

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

دكتور / السيد فتوح محمد هنداوي
استاذ مساعد القانون العام بقسم القانون
كلية إدارة الأعمال جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز
المملكة العربية السعودية

مقدمة البحث

تمهيد :

لاشك أن الدولة كشخصية اعتبارية لا تُمارس أعمالها بنفسها، بل تنهض بهذه الأعمال من خلال أشخاص تعينهم لهذه الغاية يُعرفون بالموظفين العموميين ، وتعتبر 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 ، وتتقسم تلك الواجبات الوظيفية إلى واجبات ايجابية ، وإلى واجبات سلبية تستلزم امتناع

(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». ذلك أن الموظف أمين 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 باتخاذها 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 ٣٢٣٥ لسنة ٤٨ ق.ع بجلسته ٢٩/١/٢٠٠٥.

الموظف عن بعض الأعمال التي يعتبر الابتعاد عنها حفظ لكرامة الوظيفة العامة ، ويُشكل الإخلال بتلك الواجبات مُخالفة تأديبية، ولضبط الوظيفة العامة وعدم خروجها عن هدفها كان لابد من إرساء القواعد التي تُحاسب من يُخطئ من الموظفين حتى يكون الجزاء رادعاً للمُخطئ وعبرة لأمثاله ، ولذلك صدر نظام تأديب الموظفين بالمملكة عام ١٣٩١ هـ متضمناً جميع القواعد التي تتعلق بمحاكمة الموظف تأديبياً والعقوبات التي يجوز للإدارة توقيعها عليه نتيجة السلوك الآثم الذي يرتكبه داخل نطاق الوظيفة العامة أو خارجها وقد يجد الموظف 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 ، فلا شك أن السلوك الجنائي المنحرف للموظف العام ينعكس على وظيفته، ويُمثل 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 لما تضمنته أحكام هيئة التأديب وديوان المظالم السعودي من مبادئ وأسس تتعلق ببيان الأثر القانوني للحكم الجنائي من خلال دراسة تطبيقية مقارنة مع الأحكام القضائية الصادرة من القضاء الإداري المصري، وانطلاقاً من هذه الأهمية يهدف البحث إلى تحديد نطاق أثر الحكم الجنائي الصادر في المسؤولية الجنائية على المسؤولية التأديبية

سواء في مرحلة التحقيق الإداري أم في مرحلة المحاكمة التأديبية ، 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 ١٠/٧/١٣٩٧ هـ ولوائحه التنفيذية ، وكذلك نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١/٢/١٣٩١ ، وما تضمنته الأحكام القضائية لديوان المظالم السعودي والقضاء الإداري المصري من مبادئ حول طبيعة هذه العلاقة ونطاقها .

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 والنظام المصري 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 الإدارية سلطة

تقديرية في هذا الشأن أم أن سلطتها مقيدة بما يُقرره الحكم الجنائي ، وما أثر الحكم الصادر بالبراءة هل يمكن أن يترتب عليه عدم مسؤولية الموظف العام أم لا ؟ وهذا ما سيجيب عنه البحث إن شاء الله.

الدراسات السابقة :

تقتضى أدبيات البحث ضرورة التعرض للدراسات السابقة في مجال البحث ، وذلك 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 أفق على بحث مُتخصص في بيان أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام ، وأثرة على مجريات التحقيق الإداري ، وحجية هذا الحكم لدى سلطة التحقيق ، ولم أجد سوى كتاباً منهجياً لسعادة الدكتور/ خالد خليل الظاهر، أستاذ القانون الإداري المُشارك بالمعهد العالي للقضاء جامعة الإمام 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 وتتعد بها أيضاً مسؤولية الموظف التأديبية ومدى تأثر المسؤولية التأديبية للموظف العام بالحكم الجنائي الصادر بحقه سواء بالإدانة أو بالبراءة ، وعليه يكون البحث محل الدراسة بعيد كل البعد لنقاط البحث المشار إليه ، ويعد استكمالاً وإضافة لما تناوله من نقاط تعد في غاية الأهمية للسلطات الإدارية.

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 مدي 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 احواله ، 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 المساءلة ، وما أثر ذلك الحكم في كافة أحواله على المسؤولية التأديبية للموظف العام .

خطة البحث :

تقتضي طبيعة البحث تقسيمه إلى ثلاثة مباحث يسبقهم مبحث تمهيدي

كما يلي :

المبحث 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 الصادر بالإدانة .
- 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 الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة أو لبطلان الإجراءات .
- المطلب الثاني : أثر الحكم الصادر 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

واضطراد^(١) ، فالمسؤولية التأديبية هدفها ليس العقاب في حد ذاته وإنما المحافظة على المرفق العام^(٢) ، وبذلك قرر ديوان المظالم حيث قضى بأنه " 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"^(٣) ، وقد تضمن نظام الخدمة المدنية السعودي واللوائح التنفيذية له الواجبات الوظيفية والمحظورات التي يتمتع على الموظف العام إتقانها^(٤) ، كما أن نظام تأديب الموظفين^(٥) ، 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

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

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

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

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

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

المجالس التأديبية مصدرًا من مصادر النظام التأديبي^(١)، ولبیان ماهية المسؤولية التأديبية للموظف العام ينبغي التعرض لمفهومها وبيان أركانها ، ولذلك يقتضي الأمر تقسيم هذا المبحث لمطلبين نُخصص الأول لبيان مفهوم المسؤولية التأديبية ونتعرض في المطلب الثاني لأركان المسؤولية التأديبية.

المطلب الأول

مفهوم المسؤولية التأديبية

لم تضع معظم قوانين الخدمة المدنية المختلفة تعريفاً مُحدداً للمسؤولية التأديبية ولا الجريمة التأديبية التي تتعد بها المسؤولية التأديبية بل اكتفت بالنص على المحظورات أو الواجبات الوظيفية التي يعتبر الإخلال بها مخالفة إدارية تتعد بها المسؤولية التأديبية^(٢)، وأخذ بذلك نظام الخدمة المدنية السعودي بالنص على الواجبات الوظيفية وعدم حصرها أسوة بمعظم التشريعات الوظيفية في كثير من الدول^(٣)، وذلك لأنه من الصعوبة بمكان على المُشرع أن يحصر كافة صور

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

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

(٣) 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 يجازى 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

الإخلال بالواجبات الوظيفية والتي تُعد مخالفات تأديبية ، وإنما تكتفي الأنظمة الوظيفية بتحديد الواجبات الوظيفية وفقاً لما أُنشئ عليه العرف الإداري^(١) وقد أخذ نظام تأديب الموظفين أيضاً بعدم حصر المخالفات التأديبية ، وقد بررت المذكرة التفسيرية للنظام ذلك الأمر بأن " الأنظمة الإدارية لا تذكر المخالفات الإدارية على وجه الحصر بل تترك ذلك للهيئة المختصة بمساءلة الموظفين لتقرير ما إذا كان التصرف المنسوب للموظفين يعتبر مخالفة إدارية تستوجب الجزاء الإداري" ، ولا شك أن هذا مسلك محمود من المنظم السعودي وذلك كي يُعطي الجهة الإدارية سلطة تقديرية تستطيع من خلالها تسيير المرافق العامة وفقاً لما تقتضيه المصلحة العامة، وهذا ما يُميز النظام التأديبي عن غيره من الأنظمة العقابية التي تُحدد الأفعال المُجرمة على سبيل الحصر^(٢)، وبذلك قرر 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 بترخيص في تقدير ما يندرج في نطاقها وفق مفهوم المادة (٣١) من نظام تأديب الموظفين، وذلك مُنبثق من طبيعة النظام الإداري المُنعكس أثره حتماً

من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابةً 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، ١٤٠٤ هـ، 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. 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.

على نظام التأديب^(١)، ويرجع عدم تقنين المخالفات التأديبية إلى أكثر من سبب من أبرزها تطور مفهوم الوظيفة العامة وواجبات وحقوق الموظف العام^(٢) ونظراً لعدم وجود تعريف تشريعي للمخالفة التأديبية فقد تصدى الفقه والقضاء الإداريين لمحاولة تحديد مفهوم المخالفة التأديبية، فعرفها 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 آثمة^(٣) .

