

أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام القانوني السعودي

إعداد

د / السيد فتوح محمد هندأوي

أستاذ مساعد القانون العام بقسم القانون

كلية إدارة الأعمال جامعة الأمير سظام بن عبد العزيز

المملكة العربية السعودية

ملخص البحث

تناول البحث بيان أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في ثلاثة مباحث يسبقهم مطلب تمهيدي خصصناه لبيان المسؤولية التأديبية للموظف العام ، والمبحث الأول لبيان حجية الحكم الجنائي لدي السلطات التأديبية وتم تقسيمه لثلاثة مطالب تعرضنا في الأول منهم لبيان مفهوم حجية الحكم الجنائي وأن هذه الحجية لها أثران الأول أثر سلبي يمنع من إقامة الدعوي الجنائية مرة أخرى ، ويتمثل الأثر الإيجابي للحجية بافتراض الحقيقة فيما قضى به الحكم الجنائي ، ثم تعرضنا في المطلب الثاني لبيان شروط الحكم الجنائي المعتد به أمام السلطات التأديبية ، ثم بينا في المطلب الثالث السلطات التأديبية في المملكة ، ثم المبحث الثاني خصصناه لبيان أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على المسؤولية التأديبية للموظف العام وتم تقسيمه لمطلبين تناولنا في الأول منهم لحالات الفصل بقوة النظام ، ثم تعرضنا في المطلب الثاني لأثر الحكم الجنائي في غير حالات الفصل بقوة النظام ، ثم تعرضنا في المبحث الثالث لأثر الحكم الجنائي الموقوف تنفيذه ، وتم تقسيمه لمطلبين تناولنا في الأول منهم لبيان مفهوم وقف التنفيذ وشروطه ثم وفي المطلب الثاني انتهينا إلى أنه لا أثر لوقف تنفيذ الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية ، وأخيراً تعرضنا في المبحث الرابع لأثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة ، وانتهينا إلى أن حكم البراءة لا يمنع من مُساعلة الموظف تأديبياً .

مقدمة البحث

تمهيد :

تعتبر الوظيفة العامة تكليف ومسؤولية للقائمين بها وليست حقا أو امتيازاً لهم، وهدفها خدمة المواطنين وتحقيق المصلحة العامة طبقاً للأنظمة واللوائح المقررة فالموظف العام أميناً على المصلحة العامة ومسؤول عن بذل قصارى جهده لأداء المهام التي كُلف بها خير أداء تحقيقاً للمصلحة العامة^(١) ، ولذلك يلتزم الموظف العام بالعديد من الواجبات الوظيفية لتحقيق الهدف من الوظيفة العامة ، وتنقسم تلك الواجبات الوظيفية إلى واجبات ايجابية ، وإلى واجبات سلبية تستلزم امتناع الموظف عن بعض الأعمال التي يعتبر الابتعاد عنها حفظ لكرامة الوظيفة العامة ، ويُشكل الإخلال بتلك الواجبات مخالفة تأديبية، ولضبط الوظيفة العامة وعدم خروجها عن هدفها كان لابد من إرساء القواعد التي تحاسب من يخطئ من الموظفين حتى يكون الجزاء رادعاً للمخطئ وعبرة لأمثاله ، ولذلك صدر نظام تأديب الموظفين بالمملكة عام ١٣٩١ هـ

(١) وفي هذا المعنى ذكرت المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، ما يلي: « ما أصدق عمر بن الخطاب - رضي الله عنه - إذ وصف الوظيفة العامة بأنها أمانة، وأنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها»، وذلك لأن الموظف أميناً على المصلحة العامة في نطاق اختصاصه، ومسؤول عن أن يبذل قصارى جهده للإسهام في حسن أداء المرفق الذي يعمل به وللخدمة التي أنيط أمرها بذلك المرفق.

- وبذات المعنى قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية حيث قررت أنه " قد استقر قضاؤها على أن الدقة والأمانة المتطلبية من الموظف العام تقتضيه أن يبذل أقصى درجات الحرص على أن يكون أداؤه للعمل صادراً عن يقظة وتبصر، بحيث يتحرى في كل إجراء يقوم باتخاذ ما يجب أن يكون عليه الرجل الحريص من حذر وتحرز، فإذا ما ثبت في حق الموظف أنه قد أدى عمله باستخفاف أو غفلة أو لامبالاة كان خارجاً بذلك عن واجب أداء العمل بدقة وأمانة، ومن ثم يكون مرتكباً مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة ولو كان الموظف حسن النية سليم الطوية" ،حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٨٣٥ لسنة ٣٤ ق.ع جلسة ١٢/٢٣/١٩٨٩، والطعن رقم ١٣٢٣٥ لسنة ٤٨ ق.ع جلسة ١/٢٩/٢٠٠٥.

متضمناً جميع القواعد التي تتعلق بمحاكمة الموظف تأديبياً والعقوبات التي يجوز للإدارة توقيعها عليه، فإذا أخل الموظف يُعد ذلك مُخالفة مسلكية تستوجب العقاب عما ارتكبه سواء داخل أو خارج نطاق الوظيفة، وتتعدد المسؤوليات التي تواجه الموظف العام^(١) نتيجة السلوك الآثم الذي يرتكبه داخل نطاق الوظيفة العامة أو خارجها فالموظف العام قد يجد نفسه أمام مسؤوليتين تأديبية وجنائية عما صدر منه، ولا شك أن هناك تأثير وعلاقة متبادلة بينهما سواءً خلال مرحلة التحقيق أو المحاكمة وما يسفر عنها من نتائج لاسيما عندما يكون الفعل الواحد هو أساس مسؤولية الموظف جنائياً وتأديبياً في الوقت ذاته.

أهمية البحث :

تأتي أهمية موضوع البحث لتعلقه بصالح المرفق العام، وذلك لأن المسؤولية الجنائية تؤثر سلباً على المركز الوظيفي للموظف العام، فلا شك أن السلوك الجنائي المنحرف للموظف العام ينعكس على وظيفته، ويمثل مُخالفة تأديبية في ذات الوقت، كما أن بعض الأحكام الجنائية يترتب عليها إنهاء الرابطة الوظيفية إما بقوة النظام كعقوبة تبعية أو كعقوبة تكميلية، وعليه تبرز الأهمية العملية والعلمية لتلك الدراسة من خلال استعراض وتحليل ما تضمنته أحكام هيئة التأديب وديوان المظالم السعودي من مبادئ وأسس تتعلق بتحديد نطاق العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية من خلال دراسة تطبيقية مقارنة مع الأحكام القضائية الصادرة من القضاء الإداري المصري، وانطلاقاً من هذه الأهمية يهدف البحث إلى تحديد نطاق أثر الحكم

(١) لم يضع نظام الخدمة المدنية السعودي أسوة بمعظم التشريعات الوظيفية في الدول العربية تعريفاً للموظف العام، وقد تعرضت بعض الأنظمة الخاصة لتعريف الموظف العام كنظام مكافحة الرشوة لتعريف الموظف العام، ومرد ذلك أهمية تحديد نطاق تطبيق تلك الأنظمة الخاصة بتحديد من يُطبق عليها تلك الأنظمة.

الجنائي الصادر في المسؤولية الجنائية على المسؤولية التأديبية سواء في مرحلة التحقيق الاداري أم بتوقيع الجزاء التأديبي المقرر، وذلك من خلال عرض وتحليل المبادئ والأسس التي تحكم هذه العلاقة التي تضمنتها الأنظمة ذات العلاقة وفي مقدمتها نظام الخدمة المدنية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٩) وتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧هـ ولوائحه التنفيذية ، وكذلك نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١/٢/١٣٩١، وما تضمنته الأحكام القضائية لديوان المظالم السعودي والقضاء الاداري المصري من مبادئ حول طبيعة هذه العلاقة ونطاقه.

منهجية البحث :

تعتمد الدراسة بشكل أساسي على المنهج التحليلي بتحليل النصوص القانونية والأحكام القضائية لذا سيكون منهج الدراسة استقرائي تحليلي قائم على الاستقراء والتحليل والمقارنة حيث سنقوم بدراسة النصوص النظامية والأحكام القضائية بين النظام السعودي والمصري لبيان أحكام وأثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام.

إشكالية وتساؤلات البحث :

يُثير موضوع البحث إشكاليات وتساؤلات كثيرة من الناحية النظرية والعملية من حيث أثر المسؤولية الجنائية على المسؤولية التأديبية، وبصفة خاصة حال صدور الحكم الجنائي بالبراءة وعدم إدانة الموظف ، فما أثر ذلك على المسؤولية التأديبية للموظف العام ومُجريات التحقيق الإداري ، ومدى التزام السلطات التأديبية بذلك كذلك الأمر حال صدور الحكم الجنائي بإدانة الموظف العام مع وقف تنفيذ العقوبة ، فهل يؤثر ذلك على المسؤولية التأديبية للموظف العام أم لا ؟، فما مدى استقلالية المسؤولية التأديبية ، وهل للجهة الادارية سلطة تقديرية في هذا الشأن أم أن سلطتها مقيدة بما

يقرر الحكم الجنائي ، وما هو أثر حكم الإدانة مع وقف تنفيذ الحكم، وهل يمكن أن يكون لذلك أثر على المسؤولية التأديبية ، أو في تقدير العقوبة المناسبة أم تستقل الجهة الإدارية بذلك ، وما أثر الحكم الصادر بالبراءة هل يمكن أن يترتب عليه عدم مسؤولية الموظف العام أم لا ؟ وهذا ما سيُجيب عنه البحث إن شاء الله.

الدراسات السابقة :

تقتضى أدبيات البحث ضرورة التعرض للدراسات السابقة في مجال البحث لعدم تكرار ما سبق بحثه ، ولبيان أهمية وقيمة البحث المضافة للثقافة القانونية والعلمية ، وعليه فقد تم البحث والتقصي في العديد من المكتبات القانونية ودور النشر القانونية بالمملكة العربية السعودية ولم أقف على بحث مُتخصص في بيان أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام وأثره على مجريات التحقيق الإداري ، وحجية هذا الحكم لدى سلطة التحقيق ، ولم أجد سوى كتاباً منهجياً لسعادة الدكتور/ خالد خليل الظاهر، أستاذ القانون الإداري المشارك بالمعهد العالي للقضاء جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية ، طبعة ٢٠٠٨ ، مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض، وقد أقتصر على بيان أثر الحكم الجنائي الصادر بشأن فعل أو واقعة خارج نطاق الوظيفة العامة ، وبيان أثر ذلك على علاقة الموظف العام بالوظيفة العامة ، فلم يتعرض سعاداته لبيان العلاقة بين المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية للموظف العام ، وأثر الحكم الجنائي الصادر عن واقعة مرتبطة بالوظيفة العامة وتنعقد بها أيضاً مسؤولية الموظف التأديبية ومدى تأثر المسؤولية التأديبية للموظف العام بالحكم الجنائي الصادر بحقه سواء بالإدانة أو بالبراءة ، وعلية يكون البحث محل الدراسة بعيد كل البعد لنقاط البحث المشار إليه ، ويعد استكمالاً وإضافة لما تناوله من نقاط تعد في غاية الأهمية للسلطات الإدارية ، وذلك لأنه يُسلط الضوء على كافة الآثار القانونية للحكم الجنائي الصادر بحق الموظف العام عن واقعة داخل نطاق الوظيفة العامة .

نطاق البحث :

يتحدد نطاق البحث في التعرض لأثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام حالة كون الفعل الصادر من الموظف العام والذي يتولد عنه المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية يقع داخل نطاق الوظيفة العامة ، حيث يتم بيان مدى التزام المسؤولية التأديبية بما يُقرره الحكم الجنائي في هذا الشأن ، ويخرج عن نطاق البحث بيان أثر الحكم الجنائي الصادر بشأن فعل صدر عن الموظف خارج نطاق الوظيفة العامة وهو ما عالجه البحث المُدرج في الدراسات السابقة .

أهداف البحث :

يهدف البحث لبيان الأثر القانوني للحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في كافة أحواله ، حالة صدوره بالإدانة بعقوبة جنائية ، وحالة الحكم بعقوبة جنائية مع وقف تنفيذها ، وكذلك الحكم الجنائي الصادر بالبراءة سواء كانت قائمة على شيوع التهمة أو عدم توافر الأدلة الكافية ، أو لانعدام الوجود المادي للوقائع محل المُساءلة ، وما أثر ذلك الحكم في كافة أحواله على المسؤولية للموظف العام .

خطة البحث :

تقتضي طبيعة البحث تقسيمه إلى ثلاثة مباحث يسبقهم مطلب تمهيدي كما يلي :

المطلب التمهيدي : ماهية المسؤولية التأديبية للموظف العام في المملكة.

المطلب الأول : مفهوم المسؤولية التأديبية .

المطلب الثاني : أركان المسؤولية التأديبية .

المبحث الأول : حجية الحكم الجنائي لدي السلطات التأديبية في المملكة .

المطلب الأول : مفهوم حجية الحكم الجنائي ونطاقها .

- المطلب الثاني : شروط وعناصر الحكم الجنائي المُعتد به أمام السلطات التأديبية.
- المطلب الثالث : السلطات التأديبية في المملكة .
- المبحث الثاني : أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على المسؤولية التأديبية .
- المطلب الأول : الفصل بقوة النظام كعقوبة تبعية للحكم الجنائي .
- المطلب الثاني : أثر الحكم الجنائي الصادر في غير حالات الفصل بقوة النظام
- المبحث الثالث : أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة والموقوف تنفيذه على المسؤولية التأديبية .
- المطلب الأول : مفهوم وقف تنفيذ الحكم الجنائي الصادر بالعقوبة الجنائية .
- المطلب الثاني : أثر وقف تنفيذ الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية .
- المبحث الرابع : أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على المسؤولية التأديبية .
- المطلب الأول : أثر الحكم بالبراءة لعدم كفاية الأدلة أو لبطان الإجراءات .
- المطلب الثاني : أثر الحكم بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع .
- الخاتمة والنتائج والتوصيات .

المبحث التمهيدي

ماهية المسؤولية التأديبية للموظف العام

تتحقق المسؤولية التأديبية للموظف العام بارتكابه ما يُخل بحسن سير العمل وانتظامه بمخالفة واجباته الوظيفية أو القيام بأحد الأعمال المحظورة عليه الأمر الذي من شأنه مُساءلته تأديبياً حفاظاً على سير المرفق العام بانتظام واضطراباً^(١) ، فالمسؤولية التأديبية هدفها ليس العقاب في حد ذاته وإنما المحافظة على المرفق العام وبذلك قرر ديوان المظالم حيث قضى بأنه " تلك العقوبة إنما هي جزاء يمس الموظف بما ينال من حياته الوظيفية ، ومن ثم فإنها وسيلة ليس أساسها العقاب كأصل بقدر ما تحمله من معنى تنبيه المخالف وإصلاحه وزجره وردع سواه، حماية للوظيفة العامة، وكفالة لحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد"^(٢)، وقد تضمن نظام الخدمة المدنية السعودي واللوائح التنفيذية له الواجبات الوظيفية والمحظورات التي يمتنع على الموظف العام إتيانها^(٣) ، كما أن نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم

(١) د. نبيلة عبد الحكيم كامل ، الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا ، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٩٦ ، ص ١٧ .

(٢) حكم ديوان المظالم رقم ٣٨/د/١٠/تأ لعام ١٤٣٣هـ ، في القضية الابتدائية رقم ١٠/٢١٣٤/ق لعام ١٤٣٣هـ المؤيد بحكم الاستئناف ١/٧٧ لعام ١٤٣٤هـ ، تاريخ الجلسة ١٤٣٤/٢/٦ ، مجموعة الأحكام والمبادئ الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥ هـ ، المجلد الخامس ، تأديب ، صفحة رقم ٢٩٩٢ .

(٣) المعمول به اعتباراً من ١/٨/١٣٩٧هـ ، ويخضع لهذا النظام كافة الموظفون العموميون بصفة أساسية، وبالنسبة للموظفين الذي صدر بحقهم نظام خاص فيعتبر نظام الخدمة المدنية مُكماً لذلك النظام فيما لم يرد به نص في ذلك النظام .

٧/م وتاريخ ١٣٩١/٢/١^(١) هـ ، نظم قواعد وأحكام تأديب الموظف والعقوبات التي توقع على الموظفين العموميين حال مخالفة تلك الواجبات ، ويعتبر هذا النظام وجميع ما يصدر بشأنه من قرارات من مجلس الوزراء وكذلك قرارات المجالس التأديبية مصدراً من مصادر النظام التأديبي^(٢) .

ولبيان ماهية المسؤولية التأديبية للموظف العام ينبغي التعرض لمفهومها وبيان أركانها ، ولذلك يقتضي الأمر تقسيم هذا المبحث لمطلبين تُخصص الأول لبيان مفهوم المسؤولية التأديبية وتعرض في الثاني لأركان المسؤولية التأديبية.

المطلب الأول : مفهوم المسؤولية التأديبية

لم تضع معظم قوانين الخدمة المدنية المختلفة تعريفاً مُحدداً للمسؤولية التأديبية ولا الجريمة التأديبية التي تنعقد بها المسؤولية التأديبية بل اكتفت بالنص على المحظورات أو الواجبات الوظيفية التي يعتبر الإخلال بها مخالفة إدارية تنعقد بها المسؤولية التأديبية^(٣) ، وأخذ بذلك نظام الخدمة المدنية السعودي بالنص على الواجبات الوظيفية وعدم حصرها أسوة بمعظم التشريعات الوظيفية في كثير من الدول^(٤) ، وذلك

(٤) الصادر بالمرسوم الملكي رقم م /٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ ، وموافقة مجلس الوزراء بالقرار رقم ١٠٢٣ وتاريخ ١٣٩٠/١٠/٢٨ هـ ونشر بجريدة أم القرى بالعدد ٢٣٦٥ وتاريخ ١٣٩١/٢/١٠ هـ.

(٢) د. مطلب عبد الله النفيسة، واجبات الموظف العام وتأديبه، معهد الإدارة العامة، الرياض، طبعة ١٣٨٦ هـ، ص ٢٢.

(٣) د. وحيد محمود ابراهيم ، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٩٨ ، ص ٣٤.

(٤) وكذلك الحال بالنسبة لقانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، والمنشور في الجريدة الرسمية بالعدد رقم (٤٣) مكرر(أ) الصادر أول نوفمبر ٢٠١٦ ، فلم يُدرج تعداداً حصرياً للمخالفات التأديبية حيث نصت المادة ٥٨ من قانون الخدمة المدنية المصري بأنه " كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة

لأنه من الصعوبة بمكان على المشرع أن يحصر كافة صور الإخلال بالواجبات الوظيفية والتي تُعد مخالفات تأديبية ، وإنما تكتفي الأنظمة الوظيفية بتحديد الواجبات الوظيفية وفقاً لما أُنقِر عليه العرف الإداري^(١) ، وقد أخذ نظام تأديب الموظفين أيضاً بعدم حصر المخالفات التأديبية^(٢) ، فكل ما يُعد خروجاً عن الواجب في أداء الوظيفة أو العمل أو الظهور بمظهر من شأنه الإخلال بالوظيفة يعتبر مخالفة تأديبية^(٣) .

وعليه فلا تخضع الجريمة التأديبية لقاعدة لا جريمة إلا بنص كما هو الحال في الجريمة الجنائية ، ولعل هذا ما يُميز النظام التأديبي عن غيره من الأنظمة العقابية التي تُحدد الأفعال المُجرمة على سبيل الحصر^(٤) ، وهذا ما قرره ديوان المظالم حيث قضى بأنه " وبما أن كل فعل أو امتناع من الموظف العام مجافٍ لواجباته الوظيفية ومقتضياتها يُعد مخالفة تأديبية تستوجب العقاب، ومن ثم فإن سلطة التأديب المختصة تترخص في تقدير ما يندرج في نطاقها وفق مفهوم المادة (٣١) من نظام تأديب الموظفين، وذلك مُنبثق من طبيعة النظام الإداري المنعكس أثره حتماً على نظام التأديب

بجأزي تأديبياً ولا يعفي الموظف من الجزاء استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مُصدر الأمر وحده "

(١) د. ناصر بن سعيد جمعان ، سياسة التأديب الوظيفي في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، ص ٣٤ ، مكتبة معهد الإدارة العامة، ٥١٤٠٤هـ ، وكذلك ذات المعنى لدى د. خالد عبد الفتاح حسن ، الموسوعة الشاملة في شرح النظام التأديبي للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والكادرات الخاصة في ضوء أحكام الفقه والقضاء، دار النهضة العربية ، طبعة ٢٠٠٤ ، ص ١٦ .

(٢) د. رمضان محمد بطيخ، - المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام فقهاً وقضاءً - دار النهضة العربية - طبعة ١٩٩٩ ، ص ١٠٧ .

(٣) د/ محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، ١٩٦٧ ، ص ٧٦ وما بعدها.

(٤) د. غنام محمد غنام، القانون الإداري الجنائي والصعوبات التي تحول دون تطوره ، بحث منشور في مجلة الحقوق جامعة الكويت، السنة الثامنة عشرة، العدد الأول، مارس ١٩٩٤ ، ص ٢٩٣ وما بعدها.

لحكمة تستلزم ذلك ألا وهي مواجهة تعدد واجبات الوظائف العامة وتنوعها وتباين أساليب العاملين في إتيان ما يتعارض معها" (١)، ويرجع عدم تقنين المخالفات التأديبية إلى تطور مفهوم الوظيفة العامة وواجبات وحقوق الموظف العام (٢).

وأمام عدم وجود تعريف للمخالفات التأديبية في التشريع تصدى الفقه والقضاء الإداريين لمحاولة تحديد المدلول القانوني للمخالفة التأديبية، فعرّفها بعض الفقه بأنها " كل تصرف يصدر عن الموظف أثناء تأدية الوظيفة أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة أئمة (٣)، كما عرّفها البعض الآخر بأنها " كل عمل أو امتناع عن عمل يرتكبه الموظف داخل أو خارج الوظيفة ويتضمن الإخلال بواجباتها أو المساس بكرامتها إخلالاً صادراً عن إرادة دون أن يكون هذا العمل أو الامتناع استعمالاً لحق أو أداءً لواجب (٤)، ويشترط وفقاً لهذا التعريف توافر الإرادة الأئمة لقيام المخالفة التأديبية، فقد يرتكب الموظف المخالفة التأديبية دون وجود الإرادة الأئمة مثل مخالفة الموظف لواجب الالتزام بالذوام أو التأخير في مواعيد الحضور والانصراف دون قصد، كما اتجه بعض الفقه للقول بأنها " كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية أو

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٣٨/د/١٠/١٠ لعام ١٤٣٣هـ، في القضية الابتدائية رقم ١٠/٢١٣٤/ق لعام ١٤٣٣هـ والمؤيد بحكم الاستئناف ١/٧٧ لعام ١٤٣٤هـ، تاريخ الجلسة ١٤٣٤/٢/٦هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥هـ، المجلد الخامس، تأديب، صفحة رقم ٢٩٩٢.

(٢) أ. أكرم محمد الجمعيات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٠م، ص ٦٠.

(٣) د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، طبعة ١٩٨٦ ص: ٤٩.

(٤) المستشار الدكتور عبد الفتاح مراد، المسؤولية التأديبية لرجال القضاء والنيابة العامة، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٩٤، ص: ٥١.

لمقتضى الواجب يصدر عن الموظف أثناء أداء الوظيفة أو خارجها بما ينعكس عليها بغير عذر مقبول" (١)، وعرفها البعض الآخر بأنها كل تصرف يصدر عن الموظف ويؤدي إلى ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة حتى وإن وقع منه خارج مقر عمله وفي غير أوقات العمل المقررة نظاماً (٢)، كما عرف البعض المخالفة التأديبية "هي كل فعل أو امتناع يكون مخالفاً للواجبات التي تفرضها الوظيفة العامة، وتثير الاضطراب في صفوف الجماعة وتخل بأمنها ونظام الحياة فيها" (٣).

وقد تعرضت المحكمة الإدارية العليا لبيان مفهوم الجريمة التأديبية حيث قضت بأنه "كل موظف يخالف الواجبات المقررة قانوناً أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته المنوط به تأديتها بنفسه بدقة وأمانة يرتكب ذنباً إدارياً هو سبب القرار الذي يسوغ تأديبه، كما أن الموظف العام مطالب في نطاق أعمال وظيفته وخارجها أن ينأى بنفسه عن التصرفات التي من شأن ما يعكسه إتيانه لها من آثار على الوظيفة العامة أن تجعله مرتكباً لمخالفة واجبات هذه الوظيفة وأن من هذه الواجبات ألا يسلك الموظف خارج الوظيفة مسلكاً يمس كرامة الوظيفة" (٤)، كما قضت أيضاً بأنه "سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال العامل بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه أو سلوكه مسلكاً معيباً ينطوي على تقصير أو إهمال في القيام بعمله أو أداء واجباته أو خروج على مقتضيات وظيفته أو إخلالاً بكرامتها أو بالثقة الواجب توافرها فيمن يقوم بأعبائها، وكذلك

(١) د. محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس ١٩٧٣، ص: ٦٤.

(٢) د. بكر القباني، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، معهد الإدارة العامة بالرياض، طبعة ١٤٠٢ هـ، ص ٣٢٥.

(٣) د. عبد العظيم عبد السلام، تأديب الموظف العام في مصر، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية ٢٠٠٤، ص ٢٤.

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ٢٦١٠ لسنة ٣٧ ق.ع جلسة ١١/٦/١٩٩٣.

الامتناع عن القيام به ومن ثم فإذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للعامل ولم يقع منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو امتناع عن أداء هذه الواجبات أو خروج على مقتضياتها ، فلا يكون هناك ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل لجزاء تأديبي^(١) ، كما تعرض ديوان المظالم السعودي لبيان مفهوم الجريمة التأديبية فقضى بأنه " المخالفات التأديبية هي أساساً تهمة قائمة بذاتها مُستقلة عن التهمة الجنائية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها أو كرامتها بينما الجريمة الجنائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما تنهى عنه النظم الجنائية أو تأمر به"^(٢) .

ويتضح من التعريفات السابقة للمخالفة التأديبية أنها تتفق على أنها سلوك وظيفي إيجابي أو سلبي يصدر عن الموظف العام ويمثل إخلالاً بواجبات الوظيفة و تمثل انحرفاً عن السلوك القويم الذي تتطلبه مقتضيات الوظيفة العامة ويُعتبر الفعل مخالفة تأديبية حتى لو وقع خارج نطاق الوظيفة ، فكل تصرف يأتيه الموظف خارج نطاق عمله ، ويؤدي إلى سوء السمعة والسيرة وقيام شبهات قوية تؤثر على سمعته الوظيفية يعتبر مخالفة تأديبية^(٣) ، حيث ينبغي على الموظف أن يتجنب كل ما قد يكون من شأنه لإخلال بكرامة الوظيفة وتمس الجهاز الإداري الذي ينتسب إليه^(٤) ، وإلا اعتبر مُرتكباً لمخالفة تأديبية تستوجب المساءلة التأديبية ، وعلية فللسلطات التأديبية سلطة تقديرية واسعة في اعتبار الفعل أو عدم اعتباره مخالفة تأديبية ، إلا أن هذه

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ٢٨١٧ لسنة ٤٧ ق.ع جلسة ٢٧/١١/٢٠٠٤ .

(٢) حكم ديوان المظالم رقم ٨٦/٥ لعام ١٤٠١ هـ في القضية رقم ٢٥/١/٥ لعام ١٤٠١ هـ ، مجموعة المبادئ الشرعية الصادرة من ديوان المظالم لعام ١٤٠١ هـ ، مشار إليه لدي د. خالد خليل الظاهر ، القضاء الإداري ، ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية ، دراسة مقارنة ، مكتبة القانون والاقتصاد ، الطبعة الثانية ١٤٣٥ هـ ، ص ٣٨١ .

(٣) د. خالد خليل الظاهر ، أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي ، الطبعة الثانية ٢٠٠٨ ، مكتبة القانون والاقتصاد ، ص ٩ .

(٤) د. مجدي مدحت النهري ، مبادئ القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة ، دراسة مقارنة ، جامعة الجزيرة ، ٢٠١١ ، ص ٥٠٣ .

السلطة التقديرية مُقيده بضوابط نص عليها النظام ويجب على سلطات التأديب الالتزام بها لضمان عدم تعسفها في استخدام تلك السلطة ، ومنها ما نصت عليه المادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين أنه " يُراعى في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسب مع درجة المخالفة مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمُشددة والملابسة للمخالفة وذلك في حدود العقوبات في هذا النظام.

ومن أمثلة المخالفات الإدارية - مخالفة الموظف للقوانين واللوائح والتعليمات والأوامر الرئاسية أو الخروج على مقتضيات الواجبات الوظيفية المنصوص عليها في قوانين الخدمة المدنية ، كما يعتبر خطأ الموظف في عرض بعض البيانات والمعلومات على جهات الاختصاص، إذ يعتبر ذلك بمثابة ذنب إداري يُوجب المسؤولية والعقاب، حيث أن الدقة في العمل الوظيفي تتطلب ضرورة المراجعة والتدقيق لكل بيان قبل عرضه على جهات الاختصاص- وبذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " قد استقر قضاؤها على أن الدقة والأمانة المتطلبية من الموظف العام تقتضي أن يبذل أقصى درجات الحرص ليكون أداؤه للعمل صادراً عن يقظة وتبصر، بحيث يتحرى في كل إجراء يقوم باتخاذ ما يجب أن يكون عليه الرجل الحريص من حذر وتحرز، فإذا ما ثبت في حق الموظف أنه قد أدى عمله باستخفاف أو غفلة أو لامبالاة كان خارجاً بذلك عن واجب أداء العمل بدقة وأمانة، ومن ثم يكون مرتكباً مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة ولو كان الموظف حسن النية سليم الطوية، لأن الخطأ التأديبي المتمثل في مخالفة واجب أداء العمل بدقة وأمانة لا يتطلب عنصر العمد وإنما هو يتحقق بمجرد إغفال أداء الواجب الوظيفي على الوجه المطلوب " (١) ، بينما لا يُعد الخطأ في فهم القانون أو تفسيره ذنباً إدارياً مُوجباً للمسؤولية والجزاء التأديبي، وذلك لأن تفسير

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعون أرقام ٨٣٥ لسنة ٣٤ ق.ع جلسة ١٩٨٩/١٢/٢٣، و١٣٢٣ لسنة ٤٨ ق.ع جلسة ٢٠٠٥/١/٢٩.

