

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد «دراسة تأصيلية تطبيقية»

الدكتور: عبد المجيد بن راشد بن سعد الشبرمي

محقق في هيئة الرقابة ومكافحة الفساد

ملخص البحث. تناول البحث موضوع سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد دراسة تأصيلية تطبيقية في النظام السعودي، وتمثلت أهمية الدراسة أن التحقيق التأديبي الذي تجريه الهيئة مع الموظف العام يكفل حمايته من كل ما يمكن أن يمس حقوقه الوظيفية بحيث تتاح له الفرصة للدفاع عن نفسه، كما أن التحقيق الإداري يجعل الهيئة تتصرف وفق معلومات صحيحة ودقيقة، وتبتعد عن الظلم والجور والذي يعود أثره على الموظف ويقلل حتماً من أدائه بالشكل المطلوب منه، وهو ما ينعكس على سير المرفق العام، وقد حوى البحث على مبحثين، المبحث الأول جاء بعنوان ماهية التحقيق الإداري، والمبحث الثاني جاء بعنوان اختصاص هيئة الرقابة ومكافحة الفساد بالتحقيق الإداري، تلى ذلك خاتمة حوت أهم النتائج والتوصيات، وتوصلت من خلال البحث لجملة من النتائج منها أنه ينعقد الاختصاص لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد بالتحقيق الإداري بناء على المادة الخامسة من نظام تأديب الموظفين، والمادة الثانية عشر من نظام الانضباط الوظيفي، كذلك أن التحقيق الإداري إجراء جوهري تلجأ إليه هيئة الرقابة ومكافحة الفساد في حال ثبت لديها إهمال وتقصير أو مخالفة لنص نظامي من قبل موظف عام، كما أن إجراء التحقيق الإداري من هيئة الرقابة ومكافحة الفساد يكون سابقاً على إحالة الموظف المخالف للجهات المختصة بالضبط والتحقيق الجنائي، وحوى البحث على توصيات منها أن المنظم في المملكة عالج المخالفة التأديبية ونص على أحكامها في أكثر من نظام، وأوصيت بأن يتم جمع النصوص النظامية الخاصة بالمخالفة التأديبية في نظام واحد، كما أن المنهج الحديث الذي انتهجه المنظم في المملكة العربية السعودية في المخالفة التأديبية والمتمثل بإعمال مبدأ «لا مخالفة تأديبية إلا بنص» أرى أنه متعذر التطبيق إذا لم يكن مستحيلاً في الجانب التأديبي؛ نظراً لصعوبة حصر جميع الأفعال التي توجب التأديب، وذلك يعود لطبيعة المخالفة التأديبية كونها تستعصي على الحصر، وإن كان ولا بد من الحصر للمخالفات التأديبية، فإني أرى أن يتم قصر الحصر على المخالفات التأديبية الجسيمة والتي يترتب عليها أمور مالية على الموظف كالحسم من الراتب أو الحرمان من الترقية، أو الفصل.

الكلمات المفتاحية: التحقيق الإداري، المخالفة التأديبية، هيئة الرقابة ومكافحة الفساد.

مقدمة

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا من يهده الله فلا مضلّ له، ومن يضلّل فلا هادي له، وأشهد ألا إله إلا الله وحده لا شريك له، وأشهد أن محمداً عبده ورسوله أما بعد:

أكدت الترتيبات التنظيمية والهيكلية المتصلة بمكافحة الفساد المالي والإداري، التي وافق عليها خادم الحرمين الشريفين حق هيئة الرقابة ومكافحة الفساد في التحقيق الإداري، وقد استقر النظام في المملكة العربية السعودية على الأخذ بمبدأ التحقيق الإداري كضمانة قبل توقيع الجزاء التأديبي، ومن ذلك ما جاء في نظام تأديب الموظفين، وكذلك نظام الانضباط الوظيفي، ولائحته التنفيذية^(١).

ويعتبر التحقيق الإداري ضمانة مهمة من ضمانات الموظف العام، لذلك فإن لجوء الهيئة إلى إجراء التحقيق مع الموظف يعني أن الهيئة كفلت حق الموظف في أن يحاسب بشكل يجعله في منأى عن الظلم والتعسف، مما يؤدي إلى وصف تصرفات الهيئة بالعادلة والمنصفة وهو ما تتوخاه في عملها.

أهمية الدراسة:

تتركز أهمية التحقيق الإداري الذي تجرّه الهيئة في اعتبار الموظف العام الركيزة الأساسية في الوظيفة العامة فهو عقل الدولة المدبر وساعدها المنفذ؛ لذلك لا بد من أن تكفل الهيئة حماية هذا الموظف من كلّ ما يمكن أن يمس حقوقه الوظيفية في التحقيق الذي تجرّه معه، ويتم ذلك بأمر عدة منها إتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه من خلال التحقيق معه، كما أن التحقيق الإداري يجعل الهيئة تتصرف وفق معلومات صحيحة ودقيقة^(٢)، والقول بعكس ذلك يؤدي إلى فرض

(١) المادة ٣٥، من نظام تأديب الموظفين، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ، والتي تنص على أنه "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 وإثبات ذلك في القرار الصادر بالعقاب أو في محضر مُرفق به".

وكذلك الفقرة الأولى، من المادة الرابعة، من نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ، والتي تنص على أنه "لا يجوز إيقاع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه، ومواجهته بالمخالفة المنسوبة إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك كتابة في محضر. ويكون القرار الصادر بإيقاع الجزاء مسبباً. وتحدد اللائحة كيفية التحقيق، وإجراءاته".

(٢) إبراهيم، علي خليل، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي، دراسة مقارنة، طبع الدار العربية، بغداد، ص ٢٨.

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

جزاءات تفتقر إلى الدقة وتجانب العدالة مما يؤدي إلى عدم انصاف الموظف وشعوره بالظلم الذي يقلل حتماً من أدائه بالشكل الذي يكون عليه في حال شعوره بالأمن والطمأنينة إلى حقوقه حتى إن خالف، وهو ما ينعكس على سير المرفق العام بالشكل المطلوب^(١).

كما أن إجراء التحقيق يمكن الهيئة من الوقوف على مواطن الضعف والخلل في الجهات المشمولة برقابتها وبالتالي يمكنها من المساهمة بمعالجتها وتلافيها مستقبلاً، فضلاً عن اقتراح الجزاء المناسب للموظف المحقق معه^(٢).
مشكلة الدراسة:

البحث يعالج موضوع سلطة هيئة الرقابة ومكافحة الفساد بالتحقيق الإداري وإلى أي مدى يمتد، وفقاً لنظام تأديب الموظفين وكذلك الانضباط الوظيفي، ولأجل معالجة هذا الموضوع لابد من الإجابة عن الأسئلة التالية:
أولاً: ما التحقيق الإداري؟

ثانياً: ما مدى سلطة هيئة الرقابة ومكافحة الفساد في إجراء التحقيق الإداري؟
أهداف الدراسة:

أولاً: أن يتوصل إلى ماهية التحقيق الإداري.

ثانياً: معرفة مدى اختصاص هيئة الرقابة ومكافحة الفساد بالتحقيق الإداري.
حدود الدراسة:

أولاً: الحدود المكانية: قصدت الدراسة أن تكون قد أحاطت بموضوعها داخل المملكة.

(١) الربيعي، أحمد محمود، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، ٢٠١١م، ص ٨-١٠، أشار د. خالد محمد مصطفى المولى، السلطة المختصة في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام في العراق، رسالة دكتوراه، جامعة الموصل، كلية القانون، ٢٠٠٠م، ص ١٧٩.

(٢) نصت المادة الخامسة عشرة، من نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٣٨/٢/٨هـ، على أنه "للهيئة - في الحالات التي تنظرها- أن تحفظ التحقيق، أو أن تقترح الجزاء المناسب على الموظف، مع بيان الأفعال المنسوبة إليه على وجه التحديد، وتحيل المعاملة إلى جهته الإدارية؛ لإصدار قرار الجزاء بذلك وفق ما تراه الجهة الإدارية"، وكذلك المادة ٣٨، من نظام تأديب الموظفين، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ، والتي تنص على أنه "إذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن المخالفة لا تستوجب عقوبة الفصل تُحيل الأوراق إلى الوزير المختص مع بيان الأفعال المنسوبة إلى المتهم على وجه التحديد واقتراح العقوبة المناسبة".

د. عبد المجيد بن راشد الشبرمي

ثانياً: الحدود الزمانية: ستطبق هذه الدراسة بمشيئة الله على نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ، وكذلك نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ، ولائحته التنفيذية، وكذلك الترتيبات التنظيمية الخاصة بالهيئة الصادرة بالمرسوم الملكي رقم أ / ٢٧٩ وتاريخ ١٤٤١/٤/١٥هـ، وبعض تعاميم الهيئة.

ثالثاً: الحدود الموضوعية: حرصت أن تنحصر هذه الدراسة في اختصاص الهيئة فقط بالتحقيق الإداري دون غيره، وتجنب ما يخرج عن نطاق اختصاصها مما هو من صلاحية الجهات الأخرى، كذلك حصر الدراسة في اختصاص الهيئة بالتحقيق الإداري دون غيره من الاختصاصات الأخرى.

منهج الدراسة:

اعتمدت بالأساس على المنهج التأصيلي الاستقرائي والمنهج التطبيقي حتى تتمكن من تحقيق أهداف الدراسة، ومعرفة مدى سلطة واختصاص هيئة الرقابة ومكافحة الفساد بالتحقيق الإداري.

خطة الدراسة:

قد خططت أن تأتي هذه الدراسة في مقدمة ومبحثين يليهما الخاتمة والمراجع، وذلك على النحو الآتي:

مقدمة

وتحتوي على العناصر الآتية:

مقدمة الدراسة.

أهمية الدراسة.

مشكلة الدراسة.

أهداف الدراسة.

حدود الدراسة.

منهج الدراسة.

خطة الدراسة.

خاتمة، وتشمل على أهم النتائج والتوصيات يليها المراجع.

المبحث الأول: ماهية التحقيق الإداري، وفيه ثلاثة مطالب:

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

المطلب الأول: تعريف التحقيق الإداري في اللغة، والفقہ، والنظام.

المطلب الثاني: المخالفة التأديبية «سبب التحقيق الإداري».

المطلب الثالث: أهمية التحقيق الإداري وأسبقته على التحقيق الجنائي.

المبحث الثاني

اختصاص هيئة الرقابة ومكافحة الفساد بالتحقيق الإداري، وفيه مطلبين:

المطلب الأول: اختصاص الهيئة بالتحقيق الإداري وفق نظام الانضباط الوظيفي.

المطلب الثاني: التوجه الحديث للمخالفة التأديبية في المملكة العربية السعودية.

المبحث الأول: ماهية التحقيق الإداري

تمهيد وتقسيم:

يعد التحقيق الإداري إجراءً جوهرياً تلجأ إليه هيئة الرقابة ومكافحة الفساد في حال ثبت لديها إهمال وتقصير أو مخالفة لنص نظامي من قبل موظف عام؛ وذلك لتحديد المتسبب فيه على وجه الدقة، ومواجهته بالحقائق واقتراح العقوبة المناسبة بحقه في حال ثبوت المخالفة.