كما عرفها 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)، كما اتجه بعض الفقه للقول بأنها " كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية أو لمقتضى الواجب يصدر عن الموظف أثناء أداء الوظيفة أو خارجها بما ينعكس عليها بغير عذر مقبول"^(٥)، وعرّفها البعض الآخر بأنها

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٣٨/د/تا/١٠ لعام ١٤٣٣ هـ، في القضية الابتدائية رقم ١٠٢١٣٤/١٠/ق لعام ١٤٣٣ هـ والمؤيد بحكم الاستئناف ١/٧٧ لعام ١٤٣٤ هـ، تاريخ الجلسة ١٤٣٤/٢/٦ هـ ، مجموعة الأحكام والمباني الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥ هـ، المجلد الخامس ، صفحة رقم 2992.

(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 . عبدالفتاح مراد ،المسؤولية التأديبية لرجال القضاء والنيابة العامة، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٩٤، ص: ٥١.

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

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^(١)، 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"^(٢)، وقد تعرضت المحكمة الإدارية العليا لبيان مفهوم الجريمة تأديبية 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 الامتناع عن القيام به"^(٣).

كما تعرض ديوان المظالم السعودي لبيان مفهوم الجريمة التأديبية فقضى بأنه "المخالفات التأديبية هي أساساً تهمة قائمة بذاتها مستقلة 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"^(٤)، ويتضح من التعريفات السابقة للمخالفة التأديبية أنها تتفق على أنها سلوك

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

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

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

(٤) حكم ديوان المظالم رقم ٨٦/٥ لعام ١٤٠١ هـ في القضية رقم ١/٥٢٥/ف لعام ١٤٠١ هـ، مجموعة المبادئ الشرعية الصادرة من ديوان المظالم لعام ١٤٠١ هـ، مشار إليه لدي د.

وظيفي إيجابي أو سلبي يصدر عن الموظف العام ويمثل إخلالاً بواجبات الوظيفة و تُمثل انحرافاً عن السلوك القويم الذي تتطلبه مقتضيات الوظيفة العامة (١) ، حيث ينبغي على الموظف أن يتجنب كل ما قد يكون من شأنه لإخلال بكرامة الوظيفة وتمس الجهاز الإداري الذي ينتسب إليه (٢) .

المطلب الثاني

أركان المسؤولية التأديبية

يلزم لقيام المسؤولية التأديبية توافر أركانها شأنها شأن المسؤولية الجنائية ، وبذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث أنه من المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة - أن المسؤولية التأديبية شأنها شأن المسؤولية الجنائية - مسئولية 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

خالد خليل الظاهر ، القضاء الإداري ، ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، دراسة

مقارنة ، مكتبة القانون والاقتصاد ، الطبعة الثانية ١٤٣٥ هـ ، ص ٣٨١ .

(١) د. خالد خليل الظاهر ، أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي ،

الطبعة الثانية ٢٠٠٨ ، مكتبة القانون والاقتصاد ، ص ٩ .

(٢) د. مجدي مدحت النهري ، مبادئ القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة، دراسة

مقارنة، جامعة الجزيرة، ٢٠١١، ص ٥٠٣ .

لركن من أركانه - هو ركن السبب^(١)، 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) ، وسوف نتعرض لكلا منهم بشيء من التفصيل فيما يلي :

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

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

(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.

الواجب الوظيفي أو سلوك الموظف مسلماً لا يتفق والاحترام الواجب للوظيفة العامة " (١) ، 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 ، فالاتهامات العامة والعبارات المرسلة لا يمكن أن تعتبر خروجاً على مقتضيات الوظيفة ، كما أن عدم الكفاية الوظيفية لا تعتبر خطأً 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 ، ولا يعتبر خطأً وظيفياً عدم طاعة الرئيس الإداري خارج النطاق الوظيفي، أو حتى الاختلاف في الرأي المسائل الفنية التي تحتل أكثر من رأي، وبذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " اجتهاد بعض الطاعنين في تحديد الحد الأقصى الذي لا يجب تجاوزه - هذا الاجتهاد لا يجوز محاسبة بعض

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٢ لسنة ٤٣ ق.ع بجلسة ٦/٥/٢٠٠١ مجموعة

المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا لسنة ٤٦ الجزء الثاني ص ١٧٠٣ .

(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.

الطاعين عليه - بوصف ذلك من المسائل الفنية الوارد الخلاف فيها - وإلا امتنع كل صاحب رأي عن إبداء رأيه ، فما دام هذا الرأي لا يخالف يقيناً ثابتاً وما هو معلوم من القانون بالضرورة فعليه الإدلاء بحرية ، ومنع العامل من ذلك هو غلق لباب الاجتهاد^(١)، كما أن الخطأ في فهم القانون أو تفسيره لا يُعد ذنباً إدارياً مُوجباً للمسؤولية ، وذلك لأن تفسير 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^(٢)، ويمكن تقسيم المخالفات التأديبية بالنظر إلي الركن المادي أو السلوك المكون لها إلي^(٣) :

- أ- مخالفات إيجابية ويقصد بها كل سلوك يأتيه الموظف مخالفاً لنص قانون، أو يتنافى مع مقتضيات الوظيفة وسواءً كان داخل أو خارج الوظيفة مثل إفساء 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

- (١) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن ٣٩٨٦ لسنة ٥٠ ق.ع جلسة ٢١/١/٢٠٠٦، وبذات المعني حكمها في الطعن رقم ١٢٢٩ و ١٩٢٢ لسنة ٤٢ ق.ع جلسة ٣/١/١٩٩٨ .
- (٢) د/ صلاح الدين فوزي، الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، طبعة ٢٠٠٣، ص: ٢٧٩.
- (٣) د. زكى محمد النجار، الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، ١٩٨٦، ص ٢٥.

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 الآثمة عمدية أو غير عمدية، فإذا كانت الإرادة غير عمدية فتدرج المخالفة تحت وصف الإهمال أو التقصير^(١) ، 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 المتطلبة 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 هو يتحقق بمجرد إغفال أداء الواجب الوظيفي على الوجه المطلوب"^(٢).

وبذلك قضت أيضاً المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا بأنه " وقد بات مُستقراً في قضاء هذه المحكمة أنه لا تصلح المحاجة نفيًا للمسئولية عن

(١) 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.

(٢) حكم المحكمة الادارية العليا المصرية في الطعن رقم ٦٣١٠ لسنة ٤٥ ق.ع جلسة

٢٩/١/٢٠٠٥.

العامل بالقول بأنه لم يكن سيئ القصد ، وأن ما نُسب إليه لم يصدر عن إرادة آثمة ذلك أنه لا يشترط لتحقيق المسؤولية 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 لتحقيق هذه المسؤولية أن يكون العامل فيما آتاه أو امتنع عنه قد خرج على مقتضى الواجب في أعمال ونيته ، أو آتى عملاً من الأعمال المحظورة عليه قانوناً ، دون حاجة إلى ثبوت سوء القصد أو الإرادة الآثمة لديه^(١) ، فالخطأ غير العمدى هو الأصل في المخالفات التأديبية، حيث يستوى في وقوع المُخالفة التأديبية أن يقع الفعل عن عمدٍ أو بناء على خطأ غير مقصود، فإذا لم توجد تلك الإرادة الآثمة فلا وجود للركن المعنوي للمُخالفة التأديبية ولا تتعقد المسؤولية التأديبية للموظف^(٢) .

ومع ذلك فإن استظهار العمد وسوء القصد يكون لازماً لتقدير جسامته الفعل الذي يُشكل خطأً وظيفياً وتقدير الجزاء المناسب، وعليه فإن الاستخفاف واللامبالاة بالعمل أو الغفلة يُعد خُرُوجاً على واجب أداء العمل بدقة وأمانة، ومن ثم يكون الموظف مُرتكباً لمُخالفة تأديبية تستوجب المُساءلة حتى لو كان الموظف حسن النية سليم الطوية، فالخطأ التأديبي يتحقق بمجرد الإغفال أو الإهمال في أداء الواجب على الوجه المطلوب، كما أن ارتكاب الفعل تنفيذياً لأوامر رئيسة وإبداء الموظف رأياً قانونياً أو فنياً في مسألة خلافية تحتل أكثر من رأي لا تتعقد

(١) حكم المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا في الدعوى رقم ٢٧ لسنة ٥٩ ق بجلسة ٢٠١٧/٧/٣١.

