

**استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية
للموظف العام في النظام السعودي**

د. عواد بن على الوثيري

أستاذ القانون العام المساعد بقسم القانون كلية إدارة الأعمال

جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز

المملكة العربية السعودية

استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية للموظف العام في النظام السعودي

د. عواد بن علي الوثيري

ملخص البحث باللغة العربية

تعرضنا في هذا البحث لبيان مفهوم المسؤولية التأديبية لموظف العام في المطلب التمهيدي ثم تعرضنا في المبحث الأول لبيان أركان المسؤولية التأديبية ثم عرجنا في المبحث الثاني لبيان مدى استقلال المسؤولية التأديبية عن مسؤوليته الجنائية للموظف العام عن ذات الفعل الذي يقع في نطاق الوظيفة العامة للأهمية العلمية لهذا الموضوع لأنه وفقاً لنص المادة ٢٦ من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ، والتي قررت في الأحوال التي يتقرر فيها إحالة المتهم إلى المحاكمة الجنائية توقف الاجراءات التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجنائية وتعاد الأوراق بعد ذلك إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتقرير ما يجب، فقد يظن البعض عدم استقلال المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المسؤولية الجنائية وأن الأخيرة تحل محل الأولى، ومن خلال استعراض وتحليل ما تضمنته الأحكام القضائية لديوان المظالم السعودي تأكد إقراره لمبادئ توضح استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية سواءً في مرحلة التحقيق الإداري وصولاً إلى توقيع الجزاء التأديبي المقرر، وقد انتهى البحث إلى عدد من النتائج أهمها أن استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية للموظف العام مبدأ مُقر به بموجب النصوص النظامية والأحكام القضائية الصادرة عن هيئة التأديب سابقاً وديوان المظالم، و ليس معنى وقف الاجراءات التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجنائية وفقاً لنص المادة ٢٦ من نظام تأديب الموظفين عدم استقلال المسؤولية التأديبية ولكن تتوقف لحين البت في المسؤولية الجنائية ثم يتم استمرار مراحلها لتحقيق الهدف منها وهو حماية الوظيفة العامة بما لها من أركانها المستقلة وعقوباتها النظامية المستقلة والمحددة نظاماً، كما توصل البحث لعدد من التوصيات أهمها أنه يجب منح السلطات التأديبية سلطات أكثر حال العود والتكرار في الوقوع في المخالفات التأديبية من الموظفين خاصة المخالفات التي يترتب عليها الاهدار بالمال العام، وكذلك ضرورة إضافة فقرة لنص المادة الثانية عشر من لائحة إنهاء خدمة الموظف العام حال صدور حكم جنائي للمرة الثانية في جرائم المُخدرات (حالة التكرار) ويساعد هذا النص بهذا الشكل في المحافظة على المرفق العامة والقضاء على جرائم المخدرات.

Abstract

In this research, the concept of the disciplinary responsibility of the public employee in the preliminary requirement was identified, then in the first section, the term of the pillars of disciplinary responsibility was exposed. After that, in the second section, the research indicates to the extent to which disciplinary responsibility is independent of the criminal responsibility of the public employee for the same action that falls within the scope of the public job and the scientific importance of this issue because it's mentioned in Article # 26 of the Staff Disciplinary System issued by Royal Decree No. M/7 dated 1/2/1391 AH, which was decided in the cases in which it was decided to refer the accused to a criminal trial as per the disciplinary procedures until the criminal case was determined upon, and after that, the documents return to the Commission of oversight and investigation to decide what should be done, so some may think that the disciplinary responsibility of the public employee is not independent of criminal responsibility and that the latter replaces the first and through a review and analysis of what is included in the judicial rulings of the Saudi Board of Grievances, which confirms its approval of principles that clarify the independence of disciplinary responsibility from criminal responsibility both at the stage of the administrative investigation up to the imposition of the disciplinary penalty imposed on the employee. The research results show that the most important issue is the independence of disciplinary responsibility from the criminal responsibility of the public employee, a principle recognized by the legal texts and judicial rulings issued by the former Disciplinary Board and the Board of Grievances. Moreover, the cessation of disciplinary procedures until the criminal case is decided by following the text of Article # 26 of the employee disciplinary system does not mean they lack independence for disciplinary responsibility, but it stops up for a while until the criminal responsibility is decided upon, and then its stages continue to achieve its goal, which is to protect public job with its independent pillars and legally defined penalties. The research also suggests several recommendations, such as the most

important one that is the disciplinary authorities should be given more powers in the event of recurrence and repetition of falling into Disciplinary violations by employees, especially violations that result in waste of public money, as well as the need to add an item to the text of Article # (12) of the Public Employee's Service Termination in the case of a criminal judgment being issued for the second time in drug crimes (repeated case), so this text helps in this way in maintaining public facilities and eradicate drug crimes.

مقدمة

تعتبر الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها وليست امتيازاً لهم، وهدفها خدمة المواطنين وتحقيق المصلحة العامة طبقاً للأنظمة واللوائح المقررة، فالموظف العام أميناً على المصلحة العامة، ولذلك يلتزم بالعديد من الواجبات الوظيفية لتحقيق الهدف من الوظيفة العامة، وتنقسم تلك الواجبات الوظيفية إلى واجبات إيجابية يقتضي القيام بها، وإلى واجبات سلبية تستلزم امتناع الموظف عن بعض الأعمال التي يعتبر الابتعاد عنها حفظ لكرامة الوظيفة العامة، ويُشكل الإخلال بتلك الواجبات سواءً كانت إيجابية أو سلبية مخالفة تأديبية، وقد يصدر عن الموظف العام فعلاً يُشكل جريمة جنائية وتأديبية، ويكون هذا الفعل هو أساس مسؤولية الموظف جنائياً وتأديبياً في الوقت ذاته، ولا شك أن هناك تأثير وعلاقة متبادلة بين المسؤولية الجنائية للموظف العام ومسؤوليته التأديبية، ولكن ليس معنى ذلك أن المسؤولية التأديبية جزء أو مرتبطة بالمسؤولية الجنائية للموظف العام، فهي مسؤولية مستقلة ولها ذاتيتها وأركانها المستقلة عن المسؤولية الجنائية، وهذا ما سوف نوضحه من خلال سطور هذا البحث.

أهمية البحث:

لموضوع البحث أهمية بالغة تتعلق ببيان مدى استقلال المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المسؤولية الجنائية، وذلك لأن السلوك الجنائي المنحرف للموظف العام وارتكابه لبعض الجرائم الجنائية ينعكس سلباً على مركزه الوظيفي وخاصةً عندما يقع الفعل من الموظف في نطاق الوظيفة العامة وليس خارجها، فوفقاً لنص المادة ٢٦ من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ، والتي قررت في الأحوال التي يتقرر فيها إحالة المتهم إلى المحاكمة الجنائية توقف الاجراءات التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجنائية وتعاد الأوراق بعد ذلك إلى هيئة الرقابة

والتحقيق لتقرير ما يجب، فقد يظن البعض عدم استقلال المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المسؤولية الجنائية وأن الأخيرة تحل محل الأولى، وعليه تبرز الأهمية العملية والعلمية لتلك الدراسة من خلال استعراض وتحليل ما تضمنته أحكام ديوان المظالم السعودي من مبادئ توضح استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية سواءً في مرحلة التحقيق الإداري وصولاً إلى توقيع الجزاء التأديبي المقرر، وما تضمنته الأحكام القضائية لديوان المظالم السعودي والقضاء الإداري المصري في هذا الشأن.

منهجية البحث:

تعتمد الدراسة بشكل أساسي على المنهج التحليلي والمقارن بتحليل النصوص القانونية والأحكام القضائية في النظام السعودي والقانون المصري لبيان مدى ذاتية واستقلال المسؤولية التأديبية للموظف العام مسؤوليته الجنائية عن ذات الفعل الذي يقع من الموظف العام في نظام الوظيفة العامة.

