

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
كلية الدراسات العليا
قسم العدالة الجنائية
تخصص التشريع الجنائي الإسلامي
برنامج الماجستير في العدالة الجنائية

عنوان البحث

إجراءات هيئة الرقابة والتحقيق في الادعاء أمام الدوائر

التأديبية بديوان المظالم

دراسة تطبيقية مقارنة مع النيابة الإدارية بجمهورية مصر العربية

(بحث مقدم استكمالاً لطلبات الحصول على درجة الماجستير في العدالة الجنائية)

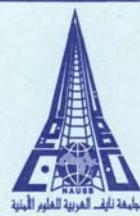
إعداد الطالب
محمد صالح علي سليمان
الرقم الجامعي: ٤٢٣٠٢٠٢

إشراف
د/ محمد أرزقي نسيب
١٤٢٦هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

Naif Arab University For Security Sciences



كلية الدراسات العليا

() :



(

) :

/ / :

/ -

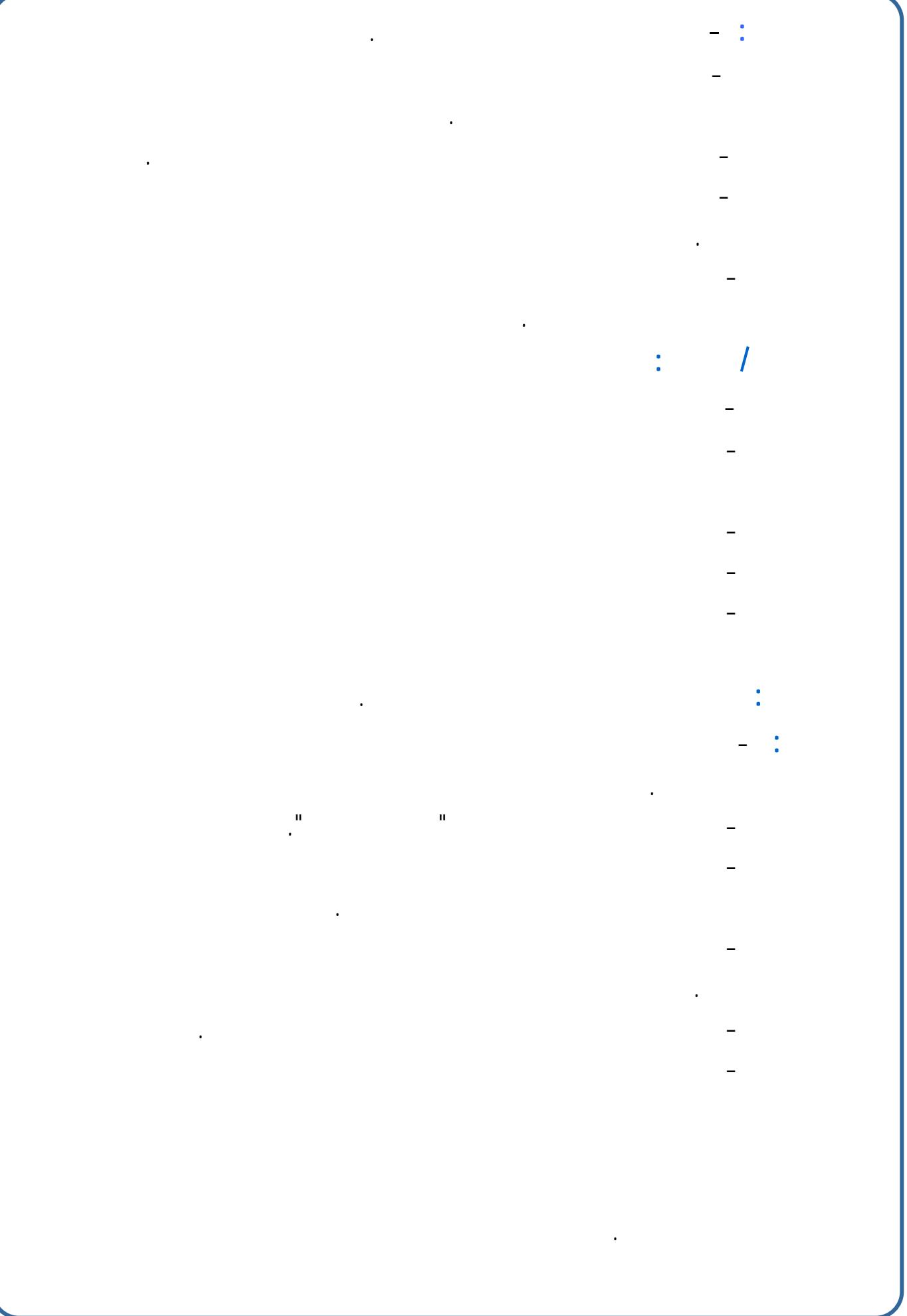
/ -

/ -

/ / / / :

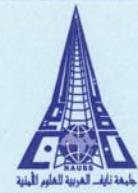
- - -

- - -



جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

Naif Arab University For Security Sciences



College of Graduate Studies

()

Department: Criminal Justice

Specialization: The Islamic Criminal Legislation

THESIS ABSTRACT MA PH.D

Thesis Title: Observation and Investigation Corporation Procedures in Pleading in front of disciplinary authorities in Injustices council

(Applied Comparative Study with Administrational prosecution In Arab Republic of Egypt).

Prepared by Student: Mohammed Saleh Ali Sulauman

Supervised by: Dr. Mohammed Arzaqi Nassib

Thesis Defence Committee

١. Dr. Mohammed Arzaqi Nassib (Supervisor and Decider)
٢. Dr. Ahmed Sulaiman Alrubaish (Discussion member)
٣. Dr. Fuoad Abdelmuneam Ahmed (Discussion member).

Defence Date: ٠١/٠٤/١٤٢٦H corresponding to ٠٩/٠٥/٢٠٠٥G.

Research Problem:

The problem of this research to be found in the difficulties that face the procedures which done by investigation and observation corporation in disciplinary pleadings by which the injustices council specialized in the Kingdom of Saudi Arabia with appearing the similarities and dissimilarities between these procedures with administrational prosecution in Arab Republic of Egypt.

Research Importance:

- A. The theoretical importance: is to be found in explanation the procedures of investigation and observation corporation in disciplinary cases comparing with the administrational prosecution procedures in Arab Republic of Egypt.
- B. Practical Importance: It includes the implementations on a number of cases that issued from disciplinary authority in injustices council.

Research Objectives:

١. To explain the systematic focus of investigation and observation corporation.
٢. To appear the similarities and dissimilarities between the investigation and observation corporation in the Kingdom of Saudi Arabia, with the Administrational prosecution in Arab Republic of Egypt.
٣. To know the procedures that performed by investigation and observation corporation in disciplinary pleadings

- ٤. To know the procedures performed by the administrative prosecution in Arab Republic of Egypt in similar disciplinary cases.
- ٥. To know the procedures that performed by the administrative prosecution and corporation in objection and contestation against the judiciary judgments concerned its specializations.

Research Hypotheses: Questions

- ١. What is the center/focus of systematic investigation and observation corporation?
- ٢. What are the similarities and dissimilarities between the investigation and observation corporation in the Kingdom and in Arab Republic of Egypt?
- ٣. What are the procedures that perform by the corporation in disciplinary pleadings?
- ٤. What are the procedures that perform by Administrative prosecution in Egypt in similar disciplinary cases?
- ٥. What are the procedures perform by the administrative prosecution and the corporation in contestation on judiciary judgments that concern its specializations?

Research Methodology:

The researcher used the empiricism comparative method and analyzing the contents.

Main Results:

- ١. The systems and laws between the two systems of Egypt and Saudi is almost one according to the great similarity between them.
- ٢. The legalization principle in disciplinary systems (No penalty without a text)
- ٣. The disciplinary system distinguished by its concerning with disciplinary guarantees according to what has been mentioned in this research, also the guarantees start by the beginning of investigation/inquiry until the end of the trial.
- ٤. The disciplinary pleading be canceled in the kingdom by passing of a limited time on contrary to the criminal pleading.
- ٥. The systems of the Kingdom do not mention the act by conserving the disciplinary cases.
- ٦. The Saudi system concerning the disciplinary cases is the right of the accused person to require reviewing the case if he finds the evidence which may justify him and it is not restricted on this, but it made the system representing the pleading although it is against the accuser to review the case of the accuser in there are evidences which may support his innocence. This is indicating to the top justification, the researcher thinks that this should be generalized in all the courts in the Kingdom.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلوة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا
محمد وعلى آله وصحبه أجمعين أما بعد.

فقد وقع اختياري على موضوع إجراءات هيئة الرقابة والتحقيق في الادعاء
أمام الدوائر التأديبية بديوان المظالم مع دراسة تطبيقية مقارنة مع النيابة
الإدارية بمصر، رغبة مني في معرفة ما لاتهم من حقوق وما عليه من واجبات
خصوصاً وإنني من أعضاء هيئة الرقابة والتحقيق، إذ أن الواقعية الموجبة للعقاب
تبني على الخطأ الذي يرتكبه الموظف إن كانت تشكل مخالفة تأديبية ارتكبها
موظف عام.

وهذا الخطأ عبارة عن ارتكاب فعل أو امتناع عن القيام بفعل يأمر به أو
يمنه نظام الوظيفة العامة (المخالفة التأديبية)، سواء كان هذا السلوك بسبب
الإهمال وعدم الحيطة، أو التعمد.

لهذا فإنه من حق الموظف صيانة حريته وكرامته وتمكينه من الدفاع عن
نفسه وعناته بمخالفة أحكام النظام وعليه الالتزام باحترام الأنظمة
والأوامر والخضوع لتطبيقها ، فإن خالفها يكون عرض نفسه للمساءلة التأديبية.
وقواعد الإجراءات التأديبية ترسم الحدود الكفيلة لما للموظف العام من
حقوق وما عليه من واجبات، وذلك كله على ضوء ما تفرض به أحكام الشريعة
الإسلامية الغراء باعتبار دستور المملكة القرآن والسنة طبقاً للمادة الأولى من
النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم ٩٠ في ٢٧/٨/١٤١٢هـ.

الفصل التمهيدي

الإطار المنهجي للدراسة

أولاً مشكلة الدراسة:

أن هناك أكثر من نظام في المملكة العربية السعودية يحدد الإجراءات التي تتبع في الدعاوى وهي:

- ١ - نظام ديوان المظالم ومذكراته الإيضاحية رقم م/٥١ في ١٧/٧/١٤٠٢ هـ.
- ٢ - نظام مجلس الخدمة المدنية ونظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم رقم م/٤٨ في ١٠/٧/١٣٩٧ هـ.
- ٣ - قواعد المخالفات والإجراءات أمام ديوان المظالم الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٩٠) لسنة ١٤٠٩ هـ.

تكمّن مشكلة الدراسة في الصعوبات التي تواجه الإجراءات التي تقوم بها هيئة الرقابة والتحقيق في الدعاوى التأديبية التي يختص بها ديوان المظالم بالملكة العربية السعودية مع إظهار أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بين هذه الإجراءات وإجراءات النيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية.

ثانياً: أهمية الدراسة:

- أ - أهمية نظرية: تكمّن في توضيح إجراءات هيئة الرقابة والتحقيق في القضايا التأديبية ومقارنتها بإجراءات النيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية.
- ب - أهمية عملية: تتضمن تطبيقات على مجموعة من القضايا الصادرة من الدائرة التأديبية بديوان المظالم.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

- ١ - بيان المركز النظامي لهيئة الرقابة والتحقيق.
- ٢ - إظهار أوجه الشبه والاختلاف بين هيئة الرقابة والتحقيق في المملكة العربية السعودية، مع النيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية.
- ٣ - معرفة الإجراءات التي تقوم بها هيئة الرقابة والتحقيق في الدعاوى التأديبية.
- ٤ - معرفة الإجراءات التي تقوم بها النيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية في القضايا التأديبية المماثلة.
- ٥ - التعرف على الإجراءات التي تقوم بها الهيئة والنيابة الإدارية في الاعتراض والطعن على الأحكام القضائية المتعلقة باختصاصاتها.

رابعاً: ت Saulات الدراسة:

- ١ - ما مركز هيئة الرقابة والتحقيق النظامي؟
- ٢ - ما أوجه الشبه والاختلاف بين هيئة الرقابة والتحقيق بالملكة والنيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية؟
- ٣ - ما الإجراءات التي تقوم بها الهيئة في الدعاوى التأديبية؟
- ٤ - ما هي الإجراءات التي تقوم بها النيابة الإدارية في مصر في القضايا التأديبية المماثلة؟
- ٥ - ما هي الإجراءات التي تقوم بها الهيئة والنيابة الإدارية في الطعن على الأحكام القضائية المتعلقة باختصاصهما؟

خامساً: الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

عنوان الرسالة: القضاء الإداري قضاء المظلوم وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية (دراسة مقارنة).

إعداد الباحث: عبد الرزاق علي خليل الفحل.

نوعها: رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٠ م.

تاریخها: ١٤١٠ هـ.^(١)

أهدافها:

- ١ - معرفة الأسس العامة لقضاء المظالم.
- ٢ - التعرف على تنظيم ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية.
- ٣ - الإطلاع على تنظيم الرقابة على أعمال الإدارة في مصر.
- ٤ - معرفة اختصاصات ولاية المظالم والقضاء الإداري.
- ٥ - معرفة اختصاصات القضاء الإداري في جمهورية مصر العربية.
- ٦ - الوصول إلى أوجه الشبه والاختلاف بين ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية ومجلس الدولة في جمهورية مصر العربية.

ت تكون الدراسة من باب تمهيدي وثلاثة أبواب مقسمة إلى فصول ويتفرع من كل فصل عدة مباحث على النحو التالي:

الباب التمهيدي: مبدأ المشروعية ويتكون من:

الفصل الأول: مبدأ المشروعية في القانون الوضعي.

المبحث الأول: مدلول المشروعية ومصادرها وأهميتها.

المبحث الثاني: نطاق المشروعية وجزء مخالفتها.

الفصل الثاني: مبدأ الشرعية في الشريعة الإسلامية.

المبحث الأول: مبدأ الشرعية أهميته وجزاؤه وتطبيقاته.

المبحث الثاني: مصادر الشريعة الإسلامية.

^(١) دار النواعي للنشر والتوزيع ، جدة.

الباب الأول

الأسس العامة لقضاء المظالم

الفصل الأول: مفهوم قضاء المظالم ومشروعاته.

المبحث الأول: مفهوم القضاء.

المبحث الثاني: مفهوم الظلم وأنواعه.

المبحث الثالث: مفهوم ولادة المظالم ومشروعاتها.

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي لولاية المظالم.

المبحث الأول: ولادة المظالم في العهد النبوي.

المبحث الثاني: ولادة المظالم في عهد الخلفاء الراشدين.

المبحث الثالث: ولادة المظالم في الدولتين الأموية والعباسية.

الفصل الثالث: قضاء المظالم وما يشابهه من نظم:

أولاً: المظالم والقضاء.

ثانياً: المظالم والحساب.

ثالثاً: المظالم والمفوض البرماني.

الباب الثاني

تنظيم الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في الشريعة الإسلامية و التشريع المعاصر.

الفصل الأول: تنظيم ولاية المظالم في الشريعة الإسلامية.

المبحث الأول: ولاية المظالم نشأتها وتشكيلها.

المبحث الثاني: الشروط الواجب توافرها في ناظر المظالم.

المبحث الثالث: ولاية المظالم تقليدتها وضماناتها.

الفصل الثاني: تنظيم ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية.

المبحث الأول: نشأة ديوان المظالم وتطوره.

المبحث الثاني: تشكيل ديوان المظالم وهيئاته.

المبحث الثالث: التنظيم الوظيفي لأعضاء الديوان.

المبحث الرابع: ضمانات أعضاء ديوان المظالم.

البحث الخامس: المسئولية التأديبية لأعضاء الديوان.

الفصل الثالث: تنظيم الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في مصر.

المبحث الأول: نشأة الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في مصر.

المبحث الثاني: تبعية مجلس الدولة وموظفيه.

المبحث الثالث: النظام القانوني لموظفي المجلس.

المبحث الرابع: تكوين مجلس الدولة وهيئاته.

الباب الثالث

اختصاصات ولاية المظالم والقضاء الإداري.

الفصل الأول: اختصاصات ولاية المظالم.

المبحث الأول: اختصاصات والمظالم.

المبحث الثاني: إجراءات التداعي.

المبحث الثالث: طبيعة وأبعاد نظر المظالم.

الفصل الثاني: اختصاصات ديوان المظالم.

مبحث تمهيدي: تطور اختصاصات الديوان.

المبحث الأول: الاختصاصات التي تدخل في مجال القضاء

الإداري.

المبحث الثاني: الموضوعات التي تخرج عن اختصاص الديوان.

المبحث الثالث: إجراءات رفع الدعوى وأحكام الديوان.

المبحث الرابع: تنازع الاختصاص.

الفصل الثالث: اختصاصات القضاء الإداري في مصر.

المبحث الأول: وظائف المجلس ومعيار الاختصاص.

المبحث الثاني: دعوى الإلغاء.

المبحث الثالث: قضاء التعويض.

المبحث الرابع: الدعوى التأديبية.

الفصل الختامي: مقارنة بين ديوان المظالم ومجلس الدولة.

المبحث الأول: أوجه الشبه بين ديوان المظالم ومجلس الدولة.

المبحث الثاني: أوجه الاختلاف بين ديوان المظالم ومجلس الدولة.

أهم النتائج:

- ١ - إن ولاية المظالم ولاية دينية حاكمة، وجدت منذ فجر الدولة الإسلامية.
 - ٢ - إن رسول الله صلى الله عليه وسلم قام بتوسيع مهام نظر المظالم، وتحقيق العدالة، وعين لها ولة، ثم سار على نهجه خلفاؤه الراشدون ومن جاء بعدهم.
 - ٣ - إن والي المظالم يختص باختصاصات عددة في النظر والحكم لحماية المشروعية الإسلامية، ورفع المظالم ومراقبة أعمال الدولة.
 - ٤ - إن قضاء ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية يتبعي لقضاء المظالم الإسلامي.
 - ٥ - لقد قام ديوان المظالم بدوره البارز في حماية الشرعية والحربيات والحقوق الفردية، ومراقبة أعمال الإدارة، والنظر في سائر المنازعات الإدارية، والمظالم.
 - ٦ - إن ديوان المظالم سيبقى متعملاً بمكانته المرموقة التي جعلت له منذ إنشائه كأعلى هيئة قضائية إدارية في المملكة العربية السعودية، ولن يزيده التقدم ومرور الأيام إلا قوة وثباتاً طالما بقي أساس قضاء المظالم مبنياً على قواعد الفقه الإسلامي.
 - ٧ - لقد حقق ديوان المظالم نجاحاً ملحوظاً كقضاء إداري مميز بالطابع الإسلامي، وذلك مما يؤهله للصدارة وأن يكون قدوة يحتذى به، ودرساً يستفاد منه في عدله وسموه، وصلاحه، لأن الشريعة الإسلامية صالحة للتطبيق في كل العصور، وهي الكفيلة بتحقيق الشرعية، وسعادة الإنسانية، وحماية الحقوق والحربيات الفردية.
- وأن دولة الشريعة الإسلامية التي تطبق المنهج الإسلامي تسير على هدى أحكامه فهي جديرة بأن تحيا حياة طيبة، يسودها العدل والأنصاف. قال تعالى:

﴿كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ
بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَّهُمْ مِّنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ﴾

آل عمران ۱۱۰

أوجه الشبه والاختلاف بالنسبة للدراسة الحالية:

أوجه الشبه بالنسبة لهذه الدراسة أنها تناولت ما يتعلق بالقضاء الإداري في ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية وأوجه الاختلاف أن الدراسة السابقة تناولت ديوان المظالم في المملكة مقارنة مع مجلس الدولة في مصر. بينما دراستي الحالية تتناول إجراءات هيئة الرقابة والتحقيق في الادعاء أمام ديوان المظالم في القضايا التأديبية دراسة مقارنة مع النيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية.

الدراسة الثانية:

الولاية القضائية لديوان المظالم في المملكة العربية السعودية

إعداد الباحث: محمد بن عبد القادر شيبة الحمد.

رسالة دكتوراه من المعهد العالي للقضاء قسم السياسة الشرعية.

تاریخها: ۱۴۰۹ھ

الرسالة مكونة من جزئين:

الجزء الأول يحتوي على:

مقدمه:

خطة البحث

التمهيد العام للكتاب وفيه ثلاثة فصول:

أسباب إيراد مسألتي حقولي الأمر في وضع الأنظمة والتقنين

الفصل الأول: التعريف بمفردات عنوان الكتاب وفيه خمسة مباحث:

المبحث الأول: تعريف الولاية

المبحث الثاني: تعريف كلمة القضائية أي المنسوبة إلى القضاء:

المبحث الثالث: تعريف الديوان.

المبحث الرابع: تعريف المظالم.

المبحث الخامس: تعريف ديوان المظالم بالمملكة العربية السعودية كعلم.

الفصل الثاني: الأمور المتعلقة بحقولي الأمر في إصدار أنظمة تنفيذية في نطاق تحقيق المقاصد المعتبرة شرعاً وفيه ستة مباحث:

المبحث الأول: المقصود بولي الأمر في اللغة

المقصود بولي الأمر عند العلماء.

المبحث الثاني: تعريف الحق ومن منحه لولي الأمر

المبحث الثالث: الشروط المطلوبة في واضح النظام

المبحث الرابع: الشروط المطلوبة في الأنظمة ذاته: تمهيد عام

أهم واجبات صاحب الولاية العظمى وفيه ستة مطالب:

المبحث الخامس: مجال وضع الأنظمة.

المبحث السادس: حقولي الأمر في الطاعة.

الفصل الثالث: الأمور المتعلقة بتقنين الشريعة وتقويم الجدل الذي ثار حول هذه

المسألة:

المبحث الأول: تعريف التقنين وحقيقة.

المبحث الثاني: نشأة فكرة الالتزام بالتقنين.

المبحث الثالث: حقيقة الخلاف حول التقنين.

المبحث الرابع: حكم تقنين الفقه الإسلامي والإلزام به تمهيد.

الباب الأول

ولاية القضاء وولاية المظالم بصفة عامة

تمهيد

الفصل الأول: أحكام ولاية القضاء في الإسلام ومبدأ تخصيص القضاء

المبحث الثاني: الغرض من القضاء ودليل مشروعيته وحكمه

المبحث الثالث: أركان القضاء وشروطه.

المبحث الرابع: تولية القضاة وعزلهم.

المبحث الخامس: تخصيص القضاء وفيه ثلاثة مطالب:

الفصل الثاني: ولاية المظالم في الإسلام

المبحث الأول: التعريف بولاية المظالم وأصولها الشرعية.

المبحث الثاني: الأصل التاريخي لنظر المظالم في الإسلام.

المبحث الثالث: قاضي المظالم و اختصاصاته.

الفصل الثالث: النظم القضائية وفقاً للتطبيقات المعاصرة ومدىأخذها بنظرتي

وحدة القضاء أو ازدواجه:

المبحث الأول: النظر الذي تصدر عنه التطبيقات التي تأخذ بوحدة

جهات القضاء في الدولة.

المبحث الثاني: النظر الذي تصدر عنه التطبيقات التي تأخذ بازدواج

القضاء في الدولة.

المبحث الثالث: تقويم الأسانيد التي يستند إليها مؤيدو كل من الوحدة

والازدواج.

المبحث الرابع: مدى أخذ المملكة العربية السعودية بأي الاتجاهين المذكورين الوحدة أو الازدواج في تنظيم القضاء بها.

الفصل الرابع: التطبيقات المعاصرة المشابهة لولاية المظالم وفيه ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: القضاء الإداري وتطبيقه في فرنسا

محاكم نوعية متخصصة

المحاكم الإدارية

مجلس الدولة الفرنسي

المبحث الثاني: الأجهزة التي تقوم بمهام القضاء الإداري في العصر الحاضر.

المبحث الثالث: مقارنة أجهزة القضاء الإداري في الدول المعاصرة بولاية المظالم في الإسلامية.

الباب الثاني

أحكام الولاية القضائية لديوان المظالم بالمملكة العربية السعودية

المقدمة:

تشابه ديوان المظالم وجهات القضاء الإداري في الدول الأخرى واختلافها:
أوجه التشابه.

أوجه الاختلاف.

الفصل الأول: الاختصاصات القضائية التي عهد بها إلى ديوان المظالم بموجب أحكام نظامه الحالي :

المبحث الأول: الاختصاصات المستمدۃ من كون دیوان المظالم جهة القضاء الإداري في المملكة.

**المبحث الثاني: الاختصاصات المستمدة من كون ديوان المظالم جهة
القضاء التأديبي في المملكة.**

المبحث الثالث: الاختصاصات الجزائية.

**المبحث الرابع: النص النظمي الذي يتضمن إمكانية أن يعهد إلى ديوان
المظالم النظر في جميع الدعاوى الجزائية المنصوص عليها
في الأنظمة بموجب أمر رئيس مجلس الوزراء.**

المبحث الخامس: طلبات تنفيذ الأحكام الأجنبية.

**المبحث السادس: الدعاوى التي من اختصاص ديوان المظالم بموجب
نصوص نظامية خاصة.**

**المباحث السابع: الموضوعات والقضايا التي يحيلها مجلس الوزراء إلى
ديوان المظالم.**

**الفصل الثاني: أمور لا يختص بها ديوان المظالم وفيه ثلاثة مباحث:
المبحث الأول: أعمال السيادة.**

المبحث الثاني: أحكام وقرارات المحاكم والهيئات القضائية.

**المبحث الثالث: الاختصاصات التي سبق تقريرها للديوان ثم رؤى بموجب
نصوص نظامية عدم مباشرته لها.**

وفي الخاتمة تحدث الباحث عن أهم النتائج التي توصلت إليها من خلال
بحثي في القضاء وولاية المظالم والولاية القضائية لـ ديوان المظالم في المملكة
العربية السعودية ، ومنها أهمها:

**أولاً: أحقيّة ولّي الأمر في إصدار أنظمة تنفيذية تحقيقاً للمقاصد المعتبرة شرعاً
في تدبیر شئون الدولة وأن ما يصدره ولّي الأمر من أنظمة بالشروط الشرعية**

طاعته واجبة التنفيذ، وتعتبر مخالفته معصية لله ولرسوله صلى الله عليه وسلم وإن أتى على شكل قوانين مادام أنه لم يرد نص من الكتاب أو السنة في تنظيم موضوعها مع الجزم بأن تلك الأنظمة شرعية كنظام الرشوة والتزوير وغيرها.

ثانياً: إن النظام القضائي الإسلامي سواء العادي منه أو الإداري المتخصص قد انفرد عن بقية النظم القضائية بعدة خصائص جعلت له قصب السبق في تحقيق العدالة في شتى المجالات لذلك فهو القضاء الواجب اتباعه في كل دولة ملخصة في التمسك بالعدالة والتعلق بأهداب الدين الإسلامي وبحبه المتين.

ثالثاً: أن ديوان المظالم في المملكة قصد من إنشاءه إحياء معلم من عالم التنظيم القضائي في الإسلام وهو ولاية المظالم وأنولي الأمر قصد تطبيق النظام الإسلامي وهو ولاية القضاء المتخصص في ثوب متتطور يسأير متطلبات العصر الحالي ويلبي حاجات المرافق العامة.

رابعاً: أن هناك بعض النواحي تميز بها الديوان عن غيره من جهات القضاء الإداري في العصر الحاضر منها:

أ). أن نظام ديوان المظالم وما اشتمل عليه من تنوع في الاختصاصات يعتبر بحق إحياء لنظام إسلامي سباق في تنظيماته وتطبيقاته على جميع الأنظمة الوضعية مهما بلغت من التطور كما أن مسمى الديوان في المملكة أقتبس من الاسم الإسلامي ولاية المظالم في الإسلام.

ب) أن ديوان المظالم ومنذ إنشائه يقوم على تحقيق العدل ورفع الظلم عن المظلومين بعد إثباتهم ذلك بطرق الإثبات الشرعية.

ج) أن ديوان المظالم يستمد اختصاصاته من ولولي الأمر الذي أنيط به في الأصل الفضل في القضايا أو إنابة من يقوم بذلك عنه.

د) أن ديوان المظالم يعتبر قاضي المنازعات الإدارية بصفة عامة وكذا جهة القضاء التأديبي.

هـ) أن ديوان المظالم قد سار في قضياته على القواعد العامة في الإجراءات والرافعات بما يتفق وأحكام الشريعة الإسلامية وبما يحقق للخصوم العدالة بأسهل الطرق وأيسرها بما تقتضيه المصلحة العامة في الوقت الحاضر.

خامساً: أن ديوان المظالم في المملكة قام بدور بارز ورئيس في إرساء قواعد المبادئ الشرعية والنظمية التي تحكم الروابط الإدارية ونشاطات الإدارة العامة وسير المراقبة العامة بها وذلك من خلال الأحكام والقرارات الشرعية والأصول العامة التي تفرضها المشروعية الإسلامية ومن القواعد النظمية التي تسير على نهج تلك المبادئ.

سادساً: أن ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية شرعية لاستتماء أحكامه وتنظيماته من الشريعة الإسلامية ويصدق عليها وصف القضاء الشرعي المتخصص بالدعوى الإدارية وغيرها مما يدخل في ولايته.

أوجه الشبه والاختلاف مع الدراسة الحالية:

علاقة هذا الدرس بدراستي أن هذه الرسالة تناولت ديوان المظالم في المملكة كجهة محاكمة وأن تناولت هيئة الرقابة والتحقيق كجهة تحقيق وإدعاء في القضايا التأديبية في المملكة دراسة مقارنة.

الدراسة الثالثة:

العنوان: السلطة التأديبية دراسة مقارنة

إعداد: د. عمرو فؤاد أحمد برkat

نوعها: رسالة دكتوراه ، حقوق عين شمس

تاریخها: ١٩٧٩م.^(١)

^(١) منشورة في مكتبة دار النهضة ، القاهرة.

خطة البحث

باب تمهيدي وفيه ثلاثة فصول.

الفصل الأول: التطور التاريخي للسلطة التأديبية لرئيس المنظمة.

الفصل الثاني: جهود النظم في إقامة النظام التأديبي.

الفصل الثالث: العلاقة بين القانون التأديبي والقانون الجنائي.

الباب الأول

الأساس القانوني لسلطة العقاب والتأديب

وله ثلاثة فصول:

الفصل الأول: الأساس القانوني لسلطة تأديب موظفي الدولة.

الفصل الثاني: أساس سلطة التأديب في القطاع الخاص.

الفصل الثالث: مدى تقارب سلطة التأديب في القطاعين العام والخاص.

الباب الثاني

دور السلطة التأديبية في تحديد الجريمة والعقوبة

وله فصلين فقط:

الفصل الأول: دور السلطة التأديبية في تحديد الجريمة.

الفصل الثاني: دور السلطة التأديبية في اختيار العقوبة التأديبية.

القسم الثاني

التنظيم التنظيمي لسلطات التأديب

الباب الأول

السلطة المختصة بالتأديب في النظام المقارن

وله ثلاثة فصول:

الفصل الأول: النظام الإداري في التأديب.

الفصل الثاني: النظام شبه القضائي في التأديب.

الفصل الثالث: النظام القضائي.

الباب الثاني

سلطة التأديب في النظام المصري

وله ثلاثة فصول:

الفصل الأول: بالنسبة للعاملين في الحكومة والقطاع العام.

الفصل الثاني: السلطة التأديبية بالنسبة لأعضاء الكادرات الخاصة.

الفصل الثالث: النظام القضائي.

القسم الثالث

ضمانات الموظف العام في مواجهة

سلطة التأديب

الباب الأول

الضمانات السابقة والمعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي

وله فصلين فقط:

الفصل الأول: الضمانات السابقة على توقيع الجزاء.

الفصل الثاني: الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء.

الباب الثاني

الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي

وله فصلين فقط:

الفصل الأول: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء في النظام المقارن.

الفصل الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء في النظام المصري.

أوجه الشبه والاختلاف:

علاقة هذه الدراسة بدراسة أن هذه الدراسة تتحدث عن السلطة التأديبية في جمهورية مصر دراسة مقارنة ودراسة تتناول السلطة التأديبية في المملكة العربية السعودية ودراسة مقارنة مع النيابة الإدارية بجمهورية مصر.

الدراسة الرابعة:

العنوان: السلطة التأديبية في الوظيفة العامة.

إعداد : د. مليكة الصروخ

نوعها: رسالة دكتوراه ، حقوق عين شمس

تاریخها: ١٩٨٤م.^(١)

خطة الرسالة:

تناولت خلال دراستها سلطة التأديب التي تعتبر جوهر النظام التأديبي ،

وقد كانت دراستها أساس في نطاق الوظيفة العامة وقد اتبعت في تقسيم بحثها الآتي:

الباب التمهيدي:

تناولت بعون الله المبادئ العامة لسلطة التأديب في الوظيفة العامة ،

ويشمل فصلين:

الفصل الأول: أساسيات في الوظيفة العامة وفي سلطة التأديب.

^(١) منشورة ومطبوعة على نفقة الباحث.

الفصل الثاني: الاتجاهات المختلفة: الإدارية ، وشبه القضائية والقضائية في التأديب.

الباب الأول

سلطة التأديب في بعض النظم المقارنة

وله ثلاثة فصول:

الفصل الأول: سلطة التأديب في الوظيفة العامة في النظام المقارن.

الفصل الثاني: سلطة التأديب في الوظيفة العامة في النظام الغربي.

الفصل الثالث: السلطة في الوظيفة العامة في نظام جمهورية مصر العربية.

الباب الثاني

سلطة التأديب في الوظيفة العامة في نظام المملكة المغربية

وله ثلاثة فصول:

الفصل الأول: أساس وطبيعة هذه السلطة.

الفصل الثاني: تطبيقات سلطة التأديب.

الفصل الثالث: نظام المملكة المغربية في مجال التأديب.

علاقة هذه الدراسة بدراستي أن هذه الدراسة تتحدث عن الوظيفة العامة في جمهورية مصر دراسة مقارنة ودراستي تتناول نفس الموضوع في المملكة العربية السعودية دراسة مقارنة مع النيابة الإدارية بجمهورية مصر.

مصطلحات الدراسة:

الحق في اللغة الثابت الذي لا يجوز إنكاره ، وهو مصدر حق الشيء يحققه إذا أثبتت ووجب ، وهو خلاف الباطل وحق الله الأمر حقاً أثبته وأوجبه ومما يطلق عليه لفظ الحق في اللغة المال ، الملك ، الموجود الثابت^(١).

الحق اصطلاحاً:

كل صالح مشروع تحميه الشريعة والقانون^(٢).

(١) أبو عبد الله الرازى : تفسير غريب القرآن العظيم ، تحقيق الدكتور حسين الملاى ، ص ٣٤٦ - ٣٤٨ ابن منظور : لسان العرب المحيط ، المجلد الأول ، ص ٦٨٠،٦٨٢ ، الفيومي : المصباح المنير ص ٧٨ ، الفيروز آبادى ، : القاموس المحيط ص ٨٧٤ ، والمعجم الوسيط ، ١: ١٨٨. راجع بحث عن حق الملكية في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي وهو من منشورات الجامعة في ندوة حقوق الإنسان بين الشريعة والقانون الوضعي طبعه ٢٢ - ٤١ - ٢٠٠١م ص ٨٧٦.

(٢) عوض، محمد محبي الدين، حقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية، (د. ن) المنصورة، ١٩٨٩ م ص ١.

التجريم من مادة (ج - م) جرّم جرماً من باب ضرب أذنَب واكتسب الإثم والجرم بالكسرالجسد والجمع (أجرام) وأيضاً اللون فيجوز أن يقال (نجاسة لا جرم لها) ^(١).

الجزاء : من مادة ج زي الأمر يجزي (جزاء) مثل قضى يقضى قضاء وزناً ومعنى ، وفي التنزيل (واتقوا يوماً لا تجزي نفس عن نفس شيئاً) وجازيته بذنبه عاقبته عليه^(٢).

الدعوى : في اللغة لها طلاقات متعددة يرجع إلى معنى أصلي هو (الطلب) الطلب ، والتمني ، والدعاء ، والزعم ، وتسعمل كثيراً بمعنى إضافة الإنسان إلى نفسه شيئاً سواءً أكان ملكاً أو استحقاً من غير تقيدها بحال المنازعه أو المسألة^(٣).

الموظف العام :

كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون^(٤).

المخالفة التأديبية:

هي ((كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل أو الموظف ويحافي واجبات منصبه))^(٥).

دعوى تأديبية:

دعوى تقام بوجه الموظفين المخالفين في وظيفتهم أمام المجالس التأديبية بقصد إنزال العقوبة بهم^(٦).

الركن المادي للجريمة:

سلوك إجرامي بارتكاب فعل حرمه القانون أو الامتناع عن فعل فرض عليه القانون عقوبة جزائية وهو العمل الذي أدى إلى ارتكاب الجريمة^(٧).

(١) درج عبد الجواد إبراهيم، معجم المصطلحات الإسلامية في المصباح المنير ، دار الآفاق العربية ، القاهرة ، ١٤٢٣ هـ - ٢٠٠٢ م، ص ٤٧.

(٢) د. رجب عبد الجواد إبراهيم ، معجم المصطلحات الإسلامية في المصباح المنير المرجع السابق، ص ٤٨.

(٣) أ.د. محمد نعيم ياسين ، نظرية الدعوى بين الشريعة الإسلامية وقانون المرافعات المدنية والتجارية ، دار عالم الكتاب ، الرياض ، ١٤٢٣ هـ ، ص ٧٧-٧٥.

(٤) معجم القانون ، مجمع اللغة العربية ، الهيئة العامة للتنوع الأميرية، القاهرة ، ١٤٢٠ هـ - ١٩٩٩ م ، ص ٤٨٠.

(٥) د. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٨٧ م ، ص ٤٧، ٤٨.

(٦) المحامي موريس نخله، الدكتور روحى البعلبكي ، المحامي صلاح مطر – القاموس القانوني الثلاثي – منشورات الحلبى الحقوقية ، بيروت ٢٠٠٢ م ، ص ٨١٢.

(٧) المحامي موريس نخله، الدكتور روحى البعلبكي ، المحامي صلاح مطر – القاموس القانوني الثلاثي ، المرجع سابق ، ص ٨٩٩.

الركن المعنوي للجريمة:

العنصر النفسي المحقق للجريمة وهو النية وإرادة ارتكاب الجريمة^(١).

سادساً: منهج الدراسة:

المنهج الاستقرائي والمنهج المقارن وتحليل المضمون.

سابعاً: حدود الدراسة:

تناولت دور هيئة الرقابة والتحقيق في الادعاء أمام ديوان المظالم دراسة مقارنة تطبيقية.

أ - حدود الموضوع: سيكون مجال البحث مقصوراً على إجراءات هيئة الرقابة والتحقيق في القضايا التأديبية التي ترفع إلى ديوان المظالم دراسة تطبيقية مقارنة.

ب - حدود المكان: سيعتمد البحث بإذن الله تعالى على التطبيق على القضايا التأديبية التي تختص بها هيئة الرقابة والتحقيق بالمملكة العربية السعودية والتي ينظرها ديوان المظالم.

ت - حدود الزمان: سيعتمد البحث بمشيئة الله تعالى على ما تيسر من القضايا التي وقعت في الفترة من ١٤٢٥ - ١٤٢٠ هـ.

ثامناً : خطة الدراسة

الفصل الأول: نبذة عن هيئة الرقابة والتحقيق وديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، مقارنة ويكون من ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: ديوان المظالم في المملكة ومجلس الدولة في جمهورية مصر العربية.

المبحث الثاني: هيئة الرقابة والتحقيق في المملكة والنيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية.

المبحث الثالث: الفرق بين هيئة الرقابة والتحقيق والنيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية.

(١) المحامي موريس نخله، الدكتور رحبي البعليكي ، المحامي صلاح مطر – القاموس القانوني الثلاثي ، المرجع سابق ، ص ٨٩٩.

الفصل الثاني: دور الهيئة في مرحلة التحقيق في الجرائم التأديبية ، ومنه:

المبحث الأول: الإجراءات التي تتبعها هيئة الرقابة والتحقيق في الجرائم التأديبية.

المبحث الثاني: أنواع المخالفات والجرائم التأديبية التي تختص بها هيئة الرقابة والتحقيق وغيرها.

المبحث الثالث: علاقة الهيئة بالجهات الأخرى التي حول لها النظام ممارسة التحقيق في الجرائم التأديبية.

الفصل الثالث: دور الهيئة في مرحلة الإدعاء ، ومنه:

المبحث الأول: الإجراءات التي تتبعها الهيئة في مرحلة الإدعاء في القضايا التأديبية.

المبحث الثاني: إجراءات الإدعاء في القضايا التأديبية (دراسة مقارنة).

المبحث الثالث: دور الهيئة والنيابة في الطعن والاعتراض على الأحكام القضائية المتعلقة باختصاصاتها (دراسة مقارنة).

الفصل الرابع: الدراسة التطبيقية من واقع الأحكام التأديبية الصادرة من الدوائر التأديبية بديوان المظالم سيتم دراسة بمشيئة الله دراسة مجموعه من الأحكام الصادرة من ديوان المظالم دراسة تطبيقية خلال الفترة الزمنية – ١٤٢٠
.٥١٤٢٥.

الفصل الأول

نبذة عن هيئة الرقابة والتحقيق وديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، مقارنة ويتكون من ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: ديوان المظالم في المملكة ومجلس الدولة في جمهورية مصر العربية

المبحث الثاني: هيئة الرقابة والتحقيق في المملكة العربية السعودية والنيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية

المبحث الثالث: الفرق بين هيئة الرقابة والتحقيق والنيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية



الفصل الأول

نبذة عن هيئة الرقابة والتحقيق وديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، مقارنة ويتكون من ثلاثة مباحث:

المبحث الأول

ديوان المظالم في المملكة ومجلس الدولة في جمهورية مصر العربية.

ويتفرع منه مطلبان:

المطلب الأول: ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية.

المطلب الثاني: مجلس الدولة بجمهورية مصر العربية.

المطلب الأول: ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية.

يعتبر ديوان المظالم هو جهة القضاء الإداري في المملكة، فهو "هيئة قضاء

إداري" مستقلة ترتبط مباشرة بخادم الحرمين الشريفين^(١).

وقد أسس هذا الديوان سنة ١٣٧٤هـ عندما نص نظامه السابق على أن

يشك ديوان مستقل باسم ديوان المظالم^(٢) ويقوم بإدارة هذا الديوان رئيس درجة

وزيريعين بمرسوم ملكي وهو المسئول أمام جلالة الملك وجلالته المرجع الأعلى له.

ويأتي إنشاء ديوان المظالم تمشياً مع الطبيعة الإسلامية للمملكة العربية

ال سعودية التي أسست ونشأت وفقاً للشريعة الإسلامية.

ويتألف الديوان بالإضافة إلى رئيسه الذي أشرنا أنه يعين بمرتبة وزير من

نائب رئيس أو أكثر ومن عدد من النواب المساعدين والأعضاء ذوي التخصص في

الشريعة الإسلامية والأنظمة المعاصرة، وعدد من الموظفين الفنيين والإداريين.

^(١) راجع المادة الأولى من ديوان المظالم نفلاً عن عبد الله بن راشد السندي ، مبادئ الخدمة المدنية في المملكة ، الطبعة لعاشرة ، الرياض ١٤٢٤هـ ص ٧٨.