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

به المسؤولية التأديبية، وذلك لعدم توافر الإرادة الآثمة لدى الموظف وفقاً لنص المادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين^(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 أو على النقيض تنهض مبرراً للتخفيف من مسئولته 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 سواءً أكان جانباً أم مجانباً عليه، ومن الجرائم التي يكون فيها الموظف جانبياً وتكون صفته مبرراً لتشديد العقوبة جريمة الرشوة، وجريمة اختلاس المال العام ،

(١) ويجدر الإشارة إلى أن المذكرة الإيضاحية لنظام التأديب وضحت أن 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 المرؤوس من المسؤولية الإدارية بالنسبة للمخالفات الإدارية والمالية الجسيمة.

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

وجريمة تجاوز الموظفين حدود وظائفهم وتقصيرهم في أداء الواجبات المتعلقة بها، وجريمة الإكراه وسوء المعاملة من الموظفين وجريمة التزوير^(١).

وهناك جرائم تقع على الأفراد العاديين والموظفين العموميين إلا أنها إذا وقعت على موظف عام كانت سبباً في تشديد العقاب على مرتكبها كجريمة القذف^(٢)، فصفة الموظف شرط لازم لانعقاد المسؤولية التأديبية بخلاف الوضع في المسؤولية الجنائية التي تتعدد لكافة الأشخاص سواء كان موظفاً عاماً أم لا، ولعل هذا الأمر يُعد من أهم ما يُميز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية وهذا ما أوضحته 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 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،..... وعليه فإن صفته الوظيفية واضحة في النزاع ولا يمكن تصور هذا النزاع منبت الصلة بعلاقته الوظيفية برئاسته"^(٣).

ولم يرد في غالبية التشريعات الوظيفية المختلفة تعريفاً للموظف العام^(٤)، وسار نظام الخدمة المدنية في المملكة على ذات النهج ولم يُورد تعريفاً عاماً

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

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

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

(٤) د. عبدالله راشد السنيدي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية،

الطبعة الخامسة، الرياض، مطابع الفرزدق، ١٤١٢ هـ، ص ٣١٩.

للموظف العام^(١) ، كما عرفه البعض بأنه" الشخص الذي 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 الركن الشرعي أو القانوني ، وهو ذلك الركن الذي يُضفي صفة غير المشروعية على سلوك الفرد الإيجابي أو السلبي^(٤) ، والاتجاه السائد في غالبية الأنظمة التأديبية المختلفة هو عدم حصر كافة الأفعال التي تعتبر مخالفات تأديبية لصعوبة حصرها كما سبق القول ، وجعلها للسلطة التقديرية للإدارة مع خضوعها لرقابة القضاء الإداري ، 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.

ويُثار تساؤل في نطاق البحث هل يُشترط تحقق الضرر لمساءلة الموظف العام ؟

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

(٢) د. عبدالله راشد السنيدي ، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق ، ص ٢٣٢.

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

(٤) المستشار .علي بن موسى بن علي ، التناسب بين المخالفة التأديبية للموظف العام والعقوبة التأديبية ، مكتبة القانون والاقتصاد ، طبعة ١٤٣٣ هـ ، ص ٧٧.

لا يُشترط أن يترتب الضرر على الخطأ الوظيفي كي تتعقد المسؤولية التأديبية للموظف العام ، فيُسأل الموظف تأديبياً ولو لم يترتب على ما أقرته 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).

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

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

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 لدى سلطات التأديب^(٢)، فالأحكام القطعية تكتسب حجية بما فصلت فيه من قبل المحكمة التي أصدرته وأمام غيرها من المحاكم أو الجهات الإدارية الأخرى^(٣)، والحكمة من ذلك ترجع إلى عدة اعتبارات من أهمها ضرورة الاستقرار القانوني، 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 في مطلبين نخصص الأول منهما لبيان مفهوم حجية الحكم الجنائي ونُخصّص الثاني للتعرض لشروط وعناصر الحكم الجنائي المُعتد به أمام السلطات التأديبية .

المطلب الأول

مفهوم حجية الحكم الجنائي ونطاقها

(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. عبدالحميد 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.

يكتسب 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 قرره هيئة التدقيق مجتمعة بديوان المظالم فقضت بأنه " كان يتعين معه علي الدائرة أن تقضي بعدم جواز نظر الدعوي 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 السابقة الفصل فيها"^(٣) .

(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.

(٣) حكم هيئة التدقيق رقم ٤٤١/ت/٣ لعام ١٤٢٥هـ جلسة ١١/١١/١٤١٥هـ ، مجموعة

المبادئ النظامية التي قررتها هيئة التدقيق بديوان المظالم في أحكامها الجزائية والتأديبية

عن الفترة من ١٦/١/١٤١٠هـ وحتى ٢٠/١٢/١٤٢٠هـ الصادرة عن هيئة الرقابة والتحقيق

لعام ١٤٢٢هـ .

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 فالأحكام الجنائية تُبنى على الجزم واليقين والثبوت ، فلا مجال للظن والاحتمال في الأحكام الجنائية ، وبالتالي فالحكم الجنائي الذي يحوز قوة الأمر المقضي فيه يعتبر حُجة بما فصل فيه من حيث إثبات الوقائع المنسوبة للمتهم أو نفيها^(١) .

وهذا المبدأ هو مبدأ أساسي يتوجب الالتزام به باعتبار أن هذه الحجة هي من النظام العام ، 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 هيئة تدقيق القضايا مُجمعه بديوان المظالم^(٢) فقررت " ، وترى هيئة التدقيق مُجمعة وجوب التأكيد على أن

(٢) 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 الشيء 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 على القانون" .

(٢) تعتبر القرارات التي تصدر عن هيئة تدقيق القضايا مُجمعة 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 مُجمعة برئاسة رئيس

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 ذوا 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" (١) ، وهذا ما أكدته أيضاً للمحكمة الإدارية العليا أيضاً حيث قضت وهذا ما قررته أيضاً المحكمة الادارية العليا حيث قضت بأنه " 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 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 " (٢) .

المطلب الثاني

الديوان مع ثلاثة من رؤساء الدوائر يختارهم رئيس الديوان وتصدر الدائرة قرارها بأغلبية ثلثي الأعضاء."

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

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعان رقم ١١١٠ لسنة ٤٤٤ق.ع و ٧٣٠٤ لسنة ٤٦ق.ع جلسة ٢٧/٥/٢٠٠٦.

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، وهناك شروط شكلية وموضوعية يلزم توافرها لصحة الحكم الجنائي 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 مُختصة ولأثماً وموضوعياً بموضوع الدعوى ، 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 ولأثماً وأن يكون حاسماً لموضوع الدعوى وأن يكون الحكم نهائياً ونوضح تلك الشروط فيما يلي :

(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، مرفوعاً على الموقع :
<https://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=144965>

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

أولاً: أن يكون الحكم الجنائي صادرًا من محكمة مختصة:

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 ^(١) ، فالحكم الجنائي المُعتد به أمام سلطات التأديب يجب أن يكون صادرًا من محكمة لها 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 تتقضي 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 وتُبين قواعد اختصاص المحاكم في نظامي المرافعات والإجراءات الجزائية^(٢).

وعلى ذلك ينبغي أن يكون الحكم صحيحاً وفقاً للقواعد النظامية صادراً من المحكمة المختصة ولائياً ونوعياً ومكانياً كي يحوز الحجية أمام السلطات التأديبية ، فالحكم المُهدد بالبطلان لعدم إتباعه القواعد النظامية المقررة لا يُعتد به أمام السلطات التأديبية ، كما يجب أن تكون المحكمة مُشكلة تشكيلاً نظامياً صحيحاً،

(١) د/ عبدالحميد الشورابي، حجية الأحكام المدنية والجزائية في ضوء القضاء والفقہ ، مرجع سابق ، ص ١٩ .

