



Disciplining the Public Servant and its Applications in the Kingdom of Saudi Arabia

Abdulrahman Musli Al-Salami^{1,*}

¹ Master of Law and Professional Practice - Faculty of Law - King Abdulaziz University - Kingdom of Saudi Arabia.

Received: 20 Nov. 2024, Revised: 13 Dec. 2024, Accepted: 26 Dec. 2024.

Published online: 1 Jan. 2025.

Abstract: The research deals with the subject of discipline for employees, its system, and its applications in the Saudi system. The research problem appears in explaining the elements of public employee discipline, the types and nature of disciplinary penalties, the disciplinary powers, and the investigation process, in order to find out the suitability of these penalties with the public employee. The research was divided into the first topic, the nature of the public office and the public employee and his duties, through the first requirement, the concept of the public employee and was dealt with in two branches of the definition of the public employee and the second requirement the duties of the public employee through the two branches of positive duties and negative duties, and the second topic was highlighted. On the elements of discipline a public employee through the two demands of the first requirement What is discipline and the disciplinary offense and from dealing with this in a number of branches from the definition of discipline and the wisdom thereof, the definition of the disciplinary offense, the elements of the disciplinary offense, and the differences between disciplinary punishment and criminal punishment The second requirement is disciplinary penalties and has been dealt with in a number of branches, the first branch, the types of disciplinary penalties, the second branch, the nature of disciplinary penalties, and the third branch, the principles governing the disciplinary punishment. Disciplinary procedures for the public employee were divided into two branches: the first branch, the disciplinary jurisdiction of the administrative body, and the second branch, the disciplinary jurisdiction of the Board of Grievances. The research recommended the administrative authorities on the necessity of educating employees about disciplinary penalties on the employee by holding various courses and seminars and opening a direct line for inquiries regarding all matters related to disciplinary penalties, their types and nature.

Keywords: Disciplining, public servant, Saudi Arabia.

*Corresponding author e-mail: abdulrahman1838@gmail.com

تأديب الموظف العام وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية

عبد الرحمن مصلي السلمي.

ماجستير القانون والممارسة المهنية - كلية الحقوق - جامعة الملك عبد العزيز - المملكة العربية السعودية.

المخلص: تناول البحث موضوع التأديب للموظفين ونظامه وتطبيقاته في النظام السعودي، وتظهر مشكلة البحث في بيان عناصر تأديب الموظف العام وأنواع العقوبات التأديبية وطبيعتها والسلطات التأديبية وإجراءات التحقيق فيها، وذلك لمعرفة مدى تناسب هذه العقوبات مع الخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام، ويهدف البحث إلى الوصول بالتطبيق الأمثل للعقوبة المقررة على الموظف وتم تقسيم البحث إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول ماهية الوظيفة العامة والموظف العام وواجباته، تناولنا في المطلب الأول مفهوم الموظف العام وتم تناولها في فرعين، هما تعريف الموظف العام والوظيفة العامة، والمطلب الثاني واجبات الموظف العام من خلال فرعين الواجبات الإيجابية والواجبات السلبية، وتم تسليط الضوء في المبحث الثاني على عناصر تأديب الموظف العام من خلال مطلبين الأول ماهية التأديب والمخالفة التأديبية وقد تناولنا ذلك في عدد من الفروع عالجتنا فيها عدد من الموضوعات، منها تعريف التأديب والحكمة منه وتعريف المخالفة التأديبية وأركان المخالفة التأديبية وأوجه الاختلاف بين الجزاء التأديبي والجزاء الجنائي، والمطلب الثاني العقوبات التأديبية وتم تناولها في عدد من الفروع الفرع الأول أنواع العقوبات التأديبية والفرع الثاني طبيعة العقوبات التأديبية والفرع الثالث المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية، والمبحث الثالث تم تسليط الضوء على السلطات التأديبية وإجراءات التحقيق في تأديب الموظف العام، من خلال مطلبين في المطلب الأول السلطات التأديبية للموظف العام وتم تقسيمها في فرعين، الفرع الأول الاختصاص التأديبي للجهة الإدارية والفرع الثاني الاختصاص التأديبي لديوان المظالم، والمطلب الثاني إجراءات التحقيق في المخالفة التأديبية من خلال فرعين الفرع الأول محضر التحقيق والفرع الثاني ضوابط صياغة أسئلة التحقيق في المخالفة التأديبية، وأوصى البحث الجهات الإدارية بضرورة توعية الموظفين بالعقوبات التأديبية على الموظف عن طريق عقد الدورات والندوات المختلفة وفتح خط مباشر للاستفسارات بجميع ما يتعلق بالعقوبات التأديبية وأنواعها وطبيعتها.

الكلمات المفتاحية: التأديب، الموظف العام، العقوبات، السعودية.

المقدمة:

أولت الشريعة الإسلامية جميع مناحي الحياة من اهتمام وعناية ولاسيما القائمين على مصالح الناس، وهم الموظفون، فالمبادئ الإسلامية تقوم على الأمانة والإخلاص، قال الله تعالى: (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا) (1) فمنذ بداية التنظيم الإداري في المملكة العربية السعودية حرصت الحكومة على وضع نظام يكون أساساً لتقويم ومراقبة أداء العمل الإداري، وضماناً لاستمراره وتطوره، ولهذا تم الشروع في عام 1377 هـ، بوضع نظام عام للموظفين، وتم في عهد الملك فيصل بن عبدالعزيز آل سعود في عام 1391 هـ إصدار نظام للموظفين، وقد تضمن النظام مواد خاصة لتأديب مرتكبي المخالفات الإدارية للموظفين، فالنظام قد أصدر العقوبة اللازمة لكل مخالفة، وقد اشتملت مواد النظام على عقوبات بقدر المخالفة، وقد نظمت مواد ذلك النظام طريقة التحقيق والجهات المختصة بذلك مع المحاكمة العادلة، وقد أكدت على جميع حقوق الموظف، وأكدت كذلك على تطبيق النظام والعمل به.

أهمية البحث:

للبحث أهمية في معرفة المخالفة التأديبية وأركانها والاختلاف بين الجزاءات التأديبية، والعقوبات التأديبية أنواعها وعقوبتها للموظف العام. وكذلك تكمن الأهمية في معرفة الموظف للسلطات التأديب وإجراءات التحقيق فيها.

كما يسعى البحث في إثراء المكتبة القانونية بالمزيد من المراجع التي تناولت تأديب الموظف العام، وتقديم المساعدة لجميع المهتمين بالعقوبات التأديبية وأنواعها للموظف العام بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة البحث:

إن النظام التأديبي جزء لا يتجزأ من النظام القانوني للوظيفة العامة، فهو يشكل أحد أركان النظام الوظيفي في المملكة العربية السعودية، وانطلاقاً من ذلك يقوم نظام تأديب الموظفين على فكرة النهوض بالمصلحة العامة، وانتظام الإدارة في أداء وظيفتها المحددة سلفاً على الوجه الأكمل، ومحاسبة ومجازاة من يخل أو يحدد من الموظفين عن تطبيق النظام.

