

أثر الحكم الجزائي في الرابطة الوظيفية في النظام السعودي

نور عيسى الهندي

أستاذ مساعد، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، عمان، الأردن

(قدم للنشر في ١/١/١٤٣٩هـ، وقبل للنشر في ١٩/٢/١٤٣٩هـ)

ملخص البحث. تتناول هذه الدراسة أثر الحكم الجزائي في الرابطة الوظيفية في النظام السعودي، من خلال الوقوف على الأحكام الجزائية التي تؤثر في الرابطة الوظيفية، وتؤدي إلى فصل الموظف العام من وظيفته بقوة النظام وبصورة تبعية للحكم الجزائي، ومعاينة حجية الحكم الجزائي أمام سلطات التأديب سواء كان الحكم الجزائي الصادر بالبراءة أو الإدانة، وأخيراً عالجت الدراسة أثر عوارض الحكم الجزائي في المركز القانوني للموظف العام، من خلال التطرق إلى أثر وقف تنفيذ الحكم الجزائي في المركز القانوني للموظف العام، وأثر عفو ولي الأمر على المركز القانوني للموظف العام. الكلمات المفتاحية: الموظف العام، فصل الموظف العام، الحكم الجزائي، العقوبة التبعية، عفو ولي الأمر، وقف التنفيذ، جهة الإدارة.

THE EFFECT OF CRIMINAL JUDGMENT ON COMFORT OF FUNCTIONAL IN THE SAUDI ARABIA LAW

Noor Issa Alhendi

Assistant Professor, Faculty of Law, Applied Sciences University, Amman, Jordan

(Received 01/01/1439 H., Accepted for Publication 19/02/1439 H.)

Abstract. This study deals with the effect of the criminal judgment on the public employee in the Saudi Arabia law, by examining the criminal judgment that affect the job association, dismissal the public employee from his position with the provision of the law, and following the criminal judgment, and examining the authority of the penal judgment before the administration, and this study clarify the effect of the criminal judgment on the legal status of public employees. Through the clarify the effect of the stay of execution of the penalty on the legal status of the public employees.

Keywords: Public employee, Dismissal from the job, Criminal judgment, Excuse me, Parents, Stay of execution, Administration.

مقدمة

تباشر الإدارة العامة مهامها وأنشطتها من خلال أشخاص طبيعيين يمثلونها ويعملون لحسابها يعرفون بالموظفين العموميين، وقد أعطت الأنظمة الوظيفية أهمية كبيرة للموظف العام، لأن إنجاح الإدارة في القيام بواجباتها يعتمد على كفاءة الموظفين وإحساسهم بالمسؤولية، لذا حدد المنظم السعودي الشروط العامة الواجب توافرها فيمن يرغب في شغل الوظائف العامة في الدولة، وهذه الشروط تهدف إلى ضمان كفاءة واستقامة من سيُعين في وظائف الدولة تحقيقاً للمصلحة العامة، ومن هذه الشروط أن يكون المتقدم لشغل الوظيفة حسن السيرة والأخلاق وغير محكوم عليه بحد شرعي، أو السجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة؛ ويزول هذا الشرط في حال التعيين بمضي ثلاث سنوات على الأقل من انتهاء تنفيذ الحد أو السجن، فهذا الشرط هو شرط استمرار وصلاحيته يُفترض بقاؤه دائماً للاستمرار في شغل الوظيفة العامة، وفي حال فقد الموظف العام هذا الشرط؛ فإن خدمته تنتهي بقوة النظام كعقوبة تبعية وكأثر مترتب على الحكم الجزائي الصادر بإدانتها لارتكابه بعض الجرائم التي تقدر خطورتها وجسامتها ومساسها بأمانة الوظيفة واعتبارها.

البعض الآخر؟ وما الحالات التي تؤدي إلى فصل الموظف العام من الوظيفة العامة حكماً وبصورة تبعية للحكم الجزائي؟ وما مدى حجية الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية؟ وما أثر عوارض الحكم الجزائي في المركز القانوني للموظف العام؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى بيان الحالات التي تؤدي إلى فصل الموظف العام من الوظيفة العامة بقوة النظام وبصورة تبعية للحكم الجزائي، كذلك بيان مدى حجية الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية، وأخيراً كشف أثر عوارض الحكم الجزائي في المركز القانوني للموظف العام.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمعاينة هذا الموضوع، لما يوفره من تحليل للنصوص النظامية والأحكام القضائية والآراء الفقهية ذات العلاقة، ولقدرته على الربط بين المتناقض من ظواهر النصوص وبين الوقائع القانونية والتطبيقات القضائية في أثر الحكم الجزائي في الرابطة الوظيفية في النظام السعودي.

صعوبات الدراسة

من أبرز الصعوبات التي واجهت الدراسة قلة الدراسات السابقة في صلب هذا الموضوع، فلم تجد الباحثة دراسات تتقاطع معها إلا دراسة نوفان العجارمة، أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام التي صدرت سنة ٢٠٠٩م، وهي دراسة اقتصت بالقانون الأردني ونهجت نهجاً مغايراً لما تبنته الدراسة الحالية، ودراسة عبدالفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة التي صدرت عام ٢٠٠٨م، عاجلت التأديب في الوظيفة العامة في القانون المصري، فالدراستان جاءتا في القانون الأردني والقانون المصري، وهو ما يشجع لولادة هذه الدراسة التي اقتصت بالنظام السعودي كونه نظاماً مغايراً للنظامين السابقين بشكل عام بوصفه مستمداً من الشريعة الإسلامية، إضافة إلى أن هذه الدراسة تطرقت

أهمية الدراسة

تتأني أهمية هذه الدراسة من كونها تقف على أثر الحكم الجزائي في الرابطة الوظيفية في النظام السعودي، لما يعثور هذا الأثر من تشابكات وعدم انضباط، إضافة إلى أنها تربط بين الشق الجزائي والشق التأديبي، وهو ربط لم تلتفت إليه الدراسات القانونية في النظام السعودي.

إشكالية الدراسة

تكمن إشكالية الدراسة في أثر بعض الأحكام الجزائية الصادرة بحق الرابطة الوظيفية للموظف العام المحكوم عليه، ويمكن حل هذه الإشكالية بالإجابة عن عدد من التساؤلات أبرزها: هل جميع الأحكام الجزائية تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية، أم إن بعضها يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية دون

وظائف الدولة، تحقيقاً للمصلحة العامة، ومن هذه الشروط أن يكون المتقدم لشغل الوظيفة حسن السيرة والأخلاق، وغير محكوم عليه بحد شرعي، أو السجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة؛ ويزول هذا الشرط في حال التعيين بمضي ثلاث سنوات على الأقل من انتهاء تنفيذ الحد أو السجن، فهذا الشرط هو شرط استمرار وصلاحيته يُفترض بقاؤه دائماً للاستمرار في شغل الوظيفة العامة، وفي حال فقد الموظف العام هذا الشرط؛ فإن خدمته تنتهي بقوة النظام كعقوبة تبعية وكأثر مترتب على الحكم الجزائي الصادر بإدائته لارتكابه بعض الجرائم التي تقدر خطورتها وجسامتها ومساسها بأمانة الوظيفة واعتبارها.

المطلب الأول: صدور حكم شرعي بحق الموظف العام لارتكابه موجب حد

يُعرف الحد فقهاً على أنه "عقوبة مقدرة شرعاً نص عليها الكتاب والسنة" (الطهراوي، ٢٠١١م)، لا تقبل الإسقاط لا من الأفراد ولا من الجماعة، فهي مقررة لمصلحة الجماعة المتمثلة في رفع الفساد عن الناس وتحقيق الحماية والسلامة لهم، ووضعت لتأديب الجاني وكفه هو وغيره عن الجريمة، ومحاربة الدوافع التي تدعو للجريمة، أي إن هذه العقوبات وضعت على أساس متين من علم النفس (عودة، ١٩٩٢م)، وليس فيها مجال لوضع شخصية الجاني موضع الاعتبار عند توقيع العقوبة، كما أنها تعد ذات حد واحد وإن كان فيها ما هو بطبيعته ذو حدين؛ لأنها عقوبات مقدرة فلا يستطيع القاضي أن يُنقص منها أو يزيد فيها، أو أن يستبدل بها غيرها (عودة، ١٩٩٢م).

وهذا المفهوم تضمنه النظام السعودي حيث بيّن الحالات التي تُؤثر في الرابطة الوظيفية وتؤدي إلى فصل الموظف العام من وظيفته بقوة النظام كعقوبة تبعية للحكم الجزائي، بوصفها تلك الحدود التي يصدر بها حكم شرعي^(٢) من جهة قضائية مختصة، يُصرح فيها بثبوت ارتكاب موجب الحد والحكم بالجزاء حداً (عودة، ١٩٩٢م).

لحجية الأحكام الجزائية أمام سلطات التأديب، ولأثر عوارض الحكم الجزائي في المركز القانوني للموظف العام، في حين أن الدراسات السابقة خلّت من معالجة هذا الموضوع.

خطة الدراسة

لأجل ذلك كله ولغيره جاءت الدراسة في ثلاثة مباحث، عُنون الأول بـ "الأحكام الجزائية التي تؤثر في الرابطة الوظيفية"، والذي بدوره انقسم إلى أربعة مطالب، جاء الأول بعنوان صدور حكم شرعي بحق الموظف العام لارتكابه موجب حد، والثاني صدور حكم شرعي بحق الموظف العام لارتكابه موجب القصاص في النفس، والثالث الحكم على الموظف بالسجن لارتكابه جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، والرابع الحكم على الموظف بعقوبة سالبة للحرية لمدة تزيد عن سنة، وُسم المبحث الثاني بعنوان "حجية الأحكام الجزائية أمام سلطات التأديب"، انسرب في مطلبين، عالج الأول حجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة أمام سلطات التأديب، وتناول الثاني حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة أمام سلطات التأديب، أما المبحث الثالث فوسم بـ "أثر عوارض الحكم الجزائي في المركز القانوني للموظف العام"، توزع في مطلبين، عاين الأول أثر وقف تنفيذ الحكم الجزائي في المركز القانوني للموظف العام، وعالج الثاني أثر عفو ولي الأمر في المركز القانوني للموظف العام.

وختّمت الدراسة بمجموعة من النتائج التي توصلت إليها، وعدد من التوصيات التي تتمنى أخذها بعين الاعتبار من قبل المنظم السعودي.