إشكالية وتساؤلات البحث:

يُثير موضوع البحث إشكاليات وتساؤلات كثيرة ومنها مدى التزام السلطات التأديبية بالحكم الجنائي الصادر في المسؤولية الجنائية بإدانة الموظف العام أو صدوره ببراءة الموظف العام أو صدور الحكم بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة الجنائية، فهل يؤثر ذلك على المسؤولية التأديبية للموظف العام أم لا؟، وما مدى استقلالية المسؤولية التأديبية؟، وهل يمكن أن يكون لذلك أثر على المسؤولية التأديبية و في تقدير العقوبة التأديبية المناسبة أم تستقل الجهة الإدارية بذلك، وهل يترتب على الحكم الصادر بالبراءة عدم مسؤولية الموظف العام تأديبياً أم لا؟.

نطاق البحث:

يحدد نطاق البحث في التعرض لتوضيح مدى استقلال المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المسؤولية الجنائية حالة كون الفعل الصادر من الموظف العام يتولد عنه المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية يقع داخل نطاق الوظيفة العامة، لبيان مدى التزام السلطات التأديبية فيما يُقرره الحكم الجنائي بصدد المسؤولية الجنائية له عن ذات الفعل، ويخرج عن نطاق البحث بيان أثر المسؤولية الجنائية بشأن الفعل الصادر عن الموظف العام خارج نطاق الوظيفة العامة.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى بيان ما يلي:

١. مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف العام.

٢. أركان انعقاد المسؤولية التأديبية للموظف العام.
٣. مظاهر استقلال المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المسؤولية الجنائية في كافة حالاتها سواء في حالة الإدانة أو البراءة.

خطة البحث:

تقتضي طبيعة البحث تقسيمه إلى مبحثين يسبقهم مطلب تمهيدي كما يلي:
المطلب التمهيدي: مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف العام.
المبحث الأول: أركان المسؤولية التأديبية للموظف العام.
المطلب الأول: الركن المادي (الخطأ التأديبي).
المطلب الثاني: الركن المعنوي (الإدارة الأئمة).
المطلب الثالث: صفة الموظف العام.
المبحث الثاني: مظاهر استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية.
المطلب الأول: الفصل بقوة النظام كعقوبة تبعية للحكم الجنائي.
المطلب الثاني: صدور الحكم الجنائي في غير حالات الفصل بقوة النظام.
المطلب الثالث: صدور الحكم الجنائي بالإدانة مع وقف تنفيذه.
المطلب الرابع: صدور الحكم الجنائي بالبراءة في المسؤولية الجنائية.
الخاتمة.

المطلب التمهيدي

مفهوم المسؤولية التأديبية

لم تتضمن معظم أنظمة الخدمة المدنية تعريفاً مُحدداً للمسؤولية التأديبية بل اكتفت بالنص على المحظورات أو الواجبات الوظيفية التي يعتبر الإخلال بها مخالفة إدارية وفقاً لما أُنشئ عليه العرف الإداري والتي تتعدى بها المسؤولية التأديبية^(١)، وقد أخذ بذلك نظام الخدمة المدنية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٩) بتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧هـ بالنص على الواجبات والمحظورات الوظيفية وعدم حصرها، حيث من الصعوبة بمكان حصر كافة صور الإخلال بالواجبات الوظيفية والتي تعتبر مخالفات

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

تأديبية^(٢)، كما أخذ أيضاً نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ بعدم حصر المخالفات التأديبية، وكذلك نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ^(٣) بعدم حصر المخالفات التأديبية حيث نصت المادة الخامسة منه على أنه "كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية مما يعد إخلالاً بواجب من واجباته الوظيفية يطبق عليه الجزاء المنصوص عليه في النظام".

وعلى ضوء ذلك لا تخضع المسؤولية التأديبية لقاعدة لا جريمة إلا بنص كما هو الحال في المسؤولية الجنائية، فكل فعل إيجابي أو سلبي يُمثل إخلالاً بواجب وظيفي يعتبر مخالفة تأديبية يستحق مرتكبها مساءلته تأديبياً حتى ولو لم ينص عليها نظاماً في ضوء تفرره السلطة الإدارية وفق سلطتها التقديرية، ولعل هذا ما يميز النظام التأديبي عن غيره من الأنظمة العقابية التي تُحدد الأفعال المُجرمة على سبيل الحصر، وهذا ما أكده ديوان المظالم في العديد من أحكامه 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 لها سلطة تقديرية في تحديد المخالفات التأديبية ويترخص لها تقدير ما يندرج في نطاقها وفق مفهوم المادة (٣١) من نظام تأديب الموظفين، وذلك مُنبثق بلا شك من طبيعة النظام الإداري المنعكس أثره حتماً على نظام التأديب لمواجهة تعدد واجبات الوظائف العامة وتنوعها وتباين أساليب العاملين في إتيان ما يتعارض معها"^(٤).

(٢) د. ناصر بن سعيد جمعان، سياسة التأديب الوظيفي في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، ص ٣٤، مكتبة معهد الإدارة العامة، ١٤٠٤هـ.

(٣) صدر نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ والذي ألغى المواد من ٣١ وحتى ٤٦ والمادة ٤٨ من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ، وسوف يتم العمل بنظام الانضباط الوظيفي بعد ١٨٠ يوم من نشره في الجريدة الرسمية وفق ما قرره المادة ٢٥ منه.

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

وبخصوص الجريمة التأديبية التي تتعدى بها المسؤولية التأديبية فقد عرفها بعض الفقه الجريمة التأديبية 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"^(٥)، ويشترط وفقاً لهذا التعريف توافر الإرادة الأثمة لقيام المخالفة التأديبية، فقد يرتكب الموظف المخالفة التأديبية دون وجود الإرادة الأثمة مثل مخالفة الموظف لواجب الالتزام بالدوام أو التأخير في مواعيد الحضور والانصراف دون قصد، كما اتجه بعض الفقه لتعريف الجريمة التأديبية 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"^(٦)، وعرفها البعض الآخر بأنها كل "تصرف يصدر عن الموظف ويؤدي إلى ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة حتى وإن وقع منه خارج مقر عمله وفي غير أوقات العمل المقررة نظاماً"^(٧).

وقد 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"^(٨)، كما تعرض نظام الانضباط الوظيفي لتعريف المخالفة التأديبية بأنها "كل عمل أو امتناع عن عمل

(٥) المستشار الدكتور/ عبدالفتاح مراد، المسؤولية التأديبية لرجال القضاء والنيابة العامة، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٩٤، ص: ٥١.

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

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

(٨) حكم ديوان المظالم رقم ٨٦/٥ لعام ١٤٠١هـ في القضية رقم ١/٥٢٥/ف لعام ١٤٠١هـ، مجموعة المبادئ الشرعية الصادرة من ديوان المظالم لعام ١٤٠١هـ، مشار إليه لدي د. خالد خليل الظاهر، القضاء الإداري، ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الطبعة الثانية ١٤٣٥هـ، ص ٣٨١.

يصدر الموظف يتضمن خروجاً على الوجبات أو ارتكاباً للمحظورات المنصوص عليها نظاماً أو يشكل مساساً بشرف وكرامة الوظيفة".

كما تعرضت المحكمة الإدارية العليا المصرية لبيان مفهوم الجريمة التأديبية حيث قضت 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 ومن ثم فإذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للعامل ولم يقع منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو امتناع عن أداء هذه الواجبات أو خروج على مقتضياتها فلا يكون هناك ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل لجزاء تأديبي"^(٩).

ويتضح من التعريفات السابقة للمخالفة التأديبية أنها سلوك وظيفي إيجابي أو سلبي يصدر عن الموظف العام ويمثل إخلالاً بواجبات الوظيفة و تمثل انحرافاً عن السلوك القويم الذي تتطلبه مقتضيات الوظيفة العامة التي تعتبر أمانة وتكليف لمن يقومون بها، وعليه ينبغي على الموظف العام أن يتجنب كل ما يكون من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة العامة وتمس الجهاز الإداري الذي ينتسب إليه وإلا أعتبر مُرتكباً لمخالفة تأديبية تستوجب المساءلة التأديبية.