أهداف البحث:

(1) بيان العقوبات التأديبية وطبيعتها التي تقع على الموظف العام، إثر قيامه بمخالفة، في ظل عدم تقنين العقوبات التأديبية.

(2) إبراز النظام الخاص في تأديب الموظفين بالمملكة العربية السعودية، ومدى فاعليته وتطبيقه.

وحيث تمتلك الجهات التأديبية سلطات واسعة في تعيين المخالفات المرتكبة، ومن ثم المعاقبة عليها.

تساؤلات البحث:

يهدف هذا البحث إلى مايلي:

(1) ما الوظيفة العامة والموظف العام وواجباته؟

(2) ما التأديب والمخالفة التأديبية وأركانها؟

(3) ما أنواع العقوبات التأديبية وطبيعتها؟

(1) - سورة النساء : الآية 58 .

(4) ما المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية؟

(5) ما السلطات التأديبية للموظف العام وإجراءات التحقيق؟

منهج البحث

قد اتبع البحث المنهج الاستقرائي التحليلي للمصادر والمراجع المرتبطة بالموضوع، والرجوع إلى المواد المنظمة لعملية تأديب الموظفين، ومن ثم تحليلها وتطبيقها على الإدارة وعلى الموظفين، مع توضيح العقوبات التأديبية وطبيعتها.

حدود البحث

- الحدود الموضوعية: تأديب الموظف العام وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية.
- الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية
- الحدود الزمنية: خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1442هـ - 2021م

المبحث الأول

ماهية الوظيفة العامة والموظف العام وواجباته

سنتناول في هذا المبحث ماهية الموظف العام وواجباته في مطلبين

المطلب الأول

مفهوم الموظف العام

قد حث الإسلام على العمل ورغب فيه، وكان الرسول -عليه الصلاة والسلام- يسافر من مكة قبل البعثة إلى الشام للتجارة.

وقد صح عنه عليه السلام انه قال ((ما بعث الله نبيا إلا رعى الغنم، فقال أصحابه: وأنت؟ فقال نعم كنت أرعها على قراريط لأهل مكة)) (2)

وسنعرّف الموظف العام في الوظيفة العامة في فرعين متتاليين:

الفرع الأول

تعريف الموظف العام

ليس من السهل وضع تعريف محدد وشامل للموظف العام، يصلح للاعتماد في جميع الدول

فقد تم تعريفه بأنه: الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق⁽³⁾

كما تم تعريفه: (بأنه الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق الاستغلال المباشر ضمن تسلسل وظيفي معين وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع لوظيفة بنطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة)⁽⁴⁾

يتضح مما ذكرنا في التعاريف السابقة أنه توجد ثلاثة عناصر أساسية يمكن أن تقوم عليها فكرة الموظف العام وهي:

(1) أن يكون التعيين في الوظيفة بقرار من السلطة الإدارية المختصة، وفقاً لإجراءات قانونية صحيحة.

(2) أن يعهد إليه بعمل دائم.

(3) أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام.

وأستنتج من ذلك بان الموظف العام هو / كل من يعمل بوظيفة عامه بقرار من السلطة الإدارية المختصة بعمل دائم، وفي خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد اشخاص القانون العام.

الفرع الثاني

تعريف الوظيفة العامة

يقصد اصطلاحاً بالوظيفة العامة: أنها الكيان القانوني القائم في ادارة الدولة، او هي مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة، توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محددة.⁽⁵⁾

وتعرف أيضاً بأنها: مجموعة من التنظيمات المتعلقة بالموظفين العموميين، وهي تنظيمات قد تتعلق بناحية قانونية تمثل كيفية قيام الموظف بعمله، وقد تتعلق بناحية فنية تبدو في علاقة الموظف بالإدارة والاهتمام بمشاكله وحياته الوظيفية.⁽⁶⁾

(2) - رواه البخاري ، رقم (2102) .

(3) - احمد بن عبدالرحمن الزكي ، التحقيق الإداري اصوله وفروعه ، بدون ذكر دار النشر ، 1435 ، ص14

(4) - باسل محمد شراري الفايز ، أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام ، رسالة ماجستير مقدمة لجامعة الشرق الاوسط بالاردن ، 2018 ، ص6

(5) - د - خالد خليل الظاهر ، احكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية - دراسة تحليلية ، مركز البحوث ، 1426 ، ص28

فيمكن تعريفها بأنها مجموعة الأوضاع التنظيمية والهيكلية التي تقوم على اساس النظام القانوني الخاص بها وبالموظفين العموميين.

كما تعتبر الوظيفة العامة أحد وسائل الإدارة العامة والتي تمثل القوى البشرية بها، فهي تمنح السلطة للموظف العام للقيام بمهامه والتي يسعى من خلالها إلى إيصال خدماته للامة بما يحقق مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد.⁽⁷⁾

المطلب الثاني

واجبات الموظف العام

يترتب على التحاق شخص ما بوظيفة عامة التزامه بكافة الواجبات التي تلقبها على عاتقه هذه الوظيفة سواء كانت سلبية أم إيجابية، ونوضح ذلك على النحو التالي:

الفرع الأول

واجبات الموظف العام الإيجابية

أولاً: أداء العمل بدقة وأمانة.

يجب على الموظف أن يحترم مواعيد العمل وأن يأتي في الوقت المحدد وأن يقوم بكامل المهام والواجبات المطلوبة منه وأن يقوم بعمله بكل نشاط وأمانة ودقة حسب مقتضيات المصلحة العامة، كما يقتضي هذا الواجب الفرعي أن يؤدي الموظف عمله بإخلاص وأمانة وبجرد من الأهواء والمصالح الشخصية.⁽⁸⁾

ثانياً: طاعة الرؤساء.

يقتضي حسن سير المرفق العام وإشباعه لحاجات عامة على الموظف طاعة رؤسائه الإداريين وهذا الواجب يجعل الموظف خاضعاً لسلطة التوجيه والمتابعة من قبل رؤسائه وعلى الموظف الالتزام بتعليمات وأوامر رؤسائه سواء كانت هذه التعليمات أو الأوامر شفوية أو كتابية ويمثل واجب المرؤوس لرؤسائه أحد الواجبات الهامة التي تقع على عاتق الموظف العام ويتوقف نجاح التنظيم الإداري على كيفية تلقي الأوامر وكيفية تنفيذها.⁽⁹⁾

ثالثاً: المحافظة على شرف وكرامة الوظيفة.