المبحث الأول:

الأحكام الجزائية التي تؤثر في الرابطة الوظيفية

حدد المنظم السعودي^(١) الشروط العامة الواجب توافرها فيمن يرغب في شغل الوظائف العامة في الدولة، وهذه الشروط تهدف إلى ضمان كفاءة واستقامة من سيعين في

(٢) ويقصد بالحكم الشرعي في سياق النص النظامي صدره عن إحدى المحاكم المختصة التابعة للقضاء العام (العاملة في إطار المجلس الأعلى للقضاء ووزارة العدل).

(١) المادة (٤/د، و) من لائحة التعيين في الوظائف العامة صدرت بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٩٢١ تاريخ ١٤٢٤/٩/٧هـ.

البشر مهما عظمت قوته وامتدت سلطته أن يجرم الإنسان من حق الحياة، إلا لسبب شرعي كقتل القاتل مثلاً، وجرائم القصاص إما أن تصيب المجني عليه في حياته فتشكل قضايا القتل بأقسامها المختلفة، وإما أن تصيبه في سلامة بدنه وصحة جسمه فتشكل قضايا الجرح والضرب بأقسامها المختلفة أيضاً (الحמיד، ١٤٠٢هـ)، فالقصاص في الشرع مجازاة الجاني العامد بمثل فعله في القتل والجرح قوداً (عودة، ١٩٩٢م)، لقوله تعالى: ﴿كَيْبَ عَلَيْكَ الْقِصَاصُ فِي الْقَتْلِ﴾^(٣) وفي قوله تعالى: ﴿وَالْجُرُوحُ قِصَاصٌ﴾^(٤)، وكلمة القصاص في أصل اشتقاقها اللغوي من الفعل (قَصَصَ) تعني القطع واتباع الأثر، والمساواة بين جانبي الشيء، ومن هنا جاء استعمالها للدلالة على إنزال عقاب بالجاني مساوياً لجنايته، فإن قَتَلَ قَتِيلًا وَإِنْ جَرَحَ جُرْحًا، فهو في الحالتين يُقْتَصُّ منه، وفي استعمال الفقه الإسلامي يغلب لفظ القود على القصاص فيما دون النفس أي العقوبة في جرائم الضرب والجرح، وتعرّف بعض المعاجم القود بأنه القصاص والقصاص بأنه القود، واللفظان مترادفان في أصل اللغة أو قريبان من الترادف^(٥).

يعد ارتكاب الموظف العام لفعل موجب القصاص في النفس من أخطر أنواع الجرائم^(٦)، فهو عمل مشين يُفصح عن شخصية غير جديرة بتولي الوظائف العامة في الدولة (الحلو، ١٩٩٦)، لذا نص المنظم السعودي في المادة (٢/١٢) من لائحة انتهاء الخدمة على أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف في حال ارتكب مثل هذا النوع من الجرائم، فالموظف يُفصل من وظيفته بقوة النظام "إذا صدر بحقه حكم شرعي مكتسب للصفة القطعية بارتكاب موجب القصاص في النفس".

ومن التطبيقات القضائية التي تؤكد ما سبق ذكره الحكم رقم ١٠٩/د/أ/١٥ لعام ١٤٢٩هـ^(٧): توجز الوقائع بتقدم

إذا ارتكب الموظف العام أي فعل من الأفعال التي تستوجب الحد الشرعي مثل تعاطي المسكر، القذف، الزنا، الحراية، الردة، البغي، السرقة (الطهراوي، ٢٠١٢م)، وثبت قيامه بهذا الفعل ثبوتاً يقيناً - وليس مجرد الشبهة أو الشبهة القوية التي تستوجب التعزير بها هو دون الحد - ثم صدر بحقه حكم جنائي بتنفيذ الحد واكتسب هذا الحكم الصفة القطعية وتم تنفيذ الحد عليه؛ فإنه يُفصل تأديبياً بقوة النظام كعقوبة تبعية استناداً إلى الحكم الشرعي، ولا يُقبل لإعمال حكم النظام صدور حكم قضائي بحقه غير مكتسب للصفة للقطعية، أو صادر عن جهة قضائية غير مختصة، أو امتنع عن تنفيذ الحد عليه لمانع شرعي (الطهراوي، ٢٠١٢م). ويرتب على ذلك عدم عودة الموظف إلى الخدمة قبل مضي ثلاث سنوات من تاريخ انتهاء تنفيذ الحد، كما يُجرم من التعويض عن الإجازة (الرشيد، ٢٠٠٩م)، فالحكم على الموظف العام بحد شرعي يعد إخلالاً بشروط تعيينه في الوظيفة العامة، وتطبيقاً لذلك نصت المادة (١/١٢) من لائحة انتهاء الخدمة على أنه "يفصل الموظف بقوة النظام إذا حُكم عليه بحد شرعي مكتسب للصفة القطعية".

المطلب الثاني: صدور حكم شرعي بحق الموظف العام لارتكابه موجب القصاص في النفس

ليس من شك في أن جريمة القتل هي أخطر الجرائم التي عرفت الإنسانية، ولذلك عرفت العقاب عليها جميع النظم القانونية منذ فجر التاريخ حتى اليوم، فلم يحل تنظيم لجماعة إنسانية من تجريم القتل وتحديد العقاب عليه، وتعاقب الشريعة الإسلامية على القتل بالقصاص وهو قتل القاتل، كما قررت قواعد القصاص بالمثل أيضاً كعقوبة أصلية لجرائم الاعتداء على الأشخاص التي لا تصل إلى درجة القتل، كالضرب والجرح، فبمجرد إدانة الموظف بهذه الجرائم فإن الرابطة الوظيفية تنتهي حكماً بصورة تبعية استناداً للحكم الشرعي، فالقاعدة الأساسية التي أرسنتها الشريعة الإسلامية في هذا المجال أن الله وحده الذي خلق الإنسان هو الذي يملك أمر الحياة والموت، ومن هذا المنطلق فليس لأحد من

(٣) سورة البقرة، الآية ١٧٨.

(٤) سورة المائدة، الآية ٤٥.

(٥) ابن فارس، معجم مقاييس اللغة. ج ٥، مطبعة القاهرة، (١٣٦٩هـ)، ص ١١.

(٦) وهي جرائم الاعتداء على النفس بالقتل أو الجرح أو الضرب.

(٧) القضية رقم ١٤٢١/٣/ق لعام ١٤٢٨هـ المدعي ... المدعى عليه:

مؤسسة البريد السعودي، غير منشور.

الجرائم، فجاءت عبارة النص فضفاضة وعامة، إذ نصت المادة (١٥/٣/هـ) على أنه "يُفصل الموظف بقوة النظام إذا حُكِمَ عليه بالسجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة"، إلا أنه بعد تعديل اللائحة التنفيذية نجد أن المُنظِم تدارك هذه الثغرة القانونية وحدد الأفعال التي تخل بالشرف والأمانة، ويُحمد للمنظم هذا التدارك، إذ نصت المادة (١٢/٣) من لائحة انتهاء الخدمة على أنه "يُفصل الموظف بقوة النظام إذا صدر عليه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب الصفة القطعية في إحدى الجرائم الآتية: الرشوة، التزوير، الاختلاس، التهريب أو الترويج أو المتاجرة بالمخدرات أو المسكرات".

ويُظهر تحليل هذا النص أنه في حال صدر حكم جزائي من جهة قضائية مختصة يُصرح فيه بثبوت ارتكاب الموظف إحدى هذه الجرائم والحكم عليه بالجزاء سجنًا؛ فإن الموظف العام يُفصل من وظيفته بقوة النظام، وبناء عليه لا يحق له العودة إلى الوظيفة قبل مضي ثلاث سنوات على انتهاء تنفيذ السجن، ويحرم من طلب الحصول على وظيفة حكومية، وذلك حتى تمضي المدة المنصوص عليها ويُرد له اعتباره من الجهات المختصة، إلا أنه وفي حال صدور حكم بعقوبة معينة ولم تكن موجبة للفصل بقوة النظام؛ فيُعرض الأمر على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب في حقه^(٨).

وباستقراء أحكام قضاء التأديب في ديوان المظالم يظهر أنه قرر في إحدى القضايا أن "الحكم على المتهم شرعاً بالسجن والجلد لاعترافه بما نسب إليه من معاصته لإحدى الفتيات تلفوئياً، والتعرض لها عند خروجها من المدرسة ودق بابها، فإن ثبوت ذلك في حق المتهم يعد جرمًا كبيراً لما فيه من انتهاك لحرمة المسلمين وجدير بمن ارتكب هذا الفعل أن تتزعم منه الثقة التي يجب توافرها لتولي الوظيفة العامة، ويعد ما عوقب من أجله محطاً من شرفه وأمانته"^(٩). وفي حكم آخر قرر قضاء التأديب أن "الحكم على المتهمين شرعاً بالجلد والسجن لقاء إدانتهم بالاختلاء المحرم شرعاً ببعض النساء داخل

المدعي بلائحة دعوى إلى المحكمة الإدارية ذكر فيها أنه كان يعمل لدى مؤسسة البريد السعودي وأنه صدر بحقه قرار طي القيد رقم ٤٥٣٩ وتاريخ ١٠/٤/١٤٢٢هـ بسبب سجنه في دعوى حكم عليه فيها لعمله خارج المنطقة الجنوبية والتي منع من دخولها بسبب تلك الدعوى الجنائية بسبب إطلاق نار على آخر توفي بسببه، وصدر عليه الحكم الشرعي في ٢٨/١٠/١٤١٨هـ بالقصاص وقد تنازل أهل القتل عنه وأطلق سراحه في ١/١/١٤٢٢هـ، وحيث تجاوز سجن المدعي لأكثر من سنة فقد أنهت خدمته بقوة النظام في ١٨/٤/١٤٢٢هـ، وقدم ممثل الجهة الإدارية لائحة جوائية مطالباً برفض دعوى المدعي، وبالجلسة ذاتها أصر المدعي على طلبه واكتفى ممثل المدعى عليها بما قدم وصدر هذا الحكم. وعن موضوع الدعوى فإن الدائرة باطلاعها على ما وقع على المدعي من قرارات كف يد ثم طي قيده، وما بُنيت عليه من صدور حكم قضائي بشأن دعوى جنائية حكم فيها بالقصاص والمرفق صور منها بأوراق الدعوى، فإنها ترى أن فصل الموظف وإنهاء خدمته كان بقوة النظام، فإن قرار طي القيد وإنهاء الخدمة المتظلم منه يكون صحيحاً، مما ترفض معه الدائرة دعوى المدعي والتي حصرها بطلب إعادته للخدمة.