كما أن التحقيق الإداري لا يمثل في ذاته غاية تتوخاها هيئة الرقابة ومكافحة الفساد بل هو وسيلة يراد من خلالها تمحيص الحقائق وتمكين الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه، وصولاً إلى كشف مواطن الخلل في المرفق العام لمعالجتها بالاستناد إلى سلطات منحها المنظم للهيئة، وإعمالاً لمبدأ دوام سير المرفق العام بانتظام واطراد وسعياً وراء تحقيق المصلحة العامة التي تمثل الغاية المرجوة دائماً من كل فعل أو امتناع تتخذه الإدارة^(١).

وفي هذا المبحث سنتطرق بمشيئة الله في المطلب الأول لتعريف التحقيق الإداري في اللغة، والفقهاء، والنظام، ثم في المطلب الثاني نتناول سبب التحقيق الإداري، وفي المطلب الثالث والأخير من هذا المبحث نتناول أهمية التحقيق الإداري وأسبقيته على التحقيق الجنائي، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: تعريف التحقيق الإداري في اللغة، والفقهاء، والنظام.

المطلب الثاني: المخالفة التأديبية «سبب التحقيق الإداري».

المطلب الثالث: أهمية التحقيق الإداري وأسبقيته على التحقيق الجنائي.

(١) د. شاهين، مغاوري محمد، المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار الهنا للطباعة، القاهرة، ١٩٧٤، ص ٢٥٧.

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

المطلب الأول: تعريف التحقيق الإداري في اللغة، والفقهاء، والنظام

التحقيق في اللغة: حقق: الحقُّ: نَقِيضُ البَاطِلِ، وَجَمْعُهُ حُقُوقٌ وَحِقَاقٌ، وَليْسَ لَهُ بِنَاءٌ أَدْنَى عَدَدٍ، وَفِي حَدِيثِ التَّلْبِيَةِ لِبَنِيكَ حَقًّا حَقًّا أَي غَيْرَ بَاطِلٍ، وَهُوَ مَصْدَرٌ حَقَّ الشَّيْءُ إِذَا ثَبِتَ وَوَجِبَ^(١)، قَالَ تَعَالَى: ﴿وَلَكِنْ حَقَّتْ كَلِمَةُ الْعَذَابِ عَلَى الْكَافِرِينَ﴾ [الزُّمَر: ٧١]، أَي ثَبِتَتْ وَوَجِبَتْ، وَيُقَالُ: «أَحَقَقْتُ الْأَمْرَ إِحْقَاقًا إِذَا أَحْكَمْتَهُ وَصَحَّحْتَهُ»^(٢)، أَمَا الْإِدَارِيُّ فِي اللُّغَةِ فَمَنْسُوبٌ إِلَى الْإِدَارَةِ، وَهِيَ فِي اللُّغَةِ: «مَنْ دَارَ يَدُورُ دَوْرًا وَدَوْرَانًا وَتَدَلَّ عَلَى إِحْدَاقِ الشَّيْءِ بِالشَّيْءِ مِنْ حَوَالِيهِ»^(٣).

وفيما تقدم تبين تعريف التحقيق الإداري^(٤) في اللغة باعتبار مفرديه، أما تعريفه مركباً بوصفه علماً وفناً مستقلاً فإن مصطلح التحقيق الإداري لم يكن معروفاً بهذا الاسم عند علماء اللغة المتقدمين، وإنما عرف متأخراً، وأصله موجود في الفقه الإسلامي وهو من اختصاصات قضاء المظالم ويعرف بأنه: مجموعة الإجراءات المشروعة التي يقوم بها شخص مختص أو أكثر مع عمال الدولة الإسلامية في حال مخالفتهم لأحكام الشريعة الإسلامية وإخلاقهم بواجباتهم الوظيفية^(٥).

(١) ابن منظور، جمال الدين، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ط ٣، ١٤١٤ هـ، ج ١٠، ص ٤٩.

(٢) الأزهرى، محمد بن أحمد، تهذيب اللغة، دار إحياء التراث العربى، بيروت، ط ١، ٢٠٠١ م، ج ٣، ص ٢٤٦.

(٣) ابن منظور، لسان العرب، مرجع سابق، ج ٤، ص ٤٣٨.

(٤) غالبية الفقه الفرنسي يأخذون بمسمى "التحقيق التأديبي" كما بدأ بعض الفقهاء المصريين يميلون إلى استعمال مصطلح "التحقيق التأديبي"، وفي الأردن كذلك بدأ جانب من الفقه الأردني يميل لتبني مصطلح التحقيق التأديبي، أما في المملكة العربية السعودية فغالبية الفقهاء يميلون لتسميته بـ"التحقيق الإداري" أنظر: أبو أرميلة، بسام محمد، ضمانات التحقيق التأديبي، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، م ٢٨-٢٤، ١٤٣٢ هـ، ص ٢٥٦.

(٥) العجلان، عبدالله عبدالعزيز، التحقيق الإداري دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الامام محمد بن سعود، ٢٠١٤، ص ٢٠، وكذلك: الشرمي، عبدالمجيد راشد، الرقابة القضائية على ملاءمة سبب القرار التأديبي وغايته: دراسة تأصيلية تطبيقية في النظام السعودي، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، ١٤٤١ هـ، ص ٢٦-٢٧.

د. عبد المجيد بن راشد الشبرمي

ويعرف التحقيق الإداري عند فقهاء الأنظمة بأنه: إجراءات نظامية تتخذها السلطة المختصة للوصول إلى حقيقة اتهام الموظف بمخالفة تأديبية^(١)، وقد جاء في معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية أن المقصود بالتحقيق الإداري: «مجموعة الإجراءات التي تستهدف تحديد المخالفات التأديبية والمسؤولين عنها»^(٢).

وعرفت المحكمة الإدارية العليا بمصر التحقيق الإداري بأنه «الفحص والتقصي الموضوعي المحايد، والتروي في استجلاء الحقيقة فيما يعرض بصحة وقائع محددة ونسبتها إلى أشخاص محددين»^(٣)، كما جاء في حكم آخر لها بأنه: «سؤال الموظف فيما هو منسوب إليه عند مقارنته لذنب إداري، ويتم ذلك كتابة أو شفاهة، بحسب الاحوال، بوساطة الجهة المختصة التي ناط بها المنظم اجراؤه، بعد أن يصدر الأمر به من الرئيس المختص، وتتبع في شأنه كافة الإجراءات المقررة، ويراعى فيه الضمانات اللازمة نظاماً وذلك بغية تيسير الوسائل للجهة الإدارية بقصد الكشف عن الحقيقة والوصول إلى وجه الحق فضلاً عن تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للموظف العام محل المساءلة الادارية، حتى يأخذ للأمر عدته ويتأهب للدفاع عن نفسه ويدراً ما هو موجه إليه»^(٤).

وبعد البحث والاطلاع فلم أجد تعريفاً صريحاً للتحقيق التأديبي من ديوان المظالم في أحكامه، ولكنه أشار إلى بعض شروط صحة إجراء التحقيق في مواضع كثيرة، فقد جاء في بعض أحكامه أنه «من الضمانات الجوهرية التي يجب مراعاتها في التحقيق الإداري المواجهة، وذلك بإيقاف المتهم على حقيقة التهمة المسندة إليه وإحاطته علماً بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع أن يدلي بأوجه دفاعه، ويلزم حتى تؤدي مواجهة الموظف بالتهمة غايتها كضمانة

(١) عبدالدائم، العارف صالح، التحقيق الإداري: المفهوم والمخالفة، النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس، ع ٣٠، ٢٠١٩م، ص ٥٨.

(٢) معجم القانون، مجمع اللغة العربية، القاهرة، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، ١٩٩٩م، الباب الثامن، القانون الإداري، ص ٤٦٠.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم ٣٢٨٥، لسنة ٣٢ قضائية، مجلة ١٣ مايو ١٩٨٩م، مجموعة الاحكام السابقة لسنة ٣٤ قضائية، أشار إليه العارف صالح عبدالدائم، التحقيق الإداري: المفهوم والمخالفة، مرجع سابق، ص ٥٨.

(٤) حكم المحكمة الادارية العليا المرقم (٩٥٧) لسنة ٥ق، ١١ فبراير ١٩٦١، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا من اول أكتوبر ١٩٦٠ إلى اخر ديسمبر ١٩٦٠، س(٦)-ع(١) القاعدة رقم ٩٢، ص ٧٠٦، أشار إليه أحمد محمود الربيعي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص ٥.

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

أساسية له أن تتم على وجه يستشعر معه الموظف أن الإدارة بسبيل مؤاخذته إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته حتى يكون على بينة من خطورة موقفه فينشط للدفاع عن نفسه»^(١).

وفي حكم آخر قضى ديوان المظالم « أن التحقيق مع الموظف فيما نسب إليه من مخالفات، وتوقيع جزاء عليه بحسم خمسة عشر يوماً من راتبه مع نقله من قسم الشؤون المالية إلى قسم آخر وعدم تسليمه أعمالاً مالية، فإن القصد منه تأديب الموظف، وتحقيق غاية الانتقام منه على ما وقع منه يكون مخالفاً للنظام حيث لم يشتمل نظام تأديب الموظفين على النقل كجزاء تأديبي، ومن ثم إلغاء قرار النقل الصادر بنقل المذكور، ولا يغير ذلك الأمر استناد الإدارة بقولها لمصلحة العمل»^(٢).

ومن الأحكام أيضاً قضى ديوان المظالم بأن «يشترط لصحة التحقيق التأديبي أن يشفع بتحريرات واستدلالات، وأن يؤدي وفقاً لشروط وأوضاع نظامية تلتزم بها المكلفة بجمع الاستدلالات»^(٣).

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٨٦/٢٩، لعام ١٤٠٠ هـ، في القضية رقم ٦/٣٣٦/ق لعام ١٤٠٠ هـ، مجموعة المبادئ لعام ١٤٠٠ هـ، ص ٣٢٣، أوردته: من القضاء الإداري في المملكة طبقاً لنظام المرافعات الجديد: دراسة مقارنة، د. محمد جمال ذنبيات و د. حمدي محمد العجمي، ص ٢٦٥-٢٦٦.

(٢) حكم ديوان المظالم رقم ١٤٤/ت/١٤١١ هـ، مجموعة القضاء الإداري، ص ٢٥٢، أوردته: من د. محمد جمال ذنبيات و د. حمدي محمد العجمي، القضاء الإداري في المملكة العربية السعودية طبقاً لنظام المرافعات، الجديد: دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٢٨٧.

(٣) حكم ديوان المظالم رقم ١٩/ت لعام ١٣٩٧ هـ جلسة ١١/٣/١٢٩٧ هـ، القضية رقم ١٩/ق لعام ١٣٩٧ هـ - مجموعة المبادئ الشرعية والنظامية التي قررتها لجنة تدقيق القضايا في الفترة بين عام ١٣٩٧ هـ - ١٣٩٩ هـ، ص ٦٨، أوردته: بسام محمد أبو أرميلة، ضمانات التحقيق التأديبي، مرجع سابق، ص ٢٥٨.