حرصت التشريعات على عدم قصر مسؤولية الموظف على الإخلال بواجباته في داخل نطاق الوظيفة، إنما أخذت تتدخل في سلوكه وتصرفاته في الحياة الخاصة والعامة لتمنع كل ما يخل بشرف وكرامة الوظيفة العامة وغاية المشرع من هذه المحظورات أن يبعد الموظف عن مواطن الشبهات والريبة وكل ما يجعله محل ازدراء من قبل الناس.⁽¹⁰⁾

رابعاً: حسن المعاملة.

المسلم به أن الموظف العام ما وجد إلا لقضاء مصالح الجمهور المحددة قانوناً، وبالتالي فينبغي عليه حسن معاملتهم، كما يجب عليه أن يحسن معاملة رؤسائه ومرؤوسيه والتعاون معهم من أجل تنفيذ مهامهم الوظيفية.⁽¹¹⁾

الفرع الثاني

واجبات الموظف العام السلبية

أولاً: كتمان أسرار الوظيفة وعدم إفشائها.

وهو أن يتمتع الموظف عن إخبار زملائه عن معلومات اطلع عليها أو أعمال رآها أثناء مزاولة وظيفته، خصوصاً اذا تناولت هذه الأسرار الأعراض، والأمور الحساسة المحرجة، كالأسرار الطبية، إذ يحظر على الموظف (الطبيب، المحقق، الشرطي...وخلافه) إفشاء المعلومات والوثائق التي تحت يده او يعلم بها بسبب أدائه أعمال الوظيفة، سواء كانت شفوية أو مكتوبة، ومن باب أولى لا يجوز للموظف ان يبحث عن معلومات لا تعنيه، والإخلال بهذا الالتزام يشكل مخالفة تأديبية يتعرض مرتكبها لجزاء تأديبية.⁽¹²⁾

ثانياً: عدم الجمع بين وظيفته وأي مهن أخرى.

يقتضي قيام الموظف العام بواجباته الوظيفية التفرغ التام لها، كما جاء في نظام الخدمة المدنية (لا يجوز للموظف الجمع بين وظيفته وممارسة مهنة أخرى، على أنه يجوز وفق لائحة يصدرها مجلس الوزراء السماح بالاشتغال بالمهن الحرة لمن تقضي المصلحة العامة السماح لهم بذلك ؛ للحاجة إلى مهنهم)⁽¹³⁾

(6) - المستشار محمد عبدالعزيز الرشيد ، حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية ، دون ذكر دار النشر ، 1430 هـ ، ص 19

(7) - شيماء حسن بوقس ، إجازات الموظف العامة في النظام السعودي ، رسالة ماجستير مقدمة على جامعة الملك عبدالعزيز كلية الحقوق ، 1441 ، ص

13

(8) - مشعل محمد العجمي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، رسالة ماجستير في القانون العام بجامعة الشرق الأوسط ، الاردن ، 2011 ، ص 30

(9) - شعبان رأفت عبداللطيف ، حقوق وواجبات الموظف العام ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، الشارقة ، 2011 ، ص 16

(10) - شعبان رأفت عبداللطيف ، مرجع سابق ، ص 18

(11) - د / رجب محمد الكحلوي ، النظام الإداري في المملكة العربية السعودية ، مكتبة الشقري ، 1438 هـ ، ص 234

(12) محمد بن صديق الفلاتي ، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية ، بحث مكمل

للماستر ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2015 ، ص 44

(13) - المادة 14 من نظام الخدمة المدنية السعودي . الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/49 بتاريخ 1397/7/10

وقد جاء بحكم لديوان المظالم أن (مفهوم الاشتغال بالتجارة تحدده ما نصت عليه المادة (1/13) من اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية، إذا نصت على أنه يحظر على الموظف أن يزاول نشاطاً يؤدي إلى اكتساب صفة التاجر، كأن يباشر الشراء من أجل البيع على سبيل الاحتراف)، كما أن اكتساب صفة التاجر يتحدد مفهومه بما نصت عليه المادة الأولى من نظام المحكمة التجارية من أن التاجر هو من اشتغل بالمعاملات التجارية واتخذها مهنة له، ونظراً لأنه لم يثبت بحق الموظف..... أن قام وهو على رأس العمل بالاستمرار في شراء الأراضي بقصد بيعها ولا القيام بعمل السمسرة على سبيل الاحتراف؛ فإنه لا يعد - والحالة هذه - مرتكباً لما تحظره المادة (13) من نظام الخدمة المدنية، و(13/أ) من اللائحة التنفيذية، ومن ثم تصبح إدانة الموظف المذكور - المتهم الأول لا أساس لها من الصحة (14)

ثالثاً: حظر الإضرار بالوظيفة العامة.

من أجل الحفاظ على استقلالية الموظف، وضمان تفرغه لعمل الوظيفة العامة تفرغاً كاملاً - منع ممارسة بعض النشاطات التي من شأنها أن تضر بالوظيفة العامة وسمعة الموظف؛ لذلك تفرض الأنظمة قيوداً معينة على الموظف في ممارسته بعض النشاطات مراعاة لمركزه الوظيفي (15)

وذلك من خلال إساءة استعمال سلطته الوظيفية، أو استغلال نفوذه، أو قبول الرشوة أو طلبها بأي صورة، قبول الهدايا والعمولات والإكراميات بالذات أو بالواسطة، أو ارتكاب أيا من الأعمال التي تضر بملكات الجهة التي يعمل بها، أو التنسّر على المخالفات لاسيما المخالفات المالية وعدم الإبلاغ عنها. (16)

المبحث الثاني

عناصر تأديب الموظف العام

سنبين في هذا المبحث ماهية التأديب والمخالفات التأديبية في مطلب أول، ثم العقوبات التأديبية في مطلب ثان.

المطلب الأول

ماهية التأديب والمخالفة التأديبية

يعد التأديب جزءاً لا يتجزأ من النظام الوظيفي، ومن هنا كان لا بد للدول في ظل ما تشهده نظم الخدمة المدنية من تغيرات كبيرة وزيادة هائلة في أعداد الموظفين، أن تهتم اهتماماً خاصاً بحقوق الموظف وواجباته، إن تصدر - وهي بصدد ضبط الموظفين - النظم التي تتمثل بإرساء القواعد التي يحاسب عليها القانون من يخطئ من الموظفين حتى يكون الجزاء رادعاً له وعبرة لأمثاله.