^(٢) صدر النظام السابق لديوان المظالم بالمرسوم الملكي رقم (٨٧٥٩/٢) في ١٧/٩/١٣٧٤هـ

ثانياً: اختصاصاته:

يختص ديوان المظالم بالفصل فيما يأتي:^(١)

- (أ) الدعاوى المتعلقة بالحقوق المقررة في نظم الخدمة المدنية والتقادم لموظفي ومستخدمي الحكومة والأجهزة ذات الشخصية المعنوية المستقلة أو ورثتهم والمستحقين منهم.
- (ب) الدعاوى المقدمة من ذوي الشأن بالطعن في القرارات الإدارية متى كان مرجع الطعن أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها أو إساءة استعمال السلطة ويعتبر في حكم القرار الإداري رفض السلطة الإدارية أو امتناعها عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه طبقاً لأنظمة وللواائح.
- (ج) دعاوى التعويض الموجهة من ذوي الشأن إلى الحكومة والأشخاص ذوي الشخصية العامة المستقلة بسبب أعمالها.
- (د) الدعاوى المقدمة من ذوي الشأن في المنازعات المتعلقة بالعقود التي تكون الحكومة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة طرفاً فيها.
- (هـ) الدعاوى التأديبية التي ترفع من هيئة الرقابة والتحقيق.
- (و) الدعاوى الجزائية الموجهة ضد المتهمن بارتكاب جرائم التزوير المنصوص عليها نظاماً والجرائم المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة والجرائم المنصوص عليها في المرسوم الملكي رقم (٤٣) في ٢٩/١١/١٣٧٧هـ ، والجرائم المنصوص عليها في (نظام وظائف مباشرة الأموال العامة)^(٢).
- (ز) الدعاوى الجزائية الموجهة ضد المتهمن بارتكاب الجرائم والمخالفات المنصوص عليها في الأنظمة إذا صدر أمر من (رئيس مجلس الوزراء) إلى الديوان بنظرها.

^(١) المادة الثامنة من نظام ديوان المظالم ، نقاً عن عبد الله بن راشد السنيدى ، مبادئ الخدمة المدنية مرجع سابق. ص .٨٠.

^(٢) صدر هذا النظام بالمرسوم الملكي رقم (٧٧) في ٢٣/١٠/١٣٩٥هـ نقاً عن عبد الله بن راشد السنيدى ، مبادئ الخدمة المدنية، مرجع سابق. ص .٨٠.

- (ح) طلبات تنفيذ الأحكام الأجنبية.
- (ط) الدعاوى التي تدخل في اختصاص (الديوان) بموجب نصوص نظامية خاصة.
- (ي) المواجهات والقضايا التي تحال من (مجلس الوزراء) إلى الديوان لنظرها.
- (ك) الفصل في كافة الدعاوى المدنية الجنائية والمنازعات الناشئة عن تطبيق (نظام العلامات التجارية) وتوقيع الجزاءات المقررة لمخالفة أحكامه^(١).
- (ل) يرفع (رئيس الديوان) في نهاية كل سنة إلى (جلالة الملك) تقريراً شاملاً عن أعمال الديوان متضمناً ملاحظاته واقتراحاته^(٢).

المطلب الثاني: مجلس الدولة في جمهورية مصر العربية:

يعتبر مجلس الدولة في مصر هيئة قضائية مستقلة:

كان اختصاص مجلس الدولة محدوداً على سبيل الحصر منذ إنشاء مجلس الدولة هي صدور دستور ١٩٧١ الذي نصت المادة ١٧٢ على اختصاص مجلس الدولة بالفصل في المنازعات الإدارية وفي الدعاوى التأديبية ويحدد القانون اختصاصاته الأخرى.

وقد صدر القرار الجمهوري بقانون الدولة ٤٧ لسنة ١٩٧٢م بعد صدور دستور ١٩٧١ وجاءت المادة العاشرة منذ معدده لاختصاصاته بصورة لا تختلف كثيراً عن القوانين السابقة، ولكن أضافت إلى هذه الاختصاصات نص البند الرابع عشر من المادة العاشرة على اختصاص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بالفصل في سائر المنازعات الإدارية.

وما تبع لقضاء مجلس الدولة نجد أنه لم يتخذ موقفاً محدداً أو موحداً بالنسبة لمعايير المنازعة التي يختص بها مجلس الدولة خاصة وإن المنازعات الإدارية لابد

(١) عبد الله راشد السنيدى ، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، الرياض ، الطبعة العاشرة ،

١٤٢٤ هـ ، ص ٨١.

(٢) المادة (٤٧) من نظام ديوان المظالم نقاً عن السنيدى ، مرجع سابق ، ص ٨٢.

وأن تختلف عن سائر اختصاصات محاكم المجلس الواردة في سائر بنود المادة العاشرة.

ومن أمثلة المعايير التي طبقها القضاء الإداري:

١ - معيار القرار الإداري والعقد الإداري:

أساس هذا المعيار أن أعمال الإدارة العامة تدور حول نوعين : أعمال الإدارة المادية من ناحية أخرى ، وأعمال الإدارة القانونية من ناحية أخرى وأن القضاء الإداري يختص بأعمال الإدارة القانونية دون أعمالها المادية.

ولما كانت أعمال الإدارة القانونية تمثل في صورتين:

القرار الإداري والعقد الإداري فإن هذين العملين القانونيين الذي يعبران عن الإدارة ونشاطها - مع الموظف العام - هي محور القانون الإداري و من ثم اختصاص القضاء الإداري.^(١)

اختصاص مجلس الدولة

الاختصاص الداخلي بين محاكم مجلس الدولة .

أولاً : اختصاص محكمة القضاء الإداري.

ثانياً: اختصاصات المحاكم الإدارية.

ثالثاً: اختصاصات المحاكم التأديبية.

أولاً : محكمة القضاء الإداري:

الاختصاص المبتدأ لمحكمة القضاء الإداري:

جعل المشرع محكمة القضاء الإداري هي المحكمة ذات الاختصاص العام أو الولاية العامة بالنسبة لسائر محاكم مجلس الدولة ، إذ نص القانون على اختصاصها

^(١) د. ليб غيم ، القضاء الإداري ، دار التعاون للطباعة والتصوير ، القاهرة ، ٢٠٠٠ م .ص ٣٢٠-٣١٢.

بنظر جميع المسائل المنصوص عليها في فقرات المادة (١٠) وسائل المنازعات الإدارية باستثناء ما تختص به المحاكم الإدارية والمحاكم التأديبية.

فالولاية العامة مرجعها لمحكمة القضاء الإداري:

• إن المسائل الواردة في المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة قد وردت على

سبيل المثال لا الحصر.

• إن المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة قد ذكرت سائر المنازعات الإدارية وهذا ما يشير إلى تقرير الولاية العامة لمجلس الدولة من جهة وإلى

اختصاص محكمة القضاء الإداري بكل منازعة يصدق عليها وصف

المنازعة الإدارية.

الاختصاص الاستثنائي لمحكمة القضاء الإداري:

تحتخص محكمة الإداري باعتبارها جهة استثنائية بالفصل في الطعون التي ترفع

إليها عن أحکام المحاكم الإدارية وذلك بمقتضى القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٦٩م.

ولم يعد من الجائز الطعن مباشرة في أحکام المحاكم الإدارية أمام المحكمة

الإدارية العليا.

ثانياً : اختصاص المحاكم الإدارية :

نصت المادة ١٤ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢هـ على أن تختص

المحاكم الإدارية.

١. الفصل في طلبات إلغاء القرارات المنصوص عليها في البنود ثالثاً ورابعاً

من المادة (١٠) متى كانت متعلقة بالموظفين العموميين من المستوى

الثاني والمستوى الثالث وبما يعادلهم وفي طلبات التعويض المترتبة على

هذه القرارات.

٢. بالفضل في المنازعات الخاصة بالتربات والمعاشات والكافات المستحقة لمن في
البند السابق أو لورثتهم.

٣. بالفضل في المنازعات الواردة في البند الحادي عشر من المادة (١٠) متى
كانت قمة المنازعة لا تتجاوز خمسين جنيه.

اختصاص المحاكم التأديبية:

تحتخص المحاكم التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية التي تقع من :

أولاً : العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة وزارات الحكومة ومصالحها
ووحدات الحكم المحلي والعاملين بالهيئات العامة والمؤسسات العامة وما
يتبعها من وحدات وبالشركات التي تضمن لها الحكومة حد أدنى من
الأرباح.

ثانياً: أعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقاً لقانون العمل
وأعضاء مجلس الإدارة المنتخبين طبقاً لأحكام القانون رقم ١٤١ لسنة
١٩٦٣ م.

ثالثاً: العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار من
رئيس الجمهورية فمن تتجاوز مرتباتهم خمسة عشرة جنيهًا مصرياً .
كما تحتخص هذه المحاكم بنظر الطعون المنصوص عليها في البنددين تاسعاً
وثلاثة عشر من المادة العاشرة.

ونصت المادة العاشرة في البند تاسعاً على اختصاص محاكم مجلس الدولة
بالفضل في الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميين بإلغاء القرارات النهائية
للسلطات التأديبية ونص البند ثالث عشر من ذات المادة على اختصاص محكمة
مجلس الدولة بالفصل في الطعون في الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع
العام في الحدود المقررة قانوناً.

وتنص المادة ١٦ من ذات القانون على أن يصدر رئيس المحكمة قراراً بالفصل في طلبات وقف أو مد الأشخاص المشار إليهم في المادة السابقة عن العمل أو صرف المرتب كله أو بعضه أثناء مدة الوقف.

وفي النهاية الكلام عن المحاكم التأديبية هناك نقطتين ينبغي التنويغ عنهما.

أ - لا يجوز إقامة الدعوة التأديبية على العاملين بعد انتهاء الخدمة إلى في حالي:

• **الحالة الأولى** : إذا كان قد بدأ في التحقيق أو المحاكمة قبل انتهاء الخدمة.

• **الحالة الثانية** : إذا كانت المخالفة من المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة أو الوحدات التابعة لها وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاء الخدمة ولو لم يكن قد بدأ في التحقيق قبل ذلك.

ب - تكون محاكمة العاملين المنسوبة إليهم مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة وبعضها ومجازاتهم أمام المحاكم التي وقعت في دائرة اختصاصها المخالفة أو المخالفات المذكورة ، فإذا تعذر تعيين المحكمة بعضها رئيس مجلس الدولة بقرار منه.

المبحث الثاني

هيئة الرقابة والتحقيق في المملكة العربية السعودية والنيابة الإدارية في

جمهورية مصر العربية. ويكون هذا المبحث من ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: نشأة هيئة الرقابة والتحقيق في المملكة العربية السعودية والنيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية:

الفرع الأول: أنشئت هيئة الرقابة والتحقيق بموجب نظام تأديب الموظفين بالمرسوم الملكي رقم (٧) م/١٣٩١٢/١ هـ ، وهي هيئة مستقلة تتمتع بشخصية معنوية عامة، ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء^(١)، مما يحقق ضمان الحيدة والاستقلالية عن الجهات الحكومية الأخرى. وطبيعة عمل هيئة الرقابة والتحقيق، هي رقابة الموظفين من حسن الأداء الإداري في الجهاز الحكومي والمؤسسات العامة ومسئولة من يسفر التحقيق عن إدانته.

الفرع الثاني: نشأت النيابة الإدارية لأول مرة في مصر بالقانون رقم (٤٨٠) لسنة ١٩٥٤م، ثم أعيد تنظيمها بالقانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨م الذي نص على اعتبارها هيئة مستقلة ملحقة برئاسة الجمهورية، ووكل إليها القيام بمهام الرقابة والتحقيق مع الموظفين، الذي ينسب إليهم الخطأ أو التقصير في مختلف وحدات الجهاز الإداري بالدولة، وقد تكونت الهيئة من قسمين هما قسم الرقابة وقسم التحقيق إلى أن صدر القانون رقم (٥٤) لسنة ١٩٦٤م بإعادة تنظيم الرقابة الإدارية واعتبارها هيئة مستقلة، ولما صدر القانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٦٨م الحق النيابة الإدارية بوزير العدل، بعد أن كانت تابعة لمجلس الوزراء ، ثم للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة^(٢).

^(١) المادة الأولى من نظام تأديب الموظفين.

^(٢) (١) الحلو، ماجد راغب، "علم الإدراة" ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية، ٢٠٠٤ م ، ص ١٩٩ .

المطلب الثاني: تشكيل جهة التحقيق في المملكة وجمهورية مصر:
نظراً لأهمية تشكيل جهتي التحقيق في النظمتين السعودية والمصرية فقد
أفرد الباحث لهذا المبحث مطلبين:

الفرع الأول: تشكيل هيئة الرقابة والتحقيق في المملكة:
تشكيل أجهزة هيئة الرقابة والتحقيق في المملكة العربية السعودية، كما
أورده نظام تأديب الموظفين واللائحة الداخلية للهيئة الصادرة بالأمر السامي رقم
(١٣١٣٦/٣/ر) في ١٣٩٢/٧/١هـ.

(أ) رئيس الهيئة:
هو المسئول عن الإشراف على أعمال الهيئة وتنظيم وإدارة وتطوير أعمالها
وله سلطة وصلاحيات الوزراء ورؤساء الدوائر المستقلة في حدود النظم المعمول بها
وله أن ينوب عنه وكلاء الهيئة أو أحدهم في بعض صلاحياته ، المادة ٢٥ من
اللائحة الداخلية للهيئة. وقد أوضحت اللائحة الداخلية للهيئة الصادرة بالأمر
السامي رقم (١٣١٣٦/٣/ر) في ١٣٩٢/٧/١هـ. ونظام تأديب الموظفين مهامه
واختصاصاته بالتفصيل ويتبع لرئيس الهيئة مباشرة.

- ١ - وكيل الهيئة (وكيل الهيئة لشئون الرقابة ، وكيل الهيئة لشئون التحقيق).
- ٢ - مكتب رئيس الهيئة.
- ٣ - الإدارة العامة للمستشارين.
- ٤ - الإدارة العامة للمتابعة والبحوث.
- ٥ - الإدارة العامة للشئون الإدارية والمالية.
- ٦ - إدارة تسجيل القضايا والتقارير.
- ٧ - فروع الهيئة بالمناطق والمحافظات.

ب) وكيل الهيئة لشئون الرقابة:

هو المشرف والمسؤول المباشر عن أعمال الرقابة، وإدارتها، ويتولى تنظيم العمل، وتوجيهه بواسطة المسؤولين في إدارته، وتوجهه إليه المعاملات الخاصة بالرقابة لاتخاذ اللازم بشأنها وفقاً لنظام تأديب الموظفين واللائحة الداخلية للهيئة، ويرفع التقارير والنتائج لرئيس الهيئة، ويمارس الصالحيات المفوضة له من رئيس الهيئة ويرتبط به مباشرة.

١ - مكتب الوكيل لشئون الرقابة.

٢ - إدارة الرقابة الإدارية.

٣ - إدارة الرقابة المالية.

ج) وكيل الهيئة لشئون التحقيق:

هو المشرف والمسؤول المباشر عن جهات التحقيق، ويتولى تنظيم العمل، وتوجيهه بواسطة المسؤولين في إدارته، وتوجهه إليه المعاملات الخاصة بالتحقيق لاتخاذ اللازم بشأنها وفقاً لنظام تأديب الموظفين واللائحة الداخلية للهيئة والأنظمة الأخرى ذات العلاقة، وممارسة الصالحيات المفوضة له من رئيس الهيئة ويرتبط به مباشرة.

١ - مكتب الوكيل لشئون التحقيق.

٢ - الإدارة العامة للتحقيق.

٣ - المكتب الإداري للادعاء.

٤ - إدارة القضايا.

د) الإدارة العامة للمستشارين.

هـ) الإدارة العامة للمتابعة والبحوث.

و) فروع الهيئة بمناطق المملكة، ومحافظتها.

فضلاً عن الجهاز الرئيسي للهيئة في الرياض، فإنه يوجد عدة فروع في كافة مناطق المملكة وبعض المحافظات، على النحو التالي:

- ١ - فرع الهيئة بمنطقة الرياض.
- ٢ - فرع الهيئة بمنطقة مكة المكرمة، وترتبط به فروع جدة العاصمة المقدسة، الطائف.
- ٣ - فرع الهيئة بالمنطقة الشرقية، ويرتبط به فرع الأحساء.
- ٤ - فرع الهيئة بمنطقة عسير.
- ٥ - فرع الهيئة بمنطقة المدينة المنورة.
- ٦ - فرع الهيئة بمنطقة القصيم.
- ٧ - فرع الهيئة بمنطقة حائل.
- ٨ - فرع الهيئة بمنطقة جازان.
- ٩ - فرع الهيئة بمنطقة الحدود الشمالية.
- ١٠ - فرع الهيئة بمنطقة تبوك.
- ١١ - فرع الهيئة بمنطقة نجران.
- ١٢ - فرع الهيئة بمنطقة الجوف.
- ١٣ - فرع الهيئة بمنطقة الباحة.

الفرع الثاني: تشكييل النيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية: (نصت المادة الثانية من قانون النيابة الإدارية على أنه ((تتكون النيابة الإدارية من إدارات ونيابات وفروع لها يعين عددها و اختصاصها ومقر كل منها بقرار من وزير العدل، بناء على اقتراح رئيس الهيئة، وبعد أخذ رأي المجلس الأعلى للنيابة الإدارية^(١)). وإنما لا للنص السابق، وبصدور قرار وزير العدل بتجديد الإدارات والنيابات وفرعها كما يلي:

(١) أضيفت هذه المادة بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٨٩ م.

١- المكتب الفني لرئيس الهيئة:

ويختص بمراجعة وفحص القضايا وكافة الموضوعات التي تعرض على رئيس الهيئة، وما يحيله إليه من تحقيقات أخرى ويكون مقره مدينة القاهرة.

ويتشكل المكتب الفني لرئيس الهيئة من مدير بدرجة وكيل عام أول على الأقل وعدد كافٍ من الأعضاء ممن لا تقل درجتهم عن رئيس نيابة^(١).

٢- مكتب المتابعة:

ويلحق به عدد كافٍ من الأعضاء، ويختص بمتابعة سير العمل بالإدارات وفروعها، والنيابات وما يكلفه به رئيس الهيئة من أعمال أخرى، ويصدر بتشكيله ونظام العمل به قرار من رئيس الهيئة، ويلاحظ أن مكتب مستشار رئيس الهيئة يتشكل من المكتب الفني لرئيس الهيئة ومكتب المتابعة.

٣- إدارة الدراسات والبحوث الفنية:

وتختص بما يحال إليها من دراسات وبحوث وتحقيقات وباستخلاص المبادئ القانونية والأحكام التأديبية وتبويتها، وما يحال إليها من مسائل أخرى، ويكون مقرها مدينة القاهرة.

وتتشكل إدارة الدراسات والبحوث الفنية من أحد نواب رئيس الهيئة مديرًا لها ومن وكيل بدرجة وكيل عام أول على الأقل، وعدد كافٍ من الأعضاء ممن لا تقل درجتهم عن رئيس نيابة^(٢). هذا وتختص الإدارة كذلك بمتابعة كافة التشريعات المنظمة لشئون الموظفين، ودراسة المسائل التي تختلف فيها وجهات النظر بين النيابات، والانتهاء إلى رأي موحد فيها، ودراسة مقترنات النيابات التي لها سمة العمومية، وإعداد التقرير السنوي واقتراح القرارات التنظيمية

^(١) المادة ٨ من تعليمات النيابة الإدارية بمصر.

^(٢) المادة ٩ من تعليمات النيابة الإدارية بمصر.

والمنشورات والكتب الدورية الالزمة لتحسين سير العمل، والإشراف على مكتبة
النيابة الإدارية وإنماها^(١).

٤- إدارة النيابة:

وتختص بالإشراف على الجهاز المالي والإداري بالنيابة الإدارية، ويكون
مقرها مدينة القاهرة، ويديرها وكيل عام أول على الأقل، ويعاونه وكيل أو
أكثراً من لا تقل درجاتهم عن وكيل عام^(٢).

٥- إدارة التفتيش:

وتختص بتقدير أداء أعضاء النيابة لأعمالهم، وتقدير درجة كفايتهم،
وبكل الأمور المتعلقة بمسلکهم الوظيفي، وما يحيله إليها رئيس الهيئة من
تحقيقات ومسائل أخرى، ويدير هذه الإدارة أحد نواب رئيس الهيئة ويصدر
بتشكيلها ونظام العمل بها قرار من وزير العدل بناء على اقتراح رئيس هيئة
النيابة الإدارية وأخذ رأي المجلس الأعلى في ذلك^(٣).

هذا وقد صدر قرار وزير العدل المصري رقم ٦٤٥٧ لسنة ١٩٨٩ م بنظام
واختصاص إدارة التفتيش بالنيابة الإدارية، وتختص إدارة التفتيش، وفقاً لهذا
القرار بالإشراف على سير العمل الفني وانتظامه وإجراء ما يقتضيه ذلك من
تفتيش ومتابعة، وكذلك التفتيش على أعمال أعضاء النيابة حتى درجة رئيس
النيابة، وفحص الشكاوى التي تقدم من أعضاء النيابة أو ضدهم وتحقيقها
وعرض ما تراه من ملاحظات حول التصرف في القضايا والعرائض والتحقيقات
التي يتم فحصها بمناسبة التفتيش الدوري، أو التفتيش على أعمال الأعضاء
بمذكرة؛ على رئيس الهيئة لتعديل التصرف فيها عند الاقتضاء، وتقديم

^(١) المادة ١٠ من تعليمات النيابة الإدارية بمصر.

^(٢) المادة ٧ من تعليمات النيابة الإدارية بمصر.

^(٣) المادة ٧ من تعليمات النيابة الإدارية بمصر.

الاقتراحات في شأن إدارة أعمال النيابة، وفحص طلبات النقل والندب والإعارة والأجزاء، وغيرها من شئون أعضاء النيابة، وفحص طلبات الترشيح للتعيين في الوظائف الفنية بالنيابة من الخارج، وجمع التحريرات والمعلومات اللازمة عنهم، وإجراء ما يعهد به إليها رئيس الهيئة من أعمال أخرى^(١).

٦- إدارة الدعوى التأديبية:

وتختص بإقامة الدعوى التأديبية ومبادرتها أمام المحاكم التأديبية واتخاذ إجراءات الطعن في أحكام هذه المحاكم التي يقرر رئيس الهيئة الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا، وكذلك مباشرة كافة الطعون في أحكام المحاكم التأديبية أمام المحكمة الإدارية العليا بمصر، ويكون مقرها القاهرة، ولها فروع بمدن القاهرة والإسكندرية وطنطا والمنصورة وأسيوط وبورسعيد، والتي بها مقار المحاكم التأديبية. وبالإضافة إلى مباشرة الدعوى التأديبية تختص فروع الدعوى بالفحص الذي ينتهي إلى عدم ملائمة الإحالة إلى المحكمة التأديبية. وحالة وجود قصور في التحقيق أو الأوراق يقتضي الاستيفاء، وإجراء تعديل في الرأي أو في القيد أو في الوصف الذي انتهت إليه النيابة المختصة، وكذلك الطعن في الأحكام، مع مراعاة قيام الأعضاء الفاحسين، ولو كانوا بدرجة وكيل عام أول، بالعرض على مديرى فروع إدارة الدعوى التابعين لهم^(٢).

٧- المكاتب الفنية:

يختص المكتب الفني بفحص ودراسة جميع القضايا والمسائل التي يتعين استطلاع رأي نائب رئيس الهيئة قبل التصرف فيها، كما يختص بإجراء ما يحيله إليه رئيس الهيئة من تحقيقات، وعلى نواب رئيس الهيئة بالمكاتب الفنية. كل في حدود اختصاصه - الإشراف والمتابعة على أعمال النيابات التابعة لهم

^(١) المادة ٣ من قرار وزير العدل رقم ٦٤٥٧ لسنة ١٩٨٩ بشأن إدارة التفتيش الفني بالنيابة.

^(٢) المادة ٢٠٢ من التعليمات وما بعدها، ونص المادة الرابعة من قانون النيابة بشأن مبادرتها الدعوى التأديبية أمام المحاكم التأديبية.

وتقديم تقرير سري لرئيس الهيئة يتضمن ملاحظاتهم عن حالة العمل بكل نيابة في الأسبوع الأول من شهر يونيو من كل عام^(١).

- ٨- النيابات:

وفقاً لنص المادة الثانية من قانون النيابة، فإن شأن النيابات وفروعها وتحديد اختصاصها يكون بناءً على قرار من وزير العدل، وتنفيذًا لذلك صدر قرار وزير العدل رقم ٥٠٤١ لسنة ١٩٨٩ م بتعيين الإدارات والنيابة وفروعها.

ويدير كل نيابة وكيل عام أول أو وكيل عام يعاونه عدد كافٍ من رؤساء النيابة والوكلاء والمساعدين والمعاونين، ويجوز الحق وكيل عام بالنيابة تحدد اختصاصاته بقرار من رئيس الهيئة^(٢).

هيئة النيابة الإدارية في كل عام تقرير لرئيس الجمهورية من أعمال النيابة وملاحظاته ومقرراته^(٣).

المطلب الثالث: اختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق في المملكة والنيابة الإدارية في مصر:

الفرع الأول: الاختصاصات التأديبية لهيئة الرقابة والتحقيق:

تبادر الهيئة التحقيق التأديبي وتمثيل الإدعاء أمام ديوان المظالم على النحو التالي: - نصت المادة الخامسة من نظام تأديب الموظفين بما نصه " مع عدم الإخلال بسلطة الجهة الإدارية المعنية في الرقابة وفحص الشكاوى، والتحقيق تختص هذه الهيئة في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام بما يلي:

- ١ - إجراء الرقابة الالزمة عن المخالفات المالية والإدارية.
- ٢ - فحص الشكاوى التي تحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة عن المخالفات المالية والإدارية.

(١) المادة ١٩١ من تعليمات النيابة، وراجع المواد من ١٩١ حتى ١٩٤ بشأن المكاتب الفنية.

(٢) د. حجازي عبد الفتاح بيومي - أصول التحقيق الجنائي والتأديبي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ٢٠٠٥ م ص ٥١ وما بعدها.

(٣) انظر د. حجازي، عبد الفتاح بيومي - مرجع سابق. حاشية ص ٦٧.

- ٣ - إجراء التحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة وفيما يحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة.
- ٤ - متابعة الدعوى التي تحال طبقاً لهذا النظام إلى ديوان المظالم. كما أضيفت للهيئة بعض الاختصاصات الجنائية، لم يتم ذكرها لأن البحث بقصد التحقيق التأديبي.
- ٥ - بناء على طلب إدارة التحقيق بالهيئة في القضايا التي ترى لزوم استكمال إجراءتها بغرض الرقابة.
- ٦ - بناء على ما يكتشف لجهاز الرقابة بالهيئة من أمور تتطلب فرض الرقابة.
- الفرع الثاني: اختصاصات النيابة الإدارية بمصر:**
- قلنا فيما سبق أن النيابة الإدارية هو جهاز معاون في مجال التحقيق، ولهذا حددت المادة الثالثة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ . الحالات التي تمارس فيه النيابة الإدارية التحقيق على سبيل الحصر.
- أولاً: فحص الشكاوى التي تحال للنيابة الإدارية من الرؤساء المختصين أو من أي جهة رسمية عن مخالفة القانون، أو الإهمال في أداء واجبات الوظيفة. فإذا كانت الجهة الإدارية هي الجهة صاحبة الاختصاص الأصيل فيما يتصل بالتحقيق فإن لها الحق بأن تعهد التحقيق إلى النيابة الإدارية. لأن هناك حالات تضطر الإدارة إلى إحالتها إلى النيابة الإدارية إذا كان من ضمن المحالين للتحقيق موظفون من مستويات عالية كما نصت المادة ٨٣ من قانون العاملين بالقطاع العام على أنه يكون التحقيق بمعرفة النيابة الإدارية، بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا - المدير العام، شاغلي الدرجة العالمية - شاغلي الدرجة الممتازة - وذلك بناء على طلب رئيس مجلس الإدارة، أو إذا تشعب التحقيق وأشتراك في المخالفات الإداريةأشخاص ينتمون إلى جهات أخرى^(١).

(١) انظر سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق ص ٥٧٤ .

ثانياً: إجراء التحقيق في المخالفات الإدارية والمالية التي يكشف عنها إجراء الرقابة، استناداً للمادة الثانية من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٤ معلى أنه "إذا أسفرت التحريات أو المراقبة عن أمور تستوجب التحقيق وحييلت الأوراق إلى النيابة الإدارية أو النيابة العامة حسب الأحوال بإذن من رئيس الرقابة الإدارية أو من نائبة وعلى النيابة الإدارية أو النيابة العامة إفادة الرقابة الإدارية بما انتهى إليه التحقيق^(١).

ثالثاً: (و تقوم النيابة الإدارية بالتحقيق أيضاً إذا ما ثبت لها من الفحص جدية شكوى الأفراد والهيئات التي ترسل إليها رأساً . وهذه الحالة تتضمن اختصاصاً مبتدأ للنيابة الإدارية في مجال التحقيق، بعكس الحالتين الأوليين، وفيما لا تقوم النيابة الإدارية بالتحقيق إلا بناء على طلب^(٢) .

كانت ولاية النيابة الإدارية في ظل أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ م قاصرة على العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة ووحدات الحكم المحلي ، والعاملين بالهيئات العامة ، ثم امتدت هذه الولاية بموجب القرار رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ م لتشمل العاملين بالقطاع العام ، والعاملين بالشركات التي تساهم فيها الحكومة أو الهيئات العامة بنسبة لا تقل عن ٢٥ من رأسملها أو تضمن لها حدأً أدنى من الأرباح ، والعاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدها قانون أو قرار من رئيس الجمهورية ، وأعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقاً للقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٣ م الخاص بانتخاب ممثلي العمال في مجالس إدارة وحدات القطاع العام ، والشركات المساهمة والمؤسسات الخاصة.

ولا تقتصر ولاية النيابة الإدارية على الجهات أو الأشخاص المشار إليهم آنفاً ، بل تمتد إلى غيرهم حين يعهد إليها القانون بشأن من شئون تأديبهم^(٣) .

(١) انظر سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق ص ٥٧٤ .

(٢) دكتور سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق ص ٥٧٤ .

(٣) ممدوح طنطاوي ، الجرائم التأديبية ، الولاية والاختصاص ، ط٢ ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، ٢٠٠١ م ، ص ١١٠ ، وما بعدها.

المبحث الثالث

الفرق بين هيئة الرقابة والتحقيق والنيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية من خلال دراستنا لكل من هيئة الرقابة والتحقيق في المملكة، والنيابة الإدارية في مصر، اتضح لنا الشبه الكبير بينهما والتواافق في كثير من أساسيات التحقيق والادعاء، إلا أن لكل نظام خصائصه المميزة، ولذلك خصص الباحث هذا المبحث للمقارنة بين هيئة الرقابة والتحقيق والنيابة الإدارية.

ففيه بإذن الله أوجه الشبه بينهما والاختلاف، وسوف نعرض ذلك في

مطلبين:

المطلب الأول: أوجه الشبه.

المطلب الثاني: أوجه الاختلاف.

المطلب الأول: أوجه الشبه بين هيئة الرقابة والتحقيق والنيابة الإدارية:

- ١ - يتضح أن أوجه الشبه بينهما كبيرة جداً ومن أهمها أن كلاً منهما تقومان بمهام الرقابة والتحقيق الإداري.
- ٢ - أن الادعاء في القضايا التأديبية، التي تحال للمحاكم (القضاء الإداري) لا يكون إلا عن طريقهما.
- ٣ - أن لكل منهما استقلاليته.
- ٤ - التواافق بينهما في الاختصاصات بنسبة كبيرة جداً، إلا أن لكل نظام خصائصه المميزة.
- ٥ - تشابه كبير في نصوص المواد للنظامين المذكورين.
- ٦ - تشابه في العقوبات التي تصدر على أعضاء كل من هيئة الرقابة والتحقيق والنيابة الإدارية، خصوصاً في عقوبة إنهاء الخدمة العزل فقط.

٧ - كذلك من أوجه الشبه جواز الطعن في الأحكام التأديبية في كل من النظامين.

المطلب الثاني: أوجه الاختلاف بينهما:

١ - إن من جملة اختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق، التحقيق في بعض القضايا الجنائية مثل قضايا التزوير والاختلاس والرشوة، وهذا على خلاف ما هو في النظام المصري، إذ أن النيابة الإدارية لا تختص إلا في القضايا الإدارية فقط، أما القضايا الجنائية فإنها من اختصاص النيابة العامة.

٢ - إن ميعاد الطعن في القضايا التأديبية التي ترفع من هيئة الرقابة والتحقيق مدة ٣٠ يوماً من تاريخ استلام نسخة الحكم. إلا الأحكام الغيابية ٣٠ يوماً من تاريخ علم المدعى عليه^(١). وكذلك الأمر بالنسبة لدة طلب إعادة النظر ٣٠ يوماً من تاريخ العلم بوجود معلومات من شأنها تبرئة المتهم^(٢). بينما يكون الاختلاف في ميعاد الطعن في الأحكام الإدارية العادية في النظام المصري ٦٠ يوماً من تاريخ صدور الحكم المطعون فيه، وحدد ذلك قانون مجلس الدولة^(٣). و٤٠ يوماً بالنسبة للأحكام غير العادية أي الطعن بالتماس إعادة النظر^(٤). ومما تقدم يتضح الاختلاف الواضح بين النظامين.

٣ - هناك ميعاد للمسافة حددها قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري حيث أضاف يومين لكل مسافة خمسون كيلو متراً بين محل إقامة

^(١) المادة (٣٧) من قواعد المرافقات والإجراءات أمام ديوان المظالم، مرجع سابق.

^(٢) المادة (٤٢) من قواعد المرافقات والإجراءات أمام ديوان المظالم، مرجع سابق.

^(٣) المادة (٤٤) من قانون مجلس الدولة المصري.

^(٤) المادة (٤٢) من قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري.

الطاعن ومقر المحكمة المختصة بنظر الطعن، وبزيادة يوم على كل ثلاثة كيلومتراً زيادة، على ألا يتجاوز ميعاد الطعن أربعة أيام. ولن وقع موطنه في مناطق الحدود يكون ميعاد المسافة ١٥ يوماً كما أن المقيم خارج البلاد ميعاد المسافة له بستين يوماً^(١). وهذا على خلاف النظام في المملكة، لا يوجد ميعاد مسافة على الإطلاق.

٤ - التصرف بعد التحقيق بالحفظ منصوص عليه في النظام المصري وغير منصوص عليه في أنظمة المملكة.ويرى الباحث أن بقدر ما تميز به ميعاد

الطعن في الأحكام التأديبية في النظام السعودي هو تحديد المدة بثلاثة يوماً لسرعة إنجاز القضايا وعدم تعطيلها بقدر أنه لم يعط للخصوم فرصة كافية كما هو في النظام المصري، وبقدر ما تميز به النظام المصري في تحديد المواعيد وإعطاء فرصة للخصوم بقدر ما قد يسبب ذلك من طول في الإجراءات وتعطيل نظر القضايا المنظورة أمام المحكمة.

٥ - كذلك إن من الاختلاف أن مجلس الدولة فيما يتعلق بأحوال الطعن

بالتماس إعادة النظر أحال إلى قانوني الإجراءات الجنائية والرافعات المدنية والتجارية، بما يتفق مع طبيعة المنازعات الإدارية، على خلاف ذلك في النظام السعودي حيث حددت مواعيد الاعتراض وإعادة النظر

في قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم في المادتين ٣٧ - ٤٢

على النحو الموضح سابقاً.

٦ - ومما تقدم يبدو أن نطاق الطعن في الأحكام في النظام المصري أوسع

نطاقاً وشمولاً.

٧ - تباشر النيابة التحقيق والادعاء مع الموظفين أصحاب المراتب العليا كاحتياط اصيل دون الجهة الرئيسية الإدارية عكس ذلك تماماً في

^(١) المادة (١٦٥) من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

النظام السعودي، فالجهة الإدارية هي المسئولة بمعاقبة موظفيها فيما دون الفصل دون استثناء.

٨ - أيضاً من الاختلافات أن الجهات الرئاسية الإدارية قد تلزم النيابة الإدارية بإحالة الموظف إلى المحكمة التأديبية، حتى وإن كان اتجاه النيابة الإدارية حفظ المخالف تجاه الموظف المخالف، لأن النظام المصري يرى أن الجهة الرئاسية الإدارية صاحبة اختصاص أصيل، فكيف يمكن الحياد والعدل، وقناعة النيابة الإدارية الحفظ، وتلزمها الجهة الإدارية إحالة المتهم إلى المحاكمة التأديبية على خلاف قناعتها، ففي بداية الأمر أعدت مذكرة حفظ، وفي نهاية الأمر تحيل المخالف للمحاكمه، ويرى الباحث أنه كان من الأولى أن تحال الأوراق للمحكمة دون قرار إحالة من النيابة. وطلب محاكمته نزولاً عند رغبة إدارته، ولا تنزع مذكرة الحفظ من الأوراق، طالما أعدتها وهي مقتنعة بها، حتى تطلع المحكمة، وحتى لا تتذبذب شخصية النيابة الإدارية بين عدم الإدانة كقناعة والإدانة لتحقيق رغبة الجهة الإدارية صاحبة الاختصاص الأصيل، حتى تحكم المحكمة الإدارية بما يتلائم مع المخالف. وهذا يختلف في هيئة الرقابة والتحقيق لأن الهيئة قد تقترح عقوبة ولا تلتزم الجهة، بها أي عليها اختيار ما يتلاءم ويتناسب مع المخالف، وعلى الوزير المختص أن يختار من بين العقوبات التي تدخل في اختصاصه المادة (٣٨) من نظام تأديب الموظفين، ولكن الجهة لا تعيد الأوراق للهيئة وتلزمها بإحالة المتهم للمحاكمه.

٩ - تسقط الدعوى التأديبية بمضي عشر سنوات في النظام السعودي المادة (٤٢) من نظام تأديب الموظفين، بينما تسقط الدعوى التأديبية في النظام المصري بمضي سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالف

أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أي المدى أقرب إذا كانت تأديبية بحثه ولم ترتبط بجريمة جنائية^(١). وهذا ما يميز النظام المصري على النظام السعودي في هذا الجانب إذ كيف يكون حال الموظف خلال عشر سنوات وهو مهدد بشبح تلك المخالفات خلال هذه السنوات الطوال.

١٠ - لا يشترط النظام المصري كتابة التحقيق في جميع المخالفات، فالمخالفات التي يكون فيها الجزاء من الإنذار حتى الحسم من الأجر ثلاثة أيام أجاز النظام المصري أن يكون التحقيق فيها شفاهة، إلا أنه يشترط أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوجيه الجزاء^(٢). كما يجب التأكيد على أمر مهم، أنه حتى وإن كان التحقيق شفهياً فإنه يجب أن تكون له مقومات التحقيق النظمي الصحيح وضماناته، وإلا أعد التقرير الإداري المبني عليه معيناً قابلاً للطعن^(٣). وعلى خلاف ذلك في النظام السعودي أنه لا يمكن ان يوقع جزاء في جميع المخالفات إلا بعد استجواب وسماع أقواله المادة (١٣) من اللائحة الداخلية للهيئة، والمادة (١١) من نظام الموظفين.

^(١) المادة (٩٣) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٨٧ م بشأن العاملين بالقطاع العام.

^(٢) المادة (٧٩) من القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٨ م.

^(٣) د. أيوب الجربوع، مرجع سابق ص ٥٦.

الفصل الثاني

دور الهيئة في مرحلة التحقيق في الجرائم التأديبية

ويتفرع منه ثلاثة مباحث:

**المبحث الأول: الإجراءات التي تتبعها هيئة الرقابة والتحقيق في
الجرائم التأديبية.**

**المبحث الثاني: أنواع الجرائم التأديبية التي تختص بها هيئة الرقابة والتحقيق
وغيرها.**

**المبحث الثالث: علاقة الهيئة بالجهات الأخرى التي حول لها النظام ممارسة
التحقيق في الجرائم والمخالفات التأديبية.**

الفصل الثاني

دور الهيئة في مرحلة التحقيق في الجرائم التأديبية

المبحث الأول

الإجراءات التي تتبعها هيئة الرقابة والتحقيق في الجرائم التأديبية.

دراسة الأوراق المحالة:

إن دراسة الأوراق المحالة إلى المحقق للتحقيق في واقعة معينة ، أو مع موظف معين أو بالغ الأهمية ، وعن طرق هذه الدراسة يمكن تحديد الجريمة المطلوب التحقيق فيها ، ودراسة قبل البدء في التحقيق ، والوقوف على مدى اختصاص الموظف بالواقعة التي تشكل المخالفة المنسوبة إليه ، وكل هذه أمور لازمة لتكون الأسئلة والاستفسارات مناسبة على موضوع المخالفة وأركانها ، وتتيح للمحقق أن يمنع تشعب التحقيق في مسارات قد تبعده عن جوهر الموضوع ، ولا تساعده في الوصول إلى الحقيقة. وبعد ما تقدم فإنه يتم اتخاذ الإجراءات التالية:

أولاً: أن يكون التحقيق مكتوباً على النحو الوارد في المادة (١١) من نظام تأديب الموظفين، والمادة (١٠) من اللائحة الداخلية لهيئة الرقابة والتحقيق.

ثانياً: يبدأ التحقيق بمواجهة الموظف المتهم بالتهمة المنسوبة إليه واتهامه بوضوح أنه بقصد تحقيق رسمي معه بشأن هذه التهمة وأن ذلك قد يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه (مبدأ أساسى من مبادئ التحقيق الإداري).

ثالثاً: لا يجوز للمحقق أن يبدي رأيه في النتيجة المتوقعة للتحقيق قبل انتهاء كل إجراءات التحقيق (المادة (١٣) من اللائحة الداخلية للهيئة).

رابعاً: يتم استجواب المتهم بأن توضح له كافة تفاصيل المخالفة المنسوبة إليه ومختلف الأدلة التي تؤيد اتهامه ومطالبة المتهم بإبداء دفاعه بشأن كل ما سبق، وتمكين المتهم من ذلك وتمكينه من تحديد وطلب الشهود والمستندات التي تؤيد براءته.

خامساً: يتم سماع شهود الإثبات ومواجهة المتهم بهم إذا رأى المحقق ضرورة لهذه المواجهة وإثبات كل ذلك في محاضر التحقيق.

سادساً: يتم الإطلاع على الأوراق والمستندات المتعلقة بالمخالفة محل التحقيق وإرفاق صورها بمحاضر التحقيق (المادة (٨) من نظام تأديب الموظفين ، والمادة (١١) من اللائحة الداخلية).

سابعاً: إجراءات استيفاء التحقيق (مادة (٩، ٨) من نظام تأديب الموظفين والمادة (٢٠، ١٩، ١٨، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤) من اللائحة الداخلية لجهاز الرقابة والتحقيق .

ثامناً: تتخذ جميع إجراءات التحقيق في حضور الموظف الذي يجري التحقيق معه (مادة (١٠) من نظام تأديب الموظفين) .

تاسعاً: عدم جواز استخدام الإكراه أو الضغط أو التهديد من جانب المحقق أو غيره تجاه الموظف المتهم (مادة (٩ / أ) من اللائحة الداخلية للجهاز) .

عاشرأً: سماع شهود النفي الذين يطلب المتهم سماع شهادتهم مع التأكيد على حرية المحقق في تحديد الشهود الذين يستمع إليهم ولكن بالقدر الذي يهدى حق الموظف في الدفاع عن نفسه ، وعدم مقاطعة الشهادة مع إمكانية توجيهه للالتزام بحدود الموضوع في حالة خروجه عنه ، وإثبات أقوال الشهود وتوقيعهم على أقوالهم .