المبحث الأول

أركان المسؤولية التأديبية للموظف العام

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

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

مقتضياتها فلا يكون ثمة ذنب إداري، وبالتالي لا محل لتوقيع جزاء تأديبي وإلا كان قرار الجزاء في هذه الحالة فاقداً لركن من أركانه- هو ركن السبب^(١٠).
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^(١١) والبعض الآخر أتجه إلى أنها تشتمل أيضاً على ركن الصفة أي صفة الموظف، وأضاف بعضهم الركن الشرعي^(١٢)، وسوف نتعرض لكلاً منهم بشيء من التفصيل:

المطلب الأول

الركن المادي (الخطأ التأديبي)

يقصد بالركن المادي للمسؤولية التأديبية ذلك الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف العام، ويتمثل في الفعل الإيجابي أو السلبي المنحرف الذي يقترفه الموظف العام محل المساءلة التأديبية^(١٣)، وبذلك قضت المحكمة الإدارية العليا فقررت أنه "قد استقر قضاء هذه المحكمة على أن كل فعل أو مسلك من جانب العامل راجع إلى إرادته إيجاباً أو سلباً يتحقق به إخلاله بواجبات وظيفته والخروج على مقتضياتها يعد ذنباً إدارياً يسوغ مؤاخذة العامل عليه، وذلك بارتكابه فعل من الأفعال المحظورة قانوناً أو الامتناع فعل مقرر قانوناً، أي بالخروج على مقتضى الواجب الوظيفي أو سلوك الموظف مسلكاً لا يتفق والاحترام الواجب للوظيفة العامة"^(١٤).

ويلزم لقيام الركن المادي أن يكون الفعل أو الامتناع عن الفعل محدداً، فلا تقوم الجريمة التأديبية على مجرد الشائعات وكذلك لا يتحقق وجودها بمجرد التفكير في ارتكاب المخالفة، ولا بمجرد الاتهامات العامة دون تحديد الأفعال المنسوبة، فالإتهامات

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

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

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

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

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

العامة والعبارات المُرسلة لا يمكن أن تعتبر خروجاً على مقتضيات الوظيفة، كما أن عدم الكفاية الوظيفية لا تعتبر خطأً وظيفياً وإنما تُمثل عدم القدرة على أعباء الوظيفة^(١٥)، كما أن مجرد العزم على ارتكاب الفعل والتفكير فيه لا عقاب عليه مادام أنه لم يظهر له مظهر خارجي ملموس يكون ركن مادي للخطأ^(١٦)، 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^(١٧)، والجدير بالذكر أنه لا يجوز للموظف الادعاء بالجهل بالقانون واللوائح كي يُعفى من المسؤولية التأديبية، حيث يجب على كل موظف أن يُحيط بالقوانين واللوائح التي تحكم علاقته الوظيفية وتُمكنه من أداء واجباته الوظيفية على الوجه الصحيح، فمثل هذا الادعاء لا ينهض سبيلاً للإعفاء من المسؤولية.

المطلب الثاني

الركن المعنوي (الإرادة الأئمة)

يقصد بالركن المعنوي تلك الإرادة الأئمة للموظف العام، فيجب أن يقع الفعل المكون للمخالفة التأديبية سواءً كان إيجابياً أو سلبياً عن إرادة أئمة للموظف العام، فتلك الإرادة هي التي تجعل الموظف مذنباً ومُستحقاً للمساءلة التأديبية، ويستوي أن تكون هذه الإرادة الأئمة عمدية أو غير عمدية، فإذا كانت الإرادة غير عمدية فتندرج المخالفة تحت وصف الإهمال أو التقصير، فيكفي لتوافر تلك الإرادة الأئمة الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص، وبذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "ومن حيث إن المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة أن الدقة والأمانة المتطلبية في الموظف العام تقتضي أن يبذل أقصى درجات الحرص على أن يكون أدائه للعمل صادراً عن يقظة وتبصر في كل إجراء يقوم به بما يجب أن يكون عليه الرجل الحريص من تبصر - فإذا ما ثبت في حق الموظف أنه قد أدى عمله باستخفاف أو غفلة أو لا مبالاة كان خارجاً بذلك على واجب

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

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

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

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^(١٨).

كما قضت أيضاً المحكمة الإدارية العليا بأنه "وقد بات مُستقراً في قضاء هذه المحكمة أنه لا تصلح المحاجة نفياً للمسئولية عن العامل بالقول بأنه لم يكن سيئ القصد، وأن ما نُسب إليه لم يصدر عن إرادة آثمة ذلك أنه لا يشترط لتحقيق المسئولية عن المخالفات التأديبية أن يكون الفعل غير المشروع الذي ارتكبه العامل إيجاباً أو سلباً قد تم بسوء قصد أو صدر عن إرادة آثمة، وإنما يكفي لتحقيق هذه المسئولية 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"^(١٩)، فالخطأ هنا هو المسلك الذهني لدى الجاني الذي لا يتوقع النتيجة التي يؤدي إليها الفعل وكان الواجب عليه أن يتوقعها، ولو أنه تذرّع بالحيلة والتبصر المطلوبين من مثله، وفي مثل ظروفه، فالخطأ غير العمدى هو الأصل في المخالفات التأديبية، حيث يستوى في وقوع المخالفة التأديبية أن يقع الفعل عن عمدٍ أو بناء على خطأ غير مقصود، فإذا لم توجد تلك الإرادة الآثمة فلا وجود للركن المعنوي للمخالفة التأديبية ولا تتعقد المسئولية التأديبية للموظف^(٢٠).

ومع ذلك فإن استظهار العمد وسوء القصد يكون لازماً لتقدير جسامه الفعل الذي يُشكل خطأً وظيفياً وتقدير الجزاء المناسب، وعليه فإن الاستخفاف واللامبالاة بالعمل أو الغفلة يُعد خروجاً على واجب أداء العمل بدقة وأمانة، ومن ثم يكون الموظف مُرتكباً لمخالفة تأديبية تستوجب المساءلة حتى لو كان الموظف حسن النية سليم الطوية، فالخطأ التأديبي يتحقق بمجرد الإغفال أو الإهمال في أداء الواجب على الوجه المطلوب.

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

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

(٢٠) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٥٠ بتاريخ ٢٤/٦/١٩٩٧، مجموعة أحكام المحكمة

الادارية العليا، السنة ٣٨ قضائية.

وعلى ذلك فلا تقوم المسؤولية التأديبية رغم توافر الركن المادي في حالات الضرورة الملحة والإكراه والقوة القاهرة وحالة فقدان الإدراك، كما أن ارتكاب الموظف للفعل تنفيذاً لأوامر رئيسة وإبداء الموظف رأياً قانونياً أو فنياً في مسألة خلافية تحتمل أكثر من رأي لا تتعقد به المسؤولية التأديبية، وذلك لعدم توافر الإرادة الأثمة لدى الموظف وفقاً لنص المادة السابعة من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ والتي تنص على "يُعفى الموظف العام من الجزاء إذا ثبت أن ارتكاب المخالف كان تنفيذاً لأمر صدر من رئيسه بالرغم من تنبيه الموظف لرئيسه بالمخالفة كتابة أو بأي من الطرق المعتمدة نظاماً"^(٢١).

المطلب الثالث

صفة الموظف العام

لا شك أن صفة الموظف العام تجعله في مركز قانوني 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 مُبرراً لتشديد العقوبة الجنائية في مواجهته بالنظر إلى تلك الجريمة الواقعة من غيره من الأفراد المرتكبين لذات الجرائم أو على النقيض تنهض مبرراً للتخفيف من مسؤوليته الجنائية، ويرجع ذلك إلى أن الموظف يُمارس جزءاً من السلطة العامة، 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.