فالتأديب هو (عبارة عن مساءلة الموظفين عن مخالفتهم للواجبات المفروضة عليهم، متى أثرت في المجال الوظيفي، ومعاقبتهم للإخلال بالواجبات المفروضة عليهم أو خروجهم عن مقتضى الواجب، أو تصرفه بأي تصرف يخل بكرامة الوظيفة) (17)

كما يحرص المشرع في القوانين على تحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، بحيث لا يجوز للسلطة المختصة توقيع العقوبة مجازاة الموظف العام المخالف بعقوبة غير واردة في القانون مثل الغرامة أو النقل من وظيفته إلى وظيفة أدنى منها، إذ يعد ذلك مخالفة لمبدأ شرعية العقوبة، فالعقوبة التأديبية شأنها شأن العقوبة الجنائية تخضع لمبدأ (لا عقوبة إلا بنص) (18)

الفرع الأول

تعريف التأديب والحكمة منه

يعرف التأديب بأنه (مجموعة من القواعد القانونية المنظمة للتجمعات الطائفية والتي يخضع أعضاؤها لمجموعة من الالتزامات المختلفة في جوهرها وطبيعتها عن الالتزامات السياسية التي يخضع لها الأفراد العاديون؛ وذلك بهدف المحافظة على بقاء هذه التجمعات وتحقيق مصلحتها العامة) (19)، قال تعالى (الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ فَالصَّالِحَاتُ قَانِتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ وَاللَّاتِي تَخَافُونَ نُشُورَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاصْرَبُوهُنَّ فَإِنِ أَطَعْتِكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلاً إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيماً كَبِيراً) (20)

وجه الاستدلال من الآية، حيث جعل الله تعالى للأزواج حق تأديب زوجاتهم، فلأزواج التدرج معهن في التأديب عندما يخافون عصيان زوجاتهم لهم، وعندما يمتنعن عن أداء حق الطاعة المطلوب منهن. (21)

أما الحكمة من التأديب، فتتمثل في حماية الوظيفة العامة من العبث بها دون أن يؤثر ذلك على ما توفره النظم الجزائية من حماية للحقوق العامة والفردية، فالموظف الذي يرتكب جريمة الرشوة مثلاً أثناء أدائه الوظيفة يحاكم شرعاً لإخلاله بشرف الأمانة الموكلة إليها من الوظيفة العامة، كذلك يحاكم تأديباً لإخلاله بسير المرفق العام الذي يعمل فيه، كما أن للتأديب حكمة على المستوى الشخصي تتمثل في زجر الموظف المخالف لمنعه من العودة للفعل المعاقب عليه، وكذلك ردع غيره من محاوله ارتكاب نفس العمل. (22)

(14) -حكم ديوان المظالم رقم 221/ت/4 لعام 1410هـ في القضية رقم 1/114/ق لعام 1409هـ - غير منشور

(15) - د / سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب - القاهرة 1987 م، ص 204

(16) - د / رجب محمد الكحلوي، النظام الإداري، مرجع سابق ص 237

(17) - محمد بن سعود المالكي، تأديب الموظف العام، الجمعية العلمية القضائية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2020م، ص 229

(18) - حسان عبدالله يونس، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو دراسة مقارنة، كلية القانون والعلوم السياسية بجامعة كركوك، 2018 م، ص 114

(19) - محمد بن سعود المالكي، تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 225

(20) - الآية (34) من سورة النساء

(21) - د / ابراهيم صالح التتم، ولاية التأديب الخاصة في الفقه الإسلامي، دار ابن الجوزي، 1428، ص 74

(22) - عبدالله بن راشد السنيدي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة، الرياض، 1994م،



تعريف المخالفة التأديبية

أستند بعض الفقه في تعريفه للمخالفة التأديبية إلى ما نظمته الأنظمة واللوائح من واجبات ومحظورات تقع على عاتق الموظف العام، حيث ذهب البعض إلى تعريفها بأنها (إخلال الموظف بالواجبات المبينة في الأنظمة أو خروجه عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته) (23)

ويمكن القول بأنها: الفعل أو الامتناع عن الفعل الذي يقع من الموظف ويخالف به واجبات و محظورات وظيفته المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح الذي يستحق إيقاع العقوبة عليه (24)

والمخالفة التأديبية أو الجريمة التأديبية هي سبب القرار الصادر بتوقيع العقاب فلا يصح مساءلة الموظف وعقابه الا اذا ارتكب ما من شأنه ان يخل بمقتضيات أو واجبات الوظيفة أو بما لا يتفق مع مركزه. (25)

الفرع الثالث

أركان المخالفة التأديبية

1) الركن المادي.

هو السلوك الإيجابي أو السلبي الذي يقع من الموظف ويخالف به واجبات وظيفته. (26)

والركن المادي في المخالفة التأديبية هو كل فعل خارجي أو سلبي ذو طبيعة مادية ملموسة بالحواس، ويتمثل الفعل الإيجابي الذي يستوجب المساءلة تأديبياً في اعتداء الموظف على زميله مثلاً، ويتمثل الفعل السلبي في امتناع الموظف عن أداء الواجبات الملقاة على عاتقه. (27)

والسلوك الإيجابي وهو التعدي على الرؤساء أو الإساءة إليهم، السلوك السلبي هو امتناع الموظف عن أداء عمله أو عدم القيام بواجبه.

(فالتفكير في ارتكاب مخالفة لا يعاقب عليها النظام مالم تكن مصحوبة بنشاط معين الذي يختلف طبيعتها ونوعها من مخالفة لأخرى) (28)

فالمشرع حصر سلطة الإدارة في تأديب الموظفين في إطار العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية فقط باعتبارها أقل خطورة، وبالتالي فإنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ بواسطة قرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية وذلك بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني والتي تعد إجراء جوهري ينبغي على إدارة احترامه قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي في حق الموظف المعني (29)

وقد اوضحت هيئة التأديب في المملكة بأن ((القوة القاهرة والضرورة الملحة تعدم المسؤولية)) (30)

2) الركن المعنوي.

وهو النية التي يضمها الموظف في نفسه عند قيامه بالمخالفة وتتكون من صورتين:

- **الخطأ العمدي (القصد)** وتعني انصراف إرادة الموظف إلى ارتكاب المخالفة مع العلم بأركانها، كتلفظ المرؤوس بعبارات غير لائقة بحق رئيسه
 - **الخطأ غير العمدي:** وهو الذي يقع من الموظف عن طريق الخطأ أو الإهمال، كالمخالفة التي تقع من الموظف بسبب ضغط العمل.
- وجاء بحكم لديوان المظالم بأنه ((يجب على الموظف الالتزام بالتعليمات الإدارية وتنفيذها، الجهل بالأنظمة والتعليمات لا يدرأ المسؤولية التأديبية عن الموظف)) (31)

3) أن يكون الفاعل موظفاً عاماً.

ويقصد بهذا أن من تنسب إليه المخالفة هو موظف عام.