حادي عشر: مواجهة الموظف في نهاية التحقيق بجميع الأدلة والقرائن القائمة ضده أو يطلب منه الرد على كل منها على حده (مادة (١٦) من اللائحة الداخلية) .

ثاني عشر: إثبات كل أقوال ووقائع التحقيق في محاضر التحقيق كل في وقتها وملاحظة توقيع المحقق والمحقق معه والشهود .

المبحث الثاني

أنواع الجرائم التأديبية التي تختص بها هيئة الرقابة والتحقيق

ولذا فإن النظم الإدارية لا تذكر المخالفات الإدارية على وجه الحصر بل تترك أمر ذلك للهيئة المختصة بمحاسبة الموظفين لتقرير ما إذا كان التصرف المنسوب للموظف يعبر مخالفة إدارية تستوجب الجزاء الإداري، في حين أن النظم الجنائية تذكر عادة الجرائم على سبيل الحصر.. بيد أن النظم الإدارية وأن لم تعدد المخالفات الإدارية تعداد يحصرها إلا أنها تشترك مع غيرها من النظم في تحديد الجزاءات التي يجوز توقيعها تحديداً دقيقاً لا يترك مجالاً للتقدير عند التطبيق إلا فيما يتعلق باختيار الجزاء وتشديه من عدمه. وهذا ما أخذ به النظام في المملكة ولكن هناك مخالفات وجرائم يمكن تحديد نوعها عن طريق المخالفات والجرائم التي يرتكبها الموظف والعقوبات المقررة عليها.

(١) مخالفة تأديبية يعاقب مرتكبها بمقتضى المادة (٣٢) والتي تنص ((العقوبات

التأديبية التي يجوز أن توقع على الموظف هي:

أولاً: بالنسبة لموظفي المرتبة العاشرة فما دون أو ما يعادلها:

- ١ - الإنذار.
- ٢ - اللوم.
- ٣ - الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري.
- ٤ - الحرمان نم علاوة دورية واحدة.
- ٥ - الفصل.

ثانياً: بالنسبة للموظفين الذين يشغلون المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها:

١ - اللوم.

٢ - الحرمان من علاوة دورية واحدة.

٣ - الفصل.

(٢) الجرائم التي إذا ارتكبها الموظف يفصل بقوة النظام ويعتبر الفصل لأسباب تأديبية كما هو مبين في المادة (١٢/أ) من لائحة إنتهاء الخدمة الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٨١٣/١) تاريخ ١٤٢٣/٨/٢٠هـ والتي تنص:

((يفصل الموظف بقوة النظام ويعتبر الفصل لأسباب تأديبية في الحالات الآتية:))

أ - إذا صدر بحقه حكم شرعي من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصحح فيه بثبوت ارتكابه موجب حد من الحدود الشرعية وعابقته بالجزء حداً.

ب - إذا صدر بحقه حكم شرعي مكتسب للصفة القطعية بارتكاب موجب القصاص في النفس.

ج - إذا صدر عليه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصحح فيه بالإدانة والحكم بالعقوبة في الجرائم التالية: (الرشوة - التزوير - الاحتيال - التهريب أو الترويج أو المتاجرة بالمخدرات أو المكسرات).

د - إذا حكم عليه بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة.

ثالثاً: مخالفات وجرائم إذا ارتكبها الموظف لم يفصل بقوة النظام ويعرض الأمر على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية (ديوان المظالم) كما نصت المادة (١٢/ب) من لائحة إنتهاء الخدمة الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٨١٣/١) تاريخ ١٤٢٣/٨/٢٠هـ ((إذا صدر على الموظف حكم بعقوبة من أي جهة

مختصة أنيط بها نظاماً تقييع عقوبات معينة ولم تكن هذه العقوبة موجبة للفصل بقوة النظام وفقاً للفقرة السابقة فيعرض الأمر على الجهة المختصة بالمحكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب في حقه.

المبحث الثالث

علاقة الهيئة بالجهات الأخرى التي خول لها النظام ممارسة التحقيق في الجرائم التأديبية.

يتضح أن هناك اختصاصاً لتأديب الموظف المخالف من قبل السلطة الرئيسية الإدارية التابع لها الموظف، وهناك اختصاصات لهيئة الرقابة والتحقيق لا تدخل في اختصاصات السلطة الرئيسية الإدارية، وسيتم توضيح هذا المبحث في مطلبين:

المطلب الأول: اختصاص السلطة الرئيسية الإدارية.

المطلب الثاني: الاختصاصات التأديبية لهيئة الرقابة والتحقيق.

المطلب الأول: اختصاص السلطة الرئيسية الإدارية:

نظام تأديب الموظفين في المملكة الصادر سنة ١٣٩٠هـ، لم يجعل مسائل التأديب مقتصرة على هيئة الرقابة والتحقيق وديوان المظالم، بل ترك جزءاً واضحاً من هذا الاختصاص من صلاحيات السلطة الرئيسية للجهات الحكومية فقد أتاح النظام للوزير المختص تقييع العقوبات المنصوص عليها جمياً، عدا عقوبة الفصل، أي أن الوزير له أن يوقع عقوبة الإنذار، أو اللوم أو الحسم من الراتب، أو الحرمان من علاوة دورية واحدة في حق من يشغل المرتبة العاشرة،

واللوم والحرمان من علاوة دورية واحدة لمن يشغل المرتبة الحادية عشر فما فوق
وما يعادلها^(١).

ومن واجباته أن يراقب مرؤوسيه وأن يحقق مع المخطئ منهم وقد خوله
النظام أيضاً التعقيب على القرارات الصادرة بتوقيع العقوبة بـإلغائها وتعديلها
وله أيضاً حق حفظ التحقيق لصالح العمل، كما أوضحت المذكورة التفسيرية
لنظام تأديب الموظفين أن الوزير هو الرئيس الإداري لوزارته، وللوزير المختص أن
يحيل الموظف إلى هيئة الرقابة والتحقيق إذا رأى أن المخالفة تستوجب عقوبة
الفصل. على النحو الذي سيتم توضيحه بإذن الله في المبحث الثاني من هذا
الفصل ولما كان التحقيق وكما سبق القول، تتولاه الجهة الإدارية التي يتبعها
الموظف، فإن التصرف في التحقيق الذي تجريه الإدارة يتم بأوجه متعددة سيتم
تقسيمها إلى ثلاثة فروع وهي:

الفرع الأول: الحفظ

حفظ التحقيق سواء كان هذا الحفظ مؤقتاً، لم تتوفر فيه الأدلة
الكافلة على إسناد الفعل لاتهم معين أو عدم معرفة الفاعل، فإن الحفظ يكون
مؤقتاً لأن القرار الصادر بالحفظ المؤقت هو مؤقت بطبيعته بحيث يمكن إعادة
التحقيق في المخالفات من جديد إذا ظهرت أدلة تفيد التحقيق. أو حفظاً قطعياً
لعدم صحة ما نسب إلى المتهم أو عدم الأهمية أو سابقة الفصل في الموضوع بطبيعة
الحال، علمًا بأن حفظ التحقيق لم ينص عليه النظام في المملكة العربية السعودية.

(١) راجع المادة ٣٢ من نظام تأديب الموظفين لسنة ١٤٩١هـ.

الفرع الثاني: رفع التحقيق للوزير المختص لتوقيع العقوبة دون الفصل:

إذا باشرت الجهة الإدارية التحقيق وثبت لديها إدانة الموظف ترفع الأوراق للوزير المختص لاختيار ما يلائم المخالفة من عقوبات عدا عقوبة الفصل كما سبق ذكره استناداً للمادة ٣٢ من نظام تأديب الموظفين وهو:

الفرع الثالث: الإحالة لهيئة الرقابة والتحقيق.

تحيل الجهة الإدارية الأوراق إلى هيئة الرقابة والتحقيق في حالات عدّة:-

(١) حالة كون العقوبة المقترحة هي الفصل: فإذا رأت الجهة الإدارية التابع لها الموظف أن المخالفة التأديبية المناسبة هي الفصل، فإنه يتوجب عليها إحالة أوراق التحقيق بكمالها إلى هيئة الرقابة والتحقيق للتولى التحقيق في المخالفة^(١). إذ أن الوزير لا يملك إيقاع عقوبة الفصل على الموظف التابع له لأن الجهة المختصة للتحقيق والإدعاء أمام ديوان المظالم هيئه الرقابة والتحقيق^(٢).

(٢) بلوغ الموظف سن التقاعد أثناء التحقيق: والمقصود ببلوغ الموظف سن النظامية للتقاعد: هو بلوغه السن المقررة نظاماً لترك هذه الخدمة^(٣).

(٣) إحالة الأوراق لهيئة الرقابة والتحقيق إذا اكتشفت الإدارة جريمة جنائية أثناء تحقيقها مع المتهم^(٤).

(٤) حالة ما إذا ارتكب الموظف المخالفة في جهة غير التي يعمل فيها^(٥).

(٥) إذا كانت المخالفة قد اشترك في ارتكابها أكثر من موظف وكانوا

عند اكتشافها تابعين لأكثر من جهة إدارية، أو كان هناك عدة

(١) نظام تأديب الموظفين (المادة ٣٥).

(٢) د. أيوب بن منصور الجربوع، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي، مجلة الإدارة العامة، دورية علمية متخصصة ومحكمة، معهد الإدارة العامة، المجلد الرابع والأربعون العدد الأول، محرم ١٤٢٥هـ، ص ١٣.

(٣) المذكورة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين استناداً للمادة ٣٣ من نظام تأديب الموظفين.

(٤) نظام تأديب الموظفين المادة (١٢).

(٥) نظام تأديب الموظفين المادة (٤٠).

مخالفات تأديبية مرتبطة ببعضها البعض ارتكبها موظفون من جهات

إدارية مختلفة^(٦).

المطلب الثاني: الاختصاصات التأديبية لجهاز الرقابة والتحقيق:

تبادر إلى الهيئة التحقيق التأديبي وتمثيل الإدعاء أمام ديوان المظالم على

النحو التالي: - قضت المادة الخامسة من نظام تأديب الموظفين بما نصه مع عدم

الإخلال بسلطنة الجهة الإدارية المعنية وفحص الشكاوى والتحقيق تختص هذه

الجهاز في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام بما يلي:

١ - إجراء الرقابة الالزمة عن المخالفات المالية والإدارية.

٢ - فحص الشكاوى التي تحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة عن المخالفات المالية والإدارية.

٣ - إجراء التحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة وفيما يحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة.

٤ - متابعة الدعوى التي تحال طبقاً لهذا النظام إلى ديوان المظالم. كما أضيفت للجهاز بعض الاختصاصات الجنائية، لم يتم ذكرها لأن البحث بقصد التحقيق التأديبي.

٥ - بناء على طلب إدارة التحقيق بالجهاز في القضايا التي ترى لزوم استكمال إجراءتها بغرض الرقابة.

٦ - بناء على ما يتكتشف لجهاز الرقابة بالجهاز من أمور تتطلب فرض الرقابة.

كما تبادر إلى الهيئة التحقيق التأديبي مع الموظفين المدنيين المعنيين في وحدات الإدارات الحكومية والأشخاص المعنية العامة الخاضعة للرقابة ويستثنى

^(٦) نظام تأديب الموظفين المادة (٤١).

من ذلك أعضاء السلك القضائي^(١)، وأعضاء ديوان المظالم والعسكريون والمستخدمون، والمعينون على بند الأجر وأعضاء هيئة الرقابة والتحقيق وأعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام، ويتناول التحقيق المخالفات التأديبية سواء كانت مالية أو إدارية أو مسلكية.

وتقوم الجهات الحكومية والمؤسسات العامة بالتحقيق مع الموظفين التابعين لها في كافة المخالفات وتتوقيع الجزاء المناسب عليها عدا الفصل^(٢). وفي غير هذه الحالة تحيل الأوراق إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتخذ إجراءات إحالة المتهم إلى المحاكم التأديبية باعتبارها الجهة المختصة، بالإضافة إلى ذلك هناك حالات تختص بها هيئة الرقابة والتحقيق وحدتها دون الجهات الإدارية وهي:

١ - إذا ارتكب الموظف مخالفة في جهة غير التي يعمل فيه أي أن الموظف

كان يعمل في جهة معينة وارتكب مخالفة فيها ثم نقل منها ويكون

الاختصاص بتقييم العقوبة في هذه الحالة لـ ديوان المظالم^(٣). فنصت

المادة (٤٠) من نظام تأديب الموظفين على أنه: (إذا ارتكب الموظف

مخالفة في جهة غير التي ي العمل فيها يحال الموظف إلى هيئة الرقابة

والتحقيق، فإذا رأت الهيئة أن الأفعال المنسوبة إلى المتهم تستوجب

توقيع العقوبة تحيل الدعوى إلى ديوان المظالم).

٢ - إذا ارتكب عدة موظفين تابعين لأكثر من جهة إدارية مخالفة واحدة أو

أكثر من مخالفة لكنها مخالفات مرتبطة بعضها فقد نصت

المادة (٤١) من نظام تأديب الموظفين. أنه (يحال الموظفون المتهمون

(١) المادة (٤٨) نظام تأديب الموظفين ومذkerته التفسيرية.

(٢) المادة (٣٥) من نظام تأديب الموظفين.

(٣) المادة (٤٠) من نظام تأديب الموظفين.

بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبطة بعضها البعض إلى هيئة الرقابة والتحقيق إذا كانوا عند ارتكاب المخالفة أو المخالفات أو عند اكتشافها تابعين لأكثر من جهة .

٣ - في حالة انتهاء خدمة الموظف، فإن ذلك لا يمنع من البدء في اتخاذ الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها وذلك وفقاً للمادة (٣٣) من نظام تأديب الموظفين.

٤ - في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة، وفيما يحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة كما اتضح سابقاً.

٥ - التحقيق في حالات التقصير في تنفيذ العقود الحكومية بموجب الفقرة (ثانياً /١) من قرار مجلس الوزراء رقم ٥٢ وتاريخ ١٤٢٠/٣/٧هـ.

٦ - التحقيق في حالات عدم التقيد بالأنظمة والتعليمات الخاصة بالالتزام بالاعتمادات المقررة بالميزانية العامة للدولة بموجب الفقرة ثانياً من قرار مجلس الوزراء رقم ١٥٧ وتاريخ ١٤٢٠/٩/١٢هـ.

ويتضح مما تقدم اختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق في التحقيق الإداري وسيتم التحدث عن تصرف التحقيق الذي تجريه الهيئة في أربعة فروع: - الفرع الأول: الإحالة للجهة المختصة إذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية (١):

وفي هذه الحالة توقف الإجراءات التأديبية المتخذة ضد الموظف إلى أن يصدر حكم نهائي من الجهة المختصة، وتعاد الأوراق بعد ذلك لهيئة الرقابة والتحقيق لتقرير ما يجب.

(١) نظام تأديب الموظفين (٢٦م).

الفرع الثاني: إحالة الأوراق إلى الجهة الإدارية المختصة:

إذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن المخالفة التأديبية التي تحقق فيها لا تستوجب عقوبة الفصل، فإنها تحيل كامل أوراق القضية إلى الوزير المختص أو من في حكمه وتبين في هذه الأوراق ما انتهى إليه تحقيقها بخصوص المخالفات التي ارتكبها الموظف على وجه التحديد، والعقوبة التي تقتربها وتعتقد أنها مناسبة ومع ذلك فإن الوزير المختص لا يجب عليه التقيد باقتراح الهيئة، وله توقيع هذه العقوبة أو اختيار عقوبة أخرى يراها أكثر ملائمة^(١).

الفرع الثالث: الإحالة لمجلس الوزراء لفصل الموظف:

إذا باشرت الهيئة التحقيق مع الموظف، وأنباء التحقيق أسفراً الأمر على وجود شبكات قوية تمس كرامات الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة جاز لرئيس الهيئة بعدأخذ رأي الوزير المختص اقتراح فصل الموظف بقرار من مجلس الوزراء^(٢).

والنظام سمح لرئيس الهيئة الاقتراح على مجلس الوزراء بعدأخذ رأي الوزير المختص فصل الموظف لشبكات قوية تجعله غير صالح للاستمرار في الوظيفة، وذلك معالجة لحالات يحسن فيها اتخاذ مثل هذا الإجراء دون الخوض في إجراءات المحاكمة. ومن المعروف أن رئيس الهيئة سوف يمارس هذه الصلاحية. وهذه السلطة تعتبر سلطة اقتراح لأن الفصل لا يتم إلا بقرار من رئيس مجلس الوزراء^(٣).

^(١) نظام تأديب الموظفين (٣٨م).

^(٢) نظام تأديب الموظفين (١٣م).

^(٣) اللائمة التفسيرية للمادة (١٣) من نظام تأديب الموظفين.

الفرع الرابع: الإحالة لديوان المظالم:

تقوم هيئة الرقابة والتحقيق بإحالة الأوراق إلى ديوان المظالم في الحالات التالية:

- ١ - إذا ارتكب الموظف مخالفات في جهة غير التي يعمل فيه أي أن الموظف كان يعمل في جهة معينة وارتكب مخالفات فيها ثم نقل منها ويكون الاختصاص بتقييم العقوبة في هذه الحالة لديوان المظالم، فنصت المادة (٤٠) من نظام تأديب الموظفين على أنه: (إذا ارتكب الموظف مخالفات في جهة غير التي يعمل فيها يحال الموظف إلى هيئة الرقابة والتحقيق، فإذا رأت الهيئة إن الأفعال المنسوبة إلى المتهم تستوجب تقييم العقوبة تحيل الدعوى إلى ديوان المظالم).
- ٢ - إذا ارتكب عدة موظفين تابعين لأكثر من جهة إدارية مخالفات واحدة أو أكثر من مخالفات لكنها مخالفات مرتبطة بعضها فقد نصت المادة (٤١) من نظام تأديب الموظفين على أنه: (يحال الموظفون المتهمون بارتكاب مخالفات أو مخالفات مرتبطة بعضها البعض إلى هيئة الرقابة والتحقيق إذا كانوا عند ارتكاب المخالفة أو المخالفات أو عند اكتشافها تابعين لأكثر من جهة).
- ٣ - في حالة انتهاء خدمة الموظف فإن ذلك لا يمنع من البدء في اتخاذ الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها وذلك وفقاً للمادة التي تنص أن يعاقب بالخصم من آخر راتب أو الحرمان من العودة للعمل^(١).
- ٤ - في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة وفيما يحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة^(٢).
- ٥ - التحقيق في حالات التقصير في تنفيذ العقود الحكومية بموجب الفقرة (ثانياً/١) من قرار مجلس الوزراء رقم ٥٢ وتاريخ ١٤٢٠/٣/٧هـ.
- ٦ - التحقيق في حالات عدم التقيد بالأنظمة والتعليمات الخاصة بالالتزام بالاعتمادات المقررة بميزانية العامة للدولة بموجب الفقرة ثانياً من قرار مجلس الوزراء رقم ١٥٧ وتاريخ ١٤٢٠/٩/١٢هـ.

^(١) نظام تأديب الموظفين المادة (٣٣).

^(٢) نظام تأديب الموظفين (٥) فقرة (٣).

الفصل الثالث

دور الهيئة في مرحلة الإدعاء

**المبحث الأول: الإجراءات التي تتبعها الهيئة في مرحلة الإدعاء في القضايا
التأديبية**

المبحث الثاني: إجراءات الإدعاء في القضايا التأديبية (دراسة مقارنة)

**المبحث الثالث: دور الهيئة والنيابة في الطعن والاعتراض والأحكام القضائية
المتعلقة باختصاصاتها (دراسة مقارنة)**



الفصل الثالث

دور الهيئة في مرحلة الإدعاء

نظراً لأهمية هذه الإجراءات وطبيعتها المتميزة فقد قمت بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث.

المبحث الأول

الإجراءات التي تتبعها الهيئة في مرحلة الإدعاء في القضايا التأديبية

كما سبق ذكره، فإن هيئة الرقابة والتحقيق هي المعنية بالتحقيق مع الموظفين إذا وجد ما يستوجب محاكمة الموظف، وتتولى الهيئة الإدعاء أمام ديوان المظالم في الجرائم والمخالفات التي تتحقق فيها الهيئة^(١). فإذا أسفرت نتيجة التحقيق على ما يستوجب المحاكمة^(٢). فإن الهيئة ترفع الدعوى إلى ديوان المظالم بقرار اتهام يتضمن أسماء المتهمين وصفاتهم، وأماكن إقامتهم والمخالفة المنسوبة إليهم، ومكان وقوعها، وأدلة الاتهام والنصوص النظامية المطلوبة تطبيقها عليهم، ويرفق به كامل أوراق الدعوى^(٣).

يحيل رئيس الدائرة أو من ينوبه الدعوى إلى الدائرة المختصة، وعلى رئيس الدائرة حال ورود القضية أن يحدد موعداً لنظرها، تبلغ به هيئة الرقابة والتحقيق والمتهم مع تزويده بصورة من قرار الاتهام، ويجب ألا تقل الفترة بين الإبلاغ وتاريخ الجلسة عن ثلاثة أيام^(٤).

^(١) انظر المادة (١٠) من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م ٥١ وتاريخ ١٤٠٤/٧/١٧ هـ.

^(٢) انظر عمر بن حمد المشعل، سلطة ديوان المظالم في توصيف التهمة، معهد الإدارة العامة، الرياض ١٤١٩ هـ ص ٤٩.

^(٣) انظر المادة (٨) من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٠ وتاريخ ١٤٠٩/١١/١٦ هـ.

^(٤) انظر المادة (٩) من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم، مرجع سابق.

يتم نظر الدعوى والحكم فيها من قبل الدائرة المختصة وتشكل الدائرة من رئيس وعضوين^(١). ولا تصح جلسات الدائرة إلا بحضور جميع أعضائها وبحضور ممثل الادعاء، وتكون الجلسات علنية، إلا إذا رأت الدائرة جعلها سرية، مراعاة للأداب أو المحافظة على النظام، إلا أن الحكم في جميع الأحوال يكون علناً أي في جلسة علنية^(٢). إذا لم يحضر المدعى عليه فعلى الدائرة تأجيل نظر الدعوى إلى جلسة تالية يعلن بها المدعى عليه، فإذا لم يحضر فصلت الدائرة في الدعوى ويعتبر الحكم في جميع الأحوال حضورياً، أما إذا لم يحضر ممثل الادعاء، ولم يتقدم بعذر تقبله الدائرة، جاز لها أن تفصل في الدعوى بحالتها، بناء على طلب المدعى عليه، أو أن تأمر ب什طتها، فإذا شطبت جاز لممثل الادعاء أن يطلب النظر فيها وتحدد الدائرة موعداً له آخر تبلغ به المدعى عليه، فإذا لم يحضر ممثل الادعاء ولم يتقدم بعذر تقبله الدائرة تشطب الدعوى ولا تسمع بعد ذلك إلا بقرار من هيئة التدقيق المجتمعة^(٣).

أما إذا رأت الدائرة التي تنظر دعوى تأديبية أن الواقعة التي وردت بقرار الاتهام تكون جريمة جزائية، فعليها أن توافق الدعوى التأديبية وتقرر إعادة القضية إلى هيئة الرقابة والتحقيق لاتخاذ ما يجب نظاماً^(٤).

كما يجب أن يشتمل إعلام الحكم على الأسباب التي بني عليها والتي استندت إليها الدائرة التي أصدرته وتاريخ إصداره، ومكانه ، والدعوى الصادرة فيها وأسماء أعضاء الدائرة واسم ممثل الادعاء وطلباته وأسماء أطراف الدعوى وصفاتهم وموطن كل منهم وحضورهم أو غيابهم وأسماء ممثليهم، وما قدموه من طلبات أو دفوع وما استندوا إليه من أدلة، كما أن نسخة إعلان الحكم

^(١) انظر المادة (١٤) من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم، مرجع سابق.

^(٢) انظر المادة (١٥) من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم، مرجع سابق.

^(٣) انظر المادة (١٨) من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم، مرجع سابق.

^(٤) انظر المادة (٢٦) من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم، مرجع سابق.

الأصلية توقع من الرئيس والأعضاء وأمين سرها، قد يكون هناك قضايا بسيطة يتم نظرها من عضو واحد عند ذلك توقع نسخة إعلان الحكم الأصلية منه ومن أمين سرها. كما أنه على الدائرة أن تعلم المحكوم عليه بأن له حق الاعتراض على الحكم ثلاثة أيام من تاريخ تسليمه إعلام الحكم، فإذا لم يعتراض خلال المدة المقررة، فإن الحكم يكون في حقه نهائياً وواجب النفاذ^(١).

المبحث الثاني

إجراءات الإدعاء في القضايا التأديبية (دراسة مقارنة)

بعد انتهاء التحقيق، قد يحال الموظف المتهم إلى المحاكمة التأديبية كإجراء من إجراءات التصرف في التحقيق، وترفع الدعوى التأديبية من النيابة الإدارية ممثلة في إدارة الدعوى التأديبية بإيداع أوراق التحقيق وقرار الإحالة سكرتارية المحكمة التأديبية المختصة، ويتضمن قرار الإحالة بياناً بالتهم المنسوبة إلى العامل، ويحدد رئيس المحكمة جلسة لنظر الدعوى، وتتولى سكرتارية المحكمة إعلان صاحب الشأن بقرار الإحالة وتاريخ الجلسة خلال أسبوع من تاريخ إيداع الأوراق إستناداً للمادة ٢٣ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية^(٢).

وقد حددت المادة ١٣ من قانون النيابة الإدارية موعداً لإقامة الدعوى التأديبية قدرته بخمسة عشر يوماً من تاريخ انتهاء التحقيق فيها، وهذا الميعاد ميعاد تنظيمي قصد به حث النيابة الإدارية على سرعة السير في الإجراءات التأديبية ومن ثم فإن انقضاضه هذا الميعاد دون إقامة الدعوى التأديبية لا يحول

^(١) المادة (٣١) من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم، مرجع سابق.

^(٢) د. منصور إبراهيم العتو، المسئولية التأديبية للموظف العام ، الطبعة الأولى، (د - ن) عام ١٤٠٤ هـ - ١٩٨٤ م ، ص ٢٩٦ .

بين النيابة الإدارية وبين الدعوى، وإحالة الموظف إلى المحكمة التأديبية ليس وقفاً على إرادة النيابة الإدارية وحدها، حيث تشاركها في هذا الحق الجهة الإدارية التي ينتهي إليها الموظف المخالف، ولكن بطريق غير مباشر حيث تملك تلك الجهة أن تطلب من النيابة الإدارية إحالة الموظف إلى المحاكمة الإدارية، إذا رأت أن المخالفة التي ارتكبها الموظف على قدر من الجسامة.

وفي جميع الأحوال فإن النيابة الإدارية هي الجهة المنوط بها مباشرة الدعوى التأديبية أمام المحكمة التي تنظرها، حيث أنها هي الأمينة على تلك الدعوى^(١)، والأحوال التي تتولى فيها النيابة الإدارية بدء إجراءات المحاكمة التأديبية تكون في حالات ثلاث:

الأولى: أن يطلب منها ذلك الرئيس الإداري المختص، سواء في أعقاب تحقيق تواه هو، أو لأنه لم يقتتن بطلب النيابة الإدارية حفظ التحقيق أو توقيع عقوبة تأديبية، مما يدخل في اختصاصه، والرئيس الإداري المختص بتوجيه العقاب على النحو السابق، وبهذا المعنى تقول الجمعية العمومية للقسم الاستشاري في فتواها الصادر في ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٦٦ م (س ٢١ ص ٩٢) "إن الاختصاص برفع الدعوى التأديبية متفرع عن الاختصاص بتوجيه العقوبة، وأن من يملك توقيع العقوبة على الموظف يملك بداهة رفع الدعوى التأديبية عليه، فرفع الدعوى التأديبية لا يعد جزاء، إذ هو لا يعدو أن يكون احتكاماً للمحكمة التأديبية، وتأسيساً على ذلك يكون لكل من وكيل الوزارة ورئيس المصلحة، كل في دائرة اختصاصه سلطة رفع الدعوى التأديبية على الموظف، سواء تم تحقيق بمعرفة الجهة الإدارية وحدها أو عن طريق النيابة الإدارية، وذلك دون حاجة إلى تفويض من الوزير المختص، كما يملكان سلطة حفظ التحقيق دون تفويض أيضاً.

^(١) خليفة، د. عبد العزيز عبد المنعم ، المراجعات الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ٢٠٠٥ م ، ص ٩٦ وما بعدها.

"أما ما ورد في المادة ١٢ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ م بإعادة تنظيم النيابة الإدارية من إحالة الأوراق إلى الوزير أو من يندب لذلك من وكلاء الوزارة أو رئيس المصلحة، فلا يعدو أن يكون الغرض من ذلك هو توجيه الخطاب للوزير بوصفه الرئيس الإداري الأعلى للوزارة التي يتبعها الموظف أو من يندهبه لذلك، دون أن يسلب الاختصاص الأصيل لوكيل الوزارة أو رئيس المصلحة، كل في دائرة اختصاصه، بمقتضى المادة ٦٣ من القانون رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٤".

الثانية: أن يعترض رئيس الجهاز المركزي للمحاسبات على القرار الصادر في خصوص مخالفة تأديبية في خلال المدة المقررة، ويطلب من النيابة الإدارية تقديم المخطئ إلى المحكمة التأديبية.

الثالثة: أن ترى النيابة الإدارية – في أعقاب تحقيق تولته هي – أن التهمة ثابتة قبل المتهم، وأنه يستحق جزاء يتجاوز في جسامته ما يملكه الرئيس الإداري المختص.

ولقد رأينا فيما سبق أن النيابة الإدارية ملزمة قانوناً بتنفيذ طلب كل من الرئيس الإداري المختص، ورئيس الجهاز المركزي للمحاسبات، وأن سلطتها في الحالة الثانية هي سلطة أصلية، تصدر في ممارستها عن اقتناعها الشخصي، بعكس الحالتين الأولتين^(١).

ومباشرة النيابة الإدارية للإجراءات أمام المحكمة التأديبية، لا يعني أنها أصبحت خصماً في الدعوى، حيث يقتصر دورها على الإنابة عن الجهة التابع لها العامل المحال إلى المحاكمة التأديبية، وتعتبر تلك الجهة هي الخصم الأساسي في الدعوى.

^(١) انظر الطماوي، (د. سليمان محمد)، القضاء الإداري ، مرجع سابق، ص ٦٠٨ - ٦١٠.

وإذا كان من الواجب على المحاكم التأديبية التقيد بالواقع التي أورتها النيابة الإدارية بقرار الإحالة، إلا أنه يجوز للمحكمة، سواء من تلقاء نفسها أو بطلب النيابة الإدارية التصدي لواقع لم ترد بقرار الإحالة.

كما يكون للمحكمة التأديبية إقامة الدعوى ضد عاملين لم يشملهم قرار الإحالة إلى المحكمة التأديبية، إذا توفر لدى تلك المحكمة أسباب جدية تشير إلى ارتكابهم للمخالفات محل أمر الحالة.

وضمناً لسرعة الفصل في الدعوى التأديبية، فإنه وفقاً لنص المادة ٤٣ من قانون مجلس الدولة أنه " لا يجوز للمحكمة التأديبية تأجيل النطق بالحكم في الدعوى لأكثر من مرة، كذلك لا يجوز تأجيل نظرها لذات السبب أكثر من مرة، على ألا تجاوز فترة التأجيل أسبوعين، وتصدر المحكمة حكمها في مدة لا تجاوز شهرين من تاريخ إحالة الدعوى إليها" ^(١).

المبحث الثالث

دور الهيئة والنيابة الإدارية في الطعن والاعتراض والأحكام القضائية المتعلقة باختصاصاتها دراسة مقارنة

وقد تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: إجراءات الطعن في الأحكام التأديبية في المملكة:

قبل البدء في إجراءات الطعن في الأحكام، نريد أن ننوه عن كيفية الطعن في الأحكام التأديبية الصادرة من ديوان المظالم، ويتم ذلك عن طريقين:

١ - إن الطعن والاعتراض على أحكام الديوان يكون بطلب تدقيق الحكم

وهذا الاسم متفق عليه ومدون في نظام ديوان المظالم وقواعد المرافعات

^(١) د. عبد العزيز بن عبد المنعم خليفة، المرافعات الإدارية مرجع سابق ص ٩٧ وما بعدها.

والإجراءات أمام الديوان، كما هو مبين في المادة (٣٧ - ٣١) من نظام المراقبات أمام ديوان المظالم.

٢ - إعادة النظر في الأحكام النهائية، ذلك إذا ظهرت وقائع وأوراق من شأنها تبرئة المتهم، فلتتمهم وممثل الادعاء هذا الحق حتى وإن كان ممثل الادعاء خصماً. ويرى الباحث أن الهدف من ذلك إظهار الحق والعدل، فإذا فإن حق الاعتراض على الأحكام التأديبية وإعادة النظر تكون من حق ممثل الادعاء وكذلك المدعى عليه، وكما هو معروف أن طلب التدقيق في الأحكام يكون خلال ٣٠ يوماً من تاريخ تسليم نسخة الحكم، أما إعادة النظر في الأحكام النهائية وبعد الطلب خلال ثلاثة أيام من تاريخ العمل بذلك، ويجب أن يشتمل على الحكم وأسباب إعادة النظر^(١).

إجراءات الاعتراض على أحكام ديوان المظالم:

١ - أن يكون الاعتراض بطلب تدقيق الحكم، يقدم إلى رئيس الديوان، وأن يشتمل الطلب على البيانات المتعلقة بأطراف الدعوى وبيان الحكم المطلوب تدقيقه وتاريخ إبلاغه وأسباب التي بني عليه الحكم^(٢).

٢ - أن يكون طلب الاعتراض خلال الفترة المحددة نظاماً كما سبق توضيحة أعلاه.

٣ - أن يشتمل الطلب على البيانات المتعلقة بأطراف الدعوى وبيان الحكم المطلوب تدقيقه وتاريخ إبلاغه وأسباب التي بني عليها الطلب على

^(١) المادة (٤) من قواعد المراقبات والإجراءات أمام ديوان المظالم، مرجع سابق.

^(٢) المادة (٣٧) من قواعد المراقبات والإجراءات أمام ديوان المظالم، مرجع سابق.

النحو الوارد في المادة ٣٧ من قواعد المراقبات والإجراءات أمام ديوان
المظالم.

وإذا كان طلب التدقيق من ممثل الادعاء على دائرة التدقيق أن تؤيد
الحكم أو تلغيه أو تعدله على أنه إذا كان التعديل في غير صالح المتهم فيجب
على الدائرة سماع أقواله قبل التعديل، أما إذا كان طلب التدقيق مرفوعاً من
المحكوم عليه وحده، فليس للدائرة إلا أن تؤيد الحكم أو تعدله لصلحته^(١).

المطلب الثاني: إجراءات الطعن في الأحكام التأديبية في مصر:
رأى الباحث أنه قبل أن يسترسل في إجراء الطعن في الأحكام، أن يتحدث
بشيء يسير عن شروط ومواعيد ونطاق الطعن.

فالطعن في الحكم الإداري وسيلة قضائية للتظلم منه، إلا إن إطلاق
استعمال الحق في الطعن دون شروط أو قيود من شأنه تهديد المراكز القانونية
المستقرة، كما إنه إضاعة لوقت القضاء، لذا جعل للطعن شروط واجبة وميعاد
يسقط الحق بمجرد انتهاءه. ولعلي في عجالة أذكر ذكرًا فقط شروط الطعن،
وتتلخص في شرطين: الصفة، والمصلحة. أما فيما يتعلق بميعاد الطعن كما
حدّته المادة ٤٤ من قانون مجلس الدولة أمام المحكمة الإدارية العليا، فقد حدد
بستين يوماً من تاريخ صدور الحكم. أو إعلان ذوي الشأن، كما أضافت المادة ١٦٥
من قانون المراقبات المدنية والتجارية يومين لكل مسافة مقدارها ٥٠ خمسين
كيلو متراً بين محل إقامة الطاعن ومقر المحكمة المختصة بالفصل بالدعوى.
وما زاد أيضاً عن ثلاثين كيلو متراً يزيد له يوم بحيث لا تتجاوز المدة أربعة أيام.

^(١) المادة (٣٧) من قواعد المراقبات والإجراءات أمام ديوان المظالم، مرجع سابق.

ومن يقع موطنه على الحدود زياً دة خمسة عشر يوماً وستين يوماً إضافية، لـن يكون خارج البلاد^(١).

أما فيما يتعلق بنطاق الحكم في الأحكام، فيشترط ثلاثة شروط:

١ - عدم جواز الطعن في الحكم غير المنهي للخصومة.

٢ - عدم جواز إبداء طلبات جديدة.

٣ - تقييد الطعن بأشخاص الخصومة في الحكم المطعون.

إعادة النظر:

كما أن هناك طعناً غير عادي يسمى الطعن بالتماس إعادة النظر في الأحكام الصادرة بصفة نهائية كالتالي:

١ - وقوع غش من الخصم أثر في الحكم.

٢ - حصول، بعد الحكم، إقرار بتزوير الأوراق التي بني عليها الحكم أو قضى بتزويرها.

٣ - أن يبني الحكم على شهادة مزورة.

٤ - إذا حصل الملتزم بعد صدور الحكم على أوراق قاطعة في الدعوى حال خصمته دون تقديمها.

٥ - إذا كان منطوق الحكم مناقضاً بعضه بعض.

٦ - إذا صدر الحكم على شخص طبيعي أو اعتباري لم يكن ممثلاً تمثيلاً صحيحاً في الدعوى وذلك فيما عدا حالة النيابة الاتفاقية.

٧ - من يعتبر الحكم الصادر في الدعوى حجة عليه، ولم يكن قد أدخل أو تدخل فيها بشرط إثبات غش من مكان يمثله أو توافقه أو إهماله الجسيم.

ويختلف ميعاد الطعن بالتماس إعادة النظر، بأن المدة أربعون يوماً فقط

حتى لا تهدى حجية الأحكام^(٢).

^(١) د. عبد العزيز بن عبد المنعم خليفة، مرجع سابق ص ٣٢١.

^(٢) د. عبد العزيز بن عبد المنعم خليفة، مرجع سابق ص ٣٢٢ وما بعدها.

١- إجراءات الطعن:

نصت على هذه الإجراءات المادة (١٦) من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ م.

- أن يقدم الطعن من ذوي الشأن بتقرير يودع قلم كتاب المحكمة الإدارية العليا، ولم توضح المادة السابقة طريقةً معيناً لإيداع التقرير، وإنما يكفي لكي يتم الطعن صحيحاً أن يتم إيداع التقرير في قلم كتاب المحكمة في الميعاد الذي حدده القانون، سواء أكان ذلك بحضور الطاعن - شخصياً أو وكيله.
- يجب أن يشتمل التقرير على البيانات العامة المتعلقة بأسماء الخصوم وصفاتهم وموطن كل منهم على بيان الحكم المطعون فيه وتاريخه والأسباب التي بني عليها الطعن، وطلبات الطعن.
- يجب أن يوقع الطعن من محام من المقبولين أمام المحكمة الإدارية العليا؛ وهذا الشرط يتفق مع الخطة العامة التي التزمها المنظم لديهم من جعل التقاضي أمام جهات القضاء الإداري عن طريق محام.
- يجب أن يكون تقديم الطعن مصحوباً بإيداع الكفالة والرسم القانوني المستحق على الطعن، إذا كان مقدماً من الأفراد، أما هيئة المفوضين فتعفى من هذا الشرط^(١)، كما نصت المادة (٤٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ م، أنه يعفى أيضاً الوزير المختص ورئيس الجهاز المركزي للمحاسبات ومدير النيابة الإدارية^(٢).

^(١) د. سليمان محمد الطماوي، دروس في القضاء الإداري، قضايا التعويض وطرق الطعن في الأحكام، دار الفكر العربي، القاهرة ١٩٧٤ م، ص ٢٤٥ وما بعدها.

^(٢) د. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، مرجع سابق، هامش ص ٧١٢.

٢- إجراءات الطعن بالتماس إعادة النظر:

نصت المادة (٢٤٣) من قانون المراقبات على أن يرفع الالتماس أمام المحكمة التي أصدرت الحكم بصحيفة تودع قلم كتابها وفقاً للأوضاع المقررة لرفع الدعوى ويجب أن تشمل صحيفته على الحكم الملتزم فيه وتاريخه وأسباب الالتماس إلا كانت باطلة^(١).

ويجب على رافع الالتماس أن يودع خزانة المحكمة مبلغ عشرة (١٠) جنيهات على سبيل الكفالة، ولا يقبل قلم الكتاب صحيفية الالتماس إذا لم يثبت هذا الإيداع، ويجوز أن تكون المحكمة مؤلفة من نفس القضاة الذين أصدروا الحكم " وقضت المادة (٢٤٥) من قانون المراقبات بأن "تفصل المحكمة أولاً في جواز قبول التماس إعادة النظر، ثم تحدد جلسة للمراقبة في الموضوع، دون حاجة إلى إعلان جديد، على أنه يجوز لها أن تحكم في قبول الالتماس وفي الموضوع بحكم واحد. إذا كان الخصوم قدمو طلباتهم في الموضوع، والمحكمة لا تعيد النظر إلا في الطلبات التي تم ذكرها في التماس " وقضت المادة (٢٤٧) بأن "الحكم الذي يصدر برفض الالتماس أو الحكم الذي يصدر في موضوع الدعوى، بعد قبوله، لا يجوز الطعن في أيهما بالالتماس " غير أنه بالنسبة للقضاء الإداري يجوز الطعن في الحكم الصادر في الالتماس أمام المحكمة الإدارية العليا" .

^(١) ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، مرجع سابق ص ٦٥٣.

^(٢) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المراقبات الإدارية، مرجع سابق ص ٣١٢.

