

سقوط الدعوى التأديبية وفقاً لنظام الانضباط الوظيفي

عبدالرحمن بن حمد بن محمد الحمران

الأستاذ المشارك في المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض،

المملكة العربية السعودية

a.h.1409@hotmail.com

المستخلص. هدفت الدراسة إلى بيان الحالات التي نص عليها المنظم السعودي في نظام الانضباط الوظيفي لسقوط الدعوى التأديبية، والمقصود بتلك الحالات. وقد اشتمل البحث على مبحثين في الأول تناول فيه الحديث عن مفهوم الدعوى التأديبية وخصائصها، وأطراف الدعوى التأديبية، وفي الثاني تحدث عن الحالات التي تسقط بها الدعوى التأديبية وهي: وفاة المدعى عليه، والعجز الصحي، ومضي المدة. وقد توصل الباحث لعدد من النتائج من أبرزها: أن حالة سقوط الدعوى بسبب الوفاة والعجز الصحي هي مما أضاف النظام الجديد، وسكت عنه المنظم سابقاً. ثم الخاتمة وشملت أهم النتائج، ثم مراجع البحث.

الكلمات المفتاحية: سقوط، الدعوى التأديبية، الانضباط الوظيفي، التأديب.

المقدمة

الحمد لله الذي علّم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، والصلاة والسلام على من بُعث معلماً للناس وهادياً وبشيراً، وداعياً إلى الله بإذنه وسراجاً منيراً، فأخرج الناس من ظلمات الجهل والغواية إلى نور العلم والهداية، عليه وعلى آله وصحبه أفضل الصلاة، وأتم التسليم وبعد:

فيعتبر الموظف العام هو الوسيلة البشرية التي تباشر جهة الإدارة من خلاله أعماله، وهو العنصر الأساسي في تسيير المرافق العامة، والأداة في إنجاز مهامها، والقيام بواجباتها، والموظف كسائر البشر عرضه للصواب والخطأ، فمن أصاب في أداء مهام عمله فله التقدير والتكريم، ومن أخطأ فله الإنذار والتأديب.

والموظف الذي تصدر منه مخالفة، أو فعل يستوجب التأديب فلجهة الإدارة التحقيق معه،

وإيقاع الجزاء المناسب عليه حسب الجزاءات المنصوص عليها نظاماً، كما أن هيئة الرقابة ومكافحة الفساد تعتبر جهة تحقيق في حالة ما إذا أُحيلت لها مخالفة موظف، أو اكتشفت ذلك من خلال مراقبتها للجهات الإدارية، وهي من يقوم بتحريك الدعوى التأديبية ضد هذا الموظف بعد إجراء التحقيقات معه.

ويعتبر القضاء الإداري المتمثل في المملكة العربية السعودية بديوان المظالم هو الجهة المختصة بمباشرة الدعوى التأديبية، والنظر فيها، ثم الحكم فيها، وذلك بموجب ما نص عليه نظام ديوان المظالم الصادر في عام ١٤٢٨هـ باختصاصه الأصيل بالدعوى التأديبية التي ترفعها الجهة المختصة.

كما أن إجراءات الدعوى التأديبية ابتداءً من رفع الدعوى، والترافع فيها، وسير إجراءاتها حتى الوصول للحكم فيها، ومدى إمكانية الاعتراض على الحكم الصادر فيها وإجراءاته فإنه ينظم ذلك نظام المرافعات أمام ديوان المظالم ولائحته التنفيذية.

وقد صدر نظام الانضباط الوظيفي في عام ١٤٤٣هـ، والذي يهدف إلى حماية الوظيفة العامة، وضمان سير المرفق العام بانتظام، وحسن أداء الموظف لعمله، ونظم فيه الجزاء الذي يجوز إيقاعه على الموظف، وحالات الإعفاء من الجزاء، وما يحال إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، وحالات سقوط الدعوى التأديبية إلى غير ذلك من الأحكام، ومن خلال هذا البحث نعرض -بإذن الله- مفهوم الدعوى التأديبية، وخصائصها، وحالات سقوط الدعوى التأديبية.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في أن هناك حالات تسقط فيها الدعوى التأديبية، والمنظم السعودي بعد صدور نظام الانضباط الوظيفي نص على حالات سقوط الدعوى، ونص على حالات سكت عنها النظام السابق، ولا بد من الإحاطة بها ومعرفتها حتى لا يقع على موظف جزاء مع أن المنظم أسقط عنه تحريك الدعوى ضده.

أسباب اختيار البحث:

تتمثل أسباب اختيار البحث فيما يلي:

- تقديم دراسة علمية في موضوع الدعوى التأديبية.
- بيان الحالات التي تسقط فيها الدعوى التأديبية.
- معرفة الفرق بين النظام السابق والنظام الجديد في حالات سقوط الدعوى التأديبية، وما هي الإضافة الجديدة التي أضافها نظام الانضباط الوظيفي في شأن الدعوى التأديبية.

أهداف البحث:

تتمثل أهداف هذا البحث فيما يلي:

- الإحاطة بمفهوم الدعوى، والتأديب، والدعوى التأديبية.
- معرفة خصائص الدعوى التأديبية.
- بيان الحالات التي تسقط فيها الدعوى التأديبية.
- معرفة الحالات الجديدة التي نص عليها المنظم في نظام الانضباط الوظيفي لسقوط الدعوى التأديبية.

مشكلة البحث:

نص المنظم في نظام الانضباط الوظيفي على الجزاءات التي توقع على الموظف العام، وكما نص المنظم على أن الجزاء لا بد وأن يكون مناسباً وملائماً للمخالفة التي صدرت من الموظف، وبالتالي فمتى حركت الجهة المختصة دعوى التأديب مطالبةً بذلك إيقاع جزاء على الموظف فإن المنظم بيّن عدد من الأحكام التي يجب مراعاتها قبل النظر في الدعوى، ومن ذلك حالات سقوط الدعوى التأديبية، مما يثير معه مشكلة ما إذا تم تحريك الدعوى التأديبية مع انطباق حالة من الحالات على هذا الموظف مع أن المنظم أسقط هذه الدعوى بهذا السبب، وبالتالي لا يجوز تحريكها، ولا نظرها.

ويترتب على ذلك عدد من الأسئلة نحاول الإجابة عنها - بإذن الله:-

- ما المراد بالدعوى التأديبية؟
- ما هي خصائص الدعوى التأديبية، وأطرافها؟
- ما هي حالات سقوط الدعوى التأديبية، وبيان الحالات الجديدة التي نص عليها المنظم السعودي؟

الدراسات السابقة:

من خلال البحث في فهارس المكتبات عموماً، وفهارس مكتبات المملكة العربية السعودية خصوصاً، لم أجد من أفرد هذا العنوان بالبحث بعد صدور نظام الانضباط الوظيفي، وإنما وجدت بحوثاً تتعلق بالدعوى التأديبية وسقوطها وفق أنظمة سابقة، وألغي العمل بها بعد صدور نظام الانضباط الوظيفي في عام ١٤٤٣هـ، وهذه البحوث كالاتي:

الدعوى التأديبية في نظام المرافعات أمام ديوان المظالم دراسة مقارنة، للباحث: عبد الرحمن

بن جود الله الحربي، وهي رسالة ماجستير من كلية الشريعة من الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة في عام ١٤٣٦هـ، وهي مبنية على نظام المرافعات أمام ديوان المظالم، وقبل صدور نظام الانضباط الوظيفي.

آثار الحكم الجزائي على الدعوى التأديبية . دراسة تطبيقية مقارنة، للباحث: صالح بن عبد الله السعوي، وهي رسالة ماجستير من المعهد العالي للقضاء في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في عام ١٤٣٢هـ.

انقضاء الدعوى التأديبية دراسة مقارنة، للباحث: محمد محمود ندا، وهي رسالة دكتوراه، من كلية الحقوق، في جامعة عين شمس في عام ١٩٨٠م.

البطلان الإجرائي وأثره على الدعوى التأديبية دراسة مقارنة بأحكام الفقه الإسلامي، للباحث: زكي محمد النجار، وهي رسالة ماجستير من جامعة الأزهر في عام ٢٠٠٦م.

تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية بين الشريعة والنظام، للباحث: سلامة بن سليم الرفاعي، وهي رسالة ماجستير من كلية الشريعة في الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة في عام ١٤٣٠هـ.

علاقة الدعوى التأديبية بالدعوى الجزائية، للباحث: فيصل عقله خطار شطناوي، بحث محكم منشور في مجلة مؤتة للبحوث والدراسات التابعة لجامعة مؤتة في الأردن في عام ٢٠٠٤م.

التأديب مجالاته وآثاره دراسة فقهية مقارنة، للباحثين: الدكتور: مازن مصباح صباح ونائل محمد يحيى، منشور في مجلة العدل التابعة لوزارة العدل، العدد (٦٢)، في عام ١٤٣٥هـ.

المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام وفقاً لنظامي القضاء وديوان المظالم في المملكة العربية السعودية دراسة مقارنة بنظام تأديب الموظفين العام، للباحث: محمد بن أحمد المقصودي، وهي رسالة ماجستير من جامعة الملك عبد العزيز في عام ١٤٢٦هـ.

منهج الباحث:

سأسير في هذا البحث- بإذن الله تعالى - على ما يلي:

المنهج الاستقرائي التحليلي، وذلك باتباع مفردات البحث في مضانها، وما له علاقة في أنظمة المملكة العربية السعودية.

أعزز البحث بتطبيقات من الأحكام الصادرة من ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية والتي تتعلق بموضوع البحث -إن وجدت-.

توثيق المعاني من معاجم اللغة المعتمدة وتكون الإحالة عليها بالمادة والجزء والصفحة واسم دار النشر وسنة النشر.

العناية بقواعد اللغة العربية والإملاء، وعلامات الترقيم، ومنها علامات التنصيص للآيات الكريمة، وللأحاديث الشريفة، وللآثار، ولأقوال العلماء، وتمييزها بعلامات أو أقواس، فيكون لكل منها علامته الخاصة.

إن كان النقل بالنص فإني أكتب اسم الكتاب واسم المؤلف وبيانات الكتاب في الحاشية مباشرة، أما إن كان النقل بالمعنى فإني في الحاشية أكتب (انظر) ثم اسم الكتاب واسم المؤلف وبيانات الكتاب.

أختم بخاتمة متضمنة أهم النتائج، وأتم البحث بفهرس للمراجع والموضوعات.

خطة البحث:

اقتضت طبيعة البحث تقسيمه إلى: مبحثين، وخاتمة.

المبحث الأول: مفهوم الدعوى التأديبية وخصائصها. وفيه مطالب:

المطلب الأول: تعريف الدعوى التأديبية.

المطلب الثاني: خصائص الدعوى التأديبية.

المطلب الثالث: أطراف الدعوى التأديبية.

المبحث الثاني: حالات سقوط الدعوى التأديبية، وفيه مطالب:

المطلب الأول: وفاة المدعى عليه.

المطلب الثاني: العجز الصحي.

المطلب الثالث: مضي المدة (التقادم).

الخاتمة، وتشتمل على ما يلي:

أهم النتائج ثم فهرس المراجع.

المبحث الأول:

مفهوم الدعوى التأديبية، وخصائصها، وفيه مطالب:

المطلب الأول: تعريف الدعوى التأديبية:

الفرع الأول: تعريف الدعوى.

الدعوى لغة:

اسم ما يدعى وَيُقَال دَعْوَى فلان كَذَا قَوْلُهُ، وجمعها دعاوى، وفي القضاء قَوْل يطلب به الإنسان إثبات حق على غيره^(١).

الدعوى اصطلاحاً:

عُرِفَت الدعوى عند الفقهاء بتعريفات كثيرة، وبتعبيرات مختلفة فبعضهم يعرفها بأنها: (مطالبة)، وبعضهم يرى بأنها: (إخبار)، ولعل من أشهر هذه التعريفات ما عُرِفَت بأنها: إضافة الإنسان إلى نفسه استحقاق شيء في يد غيره أو في ذمته^(٢).

وأما تعريفها عند شراح النظام: فقد عرفها الشراح بتعريفات متنوعة، ومنها:

"إخبار مقبول بحق مقرر شرعاً ينسبه المخبر إلى نفسه على خصم لدى قاضٍ مختص أو من في حكمه"^(٣).

ومنها: "قول مقبول أو ما يقوم مقامه في مجلس القضاء، يقصد به طلب حق أو حمايته"^(٤).

الفرع الثاني: تعريف التأديب.

التأديب لغة:

مصدر أدب، يقال: أدبته أدباً من باب ضرب، ويضاعف للمبالغة والتكثير، فيقال: أدبته إذا علمته رياضة النفس ومحاسن الأخلاق، والاسم: الأدب. وقيل: الأدب يقع على كل رياضة محمودة يتخرج بها الإنسان في فضيلة من الفضائل، ويأتي التأديب أيضاً بمعنى: العقوبة، يقال: أدبته تأديباً: إذا عاقبته على إساءته، لأنه سبب يدعو إلى حقيقة الأدب^(٥).

(١) انظر: نخبة من اللغويين، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، الطبعة الثانية، ١٣٩٢هـ، (٢٧٨/١).

(٢) انظر: موفق الدين أبو محمد عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة المقدسي، المغني، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، الرياض، الطبعة الثالثة، ١٤١٣هـ، (٢٧٥/١٤)، علاء الدين أبو الحسن علي بن سليمان المرادوي، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، مطبعة السنة المحمدية، ط١، ١٣٧٤هـ، (٣٦٩/١١).

(٣) عبد الله بن محمد آل خنين، الكاشف في شرح نظام المرافعات الشرعية السعودي، دار ابن فرحون، الرياض، ط٤، ١٤٣١هـ، (٣٠/١).

(٤) محمد نعيم ياسين، نظرية الدعوى بين الشريعة الإسلامية وقانون المرافعات المدنية والتجارية، دار النفائس، عمان، الطبعة الثالثة، ١٤٢٥هـ، ص ٨٣.

(٥) انظر: المعجم الوسيط، (١٠/١)، أحمد بن محمد بن علي الفيومي ثم الحموي، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، المكتبة العلمية، بيروت، (٩/١)، د. سعدي أبو جيب، القاموس الفقهي، دار الفكر، دمشق، ط٢، ١٤٠٨هـ، ص ١٧.

التأديب اصطلاحاً:

لا يخرج استعمال الفقهاء عن الاستعمال اللغوي، ويمكن أن يقال بأن التأديب هو: عبارة عن معرفة ما يحترز به عن جميع أنواع الخطأ^(٦).

وعُرف التأديب عند شرح النظام بأنه: توقيع إحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها نظاماً، وذلك بمناسبة ارتكابه إحدى المخالفات المالية أو الإدارية أو إدانته في إحدى القضايا.^(٧)

الفرع الثالث: تعريف المخالفة التأديبية:

ورد تعريف المخالفة التأديبية في النظام السعودي 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^(٨).

كما ورد تعريفها في أحكام ديوان المظالم بأنها: إخلال الموظف العام بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً، أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، بحسبان أن ذلك في حد ذاته يمثل مسلكاً مشيناً ينعكس أثره على كرامة الوظيفة.^(٩)

الفرع الرابع: تعريف الدعوى التأديبية:

بعد البحث في الأنظمة السعودية وبعض الأنظمة العربية لم أجد من عرّف الدعوى التأديبية، وكذلك فيما اطلعت عليه من مراجع، وإنما بعض الاجتهادات من بعض الشراح ولا يخلو تعريفهم من نقد واعتراض، وقد ورد تعريف لها في أحد أحكام ديوان المظالم بأنها: الدعاوى المرفوعة ضد الموظف العام المدني لارتكابه مخالفة تأديبية.^(١٠)

وبعد ذكرنا لتعريف الدعوى والتأديب في اللغة والاصطلاح، يمكن أن نعرّف الدعوى التأديبية بأنها: مطالبة الجهة المختصة بإيقاع جزاء مقرر نظاماً على موظف عام أمام ديوان المظالم؛ لارتكابه مخالفة تستوجب التأديب.

المطلب الثاني: خصائص الدعوى التأديبية.

(٦) علي بن محمد بن علي الزين الشريف الجرجاني، التعريفات، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٠٣هـ، ص ١٥.

(٧) انظر: عبد الله بن راشد السنيدي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، دار الإجازة، الطبعة العاشرة، ١٤٢٤هـ، ص ٥٦٨.

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

(٩) رقم القضية ٧٥٨ / ٥/ق لعام ١٤٢٧هـ، ورقم الحكم الابتدائي ٥٩/د/ف/٤٣ لعام ١٤٣٠هـ، ورقم حكم الاستئناف ١٣٠/إس/٨ لعام ١٤٣١هـ، وتاريخ الجلسة ١٦/١/١٤٣١هـ، والحكم منشور في مدونة الأحكام القضائية التابعة لديوان المظالم.

(١٠) رقم القضية ٦٣٠٦ / ٢/ق لعام ١٤٣٠هـ، ورقم الحكم الابتدائي ٦٥/د/تأ/٧ لعام ١٤٣١هـ، ورقم حكم الاستئناف ٧٥٧/إس/٤ لعام ١٤٣١هـ، وتاريخ الجلسة ١١/٢/١٤٣١هـ، والحكم منشور في مدونة الأحكام القضائية التابعة لديوان المظالم.

للدعوى التأديبية عدد من المميزات والخصائص التي تميزها عن غيرها من الدعاوى، ولعل هذه الخصائص هي بالنظر لطبيعة هذه الدعوى وخصوصيتها، ومن أبرزها:

١- أنها دعوى إدارية من دعاوى الزجر والعقاب.

تعتبر دعوى التأديب حسب تقسيم الدعاوى من دعاوى الزجر والعقاب، وهي تهدف إلى ردع الموظف المرتكب للمخالفة نتيجة لتقصيره وإهماله في الواجبات الوظيفية المقررة، كما أن هذه الدعوى لها أثر وقائي أو احتياطي وهو الخوف من الجزاء أو العقوبة فيدفع الموظفين الآخرين إلى الالتزام، والتصرف كما يجب عليه.

والدعوى التأديبية فيها إقامة لنظام العدالة والطمأنينة في الوظيفة العامة، كما أنها تواجه السلوك الخاطئ فتقرر عليه الجزاء المناسب.

كما أن ولاية القاضي الإداري في هذه الدعوى منصبة على إيقاع الجزاء المناسب على الموظف المخالف بسبب فعله، وبطلب من الإدارة، ومن ناحية المدعى به فهو طلب تأديب المدعى عليه (الموظف).

إن إصلاح وتقويم سلوك الموظفين المخالفين من خلال إيقاع الجزاء المناسب عليهم فيه ضمان وتأكيد لمبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.^(١١)

٢- أنها من دعاوى المشروعية.

مما تختص به الدعوى التأديبية هو انتمائها لقضاء المشروعية، فهي تقام على أساس مراكز قانونية عامة، والهدف منها هو تحقيق المصلحة العامة، ورقابة القاضي على هذه الدعوى تتمثل في فحص مدى كون الفعل المرتكب من المخالف يعد مخالفة للنظام أو لا يعد كذلك، وأيضاً ينظر في مدى مطابقة الجزاء للنظام، فلا يجوز إيقاع جزاء تأديبي لم تقرره النصوص النظامية، وذلك عملاً بالأصل وهو: لا عقوبة إلا بنص.

وتأسيساً لما سبق فنظام الانضباط الوظيفي حدد الجزاءات التي توقع على الموظف العام تحديداً دقيقاً، فلا يجوز إيقاع عقوبة لم ينص عليها المنظم، مع مراعاة أن يكون الجزاء مناسباً للعقوبة المرتكبة.

وكذلك فإن المنظم لما حدد هذه الجزاءات على سبيل الحصر لم يجعل هناك سبيل للتوسع أو الاجتهاد في إيقاع عقوبة غير منصوص عليها نظاماً.

(١١) انظر: د. هاني بن علي الطهراوي، القضاء الإداري السعودي، الطبعة الأولى، ١٤٣٤هـ، ص ٢٠٧، عبد الرحمن بن جود الله الحربي، الدعوى التأديبية في نظام المرافعات أمام ديوان المظالم، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الأولى، ١٤٣٩هـ، ص ٤٥.

٣- أنها دعوى لا يتعدد فيها الجزاء.

تطبيقاً لمبدأ عدم جواز معاقبة الموظف عن المخالفة الواحدة أكثر من مرة، وعدم معاقبته عن مخالفة واحدة بعقوبتين تأديبيتين أصليتين، فقد جاء في نظام الانضباط الوظيفي: يراعى عند اختيار الجزاء أن يكون متناسباً مع درجة المخالفة، مع الأخذ في الاعتبار السوابق، والظروف المخففة والمشددة، على ألا يوقع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة نفسها، أو المخالفات المرتبطة بعضها ببعض،^(١٢) كما قرر ذلك ديوان المظالم حيث جاء في أحد أحكامه: "وبالتالي فإن حسم الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف لم يخرج عن كونه عقوبة إدارية؛ وبما أن المقرر في الفقه والقضاء الإداريين عدم شرعية ازدواجية العقوبة بأن يعاقب الموظف المخالف مرتين عن ذات المخالفة الإدارية؛ كونه يتجاوز المقصود من الجزاء بمنع الوقوع في مثل تلك المخالفات في قادم الأيام إلى إبلام الموظف، والمبالغة في مجازاته، ما تنتهي معه الدائرة في هذه الدعوى إلى الرفض".^(١٣)

٤- أنها دعوى عامة، يملكها المجتمع، وتوجه من هيئة الرقابة ومكافحة الفساد كمدع عام.

تتميز الدعوى التأديبية بأنها ترمي إلى تحقيق الصالح العام الذي يتوقف على تحديد شخصية مرتكب الوظيفة،^(١٤) والمنظم في المملكة العربية السعودية جعل الاختصاص في رفع الدعوى أمام الجهة المختصة هو لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد حيث نصت المادة الرابعة من نظام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد على اختصاصاتها ومنها: مباشرة التحقيق في المخالفات الإدارية والمالية وجرائم الفساد، وإقامة الدعوى فيها أمام المحكمة المختصة، واتخاذ ما يلزم في شأنها، وذلك وفقاً للنصوص النظامية ذات الصلة^(١٥)، وبالتالي فإن الدعوى التأديبية ليست ملكاً للهيئة، وإنما هي ملك للمجتمع، والهيئة هي التي تحركها وتباشرها باعتبارها ممثلة للمجتمع، وليس لها أن تتفق مع الموظف على عدم رفعها أو تتنازل عن الدعوى التأديبية.

٥- أنها دعوى لا تكون إلا ضد موظف أو موظفين لارتكاب مخالفة تأديبية.

تتميز الدعوى التأديبية بكون المدعى عليه دائماً موظف تُسبب إليه مخالفة تأديبية، بإخلاله بواجبات وظيفته، أو بخروجه على مقتضاها العام^(١٦).

٦- أن الجهة المختصة بنظر والحكم في الدعوى التأديبية في النظام السعودي هي ديوان

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

(١٣) رقم القضية في المحكمة الإدارية ١٤٤٩/٥/١٤/ق لعام ١٤٣٧هـ، ورقم القضية في محكمة الاستئناف الإدارية ١٢٢٦/٢/س لعام ١٤٣٩هـ، وتاريخ الجلسة ١٤٣٩/٦/٣هـ، والحكم منشور في مدونة الأحكام القضائية التابعة لديوان المظالم.

(١٤) انظر: د. سليمان بن محمد الطماوي، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٤٣٣هـ، ص ٣٧٥.

(١٥) الفقرة الثالثة من المادة الرابعة من نظام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٥)، وتاريخ ١٤٤٦/١/٢٣هـ.

(١٦) انظر: عبد الرحمن بن جود الله الحربي، الدعوى التأديبية في نظام المرافعات أمام ديوان المظالم، ص ٤٨.

المظالم.

نص المنظم السعودي في نظام ديوان المظالم على أن من اختصاصات ديوان المظالم: الدعاوى التأديبية التي ترفعها الجهة المختصة،^(١٧) وبالتالي فإن من مميزات هذه الدعوى أن المختص بنظرها والفصل فيها هي جهة قضائية خاصة، وهي جهة القضاء الإداري، فبعد أن يتم تحريك الدعوى من الجهة المختصة وهي هيئة الرقابة ومكافحة الفساد كما ذكرنا سابقاً بعد إجراء التحقيقات اللازمة فإن من ينظر في الدعوى ويباشرها، ويحكم فيها هو ديوان المظالم.

المطلب الثالث: أطراف الدعوى التأديبية.

المقرر لدى فقهاء الشريعة الإسلامية، وكذلك لدى فقهاء النظام، وما نصت عليه نصوص المرافعات أنه يفترض في كل دعوى مرفوعة أمام القضاء وجود طرفين فيها، وهما المدعي والمدعى عليه، وكل من هذين الطرفين قد يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً، وقد يكون واحداً أو متعدداً.

وبالتالي فإن الدعوى التأديبية كغيرها من الدعاوى لها طرفان هما: (المدعي، والمدعى عليه)، فالمدعي في هذه الدعوى هو الجهة المختصة، وهي هيئة الرقابة ومكافحة الفساد حيث نصت المادة الرابعة من نظام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد على اختصاصاتها ومنها: مباشرة التحقيق في المخالفات الإدارية والمالية وجرائم الفساد، وإقامة الدعوى فيها أمام المحكمة المختصة، واتخاذ ما يلزم في شأنها، وذلك وفقاً للنصوص النظامية ذات الصلة^(١٨).

وأما المدعى عليه فهو الموظف العام فلا توجه الدعوى التأديبية لغير موظف، وقد أورد المنظم السعودي تعريف الموظف العام بأنه: من يعمل لدى الدولة، أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بوظيفة مدنية -بأي صفة كانت- سواء كان يعمل بصورة دائمة أو مؤقتة^(١٩).

المبحث الثاني: حالات سقوط الدعوى التأديبية

الموظف حينما يرتكب مخالفة تستوجب الجزاء فإن الجهة إما أن تقوم بالتحقيق معه ثم تقوم بإيقاع الجزاء المناسب عليه، أو تقوم هيئة الرقابة ومكافحة الفساد بإجراء التحقيق معه، وتحريك الدعوى ضده أمام القضاء الإداري للمطالبة بإيقاع الجزاء المناسب عليه، وحفظاً لحق هذا الموظف فإن المنظم نص على حالات تسقط فيها الدعوى التأديبية، ولا ينظرها القضاء وهذه الحالات هي: وفاة المدعى عليه، والعجز الصحي، ومضي مدة محددة (التقادم)، وسنتحدث عن

(١٧) الفقرة (هـ) من المادة الثالثة عشرة من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧٨)، وتاريخ ١٩/٩/١٤٢٨هـ.

(١٨) الفقرة الثالثة من المادة الرابعة من نظام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٥)، وتاريخ ٢٣/١/١٤٤٦هـ.

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

هذه الحالات في المطالب الآتية:

المطلب الأول: وفاة المدعى عليه.

نصت المادة العشرون من نظام الانضباط الوظيفي على حالات سقوط الدعوى التأديبية، وذكرت بأن أول حالة هي: وفاة المدعى عليه، حيث نصت على التالي: تسقط المخالفة أو الدعوى -بحسب الحال- في الحالات الآتية: ١. الوفاة.. (٢٠).

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الحالة لم يوردها المنظم في نظام تأديب الموظفين السابق، (٢١) وإنما نصّ عليها فقط في نظام الانضباط الوظيفي، إلا أن حالة الوفاة تعتبر حالة طبيعية في سقوط الدعوى التأديبية بناءً على انتهاء الخدمة، فيجب أن تسقط الدعوى بوفاء المتهم، حتى لو لم يرد نص صريح سابقاً، ويمكن أن يستشهد بقرار مجلس الوزراء، والذي نص على: إن الوفاة تسقط الدعوى الجزائية، وبالتالي تسقط الدعوى الإدارية والتأديبية، وتصرف للورثة الحقوق التقاعدية (٢٢).

وتعتبر الوفاة ظرف شخصي لانقضاء الدعوى التأديبية لا يستفيد منه سوى المتوفى (المدعى عليه)، بحيث لو كانت الدعوى ضد عدد من الموظفين فإنه لو توفي أحدهم فلا تسقط الدعوى التأديبية عن بقية الموظفين، وكذلك لو كانت هناك دعوى مطالبة بسداد دين مثلاً ضد هذا المتوفى فإن الدعوى لا تسقط، ويطالب بها الورثة لسداده من تركته.

ولو أن ورثة هذا المتوفى طالبوا باستمرار الدعوى طلباً وابتغاءً لاستصدار حكم ببراءة مورثهم فإن المحكمة لا تجيبهم لهذا؛ لأن توجيه الاتهام لمتوفى غير مقبول، فإن توفي المدعى عليه بعد رفع الدعوى التأديبية فإن المحكمة تحكم بسقوط الدعوى عملاً بالنصوص النظامية، وبقرار مجلس الوزراء المذكور (٢٣).

وتأكيداً لهذا الأصل وهو أن التأديب مرتبط بالوظيفة العامة، وأنه متى انقضت الرابطة الوظيفية لم يعد للتأديب مجال فقد جاء في حكم لديوان المظالم: "فإن الرابطة الوظيفية هي أساس المساءلة التأديبية؛ لأن العقوبات التي تفرض في نطاقها إنما تهدف إلى المحافظة على مسيرة المرفق العام باطراد؛ ومن ثم فإن المخالفة المسلكية إنما تنسب إلى الموظف العام بصفته تلك، فإذا لم توجد العلاقة

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

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

(٢٢) انظر قرار مجلس الوزراء رقم: (٤) وتاريخ ١٣٩١/١/٣هـ.

(٢٣) انظر: د. سليمان بن محمد الطماوي، قضاء التأديب، ص ٥٤٠، عبد الرحمن بن جود الله الحري، الدعوى التأديبية في نظام المرافعات أمام ديوان المظالم، ص ٣٣٩.

الوظيفية أو انتهت لم يعد ثمة للتأديب مجال؛ لانتفاء الحكمة التي نظم من أجلها^(٢٤).

المطلب الثاني: العجز الصحي.

يعتبر عجز الموظف المتهم صحياً أحد الأسباب التي تؤدي إلى سقوط الدعوى التأديبية، وهو ما نص عليه المنظم في نظام الانضباط الوظيفي حيث جاء فيه: "تسقط المخالفة أو الدعوى -بحسب الحال- في الحالات الآتية: ١- ٢- العجز الصحي الكلي الذي تتعذر معه مساءلة الموظف، المثبت بتقرير طبي من الهيئة الطبية العامة"^(٢٥)، وبناءً على هذه الحالة فإنه لأجل سقوط الدعوى التأديبية لا بد من توافر شرطين:

١- أن يكون العجز الذي حصل للمدعى عليه عجزاً كلياً لا يستطيع معه مباشرة أعمال الوظيفة، وبالتالي لا يستطيع الدفاع عن نفسه، ومساءلته، وحضور جلسات المحكمة؛ لإيقاع الجزاء عليه؛ بسبب هذا العجز.

٢- أن يكون هذا العجز مثبت بتقرير طبي من الهيئة الطبية العامة، ويثبت عجز هذا الموظف كلياً، والذي يتعذر معه مباشرة الوظيفة، أو الحضور لجلسات المحكمة.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الحالة أيضاً لم ينص عليها المنظم السعودي في نظام تأديب الموظفين السابق،^(٢٦) وإنما سكت عنها، وقد ورد بيانها، والنص عليها في نظام الانضباط الوظيفي الجديد، والمطبق حالياً.

وعلى كل حال فإن الموظف العام لا يستطيع مباشرة مهام وظيفته وهو عاجز صحياً؛ لأن من شروط تولي الوظيفة العامة هو شرط اللياقة الصحية كما نصت على ذلك لائحة التعيين في الوظائف العامة،^(٢٧) وإذا كان الموظف غير لائق صحياً فلا يمكن أن يعين على الوظائف العامة، كما أنه لو افترضنا، ودخل في الوظيفة العامة وهو لائق صحياً ثم أصابه ما يعجزه عن العمل فإن هذا سبب من أسباب انتهاء علاقته الوظيفة فيتم إنهاء خدماته لهذا السبب،^(٢٨) وبالتالي فإنه كما قررنا سابقاً بأن التأديب مرتبط بالوظيفة العامة، وأنه متى انقضت الرابطة الوظيفية لم يعد للتأديب مجال؛ فإذا ثبت عجز الموظف العام صحياً وبشكل كلي، وثبت هذا العجز بتقرير طبي من الهيئة الطبية العامة، وأنهيت خدمات الموظف فإن الدعوى التأديبية تسقط عن الموظف كما

(٢٤) رقم القضية الابتدائية ٩٨٢/٢/ق لعام ١٤٣١هـ، ورقم الحكم الابتدائي ٤/د/تا/١/٢ لعام ١٤٣٤هـ، ورقم قضية الاستئناف ١٣٥١/ق لعام ١٤٣٤هـ، ورقم حكم الاستئناف ١/٨٢٢ لعام ١٤٣٤هـ، وتاريخ الجلسة ١٤٣٤/٦/٢٨هـ، والحكم منشور في مدونة الأحكام القضائية التابعة لديوان المظالم.

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

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

(٢٧) انظر: المادة الرابعة من لائحة التعيين في الوظائف العامة الصادرة برقم: (٩٢١/١) وفي ١٤٢٤/٩/٧هـ.

(٢٨) انظر: المادة التاسعة من لائحة انتهاء الخدمة الصادرة برقم: (٨١٣/١) وفي ١٤٢٣/٨/٢٠هـ.

قرر ذلك المنظم.

وقد صدرت لائحة اللياقة الصحية لشغل الوظائف العامة، وورد فيها تفصيل وبيان للمقصود باللياقة الصحية، وكذلك ألحق بها قائمة بالأمراض التي تمنع من اللياقة الصحية إلى غير ذلك من الأحكام والقواعد،^(٢٩) كما صدرت قواعد إثبات العجز الصحي عن العمل بين فيها طرق إثبات العجز الصحي، والخطوات والإجراءات الواجب اتباعها مع الموظف.

المطلب الثالث: مضي المدة (التقادم).

نص المنظم السعودي على هذه الحالة في نظام التأديب السابق، وورد ذكرها في نظام الانضباط الوظيفي في مادته العشرون حيث نصت على: تسقط المخالفة أو الدعوى -بحسب الحال- في الحالات الآتية: ١- ٢- ٣- مضي سنتين من تاريخ اكتشاف وقوع المخالفة دون اتخاذ أي من إجراءات التحقيق أو المحاكمة، أو مضي سنتين من تاريخ اتخاذ آخر إجراء، وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة تجاه أحدهم يترتب عليه انقطاعها تجاه الآخرين^(٣٠)، إلا أن الجديد في هذه المادة هو تحديد المدة ففي النظام السابق نص على أن على مرور عشر سنوات لسقوط الدعوى التأديبية^(٣١)، بينما في نظام الانضباط الوظيفي أصبحت المدة (سنتين).

فالدعوى إذا لم ترفع خلال سنتين من تاريخ وقوع المخالفة التي تستوجب التأديب فتسقط ولا يحق للجهة المختصة تحريكها؛ وذلك لمحو وصف الخطأ التأديبي عن الفعل المنسوب للموظف تطبيقاً لقواعد العدالة، وكذلك فإن سقوط هذه الدعوى لئلا يكون الموظف مهدداً بالجزاء التأديبي لمدة طويلة.

كما ذكر المنظم في هذه المادة ما يقطع احتساب المدة، وهي الإحالة للتحقيق أو المحاكمة فإذا أحيل الموظف للتحقيق فإنه يقطع مدة سقوط الدعوى التأديبية سواءً أباشرت التحقيق جهة الإدارة أم الجهة المختصة (هيئة الرقابة ومكافحة الفساد).

وكذلك في حالة انقطاع المدة تجاه موظف فإن المدة تنقطع أيضاً تجاه المتهمين الآخرين. وعلى هذا فإن القاضي الإداري إذا تبين له أن إجراءات التحقيق مثلاً مع الموظف بدأت بعد مضي سنتين على وقوع المخالفة فإنه لا يحكم على الموظف تأديبياً، ولا ينظر هذه الدعوى أصلاً لسقوطها بنص النظام.

(٢٩) انظر: لائحة اللياقة الصحية لشغل الوظيفة العامة رقم ١٠٦٥٣/٢ وتاريخ ١٤٠١/٤/٧هـ.

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

(٣١) جاء في المادة الثانية والأربعون من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٧/م)، وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ: تسقط الدعوى التأديبية بمضي عشر سنوات من تاريخ وقوعها وتنقطع هذه المدة بأي إجراءات التحقيق أو التأديب، وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء، وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين.

الخاتمة

من خلال البحث والدراسة توصل الباحث لعدد من النتائج منها:

- أنه يقصد بالدعوى اصطلاحاً: إخبار مقبول بحق مقرر شرعاً ينسبه المخبر إلى نفسه على خصم لدى قاضٍ مختص أو من في حكمه.
- يقصد بالتأديب: توقيع إحدى العقوبات التأديبية المنصوص عليها نظاماً، وذلك بمناسبة ارتكابه إحدى المخالفات المالية أو الإدارية أو إدانته في إحدى القضايا.
- ورد تعريف المخالفة التأديبية في النظام السعودي 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.
- يمكن أن نعرّف الدعوى التأديبية بأنها: مطالبة الجهة المختصة بإيقاع جزاء مقرر نظاماً على موظف عام أمام ديوان المظالم؛ لارتكابه مخالفة تستوجب التأديب.
- أن للدعوى التأديبية عدد من المميزات والخصائص والتي تميزها عن غيرها من الدعاوى منها: أنها من دعاوى الزجر والعقاب، ومن دعاوى المشروعية، وأنه لا يتعدد فيها الجزاء، وأن المختص بنظرها والحكم فيها هو ديوان المظالم إلى غير ذلك من المميزات والخصائص.
- أن الدعوى التأديبية لا تختلف عن بقية الدعاوى في أطرافها، فلها طرفان (مدعي، ومدعى عليه).
- أن الدعوى التأديبية تسقط في أحوال ثلاثة كما نص على ذلك نظام الانضباط الوظيفي، وهي الوفاة، والعجز الصحي، ومضي المدة.
- أن حالة سقوط الدعوى التأديبية بسبب الوفاة لم ينص عليها المنظم في نظام تأديب الموظفين السابق الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧)، وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ، والملغى بصدر نظام الانضباط الوظيفي الجديد، وقد نُص على هذه الحالة في نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨)، وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ.
- أن الوفاة تعتبر ظرف شخصي لانقضاء الدعوى التأديبية لا يستفيد منه سوى المتوفي (المدعى عليه).
- أنه لو توفي المدعى عليه بعد رفع الدعوى التأديبية فإن على المحكمة أن تحكم بسقوط الدعوى عملاً بالنصوص النظامية، وبقرار مجلس الوزراء.
- أن حالة سقوط الدعوى التأديبية بسبب العجز الصحي لم ينص عليها المنظم في نظام تأديب الموظفين السابق الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧)، وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ،

- والمغلى بصدر نظام الانضباط الوظيفي الجديد، وقد نُص على هذه الحالة في نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨)، وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨ هـ.
- أنه حتى تسقط الدعوى التأديبية بسبب العجز الصحي فلا بد من توفر شرطين هما: أن يكون العجز الذي حصل للمدعى عليه عجزاً كلياً لا يستطيع معه مباشرة أعمال الوظيفة، وأن يكون هذا العجز مثبت بتقرير طبي من الهيئة الطبية العامة، ويثبت عجز هذا الموظف كلياً، والذي يتعذر معه مباشرة الوظيفة، أو الحضور لجلسات المحكمة.
 - تعتبر حالة سقوط الدعوى التأديبية بسبب مضي المدة (التقادم) هي الحالة الوحيدة من بين الحالات المذكورة في نظام الانضباط الوظيفي قد سبق ذكرها في نظام تأديب الموظفين، إلا أن الجديد والمستحدث في نظام الانضباط الوظيفي هو تغيير المدة لسقوط الدعوى، ففي نظام تأديب الموظفين نص على أن على مرور عشر سنوات لسقوط الدعوى التأديبية، بينما في نظام الانضباط الوظيفي أصبحت المدة (سنتين).
 - إذا أحيل الموظف للتحقيق فإنه يقطع مدة سقوط الدعوى التأديبية سواءً أباشرت التحقيق جهة الإدارة أم الجهة المختصة (هيئة الرقابة ومكافحة الفساد).

التوصيات:

- يوصي الباحث طلاب العلم والمهتمين بالنظام الإداري باستخراج البحوث المتعلقة بالدعوى التأديبية وأحكامها بشكل عام، وفيما يتعلق بحالات سقوط الدعوى التأديبية بشكل خاص ومقارنتها بالقوانين العربية، مع تضمينها بالتطبيقات القضائية.
- يوصي الباحث الجهات الحكومية بإقامة الدورات التدريبية وورش العمل لموظفيها خصوصاً العاملين في الإدارات القانونية، ولجان التأديبية لإحاطتهم بمثل هذه الحالات التي نص عليها المنظم.

فهرس المراجع

المراجع العربية

- أبو جيب، سعدي، (١٤٠٨ هـ)، القاموس الفقهي، دمشق، دار الفكر.
- الجرجاني، علي بن محمد بن علي الزين الشريف (١٤٠٣ هـ)، التعريفات، الطبعة الأولى، بيروت، دار الكتب العلمية.
- الجرف، طعيمة، (١٩٨٤ م)، رقابة القضاء لأعمال الإدارة، القاهرة، دار النهضة العربية.
- الجرف، طعيمة، (١٩٦٣ م)، القانون الإداري، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة.

الحربي، عبد الرحمن بن جود الله، (١٤٣٩هـ)، الدعوى التأديبية في نظام المرافعات أمام ديوان المظالم، الطبعة الأولى، الرياض، مكتبة القانون والاقتصاد.

الحربي، د. إبراهيم بن سليمان الدحيان، (١٤٣٤هـ)، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، الرياض، مطابع الحميضي.

الحلو، ماجد راغب، (١٩٨٧م)، القانون الإداري، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية.
الحموي، أحمد بن محمد بن علي الفيومي، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، بيروت، المكتبة العلمية.

آل خنين، عبد الله بن محمد، (١٤٣١هـ)، الكاشف في شرح نظام المرافعات الشرعية السعودي، الطبعة الرابعة، الرياض، دار ابن فرحون.

الدغثير، فهد بن محمد بن عبد العزيز، (١٩٩٢م)، رقابة القضاء على قرارات الإدارة: ولاية الإلغاء أمام ديوان المظالم: دراسة مقارنة، القاهرة، دار النهضة العربية.
السنيدي، د. عبد الله بن راشد، (١٤٢٤هـ)، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، الطبعة العاشرة، دار الإجازة.

الشيخلي، الدكتور: عبد القادر، (١٤٣٦هـ)، القانون الإداري السعودي، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
الطماوي، الدكتور: سليمان بت محمد، (١٤٣٣هـ)، قضاء التأديب، الطبعة الأولى، القاهرة، دار الفكر العربي.

الطماوي، الدكتور: سليمان بن محمد، (١٩٧٦م)، القضاء الإداري، القاهرة، دار الفكر العربي.
الطهراوي، الدكتور: هاني بن علي، (١٤٤٣هـ)، القضاء الإداري السعودي، الطبعة الرابعة، الرياض، مكتبة التوبة.

المرداوي، علاء الدين أبو الحسن علي بن سليمان، (١٣٧٤هـ)، الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف، الطبعة الأولى، مطبعة السنة المحمدية.

محمد، جابر سعيد حسن، (١٩٩٨م)، القانون الإداري في المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، الرياض، مكتبة جرير.

المقدسي، موفق الدين أبو محمد عبد الله بن أحمد بن محمد بن قدامة، (١٤١٣هـ)، المغني، الطبعة الثالثة، الرياض، دار عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع.

مجموعة المبادئ الشرعية والنظامية التي قررتها لجنة تدقيق القضايا في الفترة من عام ١٣٩٧هـ حتى نهاية عام ١٣٩٩هـ، ديوان المظالم، المكتب الفني، الرياض، ١٩٧٩م.

نخبة من اللغويين، (١٣٩٢هـ)، المعجم الوسيط، الطبعة الثانية، القاهرة، مجمع اللغة العربية.

هيكل، السيد خليل، (٢٠٠٩م)، القانون الإداري السعودي، الطبعة الرابعة، دار الزهراء للنشر والتوزيع.

ياسين، محمد علي، (١٩٧٣م)، القانون الإداري، بيروت، المكتبة الحديثة.

ياسين، محمد نعيم، (١٤٢٥هـ)، نظرية الدعوى بين الشريعة الإسلامية وقانون المرافعات المدنية والتجارية، الطبعة الثالثة، عمان، دار النفائس.

الأنظمة واللوائح:

- نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧٨ بتاريخ ١٩/٩/١٤٢٨هـ.
- نظام المرافعات الشرعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١ بتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥هـ.
- نظام المرافعات أمام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣ بتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥هـ.
- نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ بتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧هـ.
- نظام الإثبات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٣ بتاريخ ٢٦/٥/١٤٤٣هـ.
- نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨)، وتاريخ ٨/٢/١٤٤٣هـ.
- نظام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٥)، وتاريخ ٢٣/١/١٤٤٦هـ.
- نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧)، وتاريخ ١/٢/١٣٩١هـ.
- لائحة التعيين في الوظائف العامة الصادرة برقم: (٩٢١/١) وفي ٧/٩/١٤٢٤هـ.
- لائحة انتهاء الخدمة الصادرة برقم: (٨١٣/١) وفي ٢٠/٨/١٤٢٣هـ.
- لائحة اللياقة الصحية لشغل الوظيفة العامة رقم ١٠٦٥٣/٢ وتاريخ ٧/٤/١٤٠١هـ.
- اللائحة التنفيذية لنظام الانضباط الوظيفي الصادرة في عام ١٤٤٤هـ.
- اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية الصادرة في عام ١٣٩٧هـ.
- اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية.

المراجع العربية بالحروف اللاتينية

- Abu Jib, Saadi, (1408 AH), Dicționar Fiqh, Damasc, Dar Al-Fikr.
- Al-Jurjani, Ali bin Mohamed bin Ali Al-Zain Al-Sharif (1403 AH), Definiții, Prima ediție, Beirut, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyya.
- Al-Jarf, Taima, (1984), Controlul judiciar al lucrărilor administrative, Cairo, Dar al-Nahda araba.
- Al-Jarf, Taima, (1963), Drept administrativ, Cairo, Biblioteca modernă din Cairo.
- Al-Harbi, Abdul Rahman bin Joud Allah, (1439 AH), Caz disciplinar în sistemul de pledoarii în fața Comisiei de plângeri, Prima ediție, Riad, Biblioteca de Drept și Economie.
- Al-Harbi, Dr. Ibrahim bin Suleiman Al-Dahyan, (1434 AH), Drept administrativ și aplicațiile sale în Arabia Saudită, Prima ediție, Riad, Al-Humaidhi Press.
- Helou, Maged Ragheb, (1987), Drept administrativ, Alexandria, University Press.
- Al-Hamawi, Ahmed bin Mohamed bin Ali Al-Fayoumi, Lampa luminoasă în Explicația ciudată a Marii Biblioteci Științifice, Beirut.
- Al-Khanin, Abdullah bin Mohamed, (1431 AH), Sistemul Al-Kashef fi Sharh Al-Sa'ri Al-Mujadat Al-Sharia, ediția a patra, Riad, Dar Ibn Farhoun.

Al-Deghaither, Fahd bin Mohamed bin Abdul Aziz, (1992), Controlul judiciar al deciziilor administrative: mandatul de anulare în fața Comisiei de plângeri: un studiu comparativ, Cairo, Dar Al-Nahda araba.

Al-Sunaidi, Dr. Abdullah bin Rashid, (1424 AH), Principiile serviciului civil și aplicațiile lor în Arabia Saudită, ediția a zecea, Dar al-Ijada.

Al-Sheikhly, Dr. Abdul Qadir, (1436 AH), Drept administrativ saudit, Iordania, Dar al-Thaqafa pentru publicare și distribuție.

Al-Tamawi, Dr. Suleiman bin Mohamed, (1433 AH), Judiciar disciplinar, Prima ediție, Cairo, Dar al-Fikr al-Arabi.

ālṭmāwy ‘d. slymān bn mḥmd (1976m)‘ālqḏā’ ālḏāry‘ālqāhrt, dār ālḥkr āl’rby.

Al-Tahrawi, Dr. Hani bin Ali, (1443 AH), Sistemul judiciar administrativ saudit, ediția a patra, Riad, Biblioteca Al-Tawbah.

Al-Mardawi, Alaa Al-Din Abu Al-Hasan Ali bin Suleiman, (1374 AH), Corectitudine în cunoașterea celor mai corecte din dispută, Prima ediție, Al-Sunnah Al-Muhammadiyah Press.

Mohamed, Jaber Saeed Hassan, (1998), Drept administrativ în Arabia Saudită, Prima ediție, Riad, Librăria Jarir.

Al-Maqdisi, Muwaffaq al-Din Abu Mohamed Abd al-Allah bin Ahmed bin Mohamed bin Qadamah, (1413 AH), al-Mughni, ediția a treia, Riad, Dar Alam al-Kutub pentru tipărire, publicare și distribuție.

Un set de principii Sharia și statute decise de Comitetul de Audit al Cazurilor în perioada 1397 AH până la sfârșitul anului 1399 AH, Comisia de Plângeri, Biroul Tehnic, Riad, 1979.

O selecție de lingviști, (1392 AH), Dicționarul intermediar, ediția a doua, Cairo, Academia de Limbă Arabă.

Heikal, Dl. Khalil, (2009), Drept administrativ saudit, ediția a patra, Dar al-Zahra pentru publicare și distribuție.

Yassin, Mohamed Ali, (1973), Drept administrativ, Beirut, Biblioteca modernă.

Yassin, Mohamed Naim, (1425 AH), Teoria cazului dintre Sharia islamică și Legea procedurilor civile și comerciale, ediția a treia, Oman, Dar Al-Nafaes.

Reguli și reglementări *

Legea Comisiei de Reclamații promulgată prin Decretul Regal Nr. M/78 din 19/9/1428 AH.

nṣām ālmrāf’āt ālṣr’y ālṣādr bālmrswm ālmky rqm m/1 btāryḥ 22/1/1435h.

nṣām ālmrāf’āt māḥ dywān ālmzālm ālṣādr bālmrswm ālmky rqm m/3 btāryḥ 22/1/1435h.

nṣām ālḥdmt ālmdny ālṣādr bālmrswm ālmky rqm m/49 btāryḥ 10/7/1397h.

nṣām ālṭbāt ālṣādr bālmrswm ālmky rqm m/43 btāryḥ 26/5/1443h.

Sistemul de disciplină la locul de muncă emis prin Decretul Regal Nr. (M/18) din 8/2/1443 AH.

Regulamentul Autorității de Supraveghere și Anticorupție promulgat prin Decretul Regal Nr. (M/25) din 23/1/1446 AH.

Legea disciplinară a personalului promulgată prin Decretul regal nr. (M/7) din 1/2/1391 AH.

Regulamentul de numire în posturi publice emis nr. (1/921) și la 7/9/1424 AH.

Încetarea serviciului Regulamente nr. (1/813) și la 20/8/1423 AH.

Regulamentul privind aptitudinea medicală pentru ocuparea funcției publice nr. 2/10653 din 7/4/1401 AH.

āllāḥ āltnfydy lnzām ālāḍbāṭ ālwzyfy ālṣādr. fy ‘ām 1444h

āllāḥ āltnfydy lnzām ālhdm ālmdny. ālṣādr fy ‘ām 1397h

āllāḥ āltnfydy llmwārd ālbšry fy ālhdm. ālmdny

The Abatement of Edification Action as Per Job Discipline Regulation

Abdurrahman Hamad Mohammed Alhomran

Associate Professor at High Judicial Institute, Imam Mohammed Ibn Saud Islamic University, Riyadh, Saudi Arabia

a.h.1409@hotmail.com

Abstract. The study aimed to illustrate cases which stipulated by the Saudi organizer in the abatement of edification action as per job discipline regulation and what were meant by those cases. The research consists of two approaches. The first approaches tackled the edification action, its features and the edification action parties. The second approaches stated the cases, which cause the edification action to be dropped; the defendant death, health deficit and lapse of time. The researcher reached to number results, notably: abatement of edification action due to death and health deficit, that were added by the new regulation, and which was early left by the organizer. The conclusion included the important results and followed by the research references.

Keywords: abatement, edification action, job discipline, edification.