وعليه فإن المخالفة التأديبية تتحقق بتوافر ركنيها المادي والمعنوي، وأن تنسب إلى الشخص الذي يتمتع بصفة الموظف العام. (32)

(23) - ماجد أحمد العدوان ، الفصل التأديبي للموظف العام في النظام السعودي دراسة مقارنة ،المجلة العربية للدراسات الامنية جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ،2019 م ، ص370

(24) -- احمد بن عبدالرحمن الزكي ، التحقيق الإداري أصوله وقواعده على ضوء نظام الخدمة المدنية ونظام تأديب الموظفين ،دون ذكر النشر ، 1435 ، ص31

(25) سعد الليثي ناصف ، تأديب العاملين بالقطاع العام ، مجلة المدير العربي جماعة الإدارة العليا ، 1970م ، ص 50

(26) - احمد بن عبدالرحمن الزكي ، التحقيق الإداري ، مرجع سابق 38

(27) محمد علي الشهري ، ضمانات تأديب الموظف العام في نظامي الخدمة المدنية السعودي والأردني ،كلية الدراسات العليا الجامعة الاردنية ، 2009 ، ص39

(28) - احمد بن عبدالرحمن الزكي ، التحقيق الإداري ، مرجع سابق 39

(29) - دهمة مروان ، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام ،كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عمار ثلجي الاغواط ،2020 م ، ص31

(30) - هيئة التأديب في المملكة بجلسة 1394/3/30 قضية رقم (4) 1394 ، المجموعة الاولى .

(31) - حكم ديوان المظالم في القضية رقم 56/ت/2 لعام 1412 هـ .

(32) د / خالد خليل الظاهر ، مرجع سابق، ص78

أوجه الاختلاف بين الجزاء التأديبي والجزاء الجنائي

(1) من حيث أحكام المسؤولية.

إن أساس المسؤولية التأديبية التي تستهدف معاقبة الموظف هو إخلاله بالواجب الوظيفي.

أما أساس المسؤولية الجزائية فهو الأخلال بواجب شرعي أو نظامي يحدده النص ويحدد بقاعدة (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص)

(2) من حيث الأركان.

إن المخالفة التأديبية كثيراً ما تقوم دون توافر الأركان اللازمة للجريمة الجنائية أو إحداث الضرر.

وإن القاضي الإداري وأن كان يتقيد بما أثبتته القاضي الجنائي في حكمة من وقائع إلا أن القاضي الإداري لا يتقيد بالتكييف النظامي لهذه الوقائع.

لأن التكييف من الناحية الإدارية يختلف عنه من الناحية الجنائية، فقد يصدر الحكم بالبراءة في الجريمة الجنائية، ومع ذلك قد تشكل مخالفة إدارية تستوجب مساءلة الموظف تأديبياً.

الاختلاف من حيث النتائج المترتبة عليهما ففي التحقيق الجزئي للقاضي أو للمحقق أو المدعي العام أن يصدر عدداً من القرارات منها الإفراج عن المشتبه به وغلق الدعوى بشكل مؤقت أو غلقها نهائياً أو رفض الشكوى المقدمة لعدم كفاية الأدلة، أما القرارات الصادرة عن لجان التحقيق الإداري فإنها لا تعدو أن تكون توصيات بالإدانة أو البراءة.(33)

(3) من حيث الغاية.

تختلف المخالفة التأديبية في طبيعتها وتكوينها عن الجرائم الجنائية، رغم أن الفعل الواحد قد يشكل جريمة جنائية وتأديبية.

(حيث يقرر الجزاء على مرتكب الجريمة التأديبية بهدف حماية الوظيفة العامة، في حين أن الهدف من الجزاء على الجريمة الجنائية يهدف لحماية المجتمع ككل)(34)

(4) من حيث سلطة إيقاع الجزاء.

الجزاءات الجنائية لا يجوز توقيعها إلا من قبل المحاكم المختصة.

أما الجزاءات التأديبية فالأصل أنها توقع من قبل السلطة الإدارية المختصة

أما القضاء فيوقعها في حالات استثنائية وفقاً لنص النظام.(35)

المطلب الثاني

العقوبات التأديبية

العقوبات التأديبية تعتبر من أنجح الوسائل لضمان احترام قواعد النظام الوظيفي وتحقيق السير المنتظم والفعال للمرافق العامة، فهي بذلك إجراء تنظمي خاص للجهات الإدارية تنشأ عن العلاقة القائمة بين الموظف والمرفق العام الذي ينتمي إليه، لكن في المقابل لا يجب إغفال الدور الهام الذي يلعبه الأمن الوظيفي وطمأنينة الموظف في تحفيزه للقيام بواجباته الوظيفية على أكمل وجه، لذلك فهذا الإجراء مرهون ومقيد بعدة شروط وضمانات يجب أن يتم كفالتها للموظف العام في أي مساءلة تأديبية حتى تضمن له محاكمة تأديبية عادلة، وتعد هذه الضمانات من أهم الأسس التي يقوم عليها النظام القانوني للتأديب في معظم التشريعات الوظيفية المعاصرة، نظراً لأن النظام التأديبي هو أخطر جوانب الوظيفة العامة الذي قد يضر بالموظف العام، إذا ما أحل بواجباته الوظيفية، فهناك ضمانات سابقة على توقيع العقوبة وأخرى معاصرة ومتزامنة مع صدور العقوبة التأديبية وأخرى تأتي لاحقاً أي بعد توقيع العقوبة التأديبية(36)

قد أخذ نظام تأديب الموظفين بنظرية مستقرة في الفقه الإداري هو أن الجزاء الإداري لا يعتبر حكماً قضائياً بل قراراً إدارياً، ولذلك لا يجوز الطعن عليه بالنقض، كما في الأحكام القضائية.

الفرع الأول

أنواع العقوبات التأديبية

تنقسم العقوبات المنصوص عليها في نظام تأديب الموظفين إلى (37):

أولاً: عقوبات موظفو المرتبة العاشرة فما دون أو ما يعادلها:

(1) الإنذار

هو عقوبة معنوية ليس لها أثر مالي، ويتم توجيه الإنذار بخطاب من المسؤول إلى الموظف(38).

(33) وديع دخيل إبراهيم ، خصوصية الإثبات في التحقيق والقضاء الإداري ، كلية القانون والعلوم السياسية جامعة الانبار ، 2020 م ، ص 237

(34) - د . رجب محمد الكحلوي ، مرجع سابق ، ص 255

(35) - الرجوع الى نظام تأديب الموظفين في المملكة .

(36) مفتاح خليفة عبدالمحيد ، تسبب القرار التأديبي ، كلية القانون جامعة بنغازي ، 2016 م ، ص 113

(37) - المادة (32) من نظام تأديب الموظفين بالمملكة العربية السعودية ، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/7 بتاريخ 1391/2/1 م

(38) - المستشار محمد عبدالعزيز الرشيد ، حقوق الموظف العام بالمملكة العربية السعودية ، مرجع سابق ، ص 96

هو عقوبة تأديبية لا تصيب الموظف بأثر مادي مباشر، وهي تمثل استهجان ما صدر عن الموظف من مخالفة(39)

(3) الحسم من الراتب.

وهو جزء ينال الموظف في راتبه، فهي من العقوبات المالية وتتمثل بحسم جزء من راتب الموظف المخالف، رغم استحقاقه له بحكم قيامه بالعمل وفقاً لقاعدة (الأجر مقابل العمل)، فهي لا تعني تخفيض راتب الموظف الأساسي(40)

(4) الحرمان من العلاوة الدورية.

