

المَوْضُوعَاتُ

رقم القضية في المحكمة الإدارية ٣٨١٢ لعام ١٤٤٢ هـ
رقم القضية في محكمة الاستئناف الإدارية ٥٩٢٥ لعام ١٤٤٢ هـ
تاريخ الجلسة ١٩/١١/١٤٤٢ هـ

تأديب - مدنى - دعوى تأديبية - مخالفة خارج العمل - الاشتغال بالتجارة - الخروج

عن مقتضى الواجب الوظيفي - عقوبة اللوم.

مطالبة هيئة الرقابة ومكافحة الفساد معاقبة المدعى عليه تأديبياً؛ لصدر حكم قضائي بإدانته بالاشتغال بالتجارة مع كونه موظفاً عاماً - صدور حكم المحكمة الإدارية بعدم جواز نظر الدعوى؛ استناداً إلى أنه سبق الفصل بتهمة اشتعال المدعى بالتجارة بذلك الحكم القضائي، وأن العقوبة التي قررها تجُب 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 والمعتمد 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 يتquin محاسبته عن ذلك تأديبياً وفق النظام - أثر ذلك: إلغاء الحكم، والقضاء بإدانة المدعى عليه، ومعاقبته بعقوبة اللوم.



مُسْتَنْدُ الْحُكْمِ

- قول الرسول ﷺ: "من أصاب ذنبًاً أقيمت عليه حد ذلك الذنب، فهو كفارته".
- المادتان (١، ٢) من نظام عقوبات جرائم الوظيفة العامة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٤٢) وتاريخ ١٣٧٧/١١/٢٩هـ.
- المواد (٣٢، ٣٤) من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٧) وتاريخ ١٢٩١/٢/١هـ.
- المواد (٢٠٨، ٢٠٩، ٢٢٩) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية رقم (١٥٥٠) وتاريخ ١٤٤٠/٦/٩هـ.

الوَقَائِعُ

تتلخص هذه الدعوى في أن ممثل المدعية الذي بياناته في ديباجة الحكم ومقرها مدينة أبها تقدم إلى هذه المحكمة بتاريخ ١٤٤٢/٦/١٥هـ بصحيفة دعوى ضمنها: أن المدعى عليه وموطنه محافظة خميس مشيط كونه موظفًا عامًا وبصفته الوظيفية معلم ممارس المستوى الخامس الدرجة الثالثة؛ لأنه بتاريخ ١٤٢٩/٨/٢٧هـ خرج عن مقتضى الواجب الوظيفي، وسلك مسلكًا لا يتفق مع حسن السيرة والأخلاق، وارتكب إلى ما يsei إلى شرف الوظيفة والكرامة إذ صدر بحقه الحكم رقم (...) وتاريخ ١٤٤٠/٨/٤هـ الصادر من المحكمة الجزائية بأبها، القاضي بثبوت إدانته

بالاشتعال 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 ٢٩/١٠/١٤٤١هـ. ٣- خروجه عن مقتضى الواجب الوظيفي بمخالفته نص المادة (١٢٠٧) 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 (٢٢٩/أولاً) من نظام تأديب الموظفين. وبقييد تلك الصحيفة دعوى بالرقم المبين بصدر الحكم تم تحديد جلسة يوم الخميس ٢٠/٧/١٤٤٢هـ لنظرها، وأشعر مودع الصحيفة بالموعد عن طريق المحكمة، وتم إرسال الصحيفة للمدعي عليها وإبلاغها بالموعد المحدد، وفيها حضر ممثل المدعية فيما تخلف المدعي عليه، وأحال الحاضر إلى ما ورد بقرار الاتهام رقم (١٤٩/ت) لعام ١٤٤٢هـ، وفيه يوم الخميس بتاريخ ١٤٤٢/٨/١٢ عقدت الدائرة الجلسة عبر خدمة الجلسات القضائية الالكترونية، وفيها حضر ممثل المدعية فيما تغيب المدعي عليه عن الحضور رغم تبلّغه، وبعد اطلاع الدائرة على أوراق الدعوى، قررت الدائرة صلاحية الفصل في الدعوى ورفعت أوراقها للمدعاولة تمهداً لإصدار حكمها تأسيساً على الآتي من الأسباب.