(٢) 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.

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 مخالف لأحكام الشريعة الإسلامية أو الأنظمة المستمدة منها يكون باطلاً "

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 وينهي 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.

ثالثاً : أن يكون الحكم نهائياً غير قابل للطعن .

ويقصد بالأحكام النهائية تلك الأحكام الصادرة من محكمة مختصة وفقاً للنظام وحازت الدرجة القطعية وتكون حجة بما فصلت فيها واستنفذت طرق الطعن

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

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 بالإدانة وبما أن من المتقرر قضاءً أن المحكمة التأديبية تستلزم أن يكون الحكم نهائياً مصرحاً فيه بالإدانة " (٢).

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

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

(٢) حكم ديوان المظالم رقم ٢٤/د/تا/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 والمبادي الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥ هـ، المجلد الخامس ، صفحة رقم ٢٩٨٤ .

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 ، 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 ويُمثل عنواناً للحقيقة بما جاء به سواءً ببراءة الموظف، أو الإفراج عنه، أو إدانته وتلتزم به السلطات التأديبية وتتقيد بما وصل إليه.

ثانياً : الأسباب وهي حيثيات الحكم وأسانيده القانونية والواقعية التي اعتمدت عليها المحكمة لإصدار قرارها الفاصل في الدعوى ، والقاعدة أن الأسباب لا تكون لها حجية الشيء المقضي به إلا إذا ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بمنطوق الحكم وبالتالي تكتسب أيضاً حجية أمام السلطات التأديبية^(١) .

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 الجريمة بأنها غير مشروعة طبقاً لقانون العقوبات ، أما التكييف غير

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

القانوني فهو حكم المجتمع على الواقعة كتكليف الفعل بأنه فعل فاضح مُخل بالحياء^(١).

والأصل أن سلطات التأديب لا شأن لها بالتكليف الجنائي للواقعة، إذ إن الجريمة التأديبية تستقل بعناصرها وأوصافها وتكليفها القانوني عن الجريمة 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"^(٢) ، كما قضى أيضاً بأنه".... وحيث أن ما نسب للمدعى عليه على ضوء ما ورد بحكم الدائرة الجزائية المذكور يُشكل في حقه مخالفة مسلكية يستحق عليها المُساءلة والمُعاقبة التأديبية ، وحيث خلت الأوراق من وجود سوابق جنائية أو مخالفات إدارية تجاه المدعى عليه ، وحيث أنه بُناءً على ما تقوم 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 "^(٣).

-
- (١) د/ وحيد محمد إبراهيم، قوة الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب ، مرجع سابق ، ص ٤٦٦ .
(٢) حكم ديوان المظالم رقم ٢٢٥/ت/٣ لعام ١٤١٣هـ، جلسة ١٨/٨/١٤١٣هـ ، مجموعة المبادئ النظامية التي قررتها هيئة التدقيق بديوان المظالم في أحكامها الجزائية والتأديبية عن الفترة من ١/١/١٤١٠هـ وحتى ٣/١٢/١٤٢٠هـ.
(٣) حكم ديوان المظالم رقم ٣٦/د/تا/١ لعام ١٤٢٤هـ في القضية ١٥٤٢/١/ق لعام ١٤٢٤هـ أصبح نهائياً بفوات مواعيد الطعن.

أما التكييف غير القانوني أي الدلالة الاجتماعية للواقعة التي تجعلها ذات خطورة على القيم السائدة في المجتمع بصفة عامة والمجتمع الوظيفي بصفة خاصة، 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 عمّا هو كفيل بتكوين مخالفة تأديبية تجاهه، 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).

المطلب الثالث

السلطات التأديبية في المملكة

تباينت التشريعات الوظيفية عند تحديدها للسلطة التأديبية المختصة باختلاف الأنظمة القانونية واختلاف الأساس القانوني الذي يُعطي للدولة الحق في

(١) الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) وتاريخ ٢٥/١٢/١٤٣٧هـ .
(٢) حكم ديوان المظالم في القضية رقم ١/٦٨٠٥/ق لعام ١٤٣٥هـ ، المؤيد بحكم الاستئناف الصادر في القضية رقم ١٤٩٩/ق لعام ١٤٣٦هـ بجلسة ١٥/٧/١٤٣٦هـ، مجموعة الأحكام والمبادي الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٧هـ، المجلد السادس ، تأديب ، صفحة رقم ٣٢٩٧ .

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 المستقلة عن السلطة الرئاسية^(١) ، فالأساس القانوني في توقيع الجزاء يكون مُستمداً من مبدأ سلطة الدولة وما يتفرع عن هذه السلطة من حقوق، كحق الإشراف على المرافق العامة وإدارتها وضمان حسن سيرها بانتظام وإطراد ، وقد مزج المنظم السعودي بين الطابع الإداري والطابع القضائي في توقيع الجزاءات التأديبية حيث أعطى السلطة الإدارية الكثير من الصلاحيات، فلها توقيع الجزاءات المنصوص عليها في المادة (٣٢) من نظام تأديب الموظفين عدا عقوبة الفصل لخطورتها وشدتها^(٢) ، وجعل الاختصاص بها لديوان المظالم كسلطة قضاء إداري مستقلة ومحايده كسلطة تأديبية^(٣) ، وسوف نُلقي الضوء على كلاً منها فيما يلي :

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

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

(٣) 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....

٢- لشاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية كل في حدود اختصاصه....

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.

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^(١)، وذلك لضمان حسن سير المرافق العامة بتوقيع الجزاء الفوري على من يُفصر في عمله بحكم أنه الرئيس الأعلى لوزارته وقربه من العمل وإشرافه المباشر له^(٢) ، فإن من حقه مجازاتهم عند اللزوم وفق ضوابط وضمانات تحفظ للموظف حقوقه.

وتحقيقاً للتوازن بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة تتضمن نظام التأديب العديد من الضمانات القانونية للموظف المُحال للتحقيق^(٣)، كما أنه أُنشئت توقيح عقوبة الفصل وهي أقصى العقوبات التأديبية لما فيها من خطورة وتهديد للموظف من صلاحية الوزير المختص أو رئيس الدائرة المستقلة وجعلها من اختصاص ديوان المظالم كونه جهة مُستقلة ومُحايدة ، وكذلك بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص^(٤) .

واستثناء من هذا الأصل منح نظام تأديب الموظفين أيضاً الاختصاص بالتحقيق لهيئة الرقابة والتحقيق في حالات نصت عليها المادة الخامسة منه على

(١) د. هاني بن علي الطهراوي، القضاء الإداري السعودي، المعهد العالي للقضاء جامعة

الإمام محمد بن سعود، الرياض، ١٤٣٤هـ الطبعة الأولى، ص ٢٢٤.

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

ص ٨٧

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

(٤) راجع نص المادة ٣٥ من نظام التأديب .

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 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" ^(٢) ، وغير تلك الحالات أعطى المنظم السعودي الجهة

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٦/١/١ لعام ١٤٣٤ هـ ، في القضية رقم ٦/٦٢٦/ق لعام ١٤٣٢ هـ ، والمؤيد بحكم الاستئناف رقم ٧٢٥/إس/٣/١/١ لعام ١٤٣٤ هـ تاريخ الجلسة ٥/٥/١٤٣٤ هـ ، مجموعة الأحكام والمباني الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٤ هـ ، المجلد السادس ، صفحة رقم ٣٠٦٣ .

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

الإدارية سلطة تقديرية بالإحالة لهيئة الرقابة والتحقق لإجراء التحقيق مع الموظف المتهم وفقاً لنص الفقرة الثالثة من المادة الخامسة من نظام تأديب الموظفين^(١).