لهذه العقوبة أثر مالي، وهي حصول الموظف على زيادة في راتبه مع نهاية السنة، ويبقى راتبه ثابت بدون زيادة فيه لسنة قادمة.

تطبيقاً لذلك صدر حكم من ديوان المظالم جاء فيه، وأنه " وحيث إن الحبوب المحكوم عليه بحيازتها لا تعد من المخدرات وإنما ألحقت بها من جهة العقوبة؛ لما تسببه من أضرار نفسية وجسدية، وحيث خلت أوراق القضية من وجود سوابق جنائية أو مخالفات وظيفية للمدعى عليه؛ لذا فإن الدائرة تجنب المدعى عليه المذكور عقوبة الفصل، وتكتفي بمعاقبته بالعقوبة المنصوص عليها بالمادة 32/ أولاً فقرة (4) من نظام تأديب الموظفين وذلك على ضوء ما هو وارد بمنطوق حكمها....بالحرمان من علاوة دورية واحدة....."(41)

(5) الفصل.

يعني الفصل من الخدمة، أي إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والدولة، وهي أشد العقوبات التأديبية.

ويكون الفصل من هيئة الرقابة والتحقيق وليس من حق الإدارة فعل ذلك(42)

ثانياً: عقوبات موظفي المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها:

(1) اللوم.

(2) الحرمان من علاوة دورية واحدة.

(3) الفصل.

الفرع الثاني

طبيعة العقوبات التأديبية

أخذ النظام في المملكة العربية السعودية بفكرة العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف العام بالدولة.

وتعد العقوبة التأديبية ذات طبيعة تشريعية، وذلك باعتبارها عقوبة نظامية حددها المنظم.

وهي كذلك ذات طبيعة إدارية، لأنها وسيلة الإدارة لضمان سير المرفق العام.

وهي ذات طبيعة وظيفية، لتحقيقها ردع الموظف العام لمنعة من المخالفة أو تكرارها.

(وإن الطابع المميز للعقوبة التأديبية أنها منصلة بالوظيفة العامة من ناحية السبب الذي يبرزها للوجود، وهو تحقق المخالفة التأديبية التي تستلزم الجزاء التأديبي)) (43)

الفرع الثالث

المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية

تحقيقاً للمصلحة العامة وحماية الموظف من تعسق الإدارة وتحقيقاً للعدل لقول الله تعالى (وَإِذَا حُكِمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ) (44)

هناك عدة مبادئ تحكم وتنظم السلطة التأديبية في توقيعها للعقوبة التأديبية ومنها:

(1) مبدأ شرعية العقوبة.

ومعنى ذلك الخضوع لمبدأ (لا عقوبة إلا بنص) أي لا يجوز للسلطة المختصة بالتأديب المعاقبة بغير ما ورد في النظام.(45)

كما يجب على أي جهة قبل توقيع العقوبة على الموظف إبلاغه كتابياً بما نسب إليه (46)

(39) - خالد خليل الظاهر، احكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص 149

(40) - تعميم ديوان الخدمة المدنية رقم 12 وتاريخ 1393/5/1هـ.

(41) حكم ديوان المظالم رقم 51/د/تأ/2 لعام 1420 في قضية رقم 278 / 1 / ق لعام 1420 أصبح نهائياً بفوات ميعاد الطعن عليه، غير منشور.

(42) - المادة (35) نظام تأديب الموظفين في المملكة

(43) د/ خالد خليل الظاهر، احكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق، ص 102

(44) سورة النساء : الآية 58 .

(45) - محمد بن سعود المالكي، تأديب الموظف العام، مرجع سابق 241

(46) رشدي يوسف سليم، مستشارك في شئون العاملين في الحكومة والقطاع العام للعاملين، جمعية إدارة الأعمال العربية، 1990، ص 83

2) مبدأ وحدة الجزاء التأديبي.

إن فاعلية التأديب تستوجب أن يتم الجزاء بالحسم والسرعة حتى يحقق أثره بالنسبة للموظف المخطيء وغيره، فإذا عهد بالتأديب إلى جهة بعيدة عن الإدارة فإن التأديب سيطول أمده ويفقده بالتالي فاعليته، خاصة إن المحاكمات التأديبية التي تطول أو التي تتم على سنوات عديدة تعد من أكثر الأمور ضرراً بالنسبة للعاملين، إذ الحكمة تقول: " إن العدالة البطيئة من أشد أنواع الظلم ".(47)

3) مبدأ ملائمة الجزاء التأديبي للمخالفة التأديبية.

وهذا المبدأ مأخوذ به في معظم الدول العربية، ويتصف الجزاء التأديبي بأنه يلحق بالموظف العام المخالف دون غيره من الموظفين أو أفراد المجتمع، فيؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية، باعتبار أن العقوبة التأديبية هي وسيلة تم وضعها لحماية النظام داخل المرافق العامة ولحماية المصلحة العامة والسلطة التأديبية للطوائف الوظيفية المختلفة، أو هي المجازاة عن ذنب إداري لمن يخرج عن أوامر ونواهي السلطة الرئاسية، ردعاً له وزجراً لغيره، وضماناً لحسن سير المرافق العامة (48)

المبحث الثالث

السلطات التأديبية وإجراءات التحقيق في تأديب الموظف العام.

ويقصد بمهية السلطات التأديبية: هي المرجع في حال رغب الموظف رفع شكوى على جهة إدارته، وكيفية التحقيق بداية التحقيق فيها.

المطلب الأول

السلطات التأديبية للموظف العام

مصدر الاختصاص الرئيسي في التأديب هو نظام تأديب الموظفين حيث عمل المشرع على إيجاد نظام مستقل ينظم كافة الأمور المتعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العامة باستثناء المخالفات التأديبية والتي نص على نظام الخدمة المدنية، بالإضافة إلى نظام ديوان المظالم الذي منح المحاكم الإدارية اختصاص تأديبي (49)

وهي كذلك السلطة التي عينها نظام تأديب الموظفين لتوقيع العقوبات التأديبية المنصوص عليها نظاماً (50) وهي:

1. الجهة الإدارية الممثلة في الوزير المختص (يجوز للوزير المختص أن يوقع العقوبات المنصوص عليها 32 عدا الفصل)⁽⁵¹⁾
2. المحكمة الإدارية (ديوان المظالم).
3. الملك أو امر سام أو بقرار من مجلس الوزراء.
4. لجان التأديب داخل الجهة الإدارية.

الفرع الأول

الاختصاص التأديبي للجهة الإدارية

1) سلطة الوزير في توقيع وشطب الجزاء التأديبي.

الوزير هو الرئيس الإداري الأعلى لوزارته، وهو المسؤول عن وزارته، وإن من واجباته الأساسية أن يراقب مرؤوسيه(52) ويجوز له توقيع جميع الجزاءات التأديبية عدا عقوبة الفصل.