القانون ومحاولة فهمه هو نوع من الاجتهاد الذي قد يشق على البعض من غير ذوي الخبرة من والاختصاص طالما أن دافع الموظف الذي يحكمه هو المصلحة العامة^(١).

المطلب الثاني: أركان المسؤولية التأديبية

يلزم لقيام المسؤولية التأديبية توافر أركانها شأنها شأن المسؤولية الجنائية ، وقد اختلف الفقه الإداري حول أركان المسؤولية التأديبية حيث أتجه البعض إلى أن للمسؤولية التأديبية ركنين هما الركن المادي ويتمثل في الخطأ التأديبي ، والركن المعنوي ويتمثل في الإرادة الأثمة^(٢) والبعض الآخر أتجه إلى أنها تشتمل أيضاً على ركن الصفة أي صفة الموظف ، وأضاف بعضهم الركن الشرعي^(٣).

الفرع الأول : الركن المادي

يقصد بالركن المادي للمخالفة التأديبية ذلك الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف العام ، ويتمثل في الفعل الإيجابي أو السلبي المنحرف الذي يقتضيه الموظف العام محل المساءلة التأديبية^(٤) ، وبذلك قضت المحكمة الإدارية العليا فقررت أنه " قد استقر قضاء هذه المحكمة على أن كل فعل أو مسلك من جانب العامل راجع إلى إرادته إيجاباً أو سلباً يتحقق به إخلاله بواجبات وظيفته والخروج على مقتضياتها يعد ذنباً إدارياً يسوغ مؤاخذة العامل عليه، وذلك بارتكابه فعل من الأفعال المحظورة قانوناً أو الامتناع فعل مقرر قانوناً، أي بالخروج على مقتضى الواجب الوظيفي أو سلوك الموظف مسلكاً

(١) د/ صلاح الدين فوزي، الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، طبعة ٢٠٠٣، ص: ٢٧٩.

(٢) د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي ، طبعة ١٩٨٧ ، ص ٢٥٥.

(٣) د. عبدالفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، دون سنة نشر، ص ٥٠.

(٤) د. سليمان الطماوي "الجريمة التأديبية - دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، ١٩٧٥، ص ٤١.

لا يتفق والاحترام الواجب للوظيفة العامة " (١) كما قضت أيضاً بأنه " ومن حيث أنه من المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة - أن المسؤولية التأديبية شأنها شأن المسؤولية الجنائية - مسنولية شخصية، فيتعين لإدانة الموظف أو العامل ومجازاته إدارياً، أن يثبت أنه قد وقع منه فعل إيجابي أو سلبي محدد، يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية، فإذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للعامل - ولم يقع منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو الخروج على مقتضياتها - فلا يكون ثمة ذنب إداري ، وبالتالي لا محل لتوقيع جزاء تأديبي - وإلا كان قرار الجزاء في هذه الحالة فاقداً لركن من أركانه - هو ركن السبب " (٢)

ويلزم لقيام الركن المادي أن يكون الفعل أو الامتناع عن الفعل محدداً، فلا تقوم على مجرد الشائعات وكذلك لا يتحقق بمجرد التفكير في ارتكاب المخالفة، ولا بمجرد الاتهامات العامة دون تحديد الأفعال المنسوبة وبذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " أحكام الإدانة لا بد أن تُبنى على القطع واليقين وليس على الشك والتخمين ، وذلك لأن المحكمة التأديبية في تحديد عناصر الجريمة التأديبية ملزمة بأن تستند في تقديرها وحكمها على وقائع محددة وقاطعة وذات طابع سلبي أو إيجابي يكون قد ارتكبتها العامل وثبتت قبله ، وأن هذه الوقائع تكون مخالفة تستوجب المواخظة التأديبية ، وأنه لا يسوغ قانوناً نسبة أمور مُخلّة بالشرف والكرامة إلى العامل دون أن تثبت بيقين من التحقيقات ، إذ أن الإدانة لا تُبنى على الاستنتاج الذي تلمسه ظروف المكان والزمان فقط على نحو لا يستقيم مع المبادئ والأسس العامة الحاكمة للمسئولية التأديبية من

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٢ لسنة ٤٣ ق.ع. جلسة ٢٠٠١/٥/٦ مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا لسنة ٤٦ الجزء الثاني ص ١٧٠٣ .

(٢) حكم المحكمة الادارية العليا المصرية الصادر في الطعن رقم ٨٧ لسنة ٥٠ ق.ع. جلسة ٢٠٠٦/٢/٢٥ .

حتمية قيام الإدانة على الثبوت واليقين ، وليس على الشك والتخمين " (١)، فالإتهامات العامة والعبارات المرسلّة لا يمكن أن تعتبر خروجاً على مقتضيات الوظيفة ، كما أن عدم الكفاية الوظيفية لا تعتبر خطأ وظيفياً وإنما تمثل عدم القدرة على أعباء الوظيفة (٢)، كما أن مجرد العزم على ارتكاب الفعل والتفكير فيه لا عقاب عليه مادام أنه لم يظهر له مظهر خارجي ملموس يكون ركن مادي للخطأ (٣)، إعمالاً لقول الرسول صلى الله عليه وسلم " إن الله تجاوز لأمتي عما وسوست أو حدثت به أنفسها ما لم تعمل أو تتكلم " (٤).

والجدير بالذكر أن ممارسة الموظف حقاً مشروعاً كحق الشكوى، وحق التقاضي الذي يعتبر من الحقوق التي أقرتها المبادئ الدستورية لا يُعتبر إخلالاً بالواجبات الوظيفية ، فلا يجوز مساءلة الموظف حال الشكوى للجهات العليا من ظلم حاق به من رئيسه المباشر، ولا يعتبر خطأ وظيفياً عدم طاعة الرئيس الإداري خارج النطاق الوظيفي، أو حتى الاختلاف في الرأي المسائل الفنية التي تحتمل أكثر من رأي، كما أن الرأي القائم على الاجتهاد الشخصي لا يُعد مخالفة تأديبية ، وبذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " اجتهاد بعض الطاعنين في تحديد الحد الأقصى الذي لا يجب تجاوزه - هذا الاجتهاد لا يجوز محاسبة بعض الطاعنين عليه - بوصف ذلك من المسائل الفنية الوارد الخلاف فيها - وإلا امتنع كل صاحب رأي فني عن إبداء رأيه ، فما دام هذا الرأي لا يخالف يقيناً ثابتاً وما هو معلوم من القانون بالضرورة فعليه

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٤٣٩ لسنة ٣٠ ق . جلسة ١٩٨٦/١١/٢٥ ، وبذات المعنى حكمها في الطعن رقم ٢٨٠ لسنة ٤٨ ق . جلسة ١٩٨٩/٤/١ .

(٢) د. محمد ماجد ياقوت، الإجراءات والضمانات في تأديب الشرطة، منشأة المعارف ، طبعة ٢٠٠٢، ص ٣٣٨ .

(٣) د. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، الطبعة الأولى، ١٩٧٣، ص ١٤٥ .

(٤) رواه البخاري ومسلم، صحيح الجامع، حديث رقم ١٧٢٩ .

الإدلاء بحرية ، ومنع العامل من ذلك هو غلق لباب الاجتهاد – وهو أمر من شأنه أن يصيب الجهاز الحكومي والإداري بالجمود المطلق وهو ما يؤدي في النهاية إلى توقف الحركة فيه ذا الجهاز – بما يقضي على أي أصل في تطويره – وهو ما لا يمكن أن يبتغيه المشرع أو القاضي التأديبي في ترسيخ مبادئ المخالفات التأديبية " (١) ، ويمكن تقسيم المخالفات التأديبية بالنظر إلى الركن المادي أو السلوك المكون لها إلى (٢) :

- أ- مخالفات إيجابية ويقصد بها كل سلوك يأتيه الموظف مخالفاً لنص قانون، أو يتنافى مع مقتضيات الوظيفة وسواءً كان داخل أو خارج الوظيفة مثل إفشاء أسرار المهنة أو سوء معاملة الجمهور.
- ب- مخالفات سلبية ويقصد بها تقاعس الموظف عن القيام بعمله أو عدم التعاون مع الزملاء في العمل .

الفرع الثاني : الركن المعنوي

يقصد بالركن المعنوي تلك الإرادة الأثمة للفاعل ، فيجب أن يقع الفعل المكون للمخالفة التأديبية سواءً كان إيجابياً أو سلبياً عن إرادة آثمة للموظف العام، فتلك الإرادة هي التي تجعل الموظف مذنباً ومُستحقاً للمساءلة التأديبية، ويستوي أن تكون هذه الإرادة الأثمة عمدية أو غير عمدية، فإذا كانت الإرادة غير عمدية فتندرج المخالفة تحت وصف الإهمال أو التقصير (٣).

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن ٣٩٨٦ لسنة ٥٠ ق.ع جلسة ٢١/١/٢٠٠٦، وبذات المعنى حكمها في الطعن رقم ١٢٢٩ و ١٩٢٢ لسنة ٤٢ ق.ع جلسة ٣/١/١٩٩٨ .

(٢) د. زكى محمد النجار، الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، ١٩٨٦، ص ٢٥.

(٣) أ. عبدالله بن سعيد العيزري ، حجية الحكم الجنائي أمام مجلس التأديب، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ١٤٢٧هـ، ص ٨٥ وما بعدها.

فلا يقصد بالإرادة الآثمة في المجال التأديبي العمد، بل يكفي لتوافر تلك الإرادة الآثمة الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص، وبذلك قضت المحكمة العليا بأنه " ومن حيث إن المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة أن الدقة والأمانة المتطلبية في الموظف العام تقتضي أن يبذل أقصى درجات الحرص على أن يكون أدائه للعمل صادراً عن يقظة وتبصر في كل إجراء يقوم به بما يجب أن يكون عليه الرجل الحريص من تبصر - فإذا ما ثبت في حق الموظف أنه قد أدى عمله باستخفاف أو غفلة أو لا مبالاة كان خارجاً بذلك على واجب أداء العمل بدقة وأمانة ومن ثم يكون مرتكباً لمخالفة تأديبية تستوجب المساءلة - ولو كان الموظف حسن النية سليم الطوية - لأن الخطأ التأديبي المتمثل في مخالفة واجب أداء العمل بدقة وأمانة لا يتطلب عنصر العمد وإنما يتحقق بمجرد إغفال أداء الواجب الوظيفي على الوجه المطلوب" (١) وبذلك قضت أيضاً المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا بأنه " وقد بات مُستقراً في قضاء هذه المحكمة أنه لا تصلح المحاجة نفيًا للمسئولية عن العامل بالقول بأنه لم يكن سيئ القصد ، وأن ما نُسب إليه لم يصدر عن إرادة آثمة ذلك أنه لا يشترط لتحقق المسئولية عن المخالفات التأديبية أن يكون الفعل غير المشروع الذي ارتكبه العامل إيجاباً أو سلباً قد تم بسوء قصد أو صدر عن إرادة آثمة ، وإنما يكفي لتحقق هذه المسئولية أن يكون العامل فيما آتاه أو امتنع عنه قد خرج على مقتضى الواجب في أعمال ونيته ، أو أتى عملاً من الأعمال المحظورة عليه قانوناً ، دون حاجة إلى ثبوت سوء القصد أو الإرادة الآثمة لديه " (٢) ، فمن المخالفات التأديبية ما يتحقق بغير قصد نتيجة الخطأ غير العمدى ، والخطأ هنا هو المسلك الذهني لدى الجاني الذي لا يتوقع النتيجة التي يؤدي إليها الفعل وكان

(١) حكم المحكمة الادارية العليا المصرية في الطعن رقم ٦٣١٠ لسنة ٤٥ ق.ع. جلسة ٢٩/١/٢٠٠٥ .

(٢) حكم المحكمة التأديبية لمستوى الادارة العليا في الدعوى رقم ٢٧ لسنة ٥٩ ق بجلسة

٣١/٧/٢٠١٧ .

الواجب عليه أن يتوقعها، ولو أنه تذرع بالحيلة والتبصر المطلوبين من مثله، وفي مثل ظروفه ، فالخطأ غير العمدى هو الأصل في المخالفات التأديبية، حيث يستوى في وقوع المخالفة التأديبية أن يقع الفعل عن عمدٍ أو بناء على خطأ غير مقصود، فإذا لم توجد تلك الإرادة الأثمة فلا وجود للركن المعنوي للمخالفة التأديبية ولا تنعقد المسؤولية التأديبية للموظف^(١).

وقد اتجه بعض الفقه إلى أنه لا مجال للالتزام بضوابط قانون العقوبات لتحديد الركن المعنوي للمخالفة التأديبية، ويكفي لتوافر الركن المعنوي في المخالفة التأديبية تحقق إرادة الفعل دون اشتراط أن تكون إرادة الموظف آثمة أي يكفي توافر الإهمال^(٢) ، ومع ذلك فإن استظهار العمد وسوء القصد يكون لازماً لتقدير جسامه الفعل الذي يُشكل خطأً وظيفياً وتقدير الجزاء المناسب، وعليه فإن الاستخفاف واللامبالاة بالعمل أو الغفلة يُعد خروجاً على واجب أداء العمل بدقة وأمانة ، وعلى ذلك لا تقوم المسؤولية التأديبية رغم توافر الركن المادي في حالات الضرورة الملحة والإكراه والقوة القاهرة وحالة فقدان الإدراك ، وبذلك قضت محكمة القضاء الإداري بانعدام مسؤولية الموظف الذي ارتكب مخالفة تأديبية أثناء نوبات مرضه النفسي الذي يعالج منه حيث قررت " فإذا ثبت صحة واقعتي التزوير والاختلاس المنسوبين إلى الموظف المدعي وقت وقوع هاتين الجريمتين وبالتالي يتحقق انعدام سبب القرار التأديبي بفصل الموظف المدعي من الخدمة، وذلك لعدم جواز مساءلة المدعي عن مرضه العقلي نظراً للأثر الخطير

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٥٠ بتاريخ ١٩٩٧/٦/٢٤ ، مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا ، السنة ٣٨ قضائية.

(٢) د. عصمت عبدالله الشيخ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية ، طبعة ٢٠٠٣ ، ص ٧٣.

لهذا المرض على سلوكه" (١)، كما أن ارتكاب الفعل تنفيذاً لأوامر رئيسة وإبداء الموظف رأياً قانونياً أو فنياً في مسألة خلافية تحتمل أكثر من رأي لا تتعقد به المسؤولية التأديبية، وذلك لعدم توافر الإرادة الآتمة لدى الموظف وفقاً لنص المادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين السعودي، والتي تقضى "بإعفاء الموظف من العقوبة بالنسبة للمخالفات العادية الإدارية أو المالية إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة تنفيذاً لأمر مكتوب صادر إليه من رئيسه المختص بالرغم من مُصارحة الموظف له كتابة بأن الفعل المرتكب يكون مُخالفة" (٢).

كما أنه لا تلازم بين الركن المعنوي وقيام المسؤولية، فإذا ما اتجهت إرادته إلى ارتكاب الفعل فإن مسؤليته التأديبية إزاءه تقوم سواء كان عامداً أو مُخطئاً، ولا يُخل بمسؤليته التأديبية عدم علمه بأن هذا الفعل مخالف للأنظمة أو التعليمات أو عدم وجود هذه الأنظمة تحت يده باعتبار أنه يجب على الموظف أن يسعى دائماً للإحاطة بالأنظمة والتعليمات التي تحكم سير عمله وتُمكنه من أداء واجبه على الوجه الأكمل قبل البدء فيه، كما لا تقوم مسؤليته التأديبية إذا انعدمت إرادته لو أكره مادياً أو معنوياً على ارتكاب المُخالفة، أو كانت هناك قوة قاهرة كحالة حرب أو كانت ظروف استثنائية لا يمكن دفعها كوجود فيضانات أو اضطرابات أو الإصابة بمرض حال بينه

(١) حكم محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم ١٩٠٥ بتاريخ ١٩٧٨/١/١٢، السنة ٢٦ القضائية.
 (٢) ويجدر الإشارة إلى أن المذكرة الإيضاحية لنظام التأديب أوضحت في هذه الحالة أن الأصل هو اشتراك الموظف في المسؤولية الإدارية إذ لا طاعة في معصية، فقد رأى النظام أن يقصر هذا الإعفاء من المسؤولية على المخالفات الإدارية والمالية فحسب دون الجرائم الجنائية كالسرقة والرشوة، كما أن النظام لم يصرف الإعفاء على كافة المخالفات الإدارية والمالية بل قصرها على العادية منها فقط، أي المخالفات البسيطة دون الجسيمة، ومن ثم فإن أمر الرئيس لا يعفي المروؤس من المسؤولية الإدارية بالنسبة للمخالفات الإدارية والمالية الجسيمة.

وبين أداء واجباته الوظيفية ، ففي هذه الحالات لا تقوم مسؤولية الموظف التأديبية لانقضاء إرادته اتجاهها^(١).

الفرع الثالث : الركن الثالث شرط الصفة

لا شك أن صفة الموظف العام تجعله في مركز مختلف عن مركز الفرد العادي، فالجرائم التي يرتكبها الموظف العام تختلف في تكييفها القانوني إذا ما ارتكبها فرد عادي كما أن صفة الموظف العام تعتبر مبرراً لتشديد العقوبة الجنائية في مواجهته بالنظر إلى تلك الجريمة الواقعة على غيره من الأفراد المرتكبين لذات الجرائم أو على النقيض تنهض مبرراً للتخفيف من مسؤوليته الجنائية ، ويرجع ذلك إلى أن الموظف يُمارس جزءاً من السلطة العامة^(٢)، وهذه السلطة تضعه في مركز أسمى من مركز المواطن العادي بل تجعله موضع ثقة المتعاملين معه، وتبعاً لذلك يخشى من أن ينحرف في استعمال سلطته ، ولهذا وجب فرض عقوبات زاجرة وقاسية على الجرائم التي يرتكبها الموظف العام ، ومن ذلك ما أورده قانون العقوبات المصري بالنص على جرائم كثيرة لا تقوم إلا على صفة الموظف العام سواء أكان جانباً أم مجنباً عليه، ومن الجرائم التي يكون فيها الموظف جانبياً وتكون صفته مبرراً لتشديد العقوبة جريمة الرشوة، وجريمة اختلاس المال العام ، وجريمة تجاوز الموظفين حدود وظائفهم وتقصيرهم في أداء الواجبات المتعلقة بها، وجريمة الإكراه وسوء المعاملة من الموظفين وجريمة التزوير^(٣) ، وهناك جرائم تقع على الأفراد العاديين والموظفين

(١) د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، مرجع سابق، ص ٨٥.

(٢) د. عزيزة الشريف النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، مرجع سابق، ص ٨٢.

(٣) راجع نص المواد (٢١١، ٢١٢، ٢٢٠) من قانون العقوبات المصري.

العموميين إلا أنها إذا وقعت على موظف عام كانت سبباً في تشديد العقاب على مرتكبها كجريمة القذف^(١).

وصفة الموظف العام لم تقف في أثرها على نوعية الجريمة أو العقاب ولكن أيضاً على الإجراءات التي تتبع في مواجهة الموظف حال اتهامه بارتكاب جريمة تُعد جنائية أو جنحة مُتعلقة بوظائفه بما يعطيه نوعاً من الحصانة الخاصة، فقد نصت الفقرة الثالثة من المادة (٦٣) من قانون الإجراءات الجنائية على أنه "وفيما عدا الجرائم المشار إليها في المادة (١٢٣) لا يجوز لغير النائب العام أو المحامي العام أو رئيس النيابة العامة رفع الدعوى الجنائية ضد موظف أو مستخدم عام أو أحد رجال الضبط الجنائية أو جنحة وقعت منه أثناء تأدية وظيفته أو بسببها وذلك لأن القيد على رفع الدعوى الجنائية الوارد في المادة (٦٣) إجراءات إنما يتحقق إذا كانت الجنائية أو الجنحة قد وقعت من الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها بحيث إذا لم يتوافر أحد هذين الشرطين لم يعد ثمة مبرر للتقيد بذلك القيد ، فإذا وقعت بعيداً عن وظيفته فلا يتحقق ذلك القيد^(٢) ، فهو شرط لازم لانعقاد المسؤولية التأديبية بخلاف الوضع في المسؤولية الجنائية التي تنعقد لكافة الأشخاص سواء كان موظفاً عاماً أم لا ، ولعل هذا الأمر يُعد من أهم ما يميز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية .

فصفة الموظف محل اعتبار في المسؤولية التأديبية وفقاً لما قضت به المحكمة الإدارية العليا حيث قررت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث أنه بادئ ذي بدئ وبخصوص ما دفع به الطاعن من بطلان محاكمته لانتفاء صفته الوظيفية، فإنه من المقرر أن المخالفات التأديبية ليس لها تحديد تشريعي وأنها تضع المخالفة في كل

(١) راجع نص المادة (٣٠٣) من قانون العقوبات المصري .

(٢) د. رؤوف عبيد، مبادئ الإجراءات الجنائية في القانون المصري، طبعة ١٩٨٣، ص ٤٧.

خروج على مقتضيات وواجبات الوظيفة ولو كان ذلك في حياة العامل الخاصة مادام لها ثمة تأثير على صفته الوظيفية حتى ولو كان هذا التأثير متعلقاً بسمعته أو كرامته الوظيفية ، والبين من الأوراق أن المخالفات المنسوبة للطاعن كمدير عام حول أحد مقرات المصلحة التي تم تخصيصها لنادي العاملين بالضرائب، فالأمر يتعلق في صورة واضحة بوظيفة الطاعن ووجود نزاع بينه وبين رئاسته حول أحد المقار التابعة للمصلحة والتي تم تخصيصها لنادي العاملين بالمصلحة – ثم طلبت المصلحة استردادها مرة أخرى – وعليه فإن صفته الوظيفية واضحة في النزاع ولا يمكن تصور هذا النزاع منبت الصلة بعلاقته الوظيفية برئاسته، ومن ثم فإنه بفرض وجود مخالفات فإن التحقيق فيها عن طريق النيابة الإدارية أو الجهة الإدارية – ويكون ما دفع به الطاعن في هذا الخصوص جديراً بالالتفات عنه " (١).

ولم يرد في غالبية التشريعات الوظيفية المختلفة تعريفاً للموظف العام (٢) وسار نظام الخدمة المدنية في المملكة على ذات النهج ولم يُورد تعريفاً عاماً للموظف العام (٣)، ولكن هناك بعض الأنظمة في المملكة تضمنت تعريفاً للموظفين العموميين ، وذلك لتحديد نطاق تطبيقها مثل نظام مكافحة الرشوة والذي توسع في تحديد مفهوم الموظف العام إلى جميع العاملين والمتعاونين بالدولة ليتسع مفهوم الموظف العام ولا يُفقد أحد من العقاب بحجة عدم انطباق النظام عليه، وقد عرف بعض الفقه الموظف العام بأنه كل من يُعهد إليه بعمل دائم في خدمة موفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٨٦٧٤ لسنة ٩٤٩ ق.ع جلسة ٢٠٠٦/٢/١٨.

(٢) د. عبدالله راشد السندي ، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، الطبعة الخامسة، الرياض، مطابع الفرزدق، ١٤١٢ هـ، ص ٣١٩.

(٣) لم يخرج المشرع المصري عن ذات النهج في قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ م فلم يورد تعريفاً للموظف العام .

الأخرى، وذلك عن طريق شغله منصبه يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق^(١)، كما عرفه البعض بأنه "الشخص الذى يشغل إحدى الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أو أحد الأنظمة الوظيفية الخاصة كنظام الوزراء أو نظام القضاء الإداري أو لائحة المستخدمين ونحو ذلك وذلك بالشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل أي من هذه الوظائف"^(٢).

وأخيراً تطلب بعض الفقه^(٣) توافر بالركن الشرعي أو القانوني بجانب الأركان السابقة، وهو ذلك الركن الذي يُضفي صفة غير المشروعية على سلوك الفرد الإيجابي أو السلبي، فيقصد به النص التشريعي الذي يُحدد ما يُعد مخالفة تأديبية من عدمه كما يحدد الجزاء المقرر له^(٤)، والاتجاه السائد في غالبية الأنظمة التأديبية المختلفة هو عدم حصر كافة الأفعال التي تعتبر مخالفتاً تأديبية لصعوبة حصرها كما سبق القول، وجعلها خاضعة للسلطة التقديرية لهذه الإدارة وتحديد هل الفعل مخالفة تأديبية أم لا؟^(٥)، إلا أن السلطة التقديرية للإدارة تبقى خاضعة لرقابة القضاء، فلا تملك أن تُعاقب عن أي فعل لأي سبب كان، وإنما يجب أن ينطوي فعله على خطأ ما وفقاً لقاعدة قانونية سواءً كان مصدرها قانون أو لائحة أو قراراً تنظيمياً أو مخالفة العرف والتقاليد الإدارية المُستقرة.

(١) د. أنور احمد رسلان، وسيط القانون الإداري، القاهرة، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٨٣م، ص٦٧.

(٢) د. عبدالله راشد السندي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص٢٣٢.

(٣) د. عبدالفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، دون سنة نشر، ص٥٠.

(٤) المستشار علي بن موسى بن علي، التناسب بين المخالفة التأديبية للموظف العام والعقوبة التأديبية، مكتبة القانون والاقتصاد، طبعة ١٤٣٣هـ، ص٧٧.

(٥) د. محمد جودة الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مرجع سابق، ص٩٣.

ويثار تساؤل على نطاق البحث هل يشترط تحقق الضرر لمساءلة الموظف العام ؟

لا يشترط أن يترتب الضرر على الخطأ الوظيفي كي تنعقد المسؤولية التأديبية للموظف العام ، فيسأل الموظف تأديبياً ولو لم يترتب على ما أقره ثمة ضرر للمرفق العام الذي يعمل به الموظف، إلا أن الضرر قد يكون موضع أهمية في تقدير للجزاء التأديبي على الموظف المخطئ، وهذا ما قرره المحكمة الإدارية العليا حيث قضت " إن عدم حدوث الضرر من المخالفات التأديبية لا ينهض سبباً للإعفاء من المسؤولية التأديبية ويصح أن تكون سبباً في تخفيض العقوبة التأديبية التي توقعها السلطة التأديبية المختصة كما أنه لا ارتباط بين الخطأ التأديبي والضرر الذي يترتب عليه فقد تتحقق المسؤولية التأديبية للموظف بثبوت الخطأ من جانبه حتى ولو لم يترتب على ما تردى فيه ثمة ضرر قد أصاب المرفق الذي يعمل به، إلا أن الضرر قد يكون موضع تقدير عند إنزال الجزاء على الموظف المخطئ " (١).

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ١٠٨٧ بتاريخ ١٩٩٦/٢/٢٧، السنة ٣٨ قضائية.

المبحث الأول

حجية الحكم الجنائي لدى السلطات التأديبية في المملكة

إذا كان الأصل هو استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية، إلا أن هذا الاستقلال لا يمنع من حجية الحكم الجنائي وتقيد السلطات التأديبية به متى صدر الحكم صحيحاً وتوافرت فيه الشروط القانونية المطلوبة^(١)، حيث يحوز قوة الأمر المقضي فيه ويعتبر عنواناً للحقيقة فيما قضى به من ناحية إسناد أو إسقاط الواقعة المادية التي تحوز الحجية أمام سلطات التأديب^(٢)، فالأحكام القطعية الصادرة في موضوع الدعوى أو في مسألة متفرعة عنها تكتسب حجية بما فصلت فيه من قبل المحكمة التي أصدرته وأمام غيرها من المحاكم أو الجهات الإدارية الأخرى^(٣)، والحكمة من ذلك ترجع إلى ضرورة الاستقرار القانوني وثبات المراكز القانونية بوضع حد للمنازعات أمام القضاء، ولما يتطلبه الاستقرار والاحترام الواجب للهيئات القضائية من تجنب تضارب الأحكام وما ينبغي لها من الثبات والاستقرار^(٤)، وسوف نوضح حجية الحكم الجنائي لدى السلطات التأديبية فيما يلي:

(١) د. ادوارد غالي الذهبي، حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني، دار النهضة العربية، دون سنة نشر، ص ٣٩.

(٢) د. وحيد محمد إبراهيم، قوة الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه مقدمة لجامعة المنصورة، ١٩٩٣، ص ٤٦٤.

(٣) د. عبد الحميد الشواربي، حجية الأحكام المدنية والجزائية في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف، الإسكندرية ١٩٨٦، ص ١١.

(٤) حكم محكمة النقض المصرية، نقض ١٤ يونيو ١٩٦٠م مجموعة أحكام محكمة النقض س ١١ رقم ١٠٨ ص ٥٦٧.

المطلب الأول: مفهوم حجية الحكم الجنائي ونطاقها

تنقضي الدعوى الجنائية بصدور الحكم الجنائي فاصلاً في الخصومة الجنائية بالإدانة أو البراءة ويكتسب الحكم الجنائي الصحيح حجية بالنسبة لوقائع الدعوى التي فصل فيها من حيث إثبات الوقائع المنسوبة للمتهم أو نفيها وهذا الحجية لها أثر سلبي يمنع من إقامة الدعوى الجنائية مرة ثانية علي ذات الأشخاص وعن ذات الوقائع السابق الفصل فيها مما يحول دون إعادة السير فيها ومتابعة إجراءاتها^(١).