الأسباب

تأسيساً على الواقع سالفه البيان، وبعد الاطلاع على كامل أوراق الدعوى، وحيث أقامت المدعية هذه الدعوى ونسبت فيها للمدعي عليه خروجه عن مقتضى الواجب الوظيفي لإدانته باشتغاله بالتجارة مع كونه موظفاً عاماً بصدر الحكم بحقه رقم (...) وتاريخ ٤/٨/١٤٤٠هـ الصادر من المحكمة الجزائية بأبها، وطلبت في خاتم دعواها تقرير الجزاء التأديبي المناسب بحقه؛ ومن ثم فإن ديوان المظالم مختص ولائياً بالنظر والفصل في هذه الدعوى بموجب المادة (١٢) الفقرة (هـ) من نظامه الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٧٨) وتاريخ ٩/١٤٢٨هـ والتي نصها: "تحصـ المحاكم الإدارية بالفصل في الآتي: ...هـ-الدعوى التأديبية التي ترفعها الجهة المختصة..."، والمادة (٤٠) من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) وتاريخ ١٣٩١/٢هـ والتي نصت على أنه: "إذا ارتكب الموظف مخالفـة في جهة غير التي يعمل فيها يحال الموظف إلى هيئة الرقابة والتحقيق، فإذا رأت الهيئة أن الأفعال المنسوبة إلى المـتهم تستوجـب توقيـع العقوـبة تحـيل الدعـوى إلى مجلس التـأديـب"، كما أن الاختصاص المـكاني منعقد لهذه المحكـمة بموجب المادة الثانية من نظام المرافعـات أمام ديوان المظـالم الصادر بالمرسـوم الملكـي رقم (م/٣) وتـاريخ ٢٢/١٤٢٥هـ والتي نـصـها: "يـكون الاختصاص المـكاني للمـحكـمة التي يـقعـ في دائـرة اختصاصـها مـقرـ المـدـعـى عـلـيـهـ، أوـ مـقـرـ فـرعـ الجـهـةـ المـدـعـى عـلـيـهـ إـنـ كانـتـ الدـعـوىـ

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 وتنتقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو التأديب، وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء، وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم 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، وهوتحقق 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 لا يقع على الموظف جزاءً عن ذات المخالفة التأديبية المنسوبة إليه والثابتة في حقه؛ لأن ذلك يخالف القواعد المستقرة في التأديب التي رتها الفقه والقضاء على مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، والتي من أهمها عدم



تعدد الجزاء أو تكراره، وأضحت 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 ٣٤٧/٥) - تبصرة الحكم لابن فردون ٢٩٢/٢) - الموسوعة الفقهية الكويتية (٢٨٩/١٦)، بحسبان أن المقصود من العقوبة هو الزجر والردع؛ فإن عدم جواز مساءلة الموظف تأديبياً عن الواقعية إلا مرة واحدة، وعدم جواز معاقبته عن الذنب الإداري الواحد مررتين 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 ٤/٨/١٤٤٠هـ المتضمن إدانة المدعى عليه بما نسب إليه من الاشتغال بالتجارة حال كونه موظفاً عاماً، وتعزيزه عن ذلك بتغريميه خمسة آلاف ريال، وكان من المسلم به أن الاتهام المنسوب للمدعى عليه في الدعوى السابقة ليس جريمة جنائية، وليس مخلاً بالشرف والأمانة كما وصفته المدعية، بل غايتها 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 بتغريميه خمسة آلاف ريال لاشتغاله بالتجارة حال كونه موظفاً عاماً كما نص بمنطق ذلك الحكم، وكونها نظرت

أمام المحكمة الجزائية واستند في إصدار قرار العقوبة على المرسوم الملكي رقم (٤٢)

وتاريخ ٢٩/١١/١٣٧٧هـ فذلك لا يغير من حقيقة أنها مخالفة إدارية، إذ لم يتبيّن 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 يستغلون بالتجارة... ويعاقب بالعقوبة

نفسها المتواطئون مع الموظفين المذكورين والوسطاء في ارتكاب ذلك المحظور ... ،

فالنص فيها صريح على أنه محظور نظاماً وليس بجريمة، وأكّد 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، وغنى

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 (٢٤) من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٧) بتاريخ

٢١/١٣٩١هـ على أن: "يراعى في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة

متناضباً مع درجة المخالفة، مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشدة الملائمة

للمخالفة..." ، ومن المعلوم أنه متى حاز الحكم السابق قوة الأمر القضي 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 أثيرت



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 الدعويين (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 ١٤٤٠/٤/٨هـ 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، وأيًّا كانت طبيعة الجزاء الذي وقع أولاً على المخالفة فإنه يُجْبِ 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 ذَبَاباً أُقْيمَ عليه حدُّ ذلك الذنب، فهو كفارته"، مسند الإمام أحمد، رقم الحديث (٢١٢١٣).

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

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

تمت المراقبة 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 توقع عقوبات معينة ولم تكن هذه العقوبة موجبة للفصل بقوه 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، سواءً كان ذلك في مكان العمل أو خارجه"، وبما أن المعول 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 يعد خروجاً عن مقتضى الواجب الوظيفي، وإخلاً لا يشرف الوظيفة وكرامتها، وسلوكاً لا يتفق مع حسن السيرة والأخلاق؛ مما يتquin مسأله عن ذلك تأديبياً بتوقيع العقوبة المناسبة بحقه، وذلك استناداً للفقرة الثانية من المادة (٣٢/أولاً) من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٧) وتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ والتي نصت على



أن: "العقوبات التأديبية التي يجوز أن توقع على الموظف هي: أولاً: بالنسبة لموظفي المرتبة العاشرة فما دون أو ما يعادلها...٢٠٠-عقوبة اللوم"؛ مما تنتهي المحكمة في قضائها إلى إدانة ومعاقبة المدعى عليه بعقوبة اللوم، وترى أن ذلك يكفي لزجره عن العود مثل 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.