لأن عقوبة الفصل تعد أقصى جزاء تأديبي، ويترتب عليه آثار إنسانية في حياة الموظف وأسرته.

والوزير المختص إذا رأى أن المخالفات المرتكبة تستوجب الفصل، أن يحيل الموظف إلى هيئة الرقابة والتحقيق التي تختص بالتحقيق في المخالفة تمهيداً لإحالتها إلى ديوان المظالم.(53)

حرص نظام تأديب الموظفين في المملكة على تحقيق نوع من التوازن بين اختصاصات الوزير التأديبية والاختصاصات التأديبية للجهات الأخرى، وذلك بقصد تحقيق العدالة والحزم.⁽⁵⁴⁾

2) سلطة من في حكم الوزير بتوقيع الجزاءات التأديبية.

إن سلطة توقيع الجزاءات التأديبية ليست قاصرة على الوزير المختص في نطاق وزارته، بل إن أحكام النظام منحت ذلك الاختصاص أيضاً لمن يشغل أعلى منصب تنفيذي في المؤسسات(55)

(47) رمضان محمد بطيخ ، سلطة التأديب ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة 2009 م ، ص 157

(48) مصطفى عفيفي : فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، دراسة مقارنة ، مطبعة الهيئة العامة للكتاب ، القاهرة 1976 م ، ص 98

(49) زياد علي المسعر ، الرقابة القضائية على قرارات تأديب الموظف العام ، رسالة ماجستير جامعة البرموك ، 2013 ، ص 63

(50) احمد بن عبدالرحمن الزكي ، مرجع سابق ، ص 54

(51) - المادة (35) نظام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية .

(52) - خالد خليل الظاهر ، مرجع سابق ، ص 256

(53) - احمد بن عبدالرحمن الزكي ، مرجع سابق ، ص 162

(54) - المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين .



ألزم نظام تأديب الموظفين في المملكة الإدارية، بتبليغ هيئة الرقابة والتحقيق وديوان الموظفين وديوان المراقبة العامة بالقرارات التأديبية الصادرة فور صدورها، وإذا لم تكن القرارات قد صدرت نتيجة تحقيق أجرته هيئة الرقابة والتحقيق، فعلى الجهة الإدارية أن ترسل إلى هيئة الرقابة والتحقيق مع القرار صوراً لجميع أوراق التحقيق.(56)

الفرع الثاني

الاختصاص التأديبي لديوان المظالم

نص نظام ديوان المظالم لعام 1402هـ، وحددت المادة الثامنة منه اختصاصات الديوان بالفصل في جميع المنازعات الإدارية التي تكون جهة الإدارة طرف فيها.

تختص الدوائر التأديبية بديوان المظالم بتوقيع أي من العقوبات التأديبية بما فيها الفصل على الموظفين المدنيين وموظفي الأشخاص المعنوية العامة كل حسب مرتبته (57).

ويختص كذلك ديوان المظالم ارتكاب المخالفة من عدد من الموظفين تابعين لجهات مختلفة.

وكذلك الدعوى التأديبية التي ترفعها هيئة الرقابة والتحقيق.

المطلب الثاني

اجراءات التحقيق في المخالفة التأديبية

تبدأ إجراءات المساءلة التأديبية بالتحقيق مع الموظف، حيث أوجب نظام التأديب أن يسبق توقيع الجزاء على الموظف تحقيق مكتوب، وضرورة كتابة التحقيق تضمن جدية التحقيق، وتجعل للموظف المتهم والقاضي عند الطعن في القرار الرقابة على سلامة التحقيق وجديته.(58)

ويعد التحقيق أول إجراء من إجراءات التأديب والذي يهدف أساساً لكشف الحقيقة، والتحقيق وسيلة تستخدمها جهة الإدارة لبيان الحقيقة، فهو مجرد إجراء أولي وليس غاية، وإنما يمهّد لمرحلة أخرى، ومع ذلك قد يترتب بعض الآثار التي لها خطورة على الموظف، لذلك لابد من توفير قدر من الضمانات حتى يطمئن الموظف ويستعد للدفاع عن نفسه.(59)

وإن للتحقيق إجراءات تناسب كل مرحلة من مراحل هذه الإجراءات هي:

(1) **الإحالة إلى التحقيق.** أول إجراء يتخذ عند اكتشاف المخالفة أن يتم الرفع بها إلى صاحب الصلاحية لأجل إحالتها إلى الإدارة المختصة بالتحقيق.

(2) **دراسة الأوراق وجمع المعلومات.**

على المحقق قبل البدء في التحقيق أن يقوم بدراسة وافية للقضية وعناصرها حتى تكون وقائعها حاضرة في ذهنه.

(3) **استدعاء الموظف للتحقيق معه.**

بعد الإحالة إلى إدارة المتابعة ودراسة القضية، يقوم المحقق باستدعاء الموظف للحضور في مكان محدد لاستجوابه.

الفرع الأول

محضر التحقيق

ينبغي على المحقق الوقوف على محضر التحقيق من حيث ماهيته والشكليات التي ترد فيه.

وتعريف المحضر هو: الوعاء الذي يحوي أدلة البراءة أو الإدانة وإجراءات التحقيق، وهو خير دليل صامت.

ويجب على المحقق عند افتتاحه للمحضر أن يبين: اسمه ووظيفته وتاريخ ومكان وساعة افتتاحه(60).

(يكون التحقيق كتابة ويثبت في محضر أو محاضر سلسلة يبين فيها تاريخ ومكان وساعة افتتاحه وإتمامه وتذييل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع من تولى التحقيق)(61)

وينبغي ألا يغيب عن بال المحقق أنه عندما يبدأ الموظف في الإجابة، فليس من حقه الاطلاع على أية مستندات أو مذكرات أثناء استجوابه، لأن إجاباته يجب أن تنصب من ذاكرته مالم تكن الإجابة تقتضي تفصيلات محددة أو بيانات معقدة كأرقام وحسابات أو إحصاءات، فإنه يجوز في هذه الحالة للمحقق أن يرخّص للموظف الرجوع إليها للاستعانة بها.

(55) المادة (46) من نظام تأديب الموظفين .

(56) . خالد خليل الظاهر ، مرجع سابق ، ص 257

(57) المادة (32) من نظام تأديب الموظفين

(58) - نظام تأديب الموظفين .

(59) سليمان منصور يونس ، تأديب الموظف العام وجوانبه الموضوعية والإجرائية ، حليلة عبدالرهي ، 2020 م ، ص 73

(60) احمد بن عبدالرحمن الزكي ، مرجع سابق ، ص 148

(61) - المادة (11) من نظام تأديب الموظفين.

ضوابط صياغة أسئلة التحقيق في المخالفة التأديبية (62).