الفصل الرابع

الدراسة التطبيقية

القضية الأولى تتناول حبوب الكبتاجون

البيان	مسلسل
٥٧٣ /١/٣ /٤٢١ هـ	رقم الحكم
٦١٤٢١ /١ /١٧٨٢ هـ	رقم القضية
<p>تتلخص وقائع القضية في أن فرع هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض أقام هذه الدعوى التأديبية ضد بموجب قرار الاتهام رقم ٤٤٧ /١٤٢١ هـ لعام ٤٩٣٩ رقم خطاب الفرع المذكور وتاريخ ٢٧/١١/١٤٢١ هـ ، المرسل إلى الديوان رفق بحثه رقم ٤٢١ /٤ /٤ في ١٤٢١ هـ بدائرة مدينة وتنص من قرار الاتهام أن المدعى عليه وخلال عام ١٤٢١ هـ بدائرة مدينة عرعر بمنطقة الحدود الشمالية أن المتهم خرج على مقتضى الواجب الوظيفي بأن صدر بحقه القرار الشرعي رقم ٤٢١ /٤ /٧ في ١٤٢١ هـ المتضمن الحكم عليه بثبت حيازته لحبة ونصف من حبوب الكبتاجون المحظورة لغرض الاستعمال وتعزيزه عن ذلك بجلده ٣٩ جلدة وأخذ التعهد عليه بعدم تكرار ذلك وقناعته بما حكم عليه كما صدر بحقه القرار الإداري من إمارة منطقة الحدود الشمالية رقم ١٤٢١ /٤ /١٤ في ١٤٢١ هـ بسجنه المذكور خمسة عشر يوما .</p>	وقائع القضية
<p>١ - القرار الشرعي سالف الذكر . ٢ - صدور أمر إمارة رقم أش/١٢٦٣ /٤ /١٦ في ١٤٢١ هـ . ٣ - ما تضمنته تحقیقات مرجعه ٤ - ما ورد بتحقيق إدارة مكافحة المخدرات .</p>	أدلة الاتهام التي أوردتتها هيئة الرقابة والتحقيق
<p>طلب من ديوان المظالم معاقبته تأديبياً وفقاً للمادة ٣٢ /٥ أو لاً من نظام تأديب الموظفين .</p>	طلبات الهيئة
<p>حيث إنه سبق وأن نظرت الدائرة هذه الدعوى ضد المدعى عليه بنفس التهمة وأصدرت فيها حكمها رقم ٤٩ /١ /٣ /١ تأ /٤ /١٤٢١ هـ كما سبق الإشارة إليه آنفاً . وحيث طلب ممثل الادعاء من الدائرة إعادة أوراق القضية إلى فرع الهيئة بمنطقة الرياض لسابقة الفصل فيها من قبل هذه الدائرة .</p>	أسباب الحكم

البيان	سلسل
<p>وحيث إنه من المستقر قضاءً أن لا يعاقب الشخص مرتين عن مخالفة واحدة.</p> <p>وحيث إن الأمر ما ذكر، فإن الدائرة ترى عدم جواز نظر الداعوى لسابقة الفصل فيها ومن ثم تقرر إعادة أوراق القضية لفرع الهيئة المذكور كما هو وارد بمنطق حكمها .</p>	تابع /أسباب الحكم
<p>العقوبة : حكمت الدائرة بعدم نظر الداعوى لسابق الفصل فيها .</p>	منطق الحكم
<p>١ - من حيث أركان المخالفة التأديبية :</p> <p>مما سبق يتضح توافر أركان المخالفة- الركن الشرعي- الركن المادي- الركن المعنوي.</p> <p>٢ - من حيث أدلة الهيئة:</p> <p>واضحة ولكن طلبها الأخير يشوبه نوع من القصور حيث طلت معاقبة الموظف رغم إنه سبق محاكنته.</p>	تحليل مضمون الحكم
<p>٣ - من حيث أسباب الحكم :</p> <p>واضحة وصريحة .</p> <p>٤ - هل وافق الحكم طلبات الهيئة :</p> <p>أ) طلبت الهيئة من ديوان المظالم معاقبة المتهم تأديبياً وفقاً للمادة ٣٢/٥ أولًا من نظام تأديب الموظفين وهي عقوبة الفصل .</p> <p>ب) سلمت الدائرة بعدم جواز نظر الداعوى المقامة من هيئة الرقابة والتحقيق لسابقة الفصل بحكم هذه الدائرة رقم ٤٩/د/٣/١ لعام ١٤٢١هـ .</p>	
<p>❖ رأي الباحث :</p> <p>١ - اتضح أن الديوان قد سبق أن عرضت عليه القضية ونظرها وحكم على المتهم بالحرمان من علاوة دورية واحدة ، وهذه العقوبة مخالفة لما طلبتها الهيئة إذا أن الهيئة طلبت فصل في حين أن الديوان</p>	

البيان	تسلسل
<p>لم يوافقها وحكم بحرمان المتهم من علاوة دورية واحدة كما تقدم عند نظرها في المرة الأولى، وعدم نظر القضية في المرة الثانية لسابق الفصل فيها.</p> <p>٢ - إن المدعى عليه لم يحضر في المرة الثانية لعدم استدعائه من قبل الدائرة لأنه لا يلزم حضوره في مثل هذه الدعوى لعدم الحاجة لذلك.</p> <p>٣ - يرى الباحث موافقة ديوان المظالم لأنه من المستقر قضاءً أن لا يعاقب الموظف مرتين عن مخالفة واحدة والله أعلم .</p>	<p>تابع / تحليل مضمون الحكم</p>

القضية الثانية اشتراك في مضاربة – الإساءة بالقول لرجل المرور

البيان	سلسل
٣/١/٢٠١٤ /٨ د/ر	٩٤٢٥ هـ
٦٣٤٦ /١/٢٠١٤ ق	٩٤٢٤ هـ
وقائع القضية	وقائع الدعوى
<p>تتلخص وقائع الدعوى في أن فرع هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة حائل أقام هذه الدعوى التأديبية ضد المذكور بموجب قرار الاتهام رقم ١١٣، ت/٤ لعام ١٤٢٤هـ المرسل إلى الديوان رفق خطاب الفرع المذكور رقم ١٥٥٥/٤ وتاريخ ٢٢/١١/١٤٢٤هـ وتضمن قرار الاتهام أن المدعى عليه المذكور لأنه وبدائرة مدينة حائل خرج على مقتضى الواجب الوظيفي وسلك مسلكاً لا يتفق مع حسن السيرة والأخلاق وارتکب ما يسيء إلى سمعة الوظيفة والكرامة حيث صدر بحقه القرار الشرعي رقم ٢/٧٦ في ٢٠١٤/٥/٢ في ٢٠١٤/٥/٢٧ في ٢٠١٤/٥/١ هـ القاضي بتعزيره بسجنه عشرة أيام وجلده عشر جلدات وأخذ التعهد عليه بعدم تكرار ما حدث منه وذلك بسبب اشتراكه بمضاربة ، كما صدر بحقه خطاب سعادة وكيل امارة منطقة حائل المتضمن إنفاذ ما تقرر شرعاً بحق المذكور .</p>	<p>هذه الدعوى التأديبية ضد المذكور بموجب قرار الاتهام رقم ١١٣، ت/٤ لعام ١٤٢٤هـ المرسل إلى الديوان رفق خطاب الفرع المذكور رقم ١٥٥٥/٤ وتاريخ ٢٢/١١/١٤٢٤هـ وتضمن قرار الاتهام أن المدعى عليه المذكور لأنه وبدائرة مدينة حائل خرج على مقتضى الواجب الوظيفي وسلك مسلكاً لا يتفق مع حسن السيرة والأخلاق وارتکب ما يسيء إلى سمعة الوظيفة والكرامة حيث صدر بحقه القرار الشرعي رقم ٢/٧٦ في ٢٠١٤/٥/٢ في ٢٠١٤/٥/٢٧ في ٢٠١٤/٥/١ هـ القاضي بتعزيره بسجنه عشرة أيام وجلده عشر جلدات وأخذ التعهد عليه بعدم تكرار ما حدث منه وذلك بسبب اشتراكه بمضاربة ، كما صدر بحقه خطاب سعادة وكيل امارة منطقة حائل المتضمن إنفاذ ما تقرر شرعاً بحق المذكور .</p>
١ - ماجاء بالقرار الشرعي رقم ٢/٧٦ وتاريخ ٢٠١٤/٥/١ هـ . ٢ - ماجاء بخطاب سعادة وكيل امارة منطقة حائل رقم ١٢٨١٢/٨٠١/١/٥ في ٢٥/٥/١٤٢٤هـ الموجه لمدير شرطة منطقة حائل المتضمن إنفاذ ما تقرر شرعاً بحق المذكور . ٣ - وجود عدد من قرارات الحسم عليه لتغيبه عن العمل تدل على سوء سلوكه داخل العمل . ٤ - خروجه على مقتضى الواجب الوظيفي لخالفته نصي المادتين (١١) و(١٥) من نظام الخدمة المدنية ، المتضمنة أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة سواء في محل العمل أو خارجه . ٥ - فقده لشرط حسن السيرة والسلوك الواجب توافره للاستمرار بشغل الوظيفة العامة وفقاً لنص المادة (٤/د) من نظام الخدمة المدنية .	أدلة الاتهام التي أورتها الهيئة

البيان	سلسل
<p>وخلص فرع هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة حائل إلى طلب الهيئة من ديوان المظالم تقرير الجزاء المناسب بحق المعلم / / وفقاً لنص المادة (٣٢/أولاً) من نظام تأديب الموظفين والمادة (١٢/ب) من لائحة انتهاء الخدمة.</p>	طلبات الهيئة
<p>حيث تم اطلاع الدائرة على أوراق الدعوى بما فيها صورة القرار الشرعي - على ما ورد به تفصيلاً - المتضمن تعزير المدعى عليه بسجنه عشرة أيام وجلده عشر جلدات وأخذ التعهد عليه بعدم تكرار ما حدث منه بسبب اشتراكه في مضاربة .</p> <p>وحيث قنع المدعى عليه بالحكم ، وحيث إن مسؤولية الموظف التأديبية لا تقتصر على ما يرتكبه من مخالفات في مجال عمله الوظيفي ، وإنما يسأل كذلك عما يصدر عنه خارج نطاق عمله الوظيفي متى كان ذلك السلوك يؤثر على سمعته الوظيفية وكرامته .</p>	أسباب الحكم
<p>وحيث إن ما نسب إلى المدعى عليه في هذه الدعوى يعد خروجاً منه على ما تقضي به المادة (١١/أ) من نظام الخدمة المدنية ويشكل في حقه مخالفة مسلكية يستحق عليها المساءلة والمعاقبة التأديبية .</p> <p>وحيث إن الدائرة وهي في مجال تقدير العقوبة التأديبية المناسبة بحقه تضع في اعتبارها ما نصت عليه المادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين .</p> <p>وحيث إن المدعى عليه أنكر كونه شريكاً في المضاربة كما أن القرار الشرعي لم يثبت ذلك عليه .</p> <p>وحيث تبين عدم وجود سوابق جنائية عليه بالإضافة إلى عدم وجود مخالفات إدارية .</p>	منطوق الحكم
<p>حكمت الدائرة بمعاقبة المدعى عليه بالإندار وبالله التوفيق وصلى الله وسلم على محمد وعلى آله وصحبه وسلم</p>	

البيان	تسلسل
١ - من حيث أركان المخالفة التأديبية : مما سبق يتضح توافر أركان المخالفة- الركن الشرعي- الركن المادي - الركن المعنوي .	تحليل منطق الحكم
٢ - من حيث أدلة الهيئة : واضحة ومنطقية ومعقولة .	
٣ - من حيث أسباب الحكم : واضحة وصريحة إلا في حياثيات مجال تقدير العقوبة ، وسيتم توضيح ذلك أخيراً في فقرة رأي الباحث .	
٤ - هل وافق الحكم طلبات الهيئة ... أ) طلب الهيئة من الديوان تقرير الجزاء المناسب بحق المعلم / وفقاً لنص المادة (٣٢/أولاً) من نظام تأديب الموظفين ، والمادة (١٢/ب) من لائحة انتهاء الخدمة . ب) الدائرة حكمت بمعاقبة المدعى عليه وفقاً لنص المادة (٣٢/أولاً/١) وهي عقوبة الإنذار .	
رأي الباحث : - يرى الباحث أن الهيئة في طلبها لم توصي بالعقوبة وإنما تركت الأمر للدائرة لتختار الجزاء المناسب بحق المعلم /، وقد حكمت الدائرة عليه بعقوبة الإنذار . - وحيث إن الدائرة من ضمن حياثاتها في مجال تقدير العقوبة المناسبة بحقه تضع في اعتبارها ما نصت عليه المادة ٣٤ من نظام تأديب الموظفين والمتضمنة ملائمة العقوبة مع المخالفة ، إلا أنه من المفترض على المعلم المذكور أن يكون قدوة صالحة في تربية الأبناء ، من المفترض أن تكون العقوبة ملائمة للمخالفة وفقاً لنص المادة ٣٤ من نظام تأديب الموظفين حتى يتحقق الردع المطلوب وحتى يستقيم حال الموظف فيما بعد خصوصاً وأنه معلم ومن المفترض أن يكون قدوة حسنة- والله أعلم .	

القضية الثالثة قيامه بالسباب والشتائم على رجل المرور

البيان	تسلسل
رقم الحكم	رقم القضية
<p>أقام فرع هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة حائل الدعوى التأديبية ضد المذكور بموجب قرار الاتهام رقم ٨٠/٤ لعام ١٤٢٥هـ المرسل إلى الديوان رفق خطاب الفرع المذكور رقم ٨٣٦/٤ وتاريخ ١٤٢٥/٦/٣ وتضمن قرار الاتهام أن المدعى عليه / _____ / بداعرة منطقة حائل خرج على مقتضى الواجب الوظيفي وسلك مسلكاً لا يتفق مع حسن السيرة والأخلاق وارتكب ما يسيء إلى شرف الوظيفة والكرامة حيث صدر بحقه القرار الشرعي رقم ١٥ في ١٤٢٤/٥/٨ القاضي بجلده خمس وعشرين جلدة وأخذ عليه التعهد بعدم العودة مثل ما بدر منه وذلك بسبب تلفظه على أحد رجال الأمن عند استيقافه في مخالفة مرورية ، كما صدر بحقه خطاب سعادة وكيل محافظة بقعاء بمنطقة حائل رقم ٢١٩٢/٨٠٢ في ٢١٩٢/٥/٢٠ الموجه لرئيس مركز الأجرف بمنطقة حائل المتضمن إنفاذ ما تقرر شرعاً بحق المذكور .</p>	وقائع القضية
<p>١ - ماجاء بالقرار الشرعي رقم ١٥ وتاريخ ١٤٢٤/٥/٨ ٢ - ما جاء بخطاب سعادة وكيل محافظة بقعاء بمنطقة حائل رقم ٢١٩٢/٨٠٢ في ٢١٩٢/٥/٢٠ الموجه لرئيس مركز الأجرف بمنطقة حائل المتضمن إنفاذ ما تقرر شرعاً بحق المذكور . ٣ - وجود عدد من قرارات الحسم عليه لتغييبه عن العمل تدل على سوء سلوكه داخل العمل . ٤ - خروجه على مقتضى الواجب الوظيفي لمخالفته نص المادتين (١١/أ) و(١٥) من نظام الخدمة المدنية ، المتضمنة أن يترفع الموظف عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة سواء في محل العمل أو خارجه . ٥ - فقده لشرط حسن السيرة والسلوك الواجب توافره للاستمرار بشغل الوظيفة العامة وفقاً لنص المادة (٤/د) من نظام الخدمة المدنية .</p>	أدلة الاتهام التي أورتها الهيئة

البيان	تسلسل
<p>خلص فرع هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة حائل إلى الطلب من ديوان المظالم تقرير الجزاء المناسب بحق المعلم / وفقاً لنص المادة (٣٢/أولاً) من نظام تأديب الموظفين والمادة (١٢/ب) من لائحة انتهاء الخدمة.</p>	طلبات الهيئة
<p>حيث تم إطلاع الدائرة على أوراق القضية بما فيها صورة القرار الشرعي رقم ١٥ وتاريخ ١٤٢٤/٥/٨ على ما ورد فيه تفصيلاً والتضمن الحكم بجلد المدعى عليه خمساً وعشرين جلدة معأخذ التعهد عليه بعدم العودة مثل ما بدر منه وصدور الأمر رقم ٢١٩٢/٨٠٢ في ١٤٢٤/٥/٢٠ بإنفاذ ما تقرر شرعاً بحقه .</p> <p>وحيث ثبت تلفظه على رجل الأمن بعبارات مثل سوف أنقلك مثلما نقلنا الذي قبلك ، قوله سوف آخذ الاستمارة من وري خشمك ... الخ .</p> <p>وحيث اعترف بعكس السير في الطريق ولم يلتزم بتعليمات المرور ، وحيث إن مسؤولية الموظف التأديبية لا تقتصر على ما يرتكبه من مخالفات في مجال عمله الوظيفي وإنما يسأل كذلك عما يصدر عنه خارج نطاق عمله الوظيفي متى كان ذلك السلوك يؤثر على سمعته الوظيفية وكرامته مما يعد خروجاً منه على ما تقضي به المادة (١١/أ) من نظام الخدمة المدنية .</p> <p>وحيث إن ما نسب للمدعى عليه على ضوء ما ورد بالقرار الشرعي المشار إليه يشكل في حقه مخالفة مسلكية يستحق عليها المساءلة والمعاقبة التأديبية ، وحيث إن الدائرة وهي في مجال تقدير العقوبة المناسبة بحقه تضع في اعتبارها ما ورد بالمادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين .</p> <p>وحيث خلا ملف القضية من وجود سوابق جنائية أو عقوبات تأديبية بل أن تقاديره في الثلاث السنوات الأخيرة ممتاز .</p>	أسباب الحكم
<p>قضت الدائرة بمعاقبته بالعقوبة المنصوص عليها بالمادة ٣٢/أولاً/٣ من نظام تأديب الموظفين بحسب مرتب خمسة أيام من صافي راتبه الشهري وصلى الله وسلم على محمد وآلـه وصحبه أجمعين .</p>	منطوق الحكم

البيان	تسلسل
<p>١ - من حيث أركان المخالفة التأديبية :</p> <p>مما سبق يتضح توافر أركان المخالفة- الركن الشرعي- الركن المادي- الركن المعنوي .</p> <p>٢ - من حيث أدلة الهيئة :</p> <p>واضحة ومنطقية ومعقوله .</p> <p>٣ - من أسباب الحكم :</p> <p>واضحة وصريحة .</p> <p>٤ - هل وافق الحكم طلبات الهيئة ...</p> <p>أ) طلبت الهيئة من الديوان تقرير الجزاء المناسب بحق المعلم / وفقاً لنص المادة(٣٢/أولاً) من نظام تأديب الموظفين، والمادة(١٢/ب) من لائحة انتهاء الخدمة .</p> <p>حكمت الدائرة وفقاً لنص المادة السابقة (٣٢/أولاً/٣) من نظام تأديب الموظفين بمعاقبة المدعي عليه بحسب مرتب خمسة أيام من صافي راتبه الشهري .</p> <p>رأي الباحث :</p> <p>يرى الباحث أنه ينبغي على الدائرة أن تتأكد من فعل المذكور ، فإن كان بدر منه فعلاً ما نسبته إليه وما تضمنه الحكم الشرعي ، فتكون العقوبة حاسمة وأشد من ذلك .</p> <p>وإن لم يدر منه ذلك ، حفظ القضية حتى يتحقق العدل بحيث لا يظلم مظلوم ولا يتمادي متهم إذا رأى بساطة العقوبة – والله أعلم .</p>	<p>تحليل مضمون الحكم</p>

القضية الرابعة فعل الفاحشة بالخادمة التي تحت كفالتها

البيان	تسلسل
١٤٢٢/٥٤ د/تأ	١٤٢٢/١٢٥٢ ق/١
وقائع القضية	وقائع الدعوى
<p>تتلخص وقائع الدعوى في أن فرع هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الحدود الشمالية أقام هذه الدعوى التأديبية ضد المذكور بموجب قرار الاتهام رقم ١/١٤٢٢ هـ المرسل إلى الديوان رفق خطاب الفرع المذكور رقم ٤١/١٠١ وتاريخ ٢٠/٧/١٤٢٢هـ وتضمن قرار الاتهام أن المدعى عليه المذكور أنه قبل تاريخ ٢٥/٧/١٤٢٢هـ بمدينة عرعر بمنطقة الحدود الشمالية خرج على مقتضى الواجب الوظيفي وسلك مسلكاً لا يتفق مع حسن الأخلاق والسميرة ولم يترفع عما يخل بشرف الوظيفة والكرامة إذ صدر بحقه الحكم الشرعي رقم ٤/٧٧ في ١٤٢١/١٥ من المحكمة الكبرى بعرعر المؤيد بقرار محكمة التمييز بالرياض رقم ٣٥٢٦ ج/٣٠٢٧ في ١٤٢١/١٠ وتاريخ القاضي بالحكم عليه بالسجن لمدة خمسة أشهر والجلد مائة وثمانين جلدة في مكان عام وأخذ عليه التعهد اللازم لقاء ما قام به من فعل فاحشة الزنا بالخادمة التي تحت كفالتها / كما اعتمد انفاذ ما تقرر شرعاً بالذكر من قبل إمارة منطقة الحدود الشمالية بالخطاب رقم أ/ش ٣٦٤٥ في ١٤٢١/١١/٤ .</p>	<p>تتلخص وقائع الدعوى في أن فرع هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الحدود الشمالية أقام هذه الدعوى التأديبية ضد المذكور بموجب قرار الاتهام رقم ١/١٤٢٢ هـ المرسل إلى الديوان رفق خطاب الفرع المذكور رقم ٤١/١٠١ وتاريخ ٢٠/٧/١٤٢٢هـ وتضمن قرار الاتهام أن المدعى عليه المذكور أنه قبل تاريخ ٢٥/٧/١٤٢٢هـ بمدينة عرعر بمنطقة الحدود الشمالية خرج على مقتضى الواجب الوظيفي وسلك مسلكاً لا يتفق مع حسن الأخلاق والسميرة ولم يترفع عما يخل بشرف الوظيفة والكرامة إذ صدر بحقه الحكم الشرعي رقم ٤/٧٧ في ١٤٢١/١٥ من المحكمة الكبرى بعرعر المؤيد بقرار محكمة التمييز بالرياض رقم ٣٥٢٦ ج/٣٠٢٧ في ١٤٢١/١٠ وتاريخ القاضي بالحكم عليه بالسجن لمدة خمسة أشهر والجلد مائة وثمانين جلدة في مكان عام وأخذ عليه التعهد اللازم لقاء ما قام به من فعل فاحشة الزنا بالخادمة التي تحت كفالتها / كما اعتمد انفاذ ما تقرر شرعاً بالذكر من قبل إمارة منطقة الحدود الشمالية بالخطاب رقم أ/ش ٣٦٤٥ في ١٤٢١/١١/٤ .</p>
أدلة الاتهام التي أوردتتها الهيئة	أدلة الاتهام التي أوردتتها الهيئة
<p>١ - صدور الحكم الشرعي المشار إليه المتضمن الحكم عليه بالسجن والجلد لقاء ما قام به من فعل الفاحشة ودلالة القرائن على ذلك واعتماد انفاذه شرعاً بأمر الإمارة المشار إليه أعلاه مما يعد خروجاً عن مقتضى الواجب الوظيفي طبقاً للمادتين ٤/د و ١١/أ من نظام الخدمة المدنية واللتان تقضيان بان يكون الموظف حسن السيرة والسلوك وأن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة سواء كان ذلك في محل العمل أو خارجه .</p> <p>٢ - لا ينبغي أن يتولى تدريس أبناء المسلمين إلا من كانت سيرته وسلوكه قويم ، وأما من كان هذا سلوكه فإن وجوده في وظيفة تعليمية لها صلة بالنائمة يؤدي إلى أن يسلك النائمة هذه السلوك وفقد الشيء لا يعطيه .</p> <p>٣ - إن ما ارتكبه المذكور وعذر عليه يفقد شرط حسن السيرة والأخلاق الواجب توافرها للاستمرار في شغل الوظيفة العامة والاستمرار فيها طبقاً للمادة ٤/د من نظام الخدمة المدنية .</p>	<p>١ - صدور الحكم الشرعي المشار إليه المتضمن الحكم عليه بالسجن والجلد لقاء ما قام به من فعل الفاحشة ودلالة القرائن على ذلك واعتماد انفاذه شرعاً بأمر الإمارة المشار إليه أعلاه مما يعد خروجاً عن مقتضى الواجب الوظيفي طبقاً للمادتين ٤/د و ١١/أ من نظام الخدمة المدنية واللتان تقضيان بان يكون الموظف حسن السيرة والسلوك وأن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة سواء كان ذلك في محل العمل أو خارجه .</p> <p>٢ - لا ينبغي أن يتولى تدريس أبناء المسلمين إلا من كانت سيرته وسلوكه قويم ، وأما من كان هذا سلوكه فإن وجوده في وظيفة تعليمية لها صلة بالنائمة يؤدي إلى أن يسلك النائمة هذه السلوك وفقد الشيء لا يعطيه .</p> <p>٣ - إن ما ارتكبه المذكور وعذر عليه يفقد شرط حسن السيرة والأخلاق الواجب توافرها لل الاستمرار في شغل الوظيفة العامة والاستمرار فيها طبقاً للمادة ٤/د من نظام الخدمة المدنية .</p>

البيان	تسلسل طلبات الهيئة
<p>انتهى فرع الهيئة إلى طلبه من ديوان المظالم معاقبة الموظف المذكور بالفصل من الخدمة المدنية وفقاً للمادة (٣٢/٥) من نظام تأديب الموظفين .</p>	
<p>حيث تم اطلاع الدائرة على أوراق القضية والقرار الشرعي الصادر فيها – على ما ورد به تفصيلاً ، والمتضمن تعزير المدعى عليه بسجنه لمدة خمسة أشهر وجلده مائة وثمانين جلدة في مكان عام وأخذ التعهد عليه وقنع المدعى عليه بالحكم وأيدته محكمة التمييز .</p> <p>وحيث أن ما نسب للمدعى عليه على ضوء ماورد بالقرار الشرعي فعل شنيع وجرائم عظيم محرم بنص الكتاب والسنة والاجماع .</p> <p>وحيث وردت بالقرار الشرعي قرائن قوية وبيانات متضادرة أدت بمجموعها مع ما انضم إليها من قرائن أخرى لدى الدائرة كلها تشير إلى ارتكابه لهذه الجريمة الشنيعة . وهذه القرائن هي :</p> <ul style="list-style-type: none"> ١ - ما ذكره المدعى العام في الدعوى الجنائية وما قدمه من بيانات . ٢ - ما ذكره فضيلة ناظر الدعوى الجنائية من قرائن استخرجها فضيلته وهي <ul style="list-style-type: none"> أ) أن الخادمة المذكورة لا مصلحة لها في إثارة مثل هذه الدعوى . ب) رفض المدعى عليه أخذ عينة من شعر عانته لخوفه من انكشاف أمره ج) التقرير الطبي رقم ٥٨٤٣ / ت / م المتضمن وجود كدمة بالثدي الأيسر للخادمة وكدمة بأعلى الذراع ونزيف بالمهبل وتهتك بغشاء البكارة في أماكن متعددة ووجود جماع جنسي حديث وغشاء البكارة متهدك حديثا . د) تناقض أقوال المدعى عليه في جميع مراحل الدعويين الجنائية والتأدبية . ه) وجود سابقة معاكسة عليه ولا صحة لما أثاره وكيل المدعى عليه وما قدمه للدائرة من عدم وجود سوابق بحق موكله ، حيث أطلعت الدائرة على أصل الشهادة المعدة من قبل شعبة الأدلة الجنائية موضح بها أن عليه سابقة معاكسة 	أسباب الحكم

البيان	تسلسل تابع / أسباب الحكم
<p>طالبات مدارس صدر بها أمر الإمارة رقم ٣٤/٣٠٣٤ في ١٦/٤/١٤١٧ هـ المتضمن الاكتفاء بما أمضاه في السجن .</p> <p>قيام شقيقه بدفع عشرة آلاف ريال مقابل تنازل الخادمة عن دعواها.</p> <p>(ز) ذكر المدعى عليه عند التحقيق معه أنه قام بإبلاغ دوريات الأمنية عن هروب الخادمة بينما أفاد خطاب إدارة دوريات الأمن رقم ٣٠/٩٠ في ٢٠١٤/٩/٢١ عدم صحة ما ذكره وأنه لم يبلغهم عن شيء .</p> <p>وحيث ثبت من الأوراق عدم وجود خلاف أو عداوة أو مشاكل بينه وبين الخادمة المذكورة حتى تتهمه بما نسب إليه .</p> <p>وحيث أن زوجته كانت على خلاف معه وأنها كانت خارج المنزل حين أحضر الخادمة من منزل والدته إلى منزله .</p> <p>وحيث استبان للدائرة التناقض في أقوال المدعى عليه .</p> <p>وحيث إن ما نسب إلى المدعى عليه من فعله الفاحشة بخدمته مع كونه متزوجاً وأباً لأطفال ومدرساً لتلاميذ على ضوء ما ورد بأوراق القضية وتكرار لجريمته أن ذلك يشكل في حقه مخالفة مسلكية يستحق عليها المساءلة والمعاقبة التأديبية وفقاً للمادة ١١/أ من نظام الخدمة المدنية .</p> <p>وحيث إنه في مجال تقدير العقوبة المناسبة بحقه فإن الدائرة تضع في اعتبارها ما نصت عليه المادة ٣٤ من نظام تأديب الموظفين من أن يراعى في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة..الخ</p> <p>وحيث إن المدعى عليه المذكور يعمل في مجال التدريس وتربيه النساء وفق تعاليم الدين الإسلامي الحنيف ، فإن الواجب عليه أن يكون قدوة صالحة لطلابه حتى يحذوا حذوه وأن يبتعد عن مواطن الشبهات حتى لا يقع فيها وبالتالي يتأثر طلابه بسلوكه المشين ، أما وقد سلك هذا المسلك فإنه يكون بذلك غير صالح للاستمرار في تولي مهام الوظيفة العامة ، لذا فإن الدائرة ترى معاقبة المذكور بالعقوبة المنصوص عليها بالمادة (٥/أولاً/٣٢) من نظام تأديب الموظفين وذلك على ضوء ما هو وارد بمنطوق حكمها .</p>	

البيان	سلسل منطوق الحكم
<p>حكمت الدائرة بمعاقبة المدعى عليه / / بالفصل من الخدمة المدنية.</p> <p>١ - من حيث أركان المخالفة التأديبية : مما سبق يتضح توافر أركان المخالفة- الركن الشرعي- الركن المادي - الركن المعنوي .</p> <p>٢ - من حيث أدلة الهيئة : واضحة ومنطقية ومعقولة .</p> <p>٣ - من حيث أسباب الحكم : واضحة وصريحة .</p> <p>٤ - هل وافق الحكم طلبات الهيئة ...</p> <p>أ) طلبت الهيئة من الديوان معاقبة الموظف المذكور بالفصل من الخدمة المدنية وفقاً لنص المادة (٥١/٣٢) من نظام تأديب الموظفين. وافق حكم الدائرة طلب الهيئة وفقاً للمادة السابقة وحكمت الدائرة بمعاقبة المدعى عليه بالفصل .</p> <p>رأي الباحث: يرى الباحث أن ما طلبتة الهيئة وما حكمت به الدائرة في ديوان المظالم يتلائم مع ما اقترفه الموظف من مخالفة وما قام به من فعل لا يتفق مع حسن الأخلاق والسميرة ولم يترفع عما يخل بشرف الوظيفة والكرامة ، وأرى أن هذا هو الجزاء المناسب – والله أعلم .</p>	<p>تحليل منطوق الحكم</p>

**القضية الخامسة قطع إشارات المرور واستعمال السلاح من غير الغرض
المخصص له**

البيان	تسلسل
٦١/د/تا٣/٢٠١٤ لعام ١٤٢٠هـ	رقم الحكم
١٣١٩/ق لعام ١٤٢٠هـ	رقم القضية
<p>إن هيئة الرقابة والتحقيق أقامت هذه الدعوى التأديبية ضد المذكور بموجب قرار الاتهام رقم ٣٧/ت لعام ١٤٢٠هـ المرسل إلى الديوان رفق خطاب الهيئة رقم ٦١٢٧/ع/٣ وتاريخ ١٤٢٠/٩/٢٠هـ وتضمن قرار الاتهام أن المدعى عليه / لأنه بتأثيره منطقة الجوف خرج على مقتضى الواجب الوظيفي وسلك مسلكاً لا يتفق وحسن السيرة والأخلاق وارتكب ما يسيء إلى شرف الوظيفة والكرامة إذ صدر بحقه القرار الشرعي رقم ٣/٧٧ في ١٤٢٠/٤/١٥هـ من المحكمة المستعجلة في سكانا ، المتضمن الحكم على المذكور بالسجن أربعة أشهر وجلده مائة وخمسين جلد ، لثبت إدانته بقطعه لإشارتي مرور وحمله لسلاحه المرخص واستعماله في غير الغرض المرخص له . ولما بدر منه من عصيان رجال الأمن ومقاومتهم بالسلاح ولسابقته المماثلة ، والمؤيد بقرار هيئة التمييز رقم ١٩٠٠/ج/٢٤ في ١٤٢٠/٦/٢٤هـ .</p>	وقائع القضية
<p>١ - ما قضى به القرار الشرعي من سجن و جلد . ٢ - خروجه على مقتضى الواجب الوظيفي لمخالفته نص المادة ١١/أ من نظام الخدمة المدنية التي تقضي بأن يترفع الموظف عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة سواء في محل العمل أو خارجه . ٣ - إن ما ارتكبه يفقده شرط حسن السيرة والأخلاق الواجب توافره لشغل الوظيفة العامة والاستمرار فيها طبقاً للمادة (٤/د) من نظام الخدمة المدنية .</p>	أدلة الاتهام التي أورتها الهيئة
<p>طلبت الهيئة من ديوان المظالم معاقبة المدعى عليه بالفصل من الخدمة المدنية . وفقاً لنص المادة (٢٣/أولاً/فقرة ٥) من نظام تأديب الموظفين .</p>	طلبات الهيئة

البيان	تسلسل
<p>حيث تم إطلاع الدائرة على أوراق القضية بما فيها صورة القرار الشرعي الصادر بحق المدعي عليه على ما ورد به تفصيلاً والمتضمن الحكم بتعزيزه بالجلد والسجن، كما اطلعت الدائرة على القرار الإداري الصادر من إمارة منطقة الجوف والمتضمن التعميد بإنفاذ ما تقرر بحقه شرعاً بالإضافة على مصادرة السلاح وتغريمه خمسة آلاف ريال وسجنه خمسة عشر يوماً بعد إنتهاء محكوميته شرعاً وتغريمه تسماعية ريال.</p> <p>وحيث ثبت بحقه قطعة لإشارتين بالإضافة إلى إدانته بحمله لسلاحه المرخص واستعماله في غير الغرض المرخص له وذلك بإطلاقه بالهواء تجاه رجال الأمن.</p> <p>وحيث أن الجريمة المنسوبة إلى المدعي عليه من الجرائم الخطيرة على الأمن وفيها تعد على رجاله المكلفين بحفظه وخروج على حرمة الأمن الذي تنعم به هذه البلاد.</p> <p>وحيث أن ترويع المسلم محرم شرعاً ويتأكد أكثر إذا اتخذ تجاه رجال الأمن.</p> <p>وحيث أن مسؤولية الموظف التأديبية لا تقتصر على ما يرتكبه من مخالفات في مجال عمله الوظيفي وإنما يسأل كذلك عما يصدر عنه خارج نطاق علمه الوظيفي متى كان ذلك السلوك يؤثر على سمعته الوظيفية وكرامته.</p> <p>وحيث أن ما ثبت بحق المدعي عليه يكون في حقه مخالفة مسلكية تستوجب مساءلته ومعاقبته تأديبياً لما فيها من خروج على ما تقضي به المادة ١١/أ من نظام الخدمة المدنية.</p> <p>وحيث أن الدائرة وهي في مجال تقدير العقوبة المناسبة بحقه تضع في اعتبارها ما ورد بالمادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين من أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة مع اعتبار السوابق.... إلخ.</p> <p>وحيث أن المدعي عليه له سابقة مماثلة بنفس الجريمة بالإضافة إلى صدور عدة قرارات جزاء بحقه في مجال عملهالأمر الذي يتضح منه عدم مبالاته وعدم ارتداعه.</p>	أسباب الحكم

البيان	تسلسل
<p>وحيث أنه بناء على ما سبق فإن الدائرة ترى معاقبة المدعى عليه المذكور بالعقوبة المنصوص عليها بمادة ٣٢/أولاً من نظام تأديب الموظفين على ضوء ما هو وارد بمنطق حكمها .</p>	<p>تابع أسباب الحكم</p>
<p>حكمت الدائرة بمعاقبة المدعى عليه بحسب مرتب شهر ونصف من صافي راتبه الشهري على ألا يتجاوز المحسوم عليه شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري ، وبالله التوفيق وصلى الله علية محمد وعلى آله وصحبه وسلم .</p>	<p>منطق الحكم</p>
<p>١ - من حيث أركان المخالفة التأديبية :</p> <p>مما سبق يتضح توافر أركان المخالفة- الركن الشرعي- الركن المادي - الركن المعنوي .</p> <p>٢ - من حيث أدلة الهيئة :</p> <p>واضحة ومنطقية ومعقولة .</p> <p>٣ - من حيث أسباب الحكم :</p> <p>واضحة وصريرة .</p> <p>٤ - هل وافق الحكم طلبات الهيئة ...</p> <p>أ) طلبت الهيئة معاقبته بالفصل من الخدمة وفقاً لنص المادة (٣٢/أولاً/هـ) من نظام تأديب الموظفين .</p> <p>لم تتوافق الدائرة الهيئة في طلبها وحكمت وفقاً لنص المادة (٣٢/أولاً/٣) من نظام تأديب الموظفين . ومعاقبة الموظف بحسب مرتب شهر ونصف من راتبه الشهري على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري .</p> <p>رأي الباحث :</p> <p>يرى الباحث أن العقوبة التي رأتها وحكمت بها الدائرة مناسبة وتتلاءم مع نص المادة ٣٤ من نظام تأديب الموظفين – والله أعلم .</p>	<p>تحليل منطق الحكم</p>

القضية السادسة تتناول مواد مخدرة (حشيش والحبوب البيضاء المخدرة)

البيان	تسلسل
رقم الحكم	رقم القضية
<p>تتلخص وقائع الدعوى في أن فرع هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض أقام هذه الدعوى التأديبية ضد المذكور بموجب قرار الاتهام رقم ٢٠٨/٢٠٨ ت لعام ١٤٢٢هـ المرسل إلى الديوان رفق خطاب الفرع المذكور رقم ١٨٩٤ وتاريخ ١٤٢٢/٤/٢٤هـ، وتضمن قرار الاتهام أن المدعى عليه المذكور أنه قبل تاريخ ١٤٢٢/١/١٤هـ بدائرة منطقة الرياض بمحافظة الدوادمي خرج على مقتضى الواجب الوظيفي وسلوك مسلكاً لا يتفق مع حسن السيرة والسلوك ولم يترفع عما يخل بشرف الوظيفة والكرامة ووضع نفسه موضع الشبهات بأن صدر بحقه القرار الشرعي رقم ٤/٢٧ و تاريخ ٤/١٤٢١هـ من رئاسة محكمة الدوادمي القاضي بجلده مائة وعشرين سوطاً لاتهامه باستعمال الحشيش المخدر والحبوب البيضاء المحظورة كما صدر بحقه خطاب إマارة منطقة الرياض رقم ١٠١/٩/١٠٨٤٧ و تاريخ ١٠/٨/١٤٢١هـ المتضمن إنفاذ ما تقرر بحقه شرعاً وأخذ التعهد عليه بعدم العودة مثل ما نسب إليه .</p>	وقائع القضية
<p>١ - ما صدر بحقه من قرار شرعي . ٢ - خروجه على مقتضى الواجب الوظيفي لعدم ترفعه عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة سواء كان ذلك في محل العمل أو خارجه طبقاً للمادة (١١، ١٥) من نظام الخدمة المدنية . ٣ - فقده شرط حسن السيرة والسلوك اللازم توافره للاستمرار في شغل الوظيفة طبقاً للمادة (٤/د) من نظام الخدمة المدنية .</p>	أدلة الاتهام التي أورتها الهيئة
<p>انتهى فرع الهيئة المذكور إلى طلبه من ديوان المظالم معاقبة المتهم بموجب المواد (٣٦، ٥، ٣٢) من نظام تأديب الموظفين .</p>	طلبات الهيئة

البيان	سلسل أسباب الحكم
<p>حيث أنه بدراسة أوراق القضية بما فيه القرار الشرعي على ما ورد به تفصيلاً المتضمن جلد المدعي عليه تعزيزاً مائة وعشرين جلدة لاتهامه باستعمال الحشيش المخدر والحبوب المحظورة أيام دراسته وقبوله إهداء الحشيش من أخيه حمد وتدخينه له والمؤيد من محكمة التمييز.</p> <p>وحيث إن مسؤولية الموظف التأديبية لا تقتصر على ما يرتكبه من مخالفات في مجال عمله الوظيفي ، وإنما يسأل كذلك عما يصدر عنه خارج نطاق عمله الوظيفي متى كان ذلك السلوك يؤثر على سمعته الوظيفية .</p> <p>وحيث أن ما نسب للمدعي عليه يشكل في حقه مخالفة مسلكية تستوجب مساءلته ومعاقبته تأدبياً لخروجه على ما تقضى به المادتان (١١، ١٥) من نظام الخدمة المدنية .</p> <p>وحيث إن الدائرة وهي في مجال تقدير العقوبة المناسبة تضع في اعتبارها مانصت عليه المادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين من أنه " يراعى في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة ... "</p> <p>وحيث تبين من الأوراق عدم وجود سوابق على المدعي عليه بالإضافة إلى أن ما نسب إليه مجرد تهمة ، إلا أنه يلاحظ كثرة قرارات الحسم بحقه رغم أنه مدرس مما ترى الدائرة معاقبته بالعقوبة المنصوص عليها في المادة (٤/أولاً/٣٢) من نظام تأديب الموظفين كما في منطوق حكمها .</p> <p>وحيث أن المدعي عليه يعمل في مجال التدريس وتربية أبناء المسلمين وكان من المفترض فيه ابتعاده عن مواطن الشبهات ومواقعة الحرام وتعاطيه ولأنه لا يصح أن يتولى تربية أبناء المسلمين إلا من توافق فيه صفات القدوة الحسنة من صلاح واستقامة في حين أن ما نسب إلى المذكور يفقد هذا الشرط وترى الدائرة عدم مناسبة استمراره في مجال التدريس وتوصي بتحويله إلى عمل إداري لا تعلق له بالطلاب احتياطاً لأخلاق أبناء المسلمين وحفظاً لهم من القدوة السيئة .</p>	أسباب الحكم

البيان	سلسل منطق الحكم
حكمت الدائرة بمعاقبة المدعى عليه بالحرمان من علاوة دورية واحدة	منطق الحكم
<p>١ - من حيث أركان المخالفة التأديبية: مما سبق يتضح توافر أركان المخالفة - الركن الشرعي - الركن المادي - الركن المعنوي.</p>	<p>تحليل منطق الحكم</p>
<p>٢ - من حيث أدلة الهيئة... واضحة ومنطقية ومعقولة.</p> <p>٣ - من حيث أسباب الحكم ... واضحة وصريحة.</p> <p>٤ - هل وافق الحكم طلبات الهيئة: طلبت الهيئة من ديوان المظالم معاقبة المتهم بموجب المادتين (٣٢ / أولاً / ٥ ، ٣٦) من نظام تأديب الموظفين.</p>	
<p>الدائرة حكمت بخلاف ما طلبت الهيئة وحكمت بموجب المادة ٤/٣٢ فقط ومعاقبة المدعى عليه بالحرمان من علاوة دورية واحدة.</p>	
<p>رأي الباحث:</p> <p>يرى الباحث أن الدائرة انتهت في حكمها إلى:</p> <p>معاقبة المعلم بحرمانه من علاوة دورية واحدة.</p> <p>أوصت الدائرة بعدم مناسبة استمرار المعلم ... في مجال التدريس وتحويله إلى عمل إداري لا يتعلى بالطلاب احتياطاً لأخلاق أبناء المسلمين وحفظاً لهم من القدوة السيئة.</p> <p>وهنا نرى أن العقوبة الصادرة بحق المعلم المذكورة ملزمة على جهته الإدارية أما ما أوصت به الدائرة فهو محل نظر بالنسبة لجهته.</p> <p>كما أن ما يصدر بحق المعلم ... من نقله إلى عمل إداري لا يعتبر عقوبة ثانية ، إذ أن من غير المستقر قضاءً أن يعاقب الموظف عقوبتين مخالفتين واحدة وإن تم نقل المعلم ... إلى عمل إداري فإن هذا يكون وفق لائحة المعلمين التي تعمل بها جهة عمله - والله أعلم.</p>	

القضية السابعة حيازة حبوب مخدرة (كتاجون)

البيان	تسلسل
١٤٢٤/٦٩ د/تأ /١ لعام ١٤٢٤هـ	رقم الحكم
١٤٢٤هـ /١٢٠٩ ق /١ لعام	رقم القضية
<p>وقائع الدعوى</p> <p>تتلخص وقائع الدعوى في أن فرع هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض أقام هذه الدعوى التأديبية ضد المذكور بموجب قرار الاتهام رقم ١٢٣/٢٣ ت لعام ١٤٢٤هـ المرسل إلى الديوان رفق خطاب الفرع المذكور رقم ١٤٢٥ وتاريخ ١٤٢٤هـ وتضمن قرار الاتهام أن المدعى عليه وبتاريخ ١٤٢٣/٣/١٥هـ بمنطقة الرياض بمحافظة الخرج خرج على مقتضى الواجب الوظيفي وارتكب ما يسيء إلى سمعة الوظيفة والكرامة حيث صدر بحقه القرار الشرعي رقم ٤٢ في ١٤٢٣/٥/٢٥هـ من محكمة محافظة الخرج القاضي بالحكم عليه تعزيراً بالسجن لمدة شهر من تاريخ توقيفه وجنته تسعاً وثلاثين جلدة دفعه واحدة لتجه التهمة له بحياته حبتين بيضاء كتاجون محظورة بقصد الاستعمال ولوجود سابقة عليه من جنس هذه القضية، كما صدر بحقه أمر إمارة منطقة الرياض رقم ١٢٦٦٥/٩/١٠١ س وتاريخ ١٤٢٣هـ بإنفاذ ما تقرر شرعاً من سجن وجلد .</p>	<p>وقائع القضية</p>
<p>١ - ما صدر بحقه من عقوبة وفق القرار الشرعي وأمر الإمارة .</p> <p>٢ - قناعته بالقرار الشرعي .</p> <p>٣ - مخالفته المادة ١١/أ من نظام الخدمة المدنية التي توجب على الموظف الترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة سواء كان ذلك داخل محل العمل أو خارجه .</p> <p>٤ - فقده شرط حسن السيرة والأخلاق الواجب توافره في الموظف لشغل الوظيفة العامة وفقاً للمادة ٤/د من نظام الخدمة المدنية .</p>	<p>أدلة الاتهام</p>

البيان	سلسل
<p>انتهى فرع الهيئة بمنطقة الرياض إلى طلبه من ديوان المظالم تقرير الجزاء التأديبي المناسب بحق المذكور وفق المادة الثانية عشرة فقرة (ب) من لائحة انتهاء الخدمة الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٨١٣/١ وتاريخ ١٤٢٣ هـ ويوجب المادة (٣٢) من نظام تأديب الموظفين .</p>	طلبات الهيئة
<p>حيث تم إطلاع الدائرة على أوراق القضية ، فتبين لها أن المدعى عليه تم إبلاغه إبلاغاً صحيحاً ، فإن الدائرة تمضي في إجراءات المحاكمة بالنسبة له وفقاً للمادة التاسعة عشرة من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم وحيث أن المدعى عليه لم يمثل على الإطلاق أمام هذه الدائرة في الدعوى الماثلة فإن الحكم الصادر بحقه يكون غيابياً استناداً لفهم المخالفه للمادة عشرين من قواعد المرافعات المذكورة ، وحيث صدر بحقه القرار الشرعي سالف الذكر المتضمن سجنه تعزيراً لمدة شهر وجلده تسعاً وثلاثين جلدة للتوجه التهمة له بحيازة حبتي مخظورتين بالإضافة إلى صدور توجيه إマارة منطقة الرياض بإنفاذ ما تقرر بحقه شرعاً من سجن وجلد ، وحيث قنع بما صدر بحقه وحيث أن مسؤولية الموظف التأديبية لا تقتصر على ما يرتكبه من مخالفات في مجال عمله الوظيفي وإنما يسأل كذلك عمما يصدر عنه خارج نطاق عمله الوظيفي متى كان ذلك السلوك يؤثر على سمعته وكرامته مما يعد خروجاً منه على ما تقضي به المادة ١١/أ من نظام الخدمة المدنية .</p> <p>وحيث أن ما نسب إليه على ضوء ما ورد بالقرار الشرعي المذكور يشكل في حقه مخالفه مسلكية يستحق عليها المسائلة والمعاقبة التأديبية ، وحيث أن الدائرة وهي في مجال تقدير العقوبة المناسبة بحقه تضع في اعتبارها ما ورد بالمادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين .</p> <p>وحيث أن المذكور من أرباب السوابق بالإضافة إلى كونه يعمل بمركز أمني هو مركز العين التابع لمحافظة الخرج ، فالمفروض فيه أن يكون قدوة صالحة</p>	أسباب الحكم

البيان	تسلسل
<p>لنسوبي المركز ومرتاديه لا أن يكون بخلاف ذلك . وحيث انه بناء على ما تقدم فإن الدائرة تقضي بمعاقبة المدعى عليه بالعقوبة المنصوص عليها بالمادة ٣٢/أولاً من نظام تأديب الموظفين على ضوء ما هو وارد بمنطق حكمها .</p>	
<p>حكمت الدائرة غيابياً على المدعى عليه / بحسب مرتب شهر من صافي راتبه الشهري على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري وبالله التوفيق وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .</p>	منطوق الحكم
<p>١ - من حيث أركان المخالفة التأديبية : مما سبق يتضح توافر أركان المخالفة: ١ - الركن الشرعي ٢ - الركن المادي ٣ - الركن المعنوي ٤ - من حيث أدلة الهيئة ... واضحة ومنطقية ومعقولة . ٥ - من حيث أسباب الحكم ... واضحة وصريحة . ٦ - هل وافق الحكم طلبات الهيئة :</p>	<p>تحليل مضمون الحكم</p>
<p>١ - طلبت الهيئة من ديوان المظالم تقرير الجزاء التأديبي المناسب بحق الموظف وفق المادة ١٢/ب من لائحة انتهاء الخدمة وبموجب المادة ٣٢/أولاً من نظام تأديب الموظفين . ٢ - حكمت الدائرة غيابياً على المدعى عليه بحسب مرتب شهر من صافي راتبه على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث الراتب الشهري .</p>	<p>رأي الباحث :</p>
<p>١ - يتضح عدم حضور الموظف إلى الدائرة ، وقد عقدت الدائرة عدة جلسات ولم يحضر . ٢ - الموظف يعمل في مركز أمني . ٣ - الموظف من أرباب السوابق واعتقد أنه يشرب العرق والمسكر .</p>	رأي الباحث

٤ - الموظف ممن يتعاطون المخدرات .