ثانياً: الاختصاص التأديبي لديوان المظالم :

أخذت المملكة بنظام القضاء الإداري بدايةً من عام ١٤٠٢ هـ بصدور 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 المختص بالدعاوى التأديبية المرفوعة من هيئة الرقابة والتحقق ، وكذلك المرفوعة من ذوي الشأن للطعن في القرارات التأديبية الصادرة من السلطات الادارية^(٢) ، والقرارات التي تصدرها اللجان شبه لقضائية^(٣) ، وبذلك أصبح ديوان المظالم الجهة المختصة بنظر الدعاوى التأديبية^(٤) ، وتوقيع جميع العقوبات التأديبية المنصوص عليها في

(٣) 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 يحال

إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة"

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

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

(٤) كانت الدعاوى 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 بصدور نظام ديوان المظالم بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٠٢/٧/١٧ هـ فقد ألغيت المواد من (١٤ - ٣٠)

نظام تأديب الموظفين، وتبدأ الدعوى التأديبية بالادعاء من قبل هيئة الرقابة والتحقيق وحدها ، ويجب أن يكون الاتهام مكتوب^(١) ، وتنتظر الدائرة التأديبية بما تم في مرحلة التحقيق للوصول إلى الحقيقة واتخاذ ما يلزم وفقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية وأحكام النظام لتحقيق العدالة، وإذا رأت الدائرة التي تنتظر 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^(٢) .

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 مُعيناً من الجسامة في الجريمة حتى يترتب على الحكم الجنائي الصادر بشأنها فصل الموظف العام ، فيجب أن تكون

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 ٢٥/٦/١٤٠٢هـ .

(١) 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 .

(٢) المادة (٢٦) نظام المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم، و ذات المبدأ سبق وأن قواعد المرافعات والاجراءات أمام ديوان المظالم في المادة ٢٦ والتي نصت على أنه " إذا رأت الدائرة التي تنتظر دعوى تأديبية أن الواقعة التي وردت بقرار الاتهام تكون جريمة جنائية فعليها أن توقف الفصل في الدعوى التأديبية وتقرر إعادة القضية إلي هيئة الرقابة و التحقيق لاتخاذ ما يجب نظاماً .

الجريمة جنائية، أو جريمة مُخلّة بالشرف أو الأمانة^(١)، فتلك الجرائم مُشينة لكرامة الوظيفة العامة وتتم 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 ومُستقبله سواءً 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 :

أولاً: العقوبة الأصلية^(٢) : 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 .

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

(٢) 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 صراحة في الحكم.

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^(١)

ثالثاً: العقوبة التكميلية: وهي تلك العقوبة التي لا تُوقع إلا إذا تم النص عليها في الحكم صراحة فللقاضي تقدير ملائمة توقيعها والنص عليها صراحة في الحكم الصادر بالإدانة ، فهي العقوبة التي يُقضى بها زيادة على العقوبة الأصلية .

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 مُنشأً إذا يقتصر أثره القانوني على استخلاص النتيجة التي رتبها القانون على الحكم الجزائي.

(ب) الفرضية الثانية: أن يكون الحكم الجنائي صادراً بالإدانة في إحدى الجرائم غير حالات الفصل بقوة النظام وهنا يُترك الأمر للسلطة التأديبية لمساءلة الموظف

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

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

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 الصادر بالإدانة

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 تتقيد به في مجال المساءلة 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 كاشفاً كونها عقوبة تبعية للعقوبة

(١) د. علي خطار شنطاوي، 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.

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 مُختصة مُكتسب للصفة القطعية مُصرح فيه بثبوت ارتكابه موجب حد من الحدود الشرعية ومعاقبته بالجزاء حداً.

٢- إذا صدر بحقه حكم شرعي من جهة قضائية مُختصة مُكتسب للصفة القطعية بارتكابه مُوجب 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.

٥- تضمن نظام مكافحة الرشوة النص علي الحالة الخامسة والمُتمثلة بعزل الموظف العام من الوظيفة العامة وحرمانه من تولي الوظائف العامة أو القيام

(١) حيث حددت الفقرة (أ) من المادة الثانية عشرة من لائحة انتهاء الخدمة الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٨١٣/١) وتاريخ ١٤٢٣/٨/٢٠ هـ الحالات التي يُفصل فيها الموظف بقوة النظام ، والتي حلت محل المادة (٤٤/٣٠) من اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٨١٣/١) وتاريخ ١٤٢٢/٨/٢٠ هـ المُعتمد بالأمر السابق رقم (٤٠٨٩٢/ب/٢) وتاريخ ١٤٢٣/١٠/٢١ هـ ، 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" .

بالأعمال التي يُعد القائمون بها في حكم الموظفين^(١)، وتعتبر عقوبة تبعية لعقوبة الرشوة الأصلية من وظيفته وحرمانه من تولي الوظائف العامة .

ويتضح من النص أنه ربط الفصل بالحكم مباشرة، ولم يتطرق إلى تنفيذ العقوبة من عدمها ، وعليه فإن فصل الموظف بالتطبيق لهذا النص لا يدعو 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 ٢٣/١٢/١٤٢٩ هـ 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 المنفق 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

(١) وفقاً لنص المادة الثامنة من نظام الرشوة على " يُعد 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.

تلك الأسباب لمعرفة مدى صحتها من الوجهة الواقعية، ومن جهة مطابقتها للنظام نصاً وروحاً، فإذا استبان له أنها غير صحيحة واقعياً، أو أنها تتطوي 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

بالإنهاء .

وتتنوع القرارات الإدارية إلي قرارات منشئة وقرارات كاشفة ، ويقصد

بالقرارات الإدارية المنشئة تلك القرارات التي تُرتب أو تُنتج آثار أو مراكز نظامية

بالتعديل أو الإلغاء سواءً كانت هذه المراكز عامة أو خاصة، كقرارات التعيين في

(١) حكم ديوان المظالم رقم ١٩/د/ت/أ/١/٣/١٤٣٤هـ في القضية الابتدائية رقم ٦٢٩٥/٣/ق

لعام ١٤٣٣هـ، والمؤيد بحكم الاستئناف رقم ٧٨٩/س/١/٣/١٤٣٤هـ، تاريخ

الجلسة ١٢/٥/١٤٣٤هـ ، مجموعة الأحكام والمبادي الصادرة عن ديوان المظالم لعام

١٤٣٥ هـ، المجلد الخامس ، تأديب ، صفحة رقم ٣١١٩ .

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^(١) ، أما القرارات الكاشفة فإنها تُنتج آثارها من تاريخ نشأة المركز النظامي الذي تُقرره وتكشف عنه، 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^(٢)، ولا يعتبر الفصل هنا وليد إرادة الإدارة كسلطة تأديبية وإنما ترتيباً لأثر مُقرر نظاماً وهذا ما قرره ديوان المظالم في أحد أحكامه حيث قرر " 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 تتطوي على مخالفة النظام، أو على خطأ في تطبيقه أو تأويله أو على إساءة استعمال السلطة كان القرار نعيماً، حقيقياً بالإلغاء لانعدام الأساس الذي

(١) د. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني " الوظيفة العامة ، القرارات والعقود

والأموال العامة " ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، طبعة ٢٠١٠ ، ص ٢٣٨.

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

يجب أن يقوم عليه، وعليه فإن قرار المدعى عليها صحيح وصادر على أساس سليم لا يشوبه الخطأ" (١) .

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 الجزاء التأديبي المناسب، ويلزم عرض الأمر على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب " (٢) ، ويحق 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 تنبيه من معنى المخالف وإصلاحه وزجره وتأديبه حماية للوظيفة العامة

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٣٥/د/ت/أ/١/٣ لعام ١٤٣٥ هـ ، في القضية الابتدائية رقم ٣/٧٢٤٤/ق لعام ١٤٣٤ هـ، والمؤيد بحكم الاستئناف رقم ٣/١١٢٥ لعام ١٤٣٤ هـ تاريخ الجلسة ٢٣/٤/١٤٣٤ هـ، مجموعة الأحكام والمبادي الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥ هـ، المجلد ٦ ، ، صفحة رقم ٣٤٣٦

(٢) كما نصت المادة ٦٤ من قانون الخدمة المدنية المصري بأنه " كل موظف يُحبس احتياطياً أو تنفيذياً لحكم جنائي يُوقف عن عمله، بقوة القانون مدة حبسه، ويحرم من نصف أجره إذا كان الحبس احتياطياً أو تنفيذياً لحكم جنائي غير نهائي، ويُحرم من كامل أجره إذا كان الحبس تنفيذياً 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 مسؤوليته التأديبية .