فصفة الموظف شرط لازم لانعقاد المسؤولية التأديبية بخلاف الوضع في المسؤولية الجنائية التي تنعقد لكافة الأشخاص سواء كان موظفاً عاماً أم لا، ولعل هذا الأمر يُعد من أهم ما يُميز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية، وهذا ما أوضحت المحكمة الإدارية العليا بأنه "ومن حيث أنه بادئ ذي بدئ وبخصوص ما دفع به الطاعن من

(٢١) حلت هذه المادة محل المادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين السعودي، والتي تقضى بإعفاء الموظف من العقوبة بالنسبة للمخالفات العادية الإدارية أو المالية إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة تنفيذاً لأمر مكتوب صادر إليه من رئيسه المختص بالرغم من مُصارحة الموظف له كتابة بأن الفعل المرتكب يكون مخالفة والتي ألغت بصدور نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ.

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 منبث الصلة بعلاقته الوظيفية برئاسته، ومن ثم فإنه يفرض وجود مخالفات فإن التحقيق فيها عن طريق النيابة الإدارية أو الجهة الإدارية- ويكون ما دفع به الطاعن في هذا الخصوص جديراً بالالتفات عنه^(٢٢).

ولم يرد في غالبية التشريعات الوظيفية تعريفاً للموظف العام (٢٣)، وسار نظام الخدمة المدنية السعودي على ذات النهج ولم يُورد تعريفاً عاماً للموظف العام إلى صدور نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨ هـ وعرفت المادة الأولى منه الموظف العام بأنه "من يعمل لدى الدولة أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بوظيفة مدنية بأي صفة كانت سواء كان يعمل بصورة دائمة أو مؤقتة"، ويلاحظ على هذا التعريف أنه وسع من مفهوم الموظف العام ليشمل كل من يعمل لدى الدولة أو لدى الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بصورة دائمة أو مؤقتة، والغرض من ذلك ليشملهم نظام الانضباط الوظيفي حفاظاً على الوظيفية العامة وحسن سير المرافق العامة.

وبهذه الأركان تتعقد المسؤولية التأديبية للموظف العام، ويثار تساؤل على نطاق البحث هل يُشترط تحقق الضرر لمساءلة الموظف العام؟

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

(٢٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٨٦٧٤ لسنة ٤٩٩٩. ع جلسة ٢٠٠٦/٢/١٨.

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

عليه فقد تتحقق المسؤولية التأديبية للموظف بثبوت الخطأ من جانبه حتى ولو لم يترتب على ما تدرى فيه ثمة ضرر قد أصاب المرفق الذي يعمل به، إلا أن الضرر قد يكون موضع تقدير عند إنزال الجزاء على الموظف المُخطئ^(٢٤).

المبحث الثاني

مظاهر استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية

لا شك أن للحكم الجنائي الصادر في المسؤولية الجنائية أثره على الوضع الوظيفي للموظف العام، وقد يترتب هذا الأثر بقوة النظام ولكن يُشترط قدراً مُعيناً من الجسامة في الجريمة حتى يترتب على الحكم الجنائي الصادر بشأنها فصل الموظف العام، فيجب أن تكون الجريمة جنائية، أو جريمة مُخلّة بالشرف أو الأمانة^(٢٥)، فتلك الجرائم مُشينة لكرامة الوظيفة العامة وتُتم عن شخصية غير جديرة بتولي الوظائف العامة، ولا شك أن ثبوت الجريمة الجنائية في حق الموظف العام وما يترتب عليها من توقيع الجزاء الجنائي المُناسب بحق الموظف العام سيؤثر على وضعه ومستقبله الوظيفي بعزله كعقوبة تبعية أو تكميلية.

وسوف نتعرض في هذا المبحث لبيان مدى استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية للموظف العام في كافة حالات انعقاد المسؤولية الجنائية وصدور حكم جنائية نهائي بشأنها سواءً مان الحكم بالإدانة أو الحكم بالبراءة أو بالإدانة مع وقف تنفيذه، ومدى تأثير المسؤولية التأديبية للموظف العام بذلك، ويترتب على الحكم الجنائي الصادر بحق الموظف العام بصدده مسؤوليته الجنائية تحقق فرضيتين وفق ما يلي:

أولاً: 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^(٢٦)، ويُعد القرار الإداري الصادر بالفصل قراراً كاشفاً وليس مُنشأً إذا يقتصر أثره القانوني على استخلاص النتيجة التي رتبها القانون على الحكم الجزائي.

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

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

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

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

ثالثاً: أن يصدر الحكم الجنائي بإدانة الموظف العام مع إيقاف تنفيذ العقوبة الجنائية.

رابعاً: أن يصدر الحكم الجنائي ببراءة الموظف العام عن الأفعال المنسوبة إليه. وسوف نتعرض لبيان تلك الفروض وبيان أثرها في كل حالة على المسؤولية التأديبية، وهل يمكن أن تؤثر على استقلالها وذاتيتها أم مستقلة عنها وفقاً لما يلي:

المطلب الأول

حالات الفصل بقوة النظام كعقوبة تبعية للحكم الجنائي

للحكم الجزائي حجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة من حيث الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى فاعلها، ومن ثم فإن السلطة التأديبية تتقيد به في مجال المساءلة التأديبية، وقد رتب النظام عقوبة الفصل من الوظيفة كعقوبة تبعية بقوة النظام بعد الإدانة بحكم قضائي نهائي 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 الأصلية، وذلك في أحد الحالات التي نصت عليها المادة الثانية عشر من لائحة انتهاء الخدمة وهي كالتالي^(٢٧):

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

^(٢٧) 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 السامي رقم (٤٠٨٩٢/ب/٢) وتاريخ ١٤٢٣/١٠/٢١ هـ.

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 بالأعمال التي يُعد القائمون بها في حكم الموظفين، وتعتبر عقوبة تبعية بعقوبة الرشوة الأصلية من وظيفته وحرمانه من تولي الوظائف العامة ويتم إنهاء خدمة الموظف العام من الوظيفة بقوة النظام في هذه الحالات.

ويتضح من النص السابق أنه ربط الفصل بالحكم مباشرة، ولم يتطرق إلى تنفيذ العقوبة من عدمها، وعليه فإن فصل الموظف لا يعدو أن يكون تنفيذياً للأثار التبعية المترتبة على الحكم الجنائي، فيتم توقيع العقوبة بقوة النظام بقرار إداري من السلطة الإدارية كاشفاً عن المركز القانوني المقرر نظاماً أو بحكم قضائي صادراً من الدائرة التأديبية بديوان المظالم، وهذا ما قرره ديوان المظالم حيث قضى بأنه "إن الثابت صدور القرار الشرعي رقم (...) وتاريخ ١٢/٢٣/١٤٢٩هـ من المحكمة الجزئية بالخبر والقاضي بثبوت إدانة (...) المدعي في هذه الدعوى بشرب المسكر وإقامة حد شرب المسكر عليه بجلده ثمانين جلده، كما تمت إدانته بثبوت حيازته للحشيش المخدر وتمت معاقبته للسوابق المذكورة في مضمون الحكم بالسجن لمدة سنة وأربعة أشهر والمكتسب القطعية بقناعة أطرافه، وحيث أنه من المتفق عليه قضاءً أن القرار الإداري يجب أن يقوم على الأسباب التي تبرره، وأن للقضاء الإداري أن يتحرى حظه من الصحة في أسبابه وأن له حق الرقابة على تلك الأسباب لمعرفة مدى صحتها من الوجهة الواقعية، ومن جهة مطابقتها للنظام نصاً وروحاً، فإذا استبان له أنها غير صحيحة واقعياً، أو أنها تنطوي على مخالفة النظام أو على خطأ في تطبيقه أو تأويله أو على إساءة استعمال السلطة كان القرار معيباً، حقيقاً بالإلغاء لانعدام الأساس الذي يجب أن يقوم عليه"، حيث جاء النص في المادة (١٢/أ) الفقرة (١-٤) من لائحة انتهاء الخدمة (يفصل الموظف بقوة النظام ويعتبر الفصل لأسباب تأديبية في الحالات الآتية:

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

٢- إذا حكم عليه بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة، "وعليه فإن قرار المدعى عليها صحيح وصادر على أساس سليم لا يشوبه الخطأ وهو ما تقضي به الدائرة وبه تحكم"^(٢٨).

والجدير بالذكر أن سلطة 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 الجنائي الصادر بالإدانة في الحالات المقررة نظاماً.

