

المَوْضُوعَات

تأديب - مدني - دعوى تأديبية - مخالفة خارج العمل - الاشتغال بالتجارة - الخروج
 عن مقتضى الواجب الوظيفي - عقوبة اللوم.

مطالبة هيئة الرقابة ومكافحة الفساد معاقبة المدعى عليه تأديبياً؛ لصدور حكم قضائي بإدانته بالاشتغال بالتجارة مع كونه موظفاً عاماً - صدور حكم المحكمة الإدارية بعدم جواز نظر الدعوى؛ استناداً إلى أنه سبق الفصل بتهمة اشتغال المدعى بالتجارة بذلك الحكم القضائي، وأن العقوبة التي قررها تجب ما عداه - نظر محكمة الاستئناف للدعوى - تضمن النظام أنه إذا صدر على الموظف حكم بعقوبة، ولم تكن هذه العقوبة موجبة للفصل بقوة النظام، فيعرض الأمر على المحاكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب بحقه - تقرير محكمة الاستئناف أن المعول عليه والمعتد به في نظر هذه الدعوى هو الحكم القضائي الصادر على المدعى عليه، وأن ما وقع من المدعى عليه يُعد خروجاً عن مقتضى الواجب الوظيفي، وإخلالاً بشرف الوظيفة وكرامتها، وسلوكاً لا يتفق مع حسن السيرة والأخلاق؛ مما يتعين محاسبته عن ذلك تأديبياً وفق النظام - أثر ذلك: إلغاء الحكم، والقضاء بإدانة المدعى عليه، ومعاقبته بعقوبة اللوم.

مُسْتَدُ الْحُكْمِ

- قول الرسول ﷺ: "من أصاب ذنباً أُقيم عليه حدُّ ذلك الذنب، فهو كفارته".
- المادتان (١، ٢) من نظام عقوبات جرائم الوظيفة العامة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٤٣) وتاريخ ٢٩/١١/١٣٧٧هـ.
- المواد (٣٢، ٣٤) من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) وتاريخ ١/٢/١٣٩١هـ.
- المواد (٢٠٨، ٢٠٩، ٢٢٩) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية رقم (١٥٥٠) وتاريخ ٩/٦/١٤٤٠هـ.

الوقائع

تتلخص هذه الدعوى في أن ممثل المدعية الذي بياناته في ديباجة الحكم ومقرها مدينة أبها تقدم إلى هذه المحكمة بتاريخ ١٥/٦/١٤٤٢هـ بصحيفة دعوى ضمنها: أن المدعى عليه وموطنه محافظة خميس مشيط كونه موظفاً عاماً وبصفته الوظيفية معلم ممارس المستوى الخامس الدرجة الثالثة؛ لأنه بتاريخ ٢٧/٨/١٤٣٩هـ خرج عن مقتضى الواجب الوظيفي، وسلك مسلكاً لا يتفق مع حسن السيرة والأخلاق، وارتكب إلى ما يسئ إلى شرف الوظيفة والكرامة إذ صدر بحقه الحكم رقم (...). وتاريخ ٤/٨/١٤٤٠هـ الصادر من المحكمة الجزائية بأبها، القاضي بثبوت إدانته

بالاشتغال بالتجارة كمدير عام لشركة والده مع كونه موظفاً حكومياً، وتقرر تغريمه مبلغ (٥,٠٠٠) خمسة آلاف ريال، وقد اكتسب الحكم القطعية بتأييده من محكمة الاستئناف بالحكم رقم (...) وتاريخ ١٤٤١/٤/٧هـ، ثم ساق فرع الهيئة أدلة الاتهام التالية: ١- ما تضمنه الصك المشار إليه من إدانته بما نسب إليه. ٢- صدور أمر إمارة منطقة عسير رقم (...) في ١٤٤١/١٠/٢٩هـ. ٣- خروجه عن مقتضى الواجب الوظيفي بمخالفته نص المادة (٢٠٧/أ) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية. ٤- مخالفته أحكام مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة. وانتهى إلى طلب تقرير الجزاء التأديبي المناسب بحقه طبقاً للمادة (٢٢٩/ب) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، والمادة (٣٢/أولاً) من نظام تأديب الموظفين. وبقيد تلك الصحيفة دعوى بالرقم المبين بصدور الحكم تم تحديد جلسة يوم الخميس ١٤٤٢/٧/٢٠هـ لنظرها، وأشعر مودع الصحيفة بالموعد عن طريق المحكمة، وتم إرسال الصحيفة للمدعى عليها وإبلاغها بالموعد المحدد، وفيها حضر ممثل المدعية فيما تخلف المدعى عليه، وأحال الحاضر إلى ما ورد بقرار الاتهام رقم (١٤٩/ت) لعام ١٤٤٢هـ، وفي يوم الخميس بتاريخ ١٤٤٢/٨/١٢هـ عقدت الدائرة الجلسة عبر خدمة الجلسات القضائية الالكترونية، وفيها حضر ممثل المدعية فيما تغيب المدعى عليه عن الحضور رغم تبلفه، وبعد اطلاع الدائرة على أوراق الدعوى، قررت الدائرة صلاحية الفصل في الدعوى ورفعت أوراقها للمداولة تمهيداً لإصدار حكمها تأسيساً على الآتي من الأسباب.

الأسباب

تأسيساً على الوقائع سألقة البيان، وبعد الاطلاع على كامل أوراق الدعوى، وحيث أقامت المدعية هذه الدعوى ونسبت فيها للمدعى عليه خروجه عن مقتضى الواجب الوظيفي لإدانتته باشتغاله بالتجارة مع كونه موظفاً عاماً بصدر الحكم بحقه رقم (...) وتاريخ ٤/٨/١٤٤٠هـ الصادر من المحكمة الجزائية بأبها، وطلبت في ختام دعواها تقرير الجزاء التأديبي المناسب بحقه؛ ومن ثم فإن ديوان المظالم مختص ولائياً بالنظر والفصل في هذه الدعوى بموجب المادة (١٣) الفقرة (هـ) من نظامه الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧٨) وتاريخ ١٩/٩/١٤٢٨هـ والتي نصها: "تختص المحاكم الإدارية بالفصل في الآتي: ...هـ-الدعاوى التأديبية التي ترفعها الجهة المختصة..."، والمادة (٤٠) من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) وتاريخ ١/٢/١٣٩١هـ والتي نصت على أنه: "إذا ارتكب الموظف مخالفة في جهة غير التي يعمل فيها يُحال الموظف إلى هيئة الرقابة والتحقيق، فإذا رأت الهيئة أن الأفعال المنسوبة إلى المتهم تستوجب توقيع العقوبة تُحيل الدعوى إلى مجلس التأديب"، كما أن الاختصاص المكاني منعقد لهذه المحكمة بموجب المادة الثانية من نظام المرافعات أمام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣) وتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥هـ والتي نصها: "يكون الاختصاص المكاني للمحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مقر المدعى عليه، أو مقر فرع الجهة المدعى عليها إن كانت الدعوى

متعلقة بذلك الفرع، أو مقر عمل الموظف في الدعوى التأديبية"، كما باشرت الدائرة نظر الدعوى وفقاً لقواعد التوزيع الصادرة بقرار رئيس مجلس القضاء الإداري رقم (٧٩) لعام ١٤٤٠هـ. وبما أنها استوفت سائر أوضاعها الشكلية والإجرائية المقررة، ورفعت خلال الأجل المنصوص عليه في المادة (٤٢) من نظام تأديب الموظفين والتي نصت على أنه: "تسقط الدعوى التأديبية بمضي عشر سنوات من تاريخ وقوعها وتتقطع هذه المدة بأي إجراء من 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"، فتكون الدعوى بذلك مقبولة شكلاً. ومن حيث الموضوع، وحيث إن الطابع المميز للعقوبة التأديبية أنها متصلة بالوظيفة العامة من ناحية السبب الذي يبرزها للوجود، وهو تحقق المخالفة التي تستلزم الجزاء التأديبي، ونتيجة لذلك فإن السلطة التأديبية للدولة على الموظف تستند إلى مركزه باعتباره مركزاً تنظيمياً يفرض عليه التزامات عديدة، فكانت المسؤولية التأديبية ناشئة عن مخالفة واجب نظامي -إذا ما أخل الموظف بواجبات أو مقتضيات أعمال الوظيفة العامة سلباً أو إيجاباً- ولهذا تعد العقوبة التأديبية إحدى وسائل السلطة لضمان حماية الوظيفة واحترام القواعد النظامية، والسير المنتظم والفعال للمرفق العام، بيد أن مناط الجزاء التأديبي هو ألا يقع على الموظف جزاء ان عن ذات المخالفة التأديبية المنسوبة إليه والثابتة في حقه؛ لأن ذلك يخالف القواعد المستقرة في التأديب التي رتبها الفقه والقضاء على مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، والتي من أهمها عدم