فالحجية تعني أن الحكم يحوز الاحترام أمام المحكمة التي أصدرته وأمام غيرها من المحاكم أو الجهات الإدارية بحيث إذا أثار أحد الخصوم ذات النزاع من جديد وجب الحكم بعدم قبول الدعوى لسبق حسمها بحكم حاسم^(٢)، وهذا ما قررته هيئة التدقيق مجتمعة بديوان المظالم فقضت بأنه " كان يتعين معه علي الدائرة أن تقضي بعدم جواز نظر الدعوى فيما تضمنته من نسبة الرشوة للمذكور، وذلك لسبق الفصل فيها بالقرار الشرعي المشار إليه مما يمتنع معه محاكمة المتهم مرة أخرى عن ذات التهمة احتراماً لحجية هذا القرار فيما قضي به من عدم ثبوتها في جانب المتهم ، وإذا قضت الدائرة بخلاف ذلك فإن حكمها يكون مخالفاً للنظام فيما تضمنه من إدانة المتهم فيما نُسب إليه من الرشوة مما يتعين معه إلغاء هذا الشق من الحكم والقضاء بعدم جواز نظر الدعوى

(١) د. خالد خليل الظاهر ، أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي ، مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض ، طبعة ٢٠٠٨ م ، ص

(٢) د/ ادوارد غالي الذهبي، حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، دون سنة نشر، ص ٣٩.

السابقة الفصل فيها" (١) ، كما قررت أيضاً بأنه " لا ينال من القضاء بقبول الاعتراض المرفوع من المحكوم عليه شكلاً ورفضه موضوعاً وتأييد الحكم المطعون فيه سابقة الفصل في الاعتراض المُقدم من هيئة الرقابة والتحقيق، وذلك لاختلاف الخصوم والسبب في كل من الاعتراضين ، مما لا يُحاج معه بسابقة الفصل في الاعتراض" (٢) ، ويحوز قوة الشئ المقضي فيه.

ويتمثل الجانب الإيجابي للحجية في افتراض الحقيقة فيما قضى به الحكم ، فالحكم الجنائي عنواناً للحقيقة من حيث اثبات أو عدم اثبات الوقائع المادية التي تتكون منها الجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية ، وقد نصت على قاعدة حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني في القانون المصري المادة (٤٥٦) إجراءات جنائية حيث ورد فيها أن "يكون للحكم الجنائي الصادر من المحكمة الجنائية في موضوع الدعوى الجنائية بالبراءة أو بالإدانة قوة الشئ المحكوم به أمام المحاكم المدنية في الدعاوى التي لم يكن قد فصل فيها نهائياً فيما يتعلق بوقوع الجريمة وبوصفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها، ويكون للحكم بالبراءة هذه القوة سواء بُني على انتفاء التهمة أو على عدم كفاية الأدلة، ولا تكون له هذه القوة إذا كان مبنياً على أن الفعل لا يُعاقب علي القانون" ، كما أن الأحكام الجنائية تُبنى على الجزم واليقين والثبوت ، فلا مجال للظن والاحتمال في الأحكام الجنائية ، وبالتالي فالحكم الجنائي الذي يحوز قوة الأمر المقضي فيه يعتبر حجة بما فصل فيه من حيث إثبات الوقائع المنسوبة للمتهم أو نفيها .

(١) حكم هيئة التدقيق رقم ٤٤١/ت/٣ لعام ١٤٢٥هـ جلسة ١١/١١/١٥هـ ، مجموعة المبادئ النظامية التي قررتها هيئة التدقيق بديوان المظالم في أحكامها الجزائية والتأديبية عن الفترة من ١٤١٠/١/١٦هـ وحتى ١٤٢٠/١٢/٢٠هـ الصادرة عن هيئة الرقابة والتحقيق لعام ١٤٢٢هـ .

(٢) حكم هيئة التدقيق رقم ١٦٨/ت/٣ لعام ١٤١٦هـ جلسة ١/٥/١٦هـ . مجموعة المبادئ النظامية التي قررتها هيئة التدقيق بديوان المظالم في أحكامها الجزائية والتأديبية عن الفترة من ١٤١٠/١/١٦هـ وحتى ١٤٢٠/١٢/٢٠هـ ، والصادرة عن هيئة الرقابة والتحقيق لعام ١٤٢٢هـ .

وهذا المبدأ هو مبدأ أساسي يتوجب الالتزام به باعتبار أن هذه الحجة هي من النظام العام، ولا يوجد نص مُماثل لحجية الحكم في النطاق التأديبي، وقد استقر الفقه والقضاء الإداري على أن المسؤولية التأديبية شأنها شأن المسؤولية المدنية تلتزم بحجية الحكم الجنائي، فالسلطة التأديبية تتقيد بما يُقرره الحكم الجنائي في إثبات أو نفي الوجود المادي للوقائع المنسوبة للمتهم وتكون محلاً للمساءلة التأديبية، وهذا ما قرره ذات المبدأ ديوان المظالم حيث قضى بأنه " ... وحيث أنه عن الموضوع فإنه من المقرر أن الحكم الجنائي له حجيته أمام القضاء التأديبي فيما فصل فيه من وقائع بحيث لا يجوز إعادة بحث ما فصل فيه من جديد وعلى القضاء التأديبي ترتيب أثر الحكم الجنائي على مسلك الموظف الوظيفي" (١)، كما قررته أيضاً هيئة التأديب في أحد أحكامها بأنه " ليس لهذا المجلس التعرض لإثباتاً أو نفياً لما قضى به الحكم الصادر في المتهمين في الاتهام الذي نسب إليهما إذ أن هذا الحكم اعتباره صادراً في مسألة جنائية تدخل في ولاية المحكمة التي أصدرته يتعين أن يتقيد به هذا المجلس فيما قضى به من ثبوت أو نفي الوقائع التي أقام عليها قضاءه، وليس لهذا المجلس أن يعيد النظر بالموازنة والترجيح في الأدلة التي أقيم عليها الحكم، وذلك لأنه من المبادئ المسلمة أن الحكم الجنائي يتعلق بالنظام العام وله حجية مطلقة سواء في منطوقة أو أسبابه ما كان لازماً للفصل في الدعوى دون تلك التي لم يكن يستلزمها الفصل فيها" (٢).

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٣/٣٤٣/ت/٣ لعام ١٤١٣ هـ.

(٢) حكم هيئة التأديب رقم (٤) في جلسة ١٣٩٣/٣/٢٥ هـ. مجموعة أحكام هيئة التأديب الصادرة حتى نهاية عام ١٣٩٤ هـ، المجموعة الأولى ص ١٥ وما بعدها.

واستقرت عليه أيضاً هيئة تدقيق القضايا مجتمعة^(١) بديوان المظالم فقررت، وترى هيئة التدقيق مجتمعة وجوب التأكيد على أن الأحكام الجنائية التي يُصدرها القضاء العام الشرعي في قضايا الحدود وما دونها أو القضاء المُتخصص في قضايا الرشوة والتزوير والاختلاس ونحوها تعتبر حجة قبل الكافة وواجبة النفاذ ما لم يطلب ذووا الشأن إعادة النظر فيها أو تمييزها أو تدقيقها أمام السلطات القضائية العليا في المواعيد ووفقاً للإجراءات المقررة نظاماً ، وتصبح هذه الأحكام في جميع الأحوال نهائية وقطعية وحاسمة للخصومة بما يمتنع معه تجديد المسألة عن الوقائع التي فصلت فيها جنائياً أو الاعتراض على ما قضى به منطوقها والأسباب الجوهرية التي يستند إليها وذلك بفوات أجل الطعن عليها أو برفضه^(٢).

وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا أيضاً حيث قضت بأن " الأحكام التي حازت قوة الأمر المقضي تكون حجة بما فصلت فيه ويعتبر الحكم عنواناً للحقيقة فيما قضى به، ومنطوق الحكم والأسباب الجوهرية المُكملة هو الذي يحوز الحجية، فلا يلتزم القضاء الإداري بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم وكان فصله فيها ضرورياً ، أي أن القضاء الإداري يتقيد بما آل إليه القضاء الجنائي في حكمه"^(٣).

(١) تعتبر القرارات التي تصدر عن هيئة تدقيق القضايا مجتمعة مبادئ يتوجب تطبيقها على القضايا اللاحقة وذلك وفقاً لما تقضي به المادة (٤١) من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم والتي تنص على أنه " إذا رأت إحدى دوائر التدقيق شأن قضية تنظرها العدول عن اجتهاد سبق أن أخذت به أو أخذت به دائرة أخرى أو سبق أن أقرته هيئة التدقيق رفعت الموضوع إلي رئيس الديوان ليحيله إلي هيئة التدقيق مجتمعة برئاسة رئيس الديوان مع ثلاثة من رؤساء الدوائر يختارهم رئيس الديوان وتصدر الدائرة قرارها بأغلبية ثلثي الأعضاء."

(٢) قرار هيئة تدقيق القضايا مجتمعة رقم ١/د/م لعام ١٤٠٧هـ في القضية رقم (١/٦٣١/ق) لعام ١٤٠٥هـ.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في الطعن ٥٥٤ ، جلسة ١٢/١٢/١٩٩٥ ، مجموعة الأحكام الصادرة من المحكمة الإدارية العليا السنة ٣٠ ق.ع ، ص ٦٦٥ ، قاعدة ٨٩.

وأذا كان للحكم الجنائي حجبة أمام السلطات التأديبية فما هو نطاق تلك الحجبة ؟ ، وبمعنى آخر هل تلتزم السلطات التأديبية بهذه الحجبة بشكل مُطلق بحيث تلتزم بالحكم في كافة أحواله وعناصره ؟

للسلطة التأديبية في نطاق نفي أو إثبات المسؤولية التأديبية سلطة تقديرية في الأخذ بما تظمن إليه من الأدلة لتكوين عقيدتها من أي عنصر، مادام حكمها يرتكز على أسباب كافية ، وأن تقيم قضاؤها على أسباب سائغة تكفي لحمله، مادام قيام الحقيقة التي اقتنعت بها وأوردت دليلها فيه التعليل الضمني المسقط لتلك الأقوال أو الشهادات التي طرحها جانباً ولم تعول عليها في قضاؤها ، فللمحكمة التأديبية السلطة التقديرية الكاملة في تكوين عقيدتها من أي دليل تراه صالحاً للاطمئنان إليه طالما أن قضاؤها قائم على أسباب سائغة تكفي لحمله محمل الصحة إذ حسب المحكمة أن تتبين الحقيقة التي اقتنعت بها وأقرت دليلها فيه بما مقتضاه السقوط الضمني لباقي الأدلة التي كانت مطروحة على المحكمة ومها شهادات الشهود وغيرها^(١).

وهذا ما قرره ديوان المظالم أيضاً حيث قضى بأنه " ولأنه لا تثريب على المحكمة التأديبية إن هي كونت قناعتها من أي طرائق الإثبات شاعت متى كانت مطمئنة إليها وفقاً لظروف الدعوى المعروضة أمامها دون تقييد بأسبقيات أدلته بما لا مُعقب عليها في قضاؤها بهذا الشأن مادام استخلاصها لها سائغاً وقائماً على أصول تنتجها، ومن ثم فإن ما نُسب إلى المدعى عليه بمدونات هذه القضية، وطيات مستنداتها، وما ورد في إجابته عند التحقيق معه، ينطوي على خروج جسيم على مقتضيات وظيفته، إذ ينبئ عما هو كفيل بتكوين مخالفة تأديبية تجاهه وفقاً لما تقضي به المادتان (٤/د) و (١١/أ) من نظام الخدمة المدنية ومن ثم يتعين مساءلته عنها، وبما أن القاعدة العامة

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم (١٣١١٧) لسنة ٤٤هـ، جلسة ٢٠١٣/٣/٩.

أن الجزاءات التأديبية الجائز إيقاعها على الموظف العام المواخذ مسلكياً متروك للسلطة التأديبية حرية اختيارها ، بالموازنة بين درجة العقوبة ومدى ملاءمتها لجسامة المخالفة، مع مراعاة الظروف المقترنة بها لحسبان تلك العقوبة إنما هي جزاء يمس الموظف بما ينال من حياته الوظيفية " (١) ، كما قضى أيضاً بأنه " وبما أنه لا تترتب على المحكمة التأديبية إن هي كونت قناعتها من أي طرائق الإثبات شاعت متى كانت مطمئنة إليها وفقاً لظروف الدعوى المعروضة أمامها دون تقيد بأسبقيات أدلته بما لا يعقب عليها في قضائها بهذا الشأن ما دام استخلاصها لها سائغاً وقائماً على أصول تنتج عليه فإن الدائرة تنتهي إلى أن ما نسب إلى المدعى عليه بمدونات هذه القضية وطيات مستنداتها وما ورد في إجابته عند التحقيق معه، لا ينطوي على خروج عن مقتضى الواجبات الوظيفية ولا يرقى لإدانته " (٢).

ويحق للسلطة التأديبية الاستناد لثبوت الوجود المادي للواقعة المنسوبة للمتهم لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة ، فلاشك أن الإدانة الجنائية تؤكد أن الوقائع التي تُسببت للشخص قائمة وثابتة ، وأنها تُشكل جريمة جنائية، فالحكم الجزائي القاضي بالإدانة يدل دلالة قاطعة على أن الفعل قد وقع فعلاً من المتهم ، ومن ثم فلا يجوز بأية حال أن تقوم السلطة التأديبية بإثبات عكس ذلك، وإنما يجب عليها أن تتقيد بما قضى

(١) حكم ديوان المظالم رقم ١٠/د/٣٨/١٠ لعام ١٤٣٣هـ ، في القضية الابتدائية رقم ١٠/٢١٣٤/ق لعام ١٤٣٣هـ والمؤيد بحكم الاستئناف ١/٧٧ لعام ١٤٣٤هـ ، تاريخ الجلسة ١٤٣٤/٢/٦هـ ، مجموعة الأحكام والمبادي الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥هـ ، المجلد الخامس ، تأديب ، صفحة رقم ٢٩٩٢.

(٢) حكم ديوان المظالم رقم ١٠/د/٢٤/١٠ لعام ١٤٣٤هـ ، في القضية الابتدائية رقم ١٠/٢٥٩/ق لعام ١٤٣٤هـ ، والمؤيد بحكم الاستئناف رقم ١/١١٢٥ لعام ١٤٣٤هـ تاريخ الجلسة ١٤٣٤/٨/٧هـ ، مجموعة الأحكام والمبادي الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥هـ ، المجلد الخامس ، تأديب ، صفحة رقم ٢٩٨٤.

به الحكم الجنائي بهذا الخصوص تأسيساً على ما للحكم الجنائي من حجية الأمر المقتضى به في هذا الشأن وأنه يمثل عنواناً للحقيقة^(١)، فتتحدد نطاق حجية حكم الإدانة أمام سلطات التأديب بوقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجنائية والتأديبية ، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل وإدانة المتهم في ارتكابه ، والحجية تكون لمنطوق الحكم وأسبابه المرتبطة به ارتباطاً وثيقاً بحيث لا تقوم للحكم قائمة بدونها^(٢).

وقد يحدث في بعض الأحيان أن تصدر السلطة التأديبية قراراً بإيقاع عقوبة معينة بحق الموظف استناداً للحكم الجزائي نفسه، وليس استناداً للوقائع المادية التي نُسبت للموظف ويحدث ذلك حال صدور حكم بشأن واقعة ارتكبتها الموظف خارج نطاق الوظيفة العامة، لذا يجب أن يكون الحكم الجزائي قد اكتسب الدرجة القطعية كي يستند عليها السلطات التأديبية حتى لا يحدث أي نوع من التعارض أو التناقض في الأحكام ، أما في حالة قيام السلطة التأديبية ببناء قرارها التأديبي على الإدانة الجزائية ووقائع مادية أخرى إضافية، فهذا يُعد شرط اكتساب الحكم الجزائي للدرجة القطعية شرطاً ثانوياً، فليس من الضروري في هذه الحالة اكتساب الحكم للدرجة القطعية^(٣) ، ويتوجب الالتزام بهذا المبدأ في مجال تأديب الموظفين لذات الحكمة، وهي احترام حجية الشيء المحكوم باعتبار أن هذه الحجة من النظام العام، مما يمكن القول معه بأنه على السلطة المختصة بالتأديب التقييد بما يُقرره الحكم الجنائي في إثبات أو نفي الوجود المادي

(١) د. فيصل شطناوي، علاقة الدعوى الجنائية بالدعوى التأديبية، مجلة مودة للبحوث والدراسات، المجلد ١٩، العدد ٦، سنة ٢٠٠٤، منشورة على موقع www.Arab-lawinfo.com ص ١٩ .

(٢) د. محمد زكي النجار، الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام، الطبعة الثانية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ص ٣٦ .

(٣) د. علي خاطر شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، مطبوعات الجامعة الأردنية ، عمان ، دون سنة نشر، ص ٣١٥ .

للقائع المنسوبة للمتهم^(١)، بمعنى أن ما يُقرره القاضي الجنائي بشأن وقوع السلوك المادي المكون للجريمة أو نفيه، وحدث النتيجة غير المشروعة وقيام رابطة السببية بينهما يتعين على سلطات التأديب الالتزام به، وتبعاً لذلك فالحكم بالإدانة في جريمة الرشوة أو الاختلاس يُعد دليلاً قاطعاً على قيام تلك الجريمة بحق الموظف العام، ولا حاجة لسلطات التأديب بإعادة إثبات وقوع الفعل المادي مرة أخرى لمساءلته، وهذا ما قرره ديوان المظالم حيث قرر " وحيث أنه عن الموضوع فإن المقرر أن الحكم الجنائي له حجبه أمام القضاء التأديبي فيما فصل فيه من وقائع بحيث لا يجوز إعادة بحث ما فصل فيه من جديد، وعلى القضاء التأديبي ترتيب أثر الحكم الجنائي على مسلك الموظف الوظيفي" ^(٢)، كما أكدته أيضاً المحكمة الإدارية العليا فقضت في أحد أحكامها بأنه " من الثابت من الأوراق أن المدرس المُتهم بارتكاب جريمة من جرائم القانون العام بأن ضرب المدعو ... ضرباً أفضى إلى موته، وأنه قدم للمحاكمة الجنائية في القضية رقم ٧١٦ ع ٧٥/١٠٧٥ جنایات عسكرية القاهرة وقضت المحكمة العسكرية العليا بجلسة ١٩٧٠/٨/٣٠ بمُعاقبته عن ذلك بالحبس مع الشغل والنفاد لمدة ثلاث سنوات، فإنه كان لزاماً على المحكمة التأديبية وقد قدم إليها المذكور لمحاكمته تأديبياً عن خروجه على مقتضى الوظيفة العامة وواجباتها بارتكابه الأفعال التي أدانته بها الحكم الجنائي سالف الذكر عنها أن تتصدى لموضوع هذا الاتهام وأن تتخذ حياله الإجراء التأديبي المناسب تبعاً لما تستظهره من أثر لتلك الأفعال على رابطة التوظف" ^(٣).

- (١) د. أيوب بن منصور الجربوع نطاق العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية للعاملين في الدولة في القانون السعودي، مرجع سابق، ص ١٠٣.
- (٢) حكم ديوان المظالم رقم ٣/٣٤٣/ت/٣ لعام ١٤١٣ هـ.
- (٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠١٤ لسنة ١٩٩٧/٣/٥، مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا، السنة ٣٠ ق.ع.

المطلب الثاني

شروط وعناصر الحكم الجنائي المُعتد به لدى السلطات التأديبية

الأصل أن كل خصومة قضائية تنتهي بحكم قضائي ، والحكم الجنائي الصحيح هو غاية الخصومة الجنائية وأساس انعقادها ، فيُعد صدور الحكم آخر حلقة في سلسلة الإجراءات التي تُجري في مرحلة المحاكمة ونهاية المطاف في إنهاء الدعوى الجنائية ، وتعني كلمة الحكم في اللغة الفصل والقطع وهو انقطاع الشيء وتمامه^(١) ، والحكم هو كلمة القضاء للفصل في الدعوى والغاية من الدعوى وأساس الخصومة القضائية، فغاية الدعوى هو الوصول إلى حكم حاسم لها على سبيل الإلزام ، ويُعرف الحكم القضائي بأنه "القرار الصادر من هيئة قضائية مُشكلة تشكيلاً صحيحاً ومُختصة في نظر الدعوى وفق القواعد الإجرائية المُقررة نظاماً"^(٢) ، وقد عُرف أيضاً بأنه "مُطوق لازم وعلني يصدر من القاضي فيما يفصل به خصومه مطروحة عليه"^(٣) ، ويُعرف الحكم الجنائي أيضاً بأنه "إعلان القاضي المُختص عن إرادة القانون في واقعة مُعينة وفق إجراءات قانونية يلتزم بها أطراف الدعوى"^(٤) .

فالحكم الجنائي هو استظهار الحقيقة بإعلان القضاء بالفصل في خصومة معينة ، وهناك شروط شكلية يلزم توافرها لصحة الحكم الجنائي الذي يعتبر حاسماً وفاصلاً

(١) ابن منظور، لسان العرب الجزء الخامس ، ص ٣٠ - ٣١.

(٢) د حسن بسيوني، دور القضاء في المنازعات الإدارية، دار عالم الكتاب، القاهرة ، طبعة ١٩٨٥م، ص ٩٥.

(٣) د. نبيل مدحت سالم، شرح قانون الإجراءات الجنائية مزوداً بأحدث التعديلات التشريعية ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، دون سنة نشر، ص ٥٥٩.

(٤) د. محمود نجيب حسني، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٧٧م، ص ٢١.

في الدعوى ، ومنها أن يصدر بعد مداولة قانونية ، وأن يتم النطق به في جلسة علنية، وأن يتم تحريره والتوقيع عليه في الميعاد القانوني وأن يشتمل على البيانات المطلوبة نظاماً^(١)، ولكي يُعتد بالحكم الجنائي أمام سلطات التأديب يجب توافر عدة شروط هامة^(٢) ، فيجب أن يصدر الحكم من محكمة مختصة ولائياً وموضوعياً بموضوع الدعوى ، فالأحكام الجزائية الصادرة من المحكمة المختصة التي لها ولاية الفصل في النزاع تحوز قوة الأمر المقضي به ، كما يجب أن يكون الحكم قطعياً فاصلاً في موضوع الخصومة كلها أو بعضها، كما يجب أن يكون الحكم نهائياً وسوف نتعرض لتلك الشروط بشيء من التفصيل فيما يلي :

الفرع الأول : شروط الحكم الجنائي المُعتد به

تتمثل الشروط التي يجب توافرها في الحكم الجنائي المُعتد بأن يصدر من محكمة مختصة ولائياً وأن يكون حاسماً لموضوع الدعوى وأن يكون الحكم نهائياً ونوضح تلك الشروط فيما يلي :

أولاً: أن يكون الحكم الجنائي صادر من محكمة مختصة ولائياً للفصل في الدعوى :

يجب أن يصدر الحكم الجنائي من الجهة القضائية المختصة ولائياً بالفصل في الدعوى ، فإذا لم تكن لها ولاية الفصل فلا يكون لحكمها حجية الأمر المقضي به^(٣) ، فالحكم الجنائي المُعتد به أمام سلطات التأديب يجب أن يكون صادر من محكمة لها

(١) د.م . محمد ستار عبد الله ، الشروط الشكلية والموضوعية لصحة الأحكام الجزائية ، بحث منشور بمجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية بجامعة كركوك بالعراق، ص ١٣٧ وما بعدها، مرفوعة على الموقع : <https://www.iasj.net/iasj/fulltext/aId=144965>

(٢) د. مأمون سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، مرجع سابق ، ص ٢٣١.

(٣) د/ عبدالحميد الشواربي، حجية الأحكام المدنية والجزائية في ضوء القضاء والفقهاء ، مرجع سابق ، ص ١٩.

ولاية الفصل في الدعوى نظاماً، كما يجب أن تكون المحكمة مختصة مكانياً ونوعياً بالدعوى ، فإذا صدر الحكم من محكمة لا ولاية لها أصلاً في موضوع الدعوى الجنائية فلا تنقضي به الخصومة ، ويتم تحديد اختصاصات الجهات القضائية عن طريق النظام، وقد بين نظام القضاء في المملكة أن جهة القضاء الشرعي هي الجهة صاحبة الولاية العامة بالفصل في المنازعات ، حيث نصت المادة (٢٦) من نظام القضاء في المملكة على اختصاصات المحاكم الشرعية بالفصل في كافة المنازعات والجرائم إلا ما استثنى بنظام وتبين قواعد اختصاص المحاكم في نظامي المرافعات والإجراءات الجزائية^(١).

وعلى ذلك ينبغي أن يكون الحكم صحيحاً وفقاً للقواعد النظامية صادراً من المحكمة المختصة ولائياً ونوعياً ومكانياً كي يحوز الحجية أمام السلطات التأديبية ، فالحكم المهدد بالبطلان لعدم اتباعه القواعد النظامية المقررة لا يُعتد به أمام السلطات التأديبية ، كما يجب أن تكون المحكمة مُشكلة تشكيباً نظامياً صحيحاً، فإذا تخلف أحد شروط صحة إجراءات الخصومة مثل عدم اختصاص المحكمة كانت إجراءات المحاكمة باطلة بطلاناً مطلقاً لتعلقها بالنظام العام، وأيضاً بطلان الحكم الجنائي المترتب عليها، وهذا ما قرره نظام الإجراءات الجزائية السعودي حيث بين أوجه بطلان الأحكام الجزائية المادة ١٨٧ حيث نصت على أن " كل إجراء مُخالف لأحكام الشريعة الإسلامية أو الأنظمة المُستمدة منها يكون باطلاً ، كما نصت المادة ١٨٨ من هذا النظام على أنه " إذا كان البطلان راجعاً إلى عدم مراعاة الأنظمة المُتعلقة بولاية المحكمة من حيث تشكيلها أو اختصاصها بنظر الدعوى فيتمسك به في أي حالة كانت عليها الدعوى وتقضي به المحكمة من تلقاء نفسها ولو بغير طلب من الخصوم " وعليه فالحكم

(١) بينت المواد (١٢٨ - ١٣٤) من نظام الإجراءات الجزائية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣٩ وتاريخ ١٤٢٢/٧/٢٨ هـ اختصاصات المحاكم الجزائية للحكم والفصل في المنازعات الجزائية.

الصادر من محكمة غير مختصة ولانياً يكون حكماً باطلاً بطلاناً مطلقاً ، وتقضي به المحكمة من تلقاء نفسها ودون حاجة لطلبه من الخصوم .

ثانياً: أن يكون الحكم فاصلاً وحاسماً في الدعوى :

تنتهي الدعوى الجنائية بصدور حكم حاسماً في موضوعها إما بالإدانة أو بالبراءة وفق القواعد النظامية المقررة ، فالحكم الفاصل في الدعوى هو الذي يحسم أصل النزاع ويُنهي الخصومة الجنائية ويفصل في جميع الطلبات والدفع المطروحة في الدعوى ، ولكن سير الدعوى الجنائية قد يقتضي صدور أحكام سابقة لتهيئة الفصل فيها أو إيضاح عناصرها، وعلى هذا الأساس تُقسم الأحكام التي تصدر في الدعوى الجنائية إلى أحكام فاصلة في الموضوع ، وأحكام سابقة على الفصل فيه ، والأحكام الفاصلة في الدعوى هي التي تتمتع بالقوة والحجية أمام جهة القضاء الإداري ، فهو الذي يحسم أصل النزاع ويفصل في جميع الطلبات والدفع المطروحة على القاضي (١) ، أما الأحكام والقرارات الأخرى السابقة لهذا الحكم الصادرة بشأن سير الدعوى لا تحوز الحجية.

وقد بينت المادة (٢١٣) من نظام الإجراءات الجزائية السعودي مفهوم الأحكام النهائية حيث قررت أنه " الأحكام النهائية هي الأحكام المكتسبة للقطعية بقناعة المحكوم عليه، أو تصديق الحكم من محكمة التمييز، أو مجلس القضاء الأعلى بحسب الاختصاص " ويترتب على الحكم النهائي الصادر في موضوع الدعوى نهاية ولاية المحكمة على الدعوى ، فلا يجوز إعادة نظر الدعوى أمام المحكمة التي فصلت فيها مرة أخرى إلا في حالات الطعن على الحكم وفق الإجراءات النظامية.

(١) د. مأمون سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، مرجع سابق، ص ٣٠٥.

وهذا ما أكدته المادة (٢١٤) من ذات النظام فقررت بأنه " إذا صدر حكم في موضوع الدعوى الجزائية فلا يجوز إعادة نظرها إلا باعتراض على هذا الحكم وفقاً لما هو مقرر في هذا النظام" ، كما أكد أيضاً ذات المبدأ ديوان المظالم فقضى بأنه " عن الدفع المقدم من المتهمين بعدم جواز نظر الدعوي لسبق الفصل فيها بحكم نهائي، فهو مردود بأنه ولأن كان طلب تدقيق الحكم رقم الصادر عن الدائرة الجزائية الأولى بعدم إدانة المتهمين بالجريمة المنسوبة لكل منهما ، والمؤيد بحكم هيئة التدقيق رقم ١٠٧/ت/٣ لعام ١٤١٥ هـ يتعارض وظاهر نص المادة ٣٧ من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم إذ أن مقتضى هذا النص عدم جواز قبول طلب تدقيق الحكم النهائي سواء لعدم الاعتراض عليه خلال المواعيد المقررة نظاماً ، أو لصدور حكم في الاعتراض الذي قدم خلال هذه المواعيد"^(١) ، وكذلك هيئة تدقيق القضايا مجتمعة في ديوان المظالم قررت " ... وترى هيئة التدقيق مجتمعة وجوب التأكيد على أن الأحكام الجنائية التي يصدرها القضاء العام الشرعي في قضايا الحدود وما دونها أو القضاء المتخصص في قضايا الرشوة والتزوير والاختلاس ونحوها تعتبر حجة قبل الكافة وواجبة النفاذ ما لم يطلب ذوا الشأن إعادة النظر فيها أو تمييزها أو تدقيقها أمام السلطات القضائية العليا في المواعيد وفقاً للإجراءات المقررة نظاماً، وتصبح هذه الأحكام في جميع الأحوال نهائية وحاسمة للخصومة بما يمتنع معه تجديد المسئلة عن ذات الوقائع التي فصلت فيها جنائياً أو الاعتراض على ما قضى به منطوقها والأسباب الجوهرية التي يستند إليها وذلك بفوات أجل الطعن عليها أو برفضه"^(٢).