احاطت الأنظمة والأعراف أسلوب وطريقة الأسئلة التي يوجهها المحقق من قدرة ومهارة في كيفية إدارة الاستجواب مع الموظف وهذه الصفات والضوابط هي:

1. أن تكون الأسئلة الموجهة الى الموظف مفهومة وواضحة ومصاغة بطريقة بسيطة غير مركبة لا لبس فيها ولا غموض.
2. الابتعاد عن الاسئلة المغلفة التي تكون الاجابة عنها بنعم او لا.
3. الابتعاد عن الاسئلة التي ليس لها علاقة بموضوع التحقيق.
4. الابتعاد عن توجيه الأسئلة التي تعتمد على معلومات شخصية غير ثابتة بأوراق التحقيق وأقوال من سمعوا فيه.
5. لا يجوز للمحقق ان يعد جميع الأسئلة التي توجه للموظف وكل من تسمع أقواله.
6. الابتعاد عن الأسئلة التي تتضمن عبارات أو ألفاظ نابية تمس كرامة وإنسانية الموظف.
7. الابتعاد قدر الإمكان عن الأسئلة الاستنتاجية مثل: ماذا يحدث لو خرجت دون إذن...
8. يفضل طرح السؤال شفاهة على الموظف واستماع الإجابة، ثم يدون المحقق السؤال بالصيغة نفسها التي طرحها على الموظف.

التوصيات:

توصلت الى جملة توصيات أوردت بعضها في متن الدراسة ومنها:

- *-ضرورة تدوين المخالفات التأديبية وربطها بالجزاءات التأديبية الملائمة لها، ويمكن ربط كل جزاء تأديبي بطائفة مهمة صعبة إلا أنها ليست مستحيلة، ويمكن ربط كل جزاء تأديبي بطائفة متعددة من المخالفات التأديبية التي يلائمها هذا الجزاء، ومن ثم تصبح السلطة التأديبية بهذا الشأن سلطة مقيدة.
- *-ضرورة تقييد الإجراءات التأديبية التي لها آثار بالغة على الموظف العام مثل الإحالة للتحقيق أو الوقف الاحتياطي (كف اليد) وذلك بالتأكد من جدية الاتهام وخطورته.
- *-ضرورة السرعة في البدء في مباشرة التحقيق من قبل السلطات التأديبية سواء الإدارية أو غيرها من أهم العوامل في مكافحة المخالفات التأديبية.
- *-لا بد من توفير سرية تامة عند البدء بالإجراءات قدر الإمكان في مرحلة جمع الاستدلالات وحتى مرحلة توجيه التهمة وذلك للتحقق من مدى جدية الاتهام والمحافظة على وسائل الإثبات.

قائمة المراجع والمصادر.

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: السنة النبوية الشريفة

ثالثاً: المراجع :

1. احمد بن عبدالرحمن الزكي، التحقيق الإداري اصوله وفروعه، بدون ذكر دار النشر، 1435
2. باسل محمد شراري الفايز ، أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام، رسالة ماجستير مقدمة لجامعة الشرق الأوسط بالأردن، 2018
3. خالد خليل الظاهر ، أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية – دراسة تحليلية، مركز البحوث، 1426
4. المستشار محمد عبدالعزيز الرشيد، حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية، دون ذكر دار النشر، 1430 هـ
5. شيماء حسن بوقس، إجازات الموظفة العامة في النظام السعودي، رسالة ماجستير مقدمة على جامعة الملك عبدالعزيز كليات الحقوق، 1441
6. مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير في القانون العام بجامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011
7. شعبان رأفت عبداللطيف، حقوق وواجبات الموظف العام، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الشارقة، 2011
8. د. رجب محمد الكحلوي، النظام الإداري في المملكة العربية السعودية، مكتبة الشقري، 1438هـ
9. محمد بن صديق الفلاتي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية، بحث مكمّل للمجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2015
10. د / سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب – القاهرة 1987 م، ص204
11. محمد بن سعود المالكي، تأديب الموظف العام، الجمعية العلمية القضائية بجامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، 2020م
12. حسان عبدالله يونس، انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو دراسة مقارنة، كلية القانون والعلوم السياسية بجامعة كركوك، 2018 م
13. د. ابراهيم صالح التميم، ولاية التأديب الخاصة في الفقه الاسلامي، دار ابن الجوزي، 1428



14. عبدالله بن راشد السندي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة، الرياض، 1994م
15. ماجد أحمد العدوان، الفصل التأديبي للموظف العام في النظام السعودي دراسة مقارنة، المجلة العربية للدراسات الامنية جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، 2019 م
16. سعد الليثي ناصف، تأديب العاملين بالقطاع العام، مجلة المدير العربي جماعة الإدارة العليا، 1970م،
17. محمد علي الشهري، ضمانات تأديب الموظف العام في نظامي الخدمة المدنية السعودي والأردني، كلية الدراسات العليا الجامعة الاردنية، 2009
18. دهمه مروان، النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عمار ثلجي الاغواط، 2020 م،
19. وديع دخيل إبراهيم، خصوصية الإثبات في التحقيق والقضاء الإداري، كلية القانون والعلوم السياسية جامعة الانبار، 2020 م
20. مفتاح خليفة عبدالحميد، تسبب القرار التأديبي، كلية القانون جامعة بنغازي، 2016 م
21. رشدي يوسف سليم، مستشارك في شئون العاملين في الحكومة والقطاع العام للعاملين، جمعية إدارة الاعمال العربية، 1990
22. رمضان محمد بطيخ، سلطة التأديب، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة 2009 م
23. مصطفى عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، مطبعة الهيئة العامة للكتاب، القاهرة 1976 م،
24. زياد علي المسعر، الرقابة القضائية على قرارات تأديب الموظف العام، رسالة ماجستير جامعة اليرموك، 2013،
25. سليمان منصور يونس، تأديب الموظف العام وجوانبه الموضوعية والإجرائية، حليلة عبدالرهي، 2020 م
- رابعاً: الانظمة واللوائح والحكام**
26. المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين.
27. المادة (35) نظام تأديب الموظفين في المملكة
28. حكم ديوان المظالم رقم 51/د/تأ/2/1 لعام 1420 في قضية رقم 278 / 1 / ق لعام 1420 أصبح نهائياً بفوات ميعاد الطعن عليه، غير منشور.
29. تعميم ديوان الخدمة المدنية رقم 12 وتاريخ 1393/5/1هـ.
30. نظام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/7 بتاريخ 1 / 2 / 1391.
31. حكم ديوان المظالم في القضية رقم 56/ت/2 لعام 1412 هـ.
32. هيئة التأديب في المملكة بجلسة 1394/3/30 قضية رقم (4) 1394، المجموعة الأولى.
33. حكم ديوان المظالم رقم 221/ت/4 لعام 1410 هـ في القضية رقم 1/1/14 ق لعام 1409 هـ – غير منشور
34. نظام الخدمة المدنية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/49 بتاريخ 1397/7/10