وكفالة لحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد وبما أن من المستقر عليه في قضاء التأديب أن ينبغي مراعاة ما قضى به الحكم الجنائي شدة أو تخفيفاً لأن العقوبة التأديبية جزاء تبغي للحكم الجنائي 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 الملازمة للمخالفة وذلك في صدور العقوبات المقررة في هذا النظام " (١).

كما قضى أيضاً بأنه " 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 بالمحكمة 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

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

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 نُسب للمتهم بقرار الاتهام المتقدم ذكره تأخذ بعين الاعتبار ما انتهى إليه ذلك القرار الشرعي رقم (٣٥٢٦٨٨١٤) 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 " (١) .

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 تقيد السلطات التأديبية بهذا الحكم وفقاً لما يلي :

(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 والمبادي الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٧ هـ، المجلد السادس ، تأديب ، صفحة رقم ٣٢٧٢ .

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 وإعطائه 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 إدانة المتهم وبالعقوبة المقررة في النظام ثم يُقرن الحكم بوقف تنفيذه وفق سلطته التقديرية بالنظر لشخصية المتهم .

والجدير بالذكر أن وقف تنفيذ العقوبة لا يمس الجريمة ولا يُعد مانعاً من موانع المسؤولية 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 الموقوف تنفيذه نهائياً، ويُلغى 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

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

(٢) د. فتوح الشاذلي، النظام الجزائي السعودي، محاضرات لقسم القانون بكلية العلوم الإدارية

جامعة الملك سعود ١٤٠٩ هـ.

الإسلامية والتي تقرر وجوب تأخير تنفيذ العقوبة إذا كان المحكوم عليه مريضاً حتى يُشفي 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 ٧/هـ/٣٥١٧ في ١٨/١٠/١٤٠١هـ، 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 ، وينبغي كي يأمر القاضي بوقف تنفيذ الحكم أن تتوافر عدة شروط متعلقة بالجاني كم أوضحنا 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 جنائية أو جنحة خلال الخمس سنوات السابقة لارتكاب الوقائع المنسوبة إليه^(٢) .

(١) هذا ما نصت عليه المادة (٤٨) النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية الصادر عام ١٤١٢هـ.

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

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، وبعبارة ذلك لا يجوز وقف تنفيذ الحكم، وقد أجاز نظام الجزاءات السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢ وتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥ هـ^(١) في المادة (٢١٤) للمحكمة التي تنظر الدعوى أن تنص في حكمها على وقف تنفيذ عقوبة السجن التعزيرية في الحق العام، إذا رأت 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 بإفهاها دون الإخلال بالعقوبة المحكوم بتوقيعها في الجريمة الجديدة .

ووقف تنفيذ الحكم 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 ما توصلت إلى ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود

(١) وقد أجاز قانون العقوبات المصري بمقتضى المادة (٥٥) حالات وقف تنفيذ الحكم، حيث نصت على أنه " للمحكمة عند الحكم في جنائية 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.

إلى مخالفة الأنظمة فلها أن تأمر بوقف التنفيذ ، فإن لم تقضي به المحكمة صراحةً 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 علي تطبيق هذا الحكم " (١) ، ووفقاً لهذا النص يُفصل الموظف بقوة النظام ولا أثر لوقف تنفيذ

(١) كان الوضع قبل صدور لائحة انتهاء الخدمة فيما يتعلق بهذه المسألة محكوم بالأمر السامي رقم (١٤٧٦/٢١٤٧٦/٣/س) وتاريخ ١٠/٩/١٣٩٣ هـ المعمم بتعميم هيئة الرقابة والتحقيق رقم (١/١/٢٠٨/١٤٠٨/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 أرتكب 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

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 أكده ديوان المظالم في العديد من أحكامه فقضى 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 والاستعمال يعتبر حكماً بالإدانة في جريمة مُخلّة بالشرف والأمانة مما يتعين معه فصل المحكوم عليه بقوة النظام إلا أن ذلك الحكم ليس علي 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 آثار للحكم الموقوف 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

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 .

قبل السلطات المختصة بالتأديب وهي الآن الدائرة التأديبية في ديوان المظالم" (١)

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 مساءلة المتهم عن ذات الوقائع وتعزيره عنها بجزاءات تأديبية أخرى تتلاءم 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 مساءلته تأديبياً، إذ أن وقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط ولا يمتد إلى المساءلة 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

(١) حكم ديوان المظالم رقم ١٧/د/ق/٢٠ لعام ١٤١٨هـ في القضية رقم ١/٧٧٨/ق لعام

١٤١٨هـ المؤيد بحكم هيئة التدقيق رقم ١٥/ت/١ لعام ١٤١٩هـ في القضية رقم ١/٧٧٨/ق

لعام ١٤١٨هـ.

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 " 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 حاجة بأن الحكم الجنائي أمر بوقف تنفيذ العقوبة وآثارها الجنائية ذلك أن الفصل لم يقع بقوة القانون كنتيجة للحكم الجنائي ولكن جهة الإدارة أعملت حقها بإحالة الطاعن إلي المحاكمة التأديبية لما تضمنته الاتهامات المسندة إليه من مخالفات تأديبية على جانب كبير من الجسامة، 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 تجزئته حجيته أو الانتقاص منه " ^(٢).

ويُثار تساؤل على نطاق البحث في هذا الصدد وهو ما أثر العفو العام على

الوضع الوظيفي للموظف العام ؟

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

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

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 الجاني 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 ١٤٢٥/٧/٢٨هـ المبني على قرار مجلس الوزراء رقم ٢١٠ وتاريخ ١٤٢٥/٧/٢١هـ ونص على انه " لا تسقط العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالإدانة 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 يمحو الجزاء التأديبي أيضاً المقرر مع العقوبة الجنائية ، وهذا ما تضمنه وتم التأكيد عليه صراحة في المرسوم الملكي رقم (م/٤٤) وتاريخ ١٤٢٥/٧/٢٨ هـ ، وهذا ما قرره أيضاً ديوان المظالم حيث قضي بأنه "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 المُدعية تأديباً، ومن ثم ينحصر البحث في المساءلة عن مدى مخالفة المُدعية لواجباتها الوظيفية بحكم ما يُملَى

عليها نظامها الوظيفي دون المساس بأصل الدعوى الجزائية أو إثارتها والتي صدر الحكم الشرعي بانقضائها بناءً على العفو الملكي^(١).

المبحث الرابع

أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على المسؤولية التأديبية

من المُستقر عليه فقهاً وقضاءً 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 واستقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية له دور هام في الإجابة على هذا التساؤل ، فكل نظام منهم مصلحة يسعى لحمايتها تختلف عن الأخرى ، كما أن الأحكام الجنائية تُبنى على اليقين والجزم ، و قد يصدر الحكم بالبراءة للشك أو لعدم اكتمال الأدلة او 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:

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٣/د/ت/١/١ لعام ١٤٣٤هـ، في القضية رقم ٥٨٩٨/١/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 .

المطلب الأول

أثر الحكم الصادر 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 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 و يُؤاخذ الموظف على سلوكه في وضع نفسه في مواطن الشبهات والريب^(٢).

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 قضى ديوان المظالم أنه " مع أن الأحكام الجنائية تبقى علي حجتها محمولة علي أسبابها إلا أن ذلك لا يحجب ما للدائرة التأديبية من

(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 .

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

صلاحية المساءلة التأديبية وتكليف 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 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 مسؤوليته التأديبية ، ومرد ذلك أن المسؤولية التأديبية تقوم إن كان لها وجه على أساس أن الموظف قد وضع نفسه بسلوكه أو تصرفاته موضع الشك والريبة والاتهام ، 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 مسؤوليته في المجال

(١) حكم ديوان المظالم رقم ١٢/د/١٤ لعام ١٤١٤هـ في القضية رقم ١١٦/اق لعام ١٤١٤هـ مؤيداً بالقرار رقم ٣٩ في ٢٠/٤/١٤١٤هـ مجموعة المبادئ النظامية للفترة من ١٦/١/١٤١٠هـ حتى ٣٠/٦/١٤١٦هـ.

الإداري كما هو ثابت في الحكم الجنائي" (١) .