فالقانون هو الذي رتب هذه النتيجة كعقوبة تبعية وليس وليد إرادة الإدارة، والقرار الإداري الصادر بفصله قرار كاشفاً عن وضعية قانونية سابقة وبقوة القانون و ترتباً 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، حقيقاً بالإلغاء لانعدام الأساس الذي يجب أن يقوم عليه، وحيث جاء النص في المادة (١٢/أ) الفقرة (٣) من لائحة انتهاء الخدمة يفصل بقوة النظام كل من "إذ صدر عليه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب القطعية مصرح فيه بالإدانة والحكم بالعقوبة في الجرائم التالية

^(٢٨) حكم ديوان المظالم رقم ١٩/د/ت/أ/٣/١/١٤٣٤هـ في القضية الابتدائية رقم ٣/٢٢٩٥/ق لعام ١٤٣٣هـ، والمؤيد بحكم الاستئناف رقم ٧٨٩/س/١/١/٣ لعام ١٤٣٤هـ، تاريخ الجلسة ١٢/٥/١٤٣٤هـ، مجموعة الأحكام والمبادي الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥ هـ، المجلد الخامس، تأديب، صفحة رقم ٣١١٩.

الرشوة- التزوير- الخ..."، وعليه فإن "قرار المدعى عليها صحيح وصادر على أساس سليم لا يشوبه الخطأ"^(٢٩).

والسؤال الذي يطرح نفسه هل في حالات الفصل بقوة النظام يكون للمسؤولية الجنائية أثراً مباشراً على المسؤولية التأديبية للموظف العام وتتوقف الأخيرة وتنتهي في هذا الحالات أم مازالت لها استقلاليتها وذاتيتها؟.

لا شك أن المسؤولية التأديبية لها أركانها المستقلة عن المسؤولية الجنائية ومازالت مستقلة وقائمة بذاتها رغم أنه في حالات الفصل بقوة النظام تم فصل الموظف العام كعقوبة تبعية للحكم الجنائي الصادر بالإدانة في أحد حالات الفصل بقوة النظام ويتم فصل الموظف العام بقرار من السلطة الإدارية، وهذا الفصل هو أقصى العقوبات التأديبية المقررة في المادة السادسة من نظام الانضباط الوظيفي حيث قررت بأنه "الجزاء الذي يجوز توقيعه على الموظف هو الإنذار المكتوب، الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي ثلاثة أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري، الحرمان من علاوة سنوية واحدة، عدم النظر في ترقبته بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية، الفصل من الخدمة"^(٣٠).

وعليه حينما تقرر السلطة الإدارية فصل الموظف بقرار كاشف صادراً عنها بناءً على توافر أحد حالات الفصل بقوة النظام فهي تكون قررت أقصى العقوبات التأديبية المقررة لما أقره الموظف من جرم تأديبي يُعاقب عليه وفق مسؤوليته التأديبية وإن كان ذلك مقررراً بقوة النظام، حيث يصدر القرار بذلك من السلطة لإدارية المختصة وبعبارة

^(٢٩) حكم ديوان المظالم رقم ٣٥/د/ت/أ/١/٣ لعام ١٤٣٥هـ، في القضية الابتدائية رقم ٣/٧٢٤٤/ق لعام ١٤٣٤هـ، والمؤيد بحكم الاستئناف رقم ٣/١١٢٥ لعام ١٤٣٤هـ تاريخ الجلسة ٢٣/٤/١٤٣٤هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥هـ، المجلد السادس، تأديب، صفحة رقم ٣٤٣٦.

^(٣٠) حلت هذه المادة محل المادة (٣٢) من نظام تأديب الموظفين، والتي حددت العقوبات التأديبية التي يجوز أن توقع على الموظف وهي "أولاً بالنسبة لموظفي المرتبة العاشرة فما دون أو ما يعادلها (الإنذار، اللوم، الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي ثلاثة أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري، الحرمان من علاوة سنوية واحدة، الفصل)، ثانياً بالنسبة للموظفين الذين يشغلون المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها (اللوم، الحرمان من علاوة سنوية واحدة، الفصل).

تأديبية مقررّة نظاماً في نظام تأديب الموظفين، وبذلك تعتبر المسؤولية التأديبية للموظف العام في تلك الحالات مستقلة وقائمة بذاتها ولم تشملها المسؤولية الجنائية ولم تحل محلها، فما تم توقيعه عقوبة تأديبية من العقوبات التأديبية المقررّة والمحددة نظاماً على سبيل الحصر جزء ما اقترفه الموظف العام في نطاق وظيفته وبموجب المسؤولية التأديبية وليس كعقوبة عن مسؤوليته الجنائية.

المطلب الثاني

الحكم الجنائي بالإدانة في غير حالات الفصل بقوة النظام

قد يصدر الحكم الجنائي بالإدانة في غير حالات الفصل بقوة النظام، ووفقاً للمادة الرابعة عشر من نظام الانضباط الوظيفي والتي تنص على "إذا صدر على الموظف حكم قضائي نهائي في دعوى جزائية بعقوبة غير موجبة للفصل بقوة النظام فلجهة عمله إذا رأت أن ارتكابه للفعل يمثل إخلالاً بواجبات وظيفته أن تحيل الموظف إلى اللجنة لاستكمال الإجراءات اللازمة بشأنه".

وبذلك يُترك الأمر للسلطة التأديبية لمساءلة الموظف العام تأديبياً وإعمال سلطاتها التقديرية وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة وفقاً لجسامة الأفعال المنسوبة للموظف، ويكون للسلطة التأديبية الاستئناس بما قرره الحكم الجزائي في هذا الصدد وبذلك قضى ديوان المظالم بأنه "ومن ثم فإنه وسيلة وليس أساسها العقاب كأصل بقدر ما تحمله من معنى تنبيه من معنى المخالف وإصلاحه وزجره وتأديبه حماية للوظيفة العامة وكفالة لحسن سير المرفق العام بانتظام وإطراد وبما أن من المستقر عليه في قضاء التأديب أن ينبغي مراعاة ما قضى به الحكم الجنائي شدة أو تخفيفاً لأن العقوبة التأديبية جزء تبعية 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 "يراعى في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة الملابس للمخالفة وذلك في صدور العقوبات المقررّة في هذا النظام) وبما أن الثابت من المدعى عليه على المرتبة الثالثة: فإن الدائرة تنتهي إلى أن مجازاته بما نصت عليه (٢/١/٢٢) من النظام ذاته

د. عواد بن علي الوثيري

هو الجزاء الأوفق لتحقيق الغاية المنشودة منه^(٣١)، كما قضى أيضاً بأنه "وحيث إنه وبالاطلاع على القرار الشرعي رقم (٢٥٢٦٨٨١٤) وتاريخ ١٤٣٥/٦/٧ هـ المتضمن ثبوت إدانة المدعى عليه بإطلاق نار على أحد الأشخاص والحكم بسجنه لمدة تسعة أشهر وجلده مائتين جلدة. وحيث نصت المادة الثانية عشرة فقرة (ب) من لائحة انتهاء الخدمة أنه "إذا صدر على الموظف حكم بعقوبة من أي جهة مختصة أنيط بها نظاماً توقيع عقوبات معين ولم تكن هذه العقوبة موجبة للفصل بقوة النظام وفقاً للفقرة السابقة فيعرض الأمر على الجهة المختصة 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 خارجه". وبما أن المعول عليه والمعتمد في نظر هذه الدعوى هو القرار الشرعي آنف الذكر باعتباره حجة ومنتج لآثاره وحيث إن الدائرة وهي تستجلي مدى ثبوت ما نسب للمتهم بقرار الاتهام المتقدم ذكره تأخذ بعين الاعتبار ما انتهى إليه ذلك القرار الشرعي رقم (٣٥٢٦٨٨١٤) وتاريخ ١٤٣٥/٦/٧ هـ المكتسب للطبيعة، وذلك يعتبر خروجاً منه على مقتضى الواجب الوظيفي وإخلالاً بشرف الوظيفة وكرامتها وسلوك لا يتفق مع حسن السيرة والأخلاق مما يتعين مساءلته عن ذلك تأديباً بتوقيع العقوبة المناسبة بحقه. ومن ثم فإن الدائرة تنتهي في قضاءها إلى معاقبة المتهم بعقوبة الحسم بموجب المادة (٣٢/ثالثاً) من نظام تأديب الموظفين، لذلك حكمت الدائرة بمعاقبة المدعى علي (...) بحسم ثلاثة أشهر من مرتبه على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي راتبه الشهري^(٣٢).

