

دولة الإمارات العربية المتحدة

جامعة الشارقة

كلية الدراسات العليا

ماجستير في القانون العام

ضمانات منتسبى قوة الشرطة فى مرحلة التحقيق الإدارى

إعداد الطالبة :- أسماء يوسف علي كبتن

المشرف :- د. أيمن فتحي محمد

ضمانات منتسبي قوة الشرطة في مرحلة التحقيق الإداري

مقدمة:

نظرا لأهمية دور الشرطة في المجتمعات وطبيعة الوظيفة التي تؤديها، فإن مسألة الانتهاك والتحقيق في مجال مسؤولية الشرطة هي أحد الموضوعات المهمة في مجال عمل الشرطة، فيجب عليهم القيام بواجباتهم بدقة والشعور بالمسؤولية. وهذا ما يميز مسؤولية الشرطة لأفراد الشرطة وقوات الأمن عن النظم التأديبية الأخرى للدولة، والهدف من الانضباط هو تصحيح سلوك الموظف بأدب وثبات من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من علاقة العمل، وهي الحفاظ على كفاءة تشغيل قوة الشرطة على أكمل وجه.

وقد حدد قانون الشرطة والأمن رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦، والذي تم تحديثه مؤخرا بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم (٣١) لسنة ٢٠١٩ في دولة الإمارات العربية المتحدة، الواجبات الوظيفية لأفراد قوات الأمن والشرطة، بالإضافة إلى ذلك، وبالمثل القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٢ الذي ينظم إدارة الموارد البشرية للأفراد العسكريين المحليين المتمركزين في إمارة دبي.

ولم يغفل المشرع الإماراتي تحديد حقوق أفراد الشرطة والأمن العاملين في وزارة الداخلية، خاصة فيما يتعلق بالحماية القانونية المعمول بها لحماية المنتسبين العسكريين من قرارات الإدارة التعسفية وضمان الاستقرار الوظيفي، وهناك ضمان آخر له هو فرض الرقابة اللاحقة من قبل الهيئات القضائية في الدولة، والتي تستخدمها للتأكد من أن الهيئات التأديبية لا تتصرف بشكل تعسفي عند فرض عقوبات تأديبية ضد الموظف، بل أنها تعمل بالقوانين العامة التي وضعها القانون للضمانات التأديبية.

فالمسؤولية التأديبية هي "مسؤولية شخصية تقوم في حالة قيام رجل الشرطة والأمن بفعل إيجابي أو سلبي يشكل إخلال بواجباته الوظيفية أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يسلك سلوكا أو يظهر بمظهر من شأنه الأخلال بكرامته الوظيفية، ومن جانب آخر، لا يمنع من مساءلته مدنيا أو جنائيا، إذا كان وصف المخالفة التأديبية كيف على أنه جريمة جنائية فبالنالي يجب إبلاغ الجهات الجنائية المختصة والنيابة العامة بذلك".^(١)

فعندما يحال ضابط شرطة أو حارس أمن إلى هيئة تحقيق عن جرائم معينة ، فإن تنفيذ العقوبة التأديبية له تداعيات مالية (مثل الدخل والترقية) ومعنوية (مثل السمعة)، وعليه يجب أن يتوافر لضباط الشرطة والأمن في وزارة الداخلية أولا عددا من الضمانات التأديبية التي تطمئنه بشأن المخالفة أو العمل الذي قام به و بناء عليه ترتب هذا الجزاء ، وعليه فأنها تتيح له الفرصة للإدلاء بشهادته والدفاع أمام سلطة التحقيق، أيضا يجب توعية أفراد الشرطة والأمن بالإجراءات التأديبية التي يتم اتخاذها ضدهم حتى يكونوا على دراية بالإجراءات وعلى دراية بحقوقهم فيما يتعلق بعمل السلطات التأديبية من خلال كيفية إصدارهم للقرارات التأديبية.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية أية دراسة من الحاجة إليها ومن إيفائها بالغرض الذي أعدت من أجله من ضمانات وتساؤلات، وفي هذا السياق تتجلى أهمية موضوع الضمانات التأديبية للمسؤولية الشرطية في التشريع الإماراتي على

A'amar, Omar & Alhendi, Noor. (2022). Disguised Disciplinary Sanctions and Public Service ^(١) in Jordanian and French Law. Arab Law Quarterly. 1–24. 10.1163/15730255-bja10124.