(١) حكم هيئة التدقيق رقم ٢٣٧/ت/٣ لعام ١٤١٦ هـ جلسة ١٤١٦/٦/٧ هـ ، مجموعة المبادئ النظامية التي قررتها هيئة التدقيق بديوان المظالم في أحكامها الجزائية والتأديبية عن الفترة من ١٤١٠/١/١٦ هـ وحتى ١٤٢٠/١٢/٢٠ هـ الصادرة عن هيئة الرقابة والتحقيق لعام ١٤٢٢ هـ.

(٢) حكم هيئة تدقيق القضايا مجتمعة رقم ١/د/م لعام ١٤٠٧ هـ في القضية رقم ١/٦٣١/ق لعام ١٤٠٥ هـ.

ثالثاً : أن يكون الحكم نهائياً غير قابل للطعن .

ويقصد بالأحكام النهائية تلك الأحكام الصادرة من محكمة مُختصة وفقاً للنظام وحازت الدرجة القطعية وتكون حُجة بما فصلت فيها واستنفذت طرق الطعن المُقررة^(١)، فالحكم الجنائي يحوز قوة الشيء المحكوم فيه إذا كان نهائياً لا يقبل الطعن فيه بأي من طرق الطعن المُقررة ، وتختلف الأحكام من حيث الحجية ، فالأحكام النهائية دون غيرها هي التي تحوز الحجية لدى السلطات التأديبية حيث تثبت له الحجية الكاملة، أما الأحكام الابتدائية فتكون له حجية مؤقتة تزول بإلغاء الحكم أو نقضه بطرق الطعن المُقررة قانوناً .

وهذا ما قرره ديوان المظالم حيث قضى بأنه " وبما أن حكم المحكمة الجزئية بمكة المكرمة رقم (...) وتاريخ ١٤٣٣/٢/١٤ هـ قد نص على عدم ثبوت قيام المدعى عليه بما نُسب إليه، وعلى صرف النظر عن دعوى المدعي العام بإثبات ذلك، وأن ما صدر بحقه إنما هو من باب التعزيز للشبهة وبما أن الحكم الصادر في حق المدعى عليه بسجنه وجلده، هو تعزيز بناءً على الشبهة وليس إيقاعاً لعقوبة التعاطي لعدم ثبوت الهمة، وبما أن الحكم لم يصرح فيه بالإدانة وبما أن من المتقرر قضاءً أن المحكمة التأديبية تستلزم أن يكون الحكم نهائياً مصرحاً فيه بالإدانة " ^(٢)، وبذلك نصت المادة ٦٤ من قانون الخدمة المدنية المصري بأنه " كل موظف يُحبس احتياطياً أو

(١) د. محمود نجيب حسني ، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٧٧م ص ١٧ .

(٢) حكم ديوان المظالم رقم ١٠/د/٢٤/١٠ لعام ١٤٣٤ هـ ، في القضية الابتدائية رقم ١٠/٢٥٩/ق لعام ١٤٣٤ هـ، والمؤيد بحكم الاستئناف رقم ١/١١٢٥ لعام ١٤٣٤ هـ تاريخ الجلسة ١٤٣٤/٨/٧ هـ، مجموعة الأحكام والمباني الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥ هـ، المجلد الخامس ، تأديب ، صفحة رقم ٢٩٨٤ .

تنفيذاً لحكم جنائي يُوقف عن عمله، بقوة القانون مدة حبسه، ويحرم من نصف أجره إذا كان الحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي، ويُحرم من كامل أجره إذا كان الحبس تنفيذاً لحكم جنائي نهائي، وإذا لم يكن من شأن الحكم الجنائي إنهاء خدمة الموظف يُعرض أمره عند عودته إلى عمله على السلطة المختصة لتقرير ما يُتبع في شأن مسؤليته التأديبية "

الفرع الثاني : عناصر الحكم الجنائي المكتسبة الحجية

لاشك أن الحكم الجنائي النهائي يجوز حجية الأمر المقضي أمام السلطات التأديبية، ولكنها ليست حجية مُطلقة بل مُقيدة إذ يتحدد نطاقها على ضوء ما يتمتع به القضاء التأديبي من ذاتية واستقلال، فلا تكون إلا لمنطوق الحكم وأسبابه المرتبطة به ارتباطاً وثيقاً، فليست كل عناصر الحكم تحوز الحجية لدى السلطات التأديبية، وإنما عناصر معينة أستقر عليها القضاء الإداري يتعين على سلطات التأديب الالتزام بها، وبذلك قضت المحكمة الادارية العليا بأنه " وتختلف حجية الحكم الجنائي أمام المحكمة الإدارية عن تلك المقررة أمام محكمة النقض ذلك أن المحكمة الإدارية العليا والمحاكم التأديبية – لا تهتم بأن يكون الحكم الجنائي هو حكم بات، لا يقبل الطعن بالنقض بل تكفي بأن يكون نهائياً – أي صادر من محكمة الجنايات أو محكمة الجناح المستأنفة فقط ومن حيث أن الحكم الجنائي في هذا الطعن هو حكم نهائي – حيث تأيد استئنافياً في القضية رقم ٢١٣٩٣ لسنة ٢٠٠١ بجلسة ٢٠٠١/٣/١٤ بتغريم كل من الطاعنين بمبلغ خمسمائة جنيه، كما أن المخالفة المنسوبة للطاعنين في الدعوى الصادر فيه الحكم المطعون فيه – هي ذاتها الصادر فيها الحكم الجنائي النهائي سالف البيان – فإنه يتعين التقيد بالحكم الجنائي المشار إليه، ولا يجوز معاودة البحث في ثبوت المخالفة المنسوبة للطاعنين من عدمه عملاً بحجية الأمر المقضي به المقرر

للحكم الجنائي" ^(١)، ويمكن إجمال عناصر الحكم الجنائي التي تكتسب الحجية أمام السلطات التأديبية فيما يلي :

أولاً: منطوق الحكم وهو الجزء الأخير من الحكم والحاسم لموضوع الدعوى الجزائية، ويكتسب حجية الشيء المقضي به ويمثل عنواناً للحقيقة بما جاء به سواء ببراءة الموظف، أو الإفراج عنه، أو إدانته وتلتزم به السلطات التأديبية وتتقيد بما وصل إليه.

ثانياً : الأسباب وهي حيثيات الحكم وأسانيده القانونية والواقعية ، والقاعدة أن الأسباب لا تكون لها حجية الشيء المقضي به إلا إذا ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بمنطوق الحكم بحيث لا يمكن تفسيره أو تكملة منطوقه بدون الرجوع لأسبابه وإلا كان مبهماً وغامضاً فهي تُعد جزءاً لا يتجزأ من منطوق الحكم، لذا فمن الطبيعي أن تكون لها نفس حجية المنطوق باعتبارها لا غنى له لمنطوق الحكم عنها، وبالتالي تكتسب أيضاً حجية أمام السلطات التأديبية .

ثالثاً: الوقائع وهي الوقائع المادية والقانونية محل الحكم، والأصل بشأنها بأنها لا تكتسب حجية الشيء المقضي به، واستثناء تكون لها ذات الحجية إذا كانت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمنطوق الحكم وإلا فلا تكون لها حجية أمام السلطات التأديبية .

رابعاً : تكييف الوقائع والتكييف نوعان قانوني وغير قانوني وأما التكييف القانوني فهو خلاصة تطبيق فكرة قانونية على الواقعة كتكييف الوقائع التي تقوم عليها

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠٣٥٧ لسنة ٤٨ ق.ع جلسة ٢٠٠٦/٢/٢٥.

الجريمة بأنها غير مشروعة طبقاً لقانون العقوبات ،أما التكييف غير القانوني فهو حكم المجتمع على الواقعة كتكييف الفعل بأنه فعل فاضح مُخل بالحياء ^(١).

والأصل أن سلطات التأديب لا شأن لها بالتكييف الجنائي للواقعة، إذ إن الجريمة التأديبية تستقل بعناصرها وأوصافها وتكييفها القانوني عن الجريمة الجنائية، فإذا نشأت عن الفعل الواحد جريمتان جنائية وتأديبية في الوقت نفسه، فيظل لكل منهما وصفه أو تكييفه القانوني الخاص به ، فلا تلتزم السلطات التأديبية بالأوصاف الجنائية للفعل، وهي في مجال المسألة التأديبية مادامت هذه الأوصاف ليست عنصراً في المسؤولية التأديبية، فلا تنقيد بالتكييف الجنائي للواقعة ، فلا حجية للحكم الجنائي في هذا المجال على سلطات التأديب^(٢) ، وذلك لأن تكييف الوقائع يختلف من الناحية الإدارية عنه من الناحية الجنائية وبذلك قضى ديوان المظالم في بأنه "....من المقرر في قضاء الديوان أن لهيئة المحكمة أن تستخلص من أقوال الشهود وسائر عناصر الدعوى المطروحة أمامها على بساط البحث الصورة الصحيحة لواقعة الدعوى حسبما يؤدي إلى اقتناعها، إذا لها أن تستخلص الصورة بطريق الاستنتاج والاستقراء وكافة الملكات العقلية مادام استنتاجها سائغاً متفقاً مع العقل والمنطق"^(٣) ، كما قضى أيضاً بأنه" وحيث أن تم إطلاع الدائرة علي أوراق القضية بما فيها الحكم الصادر من ديوان المظالم برقم ٢٥/د/ج لعام ١٤٣٣ هـ علي ما ورد فيه تفصيلاً المتضمن أدانته بجريمة اختلاس المال العام وتغريمه عشرة آلاف ريال والمؤيد من هيئة التدقيق الثانية وحيث

(١) د/ وحيد محمد إبراهيم، قوة الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب ، مرجع سابق ، ص ٤٦٦ .

(٢) د/ احمد فتحي سرور، الوسيط في الإجراءات الجنائية، طبعة ١٩٨١ ، دار النهضة العربية المجلد الأول، ص ١١٨٨ .

(٣) حكم ديوان المظالم رقم ٢٢٥/ت/٣ لعام ١٤١٣ هـ، جلسة ١٨/٨/١٤١٣ هـ ، مجموعة المبادئ النظامية التي قررتها هيئة التدقيق بديوان المظالم في أحكامها الجزائية والتأديبية عن الفترة من ١/١/١٤١٠ هـ وحتى ٣/١٢/١٤٢٠ هـ.

أن مسؤولية الموظف التأديبية لا تقتصر على ما يرتكبه من مخالفات في مجال عمله الوظيفي وإنما يسأل كذلك عما يصدر عنه خارج نطاق عمله الوظيفي متى كان ذلك لسلوك يؤثر على سمعته الوظيفية كرامته مما يعد خروجاً منه على ما تقضي به المادة (١١/أ) من نظام الخدمة ، وحيث أن الدائرة وهي في مجال تقدير العقوبة المناسبة بحقه تضع في اعتبارها ما أورد في المادة (٢٤) من نظام تأديب الموظفين ، وحيث خلا ملفه من وجود سوابق جنائية أو مخالفة إدارية بحقه.... وحيث أن ما نسب للمدعى عليه على ضوء ما ورد بحكم الدائرة الجزائية المذكور يُشكل في حقه مخالفة مسلكية يستحق عليها المساءلة والمعاقبة التأديبية ، وحيث خلت الأوراق من وجود سوابق جنائية أو مخالفات إدارية تجاه المدعى عليه ، وحيث أنه بُنأً على ما تقم فإن الدائرة تقضي بمعاقبة المدعى عليه بالعقوبة المنصوص عليها في المادة (٣٢/أولاً/٤) من نظام تأديب الموظفين على ضوء ما هو وارد بمنطوق حكمها حكمت الدائرة بمعاقبة المدعى عليه - بالحرمان من علاوة دورية واحدة^(١) ، وهذا ما أوضحتها أيضاً المحكمة الإدارية العليا حيث قضت بأنه " ومن حيث أنه من المسلمات التي استقر عليها قضاء هذه المحكمة أن لكل من الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية نطاقاً مُستقلاً، وأن تأثيم الفعل وفقاً لأحكام قانون العقوبات أو أي قانون آخر لا يترتب عليه بذاته مواخذة مرتكبه تأديبياً ما لم ينطوي هذا الفعل على إخلال العامل بواجبات وظيفته أو الخروج على مقتضياتها أو يحمل في ثناياه ما يمس السلوك الوظيفي الواجب مراعاته أو الثقة الواجب توافرها في حق العامل، كما استقر قضاء هذه المحكمة أيضاً مسايرة لنص المادة ٤٥٦ من قانون الإجراءات الجنائية ، على أن القضاء الجنائي هو المختص بإثبات أو نفي المسؤولية الجنائية عن الأفعال التي تكون جريمة جنائية، متى قضت في

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٣٦/د/١/١٥٤٢ لعام ١٤٢٤هـ في القضية ١/١٥٤٢/ق لعام ١٤٢٤هـ أصبح نهائياً بفوات مواعيد الطعن.

هذه الأفعال بحكم نهائي حائز لقوة الأمر المقضي – بما لا يجوز معه للمحكمة التأديبية ، وهي بصدد التعرض للجانب التأديبي من هذه الأفعال ، أن تعاود البحث في ثبوتها من عدمه باعتبار وجوب تقديمها بما ورد بشأن هذه الأفعال في الحكم الجنائي " (١) ، كما قضت أيضاً بأنه " ومن حيث أنه إذا كان الأصل أن الفعل إذا تولدت عنه في ذات الوقت جريمة جنائية إلى جانب المخالفة التأديبية، فإن كل منها تستقل عن الأخرى باعتبار أن لكل منهما نظام قانوني خاص ترتد إليه وسلطة خاصة تتولى توقيع العقاب عليها ، والمحكمة التأديبية باعتبارها السلطة التي تتولى توقيع الجزاء على الفعل بوصفه مخالفة تأديبية ، فلا شأن لها بالوصف الجنائي للواقعة، وأن كل ما يعنيه هو أن تستخلص من جماع الوقائع الثابتة الخطأ التأديبي لتختار بعد ذلك العقوبة التي تناسب هذا الخطأ، إلا أن هذا الاستقلال ليس من شأنه أن تلتفت المحكمة التأديبية مطلقاً على الوصف الجنائي للوقائع المكونة للمخالفة ، إذ لها أن تأخذ في الاعتبار هذا الوصف والعقوبة الجنائية المقررة له في مجال تقدير جسامة الفعل عند تقديرها للجزاء التأديبي الذي توقعه" (٢)

أما التكليف غير القانوني أي الدلالة الاجتماعية للواقعة التي تجعلها ذات خطورة على القيم السائدة في المجتمع بصفة عامة والمجتمع الوظيفي بصفة خاصة، فهو أمر لا تستقل به سلطات التأديب^(٣)، فإذا كان الموظف حرفي تصرفاته الحياتية إلا أن ذلك مشروط بأن يحترم تقاليد المجتمع، وإذا كانت الحرية هي الأصل في هذا

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١١١٠ لسنة ٤٤ ق.ع و ٧٣٠٤ لسنة ٤٦ ق.ع. جلسة ٢٠٠٦/٥/٢٧.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٦٧٣، ١٧٧٠ لسنة ٣٣ ق، جلسة ١٩٨٨/٥/٢٤، مجموعة المبادئ السنة ٣٣، الجزء الثاني، ص ١٥٥٥.

(٣) د/ وحيد محمد إبراهيم، قوة الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب ، مرجع سابق ، ص ٤٦٨.

المجال، فإن لكل حرية قيود مرجعها إلى القيم التي يؤمن بها المجتمع ، فلا يحق للموظف الخروج على القيم الدينية المسلم بها وإلا تعرض للعقاب التأديبي وباعتبار أن ذلك يُمثل خروجاً على مقتضى واجبات وظيفته ، وقد أكد نظام الخدمة المدنية وكذلك مدونة السلوك الوظيفي^(١) على الموظف العام على أن يُحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام ، وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب، وللسلطة الإدارية سلطة تقديرية واسعة في هذا المجال بأن تُقيم مدى اعتبار الفعل مُخلاً بكرامة الوظيفة وكرامتها أم لا .

وبذلك قرر ديوان المظالم بأنه " حيث إن ما نُسب إلى المدعى عليه في مدونات هذه القضية وطيّات مستنداتها ينطوي على خروج ظاهر على مقتضيات وظيفته، إذا ينبئ عما هو كفيل بتكوين مخالفة تأديبية تجاهه، وفقاً لما تقضي به المادتان (٤/٤) و (١/١١) من نظام المدنية، والمادة (١٢/ب) من لائحة انتهاء الخدمة، ومن ثم يتعين مساءلته عنها، وبناءً على القاعدة العامة في الجزاءات التأديبية الجائز إيقاعها على الموظف العام المؤاخذ مسلكياً بأن حرية اختيارها متروكة للسلطة التأديبية " ^(٢)، كما اعتبرت المحكمة الإدارية العليا مجرد التلاعب بالأديان خروجاً صارخاً على مقتضيات الوظيفة يستوجب مؤاخذة الموظف تأديبياً عن ذلك حتى ولو تم في حياته الخاصة ، وفي ذلك قررت أنه " لا يُشترط لمؤاخذة الموظف تأديبياً عما يقع منه خارج نطاق الوظيفة أن يكون ذلك منطوياً على انحراف في طبعه وخلقه على وجه يؤثر تأثيراً مباشراً في كيان وظيفته واعتبارها بل يكفي أن يصدر منه ما يمكن أن

(١) الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) وتاريخ ١٢/٢٥/١٤٣٧هـ .

(٢) حكم ديوان المظالم في القضية رقم ١/٦٨٠٥/ق لعام ١٤٣٥هـ ، المؤيد بحكم الاستئناف الصادر في القضية رقم ١/٤٩٩/ق لعام ١٤٣٦هـ بجلسة ١٥/٧/١٤٣٦هـ ، مجموعة الأحكام والمبادئ الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٧هـ ، المجلد السادس ، تأديب ، صفحة رقم ٣٢٩٧ .

يعتبر مناقضاً ومُتعارضاً مع الثقة الواجبة فيه والاحترام المطلوب له لما ينطوي عليه ذلك من خروج على مقتضيات الوظيفة " (١).

المطلب الثالث : السلطات التأديبية في المملكة

تُعد السلطة التأديبية سنام النظام التأديبي إذ أولى لها المُشرع أهمية كبيرة في كافة الأنظمة المنظمة للوظيفة العامة ، وقد تباينت التشريعات الوظيفية عند تحديدها للسلطة التأديبية المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي على موظفي الدولة حال اقترافهم ذنباً إدارياً يستوجب العقاب ، فالسلطة التأديبية أو الجهة التي تملك حق التأديب تختلف باختلاف الأنظمة القانونية واختلاف الأساس القانوني الذي يُعطي للدولة الحق في توقيع الجزاء على الموظف العام ، فإذا كان هذا النظام يُعطي للسلطة الرئاسية الحق في توقيع الجزاء يكون مستمداً من مبدأ السلطة الرئاسية بما لها من حقوق كحق التأديب، أما إذا كان النظام القانوني يُخول السلطات التأديبية لجهة أخرى غير السلطة الرئاسية، كالقضاء الإداري أو مجالس التأديب المُستقلة عن السلطة الرئاسية (٢).

فالأساس القانوني في توقيع الجزاء يكون مُستمداً من مبدأ سلطة الدولة وما يتفرع عن هذه السلطة من حقوق، كحق الإشراف على المرافق العامة وإدارتها وضمن حسن سيرها بانتظام وإطراد ، وحق إلزام الموظفين بالقيام بالأعباء الوظيفية وبخلاف ذلك يكونون عرضة للجزاء التأديبي ، فبعض الأنظمة تعهد بهذه السلطة إلى جهة الإدارة كالرئيس الإداري، ومنها من تعهد بها إلى جهة القضاء، ومنها ما تعهد بها إلى نظام مختلط بين النظامين السابقين وهو ما يعرف بالنظام شبه القضائي، وقد

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ٦٣٦ لسنة ٩ق، جلسة ١٩٦٧/١٢/٩.

(٢) د. محمد نصر محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام بين الشريعة والقانون ، مكتبة القانون والاقتصاد ، طبعة ٢٠١٣ ، ص ١٥٦ .

مزج المنظم السعودي بين الطابع الإداري والطابع القضائي في توقيع الجزاءات التأديبية حيث أعطى السلطة الإدارية الكثير من الصلاحيات ولم يغفلها كسلطة تأديبية ، فلها توقيع الجزاءات المنصوص عليها في المادة (٣٢) من نظام تأديب الموظفين عدا عقوبة الفصل لخطورتها وشدتها^(١) ، وجعل الاختصاص بها لديوان المظالم كسلطة قضاء إداري مستقلة ومحيدة كسلطة تأديبية^(٢) ، وطبقاً لنظام تأديب الموظفين تم تقسيم الموظفين العموميين إلى فئتين، وكل فئة تخضع لجزاءات محددة، وتشمل الفئة الأولى الموظفين من المرتبة العاشرة فما دونها، وكذلك شاغلي الوظائف المعادلة لها، وهؤلاء يمكن توقيع الجزاءات التالية عليهم " الإنذار ، اللوم، الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر، الحرمان من علاوة دورية واحدة ،الفصل " (٣) ،

(١) وفقاً لنص المادة (٣٥) نظام تأديب الموظفين في المملكة لعام ١٣٩١هـ.

(٢) وفقاً لنص المادة ٦٢ من قانون الخدمة المدنية المصري تتمثل السلطة التأديبية فيما يلي:

١- للرؤساء المباشرين الذين تُحدد لهم السلطة المختصة كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر، بما لا يجاوز عشرين يوماً في السنة ولا يزيد على ثلاثة أيام في المرة الواحدة.

٢- لشاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر، بما لا يجاوز أربعين يوماً في السنة ولا يزيد على خمسة عشر يوماً في المرة الواحدة.

٣- للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في البنود من (١) إلى (٥) من الفقرة الأولى من المادة (٦١) من هذا القانون والبندين (١) ، (٢) من الفقرة الثانية من ذات المادة.

٤- للمحكمة التأديبية المختصة توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في هذا القانون.

وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها الموظف هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً لأحكام هذا القانون عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة.

(٣) بينت المادة ٦١ من قانون الخدمة المدنية المصري الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف عل سبيل الحصر وهي الإنذار، الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تجاوز ستين يوماً في السنة، الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل، تأجيل الترقية عند =

وتشمل الفئة الثانية الموظفين من المرتبة الحادية عشرة فما فوقها، وكذلك شاغلي الوظائف المعادلة لها، وهؤلاء يمكن توقيع الجزاءات التالية عليهم " اللوم، الحرمان من علاوة دورية واحدة، الفصل " ، ويتفق النظام التأديبي مع النظام الجنائي في خضوع العقوبة^(١) في كلاً منهما لمبدأ شرعية العقوبة والذي يقضي بأنه لا عقوبة بغير نص^(٢) ، فلا يجوز للسلطات التأديبية توقيع جزاء غير منصوص عليه في النظام، فلا يجوز للقاضي أن يوقع غير العقوبة التي حددها النظام جزاءً لجريمة معينة متقيداً بنوعها ومقدارها وفق تقدير الأدلة الثابتة في الدعوى وسوف نلقي الضوء على كلاً منها فيما يلي :

أولاً: الجهة الإدارية:

الأصل أن الجهة الإدارية هي الجهة المختصة بالتحقيق مع الموظف حال ارتكابه مخالفة تأديبية ، فللوزير المختص أو رئيس الدائرة المستقلة سلطة مراقبة سير العمل الإداري في وزارته ومساءلة موظفيه عن تقصيرهم وتوقيع العقاب التأديبي المناسب^(٣)، فيحق لهم توقيع عقوبة الإنذار أو اللوم أو الخصم من المرتب، أو الحرمان من علاوة دورية واحدة ، وذلك لضمان حسن سير المرافق العامة بتوقيع

استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين، الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة، الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية، الإحالة إلى المعاش، الفصل من الخدمة ، أما الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية فهي التنبيه ، اللوم، الإحالة إلى المعاش.

(١) بينت ال والعقوبة هي الجزاء الذي يُقرره النظام لارتكاب جريمة ولا توقع إلا بناءً على حكم قضائي.

(٢) المستشار الدكتور / سمير صادق، قرارات وأحكام التأديب في ميزان المحكمة الإدارية العليا، ون دار نشر، طبعة ١٩٨٥ ص ٨٢.

(٣) د. هاني بن علي الطهراوي، القضاء الإداري السعودي، المعهد العالي للقضاء جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض، ١٤٣٤ هـ الطبعة الأولى، ص ٢٢٤.

الجزء الفوري على من يُقصر في عمله بحكم أنه الرئيس الأعلى لوزارته وقربه من العمل وإشرافه المباشر له^(١) ، فإن من حقه مجازاتهم عند اللزوم وفق ضمانات تحفظ للموظف حقوقه وفقاً لنص المادة ٣٥ / ٢ والتي تنص على " لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ومن الضمانات أن تكون المسائلة مسببة كتابياً وإذا صدر القرار فلا بد من إبلاغ هيئة الرقابة والتحقيق وديوان المراقبة العامة ووزارة الخدمة المدنية تحقيقاً للضمانات القانونية للموظف"

وتحقيقاً للتوازن بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة تتضمن نظام التأديب العديد من الضمانات القانونية للموظف المُحال للتحقيق^(٢) ، كما أنه أستثنى توقيع عقوبة الفصل وهي أقصى العقوبات التأديبية لما فيها من خطورة وتهديد للموظف من صلاحية الوزير المُختص أو رئيس الدائرة المستقلة وجعلها من اختصاص ديوان المظالم كونه جهة مُستقلة ومُحايدة ، وكذلك بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المُختص^(٣) ، واستثناء من هذا الأصل منح نظام تأديب الموظفين أيضاً الاختصاص بالتحقيق لهيئة الرقابة والتحقيق في حالات نصت عليها المادة الخامسة منه على سبيل الحصر، خاصة إذا وقعت المخالفة التأديبية خارج نطاق الوظيفة العام وهذا ما أكده ديوان المظالم حيث قضى بأنه " فحيث الثابت أن سبب القرار هو اتهام المدعي بقضية جنائية وقعت خارج مقر العمل وخارج وقت الدوام الرسمي، وحيث نصت المادة (٤٠) من نظام تأديب الموظفين على أنه " إذا ارتكب الموظف مخالفة في

(١) د. محمد نصر محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام بين الشريعة والقانون ، مرجع سابق ، ص ٨٧ .

(٢) راجع نص المواد (٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦) من نظام التأديب .

(٣) راجع نص المادة ٣٥ من نظام التأديب .

جهة غير التي يعمل فيها يحال الموظف إلى هيئة الرقابة والتحقيق فإذا رأت الهيئة أن الأفعال المنسوبة إلى المتهم تستوجب توقيع العقوبة تحيل الدعوى إلى مجلس التأديب" ، وطبقاً للمادة الثانية عشرة من لائحة انتهاء الخدمة ، فالجهة المعنية بالتحقيق في المخالفات التي تقع خارج مقر العمل هي هيئة الرقابة والجهة المختصة بإصدار العقوبة هي الدوائر التأديبية بديوان المظالم^(١) ، كما قضى أيضاً بأنه " وفق ما قضت به المادة (٣٨) من نظام تأديب الموظفين والتي تنص على أنه: (مع مراعاة أحكام المواد ٣٦ ، ٤٠ ، ٤١ إذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن المخالفة لا تستوجب عقوبة الفصل تحيل الأوراق إلى الوزير المختص مع بيان الأفعال المنسوبة إلى المتهم على وجه التحديد واقتراح العقوبة المناسبة، وللوزير المختص توقيع هذه العقوبة أو اختيار عقوبة أخرى ملائمة من بين العقوبات التي تدخل ضمن اختصاصه) وهو الأمر والإجراء الذي تم، ومن ثم يكون قرار المدعى عليها مبنياً على سبب صحيح وصادر ممن يملك إصدار نظاماً، إذا صدر من وكيل الوزارة للضمان الاجتماعي المفوض من وزير الشؤون الاجتماعية بالقرار الوزاري رقم (...). وتاريخ ١/٨/٢٩/٥١٤٤ وضمن صلاحياته، كما أن القرار مستكمل جميع إجراءات صحته نظاماً" (٢) ، وغير تلك الحالات أعطى المنظم السعودي الجهة الإدارية سلطة تقديرية بالإحالة لهيئة الرقابة

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٦/١/١ لعام ٥١٤٣٤ ، في القضية رقم ٦/٦٢٦/ق لعام ٥١٤٣٢ ، والمؤيد بحكم الاستئناف رقم ٧٢٥/س/٣/١/١ لعام ٥١٤٣٤ تاريخ الجلسة ٥/٥/٥١٤٣٤ ، مجموعة الأحكام والمباني الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٤ هـ، المجلد السادس ، تأديب ، صفحة رقم ٣٠٦٣ .