ويثار تساؤل على نطاق البحث وهو ما أثر العفو العام على الوضع الوظيفي للموظف العام، بأن يصدر حكم جزائي بإدانة الموظف ثم يصدر عفو عام فما أثر ذلك على وضعه الوظيفي؟.

(٣١) حكم ديوان المظالم في القضية رقم ١/٦٨٠٥/ق لعام ١٤٣٥ هـ، المؤيد بحكم الاستئناف الصادر في القضية رقم ١/١٤٩٩/ق لعام ١٤٣٦ هـ بجلسة ١٥/٧/١٤٣٦ هـ، مجموعة الأحكام والمباني الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٧ هـ، المجلد السادس، تأديب، صفحة رقم ٣٢٩٧.

(٣٢) حكم ديوان المظالم في القضية رقم ٤/٩٠٨/ق لعام ١٤٣٦ هـ، المؤيد بحكم الاستئناف الصادر في القضية رقم ٦/٥٩/ق لعام ١٤٣٦ هـ بجلسة ٦/٩/١٤٣٦ هـ، مجموعة الأحكام والمباني الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٧ هـ، المجلد السادس، تأديب، صفحة رقم ٣٢٧٢.

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 ١٤٢٥/٧/٢٨ هـ المبني على قرار مجلس الوزراء رقم ٢١٠ وتاريخ ١٤٢٥/٧/٢١ هـ ونص على أنه "لا تسقط العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالإدانة إذا صدر عفو من ولي الأمر عن العقوبة الأصلية 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، حيث نص على أنه "لا تسقط العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالإدانة إذا صدر عفو من ولي الأمر عن العقوبة الأصلية ما لم ينص أمر العفو على خلاف ذلك"، وبذلك يتوقف الأمر على ما ورد في قرار المقام السامي بالعفو العام هل يقتصر فقط على العقوبة الجنائية أم يمتد ليشمل العقوبة التأديبية، وهذا ما قرره أيضاً ديوان المظالم حيث قضي بأنه "كما يتضح من خلال الأوراق أن هيئة الرقابة والتحقيق تولت إقامة الدعوى الجزائية في ذلك وصدر عنها قرار الاتهام رقم (...). لعام ١٤٣١ هـ ونظرت الدعوى أمام الدائرة الجزائية الأولى بهذه المحكمة إلا أنه صدر عنها الحكم رقم (.../د/ج/١ لعام ١٤٣١ هـ) القاضي بانقضاء الدعوى الجزائية العامة بعفو ولي الأمر إلا أن ذلك لا يعني عدم مساءلة المدعية تأديباً، ومن ثم ينحصر البحث في المساءلة عن مدى مخالفة المدعية لواجباتها الوظيفية بحكم ما يُملى عليها نظامها الوظيفي دون المساس بأصل الدعوى الجزائية أو إثارته والتي صدر الحكم الشرعي بانقضائها بناءً على العفو الملكي"^(٣٣).

(٣٣) 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 ١٤٣٤/٤/٢٣ هـ، مجموعة الأحكام والمباني الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٤ هـ، المجلد الخامس، تأديب، صفحة رقم ٣٠٣٤.

وهذا إن دل فإنما يدل على استقلال ذاتية المسؤولية التأديبية للموظف العام عم المسؤولية الجنائية، ولا يؤثر الاعفاء من العقوبة الجنائية الإغفاء من المساءلة التأديبية إلا إذا قرر ذلك القرار ذاته.

المطلب الثالث

الحكم الجنائي الصادر بالإدانة والموقوف تنفيذه

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 المختصة في المحكوم عليه، ويُعد 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، 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.

وقد صدرت قواعد وقف تنفيذ العقوبة بموافقة نائب رئيس مجلس الوزراء بالقرار رقم ٣٥١٧/هـ/٧ 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 أضحنا 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^(٣٤).

(٣٤) د. محمد أبو العلا عقيدة، الاتجاهات الحديثة في قانون العقوبات الفرنسي الجديد، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى ٢٠٠٤، ص ٧٧، وهذا ما نصت عليه المادة (١/٧٣٤) في قانون الإجراءات 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، وبالعكس ذلك لا يجوز وقف تنفيذ الحكم، وقد أجاز نظام الجزاءات السعودي^(٣٥) 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 بإنفاذها دون الإخلال بالعقوبة المحكوم بتوقيعها في الجريمة الجديد، وقد 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".

ووفقاً لهذا النص يُفصل الموظف بقوة النظام ولا أثر لوقف تنفيذ الحكم الجنائي وقرره ديوان المظالم حيث اتجه إلى أن وقف تنفيذ العقوبة الجنائية لا يمنع الجهة الإدارية من اتخاذ إجراءات تأديب الموظف العام متى كانت الأفعال التي اقترفتها 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 مُخلة 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 تجنيب

(٣٥) الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢ وتاريخ ١/٢٢/١٤٣٥هـ.

المحكوم عليه أية آثار سلبية تؤثر علي شخصيته، والقول بغير ذلك يترتب عليه آثار للحكم الموقف يتعارض مع هذا الهدف، وحيث أن العقوبة التبعية تعتبر من الآثار الجنائية والتي منها فصل الموظف بقوة النظام، وبالتالي فإنه يجب وقف العقوبة التبعية عنه لأن وقف التنفيذ يسري علي جميع الآثار السلبية العقابية المترتبة علي الحكم الجنائي سواء كانت أصلية أو تبعية احتراماً لحجية الحكم الجنائي وإن كان ذلك لا يحول دون مُسألة المدعي عما ارتكبه تأديبياً وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة عليه من قبل السلطات المختصة بالتأديب وهي الآن الدائرة التأديبية في ديوان المظالم^(٣٦).

ونخلص من ذلك أن ديوان المظالم قد استبعد الفصل بقوة النظام كعقوبة تبعية للحكم المقرر بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية، ومن ثم يجوز مُسألة الموظف عن ذات الوقائع وتعزيزه 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 الجنائي بإدانة الموظف عن التهمة المنسوبة إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية، فإن هذا الحكم لا يلزم الجهات التأديبية بعدم مُساءلته تأديبياً، إذ أن وقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط ولا يمتد إلى المُساءلة التأديبية لاستقلال المسؤولية التأديبية عن الجنائية.

وهذا ما قرره أيضاً المحكمة الإدارية العليا حيث قضت بأنه "ومن حيث أن الحكم الجنائي النهائي الصادر بالإدانة هو دليل لا يقبل المناقشة على ثبوت ارتكاب العامل الجرم المنسوب إليه ولو كان قد قضى بوقف التنفيذ، ذلك أن هذا الإجراء إنما مراعاة للشفقة حرصاً على مستقبل الطاعن، ومن ثم فلا مجال لمناقشة ثبوت ارتكابه لهذا الجرم من عدمه بعد صدور الحكم الجنائي بمعاقبته بالحبس والغرامة على النحو السابق إيضاحه، وإن كان قد قضى بوقف تنفيذ العقوبة، كما أن وقف تنفيذ العقوبة لا يحول دون محاكمته تأديبياً طالما أن هذا الفعل وهو حيازة الجواهر المخدرة قد كون جريمة تأديبية أيضاً- وإنما يقتصر وقف تنفيذ العقوبة على العقوبات التبعية والتكميلية التي تتبع صدور الحكم الجنائي النهائي بقوة القانون"^(٣٧)، كما قررت أيضاً بأنه "ومن حيث

(٣٦) 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.