وبذلك قضت 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 ببراءة 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) ، فإذا كان الشك يُفسر لصالح المتهم في المجال الجنائي، فالأمر ليس كذلك بالنسبة لسلطات التأديب، فالشك يكفي لإدانة الموظف في الجريمة التأديبية، وذلك يعني عدم التزام سلطات التأديب بالحكم الجنائي بالبراءة المؤسس على الشك، فإذا كان شيوع التهمة سبباً للبراءة من العقوبة الجنائية، فإنه لا يُعد مانعاً من المساءلة التأديبية (٤)، ويتعين على المحكمة التأديبية ألا تغفل عن حجية الحكم الجنائي الصادر ببراءة استناداً على عدم صحة الوقائع، فإن هذه الحجية لا تُقيد المحكمة

(١) حكم هيئة التأديب رقم (٥١) في جلسة ١٩/٩/١٣٩٩هـ. مجموعة أحكام هيئة التأديب ،

المجموعة الثالثة ، الأحكام الصادرة في عامي ١٣٩٨هـ و ١٣٩٩هـ ، ص ٢٨٣ .

(٢) حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٦٥٤٥ و ٥٨٦١ و ٦١٠٤ لسنة ٤٢ق.ع

جلسة ٢٠٠٠/٢/٥

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

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

التأديبية إذا كان الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على عدم كفاية الأدلة والشك فيها، فإنه حينئذ لا يرفع التهمة نهائياً عن الموظف، ولا يحول دون محاكمته تأديبياً من أجل التهمة عينها على الرغم من حكم البراءة^(١)، فإذا قضى حكم جنائي ببطلان الدليل أو نسبة الفعل للمتهم لبطلان إجراءات التفتيش أو القبض، فهذا السبب جنائي محض للبراءة، ومن 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 للواقعة

تعني البراءة الجنائية لعدم توافر أركان الجريمة الجنائية أو لانتفاء الوقائع المادية أن الأفعال المنسوبة إلي الموظف لا تتكامل بها أركان الجريمة الجنائية، فالبراءة بهذا الشكل لا تُعتبر مانعاً من المسؤولية التأديبية، ولا يمنع من مساءلة الموظف تأديبياً عن ذات الفعل متي كان هذا الفعل يُشكل خطأً تأديبياً، ومناطق ذلك أن استقلال المسؤولية التأديبية إنما تبحث في سلوك الموظف وفي مدى إخلاله بواجبات وظيفته .

وبذلك قضى ديوان المظالم بأنه " وبما أن حكم المحكمة الجزئية بمكة المكرمة رقم (...). وتاريخ ١٤/٢/١٤٣٣ هـ قد نص على عدم ثبوت قيام المدعى

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

جلسة ١٩٩٠/١/٢٧ .

عليه بما تُسب 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" (١)، كما قضت المحكمة الادارية العليا بأنه " كما استقر قضاء هذه المحكمة أيضاً، مسابقة 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" (٢) ، فلإدارة حق تقدير سلوك الموظف المتهم من الناحية الادارية ومدى اتقاؤه مع القواعد العامة للسلوك الواجب طالما أنها تؤسس جزاءها على وقائع لم يفصل فيها القاضي الجنائي،

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٢٤/د/تا/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 والمباني الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥هـ، المجلد الخامس ، تأديب ، صفحة رقم ٢٩٨٤

(٢) حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١١١٠ لسنة ١٤٤٤ق.ع و ٧٣٠٤ لسنة ١٤٤٦ق.ع جلسة ٢٧/٥/٢٠٠٦.

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 تكليف الجريمة لإيقاع العقوبة التبعية المناسبة انطلاقاً من قناعتها بأن ما جوزي به المذكور يوفي إلي 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 ، 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 أورده الدائرة بشأن التزوير المفضوح تزايداً في الأسباب لا لزام له ولا يعيب الحكم فيما انتهى إليه عدم إدانة المتهم لعدم كفاية الأدلة"^(٣)، وبذلك قرر ديوان المظالم بأنه " لذا وبما أن قضاء الدائرة الذي توصلت إليه في قرارها المعنى بالتدقيق بعدم اعتبار ما عوقب من أجله المتهم مخرلاً بالشرف والأمانة لا يتفق مع الوقائع المنسوبة إلى المتهم، والمتمثلة في النشاط الإجرامي والانحراف الخلقي للمذكور في إخفاء الشنطة بقصد

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

(٢) حكم ديوان المظالم رقم ١٢/ د تا/ ١٤ لعام ١٤١٤ هـ في القضية رقم ١١٦/ اق لعام ١٤١٤ هـ مؤيداً بالقرار رقم ٣٩ في ٢٠/٤/١٤١٤ هـ مجموعة المبادئ النظامية للفترة من ١/١٦/١٤١٠ هـ حتى ٣٠/٦/١٤١٦ هـ.

(٣) حكم ديوان المظالم رقم ٢٢٥/ت/٣ لعام ١٤١٣ هـ جلسة ١٩/٤/١٤١٣ 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.

سرققتها، ومن ثم يكون هذا القضاء معيباً يتعين نقضه والقضاء باعتباره ما عوقب من أجله المتهم من قبيل الأفعال المخلّة بالشرف والأمانة^(١)، وأيضاً المحكمة الادارية حيث قررت بأنه " ... ، وعلى ذلك فإن ثبت جنائياً عدم ارتكاب المتهم للفعل المؤثم جنائياً والمقدم بسببه إلي المحاكمة التأديبية - كان واجباً على المحكمة التأديبية أن تنزل على مقتضى هذا الحكم وتنتهي إلي 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، ومن حيث أنه كذلك وكان البين مما تقدم أن الفعل الزمني والجوهري 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"^(٢).

" وَأَجْرُ دَعْوَاهُمْ أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ"^(٣)

خاتمة البحث

(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.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ١٢٤١٥ لسنة ١٤٠٨هـ. ع جلسة ٢٠٠٦/١/٢١.

(٣) الآية رقم ٩ من سورة يونس .

تتاولنا 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 مُعاودة التحقيق فيما أثبتته أو نفاه الحكم الجنائي وانتهي 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 الأولي 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 مُساءلة 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 و يكون 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 مسئوليته 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 تتقيد بحججه 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 ويُترك أمره في هذه الحالة للجهة الادارية لتقرير ما تراه مناسباً توفيقاً بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف ، حيث أن النص بوضعه الحالي يُقيد الجهة الادارية .

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 المُخدرات (حالة التكرار) ويساعد النص بهذا الشكل في المحافظة على المرفق العام والقضاء على المخدرات .

٣- يجب التأكيد على السلطات الادارية الاستئناس بما وصل اليه الحكم الجنائي الصادر بالبراءة والاعتداد به حال تقدير العقوبة التأديبية ، وكذلك بما وصل إليه الحكم الجنائي الموقوف تنفيذ عند توقيع العقوبة التأديبية المناسبة خاصة الحكم الصادر بالسجن مدة تزيد عن السنة .

- ٤- يجب على السلطات الادارية التوعية المُستمرة الموظفين بالنتائج القانونية المترتبة على الأفعال التي قد تصدر منهم خاصة في حالات الفصل النظامي .
- ٥- ضرورة منح السلطات التأديبية سلطات أكثر حال العود والتكرار في الوقوع في المخالفات التأديبية خاصة المخالفات التي يترتب عليها الاهدار بالمال العام .
- ٦- 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 .