وحيث إن الدائرة استندت في حيسياتها على المادة ٣٤ من نظام تأديب الموظفين والمتضمنة ملاءمة العقوبة مع المخالفه . ومما تقدم أرى أن المذكور من أرباب السوابق يتعاطى المخدرات ولم يمثل ولم يحترم الأوامر في الحضور إلى ديوان المظالم ، عليه أرى أنه يستحق عقوبة أشد من التي أصدرتها عليها الدائرة حتى يتحقق الردع لأن مسؤولية الموظف التأديبية لا تقتصر على ما يرتكبه من مخالفات في مجال عمله الوظيفي بل يمتد إلى خارج نطاق عمله متى كان ذلك يؤثر في سمعته وكرامته خروجاً منه على ما تقضى به المادة (١١/أ) من نظام الخدمة المدنية .

القضية الثامنة رجل أمن وإقامة حفلة سكر ودعارة

البيان	تسلسل
٦٠/٢/٢٤٢٦ هـ	رقم الحكم
٤٥٥/١/٤٥٥ هـ	رقم القضية
<p>تتلخص وقائع هذه الدعوى في أن فرع هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض قد أقامها بموجب قرار الاتهام رقم ١٠٦/٢٤٢٦ هـ ضد / لأنه بتاريخ ١٤١٩/٦/١٧هـ بداعية <u>منطقة الرياض</u> بمدينة الرياض خرج على مقتضى الواجب الوظيفي وسلك مسلكاً لا يتفق مع حسن السيرة والأخلاق ولم يترفع عما يخل بشرف الوظيفة والكرامة بأن صدر بحقه القرار الشرعي رقم ١١/١٠٧ ق و تاريخ ٤/١٢/٢٤٢٠هـ الصادر من المحكمة المستعجلة بالرياض والمؤيد من هيئة التمييز برقم ٥٢٨ ج/٣ ب وتاريخ ٦/١٠/٢٤٢٠هـ والقاضي بسجنه لمدة عام وجلده مائة وخمسين جلدة لـإقراره بالتوارد في استراحة أقيم بها حفلة آثمة واجتماعه مع آخرين على تلك المفسدة كما صدر بحقه أمر إمارة منطقة الرياض رقم ١٠١/٤٠٨٠٤ س في ٧/٨/٢٤٢٠هـ باعتماد انفاذ ما تقرر بحقه شرعاً .</p>	وقائع القضية
<p>١ - ما صدر بحقه من قرار شرعي وأمر إمارة منطقة الرياض . ٢ - فقده شرط حسن السيرة والأخلاق اللازم توافره للاستمرار في شغل الوظيفة العامة طبقاً للمادة ٤/د من نظام الخدمة المدنية . ٣ - خروجه على مقتضى الواجب الوظيفي لمخالفته نص المادتين ١١/أ و ١٥ من نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية .</p>	أدلة الاتهام التي أورتها الهيئة
طلب من ديوان المظالم معاقبة المدعى عليه المذكور بالفصل من الخدمة المدنية وفقاً للمادة (٣٢ / ٥ / أولاً) من نظام تأديب الموظفين .	طلبات الهيئة

البيان	سلسل
<p>حيث تم إطلاع الدائرة على أوراق القضية ودراستها بما فيها صورة القرار الشرعي رقم ١١٠٧/٤ وتاريخ ١٤٢٠/٤/١٢ هـ على ما ورد به تفصيلاً والمتضمن الحكم بسجن المدعى عليه لمدة سنة وجلده مائة وخمسين جلدة لقاء ما نسب إليه من اجتماعه مع آخرين على مفسدة في استراحة معدة للفساد .</p>	أسباب الحكم
<p>وحيث ثبت أنه قد حدث في ذلك الاجتماع مفاسد ومعاصي كبيرة من شرب للمسكر ورقص وغناء وموسيقى وضرب دفوف واحتكاكم رجال ونساء ، وهذه كلها محرمة بالكتاب والسنة بالإضافة إلى ما حصل في ذلك الاجتماع من ارتكاب جريمة قتل .</p>	
<p>وحيث صادق المدعى عليه على اعترافه شرعاً بالإضافة إلى إقراره أمام فضيلة ناظر القضية بصحة ما نسب إليه.</p>	
<p>وحيث أن الإقرار أقوى الأدلة.</p>	
<p>وحيث قنع بالحكم الصادر بحقه.</p>	
<p>وحيث جاء بدعوى المدعى العام أمام فضيلة ناظر القضية أن تلك الاستراحة قد أعدت وكراً للفساد وإحياء السهرات الآثمة إذ تبلغ المنائب بهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر بأنه ستحيا في تلك الليلة سهرة آثمة تدار فيها الخمور والموسيقى والدعارة وأحضار مجموعة من النساء اللاتي يمتهن الدعارة .</p>	
<p>وحيث ثبت من أوراق القضية ومن اعترافه أمام الدائرة بأنه هو الذي أقام تلك الحفلة وأنه كان يقوم على خدمة ضيوف ، كما هو ثابت بالقرار الشرعي وأوراق القضية كؤوس الخمور المسكرة المستوردة ومن المعلوم أيضاً أن الخمرة هي أم الخباث وقد لعن رسول الله صلى الله عليه وسلم الخمر ولعن فيها تسعة كما جاء في كتاب الأشربة</p>	

البيان	تسلسل تابع / أسباب الحكم
<p>من سنن أبي داود ج ٣ حديث رقم ٣٦٧٤ عن ابن عمر رضي الله عنهم قال قال رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم "لعن الله الخمر وشاربها وساقيها وبائعها ومبتاعها وعاصرها ومعتصرها وحاملها والمحمولة إليه" ومن هذا الحديث يتضح أن هذا الوعيد الشديد - اللعن - لم يقتصر على شارب الخمر فقط بل تعداه إلى كل من له علاقة موصولة لشربها ، وقد أتى الساقي في الدرجة الثانية مباشرة بعد الشارب في هذا الوعيد .</p> <p>وحيث ضبط بتلك الاستراحة سمعات كبيرة مثبتة على أعمدة وآل عزف " عود " وسبعة عشر دفأً وعشرون كأساً من الزجاج بعضها مملوء بشراب المسكر والبعض منها به كميات مختلفة كما ضبط بها أيضاً ست قوارير خمر مستوردة من نوع بلاك ليبل وقارورة من فودكا بالإضافة إلى سبعة كراتين خمر قد أفرغ ما بها .</p> <p>وحيث جاء بالقرار الشرعي أنه اتضح أن من حضر تلك الاستراحة قد حضر للفساد وإحياء السهرات الآثمة ، وحيث أن من الثابت أن المدعى عليه كان من ضمن من حضر .</p> <p>وحيث أن اجتماعه مع آخرين كان على مفسدة عظيمة وشر مستطير وبلاه وهدم للأخلاق والقيم الإسلامية .</p> <p>وحيث أن مسؤولية الموظف التأديبية لا تقتصر على ما يرتكبه من مخالفات في مجال عمله الوظيفي وإنما يسأل كذلك عما يصدر عنه خارج نطاق عمله الوظيفي متى كان ذلك السلوك يؤثر على سمعته الوظيفية وكرامته مما يعد هذا خروجاً منه على ما تقضي به المادة ١١/أ من نظام الخدمة المدنية .</p> <p>وحيث أن ما نسب إلى المدعى عليه على ضوء ما سبق ذكره يكون في حقه مخالفة مسلكية تستوجب مساءلته ومعاقبته تأديبياً .</p>	

البيان	سلسل
<p>وحيث أن الدائرة وهي في مجال تقدير العقوبة المناسبة بحقه تضع في اعتبارها ما ورد بالمادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين من أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة مع اعتبار السوابق الخ .</p> <p>وحيث أن المدعى عليه يعمل في جهاز الأمن فإن المفترض فيه أن يكون عيناً وعوناً على محاربة هذه المحرمات لا مقترباً لها وأن يكون أميناً ومحافظاً على الأمن والتقييد بالأنظمة والتعليمات وقبل ذلك ملتزماً بما شرع الله مجتنباً لما حرمته الله ونهى عنه لا مرتكباً للمحaram ومخالفاً للأنظمة .</p> <p>وحيث أن على المدعى عليه سابقة كما جاء بالحكم وأوراق القضية لكل ذلك رأت الدائرة معاقبته بالعقوبة المنصوص عليها بالمادة ٣٢/أولاً/٥ من نظام تأديب الموظفين وذلك على ضوء ما هو وارد بمنطق حكمها .</p>	تابع /أسباب الحكم
حكمت الدائرة بمعاقبة المدعى عليه بالفصل من الخدمة	منطق الحكم
<p>١ - من حيث أركان المخالفة التأديبية :</p> <p>مما سبق يتضح توافر أركان المخالفة- الركن الشرعي- الركن المادي - الركن المعنوي .</p> <p>٢ - من حيث أدلة الهيئة :</p> <p>واضحة ومنطقية ومعقولة .</p> <p>٣ - من حيث أسباب الحكم :</p> <p>واضحة وصريحة .</p> <p>٤ - هل وافق الحكم طلبات الهيئة :</p> <p>أ) طلبت الهيئة من ديوان المظالم معاقبة المتهم بالفصل من الخدمة وفقاً للمادة ٣٢/أولاً/٥ من نظام تأديب الموظفين .</p> <p>وافقت الدائرة الهيئة بمعاقبة المدعى عليه بالفصل من الخدمة وفقاً للمادة سالفه الذكر .</p>	<p>تحليل منطق الحكم</p>

البيان	سلسل
<p>رأي الباحث : يرى الباحث أن مقامه كالموظف سلوك يؤثر على سمعته الوظيفية وكرامته مما يعد هذا خروجاً منه على ما تقتضي به المادة ١١١/أ من نظام الخدمة المدنية ورغم أن المتهم اعترض على الحكم وقبل اعتراضه من قبل دائرة التدقيق شكلاً ورفضه موضوعاً وتأكيد الحكم بفصله من الخدمة بحكم دائرة التدقيق رقم ٨٨/ت/٢ لعام ١٤٢٢هـ واتفق مع ما انتهت إليه الهيئة والديوان من فصل الموظف لما هو بين في أدلة الهيئة وأسباب الدائرة التأديبية بديوان المظالم ، والله أعلم .</p>	تابع / تحليل مضمون الخدمة المدنية الحكم

القضية التاسعة جلب مواد مسکره بقصد الاستعمال

البيان	تسلسل
١٥/د/تا١ لعام ١٤٢٤ هـ .	رقم الحكم
١٥٨٩/١/ق لعام ١٤٢١ هـ	رقم القضية
<p>وقائع الدعوى تتلخص في أن فرع هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض أقام هذه الدعوى التأديبية ضد المذكور بموجب قرار الاتهام رقم ٣٩٤/٢٠١٣ ت لعام ١٤٢١هـ المرسل إلى الديوان رفق خطاب الفرع المذكور رقم ٤٣١٤ وتاريخ ١٤٢١/١٠/٢٢ ، وتضمن قرار الاتهام أن المدعى عليه المذكور أنه بتاريخ ١٤٢١/١/٢٤ بدائرة مدينة الرياض بمنطقة الرياض خرج على مقتضى الواجب الوظيفي وسلوك مسلكاً لا يتفق مع حسن السيرة والسلوك ولم يترفع عما يخل بشرف الوظيفة والكرامة بأن صدر بحقه القرار الشرعي رقم ١٤٢١/٣/١٢ وتاريخ ١٠/١٢/٢٠١٣ من المحكمة المستعجلة بالرياض القاضي بسجنه خمسة وأربعين يوماً وجلده مئة وخمسون جلدة تعزيزاً لجلبه عدد ثمان زجاجات تحتوي على مادة السكر أثناء قドومه من خارج المملكة بقصد الاستعمال وقد أيد الحكم بقرار هيئة التمييز رقم ١٣٧٤/ج/أ في ٦/٤/١٤٢١ . وصدر توجيه الإمارة رقم ٣٣٧٧٧ وتاريخ ١٤٢١/٥/١٢ هـ بإنفاذ ما تقرر شرعاً .</p>	<p>وقائع القضية</p> <p>أدلة الاتهام التي أورتها الهيئة</p> <p>طلبات الهيئة</p>
<p>١ - صدور الحكم الشرعي رقم ١٠/١٢/٢٠١٣ من المحكمة المستعجلة بالرياض بحقه .</p> <p>٢ - اعتراف المتهم في التحقيقات .</p> <p>٣ - صدور أمر الأمارة المشار إليه .</p>	<p>أدلة الاتهام التي أورتها الهيئة</p>
<p>يطلب فرع هيئة الرقابة والتحقيق معاقبة هذا الموظف تأديبياً وفقاً للمادة (٥/أولاً/٣٢) من نظام تأديب الموظفين .</p>	<p>طلبات الهيئة</p>

البيان	تسلسل أسباب الحكم
<p>استناداً لما نصت عليه المادة التاسعة عشرة من قواعد المراقبات والإجراءات أمام ديوان المظالم ، فقد قررت الدائرة المضي في إجراءات محاكمة المدعى عليه ، وحيث إن المذكور لم يمثل على الإطلاق أمام هذه الدائرة في الدعوى الماثلة ، فإن الحكم الصادر بحقه يكون غيابياً استناداً لمفهوم المخالفة للمادة عشرين من قواعد المراقبات والإجراءات أمام ديوان المظالم .</p>	
<p>وحيث إن فرع هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض يطلب معاقبة الموظف المذكور تأديبياً وفقاً لنص المادة (٣٢/أولاً/٥) من نظام تأديب الموظفين .</p>	
<p>وحيث إن جهة عمل المدعى عليه (الخطوط السعودية) قد أفادت بخطابها رقم ٥١٩/٤٢٣/٢٢/١٤٣٥ و تاريخ ١٤٢٣/٤/٣ أنه تم طي قيده لانقطاعه عن العمل عملاً بنص المادة ٢/١٢/٣٠ من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية.</p>	
<p>وحيث إن الدائرة لا تجد في نصوص أنظمة الخدمة المدنية ما يتعارض مع هذا الإجراء الذي قامت به جهة عمل المدعى عليه بل إن هذا الإجراء متفق مع المادة المشار إليها أعلاه . وبالتالي فلما أصبح المدعى عليه منفكاً عن الوظيفة ولا يمكن معاقبته بالعقوبات الخاصة بالموظفي المنصوص عليها في المادة (٣٢/أولاً) من نظام تأديب الموظفين .</p>	
<p>وحيث إن المدعى عليه صدر بحقه القرار الشرعي رقم ١٠/١٢٢ و تاريخ ١٤٢١/٣/١٢ من المحكمة المستعجلة بالرياض القاضي بسجنه خمسة وأربعين يوماً وجلده مئة وخمسين جلدة تعزيراً لجلبه عدد ثمان زجاجات تحتوي على مادة المسكر أثناء قドومه من خارج المملكة بقصد الاستعمال وأيد الحكم من محكمة التمييز وصدر توجيه الإمارة بإيقافه .</p>	
<p>وحيث إن الثابت أن المدعى عليه قد ارتكب هذه المخالفة وهو موظف ، وحيث إن مسؤولية الموظف التأديبية لا تقتصر على ما يرتكبه من مخالفات في مجال عمله الوظيفي وإنما يسأل كذلك بما صدر عنه خارج نطاق عمله الوظيفي متى كان ذلك السلوك يؤثر على سمعته الوظيفية .</p>	

البيان	سلسل منطق الحكم
<p>حكمت الدائرة غيابياً بمعاقبة المدعى عليه / بالحرمان من العودة للخدمة المدنية مدة ثلاثة سنوات ، وبالله التوفيق وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .</p>	
<p>١ - من حيث أركان المخالفه التأديبية ... مما سبق يتضح توافر أركان المخالفه ، الركن الشرعي - الركن المادي - الركن المعنوي</p> <p>٢ - من حيث أدلة الهيئة ... واضحة ومنطقية ومعقولة .</p> <p>٣ - من حيث أسباب الحكم ... واضحة وصريحة .</p> <p>٤ - هل وافق الحكم طلبات الهيئة :</p>	<p>تحليل منطق الحكم</p>
<p>١ - طلبت الهيئة من الديوان معاقبة المتهم تأديبياً الموظف / وفقاً للمادة ٣٢/أولاً من نظام تأديب الموظفين .</p> <p>٢ - حكمت الدائرة بحرمان الموظف / من العودة إلى العمل ثلاثة سنوات .</p>	
<p>١ - تلاحظ أن الهيئة طلبت فصل الموظف ... من الخدمة .</p> <p>٢ - الموظف تم طي قيده من عمله لانقطاعه عن العمل عملاً بنص المادة ٣٠/١٢ من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية .</p> <p>٣ - أما الدائرة التأديبية بديوان المظالم ، فقد استندت لما نصت عليه المادة (٣٣) من نظام تأديب الموظفين واختارت إحدى العقوبتين المنصوص عليهاما في المادة المذكورة وهي حرمانه من العودة إلى العمل ثلاثة سنوات .</p> <p>٤ - إن ما حصل على الموظف / من عقوبات ليس فيها تعارض لأن عمله طوى قيده لانقطاعه عن العمل وما تطلبه الهيئة من الدائرة نتيجة ما ارتكبه الموظف من مخالفات خرج بها على مقتضى الواجب الوظيفي وسلك مسلكاً لا يتفق مع حسن السيرة والسلوك ولم يترفع عما يخل بشرف الوظيفة والكرامة على النحو المبين سابقاً والله أعلم .</p>	<p>رأي الباحث :</p>

القضية العاشرة حيازة واستعمال حبوب مخدرة

البيان	تسلسل
رقم الحكم	رقم القضية
<p>تتلخص وقائع الدعوى في أن فرع هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة القصيم أقام هذه الدعوى التأديبية ضد المذكور بموجب قرار الاتهام رقم ١٨/٢٠١٤ ت لعام ١٤٢٣ هـ المرسل إلى الديوان رفق خطاب الفرع المذكور رقم ٢١/٥٢٤ وتاريخ ١٤٢٣ هـ وتضمن قرار الاتهام أن المدعى عليه وبتاريخ ١٤٢٣/٤/١٢ هـ بدائرة مدينة بريدة بمنطقة القصيم خرج على مقتضى الواجب الوظيفي وارتكب ما يسيء إلى سمعة الوظيفة وكرامتها وسلوكه مسلكاً لا يتفق مع حسن السيرة والسلوك لصدور القرار الشرعي رقم ٢/٢٥٥ وتاريخ ١٤٢٢/٨/٢٢ هـ من المحكمة المستعجلة ببريدة القاضي بجلده خمس وسبعين جلدة تعزيزاً لثبوته إدانته بترويج عشر حبات إمفيتامين محظورة وحيازة ثلاثة وخمسة عشر حبة ونصف الحبة مماثلة لقصد الاستعمال وصدر أمر إمارة منطقة القصيم بسجنه ستة أشهر وتغريميه ألف ريال ومنعه من السفر خارج المملكة لمدة سنتين .</p>	وقائع القضية
<p>١ - ما قضى به القرار الشرعي الصادر بحق المذكور .</p> <p>٢ - خروجه على مقتضى الواجب الوظيفي لمخالفته للمادتين ١١/أ و ١٥ من نظام الخدمة المدنية وكذا فقده حسن السيرة والسلوك حسب المادة ٤/د من نظام الخدمة المدنية .</p> <p>٣ - صدور أمر إمارة منطقة القصيم رقم ٢٦٥٢٩ في ١٣/١١/١٤٢٢ هـ بإنفاذ ما تقرر شرعاً بحق المتهم المذكور .</p>	أدلة الاتهام
<p>وانتهى فرع الهيئة في قرار الاتهام إلى طلبه من ديوان المظالم معاقبة المتهم بالفصل من الخدمة طبقاً للمادة (٥/أولاً/٣٢) من نظام تأديب الموظفين .</p>	طلبات الهيئة

البيان	تسلسل الحكم
<p>حيث تم إطلاع الدائرة على أوراق القضية بما فيها صورة القرار الشرعي - على ما ورد تفصيلاً - المتضمن ثبوت إدانة المدعى عليه بحيازة الحبوب المحظورة الواردة بدعوى المدعى العام لغرض الترويج والاستعمال ومجازاته عن الاستعمال بجلده خمس وسبعين جلدة تعزيزاً عليناً والمؤيد من محكمة التمييز بالإضافة إلى صدور أمر نائب وزير الداخلية المتضمن سجنه ستة أشهر وتغريميه ألف ريال وإنفاذ الجلد المقرر بحقه شرعاً.</p> <p>وحيث أن ضرر بيع هذه الحبوب لا يقتصر على البائع وحده بل يتعداه إلى آخرين .</p> <p>وحيث أن عدد الحبوب المحظورة والمعدة للاستعمال كثيرة فقد بلغت ٣١٥,٥ حبة .</p> <p>وحيث أن مسؤولية الموظف التأديبية لا تقتصر على ما يرتكبه من مخالفات في مجال عمله الوظيفي وإنما يسأل كذلك عما يصدر عنه خارج نطاق عمله الوظيفي متى كان ذلك السلوك يؤثر على سمعته الوظيفية وكرامته مما يعد خروجاً منه على ما تقضي به المادة ١١/أ من نظام الخدمة المدنية .</p> <p>وحيث أن ما ثبت بحق المدعى عليه على ضوء ما ورد بالقرار الشرعي المذكور يشكل في حقه مخالفة مسلكية يستحق عليها المساءلة والمعاقبة التأديبية .</p> <p>وحيث أن الدائرة وهي في مجال تقدير العقوبة المناسبة بحقه تضع في اعتبارها ما ورد في المادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين من أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة الخ .</p> <p>وحيث أن المذكور من أرباب السوابق ، فقد وجد له سابقة سكر ، لذا وبناء على ما تقدم تقضي الدائرة بمعاقبة المدعى عليه بالعقوبة المنصوص عليها بالمادة ٣٢/أولاً/٥ من نظام تأديب الموظفين على ضوء ما هو وارد بمنطق حكمها</p>	أسباب الحكم
حكمت الدائرة بمعاقبة المتهم المذكور بالفصل من الخدمة المدنية .	منطوق الحكم

البيان	سلسل
<p>١ - من حيث أركان المخالفة التأديبية ... مما سبق يتضح توافر أركان المخالفة ١ - الركن الشرعي - الركن المادي - الركن المعنوي</p> <p>٢ - من حيث أدلة الهيئة ... واضحة ومنطقية ومعقولة.</p> <p>٣ - من حيث أسباب الحكم ... واضحة وصريحة.</p> <p>٤ - هل وافق الحكم طلبات الهيئة:</p>	<p>تحليل مضمون الحكم</p>
<p>١ - طلبت الهيئة من ديوان المظالم معاقبة المتهم بالفصل من الخدمة طبقاً للمادة ٣٢/أولاً/٥ من نظام تأديب الموظفين .</p> <p>٢ - وافقت الدائرة الهيئة على ما طلبه بمعاقبة المتهم بالفصل من الخدمة طبقاً للمادة ٣٢/أولاً/٥ من نظام تأديب الموظفين .</p>	<p>رأي الباحث :</p>
<p>١ - الموظف يتعاطى المخدرات ويروجها .</p> <p>٢ - الموظف من أرباب السوابق .</p> <p>٣ - إن ما تضمنته أحد حيثيات الدائرة أن ضرر بيع مثل هذه ، لا يقتصر على البائع وحده بل يتعداه إلى أشخاص آخرين .</p>	
<p>عليه ما طلبته الهيئة وما حكمت به الدائرة وما صدر بحق المذكور من عقوبة تتلاءم مع ما قام به من مخالفات وفقاً للمادة ٣٤ من نظام ديوان المظالم ... والله أعلم.</p>	

الخاتمة

أخيراً ، فقد تطرقت في بحثي إلى موضوع مهم يهم كثيراً من أبناء المجتمع ، ألا وهو إجراءات هيئة الرقابة والتحقيق والادعاء أمام الدوائر التأديبية وديوان المظالم ، دراسة مقارنة مع النيابة الإدارية في مصر ، ولقد تناولت في هذا البحث تنظيم جهات التحقيق في القضايا الإدارية في كل من المملكة ومصر ، وكذلك اختصاصاتها كما تناولت إجراءات التحقيق ثم عرجت مرة أخرى على الإجراءات التي تتخذها هيئة الرقابة والتحقيق والنيابة الإدارية في الدعاوى التأديبية التي تعرض على القضاء الإداري في كل من المملكة ومصر . ثم قارنت بين الدعاوى المرفوعة أمام السلطات القضائيةتين الإداريتين في كل من المملكة ومصر، خلال رحلتي العلمية أثناء هذا البحث . توصلت إلى النتائج التالية:

- ١ - إن الأنظمة والقوانين بين النظامين المصري والسعودي تكاد تكون واحدة نتيجة التشابه الكبير بينهما .
- ٢ - مبدأ المشروعية في الأنظمة التأديبية " لا عقوبة إلا بنص " .
- ٣ - تميز النظام التأديبي باهتمامه بالضمانات التأديبية على النحو الوارد ذكره في البحث ، كما أن الضمانات تبدأ من بداية التحقيق إلى نهاية المحاكمة .
- ٤ - تسقط الدعوى التأديبية في المملكة بمضي فترة زمنية محددة على عكس ذلك في الدعوى الجنائية ، رغم أنها تسقط الدعوى التأديبية والجنائية بمضي فترة زمنية محددة في النظام المصري .
- ٥ - لم ينص على التصرف بالحفظ في القضايا التأديبية في أنظمة المملكة .
- ٦ - إن النظام في المملكة بالنسبة للقضايا التأديبية من حق المتهم أن يطلب إعادة النظر في قضية إذا ظهر ما يبرئه من الأدلة ولم يقف الأمر عند هذا ، بل جعل النظام ممثل الادعاء رغم أنه خصم للمتهم أن يطلب إعادة النظر في قضية المتهم إذا ظهر من الأدلة ما يثبت براءته ، وهذا يدل على قمة العدل والإنصاف ، ويرى الباحث أنه من المفترض أن يعمم ذلك في جميعمحاكم المملكة والله أعلم .

التوصيات

- ١ - من المفترض أن لا يتم فصل الموظف إلا بعد سابقتين فأكثر لما يترب على الفصل من آثار على المحكوم عليه وعلى أسرته.
- ٢ - نقل القضايا الجنائية من هيئة الرقابة والتحقيق أمثال التزوير - الاختلاس - تزييف العملة، إلى هيئة التحقيق والادعاء بحكم أنها صاحبة اختصاص أصيل في القضايا الجنائية .
- ٣ - تمديد ميعاد الاعتراض على الأحكام بمدة لا تقل عن خمسة وأربعين يوماً حتى يعطى المدعى عليه فرصة الدفاع عن نفسه والتحضير اللازم والاستعانة بمن يساعدده، إذا رغب في أن يبحث عن محام وحتى لا تفوته فرصة الاعتراض التي ربما تنتهي لمصلحة المتهم.
- ٤ - أوصي بأن يتم إعداد نظام تأديبي موحد في المملكة العربية السعودية يتم معرفته من قبل المدعي والمدعى عليه ، وأن يعرف الموظف ما له وما عليه ، وأن يكون واضحاً و بعيداً عن التعقيдات ، وأن يكون معتملاً في النصوص والمواد الخاصة بالعقوبة لأن الهدف التقويم والإصلاح .
- ٥ - أن يستفاد من أنظمة الدول العربية في نظام التأديب والتي لا تتعارض مع الشريعة الإسلامية .
- ٦ - أن يعطى لcadre هيئة الرقابة والتحقيق نفس cadre الذي تتمتع به هيئة التحقيق والادعاء العام من حيث الامتيازات التي لا توجد لأعضاء هيئة الرقابة والتحقيق.
- ٧ - أن تعاد صياغة قرارات الاتهام الصادرة من قبل هيئة الرقابة والتحقيق، وكذلك صياغة الأحكام الصادرة من ديوان المظالم بحيث تكون مرتبة وسهلة، وأن تتجنب الإطالة، فإن المتهم أدرى بقضيته، وممثل الادعاء والدائرة في الديوان بأيديهما كامل أوراق القضية، فيجب أن يكون هناك

وَقَائِعٌ مُختَصَّرَةٌ وَمُوَادٌ وَأَسْبَابٌ وَمُنْطَوِقٌ حُكْمٌ لَا تَتَجَازُ صَفَحتَيْنِ حَتَّى يَتَاحَ
لِلْمُعْتَرَضِ عَلَى فَهْمِهِمَا.

٨ - أَنْ تُنْشَرَ أَحْكَامُ دِيَوَانِ الْمُظَالَّمِ بَعْدَ أَنْ يَتَمَ طَمْسُ الْأَسْمَاءِ مِنْهَا لِلْفَائِدَةِ
وَالْإِطْلَاعِ .

٩ - أَنْ تَسْقُطَ الدَّعْوَى بِمَضِيِّ سَنَةٍ مِنْ عِلْمِ الرَّئِيسِ الْمُخْتَصِّ أَوْ بَعْدِ ثَلَاثَ
سَنَوَاتٍ أَيْمَانًا أَقْرَبَ .

١٠ - أَنْ يَتَمَ مَحْوُ الْعَقوَبَةِ بِغَيْرِ طَلْبٍ مِنَ الْمُخَالَفِ لِعدَمِ مَعْرِفَةِ الْكَثِيرِ بِالْأَنْظَمَةِ
وَأَنْ يَتَمَ سَقْوَطُهَا تَلَاقَيًّا إِذَا حَصَلَ عَلَى تَقْدِيرٍ مُمْتَازٍ خَلَالِ سَنَتَيْنِ
مُتَتَابِعَتَيْنِ وَخَلَالِ ثَلَاثَ سَنَوَاتٍ إِذَا كَانَ التَّقْدِيرُ جَيْدًا فَأَكْثَرَ .

المراجع

أولاً: المراجع العامة:

- المحامي موريس نخله ، الدكتور روحى البعلبكي ، المحامي صلاح مطر -
القاموس القانوني الثلاثي - منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ٢٠٠٢ م.
- ابن منظور ، جمال الدين ، محمد مكرم ، لسان العرب ط ٢ ، ج ٣ ، دار إحياء التراث ، بيروت ١٤١٧ هـ .
- رجب عبد الجود إبراهيم ، معجم المصطلحات الإسلامية في المصباح المنير ، دار الآفاق العربية ، القاهرة ، ١٤٢٣ هـ - ٢٠٠٢ م.
- الفيومي ، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير ، تصحيح محيي الدين عبد الحميد ، مكتبة عيسى الحلبي ، القاهرة ج ١ ١٩٢٩ م .
- محمد محيي الدين عوض ، حقوق الإنسان في الإجراءات الجزائية ، د.ن.
١٩٨٩ م .
- معجم القانون ، مجمع اللغة العربية الهيئة العامة لشئون المطبع الأميرية ، ١٤٢٠ هـ - ١٩٩٩ م.

ثانياً: المراجع الخاصة:

- التويجري أحمد إبراهيم بن عبد العزيز ، ديوان المظالم ، دراسة نظرية تطبيقية ، معهد الإدارة العامة . الرياض ١٤٠٥ هـ .
- الحلو، ماجد راغب، "علم الإدارة" ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، ٢٠٠٤ م.
- الطماوي سليمان محمد ، القضاء الإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ١٩٨٧ م.
- المشعل عمر بن حمد ، سلطة ديوان المظالم في توصيف التهمة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ١٤١٩ هـ .

- الطماوي سليمان محمد ، دروس في القضاء الإداري، قضايا التعويض، طرق الطعن في الأحكام ، دار الفكر العربي ، القاهرة ١٩٧٤ م .
- العتوم د. منصور إبراهيم ، المسئولية التأديبية للموظف العام ، الطبعة الأولى د.ن عام ١٤٠٤ هـ ، ١٩٨٤ م .
- العريفي ، سعود بن عبد العزيز ، آثار الجريمة الجنائية في أوضاع الموظف العام بالمملكة معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤٢٢ هـ.
- الفحل، عبد الرزاق علي ، القضاء الإداري (قضاء المظالم وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة) ، دار النوازع – جدة ط ٢ - ١٤١٤ هـ .
- حجازي، عبد الفتاح بيومي، أصول التحقيق الجنائي والتأديبي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ٢٠٠٣ م
- خليفة د. عبد العزيز عبد المنعم ، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، (د. ن) الإسكندرية ٢٠٠٣ م.
- خليفة عبد العزيز عبد المنعم ، المراقبات الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ٢٠٠٥ م.
- سعادة سمير إبراهيم ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، دار الكتب القانونية ، المحلة الكبرى ، ١٩٩٤ م.
- عبد الرءوف عبد المتولي - اختصاص المحاكم التأديبية ، دار المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤ م.
- علي الدين زيدان ، محمد السيد أحمد ، الموسوعة الشاملة في شرح القانون الإداري ، المكتب الفني للإصدارات القانونية ، القاهرة ، ٢٠٠١ م.
- عبد الله بن راشد السنيد ، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، مطبع الحميضي، الرياض ، ((د.م.ن)) ط (١٠) ١٤٢٤ هـ
- م ٢٠٠٣ .

- عبيدي محمد الأمين ، اختصاصات ديوان المظالم في مجال التأديب، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤١٧هـ.
- محمد مختار علي مختار، التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤١٢هـ.
- أ.د. محمد نعيم ياسين ، نظرية الدعوى بين الشريعة الإسلامية ، وقانون المراقبات المدنية والتجارية ، دار عالم الكتب ، الرياض ، ١٤٢٣هـ - ٢٠٠٣م.
- ممدوح طنطاوي ، الجرائم التأديبية الولاية والاختصاص ، المكتب الجامعي للحديث ، الإسكندرية ، ٢٠٠١م.
- ياقوت محمد ماجد، شرح الإجراءات التأديبية منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤م
- ثالثاً : البحث والرسائل العلمية :
- د. عمرو فؤاد أحمد بركات ، السلطة التأديبية دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه عين شمس ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، ١٩٧٩م.
- فهمي عزت ، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه ، القاهرة ، ١٩٨٠م.
- محمد بن عبد القادر شيبة الحمد، الولاية القضائية لدى ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية رسالة دكتوراه من المعهد العالي للقضاء قسم السياسة الشرعية ، عام ١٤٠٩هـ.
- مليكة الصاروخ ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٨٤م.
- رابعاً: الدوريات العلمية :
- الجريوع أيوب، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي، مجلة الإدارة العامة، دورية علمية متخصصة ومحكمة، معهد الإدارة العامة، المجلد الرابع والأربعون، العدد الأول، محرم ١٤٢٥هـ.

- الصواف محمد ماهر، السلطة المختصة بتأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية مقارنة، الإدارة العامة، مجلة علمية متخصصة ومحكمة العدد (٥٨) شوال ١٤٠٨هـ.
- خامساً: الأنظمة واللوائح في المملكة العربية السعودية :
- النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية والصادر بالأمر الملكي رقم أ/ ٩٠ في ٢٧/٨/١٤١٢هـ.
 - نظام تأديب الموظفين والمذكرة التفسيرية بالمرسوم الملكي م/٧ في ١٣٩١/٢/١هـ .
 - نظام ديوان المظالم ومذكرته الإيضاحية صادرة بالمرسوم م/٥١ في ١٤٠٢/٧/١٧هـ .
 - نظام مجلس الخدمة المدنية ونظام الخدمة المدنية المرسوم م/٤٨ في ١٣٩٧/٧/١٠هـ .
 - نظام البريد ولوائحه التنفيذية - المرسوم الملكي رقم م/٤ في ١٤٠٦/٢/٢١هـ .
 - قواعد المراقبات والإجراءات أمام ديوان المظالم الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (١٩٠) وتاريخ ١٤٠٩/١١/١٦هـ.
 - اللائحة الداخلية لجهاز الرقابة والتحقيق، الصادرة برقم ١/٣/١٣١٣٦ في ١٣٩٢/٧/١هـ .
 - لائحة انتهاء الخدمة والصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٨١٣/١ وتاريخ ١٤٢٣/٨/٢٠هـ.

والصلوة والسلام على رسول الله ،،،

الملحق

وأخيراً وبعد حمد الله فإنني بعد أن أتممت هذا البحث رأيت أنه من المناسب أن أضيف ملحق للأنظمة واللوائح التي لا تكاد صفحة من صفحات هذا البحث أن تخوا منها وهي:

- نظام تأديب الموظفين والمذكرة التفسيرية بالمرسوم الملكي م/٧ في ١٤٩١/٢/١ هـ .
- قواعد المراقبات والإجراءات أمام ديوان المظالم الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (١٩٠) وتاريخ ١٤٠٩/١١/٦ هـ .
- اللائحة الداخلية لهيئة الرقابة والتحقيق، الصادرة برقم ١/٣/١٣١٣٦ في ١٤٩٢/٧/١ هـ .
- لائحة انتهاء الخدمة والصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٨١٣/١ و تاريخ ١٤٢٣/٨/٢٠ هـ .

حتى يستنير القارئ بهذه الأنظمة واللوائح عندما يرغب الرجوع إليها وهذا إجتهاد مني فإن كنت أصبت فهذا بتوفيق الله وإن كنت أخطأت فهذا من نفسي والشيطان.