المطلب الثالث: الحكم على الموظف بالسجن لارتكابه جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة

العقوبات في الفقه إما أن تكون حداً أو تعزيراً (الطهراوي، ٢٠١١م)، فالتعزير "تأديب على ذنوب لم تشرع فيها الحدود" (الماوردي، ١٤١٠هـ)، "ويختلف باختلاف حاله وحال فاعله" (الطبري، دون سنة نشر)، فقد قرر المنظم السعودي عقوبات تعزيرية لكل موظف في الدولة ارتكب فعلاً مخالفاً لواجبات وظيفته، فللقاضي الجزائي سلطة تقديرية على بعض الجرائم، وتمثل ذلك في الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة.

إن معاينة اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية قبل تعديلها؛ يظهر خلوها من تعريف الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة، ولم يقف الأمر عند هذا الحد فإن المنظم أيضاً أغفل النص على معيار جامع مانع يُحدد بناء عليه هذا النوع من

(٨) لمزيد من التفاصيل حول ظاهرة الفساد المالي في الوظيفة العامة وسبل الوقاية منها، انظر: أمين فرح الله، مكافحة الفساد الإداري والوظيفي. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، (٢٠١٠م)، ص ١٠٤.

(٩) الحكم رقم ١٧١/ت/٢ لعام ١٤١١هـ.

محرمًا ... والدائرة وهي في سبيل تقدير العقوبة التأديبية المناسبة التي تتناسب والجرم الذي وقع فيه المدعى عليه من اختلاء محرم وإيوائه لفتاة صغيرة في السن وجرحها على غيره، وما قضى به القضاء الشرعي في ذلك ... الأمر الذي يستلزم معه مساءلته تأديبياً وتقدير اللازم بحقه، لاسيما وأن ما صدر من المدعى عليه وصدر به القرار الشرعي، يعد من الأفعال المخلة بالشرف والأمانة اللذين هما مناط تولى الوظيفة العامة والذي يفقد الموظف شرط حسن السمعة والأخلاق الذي نص نظام الخدمة المدنية على وجوب توافرها فيمن يتقدم للتعين في الوظائف العامة ... فإذا ما انفك عنه وانخرط في أفعال محرمة أو حاول الاعتداء على حرمانات؛ أصبح غير أهل لتولي أمور المسلمين العامة وغير صالح للوظيفة العامة ... فهذه الأسباب حكمت الدائرة بمعاينة المدعى عليه بعقوبة الفصل^(١٣).

المطلب الرابع: الحكم على الموظف بعقوبة سالبة للحرية (السجن) لمدة تزيد عن سنة

يدخل من باب التعزير كل عقوبة تقديرية يقرها القاضي على ما لم يرد فيه حداً أو قصاصاً، وهو ما يقرره النظام السعودي على الموظف العام بعقوبة سالبة للحرية تزيد مدتها عن سنة، لذا فإن صدور حكم جزائي بحق الموظف العام بالسجن لمدة تزيد عن سنة سبباً لفصله من وظيفته، وتطبيقاً لذلك نصت المادة (١٢/٤) من لائحة انتهاء الخدمة على أنه "يفصل الموظف بقوة النظام إذا حُكم عليه بالسجن مدة تزيد عن سنة"، ويأتي ذلك كأحد أنواع الفصل التبعية الذي تمارسه جهة الإدارة، ويتعين تنفيذه بموجب الحكم الشرعي الصادر من الجهة القضائية المختصة المصرح فيه بالسجن مدة تزيد عن سنة، وهذه المدة لم تكن حكماً إنما تطلبها ظروف المخالفة، فإن هذا السجن لا يعد موجباً للفصل بمدته إذا لم يكن منصوصاً في الحكم على مدة السجن بأنها تزيد على سنة، كما يُلاحظ أن قرار مجلس الخدمة المدنية يتطلب للقول بفصل الموظف أن يكون الحكم الصادر بحقه يتأسس على الإدانة المبينة على الثبوت واليقين وليس على

(١٣) انظر في ذلك حكم هيئة التدقيق رقم ٢٩١/ت/٦ لعام ١٤٢٧هـ.

السيارة ... يعد من الأعمال المشينة شرعاً التي تفقد صاحبها الشرف والأمانة سيما وأنهم ممن أوتمنوا على تعليم النشء أو تربيتهم، ويفقد بالتالي الصلاحية لشغل الوظيفة العامة"^(١٠). وبصفة عامة فقد كانت أحكام الدوائر التأديبية في ديوان المظالم تميل إلى عدم فصل الموظف في حال صدور عقوبة تعزيرية عليه بناء على شبهة وليس إدانة (الخطوي، ٢٠١٢م)، إلا أنه لُوحظ في الأحكام الصادرة عن دوائر التأديب في أواخر عام ١٤١٢هـ وأوائل عام ١٤١٣هـ أنها اتجهت إلى اعتبار أن "ما قام به الموظف يمثل جريمة مخلة بالشرف والأمانة إذا صدر بحقه حكم شرعي يقضي بتعزيره، وإن لم يقام عليه حد شرعي، أو يعاقب بالعقوبة المقررة للجريمة، وذلك لعدم كفاية الأدلة ضده، أو بسبب عدوله عن اعترافه أو لأي سبب من الأسباب، طالما أن الحكم لم يصدر ولم يعني براءة الموظف مما هو منسوب إليه، فاصلاً بذلك بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية"^(١١).

كما قرر قضاء التأديب "أن المتهم يكون مرتكباً لجريمة مخلة بالشرف والأمانة وغير جدير بالبقاء في الوظيفة العامة بسبب إلقاء القبض عليه مع آخرين، وتوجيه الاتهام إليهم بتعاطي الهيرويين، وثبوت ذلك من تحليل بوله واعترافه أمام الشرطة، وتصديق اعترافاته شرعاً حتى وإن عدل عن هذه الاعترافات لاحقاً على أساس أن قرائن الحال تدينه بما هو منسوب إليه، بينما من المتعين على الموظف العام أن يتعد عما يشينه، وعدم الجلوس في مجالس الفسق وتعاطي المحرمات، فإن خالف ذلك يعد خارجاً عن آداب الوظيفة العامة، وصدور الحكم بتعزيره شرعاً لقاء توجيه التهمة إليه وإن لم تثبت في حقه يكون مرتكباً لجريمة مخلة بالشرف، ومن ثم يتعين فصله تأديبياً"^(١٢). كما أيدت محكمة الاستئناف الإدارية الحكم الصادر من الدائرة التأديبية والذي قضى بأن "ما صدر عن المتهم يعد فعلاً

(١٠) الحكم رقم ١٦٨/ت/٢ لعام ١٤١٢هـ.

(١١) انظر في ذلك حكم هيئة التدقيق رقم ٨٢/ت/٣ لعام ١٤١٣هـ.

(١٢) انظر في ذلك حكم هيئة التدقيق رقم ٩٩/ت/٣ لعام ١٤١٣هـ وقد وردت الإشارة في مجموعة أحكام القضاء الإداري المستشار حسونة توفيق غير منشور.

بيادانة الموظف لا يمنع جهة الإدارة من مساءلته تأديبياً عن أسباب سجنه (هيكل، دون سنة نشر).

ومن التطبيقات القضائية ذات العلاقة بهذا الموضوع الحكم رقم ٩٦/د/ف/٤ لعام ١٤٣٠هـ^(١٥): تقدم وكيل المدعي إلى المحكمة الإدارية بمنطقة الرياض بتاريخ ١٤/٢/١٤٣٠هـ بلائحة دعوى جاء فيها تظلمه من قرار طي قيد موكله رقم ٤٤٠٤/٩/م تاريخ ١٩/٨/١٤٢٩هـ، وبإحالة القضية للدائرة باشرت النظر فيها حسب ما هو مبين في محضر الضبط، وبسؤال وكيل المدعي عن دعوى موكله أجاب بأن موكله قبض عليه بتاريخ ٦/٥/١٤٢٨هـ في قضية حيازة مخدرات وصدر بحقه حكم شرعي من المحكمة الجزائية بالرياض رقم ٨/١٦٣/ق تاريخ ٧/٧/١٤٢٨هـ بسجنه سنتين ومنعه من السفر وجلده، وقد مكث في السجن سنة وتسعة أشهر وبعدها أعفي عنه، وعند عودته لعمله في شهر محرم من عام ١٤٣٠هـ تفاجأ بصدور قرار الجهة المدعى عليها رقم ٤٤٠٤/٩/م تاريخ ١٩/٨/١٤٢٩هـ بإنهاء خدماته اعتباراً من ٨/٨/١٤٢٩هـ، وأضاف بأنه لم يعلم بصدور هذا القرار إلا بعد خروجه من السجن وذهابه للعمل في ٨/١/١٤٣٠هـ، حيث إنه خرج من السجن في ٧/١/١٤٣٠هـ ولم يستطع التظلم لجهته فقد منع من مقابلة المسؤولين مما جعله يرسل تظلمه بالبريد الممتاز في ٢٨/٦/١٤٣٠هـ، ويعرض ذلك على ممثل الجهة المدعى عليها وسؤاله عن الجواب ذكر بأن المدعي أنهت خدماته بقوة النظام، وذلك بعد صدور حكم شرعي بإدانته وسجنه مدة تزيد على السنة، كما نصت على ذلك المادة (٥٩) فقرة (ز) من نظام خدمة الأفراد، واكتفى الطرفان بأقوالهما السابقة وأصدرت الدائرة هذا الحكم. وحيث إن غاية ما يهدف إليه المدعي هو الحكم له بإلغاء قرار إنهاء خدماته ذي الرقم ٤٤٠٤/٩/م تاريخ ١٩/٨/١٤٢٩هـ، وبما أن حقيقة دعواه طعن في قرار إداري؛ لذا فهي من اختصاص المحكمة الإدارية ولائياً طبقاً للفقرة (ب) من المادة (١٣) من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧٨ تاريخ ١٩/٩/١٤٢٨هـ، كما أنها من اختصاص الدائرة نوعياً ومكانياً طبقاً لقرارات معالي

الشبهة التي لا تقتضي الفصل من الوظيفة، وإن كانت لا تحول دون إمكانية عقابه بأي من العقوبات التأديبية الأخرى (الخلوي، ٢٠١٢م). ومن جهة أخرى فإن هذا النص يشمل كافة الأحكام التي تصدر بإدانة الموظف بجريمة تستوجب السجن مدة سنة فأكثر، وخاصة تلك التي لم يرد ذكرها فيما سبق، كالجرائم الأخلاقية وجرائم حمل السلاح أو استعماله أو تصنيعه دون ترخيص أو تهريبه، وجرائم السطو المسلح، حيث تصل العقوبات في نظام الأسلحة والذخائر إلى السجن مدة لا تتجاوز ٣٠ سنة، وبغرامة لا تتجاوز ثلاثمائة ألف ريال في حالات معينة^(١٦)، وسرقة الأعضاء البشرية، والجرائم الحديثة كجرائم الكمبيوتر والإنترنت وغيرها، وكافة الجرائم التعزيرية التي يُحكم على الموظف فيها بالسجن مدة تزيد على السنة.

ولعل نص المادة (١٢/أ/٤) جاء على سبيل التحرز والاحتياط بحيث يشمل أي حالة يُحكم فيها على الموظف بالسجن مدة تزيد على سنة ولو لم يرد ذكرها ضمن الحالات السابقة، لأن مثل هذا الحكم يعني ارتكاب الموظف لجريمة تنم عن عدم صلاحيته للبقاء في الوظيفة العامة، ففي حالة إدانة الموظف بارتكاب أي جريمة، وصدور الحكم عليه بالسجن لمدة تزيد عن سنة تعين فصله حكماً بصرف النظر عن الجرم الذي ارتكبه ومهما كان نوعه، حتى لو كان الجرم غير مغل بالشرف والأمانة، كما يلاحظ في هذا السياق أن العبرة هي بالمدة المحكوم بها وليس بالمدة التي قضاها الموظف فعلاً بالسجن، إذ قد يُحكم عليه بأكثر من سنة ثم يتم إطلاق سراحه في عفو، وقد يُحكم عليه بالسجن لمدة أقل من سنة، ومع ذلك يظل في سجنه لمدة تتجاوز السنة نتيجة تأخر إجراءات إطلاق سراحه.

ذكرنا سابقاً أن الحكم على الموظف العام بعقوبة سالبة للحرية لمدة تزيد على سنة يؤدي حتماً إلى فصله من وظيفته بقوة النظام استناداً إلى نص المادة (١٢/أ/٤) من لائحة انتهاء الخدمة، وبمفهوم المخالفة فإن الحكم على الموظف بعقوبة سالبة للحرية لمدة لا تزيد عن سنة لا تؤثر في الرابطة الوظيفية، ولا تؤدي إلى فصله من وظيفته بقوة النظام، والحكم الصادر

(١٤) راجع على سبيل المثال نصوص نظام الأسلحة والذخائر الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم ١٩٣ في ٢٤/٧/١٤٢٦هـ، وتعميم وزير العدل ذي الرقم ١٣/ت/٢٩٩١ في ٢٤/١٠/١٤٢٧هـ.

(١٥) الصادر في القضية الإدارية رقم ٤٦٣/ق/١ لعام ١٤٣٠هـ غير منشور.

عليها حصراً في النظام الجزائي (الخولي، ٢٠١٢م)، هذا الاختلاف أدى إلى استقلال الجرائم التأديبية عن الجرائم الجنائية، أساس ذلك أن قوام الجريمة الجنائية الخروج على المجتمع بارتكاب جرم جزائي مؤثم في القانون الجزائي، بينما الجريمة التأديبية قوامها الإخلال بواجبات الوظيفة والخروج على مقتضياتها.

تقتضي القاعدة العامة استقلالية الحكم الجزائي عن القرار التأديبي، إلا أنه استثناء على هذه القاعدة ففي حالة نفي أو إثبات القضاء الجزائي للوقائع محل الاتهام؛ فليس للسلطات التأديبية مناقشة الوجود المادي للوقائع التي أثبتتها أو نفاها الحكم الجزائي، وهو ما سنوضحه في المطلبين الآتيين.

المطلب الأول: حجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة أمام سلطات التأديب

إن الأحكام الجزائية الصادرة ببراءة الموظف المشتكى عليه تُبنى على أسباب متنوعة يكون من شأنها تغيير الرأي في مدى التزام جهة الإدارة بها، وذلك على النحو الآتي:

- براءة الموظف لانتفاء الوجود المادي للجريمة يقصد بالانتفاء المادي للجريمة عدم وقوع الجريمة أصلاً، أو أنها وقعت بواسطة فاعل آخر غير الموظف المشتكى عليه، أو بواسطة المتهم نفسه إلا أنه كان في حالة من حالات الإباحة، كالقوة القاهرة والدفاع الشرعي (العتيبي، ٢٠٠٣م)، وإذا صدر الحكم الجزائي ببراءة الموظف في جريمته وكانت تلك البراءة مبنية على انتفاء الوجود المادي للجريمة؛ فإن الحكم الجزائي يكون له حجية كاملة أمام جهة الإدارة، إذ لا يكون لها الحق في أن تقرر الوجود المادي للجريمة وأن تُوقع العقوبة التأديبية عن ذات الفعل المنفي جنائياً، ومرد ذلك أن السلطة التأديبية لا يجوز لها أن تعود في المجادلة في واقعة سبق وأن صدر فيها حكم جزائي حائز لقوة الأمر المقضي، إلا أنه ومع ذلك يجوز للسلطة التأديبية معاقبة الموظف تأسيساً على أخطاء أخرى ما دام أنه لا يوجد تعارض بين تلك الأخطاء وبين الحكم الجزائي الصادر بالبراءة (الحلو، ١٩٩٦م).

رئيس الديوان المنظمة للدوائر واختصاصاتها. وحيث إن المدعي خرج من السجن بتاريخ ٧/١/١٤٣٠هـ وعلم بالقرار محل الطعن في ٨/١/١٤٣٠هـ، وتقدم بتظلمه إلى الديوان بتاريخ ١٤/٢/١٤٣٠هـ، وبعدها لجهته بتاريخ ٢٨/٦/١٤٣٠هـ فإن تظلمه للديوان خلال المدة النظامية يقطع المدة وتعد دعواه مقبولة شكلاً. أما من حيث الموضوع فحيث صدر القرار الإداري بإنهاء خدمة المدعي وذلك استناداً للمادة (٥٦) فقرة (ح) من نظام خدمة الأفراد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٩/م) تاريخ ٢٤/٣/١٣٩٤هـ المعدلة بالمرسوم الملكي رقم م/٤٤ تاريخ ٢٢/٩/١٤٢٢هـ، صدر حكم عليه بحد شرعي أو بالسجن مدة تزيد عن السنة أو أدين في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة. وحيث إن المدعي حكم عليه بالسجن مدة تزيد عن السنة بالحكم رقم ١٦٣/٨/١٤٣٨هـ مما يتعين معه رفض دعوى المدعي، لذلك كله وبعد التأمل حكمت الدائرة برفض الدعوى المقدمة من المدعي لما هو موضع للأسباب".

المبحث الثاني:

حجية الحكم الجزائي أمام سلطات التأديب

إن المخالفة التأديبية لها طبيعة خاصة تميزها عما سواها من المخالفات، حيث إنها تستعصي على التحديد بصورة حاسمة، فيواجه المنظم صعوبة في بيانه للمخالفات التأديبية، فالقانون الإداري لا يأخذ بمبدأ شرعية المخالفة الذي يُوجب تحديد سائر الأفعال المحظورة على سبيل الحصر بنصوص قاطعة (الطهراوي، ٢٠١٢م)، لذا فإن عدم إمكانية حصر الواجبات الوظيفية للموظف العام قد انعكس على ما قد يأتيه من أفعال إيجابية أو سلبية تمثل مخالفات تأديبية هي في منأى عن أن يطالها التحديد المسبق^(١٦)، على خلاف الجرائم الجنائية التي يرد النص

(١٦) لم تخصص الشريعة الإسلامية النظام التأديبي بأحكام خاصة للجرائم التأديبية دون غيرها، وإنما على القاضي عند محاكمته للفرد على فعل قد ارتكبه سواء أكان موظفاً عاماً أو فرداً عادياً أن يعود إلى ما جاء في الكتاب والسنة أو الإجماع، أو إلى ما يقرره ولي الأمر، وذلك لأن أحكام الشريعة الإسلامية إنما هي أحكام عامة تدرج تحتها الأحكام المدنية والجنائية والإدارية والدولية، لا ينفصل بعضها عن بعض على وجه مستقل. على عبدالوهاب وإفي، *المسؤولية والجزاء*. مطبعة المصطفى، ص ١٢٢.

إذ إن هذا الحكم لا يقيد سلطات التأديب وليس له حجية أمامها، ومرد ذلك أن سلطة التأديب تتقيد بما أثبتته القاضي الجنائي في حكمه من وقائع وكان فصله فيها لازماً، ولا تتقيد بالتكييف القانوني لهذه الوقائع (شاهين، دون سنة نشر).

المطلب الثاني: حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة أمام سلطات التأديب

يتعين على السلطات التأديبية أن تتقيد بالحكم الجزائي فيما يتعلق بالوجود المادي والقانوني للجريمة، فإذا ثبت لدى المحكمة الجزائية وقوع الفعل الإجرامي؛ وأسد هذا الفعل للموظف المشتكى عليه وتوافر الركن المعنوي لديه؛ فعلى السلطات التأديبية الالتزام بهذا الحكم (الوليد، دون سنة نشر).

ومن المعلوم أن السلطات التأديبية لا تتقيد إلا بالوقائع التي فصل فيها الحكم الجزائي فصلاً ضرورياً (مناصرة، ٢٠١٢م)، فلا حجية للحكم الجزائي فيما فصل فيه ولم يكن ضرورياً للحكم في الدعوى الجزائية، ويعني ذلك أن أسباب الحكم الجزائي يجب أن تكون مرتبطة به ارتباطاً وثيقاً، بحيث لا تقوم للمحكمة قائمة دونها، ولا حجية لما تعرض له الحكم الجزائي دون وجه حق أو ضرورة، ومن ثم فإذا قرر الحكم الجزائي براءة الموظف المشتكى عليه تأسيساً على عدم تجريم الواقعة، ثم أضاف أنها ومع ذلك ثابتة في حق المتهم؛ فإن فصله في الثبوت غير ضروري بل من باب التزديد، ومن ثم لا يمنع السلطات التأديبية من القول بثبوتها رغم ذلك، لأن مثل هذا التزديد يعد من قبيل الأسباب غير الضرورية وغير الجوهرية، ومن ثم لا تتقيد بها السلطات التأديبية (العتيبي، ٢٠١٢م).

والسؤال في هذا المقام لنفرض أن جهة الإدارة قد باشرت اختصاصاتها وأصدرت بما تملكه من سلطة القرارات الإدارية التأديبية بحق الموظف المشتكى عليه، وبعد ذلك تم تحويل الموظف إلى القضاء، وأصدر القضاء حكم جنائي بحق هذا الموظف وبخصوص ذات الموضوع، هل تؤثر الأحكام الجنائية الصادرة في مثل هذه الحالة في القرارات التأديبية التي سبق وأن تم اتخاذها بحق الموظف المشتكى عليه من قبل جهة الإدارة؟

• براءة الموظف المبينة على عدم كفاية الأدلة أو الشك في الاتهام

إن براءة الموظف المشتكى عليه المبينة على عدم كفاية الأدلة لا تمنع جهة الإدارة من مساءلته تأديبياً على أساس أن الوقائع وإن كانت غير كافية لقيام الجريمة الجنائية؛ إلا أنها تشكل مخالفة تأديبية تتضمن إخلال الموظف بمقتضى الواجب الوظيفي (العتيبي، ٢٠٠٣م)، وكذلك البراءة المبينة على الشك في الاتهام فهي لا تمنع من المساءلة التأديبية، فيُسأل الموظف عن وضع نفسه في موضع الشبهات بارتكابه ذلك السلوك المنحرف الذي أدى به إلى المثول أمام القضاء الجنائي، لأنه يكون قد أخل بواجبه الوظيفي الذي يلزمه أن يكون حسن السمعة محمود السيرة، وعلى ذلك فإن الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة المبينة على عدم كفاية الأدلة، أو الشك في الاتهام لا تحوز حجية أمام جهة الإدارة، لأن تلك الأحكام لا تكفي لرفع الشبهة نهائياً عن الموظف المشتكى عليه، مما يجعل جهة الإدارة غير مطمئنة لأمانته ونزاهته وحسن سلوكه تحقيقاً للمصلحة العامة (شاهين، دون سنة نشر).

• براءة الموظف المبينة على بطلان الدليل أو الإجراءات

لا يمنع الحكم الجزائي المبني على بطلان الدليل أو الإجراءات من مساءلة الموظف تأديبياً، إذ إن الحكم في هذه الحالة لا حجية له أمام سلطات التأديب ولا يقيد بها، وعلى ذلك يجوز للسلطة التأديبية معاقبة الموظف تأديبياً أثناء خروجه على مقتضيات السلوك الوظيفي.

• براءة الموظف المبينة على انتفاء أحد أركان الجريمة أو تكييف الفعل

لا تتقيد السلطات التأديبية بالحكم الجزائي الصادر بالبراءة المبينة على انتفاء أحد أركان الجريمة، ومرد ذلك إلى أن الجريمة التأديبية تختلف في طبيعتها وأركانها عن الجريمة الجنائية، فقد يُشكل الفعل الواحد جريمتين؛ جنائية وتأديبية، فلا يعني عدم ثبوت الجريمة الجنائية انعدام الجريمة التأديبية، إذ إن لكل من النظامين المجال الذي ينشط فيه (الخولي، ٢٠١٢م)، وكذلك الحال بالنسبة لصدور حكم بالبراءة المبينة على تكييف الفعل،

تأديباً عن ذات الفعل، كما أن عدم مساءلة الموظف جنائياً لا يحول دون مساءلته تأديبياً (الخولي، ٢٠١٢م).

ونحن نرى أنه يتوجب على الإدارة احترام حجية الأحكام القضائية فهي تتقيد بالحكم الجزائي الصادر بالإدانة لثبوت الواقعة تماماً كما تتقيد به في حالة صدوره بالبراءة لذات السبب، والقول بخلاف ذلك يعني أن هناك فرقاً بين أن يصدر الحكم الجزائي بالبراءة وبين صدوره بالإدانة، إذ يصبح له في الحالة الأولى حجية مطلقة تجاه الإدارة بينما تُهدر هذه الحجية في الحالة الثانية، وهذا قول يفتقر في الواقع إلى أي أساس قانوني (بطيخ، دون سنة نشر).

ولتلاشي وقوع التناقض بين الأحكام الجزائية والقرارات التأديبية؛ فإنه يجب إيقاف الإجراءات التأديبية من قبل جهة الإدارة إلى حين الفصل في الدعوى الجزائية، وتطبيقاً لذلك نصت المادة (٢٦) من نظام تأديب الموظفين على أنه "في الأحوال التي يتقرر فيها إحالة المتهم إلى المحاكمة الجنائية تُوقف الإجراءات التأديبية بحقه إلى أن يصدر حكم نهائي من الجهة المختصة، وتعاد الأوراق بعد ذلك إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتقرير ما يجب".

نلاحظ من النص النظامي أنه أوجب إيقاف سائر الإجراءات التأديبية من قبل سلطات التأديب إذا تبين أن المخالفة التي أُسندت إلى الموظف المشتكى عليه تطوي على جريمة جنائية، ولا يجوز في هذه الحالة اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق ذلك الموظف أو الاستمرار في أي إجراء تم اتخاذه من قبلها، إلا بعد أن يصدر الحكم القضائي القطعي في الدعوى الجزائية التي قدمت ضده، لأن إشكالية التداخل بين الإجراءات الجزائية والتأديبية حاصلة وممكنة في حالة عدم إيقاف الإجراءات التأديبية بحق الموظف من قبل السلطات التأديبية، لذا تحاشياً لوجود مثل هذه الإشكالات لابد من إلزام هيئة الرقابة والتحقيق بإعلام الجهة الإدارية التي يتبع إليها الموظف بأن الأخير يحاكم أمامها (الطهراوي، ٢٠١٢م) حتى تُوقف الإجراءات التأديبية، لأن الحكمة تقتضي الانتظار لحين الانتهاء من كافة الإجراءات الجزائية حتى يتم تحديد المسؤولية التأديبية على ضوءها (العجارمة، ٢٠٠٩م).

في حالة الاتفاق على البراءة أو الإدانة بين الحكم الجنائي والقرار التأديبي؛ لا تثور أي مشكلة سواء فيما يتعلق بتأثير الحكم الجزائي على القرار التأديبي، أو بمدى استقلال كل من المسؤولين الجزائية والتأديبية، وكذلك في حالة الاتفاق على الإدانة أيضاً لا تأثير للحكم الجزائي على القرار التأديبي.

وفي حالة الإدانة إذا صدر قرار تأديبي استناداً إلى وقائع معينة ثم صدر حكم جزائي بعد ذلك ينفي الوجود المادي لهذه الوقائع؛ فإنه لا بد من سحب القرار والتقيد بما جاء به الحكم الجزائي احتراماً للحجية المطلقة للحكم الجزائي وإعمال مقتضاها (العجارمة، ٢٠٠٩م). أما إذا كان القرار التأديبي يُبرئ الموظف المشتكى عليه استناداً إلى عدم ثبوت الوقائع من الناحية المادية، ثم صدر حكم جزائي يؤكد وجودها المادي؛ فيتوجب احترام حجية الأحكام الجزائية والتقيد بالحكم الصادر بالإدانة لثبوت الواقعة، تماماً كما تتقيد به في حال صدور حكم بالبراءة لعدم ثبوتها، وذلك لاعتبارات العدالة وما يقتضيه المنطق القانوني.

فالحكم الجزائي الصادر بالإدانة يدل دلالة قاطعة على أن الفعل الذي انبثق عنه الجريمتين الجزائية والتأديبية قد وقع فعلاً، بالتالي لا يجوز أن تقوم جهة الإدارة بإثبات عكس ذلك، بل عليها التقيد بما قضى به الحكم الجزائي في هذا الخصوص تأسيساً على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به (البداري، دون سنة نشر)، إذ إن التناقض قرينة على خطأ أحدهما، وانتظار نتيجة الحكم الجزائي احترام من الإدارة لهيبتها أمام الموظفين في حال ما اضطرت الإدارة إلى سحب قراراتها التأديبية، أو انتهى التصرف الجزائي إلى عدم ثبوت الواقعة التي تأسس عليها قرار الجزاء (ندا، ١٩٨١م)، وذهب جانب من الفقه إلى القول بأن براءة الموظف تأديبياً لعدم ثبوت الواقعة لا يمنع من إعادة مساءلته تأديبياً متى تأكد قيام الواقعة جنائياً، فالحكم الجزائي لا يقيد جهة الإدارة بمنعها من إعادة مساءلته، فجهة الإدارة لم تستنفد في الواقع اختصاصها تماماً، إذ إن البراءة التي انتهت إليها في السابق كانت استناداً إلى عدم قيام الواقعة التي تأكد قيامها بحكم جنائي لا يقبل إثبات العكس (الطهراوي، ١٩٩٥م)، كما أن معاقبة الموظف المشتكى عليه على إحدى الجرائم الجنائية لا تحول دون مساءلته

استقامته وصلاحه بُرّه من الزمن، والتوبة تُجِب ما قبلها فمن ارتكب خطأ في حياته واستحق معه حكماً بالعقوبة والسجن، قد يفقد وظيفته ووجهته الاجتماعية فيخرج من السجن هائلاً على وجهه وربما عاد إليه.

فرد الاعتبار هو قرار يصدر من الجهة المختصة بعد توافر الشروط النظامية بشطب الحكم الجزائي المسجل في صحيفة السوابق^(١٧) وتمتع طالب رد الاعتبار بالحقوق النظامية المخولة للمواطن الصالح^(١٨)، ويحدد وزير الداخلية الجرائم التي تجرح الاعتبار وتشين الكرامة، وهي التي تُسجل في صحيفة السوابق كجرائم أمن الدولة، والاعتداء العمد على النفس والعرض والمال، والجرائم المخلة بالشرف والأمانة كالرشوة والتزوير وغيرها، ولا تدخل الجنايات التي لا تكون ماسة بالاعتبار كالقتل أو الإصابة خطأ في حوادث السير ونحو ذلك^(١٩)، لأن هذا النوع من الجرائم لا يسجل أصلاً في صحيفة السوابق، فمن المنطقي ألا يدخل ضمن الجرائم التي يتم فيها رد الاعتبار.

كما حدد قرار مجلس الوزراء رقم ٥٩ تاريخ ١٨/٣/١٤١٦هـ المدة الزمنية للجرائم التي يمكن رد الاعتبار بعد انقضائها وهي على النحو الآتي:

(أ) مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة؛ يُرد اعتبار المحكوم عليه بعقوبة إحدى الجرائم الخطيرة حكماً وبقوة النظام بعد انقضاء ١٠ سنوات على انتهاء تنفيذ العقوبة أو سقوطها بالعفو، ويرد اعتبار المحكوم عليه بعقوبة إحدى الجرائم غير الخطيرة حكماً وبقوة النظام بعد انقضاء أربع سنوات على انتهاء تنفيذ العقوبة أو سقوطها بالعفو.