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

أن سند الطاعن في دعوى البطلان الماثلة- أن الحكم الجنائي الذي صدر على الطاعن قد قضى بوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها إيقافاً شاملاً لكافة الآثار الجنائية التي تنصرف إلي جميع العقوبات التبعية- الأمر الذي كان يتعين معه على المحكمة مصدرة الحكم المطعون فيه أن تراعيه عند تقدير العقوبة على الطاعن احتراماً لحجية الحكم الجنائي، وذلك مردود عليه، بما جاء بالحكم المطعون عليه بأنه لا محاجة بأن الحكم الجنائي أمر بوقف تنفيذ العقوبة وآثارها الجنائية ذلك أن الفصل لم يقع بقوة القانون كنتيجة للحكم الجنائي ولكن جهة الإدارة أعملت حقها بإحالة الطاعن إلي المحاكمة التأديبية لما تضمنته الاتهامات المسندة إليه من مخالفات تأديبية على جانب كبير من الجسام، ولا يغل الحكم الجنائي يدها ولو كان شاملاً لوقف الآثار الجنائية عن قيامها بتنفيذ المخالفات التأديبية المُسندة إليه وإعمال حكم القانون فيها وليس من شأنه ذلك أن يهدر حجية الحكم الجنائي أو يؤدي إلي تجزئه حجيته أو الانتقاص منه^(٣٨).

وبذلك نجد أيضاً في هذه الحالة استقلال المسؤولية التأديبية للموظف العام بأنها قائمة بذاتها ومستقلة عن المسؤولية الجنائية سواء صدر الحكم بشأن الخيرة بالإدانة أو مع وقف تنفيذ العقوبة المقررة به، فوقف تنفيذ العقوبة الجنائية لا يمنع من مساءلة الموظف العام تأديبياً عن ذات الفعل وفق المسؤولية التأديبية المستقلة بأركانها.

المطلب الرابع

الحكم الجنائي بالبراءة وأثره على المسؤولية التأديبية

قد يصدر الحكم الجنائي ببراءة المتهم مما نُسب إليه، فهل تلتزم السلطات التأديبية وتنقيد 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، فلكل نظام منهم مصلحة يسعى لحمايتها تختلف عن الأخرى، وقد 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

^(٣٨) حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ١٤٧٢ لسنة ٤٣ق.ع جلسة ٢٠٠٤/٢/١١.

الواقعة^(٣٩)، 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^(٤٠).

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

فبراءة الموظف جنائياً من التهم المنسوبة له لعدم كفاية الأدلة لا تعني عدم قيام مسؤوليته تأديبياً، وذلك 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 بُمقتضى 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 صلاحية المساءلة التأديبية وتكييف الجريمة لإيقاع العقوبة التبعية المناسبة انطلاقاً من قناعتها بعد معاينة المتهم وسماع أقواله مجدداً مقارنة ذلك بما جاء في الأوراق...، فإنه يتعين القضاء بأن ما جُوزي به المذكور يوفى إلي درجة الإخلال بالشرف والأمانة ولا ينال من ذلك من كون الجريمة لم تثبت عليه لعدم كفاية الأدلة، فإن ذلك لا يعني براءته مما نُسب إليه، ولا يمنع إبعاده عن

(٣٩) 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.

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

الوظيفة العامة مؤقتاً حتى يظهر صلاحية لها^(٤١). كما أكدته أيضاً هيئة التأديب حيث قررت "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 الإداري كما هو ثابت في الحكم الجنائي..."^(٤٢) كما قررت أيضاً بأنه "بالنسبة للأحكام الصادرة بالبراءة فإنه يتعين التفرقة بين ما إذا كان الحكم بالبراءة معناه عدم حصول الواقعة المنسوبة للمتهم أصلاً، أو عدم حصولها منه بالذات وبين ما إذا كان الحكم بالبراءة قد بني على أساس عدم توافر أركان الجريمة المنسوبة للمتهم، أو عدم توافر شرائط توقيع العقوبة المقررة لها مع ثبوت الواقعة المنسوبة إليه، ففي الحالتين الأوليين يتقيد القاضي التأديبي بما قضى به الحكم الجنائي من نفي حصول الواقعة أصلاً، أو نفيها عن المتهم، وفي الحالتين الأخيرتين قد ينشأ عن الفعل الثابت في حق المتهم والذي لا يكون جريمة مُعاقباً عليها جنائياً أو تتوافر فيه شرائط توقيع العقوبة الجنائية، فقد ينشأ عنه مخالفة مسلكية عن مساءلة المتهم عنها تأديبياً، كما قد يتفرع عنه أو يصاحبه مخالفة مسلكية لا تكون في ذاتها جريمة جنائية، ففي هذه الحالة أيضاً يمكن مساءلة المتهم تأديبياً بالرغم من الحكم ببراءته جنائياً"^(٤٣).

وقد تكون 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 خطأ 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 (...)

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

(٤٢) حكم هيئة التأديب رقم (٥١) في جلسة ١٩/٩/١٣٩٩هـ. مجموعة أحكام هيئة التأديب، المجموعة الثالثة، الأحكام الصادرة في عامي ١٣٩٨هـ و١٣٩٩هـ، ص ٢٨٣.

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

وتاريخ ١٤٣٣/٢/١٤ هـ قد نص على عدم ثبوت قيام المدعى عليه بما نُسب إليه، وعلى صرف النظر عن دعوى المدعي العام بإثبات ذلك، وأن ما صدر بحقه إنما هو من باب التعزيز للشبهة وبما أن الحكم الصادر في حق المدعى عليه بسجنه وجلده، هو تعزيز بناءً على الشبهة وليس إيقاعاً لعقوبة التعاطي لعدم ثبوت الهمة، وبما أن الحكم لم يصرح فيه بالإدانة وبما أن من المقرر 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^(٤٤).

فلإدارة حق تقدير سلوك الموظف المتهم من الناحية الادارية ومدى اتفاه مع القواعد العامة للسلوك الواجب طالما أنها تؤسس جزاءها على وقائع لم يفصل فيها القاضي الجنائي، ومثال ذلك أن يؤخذ الموظف على سلوكه بوضع نفسه في مواطن الشبهات والريب مما يؤدي إلى اتهامه بارتكاب الجريمة^(٤٥)، فقد جاء يحكم لديوان المظالم أنه "مع أن الأحكام الجنائية تبقى علي حجتها محمولة علي أسبابها إلا أن ذلك لا يحجب ما للدائرة التأديبية من صلاحية المساءلة التأديبية وتكييف الجريمة لإيقاع العقوبة التبعية المناسبة انطلاقاً من قناعتها بعد معاينة المتهم وسماع أقواله مجدداً مقارنة ذلك بما جاء في الأوراق...، فإنه يتعين القضاء بأن ما 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، ولا يمنع إبعاده عن الوظيفة العامة مؤقتاً حتى يظهر صلاحية لها^(٤٦)، 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

^(٤٤) 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 ٧/٨/١٤٣٤هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥هـ، المجلد الخامس، تأديب، صفحة رقم ٢٩٨٤.

^(٤٥) المستشار الدكتور/ محمد ماهر أبو العنين، قضاء التأديب في الوظيفة العامة، ص ١١٩.

^(٤٦) حكم ديوان المظالم رقم ١٢/د/تا/١٤ لعام ١٤١٤هـ في القضية رقم ١١٦/ق لعام ١٤١٤هـ مؤيداً بالقرار رقم ٣٩ في ٢٠/٤/١٤١٤هـ مجموعة المبادئ النظامية للفترة من ١٦/١/١٤١٠هـ حتى ٣٠/٦/١٤١٦هـ.

التزوير مفضوح، فإن ما أورده الدائرة بشأن التزوير المفضوح تزايداً في الأسباب لا لزوم له ولا يعيب الحكم فيما انتهى إليه عدم إدانة المتهم لعدم كفاية الأدلة^(٤٧). كما قضى أيضاً 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 الخلفي للمذكور في إخفاء الشنطة بقصد سرقتها، ومن ثم يكون هذا القضاء معيباً يتعين نقضه والقضاء باعتبار ما عوقب من أجله المتهم من قبيل الأفعال المخرلة بالشرف والأمانة"^(٤٨)، وأيضاً المحكمة الإدارية حيث قررت بأنه "ومن حيث أن الحكم الجنائي سالف البيان قد نفي ارتكاب الطاعن للجريمة الجنائية المقدم بشأنها للمحاكمة التأديبية- ومن المقرر أن للحكم الجنائي حجية واجبة وثابتة قبل القضاء التأديبي في خصوص ارتكاب المتهم للجريمة الجنائية والتي تمثل ذات الجريمة التأديبية المتهم بارتكابها، وعلى ذلك فإن ثبت جنائياً عدم ارتكاب المتهم للفعل المؤثم جنائياً والمقدم بسببه 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- وفي هذه الحالة تقتصر البراءة على حدودها المرسومة بالحكم الجنائي، 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"^(٤٩).

^(٤٧) 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.

^(٤٨) حكم ديوان المظالم رقم ١١٢/ت/١ لعام ١٤٠٥ هـ في القضية رقم ١/٨٢٤/ف لعام ١٤٠٥ هـ، مجموعة المبادئ الشرعية والنظامية الصادرة عن دوائر ديوان المظالم لعام ١٤٠١ هـ ص ٣٨٩.

^(٤٩) حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ١٢٤١٥ لسنة ٤٨ ق.ع جلسة ٢١/١/٢٠٠٦.

وبذلك نجد النظام التأديبي نظام عقابي مستقل عن النظام الجنائي ويهدف إلى حماية الوظيفة العامة والمرفق العام ولا يهدف في المقام الأول لمعاقبة الموظف العام، ويترتب على ذلك استقلال المسؤولية التأديبية بأركانها وعقوبات المحددة نظاماً عن المسؤولية الجنائية للموظف العام وهي قائمة بذاتها.

الخاتمة

تعرضنا لبيان مدى استقلال المسؤولية التأديبية للموظف العام عن مسؤوليته الجنائية عن ذات الفعل في نطاق الوظيفة العام، وبيان أثر الحكم الجنائي في المسؤولية الجنائية سواء كان صادراً بالإدانة أم كان صادراً بالإدانة مع وقف تنفيذ الحكم أم كان صادراً بالبراءة، وانتهينا إلى لعدد من النتائج والتوصيات نسردها فيما يلي:

أولاً: النتائج:

- ١- استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية للموظف العام مبدأ مُقر به في النظام القانوني 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 وذلك لاختلاف النظام التأديبي عن النظام الجنائي.
- ٢- استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية للموظف العام لا يمنع من عزل الموظف من الوظيفة العامة إذا ما أُدين جنائياً في إحدى حالات الفصل بقوة النظام ويكون فصل الموظف العام في هذه الحالة قد رتب أقصى العقوبات التأديبية وبقرار من السلطة الإدارية المختصة.
- 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.

٦- ليس معنى وقف الاجراءات التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجنائية وفقاً لنص المادة ٢٦ من نظام تأديب الموظفين وذلك في الأحوال التي يتقرر فيها إحالة المتهم إلى المحاكمة الجنائية عدم استقلال المسؤولية التأديبية ولكن تتوقف لحين البت في المسؤولية الجنائية ثم يتم استمرار مراحلها وصولاً للهدف منها.

ثانياً: التوصيات:

- ١- يجب على السلطات الادارية التوعية المستمرة الموظفين بالنتائج القانونية المترتبة على الأفعال التي قد تصدر منهم خاصة في حالات الفصل النظامي.
- ٢- ضرورة منح السلطات التأديبية سلطات أكثر حال العود والتكرار من الموظفين الوقوع في المخالفات التأديبية خاصة المخالفات التي يترتب عليها الاهدار بالمال العام.
- ٣- 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.
- ٤- 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 هذا النص بهذا الشكل في المحافظة على المرفق العام والقضاء على المخدرات فضلاً عن أن الموظف العام عليه مسؤوليه أكثر من غيره في القضاء على الجرائم المتعلقة بالمخدرات ومكافحة الجرائم بشكل عام.

قائمة المراجع

- ١- د. بكر القباني، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، معهد الإدارة العامة بالرياض، طبعة ١٤٠٢هـ.
- ٢- د. خالد خليل الظاهر، أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي، الطبعة الثانية ٢٠٠٨، مكتبة القانون والاقتصاد.
- ٣- 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.
- ٤- المستشار الدكتور/ سمير صادق، قرارات وأحكام التأديب في ميزان المحكمة الإدارية العليا، دون دار نشر، طبعة ١٩٨٥.
- ٥- د. سليمان الطماوي "الجريمة التأديبية - دراسة مقارنة"، دار الفكر العربي، ١٩٧٥.
- ٦- د. عبدالله راشد السندي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، الطبعة الخامسة، الرياض، مطابع الفرزدق، ١٤١٢هـ.
- ٧- د. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٧٩.
- ٨- د. عبد العظيم عبد السلام، تأديب الموظف العام في مصر، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية ٢٠٠٤.
- ٩- د. عبدالفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، دون سنة نشر.
- ١٠- المستشار الدكتور/ عبدالفتاح مراد، المسؤولية التأديبية لرجال القضاء والنيابة العامة، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٩٤.
- ١١- د. علي شفيق. الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، طبعة ١٤٢٢هـ.
- ١٢- د. على خطار شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، مطبوعات الجامعة الأردنية، عمان، دون سنة نشر.
- ١٣- د. فتوح الشاذلي، النظام الجزائي السعودي، محاضرات لقسم القانون بكلية العلوم الإدارية جامعة الملك سعود ١٤٠٩هـ.
- ١٤- د. ناصر بن سعيد جمعان، سياسة التأديب الوظيفي في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، معهد الإدارة العامة، ١٤٠٤هـ.
- ١٥- د. محمد أبو العلا عقيدة، الاتجاهات الحديثة في قانون العقوبات الفرنسي الجديد، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى ٢٠٠٤، ص ٧٧، وهذا ما نصت عليه المادة (١/٧٣٤)

- في قانون الاجراءات الجنائية الفرنسي لعام ١٩٨٦ المعدل.
- ١٦- د. نبيل مدحت سالم، شرح قانون الإجراءات الجنائية مزوداً بأحدث التعديلات التشريعية، الجزء الأول، دار النهضة العربية، دون سنة نشر.
- ١٧- د. نبيلة عبد الحكيم كامل، الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٩٦.
- ١٨- د. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني "الوظيفة العامة، القرارات والعقود والأموال العامة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، طبعة ٢٠١٠.
- ١٩- د. هاني بن علي الطهراوي، القضاء الإداري السعودي، المعهد العالي للقضاء جامعة الإمام محمد بن سعود، مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض، ١٤٣٤هـ.
- ٢٠- د. هاني بن علي الطهراوي، فصل الموظف العام في النظام السعودي، دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد بالرياض، طبعة ١٤٣٢هـ.
- ٢١- د. وحيد محمود ابراهيم، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، طبعة ١٩٩٨.
- ٢٢- د. أيوب بن منصور الجربوع، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي، بحث منشور في دورية الإدارة العامة. المجلد الرابع والأربعون. العدد الأول. محرم ١٤٢٥هـ.
- ٢٣- د. فيصل شطناوي، علاقة الدعوى الجنائية بالدعوى التأديبية، مجلة مؤتمة للبحوث والدراسات، المجلد ١٩، العدد ٦، سنة ٢٠٠٤، منشورة على موقع [www. Arab.lawinfo.com](http://www.Arab.lawinfo.com).
- ٢٤- 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.
- ٢٥- مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم من العام ١٤٠٣ وحتى ١٤٣٦هـ، المجلد التاسع عشر، تأديب. مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم من العام ١٤٠٣ وحتى ١٤٣٦هـ، المجلد التاسع عشر.
- ٢٦- مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٤هـ، المجلد الخامس، تأديب، والعام ١٤٣٥هـ، المجلد السادس، تأديب، والعام ١٤٣٦هـ، المجلد السادس، تأديب.
- ٢٧- مجموعة من أحكام القضاء الإداري المصري (المحكمة الإدارية العليا المصرية، محكمة القضاء الإداري).