الباحث

والحمد لله رب العالمين،،،

المملكة العربية السعودية

هيئة الرقابة والتحقيق

اللائحة الداخلية

المملكة العربية السعودية

ديوان رئاسة مجلس الوزراءالرقم : ١٣١٣٦ / ٣ / ٢٠١٣

التاريخ : ٩٢/٧/١ هـ

التابع : ١٣

صاحب المعالي وزير الدولة ورئيس هيئة الرقابة والتحقيق

اطلعنا على خطاب سمو وزير المالية والاقتصاد الوطني رقم ٢٢٢٣ / ع / ٩٢ في
١٣٩٢/٦/٢٠ هـ المشفوع به المحضر المتخد من قبل سموه ومعاليكم بشأن ما
توصلتم إليه من الاتفاق على مشروع اللائحة الداخلية لهيئة الرقابة والتحقيق
والمرفق صورة منه والمكونة من ثلاثة عشر صفحة وليوافقتنا على ذلك يعتمد
انفاذه والتمشى بموجبه،“

رئيس مجلس الوزراء

نسخة لسمو وزير المالية والاقتصاد الوطني.

نسخة لمعالي وزير الدولة ورئيس ديوان الموظفين العام.

نسخة لمعالي وزير الدولة ورئيس هيئة التأديب .

هيئة الرقابة والتحقيق الائحة**الداخلية للهيئة****الباب الأول****التشكيل**

تشكل أجهزة هيئة الرقابة والتحقيق على النحو التالي :

أولاً : رئيس هيئة الرقابة والتحقيق ويرتبط به مباشرة ما يلي :

- ١ - وكلاء الهيئة.
- ٢ - مكتب رئيس الهيئة.
- ٣ - مكتب المستشارين.
- ٤ - إدارة تسجيل القضايا والتقارير.
- ٥ - الإدارة العامة.
- ٦ - فروع الهيئة بالمناطق (المكاتب الفرعية).

ثانياً : وكيل الهيئة لشئون الرقابة ويرتبط به مباشرة ما يلي :

- ١ - مكتب الوكيل لشئون الرقابة.
- ٢ - إدارة الرقابة الإدارية.
- ٣ - إدارة الرقابة المالية.

ثالثاً : وكيل الهيئة لشئون التحقيق ويرتبط به مباشرة ما يلي :

- ١ - مكتب الوكيل لشئون التحقيق.
- ٢ - إدارة التحقيق.
- ٣ - إدارة الإدعاء.

رابعاً : الإدارة العامة وت تكون من :

- ١ - شئون الموظفين.
- ٢ - الشئون المالية.
- ٣ - المستودعات والمشتريات.
- ٤ - الخدمات والاستعلامات.
- ٥ - مركز الاتصالات.

الباب الثاني الاختصاصات

المادة الأولى :

تشكل أجهزة الرقابة والتحقيق وتبادر إجراءاتها واحتياصاتها على النحو المبين في نظام التأديب وفي هذه اللائحة وفيما يصدره رئيس الهيئة من قرارات تنفيذية وتعليمات تنظيمية تهدف إلى تطوير وتنسيق وتحقيق المهام المنوطة بالهيئة.

المادة الثانية :

رئيس هيئة الرقابة والتحقيق هو المسئول عن الإشراف على أعمال الهيئة وتنظيم وإدارة وأعمالها ولهم سلطة وصلاحيات الوزراء ورؤساء الدوائر المستقلة في حدود النظم المعمول بها وهذه اللائحة. ولهم أن ينوب عنه وكلاء الهيئة أو أحدهم في بعض صلاحياته.

ومن مهامه أيضاً بالإضافة إلى ما أسند إليه نظام تأديب الموظفين ما يلي :

- ١ - يتم عن طريق رئيس الهيئة الاتصال بالجهات العليا والوزارات كما يتم عن طريق رئيس الهيئة إحالة المعاملات والقضايا إلى أجهزة الهيئة المختصة .

- ٢ - إصدار القرارات والتعليمات الالزمة لترتيب وتنظيم العمل وتحقيق التنسيق بين نشاطات أجهزة الهيئة والأجهزة الحكومية المختصة والإشراف على إعداد خطط وبرامج العمل ومتابعة تنفيذها من قبل جميع العاملين في جهاز الهيئة .
- ٣ - الإشراف على إعداد مشروع ميزانية الهيئة .
- ٤ - بحث الشكاوى وإجراء التحريات وإتخاذ ما يراه في أي مخالفة مالية أو إدارية من أي وحدة من وحدات الإدارة الحكومية أو أية مؤسسة أو شركة تخضع لرقابة الدولة .
- ٥ - تحديد الطرق والأساليب الخاصة بتقديم الشكاوى والتحريات وطريقة تسلمهما والتصرف فيها وتقرير مدى التحقيق فيها وطريقته.
- ٦ - يجوز لأسباب جدية أن يفحص سجلات ووثائق الوحدات الإدارية كما يجوز له دخول المراقب العام وتفتيشها وذلك بعد أخطار الجهة المختصة.
- ٧ - إصدار طلب استدعاء يلزم أي شخص بالحضور وأداء الشهادة أو تقديم وثائق يرى أنها تتعلق بموضوع التحقيق الذي يجريه فإن كان موظفاً يكون استدعائه عن طريق مرجعه.
- ٨ - إنشاء فروع أخرى للهيئة متى اقتضت مصلحة العمل ذلك وذلك بالاتفاق مع الجهات المعنية.
- ٩ - لرئيس الهيئة عند الحاجة الاستعانة بغير منسوبى الهيئة من المختصين بطريق الندب على أن تدفع الهيئة للشخص المندوب مدة عمله فيها مكافأة اضافية على راتبه تعادل ثلاثين في المائة من الراتب وذلك في حدود الاعتمادات المقررة.

المادة الثالثة :

مكتب رئيس الهيئة :

يقوم هذا المكتب بالأمور المعتمد أن تقوم بها مكاتب الوزراء أو رؤساء الإدارات المستقلة مع مراعاة الاعتبارات الخاصة بأعمال الهيئة.

المادة الرابعة :

مكتب المستشارين :

ويرتبط هذا المكتب برئيس الهيئة مباشرة ويضم عدداً من المستشارين يحدد عددهم وتخصيصاتهم وفقاً لمتطلبات العمل ويرأسهم كبير للمستشارين ويعهد إلى المكتب بالأعمال الآتية:

- ١ - دراسة الموضوعات والقضايا التي تحال من الرئيس أو أحد الوكلاء وإبداء الرأي النظامي فيها.
- ٢ - تقديم المشورة في ما تتطلبه أعمال الهيئة من استشارات.
- ٣ - مراجعة القضايا المقترح حفظها وابداء الملاحظات حول التصرف فيها.
- ٤ - معاونة المحققين فيما قد يتطلبونه من استشارات وتوجيهات.
- ٥ - تمثيل هيئة الرقابة والتحقيق في اللجان الاهامة.
- ٦ - تمثيل هيئة الرقابة والتحقيق في القضايا ذات الأهمية الخاصة أمام هيئة التأديب ويكون ذلك بتكليف من رئيس الهيئة أو من يفوضه بذلك..
- ٧ - إعداد مشروعات التعليمات والقرارات التي يصدرها الرئيس وكذلك إعداد التقرير السنوي للهيئة بالتعاون مع مختلف أجهزتها.
- ٨ - إعداد قرارات الإحالات إلى هيئة التأديب.

المادة الخامسة :

إدارة تسجيل القضايا والتقارير :

ترتبط هذه الإدارة برئيس الهيئة مباشرة وتحتفظ بما يحال إليها من قضايا ومستندات وتحتخص بما يلي :

- ١ - الاحفاظ بالقضايا المحالة إليها مع تصنيفها وتسجيلها ومتابعة ما يحتاج منها إلى إجراءات.
- ٢ - قيد القضايا المحالة لهيئة التأديب بالترتيب الرقمي في سجل القضايا السنوي من واقع قرار الإحالة ويؤشر فيه بمضمون قرار هيئة التأديب وتحتفظ بنماذج وصور وافية للقضايا المحالة لـ هيئة التأديب وتشمل على الأخص قرار الإحالة والصور الإضافية للمستندات.
- ٣ - تزويد رئيس الهيئة ووكالاتها والمستشارين بكل ما يطلب منها من معلومات.
- ٤ - إعداد بيانات إحصائية تفصيلية كل ستة شهور ترفعها لرئيس الهيئة عن القضايا المحالة إليها خلال تلك الفترة.
- ٥ - الاحفاظ بصورة من كل تقرير أعد من قبل الإدارات.

المادة السادسة :

وكيل الهيئة لشئون الرقابة :

وهو المشرف والمسؤول المباشر عن أعمال الرقابة وإدارتها ويتولى تنظيم العمل وتوجيهه بواسطة المسؤولين في إدارته وتوجه إليه المعاملات الخاصة بالرقابة لاتخاذ اللازم بشأنها وفقاً لنظام تأديب الموظفين وهذه اللائحة ويرفع التقارير والنتائج لرئيس الهيئة ويمارس الصلاحيات المفوضة له من رئيس الهيئة.

كما أن من مهامه :

- ١ - وضع الإجراءات والوسائل الالزمة لراغبة السرية التامة في الأعمال التي تتطلب ذلك.
- ٢ - الإشراف على وضع التقارير السرية والدورية عن موظفي الرقابة الدائمين والموقترين واقتراح ما يتخذ بشأنهم في حينه.
- ٣ - الإشراف على إعداد وتنظيم السجلات والبطاقات والملفات الالزمة لتنظيم العمل في أقسام جهاز الرقابة وتسهيله.
- ٤ - رفع تقرير دوري كل ستة شهور إلى رئيس الهيئة متضمناً نشاطات أقسام جهاز الرقابة وأعماله ومدى ما قد يواجهه من صعوبات واقتراح وسائل التحسين والتطوير.
- ٥ - القيام بالمهام التي يكلفه بها رئيس الهيئة.

المادة الرابعة :

مكتب الوكيل لشؤون الرقابة :

يقوم هذا المكتب بالأمور المعتادة التي تتناولها المكاتب الخاصة للوكلاء ويعتبر كسكنترارية للأعمال ويرتبط مباشرة به.

المادة الثامنة :

إدارة الرقابة الإدارية :

ترتبط مباشرة بوكيل الهيئة للرقابة ومع عدم الإخلال باختصاصات ديوان الموظفين العام والإدارة المركزية للتنظيم والإدارة تختص هذه الإدارات بما يلي :

- ١ - الكشف عن المخالفات الإدارية واتخاذ الإجراءات الالزمة بشأنها.
- ٢ - مراقبة تفويض الصالحيات والمسؤوليات وفقاً للنظم المعتمدة واللوائح المقررة والقرارات الصادرة المنظمة لذلك .

- ٣ - الكشف عن المخالفات الناتجة عن التقصير في الرقابة الداخلية في الوحدات الإدارية.
- ٤ - اقتراح وسائل العلاج الازمة في حالة وقوع حوادث الإهمال أو المخالفات الإدارية وإحالتها للجهات المختصة.
- ٥ - التعاون مع ديوان الموظفين العام في الكشف عن المخالفات الخاصة بشئون الموظفين فيما يتعلق بشرعيتها كالتعيين والترقية والعلاوات والبدلات وما في حكمها.
- ٦ - إبلاغ الجهات المختصة عن مواطن القصور في التنظيم التي تتكشف لها من خلال أعمالها وذلك بالاتصال بالجهات المتخصصة لإعادة التنظيم بما يكفل حسن سير العمل.
- ٧ - التعاون مع ديوان المراقبة العامة عند اكتشافه لمخالفات إدارية أثناء مباشرته لختصاته المالية.
- ٨ - فحص الإخباريات والشكاوي المتعلقة بالنواحي الإدارية.

المادة التاسعة :

إدارة الرقابة المالية :

ترتبط مباشرة بوكيل الهيئة لشئون الرقابة وتحتكر بالكشف عن المخالفات المالية التي لا تخضع لرقابة الجهات المسؤولة عن الصرف - وزارة المالية والاقتصاد الوطني وديوان المراقبة العامة - بحيث لا يكون قيامها بوظيفتها تكراراً لما تقوم به الجهات المشار إليها، ولتحديد الاختصاصات فستقوم الجهات الثلاثة بالاتفاق فيما بينها بإعداد محضر لهذا الغرض يرفع إلى صاحب الجلالة رئيس مجلس الوزراء لطلب اقراره.

المادة العاشرة :

وكيل الهيئة لشئون التحقيق :

وهو المشرف والمسؤول المباشر عن جهات التحقيق ويتولى تنظيم العمل وتوجيهه بواسطة المسؤولين في إدارته وتوجهه إليه المعاملات الخاصة بالتحقيق لاتخاذ اللازم بشأنها وفقاً لنظام تأديب الموظفين وهذه اللائحة ورفع التقارير والمذكرة والقضايا المنتهية منه إلى رئيس الهيئة وممارسة الصالحيات المفوضة له من رئيس الهيئة، كما ان من مهامه :

- ١ - الإشراف على إعداد السجلات والملفات الكفيلة بتنظيم العمل.
- ٢ - رفع التقارير السرية عن العاملين بجهاز التحقيق .
- ٣ - رفع تقرير دوري كل ستة شهور لرئيس الهيئة يتضمن منجزات أقسام جهاز التحقيق وأعماله وما يواجهه من صعوبات مع اقتراح وسائل التطوير والتحسين.

المادة الحادية عشر :

مكتب الوكيل لشئون التحقيق :

ويقوم هذا المكتب بالأمور المعتادة التي تتناولها المكاتب الخاصة للوكلاء ويعتبر كسكنترارية لأعماله ويرتبط مباشرة به.

المادة الثانية عشر :

يشكل جهاز التحقيق كالتالي :

أ- إدارة التحقيق :

ويرتبط مباشرة بوكيل الهيئة لشئون التحقيق وتخص بما يلي :

- ١- التحقيق في المخالفات المالية والإدارية.
- ٢- رفع نتيجة التحقيق لرئيس الهيئة مدعاة بالأسباب التي بنىت عليها والتوصية الازمة.
- ٣- تمثيل الهيئة في لجان التحقيق المشتركة.

٤ - رفع تقرير دوري كل ستة أشهر إلى رئيس الهيئة متضمناً نشاطات أقسام جهاز التحقيق وأعماله وما قد يوجهه من صعوبات واقتراح وسائل التحسين والتطوير.

بـ- إدارة الإدعاء :

وتختص بدراسة و مباشرة القضايا أمام هيئة التأديب .

المادة الثالثة عشر :

الجهاز الإداري :

الإدارة العامة :

يتكون جهاز الإدارة العامة كالتالي :

١ - مدير عام الإدارة :

ويرتبط بـ رئيس الهيئة مباشرة ويتولى الإشراف على الوحدات التابعة له.

وتسير دفة أمورها وفقاً للنظم المالية والإدارية المرعية وتتبعه الوحدات الآتية:

١ - وحدة شئون الموظفين.

٢ - وحدة الشئون المالية.

٣ - مكتب الاتصالات.

٤ - المستودعات والمشتريات.

٥ - الخدمات والاستعلامات.

المادة الرابعة عشر :

المكاتب الفرعية :

وتتبع رئيس الهيئة مباشرة، وتحدد اختصاصاتها وصلاحياتها والإجراءات الخاصة بها بقرار من رئيس الهيئة.

الباب الثالث : الإجراءات

الفصل الأول: الرقابة

المادة الأولى :

تجرى الرقابة بأمر من رئيس الهيئة في الأحوال الآتية:

- ١ - بناء على أمر من المقام السامي.
- ٢ - بناء على طلب الوزراء ورؤساء المؤسسات العامة والهيئات الحكومية التي تسهم الحكومة في نشاطها المالي والإداري.
- ٣ - بناء على الأخباريات والشكواوى التي تدل التحريات على إحتمال صحتها.
- ٤ - بناء على طلب الجهات المختصة بالمراقبة وبناء على تقارير مفتشي ديوان المراقبة العامة وديوان الموظفين العام أثناء جولاتهم التفتيشية والتي تكشف فيها مخالفات تتطلب إجراء المراقبة.
- ٥ - بناء على طلب التحقيق في القضايا التي يرى لزوم استكمال إجراءاتها بغرض الرقابة.
- ٦ - بناء على ما يتكتشف لجهاز الرقابة من أمور تتطلب فرض الرقابة.

المادة الثانية :

يتم التعاون بين هيئة الرقابة والأجهزة الحكومية المماثلة في نطاق تجميع المعلومات الالزمة والتوصل إلى الحقائق بناءً على طلب من رئيس الهيئة.

المادة الثالثة :

لا يجوز وضع موظف بعينه أو أكثر تحت المراقبة إلا بإذن من رئيس الهيئة أو من يفوضه ويراعي في الأذن الشروط التالية:

- ١ - تحديد اسم الموظف تحديداً كاملاً ووظيفته ومكان عمله.
- ٢ - بيان الغرض من فرض الرقابة.
- ٣ - تحديد مدة الرقابة بدءاً ونهاية ولا يجوز تمديدها إلا بإذن جديد بناء على أسباب تستوجب ذلك.

المادة الرابعة :

تقارير المراقبين :

يجب أن يتضمن تقرير المراقب ما يلي :

١ - رقم وتاريخ الأمر الصادر إليه بال مهمة.

٢ - الخطة والإجراءات التي اتخذها في التنفيذ مبينة بالتاريخ والساعة.

٣ - بيان ما تكشف له من وقائع.

٤ - المرئيات.

المادة الخامسة :

يجوز لرئيس الهيئة أن يكلف أكثر من مراقب بمهمة واحدة في نفس الوقت أو على التوالي متى أقتضت خطورة المهمة ومسؤولياتها ذلك.

المادة السادسة :

يتم التصرف في قضايا الرقابة على النحو التالي :

أ - في حالة ثبوت المخالفة يحال ملف القضية من قبل رئيس الهيئة إلى جهاز التحقيق، لتأدية مسؤولياته في هذا الشأن على أن تحتفظ الرقابة بنسخة كاملة من ملف التحريات والمعلومات.

ب - بالنسبة للقضايا التي تكشف الرقابة عدم صحتها يقفل الملف بصفة مؤقتة أو دائمة حسب توجيهات رئيس الهيئة بناءً على رأي المختصين ووفقاً لظروف وملابسات كل قضية.

المادة السابعة :

تحظر الجهة الحكومية التابع لها الموظف بتقرير وجيزة يتضمن نتيجة الرقابة وذلك في حالة إحالة المعاملة فيها إبتداءً .

المادة الثامنة :

يكون تداول الأوراق الخاصة بالرقابة بين أجهزة الهيئة المختلفة بطريق المظاريف المغلقة.

الفصل الثاني

التحقيق

المادة التاسعة:

يراعى في التحقيق فضلاً عن الأصول والإجراءات المبينة بنظام تأديب الموظفين والنظم السارية ما يلي :

أ - لا يجوز للمحقق إستعمال وسائل الإكراه والضغط أو التهديد في تحقيقه وعليه أن يقتصر على التحقيق في الأمور المباشرة المتصلة بالتهمة والكافحة عن حقيقتها.

ب - إذا تعذر حضور المطلوب استجوابه لمرضه أو لأسباب قهرية وكان التحقيق لا يحتمل الإرجاء يصدر رئيس الهيئة أمراً بانتقال المحقق لإجراء التحقيق في مكان تواجده على أن يصحبه كاتب للتحقيق إن وجد وأحد أعضاء الرقابة ويراعي إخطار مرجع المستجوب مسبقاً بذلك.

ج - لا يجوز أن يتولى التحقيق من يتصل بأحد الخصوم بصلة القرابة أو النسب حتى الدرجة الرابعة.

المادة العاشرة :

يتولى المحقق أو كاتب التحقيق أن وجد تحرير محاضر الاستجواب ولا يجوز للمأخذ أقواله كتابة إجاباته بنفسه على أن له أن يقدم مذكرة بخطه وكذلك الإقرارات التي تصدر عنه في أوراق مستقلة ويجب توقيع المحقق وكاتب التحقيق على كل صفحة من صفحات التحقيق ويوقع المأخذ أقواله على كل إجابة له.

المادة الحادية عشر :

ترفق بأوراق التحقيق صور للمستندات المقدمة ويؤشر عليها من المحقق بمطابقتها للأصل مع بيان مقدمتها وتاريخ تقديمها.

المادة الثانية عشر :

للمحقق إذا تبين أن ثمة تحقيقات أجريت قبل وأرتأى جديتها وسلامة إجراءاتها أن يبدأ تحقيقه من حيث انتهت تلك التحقيقات دون حاجة لقرار التحقيق وذلك بعد مواجهة الموظف المسؤول بأقواله فيها واقراره بصدرها منه.

المادة الثالثة عشر :

لا يجوز للمحقق إبداء الرأي قبل استجواب الموظف وسماع الشهود واستكمال جميع عناصر القضية وقبل التحقيق.

المادة الرابعة عشر :

إذا امتنع الموظف عن إبداء أقواله يثبت ذلك في المحضر ويخطر عن طريق مرجعه بالعدول عن موقفه بحيث إذا أصر على الامتناع جاز السير في إجراءات القضية على ضوء الواقع الثابتة فيها.

المادة الخامسة عشر :

لا يجوز الاطلاع على محاضر التحقيق إلا بعد إحالتها لهيئة التأديب وبمعرفتها وتسليخ من المعاملات المحالة لهيئة التأديب الأوراق المتعلقة بمصادر الإخباريات والكافحة عن أشخاص جهاز الرقابة.

المادة السادسة عشر :

يجب مواجهة الموظف المحقق معه في نهاية التحقيق بجميع الأدلة والقرائن القائمة ضده وأن يطلب منه الرد على كل منها على حدة.

المادة السابعة عشر :

يجوز سماع الشهود في حضور المحقق معه مالم تقضي الظروف المحيطة بالتحقيق أن يكون ذلك في غيبته.

المادة الثامنة عشر :

للمحقق اتخاذ الوسائل الكفيلة باستيفاء التحقيق وشموله وذلك بالاستفسار من الجهة المختصة أو طلب تكليف مندوب عن الهيئة بالانتقال والاطلاع على الأوراق اللازمة وله أن يطلب من مرجعه الاستئناس برأي الجهات الفنية المختصة.

المادة التاسعة عشر :

يجوز أن يتولى التحقيق في قضية واحدة أكثر من محقق متى تعدد المتهمون أو الشهود وتباعدت أماكنهم وجهات عملهم على أن تضم المحاضر للقضية الأصلية بمقر الهيئة كما يجوز تعدد المحققين في القضايا الهامة وفي الأحوال التي تتطلب ذلك.

المادة العشرون :

إذا اقتضى الأمر تفتيش غير مكاتب وأماكن العمل يرفع المحقق تقريراً بذلك لمراجعة مبيناً فيه أهمية دواعي التفتيش ويكون الفصل في هذا الطلب من قبل رئيس الهيئة.

المادة الحادية والعشرون :

إذا تقرر تفتيش غير أماكن العمل يتعين إجراء الترتيبات اللازمة وفقاً للنظام.

المادة الثانية والعشرون :

يجري تفتيش غير أماكن العمل في خلال المدة التي تحددها الهيئة بدءاً ونهاية وتراعي فيه الأصول والتقاليد المرعية ويحرر به محضر تفصيل يبين ما اخذ من إجراءات ووقائع التفتيش وما أسفر عنه ويوقع على المحضر من ممثل الأمن والمحقق ويعطى أصل المحضر لمندوب الهيئة ويحتفظ ممثل الأمن بصورة منه.

المادة الثالثة والعشرون :

إذا كشف تفتيش غير أماكن العمل عن جرائم أو مخالفات أخرى يحرر محضر بذلك وتعطى صورته لممثل الهيئة للعرض على رئيس الهيئة لتقرير ما يراه مناسباً.

المادة الرابعة والعشرون :

تسليم المضبوطات التي تتعلق بالقضية التي تم التفتيش من أجلها لمندوب الهيئة بمحضر نظامي تحتفظ الشرطة بصورة منه، وإذا أسفر التفتيش عن مضبوطات أخرى لا تتعلق بالقضية تسلمهما سلطات الشرطة بعد إثباتها في محضر وتعطي صورة منه لمندوب الهيئة.

المادة الخامسة والعشرون :

يصدر رئيس الهيئة التعليمات الالزمة لتفسير هذه اللائحة والقرارات الالزمة لتنفيذها ويضع نماذج السجلات والأوراق المتعلقة بسير العمل.

المملكة العربية السعودية

وزارة المالية والاقتصاد الوطني

نظام تأديب الموظفين

والمذكرة التفسيرية

صدر المرسوم الملكي رقم م ٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ

بالموافقة عليه بناء على قرار مجلس الوزراء رقم ١٠٢٣ وتاريخ

١٣٩٠/١٠/٢٨ هـ

ونشر بملحق جريدة أم القرى بعدد ٢٣٦٥ وتاريخ ١٣٩١/٢/١٠ هـ

مرسوم ملكي كريم

الرقم : م / ٧

التاريخ : ١ / ٢ / ١٣٩١ هـ

بعون الله تعالى :

نَحْنُ فِيصلُ بْنُ عَبْدِ الْعَزِيزِ آلُ سَعْوَد

مَلِكُ الْمُمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السَّعُودِيَّةِ

بَعْدَ الإِطْلَاعِ عَلَىِ الْمَادِهِ (١٩) مِنْ نَظَامِ مَجْلِسِ الْوُزَارَاءِ الصَّادِرِ بِالْمَرْسُومِ الْمُلْكِيِّ

رَقْمِ (٣٨) وَتَارِيخِ ٢٢ شَوَّالَ عَامَ ١٣٧٧ هـ .

وَبِنَاءً عَلَىِ قَرْرَ مَجْلِسِ الْوُزَارَاءِ رَقْمِ (١٠٢٣) وَتَارِيخِ ٢٨ / ١٠ / ١٣٩٠ هـ .

نَرَسَ بِمَا هُوَ آتٍ :

أَوْلًاً : الْمَوْافِقَةُ عَلَىِ نَظَامِ تَأْدِيبِ الْمَوْظِفِينَ وَمِذْكُورَتِهِ التَّفْسِيرِيَّةِ بِالصِّيَغَةِ الْمَرْافِقَةِ لَهُذَا .

ثَانِيًّاً : عَلَىِ نَائِبِ رَئِيسِ مَجْلِسِ الْوُزَارَاءِ وَالْوُزَارَاءِ تَنْفِيذِ مَرْسُومَنَا هَذَا .

التَّوْقِيْعُ : فِيصلُ

قرار مجلس الوزراء

الرقم : ١٠٢٣

التاريخ : ١٣٩٠/١٠/٢٨ هـ

إن مجلس الوزراء

بعد إطلاعه على المعاملة المرافقة لهذا الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء
برقم ١٧١١٨ وتاريخ ٢٨/٨/١٣٨٩هـ، المشتملة على مشروع نظام تأديب الموظفين
ومذكورة التفسيرية .

وبعد دراسته لمشروع النظام المذكور .

يقرر ما يلي :

- ١ - الموافقة على مشروع نظام تأديب الموظف ومذكورة التفسيرية بالصيغة
المرافقة لهذا .
- ٢ - وقد نظم مشروع مرسوم ملكي لذلك صورته مرافقة لهذا .
و لما ذكر حرر“

النائب الثاني لرئيس مجلس

الوزراء

المذكرة التقسييرية لنظام تأديب الموظفين

ما أصدق عمر 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 للخدمة التي نيط أمرها بذلك المرفق. ومن هنا كان لابد أن تهتم الدولة اهتماماً خاصاً بحقوق الموظف وواجباته وأن تصدر النظم التي تتکفل بها. وطبعي - وهذه هي الظروف الخاصة التي تحيط بنشاط الموظف - أن تعني الدولة - وهي بقصد ضبط الوظيفة العامة - بإرساء القواعد التي تحاسب من يخطيء من الموظفين حتى يكون الجزاء ردعاً للمخطيء وعبرة لأمثاله ولذلك تحرص الدول المتقدمة في عالمنا هذا على إصدار نظم تضع القواعد العامة للزجر إذا ما فرط الموظف في واجبه أو اخطأ وتقييم الأجهزة السليمة التي تسهر على تنفيذ هذه القواعد وتطبيقها بما يحقق العدالة فلا يؤخذ بريء بجريمة لا يسأل عنه ولا يفلت المسئء من العقاب .

وقد تضمن نظام الموظفين العام الصادر به المرسوم الملكي رقم ٤٢ وتاريخ ٢٩/١١/١٣٧٧هـ بعض المواد التي تعالج هذه الناحية بيد أن هذه المواد أصبحت - بعد أن اتسع نشاط الدولة وتكامل جهازها الإداري - قاصرة عن أن تسد الحاجة وأن تواجه الأوضاع المتطورة ولذلك كان لابد من أن يفرد لهذا الامر اهتمام خاص يتمثل في إصدار نظام بذاته يتناول شؤون التأديب الإداري بالترتيب والتنسيق .

وهذا ما دعى إلى وضع (نظام تأديب الموظفين) وقد رعى النظام أن تأتي أحكامه مبسطة بقدر الإمكان حتى يبعد عن التعقيد الذي لا يتفق مع كونه التجربة المتكاملة الأولى للمملكة في هذا المضمار وأن يأخذ من النظريات الإدارية

ال الحديثة أعد لها حتى يوفر للموظف الضمانات الكافية دون أن يهدى المصلحة العامة ويترك مجالاً للتهرب من المسئولية ولذا فقد تضمن في بدايته قسمين يتناول أولهما هيئة الرقابة والتحقيق التي تختص - كما يدل عليه اسمها - برقابة الموظفين في أدائهم لواجباتهم والتحقيق مع من ينسب إليه تقصير منهم، ويتناول الثاني هيئة التأديب وهي الهيئة التي تسهر على محاسبة من يسفر التحقيق عن أدانته أو يشير بدلائل قوية إلى أنه ارتكب ما يستحق المحاسبة والنظام فيما يسعى إليه ليس إلا تطبيقاً للمبدأ الذي بينه عمر رضي الله عنه عندما قال : "رأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل اكنت قضيت ما على .. ؟ قالوا : نعم فقال لا ، حتى أنظر عمله أعمل بما أمرته أم لا . ولكن النظام لم يجعل مسائل الرقابة والتحقيق والتأديب حكراً على هيئة الرقابة والتحقيق وهيئة التأديب بل جاء واقعياً إذ ترك شطراً واضحاً من هذه المسائل في يد الوزير المختص أو من هو في مستوىه - حيث أن الوزير هو الرئيس الإداري الأعلى لوزارته وأن من واجباته الأساسية أن يراقب مرؤوسيه وأن يحقق مع المخطيء منهم كما أن حسن ممارسته لسلطاته الرئاسية يقتضي أن تترك في يده بعض الاختصاصات الجزائية . وقد وازن النظام بين اختصاصات الوزير هذه وبين اختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق وهيئة التأديب موازنة تستهدف تحقيق فلسنته العامة وهي العدالة والحزم . والعدل في الشريعة السمحاء غاية لذاتها فكل ما يوصل إليها يعد شريعة وأن لم يصرح الشارع به ويدرك تفاصيله وقد قال ابن القيم إن السياسة العادلة جزء من أجزاء الشريعة وفرع من فروعها . ومن ثم يقوم المجتمع الإسلامي على أنواع من النظم تضبط الصواب والخطأ وتحدد ما هو حسن وما هو قبيح وما هو ممنوع وما هو مباح . وليس غريباً أن يشترك الوزير المختص والهيئتان اللتان يقيمهما النظام في مثل هذه الاختصاصات لأن الجزاءات الإدارية ليست عقوبات جنائية فالجزاء الإداري يستهدف أساساً

محاسبة الموظف عن خطئه الوظيفي وانزال جزاء به يناله في حياته الوظيفية بينما تتعاقب الجزاءات الجنائية على ارتكاب الشخص لجريمة ما وتنزل به عقاباً يناله في حريته الشخصية أو في ماله. ولذا فإن النظم الإدارية لا تذكر المخالفات الإدارية على وجه الحصر بل تترك أمر ذلك للهيئة المختصة بمحاسبة الموظفين لتقرير ما إذا كان التصرف المنسوب للموظف يعتبر مخالفة إدارية تستوجب الجزاء الإداري، في حين أن النظم الجنائية تذكر عادة الجرائم على سبيل الحصر .. بيد أن النظم الإدارية وأن لم تعدد المخالفات الإدارية تعداد يحصرها إلا أنها تشارك مع غيرها من النظم في تحديد الجزاءات التي يجوز توقيعها تحديداً دقيقاً لا يترك مجالاً للتقدير عند التطبيق إلا فيما يتعلق باختيار الجزاء وتشديده من عدمه. وهذا ما أخذ به النظام .

كذلك سار النظام على نظرية مستقرة في الفقه الإداري وهي أن الجزاء الإداري لا يعتبر حكماً قضائياً بل قراراً إدارياً ولذلك لا يجوز الطعن عليه بالنقض كما يجوز ذلك بالنسبة للإحکام القضائية. ولذا حصر الطعن عليه في طلب إعادة النظر في حالات محدودة تستوجبه نص عليها النظام. على أنه نظراً لخطورة الجزاء الإداري وأثاره الحاسمة على الحياة الوظيفية للموظف فقد أخذ النظام - مسايراً بذلك الاتجاهات الإدارية الحديثة - بقدر من الضمانات التي تحيط بالحكم القضائي وذلك لأن الجزاء الإداري وأن كان قراراً إدارياً إلا أنه كما ذكر يتمتع بين القرارات الإدارية بمركز فريد .

ولعل من المناسب في هذا المقام أن يفرق بين الجزاء الإداري - بوصفه قراراً إدارياً - وبين القرارات الإدارية الأخرى التي تتعلق بسير الوظيفة العامة إذ أن الأولى تقصد إلى توقع العقاب على الموظف بينما تسعى القرارات الإدارية بمفهومها العام إلى تحسين ظروف قيام المرفق بالخدمة العامة الموكولة إليه ومن ثم فإن تنسيق الموظف مثلاً هو قرار إداري يتعلق بحسن سير الوظيفة العامة

وليس جزء إدارياً في مفهوم النظام كما ان كف اليد لا يعتبر جزءاً إدارياً لأنه ليس إلا أجراءً تحفظياً تتخذه الإدارة لإبعاد الموظف - في ظروف معينة - عن الوظيفة لضمان الوصول إلى الحقيقة مجردة بعيدة عن التأثير أو التزييف .

تلك هي الأفكار العامة التي تكمن وراء الأحكام التي تضمنها النظام صيغة على نحو يكفل للموظف الكفاءة النزية الحماية، ويضرب على يد الموظف المهمل أو الخائن وبذلك يتتوفر للجهاز الإداري الجو المناسب للعمل بعيداً عن تعريض الموظف الصالح لما يعرقل حسن أدائه لعمله من اتهامات غير جدية وإجراءات غير عادلة والسماح لغيره بالعبث والتلاعب .

وينقسم النظام إلى أربعة أقسام رئيسية : القسم الأول في هيئة الرقابة والتحقق والقسم الثاني : في هيئة التأديب ، والقسم الثالث : في أصول التحقيق والتأديب ، والقسم الرابع في أحكام عامة .

ويتفرع القسم الأول إلى بابين : الباب الأول في تشكيل هيئة الرقابة والتحقق ، فينص في المادة الأولى على إنشاء تلك الهيئة حتى يضمن لها الاستقلال والكفاءة اشترط أن يكون رئيسها ممن لا تقل مرتبتهم عن المرتبة الخامسة عشرة وهي أعلى مراتب الوظائف العامة التينظمها كادر الموظفين العام ومن ثم فإنه ترك الباب مفتوحاً - عندما تستدعي الحاجة - لكي يقوم على رئاسة هذه الهيئة من هو في مرتبة تعلو تلك المرتبة وقد طبق المفهوم نفسه بالنسبة للوكلاء وجعل تعين الرئيس والوكلا وإنهاء خدماتهم بأمر ملكي مادة (٣) .

وحرصاً على حسن قيام الهيئة بالأعباء الملقاة عليها قسمت المادة (٣) الأجهزة التي تشكل منها الهيئة إلى قسمين هما قسم الرقابة ، وقسم التحقيق حتى يتفرغ كل قسم إلى واجباته بالكفاءة، والتخصص المرجوين وأن كان هذا

لا يعني استقلال كل من القسمين عن الآخر فهما جهازان مرتبطان يكونان هيئة واحدة تخضع لرئاسة واحدة تنسق بين عملهما وتشرف على مجدهما .

أما الباب الثاني فيتكلم عن اختصاصات الهيئة والإجراءات التي تسير عليها. وحتى لا يساء فهم المقصود من منح الهيئة اختصاصاً بالرقابة والتحقيق فقد قيدت المادة (٥) تلك الاختصاصات بأن تكون في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام. فهي ليست رقابة مطلقة من كل قيد ولا تحديداً بلا حدود وإنما رقابة وتحقيق النطاق الذي رسمه النظام ولعل من الجدير بالذكر أن نشير هنا إلى أن الفقرة (أ) من المادة (٥) عندما تكلمت عن المخالفات المالية والإدارية إنما قصدت أن ينصرف هذا التعبير إلى أوسع معانيه ليشمل كافة المخالفات التي يرتكبها الموظف بوصفه موظفاً، وبذل إهمال الموظف لإداء واجبات الوظيفة يمكن أن يندرج تحت هذا المفهوم. وقد درج النظام على إستعمال هذا المفهوم الواسع للتعبير في كافة أحكامه الأمر الذي يجب أن يكون محل اعتبار عند تفسير وتطبيق أحكام المواد الأخرى من النظام .

ورغم أن النظام قد راعى الاختصار في قواعد الإجراءات تاركاً التفاصيل إلى اللوائح التي تصدر تطبيقاً لأحكام المادة الثالثة إلا أنه رأى أن يدرج بعض القواعد الأساسية التي تضمن عدم المساس بحرية الموظف إلا طبقاً للأصول السليمة والأحكام النظامية فنص في المادة (٦) على ضرورة اثبات جميع إجراءات الرقابة كتابة وهذا أيضاً هو ما تطلب في المادة (١١) بالنسبة للتحقيق. كذلك رأى النظام أن تكون الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف على علم مسبق بما يتخذ حياله من إجراءات وذلك من قبيل التنسيق بين الاختصاصات، وحتى يضمن حسن تعاون الجهات الإدارية مع الهيئة وتقديم المساعدات الضرورية. نص على ذلك في المادة (٧) ومن المتوقع أن تقوم الجهات الإدارية لدى إخطارها من قبل الهيئة بتسهيل مهمة الهيئة ومعاونتها فيما تتخذه من إجراءات وإلا تمنع عن

تمكن المحقق من الاطلاع أو التفتيش إلا إذا كان لديها من الأسباب الوجيهة الجدية ما يدفعها إلى ذلك. وعندئذ يكون الفصل في الأمر من اختصاص رئيس مجلس الوزراء الذي يأمر بما يراه (مادة ٨).

و واضح أن النظام قد فرق بين تفتيش أماكن العمل أي الأماكن التي يعمل بها الموظف وهي الأماكن المرتبطة بالجهة الإدارية التي يعمل بها وبين تفتيش الأماكن الخاصة والأشخاص فجعل للهيئة سلطة إجراء التفتيش الأول واستلزم في الحالة الثانية أن يجري التفتيش بمعرفة السلطة المختصة بإجراء مثل هذا التفتيش طبقاً لأنظمة المعمولة بها في المملكة. وغني عن الذكر أن طلب رئيس الهيئة إلى الجهة المختصة إجراء التفتيش (مادة ٩) لا يعتبر أمراً للجهة المختصة المذكورة ومع ذلك فإن المتوقع إلا تحجم الجهة المختصة عن الاستجابة لهذا الطلب إلا إذا قام لديها مانع نظامي واضح يبرر هذا الأحجام ولم يتعرض النظام للإجراء الذي يتبع في حالة قيام خلاف من هذا القبيل بين الهيئة وبين الجهة المختصة لأن النظام خاص بتأديب الموظفين وليس مما يدخل في نطاقه أن ينص على أحكام الزامية بالنسبة لجهات الأمن وتأسيساً على أن المصلحة العامة التي يستهدفها الجميع سوف تقلل إلى حد كبير من وقوع مثل هذا الخلاف وأنه إذا وقع فإن المسؤولين في الجهة يمكنهما بالاتفاق المشترك الوصول إلى حل له أو رفع الموضوع إلى ولي الأمر.

ومن الضمانات التي قررها النظام أن يجري التحقيق بحضور الشخص المحقق معه فيجعل تلك هي القاعدة والاستثناء هو عدم الحضور، ومن المبادئ الأساسية أن الاستثناء لا يلتجأ إليه إلا عند الضرورة ولا يجوز التوسيع في تطبيقه، وتنص المادة (١٢) على أن يرفع التحقيق إلى رئيس الهيئة لاتخاذ ما يراه متفقاً مع النظام بشأنه بيد أنها قيدت هذا الاختصاص بضرورة إحالة التحقيق إلى الجهة المختصة بالفصل فيه إذا ما اتضح أنه يتضمن جريمة جنائية. ومعنى هذا

أن التصرف الإداري في الأفعال المنسوبة للموظف سوف يعلن إلى أن يتم الفصل جنائياً في تلك الأفعال كل ذلك مع ملاحظة ما قضت به المادة (١٢) من النظام، وجاءت المادة (١٣) لتسمح لرئيس الهيئة أن يقترح على مجلس الوزراء بعدأخذ رأي الوزير المختص فصل الموظف ل شباهات قوية تجعله غير صالح للإستمرار في الوظيفة وذلك معالجة لحالات يحسن فيها اتخاذ مثل هذا الإجراء دون الخوض في إجراءات المحاكمة ومن المعروف أن رئيس الهيئة سوف يمارس هذه الصلاحية عن طريق رئاسة مجلس الوزراء .

ويترافق القسم الثاني الذي يتناول هيئة التأديب كذلك إلى بابين فيعالج الباب الأول تشكيل هيئة التأديب ونص النظام في المادة (١٤) على إنشاء الهيئة وحرص بالنسبة لرئيسها ونائبه على أن يكونا من كبار المسؤولين لما تقدم بالنسبة لرئيس هيئة التحقيق ووكلائه. ومفهوم المادة أنه إذا غاب رئيس الهيئة فإن نائب الرئيس يحل محله في اختصاصاته وسلطاته تلقائياً أثناء فترة الغياب ولذا عبرت المادة عن النائب بأنه نائب الرئيس في حين سمي مقابلة في هيئة التحقيق باسم الوكيل .

وقد نصت المادة (١٦) على أن تصدر الهيئة لائحة داخلية وقد ترك النظام لهذه اللائحة أن تشتمل على ما ترى الهيئة حاجة إلى تنظيمه من قواعد وإجراءات لم يأت نص بخصوصها في النظام ومن ثم فإن تعبير اللائحة الداخلية في حكم المادة (١٦) يجب أن يحمل على هذا المعنى.

وتناول الباب الثاني اختصاصات الهيئة وإجراءاتها وقد قصر النظام اختصاص الهيئة على القضايا التي تحال إليها من هيئة الرقابة والتحقيق إلا إذا رأى جلال الملك معظم أضفاء اختصاصات اضافية على الهيئة طبقاً للمادة (٤٩) من النظام .

وقد نظم إجراءات المحاكمة التأديبية فأعطى مهلة لا تقل عن عشرة أيام بين أبلاغ المتهم وهيئة الرقابة والتحقيق وبين تاريخ عقد أول جلسة وذلك حتى يتذرع المتهم أمره ويعذر نفسه وكذا هيئة الرقابة والتحقيق (مادة ١٩) واستلزم حضور المتهم بنفسه وأن كان قد أجاز له أن يستعين بمن يدافع عنه من المحامين وضمن له حق استدعاء الشهود. على أنه لم يعلق اتخاذ إجراءات المحاكمة على حضور المتهم ولذا فإن المتهم الذي يبلغ أبلاغاً صحيحاً بالمثل أمام مجلس المحاكمة ويختلف عن الحضور يعرض نفسه لصدور حكم عليه دون سماع ما قد يريد أن يقدمه مجلس المحاكمة من أدلة أو دفاع أو شهود (مادة ٢٠) وطبعيي إذن أن يتعرض النظام لطريقة الإبلاغ الصحيحة في المادة (٢١) فاستلزم أن يكون الإعلان على العنوان الفعلي للموظف وقت إجراء الإعلان، وهذا العنوان لا يخرج عن أن يكون إما عنوان العمل الذي يعمل به الموظف وقت التحقيق أو عنوان العمل الذي قد يكون نقل إليه بعد ذلك أو مقر إقامته حسب الأحوال فإذا لم يعرف للموظف عنوان فعلي اكتفى في إعلانه بنشر الإبلاغ في الجريدة الرسمية أخذنا بالأحوط.