مُلخَص البَحْث

تناول في البحث في ثلاثة مباحث يسبقهم مبحث تمهيدي تم التعرض فيه لمفهوم المسؤولية التأديبية للموظف العام والتأكيد على ذاتية واستقلالية المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية ، ثم تعرضنا في المبحث 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 ، ويتمثل الأثر الإيجابي للحجية بافتراض الحقيقة فيما قضى به الحكم الجنائي ، ثم تعرضنا في المطلب الثاني لبيان شروط الحكم الجنائي المُعتد به أمام السلطات التأديبية ، ثم بينا في المطلب الثالث السلطات التأديبية في المملكة متمثلة في الجهة الادارية وديوان المظالم ، ثم المبحث الثاني وخصصناه لبيان أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على المسؤولية التأديبية للموظف العام وتم تقسيمه لمطلبين تناولنا في الأول منهم

لحالات الفصل بقوة النظام وهم خمسة حالات ، ثم تعرضنا في المطلب الثاني لأثر الحكم الجنائي الصادر في غير حالات الفصل بقوة النظام، وضرورة عرض الأمر على الجهة التأديبية المختصة ، ثم تعرضنا في المبحث الثالث لأثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة مع وقف التنفيذ ، وتم تقسيمه لمطلبين تناولنا في الأول منهم لبيان مفهوم وقف التنفيذ وشروطه ثم في المطلب الثاني بينا أنه لا أثر لوقف تنفيذ الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية ، وأخيراً تعرضنا في المبحث الرابع لأثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة وتم تقسيمه لمطلبين خصصنا الأول منهم لبيان أثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة أو للشك أو لبطلان الاجراءات ، وفي المطلب الثاني تعرضنا لأثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة القائمة على انتفاء الوقائع المادية المنسوبة للمتهم ، وانتهينا إلى السلطات التأديبية تنقيد بجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة فقط في حالة نفي ثبوت الوقائع ولا يمنع حكم البراءة من مساءلة الموظف تأديبياً .

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، دار النهضة العربية، طبعة 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 - دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، ١٩٧٥.
- ١٠- د. صلاح الدين فوزي، الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، طبعة ٢٠٠٣.
- ١١- د. عبد المنعم عبد العظيم جيره . نظام القضاء في المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة، طبعة ١٤٠٩ هـ .
- ١٢- د. عبدالله راشد السنيدي ، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، الطبعة الخامسة، الرياض، مطابع الفرزدق، ١٤١٢ هـ.
- ١٣- د. عبد القادر عوده ، التشريع الجنائي الإسلامي مقارناً بالقانون الوضعي، الجزء الأول، مؤسسة الرسالة بيروت ، الطبعة الرابعة ١٤٠٣.
- ١٤- د. عبد العظيم عبد السلام، تأديب الموظف العام في مصر، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية ٢٠٠٤.

- ١٥- د. عبدالحميد الشواربي، حجية الأحكام المدنية والجزائية في ضوء الفقه والقضاء ، منشأة المعارف، الإسكندرية ١٩٨٦ .
- ١٦- د. عبدالفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، ، دار النهضة العربية، دون سنة نشر .
- ١٧- د. عبدالفتاح صيفي، وقف تنفيذ العقوبة في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة الرياض ١٤٠٤هـ .
- ١٨- المستشار الدكتور . عبدالفتاح مراد ،المسؤولية التأديبية لرجال القضاء والنيابة العامة، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٩٤ .
- ١٩- د. عصمت عبدالله الشيخ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية ، طبعة ٢٠٠٣ .
- ٢٠- د. رمضان محمد بطيخ ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام فقهاً وقضاءً ، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٩٩ .
- ٢١- د. عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى ، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٨٨ م .
- ٢٢- د. علي شفيق . الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة ، طبعة ١٤٢٢هـ .
- ٢٣- د. على خطار شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، مطبوعات الجامعة الأردنية ، عمان ، دون سنة نشر .
- ٢٤- د. فتوح الشاذلي، النظام الجزائي السعودي، محاضرات لقسم القانون بكلية العلوم الإدارية جامعة الملك سعود ١٤٠٩هـ .
- ٢٥- د. مأمون سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، دار النهضة

- العربية ، طبعة ٢٠٠٨ ، الجزء الأول .
- ٢٦- د. مجدي مدحت النهري ، مبادئ القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة، دراسة مقارنة، جامعة الجزيرة، ٢٠١١ .
- ٢٧- د. محمد أبو العلا عقيدة ، الاتجاهات الحديثة في قانون العقوبات الفرنسي الجديد ، دار النهضة العربية ، الطبعة الأولى ٢٠٠٤ .
- ٢٨- د/ محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٦٧ .
- ٢٩- د. محمد عثمان مختار، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة ، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى ١٩٧٣ .
- ٣٠- د. محمد زكي النجار، الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام، الطبعة الثانية الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- ٣١- د. محمد ماجد ياقوت، الإجراءات والضمانات في تأديب الشرطة، منشأة المعارف ، طبعة ٢٠٠٢ .
- ٣٢- د. محمود نجيب حسني ، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوي الجنائية، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٧٧ م .
- ٣٣- د. مطلب عبد الله النفيسة، واجبات الموظف العام وتأديبه، معهد الإدارة العامة ، طبعة ١٣٨٦ هـ .
- ٣٤- د. ناصر بن سعيد جمعان ، سياسة التأديب الوظيفي في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، معهد الإدارة العامة، ١٤٠٤ هـ .
- ٣٥- د. نبيل مدحت سالم، شرح قانون الإجراءات الجنائية مزوداً بأحدث التعديلات التشريعية، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، دون سنة نشر .
- ٣٦- د. نبيلة عبد الحكيم كامل ، الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا ، دار النهضة العربية ، طبعة ١٩٩٦ .

٣٧- د. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني " الوظيفة العامة ، القرارات والعقود والأموال العامة " ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، طبعة ٢٠١٠ .

٣٨- د. هاني بن علي الطهراوي، القضاء الإداري السعودي، المعهد العالي للقضاء جامعة الإمام محمد بن سعود، مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض ، ١٤٣٤ هـ .

٣٩- د. هاني بن علي الطهراوي، فصل الموظف العام في النظام السعودي، دراسة مقارنة، ، مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض، طبعة ١٤٣٢ هـ.

٤٠- د. وحيد محمود ابراهيم ، حجية 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 الاداري وعلم الادارة العامة ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس ١٩٧٣ .

٣- أ. عبدالله بن سعيد العيزري ، حجية الحكم الجنائي أمام مجلس التأديب، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ١٤٢٧ هـ-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 الجريوع، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي، بحث منشور في دورية الإدارة العامة . المجلد الرابع والأربعون . العدد الأول . محرم ١٤٢٥ هـ .
- ٢- 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?func=fulltext&aId=144965> .
- ٣- د. محمد شتا أبو سعد، قواعد المرافعات والإجراءات في الدعوى الإدارية أمام ديوان المظالم، مجلة الإدارة العامة الرياض العدد ٦٨ ربيع الآخر ١٤١١ هـ .
- ٤- د. فيصل شطناوي، علاقة الدعوى الجنائية بالدعوى التأديبية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد ١٩، العدد ٦، سنة ٢٠٠٤، منشورة على موقع www.Arablawinfo.com .
- ٥- 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- نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٠٢/٧/١٧ هـ .
- ٢- نظام تأديب الموظف الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) وتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ .
- ٣- نظام مكافحة الرشوة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٦) وتاريخ

١٤١٢/١٢/٢٩ هـ

٤- نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٩) وتاريخ

١٣٩٧/٧/١٠ هـ .

٥- نظام المرافعات أمام ديوان المظالم الصادرة بالمرسوم الملكي رقم (م/٣)

وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ

٦- لائحة انتهاء الخدمة الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١/٨١٣)

وتاريخ ١٣٩٧/٧/٢٧ هـ

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 .

٢- مجموعة الأحكام والمباني الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم لعام

١٤٣٤ هـ، المجلد الخامس، تأديب .

٣- مجموعة الأحكام والمباني الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم لعام

١٤٣٥ هـ، المجلد السادس ، تأديب .

٤- مجموعة الأحكام والمباني الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم لعام

١٤٣٦ هـ، المجلد السادس ، تأديب .

٥- مجموعة الأحكام والمباني الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم لعام

١٤٣٧ هـ، المجلد الثالث ، قرار اداري .

٦- مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم لعام

١٤٣٨ هـ، المجلد الثالث ، قرار اداري .

٧- مجموعة أحكام القضاء الإداري المصري (المحكمة الإدارية العليا

المصرية ، محكمة القضاء الإداري) .

سابعاً : المواقع الالكترونية :

-

<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/Blog1427/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/Blog1428/Pages/default.aspx)

[/http://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialBlogs/1429/Pages/default.aspx](http://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialBlogs/1429/Pages/default.aspx)