المطلب الثاني: المخالفة التأديبية «سبب التحقيق الإداري»

تمهيد وتقسيم:

لا شك أن سبب التحقيق الإداري، وإصدار عقوبة بناء عليه هو «إخلال الموظف بواجبات وظيفته»^(١)، ويطلق الفقه والقضاء تسميات مختلفة على المخالفة التأديبية كالجرمة التأديبية، والخطأ التأديبي، والذنب الإداري^(٢)، وفي المملكة العربية السعودية أختار المنظم مصطلح «المخالفة التأديبية»^(٣).

ويتطلب البحث التوصل إلى مفهوم المخالفة التأديبية في الفرع الأول، وطبيعتها في الفرع الثاني، ومن معرفة أقسامها في الفرع الثالث، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: تعريف المخالفة التأديبية.

الفرع الثاني: طبيعة المخالفات التأديبية التي تستوجب التحقيق الإداري من قبل الهيئة.

الفرع الثالث: أقسام المخالفة الإدارية وفق نظام الانضباط الوظيفي.

(١) حكم ديوان المظالم، رقم ١٤٠٤ت١٤٠٤هـ، في القضية رقم ٢٦٢ق لعام ١٤٠٣هـ.

(٢) خطار، فيصل عقله، علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية، جامعة مؤتة، ٢٠٠٤م، ص ٢٧٥.

(٣) المادة الأولى، نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ.

الفرع الأول: تعريف المخالفة التأديبية

تعددت التعريفات التي وضعها الفقهاء للمخالفة التأديبية^(١) والحق أن تحديد مفهوم دقيق للمخالفة التأديبية هو أمر تعثر به الصعوبة، ذلك أن المخالفة التأديبية إذ ترتبط بالموظف العام والوظيفة العامة، فإنها لا شك سيعتريها من الاتساع والشمول ما يعتري الوظيفة العامة ذاتها، والتي هي دائماً متطورة وغير محددة في الكثير من الأحيان^(٢). وقد اجتهد بعض الفقهاء في تعريف المخالفة التأديبية فعرفت بأنها « إتيان العامل بإرادته فعلاً إيجابياً أو سلبياً يكون من شأنه مخالفة الواجبات الوظيفية، أو ارتكابه المحظورات المنهي عنها في النظام، أو في الواقع، أو الإخلال بمقتضى الواجب الوظيفي المنوط به تأديته»^(٣).

كما عرّفها بعض فقهاء النظام الإداري بأنها «كل عمل يرتكبه الموظف متضمناً للإخلال بأيٍّ من واجباته الوظيفية»^(٤).

ولم تضع أنظمة الخدمة المدنية المختلفة وكذلك الأنظمة التي نظمت المسؤولية التأديبية للموظف العام تعريفاً محدداً للمخالفة التأديبية، وإنما نصت على أهم الواجبات الوظيفية الإيجابية والسلبية، واعتبرت كل خروج عليها يكون مخالفةً تأديبية^(٥)، وهذا التوجه السابق في المملكة العربية السعودية حيث لم يعرف المنظم المخالفة التأديبية تاركاً الأمر للفقهاء والقضاء، ولكن جاء نظام الانضباط الوظيفي الصادر عام ١٤٤٣ هـ بتعريف للمخالفة التأديبية وعرّفها بأنها: «كل عمل، أو امتناع عن

(١) اختلف التنظيمات والقضاء حول المسمى للمخالفة التأديبية فالمنظم والقضاء في المملكة أخذ بها، أما المنظم والقضاء المصري فترد المخالفة التأديبية بمسميات عديدة ك(الذنب الإداري، والجريمة التأديبية، والخطأ التأديبي)، وفي العراق ترد بمسمى (المخالفة الانضباطية) أنظر في ذلك: فيصل عقله خطار، علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية، جامعة مؤتة، ٢٠٠٤ م، ص ٢٧٥، وكذلك: المهدي عبد الحميد، اثر تطور نشاط الادارة في ممارسة السلطة الرئاسية، رسالة دكتوراه، جامعة بغداد، ٢٠٠٣ م، ص ٤٧.

(٢) السليطي، حصه أحمد، النظام التأديبي للموظف العام في قطر: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، ٢٠٠٧ م، ص ٥.

(٣) النجار، د. ركي محمد، الوجيز في التأديب للعاملين في الحكومة والقطاع العام: دراسة نظرية تطبيقية، ١٩٨٦ م، ص ٧.

(٤) د.القباني، بكر، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية: دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، ١٤٠٢ هـ، ص ٣٥٢.

(٥) د. كنعان، نواف، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص ١٩.

د. عبد المجيد بن راشد الشبرمي

عمل، يصدر عن الموظف، يتضمن خروجاً على الواجبات، أو ارتكاباً للمحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظاماً، أو يشكل مساساً بشرف وكرامة الوظيفة»^(١).

وقد قام ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية بتعريف المخالفة التأديبية، فجاء في أحد أحكامه بأنه «لما كان المقرر أن المخالفة التأديبية هي: إخلال الموظف العام بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو اتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه بحسبان أن ذلك في حد ذاته يمثل مسلكاً مشيناً ينعكس أثره على كرامة الوظيفة ويمس اعتبار شاغلها، ويزعزع الاطمئنان إلى استقامة القائم بأعبائها ويتنافا مع ما ينبغي أن يتحلى به من طيب الخصال ونبل الفعال»^(٢).

وفي حكم آخر لديوان المظالم عرف فيها المخالفة التأديبية بأنها «أفعال تصدر عن الموظف ترى فيها السلطة الإدارية مساساً بكرامة الوظيفة والشرف، وخروجاً عن الواجب، وزعزعة للثقة والاحترام الواجب توفرهما في الوظيفة نفسها، ويكفي في الجريمة الإدارية أن تحمل الأفعال المنسوبة إلى الموظف في ثناياها ما يمس السمعة أو يُسيئها، وتقدير ذلك كله مرجعه إلى سلطة التأديب مادام تقديرها في هذا الشأن يستند إلى أصول ثابتة في الأوراق تؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها، لذا كان سبب القرار التأديبي بوجه عام إخلال الموظف بواجبات وظيفته، فكل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها نظاماً، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يخل بالثقة المشروعة في الوظيفة أو يسلك سلوكاً معيماً ينطوي على إخلال بكرامتها، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة، وبعد عن مواطن الريب إنما يرتكب ذنباً إدارياً هو سبب القرار التأديبي ويسوغ تأديبه، فتتجه إرادة الإدارة إلى إحداث أثر قانوني في حقه»^(٣).

وبعد البحث والاطلاع على العديد من التعريفات الفقهية والقضائية حول مفهوم المخالفة التأديبية وعلى تعريفها في نظام الانضباط الوظيفي فإني أرى أن هذه التعريفات تكاد تتفق على مضمون معين للمخالفة التأديبية، ويتمثل هذا المضمون في أنها سلوك وظيفي يصدر عن الموظف العام ويمثل إخلالاً إيجابياً أو سلبياً بواجبات الوظيفة، كما أرى أن كافة هذه التعريفات من شأنها أن تعطي المخالفة التأديبية معنى واسع، حيث أن هذه التعريفات تربط بين المخالفة التأديبية وبين مقتضى

(١) المادة الأولى، من نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ

(٢) حكم ديوان المظالم رقم ١٣٠/إس/٨ لعام ١٤٣١هـ، في القضية رقم ٥/٧٥٨/ق لعام ١٤٢٧هـ، وتاريخ الجلسة ١٦/١/١٤٣١هـ.

(٣) حكم ديوان المظالم، رقم ١٤/ت/١/١٤٠٤هـ، في القضية رقم ٢٦٢/ق لعام ١٤٠٣هـ.

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

الواجبات الوظيفية، ولا شك في أن واجبات الوظيفة أمر واسع فضفاض، وهو كذلك قابل للتغيير من زمن إلى زمن ومن مكان إلى آخر.

الفرع الثاني: طبيعة المخالفات التأديبية التي تستوجب التحقيق الإداري من قبل الهيئة

معظم الفقهاء يرون أن للمخالفة التأديبية طبيعة خاصة تميزها عمّا سواها من الجرائم والمخالفات، وآية ذلك أنها تستعصي عن الحصر، مما يعني أنه يصعب على المنظم تعدادها وتحديدتها بصورة حاسمة، حيث إنّ من السمات الرئيسة للمخالفة التأديبية عدم خضوعها لقاعدة « لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص » فالجرائم الجنائية محددة على سبيل الحصر، أما المخالفة التأديبية فهي غير محددة، ولا تنطبق عليها هذه القاعدة^(١).

وبالنظر لما انتهجه المنظم في المملكة العربية السعودية في هذا الجانب سواء في نظام تأديب الموظفين السابق، أو في نظام الانضباط الوظيفي الجديد نجد أنه قام بتحديد العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف المذنب تأديباً وعلى نحو لا يتيح لسلطة التأديب الخروج عن العقوبات المنصوص عليها^(٢)، إلا أنه لم يفعل ذلك في مجال التجريم حيث ذكر أهم الواجبات والمحظورات التي تشكل مخالفتها جرماً تأديبياً، ثمّ ترك لسلطة التأديب إضافة وتجريم أنماط أخرى من السلوك شريطة أن تلتزم بفرض عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة حصراً في النظام^(٣).

ومن الأحكام الرائدة من وجهة نظري التي اطلعت عليها لديوان المظالم والتي بيّن فيها طبيعة المخالفة التأديبية ما جاء في حكمه أنه « ولما كانت القاعدة العامة المقرر فقهاً وقضاً أن الأفعال المكونة للذنب الإداري ليست محددة حصراً

(١) الطهراوي، هاني علي، طبيعة المخالفة التأديبية ومبدأ المشروعية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات، م الخامس، ع الأول، ٢٠٠٣م، ص ٨٣.

(٢) المادة السادسة، من نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ، حيث نص المنظم على الجزاء الذي يجوز إيقاعه على الموظف هو: ١- الإنذار المكتوب. ٢- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب (ثلاثة) أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً (ثلث) صافي الراتب الشهري. ٣- الحرمان من علاوة سنوية واحدة. ٤- عدم النظر في ترقيته بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية. ٥- الفصل من الخدمة.

(٣) انظر في ذلك المادة ١٢-١٣ من نظام الخدمة المدنية، وكذلك المادة ٢٠٨-٢٠٩ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، وكذلك مدونة قواعد السلوك الوظيفي.

د. عبد المجيد بن راشد الشبرمي

وفقاً للمادة ٣١ من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) بتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ والتي تنص على أن: (يعاقب تأديبياً كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية)؛ وبالتالي فإن للسلطة التأديبية في هذا الشأن سلطة تقديرية واسعة ويترتب على هذه القاعدة نتائج بالغة الأهمية وهي كالتالي:

١- أن تكييف الوقائع بما يجعلها من المخالفات التأديبية المستحقة للجزاء ومدى انطباق هذا التكييف على الفعل المنسوب إلى الموظف سلباً أو إيجاباً من حيث الإخلال بالواجب الوظيفي أو الخروج على مقتضياته إنما مرجعه إلى تقدير سلطة التأديب.

٢- أن انعدام النص المؤتم لفعل ما، أو امتناع بعينه لا يعني بالضرورة إباحته للموظف.

٣- أن السلطات التأديبية في تقديرها للجرائم المسلكية تلتزم ضوابط الوظيفة العامة بما تشتمل عليه من حقوق وواجبات.