(٢) حكم ديوان المظالم رقم ١/١/٣/د/ت لعام ٥١٤٣٤ ، في القضية رقم ١/٥٨٩٨/ق لعام ٥١٤٣٢ ، والمؤيد بحكم الاستئناف رقم ٣/١/٦٤ لعام ٥١٤٣٤ ، تاريخ الجلسة ٤/٢٣/٥١٤٣٤ ، مجموعة الأحكام والمباني الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٤ هـ، المجلد الخامس ، تأديب ، صفحة رقم ٣٠٣٤ .

والتحقيق لإجراء التحقيق مع الموظف المتهم وفقاً لنص الفقرة الثالثة من المادة الخامسة من نظام تأديب الموظفين^(١).

ثانياً: هيئة الرقابة والتحقيق:

أُنشأت بموجب نظام تأديب الموظفين وهي هيئة مُستقلة وترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء، ويرأسها موظف لا تقل مرتبته عن المرتبة الخامسة عشرة، ويكون لها وكيلان أو أكثر، مرتبة كل منهم لا تقل مرتبته عن المرتبة الثالثة عشرة، ويُلحق بها كذلك عدد كاف من الأعضاء ذوي التخصصات المختلفة وعدد كاف من الموظفين الإداريين والمستخدمين ولها سلطة الرقابة والتحقيق وفقاً لنص المادة الخامسة حيث نصت على أنه " مع عدم الإخلال بسلطة الجهة الإدارية المعنية في الرقابة وفحص الشكاوي والتحقيق تختص هذه الهيئة في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام بما يلي :

- إجراء الرقابة اللازمة للكشف عن المخالفات الإدارية .
- فحص الشكاوي التي تُحال إليها من الوزراء المُختصين أو من أي جهة رسمية مختصة عن المخالفات المالية والإدارية.
- إجراء التحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة وفيما يُحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية.
- متابعة الدعوى التي تُحال طبقاً لهذا النظام إلى هيئة التأديب "

(١) حيث قررت " مع عدم الإخلال بسلطة الجهة الإدارية المعنية في الرقابة وفحص الشكاوي والتحقيق تختص هذه الهيئة في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام بما يلي : إجراء التحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة وفيما يُحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة"

وبذلك تختص هيئة الرقابة والتحقيق في الحالات التالية بالتحقيق^(١):

- ١- ارتكاب الموظف المُتهم جريمة جنائية .
- ٢- اكتشاف المُخالفة التأديبية بعد ترك الموظف للخدمة وقبل مضي مدة عشر سنوات من تاريخ تركه لها.
- ٣- المُخالفات التي تكتشفها الهيئة عند ممارستها لوظيفتها الرقابية، و لرئيس الهيئة أن ينتدب احد المحققين لإجرانه التحقيق إذا رأى ما يستوجب ذلك .
- ٤- إذا كانت المُخالفة تستوجب الفصل فالجهة الإدارية ملزمة بتبليغ هيئة الرقابة والتحقيق بالقرار الصادر بتوقيع بالجزاء فور صدوره فإذا كانت المُخالفة تستوجب الفصل تكون من اختصاص هيئة الرقابة والتحقيق .
- ٥- ارتكاب الموظف مُخالفة في جهة غير التي يعمل فيها، حيث ينبغي إحالة هذا الموظف إلى الهيئة لمباشرة التحقيق.
- ٦- اشتراك أكثر من موظف في المُخالفة، وكانوا عند اكتشافها تابعين لأكثر من جهة إدارية، أو كانت هناك عدة مخالفات تأديبية مرتبطة بعضها ببعض ارتكبها موظفون من جهات إدارية مختلفة.

ويجب أن تتوافر في التحقيقات التي يُجريها المحققون بالهيئة الضمانات الكفيلة بتحقيق العدالة، ولا تتحقق هذه الضمانات إلا باتباع الإجراءات التي تضمنها نظام تأديب الموظفين ولانحته التنفيذية^(٢) ، كما تتولى الهيئة رفع وتحريك ومباشرة

(١) راجع نصوص المواد (٣٣ ، ٤٠ ، ٤١) من نظام التأديب.

(٢) ومن هذه الضمانات ضرورة إجراء التحقيق بحضور الشخص الذي يُحقق معه، ما لم تستلزم المصلحة العامة إجراء التحقيق في غيبته ، ويجب أن يكون التحقيق كتابة ويُدون في محضر برقم

=

الدعوى التأديبية أمام الدوائر التأديبية بديوان المظالم^(١)، وبعد انتهاء التحقيق يُعرض المحقق على رئيس الهيئة أوراق التحقيق والتوصية بالتصرف النظامي فيها، وإذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية تحال القضية إلى الجهة المختصة بالفصل فيها ، فيجب انتظاراً نتيجة المساءلة الجنائية ، وهذا أوضحته المادة (١٢) من نظام تأديب الموظفين بإحالة القضية إلى الجهة المختصة بالفصل فيها، وقد بينت المذكرة التفسيرية للنظام الحكمة من ذلك بالقول " أن يرفع التحقيق إلى رئيس الهيئة لاتخاذ ما يراه متفقاً مع النظام بشأنه بيد أنها قيدت هذا الاختصاص بضرورة إحالة التحقيق إلى الجهة المختصة بالفصل فيه إذا ما اتضح انه يتضمن جريمة جنائية ، ومعني هذا أن التصرف الإداري مع الأفعال المنسوبة للموظف سوف يوقف إلي أن يتم الفصل جنائياً في تلك الأفعال كل ذلك مع ملاحظة ما قضت به المادة (١٢) من النظام و جاءت المادة (١٣) لتسمح لرئيس الهيئة أن يقترح على مجلس الوزراء بعد أخذ رأي الوزير

=

مسلسل يثبت فيه تاريخ ومكان وساعة افتتاحه وإتمامه، ويوقع المحقق على كل ورق التحقيق، ولا يجوز الشطب أو التعديل فيها ، ويجب على المُحَقِّق أن يقتصر في تحقيقه على الأمور المباشرة المتصلة بالتهمة والتي تكشف عن حقيقتها فقط دون توجيه أسئلة عن أمور أخرى خارجية عن ذلك، ولا يجوز أن يتولى التحقيق أحد ممن يتصل بأحد الخصوم بصفة قرابة، أو نسب حتى الدرجة الرابعة ، ويجب أن ترفق بأوراق التحقيق صور للمستندات المقدمة ، كما يُمنع المحقق من إبداء رأيه قبل استجواب الموظف وسماع الشهود والانتهاه من التحقيق ، ويجب أن يواجه الموظف المحقق معه في نهاية التحقيق بجميع القران والأدلة القائمة ضده، وأن يطلب منه الرد على كل منها على حدة ، كما تُبلغ هيئة الرقابة والتحقيق وديوان الموظفين العام وديوان المراقبة العامة في جميع الأحوال بالقرار الصادر من الوزير بالعقوبة فور صدور القرار فإن لم يكن القرار صادراً بالتطبيق للمادة (٣٨) تعين أن يرسل لهيئة الرقابة والتحقيق مع القرار صور من جميع أوراق التحقيق، وللهيئة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمها للقرار وصور أوراق التحقيق، إذا رأت أن المخالفة الصادر في شأنها القرار تستوجب الفصل أن تبلغ الوزير بذلك وتباشر التحقيق في القضية.

(١) د. هاني بن علي الطهراوي، فصل الموظف العام في النظام السعودي، دراسة مقارنة، ١٤٣٢هـ، مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض، ص ٥٣.

المختص فصل الموظف لشبهات قوية تجعله غير صالح للاستمرار في الوظيفة وذلك معالجة لحالات يحسن فيها اتخاذ مثل اتخاذ الإجراء دون الخوض في إجراءات المحاكمة ، والجدير بالذكر أن نظام الخدمة المدنية منح السلطات الإدارية ذات الصلاحية الممنوحة لرئيس هيئة الرقابة والتحقيق المحددة في المادة (١٣) من نظام تأديب الموظفين، وذلك حال ما أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية فيتم الإحالة إلى الجهة المختصة لاتخاذ الإجراءات المقررة نظاماً ، وقد نصت المادة السادسة والعشرون من نظام المرافعات أمام ديوان المظالم ، حيث نصت على أنه " إذا رأت المحكمة التي تنظر دعوى تأديبية أن الواقعة التي وردت في صحيفة الدعوى أو غيرها من الوقائع التي تضمنها التحقيق تشكل جريمة، أحالتها إلى الجهة المختصة لاتخاذ ما يجب نظاماً، وفصلت في الدعوى التأديبية ما لم يكن الحكم في الدعوى التأديبية يتوقف على نتيجة الفصل في الدعوى الجزائية، فيجب وقف النظر في الدعوى الأولى حتى يفصل في الدعوى الثانية. "

ثالثاً: الاختصاص التأديبي لديوان المظالم : كانت هيئة التأديب هي الجهة المختصة بنظر الدعوى التأديبية^(١) ، ويصدر نظام ديوان المظالم الجديد بمقتضى

(١) كانت الدعوى التأديبية من اختصاص هيئة التأديب التي أنشئت بموجب نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٧/م) وتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ وقد تضمنت المواد من (١٤ - ٣٠) منه تشكيل الهيئة واختصاصاتها، إلا أنه بصدر نظام ديوان المظالم بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٠٢/٧/١٧ هـ فقد ألغيت المواد من (١٤ - ٣٠) نظام تأديب الموظفين وحل الديوان محل هيئة التأديب بمباشرة ذات الاختصاصات المتعلقة بتأديب الموظفين فقد آلت اختصاصاتها المنصوص عليها في نظام تأديب الموظفين لديوان المظالم بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ٩٥ وتاريخ ١٤٠٢/٦/٢٥ هـ وكذلك جميع القضايا التي تم تقديمها للهيئة للحكم بشأنها، ويجدر الإشارة إلى أن السلطات التأديبية بمصر نظمتها القانون رقم ٤٧ لسنة ٧٢ بشأن مجلس الدولة بإنشاء محكمتان تأديبيتان إحداهما للعاملين من مستوى الإدارة العليا ومقرها القاهرة والإسكندرية وتشكل من دائرة أو أكثر كل منها من ثلاث مستشارين وأما الثانية فللعاملين من المستوى الأول والثاني

المرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٧/٧/٢٠١٤ هـ ألغيت هيئة التأديب وتحول اختصاصها إلى ديوان المظالم الذي أصبح بمثابة قضاء إداري مُستقل يختص بالنظر في الدعاوى التي تحيلها إليه هيئة الرقابة والتحقيق، وقد أخذت المملكة بنظام القضاء الإداري بدايةً من عام ١٤٠٢ هـ بصدر نظام ديوان المظالم بالمرسوم الملكي ، ومقرراً بمادته الأولى أن " ديوان المظالم هيئة قضاء إداري مستقلة ترتبط مباشرة بجلالة الملك ويكون مقره مدينة الرياض ويجوز بقرار من رئيس الديوان إنشاء فروع له حسب الحاجة" ، ويختص الديوان بنظر كافة المنازعات الادارية ، كما أن له اختصاص تأديبي فهو المُختص بالدعاوى التأديبية المرفوعة من هيئة الرقابة والتحقيق ، وكذلك المرفوعة من ذوي الشأن للطعن في القرارات التأديبية الصادرة من السلطات الادارية^(١) ، والقرارات التي تصدرها اللجان شبه القضائية^(٢)، وبذلك أصبح ديوان المظالم الجهة المختصة بنظر الدعاوى التأديبية له وتوقيع جميع العقوبات التأديبية المنصوص عليها في نظام تأديب الموظفين^(٣).

وهو ما قرره ديوان المظالم حيث قضى " وقضى في حكم آخر أنه " إذا صدر حكم بالسجن أو الجلد في غير الجرائم التي وردت بالفقرتين السابقتين فيعرض الأمر على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية لتقرير أن ما ارتكبه الموظف يكون جريمة مُخلّة بالشرف أو الأمانة فتوصي بفصله ، أو غير مُخلّة بالشرف أو الأمانة فتقرر ما

والثالث ومقرها أيضاً القاهرة والإسكندرية ولكن يجوز لرئيس مجلس الدولة بقرار منه إنشاء محاكم تأديبية أخرى بالمحافظات .

(١) راجع نص المادة (٧) من نظام المرافعات أمام ديوان المظالم والصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣/م) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ.

(٢) اللجان شبه القضائية هي لجان إدارية ذات الاختصاص القضائي منحها المشرع قدراً من الولاية القضائية للدولة.

(٣) نص المادة (٥/١/٨) من نظام ديوان المظالم لعام ١٤٠٢ هـ.

تراه في شأنه ويتحقق ذلك بعرض المدعى على ديوان المظالم باعتباره الجهة المختصة بتأديب الموظف بموجب المادة الرابعة من المرسوم الملكي رقم ٥١/٢ وتاريخ ١٧/٧/١٤٠٢هـ والفقرة (٥) من المادة (١/٨) من نظام الديوان، وذلك لإحالاته إلى الدائرة التأديبية المختصة لأعمال ولايتها الموكلة إليها بموجب النص المتقدم حسب المتبع في مثل هذه القضايا"^(١).

وتبدأ الدعوى التأديبية بالادعاء من قبل هيئة الرقابة والتحقيق وحدها ، ويجب أن يكون الاتهام مكتوب^(٢)، ويُرفق بقرار الاتهام أوراق القضية، ويُقدم الادعاء إلى رئيس ديوان المظالم أو من يُنيبه، ثم يقوم رئيس الديوان أو من ينيبه بإحالة الدعوى إلى الدائرة التأديبية، وعلى رئيس الدائرة فور تسلمه الدعوى تحديد موعد لنظرها، ويتم تبليغ ذلك الموعد إلى كل من هيئة الرقابة والتحقيق والمتهم مع تزويده بصورة من قرار الاتهام ، ويجب ألا تقل الفترة بين الإبلاغ وتاريخ الجلسة عن ثلاثين يوماً، وتُعقد جلسات نظر الدعوى التأديبية بحضور جميع أعضاء الدائرة ومُمثل الادعاء ومُمثل هيئة الرقابة والتحقيق في الدعوى، ولا تصح الجلسة إلا إذا حضر الرئيس وجميع الأعضاء ومُمثل الادعاء وإذا تخلف أحدهم فيندب من يكمل النصاب، ويحضر المتهم جلسات المحاكمة في الدعوى التأديبية بنفسه ، وله أن يبدي دفاعه كتابة أو مشافهة، وله أن يستعين بمحام وأن يطلب استدعاء الشهود لسماع شهادتهم، أما في حالة عدم حضور المتهم رغم إبلاغه إبلاغاً صحيحاً فعلى الدائرة أن تمضي في إجراءات المحاكمة ، وتنظر الدائرة التأديبية بما تم في مرحلة التحقيق للوصول إلى

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٣٢٧/ن/٣ لعام ١٤٠٩هـ في القضية رقم ٢٤٦/٢/ق لعام ١٤٠٧هـ.

(٢) د. محمد شتا أبو سعد، قواعد المرافعات والإجراءات في الدعوى الإدارية أمام ديوان المظالم، مجلة الإدارة العامة الرياض العدد ٦٨ ربيع الآخر ١٤١١هـ ص ١٠١.

الحقيقة واتخاذ ما يلزم وفقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية وأحكام النظام لتحقيق العدالة، ويحرر أمين سر الدائرة التأديبية محاضر جلسات المحاكمة تحت إشراف رئيس الدائرة. ويجدر الإشارة إلى أن سلطة الاتهام هي التي تبين وقائع الدعوى وتكييفها النظامي، ولكن هذا التكييف لا يُقيد المحكمة في تقدير هذه الوقائع وتكييفها، وذلك بوصفها السلطة المهيمنة على تطبيق النظام تطبيقاً صحيحاً، فللدائرة التأديبية أن تُغير الوصف النظامي المُسند للمتهم أو تعديل التهمة بإضافة الظروف المشددة، ولو لم تذكر في قرار الاتهام، وعلى الدائرة أن تنبه المتهم إلى هذا التغيير وأن تمنحه أجلاً مناسباً لتحضير دفاعه، وقد تتحول التهمة من تأديبية إلى جريمة جنائية، وذلك إذا رأت الدائرة التي تنظر الدعوى أن الواقعة التي وردت بقرار الاتهام تكون جريمة جزائية، فعليها في هذه الحالة أن توقف الفصل في الدعوى التأديبية وتقرر إعادة القضية إلى هيئة الرقابة والتحقيق لاتخاذ ما يجب نظاماً^(١)، وإذا أُعيدت القضية إلى الديوان وجب إحالتها إلى دائرة أخرى غير تلك التي تصدت لها، فإذا كانت تلك الدائرة لم تفصل في الدعوى الأصلية، وكانت هذه مرتبطة بالدعوى الجديدة ارتباطاً لا يقبل التجزئة وجب إحالة القضية إلى الدائرة التي نظرت الدعوى أساساً^(٢)، وللدائرة المختصة بالمحاكمة التأديبية في هذه الحالة أن تُسبغ التكييف المناسب للجريمة ولا تلتزم بالتكييف الجنائي،

(١) المادة (٢٦) نظام المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم، وذات المبدأ سبق وأن قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم في المادة ٢٦ والتي نصت على أنه " إذا رأت الدائرة التي تنظر دعوى تأديبية أن الواقعة التي وردت بقرار الاتهام تكون جريمة جنائية فعليها أن توقف الفصل في الدعوى التأديبية وتقرر إعادة القضية إلى هيئة الرقابة والتحقيق لاتخاذ ما يجب نظاماً، وتضمنه أيضاً نظام تأديب الموظفين في المادتين (٢٥)، (٢٦) منه، المادة (٢٩) " والتي أُلغيت بصدور نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٠٢/٧/١٧هـ.

(٢) المادة (٢٨) نظام المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم .

وهذا ما أقره ديوان المظالم في أحد أحكامه حيث قرر أنه " ومع أن الأحكام الجنائية تبقى على حجيتها محمولة على أسبابها إلا أن ذلك لا يحجب ما للدائرة التأديبية من صلاحية المساءلة التأديبية وتكييف الجريمة لإيقاع العقوبة التبعية المناسبة انطلاقاً من قناعتها بعد معاينة المتهم وسماع أقواله مجدداً ومقارنة ذلك بما جاء في الأوراق ، فإنه يتعين القضاء إن ما جوزي به المذكور يرقى إلى درجة الإخلال بالشرف والأمانة ولا ينال من ذلك من كون الجريمة لم تثبت عليه لعدم كفاية الأدلة، فإن ذلك لا يعني براءته مما نسب إليه ولا يمنع أبعاده عن الوظيفة مؤقتاً حتى يظهر صلاحه له"^(١).

(١) حكم ديوان المظالم رقم ١٢/د/١٤ لعام ١٤١٤هـ في القضية رقم ١/١١٦/ف لعام ١٤١٤هـ .

المبحث الثاني

أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على المسؤولية التأديبية

لا شك أن للحكم الجنائي أثره على الوضع الوظيفي للموظف العام، وقد يترتب هذا الأثر بقوة النظام، وقد يترتب بقرار من السلطة الإدارية المختصة، وقد استلزم نظام الخدمة المدنية السعودي قدراً معيناً من الجسامة في الجريمة حتى يترتب على الحكم الجنائي الصادر بشأنها فصل الموظف العام، فيجب أن تكون الجريمة جنائية، أو جريمة مُخلّة بالشرف أو الأمانة^(١)، فتلك الجرائم مُشينة لكرامة الوظيفة العامة وتُثم عن شخصية غير جديرة بتولي الوظائف العامة، ولا شك أن ثبوت الجريمة الجنائية في حق فاعلها وما يترتب عليه من توقيع الجزاء المناسب بحقه سيؤثر في حياته ومستقبله سواء كان مواطناً في المجتمع، أو بوجه خاص باعتباره موظفاً، ويتمثل ذلك الأثر في الحرمان من بعض الحقوق، أو بما يؤثر على وضعه ومستقبله الوظيفي بعزل الموظف العام كعقوبة تبعية أو تكميلية، ولما كانت الدعوى التأديبية كأصل عام لا تُرفع إلا على الموظف العام، فإن صدور الحكم الجنائي بعقوبة تبعية أو تكميلية بالعزل من الوظيفة يؤدي بطريقة غير مباشرة إلى انقضاء الدعوى التأديبية.

ويجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن المنظم السعودي قد أخذ بتقسيم العقوبات بالنظر إلى علاقة كل منها بغيرها من العقوبات إلى عقوبات أصلية وعقوبات تبعية وعقوبات تكميلية وسوف نوضح كلاً منها لأهميتها في هذا المقام:

(١) راجع نص المادة ١٢ من لائحة انتهاء الخدمة.

أولاً: العقوبة الأصلية^(١): هي العقوبة المقررة للجريمة بشكل أساسي، والتي يجوز الحكم بها بصفة أصلية أساسية مُنفردة بغير أن يكون الحكم بها مُعلقاً علي عقوبة أخرى ، فهي التي يتضمن حكم الإدانة إحداها على الأقل مثل عقوبة الإعدام والأشغال الشاقة المؤبدة والمؤقتة والسجن، الحبس" ، ولا يمكن تنفيذ هذه العقوبة إلا بصدور حكم قضائي بها .

ثانياً: العقوبة التبعية : وهي عقوبة تتبع العقوبة الأصلية بقوة النظام ولو لم يُصرح بها القاضي في حكمه فبمجرد الحكم بالعقوبة الأصلية تُلازمها العقوبة التبعية حتماً ولو لم يرد ذكرها في منطوق الحكم ، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة عشرة من نظام مكافحة الرشوة بأنه يترتب علي الحكم بإدانة موظف عام أو من في حكمه بارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا النظام العزل من الوظيفة العامة وحرمانه من تولي الوظائف العامة ، أو القيام بالأعمال التي يعد القائمون بها في حكم الموظفين وفقاً لنص المادة الثامنة من هذا النظام"^(٢).

ثالثاً: العقوبة التكميلية: وهي تلك العقوبة التي لا تُوقع إلا إذا تم النص عليها في الحكم صراحةً فللقاضي تقدير ملائمة توقيعها والنص عليها صراحةً في الحكم الصادر بالإدانة ، فهي العقوبة التي يُقضى بها زيادة على العقوبة الأصلية وهي تشبه العقوبة الأصلية في ذاتها ولا تلحق المحكوم عليه إلا إذا نص عليها صراحةً في الحكم، فلا تترتب بقوة النظام بل يتعين لتنفيذها أن يتضمنها منطوق الحكم، ومثال ذلك ما

(١) كما أن العقوبات التبعية وهي التي يُقررها المشرع بصفة حتمية دون الحاجة إلى أن ينص عليها القاضي في الحكم كالعزل من الوظيفة، والعقوبات التكميلية هي التي يجب النص عليها صراحةً في الحكم.

(٢) وفقاً لنص المادة الثالثة عشر من نظام مكافحة الرشوة الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣٦ وتاريخ: ٢٩ / ١٢ / ١٤١٢ هـ .

نصت المادة الخامسة عشر من نظام مكافحة الرشوة بتوقيع عقوبة المصادرة فقررت " يحكم في جميع الأحوال بمصادرة المال أو الميزة أو الفائدة موضوع الجريمة متى كان ذلك ممكناً " ، ومن ذلك أيضاً ما تضمنه نظام الأسلحة والذخائر من النص على جواز فصل الموظف مدنياً كان أو عسكرياً من الوظيفة العامة بقرار من وزير الداخلية إذا ارتكب إحدى الجرائم المنصوص عليها في نظام الأسلحة والذخائر^(١).

وقد حدد المشرع الجنائي جرائم تمس الوظيفة العامة وأعد لهذه الجرائم عقوبات جنائية، وعقاباً آخر تبعياً وآخر تكميلياً، وذلك من أجل حماية الوظيفة العامة كالعزل من الوظيفة، كما حدد نظام التأديب حالات يترتب عليها فصل الموظف بقوة القانون، كما في حالة الحكم بإدانة الموظف بجريمة مُخلّة بالشرف والأمانة ، وبصدور الحكم الجزائي بإدانة الموظف نكون أمام فرضيتين كما يلي:

الفرضية الأولى: أن يكون الحكم الجنائي صادراً بالإدانة في إحدى الحالات التي يترتب عليها فصل الموظف من الوظيفة بقوة النظام كعقوبة تبعية للحكم الجزائي وليس كعقوبة تأديبية^(٢) ، ويُعد القرار الإداري الصادر بالفصل قراراً كاشفاً وليس منشأ إذا يقتصر أثره القانوني على استخلاص النتيجة التي رتبها القانون على الحكم الجزائي.

(١) تنص المادة (٧٢) من نظام الأسلحة والذخائر الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٨) وتاريخ ١٤٠٢/٢/١٩ هـ من أنه " يوقع الحد الأقصى للعقوبات المقررة في هذا النظام إذا كان مرتكب المخالفة أحد موظفي الدولة المدنيين أو العسكريين ، ويجوز فصله من الوظيفة العامة بقرار من وزير الداخلية لا يعاد إلي الخدمة إلا بقرار من الوزير المختص وبعد مرور ثلاث سنوات على انتهاء تنفيذ الحكم بالإدانة. "

(٢) وهما خمس حالات أربعة واردة في المادة (١٢) من لائحة انتهاء الخدمة وحالة واردة في المادة (١٣) من نظام مكافحة الرشوة .

(ب) الفرضية الثانية: أن يكون الحكم الجنائي صادراً بالإدانة في إحدى الجرائم غير حالات الفصل بقوة النظام وهنا يُترك الأمر للسلطة التأديبية لمُساءلة الموظف العام وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة وفقاً لجسامة الأفعال المنسوبة للموظف وفقاً للفقرة (ب) من المادة ٣٥ من نظام تأديب الموظفين .

وسوف نتعرض لهذين الفرضين في مطلبين وفقاً لما يلي :

المطلب الأول: الفصل بقوة النظام كعقوبة تبعية للحكم الجنائي

يُعد الحكم الجزائي عنواناً للحقيقة فيما قضى به، وله حجية تلتزم بها السلطات التأديبية في حالة الحكم بالإدانة، وتعني الإدانة الجزائية ثبوت الوقائع ونسبتها للفاعل وأنها تُشكل جريمة جزائية، وصحة أو عدم صحة إسنادها للمتهم، وعليه فإنه لا يجوز إنكار ما تضمنه الحكم الجنائي بشأن تحقق الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى المتهم إيجاباً أو سلباً من عدمه، ومدى نسبتها إلى المتهم^(١)، فالحكم الجزائي بالإدانة له حجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة من حيث الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى فاعلها أم لا، ومن ثم فإن السلطة التأديبية تتفقد به في مجال المُساءلة التأديبية^(٢) ، قد رتب النظام عقوبة الفصل من الوظيفة كعقوبة تبعية بقوة النظام بعد الإدانة بحكم قضائي صادراً في إحدى الحالات التي يترتب عليها فصل الموظف بقوة النظام كعقوبة تبعية للحكم الجزائي وليس كعقوبة تأديبية ، ويكون قرار الجهة الإدارية بالفصل قراراً

(١) د. علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، مصدر سابق، ص ٥٥٧.

(٢) المستشار. علي بن موسى بن علي ، التناسب بين المخالفة التأديبية للموظف العام والعقوبة التأديبية ، مرجع سابق ، ص ١٤٠ .

كاشفاً كونها عقوبة تبعية للعقوبة الأصلية ، وذلك في الحالات التي نصت عليها المادة الثانية عشرة من لائحة انتهاء الخدمة وهي كالتالي^(١):

١- إذا صدر بحقه حكم شرعي من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مُصرح فيه بثبوت ارتكابه موجب حد من الحدود الشرعية ومعاقبته بالجزاء حداً.

٢- إذا صدر بحقه حكم شرعي من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية بارتكابه موجب القصاص في النفس.

٣- إذا صدر عليه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية فيه بالإدانة، والحكم بالعقوبة في جريمة مُخلّة بالشرف والأمانة مثل (الرشوة ، التزوير ، الاختلاس، التهريب أو الترويج أو المتاجرة بالمخدرات أو المسكرات).

٤- إذا حكم عليه بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة^(٢).

(١) حيث حددت الفقرة (أ) من المادة الثانية عشرة من لائحة انتهاء الخدمة الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٨١٣/١) وتاريخ ٢٠/٨/٢٣هـ ١٤٢٣ الحالات التي يفصل فيها الموظف بقوة النظام ، والتي حلت محل المادة (٤٤/٣٠) من اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٨١٣/١) وتاريخ ٢٠/٨/٢٣هـ ١٤٢٢ المُعتمد بالأمر السابق رقم (٢/ب/٢٠٨٩٢) وتاريخ ٢١/١٠/٢٣هـ ١٤٢٣ ، كما قرر المشرع المصري في المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية بأنه " تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية..... الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار " .

(٢) أما عن الوضع في قانون العقوبات المصري فقد نص على عقوبة العزل كعقوبة تبعية، أو كعقوبة تكميلية والعزل كعقوبة تبعية يترتب مباشرة على الحكم الصادر ضد الموظف دون حاجة للنص عليه صراحة، حيث جاء في المادة ٢٥ من قانون العقوبات المصري: "كل حكم بعقوبة جنائية يستلزم حتماً حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية: أولاً: القبول في أي خدمة في الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم أيًا كانت أهمية الخدمة" والعبرة في الحرمان من

٥- تضمن نظام مكافحة الرشوة النص على الحالة الخامسة والمتمثلة بعزل الموظف العام من الوظيفة العامة وحرمانه من تولي الوظائف العامة أو القيام بالأعمال التي يُعد القانونون بها في حكم الموظفين^(١)، وتعتبر عقوبة تبعية بعقوبة الرشوة الأصلية من وظيفته وحرمانه من تولي الوظائف العامة ، كما أنه وفقاً لنص المادة ١٤ من نظام مكافحة الرشوة فيحق لمجلس الوزراء إعادة النظر في العقوبة التبعية بعد مضي خمس سنوات من تاريخ انقضاء العقوبة الأصلية ، فيحق للموظف أن يطلب رد اعتباره بعد مرور خمس سنوات على انقضاء عقوبته الأصلية ، ومن ثم يحق له الالتحاق من جديد بوظيفة عامة أخرى مجلس الوزراء على طلبه، وعليه فيتم إنهاء خدمة الموظف العام من الوظيفة بقوة النظام في هذه الحالات .

الوظيفة هنا هي "العقوبة" لا "الجريمة"، فتوقيع عقوبة جنائية في جنحة تحيط بها ظروف مشددة، يؤدي إلى توقيع عقوبة الفصل كعقوبة تبعية، في حين أن توقيع عقوبة جنحة على جنائية تحيط بها ظروف مخففة لا يؤدي إلى توقيع الفصل كعقوبة تبعية للحكم الجنائي ، ويعد اتجاه المشرع المصري في هذه الحالة اتجاه محمود في أنه لا يرتب العزل بحسب وصف الجريمة وإنما بحسب عقوبتها إذا ما كانت جنائية أم لا، كما يستثنى العقوبات السالبة للحرية في الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة في أن يترتب عنها الفصل إذا كانت مع وقف التنفيذ، بالإضافة إلى أنه يُعطي الموظف الذي يخطئ لأول مرة الفرصة في التوبة حيث يحق للجنة شؤون العاملين إبقاء الموظف في عمله.

(١) وفقاً لنص المادة الثامنة من نظام الرشوة على " يعد في حكم الموظف العام في تطبيق أحكام هذا النظام : (١) كل من يعمل لدى الدولة أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة سواء كان يعمل بصفة دائمة أو مؤقتة ، (٢) المحكم أو الخبير المعين من قبل الحكومة أو أية هيئة لها اختصاص قضائي ، (٣) كل مكلف من جهة حكومية أو أية سلطة إدارية أخرى بأداء مهمة معينة ، (٤) كل من يعمل لدى الشركات أو المؤسسات الفردية التي تقوم بإدارة وتشغيل المرافق العامة أو صيانتها أو تقود بمباشرة خدمة عامة وكذلك كل من يعمل لدى الشركات المساهمة والشركات التي تساهم الحكومة في رأس مالها والشركات أو المؤسسات الفردية التي تزاول الأعمال المصرفية ، (٥) رؤساء وأعضاء مجالس إدارات الشركات المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من هذه المادة.

ويتضح من النص أنه ربط الفصل بالحكم مباشرة، ولم يتطرق إلى تنفيذ العقوبة من عدمها ، وعليه فإن فصل الموظف بالتطبيق لهذا النص لا يعدو أن يكون تنفيذياً للأثار التبعية المترتبة على الحكم الجنائي، فيتم توقيع العقوبة بقوة النظام بقرار إداري كاشفاً عن المركز القانوني المقرر نظاماً أو بحكم قضائي صادراً من الدائرة التأديبية بديوان المظالم ، وهذا ما قرره ديوان المظالم حيث قضى بأنه " فإن الثابت صدور القرار الشرعي رقم (...) وتاريخ ٢٣/١٢/٢٩/١٤٠٤ من المحكمة الجزئية بالخبر والقاضي بثبوت إدانة (...) المدعي في هذه الدعوى بشرب المسكر وإقامة حد شرب المسكر عليه بجلده ثمانين جلده، كما تمت إدانته بثبوت حيازته للحشيش المخدر وتمت معاقبته للسوابق المذكورة في مضمون الحكم بالسجن لمدة سنة وأربعة أشهر والمكتسب القطعية بقناعة أطرافه، وحيث أنه من المتفق عليه قضاءً أن القرار الإداري يجب أن يقوم على الأسباب التي تبرره، وأن للقضاء الإداري أن يتحرى حظه من الصحة في أسبابه وأن له حق الرقابة على تلك الأسباب لمعرفة مدى صحتها من الوجهة الواقعية، ومن جهة مطابقتها للنظام نصاً وروحاً، فإذا استبان له أنها غير صحيحة واقعياً، أو أنها تنطوي على مخالفة النظام أو على خطأ في تطبيقه أو تأويله أو على إساءة استعمال السلطة كان القرار معيباً، حقيقاً بالإلغاء لانعدام الأساس الذي يجب أن يقوم عليه، حيث جاء النص في المادة (١٢/أ) الفقرة (١ - ٤) من لائحة انتهاء الخدمة (يفصل الموظف بقوة النظام ويعتبر الفصل لأسباب تأديبية في الحالات الآتية:

- ١ - إذا صدر بحقه حكم شرعي من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بثبوت ارتكابه موجب حد من الحدود الشرعية ...

٢- إذا حكم عليه بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة) وعليه فإن قرار المدعى عليها صحيح وصادر على أساس سليم لا يشوبه الخطأ وهو ما تقضي به الدائرة وبه تحكم" (١).

ولا عبرة بتنفيذ العقوبة من عدمها ، فإدانة الموظف على النحو الموضح في تلك الجرائم يترتب عليه عزله من الوظيفة وبقوة النظام ودون الحاجة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية حياله ويكون الفصل من تاريخ الحكم وليس من تاريخ قرار الإدارة بالإنتهاء ويكون الفصل بصدور قرار إداري كاشف ، ويقصد القرار الإداري بأنه إفصاح الجهة الإدارية المختصة في الشكل الذي يطلبه النظام عن إرادتها الملزمة بمقتضى الأنظمة واللوائح بقصد إحداث أثر نظامي معين متى كان ذلك ممكناً وجائزاً ، وكان الباعث عليه تحقيق المصلحة العامة .

وتتنوع القرارات الإدارية إلى قرارات منشئة وقرارات كاشفة ، ويقصد بالقرارات الإدارية المنشئة تلك القرارات التي تُرتب أو تُنتج آثاراً أو مراكز نظامية بالتعديل أو الإلغاء سواءً كانت هذه المراكز عامة أو خاصة، كقرارات التعيين في الوظائف العامة، أو الترقية ولا تنتج آثاراً إلا بالنسبة للمستقبل ، أما القرارات الكاشفة فهي القرارات التي لا تستحدث جديداً في المراكز النظامية، وإنما يتمثل دورها في تقرير حالة نظامية قائمة بقوة النظام (٢) ، أما القرارات الكاشفة فإنها تُنتج آثارها من

(١) حكم ديوان المظالم رقم ١٩/د/ت/أ/٣/١/١٤٣٤هـ في القضية الابتدائية رقم ٣/٦٢٩٥/ق لعام ١٤٣٣هـ ، والمؤيد بحكم الاستئناف رقم ٧٨٩/س/٣/١/١٤٣٤هـ ، تاريخ الجلسة ١٢/٥/١٤٣٤هـ ، مجموعة الأحكام والمبادئ الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥هـ ، المجلد الخامس ، تأديب ، صفحة رقم ٣١١٩.

(٢) د. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني " الوظيفة العامة ، القرارات والعقود والأموال العامة " ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، طبعة ٢٠١٠ ، ص ٢٣٨.

تاريخ نشأة المركز النظامي الذي تُقرره وتكشف عنه، ولا يُعد ذلك إخلالاً بمبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية لأنها تكشف عن المركز النظامي محل القرار المستمد من النظام مباشرة.

وسلطة الإدارة في فصل الموظف إذا توافرت حالة من حالات الفصل بقوة النظام تكون بموجب قرارات إدارية كاشفة وليست بقرارات مُنشئة حيث أن المركز القانوني مُستمد من النظام وليس من قرار الإدارة، فطبيعة الفصل هو عزل بقوة النظام بناءً على الحكم الصادر بالإدانة، فالقانون هو الذي رتب هذه النتيجة كعقوبة تبعية وليس وليد إرادة الإدارة والقرار الإداري الصادر بفصله قرار تنفيذياً لحكم حاز حجية الشيء المقضي به كاشفاً عن وضعية قانونية سابقة وبقوة القانون^(١)، فلا يعتبر الفصل هنا وليد إرادة الإدارة كسلطة تأديبية وإنما ترتيباً لأثر مُقرر نظاماً، وهذا ما قرره ديوان المظالم في أحد أحكامه حيث قرر " وأما عن موضوع الدعوى فإن الثابت صدور حكم الدائرة الجزائية بالدمام رقم (٢/٧/٧١٥) لعام ١٤٣٢ هـ القاضي بإدانة المدعين بجريمتي التزوير والاستعمال، والمؤيد من محكمة الاستئناف بالرياض رقم (٩٦/إس/ج/١) لعام ١٤٣٤ هـ وحيث إن من المتفق عليه قضاءً أن القرار الإداري يجب أن يقوم على الأسباب التي تبرره، وأن القضاء الإداري أن يتحرى حظه من الصحة في أسبابه، وأن له حق الرقابة على تلك الأسباب لمعرفة مدى صحتها من الوجهة الواقعية، ومن جهة مطابقتها للنظام نصاً وروحاً فإن استبان له أنها غير صحيحة واقعياً أو أنها تنطوي على مخالفة النظام، أو على خطأ في تطبيقه أو تأويله أو على إساءة استعمال السلطة كان القرار نعيباً، حقيقاً بالإلغاء لانعدام الأساس الذي يجب أن يقوم عليه، وحيث جاء النص في المادة (١٢/أ) الفقرة (٣) من لائحة انتهاء الخدمة

(١) الشريف، مُساءلة الموظف العام في الكويت، ص ١٨٣.

يفصل بقوة النظام كل من " - إذ صدر عليه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب القطعية مصرح فيه بالإدانة والحكم بالعقوبة في الجرائم التالية (الرشوة - التزوير - الخ.... " وعليه فإن قرار المدعى عليها صحيح وصادر على أساس سليم لا يشوبه الخطأ" (١) ، كما قضى أيضاً بأنه ".... ومن حيث أن المستند في هذه الدعوى هو نص النظام فحسب فيتعين بادئ ذي بدء تحديد طبيعة وخصائص مادة الكبتاجون وبيان ما إذا كانت من المواد المخدرة أم لا؟ ، فإذا كانت من المواد المخدرة استتبع ذلك فصل المدعى بقوة النظام، أما إذا لم تكن من المواد المخدرة ، فإن الأمر والحالة هذه يختلف بحيث يتعين عرض الجريمة التي ارتكبتها وثبتت بحقه على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية وفقاً للفقرة (ج) من المادة (١٦/٣٠) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية لتعمل سلطتها التقديرية بشأنها بتحديد ما إذا كانت مُخلّة بالشرف والأمانة أم لا " (٢).

المطلب الثاني: أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في غير

حالات الفصل بقوة النظام

قد يصدر الحكم الجنائي بالإدانة في غير حالات الفصل بقوة النظام ، وهنا يُترك الأمر للسلطة التأديبية لمساءلة الموظف العام وإعمال سلطتها التقديرية وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة وفقاً لجسامة الأفعال المنسوبة للموظف ، ووفقاً للفقرة (ب) من المادة ٣٥ من نظام تأديب الموظفين يجب عرض الأمر على الجهة المختصة لتقرر

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٣٥/د/ت/أ/١/٣ لعام ٥١٤٣٥ هـ ، في القضية الابتدائية رقم ٣/٧٢٤٤ ق لعام ٥١٤٣٤ هـ ، والمؤيد بحكم الاستئناف رقم ٣/١١٢٥ لعام ٥١٤٣٤ هـ تاريخ الجلسة ٣٣/٤/٥١٤٣٤ هـ ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥ هـ ، المجلد السادس ، تأديب ، صفحة رقم ٣٤٣٦ .

(٢) حكم ديوان المظالم رقم ٢٦١/ت/٣ لعام ١٤٠٩ هـ.

الجزء التأديبي المناسب، ويلزم عرض الأمر على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب"^(١)، ويكون للسلطة التأديبية الاستئناس بما قرره الحكم الجزائي في هذا الصدد وبذلك قضى ديوان المظالم بأنه " ومن ثم فإنه وسيلة وليس أساسها العقاب كأصل بقدر ما تحمله من معنى تنبيهه من معنى المخالف وإصلاحه وزجره وتأديبه حماية للتوظيف العامة وكفالة لحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد وبما أن من المستقر عليه في قضاء التأديب أن ينبغي مراعاة ما قضى به الحكم الجزائي شدة أو تخفيفاً لأن العقوبة التأديبية جزاء تبعية للحكم الجزائي ومن ثم واستناداً على ما استبان للدائرة من الدعوى وحيث إنه بالاطلاع على الحكم الصادر بحق المدعى عليه تبين خلو صحيفته ن السوابق إلا أن المخالفة المنسوبة إليه تعتبر مخالفة جسيمة تتعلق بالأعراض وانتهاك حرمة المناول والابتزاز: ومن ثم فإن الدائرة وفقاً لمقتضيات المادة (٢٤) من نظام تأديب الموظفين والتي تنص على أن " يُراعى في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة الملابس للمخالفة وذلك في صدور العقوبات المقررة في هذا النظام) وبما أن الثابت من المدعى عليه على المرتبة الثالثة: فإن الدائرة تنتهي إلى أن مجازاته بما نصت عليه (٢٢/١/٢٢) من النظام ذاته هو الجزاء الأوفق لتحقيق الغاية المنشودة منه " ^(٢)، كما قضى أيضاً بأنه " إذا صدر حكم

(١) كما نصت المادة ٦٤ من قانون الخدمة المدنية المصري بأنه " كل موظف يُحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جزائي يُوقف عن عمله، بقوة القانون مدة حبسه، ويحرم من نصف أجره إذا كان الحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جزائي غير نهائي، ويحرم من كامل أجره إذا كان الحبس تنفيذياً لحكم جزائي نهائي، وإذا لم يكن من شأن الحكم الجزائي إنهاء خدمة الموظف يُعرض أمره عند عودته إلى عمله على السلطة المختصة لتقرير ما يُتبع في شأن مسنوليته التأديبية .

(٢) حكم ديوان المظالم في القضية رقم ١/٦٨٠٥/ق لعام ٥١٤٣٥، المؤيد بحكم الاستئناف الصادر في القضية رقم ١/٤٩٩/ق لعام ١٤٣٦ بجلسة ١٥/٧/١٤٣٦، مجموعة الأحكام والمبادئ الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٧ هـ، المجلد السادس، تأديب، صفحة رقم ٣٢٩٧ .

بالسجن أو الجلد في غير الجرائم التي وردت بالفقرتين السابقتين فيعرض الأمر على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية لتقرير أن ما ارتكبه الموظف يكون جريمة مُخلّة بالشرف أو الأمانة فتوصي بفصله ، أو غير مُخلّة بالشرف أو الأمانة فتقرر ما تراه في شأنه ويتحقق ذلك بعرض المدعى على ديوان المظالم باعتباره الجهة المختصة بتأديب الموظف بموجب المادة الرابعة من المرسوم الملكي رقم ٥١/٢ وتاريخ ١٧/٧/٢٠١٤هـ والفقرة (٥) من المادة (١/٨) من نظام الديوان، وذلك لإحالاته إلى الدائرة التأديبية المختصة لإعمال ولايتها الموكلة إليها بموجب النص المتقدم حسب المتبع في مثل هذه القضايا^(١).

كما قضى أيضاً بأنه " وحيث إنه وبالإطلاع على القرار الشرعي رقم (٢٥٢٦٨٨١٤) وتاريخ ٧/٦/٢٠١٤هـ المتضمن ثبوت إدانة المدعى عليه بإطلاق نار على أحد الأشخاص والحكم بسجنه لمدة تسعة أشهر وجلده مائتين جلدة. وحيث نصت المادة الثانية عشرة فقرة (ب) من لائحة انتهاء الخدمة أنه "إذا صدر على الموظف حكم بعقوبة من أي جهة مختصة أنيط بها نظاماً توقيع عقوبات معين ولم تكن هذه العقوبة موجبة للفصل بقوة النظام وفقاً للفقرة السابقة فيعرض الأمر على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب في حقه. ونصت المادة (١١) من نظام الخدمة المدنية أن "يجب على الموظف خاصة: (أ) أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة سواء كان ذلك محل أو خارجه". وبما أن المعول عليه والمعتمد في نظر هذه الدعوى هو القرار الشرعي آنف الذكر باعتباره حجة ومنتج لآثاره وحيث إن الدائرة وهي تستجلي مدى ثبوت ما نسب للمتهم بقرار الاتهام المتقدم ذكره تأخذ بعين الاعتبار ما انتهى إليه ذلك القرار الشرعي رقم (٣٥٢٦٨٨١٤)

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٣٢٧/ن/٣ لعام ١٤٠٩هـ في القضية رقم ٢٤٦/٢/ق لعام ١٤٠٧هـ.

وتاريخ ١٤٣٥/٦/٧ هـ المكتسب للقطيعة، وذلك يعتبر خروجاً منه على مقتضى الواجب الوظيفي وإخلالاً بشرف الوظيفة وكرامتها وسلوك لا يتفق مع حسن السيرة والأخلاق مما يتعين مساءلته عن ذلك تأديباً بتوقيع العقوبة المناسبة بحقه. ومن ثم فإن الدائرة تنتهي في قضاءها إلى معاقبة المتهم بعقوبة الحسم بموجب المادة (٣٢/ثالثاً) من نظام تأديب الموظفين ، لذلك حكمت الدائرة بمعاقبة المدعى علي . (...) بحسم ثلاثة أشهر من مرتبه على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي راتبه الشهري " (١) .

(١) حكم ديوان المظالم في القضية رقم ٩٠٨/٤/ق لعام ١٤٣٦ هـ ، المؤيد بحكم الاستئناف الصادر في القضية رقم ٦٥٩/ق لعام ١٤٣٦ هـ بجلسة ١٤٣٦/٩/٦ هـ ، مجموعة الأحكام والمبادئ الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٧ هـ ، المجلد السادس ، تأديب ، صفحة رقم ٣٢٧٢ .

المبحث الثالث

أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة والموقوف تنفيذه على المسؤولية التأديبية

الأصل في الأحكام القضائية هو تنفيذها وفقاً لما قضت به تحقيقاً للعدالة والردع العام الذي تستهدفه العقوبة الجنائية ، ويعتبر وقف تنفيذ الحكم خروجاً علي هذا الأصل وذلك لاعتبارات تُراعيها المحكمة في المحكوم عليه فما أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية على المسؤولية التأديبية للموظف العام في هذه الحالة ؟ ، ولكي نجيب على هذا التساؤل ينبغي التعرض لمفهوم وشروط وقف تنفيذ الحكم الجنائي أولاً وهذا ما نخصص له المطلب الأول ، ثم نخصص المطلب الثاني لبيان مدى تقييد السلطات التأديبية بهذا الحكم وفقاً لما يلي :

المطلب الأول : مفهوم وقف تنفيذ الحكم الصادر بالعقوبة الجنائية

يُعد وقف تنفيذ العقوبة أحد تدابير الدفاع الاجتماعي، ويقصد منه تعليق العقوبة على شرط واقف خلال فترة زمنية يُحددها القانون، فهو وصف يرد على الحكم الجنائي الصادر بالعقوبة فيُجرده من قوته فهو تدبير من تدابير الرحمة الاجتماعية^(١)، ووسيلة تكفل عدم الفساد للمحكوم عليه وإعطاؤه فرصة للندم والتوبة والامتناع عن مخالفة النظام في المستقبل وإصلاح نفسه بنفسه بتعليق تنفيذ العقوبة على شرط موقوف خلال مدة يُحددها النظام أو الحكم الصادر من القاضي بوقف التنفيذ^(٢) ، فيحكم القاضي بثبوت

(١) د. عبدالفتاح مصطفى الصفي، الأحكام العامة للنظام الجزائي، مصدر سابق ص ٥٣٥.

(٢) د. فتوح الشاذلي، النظام الجزائي السعودي، محاضرات لقسم القانون بكلية العلوم الإدارية جامعة الملك سعود ١٤٠٩هـ.

إدانة المتهم وبالعقوبة المقررة في النظام ثم يُقرن الحكم بوقف تنفيذهِ وفق سلطته التقديرية بالنظر لشخصية المتهم، والجدير بالذكر أن وقف تنفيذ العقوبة لا يمس الجريمة ولا يُعد مانعاً من موانع المسئولية أو مانع من موانع العقاب بل هو وسيلة من وسائل التدابير الاجتماعية بإخلاء سبيل المحكوم عليه مشروطاً على التزامه واحترامه للنظام وحسن السلوك خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم الموقف تنفيذهِ نهائياً ، ويُغى الإيقاف إذا أُدين المحكوم عليه قضية جزائية أخرى خلال المدة التي نص عليها النظام أما إذا انتهت هذه المدة دون أن يرتكب المحكوم عليه جريمة جديدة أُعتبر الحكم الصادر بالعقوبة كأن لم يكن وانقضت كافة آثاره الجنائية ، ويستند وقف تنفيذ العقوبة إلى القواعد العامة التي تحكم تنفيذ العقوبات في الشريعة الإسلامية والتي تقرر وجوب تأخير تنفيذ العقوبة إذا كان المحكوم عليه مريضاً حتى يُشفى أو ضعيفاً حتى يقوى والحامل حتى تضع ، وقد أخذت المحاكم في المملكة بتطبيق أحكام الشريعة الإسلامية على القضايا المعروضة أمامها وفقاً لما دل عليه الكتاب والسنة ، وفي ضوء ما يُصدره ولي الأمر من أنظمة لا تتعارض مع الكتاب والسنة^(١).

وقد صدرت قواعد وقف تنفيذ العقوبة بموافقة نائب رئيس مجلس الوزراء بالقرار رقم ٣٥١٧/٥/٧ في ١٨/١٠/٢٠١٤هـ، والتي أجازت وقف تنفيذ العقوبة تطبيقاً للقواعد العامة في الشريعة الإسلامية وتوافرت شروط تطبيقها ، حيث يجوز للقاضي وقف تنفيذ الحكم بالنظر لشخصية المتهم ، فإذا رأى من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على القناعة أنه سوف ينقطع عن ارتكاب الجرائم مرة أخرى ، فالقاضي يستنتج من ظروف المتهم وشخصيته

(١) هذا ما نصت عليه المادة (٤٨) النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية الصادر عام ٥١٤١٢هـ.

وأخلاقه وسلوكه السابق احتمال تأهيله وإصلاحه بوقف تنفيذ العقوبة بدلاً من تنفيذها على الجاني، ويتم ذلك بالبحث عن ماضي المحكوم عليه وحاضره ووسطه الاجتماعي والسبب الذي دفعه لارتكاب الجريمة وظروفه الشخصية^(١)، وينبغي كي يأمر القاضي بوقف تنفيذ الحكم أن تتوافر عدة شروط متعلقة بالجاني كم أوضنا وبنوعية الجريمة وبالعقوبة المحكوم بها ، والغرض من هذه الشروط هو حصر نطاق وقف تنفيذ الحكم في النطاق الذي يكفل تحقيق تأهيل المحكوم عليهم ودون التعارض مع اعتبارات العدالة والردع العام الذي تهدف إليه العقوبة ولذلك نجد أن المشرع الفرنسي اشترط عدم سبق الحكم على المتهم بالحبس في جنابة أو جنحة خلال الخمس سنوات السابقة لارتكاب الوقائع المنسوبة إليه^(٢).

والأصل أنه لا يجوز وقف تنفيذ العقوبة في جرائم الحدود والقصاص، أما بالنسبة لجرائم التعزيز، فوفقاً لقواعد وأحكام الشريعة الإسلامية يجوز وقف التنفيذ من حيث الأصل، ولكن بالنسبة للجرائم التعزيرية التي صدرت بها أنظمة من ولي الأمر، ففي هذه الحالة يتم الرجوع إلى النظام فإذا نص على إمكانية وقف تنفيذ العقوبة فيجوز الحكم بوقف تنفيذ العقوبة، وبمعكس ذلك لا يجوز وقف تنفيذ الحكم ، وقد أجاز نظام الجزاءات السعودي^(٣) في المادة (٢١٤) للمحكمة التي تنظر الدعوى أن تنص في

(١) د. فتوح الشاذلي، النظام الجزائي السعودي، مرجع سابق ص ٥٧.

(٢) د. محمد أبو العلا عقيدة ، الاتجاهات الحديثة في قانون العقوبات الفرنسي الجديد ، دار النهضة العربية ، الطبعة الأولى ٢٠٠٤ ، ص ٧٧ ، وهذا ما نصت عليه المادة (١/٧٣٤) في قانون الاجراءات الجنائية الفرنسي لعام ١٩٨٦ المعدل .

(٣) الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢ وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ ، وقد أجاز قانون العقوبات المصري بمقتضى المادة (٥٥) حالات وقف تنفيذ الحكم ، حيث نصت على أنه " للمحكمة عند الحكم في جنابة أو جنحة بالغرامة أو الحبس مدة لا تزيد على سنة إن تأمر في نفس الحكم بإيقاف التنفيذ إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون و يجب أن تبين في الحكم أسباب إيقاف التنفيذ و =

حكما على وقف تنفيذ عقوبة السجن التعزيرية في الحق العام، إذا رأيت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو ظروفه الشخصية أو الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة أو غير ذلك ما يبعث على القناعة بوقف التنفيذ، وإذا ارتكب المحكوم عليه أي جريمة خلال مدة ثلاث سنوات من التاريخ الذي أصبح فيه الحكم الموقوف نهائياً وحكم عليه في الحق العام بالإدانة وتوقيع عقوبة السجن عليه، فللمحكمة - بناءً على طلب المدعي العام - إلغاء وقف تنفيذ العقوبة والأمر بإنفاذها دون الإخلال بالعقوبة المحكوم بتوقيعها في الجريمة الجديدة ، ووقف تنفيذ الحكم هو أمر جوازي للمحكمة ويرجع لسلطتها التقديرية ، فلا يتوجب أن تأمر به حتى ولو قامت الأحكام والشروط المنصوص عليها ولا مُعقب عليها في هذا الشأن، فإذا توصلت المحكمة بعد فحص الحالة من جميع النواحي وفق المعايير النظامية سواءً من حيث أخلاق المحكوم عليه، أو ماضيه، أو سنه، أو الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة، وإذا ما توصلت إلى ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة الأنظمة فلها أن تأمر بوقف التنفيذ ، فإن لم تقضي به المحكمة صراحة في الحكم فيكون الأصل هو تنفيذ العقوبة المحكومة بها .

المطلب الثاني : أثر وقف تنفيذ الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية

نصت الفقرة (أ) من المادة الثانية عشرة من لائحة انتهاء الخدمة بعد أن عدت الحالات التي يترتب عليها فصل الموظف من وظيفته بقوة النظام نصت صراحة على أنه " ولا يؤثر وقف تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها على تطبيق هذا

يجوز أن يجعل الإيقاف شاملاً لأي عقوبة تبعية لجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم " ، وحددت المادة ٥٦ إيقاف التنفيذ يكون لمدة ثلاث سنوات تبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الحكم نهائياً ، وبذلك نجد أن المشرع المصري ربط وقف التنفيذ بالعقوبة وليس بالجريمة ، حيث أجاز للمحكمة بوقف تنفيذ الحكم لاعتبارات وظروف المتهم إذا كانت العقوبة بالحبس أو الغرامة في جنائية أو جنحة ، ولم يتعرض قانون الخدمة المدنية المصري لبيان أثر هذا الوقف على الموظف العام .

الحكم " (١) ، ووفقاً لهذا النص يُفصل الموظف بقوة النظام ولا أثر لوقف تنفيذ الحكم إلا أن ديوان المظالم اتجه إلى أن وقف تنفيذ العقوبة الجنائية لا يمنع الجهة الإدارية من اتخاذ إجراءات تأديب الموظف العام متى كانت الأفعال التي اقترفها تُشكل جريمة تأديبية وهذا ما أكدته ديوان المظالم في العديد من أحكامه، حيث قضى بأن " وقف تنفيذ العقوبة لا يكف يد الجهة الإدارية في اتخاذ إجراءات تأديب الموظف المحكوم عليه إذا كانت الأفعال التي ارتكبها تُشكل مخالفة تأديبية حتى لو كانت هي ذات الأفعال التي كانت مرفوعة للمحاكمة الجنائية وتأييد ذلك الرأي بمصادقة المقام السامي علي مذكرة هيئة الرقابة والتحقيق رقم ٢٠٢٦/١/٢٨ في ٢٩/٧/١٣٩٣ هـ، إذ صدرت التوجيهات السامية بما مضمونه أولاً: في حالة وقف الحكم الجنائي الصادر ضد موظف يتعين وقف تنفيذ المادة (٧١) من نظام الموظف العام بحقه، وتقابل حالياً بالمادة (٣٠) من نظام الخدمة المدنية ١٤/٣٠ من لوائحه التنفيذية ، ثانياً: لا أثر لوقف الحكم الجنائي

(١) كان الوضع قبل صدور لائحة انتهاء الخدمة فيما يتعلق بهذه المسألة محكوم بالأمر السامي رقم (١٤٧٦/٢١٤/٣/س) وتاريخ ١٠/٩/١٣٩٣ هـ المُعمم بتعميم هيئة الرقابة والتحقيق رقم (١/١/٢١٤٠٨/خ) وتاريخ ٢٧/٦/١٣٩٣ هـ المتضمن أنه (أولاً) في حالة وقف تنفيذ الحكم الجنائي الصادر ضد موظف يتعين وقف تنفيذ المادة (٧١) من نظام الموظفين العام بحقه والتي تقضي بفصل الموظف بقوة النظام في عدة أحوال، (ثانياً) لا أثر لوقف تنفيذ الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف حال قيامها بحقه لاستقلال الدعويين الجنائية والتأديبية موضوعاً وحكماً، كما أن الأمر كان محكوماً بنص المادة (٣٢) من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم والتي تنص على أن " للدائرة إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو ظروفه الشخصية أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة أو غير ذلك مما يبعث على القناعة بوقف التنفيذ أن تنص في حكمها على وقف تنفيذ العقوبة ، ولا أثر لذلك الإيقاف على الجزاءات التأديبية التي يخضع لها المحكوم عليه" ومقتضى ما أقره المقام السامي ونص المادة (٣٢) من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم أن وقف تنفيذ العقوبة الأصلية يقتصر أثره علي وقف الجزاءات التبعية فقط ، وهي الجزاءات التي من المفترض إيقاعها دون حاجة إلى إجراءات تأديبية وبمجرد صدور الحكم بإدانة الموظف ، أما بالنسبة للجزاءات التأديبية ضد المحكوم عليه فإنه لا يخل بها ولا يؤثر عليها وقف التنفيذ ، إلا أنه يلزم لإيقاعها أن تقام ضد المحكوم عليه دعوى تأديبية ترفع من الجهة المختصة .

علي المسؤولية التأديبية للموظف حال قيامها بحقه لاستقلال الدعوتين الجنائية والتأديبية موضوعاً وحكماً كما تأيد بنص المادة (٣٢) من قواعد المرافقات والإجراءات إمام الديوان الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٠ وتاريخ ١٦/١١/١٤٠٩هـ، إذ نصت علي أن " للدائرة ... أن النص في حكمها علي وقف تنفيذ العقوبة ولا أثر لذلك الإيقاف علي الجزاءات التأديبية التي يخضع لها المحكوم عليه ، وبذلك فقد استعبدت هذه المادة الفصل بقوة النظام كعقوبة تبعية لدي الحكم بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية انطلاقاً من ذات الاعتبارات الشخصية للمتهم التي حدث إلي وقف التنفيذ، وحرصاً علي استقرار حياته في المجتمع واستمرار عمله الوظيفي، ومن ثم يجوز مساءلة المتهم عن ذات الوقائع عنها بجزاءات تأديبية أخرى تلائم وتتفق مع أسباب وقف التنفيذ وتحقيق الغاية المنشودة من ورائها"^(١) ، كما قضى أيضاً بأنه " وحيث أن قضاء الديوان استقر علي أن وقف العقوبة الجنائية يترتب عليه وقف تطبيق الآثار التبعية المترتبة علي تنفيذ الحكم الجنائي، ومنها بالطبع فصل الموظف من عمله بقوة النظام الذي لا يعدو أن يكون إجراء تنفيذياً لأثر من الآثار التبعية المترتبة علي تنفيذ الحكم الجنائي يُنفذ بتنفيذه ويُوقف بوقفة"^(٢) .

وكذلك قضى أيضاً بأنه " ... وحيث أنه بالنسبة لفصل المدعي بقوة النظام كعقوبة تبعية للحيثيات التي ذكرت في ذلك القرار فإن الدائرة تنوه إلي أنه إذا كان الحكم بالإدانة في جريمة التزوير ولاستعمال يعتبر حكماً بالإدانة في جريمة مُخلّة بالشرف والأمانة مما يتعين معه فصل المحكوم عليه بقوة النظام إلا أن ذلك الحكم ليس علي

(١) حكم ديوان المظالم من رقم ١٧٨/د/ج/٨ لعام ١٤٢١هـ في القضية رقم ٢/٥٩٨ في العام ١٤٢١هـ .

(٢) حكم المظالم ١٢/د/ق لعام ١٤٢٢هـ في القضية رقم ١٠٧/١/ق في العام ١٤٢١هـ مؤيد بالتدقيق رقم ٢١٢/ت/٤ لعام ١٤٢٢هـ .

إطلاقه ولا يطبق علي الحالة الماثلة أمام الدائرة بسبب أن الحكم الصادر بإدانة المدعي بالتزوير والاستعمال أوقف تنفيذ عقوبة السجن عن المدعي وينتج عن وقف التنفيذ تعليق مركز المحكوم عليه ومختلف الآثار الجنائية المترتبة علي الحكم وهو ما يوافق الهدف من الحكم بالوقف ، إذ أنه يهدف إلي تجنب المحكوم عليه أية آثار سلبية تؤثر علي شخصيته ، والقول بغير ذلك يترتب عليه أثار للحكم الموقف يتعارض مع هذا الهدف، وحيث أن العقوبة التبعية تعتبر من الآثار الجنائية والتي منها فصل الموظف بقوة النظام ، وبالتالي فإنه يجب وقف العقوبة التبعية عنه لأن وقف التنفيذ يسري علي جميع الآثار السلبية العقابية المترتبة علي الحكم الجنائي سواء كانت أصلية أو تبعية احتراماً لحجية الحكم الجنائي وإن كان ذلك لا يحول دون مُسألة المدعي عما ارتكبه تأديبياً وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة عليه من قبل السلطات المختصة بالتأديب وهي الآن الدائرة التأديبية في ديوان المظالم^(١) ، وفي حكم آخر أيضاً ورد ما نصه " ومن حيث أن المادة ٣٢ من القواعد المذكورة - يقصد قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم - قد نصت بعد أن أجازت الحكم بوقف تنفيذ العقوبة على أنهولا أثر لذلك الإيقاف على الجزاءات التأديبية التي يخضع لها المحكوم عليه - ومعنى ذلك أن هذه المادة قد أجازت وأقرت الحكم بوقف تنفيذ العقوبة وأن هذا الوقف لا يخل ولا يؤثر على الجزاءات التأديبية ضد المحكوم عليه مع وقف التنفيذ، ومن ثم إقامة الدعوى التأديبية ضده أمام الجهة المختصة لاستقلال الدعوى الجنائية عن الدعوى التأديبية " ^(٢)

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٢٠/د/ق/١٧ لعام ١٤١٨ هـ في القضية رقم ١/٧٧٨/ق لعام ١٤١٨ هـ المؤيد بحكم هيئة التدقيق رقم ١٥/ت/١ لعام ١٤١٩ هـ في القضية رقم ١/٧٧٨/ق لعام ١٤١٨ هـ.
(٢) حكم ديوان المظالم رقم ٣١٧/ت/٣ لعام ١٤٠٩ هـ، في القضية رقم ٢/٤٦٢/ق لعام ١٤٠٨ هـ.

وبذلك نجد أن وقف تنفيذ الحكم الجنائي لا يُقيد السلطات التأديبية، فأمر وقف تنفيذ الحكم الجنائي يوقف تنفيذ العقوبة التبعية ولا يحول ذلك من اختصاص الجهة الادارية بمساعلة الموظف تأديبياً وتوقيع العقوبة المناسبة لما اقترفه ولا أثر لوقف تنفيذ العقوبة الجنائية على المسؤولية التأديبية للموظف العام ، ونخلص من ذلك أن ديوان المظالم وهو السلطة القضائية المختصة بالمحاكمة التأديبية قد استبعد الفصل بقوة النظام كعقوبة تبعية لدى الحكم بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية، ومن ثم يجوز مُساعلة المتهم عن ذات الوقائع وتعزيزه عنها بجزاءات تأديبية أخرى تتلائم وتتفق مع أسباب وقف التنفيذ وتحقيق الغاية المنشودة من ورائها، وبذلك يترتب على وقف تنفيذ الحكم الجنائي وقف تنفيذ العقوبة التبعية المقررة نظاماً، وترك الأمر لجهة الإدارة بتوقيع الجزاء التأديبي المناسب، فإذا صدر الحكم الجزائي بإدانة الموظف عن التهمة المنسوبة إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية، فإن هذا الحكم لا يلزم الجهات التأديبية بعدم مُساعلته تأديبياً، إذ أن وقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط ولا يمتد إلى المُساعلة التأديبية لاستقلال المسؤولية التأديبية عن الجنائية، وهذا ما قرره المحكمة الادارية العليا حيث قضت بأنه " ومن حيث أن الحكم الجنائي النهائي الصادر بالإدانة هو دليل لا يقبل المناقشة على ثبوت ارتكاب العامل الجرم المنسوب إليه ولو كان قد قضى بوقف التنفيذ، ذلك أن هذا الإجراء إنما مراعاة للشفقة حرصاً على مستقبل الطاعن، ومن ثم فلا مجال لمناقشة ثبوت ارتكابه لهذا الجرم من عدمه بعد صدور الحكم الجنائي بمعاقبته بالحبس والغرامة على النحو السابق إيضاحه ، وإن كان قد قضى بوقف تنفيذ العقوبة ، كما أن وقف تنفيذ العقوبة لا يحول دون محاكمته تأديبياً طالما أن هذا الفعل وهو حيازة الجواهر المخدرة قد كون جريمة تأديبية أيضاً – وإنما يقتصر وقف تنفيذ العقوبة على العقوبات التبعية والتكميلية التي تتبع صدور الحكم الجنائي النهائي بقوة القانون" ^(١)، كما قررت أيضاً بأنه " ومن حيث أن سند الطاعن

(١) حكم المحكمة الادارية العليا الصادر في الطعن رقم ٣٩٩١ لسنة ٣٨ ق.ع جلسة ١٩/٣/١٩٩٦.

في دعوى البطلان الماثلة - أن الحكم الجنائي الذي صدر على الطاعن قد قضى بوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها إيقافاً شاملاً لكافة الآثار الجنائية التي تنصرف إلي جميع العقوبات التبعية - الأمر الذي كان يتعين معه على المحكمة مصدرة الحكم المطعون فيه أن تراعيه عند تقدير العقوبة على الطاعن احتراماً لحجية الحكم الجنائي ، وذلك مردود عليه ، بما جاء بالحكم المطعون عليه بأنه لا محاجة بأن الحكم الجنائي أمر بوقف تنفيذ العقوبة وآثارها الجنائية ذلك أن الفصل لم يقع بقوة القانون كنتيجة للحكم الجنائي ولكن جهة الإدارة عملت حقها بإحالة الطاعن إلي المحاكمة التأديبية لما تضمنته الاتهامات المسندة إليه من مخالفات تأديبية على جانب كبير من الجسامه، ولا يغفل الحكم الجنائي يدها ولو كان شاملاً لوقف الآثار الجنائية عن قيامها بتنفيذ المخالفات التأديبية المُسندة إليه وإعمال حكم القانون فيها وليس من شأنه ذلك أن يهدر حجية الحكم الجنائي أو يؤدي إلي تجزئه حجيته أو الانتقاص منه"^(١).

ويُثار تساؤل على نطاق البحث في هذا الصدد وهو ما أثر العفو العام على الوضع الوظيفي للموظف العام ، بأن يصدر حكم جزائي بإدانته الموظف ثم يصدر عفو عام فما أثر ذلك على وضعه الوظيفي ؟

الأصل أنه لا يمتد سريان العفو الشامل عن الجريمة الجنائية إلى الجريمة التأديبية إلا بنص ولا يسري بشأنها ، أما إذا كان الجزاء التأديبي تابعاً للعقوبة الجزائية، أو ترتب عليها كأثر تلقائي لها، فإن قانون العفو العام يمحو الجزاء التأديبي، ولا شك أن العفو يُزيل الجريمة ذاتها حيث يعتبر الجريمة كأن لم تكن ، ويعد الجنائي كأنه لم يرتكب أي جريمة، ومع ذلك لا يمتد سريان العفو العام عن الجريمة الجزائية إلى المخالفة التأديبية إلا بنص خاص ، فوفقاً للمرسوم الملكي رقم م / ٤٤ وتاريخ ١٤٢٥/٧/٢٨ هـ المبني على قرار مجلس الوزراء رقم ٢١٠ وتاريخ ١٤٢٥/٧/٢١ هـ ونص على أنه " لا تسقط العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالإدانة

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ١٤٧٢ لسنة ٤٣ ق.ع جلسة ٢٠٠٤/٢/١١ .

إذا صدر عفو من ولي الأمر عن العقوبة الاصلية ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك" .

وترتيباً على ذلك فإن العفو العام عن الجريمة الجزائية لا يمنع من المساءلة التأديبية للموظف العام عن الفعل نفسه الذي شمله العفو العام، أما إذا كان الجزاء التأديبي تابعاً للعقوبة الجزائية أو مُرتباً عليها كأثر تلقائي له فإن العفو العام يحو الجزاء التأديبي أيضاً المُقرر مع العقوبة الجنائية ، كذلك لا عبرة بالعفو عن العقوبات الأصلية على إيقاع الجزاءات التبعية المترتبة على الحكم بالإدانة ، والتي في مقدمتها فصل الموظف من وظيفته بقوة النظام متي ما صدر الحكم بإدانته ما لم يتضمن العفو النص على خلاف ذلك ، وهذا ما تضمنه وتم التأكيد عليه صراحة في المرسوم الملكي رقم (م/٤٤) وتاريخ ١٤٢٥/٧/٢٨ هـ ، حيث نص على أنه " لا تسقط العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالإدانة إذا صدر عفو من ولي الأمر عن العقوبة الأصلية ما لم ينص أمر العفو على خلاف ذلك" ، وبذلك يتوقف الأمر على ما ورد في قرار المقام السامي بالعفو العام هل يقتصر فقط على العقوبة الجنائية أم يمتد ليشمل العقوبة التأديبية، وهذا ما قرره أيضاً ديوان المظالم حيث قضي بأنه " كما يتضح من خلال الأوراق أن هيئة الرقابة والتحقيق تولت إقامة الدعوى الجزائية في ذلك وصدر عنها قرار الاتهام رقم (...). لعام ١٤٣١هـ ونُظرت الدعوى أمام الدائرة الجزائية الأولى بهذه المحكمة إلا أنه صدر عنها الحكم رقم (.../د/ج/١ لعام ١٤٣١هـ) القاضي بانقضاء الدعوى الجزائية العامة بعفو ولي الأمر إلا أن ذلك لا يعني عدم مساءلة المدعية تأديبياً، ومن ثم ينحصر البحث في المساءلة عن مدى مخالفة المدعية لواجباتها الوظيفية بحكم ما يُملى عليها نظامها الوظيفي دون المساس بأصل الدعوى الجزائية أو إثارتها والتي صدر الحكم الشرعي بانقضائها بناءً على العفو الملكي" (١).

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٣/د/ت/١/١ لعام ١٤٣٤هـ، في القضية رقم ١/٥٨٩٨/ق لعام ١٤٣٢هـ ، والمؤيد بحكم الاستئناف ٣/١٦٤ لعام ١٤٣٤هـ ، تاريخ الجلسة ٢٣/٤/١٤٣٤هـ ، مجموعة الأحكام والمباني الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٤هـ ، المجلد الخامس ، تأديب ، صفحة رقم ٣٠٣٤ .

المبحث الرابع

أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على المسؤولية التأديبية

من المُستقر عليه فقهاً وقضاً أن للحكم الجنائي الصادر بالإدانة حجية أمام سلطات التأديب فيما يتعلق بإسناد الفعل إلى المتهم، أما إذا صدر الحكم الجنائي قاضياً ببراءة المتهم مما نُسب إليه ، فهل تلتزم السلطات التأديبية وتتقيد بما أقره الحكم الجنائي أم لا ؟ ، أو بمعنى آخر هل تبرئة الموظف جنائياً يترتب عليها تبرئته تأديبياً ؟

لا شك أن استقلال النظام التأديبي عن النظام الجنائي له دور هام في الإجابة على هذا التساؤل فلكل نظام منهم مصلحة يسعى لحمايتها تختلف عن الأخرى ، كما أن الأحكام الجنائية تُبنى على اليقين والجزم ، وقد يصدر الحكم بالبراءة للشك أو لعدم اكتمال الأدلة أو لبطلان الإجراءات أو لانتفاء الوقائع وعدم ثبوتها ، ولبيان أثر ذلك يقتضى الأمر تقسيم هذا المبحث لمطلبين نتعرض في المطلب الأول لأثر البراءة لعدم كفاية الأدلة أو لبطلان الإجراءات ونُخصص المطلب الثاني لبيان أثر البراءة لانتفاء الوجود المادي للواقعة وفقاً لما يلي:

المطلب الأول : أثر الحكم بالبراءة لعدم كفاية الأدلة أو لبطلان الإجراءات

قد يصدر الحكم الجنائي بالبراءة لعدم كفاية الأدلة أو للشك فيها أو لعدم توافر أركان الجريمة الجنائية أو لشيوع التهمة ، ولاشك أن الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لا يحوز الحجية أمام سلطات التأديب إلا في حالة واحدة وهي حالة ما إذا كان سبب البراءة عدم وقوع الفعل المادي من الموظف أي انتفاء الواقعة^(١)، أما إذا كان سبب

(١) د. عادل يونس، الدعوى التأديبية وصلتها بالدعوى الجنائية، بحث منشور في مجلة إدارة قضايا الحكومة، السنة الأولى، العدد الثالث، يوليو - سبتمبر ١٩٥٧، ص ٥١ - ٥٣ .

البراءة يرجع إلى تخلف أحد أركان الجريمة، أو إلى الشك في عدم ثبوت الواقعة أو عدم كفاية الأدلة أو إلى بطلان في الإجراءات، فحكم البراءة في هذه الحالات لا يُقيد سلطات التأديب ، فإذا كان سلوك الموظف الذي قُضى ببراءته جنائياً يُنم عن انحراف في سلوكه الوظيفي ويُشكل جريمة تأديبية مستقلة عن الجريمة الجنائية ، فليس هناك ثمة تعارض إذن بين الحكم الجنائي الصادر ببراءة الموظف من التهمة الجنائية المنسوبة إليه لانتفاء وقوعها منه وبين مُعاقبته في نفس الوقت عن الأخطاء المسلكية الأخرى والثابتة قبله بتوقيع الجزاء التأديبي المناسب لما اقترفه ، فالحكم الجنائي الصادر بالبراءة يُقيد سلطات التأديب وتلتزم به وبحججته في حالة واحدة وهي إذا كان سبب البراءة هو انتفاء الواقعة، فلا تُعاود الجهة الادارية اثبات وقوعها، إلا أن ذلك لا يمنع حق الإدارة في تقدير سلوك الموظف وتكييفه من المتهم من الناحية التنظيمية ومدى اتفائه مع القواعد العامة للسلوك الواجب طالما أنها تؤسس جزاءها على وقائع لم يفصل فيها القاضي الجنائي ، ومن ذلك أن يُؤخذ الموظف على سلوكه في وضع نفسه في مواطن الشبهات والريب^(١).

فمن المتصور أن يُبرأ الموظف من المسؤولية الجزائية ويُسأل تأديبياً إذا كان فعله يُشكل مخالفة تأديبية لا تصل إلى مستوى الجريمة الجنائية، فحجية الحكم الجزائي في المجال التأديبي لا تكون إلا في خصوص ثبوت الواقعة موضوع الاتهام أو نفيه، وهذا هو المدى الذي تبلغه حجية الحكم الجزائي في المجال التأديبي، ويُقيد السلطة التأديبية، فلا تملك مناقشة هذه الوقائع من جديد، وإنما يتعين عليها الالتزام بالنتائج التي انتهى إليها القضاء الجزائي من حيث الوجود المادي للوقائع، والعمل على

(١) د. وحيد محمد إبراهيم، قوة الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب ، ص ٤٨٤ .

احترامها، فلا مجال لسلطات التأديب التحري عن الوجود المادي للوقائع التي أثبتتها أو نفاها الحكم الجنائي مرة أخرى.

فبراءة الموظف جنائياً من التهم المنسوبة له لعدم كفاية الأدلة لا تعني عدم قيام مسؤوليته تأديبياً ، و ذلك أن الوقائع التي تثبت في حق المتهم وإن كانت غير كافية لقيام الجريمة الجنائية إلا أنها قد تشكل كلها أو بعضها مخالفة تأديبية متي كانت إخلالاً بمقتضى الواجبات أو المحظورات الوظيفية ، والسبب في ذلك أن الأحكام الجنائية تُبنى على اليقين والجزم وأي شك أو شبهة قد يترتب عليها عدم إدانة المتهم ، وبذلك قضت هيئة التأديب حيث قررت في أحد أحكامها" وحيث أن قرار هيئة الحكم بديوان المظالم رقم (١١١) لسنة ١٣٩٨ هـ بتبرئة المتهم لم يستند إلي عدم صحة الواقعة أو عدم الجنائية ، وإنما بُني على الشك وعدم كفاية الأدلة، فهذا لا يرفع عنه الشبهة نهائياً ولا يحول دون محاكمته تأديبياً وإدانة سلوكه الإداري"^(١) ، فقد جاء يحكم لديوان المظالم أنه " مع أن الأحكام الجنائية تبقى علي حجتها محمولة علي أسبابها إلا أن ذلك لا يحجب ما للدائرة التأديبية من صلاحية المساءلة التأديبية وتكييف الجريمة لإيقاع العقوبة التبعية المناسبة انطلاقاً من قناعتها بعد معاينة المتهم وسماع أقواله مجدداً مقارنة ذلك بما جاء في الأوراق ... ، فإنه يتعين القضاء بأن ما جُوزي به المذكور يوفى إلي درجة الإخلال بالشرف والأمانة ولا ينال من ذلك من كون الجريمة لم تثبت عليه لعدم كفاية الأدلة ، فإن ذلك لا يعني براءته مما نُسب إليه، ولا يمنع إبعاده عن

(١) حكم هيئة التأديب رقم (٥١) في جلسة ١٣٩٩/٩/١٩ هـ. مجموعة أحكام هيئة التأديب ، المجموعة الثالثة ، الأحكام الصادرة في عامي ١٣٩٨ هـ و ١٣٩٩ هـ ، ص ٢٨٣.

الوظيفة العامة مؤقتاً حتى يظهر صلاحية لها^(١)، فبراءة الموظف جنائياً من التهم المنسوبة له متى كان أساسها الشك وإن كانت تشفع في درء العقوبة الجنائية عنه إلا أنها لا تعني عدم قيام مسنوليته التأديبية ، ومرد ذلك أن المسنولية التأديبية تقوم إن كان لها وجه على أساس أن الموظف قد وضع نفسه بسلوكه أو تصرفاته موضع الشك والريبة والالتهام ، فهذا السلوك الثابت في حقه يُشكل في حد ذاته مخالفة تأديبية تستوجب مساءلته عنها لإخلاله بمقتضى واجب وظيفي مفاده وجوب أن يكون الموظف حسن السيرة والسلوك بما يبعث الثقة والاطمئنان إليه من جانب الإدارة ، فخروجه على ذلك المقتضى من خلال وضع نفسه موضع الشك والشبهات هو في حد ذاته مخالفة تأديبية ، وأكد ذلك أحد أحكام هيئة التأديب " وحيث أن الحكم الجنائي صدر بتبرئة الموظف المتهم ، إلا أن هذه البراءة بنيت على أسباب قوامها الشك الذي يشفع له في درء العقوبة الجنائية عنه ، فإنه لا يرفع عنه مسنوليته في المجال الإداري كما هو ثابت في الحكم الجنائي ... " ^(٢) كما قررت أيضاً بأنه "بالنسبة للأحكام الصادرة بالبراءة فإنه يتعين التفرقة بين ما إذا كان الحكم بالبراءة معناه عدم حصول الواقعة المنسوبة للمتهم أصلاً ، أو عدم حصولها منه بالذات وبين ما إذا كان الحكم بالبراءة قد بني على أساس عدم توافر أركان الجريمة المنسوبة للمتهم ، أو عدم توافر شرائط توقيع العقوبة المقررة لها مع ثبوت الواقعة المنسوبة إليه ، ففي الحالتين الأوليين يتقيد القاضي التأديبي بما قضى به الحكم الجنائي من نفي حصول الواقعة أصلاً ، أو نفيها عن المتهم ، وفي الحالتين الأخيرتين قد ينشأ عن الفعل الثابت في حق المتهم

(١) حكم ديوان المظالم رقم ١٢/١٤/٢٠١٤/٤/٢٠ في ١٤/٤/٢٠١٤ مجموعة المبادئ النظامية للفترة من ١/١٦/١٤١٠ حتى ١٤١٦/٦/٣٠.

(٢) حكم هيئة التأديب رقم (٥١) في جلسة ١٣٩٩/٩/١٩. مجموعة أحكام هيئة التأديب ، المجموعة الثالثة ، الأحكام الصادرة في عامي ١٣٩٨ هـ و ١٣٩٩ هـ ، ص ٢٨٣.

والذي لا يكون جريمة مُعاقباً عليها جنائياً أو تتوافر فيه شرائط توقيع العقوبة الجنائية، فقد ينشأ عنه مُخالفة مسلكية عن مُساءلة المتهم عنها تأديبياً ، كما قد يتفرع عنه أو يصاحبه مُخالفة مسلكية لا تكون في ذاتها جريمة جنائية ، ففي هذه الحالة أيضا يمكن مُساءلة المتهم تأديبياً بالرغم من الحكم ببرأته جنائياً" (١) .

كما قررت المحكمة الإدارية العليا حيث قررت بأنه " قد استقر قضاؤها على أن الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة على ارتكاب الجريمة الجنائية لا يحول دون محاكمة الموظف العام تأديبياً عن المخالفات الإدارية والمالية الثابتة قبله" (٢)، كما قررت المحكمة الإدارية العليا حيث قضت بأنه "متى ثبت أن الحكم الصادر من المحكمة الجنائية بتبرئة العامل المتهم لم يستند إلى عدم صحة الواقعة أو عدم الجنائية وإنما بُني على الشك وعدم كفاية الأدلة، فهذا لا يرفع الشبهة عنه نهائياً، ولا يحول دون محاكمته تأديبياً وإدانة سلوكه الإداري من أجل هذه التهمة عينها على الرغم من حكم البراءة على اعتبار أن العامل وضع نفسه موضع الشبهات وقد يكون لذلك أثره في الإساءة إلى سمعة المرفق بما يحمله هذا من خروج العامل على مقتضيات الوظيفة" (٣) .

كما قضت أيضاً "إذا كان لا يجوز للقرار التأديبي أن يُعيد النظر فيما قام علي الحكم الجنائي الذي قضى ببراءة المدعى عليه من تهمة الرشوة كما سلف البيان، وإلا كان في ذلك مساس بقوة الأمر المقضي وهو ما لا يجوز إلا أن هذا لا يمنع المجلس التأديبي من محاكمة الموظف تأديبياً عن الأخطاء المسلكية الأخرى عند ثبوتها مادام

(١) حكم هيئة التأديب رقم (٤) في جلسة ١٣٩٣/٣/٢٥ هـ. مجموعة أحكام هيئة التأديب ، المجموعة الأولى ، الأحكام الصادرة حتى نهاية عام ١٣٩٤ هـ ص ١٥ .

(٢) حكم المحكم الادارية العليا في الطعن رقم ٦٥٤٥ و ٥٨٦١ و ٦١٠٤ لسنة ٢٠٠٢ ق.ع جلسة ٢٠٠٠/٢/٥ .

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٤٠٩ لسنة ٢٦ ق، جلسة ١٩٨٦/١١/٢٠ .

ليس ثمة تعارض بين الإدانة في تلك الأخطاء وبين الحكم الجنائي القاضي بالبراءة فيما قام عليه قضاءه^(١)، كما أن الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لبطلان التفتيش أو لوجود خطأ إجرائي في إجراءات الضبط، لا ينفي قيام سبب الجزاء التأديبي، وهو إخلال المتهم بواجبات وظيفته أو الخروج على مقتضياتها. فقد يثبت ذلك للسلطة التأديبية من أوراق التحقيق الجنائية ومن التحقيقات التي تجريها هي ومن تسمعهم من الشهود^(٢)، فإذا كان الشك يُفسر لصالح المتهم في المجال الجنائي، فالأمر ليس كذلك بالنسبة لسلطات التأديب، فإن الشك يكفي لإدانة الموظف في الجريمة التأديبية، وذلك يعني عدم التزام سلطات التأديب بالحكم الجنائي بالبراءة المؤسس على الشك، فإذا كان شيوع التهمة سببا للبراءة من العقوبة الجنائية، فإنه لا يُعد مانعاً من المساءلة التأديبية^(٣)، ولا سيما متى أمكن إسناد فعل إيجابي أو سلبي محدد إلى الموظف يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية التي سوغت ارتكاب الواقعة الجنائية المجهول فاعلها، ويتعين على المحكمة التأديبية ألا تغفل عن حجية الحكم الجنائي الصادر ببراءة استنادا على عدم صحة الوقائع، فإن هذه الحجية لا تُقيد المحكمة التأديبية إذا كان الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على عدم كفاية الأدلة والشك فيها، فإنه حينئذ لا يرفع التهمة نهائيا عن الموظف، ولا يحول دون محاكمته تأديبيا من أجل التهمة عينها على الرغم من حكم البراءة^(٤)، فإذا قضى حكم جنائي ببطلان الدليل أو نسبة الفعل للمتهم لبطلان إجراءات التفتيش أو القبض، فهذا السبب جنائي محض للبراءة، ومن

(١) حكم الإدارية العليا الصادر في ١٩٦٣/١١/٩، قاعدة رقم ٨٧٧، مجموعة أبوشادي، الجزء الأول، ص ٩٢٨.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا جلسة ١٩٥٢/١٢/١٤ م س ٣، ص ٢٨٩.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٩٠٤ لسنة ٣٧ عليا جلسة ١٩٩٤/١/٢٩.

(٤) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٤٩٤ لسنة ٣٣ عليا، جلسة ١٩٩٠/١/٢٢ جلسة ١٩٩٠/١/٢٧.

أجل ذلك فهو لا يقيد سلطة التأديب، ويرى بعض الفقهاء أنه إذا أهدر القضاء الجنائي دليلاً ما بناء على هذه الأسباب، فإنه دليل يتصل بإثبات الجرم الجنائي، وهو أمر متعلق بالنظام العام ولهذا السبب يجب أن تلتزم به جميع جهات الإدارة والتأديب .