تعدد الجزاء أو تكراره، وأضحى ذلك من الأسس الجوهرية للنظام العام في المجال التأديبي، ولذا جاز الدفع به في أية مرحلة من مراحل الدعوى التأديبية. وإذا كان المبدأ المقرر في الشريعة الإسلامية أن من ارتكب عدة جرائم من جنس واحد يعاقب بعقوبة واحدة عنها جميعاً باتفاق أهل العلم (انظر: فتح القدير لابن الهمام (٢٤٧/٥) - تبصرة الحكام لابن فرحون (٢٩٢/٢) - الموسوعة الفقهية الكويتية (٢٨٩/١٦))، بحسبان أن المقصود من العقوبة هو الزجر والردع؛ فإن عدم جواز مساءلة الموظف تأديبياً عن الواقعة إلا مرة واحدة، وعدم جواز معاقبته عن الذنب الإداري الواحد مرتين بجزاءين أصليين لم ينص النظام صراحة على الجمع بينهما يكون من باب أولى، وبات هذا من الأصول المسلمة في القوانين الجزائية، ومن البديهيات التي تقتضيها العدالة الشرعية. وحيث تبين للدائرة بالاطلاع على حكم المحكمة الجزائية بمدينة أبها رقم (...) وتاريخ ١٤٤٠/٨/٤هـ المتضمن إدانة المدعى عليه بما نسب إليه من الاشتغال بالتجارة حال كونه موظفاً عاماً، وتعزيزه عن ذلك بتغريمه خمسة آلاف ريال، وكان من المسلم به أن الاتهام المنسوب للمدعى عليه في الدعوى السابقة ليس جريمة جنائية، وليس مخللاً بالشرف والأمانة كما وصفته المدعية، بل غايته أنه مخالفة إدارية فقط حيث خالف مقتضى المادة (٢٠٩/أ) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية المتضمنة أنه: "يحظر على الموظف ما يأتي: ٥- الاشتغال بالتجارة."، وقد عوقب بالحكم المشار إليه آنفاً بتغريمه خمسة آلاف ريال لاشتغاله بالتجارة حال كونه موظفاً عاماً كما نص بمنطوق ذلك الحكم، وكونها نظرت

أمام المحكمة الجزائية واستند في إصدار قرار العقوبة على المرسوم الملكي رقم (٤٣) وتاريخ ١٣٧٧/١١/٢٩ هـ فذلك لا يغير من حقيقة أنها مخالفة إدارية، إذ لم يتبين من خلال الاطلاع على المرسوم الملكي المنوه عنه ما يجرم الاشتغال بالتجارة، حيث جاء نص المادة الأولى منه: "يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن ألف ريال ولا تزيد عن عشرة آلاف ريال: ١- الموظفون الرسميون الذين يشتغلون بالتجارة... ويعاقب بالعقوبة نفسها المتوالتون مع الموظفين المذكورين والوسطاء في ارتكاب ذلك المحظور..."، فالنص فيها صريح على أنه محظور نظاماً وليس بجريمة، وأكد ذلك ما ورد بعدها في المادة الثانية منه: "يعاقب بالسجن مدة لا تزيد عن عشر سنوات أو بغرامة مالية لا تزيد عن عشرين ألف ريال كل موظف ثبت ارتكابه لإحدى الجرائم الآتية..."، حيث فرق المرسوم الملكي المنوه عنه بين ما هو محظور نظاماً وما هو جريمة، وغني عن البيان أن من المبادئ المسلم بها أن للقضاء سلطته التقديرية في وصف الدعوى وإيقاع الجزاءات التأديبية أو عدمها حسبما يظهر من ملابسات الدعوى، فقد نصت المادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) بتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ على أن: "يراعى في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة، مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة الملازمة للمخالفة..."، ومن المعلوم أنه متى حاز الحكم السابق قوة الأمر المقضي به فإنه يمنع الخصوم من العود إلى المناقشة في المسألة التي فصل فيها بأي دعوى تالية يثار فيها هذا النزاع، ولو بأدلة نظامية وواقعية لم يسبق إثارتها في الدعوى الأولى، أو أثرت

ولم يبحثها الحكم الصادر فيها. وإذا كان الثابت أن الهيئة قد طلبت في الدعوى الأولى أمام المحكمة الجزائية معاقبة المدعى عليه استناداً إلى أنه ارتكب مخالفة إدارية وهي الاشتغال بالتجارة حال كونه موظفاً عاماً، وقضت المحكمة الجزائية بمعاقبته عن هذه المخالفة بتغريمه خمسة آلاف ريال، وكان موضوع الدعوى الماثلة هو طلب معاقبته عن ذات المخالفة، فإنه يتعين عدم جواز نظرها لسبق الفصل فيها، حيث اتحد بكلتا الدعويتين (الخصوم، والموضوع، والسبب)، علاوة على اتفاقهما في الغاية، وهي حماية الوظيفة العامة التي جاء الحظر فيها من باب سد الذرائع ليس أكثر، وغدت هذه المحاور مدار نقاش الطرفين في الدعوى الأولى أمام المحكمة الجزائية، واستقرت بينهما بما انتهى إليه حكمها رقم (...) وتاريخ ١٤٤٠/٨/٤هـ والمؤيد بالقرار رقم (...) وتاريخ ١٤٤١/٤/٧هـ الصادر من محكمة الاستئناف بمنطقة عسير، وهي بذاتها الأساس فيما يدعى به في هذه الدعوى الماثلة قبل المدعى عليه، وأياً كانت طبيعة الجزاء الذي وقع أولاً على المخالفة فإنه يَجِبُ ما عداه ما دام قد وقع بالفعل طبقاً للأوضاع النظامية الصحيحة، وهذا ما ينسجم مع الشريعة الإسلامية الحاكمة على جميع الأنظمة في جملة نصوصها وقواعدها العادلة والتي منها قوله ﷺ: "من أصاب ذنباً أُقيم عليه حدُّ ذلك الذنب، فهو كفارته"، مسند الإمام أحمد، رقم الحديث (٢١٣١٣).

لذلك حكمت الدائرة: بعدم جواز نظر هذه الدعوى المقامة من هيئة الرقابة ومكافحة الفساد بمنطقة عسير ضد (...).

والله الموفق، وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

تمت المرافعة أمام محكمة الاستئناف بعد أن قدمت المستأنفة (المدعية) طلب استئناف على حكم المحكمة الإدارية.

وقد بنت المحكمة حكمها على: أن المادة (٢٢٩) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية نصت على أنه: "إذا صدر على الموظف حكم بعقوبة من أي جهة مختصة أنيط بها نظاماً توقيع عقوبات معينة ولم تكن هذه العقوبة موجبة للفصل بقوة النظام فيعرض الأمر على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب في حقه"، كما نصت المادة (٢٠٨/أ) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية أنه: "يجب على الموظف الالتزام بما يأتي: أ- الترفع عن كل ما يخل بشرف وظيفته وكرامتها، سواء كان ذلك في مكان العمل أو خارجه"، وبما أن المعوّل عليه والمعتمد في نظر هذه الدعوى هو الحكم الصادر على المدعى عليه باعتباره حجة ومنتجاً لآثاره؛ فالثابت للدائرة مما سبق صحة ما نسب إلى المدعى عليه بقرار الاتهام، وأن ما وقع منه يُعد خروجاً عن مقتضى الواجب الوظيفي، وإخلالاً بشرف الوظيفة وكرامتها، وسلوكاً لا يتفق مع حسن السيرة والأخلاق؛ مما يتعين مساءلته عن ذلك تأديبياً بتوقيع العقوبة المناسبة بحقه، وذلك استناداً للفقرة الثانية من المادة (٣٢/أولاً) من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٧/م) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ والتي نصت على

أن: "العقوبات التأديبية التي يجوز أن توقع على الموظف هي: أولاً: بالنسبة لموظفي المرتبة العاشرة فما دون أو ما يعادلها ٢٠٠٠- عقوبة اللوم"؛ مما تنتهي المحكمة في قضائها إلى إدانة ومعاقبة المدعى عليه بعقوبة اللوم، وترى أن ذلك يكفي لزره عن العود لمثل ما بدر منه، وحافزاً له على الاستقامة الوظيفية وتجنب المزلات وحسن السيرة والأخلاق.

لذلك حكمت المحكمة: بإلغاء الحكم، والقضاء مجدداً بإدانة المدعى عليه بما نسب إليه من الاشتغال بالتجارة حال كونه موظفاً عاماً ومعاقبته بعقوبة اللوم.