٤- أن فكرة التجريم الإداري من المرونة بحيث أن التأثيم التأديبي يتغير باختلاف الظروف الاجتماعية.

٥- أن سلطة التأديب ولئن كان لها سلطة تقديرية واسعة في تحديد عناصر المخالفة المسلكية بيد أنها ملزمة بأن تستند في تقديرها إلى وقائع محددة ذات طابع إيجابي أو سلبى ارتكبتها الموظف وثبتت قبله.

٦- أن الإرادة الآتية للموظف المراد محاسبته بوجه عام لا تعني أكثر من أنه قد ارتكب الفعل أو ارتكب الامتناع دون عذر مشروع، ويكفي في هذا الصدد أن يسند الفعل الخاطيء إليه حتى تتحقق المسؤولية تجاهه»^(١).

ومن الملاحظ أن المنظم يلجأ أحياناً إلى استعمال ألفاظ ومصطلحات تتسم بالغموض وتحتل العديد من المعاني، بعضها يتعلق بتعدد الأفعال التي تعدّ مخالفات تأديبية وتنوعها، فهي على درجة كبيرة من الاتساع، بحيث يصعب الإحاطة بكافة جوانبها وتفصيلاتها، والبعض الآخر يتصل بالصياغة النظامية أي التعابير والمصطلحات اللغوية المستعملة لوصف الواجبات والمحظورات الوظيفية والمهنية، وتعذر تحديد المقصود بما على وجه الدقة بعبارات واضحة وألفاظ منضبطة، لا تحتمل التأويل أو الاختلاف في تفسيرها وبيان معانيها^(٢).

(١) حكم ديوان المظالم رقم ١٣٠/إس/٨ لعام ١٤٣١هـ، في القضية رقم ٧٥٨/٥/ق لعام ١٤٢٧هـ، وتاريخ الجلسة ١٦/١/١٤٣١هـ.

(٢) الطهراوي، هاني علي، طبيعة المخالفة التأديبية ومبدأ المشروعية، مرجع سابق، ص ٨٤-٨٦.

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

الفرع الثالث: أقسام المخالفة الإدارية وفق نظام الانضباط الوظيفي

نص المنظم في المملكة العربية السعودية في نظام الانضباط الوظيفي على أن « كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة إدارية أو مالية أو مسلكية مما يعد إخلالاً بواجب من واجباته الوظيفية، يطبق عليه الجزاء المنصوص عليه في النظام، وذلك دون إخلال بالحق في رفع دعوى الحق العام، أو دعوى الحق الخاص»^(١)، ويتبين من ذلك أن المخالفات التأديبية لها ثلاث أنواع: النوع الأول: المخالفة الإدارية: وهي الفعل أو الامتناع عن الفعل الذي يقع من الموظف، ويخالف به واجبات ومحظورات وظيفته المنصوص عليها في الأنشطة واللوائح، أو التّعليمات أو الأوامر الصادرة بشأنها، وكل ما يخرج عن دائرة المخالفة الماليّة، وقد أوضحت هيئة التأديب في المملكة أن مسؤولية الموظف العام لا تقتصر على ما يرتكبه من أعمال مباشرة لوظيفته الرسمية، وتأدية واجباته الوظيفية بل يسأل كذلك عما يصدر عنه خارج نطاق عمله، وبوصفه فرداً من الناس؛ إذ هو مطالبٌ على الدوام بالحرص على اعتبار الوظيفة التي ينتمي إليها حتى ولو كان بعيداً عن نطاق أعمالها^(٢).

النوع الثاني: المخالفة المالية: وتعرف في أدبيات المحاسبة والمراجعة على أنها «الأفعال التي تشكل خرقاً للأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بتنفيذ عمليات الإيرادات أو النفقات والمصروفات أو بتسيير الأموال العامة والوسائل المادية والحقوق العقارية والمنقولة المملوكة للدولة، الأمر الذي يشكل ضرراً للمصلحة العامة»^(٣).

ويختص الديوان العام للمحاسبة في المملكة العربية السعودية بالرقابة اللاحقة على جميع إيرادات الدولة ومصروفاتها^(٤)، وكذلك مراقبة كافة أموال الدولة المنقولة والثابتة ومراقبة حسن استعمال هذه الأموال واستغلالها والحفاظة عليها^(٥)، وفي حال اكتشاف ديوان المحاسبة العامة مخالفة فله تبعاً لأهمية المخالفة أن يطلب من الجهة التابع لها الموظف إجراء التحقيق اللازم،

(١) المادة الخامسة، من نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ.

(٢) حكم هيئة التأديب، قضية رقم ٥ سنة ١٣٩٥هـ، المجموعة الثانية لأحكام الهيئة، صفحة ٥١، أورده: من خالد خليل الظاهر، القانون الإداري دراسة مقارنة، الكتاب الأول، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٨م، ص ١١٤.

(٣) دهشان، أحمد إبراهيم، المخالفات المالية وأثرها على عجز الموازنة العامة المصرية: دراسة مقارنة، جامعة الزقازيق، كلية الحقوق، ص ١٣.

(٤) المادة السابعة، من نظام الديوان العام للمراقبة، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٩ وتاريخ ١٣٩١/٢/١١هـ.

(٥) المادة التاسعة والسبعون من النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم أ/٩٠ وتاريخ ١٤١٢/٨/٢٨هـ.

د. عبد المجيد بن راشد الشبرمي

ومعاقبته إدارياً، أو أن يقوم الديوان بتحريك الدعوى العامة ضد الموظف المسئول أمام الجهة المختصة نظاماً بإجراءات التأديب^(١).

ومن المخالفات التي أوردتها المنظم وعددها مخالفات مالية تستوجب التحقيق والمعاقبة التأديبية أو تحريك الدعوى العامة، ما يلي:

- ١ - مخالفة أي حكم من أحكام نظام الديوان العام للمحاسبة أو اللوائح التنفيذية التي تصدر تنفيذاً لأحكامه.
- ٢ - مخالفة أي حكم من أحكام أنظمة الدولة ولوائحها المتعلقة بالمحافظة على أموالها المنقولة والثابتة، وتنظيم شئونها المالية، كأحكام الميزانية والأنظمة المالية والحسابية ولوائح المستودعات.
- ٣ - كل إهمال أو تقصير يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة، أو تعريض مصلحة من مصالحها المالية للخطر، أو يكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك^(٢).

النوع الثالث: المخالفة المسلكية: لم يتم المنظم في المملكة بتحديد مفهوم للمخالفة المسلكية بنص نظامي صريح كما فعل في المخالفة التأديبية، وترك الباب مفتوحاً أمام فقهاء وشرّاح النظام الإداري في التصدي لهذا الأمر. وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا بمصر المخالفة المسلكية في أحد أحكامها بأنها «سلوك العامل سلوكاً معيماً ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة ولا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وبعده عن مواطن الریب والدنيا ... وإذا كان لا يقوم بين الحياة العامة والحياة الخاصة عازل سميک يمنع التأثير المتبادل بينهما فإنه لا يسوغ للعامل خارج نطاق وظيفته أن ينفصل عن وظيفته كعامل ويُقدّم على بعض التصرفات التي تمس كرامته وتمس بطريق غير مباشر كرامة الجهة التي يعمل بها ... أساس ذلك أن سلوك العامل وسمعته خارج عمله ينعكس تماماً على عمله الوظيفي»^(٣).

وهذا ما انتهجه القضاء الإداري في المملكة العربية السعودية حيث اطردت أحكام ديوان المظالم على معاقبة الموظفين الذين يخلون بشرف الوظيفة وكرامتها.

(١) المادة السادسة عشرة، من نظام الديوان العام للمراقبة، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٩ وتاريخ ١١/٢/١٣٩١هـ.

(٢) المادة الخامسة عشرة، من نظام الديوان العام للمراقبة، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٩ وتاريخ ١١/٢/١٣٩١هـ.

(٣) حكم للمحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٢٤٥ لسنة ٣٧ ق.ع - جلسة ٢٤ - ١ - ١٩٩٥م، أورده: حسن الأزهرى، حرية التعبير

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

ومن الأحكام التي قضى فيها ديوان المظالم بناء على دعوى مرفوعة من الهيئة ضد موظف صدر عليه حكم جنائي بالإدانة بجرمة خارج العمل واكتسب الحكم القطعية بأن «ثبوت صدور حكم جنائي مكتسب القطعية على الموظف المتهم بالسجن لمدة ٤٧ يوماً لقاء ضربه واعتدائه على أحد الأشخاص، يعد خروجاً عن مقتضى الواجب الوظيفي، وكذلك لكون مسؤولية الموظف التأديبية لا تقتصر على ما يرتكبه الموظف من مخالفات في مجال عمله الوظيفي وإنما يسأل كذلك عما يصدر عنه خارج نطاق عمله الوظيفي متى كان ذلك السلوك يؤثر على سمعته الوظيفية وكرامتها، لذلك حكمت الدائرة بمعاقبته بالحسم شهر واحد من راتبه الشهري على ألا يتجاوز المحسوم ثلث صافي الراتب الشهري»^(١).

وقضى الديوان في حكم آخر بأن «ثبوت صدور حكم جنائي مكتسب القطعية على الموظف المتهم بالسجن لمدة ثلاثة أشهر ومنعه من السفر لمدة سنتين وجلده ٣٩ جلده لقاء اتهامه بجيافة سيجارة ملفوفة بورق شام يشتهه في احتوائها على مادة الحشيش المخدر، يعد خروجاً عن المقتضى الواجب الوظيفي، لذلك حكمت الدائرة بمعاقبته بحسم صافي راتب شهرين من راتبه الشهري على ألا يتجاوز المحسوم ثلث صافي الراتب الشهري»^(٢).

ومن الأحكام المسلكية التي قضى بها الديوان ما قضى به بأن «ثبوت صدور حكم جنائي مكتسب القطعية على الموظف المتهم بالسجن لمدة أربعة أشهر وجلده مائة وعشرين جلده لقاء تحرشه بحدث، يعد خروجاً عن المقتضى الواجب الوظيفي، وارتكابه ما يسيء لسمعته الوظيفية وكرامتها، وسلوكه مسلكاً لا يتفق مع حسن السيرة والاخلاق، لذلك حكمت الدائرة بمعاقبته بجرمانه من علاوة دورية واحدة»^(٣).

وفي حكم آخر قضى ديوان المظالم بأن «صدور حكم شرعي على المعلم بسجنه وجلده لقاء دخوله لأحد المنازل لغرض سيء، مما يكون معه قد ارتكب ما يسيء إلى شرف الوظيفة والكرامة، لذا حكمت الدائرة بإدانة المعلم وفصله عن العمل»^(٤).

(١) حكم ديوان المظالم في القضية الابتدائية رقم ٨/٢٤٥/ق لعام ١٤٣١هـ، وقضية الاستئناف رقم ٥١٨٠/ق لعام ١٤٣١هـ، وتاريخ الجلسة ١٤٣١/١/٢٤هـ.

(٢) حكم ديوان المظالم في القضية الابتدائية رقم ٨/٢٤٥/ق لعام ١٤٣١هـ، وقضية الاستئناف رقم ٥١٨٠/ق لعام ١٤٣١هـ، وتاريخ الجلسة ١٤٣١/١/٢٤هـ.

(٣) حكم ديوان المظالم رقم ٤٨٠/إس/٢ لعام ١٤٢٩هـ، في القضية رقم ٧/٦٥/ق لعام ١٤٢٩هـ، وتاريخ الجلسة ١٤٢٩/٨/٩هـ.

(٤) حكم ديوان المظالم في القضية الابتدائية رقم ١٢/٦٦٨/ق لعام ١٤٣٦هـ، وفي القضية الاستئناف رقم ١٧١٥/ق لعام ١٤٣٦هـ، في الجلسة

د. عبد المجيد بن راشد الشبرمي

وفي حكم قام الديوان بتعريف وتبيين معنى الاخلال بالشرف والأمانة بأن « وصف الفعل بأنه جريمة مخله بالشرف، أو الأمانة إنما ينصرف إلى تلك الأفعال التي ينظر إليها المجتمع بعين الازدراء، ولا يغير من ذلك التبرير بالظروف الاجتماعية، أو الحاجة إلى المال؛ لأنّ ظروف المتهم الخاصة وإن شفعت له في مقدار العقوبة إلا أنها لا تغير من وصف الفعل»^(١).

المطلب الثالث: أهمية التحقيق الإداري وأسبقيته على التحقيق الجنائي

أولاً: أهمية التحقيق الإداري:

للتحقيق الإداري أهمية خاصة تميزه عن باقي الإجراءات التأديبية حيث إنه من خلاله تمكن جهة التحقيق الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه^(٢)، وعد المنظم في المملكة العربية السعودية التحقيق الإداري من أهم الضمانات الموضوعية التي تعطى للموظف قبل فرض العقوبة عليه سواء تم التحقيق معه من قبل مرجعه أو من هيئة الرقابة ومكافحة الفساد. فالتحقيق الذي يجري مع الموظف العام يعد الأساس الذي تستند عليه الضمانات الأخرى، وتعد جزءاً مكماً له، فهو الضمانة التي تجر فيها الضمانات الأخرى أساسها، فالتحقيق ضمان هام وأساسي لكل موظف لكي يتمكن من دفع الاتهام المنسوب له^(٣)، حيث إنه من خلال التحقيق تهيء للموظف الفرصة في إثبات براءته وإزالة الشكوك من حوله ودرء ما يوجه له من اتهام^(٤).

وتأكيداً لذلك قضى ديوان المظالم بأن «توقيع الجزاء التأديبي على الموظف دون اجراء تحقيق معه وسماع دفوعه يصم القرار بمخالفة النظام مما يوجب إلغاؤه، كما أن عدم تقديم جهة الإدارة لأوراق التحقيق مع الموظف رغم طلبها منها وإمهاها عدة جلسات يوجب الحكم في الدعوى بحالتها ولا يغير من ذلك قول جهة الإدارة بأنه تم التحقيق مع المدعي بواسطة هيئة

رقم ١٤٣٦/٩/٦ هـ.

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٢٥١/٢١٤١٢، مجموعة القضاء الإداري، أورده: من القضاء الإداري في المملكة العربية السعودية طبقاً لنظام

المرفعات الجديد: دراسة مقارنة، د. محمد جمال ذنبيات و د. حمدي محمد العجمي، مرجع سابق، ص ٢٨٥.

(٢) الفقرة الأولى، من المادة الرابعة، من نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨ هـ.

(٣) الربيعي، أحمد محمود، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٧.

(٤) عفن، حيدر عرس، أسبقية التحقيق الإداري وأثره في الدعوى الجزائية، جامعة كركوك، كلية القانون والعلوم السياسية، مج ٥، ع ٢٠٤،

٢٠١٧ م، ص ٣٤٦.

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

الرقابة والتحقيق التي أشير إلى خطابها في ديباجة قرار الجزاء وبالتالي يتعين أن تثبت جهة الإدارة التحقيق بالفعل بتقديم الأوراق الدالة على ذلك، وإن نكلت عن ذلك كان قرارها مخالفاً للنظام واجب الإلغاء»^(١).

وتبرز أهمية التحقيق الإداري مع الموظف العام بأنها تعين الهيئة أو الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف في اختيار العقوبة المناسبة له؛ نتيجة لعدم تحديد وحصر المخالفات التأديبية^(٢)، مما يحتم على المحقق الإداري بعد تكييف فعل الموظف بأنه مخالفة تأديبية أن يحدد عقوبة مناسبة لهذا الفعل من بين العقوبات التي أوردها المنظم في نظام تأديب الموظفين أو نظام الانضباط الوظيفي «حسب وقت وقوع المخالفة»^(٣) مستنداً في ذلك إلى سلطته التقديرية التي منحه المنظم إياها.

كما أن مسألة التكييف الدقيق للمخالفة التأديبية واختيار العقوبة الملائمة لها يهدف إلى غاية مفادها فرض جزاء عادل ومنصف، وهذا لا يتم إلا بإجراء تحقيق مع الموظف يمكن الهيئة أو الجهة الإدارية من الوقوف على حقيقة المخالفة المرتكبة لفرض جزاء تأديبي على الموظف ومعالجة مواطن الخلل لإمكان تلافيتها مستقبلاً^(٤).

ثانياً: أسبقية التحقيق الإداري على التحقيق الجنائي:

نص المنظم في المملكة العربية السعودية على أنه «بعد انتهاء التحقيق يعرض المحقق على رئيس الهيئة أوراق التحقيق والتوصية بالتصرف النظامي فيها، وإذا أسفر التحقيق عن وجود جريمة جنائية تُحال القضية إلى الجهة المختصة بالفصل فيها»^(٥).

(١) حكم ديوان المظالم رقم ١٦١/ت/٢١٤١٢هـ، لعام ١٤١٢هـ، مجموعة الأحكام القضائية الصادرة عن الديوان، ص ٢٦٧، أورده: من

القضاء الإداري في المملكة طبقاً لنظام المرافعات الجديد: دراسة مقارنة، د. محمد جمال ذنبيات و د. حمدي محمد العجمي، ص ٢٦٦.

(٢) د. عبدالهادي، ماهر، الشرعية الاجرائية في التأديب، دار غريب للطباعة، القاهرة، ط ٢، ١٩٨٦م، ص ٢٥٠-٢٥١.

(٣) استناداً للمبدئ الذي يحكم العقوبة التأديبية "عدم رجعية الجزاء التأديبي"، أنظر في ذلك: معالي د. الصمعاني وليد محمد، السلطة التقديرية للقاضي الإداري في موضوع الدعوى الإدارية، دار الميمان للنشر والتوزيع، ص ٥١٨-٥١٩.

(٤) هجيج، حسون عبيد، التحقيق الإداري وأثره على نتيجة التحقيق الجنائي، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، مج ١٠، ص ٢٤،

ص ١٨٥.

(٥) المادة ١٢، من نظام تأديب الموظفين، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.

د. عبد المجيد بن راشد الشبرمي

وفي ضوء ذلك يتضح أن إجراء التحقيق الإداري سواء من الهيئة أو من الجهة الادارية يكون سابقاً على إحالة الموظف المخالف للجهات المختصة بالضبط والتحقيق الجنائي، بمعنى أن التحقيق الإداري شرطاً لازماً لإحالة الموظف لجهات الضبط أو التحقيق الجنائي^(١)، فلا يحال الموظف لجهات الضبط والتحقيق الجنائي إلا بعد التأكد وتحقيق دفع الموظف المتهم. وتأكيداً لذلك صدر تعميم معالي نائب رئيس الهيئة لحماية النزاهة والمشراف على هيئة الرقابة والتحقيق بأنه يتم التحقيق في المخالفات الإدارية ابتداءً، وفي حال تم التوصل لقيام شبه فساد إداري أو مالي فإنه يحال لوحدة التحقيق الجنائي مشفوعاً بالمؤيدات والمبررات^(٢).

وهناك مبررات واقعية تدعو لتقديم التحقيق الإداري على التحقيق الجنائي وذلك كون الإدارة تسعى لحماية المرفق العام الذي تديره ومن مصلحتها الحفاظ على حسن سيره لتعلقه بالنفع العام، وبما أن الموظف العام هو محرك المرفق بوصفه الركيزة الأساس للوظيفة العامة؛ لذلك من الواجب حمايته وإتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه عن طريق التحقيق الإداري^(٣)، والقول بخلاف ذلك يؤدي إلى فرض إجراءات تفتقر إلى الدقة وقد تجانب العدالة وعدم انصاف الموظف وشعوره بالظلم^(٤). وبعد إجراء التحقيق الإداري فإذا تبين للهيئة ولوج الموظف في مواضع الشبه الجنائية كالاختلاس أو التزوير أو تبديد المال العام فإنها في هذه الحالة توقف الإجراءات التأديبية وتحيل القضية لوحدة التحقيق الجنائي للبت في الشق الجنائي، كون الشق الجنائي يوقف الشق التأديبي، وفي ذلك قرر المنظم في نظام الانضباط الوظيفي أنه في «الأحوال التي يتقرر فيها إحالة الموظف إلى التحقيق، أو المحاكمة جنائياً، في مخالفة بوشرت فيها إجراءات إدارية أو في مخالفات مرتبطة بها؛ توقف الإجراءات الإدارية عن المخالفة نفسها، وعن المخالفات المرتبطة بها، إلى أن تنتهي إجراءات التحقيق أو المحاكمة»^(٥).

وبعد انتهاء الجهة المختصة من نظر الشق الجنائي، نكون أمام ثلاثة احتمالات:

- (١) عفن، حيدر عرس، أسبقية التحقيق الإداري وأثره في الدعوى الجزائية، مرجع سابق، ص ٣٥٤.
- (٢) تعميم معالي نائب رئيس الهيئة لحماية النزاهة والمشراف على هيئة الرقابة والتحقيق رقم ٤٢/١٣٢٣٩٦ وتاريخ ١١/٥/١٤٤٢ هـ.
- (٣) عفن، حيدر عرس، أسبقية التحقيق الإداري وأثره في الدعوى الجزائية، مرجع سابق، ص ٣٦١.
- (٤) المعيني، أحمد عبد الكريم، التحقيق الإداري والضمانات التي كفلها القانون عند فرض العقوبة، مجلة التشريع والقضاء، س ٣، ص ٣٤، ٢٠١١ م، ص ٢٣.

(٥) المادة التاسعة عشر، من نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ٨/٢/١٤٤٣ هـ.

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

أولاً: أن يصدر على الموظف حكم جزائي بعقوبة موجبة للفصل: وفي هذا نصت اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية الناسخة لللائحة انتهاء الخدمة على أمور وحكمت أنه بإدانة الموظف بإحداها فإنه يفصل بقوة النظام ويعد الفصل لأسباب تأديبية، وهي^(١):

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

- إذا صدر بحقه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب القطعية بارتكاب موجب القصاص في النفس.

- إذا صدر بحقه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب القطعية مصرح فيه بالإدانة والحكم بالعقوبة في الجرائم التالية: (الرشوة، والتزوير، والاختلاس، وتهريب المخدرات أو المسكرات أو ترويجها أو المتاجرة فيها).

- إذا حكم عليه بعقوبة السجن لمدة تزيد عن السنة.

ولا يؤثر وقف تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها أو صدور عفو من ولي الأمر عن العقوبة الأصلية على تطبيق حكم هذه المادة ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك.

فإذا أحيلت الأوراق إلى المحكمة الجزائية أو المختصة وأصدرت حكم على الموظف بأحد النقاط المشار إليها أنفاً واكتسب الحكم القطعية فإن الموظف يفصل بقوة النظام من قبل جهة عمله، دون الحاجة لقيام الهيئة برفع دعوى تأديبية عليه. ثانياً: أن يصدر على الموظف حكم جزائي بعقوبة غير موجبة للفصل: في وقت سريان نظام تأديب الموظفين كان الموظف الذي صدر حكم بحبسه يُعرض أمره على هيئة الرقابة والتحقيق للنظر في مسؤوليته التأديبية^(٢)، بناء على ما نصت عليه اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية في المادة ٢٢٩ على أنه «إذا صدر على الموظف حكم بعقوبة من أي جهة مختصة أنيط توقيع عقوبات معينة ولم تكن هذه العقوبة موجبة للفصل بقوة النظام فيعرض الأمر على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب في حقه»^(٣).

(١) المادة ٢٢٨ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٥٥٠ وتاريخ ١٤٤٠/٦/٩هـ.

(٢) المادة ٤٤، من نظام تأديب الموظفين، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.

(٣) المادة ٢٢٩ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، مرجع سابق.

د. عبد المجيد بن راشد الشبرمي

أما الآن وبعد سريان نظام الانضباط فالأمر اختلف عما كان عليه، فإذا صدر على الموظف حكم قضائي نهائي في دعوى جزائية بعقوبة غير موجبة للفصل بقوة النظام؛ فالأمر تقديري لجهة عمل الموظف فإذا رأت أن ارتكابه للفعل يمثل إخلالاً بواجبات وظيفته، فتحيل الموظف إلى اللجنة داخل الجهة لتقرر ما تتخذه بحقه^(١).
ثالثاً: أن يصدر حكم بعدم إدانة الموظف جنائياً. وفي هذه الحالة الغالب أنه يتم حفظ الاتهام تأديبياً بحق الموظف، إلا إن تبرة الموظف جنائية لا يحول دون جعلها مخالفة إدارية تستحق جزاءً تأديبياً^(٢).

وفي ذلك قضى ديوان المظالم في دعوى رفعت من قبل هيئة الرقابة والتحقيق على موظفين شطباً توقيع من دفتر الحضور والانصراف بأن «ما قاما به المتهمين لا يرقى إلى كونه جريمة جنائية حسبما كيفت المدعية ذلك، وإنما يعد خطأً إدارياً منهما في إدارة المؤسسة الحكومية يمكن لمرجعيتهما الإدارية معاقبتهما عنه، كونهما لم يحققا مصلحة شخصية لهما، وإنما حاولا تنظيم العمل حسبما لديهما من فن في الإدارة وما تمليه عليهما مسؤوليتهما في ضبط العمل، كما أنه لم يتم إلحاق أي ضرر بالموظف الذي شطب توقيعهما»^(٣).

(١) المادة الرابعة عشرة، من نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨ هـ

(٢) الدليمي، فاضل عواد، ذاتية القانون الجنائي، رسالة ماجستير، جامعة بابل كلية القانون، ٢٠٠٦م، ص ٩٩

(٣) حكم ديوان المظالم في القضية الابتدائية رقم ٢٠٢٠/٢/ق لعام ١٤٣١ هـ، وفي القضية الاستئناف رقم ٨٣٤/ج/١/إس لعام ١٤٣٤ هـ،

وتاريخ الجلسة ١٤٣٤/٧/٢ هـ.

المبحث الثاني: اختصاص هيئة الرقابة ومكافحة الفساد بالتحقيق الإداري

تمهيد وتقسيم:

كانت الجهة الإدارية قبل صدور نظام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية الجهة الوحيدة المختصة بإجراء التحقيقات مع الموظفين العموميين فيما ينسب إليهم من مخالفاتٍ ومعاقبتهم، غيرَ أنَّه صدر نظام تأديب الموظفين عام ١٣٩١ هـ بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١/٢/١٣٩١ هـ متضمناً القواعد التي تتعلق بمحاكمة الموظف العام، والعقوبات التي يجوز للإدارة توقيعها عليه، وتم إنشاء هيئة الرقابة والتحقيق لتتولى بشكل استثنائي هذه المهمة^(١).

وبناء على ذلك فإن الجهات الإدارية في المملكة العربية السعودية هي صاحبة الاختصاص الأصلي في إجراء التحقيقات في المخالفات مع الموظفين المتهمين إلى جانب هيئة الرقابة والتحقيق صاحبة الاختصاص الاستثنائي في ذلك. وبعد ضم هيئة الرقابة والتحقيق للهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بناء على الأمر الملكي الكريم رقم أ/٢٧٧ وتاريخ ١٥/٤/١٤٤١ هـ المتضمن الموافقة على الترتيبات التنظيمية والهيكلية المتصلة بمكافحة الفساد المالي والإداري، تم منح الهيئة اختصاص التحقيق الإداري.

ويتطلب البحث التوصل إلى اختصاص الهيئة بالتحقيق الإداري في المطلب الأول، التوجه الحديث للمخالفة التأديبية في المملكة العربية السعودية في الفرع الثاني، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: اختصاص الهيئة بالتحقيق الإداري وفق نظام الانضباط الوظيفي.

المطلب الثاني: التوجه الحديث للمخالفة التأديبية في المملكة العربية السعودية.

(١) أبو أرميلة، بسام محمد، ضمانات التحقيق التأديبي، مرجع سابق، ص ٢٦٤.

المطلب الأول: اختصاص الهيئة بالتحقيق الإداري وفق نظام الانضباط الوظيفي

تختص هيئة الرقابة ومكافحة الفساد بالتحقيق الإداري بشكل استثنائي وفق ما أورده المنظم في نظام تأديب الموظفين، ونظام الانضباط الوظيفي بالتحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة، وفيما يحال إليها من الوزراء المختصين أو من أيّة جهة رسمية مختصة، ويؤكد ذلك ما نص عليه نظام تأديب الموظفين على أنه «مع عدم الإخلال بسلطة الجهة الإدارية المعنية في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق، تختص هذه الهيئة في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام... إجراء التحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة، وفيما يحال إليها من الوزراء المختصين أو من أيّة جهة رسمية مختصة»^(١).

وهناك حالات معينة تختص هيئة الرقابة ومكافحة الفساد دون غيرها بمباشرة إجراء التحقيق التأديبي فيها مع الموظف المتهم أكد عليها نظام الانضباط الوظيفي، وهذه الحالات هي:

١- الموظف الذي نسب إليه ارتكاب مخالفة في جهة حكومية غير التي يعمل فيها، أو الذي نقل منها بعد ارتكابه لتلك المخالفة إلى جهة أخرى^(٢)، فإذا تبين أن الموظف ارتكب المخالفة في أي جهة غير التي يعمل بها سواء كان ارتكابه لتلك المخالفة قبل أن ينقل للجهة الجديدة أو في أثناء الانتداب أو التدريب أو غير ذلك، فإن الاختصاص هنا في التحقيق ينعقد للهيئة تجنباً لأمر عدة منها:

- تجنب التنازع في الاختصاص بالتحقيق بين الجهات الإدارية.

- أن هيئة الرقابة ومكافحة الفساد هي الجهة الوحيدة ذات الاختصاص برفع الدعوى التأديبية أمام ديوان المظالم؛ لأن في مثل هذه الحالة يكون ديوان المظالم صاحب الاختصاص بإيقاع العقوبة.

- إن هيئة الرقابة ومكافحة الفساد الجهة المؤهلة والمختصة بإجراء التحقيق بما لديها من سلطة نظامية وإمكانات

فنية.

(١) المادة ٥، من نظام تأديب الموظفين، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.

(٢) الفقرة ١ من المادة ١٢، من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ، وكذلك المادة ٤٠ من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ (ملغية).

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

- إن هيئة الرقابة ومكافحة الفساد جهة محايدة، وربما تكون الجهتان الإداريتان اللتين سوف تتنازع الاختصاص بالتحقيق إحداهما تلزم جانب الموظف والثانية تكون ضده^(١).

٢- الموظفين المتهمين بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبطة ببعضها وكانوا عند ارتكابها أو عند اكتشافها تابعين لأكثر من جهة إدارية^(٢)، وفي هذه الحالة جاء النص واضحاً بأن التحقيق في الواقعة يكون فيها من اختصاص هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، وذلك لانطباق ذات المبررات في الحالة السابقة.

ومن الأمثلة على هذه المخالفة قيام أعضاء لجنة مشكلة من أكثر من جهة حكومية لنظر موضوع معين بمخالفة نصوص نظامية أو أوامر سامية أو قرارات لمجلس الوزراء، ففهي هذه الحالة ينعقد الاختصاص في التحقيق للهيئة.

٣- الموظف الذي انتهت خدماته قبل الانتهاء من التحقيق معه، أو قبل البدء في اتخاذ الإجراءات الإدارية ضده^(٣)، وفي هذه الحالة تتولى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد التحقيق مع الموظف المتقاعد أو الذي انتهت خدمته عن المخالفة التي ارتكبها، وفي حال رأت الهيئة بعد التحقيق أن المخالفة المرتكبة من قبل الموظف الذي انتهت خدمته جسيمة تصل عقوبتها لو كان على رأس العمل للفصل^(٤)، فترفع دعوى تأديبية عليه أمام ديوان المظالم، ونص المنظم على عقوبة خاصة للموظف المنتهية خدمته تتناسب مع وضعه وفي هذه الحالة يكون الجزاء غرامة لا تزيد على ما يعادل ثلاثة أمثال صافي آخر راتب شهري كان يتقاضاه^(٥).

(١) د. الظاهر، خالد بن خليل، دور هيئة الرقابة والتحقيق بين النظر والتطبيق: دراسة في نظام تأديب الموظفين السعودي. مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، ٢٠١٠م، ع ٢، ص ٥٥٥.

(٢) الفقرة ٢ من المادة ١٢، من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ، وكذلك المادة ٤١ من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ (ملغية).

(٣) الفقرة ٣ من المادة ١٢ والمادة ٨، من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ، وكذلك المادة ٣٣ من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ (ملغية).

(٤) تعميم معالي رئيس هيئة الرقابة والتحقيق رقم خ/١/١/٢٣٩٤/٤/١/١هـ وتاريخ ١٣٩٤/٢/٨هـ.

(٥) المادة ٩، من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ.

د. عبد المجيد بن راشد الشبرمي

٤- الموظف الذي يرتكب مخالفة أثناء عمله، ثم يتغير مركزه الوظيفي بانتقاله للعمل على نظام وظيفي آخر^(١)، كأن يكون الموظف على سلم الخدمة المدنية ثم يتحول لنظام العقود في نفس الجهة، ونتيجة لهذا التحول فإنه يتغير مركزه الوظيفي والنظام التأديبي الذي يخضع له لنظام العمل بدلاً من الخدمة المدنية ولوائحها، وفي هذه الحالة تختص الهيئة بالتحقيق معه ومواجهته بالتهمة المنسوبة له.

٥- للوزراء في جميع الجهات والحكومية ومن يفوضونه سلطة تقديرية ولأي سبب يقدرونه بإحالة أي موظف إلى الهيئة لإجراء التحقيق الإداري معه^(٢).

وفي الحالات الخمس السابقة إذا رأت الهيئة توافر أدلة كافية لثبوت المخالفة بحق الموظف المتهم فترفع دعوى أمام ديوان المظالم مع إبلاغ الجهة الحكومية التي يتبعها الموظف بذلك.

٦- طلبات الفصل لموظفي المرتبتين الرابعة عشرة والخامسة عشرة أو ما يعادلها، فإذا أوصت اللجنة داخل الجهات الحكومية بإيقاع جزاء الفصل على من يشغل أيًا من أصحاب المرتبتين أو ما يعادلها؛ فيحيل الوزير المخالفة المرتكبة من الموظف إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد لاتخاذ أحد الأمرين:

أولاً: رفع دعوى تأديبية أمام ديوان المظالم للنظر بإيقاع عقوبة الفصل.

ثانياً: إعادة إحالة المخالفة إلى جهة عمل الموظف، مع اقتراح أي جزاء آخر غير الفصل^(٣).

(١) المادة ١٢، من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨ هـ.

(٢) الفقرة ٤ من المادة ١٠، من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨ هـ.

(٣) المادة ١١ و ١٢، من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨ هـ.

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

المطلب الثاني: التوجه الحديث للمخالفة التأديبية في المملكة العربية السعودية

انتهج المنظم في المملكة العربية السعودية نهج جديد في المخالفة التأديبية، حيث قرر مجلس الوزراء الموافقة على الدليل الاسترشادي لاقتراح سن أحكام المخالفة الإدارية وجزائها^(١).

وحوى الدليل التأكيد على الجهات الحكومية اتخاذ ما يلزم لضمان تحقيق الإجراءات العادلة أثناء ممارسة اختصاصاتها المقررة نظاماً في ضبط المخالفات الإدارية وإيقاع جزائها، ومن ذلك التحقق من ثبوت المخالفة قبل إيقاع جزائها «وتحديد النص النظامي الذي تمت مخالفته على وجه التعيين»، وتوحيد المعايير التي تتبعها الجهة الحكومية لتحديد ما يعد معه القيام بفعل أو الامتناع عنه مخالفة تستوجب الجزاء، وهنا يتضح أن المنظم خرج عن النمط السابق في طبيعة المخالفة التأديبية القاضي بأن «لا عقوبة إلا بنص» وشابه النظام الجزائي حيث تنبى منهج «لا مخالفة تأديبية ولا عقوبة إلا بنص».

كما أوجب الدليل وجوب مراعاة الجهة الحكومية قبل اقتراح سن أحكام المخالفة الإدارية وجزائها الآتي^(٢):
أولاً: دراسة مدى الحاجة إلى اعتبار القيام بفعل أو الامتناع عنه مخالفة تستوجب سن جزاء يوقع على مرتكبها، والآثار المتوقع ترتبها على كل من المخالفة والجزاء.

ثانياً: التحقق من مدى وجود حكم سارٍ في أي من الأنظمة أو اللوائح -وما في حكمها- أو أي أداة نظامية أخرى، يتناول الفعل محل المخالفة ويرتب على مخالفته توقيع جزاء.

ثالثاً: تحديد ما إذا كانت المصلحة العامة تقتضي -في حال وجود حكم سارٍ يتناول الفعل محل المخالفة ويرتب على مخالفته توقيع جزاء وفقاً للفقرة (٢) من هذه المادة- الاكتفاء بما ورد في ذلك الحكم، أو تعديله، أو اقتراح سن حكم جديد يتناول الفعل نفسه.

رابعاً: التحقق من أن المقترح ينسجم مع اختصاصاتها المنصوص عليها في النصوص النظامية ذات الصلة، وبيان السند النظامي لذلك الاختصاص.

(١) قرار مجلس الوزراء رقم ١٠٣ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٧هـ.

(٢) المادة الثانية، من الدليل الاسترشادي لاقتراح سن أحكام المخالفة الإدارية وجزائها، الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم ١٠٣ وتاريخ

د. عبد المجيد بن راشد الشبرمي

وأكد الدليل بأن على الجهات الحكومية لزوم توحيد المعايير التي تتبعها لتحديد ما يعد معه القيام بفعل أو الامتناع عنه مخالفة يستوجب الجزاء التأديبي، كما أكد أن على الجهات المعنية في الأجهزة الحكومية إيراد وقائع المخالفة قدر الإمكان في قرار العقوبة، وتسيب إثبات ارتكابها وإيقاع الجزاء^(١)، ولزوم تبليغ المخالف بالجزاء الموقع عليه^(٢)، على أن يتضمن التبليغ ما يلي:

-تحديد الشخص الموقع عليه الجزاء.

-تحديد الجهة الموقعة للجزاء.

-تعيين النص النظامي الذي تمت مخالفته.

-تحديد تاريخ صدور قرار إيقاع الجزاء، ونفاذه.

-النص على حق المخالف في الاعتراض على قرار إيقاع الجزاء، وإجراءات ذلك.

وهدف الدليل الاسترشادي وضع معايير وقواعد تسترشد بها الجهات الحكومية عند اقتراح سن أحكام المخالفة الإدارية وجزائها، دون إخلال بالضوابط المطلوب مراعاتها عند إعداد ودراسة مشروعات الأنظمة واللوائح وما في حكمها^(٣). وأوجب المنظم في الدليل على الجهات الحكومية عند إعدادها لمقترح سن أحكام المخالفة الإدارية أن تراعي في ذلك نوع الجزاء ومقداره بحيث يكونا متناسبين مع طبيعة المخالفة ويتناسبان مع نوع ومقدار الجزاءات الأخرى التي توقع على

(١) وتأكيداً لذلك نصت الفقرة الأولى من المادة الرابعة من نظام الانضباط الوظيفي على أنه " لا يجوز إيقاع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه، ومواجهته بالمخالفة المنسوبة إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك كتابة في محضر. ويكون القرار الصادر بإيقاع الجزاء مسبباً"

(٢) وتأكيداً لذلك نصت المادة السادسة عشر من نظام الانضباط الوظيفي على أنه " تزود الجهة الحكومية المختصة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والهيئة، والديوان العام للمحاسبة، والموظف صاحب الشأن؛ بصورة من القرار الصادر عنها بإيقاع الجزاء ضده".

(٣) الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ٧١٣ وتاريخ ١١/٣٠/١٤٣٨هـ، المعدلة بقرار مجلس الوزراء رقم ٤٧٦ وتاريخ ١٥/٧/١٤٤١هـ، أنظر:

المادة الأولى، الدليل الاسترشادي لاقتراح سن أحكام المخالفة الإدارية وجزائها، الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم ١٠٣ وتاريخ

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

مرتكبي المخالفات المشابهة لها^(١)، كما يجب أن يكون الهدف من هذا المقترح زجر المخالف وردعه، وألا يكون الهدف منه إثراء موارد الجهة الحكومية أو الخزينة العامة^(٢).

(١) الفقرة الأولى، من المادة الرابعة، من قرار مجلس الوزراء رقم ١٠٣ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٧هـ.

(٢) الفقرة الثانية، من المادة الرابعة، من قرار مجلس الوزراء رقم ١٠٣ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٧هـ.

د. عبد المجيد بن راشد الشبرمي

الختام:

الحمد لله خالق الأرض والسموات، أحمدهُ-سبحانه وتعالى- في جميع الحالات، وأصلي وأسلم على سيد الخلق محمدٍ، وعلى آله وصحبه، وأسأل الله -سبحانه وتعالى- أن يحتّم لنا بالباقيات الصالحات، وقد وقفت من خلال هذه الدراسة على نتائج وتوصيات تتلخص فيما يأتي:

أولاً: النتائج:

١- يعد التحقيق الإداري إجراءً جوهرياً تلجأ إليه هيئة الرقابة ومكافحة الفساد في حال ثبت لديها إهمال وتقصير أو مخالفة لنص نظامي، وذلك لتحديد المتسبب فيه على وجه الدقة، ومواجهته بالحقائق واقتراح العقوبة المناسبة بحقه في حال ثبوت المخالفة.

٢- المخالفة التأديبية هي سبب التحقيق الإداري، وعرف المنظم السعودي في نظام الانضباط الوظيفي المخالفة التأديبية بأنها: «كل عمل، أو امتناع عن عمل، يصدر عن الموظف، يتضمن خروجاً على الواجبات، أو ارتكاباً للمحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظاماً، أو يشكل مساساً بشرف وكرامة الوظيفة».

٣- طبيعة المخالفة التأديبية يصعب على المنظم تعدادها وتحديدتها بصورة حاسمة، حيث إنّ من السمات الرئيسة للمخالفة التأديبية عدم خضوعها لقاعدة « لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص ».

٤- وفق ما نص عليه المنظم السعودي في نظام الانضباط الوظيفي فإن المخالفات التأديبية تنقسم لثلاث أقسام، مخالفة إدارية، ومخالفة مالية، ومخالفة مسلكية.

٥- للتحقيق الإداري أهمية خاصة تميزه عن باقي الإجراءات التأديبية حيث إنه من خلاله تمكن جهة التحقيق الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه، وعد المنظم في المملكة العربية السعودية التحقيق من أهم الضمانات الموضوعية التي تعطى للموظف قبل فرض العقوبة عليه سواء تم التحقيق معه من قبل مرجعه أو من هيئة الرقابة ومكافحة الفساد.

٦- إجراء التحقيق الإداري سواء من الهيئة أو من الجهة الادارية يكون سابقاً على إحالة الموظف المخالف للجهات المختصة بالضبط والتحقيق الجنائي، بمعنى أن التحقيق الإداري شرطاً لازماً لإحالة الموظف لجهات الضبط أو التحقيق الجنائي، فلا يحال الموظف لجهات الضبط والتحقيق الجنائي إلا بعد التأكد وتحقيق دفع الموظف المتهم، وذلك بناء على المادة الثانية عشر من نظام تأديب الموظفين.

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

٧- تختص هيئة الرقابة ومكافحة الفساد بالتحقيق الإداري في حالات معينة، وذلك بناء على المادة الخامسة من نظام تأديب الموظفين، والمادة العاشرة وكذلك الثانية عشر من نظام الانضباط الوظيفي.

ثانياً: التَّوصِيَّات:

١- التحقيق التأديبي الذي تجر به الهيئة مع الموظف العام وما يحويه من إجراءات تعتبر بحد ذاتها عقوبة معنوية على الموظف العام؛ نظراً للأثر الذي تتركه في نفس الموظف، لذا فإني أوصي المختصين في الهيئة وكذلك الجهات الحكومية عدم التهاون بإحالة أي موظف للتحقيق إلا إذا ثارت ضده شبهات يترجح معها اتهامه وإدانته.

٢- أن المنظم في المملكة عالج المخالفة التأديبية ونص على أحكامها في أكثر من موضع كنظام تأديب الموظفين ونظام الانضباط الوظيفي ونظام الخدمة المدنية وكذلك مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، كذلك جاءت اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية ببعض أحكامها ويتضح من ذلك تناثر أحكامها، وأوصي بأن يتم جمع النصوص النظامية الخاصة بالمخالفة التأديبية في نظام واحد.