وتستلزم المادة (٢٢) لصحة الجلسة أن يحضر جميع الأعضاء وكذا مندوب هيئة الرقابة والتحقيق ومن ثم فإن غياب أي من هؤلاء يعطل الإجراءات التي قد يتخذها مجلس المحاكمة أثناء غيابه ولا تصح حتى إذا حضر وأجازها بعد ذلك لأن الأصل هو أن تتم الإجراءات أمام المجلس الذي يقوم بالمحاكمة التأديبية وليس لزاماً أن يكون مندوب هيئة الرقابة والتحقيق الذي يحضر جلسات المحاكمة هو ذات الشخص الذي قام بإجراءات الرقابة والتحقيق.

كذلك أعطت المادة (٢٣) للمتهم ولوكيله حق الاطلاع على أوراق التحقيق أما استنساخ صور منها فقد علقته على إذن من رئيس مجلس المحاكمة وواضح أن هذا لا يعني منع الموظف من أن يأخذ أثناء الاطلاع بعض

الملاحظات التي تساعده على تذكر ما تضمنته الأوراق وإنما يعني أن الذي يتطلب الأذن هو استنساخ صور كاملة مصدق عليها من أوراق التحقيق. ومن المفروض أن منع الموظف من استنساخ صور التحقيق يرتبط بالأمن والسرية إذا تطلب الأمر ذلك فأن لم يوجد المبرر فإن المنع لا يكون في محله.

ومن الضمانات التي كفلها النظام للموظف المتهم حقه في أن يرد أي عضو من أعضاء مجلس المحاكمة إذا كان هناك سبب يبرر ذلك (مادة - ٢٤) ومن المفروض أن الأسباب التي تبرر الرد هي الأسباب التي تمس حيدة عضو المجلس أو نزاهته، ولا يعني قبول الرد أن عضو مجلس المحاكمة الذي رد قد قام به حتماً سبب يقلل من كرامته أو يستدعي مساءلته.

وتنسقاً للإجراءات بين الجهات المختلفة التي قد تختص بالنظر في الفعل المنسوب للموظف نصت المادتان (٢٥ - ٢٦) على أنه إذا رأت هيئة التأديب أن الأمور المنسوبة للمتهم تكون جريمة تختص هيئة أخرى بالفصل فيها فتعيد الأوراق إلى هيئة الرقابة والتحقيق لاتخاذ اللازم بشأنها وفي هذه الحالة توقف إجراءات المحاكمة التأديبية إلى أن يصدر حكم نهائي من الجهة المختصة جنائياً والمادتان بهذا تتكلمان عن الإجراءات التأديبية منذ بدء اتصالها بهيئة التأديب سواء كانت القضية قد أحيلت إلى مجلس المحاكمة أم لم تكن قد جرت إحالتها بعد.

وتتكلم المادتان (٢٧ - ٢٨) عن قرارات مجلس المحاكمة فتطلب الإسراع في إصدارها وإرسال صور رسمية منها إلى جهات معنية وجعلتها نهائية إلا في حالة العزل بالنسبة من يشغلون الوظائف الكبرى في الدولة إذ علقت ذلك على تصديق رئيس مجلس الوزراء. كما فتحت المادة (٢٩) الباب للمتهم للطعن على القرار بطلب إعادة النظر فيه إذا توفرت الشروط التي وضعتها المادة لذلك وجعلت المادة (٣٠) الاختصاص بتفسير القرار لهيئة التأديب ومن المفروض أن

الهيئة سوف تمارس هذه الصلاحية عن طريق إحالة القرار إلى أحد مجالس المحاكم إذا كان المجلس الذي أصدر القرار قائماً بذلك أشخاصه يحال القرار إليه لتفسيره أو تصحيح ما وقع به من أخطاء مادية.

أما القسم الثالث من النظام فيتناول أصول التحقيق والتأديب وتنص المادة (٣١) على استحقاق العقوبة إذا ما ارتكب الموظف مخالفات مالية أو إدارية. وهنا لم يحدد النظام المخالفات على وجه الحصر بل ترك ذلك - كما أوضح في صدر هذه المذكرة - للسلطة المشرفة على التأديب لتقرر ما إذا كان الفعل المنسوب للموظف يمكن أن يكون مخالفة تأديبية تستحق العقاب أولاً ولكن النظام جاء - مسايرة للنظريات الحديثة - بتعداد يحصر الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف (مادة ٣٢) - وفرق في ذلك بين المناصب الكبرى وما هو دونها وجعل لكل من المناصب ما يتفق مع مسؤولياته.

ونظراً لأن النظام أخذ بالنظرية التي تجيز - في حدود معينة - مساعدة الموظف عن أخطائه التأديبية حتى بعد انقطاع صلته بالوظيفة فقد نص في المادة (٣٣) على أن انقطاع الموظف عن الوظيفة لا يمنع من الاستمرار في الإجراءات التأديبية إذا كانت قد بدأت قبل ذلك الانقطاع أو من اتخاذها مبتدأ إذا لم تكن قد بدأت قبل الانقطاع.

وقد حصر النظام العقوبات التي توقع على الموظف الذي انتهت خدماته في الغرامة والحرمان من العودة إلى الخدمة لأنهما هما العقوبتان اللتان يمكن أن يكون لهما أثر أو جدوى بالنسبة للموظف بعد انفصاله عن الخدمة حيث أن باقي العقوبات تهدف - كما أوضح من قبل إلى المساس بالموظفي حياته الوظيفية ذاتها. ومن المفروض عند الحكم على الموظف بالحرمان من العودة للخدمة أن يقرر مجلس المحاكمة تاريخ بدء المدة التي يحرم الموظف خلالها من العودة

للخدمة فإذا لم يتضمن القرار ذلك التحديد احتسبت المدة من تاريخ صدور القرار .

وفي مجال الكلام عن الظروف المخففة والمشددة عند توقيع العقوبة رأى النظام أن يعفى الموظف من العقوبة إذا ارتكب المخالفه بناءً على أمر مكتوب صادر له من رئيسه رغم تنبئه الموظف للرئيس كتابة بأن العمل المرتكب يكون مخالفه ونظراً لأن الأصل هو اشتراك الموظف في المسؤولية الإدارية إذ لا طاعة في معصية فقد رأى النظام أن يقصر هذا الإعفاء على المخالفات الإدارية والمالية فحسب دون الجرائم الجنائية . كما أنه لم يصرف الإعفاء إلى كافة المخالفات الإدارية والمالية بل قصره على العاديه منها أي على المخالفات البسيطة دون الجسيمة ومن ثم فإن أمر الرئيس لا يعفي المرووس من المسؤولية الإدارية بالنسبة للمخالفات الإدارية والمالية الجسيمة .

ونظراً لأن فورية توقيع الجزاء في ذاتها قد تكون من الوسائل الناجعة لردع المسيئين فقد رأى النظام أن يترك للوزير الاختصاص بتتوقيع الجزاءات التي عددها النظام عدا جزاء الفصل .

ويجب إلا يوقع الوزير الجزاء إلا إذا سبق ذلك تحقيق مكتوب تسمع فيه أقوال المتهم ويتحقق دفاعه (مادة ٣٥) ولا يملك الوزير توقيع عقوبات على الموظف الذي انتهت خدماته لأن ذلك من اختصاص مجلس المحاكمة مادة (٣٦) .

وتنسليز المادة ٣٧ - أن يتضمن قرار الإحاله بيان الأفعال المنسوبة للمتهم على وجه التحديد بيد أن هذا لا يعني أن مجلس المحاكمة عليه أن يتقييد بهذا البيان فللمجلس أن يكيف الواقع بما يراه وأن يطبق عليها المواد المناسبة وكل ما هنالك فإنه يتقييد فقط بنطاق الدعوى حسبما حدته هيئة الرقابة والتحقيق بمعنى أنه لا يجوز أن ينظر في دعوى لم تحلها عليه هيئة الرقابة

والتحقيق ولو كانت مرتبطة بالدعوى المحالة إليه إذ يكون الإجراء المناسب في هذه الحالة هو تبنيه هيئة الرقابة والتحقيق إلى تلك الحقيقة. حتى لا يجري التداخل بين اختصاصات الوزير واحتياطات هيئة التأديب فقد تكفلت المواد (٣٥ - ٣٦ - ٤٠ - ٤١) برفع ذلك التداخل إذ جعلت الاختصاص بتوقيع العقوبات لهيئة التأديب في الحالات التالية :

- أ - أن تكون العقوبة المطلوب توقيعها هي الفصل. ومع ذلك فقد تحال القضية إلى هيئة التأديب بقصد توقيع عقوبة الفصل ويرى مجلس المحاكمة توقيع عقوبة أخرى فلا يمنع طلب توقيع عقوبة الفصل المجلس من توقيع الجزاء الذي يراه مناسباً.
- ب - أن يكون الموظف لدى إحالته إلى المحاكمة التأديبية قد انتقل من الجهة الإدارية التي ارتكب بها المخالفة إلى جهة أخرى. والمقصود هنا أن يكون قد خرج من التبعية الإدارية لوزير ما إلى التبعية الإدارية لوزير آخر. وقد راعى النظام في ذلك أن يتفادى تضارب السلطات بين الجهتين التي كان بها الموظف والتي نقل إليها وذلك بمنح سلطة التأديب لجهة بعيدة عن الاثنين وهي هيئة التأديب .
- ج - أن يرتكب موظفون تابعون لأكثر من جهة إدارية مخالفة إدارية واحدة أو أكثر من مخالفة ولكنها مخالفات مرتبطة بالحكمة في منح الاختصاص هنا هي ذات الحكمة التي بررت الاختصاص في الفقرة السابقة.
- د - أن يكون الموظف قد ترك الخدمة قبل توقيع العقوبة عليه. أما فيما عدا هذه الحالات فإن الاختصاص فيها بتوجيه الجزاء الإداري يعود إلى الوزير. وقد جاءت المادة (٤٢) بأحكام سقوط الدعوى التأديبية بالتقادم ونصت على أن مدة التقادم تنقطع إذا اتخذ إجراء ضد المتهم، وغنى عن الذكر أنه إذا تعدد المتهمون واتخذ إجراء ضد أحدهم فإن هذا الإجراء يقطع مدة التقادم بالنسبة لكافة المتهمين سواء منهم من اتخذ الإجراء ضده ومن لم يتخذ .

وأوجبت المادة (٤٤) أن يعرض أمر الموظف الذي حكم بحبسه على هيئة الرقابة والتحقيق للنظر في مسئoliته التأديبية، وتخصيص هذه الحالة بالحكم لا ينفي أن حبس الموظف في ذاته من شأنه أن يكون مظنة لإثارة الشبهة حول سلوكه الوظيفي، مما يجعل لهيئة الرقابة والتحقيق في كل الأحوال أن تبحث مدى دلالة حبس الموظف على ارتكابه للمخالفات التأديبية ولهذا فقد قررت المادة ذاتها وجوب إبلاغ هيئة الرقابة والتحقيق في كل الأحوال عن انقطاع الموظف عن العمل بسبب الحبس دون أن تحدد الجهة التي عليها هذا الإبلاغ تاركه ذلك لظروف الحال ومن المفروض أن تقوم أول جهة إدارية تعلم رسمياً بأمر حبس المتهم بإبلاغ هيئة الرقابة والتحقيق بذلك ومن المفضل لحسن سير الإجراءات أن تقوم جهة الأمن التي أجرت القبض بإبلاغ كل من الجهة التابع لها الموظف وهيئة الرقابة والتحقيق بأمر ذلك الحبس فور حصوله.

وإذا كانت المادة (٤٥) تقرر حق الموظف في أن يرد اعتباره الإداري بعد ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرار التأديبي بحقه فإن ذلك رهن بحسن سيرته وسلوكه والكفاءة التي أظهرها في أداء عمله خلال فترة الاختبار هذه كما أن رد الاعتبار على هذا النحو لا يسقط الحقوق التي يمكن أن تترتب على ما ثبت ضد الموظف من مخالفات إدارية أو مالية كالتعويض مثلاً.

ويخصن النظام القسم الرابع والأخير منه للأحكام العامة فتعطى المادة (٤٦) لمن ورد ذكرهم فيها الصالحيات المقررة للوزير ومن بين هؤلاء الرئيس الإداري للمؤسسة العامة وهو من يشغل أعلى منصب تنفيذي في المؤسسة أيًا كان المسئى المعطى للوظيفة وتضييف المادة ذاتها حق الوزير في أن يفوض بعض صلاحياته المقررة في النظام وبذلك تكون قد فصلت بالنسبة لهذا الموضوع بالذات في خلاف فقهى يدور حول حق الوزير في أن يفوض في صلاحياته النظامية.

وتقرر المادة (٤٧) أن تجري محاكمة رئيس وأعضاء كل من هيئة الرقابة والتحقيق وهيئة التأديب تأدبياً أمام هيئة خاصة نصت عليها إلا أنها جعلت ذلك مشروطاً بـلا يكون هؤلاء من يخضعون لنظم خاصة تقرر أحكاماً أخرى للتأديب فلو افترضنا أن رئيس أي من هيئة الرقابة والتحقيق أو هيئة التأديب كان بمرتبة الوزير فإنه تبعاً يخضع للقواعد التي ينص عليها النظام الخاص بمحاكمة الوزراء. ثم تأتي بعد ذلك المادة (٤٨) لتقرر خضوع جميع الموظفين المدنيين سواء كانوا موظفين عموميين أم من موظفي الأشخاص المعنوية العامة للأحكام التي جاء بها النظام وذلك باستثناء أعضاء السلك القضائي. وتعبير الموظفين في هذه المادة بذاتها لا يشمل مستخدمي الدولة الذين يوصفون عادة بأنهم خارج الهيئة، كما لا ينصرف تلقائياً إلى الموظفين المتعاقدين فهو لاء يخضعون للأحكام الخاصة بهم فأن سمحت تلك الأحكام بخضوعهم لأحكام هذا النظام كله أو بعضه كان خضوعهم بناء على ذلك وإنما فيتبع في حقهم ما تقضي به تلك الأحكام على أن هذا لا ينفي - في كافة الحالات - خضوعهم فيما ينسب إليهم من مخالفات لاختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق وتبعاً لما تضمنه النظام من أحكام تتعلق بالرقابة والتحقيق.

وقد تضمن النظام المادة (٩٤) لتواجه حاجة قائمة الآن بالنسبة للجزاءات التي صدرت بها أنظمة دون أن يكون هناك جهاز مختص بتطبيق أحكامها ككل التي جاء بها المرسوم الملكي رقم (٤٣) وتاريخ ١٣٧٧/١١/٢٩ فتركـت لتقدير جلالة الملك المعظم أمر أضفاء الاختصاصات بتطبيق أحكام تلك الأنظمة على هيئة الرقابة والتحقيق أو على هيئة التأديب أو على الجهازين مما إلى أن يجري تنظيم ذلك الاختصاص على نحو آخر. وواضح من نص المادة أنها تتعلق بالموظفين عمامة أيًّا كانت علاقتهم النظامية بالدولة وطبيعي أن يفرض النظام في ختامه على كل من رئيس هيئة الرقابة والتحقيق ورئيس هيئة

التأديب واجب تقديم تقرير سنوي يرفع إلى مقام رئيس مجلس الوزراء يتضمن ما لكل منها من ملاحظات ومقترحات. وفي ذلك رقابة عليا على أعمال الجهازين وسعي مستمر للوصول بهما إلى المستوى اللائق. وهذا تطبيق آخر يمارسه ولـي الأمر عملاً بمبدأ الرقابة العليا الذي أشار إليه عمر رضي الله عنه وتقديم بيانه.

نظام تأديب الموظفين

القسم الأول

هيئة الرقابة والتحقيق

الباب الأول

في تشكيل الهيئة

مادة - ١ -

تنشأ بموجب هذا النظام هيئة مستقلة تسمى (هيئة الرقابة والتحقيق) ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء وتشكل من رئيس لا تقل مرتبه عن المرتبة الخامسة عشرة ووكيلين أو أكثر لا تقل مرتبة كل منهم عن المرتبة الثالثة عشرة ومن عدد كاف من الأعضاء ذوي التخصص. ويلحق بالهيئة العدد الكافي من الموظفين الإداريين والمستخدمين.

مادة - ٢ -

يعين رئيس الهيئة وتنهى خدمته بأمر ملكي ويعين الوكلاء وتنهى خدمتهم بأمر ملكي بناء على اقتراح رئيس الهيئة.

مادة - ٣ -

تضم الهيئة الأجهزة التالية :

جهاز الرقابة.

جهاز التحقيق.

ويتكون كل جهاز من إدارات يعين عددها ودائرة اختصاص كل منها والإجراءات التي تسير عليها بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس الهيئة.

مادة - ٤ -

تصدر اللائحة الداخلية للهيئة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح رئيس الهيئة.

الباب الثاني

في الاختصاصات والإجراءات

مادة - ٥-

مع عدم الإخلال بسلطة الجهة الإدارية المعنية في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تختص هذه الهيئة في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام بما يلي :

- ١ - إجراء الرقابة الالزمة للكشف عن المخالفات المالية والإدارية .
- ٢ - فحص الشكاوى التي تحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة عن المخالفات المالية والإدارية .
- ٣ - إجراء التحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة وفيما يحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة .
- ٤ - متابعة الدعوى التي تحال طبقاً لهذا النظام إلى هيئة التأديب .

مادة - ٦-

تثبت جميع إجراءات الرقابة والنتيجة التي تسفر عنها في محاضر خاصة تعد لهذا الغرض وترفع إلى رئيس الهيئة لتقرير الإجراء المناسب .

مادة - ٧-

إذا رأى رئيس الهيئة أن أموراً تستوجب التحقيق ينتدب من يراه من المحققين لإجرائه يجب إخطار الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف بإجراء التحقيق قبل البدء به .

مادة - ٨-

على الجهات الحكومية تمكين المحقق من الأطلاع على ما يرى لزوم الأطلاع عليه من الأوراق والمستندات وغيرها وتفتيش أماكن العمل إذا تطلب التحقيق

ذلك بحضور الرئيس المباشر للموظف ويجب تحرير محضر بحصول التفتيش و نتيجته وحضور المتهم أو غيابه وذكر الحاضرين.

إذا امتنعت الجهة الحكومية عن تمكين المحقق من الأطلاع أو التفتيش يرفع رئيس الهيئة الامر إلى رئيس مجلس الوزراء للأمر بما يراه.

مادة - ٩ -

إذا رأى رئيس الهيئة لأسباب جدية أن أموراً تستوجب تفتيش غير أماكن العمل فله أن يطلب إجراء ذلك من قبل السلطة المختصة ويجري التفتيش بحضور المحقق.

مادة - ١٠ -

يجري التحقيق بحضور الشخص الذي يجري التحقيق معه مالم تقتضي المصلحة العامة إجراء التحقيق في غيبته.

مادة - ١١ -

يكون التحقيق كتابة ويثبت في محضر أو محاضر مسلسلة يبين فيها تاريخ ومكان وساعة افتتاحه واتمامه وتذليل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع من تولى التحقيق ولا يجوز الشطب أو التعديل في أوراق محاضر التحقيق.

مادة - ١٢ -

بعد انتهاء التحقيق يعرض المحقق على رئيس الهيئة أوراق التحقيق والتوصية بالتصريف النظامي فيها. وإذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية تحال القضية إلى الجهة المختصة بالفصل فيها.

مادة - ١٣ -

إذا أسفر التحقيق عن وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة جاز لرئيس الهيئة بعد أخذ رأي الوزير المختص اقتراح فصل الموظف بقرار من مجلس الوزراء.

القسم الثاني

هيئة التأديب^١

الباب الأول

في تشكيل هيئة التأديب

مادة - ٤ -

تنشأ بموجب هذا النظام هيئة مستقلة تسمى (هيئة التأديب) ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء، وتشكل من رئيس لا تقل مرتبه عن المرتبة الخامسة عشرة ونائب لرئيس لا تقل مرتبته عن المرتبة الثالثة عشرة وعدد كاف من الأعضاء ذوي التخصص ويلحق بالهيئة العدد الكافي من الموظفين الإداريين والمستخدمين.

مادة - ٥ -

يعين رئيس الهيئة وتنهي خدمته بأمر ملكي، ويعين نائب الرئيس وتنهي خدمته بأمر ملكي بناءً على اقتراح رئيس الهيئة.

مادة - ٦ -

تصدر اللائحة الداخلية للهيئة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على اقتراح رئيس الهيئة.

الباب الثاني

في الاختصاصات والإجراءات

مادة - ٧ -

تحتخص هيئة التأديب بنظر القضايا التأديبية التي تحال إليها من هيئة الرقابة والتحقيق.

^١ المواد من (١٤) إلى (٣٠) الخاصة بهيئة التأديب لاغية بموجب المادة (٥٠) من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٠٢/٧/١٧ هـ.

مادة -١٨-

تنظر القضايا المعروضة على هيئة التأديب بواسطة مجلس يشكل بقرار من رئيس الهيئة.

يتكون من رئيس وعضويين وأمين للمجلس وبحضور مندوب عن هيئة الرقابة والتحقيق.

مادة -١٩-

على رئيس مجلس المحاكمة حال ورود القضية إليه أن يحدد موعد لنظرها ويتولى المجلس إبلاغ المتهم وهيئة الرقابة والتحقيق بذلك على أن لا تقل الفترة بين الإبلاغ وتاريخ الجلسة عن عشرة أيام ويجب أن يتضمن إبلاغ المتهم صورة طبق الأصل من قرار الإحالة للمحاكمة.

مادة -٢٠-

على المتهم أن يحضر جلسات المحاكمة بنفسه وله أن يستعين بمحام وأن يبدي دفاعه كتابة أو شفهياً وأن يطلب استدعاء الشهود لسماع أقوالهم. وإذا لم يحضر المتهم فعلي مجلس المحاكمة أن يمضي في إجراءات المحاكمة بعد أن يتحقق من أن المتهم قد أبلغ أبلاغاً صحيحاً.

مادة -٢١-

تكون جميع الإبلاغات بخطابات رسمية ويتم إبلاغ المتهم على العنوان الثابت في أوراق القضية أو على مقر وظيفته التي يشغلها حسب الأحوال فإذا تعذر ذلك فيبلغ بواسطة الجريدة الرسمية.

مادة -٢٢-

لا تصح جلسات مجلس المحاكمة إلا بحضور جميع أعضائه وменدوب هيئة الرقابة والتحقيق وتصدر القرارات بأغلبية أصوات أعضاء المجلس.

مادة -٢٣-

للمتهم أو من يوكله حق الأطلاع على أوراق التحقيق بحضور أمين مجلس المحاكمة وله بأذن من رئيس المجلس استنساخ صور منها.

مادة - ٢٤ -

للمتهم ولمندوب هيئة الرقابة والتحقيق أن يطلبأ رد أي عضو من أعضاء مجلس المحاكمة إذا كان هناك سبب يوجب الرد.
وعلى رئيس الهيئة أن يفصل في هذا الطلب على وجه السرعة.

مادة - ٢٥ -

إذا رأى رئيس هيئة التأديب أن الامور المنسوبة إلى المتهم تكون جريمة تختص هيئة أخرى بالفصل فيها فعليه أن يعيد الأوراق إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتحويلها بدورها إلى الجهة ذات الاختصاص مع أخطار الجهة التي يتبعها الموظف بذلك.

مادة - ٢٦ -

في الأحوال التي يتقرر فيها إحالة المتهم إلى المحاكمة الجنائية توافق الإجراءات التأديبية بحقه إلى أن يصدر حكم نهائي من الجهة المختصة وتعاد الأوراق بعد ذلك إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتقرير ما يجب.

مادة - ٢٧ -

على مجلس المحاكمة أن يصدر قرار في القضية بأسرع وقت ممكن ويجب أن يكون القرار مكتوباً ومسبياً، وترسل صور رسمية من القرار إلى من صدر في حقه وإلى الجهة التي يتبعها الموظف وديوان الموظفين العام وديوان المراقبة العامة وهيئة الرقابة والتحقيق.

مادة - ٢٨ -

قرارات مجلس المحاكمة نهائية باستثناء القرارات الصادرة بفصل موظفي المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها فلا تكون نهائية إلا بعد التصديق عليها من رئيس مجلس الوزراء.

مادة - ٢٩ -

يجوز إعادة النظر في القرار التأديبي في الحالتين الآتتين:

- ١ - إذا أخطأ القرار في تطبيق النظام أو تأويله.
- ٢ - إذا ظهرت وقائع أو مستندات لم تكن معلومة وقت صدور القرار وكان من شأن ثبوتها براءة المتهم.

ويعرض طلب إعادة النظر على لجنة من رئيس ديوان الموظفين العام ورئيس هيئة الرقابة والتحقيق ورئيس هيئة التأديب فإذا تبين لها جديته يعاد النظر في القرار بعد استئذان رئيس مجلس الوزراء في ذلك.

ولا يترتب على إعادة النظر في القرار وقف تنفيذه إلا إذا قرر المجلس الذي يتولى النظر في القضية ذلك.

مادة - ٣٠ -

لهيئة التأديب أن تفسر القرار التأديبي وتصحح ما يقع فيه من أخطاء مادية.

القسم الثالث

أصول التحقيق والتأديب

مادة - ٣١

يعاقب تأديبياً كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية وذلك مع عدم الالخلال برفع الدعوى العامة أو دعوى التعويض.

مادة - ٣٢

العقوبات التأديبية التي يجوز أن توقع على الموظف هي :

أولاً : بالنسبة لموظفي المرتبة العاشرة فما دون أو ما يعادلها :

١ - الانذار.

٢ - اللوم .

٣ - الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر على الا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري .

٤ - الحرمان من علاوة دورية واحدة.

٥ - الفصل .

ثانياً : بالنسبة للموظفين الذين يشغلون المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها:

١ - اللوم .

٢ - الحرمان من علاوة دورية واحدة.

٣ - الفصل.

مادة - ٣٣

لا يمنع انتهاء خدمة الموظف من البدء في اتخاذ الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها. ويعاقب الموظف الذي انتهت خدمته قبل توقيع العقوبة عليه

بغرامة لا تزيد على ما يعادل ثلاثة أمثال صافي آخر راتب كان يتقاضاه أو بالحرمان من العودة للخدمة مدة لا تزيد على خمس سنوات أو بالعقوبتين معاً.

مادة -٣٤-

يراعي في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفه مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة الملابسة للمخالفه وذلك في حدود العقوبات المقررة في هذا النظام.

ويغنى الموظف من العقوبة بالنسبة للمخالفات العاديه الإدارية أو الماليه إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفه كان تنفيذاً لأمر مكتوب صادر إليه من رئيسه المختص بالرغم من مصارحة الموظف له كتابة بأن الفعل المرتكب يكون مخالفه.

مادة -٣٥-

يجوز للوزير المختص أن يوقع العقوبات المنصوص عليها في المادة (٣٢) عدا الفصل.

ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في القرار الصادر بالعقاب أو في محضر مرفق به.

مادة -٣٦-

يجوز مجلس المحاكمة أن يوقع العقوبة المنصوص عليها في المادتين (٣٢،٣٣).

مادة -٣٧-

يجب أن يتضمن قرار هيئة الرقابة والتحقيق بالإحاله لهيئة التأديب بيان الأفعال المنسوبة إلى المتهم على وجه التحديد.

مادة -٣٨-

مع مراعاة أحكام المواد (٤١، ٤٠، ٣٦) 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.

مادة - ٣٩ -

تبليغ هيئة الرقابة والتحقيق وديوان الموظفين العام وديوان المراقبة العامة في جميع الأحوال بالقرار الصادر من الوزير بالعقوبة فور صدور القرار فإن لم يكن القرار صادراً بالتطبيق للمادة (٣٨) تعين أن يرسل لهيئة الرقابة والتحقيق مع القرار صور من جميع أوراق التحقيق، وللهيئة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمهما للقرار وصور أوراق التحقيق، إذا رأت أن المخالفة الصادر في شأنها القرار تستوجب الفصل أن تبلغ الوزير بذلك وتباشر التحقيق في القضية.

مادة - ٤٠ -

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 .

مادة - ٤١ -

يحال الموظفون المتهمون بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبطة بعضها البعض إلى هيئة الرقابة والتحقيق إذا كانوا عند ارتكاب المخالفة أو المخالفات أو عند اكتشافها تابعين لأكثر من جهة.

إذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن الوقائع تستوجب توقيع العقوبة تحيل الدعوى إلى التأديب.

مادة - ٤٢ -

تسقط الدعوى التأديبية بمضي عشر سنوات من تاريخ وقوعها وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو التأديب وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يتربّ عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين.

مادة - ٤٣ -

يصدر قرار كف يد الموظف من الوزير المختص إذا رأى هو أو رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن مصلحة العمل تقتضي ذلك. ويعتبر الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد حتى يفرج عنه. ويصدر مجلس الوزراء لائحة تحدد متى يعتبر الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد^(١).

مادة - ٤٤ -

الموظف الذي صدر حكم بحبسه يعرض أمره على هيئة الرقابة والتحقيق للنظر في مسئoliته التأديبية. ويجب إبلاغ هيئة الرقابة والتحقيق عن انقطاع الموظف عن العمل بسبب الحبس.

مادة - ٤٥ -

(١) ١- صدر قرار مجلس الوزراء رقم ١٠٢٦ وتاريخ ١٣٩١/١٠/٢٨ وحدد الحالات التي يعتبر الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد.

١- إذا كان حبسه بسبب اتهامه بارتكاب جريمة تتصل بالوظيفة العامة.

٢- إذا كان حبسه بسبب اتهامه بارتكاب جريمة الأعتداء على النفس أو العرض أو المال.

٣- إذا كان حبسه بسبب اتهامه من السلطة التنفيذية بارتكاب جريمة تخل بالشرف أو الأمانة.

٤- إذا كان حبسه بسبب تهمة سياسية وطلب وزير الداخلية اعتباره في حكم مكفوف اليد.

٥- كما صدر الأمر السامي رقم ١٧٥٧ م في ١٤١٠/٨/٨ باعتبار الموقوف في ديون خاصة في حكم مكفوف اليد إذا ثبت إعساره.

للموظف أن يطلب محو العقوبات التأديبية الموقعة عليه بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرار بمعاقبته. ويتم محو العقوبة بقرار من الوزير المختص.

القسم الرابع

أحكام عامة

- ٤٦ -

يكون لرئيس المصلحة المستقلة وللرئيس الإداري للمؤسسة العامة بالنسبة
لموظفي إداراتهم من الصلاحيات ما للوزير بالنسبة لموظفي وزارته ويجوز للوزير أو
من في حكمه بقرار مكتوب تفويض بعض صلاحياته المقررة في هذا النظام.

- ٤٧ -

مع مراعاة أحكام الأنظمة الخاصة يحاكم رئيس وأعضاء هيئة الرقابة
والتحقيق ورئيس وأعضاء هيئة التأديب تأدبياً أمام هيئة من ثلاثة أعضاء تشكل
بأمر ملكي ولا يجوز أن توقع عليهم إلا عقوبة اللوم أو العزل.

- ٤٨ -

يسري هذا النظام على جميع الموظفين المدنيين في الدولة عدا أعضاء
السلك القضائي كما يسري على موظفي الأشخاص المعنوية العامة.

- ٤٩ -

يجوز بأمر جلالة الملك أن يعهد إلى هيئة الرقابة والتحقيق أو هيئة
التأديب بتطبيق الأنظمة الجزائية الأخرى ذات العلاقة بالموظفين.

- ٥٠ -

يقدم رئيس هيئة الرقابة والتحقيق ورئيس هيئة التأديب - كل على حدة
- تقريراً سنوياً شاملًا عن أعمال جهازه متضمناً ملاحظاته ومقترنه.

المملكة العربية السعودية

مجلس الوزراء

شعبة الخبراء

قواعد

الرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم

الصادرة بقرار مجلس الوزراء

رقم (١٩٠) وتاريخ ١٤٠٩/١١/١٦ هـ

المملكة العربية السعودية

مجلس الوزراء

شعبة الخبراء

الباب الأول

الدعوى الإدارية

المملكة العربية السعودية

مجلس الوزراء

شعبة الخبراء

المادة الأولى :

ترفع الدعوى الإدارية بطلب من المدعي يقدم إلى رئيس ديوان المظالم أو من ينوبه متضمنة بيانات عن المدعي والمدعي عليه، وموضع الدعوة وتاريخ مطالبة الجهة الإدارية بالحق المدعي به أن كان مما تجب المطالبة به قبل رفع الدعوى وفقاً للمادة الثانية من هذه القواعد ونتيجة المطالبة، أو تاريخ التظلم من القرار المطعون فيه أن كان مما يجب التظلم منه إلى الجهة الإدارية قبل رفع الدعوى وفقاً للمادة الثالثة من هذه القواعد ونتيجة التظلم.

ويحيل رئيس الديوان الدعوى إلى الدائرة المختصة التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للجهة المدعي عليها أو الدائرة المختصة التي يقع في دائرة اختصاصها فرع هذه الجهة إذا طلب المدعي ذلك وكانت الدعوى متعلقة بهذا الفرع.

وللدائرة المختصة الاستعانة بأحد المتخصصين لتحضير الدعوى تحت اشرافها .

المادة الثانية :

يجب في الدعوى المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة الثامنة من نظام ديوان المظالم أن يسبق رفعها إلى الديوان مراعاة ما يلي :

- ١ - مطالبة الجهة الإدارية المختصة خلال خمس سنوات^(١) من تاريخ نشوء الحق المدعي به ما لم يكن ثمة عذر شرعي حال دون المطالبة يثبت لدى الدائرة المختصة بالديوان، وعلى الجهة الإدارية أن تبت فيها خلال تسعين يوماً من تاريخ تقديمها، وبالنسبة إلى الحقوق التي نشأت قبل نفاذ هذه اللائحة فتبدأ المدة المحددة للمطالبة بها من تاريخ نفاذها.
- ٢ - إذا صدر قرار الجهة الإدارية برفض المطالبة خلال المدة المحددة في الفقرة السابقة، أو مضت هذه المدة دون أن تبت في المطالبة فلا يجوز رفعها إلى الديوان إلا بعد التظلم إلى وزارة الخدمة المدنية خلال ستين سنتين يوماً من تاريخ العلم بالقرار الصادر برفض المطالبة أو انقضاء المدة المحددة في الفقرة السابقة دون البت فيها. ويجب أن يكون القرار الصادر من الجهة الإدارية برفض المطالبة مسبباً وعلى وزارة الخدمة المدنية أن يبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها.
- ٣ - إذا صدر قرار وزارة الخدمة المدنية برفض التظلم أو مضت المدة المحددة في الفقرة السابقة دون البت فيه جاز رفع الدعوى إلى ديوان المظالم خلال تسعين يوماً من تاريخ العلم بالقرار الصادر بالرفض أو انقضاء السنتين يوماً المذكورة دون البت في التظلم أو خلال ما تبقى من الخمس سنوات المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادة أيهما أطول، ويجب أن يكون القرار الصادر من وزارة الخدمة المدنية برفض التظلم مسبباً.
- ٤ - إذا صدر قرار وزارة الخدمة المدنية بأحقية المدعي فيما يطالب به ولم تقم الجهة الإدارية بتنفيذها خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه جاز رفع الدعوى

(١) صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٣٦) وتاريخ ١٤١٤/١٠/٣٠ هـ الذي ينص على " لا تسمع المطالبة تجاه الخزينة العامة بالرواتب الذاتية والقواعد السنوية إذا لم يتقدم صاحبها أو وكيله أو خلفه للمطالبة بصرفها دون عذر مشروع خلال سنتين من تاريخ نشوئها ".

إلى ديوان المظالم خلال ستين يوماً التالية لهذه المدة أو خلال ما تبقى من الخمس سنوات المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادة أيهما أطول.

المادة الثالثة :

فيما لم يرد به نص خاص يجب في الدعوى المنصوص عليها في الفقرة (ب) من المادة الثامنة من نظام ديوان المظالم أن يسبق رفعها إلى الديوان التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة خلال ستين يوماً من تاريخ العلم بهذا القرار، ويتحقق العلم به بإبلاغ ذوي الشأن به أو بنشره في الجريدة الرسمية إذا تعذر الإبلاغ. وبالنسبة إلى القرارات الصادرة قبل نفاذ هذه اللائحة فتبأ المدة المحددة للتظلم فيها من تاريخ نفاذها.

وعلى الجهة الإدارية أن تبت في التظلم خلال تسعين يوماً من تاريخ تقديمها. وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسبباً، ويعتبر مضي تسعين يوماً على تاريخ تقديم التظلم دون ابتنائه بمثابة صدور قرار برفضه.

وترفع الدعوى أن لم تكن متعلقة بشؤون الخدمة المدنية إلى الديوان خلال ستين يوماً من تاريخ العلم بالقرار الصادر بالرفض أو مضي التسعين يوماً المذكورة دون ابتنائه فيه.

أما إذا كانت الدعوى متعلقة بشؤون الخدمة المدنية فيتعين قبل رفعها إلى الديوان التظلم إلى وزارة الخدمة المدنية خلال ستين يوماً من تاريخ العلم بالقرار الصادر رفض التظلم أو انقضاء مدة التسعين يوماً المحددة للجهة الإدارية دون ابتنائه فيه.

وعلى وزارة الخدمة المدنية أن يبت في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها.

وإذا صدر قرار وزارة الخدمة المدنية برفض التظلم أو مضت المدة المحددة له دون ابتنائه جاز رفع الدعوى إلى ديوان المظالم خلال تسعين يوماً من تاريخ

العلم بالقرار الصادر بالرفض أو انقضاء الستين يوماً المذكورة دون البت في التظلم، ويجب أن يكون قرار وزارة الخدمة المدنية برفض التظلم مسبباً.

وإذا صدر قرار وزارة الخدمة المدنية لصالح المتظلم ولم تقم الجهة الإدارية بتنفيذها خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه جاز رفع الدعوى إلى ديوان المظالم خلال الستين يوماً التالية لهذه المدة.

المادة الرابعة :

فيما لم يرد به نص خاص لا تسمع الدعاوى المنصوص عليها في الفقرتين (ج ، د) من المادة الثامنة من نظام ديوان المظالم بعد مضي خمس سنوات من تاريخ نشوء الحق المدعى به ما لم يكن ثمة عذر شرعى حال دون رفع الدعوى يثبت لدى الدائرة المختصة بالديوان، وبالنسبة إلى الحقوق التي نشأت قبل نفاذ هذه اللائحة فتبدأ المدة المحددة لسماع الدعاوى بها من تاريخ نفاذها.

المادة الخامسة :

على رئيس الدائرة حال ورود القضية إليه أن يحدد موعداً لنظرها يبلغ به أطراف الدعوى وكلأً من وزارة المالية والاقتصاد الوطني وديوان المراقبة العامة ويجب ألا تقل الفترة بين الإبلاغ وتاريخ الجلسة عن ثلاثة أيام كما تبلغ وزارة الخدمة المدنية أيضاً إذا كانت الدعاوى من المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية المشار إليها في المادتين الثانية والثالثة من هذه القواعد.

ولكل من وزارة المالية والاقتصاد الوطني وديوان المراقبة العامة ووزارة الخدمة المدنية بحسب الحال أن ترسل خلال هذه المدة وجهة نظرها إلى ديوان المظالم وأن تطلب الاشتراك في المرافعة وفي هذه الحالة يتعين التنسيق مع الجهة الحكومية الطرف في الدعوى.

المادة السادسة :

ترفع دعاوى المطالبة بتنفيذ الأحكام الأجنبية وفقاً لإجراءات رفع الدعاوى الإدارية المنصوص عليها في المادة الأولى من هذه القواعد.

وتصدر الدائرة المختصة حكمها بعد استكمال وثائق الدعوى وسماع أقوال طرف في الخصومة أو وكلائهم أما برفض الدعوى أو بتنفيذ الحكم الأجنبي على أساس مبدأ العاملة بالمثل وذلك فيما لا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية، ويسلم المحكوم له صورة تنفيذية من الحكم مذيلة بالصيغة الآتية :

(يطلب من كافة الدوائر الحكومية المختصة العمل على تنفيذ هذا الحكم بجميع الوسائل النظامية المتاحة ولو أدى ذلك إلى استعمال القوة الجبرية عن طريق الشرطة) .

المادة السابعة :

لا يترتب على رفع الدعوى وقف تنفيذ القرار المطعون فيه على أنه يجوز للدائرة المختصة أن تأمر بوقف تنفيذ القرار أو أن تأمر بإجراء تحفظي أو وقتى بصفة عاجلة عند الاقتضاء خلال أربع وعشرين ساعة من تقديم الطلب العاجل أو إحالته إليها إذا قدرت ترتب آثار يتعدى تداركها وذلك حتى تفصل في أصل الدعوى.

المملكة العربية السعودية

مجلس الوزراء

شعبة الخبراء

الباب الثاني

الدعاوى الجزائية والتأديبية

المادة الثامنة :

ترفع الدعاوى الجزائية والتأديبية ومنها طلب تقرير وصف الجريمة بأنها مخلة بالشرف أو الامانة المشار إليها في المادة (١٦/٣٠ ج) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية من هيئة الرقابة والتحقيق إلى ديوان المظالم بقرار اتهام يتضمن أسماء المتهمين وصفاتهم وأماكن اقامتهم والتهم المنسوبة إليهم ومكان وقوعها، وأدلة الاتهام والنصوص النظامية المطلوب تطبيقها عليهم، ويرفق به كامل ملف الدعوى.

المادة التاسعة :

يحيل رئيس الديوان أو من ينوبه الدعوى إلى الدائرة المختصة وعلى رئيس الدائرة حال ورود القضية أن يحدد موعداً لنظرها تبلغ به هيئة الرقابة والتحقيق والمتهم مع تزويده بصورة من قرار الاتهام، ويجب إلا تقل الفترة بين الإبلاغ وتاريخ الجلسة عن ثلاثة أيام.

المادة العاشرة :

لل موقف احتياطياً وللممنوع من السفر بسبب قضية منظورة أمام أحدى دوائر الديوان أن يتظلم إلى رئيس الديوان أو من ينوبه من قرار وقفه أو منعه. ويحيل رئيس الديوان أو من ينوبه التظلم إلى الدائرة المختصة، وعلى الدائرة أن تبت في التظلم على وجه السرعة بحيث لا تزيد المدة على سبعة أيام فإذا تعذر ذلك فعلى الدائرة أن تصدر قبل انتهاء هذه المدة قراراً بتحديد مدة أخرى مع إيضاح الأسباب الداعية لذلك.

ويكون البت في التظلم بعد سماع طرفي الخصومة، ويكون الأفراج أو السماح بالسفر بكفالة أو بدون كفالة. ولا يجوز للمتظلم تجديد تظلمه قبل مضي

ستين يوماً من تاريخ رفض التظلم السابق ما لم تظهر وقائع أو وثائق جديدة تبرر ذلك.

المادة الحادية عشرة :

يبلغ رئيس الديوان أو من ينوبه الجهات ذات العلاقة بقرارات الأفراج عن المتهمين ورفع المنع من السفر عنهم لتنفيذها ما لم يكن ثمة سبب آخر للوقف أو المنع.