المطلب الثاني : أثر الحكم الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع

تعني البراءة الجنائية لعدم توافر أركان الجريمة الجنائية أو لانتفاء الوقائع المادية أن الأفعال المنسوبة إلى الموظف لا تتكامل بها أركان الجريمة الجنائية ، فالبراءة بهذا الشكل لا تعتبر مانعاً من المسؤولية التأديبية ، ولا يمنع من مساءلة الموظف تأديبياً عن ذات الفعل متى كان هذا الفعل يُشكل خطأ تأديبياً ، ومناطق ذلك أن استقلال المسؤولية التأديبية إنما تبحث في سلوك الموظف وفي مدى إخلاله بواجبات وظيفته ، ولذلك قررت هيئة التأديب أن " الجريمة الإدارية أو الذنب الإداري إنما يختلف اختلافًا كلياً في طبيعته وتكوينه عن الجرائم المعاقب عليها جنائياً ، فقد يكون الفعل ذنباً إدارياً وفي الوقت نفسه يعتبر ذنباً جنائياً إذ المراد في الحالة الأولى إلى الإخلال بواجبات الوظيفة وما ينطوي عليه من مخالفة التعليمات والسلوك الوظيفي الواجب مراعاته حتى يكون الموظف بعيداً عن كل شبهة واستقراراً للثقة التي لا بد من توافرها فيه حرصاً على الصالح العام ، وأما في الحالة الثانية فإن الذنب يكون قد خرج من النطاق الإداري إلى النطاق الجنائي ومن نطاق ثبوت الذنب الإداري يكفي أن يقوم لدى المجلس أسباب جدية تستند إلى أصول ثابتة في الأوراق بما يجعله يقرر ما إذا كان الموظف يُدان تأديبياً أم لا متوخياً في ذلك الصالح العام ، وما يترفع بالوظيفة عن مواطن الشبهات حرصاً على مصلحة العمل ولكي تحقق الوظيفة الخدمة العامة التي تقوم على أدائها ، فإذا ما قضي ببراءة الموظف العام لعدم تكامل أركان الجريمة الجنائية ، فإن للمجلس أن ينظر في أمره من ناحية ما إذا كان الفعل المنسوب إليه ذنباً

إدارياً أم لا بحيث لا يتعدى في هذا النظر ما هو خارج من اختصاصه"^(١)، كما قضى بذلك أيضاً ديوان المظالم حيث قضى بأنه " وبما أن حكم المحكمة الجزئية بمكة المكرمة رقم (...) وتاريخ ١٤/٢/١٤٣٣هـ قد نص على عدم ثبوت قيام المدعى عليه بما نسب إليه، وعلى صرف النظر عن دعوى المدعي العام بإثبات ذلك، وأن ما صدر بحقه إنما هو من باب التعزيز للشبهة وبما أن الحكم الصادر في حق المدعى عليه بسجنه وجلده، هو تعزيز بناءً على الشبهة وليس إيقاعاً لعقوبة التعاطي لعدم ثبوت الهمة، وبما أن الحكم لم يصرح فيه بالإدانة وبما أن من المتقرر قضاءً أن المحكمة التأديبية تستلزم أن يكون الحكم نهائياً مصرحاً فيه بالإدانة بجريمة التعاطي وبما أن المدعى عليه لا يملك السيارة التي ضبطت بداخلها المادة المخدرة"^(٢)، كما قضت المحكمة الادارية العليا بأنه " كما استقر قضاء هذه المحكمة أيضاً، مسaire لنص المادة ٤٥٦ من قانون الإجراءات الجنائية، على أن القضاء الجنائي هو المختص بإثبات أو نفي المسؤولية الجنائية عن الأفعال التي تكون جريمة جنائية، متى قضت في هذه الأفعال بحكم نهائي حائز لقوة الأمر المقضي، بما لا يجوز معه للمحكمة التأديبية وهي بصدد التعرض للجانب التأديبي من هذه الأفعال أن تعاود البحث في ثبوتها من عدمه، باعتبار وجوب تقيدها بما ورد بشأن هذه الأفعال بالحكم الجنائي"^(٣)

(١) حكم هيئة التأديب رقم (٤٦) في جلسة ١٣٩٩/٧/٢٩هـ. مجموعة أحكام هيئة التأديب، المجموعة الثالثة، الأحكام الصادرة في عامي ١٣٩٨ هـ و ١٣٩٩ هـ، ص ٢٤٨.

(٢) حكم ديوان المظالم رقم ١٠/د/٢٤/١٠ لعام ١٤٣٤هـ، في القضية الابتدائية رقم ١٠/٢٥٩/ق لعام ١٤٣٤هـ، والمؤيد بحكم الاستئناف رقم ١/١١٢٥ لعام ١٤٣٤هـ تاريخ الجلسة ١٤/٨/١٤٣٤هـ، مجموعة الأحكام والمباني الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥ هـ، المجلد الخامس، تأديب، صفحة رقم ٢٩٨٤

(٣) حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١١١٠ لسنة ٤٤٤ق.ع و ٧٣٠٤ لسنة ٤٦ق.ع جلسة ٢٧/٥/٢٠٠٦.

فالإدارة حق تقدير سلوك الموظف المتهم من الناحية الإدارية ومدى اتفائه مع القواعد العامة للسلوك الواجب طالما أنها تؤسس جزاءها على وقائع لم يفصل فيها القاضي الجنائي، ومثال ذلك أن يؤاخذ الموظف على سلوكه بوضع نفسه في مواطن الشبهات والريب مما يؤدي إلى اتهامه بارتكاب الجريمة^(١)، فقد جاء يحكم لديوان المظالم أنه " مع أن الأحكام الجنائية تبقى علي حجتها محمولة علي أسبابها إلا أن ذلك لا يحجب ما للدائرة التأديبية من صلاحية المساءلة التأديبية و تكيف الجريمة لإيقاع العقوبة التبعية المناسبة انطلاقاً من قناعتها بعد معاينة المتهم وسماع أقواله مجدداً مقارنة ذلك بما جاء في الأوراق ... ، فإنه يتعين القضاء بأن ما جوزي به المذكور يوفي إلي درجة الإخلال بالشرف والأمانة ولا ينال من ذلك من كون الجريمة لم تثبت عليه لعدم كفاية الأدلة ، فأن ذلك لا يعني براءته مما نسب إليه ، و لا يمنع إبعاده عن الوظيفة العامة مؤقتاً حتى يظهر صلاحية لها^(٢)، وأيضاً قرر ".....وحيث أنه عما أثارته الهيئة في اعتراضها بشأن التناقض في أسباب الحكم إذ انتهى إلى عدم الإدانة لعدم كفاية الأدلة ثم أشار إلى أن التزوير مفضوح، فإن ما أوردته الدائرة بشأن التزوير المفضوح تزايداً في الأسباب لا لزام له ولا يعيب الحكم فيما انتهى إليه عدم إدانة المتهم لعدم كفاية الأدلة"^(٣) ، فعدم ثبوت الجرم الجنائي لا ينفي مساءلة الموظف تأديبياً ، وهذا ما قرره ديوان المظالم في أحد أحكامه ، حيث قضى " أن القرار الشرعي

(١) المستشار الدكتور. محمد ماهر أبو العينين، قضاء التأديب في الوظيفة العامة، ص ١١٩ .

(٢) حكم ديوان المظالم رقم ١٢/١٤/٢٠١٤ لعام ١٤١٤هـ في القضية رقم ١١٦/١٤ لعام ١٤١٤هـ مؤيداً بالقرار رقم ٣٩ في ٢٠/٤/١٤١٤هـ مجموعة المبادئ النظامية للفترة من ١٦/١٠/١٤١٠هـ حتى ١٦/٦/١٤١٦هـ.

(٣) حكم ديوان المظالم رقم ٢٢٥/٣/١٤١٣ لعام ١٤١٣هـ جلسة ١٩/٤/١٤١٣هـ مجموعة المبادئ النظامية التي قررتها هيئة التدقيق بديوان المظالم في أحكامها الجزائية والتأديبية عن الفترة من ١/١/١٤١٠هـ وحتى ٣/١٢/١٤٢٠هـ.

وأن اقتصر على تعزيز المتهم بجلده خمس وثلاثين جلدة وإخلاء سبيله لبقائه في السجن أكثر من خمسة وأربعين يوماً ، فإنه لا ينفي عن المتهم المذكور الجرم المنسوب إليه من إخفاء الشنطة بقصد سرقتها، وهو جرم يتنافى مع ما يجب أن يكون عليه الموظف من التحلي بالأمانة والبعد عن مواطن الريبة والانحراف ، كما أن عدم معاقبة المتهم بالعقوبة المقررة لمرتكب حد السرقة لا ينفي عنه تلك التهمة لكون واقعة السرقة وعقوبتها تتطلب شروطاً وضوابط إذا تخلف أحدها درء الحد عن المتهم، لقوله صلى الله عليه وسلم "ادروا الحدود بالشبهات" ، وبذلك قرر ديوان المظالم بأنه " لذا وبما أن قضاء الدائرة الذي توصلت إليه في قرارها المعنى بالتدقيق بعدم اعتبار ما عوقب من أجله المتهم مُخلاً بالشرف والأمانة لا يتفق مع الوقائع المنسوبة إلى المتهم، والمتمثلة في النشاط الإجرامي والانحراف الخلقي للمذكور في إخفاء الشنطة بقصد سرقتها، ومن ثم يكون هذا القضاء معيباً يتعين نقضه والقضاء باعتبار ما عوقب من أجله المتهم من قبيل الأفعال المُخلّة بالشرف والأمانة"^(١) ، وأيضاً المحكمة الإدارية حيث قررت بأنه " ...ومن المقرر أن للحكم الجنائي حجية واجبة وثابتة قبل القضاء التأديبي في خصوص ارتكاب المتهم للجريمة الجنائية والتي تمثل ذات الجريمة التأديبية المتهم بارتكابها ، وعلى ذلك فإن ثبت جنائياً عدم ارتكاب المتهم للفعل المؤثم جنائياً والمقدم بسببه إلى المحاكمة التأديبية كان واجباً على المحكمة التأديبية أن تنزل على مقتضى هذا الحكم وتنتهي إلى براءة المتهم من الفعل التأديبي المنسوب إليه ما لم يتضمن هذا الفعل التأديبي ما يجاوز الجريمة الجنائية بأن تضمن أفعالاً وأوصافاً أخرى يمكن مجازاة المتهم عنها ، وفي هذه الحالة تقتصر البراءة على حدودها المرسومة بالحكم الجنائي ،ومن حيث أنه كذلك وكان البين مما تقدم أن الفعل الزمني والجوهري

(١) حكم ديوان المظالم رقم ١١٢/ت/١ لعام ١٤٠٥هـ في القضية رقم ١/٨٢٤/ف لعام ١٤٠٥هـ ،مجموعة المبادئ الشرعية والنظامية الصادرة عن دوائر ديوان المظالم لعام ١٤٠١هـ ص ٣٨٩.

الذي تدور حوله المخالفة التأديبية وهو قيام الطاعن بإجهاض إحدى السيدات على نحو خاطئ مما أدى إلي وفاتها أن هذا الفعل ثبت من الحكم الجنائي عدم ارتكاب الطاعن له، وعليه فإنه يتعين الحكم ببراءته مما هو منسوب إليه حيث لا يتبقى في الاتهام المنسوب إليه تأديبياً ثمة أفعال وأوصاف أخرى لمخالفات تأديبية يمكن نسبتها للطاعن" (١).

وأخيراً قد يصدر الحكم الجنائي بالبراءة لانتفاء القصد الجنائي في الجرائم العمدية، وانتفاء الخطأ الجنائي في الجرائم غير العمدية، وفي مثل هذه الحالات لا ينفي الحكم الجنائي وقوع الفعل المادي، ولكنه ينفي الصفة الإجرامية عنه، وبالتالي فلا يحول دون أن تكون هذه الوقائع جريمة تأديبية لأن مناط التأثيم في كل منها يختلف عن الآخر، فقد لا تتوافر في الفعل أركان الجريمة الجنائية، وعلى الرغم من ذلك يُسأل مُرتكبه تأديبياً عن إهماله الذي أدى إلى فقد المهمات، فلا يحول دون ملاحقة الموظف عن إهماله في واجباته الوظيفية ومعاقبته عنها تأديبياً.

" دَعَوَاهُمْ فِيهَا سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ وَتَحِيَّتُهُمْ فِيهَا سَلَامٌ وَأَخْرُ دَعَوَاهُمْ أَنْ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ" (٢)

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ١٢٤١٥ لسنة ٤٨ ق.ع جلسة ٢١/١/٢٠٠٦.

(٢) الآية رقم ٩ من سورة يونس.

خاتمة البحث

تناولنا في البحث أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام وبيان أثر الحكم الجنائي في كافة أحواله سواءً كان صادراً بالإدانة أم كان صادراً بالإدانة مع وقف تنفيذ الحكم أم كان صادراً بالبراءة القائمة على بطلان الإجراءات أو الشك أم كانت قائمة على انتفاء الوقائع المادية المنسوبة للموظف ، وانتهينا إلى استقلال وذاتية المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية ، وأن حجية الحكم الجنائي لدي السلطات التأديبية لها أثران الأول أثر سلبي يمنع من إقامة الدعوي الجنائية مرة أخرى علي ذات الأشخاص وعن ذات الوقائع ، ويتمثل الأثر الإيجابي للحجية بافتراض الحقيقة فيما قضى به الحكم الجنائي من حيث اثبات أو نفي الوقائع المادية ، ولا يجوز للسلطات التأديبية معاودة التحقيق فيما أثبتته أو نفاه الحكم الجنائي ، كما أن أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في حالات الفصل بقوة النظام يكون وجوبياً وبقوة النظام وقرار الادارة بالفصل يكون قراراً كاشفاً ، أما إذا كان صادراً في غير حالات الفصل بقوة النظام فيجب عرض الأمر على الجهة التأديبية المختصة ، وكذلك تعرضنا لأثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذه ، وانتهينا إلى أنه لا أثر لوقف تنفيذ الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية ، وتناولنا أيضاً أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة ، وانتهينا إلى أن حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة تتفقد بها السلطات التأديبية فقط في حالة نفي ثبوت الوقائع بالحكم القائم على البراءة لانتهاء الوقائع المادية المنسوبة للموظف العام فلا تُعاود التحقيق في وجود أو نفي ما قرره الحكم بالبراءة ، ولا يمنع حكم البراءة من مُساءلة الموظف تأديبياً وانتهى البحث لعدد من النتائج والتوصيات نسردها فيما يلي :

أولاً : النتائج :

- ١- إن استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية لا يمنع من حجية الحكم الجنائي الصادر في المسؤولية الجنائية .
- ٢- الحكم الجنائي المُعتد به أمام السلطات التأديبية هو الحكم الجنائي الصحيح وفق القواعد النظامية ويجب أن يكون حكماً نهائياً .
- ٣- تتفق الجريمة التأديبية مع الجريمة الجنائية في ضرورة توافر الركن المادي والمعنوي وتتميز عنها بضرورة توافر إضافة لهذه الأركان ركن الصفة وهي صفة الموظف العام ، كما لا يُشترط توافر ركن العمد لقيامها .
- ٤- تتفق العقوبات التأديبية مع العقوبات الجنائية بخضوع كلاً منها لقاعدة " لا عقوبة إلا بنص " ولكن تختلف الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية في عدم خضوع الأولى لقاعدة لا جريمة إلا بنص .
- ٥- استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية للموظف العام مبدأ مُقر به في المملكة العربية السعودية بموجب النصوص النظامية والأحكام القضائية الصادرة من هيئة التأديب وديوان المظالم . ويترتب على هذا الاستقلال جواز مساءلة الموظف عن ذات الوقائع تأديبياً وجنائياً ولا يُخل ذلك بقاعدة عدم جواز توقيع أكثر من جزاء على الفعل الواحد .
- ٦- استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية للموظف العام لا يمنع من عزل الموظف من الوظيفة العامة إذا ما أُدين جنائياً في إحدى حالات الفصل بقوة النظام ويكون فصل الموظف العام في هذه الحالة قد رتب أقصى العقوبات التأديبية.

٧- استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية للموظف العام لا يمنع من إحالة الدعوى للجهة المختصة وانتظار السلطة التأديبية نتيجة المحاكمة الجنائية سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة متى ما تم اكتشاف أن الأفعال محل التحقيق الإداري جريمة جنائية .

٨- الحكم الجنائي الصادر بالإدانة يتمتع بالحجية أمام السلطات التأديبية فيما قضى به من ثبوت أو نفي الوقائع المنسوبة للموظف العام .

٩- الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع وقف تنفيذه لا يمنع من مُساءلة الموظف العام تأديبياً .

١٠- الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة أو الشك أو لعدم توافر أركان الجريمة الجنائية لا يعني عدم قيام مسؤوليته التأديبية، وإن كل للسلطات التأديبية أن تستأنس بهذا الحكم في اختيار العقوبة التأديبية المناسبة .

١١- الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوقائع المادية المنسوبة للموظف العام تنقيد بحجته السلطات التأديبية ، فلا تُعاود التحقيق في وجود الوقائع مرة أخرى ، ولا يمنع ذلك من المسؤولية التأديبية .

ثانياً : التوصيات :

١- ضرورة إعادة النظر في صياغة الفقرة الرابعة من المادة الثانية عشر من لائحة انتهاء الخدمة بعدم فصل الموظف بقوة النظام حال الحكم عليه بحكم جنائي بعقوبة السجن لمدة تزيد عن السنة ويترك أمره في هذه الحالة للجهة الإدارية لتقرير ما تراه مناسباً توفيقاً بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف ، حيث أن النص بوضعه الحالي يُقيد الجهة الإدارية .

- ٢- ضرورة إضافة فقرة لنص المادة الثانية عشر من لائحة انتهاء الخدمة بضرورة فصل الموظف العام حال صدور عليه حكم جنائي للمرة الثانية في جرائم المخدرات (حالة التكرار) ويساعد النص بهذا الشكل في المحافظة على المرفق العام والقضاء على المخدرات فضلا عن أن الموظف العام عليه مسؤوليه أكثر من غيره في القضاء على الجرائم المتعلقة بالمخدرات .
- ٣- يجب على السلطات الادارية الاستئناس بما وصل اليه الحكم الجنائي الصادر بالبراءة والاعتداد به حال تقدير العقوبة التأديبية .
- ٤- التوصية للسلطة التأديبية بضرورة الاستئناس بما وصل إليه الحكم الجنائي الموقوف تنفيذ عند توقيع العقوبة التأديبية المناسبة خاصة الحكم الصادر بالسجن مدة تزيد عن السنة .
- ٥- يجب على السلطات الادارية التوعية المستمرة الموظفين بالنتائج القانونية المترتبة على الأفعال التي قد تصدر منهم خاصة في حالات الفصل النظامي .
- ٦- ضرورة منح السلطات التأديبية سلطات أكثر حال العود والتكرار في الوقوع في المخالفات التأديبية خاصة المخالفات التي يترتب عليها الاهدار بالمال العام .
- ٧- يجب على السلطات الادارية التوعية المستمرة بأهمية دور الموظف العام في دفع مسيرة المرفق العام واندماؤه له تعزيزاً للحث الوطني بهذا الشأن مما يجعله أكثر حرصاً على المرفق العام .

قائمة مراجع البحث

أولاً: الكتب والمؤلفات :

- ١ - د/ احمد فتحي سرور، الوسيط في الإجراءات الجنائية، المجلد الأول ، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٨١ .
- ٢ - د. ادوارد غالي الذهبي، حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني، دار النهضة العربية، دون سنة نشر.
- ٣ - د. أنور أحمد رسلان ، وسيط القانون الإداري، النهضة العربية، ١٩٨٣ .
- ٤ - د. بكر القباني، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، معهد الادارة العامة بالرياض، طبعة ١٤٠٢ هـ .
- ٥ - د. خالد خليل الظاهر ، أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي ، الطبعة الثانية ٢٠٠٨ ، مكتبة القانون والاقتصاد .
- ٦ - د. خالد عبد الفتاح حسن ، الموسوعة الشاملة في شرح النظام التأديبي للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والكادرات الخاصة في ضوء أحكام الفقه والقضاء - دار النهضة العربية - القاهرة. ط ٢٠٠٤ .
- ٧ - المستشار الدكتور. سمير صادق، قرارات وأحكام التأديب في ميزان المحكمة الإدارية العليا، دون دار نشر، طبعة ١٩٨٥ .
- ٨ - د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي ، طبعة ١٩٨٧ .
- ٩ - د. سليمان الطماوي "الجريمة التأديبية ، دار الفكر العربي، ١٩٧٥ .

- ١٠ - د. سمير إبراهيم سعادة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية ، دون دار نشر .
- ١١ - د. صلاح الدين فوزي، الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، طبعة ٢٠٠٣ .
- ١٢ - د. عبد المنعم عبد العظيم جيره . نظام القضاء في المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة، طبعة ١٤٠٩ هـ .
- ١٣ - د. عبدالله راشد السندي ، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، الطبعة الخامسة، الرياض، مطابع الفرزدق، ١٤١٢ هـ .
- ١٤ - د. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٧٩ .
- ١٥ - د. عبد القادر عوده ، التشريع الجنائي الإسلامي مقارناً بالقانون الوضعي، الجزء الأول، مؤسسة الرسالة بيروت ، الطبعة الرابعة ١٤٠٣ .
- ١٦ - د. عبد العظيم عبد السلام، تأديب الموظف العام في مصر، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية ٢٠٠٤ .
- ١٧ - د. عبد الحميد الشواربي، حجية الأحكام المدنية والجزائية في ضوء الفقه والقضاء ، منشأة المعارف، الإسكندرية ١٩٨٦ .
- ١٨ - د. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، دون سنة نشر.
- ١٩ - د. عبد الفتاح صيفي، وقف تنفيذ العقوبة في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة الرياض ٥١٤٠٤ .

- ٢٠ - المستشار الدكتور. عبدالفتاح مراد ،المسؤولية التأديبية لرجال القضاء والنيابة العامة، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٩٤ .
- ٢١ - د. عصمت عبدالله الشيخ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية ، طبعة ٢٠٠٣ .
- ٢٢ - د. رمضان محمد بطيخ ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام فقهاً وقضاءً ، دار النهضة العربية، ١٩٩٩ .
- ٢٣ - د. عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٨٨ م.
- ٢٤ - د. علي شفيق . الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة ، طبعة ١٤٢٢ هـ.
- ٢٥ - د. على خطار شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، مطبوعات الجامعة الأردنية ، عمان ، دون سنة نشر.
- ٢٦ - د. فتوح الشاذلي، النظام الجزائي السعودي، محاضرات لقسم القانون بكلية العلوم الإدارية جامعة الملك سعود ٥١٤٠٩ .
- ٢٧ - د. مأمون سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، دار النهضة العربية ، طبعة ٢٠٠٨ ، الجزء الأول .
- ٢٨ - د. مجدي مدحت النهري ، مبادئ القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة، دراسة مقارنة، جامعة الجزيرة، ٢٠١١ .
- ٢٩ - د. محمد أبو العلا عقيدة ، الاتجاهات الحديثة في قانون العقوبات الفرنسي الجديد ، دار النهضة العربية ، الطبعة الأولى ٢٠٠٤ .

- ٣٠ - د/ محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٦٧ .
- ٣١ - د. محمد عثمان مختار، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة ، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى ١٩٧٣ .
- ٣٢ - د. محمد زكى النجار، الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام، الطبعة الثانية الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- ٣٣ - د. محمد ماجد ياقوت، الإجراءات والضمانات في تأديب الشرطة، منشأة المعارف ، طبعة ٢٠٠٢ .
- ٣٤ - د. محمود نجيب حسني ، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوي الجنائية، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٧٧ م .
- ٣٥ - د. مطلب عبد الله النفيسة، واجبات الموظف العام وتأديبه، معهد الإدارة العامة، طبعة ١٣٨٦هـ .
- ٣٦ - د. ناصر بن سعيد جمعان ، سياسة التأديب الوظيفي في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، معهد الإدارة العامة، ١٤٠٤هـ .
- ٣٧ - د. نبيل مدحت سالم، شرح قانون الإجراءات الجنائية مزوداً بأحدث التعديلات التشريعية ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، دون سنة نشر.
- ٣٨ - د. نبيلة عبد الحكيم كامل ، الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا ، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٩٦ .
- ٣٩ - د. نواف كنعان، القانون الإداري، " الوظيفة العامة ، القرارات والعقود والأموال العامة " ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، طبعة ٢٠١٠ .

- ٤٠ - د. هانى بن علي الطهراوى، القضاء الإداري السعودي، المعهد العالي للقضاء ، مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض ، ٥١٤٣٤ .
- ٤١ - د. هانى بن علي الطهراوى، فصل الموظف العام في النظام السعودي، دراسة مقارنة، ، مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض، طبعة ٥١٤٣٢ .
- ٤٢ - د. وحيد محمود ابراهيم ، حجبة الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٩٨ .

ثانياً: الرسائل الجامعية :

- ١- د. وحيد محمد إبراهيم، قوة الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه مقدمة لجامعة المنصورة، ١٩٩٣ .
- ٢- د. محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس ١٩٧٣ .
- ٣- أ. عبدالله بن سعيد العيزري ، حجبة الحكم الجنائي أمام مجلس التأديب، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ١٤٢٧هـ-٤ .
- ٤- أ. أكرم محمد الجمعيات ، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٠ .

ثالثاً : المجلات العلمية :

- ١- د. أيوب بن منصور الجربوع ، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي، بحث منشور في دورية الإدارة العامة . المجلد الرابع والأربعون . العدد الأول . محرم ١٤٢٥هـ .

٢- د.م . محمد ستار عبد الله ، الشروط الشكلية والموضوعية لصحة الأحكام الجزائية ، بحث منشور بمجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية بجامعة كركوك بالعراق، ص١٣٧ وما بعدها، مرفوعة على الموقع : <https://www.iasj.net/iasj/fulltext/aId=144965> .

٣- د. عادل يونس، الدعوى التأديبية وصلتها بالدعوى الجنائية، بحث منشور في مجلة إدارة قضايا الحكومة، السنة الأولى، العدد الثالث، يوليو - سبتمبر ١٩٥٧ .

٤- د. محمد شتا أبو سعد، قواعد المرافعات والإجراءات في الدعوى الإدارية أمام ديوان المظالم، مجلة الإدارة العامة الرياض العدد ٦٨ ربيع الآخر ١٤١١هـ .

٥- د. فيصل شطناوي، علاقة الدعوى الجنائية بالدعوى التأديبية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد ١٩، العدد ٦، سنة ٢٠٠٤، منشورة على موقع www.Arablawinfo.com .

٦- د. غنام محمد غنام، القانون الإداري الجنائي والصعوبات التي تحول دون تطوره، بحث منشور في مجلة الحقوق جامعة الكويت، السنة الثامنة عشرة، العدد الأول، مارس ١٩٩٤ .

خامساً : القوانين واللوائح :

١- النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم أ/٩٠ وتاريخ ٢٧/٨/١٤٢٢هـ .

٢- نظام القضاء الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٦٤) وتاريخ ١٤/٧/١٣٩٥هـ .

٣- نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٧/٧/١٤٠٢هـ .

٤- نظام تأديب الموظف الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) وتاريخ ١/٢/١٣٩١هـ .

- ٥- نظام الأسلحة والذخائر الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٧/م) وتاريخ ١٤٠٢/٢/١٩هـ .
- ٦- نظام مكافحة الرشوة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٣٦/م) وتاريخ ١٤١٢/١٢/٢٩هـ .
- ٧- المرسوم الملكي رقم (٤٣) وتاريخ ١٣٧٧هـ .
- ٨- نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٤٩/م) وتاريخ ١٣٩٧/٧/١٠هـ .
- ٩- نظام المرافعات أمام ديوان المظالم الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (٣/م) وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢هـ .
- ١٠- اللانحة الداخلية لهيئة الرقابة والتحقيق الصادرة بالأمر السامي رقم (٣/١٣١٣٦) وتاريخ ١٣٩٢/٧/١هـ .
- ١١- لائحة انتهاء الخدمة الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٨١٣/١) وتاريخ ١٣٩٧/٧/٢٧هـ .

سادساً : المدونات القضائية ومجموعات الأحكام :

- ١- مجموعة الأحكام والمباني الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم من العام ١٤٠٣ وحتى ١٤٣٦ هـ، المجلد التاسع عشر ، تأديب . مجموعة الأحكام والمباني الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم من العام ١٤٠٣ وحتى ١٤٣٦ هـ، المجلد التاسع عشر ، تأديب .
- ٢- مجموعة الأحكام والمباني الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٤ هـ، المجلد الخامس، تأديب

- ٣- مجموعة الأحكام والمبأدي الإدارية الصأارة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥ هـ،
المجلد السادس ، تأديب
- ٤- مجموعة الأحكام والمبأدي الإدارية الصأارة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٦ هـ،
المجلد السادس ، تأديب
- ٥- مجموعة الأحكام والمبأدي الإدارية الصأارة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٧ هـ،
وعام ١٤٣٨ هـ المجلد الثالث ، قرار اداري .
- ٦- مجموعة من أحكام هيئة التأديب.
- ٧- مجموعة من أحكام القضاء الإداري المصري (المحكمة الإدارية العليا المصرية ،
محكمة القضاء الإداري) .
- سأبعأ : المواقع الاللكترونية :

[-http://www.bog.gov.sa/ScientificContent/](http://www.bog.gov.sa/ScientificContent/)

[JudicialBlogs/AA1402-1426/Pages/default.aspx](http://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialBlogs/AA1402-1426/Pages/default.aspx)

<http://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialBlogs/1408-1423/Pages/default.aspx>

[-http://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialBlogs/1424-1427/Pages/default.aspx](http://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialBlogs/1424-1427/Pages/default.aspx)

<http://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialBlogs/Blog1427/Pages/default.aspx>

<http://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialBlogs/Blog1428/Pages/default.aspx>

<http://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialBlogs/1429/Pages/default.aspx>

<https://www.bog.gov.sa/Pages/default.aspx>

<https://www.bog.gov.sa/ScientificContent/Pages/default.aspx>

<https://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialBlogs/Blog1427/Pages/default.aspx>

<https://www.mcs.gov.sa/pages/default.aspx>