٣- أن المنهج الحديث الذي انتهجه المنظم في المملكة العربية السعودية في المخالفة التأديبية والمتمثل بإعمال مبدأ «لا مخالفة تأديبية إلا بنص» أرى أنه متعذر التطبيق إذا لم يكن مستحيلاً في الجانب التأديبي؛ نظراً لصعوبة حصر جميع الأفعال التي توجب التأديب، وذلك يعود لطبيعة المخالفة التأديبية كونها تستعصي على الحصر.

٤- إن كان ولا بد من الحصر للمخالفات التأديبية، فإني أرى أن يتم قصر الحصر على المخالفات التأديبية الجسيمة والتي يترتب عليها أمور مالية على الموظف كالحسم من الراتب أو الحرمان من الترقية، أو الفصل.

Administrative Investigation Authority of the Oversight and Anti-Corruption Commission
((An applied foundational study))

Dr. Abdulmajid bin Rashid bin Saad Al-Shabrami
Investigator at the Oversight and Anti-Corruption Authority

Abstract: The research discusses the topic of administrative investigation by the Oversight and Anti-Corruption Authority – An Applied Foundational Study study in the Saudi Law. The study's importance lies in that the disciplinary investigation conducted by the authority with the public employee ensures protection against any infringement on his work rights, while giving him the chance to defend himself. Moreover, administrative investigation allows the authority to act based on accurate information and refrain from injustice, which impacts the employee and inevitably reduces their performance, reflecting on the general facility's progress. The study includes two parts - the first part discusses the nature of administrative investigation, and the second part discusses the jurisdiction of the oversight and anti-corruption authority in administrative investigations. The conclusion contains the most important findings and recommendations. The research found that the oversight and anti-corruption authority has jurisdiction to conduct an administrative investigation based on article five of the Employee Discipline Regulations and Article twelve of the Professional Discipline Regulations. An administrative investigation is a crucial procedure invoked by the oversight and anti-corruption authority when there is proven negligence, omission, or violation of a regulatory stipulation by a public employee. Furthermore, the administrative investigation conducted by the oversight and anti-corruption authority precedes the referral of the violating employee to authorities responsible for identifying and conducting criminal investigations. Recommendations suggest that disciplinary violations have their respective regulations in the Kingdom; however, it is recommended that all regulations related to disciplinary violations be compiled into one unified system. Additionally, the modern approach the regulator in the Kingdom of Saudi Arabia has taken for disciplinary violations, represented by implementing the principle, "No disciplinary violation except by a text", is seen as difficult, if not impossible, to apply in disciplinary cases due to the challenge of listing all actions necessitating disciplinary measures, given the difficult-to-categorize nature of disciplinary violations.

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

* قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: القران الكريم.

ثانياً: الكتب والرسائل العلمية:

- ١- أحمد إبراهيم دهشان، المخالفات المالية وأثرها على عجز الموازنة العامة المصرية: دراسة مقارنة، جامعة الزقازيق، كلية الحقوق.
- ٢- حصه أحمد السليطي، النظام التأديبي للموظف العام في قطر: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، ٢٠٠٧م.
- ٣- د. بكر القباني، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية: دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، ١٤٠٢هـ.
- ٤- د. زكي محمد النجار، الوجيز في التأديب للعاملين في الحكومة والقطاع العام: دراسة نظرية تطبيقية، ١٩٨٦م.
- ٥- د. ماهر عبد الهادي، الشرعية الاجرائية في التأديب، دار غريب للطباعة، القاهرة، ط ٢، ١٩٨١م.
- ٦- د. محمد جمال ذنبيات و د. حمدي محمد العجمي، القضاء الإداري في المملكة طبقاً لنظام المرافعات الجديد: دراسة مقارنة.
- ٧- د. مغاوري محمد شاهين، المسألة التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار الهنا للطباعة، القاهرة، ١٩٧٤.
- ٨- عبدالله عبدالعزيز العجلان، التحقيق الإداري دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة الامام محمد بن سعود، ٢٠١٤م.
- ٩- عبدالمجيد راشد الشبرمي، الرقابة القضائية على ملاءمة سبب القرار التأديبي وغايته: دراسة تأصيلية تطبيقية في النظام السعودي، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، ١٤٤١هـ.
- ١٠- فاضل عواد الدليمي، ذاتية القانون الجنائي، رسالة ماجستير، جامعة بابل كلية القانون، ٢٠٠٦م.
- ١١- فيصل عقله خطار، علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية، جامعة مؤتة، ٢٠٠٤ م.

د. عبد المجيد بن راشد الشبرمي

١٢- معجم القانون، مجمع اللغة العربية، القاهرة، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، ١٩٩٩م، الباب الثامن، القانون الإداري.

١٣- مهدي عبد الحميد، اثر تطور نشاط الادارة في ممارسة السلطة الرئاسية، رسالة دكتوراه، جامعة بغداد، ٢٠٠٣م.

ثالثاً: الدوريات العلمية:

١- هاني علي الطهراوي، طبيعة المخالفة التأديبية ومبدأ المشروعية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات، م الخامس، ع الأول، ٢٠٠٣م.

٢- العارف صالح عبد الدائم، التحقيق الإداري: المفهوم والمخالفة، النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس، ع ٣٠، ٢٠١٩م.

٣- بسام محمد أبو أرميلة، ضمانات التحقيق التأديبي، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، م ٢٨-٢٤، ١٤٣٢هـ.

٤- حسون عبيد هجيج، التحقيق الإداري وأثره على نتيجة التحقيق الجنائي، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، مج ١٠، ع ٢٤.

٥- حيدر عرس عفن، أسبقية التحقيق الإداري وأثره في الدعوى الجزائية، جامعة كركوك، كلية القانون والعلوم السياسية، مج ٥، ع ٢٠، ٢٠١٧م.

٦- خالد بن خليل الظاهر، دور هيئة الرقابة والتحقيق بين النظر والتطبيق: دراسة في نظام تأديب الموظفين السعودي. مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، ٢٠١٠م، ع ٢.

رابعاً: أنظمة ولوائح:

١- النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم أ/٩٠ وتاريخ ٢٨/٨/١٤١٢هـ.

٢- نظام تأديب الموظفين، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١/٢/١٣٩١هـ.

٣- نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ٨/٢/١٤٤٣هـ.

٤- نظام الديوان العام للمراقبة، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٩ وتاريخ ١١/٢/١٣٩١هـ.

٥- اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية.

خامساً: الأحكام القضائية:

سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد

- حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم ٣٢٨٥، لسنة ٣٢ قضائية، مجلة ١٣ مايو ١٩٨٩م، مجموعة الاحكام السابقة لسنة ٣٤ قضائية.

- حكم المحكمة الادارية العليا المرقم (٩٥٧) لسنة ٥٥ ق ، ١١ فبراير ١٩٦١ ، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا من اول أكتوبر ١٩٦٠ إلى اخر ديسمبر ١٩٦٠ ، س(٦)-ع(١) القاعدة رقم ٩٢ .
- حكم ديوان المظالم رقم ٨٦/٢٩ ، لعام ١٤٠٠هـ ، في القضية رقم ٦/٣٣٦ ق لعام ١٤٠٠هـ ، مجموعة المبادئ لعام ١٤٠٠هـ .

- حكم ديوان المظالم رقم ١٤٤/ت/١٤١١هـ ، مجموعة القضاء الإداري .
- حكم ديوان المظالم رقم ١٩/ت لعام ١٣٩٧هـ جلسة ١١/٣/١٢٩٧هـ ، القضية رقم ١٩ ق لعام ١٣٩٧هـ - مجموعة المبادئ الشرعية والنظامية التي قررتها لجنة تدقيق القضايا في الفترة بين عام ١٣٩٧هـ - ١٣٩٩هـ .
- حكم ديوان المظالم، رقم ١٤/ت ١٤٠٤هـ ، في القضية رقم ٢٦٢ ق لعام ١٤٠٣هـ .
- حكم ديوان المظالم رقم ١٣٠/إس/٨ لعام ١٤٣١هـ ، في القضية رقم ٥/٧٥٨ ق لعام ١٤٢٧هـ ، وتاريخ الجلسة ١٦/١/١٤٣١هـ .

- حكم ديوان المظالم، رقم ١٤/ت/١٤٠٤هـ ، في القضية رقم ٢٦٢ ق لعام ١٤٠٣هـ .
- حكم ديوان المظالم رقم ١٣٠/إس/٨ لعام ١٤٣١هـ ، في القضية رقم ٥/٧٥٨ ق لعام ١٤٢٧هـ ، وتاريخ الجلسة ١٦/١/١٤٣١هـ .

- حكم هيئة التأديب، قضية رقم ٥ سنة ١٣٩٥هـ ، المجموعة الثانية لأحكام الهيئة .
- حكم للمحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٢٤٥ لسنة ٣٧ ق.ع - جلسة ٢٤ - ١ - ١٩٩٥م، أورده: حسن الأزهرى، حرية التعبير والعاملين بالدولة: دراسة قانونية، مؤسسة حرية الفكر والتعبير، ص ٩-١٠ .
- حكم ديوان المظالم في القضية الابتدائية رقم ٨/٢٤٥ ق لعام ١٤٣١هـ ، وقضية الاستئناف رقم ٥/١٨٠ ق لعام ١٤٣١هـ ، وتاريخ الجلسة ٢٤/١/١٤٣١هـ .
- حكم ديوان المظالم في القضية الابتدائية رقم ٨/٢٤٥ ق لعام ١٤٣١هـ ، وقضية الاستئناف رقم ٥/١٨٠ ق لعام ١٤٣١هـ ، وتاريخ الجلسة ٢٤/١/١٤٣١هـ .

د. عبد المجيد بن راشد الشبرمي

- حكم ديوان المظالم رقم ٤٨٠/إس/٢ لعام ١٤٢٩هـ، في القضية رقم ٧/٦٥/ق لعام ١٤٢٩هـ، وتاريخ الجلسة ١٤٢٩/٨/٩هـ.

- حكم ديوان المظالم في القضية الابتدائية رقم ١٢/٦٦٨/ق لعام ١٤٣٦هـ، وفي القضية الاستئناف رقم ١٧١٥/ق لعام ١٤٣٦هـ، في الجلسة رقم ١٤٣٦/٩/٦هـ.

- حكم ديوان المظالم رقم ٢٥١ت٢١٤١٢، مجموعة القضاء الإداري.

- حكم ديوان المظالم رقم ١٦١/ت/٢١٤١٢هـ، لعام ١٤١٢هـ، مجموعة الأحكام القضائية الصادرة عن الديوان.

- حكم ديوان المظالم في القضية الابتدائية رقم ٢/٢٠٢٠/ق لعام ١٤٣١هـ، وفي القضية الاستئناف رقم ٨٣٤/ج/١/إس لعام ١٤٣٤هـ، وتاريخ الجلسة ١٤٣٤/٧/٢هـ.

سادساً: مراجع لغوية:

١- جمال الدين ابن منظور الأنصاري، لسان العرب، دار صادر، بيروت، ط ٣، ١٤١٤هـ.

٢- محمد بن أحمد بن الأزهري الهروي، تهذيب اللغة، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط ١، ٢٠٠١م.



وتوفيقه صلى الله وسلم على نبينا محمد وآله وصحبه