المادة الثانية عشرة :

تنقضى الدعاوى المنصوص عليها في الفقرة (و) من المادة الثامنة من نظام ديوان المظالم بوفاة المتهم.

ولا يمنع انقضاء الدعوى من مصادرة أو استعادة الأموال التي حصل عليها المتهم بطريق غير مشروع، كما لا يمنع ذلك من سماع دعوى الحقوق الخاصة أمام المحاكم المختصة.

المملكة العربية السعودية

مجلس الوزراء

شعبة الخبراء

الباب الثالث

النظر في الدعوى والحكم فيها

المادة الثالثة عشرة :

اللغة العربية هي اللغة الرسمية المعتمدة في إجراءات نظر الدعوى وتسمع أقوال غير الناطقين بها عن طريق مترجم مع اثبات ما يوجه إليه واجباته عليه بلغته ويوقع منه وتثبت ترجمة ذلك باللغة العربية ويوقع منه ومن المترجم . وتقدم ترجمة معتمدة باللغة العربية للوثائق والمستندات المكتوبة بلغة أجنبية .

المادة الرابعة عشرة :

يتم نظر الدعوى والحكم فيها من قبل الدائرة المختصة وتشكل الدائرة من رئيس وعضوين ويجوز لرئيس الديوان أن يشكل دوائر فرعية من عضو واحد لنظر الدعاوى اليسيرة وتحدد الدعاوى اليسيرة بلائحة يصدرها رئيس الديوان .

المادة الخامسة عشرة :

لا تصح جلسات الدائرة الا بحضور جميع اعضائها وبحضور ممثل الأداء في الدعاوى الجزائية والتأديبية وإذا لم يتتوفر العدد اللازم من الاعضاء فيندرج من يكمل نصاب النظر وتكون الجلسات علنية إلا إذا رأت الدائرة جعلها سرية مراعاة للأداب أو محافظة على النظام العام على أن يكون النطق بالحكم في جميع الأحوال في جلسة علنية .

المادة السادسة عشرة :

ضبط الجلسة ونظمها منوطان برئيس الدائرة وله في سبيل ذلك اتخاذ أي من الإجراءات التالية :

- أ - أن يخرج من قاعة الجلسة من يخل بنظامها فإن لم يمثّل وتمادي كان للدائرة أن تحكم على الفور بحبسه أربعة وعشرين ساعة أو بتغريميه مائتي ريال وللدائرة قبل انتهاء الجلسة ان ترجع عن الحكم الذي تصدره.

ب - أن يأمر بمحو العبارات الجارحة أو المخالفة للأداب أو النظام العام من أية ورقة أو مذكرة يقدمها الخصوم في الدعوى.

ج - أن يأمر بكتابة محضر عن كل مخالفة أو جريمة تقع أثناء انعقاد الجلسة وعما قد يحدث أثناء ذلك من تعد على الدائرة أو أحد اعضائها أو ممثل الادعاء أو أحد العاملين مع الدائرة ويحيل المحضر إلى الجهة المختصة لاتخاذ اللازم نظاماً،وله إذا اقتضى الحال أن يأمر بالقبض على من وقعت منه هذه الأفعال.

المادة السابعة عشرة :

لا يجوز التعويل على أوراق أو مذكرات من أحد أطراف الدعوى دون تمكين الطرف الآخر من الإطلاع عليها، وللمتهم أو من يوكله حق الإطلاع على أوراق التحقيق بحضور أمين سر الدائرة وله أن يستنسخ ما يخصه منها ويحدد رئيس الدائرة ذلك.

المادة الثامنة عشرة :

يحضر الخصوم أو من ينوب عنهم في الدعوى الإدارية في اليوم المعين لنظر الدعوى، فإذا لم يحضر المدعى ولم يتقدم بعذر تقبله الدائرة جاز لها أن تفصل في الدعوى بحالتها بناءً على طلب المدعى عليه أو أن تأمر بشطبها ، فإذا شطبت جاز للمدعى أن يطلب النظر فيها وتحدد الدائرة لنظرها موعداً تبلغ به المدعى عليه، فإذا لم يحضر المدعى ولم يتقدم بعذر تقبله الدائرة تشطب الدعوى ولا تسمع بعد ذلك إلا بقرار من هيئة التدقيق مجتمعة.

إما إذا لم يحضر المدعى عليه فعلى الدائرة تأجيل نظر الدعوى إلى جلسة تالية يعلن بها المدعى عليه فإذا لم يحضر فصلت الدائرة في الدعوى ، ويعتبر الحكم في جميع الأحوال حضورياً.

المادة التاسعة عشرة :

يحضر المتهم جلسات المحاكمة بنفسه في الدعاوى التأديبية والجزائية ويبدي دفاعه كتابة أو مشافهة وله أن يستعين بمحام وأن يطلب استدعاء الشهود لسماع شهادتهم فإذا لم يحضر المتهم في الدعواى التأديبية بعد ابلاغه ابلاغاً صحيحاً فعلى الدائرة أن تمضي في إجراءات المحاكمة.

إما المتهم في الدعواى الجزائية فإنه إذا أبلغ ولم يحضر أعيد طلب حضوره لجلسة أخرى فإن تخلف بعد ذلك عن الحضور جاز للدائرة ان تحكم في الدعواى غيابياً أو أن تأمر باحضاره إلى جلسة تحددها فإن تعذر احضاره حكمت في الدعواى غيابياً.

المادة العشرون :

إذا حضر المدعي أو المدعى عليه في الدعواى الإدارية في آية جلسة أمام الدائرة المختصة اعتبرت الخصومة حضورية في حقه ولو تخلف بعد ذلك.

وفي الدعاوى الجزائية والتأديبية يعتبر الحكم حضورياً متى حضر المتهم أحدى الجلسات وأبدى دفاعه ولو تأجل الحكم بعد ذلك ولم يحضر عند صدوره.

المادة الحادية والعشرون:

يحرر أمين سر الدائرة محضر الجلسة تحت اشراف رئيس الدائرة على ان يبين في المحضر اسماء اعضاء الدائرة الذين حضروا الجلسة وزمان ومكان انعقادها والحاضرين من الخصوم ووكلاهم أو المتهمين ويبيّن كذلك جميع الإجراءات التي تتم في الجلسة والشهادات التي تسمع فيها وأقوال أطراف الدعواى وطلباتهم وملخص دفاعهم ويوقع المحضر من أعضاء الدائرة وأمين سرها ومن أطراف الدعواى.

المادة الثانية والعشرون:

يمثل المتهم أمام الدائرة طليقاً بغير قيود وتحتاج عليه الحراسة الالزمة ولا يجوز ابعاده عن الجلسة إلا إذا وقع منه ما يخل بنظامها، وللدائرة أن تستمر في نظر الدعوى إلى أن يمكن السير فيها بحضوره على أن تطلع المتهم على ما تم في خيبته من إجراءات وفي كل الأحوال يكون المتهم آخر من يتكلم.

المادة الثالثة والعشرون:

إذا رأت الدائرة أثناء المراقبة ضرورة إجراء معاينة أو تحقيق تكميلي باشرت ذلك بنفسها أو ندب من يقوم به من أعضائها.

وللدائرة من تلقاء ذاتها أو بناء على طلب ممثل الادعاء أو المتهم ان تكلف بالحضور من تراه لازماً لسماع اقواله من الشهود، وعلى الدائرة أن تمنع توجيه اسئلة إلى الشاهد لا تتعلق بموضوع الدعوى أو تؤدي إلى اضطرابه أو تخويفه.

المادة الرابعة والعشرون :

إذا رأت الدائرة الاستعانة بالخبرة فلها أن تقرر ندب خبير أو أكثر على أن تحدد في قرارها مهمة الخبير تحديداً دقيقاً ووافيأ، وأجلأ لايداع تقريره، وأجلأ لجلسة المراقبة المبنية على التقرير، ولها أن تستعين بالخبير لابداء رأيه مشافهة في الجلسة على أن يثبت ذلك في محضر الجلسة، ويصدر رئيس الديوان القواعد الخاصة باتعاب الخبراء.

المادة الخامسة والعشرون:

للمتهم ولأي من ذوي شأن أن يطلب رد أي عضو من أعضاء الدائرة إذا كان هناك سبب يوجب الرد، ويوقف النظر في الدعوى اثر تقديم الطلب وحتى البث فيه ويفصل رئيس الديوان في هذا الطلب ويكون قراره نهائياً.

ولعضو الدائرة إذا قامت لديه أسباب يستشعر منها الحرج من نظر الدعوة أن يعرض أمر تناحية عن النظر فيها على رئيس الديوان للفصل فيه.

المادة السادسة والعشرون :

إذا رأت الدائرة التي تنظر دعوى تأديبية أن الواقعه التي وردت بقرار الاتهام تكون جريمة جزائية فعليها أن توقف الفصل في الدعوى التأديبية وتقرر إعادة القضية إلى هيئة الرقابة والتحقيق لاتخاذ ما يجب نظاماً.

المادة السابعة والعشرون :

للدائرة أن تغير الوصف النظامي للفعل المسند إلى المتهم أو أن تعدل التهمة باضافة الظروف المشددة التي ثبتت للدائرة من التحقيق أو من المراقبة في الجلسة ولو كانت لم تذكر في قرار الاتهام وعلى الدائرة أن تنبه المتهم إلى هذا التغيير وأن تمنحه أجلاً مناسباً لتحضير دفاعه بناء على الوصف أو التعديل الجديد إذا طلب ذلك.

المادة الثامنة والعشرون :

تفصل الدائرة في الواقعه التي وردت بقرار الاتهام، ومع ذلك يجوز لها بناء على طلب هيئة الرقابة والتحقيق الحكم في وقائع لم ترد في قرار الاتهام أو على متهمين جدد إذا كانت أوراق القضية تتضمن ذلك بشرط أن يمنح المتهم أجلاً مناسباً لتحضير دفاعه وللدائرة من تلقاء ذاتها التصدي لذلك بقرار تصدره بالحالة القضية إلى هيئة الرقابة والتحقيق لكي تتولى تحقيقها ثم اتخاذ ما يجب نظاماً كأية قضية أخرى.

وإذا أعيدت القضية إلى الديوان وجب احالتها إلى دائرة أخرى غير تلك التي تصدت لها فإذا كانت تلك الدائرة لم تفصل في الدعوى الأصلية وكانت هذه مرتبطة بالدعوى الجديدة ارتباطاً لا يقبل التجزئة وجب احاللة القضية كلها إلى الدائرة التي نظرت الدعوى أساساً.

المادة التاسعة والعشرون :

إذا تضمن الحكم الصادر من ديوان المظالم ما يشير إلى حدوث فعل يشكل جريمة جنائية أو تأديبية تبلغ جهة التحقيق المختصة بصورة من الحكم لاتخاذ ما يلزم نظاماً.

المادة الثلاثون :

إذا كانت الدائرة مشكلة من أكثر من عضو تكون المداولة سراً بين أعضاء الدائرة مجتمعين، وتصدر الأحكام بالأغلبية وينسب الحكم إلى الدائرة، وعلى المخالف توضيح مخالفته وأسبابها في محضر الجلسة وعلى الأكثريه أن توضح وجهة نظرها في الرد على مخالفه المخالف في محضر الجلسة ويوقع المحضر من جميع أعضاء الدائرة وأمين سرها.

المادة الحادية والثلاثون :

يجب أن يشتمل أعلام الحكم على الأسباب التي بني عليها وبيان مستنداته وأن يبين فيه الدائرة التي اصدرته، وتاريخ اصداره ومكانه والدعوى الصادر فيها وما إذا كان صادراً في دعوى ادارية أو جزائية أو تأديبية، واسماء اعضاء الدائرة الذين سمعوا المرافعة واسم ممثل الادعاء وطلباته واسماء اطراف الدعوى وصفاتهم وموطن كل منهم وحضورهم أو غيابهم وأسماء ممثليهم وما قدموه من طلبات أو دفعات وما استندوا اليه من ادلة.

وتوضع نسخة اعلام الحكم الأصلية من رئيس وأعضاء الدائرة وأمين سرها وذلك خلال خمسة عشر يوماً وفي حالة تشكيل الدائرة من عضو واحد توضع نسخة اعلام الحكم الأصلية منه ومن أمين سر الدائرة.

وتحفظ نسخة اعلام الحكم الأصلية الموقعة في ملف الدعوى وتسلم نسخة من أعلام الحكم محتومة بختم الدائرة ومؤقعة من رئيس الدائرة وأمين سرها لكل ذي علاقة.

وعلى الدائرة التي أصدرت الحكم أن تعلم المحكوم عليه بعد تسليمه نسخة اعلام الحكم بأن له أن يطلب تدقيق الحكم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسليمه نسخة اعلام الحكم، وأنه إذا لم يطلب تدقيق الحكم خلال تلك المدة فإن الحكم يكون في حقه نهائياً وواجب النفاذ.

المادة الثانية والثلاثون:

للدائرة إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضية أو سنة أو ظروفه الشخصية أو الظروف التي ارتكبت 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.

ويلغى الإيقاف إذا أدین المحكوم عليه أمام أحدي دوائر الديوان بعقوبة بدنية في قضية جزائية أخرى ارتكبها خلال ثلاث سنوات من تاريخ صيرورة الحكم الموقوف تنفيذه نهائياً.

المادة الثالثة والثلاثون :

تتولى الدائرة من تلقاء ذاتها أو بناء على طلب أي من ذوي الشأن تصحيح ما يقع في حكمها من أخطاء مادية بحثه كتابية أو حسابية.

إما إذا وقع غموض أو ابهام في الحكم فلا يلي من ذوي الشأن أن يطلب من رئيس الديوان أحالة القضية إلى الدارة التي أصدرته لتفسيره.

المملكة العربية السعودية

مجلس الوزراء

شعبة الخبراء

الباب الرابع

طرق الاعتراض على الأحكام

المادة الرابعة والثلاثون (معدلة) :

الأحكام الصادرة في الدعاوى المنصوص عليها في الفقرتين (ج) ، (د) من المادة الثامنة من نظام ديوان المظالم على خلاف ما طلبه الجهة الإدارية أو في غير صالحها وكذلك الأحكام الصادرة بوقف تنفيذ العقوبة في تزيف النقود وجليها وترويجهما^١ لا تكون نهائية وواجبة النفاذ إلا بعد تدقيقها.

المادة الخامسة والثلاثون :

مع مراعاة ما جاء في المادة الرابعة والثلاثين من هذه القواعد تكون الأحكام الصادرة من الديوان في الدعاوى الإدارية نهائية وواجبة النفاذ بعد مضي المدة المحددة لطلب التدقيق المشار إليها في المادة الحادية والثلاثين من هذه القواعد ما لم يطلب أي من أطراف الدعوى أو وزارة المالية والاقتصاد الوطني وديوان المراقبة العامة بالنسبة لجميع الدعاوى الإدارية أو وزارة الخدمة المدنية بالنسبة للدعاوى المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية المشار إليها في المادتين الثانية والثالثة من هذه القواعد وتدقيقها خلال الميعاد المذكور.

المادة السادسة والثلاثون :

يتربى على قبول طلب التدقيق أن تقوم دائرة التدقيق المختصة بتأييد الحكم أو نقضه وإذا نقضته فلها أن تعده إلى الدائرة التي أصدرته أو تتصدى لنظر القضية، وإذا أعادته إلى الدائرة التي أصدرته وأصرت تلك الدائرة على حكمها فعلى دائرة التدقيق أن تتصدى لنظر القضية أن لم تقتنع بوجهة نظر تلك الدائرة.

وفي كل الأحوال التي تتصدى فيها دائرة التدقيق لنظر القضية يجب أن يتم الفصل فيها بعد سماع اقوال الخصوم.

(١) عدل بقرار مجلس الوزراء رقم ٥٤٧ وتاريخ ١٤١٨/٤/١ هـ.

ويجوز لدائرة التدقيق اجراء ما ترى لزومه من المعاينة أو الاستعانة بالخبرة ويكون حكم دائرة التدقيق في جميع الأحوال نهائياً.

المادة السابعة والثلاثون :

يكون لممثل الادعاء في الدعاوى الجزائية والتأديبية وللمحكوم عليه ان يطلب تدقيق الحكم خلال المدة المحددة لطلب التدقيق المشار إليها في المادة الحادية والثلاثين من هذه القواعد بما في ذلك الحكم الصادر بتقرير وصف الجريمة بأنها مخالفة بالشرف أو الأمانة المشار إليه في المادة الثامنة من هذه اللائحة.

ويجب ان يشتمل الطلب على البيانات المتعلقة باطراف الدعوى وبيان الحكم المطلوب تدقيقه وتاريخ ابلاغه والأسباب التي بني عليها الطلب. ويحيل رئيس الديوان أو من ينوبه الطلب مرفقاً به ملف القضية إلى دائرة التدقيق لنظره والفصل فيه ويكون حكمها نهائياً باستثناء الأحكام الصادرة بفصل موظفي المرتبة الرابعة عشرة فما فوق أو ما يعادلها فلا تكون نهائية إلا بعد التصديق عليها من رئيس مجلس الوزراء.

وإذا كان طلب التدقيق مرفوعاً من ممثل الادعاء فيكون لدائرة التدقيق أن تؤيد الحكم أو تلغيه أو تعده، على أنه إذا كان التعديل في غير صالح المتهم فيجب على الدائرة سماع اقواله قبل التعديل.

أما إذا كان طلب التدقيق مرفوعاً من المحكوم عليه وحده فليس للدائرة إلا أن تؤيد الحكم أو أن تعده لصالحته.

المادة الثامنة والثلاثون :

يجوز لدائرة التدقيق اعادة الدعوى إلى الدائرة التي أصدرت الحكم لبيان ما شابه من غموض أو ابهام.

المادة التاسعة والثلاثون :

تنشأ برئاسة رئيس الديوان هيئة للتدقيق من عدد كافٍ من الأعضاء يعينهم رئيس الديوان ويكون بها دائرة أو أكثر للتدقيق.

وتتألف دائرة التدقيق من ثلاثة أعضاء يعينهم رئيس الديوان ويسمى من بينهم رئيس الدائرة ويجوز لرئيس الديوان أن يشكل دائرة التدقيق من عضو واحد وذلك لتدقيق الدعاوى الياسيرة التي حددها رئيس الديوان وفقاً للمادة الرابعة عشرة.

المادة الأربعون :

إذا رأت دائرة التدقيق في شأن قضية تنظرها العدول عن اجتهاد سبق أن أخذت به أو أخذت به دائرة أخرى أو سبق أن أقرته هيئة التدقيق رفعت الموضوع إلى رئيس الديوان ليحيله إلى هيئة التدقيق مجتمعة برئاسة رئيس الديوان مع ثلاثة من رؤساء الدوائر يختارهم رئيس الديوان وتصدر الدائرة المشتركة قرارها بأغلبية ثلثي الأعضاء.

المادة الحادية والأربعون :

للمحكوم عليه غيابياً أن يطلب من رئيس الديوان أو من ينفيه إعادة النظر في الحكم الصادر ضده خلال ثلاثة أيام من تاريخ إبلاغه بالحكم. ويحيل رئيس الديوان أو من ينفيه الطلب إلى الدائرة التي أصدرت الحكم ل إعادة المحاكمة في مواجهة المتهم.

المادة الثانية والأربعون :

إذا ظهرت بعد الفصل النهائي وقائع أو قدمت أوراق لم تكن معلومة وقت المحاكمة وكان من شأنها تبرئة المحكوم عليه فله أو لمثل الأدلة أنم يطلب من رئيس الديوان أو من ينفيه إعادة النظر في الأحكام النهائية، ويقدم الطلب خلال ثلاثة أيام من تاريخ العلم بذلك مشتملاً على الحكم وأسباب إعادة النظر، ويحيل رئيس الديوان أو من ينفيه هذا الطلب إلى الدائرة التي أصدرت الحكم لتفصيل فيه بحضور أطراف القضية.

المملكة العربية السعودية

مجلس الوزراء

شعبة الخبراء

الباب الخامس

الأحكام العامة

المادة الثالثة والأربعون :

تتم الاخطارات المنصوص عليها في هذه القواعد على الوجه الآتي :

- أ - تسلم الاخطارات إلى الشخص نفسه أينما وجد والا فتسلم إلى من يوجد معه في محل اقامته من الساكنين معه.**
- ب - فيما يتعلق بالشركات التجارية والمؤسسات الخاصة ترسل الاخطارات إلى أحد الشركاء المتضامنين أو لرئيس مجلس الإدارة أو للمدير أو من يقوم مقامهم أو لصاحب المؤسسة الخاصة أو من يقوم مقامه.**
- ج - فيما يتعلق بالشركات الأجنبية التي لها فرع أو وكيل في المملكة ترسل الاخطارات إلى مدير هذا الفرع أو الوكيل .**
- د - إذا تعذر تسليم الاخطارات وفقاً لما سبق فتسلم إلى العدة.**
- ه - إذا تعذر معرفة محل اقامة المتهم أو عنوانه داخل المملكة فيبلغ بواسطة النشر في الجريدة الرسمية.**
- و - فيما يتعلق بالقائمين خارج المملكة يتم ابلاغهم عن طريق وزارة الخارجية ويكتفي في هذه الحالة بورود الرد بما يفيد التبليغ.**
- ز - فيما يتعلق بالدولة ترسل الاخطارات إلى الوزراء المختصين أو لمديري المصالح أو لرؤساء المؤسسات أو الهيئات العامة أو من يقوم مقامهم.**
- ح - فيما يتعلق بالعسكريين ومنسوبي الجهات العسكرية تسلم الاخطارات عن طريق مرجعهم المختص.**
- ط - فيما يتعلق بالمسجونين تسلم الاخطارات إلى مدير السجن.**

المادة الرابعة والأربعون :

يصدر رئيس الديوان القرارات الالزمة لتنفيذ هذه القواعد.

المادة الخامسة والأربعون:

تسري هذه القواعد على الدعاوى القائمة عند نفاذها من المراحل التي
وصلت إليها.

المادة السادسة والأربعون :

الأحكام التي لم يتم تبليغها إلى أطراف الدعوى قبل نفاذ هذه اللائحة
تطبق عليها الأحكام الخاصة بطرق الاعتراض على الأحكام.

المادة السابعة والأربعون:

تنشر هذه القواعد في الجريدة الرسمية وي العمل بها بعد ثلاثة أيام من
تاريخ نشرها وتلغى قرارات مجلس الوزراء رقم ١٦ وتاريخ ١٣٨٣/١/٦ هـ ورقم
٩٦٨ وتاريخ ١٥ - ٩/١٣٩٢ هـ كما تلغى كل ما يتعارض معها من أحكام.^(١)

^(١) نشر بجريدة أم القرى عدد ٣٢٦٦ في ١٤٠٩/١٢/٤ هـ الموافق ٧ يوليه ١٩٨٩ م.

المملكة العربية السعودية

وزارة الخدمة المدنية

لائحة انتهاء الخدمة

لائحة انتهاء الخدمة

التي تمت الموافقة عليها بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٨١٣/١ وتاريخ ١٤٢٣/٨/٢٠
المبلغ بخطاب ديوان رئاسة مجلس الوزراء رقم ٧/ب/٤٤٧٦٤ وتاريخ ١٤٢٣/١١/١٧

وحلت محل جميع المواد الواردة باللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية
من المادة (١٧/٣٠) حتى المادة (١٨/٣٠) بالإضافة إلى إلغاء المادة (١/٣٠).
والعمل بها اعتباراً من تاريخ تبليغها في ١٤٢٣/١١/١٧هـ.

المملكة العربية السعودية

الرقم : ٢/٣٦

مجلس الخدمة المدنية

التاريخ :

الأمانة العام

١٤٢٣/١١/٢٤ هـ

(قرار وزاري)

إن وزير الخدمة المدنية ...

بعد الاطلاع على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٨١٣/١ وتاريخ ١٤٢٣/٥/٢٠ هـ المبلغ بخطاب ديوان رئاسة مجلس الوزراء رقم ٤٤٧٦٤ و تاريخ ١٤٢٣/١١/١٧ هـ القاضي في فقرته الأولى بتعديل المواد ١/٣٠، ٢/٣٠، ٤/٣٠، ٥/٣٠، ١١/٣٠، ١٢/٣٠، ١٣/٣٠، ١٤/٣٠، ١٥/٣٠، ١٦/٣٠، ١٧/٣٠، المتعلقة بانتهاء الخدمة الواردة باللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية مع إلغاء حكم المادة ١٨/٣٠ من اللائحة.

كما قضى بفقرته الثانية أن (تقوم وزارة الخدمة المدنية بوضع المواد الحالية التي لم يطرأ عليها تعديل. وكذلك المواد المعديلة والأحكام المضافة في شكل لائحة تسمى لائحة انتهاء الخدمة وذلك تسهيلاً للرجوع إليها من قبل الجهات التنفيذية ومراجعتها مستقبلاً وفق مقتضيات الحاجة).

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٣١/١ وتاريخ ١٤١٧/٦/٢٩ هـ المتعلق بانتهاء الخدمة بالاستقالة والتقاعد لموظفي المرتبتين الخامسة عشرة والرابعة عشرة.

وبعد الاطلاع على الصيغة المعدة من الوزارة للائحة انتهاء الخدمة.

يقرر ما يلي :

أولاً : اعتماد الصيغة المعدة (للائحة انتهاء الخدمة) المرفقة وتحل محل جميع المواد الواردة باللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية من المادة ١/٣٠

حتى المادة ١٧/٣٠ بالإضافة إلى ما تضمنه قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٣١/١ وتاريخ ٢٩/٦/١٤١٧ هـ المتعلق بانتهاء الخدمة بالاستقالة أو التقاعد لموظفي المرتبتين (١٤ - ١٥).

ثانياً : يعمل بهذه اللائحة من تاريخ تبليغ قرار مجلس الخدمة المدنية المشار إليه أعلاه بتاريخ ١٤٢٣/١١/١٧ هـ.

ثالثاً : على الإدارات المختصة بالوزارة استكمال الإجراءات الازمة حيال طباعة هذه اللائحة وتوزيعها على الأجهزة الحكومية حسب الإجراءات المتبعة.

وزير الخدمة المدنية

محمد بن علي

الفائز

صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٤٢٣/٨/٢٠ وتاريخ ٨١٣/١ هـ والقاضي في فقرته الأولى بتعديل بعض المواد المتعلقة بانتهاء الخدمة الواردة في اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية.

كما نص في فقرته الثانية على أن تقوم وزارة الخدمة المدنية بوضع المواد الحالية التي لم يطرأ عليها تعديل وكذلك (المواد المعدلة والأحكام المضافة في شكل لائحة تسمى (لائحة انتهاء الخدمة) وذلك تسهيلاً للرجوع إليها من قبل الجهات التنفيذية ومراجعتها مستقبلاً وفق مقتضيات الحاجة).

وحيث أن هذه اللائحة تعتبر تنفيذية للمادة (٣٠) من نظام الخدمة المدنية فقد تم وضع هذه المادة فيما يلي تسهيلاً للباحثين والمحترفين.

المادة ٣٠ من نظام الخدمة المدنية:

(ال الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ وتاريخ ١٣٩٧/٧/١٠ هـ).

(مع مراعاة أسباب إنهاء الخدمة التي تنص عليها الأنظمة، تنهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية :

- أ - الاستقالة.
- ب - طلب الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن النظامية حسب نظام التقاعد.
- ج - إلغاء الوظيفة.
- د - بلوغ السن النظامية للتقاعد - ما لم تمدد خدمته بقرار من السلطة المختصة.
- ه - العجز الصحي.
- و - الغياب بغير عذر مشروع أو عدم تنفيذ قرار النقل.
- ز - الفصل لأسباب تأديبية.
- ح - الفصل بأمر ملكي أو بقرار من مجلس الوزراء.

لائحة انتهاء الخدمة

الاستقالة والإحالة على التقاعد المبكر

المادة الاولى:

- أ - الاستقالة هي طلب مكتوب يقدمه الموظف إلى رئيسه المباشر معلنًا رغبته في ترك الخدمة.
- ب - يتم قبول استقالة من يشغل أيًّا من المرتبتين الخامسة عشرة أو الرابعة عشرة بقرار من الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة بعد استئذان المقام السامي ويتم قبول استقالة من يشغل المراتب الأخرى من صاحب الصلاحية^(١).
- ج - لا تنتهي خدمة الموظف إلا بصدور قرار بقبول استقالته أو بمضي تسعين يوماً من تاريخ تقديم الطلب، ولا يجوز للموظف ترك العمل قبل التاريخ المحدد لقبول الاستقالة أو مضي مدة التسعين يوماً، وإذا انقطع عن العمل خلال هذه الفترة دون عذر مشروع عومل بموجب حكم المادة (١٠) من هذه اللائحة.
- د - يجوز للوزير أو رئيس المصلحة المستقلة خلال فترة التسعين (٩٠) يوماً المشار إليها في الفقرة (ج) من هذه المادة إخبار الموظف بإرجاء قبول استقالته إذا قضت بذلك مصلحة العمل مدة لا تزيد على ستة أشهر من التاريخ المحدد بالاستقالة، ولا تقبل استقالة الموظف إلا إحالته على التقاعد قبل بلوغ السن النظامية إذا كان مكفوف اليد أو محالاً للتحقيق أو المحاكمة.

(١) تم وضع هذه الفقرة وفقاً لما سبق أن صدر به قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٣١/٤ وتاريخ ٢٩/٦/١٤١٧ هـ.

المادة الثانية :

على الرئيس المباشر تسجيل طلب الاستقالة يوم تسلمه ويعتبر تسجيل الطلب هو تاريخ تقديمها.

المادة الثالثة :

لا يجوز للموظف الرجوع في استقالته أو طلب الإحالة على التقاعد المبكر إلا بعد موافقة الوزير أو رئيس المصلحة المستقلة وبشرط أن تتم هذه الموافقة قبل التاريخ المحدد لتركه العمل.

المادة الرابعة :

تكون إحالة الموظف على التقاعد المبكر - مهما كانت مرتبته - بما في ذلك شاغلو المرتبتين الخامسة عشرة أو الرابعة عشرة بموافقة الجهة التي تملك حق التعيين مثله إذا بلغت خدماته عشرين سنة ولم تتجاوز خمساً وعشرين سنة. لكن متى بلغ من يشغل إحدى المرتبتين (الخامسة عشرة) أو (الرابعة عشرة) خمساً وعشرين سنة فأكثر تكون إحالته على التقاعد المبكر بقرار من الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة بعد إستئذان المقام السامي^(١).

المادة الخامسة :

لا يجوز تعيين الموظف الذي انتهت خدمته بالاستقالة أو الإحالة على التقاعد المبكر إلا بعد مضي فترة لا تقل عن ستة أشهر من تاريخ أنتهاء الخدمة. كما لا يجوز عودة الموظف الذي انتهت خدمته وفق المادة العاشرة من هذه اللائحة إلى الخدمة إلا بعد مرور سنة من تاريخ طي قيده^(٢).

(١) تم وضع هذه الفقرة وفقاً لما سبق أن صدر به قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٤٣١/١ و تاريخ ٢٩/٦/١٤١٧ هـ.

(٢) سبق أن صدر قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٣٥/١ وتاريخ ١٤٠٧/٧/١٢ هـ بتفويض (وزارة الخدمة المدنية) صلاحية إجازة حالات التعيين للموظفين المستخدمين الذين سبق أن تركوا الخدمة ثم عادوا لها قبل صدور هذا القرار دون امضاء فترة الحظر النظامية. كما صدر بعد ذلك قرار المجلس رقم ٣٨١/١ وتاريخ ١٤١٦/٦/٢٨ هـ باستمرار معايير (وزير الخدمة المدنية) بممارسة صلاحية إجازة حالات التعيين لمن عادوا للخدمة دون إمضاء فترة الحظر النظامية.

(الإحالة على التقاعد لبلوغ السن النظامية)

المادة السادسة :

- أ - يحال الموظف على التقاعد بقوة النظام عند إكماله سن الستين، ويجوز مجلس الخدمة المدنية مد خدمته مرة أو أكثر حتى إكماله سن الخامسة والستين، كما يجوز للمجلس رفع سن الإحالة على التقاعد لبعض الفئات الوظيفية إلى الخامسة والستين.
- ب - إذا بلغ من يشغل أيًّا من المرتبتين (الخامسة عشرة أو الرابعة عشرة) سن الإحالة على التقاعد بقوة النظام فيصدر الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة القرار التنفيذي لذلك.

المادة السابعة :

يحال الموظف - الذي يبلغ السن النظامية للإحالة على التقاعد أثناء إيقافه من قبل السلطة المختصة أو أثناء كف يده عن العمل أو محاكمةه أو التحقيق معه - على التقاعد إذا كانت خدماته المحاسبة لأغراض التقاعد حتى تاريخ كف يده خمساً وعشرين سنة فأكثر، وتسوى حقوقه التقاعدية وتصرف له وفقاً للنظام، وتؤجل تسوية مستحقاته المالية الأخرى من قبل جهة عمله إلى حين البت في القضية التي أوقفت أو كفت يده عن العمل من أجلها ولا ينظر في إحتساب فترة كف اليد لأغراض التقاعد إلا بعد انتهاء القضية، أما إذا كانت خدمته تقل عن خمس وعشرين سنة فتؤجل تسوية حقوقه التقاعدية وصرف مستحقاته حتى الانتهاء من القضية.

المادة الثامنة :

- أ - إذا استمر الموظف في العمل بعد السن النظامية للتقاعد بدون سبب نظامي يعتبر في حكم الموظف الفعلي ويعامل كالأتي:
- ١ - لا تحتسب المدة التي قضاها بعد السن النظامية خدمة فعلية.

- ٢ - يعتبر ما تقاضاه مقابل ما أداه من عمل، ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية.
- ٣ - تقوم الجهة بمساءلة المتسبب في استمرار الموظف في العمل بعد السن النظامية للتقاعد بدون سبب نظامي.
- كما يطبق هذا الحكم على الموظف الذي يتهم في قضية وهو مستمر على رأس العمل خلال الفترة من تاريخ فصله بموجب الحكم التأديبي أو القضائي وحتى تاريخ صدور القرار التنفيذي بإنهاء خدمته.
- ب - يعامل الموظف الذي تسحب منه الجنسية السعودية أو تسقط عنه لحصوله عليها بطريقة غير مشروعة معاملة الموظف الفعلي. وتنهي خدمته ويعتبر ما تقاضاه مقابل عمله، وتعاد الحسميات التقاعدية المستقطعة من الراتب من سحبته منه الجنسية. أما من حصل على الجنسية بطريقة غير مشروعة فتعاد الحسميات التقاعدية إلى آخر جهة حكومية عمل بها.

الجزء الصحي عن العمل

المادة التاسعة :

تنهي خدمة الموظف إذا ثبت عجزه صحياً عن العمل بموجب قرار من الهيئة الطبية ويكون ذلك من تاريخ تبليغ جهة عمله بقرار الهيئة على أن لا يتجاوز تاريخ طي قيده ثلاثة أيام من تاريخ صدور قرار الهيئة وتحدد وزارة الخدمة المدنية الإجراءات المتبعة في ذكرى. ويجوز عودة الموظف الذي أنهت خدمته لأسباب صحية إلى الخدمة مرة أخرى بدون مسابقة سواء على وظيفته السابقة إذا كانت شاغرة أو وظيفة أخرى توفر فيه شروط شغلها في الجهة التي يعمل بها سابقاً أو غيرها بالشروط الآتية:

- ١ - أن يتم عرضه على الهيئة الطبية العامة لتقرر ما إذا كان لائقاً صحياً لشغل الوظيفة العامة.
- ٢ - أن لا تزيد فترة الانقطاع عن سنتين.
- ٣ - أن لا تزيد المرتبة المراد إعادته إليها عن مرتبته التي كان يشغلها قبل انتهاء خدمته.

وتحتم الإعادة إلى الجهة التي كان يعمل بها الموظف متى توفرت الوظيفة المناسبة فيها وإنما فيتم البحث له عن وظيفة مناسبة عن طريق وزارة الخدمة المدنية في إحدى الجهات الحكومية الأخرى.

(الفصل من الخدمة)

المادة العاشرة :

يجوز للإدارة أن تنهي خدمة الموظف في الحالات الآتية :

- ١ - إذا لم ينفذ قرار النقل دون عذر مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وجوب ذلك.
- ٢ - إذا انقطع عن عمله دون عذر مشروع مدة خمسة عشر يوماً متصلة أو ثلاثة أيام متفرقة خلال السنة السابقة لإصدار القرار.
- ٣ - إذا لم يعد دون عذر مشروع بعد انتهاء إجازته أو انتهاء فترة تدريبية أو إعارة أو أية فترة غياب مسموح بها نظاماً إلى استئناف عمله خلال خمسة عشر يوماً.

المادة الحادية عشرة :

الموظف الذي ينقطع عن عمله ولا يعود لاستئنافه لعذر مشروع عليه أن يبلغ بعذرها خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تغيبه وإنما جاز للجهة الإدارية طي قيده لغيبته.

المادة الثانية عشر :

- ١ - يفصل الموظف بقوة النظام ويعتبر الفصل لأسباب تأديبية في الحالات الآتية :
- ١ - إذا صدر بحقه حكم شرعي من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصريح فيه بثبوت ارتكابه موجب حد من الحدود الشرعية وعاقبته بالجزاء حداً.
- ٢ - إذا صدر بحقه حكم شرعي مكتسب للصفة القطعية بارتكاب موجب القصاص في النفس.
- ٣ - إذا صدر عليه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصريح فيه بالإدانة والحكم بالعقوبة في الجرائم التالية: (الرشوة - التزوير - الاحتيال - التهريب أو الترويج أو المتاجرة بالمخدرات أو المسكرات).
- ٤ - إذا حكم عليه بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة.
- ولا يؤثر وقف تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها على تطبيق هذا الحكم.
- ب - إذا صدر على الموظف حكم بعقوبة من أي جهة مختصة أنيط بها نظاماً توقيع عقوبات معينة ولم تكن هذه العقوبة موجبة للفصل بقوة النظام وفقاً للفقرة السابقة فيعرض الأمر على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب في حقه.

المادة الثالث عشرة :

مع مراعاة حكم المادة (١٩) من نظام الخدمة المدنية إذا كان المفصول من الخدمة مكتفوف اليده أو من في حكمه فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ كف يده أو حبسه احتياطياً.

المادة الرابعة عشرة :

يجوز بأمر ملكي أو بأمر سام أو بقرار من مجلس الوزراء فصل الموظف إذا قضت المصلحة العامة بذلك. ولا يعتبر هذا الفصل لأسباب تأديبية إلا إذا نص على ذلك في الأمر أو القرار ولا يجوز عودة الموظف للخدمة إلا بموافقة الجهة التي أصدرت الأمر بفصله.

أحكام عامة

المادة الخامسة عشرة :

يعامل المعين قبل إكماله مدة الحظر المنصوص عليها في الفقرتين (و،ز) من المادة الرابعة من نظام الخدمة المدنية والمادة (٥) من هذه اللائحة كالتالي:

أ - إذا اتضح أمره قبل إكماله فترة الحظر النظامية يطوي قيده ويعتبر ما تقاضاه مكافأة نظير عمله ويرد له ما استقطع من عائدات تقاعدية.

ب - إذا اتضح أمره بعد إكماله فترة الحظر النظامية فيستمر في عمله ومنذ إكماله هذه الفترة تعتبر خدمته نظامية ويعتبر ما تقاضاه قبل ذلك مكافأة نظير عمله.

ج - إذا اتضح أمره بعد انتهاء خدمته فتعتبر خدمته نظامية اعتباراً من تاريخ إكماله فترة الحظر النظامية ويعتبر ما تقاضاه قبل انتهاء فترة الحظر مكافأة مقابل ما أداه من عمل.

وفي كل الأحوال إذا ثبت أن تعينه قبل إكمال فترة الحظر تم بتحايل منه أو بتقصير من الموظف المختص فيحال المتسبب إلى الجهة المختصة لاتخاذ الإجراءات النظامية بحقه.

المادة السادسة عشرة :

مع مراعاة شروط النقل ينقل الموظف الذي تلغى وظيفته إلى وظيفة تمااثلها في المرتبة بنفس الوزارة أو المصلحة، فإذا لم يتيسر ذلك ينقل إلى وظيفة أدنى ويسري عليه حكم المادة (١٨/ج) من نظام الخدمة المدنية، فإذا لم توجد وظيفة شاغرة أو رغب عن الانتقال تنهى خدمته ويعتبر منسقاً.

المادة السابعة عشرة:

يجوز بقرار من السلطة المختصة النقل إلى مرتبة أقل بالنسبة للموظفين المعينين في وظائف مستثناء من شرط المؤهل والمسابقة كما يجوز إنهاء خدمتهم على أساس عدم الصلاحية للعمل.

فهرس الموضوعات	
٤	مقدمة:
٢٥ - ٥	الفصل التمهيدي:
٢٧	الفصل الأول: نبذة عن هيئة الرقابة والتحقيق وديوان المظالم في المملكة العربية السعودية
٢٧	المبحث الأول: ديوان المظالم في المملكة ومجلس الدولة في جمهورية مصر العربية..
٢٧	المطلب الأول: ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية.
٢٩	المطلب الثاني: مجلس الدولة في جمهورية مصر العربية.
٣٤	المبحث الثاني: هيئة الرقابة والتحقيق في المملكة العربية السعودية والنيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية
٣٤	المطلب الأول: نشأة هيئة الرقابة والتحقيق في المملكة العربية السعودية والنيابة الإدارية في جمهوري مصر العربية:
٣٥	المطلب الثاني: تشكيل جهة التحقيق في المملكة وجمهورية مصر.
٤١	المطلب الثالث: اختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق في المملكة والنيابة الإدارية في مصر:
٤٤	المبحث الثالث: الفرق بين هيئة الرقابة والتحقيق والنيابة الإدارية في جمهورية مصر العربية
٤٤	المطلب الأول: أوجه الشبه بين هيئة الرقابة والتحقيق والنيابة الإدارية.
٤٥	المطلب الثاني: أوجه الاختلاف بينهما.
٥٠	الفصل الثاني: دور الهيئة في مرحلة التحقيق في الجرائم التأديبية.
٥٠	المبحث الأول: الإجراءات التي تتبعها هيئة الرقابة والتحقيق في الجرائم التأديبية.
٥٤	المبحث الثاني: أنواع المخالفات والجرائم التأديبية التي تختص بها هيئة الرقابة والتحقيق وغيرها
٥٤	المبحث الثالث: علاقة الهيئة بالجهات الأخرى التي خول لها النظام ممارسة التحقيق في الجرائم والمخالفات التأديبية.
٥٤	المطلب الأول: اختصاص السلطة الرئيسية الإدارية.
٥٧	المطلب الثاني: الاختصاصات التأديبية لهيئة الرقابة والتحقيق.

٦٣	الفصل الثالث: دور الهيئة في مرحلة الإدعاء:
٦٣	المبحث الأول: الإجراءات التي تتبعها الهيئة في مرحلة الإدعاء في القضايا التأديبية.
٦٥	المبحث الثاني: إجراءات الإدعاء في القضايا التأديبية دراسة مقارنة.
٦٨	المبحث الثالث: دور الهيئة والنيابة في الطعن والاعتراض والأحكام القضائية المتعلقة باختصاصاتها دراسة مقارنة.
٦٨	المطلب الأول: إجراءات الطعن في الأحكام التأديبية في المملكة.
٧٠	المطلب الثاني: إجراءات الطعن في الأحكام التأديبية في مصر.
١٠٨ - ٧٤	الفصل الرابع: الدراسات التطبيقية.
١٠٩	الخاتمة والنتائج:
١١٠	النوصيات:
١١٢	المراجع:
٢٠٠ - ١١٦	الملاحق:
٢٠٢ - ٢٠١	فهرسة الموضوعات: