

أثر التحقية الإداري في ضبط سلوك الموظف (قرينة صحة القرار الإداري انموذجاً)

د. علي بن أحمد علي الحميد

الأستاذ المساعد في قسم القانون

كلية الدوامي - جامعة شقراء - المملكة العربية السعودية

aelhemid@su.edu.sa

المستخلص:

تناول هذا البحث محددات وضوابط أثر التحقيق الإداري في ضبط سلوك الموظف - قرينة مخالفة نظام الانضباط الوظيفي انموذجاً -، ويهدف إلى إبراز دلالة أثر التحقيق الإداري على سلوك الموظف العام؛ والتي تنبثق قرينتها من مخالفة الموظف لنظام الانضباط الوظيفي ومدى تأثير التحقيق الإداري على تقييد سلوك الموظف حتى تصبح مرجعاً لتعزيز السلوك الوظيفي لدى الموظفين، ويستنير بها المحققين، ويلجأ من خلالها المتضرر بالشخص خصوصاً أمام المحاكم لكشف غموض سوء نية المحقق الإداري. واستخدم الباحث المنهج الوصفي والمنهج التحليلي؛ ومنهما توصل إلى نتائج البحث التي من أبرزها: التحقيق الإداري أداة لضبط السلوك الوظيفي والمحافظة عليه، وذلك تصدياً للمخالفات التي تقع من قبل الموظفين، ومحاسبتهم وفق ما نص عليه المنظم، حتى تتحقق الغاية التي يبحث عنها المنظم وهي احترام قواعد السلوك الوظيفي. والتحقيق الإداري إجراء جوهري في بيان نسبة الخطأ الإداري للموظف العام من عدمه، فهو يوفر الضمان والاطمئنان للموظف المحال إلى التحقيق الإداري؛ وهذا ما أكدته ديوان المظالم في أحد أحكامه. وأوصى الباحث بضرورة تععيد القرائن القضائية لتكون مرجعاً يستنار به من قبل القضاة والمحامين وأصحاب الحقوق، لإظهار قرينة واحدة من القرائن القضائية على هذا البحث المتمثلة بـ "قرينة صحة وسلامة القرار الإداري انموذجاً".

الكلمات المفتاحية: الأثر - القرينة - التحقيق الإداري - سلوك الموظف.

The Impact of Administrative Investigation on Regulating Employee Conduct

(The Presumption of Validity and Soundness of the Administrative Decision as a Model)

Dr. Ali bin Ahmad Ali Al-Humaid

Assistant Professor, Department of Law, Dawadmi College – Shaqra University – Kingdom of Saudi Arabia

Abstract:

This study examines the impact of administrative investigation on regulating the conduct of public employees, with reference to violations of the Functional Discipline System, adopting the presumption of validity and soundness of the administrative decision as a model. The study aims to clarify the role of administrative investigation in constraining employee behavior, promoting adherence to functional conduct rules, and providing procedural safeguards for employees subject to investigation, while also guiding administrative investigators and enabling affected parties to seek judicial protection before the competent courts. The study adopts the descriptive and analytical methodologies to examine the legal framework governing administrative investigations and their judicial applications. The findings indicate that administrative investigation constitutes a fundamental mechanism for regulating functional conduct and preserving administrative discipline by confronting violations and ensuring

accountability in accordance with applicable regulatory provisions, thereby achieving the legislator's objective of maintaining integrity and discipline in public employment. The study further concludes that administrative investigation represents an essential procedural guarantee in determining the attribution of administrative fault to public employees, a principle affirmed by the Board of Grievances in its judicial rulings. The study recommends codifying judicial presumptions to serve as authoritative references for judges, legal practitioners, and rights holders, highlighting the presumption of validity and soundness of the administrative decision as a representative model.

Keywords: impact – presumption – administrative investigation – employee conduct.

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

الحمد لله أولاً وأخيراً، وظاهراً وباطناً، وصلى الله على عبده ورسوله محمد، وعلى آله وأصحابه وأتباعه بإحسان، وسلم تسليماً كثيراً متواتراً.

أمّا بعد:

إن هدف المنظم السعودي على وجه الخصوص والأنظمة العامة على وجه العموم هو تحسين مستوى الأداء الحكومي وتنمية أداء الموظف العام بما يتناسب مع جهود الدولة، للارتقاء بمستوى الخدمات، ومواكبة التغيرات والاحتياجات الحياتية والقضاء على السلبيات داخل المصالح والهيئات الحكومية، وتهدف تلك الأنظمة أيضاً إلى تحقيق الانضباط داخل المؤسسة الحكومية حتى تتحقق الغاية المتمثلة بالتزام الموظف العام بأداء الأعمال المنوطة به بكل دقة وأمانة، وأن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتماشى ويحقق ضوابط قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، وألا يخل بسير المرفق العام أو يتقاعس عن أداء أعماله الموكولة إليه. وانطلاقاً من تلك الأهداف المهمة كان من الضروري على المنظم أن يوكل مهمة التحقيق الإداري في قوانين الوظيفة العامة إلى جهات متخصصة؛ تتمتع بالحيادية؛ والعمل على تحقيق الأهداف التي تسهم في حسن سير المرفق العام ومراعاة الصالح العام وصالح العاملين في القطاع الحكومي.

وحرص المنظم على أن تكون اللجنة مشكلة من ثلاثة أعضاء كما جاء في المادة الثانية من نظام الانضباط الوظيفي حيث نصت على " ١- تشكل لجنة أو أكثر بقرار من الوزير في الجهة الحكومية - للنظر في المخالفات التي يرتكبها الموظفون والتحقيق فيها - وتكون اللجنة من رئيس وعضوين أساسيين وعضو احتياطي، على أن يراعى أن تكون اللجنة برئاسة مختص في الأنظمة وعضوية ممثل من إدارة الموارد البشرية في الجهة".⁽³¹³⁵⁾

ولا شك بأن دور اللجنة بعد التطورات الأخيرة التي ابتكرها المنظم سينعكس إيجاباً ويكون له دوراً كبيراً وفعالاً في التحقيق الإداري؛ مما يترتب على ذلك بأن تكون إجراءات التحقيق الإداري سيكون لها مساهمة واضحة تتمثل بتقليل نواحي التظلم التي تكون أمام جهة الإدارة وتنتهي بالاتجاه إلى المحاكم الإدارية، وسبب ذلك وجود لجان وأعضاء يتدارسون المخالفات التأديبية الواقعة على عاتق الموظفين؛ تكون مشكلة من خبرات قانونية، وكذلك موظفون مختصون من قسم الموارد بشرية تكون لهم بصمة مؤثرة على محضر التحقيق تجعل الموظف أكثر تقبل للقرار الواقع بحقه.

وكما هو معلوم بأن وقوع التجاوزات والمخالفات التأديبية في الجهات الإدارية يقع داخل أروقة مبنى يحوفه مدير مباشر يقع تحت إدارته موظفون، تكون مراقبة سلوكياتهم والمخالفات المترتبة بحقهم على مسؤوليته وذلك برفع ما يراه مستوجباً للتحقيق الإداري؛ وحتى نصل إلى معرفة ما هو غير ظاهر للجنة التحقيق نحتاج إلى ما يساعد في الوصول إلى إظهار الحقيقة عن طريق ما يسمى

(3135) اللائحة التنفيذية لنظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ 1443/2/8هـ.

بالقارئ ويقع عبءه على عاتق الموظف لأن الأصل في القرارات الإدارية الصحة والسلامة؛ ومن ثم فعليه نقض قرينة الصحة والسلامة التي تتمتع بها جهة الإدارة من خلال ما لديه من أدلة وإثباتات؛ فالبيئة في أصلها تقع على عاتق المدعي كما هو معروف. إبان ما سبق يمكن الإجابة عن ذلك في مضمون البحث، حيث يُعمل المحقق نظره في تلك القرائن حتى يعلم الحق ويحكم به؛ والحق الظاهر تظهره القرائن، حتى لو كان تحت لباس سلطة المدير المباشر المسؤول عن الموظف المحال إلى التحقيق. مشكلة البحث وتساؤلاته:

- 1- التحقيق الإداري تتمثل صعوبته بمدى كشف مخالفة سلوك الموظف للأعمال المناطة به، وكيفية استنتاج مراحل نشأة المخالفة، حتى يظهر جلياً لدى المحقق خلو الإجراءات من التعسف وإساءة استخدام السلطة.
- 2- جهة الإدارة تمتاز بحيازة المستندات ومن ثم مواجهة الموظف في إجراءات التحقيق، وتمتلك سلاحاً يتمثل بأن الأصل في القرارات الصحة والسلامة.
- 3- من خلال تجربتي في مجال التحقيق الإداري داخل أروقة وزارة العدل شاهدت العديد من الموظفين المحقق معهم تنقصه الخبرة القانونية إزاء الحقوق المناطة به، فتجد بعض الموظفين يسلمون أمرهم إلى المحقق بحجة عدم الإدراك في مسائل التحقيق والمخالفات المنسوبة إليهم وكيفية التعامل معها.

وتنشأ التساؤلات في موضوعنا على النحو الآتي:

ما أثر "التحقيق الإداري على سلوك الموظف" -قرينة صحة وسلامة القرارات الإدارية انموذجاً-؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الآتية:

- 1- ما مفهوم التحقيق الإداري وأثره على سلوك الموظف؟
- 2- ما آلية وضوابط التحقيق الإداري مع الموظفين؟
- 3- ما أثر التحقيق الإداري على سلوك الموظف؟
- 4- هل يمكن ترك المساحة للمحامي لأجل الدفاع عن حق الموظف؟
- 5- هل يمكن التذليل بتطبيقات قضائية لأثر التحقيق الإداري على سلوك الموظف؟

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الآتي:

- 1- إبراز ضابط قرينة صحة وسلامة القرارات الإدارية؛ حتى تصبح مرجعاً للموظف قبل جهة الإدارة في كيفية التعامل معها.
- 2- استقراء آلية وضوابط التحقيق الإداري وأثره على سلوك الموظف.
- 3- معرفة مدى ملاءمة حضور المحامي وكيلاً عن الموظف وأثرها على محضر التحقيق.
- 4- عرض بعض التطبيقات القضائية لأثر التحقيق الإداري على سلوك الموظف.

أهمية موضوع الدراسة وأسباب اختياره:

تتجلى أهمية موضوع هذه الدراسة التي دعت الباحث إلى اختياره في الآتي:

أولاً: بدراسة موضوع "أثر التحقيق الإداري على سلوك الموظف" تظهر أهمية النظر إلى مآلات التحقيق وأثرها المنصب على عاتق الموظف؛ لاسيما وأن الأصل في القرارات الإدارية الصحة والسلامة ويعتبر هذا المبدأ مسانداً لجهة. ثانياً: ما يترتب على هذه الدراسة من معرفة الحقوق والواجبات الخاصة بالموظف أثناء التحقيق وتمكينه من الحصول على المستندات والملفات الخاصة به.

ثالثاً: أي قد وجدت فئة كبيرة من الموظفين العموميين يقعون في مخالفات إدارية جهلاً منهم بالإجراءات النظامية وكيفية التعامل معها؛ فأردت بيان أهم تلك المخالفات التي تستوجب التحقيق الإداري.

رابعاً: أثر القرائن وكونها لم تفرد بدراسة علمية مستقلة في نطاق القانون الإداري مع كونها تحتل مكانة مهمة في الإثبات أمام القضاء لا تقل أهمية عن بقية طرق الإثبات الأخرى، لا سيما ما يتعلق بالتحقيق الإداري.

خامساً: الباحث الحقيقي لاختيار عنوان البحث كان منشأه هو الممارسة لعمل التحقيق داخل أروقة وزارة العدل مدة من الزمن، حيث تشربت إجراءات التحقيق المتمثلة باستجواب المحقق معه واعداد المحضر وكتابة التقرير وتكييف المخالفة؛ ومن الملاحظات المهمة من خلال هذه التجربة وجود إجراءات خفية وغير ظاهرة في عمل التحقيق الإداري لابد من توضيحها والتطرق لها بشكل عميق وواضح حتى يستنار بها بخدمة الصالح العام.

الدراسات السابقة:

بعد البحث والاستقصاء والتحري والرجوع إلى محررات البحث العلمي؛ فإن أبرز ما وجدته الباحث مما يتعلق بموضوع بحثه ما يلي:

١- بحث بعنوان: (السلطة المختصة بالتحقيق الإداري مع الموظف العام في ضوء قوانين الوظيفة العام في مصر والكويت)، الحضيري، فوار عيد، مشروع بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة، .. ، جامعة عين شمس - كلية الحقوق - قسم القانون العام -، وهي نشرة دورية - يصدرها معهد الإدارة العامة - الرياض - المملكة العربية السعودية - العدد العشرون، 1397هـ.

وقد تناولت هذه الرسالة بشكل عام الأمور التي تتعلق بتحديد الاختصاص للتحقيق الإداري في نطاق القانون المصري والكويتي.

بينما دراستي تحدثت عن أثر التحقيق على سلوك الموظف بشكل محدد تتعلق والنظر إلى مآلات التحقيق، وكشف التجاوز إزاء مبدأ قرينة صحة وسلامة القرارات الإدارية.

٢- بحث محكم بعنوان: (سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد) دراسة تأصيلية تطبيقية، " الشبرمي، عبد المجيد راشد؛ ٢٠٢٣م؛ جامعة القصيم، المجلد (١٧)، العدد (١).

وقد تناول هذا البحث سلطة التحقيق الإداري لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد حيث يتناول إجراءات التحقيق الخاصة بالمخالفات المالية والإدارية التي تحال إليه من الوزراء المختصين أو من أية جهة رسمية مختصة.

بينما دراستي تتحدث عن التحقيق الإداري في الجهات الإدارية وهي صاحبة الاختصاص الأصيل في إجراءات التحقيقات في المخالفات مع الموظفين المهمين. جوانب خفية تتعلق بصلب سلطة جهة الإدارة التقديرية والنظر إلى مآلاتها، وكشف التجاوز إزاء استخدام سلطتها.

منهج البحث:

طبيعة موضوع هذه الدراسة تستلزم اعتماد المنهج الوصفي والمنهج التحليلي وفق الآتي:

- المنهج الوصفي: وهو المنهج الذي يُعرف بأنه: "الجمع المتأن والدقيق للسجلات والوثائق المتوفرة ذات العلاقة بموضوع البحث من أدلة وبراهين تبرهن على إجابة أسئلة البحث"⁽³¹³⁶⁾، فهو منهجٌ يسعى إلى جمع الحقائق والبيانات عن الظاهرة محط الدراسة وتفسيرها وتحليلها واستنباط النتائج والدلالات المفيدة التي تؤدي إلى إصدار تعميمات بشأن موضوع الدراسة. فالمنهج الوصفي أسلوب من أساليب التحليل المركزي على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد، أو فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية، ثم تفسيرها بطريقة موضوعية، بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة⁽³¹³⁷⁾. وهذا المنهج هو الأنسب لموضوع بحثي هذا.

- المنهج التحليلي: هو "المنهج الذي يمكن الباحث من القيام بتحليل الظاهرة التي يتم دراستها، ويقوم بالمقارنة بينها وبين كافة الظواهر الأخرى التي تتعلق بها، لكي يتم تفسيرها وتحليلها واستنتاج الحلول بشكل مدروس"⁽³¹³⁸⁾، حيث "يقوم هذا المنهج على

(3136) العساف، صالح. (1416هـ). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان. ص: ٢٠٦.

(3137) جويدي، رجاء وحيد. (2000م). البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته. (ط1) دمشق: دار الفكر، دمشق. ص: 185

(3138) شفيق، محمد. (2001م). البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، (ط1). مصر: المكتبة الجامعية. ص: 111.

تحليل ظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة، والعوامل التي تتحكم فيها، واستخلاص النتائج لتعميمها⁽³¹³⁹⁾. كما أنه "المنهج الذي يهدف إلى دراسة ووصف خصائص وأبعاد ظاهرة من الظواهر في إطار معين، أو في وضع معين، يتم من خلاله تجميع البيانات والمعلومات اللازمة عن هذه الظاهرة، وتنظيم هذه البيانات وتحليلها؛ للوصول إلى أسباب ومسببات هذه الظاهرة، والعوامل التي تتحكم فيها، وبالتالي استخلاص نتائج يمكن تعميمها مستقبلاً"⁽³¹⁴⁰⁾. وهذا ما يستدعيه موضوع بحثي هذا؛ إذ التحليل أصلٌ فيه لا يمكن تجاوزه.

خطة البحث:

تشتمل على ما يلي:

المقدمة .

تمهيد: التعريف بمصطلحات البحث.

المبحث الأول: أثر التحقيق الإداري. وفيه مطلبان:

المطلب الأول: ماهية التحقيق الإداري.

المطلب الثاني: المخالفة التأديبية -تجاوزات الموظف للسلوك الوظيفي-.

المبحث الثاني: أثر قرينة صحة وسلامة القرارات الإدارية. وفيه مطلبان:

المطلب الأول: أثر قرينة صحة وسلامة القرارات الإدارية على الموظف.

المطلب الثاني: أثر قرينة صحة وسلامة القرارات الإدارية على جهة الإدارة.

المبحث الثالث: تطبيقات قضائية.

المطلب الأول: التطبيق القضائي الأول.

المطلب الثاني: لتطبيق القضائي الثاني.

المطلب الثالث: التطبيق القضائي الثالث.

خاتمة: تشتمل على

- نتائج البحث.

- التوصيات.

- قائمة المراجع.

(3139) الأنصاري، فريد. (1417هـ- 1997م). أبحاث في العلوم الشرعية. الدار البيضاء: منشورات الفرقان. ص 96.

(3140) سعودي، محمد عبد الغني، الخضيري، محسن أحمد. (1998م). الأسس العلمية لكتابة رسائل الماجستير والدكتوراه، (ط1). القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية. ص: 78.

تمهيد

التعريف بمصطلحات البحث

ويشتمل على التعريف بأبرز مصطلحات البحث: الأثر - القرينة - السلطة التقديرية - المقابلة الوظيفية.

تعريف الأثر: الأثر في النظام ما ذكر في المادة (٣٠) من نظام الإجراءات الجزائية: "تكون الجريمة متلبسًا بها حال ارتكابها بوقت قريب، وتعد الجريمة متلبسًا بها، إذا تبع المجني عليه شخصًا أو تبعته العامة مع الصباح أثناء وقوعها، أو إذا وجد مرتكبها بعد وقوعها بوقت قريب حاملاً آلات، أو أسلحة، أو أمتعة، أو أدوات، أو أشياء أخرى، يستدل منها على أنه فاعل أو شريك فيها، أو إذا وجدت به في هذا الوقت آثار أو علامات تفيد ذلك" (3141).

التعريف الإجرائي لمصطلح: الأثر:

يُقصد بالأثر في هذا البحث النتائج القانونية والإجرائية التي تترتب على تطبيق القرينة أو مباشرة التحقيق الإداري، وما ينعكس عنها من آثار على مشروعية القرار الإداري والسلوك الوظيفي واستقرار المراكز النظامية.

تعريف القرينة: هناك تعريفات عديدة للقرينة، ويمكن أن نختصر على التعريف الأقرب وهو: "استنباط أمر غير ثابت من أمر ثابت، بناءً على الغالب من الأحوال" (3142).

التعريف الإجرائي لمصطلح: القرينة

يُقصد بالقرينة - في نطاق هذا البحث - الأمر أو الوصف الذي يفترض النظام بمقتضاه ثبوت واقعة أو سلامة تصرف معين استنادًا إلى ظاهر الحال أو إلى ما جرى عليه الأصل، وذلك إلى أن يثبت العكس بدليل معتبر. وتستخدم القرينة هنا كأداة قانونية لإسناد المشروعية أو نفيها، وتحديد عبء الإثبات عند المنازعة، ولا سيما في مجال القرارات الإدارية، حيث تُفترض صحتها وسلامتها ما لم يقدم دليل نظامي على مخالفتها لأحكام المشروعية.

تعريف التحقيق الإداري:

التحقيق: هو مجموعة من الإجراءات المشروعة الموصولة إلى كشف الحقيقة من سلطة مختصة (3143).

الإداري: تنظيم وإدارة القوى البشرية والمادية لتحقيق الأهداف العامة (3144).

التعريف الإجرائي لمصطلح: التحقيق الإداري

يُقصد بالتحقيق الإداري في هذا البحث: مجموعة الإجراءات النظامية التي تتخذها جهة الإدارة، أو من تفوضه، بقصد كشف حقيقة المخالفة التأديبية المنسوبة إلى الموظف العام، والتحقق من توافر أركانها، وسماع أقوال الموظف وتمكينه من حق الدفاع، تمهيدًا لاتخاذ القرار الإداري أو التأديبي المناسب. ويُعد التحقيق الإداري الإطار الإجرائي الذي تُبنى عليه مشروعية القرار الإداري، ومعياريًا عمليًا لتعزيز أو إضعاف قرينة صحة وسلامة القرار بحسب مدى التزامه بضمانات العدالة الإدارية.

تعريف سلوك الموظف:

السلوك: كل مسلك يأتيه الموظف فيه إخلال بواجبات الوظيفة (3145).

الموظف: كل شخص يعهد إليه من قبل السلطة المختصة بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام (3146).

(3141) السيديس، عاصم، السحبياني، إياد. (1445هـ). نظام الإجراءات الجزائية ولائحته التنفيذية مع الفهارس. الرياض: الجمعية العلمية القنصلية السعودية (قضاء)، نسخة محدثة. ص ٢١.

(3142) مرقس، سليمان، (1981). أصول الإثبات وإجراءاته في المواد المدنية في القانون المصري، بيروت: عالم الكتب. ٨٤/٢.

(3143) الجويل، معجب، (١٤٢٣هـ-٢٠٠٣م). المرشد للتحقيق والبحث الجنائي. الطبعة الأولى. (الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية)، ص ١٨.

(3144) الطماوي، سليمان. (١٩٧٩م). مبادئ علم الإدارة العامة. الطبعة السادسة (القاهرة: مطبعة عين شمس) ص ١٥-١٦.

(3145) حكم ديوان المظالم رقم ٢٣٧/ت/٢. لعام ١٤١٢هـ "حكم غير منشور".

(3146) رفعت، عبد الوهاب. (٢٠٠٣). مبادئ وأحكام القانون الإداري. (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية). ص ٣٥٦.

التعريف الإجرائي لمصطلح: سلوك الموظف:

يُقصد بسلوك الموظف في هذا البحث مجموع الأفعال والتصرفات الوظيفية التي تصدر عن الموظف العام أثناء أدائه لعمله أو بسببه، ومدى التزامها بواجبات الوظيفة وقواعد السلوك الوظيفي وأحكام النظام، وما يترتب على الانحراف عنها من مساءلة تأديبية.

المبحث الأول

أثر التحقيق الإداري

توطئة: مما لا شك فيه أن التحقيق له مجالات متعددة، وموضوعات مختلفة، فقد يكون التحقيق جنائياً لإثبات وقوع الجريمة وتحديد مرتكبيها، وقد يكون إدارياً لإثبات تقصير الموظف العام وإخلاله بواجباته الوظيفية، كما يكون في مسائل شرعية أو مدنية لإثبات الحقوق ولتحديد المسؤوليات⁽³¹⁴⁷⁾؛ وقد يكون التحقيق عسكرياً لإثبات إخلال أفراد وضباط القوات المسلحة أو قوى الأمن الداخلي بواجباتهم العسكرية وتقصيرهم في ذلك، كما يكون التحقيق برلمانياً من أجل استقصاء حقيقة أحد أنشطة السلطة التنفيذية. والتحقيق بمختلف أنواعه ليس غاية في حد ذاته، وإنما هو وسيلة وإجراء جوهري يستهدف الكشف عن الحقيقة. وفي هذا المبحث سنتطرق بمشيئة الله في المطلب الأول عن ماهية التحقيق الإداري. وفي المطلب الثاني عن المخالفات التأديبية – تجاوزات الموظف للسلوك الوظيفي-. وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: ماهية التحقيق الإداري.

المطلب الثاني: المخالفات التأديبية – تجاوزات الموظف للسلوك الوظيفي.

المطلب الأول: ماهية التحقيق الإداري

يُعدّ التحقيق الإداري إجراءً نظامياً منظماً تباشره جهة الإدارة أو من تفوضه؛ بقصد الوقوف على حقيقة المخالفة الوظيفية المنسوبة إلى الموظف العام، والتحقق من توافر أركانها النظامية، تمهيداً لاتخاذ القرار الإداري المناسب في شأنها. ولا يقتصر التحقيق الإداري على كونه وسيلة لجمع الوقائع فحسب، بل يُمثل ضماناً جوهرياً لتحقيق المشروعية الإدارية، إذ يتعين أن يُباشر وفق ضوابط موضوعية وإجرائية، في مقدمتها الحياد، وتمكين الموظف من حق الدفاع، وسماع أقواله، ومواجهته بما يُنسب إليه من وقائع وأدلة. كما يشكّل التحقيق الإداري الأساس الذي تُبنى عليه القرارات التأديبية، والمعياري العملي لسلامتها، بحيث تتعزز قرينة صحة وسلامة القرار الإداري كلما جاء التحقيق مستوفياً لمتطلباته النظامية، وتضعف هذه القرينة أو تنتفي متى شاب التحقيق عيب يمس جوهره أو إجراءاته. وبذلك يحتل التحقيق الإداري موقعاً مركزياً في منظومة التأديب الوظيفي، جامعاً بين كونه أداة للمساءلة والانضباط من جهة، وضمنةً لحماية الحقوق الوظيفية وتحقيق العدالة الإدارية من جهة أخرى.

كمت يعد التحقيق الإداري وسيلة أساسية للوصول إلى الحقيقة، فهو يهدف إلى كشف العلاقة بين الموظف العام والمخالفة المنسوبة إليه والظروف التي تمت فيها المخالفة، ويرمي من ناحية أخرى إلى البحث عن الأدلة على ثبوت المخالفة التأديبية ونسبتها إلى الموظف العام، فالتحقيق الإداري إجراء جوهري في بيان نسبة الخطأ الإداري على الموظف من عدمه، مما يترتب إزاء ذلك ثبوت المخالفة عليه أو عدم ثبوتها. ولا شك أن المنظم قد راعى جانباً مهماً يخص الموظف؛ حيث نصت المادة الرابعة من نظام الانضباط الوظيفي⁽³¹⁴⁸⁾ " ١ - لا يجوز إيقاع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه، ومواجهته بالمخالفات المنسوبة إليه، وسماع أقواله، وتحقيق دافاه، وإثبات ذلك كتابة في محضر. ويكون القرار الصادر بإيقاع الجزاء مسبباً. وتحدد اللائحة كيفية التحقيق، وإجراءاته".

(3147) الأمين، محمد. (١٤١٩هـ-١٩٩٨م). التحقيق الجنائي المتكامل. الطبعة الأولى، (الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. ص ١١.

(3148) نظام الانضباط الوظيفي. الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٨/م). وتاريخ ٢٠٠٨/٠٢/١٤٤٣هـ.

ومن خلال ما جرى عليه العمل داخل أروقة وزارة العدل، يتم استقبال المعاملات والشكاوى لدى ما يسمى (بالمراجعة الداخلية) (3149) ويتمثل عملها بإعداد تقرير كامل ومفصل عن حيثيات المعاملة، وإذا دعا الأمر بالشخص إلى مقر العمل قامت هذه الجهة بذلك حتى يكتمل إعداد التقرير. ثم يرسل إلى إدارة التحقيقات (3150) وتقوم بدراسة الموضوع كاملاً ومن ثم تحديد موعد مع المحقق معه للدخول عبر المنصة المشكلة من ثلاثة أعضاء رئيس للجلسة وعضو أساسي مختص في مجال القانون وعضو من الموارد البشرية. ثم بعد انتهاء الجلسة المعقودة عبر المنصة يتم إعداد تقرير لتحديد المخالفة ومدى ملاءمتها مع العقوبة، ويتم الاطلاع عليها من عدة أشخاص يختصون في مجال دراسة التقارير وفحصها، ثم بعد تصدر العقوبة على الموظف؛ وإذا كانت اللجنة ترى بأن العقوبة المقدره للموظف هي الفصل رأ الوزير مناسبتها، يحيل توصيتها إلى لجنة يشكلها لهذا الغرض بقرار منه يشارك في عضويتها ممثل من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ويراعى أن تكون اللجنة برئاسة متخصص في الأنظمة؛ للنظر في التوصية بجزء الفصل ومناسبتها، وتعتمد توصيتها بقرار من الوزير، وإذا لم ترا اللجنة الأخذ بجزء الفصل؛ فلها التوصية بإيقاع أي جزء آخر (3151)

والتساؤل المهم من خلال ما سبق ذكره هل الموظف يمتلك الكفاءة العالية التي تجعله يستطيع الدفاع عن نفسه أمام لجنة التحقيق بالشكل النظامي؟

من خلال عملي في التحقيق الإداري يمكن الإجابة عن هذا السؤال من ضريين:

الضرب الأول: من خلال تجريبي في التحقيق الإداري مع الموظفين:

١- ضعف كبير جداً لدى بعض الموظفين في كيفية الدفاع عن أنفسهم، فتجد البعض منهم يسلم أمره إلى المحقق لأجل أن تنتهي جلسة التحقيق ويزول عن عاتقه عبء الإثبات.

ويمكن القول بأن المحقق معه غايته من عدم المقدرة على الدفاع عن نفسه ليست نابعة من خداع ومراوغة المحقق وتسليم الأمر إليه وعدم تحمل عبء الإثبات، وإنما جهلاً منه بالإجراءات ذات العلاقة بالتحقيق، ومعرفة كسب الحق، وهو بذلك غير مدرك لمدى الملاءمة بين المخالفة المنسوبة إليه والعقوبة المقدره عليه.

٢- ضعف الصياغة اللغوية؛ فتجد بعض الموظفين يذكر مفردات معينة دون النظر إلى مآلاتها فتكون وبالأعلى عليه.

الضرب الثاني: من خلال تجريبي في التحقيق الإداري مع كتاب العدل:

١- مدى أثر أهمية الصياغة اللغوية على محضر التحقيق.

على سبيل المثال كتاب العدل أشخاص يتمتعون بكفاءة عالية جداً بمستوى اللغة والصياغة اللغوية؛ فتجد أن كاتب العدل يسأل عن سؤالك ويستظهر الخافي منه قبل الجزم بجوابه، حتى يبني إجابته بالشكل الصحيح فينظر إلى المآلات قبل الجواب عن السؤلات مما يترتب على ذلك أخذ حقه بالطرق النظامية.

٢- الدفاع عن النفس وفق الأنظمة والتعليمات عاليًا لدى كتاب العدل، فتجد أنه ينقض استجوابك بنص مادة معين وهكذا. لذلك وبناءً على ما سبق لا بد من إعطاء الموظفين العموميين إمكانية توكيل محامي للترافع عنهم، وغاية ذلك مساعدة الموظف بكسب حقه. فأثر الناتج العلمي الذي تحدثنا عنه الخاص بكاتب العدل وما ترتب عليه من معرفة الرد المناسب واختيار المفردة الصحيحة ترتب عليها ثمرة كسب الحقوق الخاص به. ويمكن للموظف العمومي سد الجوانب التي يعجز عنها وعن تحقيق نتائج

(3149) تم إنشاء وحدة المراجعة الداخلية في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة من قرار مجلس الوزراء رقم (٢٣٥) وتاريخ ١٤٢٨/٠٨/٢٠هـ.

(3150) يتمثل عمل إدارة التحقيقات وفق ما نصت عليه المادة التاسعة من نظام الانضباط الوظيفي على النحو الآتي: تشكل لجنة - أو أكثر بحسب الحال- بقرار من الوزير في كل جهة حكومية، تتولى النظر في المخالفات التي يرتكبها الموظفون والتحقيق فيها، وتحدد اللائحة عدد أعضاء كل من اللجان المنصوص عليها في النظام وتشكيلها، وآلية عملها، وإجراءاتها، وطريقة اتخاذ توصياتها، على أن يراعى أن تكون لكل لجنة برئاسة متخصص في الأنظمة.

(3151) انظر: نظام الانضباط الوظيفي. المادة العاشرة. الفقرة (٢).

إيجابية تنصب في محضر التحقيق بتوكيل محامي يساهم بجعل لجان التحقيق تعمل بشكل دقيق وواضح وشفاف؛ لأنه بارع في المصطلحات اللغوية والمفردات القانونية ومعرفة التعامل مع المحققين.

إبان ما سبق يمكن القول بأن وجود المحامي في جلسة التحقيق الإداري له ثمرات كثيرة منها:

1- ثمرة كسب الموظف (المحقق معه) للمخالفة المنسوبة إليه من خلال جودة المحامي.

2- ثمرة كسب المعرفة التي تنصب لصالح المحقق ويمكن أن تتمثل هذه الثمرة من خلال خوض تبادل وجهات النظر فيبين المحقق والمحامي.

فالمحقق يسعى في تحقيقه إلى استجواب المحقق معه ومواجهته بما نسب إليه من مخالفة. والمحامي يسعى إلى الرد على ما نسب إليه موكله وفق ما نص عليه النظام. فنكون وكأننا أمام مرافعة أمام القضاء يجني ثمرها المحقق بكسب المعرفة أكثر مما لو كان المحقق معه موظف عادي.

3- الأقوال التي احتوى عليها محضر التحقيق من خلال مواجهة المحقق للمخالفة المنسوبة ورد المحامي على تلك المخالفة وفق الإجراءات النظامية لا شك بأنها تساهم بأن تكون النتيجة النهائية ملاءمة بين العقوبة والمخالفة مما يخفف كثرة اللجوء إلى القضاء الإداري.

المطلب الثاني: المخالفة التأديبية-تجاوزات الموظف للسلوك الوظيفي-

توطئة: طبيعة النشاط الإداري ووسائل الإدارة في العمل تقتضي بالضرورة حيازتها للأوراق والمستندات التي تشرح طبيعة وحقيقة تطورات المنازعة المعروضة أمامها، ومما لا شك فيه أن سبب التحقيق الإداري، وإصدار عقوبة بناءً عليه هو "إخلال الموظف بواجبات وظيفته" (3152).

ويمكن تعريف المخالفة التأديبية بأنها: " كل عمل، أو امتناع عن عمل، يصدر عن الموظف، يتضمن خروجًا على الواجبات، أو ارتكابًا للمحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظامًا، أو يشكل مساسًا بشرف وكرامة الوظيفة" (3153).

وتُعرّف المخالفة التأديبية بأنها كل فعل أو امتناع يصدر عن الموظف العام ويشكل إخلالًا بواجباته الوظيفية أو خروجًا على مقتضيات السلوك الوظيفي المنصوص عليها نظامًا، أو المستقرة عرفًا في إطار الوظيفة العامة، بما يمس حسن سير المرفق العام أو ينال من هيئته وانضباطه. ولا يُشترط لقيام المخالفة التأديبية أن يترتب عليها ضرر مادي محقق، بل يكفي ثبوت السلوك المخالف لمقتضيات الوظيفة أو لمبدأ النزاهة والانضباط الوظيفي. وتتنوع صور هذه التجاوزات بين الإهمال والتقصير، ومخالفة الأوامر والتعليمات النظامية، وإساءة استعمال السلطة الوظيفية، والإخلال بواجبات الأمانة والحياد، وغيرها من الأفعال التي يقدرها النظام بحسب جسامتها وأثارها. ويُعدّ التحقيق الإداري الأداة النظامية لتكبير هذه التجاوزات وضبط وصفها القانوني، وتحديد مدى جسامتها ومسؤولية الموظف عنها، بما يضمن قيام القرار التأديبي على أساس مشروع، وتفعيل قرينة صحة وسلامة القرار الإداري دون تعسف أو إخلال بضمانات العدالة الإدارية.

وبالنظر إلى ما سلك إليه المنظم في المملكة العربية السعودية إزاء تحديد العقوبات الخاصة بالمخالفات التأديبية⁽³¹⁵⁴⁾ كانت على النحو الآتي:

١- الإنذار المكتوب.

٢- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهريًا ثلث صافي الراتب الشهري.

٣- الحرمان من علاوة سنوية واحدة.

٤- عدم النظر في ترقيته بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية.

(3152) حكم ديوان المظالم رقم ١٤٠٤/١٤هـ، في القضية رقم ٢٦٢ لعام ١٤٠٤هـ.

(3153) انظر: نظام الانضباط الوظيفي. المادة الأولى.

(3154) انظر: نظام الانضباط الوظيفي. المادة السادسة..

٥- الفصل من الخدمة.

ويمكن القول إزاء ما سبق بأن: "كل موظف مسؤول عن ما يصدر منه، وعن حسن سير العمل في حدود اختصاصه"⁽³¹⁵⁵⁾. فالموظف العام إذا ادعى الجهل بالأنظمة وأنه لا يعلم عن أثر فعله وما ترتب عليه من مخالفة لا يأخذ به فهو مسؤول تمام المسؤولية عن أي تجاوز يصدر منه.

وحتى يكون العمل داخل أروقة الوزارات منضبط لا بد من الوقوف على تجاوزات الموظفين بكل دقة ووضوح، وأن يكون هناك ملاءمة بين العقوبة والمخالفة المنسوبة إلى الموظف، ومن الأشياء التي تحتاج وقفة صارمة مسألة قطع رزق الموظف ومحاولة أن يكون المحقق لطيفاً معه في تقدير العقوبة، وكثيراً ما كانت تتردد على ألسنة البعض مع لجان التحقيق، والأصل إعطاء كل ذي حق حقه، فالمذنب يحاسب بما نص عليه النظام، وإذا ترتب على مخالفته فصل وإنهاء خدمات، فقد فُتحت لغيره فرصة للالتحاق بهذه الوظيفة التي لطالما كان يحلم بها.

ومن الأشياء التي لمست أثرها على أرض الواقع الشدة في جميع ما يخص جوانب الانضباط الوظيفي، فعلى سبيل المثال يحال موظف إلى التحقيق بسبب الانسحاب من مقر العمل أثناء أوقات العمل الرسمي، ويتم كشف ذلك عن طريق إرسال بصفة تأكيد حضور للموظف، وتكون البصفة عن طريق مقر العمل التابع له الموظف، ومن خلال جهاز الموظف، فإذا تأخر في تسجيل بصفة تأكيد الحضور خلال ٢٠ دقيقة أصبح منسحباً، ثم يقوم المدير المباشر بإرسال طلب إفادة إلى الموظف لتوضيح عدم التواجد داخل مقر العمل أثناء الأوقات الرسمية⁽³¹⁵⁶⁾، مما يترتب على ذلك إحالته إلى التحقيق واستكمال الإجراءات النظامية إزاء ذلك.

إبان ما سبق يظهر بأن سلوك الموظف لا يمكن أن يكون مستقيماً ومنضبطاً إلا من خلال النظر إلى التفاصيل الصغيرة قبل الكبيرة والوقوف عليها، ويجب على الموظف "الترفع عن كل ما يخل بشرف وظيفته وكرامتها سواء كان ذلك في مكان العمل أو خارجه"⁽³¹⁵⁷⁾. ولا شك أن التحقيق الإداري المنصب على عاتق الموظف هو ضمان هام وأساسي لكي يتمكن من دفع الاتهام المنسوب له⁽³¹⁵⁸⁾ حيث إنه من خلال التحقيق تبيء للموظف الفرصة في إثبات براءته وإزالة الشكوك من حوله ودرء ما يوجه له من اتهام.

ونظراً لكون الموظف العام يُعدّ الركيزة الأساسية في منظومة الوظيفة العامة، والوسيلة التي تُبأشر من خلالها الدولة مهامها وتُنقذ بها أنظمتها، فقد أنيط به دور جوهري في الحفاظ على انتظام سير المرافق العامة وتحقيق المصلحة العامة. ويترتب على هذا الدور أن يلتزم الموظف بقواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، وأن يُمارس صلاحياته في إطار من النزاهة والانضباط والمسؤولية، لما لسلوكه من أثر مباشر في كفاءة الأداء الإداري وثقة المجتمع في الإدارة.

وإذا كان الأصل في الموظف الالتزام، فإن خروجه عن مقتضيات السلوك الوظيفي يوجب مساءلته تأديبياً، بوصف العقوبة التأديبية وسيلة نظامية لضبط الأداء وتقويم السلوك الوظيفي، لا مجرد أداة للجزاء. ويُعدّ التحقيق الإداري في هذا السياق الإطار الإجرائي الذي تُحدّد من خلاله حقيقة المخالفة التأديبية، ويُضبط وصفها النظامي، وتُستوفى به ضمانات الموظف، وفي مقدمتها حق الدفاع وسماع الأقوال.

ومن ثمّ، فإن مشروعية العقوبة التأديبية وفعاليتها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بسلامة التحقيق الإداري الذي تُبنى عليه، إذ تتعزز قرينة صحة وسلامة القرار التأديبي كلما جاء التحقيق مستوفياً لإجراءاته وضمائنه، وتضعف هذه القرينة متى شابه خلل يمس جوهره. وبذلك يشكّل التحقيق الإداري أداةً لتحقيق التوازن بين متطلبات الانضباط الوظيفي وحماية الحقوق، ويجعل من المساءلة التأديبية مساراً مشروعاً يهدف إلى الإصلاح الوظيفي وضمن حسن سير المرفق العام.

(3155) انظر: نظام الانضباط الوظيفي. المادة (٢٠٨).

(3156) انظر: نظام الانضباط الوظيفي. المادة العاشرة حيث نصت على " تكون ساعات العمل الرسمية في الجهات الحكومية (سبع) ساعات يومياً طيلة أيام السنة، وتبدأ من الساعة السابعة والنصف صباحاً وتنتهي الساعة الثانية والنصف مساءً، عدا شهر رمضان فتكون ساعات العمل الرسمية (خمسة) ساعات يومياً، وتبدأ من الساعة العاشرة صباحاً وتنتهي الساعة الثالثة مساءً.

(3157) انظر: نظام الانضباط الوظيفي. المادة (٢٠٨) الفقرة (أ).

(3158) الربيعي، أحمد، (٢٠١١م)، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية ص ٨ - ١٠.

المبحث الثاني

أثر قرينة صحة وسلامة القرارات الإدارية

توطئة: القاعدة العامة في القرارات الإدارية أن تصدر ومعها قرينة صحتها وسلامتها، سواء كانت مسببة أو غير مسببة، أو كانت صريحة أو ضمنية، أو كانت إيجابية أو سلبية؛ لأن صدورها مُحاطٌ بشروط ومحددات تُقيد جهة الإدارة عند ممارستها لسلطتها التقديرية في إصدار القرارات، وهذه المحددات هي أركان القرار الإداري الخمسة المتمثلة في: الاختصاص، والسبب، والشكل، والمحل، والغاية⁽³¹⁵⁹⁾. وتنصبُّ هذه القاعدة على وقائع القرارات وإجراءاتها الشكلية ومضمونها أو نصّها، ويكون المخاطبين بها ملزمون باحترامها وتنفيذها، ومن يدعي منهم خلاف هذه القاعدة فعليه مخاصمة القرار لدى الجهة القضائية المختصة، وعليه أن يثبت عكس ذلك⁽³¹⁶⁰⁾.

ويتطلب البحث التوصل إلى أثر قرينة صحة وسلامة القرار الإداري على الموظف أولاً، ثم على جهة الإدارة ثانياً على النحو الآتي:

المطلب الأول: أثر قرينة صحة وسلامة القرار الإداري على الموظف.

المطلب الثاني: أثر قرينة صحة وسلامة القرار الإداري على جهة الإدارة.

المطلب الأول: أثر قرينة صحة وسلامة القرار الإداري على الموظف

يقصد بقرينة صحة وسلامة القرار الإداري: أن يفترض في القرار الإداري أن يكون صادراً بشكل نظامي متمتعاً بالصحة والسلامة إلى أن يثبت العكس، فيظل - بذلك - نافذاً من تاريخ سريانه حتى تاريخ العمل به⁽³¹⁶¹⁾.

ويترتب على قرينة الصحة والسلامة المفترضة في القرارات الإدارية وكون هذه القرينة قرينة بسيطة أنه يقع على عاتق من يدعي عدم صحة هذه القرارات أن يثبت ذلك، على أنه يتعين مراعاة أن قيام المدعي بالتدليل على عدم صحة هذه القرينة لا يؤدي إلى نقض هذه القرينة نهائياً، وإنما يؤدي إلى أن ينتقل عبء الإثبات من على عاتق المدعي إلى عاتق جهة الإدارة⁽³¹⁶²⁾.

ويقف الفرد في هذا الخصوص موقف المدعي، وتقف الإدارة موقف المدعى عليه، وبالتالي يتعين على الفرد إثبات ما يدعيه أو عكس القرينة القاضية بصحة وسلامة القرار الإداري، فإذا نجح في ذلك فإن القرينة لا تزول بصفة آلية، بل ينتقل عبء الإثبات إلى عاتق الإدارة المدعى عليها، فإذا عجزت عن إثبات صحة قرارها أو اتخذت موقفاً سلبياً أو غير مقنع، كان قرارها غير صحيح وزالت عنه قرينة الصحة والسلامة.

ويمكن التعليق على ذلك:

بأن القرار الإداري يصبح نافذاً من تاريخ إصداره من جهة الإدارة وتتحقق آثاره بحق الإدارة والأفراد وأن الإدارة تستطيع أن تتخذ الإجراءات المخولة لها.

وإجمالاً يبرز الأثر التأديبي لقرينة صحة وسلامة القرار الإداري على الموظف في إطار نظام الانضباط الوظيفي السعودي بوصفها أساساً نظامياً لضمان فاعلية الجزاء التأديبي وتحقيق غاياته في الردع والانضباط الوظيفي. فالقرار التأديبي الصادر وفق أحكام النظام، والمبني على تحقيق إداري مستوفٍ لإجراءاته وضمائنه، يُفترض فيه الصحة والسلامة، ويظل نافذاً ومنتجاً لآثاره في مواجهة الموظف إلى أن يُقضى بإلغائه، بما يمنع تعطيل الجزاءات التأديبية أو إفراغها من مضمونها العملي. وفي المقابل، لا تُفهم هذه القرينة على أنها تحصين مطلق للقرار التأديبي، إذ يظل خضوعه للرقابة القضائية قائماً متى ثبت مخالفته لأحكام النظام أو إخلاله بضمائنه التحقيق والتأديب، وعلى رأسها حق الدفاع والتناسب بين المخالفة والجزاء. وبذلك تُسهم قرينة صحة وسلامة القرار

(3159) خليفة، عبد العزيز، (٢٠٠٨)، المرافعات الإدارية والإثبات أمام القضاء الإداري، ط:١، المركز القومي للإصدارات القانونية، ص ٢٨٢.

(3160) شطناوي، علي، (٢٠١١)، موسوعة القضاء الإداري، ط:٣، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٥٣٨/٢ - ٥٣٩.

(3161) عطية، محمود، (٢٠١٢م)، قرينة صحة وسلامة القرار الإداري والدستوري، ط:١، دار أبو المجدد للطباعة، الناشر: دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٦.

(3162) زكي، محمد، (٢٠٢٢م)، نظام الإثبات أمام القضاء الإداري، ط:١، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ص ٣٧٩-٣٨٠.

التأديبي، في ظل نظام الانضباط الوظيفي، في تحقيق التوازن بين متطلبات الانضباط وحماية الحقوق الوظيفية، وتجعل من الجزاء أداة إصلاح وردع مشروع، لا وسيلة تعسف أو انتقاص من المركز النظامي للموظف.
المطلب الثاني: أثر قرينة صحة وسلامة القرار الإداري على جهة الإدارة

توطئة: الإدارة العامة دوماً تكون في مركز المدعى عليه فيما يتعلق بدعاوى مشروعية القرارات الإدارية ودعوى الإلغاء. فإذا نجح المدعي في إثبات ما يدعيه أو عكس القرينة القاضية بصحة وسلامة القرار الإداري؛ فإن القرينة لا تزول بصفة آلية، بل ينتقل عبء الإثبات إلى عاتق الإدارة المدعى عليها، فتكون ملزمة في هذه الحالة بأن تثبت مشروعية القرار، فإذا تقاعست عن ذلك أو تعذر عليها أو عجزت عن إثبات صحة قرارها أو اتخذت موقفاً سلبياً أو غير مقنع فإنها تتحمل المخاطر التي قد تنتج عن عدم كفاية الإثبات في الدعوى، فضلاً عن زوال هذه القرينة بصفة نهائية، ويكون قرارها غير صحيح، أما إذا لم تتجح الإدارة في دحض ادعاءات المدعي وإثبات مشروعية القرار، ظلت تلك القرينة عالقة بالقرار.

وفي هذا الصدد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "الأصل في القرارات الإدارية صحتها، وعلى من يطالب بإلغائها إثبات مخالفتها للقانون أو صدورها مشوبة بعيب من العيوب التي تنال من صحتها، وإلا ظلت بمنجاة من الطعن"⁽³¹⁶³⁾.
كما ينبغي مراعاة أن هذه القرينة – في حال إيجاب المنظم شروطاً وضوابط ومعايير معينة عن إصدار الإدارة لبعض القرارات، متى توافرت هذه الشروط والمعايير في حق صاحب الشأن، كما أن عدم تقديم جهة الإدارة الإجابة على الدعوى لا يعني صحتها، ولا يعد فوراً نكولاً يوجب الحكم بسببه، ولا يعفي المحكمة من بحث الأساس الشرعي والنظامي للدعوى، ومناقشة طلبات المدعي على ضوءها، ومطالبته بتقديم بيانه على صحة دعواه⁽³¹⁶⁴⁾.

وبناءً على ما سبق؛ تتجلى أهمية قرينة صحة وسلامة القرار الإداري بالنسبة لجهة الإدارة على نحو أوضح عند اتصالها بإجراءات التحقيق الإداري، إذ يُعدّ هذا الأخير من أبرز الوسائل التي تستند إليها الإدارة في تعزيز افتراض مشروعية قراراتها وانضباطها مع أحكام النظام. فمتى استند القرار الإداري إلى تحقيق إداري مستوفٍ لضماناته النظامية، التزم فيه المحقق بالحياد، ومكّن الموظف من حق الدفاع، وجمعت الأدلة وفق القواعد المقررة، تعززت قرينة صحة القرار وقويت حجّيته أمام القضاء. وفي المقابل، يشكّل التحقيق الإداري قيدياً على هذه القرينة، إذ إن أي انحراف في إجراءاته أو إخلال بضماناته الجوهرية يضعف من افتراض السلامة، وينقل عبء الشك إلى جهة الإدارة، ويُفتح المجال للطعن في القرار بدعوى إساءة استعمال السلطة أو مخالفة الإجراءات. وبذلك لا تُعدّ قرينة صحة القرار الإداري وسيلة لتحسين جهة الإدارة بقدر ما هي أداة لتحقيق التوازن بين تمكينها من أداء وظائفها، وإلزامها باحترام المشروعية، وجعل التحقيق الإداري معياراً عملياً يُقاس به مدى سلامة القرار وانضباطه مع مقتضيات العدالة الإدارية وحماية الحقوق الوظيفية.

(3163) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 6166 لسنة 45 ق. بجلسة 2007/02/24م، نقلاً عن: نظام الإثبات أمام القضاء الإداري، محمد زكي، ص380.

(3164) وهو ما قرره المحكمة الإدارية العليا في حكمها رقم (138) الصادر بتاريخ 1441/05/27هـ في الاعتراض رقم (2239) لعام 1440هـ، مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا للأعوام 1439-1440-1441هـ، 720/02.

المبحث الثالث التطبيقات القضائية

توطئة: سنعرض في هذا المبحث جملة من التطبيقات القضائية، من خلال مجموعة الأحكام الإدارية لأحكام ديوان المظالم الإدارية؛ حيث سيكون العرض بوضع التطبيقات القضائية ثم التعليق عليها. وسأعرض تحت هذا المبحث تطبيقين من خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول: التطبيق القضائي الأول.

المطلب الثاني: لتطبيق القضائي الثاني.

المطلب الثالث: التطبيق القضائي الثالث.

المطلب الأول: التطبيق القضائي الأول⁽³¹⁶⁵⁾

موضوع القضية:

تضمنت مجريات الواقعة القضائية مطالبة المدعية إلغاء قرار المدعى عليها السلبي بالامتناع عن تعيينها على وظيفة (أستاذ مساعد) – دفع المدعى عليها بعدم انطباق شروط التعيين على المدعية.

مضمون القضية:

ابتعثت المدعى عليها المدعية إلى استراليا لإكمال دراستها العليا في جامعة سيدني بقرار الابتعاث رقم (526) وتاريخ 1434/11/17هـ. وأنها أتمت دراستها ثم باشرت العمل في مركز اللغة الإنجليزية بجامعة الطائف بتاريخ 1441/03/28هـ بعد حصولها على درجة الدكتوراة، وأنها تقدمت بطلب تعيينها على وظيفة (أستاذ مساعد) فامتنعت المدعى عليها عن ذلك وأبقتها على وظيفة (مدرس لغة) رغم عرض موضوعها على المجلس العلمي،، وختمت دعواها بطلب تعيينها على وظيفة (أستاذ مساعد) بعد ابتعائهم وإتمامهم دراساتهم العليا، مرفقة بقرارات تعيين بعضهم على ما ذكرت. وبقيت هذه الدعوى قضية بالرقم المشار إليه وإحالتها لهذه الدائرة، باشرت نظرها على النحو المثبت في محاضر جلساتها وفيها أجاز ممثل المدعى عليها عن صحيفة المدعية بقوله: إن الجامعة ابتعثت المدعية للحصول على درجة علمية عليا؛ عملاً بما ورد في المادة الأولى من لائحة الابتعاث والتدريب لمنسوبي الجامعات والتي جاء فيها: "يهدف الابتعاث والتدريب إلى تأهيل منسوبي الجامعات علمياً للحصول على درجة علمية أو تطوير مهاراتهم أكاديمياً وإدارياً وفتحاً عن طريق التدريب حسب ما تقتضيه مصلحة الجامعة". والمدعية تطلب من الجامعة ترقيتها وتعيينها على وظيفة (أستاذ مساعد) مع كونها مدرسة تعامل وفق لائحة الوظائف التعليمية المعتمدة بقرار مجلس الخدمة المدنية (590) وتاريخ 1401/11/10هـ، وهي بذلك تطلب نقلها من كادر الوظائف التعليمية إلى كادر وظائف هيئة التدريس السعوديين بالجامعات؛ وذلك أمر غير مشروع، ودفع بعدم انطباق شروط التعيين على المدعية وفق ما نصت عليه المادة (15) من اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس. وفيما: "يتم تعيين أعضاء هيئة التدريس بناءً على توصية من مجلس القسم ومجلس الكلية المختصين وتوصية من المجلس العلمي، ويصدر بالتعيين قرار من مجلس الجامعة". ودفع كذلك بكون التعيين داخلاً في السلطة التقديرية للجامعة وفق الحاجة التعليمية والتدريبية وليس هو بحق مكتسب، ونفى وجود نص نظامي يلزم بتعيين كل من حصل على شهادة الدكتوراة على سلم أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وختم مذكرته بطلب الحكم برفض الدعوى. ثم طلبت الدائرة من المدعية ما يثبت كون زميلها (...) المعين على وظيفة (أستاذ مساعد) قد عين على هذه الدرجة بعدما كان مدرس لغة، فقدمت ما يدل على ذلك.

الحكم الصادر في القضية:

(3165) رقم القضية في المحكمة الإدارية 4359 لعام 1442هـ رقم القضية في محكمة الاستئناف الإدارية 319 لعام 1443هـ تاريخ الجلسة 1443/03/18هـ

حكمت الدائرة: بإلغاء قرار جامعة الطائف الممتنع عن تعيين المدعية (...). على وظيفة أستاذ مساعد).

والله موفق، وصلى الله وسلم على نبيينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

التعليق على مجريات الواقعة والحكم:

عند تأمل الواقعة القضائية تجد بأن جهة الإدارة (المدعى عليها) قد تناقضت في أقوالها؛ حيث إنها أصدرت قراراً سابقاً بتعيين موظف آخر مماثل تماماً بجميع الإجراءات التي وقعت لصاحبة الدعوى؛ مما يدل على وجود بواعث داخلية غير مشاهدة جعلت جهة الإدارة تتصرف مع الموظفة صاحبة الدعوى بشكل مغاير، وحينما تظلمت أمام الجامعة وعُرض موضوع التظلم على مجلس الجامعة تمسكوا برأيهم بعدم أحقيتها للتعيين على وظيفة (أستاذ مساعد).

إبان ما سبق وبعد أن تقدمت المدعية إلى القضاء وقامت بتقديم القرائن والأدلة التي ساهمت بإسقاط الأصل وهو صحة القرارات الإدارية ترتب عليها إلغاء قرار الجامعة؛ ومن مبادئ المحكمة الإدارية العليا أنه: "يلزم لصحة القرار الإداري أن يكون مبنياً على سبب صحيح يبرره من ناحية الواقع والنظام"⁽³¹⁶⁶⁾.

يظهر مما سبق ذكره مدى أهمية اللجوء إلى القضاء وتقديم الأدلة والقرائن التي تساهم بإظهار الحق والقضاء على الفساد؛ ومن خلال عملي في لجنة التحقيق يلاحظ كثيراً تنحي بعض الموظفين عن إجراءات أخذ حقوقهم واستكمال إجراءات التظلم ومن ثم اللجوء للقضاء معللين سبب ذلك بأن جهة الإدارة ستمارس التعسف معهم في المستقبل.

ويمكن القول إزاء ذلك بأن القضاء بشكل عام والقضاء الإداري بشكل خاص يشهد تطوراً كبيراً وملحوظاً في مستوى الكشف عن إساءة استخدام السلطة؛ والنظر إلى المآلات التي تبحث عنها جهة الإدارة، وأن الأصل في القرارات الإدارية قد يستغل من قبل جهة الإدارة، وحتى يسلم الموظف من كل هذا لا بد من اللجوء إلى محامي يستطيع تقديم الأدلة والقرائن أمام القاضي بشكل دقيق.

ومن هنا لا بد من التأكيد على أن التحقيق الإداري إجراء جوهري في بيان نسبة الخطأ الإداري للموظف العام من عدمه، فهو يوفر الضمان والاطمئنان للموظف المحال إلى التحقيق الإداري؛ وهذا ما أكده ديوان المظالم في أحد أحكامه، حيث جاء فيه: "ومفاد ذلك أن النظام أوجب قبل توقيع الجزاء على الموظف إجراء التحقيق معه، وسماع أقواله"⁽³¹⁶⁷⁾.

ودور القرائن تتمثل أهميته في أمرين:

الأول: قد تظهر قرينة إساءة السلوك الوظيفي للموظف من إجراءات متعددة فقد تتمثل من خلال مخاطبة المحقق للمدير المباشر وسؤاله عن المهام الموكولة إلى الموظف ومدى القيام بها على أكمل وجه، أو من خلال النظر إلى سجل المخالفات التأديبية للموظف مما يترتب إزاء ذلك معرفة حال بيان حالة الموظف بشكل عام.

الثاني: الموظف حينما يلجأ إلى المحاكم الإدارية مطالباً بإلغاء قرار إداري قد تضرر منه، ونظراً لكون أن الأصل في القرارات الإدارية الصحة والسلامة كقرينة، بيد أن هذه القرينة هي قرينة قابلة لإثبات العكس إذا ما قام الموظف بالتدليل على عدم صحة القرار، وهذا التدليل لا يؤدي إلى نقض القرينة، وإنما يكفي لنقل عبء الإثبات من على عاتق الموظف إلى عاتق جهة الإدارة التي تلتزم عندئذ بإثبات مشروعية قرارها، فإن تقاعست عن ذلك أو نكلت زالت قرينة الصحة عن القرار الإداري، وأضحى ادعاءات الموظف صحيحة.

المطلب الثاني: لتطبيق القضائي الثاني

موضوع القضية:

(3166) حكم المحكمة الإدارية العليا رقم (87) الصادر بتاريخ 1440/10/30هـ في الاعتراض رقم (957) لعام 1439هـ، مبادئ المحكمة الإدارية العليا، 480/1.

(3167) الانحراف بالإجراء كوجه من أوجه مجاوزة السلطة دراسة مقارنة. بيروت: دار الفكر العربي، ص 283.

استقرت أحكام القضاء الإداري في المملكة العربية السعودية على الاستناد إلى قاعدة الأصل في القرارات الإدارية الصحة⁽³¹⁶⁸⁾.
مضمون الدعوى:

قررت المحكمة الإدارية العليا⁽³¹⁶⁹⁾. أنه: "يلزم لصحة القرار الإداري أن يكون مبنياً على سبب صحيح يبرره من ناحية الواقع والنظام". وقد جاء في أسبابه ما نصه: "فإن الظاهر من الأوراق أن وضع المعارض يده على الأرض تم بناءً على القرار الزراعي الصادر بتخصيص هذه الأرض له وفق نظام توزيع الأراضي البور، فلم يكن معتدياً على هذه الأرض عند وضع يده عليها وإقامة منشآته عليها، ولا يعد غاصباً لها يوجب إزالة منشآته، وإذا كانت المدة المقررة للإحياء قد انتهت دون اكتمال إحيائها وصدور صك بملكيتهما؛ فإن ذلك لا يجعله معتدياً على الأرض؛ لأن انتهاء المدة لا يعني إلغاء التخصيص بقوة النظام ووجوب رفع يده منها واعتباره معتدياً؛ إذ لا بد من اتخاذ إجراءات إدارية نص عليها النظام تقوم بها وزارة الزراعة لإلغاء التخصيص، والثابت أن الوزارة لم تقم بهذه الإجراءات، بل إنها في خطاها رقم... وتاريخ.... الموجه للإمارة المعارض ضدها طلبت فيه إعادة دراسة موضوع الإزالة بعد تظلم المدعي وآخرين للوزارة من قرار الإزالة. وإذا كان الأمر كذلك، وكان من المقرر أنه يلزم لصحة قرار إزالة التعدي على أملاك الدولة بالطريق الإداري- كأبي قرار إداري آخر- أن يكون مبنياً على سبب صحيح يبرره من ناحية الواقع والنظام، وسبب قرار الإزالة هو وجود اعتداء على أرض الدولة، فإذا انتفت صفة الاعتداء بأن كان واضع اليد لديه من المستمسكات الشرعية ما يترجح فيها ملكيته لها؛ لكون وضع يده عليها كان ظاهراً وله صفة القدم والإحياء، أو كان لديه ما يبرر وضع يده على الأرض؛ كوجود تخصيص له بها أو إقطاع من ولي الأمر؛ فإن الاعتداء يكون منتفياً، ويكون قرار الإزالة فاقداً لسببه، وإن عدم وجود صك تملك أو حجة استحكام لدى من بيده الأرض لا يعني بالضرورة أنه غاصب لها لأن صك التملك وحجة الاستحكام هي كاشفة للملك ومثبتة له وليست منشئة له"⁽³¹⁷⁰⁾.

التعليق على مجريات الواقعة والحكم:

تتمثل مجريات الواقعة القضائية عن أن الأصل في القرارات الإدارية الصحة والسلامة، ويعكس ذلك لو كانت قرينة صحة وسلامة القرار الإداري نهائية وثابتة وغير قابلة للإسقاط؛ فإن هذا يكون مدعاة للتعسف وغمط الحقوق، ولو قلنا بأن القرار صحيح ومشروع من لحظة صدوره، بشكل لا يقبل الطعن أو أن القرينة ثابتة ونهائية وغير قابلة لإثبات العكس فقد أسقطنا دور الرقابة القضائية.

المطلب الثالث: التطبيق القضائي الثالث

موضوع القضية:

طي قيد موظف بسبب انقطاعه عن العمل دون التحقق والنظر إلى المآلات.

التطبيق القضائي:

قضى حكم المحكمة الإدارية⁽³¹⁷¹⁾. بأنه " يشترط في سبب القرار الإداري أن يكون صحيحاً، وأن يكون مما يقره النظام لتبرير إصدار القرار...، وحيث إن القرار بطي قيد المدعي جاء مسبباً بانقطاع المدعي عن العمل، وحيث إن الثابت .. أن التقرير الطبي .. قد تضمن

(3168) مثل الحكم رقم 5/د/126 لعام 1426هـ، في القضية رقم 1/1/1781/ق لعام 1424هـ، - غير منشور-، والحكم رقم (118/د/15 لعام 1427هـ)، في القضية رقم (3/693/ق لعام 1426هـ)، المؤيد بالحكم رقم (219/ت/6 لعام 1427هـ)، غير منشور-، والحكم رقم (15/د/3 لعام 1430هـ) في القضية رقم (1/4236/ق لعام 1427)، غير منشور-

(3169) في حكمها رقم (87) في الاعتراض رقم (957) لعام 1439هـ الصادر بتاريخ 1440/0/30هـ مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا 1439-1440-1441، 480/01.

(3170) ففي هذا المبدأ يظهر عدم إعمال قرينة الصحة والسلامة في القرار الإداري الذي لا يكون مبنياً على سبب صحيح يبرره من ناحية الواقع والنظام؛ فهنا سبب قرار الإزالة هو وجود اعتداء على أرض الدولة، فإذا انتفت صفة الاعتداء بأن كان وضع اليد لديه من المستمسكات الشرعية ما يترجح فيها ملكيته لها؛ لكون وضع يده عليها كان ظاهراً وله صفة القدم والإحياء، أو طان لديه ما يبرر وضع يده على الأرض؛ كوجود تخصيص له أو إقطاع من ولي الأمر، فإن الاعتداء يكون منتفياً، ويكون قرار الإزالة فاقداً لسببه.

(3171) رقم (3/د/ف/2 لعام 1430هـ)، في القضية رقم (01/7490/ق لعام 1429هـ)، غير منشور.

بيانا لحالة المدعي فإن الدائرة تخلص إلى أن تغيب المدعي عن عمله كان لعذر مشروع نتيجة للعارض الصحي الذي ألم به". ثم حكم الدائرة بإلغاء القرار.

التعليق على مجريات الواقعة والحكم:

لا شك بأن دور التحقيق الإداري يترتب عليه أثر كبير جداً، حيث يبني المحقق محضره بناءً على معطيات، هذه المعطيات يتم الكشف عنها ومعرفة مآلاتها من قبل المحقق معه، وكذلك القاضي حينما يتم اللجوء إلى القضاء.

الخاتمة

أولاً: النتائج:

التحقيق الإداري هو الركيزة الأساسية التي تساهم بضبط سلوك الموظف.

الإجراءات المستجدة ساهمت بضبط سلوك الموظف مثل بصمة تأكيد الحضور كذلك حصر ساعات التأخير بمدد محددة مما يترتب عليها إحالة الموظف إلى التحقيق بعد ذلك ويكون لها أثراً إيجابياً.

معرفة أن الأصل في القرارات الإدارية الصحة والسلامة ليس على إطلاقه، ويعكس ذلك لو كانت قرينة صحة وسلامة القرارات الإدارية نهائية وثابتة وغير قابلة للإسقاط؛ فإن هذا يكون مدعاة للتعسف وغمط الحقوق.

لا بد من معرفة الموظف لحقوقه وما يترتب عليه من أثر، وعدم تسليم الأمر للمحقق أثناء مجريات التحقيق.

ضرورة عدم الاستسلام من قبل الموظف، وأن يكون منافحاً عن حقه وذلك بعدم التنازل عن حقوقه واستكمال إجراءات التظلم بعد صدور القرار الإداري ضده وبعدها اللجوء إلى القضاء الإداري.

ثانياً: التوصيات:

يوصي الباحث بالآتي:

ضرورة تععيد القرائن القضائية لتكون مرجعاً يستنار به من قبل القضاة والمحامين وأصحاب الحقوق، فإظهار قرينة واحدة من القرائن القضائية على هذا البحث المتمثلة بـ "قرينة الأصل في القرار الإداري الصحة والسلامة" ظهر جلياً مدى تأثيرها وأهميتها على مجريات البحث.

ضرورة إبراز القرائن بنوعها -القانونية أو القضائية- في السوابق القضائية ومجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية وفق ما انتهت إليه أحكام المحاكم ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، وإظهار كيفية إعمالها.

أهمية وجود المحامي داخل أروقة الجهات الإدارية للترافع عن حقوق الموظفين.

لابد من وضع أسس لتطبيق العقوبة على الموظف، فيكون هناك ملاءمة بين المخالفة والعقوبة خاصة في المخالفات التي تخضع للسلطة التقديرية، حينما تُسقط جهة الإدارة الغاية التي بحث عن المنظم وهي تحقيق المصلحة العامة ومراعاة قاعدة تخصيص الأهداف.

لجنة التحقيق من أعضائها ممثل للموارد البشرية، ومن خلال ما جرى عليه العمل في هذه اللجنة يلاحظ غياب دور ممثل الموارد البشرية بشكل فعّال فمن الأهمية بمكان تفعيل دور عضو الموارد البشرية.

قائمة المصادر والمراجع:

- الأمين، محمد. (١٤١٩هـ-١٩٩٨م). التحقيق الجنائي المتكامل. الطبعة الأولى، الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الأنصاري، فريد. (1417هـ-1997م). أبجديات البحث في العلوم الشرعية. الدار البيضاء: منشورات الفرقان.
- جويدي، رجاء وحيد. (2000م). البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته. (ط1) دمشق: دار الفكر، دمشق.
- حكم ديوان المظالم رقم ١٤/ت/١٤٠٤هـ، في القضية رقم ٢٦٢ لعام ١٤٠٤هـ.
- الحويقل، معجب، (١٤٢٣هـ-٢٠٠٣م). المرشد للتحقيق والبحث الجنائي. الطبعة الأولى. (الرياض: أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية).
- خليفة، عبد العزيز، (٢٠٠٨)، المرافعات الإدارية والإثبات أمام القضاء الإداري، ط:١، المركز القومي للإصدارات القانونية.
- الربيعي، أحمد، (٢٠١١م)، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية.
- رفعت، عبد الوهاب. (٢٠٠٣). مبادئ وأحكام القانون الإداري. (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية).
- زكي، محمد، (٢٠٢٢م)، نظام الإثبات أمام القضاء الإداري، ط:١، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- السديس، عاصم، السحبياني، إياد. (1445هـ). نظام الإجراءات الجزائية ولانحته التنفيذية مع الفهارس. الرياض: الجمعية العلمية القنصلية السعودية (قضاء)، نسخة محدثة.
- سعودي، محمد عبد الغني، الخضيري، محسن أحمد. (1998م). الأسس العلمية لكتابة رسائل الماجستير والدكتوراه، (ط1). القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- شطناوي، علي، (٢٠١١)، موسوعة القضاء الإداري، ط:٣، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- شفيق، محمد. (2001م). البحث العلمي؛ الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، (ط1). مصر: المكتبة الجامعية.
- الطماوي، سليمان. (١٩٧٩م). مبادئ علم الإدارة العامة. الطبعة السادسة (القاهرة: مطبعة عين شمس).
- العساف، صالح. (1416هـ). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- عطية، محمود، (٢٠١٢م)، قرينة صحة وسلامة القرار الإداري والدستوري، ط:١، دار أبو المجلد للطباعة، الناشر: دار النهضة العربية، القاهرة.
- اللائحة التنفيذية لنظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ 1443/2/8هـ.
- مرقس، سليمان، (1981). أصول الإثبات وإجراءاته في المواد المدنية في القانون المصري، بيروت: عالم الكتب.
- موسى، فؤاد. (1997م). الانحراف بالإجراء كوجه من أوجه مجاوزة السلطة دراسة مقارنة. بيروت: دار الفكر العربي.
- نظام الإثبات أمام القضاء الإداري، محمد زكي.
- نظام الانضباط الوظيفي. الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨). وتاريخ ١٤٤٣/٠٢/٠٨هـ.