(١٧) هي الأحكام الصادرة من المحاكم الشرعية أو الهيئات النظامية أو أي جهة مختصة نظاماً بتوقيع عقوبة جزائية.

(١٨) مرشد الإجراءات الجنائية. المملكة العربية السعودية، وزارة الداخلية، الإدارة العامة للحقوق، (١٤٢٣هـ)، ص ٢٦٨.

(١٩) قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٥١ تاريخ ١٢/١١/١٣٩٢هـ الخاص بتسجيل السوابق ورد الاعتبار، المعدل بمقتضى قرار مجلس الوزراء رقم ٥٩ تاريخ ١٨/٣/١٤١٦هـ، القاضي بتعديل قرار مجلس الوزراء رقم ٩٧ تاريخ ٥/٥/١٤٠٤هـ المعدل للقاعدة أولاً من قرار مجلس الوزراء ١٢٥١ تاريخ ١٢/١١/١٣٩٢هـ.

ويُحمد للمنظم النص على هذا الأمر لأن ذلك تأكيد لقوة الحكم الجزائي أمام سلطات التأديب، فعلى الأخيرة التريث لحين الفصل في الدعوى الجزائية دون الاحتجاج باستقلال النظام التأديبي، ذلك بأن هذا الاستقلال ليس على إطلاقه بل هو استقلال محدد، نظراً لأن الدعوى الجزائية تُرفع باسم المجتمع، ولأن الإجراءات الجزائية تُحاط بكثير من الضمانات للوصول إلى الحقيقة، فإنه يجب أن تكون الأحكام الجزائية محل ثقة واحترام وأن تبقى آثارها نافذة على الدوام (العتيبي، ٢٠٠٣م).

وتؤيد الدراسة قاعدة الحكم الجزائي يُوقف القرار التأديبي لعدة أسباب، منها أن المسائل الجزائية من النظام العام، فمن المؤذي للشعور العام أن يُظهر التحقيق الجزائي إدانة الموظف المتهم عن خطئه الجزائي، بينما تحكم سلطات التأديب بما يفيد براءته من هذا الخطأ، كذلك تفادي التأثير الذي قد يحدثه الحكم التأديبي في إقناع القاضي الجزائي وتقديره للوقائع بصفة عامة فهذا تأثير غير مرغوب فيه، فأساليب التحقيق الجزائي أوسع بكثير من أساليب السلطات التأديبية، وأنه متى كان موضوع الدعوى التأديبية متعلقاً بذات الجريمة التي يتكون منها موضوع الدعوى الجزائية؛ فيكون من الأفضل ضماناً لحسن سير العدالة ولظهور الحقيقة انتظار نتيجة التحقيق الجزائي (الشريف، ١٩٩٧م)، فأساس حجية الحكم الجزائي أمام السلطات التأديبية أنه عنوان الحقيقة، بالإضافة إلى ما قرره النظام من قواعد الاختصاص التي منحتها للمحكمة الجزائية بوصفها صاحبة الاختصاص الأصيل فيما يتعلق بثبوت الواقعة وصحة نسبتها إلى فاعلها، وهو في ذلك يملك من الضمانات ما يكفل الوصول إلى الحقيقة ولا يصح مخالفة ما انتهى إليه.

ولابد من التعرّيج على قضية غاية في الأهمية تتعلق بإدانة الموظف العام وتنفيذ العقوبة الجزائية، فإنه إذا كان المجتمع قد نال حقه في معاقبة الجاني؛ فلماذا لا يُمنح فرصة قبوله في المجتمع وممارسة حقه في تولي وظائف الدولة عن طريق رد الاعتبار الجنائي، خاصة أن المنظم السعودي الذي يحكم بالشرعية بالإسلامية قد حفظ هذا الحق لمن أخذ جزاءه بالحكم عليه وتنفيذ العقوبة وصلح حاله بعد السجن، واستقر على

المبحث الثالث:

أثر عوارض الحكم الجزائي في المركز القانوني للموظف العام

هناك عوارض تؤثر في تنفيذ الحكم الجزائي أو الاستمرار في تنفيذه، تتمثل في وقف التنفيذ وعفو ولي الأمر، فما مدى تأثير هذه العوارض على فصل الموظف من وظيفته؟ سيعاين المبحث هذا الأمر في مطلبين على النحو الآتي.

المطلب الأول: أثر وقف تنفيذ الحكم الجزائي في المركز القانوني للموظف العام

من المعلوم أن الأحكام الجزائية الصادرة بحق الموظف متنوعة، فبعضها قد يصدر بالبراءة والبعض الآخر بالإدانة، وهذه الأخيرة أيضاً ليست على شاكلة واحدة (العجرامة، ٢٠٠٩م)، فبعضها يصدر مع تنفيذ العقوبة بحق الموظف المشتكى عليه، في حين يصدر البعض الآخر مع وقف التنفيذ، فنظام وقف التنفيذ - الصادر بإدانة الموظف لارتكابه إحدى الجرائم المنصوص عليها في المادة (١٢) من لائحة انتهاء الخدمة - يتمثل في الحكم عليه بالعقوبة مع الأمر بوقف تنفيذها والإفراج عنه، فهو من وسائل إصلاح الموظف المحكوم عليه خارج السجن، إذ يهدف هذا النظام إلى تجنب المحكوم عليه سلبات تنفيذ العقوبة السالبة للحرية (الصفحي، ٢٠١٠م)، فهو وصف يرد على الحكم الجزائي الصادر بالإدانة، فيجرده من قوته التنفيذية ولا يمس الجريمة التي وقعت بل يسلم بها، كما أنه ليس سبباً من أسباب التبرير أو مانعاً من موانع العقاب، بل هو نوع من إخلاء سبيل المحكوم عليه مشروطاً بالتزامه واحترامه للنظام وحسن السلوك، وإعطائه فرصة للندم والتوبة والامتناع عن مخالفة النظام في المستقبل وإصلاح نفسه بنفسه.

وتطبيقاً لذلك نصت المادة (٣٢) من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم على أن "وقف تنفيذ العقوبة يؤدي إلى عدم تنفيذها خلال المدة التي يحددها النظام أو القاضي، وهي ثلاث سنوات من تاريخ الحكم الموقوف تنفيذه نهائياً، ويُغى الإيقاف إذا أُدين المحكوم عليه بعقوبة بدنية في

(ب) مع عدم الإخلال بما تقتضي به الأنظمة واللوائح؛ تُشكل في وزارة الداخلية هيئة من مدير التفتيش القضائي بوزارة العدل وعضو قضائي من ديوان المظالم، ومستشار شرعي من وزارة الداخلية ومدير الأدلة الجنائية بمديرية الأمن العام للبت في طلبات رد الاعتبار، وتصدر هذه الهيئة قرارها برد الاعتبار إذا ثبت لديها استقامة المستدعي واندماجه في المجتمع، ومضت مدة خمس سنوات في الجرائم الخطيرة كجرائم أمن الدولة وجرائم تهريب المخدرات ونحوها من الجرائم التي يصدر بتحديددها قرار من وزير الداخلية، وستتان في الجرائم غير الخطيرة، وذلك بعد تنفيذ العقوبة أو العفو عنها، ويجوز للهيئة رد الاعتبار في الجرائم غير الخطيرة المرتكبة لأول مرة بعد انتهاء تنفيذ العقوبة أو العفو عنها، دون اشتراط مضي مدة معينة، إذا ثبت لديها استقامة المستدعي واندماجه في المجتمع.

وبناء على ما سبق ذكره؛ تعد السابقة المسجلة في حق طالب رد الاعتبار كأن لم تكن، ويحق له ممارسة جميع الحقوق الشرعية والمدنية التي جُرد منها نتيجة الحكم عليه جنائياً (العتيبي، ١٤١٣هـ)، وشغل وظائف الدولة العامة ضمن شروط تعيين جديدة (خضر، ١٤٠٣هـ)، ويصبح المحكوم عليه الذي رُد إليه اعتباره في مركز من لم تسبق إدانته (حسني، ١٩٨٢م)، ولكن في حالة عودة الشخص إلى الجرم مرة أخرى فيُلزم إبراز سوابقه وما صدر بشأنها من أحكام في لائحة الادعاء العام حتى تكون أمام أنظار القاضي (")، فرد الاعتبار مبناه التأكيد من صلاح أمر الجاني وزوال خطورته الإجرامية، أما العقوبات التكميلية كنشر الحكم أو المصادرة فإنها لا عودة فيها وتظل صحيحة كأثر للحكم الجنائي (خضر، ١٤٠٣هـ).

(٢٠) قرار مجلس الشورى رقم ١٦/١٦ وتاريخ ١٤٢٣/٤/٢٧هـ مضمون القرار الموافقة على تفسير قرار مجلس الوزراء ذي الرقم ١٢٥١ والتاريخ ١٣٩٢/١١/١٢هـ، وقرار مجلس الوزراء ذي الرقم ١٣٤ والتاريخ ١٤١١/٩/١٦هـ فيما يتعلق برد الاعتبار وشطب السابقة.

التنفيذ جوازي للمحكمة، فلا يتوجب أن تأمر به حتى ولو قامت الأحكام والشروط المنصوص عليها، فسלטتها في تقدير استحقاق المحكوم عليه ذلك، إنما يعود إليها ولا معقب عليها في ذلك تستمدتها من أمور واقعية ينحصر تقديرها بها.

إلا أن ذلك لا يعني أن الأمر منحة من القاضي للمحكوم عليه، ولكن الأمر يحاط بعدة ضوابط وردت على سبيل المثال، يمكن للقاضي الاسترشاد بها في تقدير وقت تنفيذ العقوبة، منها ما هو شخصي يتعلق بالمحكوم عليه كأخلاقه وسنه وماضيه، ومنها ما هو خارجي يشمل ظروف ارتكاب الجريمة كاستفزاز المجني عليه للجاني أو الحاجة الملحة أو الظروف العائلية (الوليد، دون سنة نشر).

وفيما يتعلق بأثر وقف تنفيذ الحكم الجزائي في فصل الموظف المشتكى عليه من وظيفته؛ فقد نصت المادة (١٢/أ) من لائحة انتهاء الخدمة على أنه "لا يؤثر وقف تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها على تطبيق هذا الحكم"، فنلاحظ من خلال النص النظامي أن المنظم لم يميز للقاضي أن يأمر بوقف تنفيذ العقوبات التبعية المتمثلة في فصل الموظف من الوظيفة، وإنما قصر وقف التنفيذ على العقوبة الأصلية المتمثلة بالحكم الجزائي.

وقد أكد ديوان المظالم على ذلك في الحكم رقم ١٠/د/ف/٢٥ لعام ١٤٣٠هـ، حيث "تقدم المدعي بتاريخ ٢٤/١٠/١٤٣٠هـ إلى المحكمة الإدارية بالمنطقة الشرقية بصحيفة دعوى وسألت الدائرة المختصة وكيل المدعي عن دعوى موكله فأفاد أنه صدر بحق موكله الحكم الشرعي رقم ١/د/ج/١١ لعام ١٤٢٦هـ والقاضي بثبوت جريمة التزوير على موكله ومعاقبته بالسجن سنة، وتغريمه بمبلغ ألف ريال، مع إيقاف تنفيذ السجن، وتم فصل موكله من عمله بعد خمس سنوات من الحكم بموجب القرار رقم ١١٨٩٦ تاريخ ٢٠/٨/١٤٣٠هـ، رغم إيقاف التنفيذ عن العقوبة. ومن حيث الموضوع فإن قرار الفصل استند إلى المادة ١٢/أ/٣ من لائحة انتهاء الخدمة التي تنص على أن "يفصل الموظف بقوة النظام لأسباب تأديبية في الحالات الآتية: إذا صدر عليه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بالإدانة بالعقوبة في الجرائم الآتية: الرشوة، التزوير،

قضية جزائية أخرى"، فمن خلال معاينة هذا النص النظامي نلاحظ أن المنظم السعودي نص على إلغاء إيقاف تنفيذ الحكم الجزائي إذا أُدين الموظف المحكوم عليه بعقوبة بدنية في قضية جزائية أخرى ارتكبها خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدور الحكم الموقوف تنفيذه نهائياً، ولا يجوز تنفيذ أي من العقوبات التي يشملها الوقف خلال فترة التجربة، لكن العقوبات التي لم يشملها الوقف تكون متعينة التنفيذ، وإذا ارتكب الموظف جريمة تالية خلال فترة إيقاف تنفيذ العقوبة يعد عائدًا.

وبناء على ذلك فإن المحاكم في المملكة العربية السعودية تطبق على القضايا المعروضة أمامها أحكام الشريعة الإسلامية وفقاً لما دل عليه الكتاب والسنة، فيجوز للقاضي وقف تنفيذ الحكم الجزائي تطبيقاً للقواعد العامة للشريعة الإسلامية مع مراعاة القضاء لما يأتي.

الشروط المتعلقة بالجريمة؛ فالأصل أنه لا يجوز وقف تنفيذ الحكم الجزائي في الجرائم ذات العقوبات المقدرة شرعاً وهي جرائم الحدود والقصاص، ولكن في حال تنازل أولياء الدم عن الحق الشخصي الخاص؛ يجوز وقف تنفيذ القصاص، أما بالنسبة إلى جرائم التعزير؛ فإنه وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية يجوز وقف التنفيذ من حيث الأصل.

أما بالنسبة للشروط المتعلقة بالموظف المحكوم عليه؛ فللقضاء الاعتماد بشخصيته ووقف تنفيذ الحكم الجزائي إذا رأى من خلال أخلاقه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد والقناعة بأنه لن يعود إلى معصية الله، كما يجوز للقاضي وقف تنفيذها إذا رأى مصلحة عامة في ذلك (الصيفي، ٢٠١٠م) ويمكن القول أن المنظم السعودي لم يضع شروطاً محددة يجب توافرها في الموظف المحكوم عليه (الجوهري، ٢٠٠٢م)، ولكن هناك انطباع عام يتولد لدى المحكمة من خلال فحصها ودراستها لظروف المحكوم عليه، فإن استبان للقاضي أنه قد ارتكب الجريمة متورطاً دون أن ينم ارتكابها عن خطورة كامنة فيه؛ جاز له وقف تنفيذ الحكم الجزائي، حتى لو كان عائداً، فالمحكمة غير مقيدة بسوابقه، كما يجوز لها ألا تحكم بوقف التنفيذ حتى مع خلو سجل المحكوم عليه من السوابق إذا رأت ألا أمل في إصلاحه (أبو عامر، ١٩٩٣م)، فالأمر بوقف

كأثر للحكم الجزائي (حسن، ٢٠٠٨م)، فيُفصل طبقاً لنظام تأديب الموظفين كعقوبة أصلية لا تبعية، مع الإشارة إلى أنه قد لا يصل الأمر إلى عقوبة الفصل من الوظيفة.

ذكرنا آنفاً أن مدة إيقاف تنفيذ الحكم الجزائي ثلاث سنوات من تاريخ الحكم الموقوف تنفيذه نهائياً، والسؤال في هذا المقام إذا انقضت مدة الثلاث سنوات ولم يصدر خلالها حكم بإلغاء وقف تنفيذ الحكم الجزائي، فما هو أثر ذلك على وظيفته؟

لم يُوضح المنظم السعودي في نظام الإجراءات الجزائية مركز الموظف المحكوم عليه بوقف التنفيذ في حال انقضاء مدة الإيقاف دون أن يتم إلغاء الوقف، فيرى بعض الفقهاء أنه لا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ويُعد الحكم بها كأن لم يكن، أي كأنه لم يُحاكم ولم يُعاقب، وبزوال الثلاث سنوات يزول التهديد بتنفيذ العقوبة، وينقضي كل احتمال لإلغاء وقف التنفيذ، فتسقط العقوبات والآثار الجزائية الأخرى التي أوقف تنفيذها فيعتبر المحكوم عليه في مركز من رُد إليه اعتباره (ثروت، ٢٠١٢م).

المطلب الثاني: أثر عفو ولي الأمر في المركز القانوني للموظف العام

إن العفو من الصفات التي رغب الإسلام فيها وحث عليها، لذا كانت المملكة من الدول السبّاقة في تطبيقه متى كان ذلك ممكناً، لأنها جعلت الشريعة الإسلامية نبراساً لها في جميع شؤونها، فسنت الأنظمة التي تنظم العفو عن المذنبين ووضعت شروطاً وآليات لتنفيذه.

يُعرّف العفو على أنه "إسقاط العقوبة الجنائية فوراً وانقضاء التزام المعفو عنه من تنفيذ العقوبة المحكوم بها عليه"^(٢٢)، وهي صلاحية ممنوحة لولي الأمر بموجب النظام، فيحق له إسقاط العقوبة كلها أو بعضها، أو إبدالها بعقوبة أخف منها، متى ما كان ذلك في مصلحة تعود على الموظف المحكوم عليه أو على المجتمع

الاختلاس، التهريب أو المتاجرة بالمخدرات والمسكرات"، لذا فإن القرار كان موافقاً للنظام، مما تنتهي معه الدائرة إلى رفض الدعوى لعدم قيامها على سند صحيح، ولا ينال من ذلك ما ذكره وكيل المدعي من إيقاف عقوبة السجن، إذ إن فصل الموظف بقوة النظام متعلق بالإدانة وليس بتنفيذ العقوبة، فمتى ثبتت الإدانة وجب الفصل دون النظر في قدر العقوبة ومدى تنفيذها أو عدمه، ويؤكد ذلك نص المادة (١٢) من اللائحة على أن "لا يؤثر وقف تنفيذ العقوبة الأصلية المحكوم بها على تطبيق الحكم". فلهذه الأسباب وبعد المداولة حكمت الدائرة برفض الدعوى رقم (٢٣٠٦/٣/ق لعام ١٤٣٠هـ)، المقامة من المدعي ضد إدارة التربية والتعليم في حفر الباطن".

والملاحظ على نص المادة (١٢) من لائحة انتهاء الخدمة أنها لم تشر إلى أن وقف التنفيذ شامل في المجال الجزائي ويرتد أثره في المجال التأديبي، فنرى أن يكون وقف تنفيذ الحكم الجزائي شاملاً لجميع الآثار الجزائية المترتبة على هذا الحكم، وإلى العقوبات التبعية ومنها فصل الموظف من وظيفته، ومؤدى ذلك احترام الحكم الجزائي المقترن بإيقاف التنفيذ الشامل إبقاء الموظف بوظيفته.

ولابد من الإشارة إلى أنه يحق لجهة الإدارة معاقبة الموظف بالعقوبة التأديبية المناسبة حتى في ظل وقف التنفيذ الشامل، لذا فإن الحكم الجزائي المقرون بإيقاف آثار العقوبة لا يكف يد الإدارة عن معاقبة الموظف مستلهمه عناصر المسؤولية التأديبية التي قد توافرت في حقه، طالما آثرت إبقاؤه بها وعدم إقصائه عنها^(٢٣).

فالعبرة بحقيقة الواقع، فإذا أصدرت المحكمة الجزائية حكماً مع وقف التنفيذ الشامل وقامت الإدارة بمعاقبة الموظف؛ فإنها هنا تعاملت مع الموضوع بشكل مستقل وإن استندت للتحقيقات الجزائية كدليل، ذلك أنه ليست لنتائج التحقيق الجزائي حجية أمام السلطات الإدارية، لكن ذلك لا يمنع من الاستناد إليه، فقرارها هنا قرار إداري مُشعٍ وليس

(٢٢) جاء في قرار العفو الملكي عام ١٤٣٠هـ "تتخذ الترتيبات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا العفو فور صدوره وتعميمه، ويتم إطلاق سراح المستفيدين منه فوراً من قبل إدارة السجن بناء على قرارات لجان العفو".

(٢١) حكم المحكمة الإدارية الطعن رقم ١٤٧٦ لسنة ٣٠ قضائية، تاريخ الجلسة ١٢/٣١/١٩٨٩م مكتب فني ٣٥ رقم الجزء ١، رقم الصفحة ٦٣٢ حكم منشور.

الاختلاس أو التهريب أو الترويج أو المتاجرة بالمخدرات أو المسكرات، أو السجن أكثر من سنة؛ يُفصل في هذه الحالات حكماً كعقوبة تبعية للحكم الجزائي.

إن الموظف العام الذي يُحكّم عليه بالسجن لمدة تقل عن سنة؛ لا يُفصل من الوظيفة العامة بقوة النظام، ولا يؤثر هذا الحكم الجزائي في الرابطة الوظيفية التي تربطه بالدولة، إلا أنه يحق لجهة الإدارة مساءلته تأديبياً.

هناك تأثير متبادل بين الإجراءات الجزائية والقرارات التأديبية على الرغم من استقلال الجريمة الجزائية عن الجريمة التأديبية، ويؤدي هذا التأثير إلى وجود إشكالات في التطبيق العملي، الأمر الذي يؤثر في العلاقة التي تربط الموظف بالدولة.

لا أثر لوقف تنفيذ الحكم الجزائي على فصل الموظف العام من وظيفته، لأن وقف التنفيذ يسري على العقوبة الأصلية فقط.

يتوقف أثر عفو ولي الأمر في العقوبة التأديبية على إرادة الأمر السامي، فقد يقصره على العقوبة الجزائية دون العقوبة التأديبية، فهنا لا يمتد سريان العفو على العقوبة الأخيرة، أما إذا رأى الأمر السامي سريان العفو على الجريمة التأديبية؛ ففي هذه الحالة يتم محو الجزاء التأديبي.

توصيات

- النص على حجية الحكم الجزائي أمام السلطات التأديبية في النظام على النحو الآتي (يكون للحكم الجزائي الصادر من المحكمة المختصة في موضوع الدعوى الجزائية بالبراءة أو الإدانة قوة الأمر المقضي به أمام المحاكم التأديبية في الدعاوى التي لم يكن قد فصل فيها بحكم بات فيما يتعلق بوقوع الجريمة ونسبتها إلى فاعلها).
- النص في النظام على وقف تنفيذ الحكم الجزائي الشامل ليشمل العقوبات التبعية والمتمثلة بفصل الموظف العام من وظيفته.

• إضافة عبارة (ما لم يكن الحكم مشمولاً بوقف التنفيذ) إلى المادة (٣/١٢) من لائحة انتهاء الخدمة، لتصبح: "يفصل الموظف بقوة النظام ويعتبر الفصل

(العبيد الله، ١٤٣٢هـ)، فقد نصت المادة (٢٢) من نظام الإجراءات الجزائية^(٣٣) على أنه "تنقضي الدعوى الجزائية العامة في الحالات الآتية: ... عفو ولي الأمر فيما يدخله العفو"، والمقصود بعبارة "فما يدخله العفو" العقوبات التعزيرية، وإذا عفا عن الجرائم التعزيرية فإن عفو لا يؤثر بأي حال في حقوق المجني عليه أي الحق الخاص (الشوافة، ٢٠١٢م)، أما الحدود التي أمر الله بإقامتها ونهى عن تعطيلها مثل السرقة، الزنا، القذف، شرب المسكر، الحراة، البغي، الردة فلا يدخلها العفو بعد وصولها لولي الأمر، فالحدود إذا ثبتت ووصلت لولي الأمر تصحح واجبة التنفيذ، ولا تجوز فيها الشفاعة سواء من المجني عليه أو من ولي الأمر (الصيفي، ٢٠١٠م).

ويقتصر أثر العفو على العقوبة الجزائية، ولا أثر له في الجريمة والحكم الذي صدر بشأنها من حيث اعتبار المحكوم بها سابقة تُسجل في صحيفة المذنب المعفو عنه، فلا يمحي العفو حكم الإدانة بل يظل الحكم سليماً منتجاً لكافة الآثار المترتبة عليه^(٣٤)، فلا تسقط العقوبة التبعية المتمثلة في فصل الموظف العام من وظيفته (العبيد الله، ١٤٣٢هـ)، ففصله يظل قائماً بموجب النظام، ما لم ينص في أمر العفو الملكي على خلاف ذلك، وعليه فإن صدور العفو عن الحكم الجزائي لا يحول دون تنفيذ عقوبة الفصل من الوظيفة بحق الموظف، لأن هذا العفو لا يزيل حالة الإجماع من أساسها فهو عفو شخصي، وتطبيقاً لذلك نص المرسوم الملكي رقم (٤٤) تاريخ ١٤٢٥/٧/٢٨هـ على أنه (لا تسقط العقوبة التبعية ... إذا صدر عفو من ولي الأمر عن العقوبة الأصلية ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك).

خاتمة

خلُصت الدراسة إلى أن الموظف العام الذي يُحكّم عليه بالحدود، أو القصاص، أو بالإدانة بالرشوة أو التزوير أو

(٢٣) نظام الإجراءات الجزائية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣٩ في ١٤٢٢/٧/٢٨هـ.

(٢٤) جاء في قرار العفو الملكي رقم م/٧٠٨٣ ب تاريخ ١٤٣٠/٨/٢١هـ "ثبتت المدة التي يشملها العفو في صحيفة الحالة الجنائية للمستفيد منه للرجوع إليه عند الحاجة، على أن تسجل المحكومة حسب تعليمات تسجيل المحكوميات".

الخولي، عمر (٢٠١٢م). *الوجيز في القانون الإداري السعودي*. جدة: فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، ص ٢٥٨.

شاهين، مفاوري. *المساءلة التأديبية للعاملين المدنيين في الدولة والقطاع العام*. القاهرة: عالم الكتب، ص ٢٢٢.

الرشيد، محمد بن عبدالعزيز (٢٠٠٩م). *حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية*.

الشريف، عزيزة (١٩٩٧م). *مساءلة الموظف العام في الكويت*. مجلس النشر العلمي.

الشوافة، خالد (٢٠١٢م). *التعليق على نظام الإجراءات الجزائية*. الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد.

الطبري، محمد. *جامع البيان عن تأويل آية القرآن*. المسمى تفسير الطبري، ج ٢، بيروت: دار الفكر العربي.

الطواوي، سليمان (١٩٩٥م). *القضاء الإداري، قضاء التأديب: دراسة مقارنة*. الكتاب الثالث، القاهرة: دار الفكر العربي.

الطهراوي، هاني (٢٠١١م). *القضاء الإداري السعودي: دراسة مقارنة مع النظام الفرنسي والمصري والأردني والفقهاء الإسلاميين*. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الطهراوي، هاني (٢٠١١م). *فصل الموظف العام في النظام السعودي: دراسة مقارنة*. الرياض: إصدار مكتب المحامي كاتب الشمري، ص ١٧٢.

الطهراوي، هاني (يناير ٢٠١٢م). *فصل الموظف العام بقوة النظام بموجب نظام الخدمة المدنية السعودي: دراسة مقارنة مع النظام الفرنسي والمصري والأردني*. مجلة جامعة الملك سعود (الحقوق والعلوم السياسية)، المجلد ٢٥، العدد (١)، ص ٣٧.

الصيفي، عبدالفتاح (٢٠١٠م). *الأحكام العامة للنظام الجزائي في الشريعة الإسلامية والقانون*. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.

لأسباب تأديبية في الحالات الآتية: إذا صدر عليه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بالإدانة والحكم بالعقوبة في الجرائم الآتية (الرشوة، التزوير، الاختلاس، التهريب أو الترويج أو المتاجرة بالمخدرات أو المسكرات)، ما لم يكن الحكم مشمولاً بوقف التنفيذ.

- تعديل المادة (٤) من لائحة التعيين في الوظائف العامة وذلك بإضافة عبارة (رُذ إليه اعتباره)، فتصبح كما يلي: مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الأخرى يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف أن يكون: غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية ما لم يكن قد مضى على صدور قرار الفصل ثلاث سنوات على الأقل ورُذ إليه اعتباره.

المراجع

أولاً: الكتب والأبحاث

بطيخ، رمضان (١٩٩٩م). *المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام فقهاً وقضاء*. القاهرة: دار النهضة العربية.

ثروت، جلال (٢٠١٢م). *نظم القسم العام في قانون العقوبات*. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.

حسني، محمود (١٩٨٢م). *شرح قانون العقوبات: القسم العام*. ط ٥، القاهرة: دار النهضة العربية.

حسن، عبدالفتاح (٢٠٠٨م). *التأديب في الوظيفة العامة*. القاهرة: دار النهضة العربية.

الحلو، ماجد راغب (١٩٩٦م). *القانون الإداري*. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، ص ٤٩٢.

الحميد، عبدالله (١٤٠٢هـ). *التشريع الجنائي في الإسلام*. الرياض: مطابع النصر الحديثة.

خضر، عبدالفتاح (١٤٠٣هـ). *رد الاعتبار في المملكة العربية السعودية*. دورية الإدارة العامة، العدد (٣٧)، الرياض: معهد الإدارة العامة، ص ٦٠.

مناصرة، عيسى (٢٠١٢م). التأديب الإداري في الوظيفة العامة ومدى تأثيره بالحكم الجزائي. رسالة دكتوراه.
 ندا، محمد (١٩٨١م). انقضاء الدعوى التأديبية: دراسة مقارنة. دار الفكر العربي.
 هيكل، خليل. القانون الإداري السعودي. ط ٣، الرياض: دار الزهراء، ص ١٩٢.
 الوليد، ساهر. الأحكام العامة في قانون العقوبات. الجزء الثاني، ط ٢.

ثانياً: الأنظمة واللوائح والقرارات

- نظام الخدمة المدنية السعودي الصادر سنة ١٣٩٧هـ.
- لائحة انتهاء الخدمة الصادرة سنة ١٤٢٣هـ.
- نظام تأديب الموظفين السعودي الصادر سنة ١٣٩١هـ.
- لائحة التعيين في الوظائف العامة الصادرة سنة ١٤٢٤هـ.
- قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٥١ تاريخ ١٢/١١/١٣٩٢هـ الخاص بتسجيل السوابق ورد الاعتبار.
- قرار العفو الملكي الصادر عام ١٤٣٠هـ الخاص بالعفو.

ثالثاً: الأحكام القضائية

- أحكام ديوان المظالم السعودي.

العبيد الله، صالح (١٤٣٢هـ). السياسة الشرعية في عفو ولي الأمر: دراسة تطبيقية مقارنة بين الفقه والنظام. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ص ٢٣٥.
 العتيبي، نواف (٢٠٠٣م). العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية: تطبيقاته في المملكة العربية السعودية. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ص ١١١.

العتيبي، معجب (١٤١٣هـ). حقوق الجاني بعد صدور الحكم في الشريعة الإسلامية. الرياض: مطبعة سفير، ص ٤٩٠.

العجارمة، نوفان (٢٠٠٩م). أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام. مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، المجلد ٣٦، ص ٧٥٣.

أبو عمر، محمد عامر (١٩٩٣م). قانون العقوبات: القسم العام. الدار الجامعية.

عودة، عبدالقادر (١٩٩٢م). التشريع الجنائي الإسلامي مقارناً بالقانون الوضعي. ط ١١، بيروت: مؤسسة الرسالة، ص ٦٦٣.

فرح الله، أمين (٢٠١٠م). مكافحة الفساد الإداري والوظيفي. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
 الماوردي، أبو الحسن (١٤١٠هـ). الأحكام السلطانية. تعليق خالد عبداللطيف العلي، بيروت: دار الكتاب العربي.