والصعيد العملي التطبيقي في مجال التشريع عن طريق موائمة النصوص القانونية للتطبيق العملي على مدى كفاية ضمانات أفراد الشرطة أثناء المجالس التأديبية.

إشكالية الدراسة:

يعتبر ضابط الشرطة والأمن العنصر الأكثر أهمية ، يقوم بجميع المهام الموكلة إليه، بما في ذلك الإشراف على جهاز الشرطة من جميع النواحي في الداخل و الخارج .

يختلف نظام الشرطة عن الأنظمة الأخرى في المجتمع من حيث طبيعته، بالمقارنة مع نظام الوظائف العام المرتبط بالموارد البشرية الفيدرالية.

يحتوي النظام القانوني لمنتسبي لشرطة والأمن على العديد من خصائص الخصوصية والتميز، فإذا كانت السلطات الإدارية الاتحادية مسؤولة عن الأداء غير السليم للمهام من قبل العمال، فإن إدارة وزارة الداخلية لها اختصاص فرض العقوبات في حالة انتهاك ضابط شرطة أو حارس أمن للالتزامات القانونية على النحو الذي تقرره السلطة التأديبية ذات الصلة.

ومع ذلك، نظرا لأن جهاز الشرطة والأمن جهاز حساس وهام ، فإن المسألة هنا تتعلق بالإجراءات و الضمانات التأديبية التي تتخذها السلطات المختصة لإعطاء الأولوية للمصلحة العامة.

فإذا انتصرت المصلحة العامة، فقد يتم تفويض بعض الضمانات التأديبية الموضوعية لأفراد الشرطة والأمن ، ولكن إذا انتصرت المصالح الخاصة للشرطة وأفراد الأمن ، فسوف يتضرر نظام الشرطة وجهاز الأمن بشكل خطير، لذلك يجب الإعلان عن سياسة تأديبية من أجل تحقيق توازن بين الحاجة إلى ضمان أن

تعمل الشرطة وجهاز الأمن على نحو سليم وعلى أساس منظم ومتسق من جهة ، واشتراط تقديم بعض الضمانات التأديبية لأفراد الشرطة والأمن عندما يخضعون للمساءلة من جهة أخرى.

وهذا ما يجعلنا نواجه السؤال التالي:

ما هي الضمانات التأديبية لمخالفة المسؤولية الشرطية في التشريع الإماراتي، وهل تتوافق تلك الضمانات مع خصوصية جهاز الأمن والشرطة؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى الإجابة عن أسئلة الدراسة المطروحة والتي تتمثل في:

التعرف على الجزاءات التأديبية التي يتلقاها المخالفين للمسؤولية الشرطية من منتسبي قوة الأمن والشرطة.

منهجية الدراسة:

- اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من أجل شرح وتحليل قواعد المخالفات التأديبية والمسؤولية الناشئة عن إخلال منتسبي جهاز الشرطة بالقواعد والأنظمة المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك مناقشة الأسس القانونية والإجرائية التي يقوم بناء عليها معاقبة المخالفين من منتسبي قوة الأمن والشرطة، بالإضافة الى إيضاح الضمانات التي يكفلها المشرع الإماراتي للمخالفين من أجل الموازنة بين المصالح العامة ومصالح منتسبي قوة الشرطة.

الدراسات السابقة:

١. دراسة منال رشاد علي ياسين (٢٠١٨م)، بعنوان "النظام القانوني لتأديب ضباط قوى الأمن

اللسطيني- دراسة تحليلية"، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا

وجامعة الأقصى بغزة، جامعة الأقصى، غزة.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى النظام القانوني لتأديب ضباط قوى الأمن الفلسطيني، واتبعت الباحثة في الدراسة أسلوب المنهج التحليلي، القائم على أساس قراءة النصوص القانونية في قانون الخدمة في قوى الأمن وتحليل مفردات هذه النصوص لتحقيق الهدف من الدراسة، وتوصلت هذه الدراسة الى بعض النتائج أهمها: إن التشغيل السليم المنتظم والمتسق للمرافق العامة الحكومية هو الهدف من إنشاء آلية قانونية لمعاقبة الموظفين، من أجل بدء إجراءات التحقيق ، يجب أن يكون الفرد الذي يجري التحقيق مستقلا وموضوعيا ومهارا للغاية، وقد أثبتت الدراسة حق المتهم في أن يكون على علم بالالتهمات الموجهة إليه ، وأن يقدم دفاعه ، وأن يكون له الحق في محاكمة عادلة والعقوبة المناسبة، وأخيرا الهدف من جعل السلوك العسكري غير قانوني هو حماية المؤسسة العسكرية من العيوب التي يمكن أن تؤثر سلبا على عملياتها الداخلية.

٢. دراسة سعيد علي سعيد اليمامي (٢٠٢٠)، بعنوان "المخالفات التأديبية لضباط

الشرطة – دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، مصر.

هدفت هذه الدراسة الى إلقاء الضوء على أهم المخالفات التأديبية لضباط الشرطة، من خلال المقارنة في كل من مصر والإمارات وفرنسا، وتوضيح مدى العلاقة بين المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية، وهل هناك استقلال أو ارتباط بينهما، كذلك إلقاء الضوء على التباين بين أنواع المخالفات التأديبية لضباط

الشرطة في تشريعات الدول المقارنة، وطرح رؤى جديدة لتحليل أنواع المخالفات التأديبية وقواعدها؛ وتحديدًا لضباط الشرطة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: نظرا للوظيفة المهمة التي اكتسبها جهاز الشرطة ، والتي لا تدعو أو تسمح بأي تساهل من قبل أعضائه ، فإن الجرائم التأديبية ضد ضباط الشرطة تتميز بأنها أكثر صرامة وحزما من تلك التي ترتكب ضد اللوائح الأخرى، ونظرا لصعوبات الاعتراف بجميع الانتهاكات التأديبية في نصوص معينة ، فضلا عن أن كل فعل يجعل الانتهاكات التأديبية فريدة من نوعها عن الأفعال الأخرى ، فإن النظام التأديبي لضباط الشرطة يخضع فقط لمفهوم الشرعية.

٣. دراسة أحمد علي إبراهيم البلوشي (٢٠٢٢)، بعنوان "خصوصية المخالفة والتحقيق

في مجال المسؤولية الشرطية التأديبية - (دراسة تحليلية على ضوء قوانين

الشرطة والأمن في دولة الإمارات العربية المتحدة)، رسالة دكتوراه، جامعة

الشارقة، كلية القانون، الامارات.

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على أهم الإشكاليات التي تواجهها السلطة المختصة من إجراءات تأديبية تجاه رجال الشرطة والأمن، وتبصيرهم بما يتخذ ضده من تلك الإجراءات ويكونوا على بينة من مقتضيات المشروعية القانونية في مساءلة التأديب للمحافظة على حقوقهم وضماناتهم تجاه سلطة التأديب من أحكام وقرارات تأديبية تتخذها تجاه رجل الشرطة والأمن، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي لشرح وتحليل قواعد المسؤولية التأديبية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أنه تقوم المخالفة التأديبية في وزارة الداخلية على أركان وهي الركن المادي والمتمثل بالسلوك أو النشاط الخارجي والركن المعنوي ويقصد به توافر إرادة آثمة غير مشروعة من قبل رجل الشرطة والأمن وأضاف بعض الفقهاء

الركن الشرعي والمتمثل بوجود نصوص قانونية تجرم أفعالاً معينة تطبيقاً لمبدأ المشروعية أما بالنسبة للمخالفات التأديبية فالأفعال لا يمكن تحديدها على سبيل الحصر في قالب واحد في وزارة الداخلية وذلك لتنوع العمل الإداري من إدارة لأخرى فبعض الأعمال في وزارة الداخلية أعمالاً إدارية وبعضها أعمالاً ميدانية، وحتى لا يجد المشرع نفسه في خشية من أن لا يضع كل الأفعال وإنما اكتفى بوضع قاعدة عامة تقضي بمعاينة كل موظف يخل بواجباته الوظيفية ومقتضياتها.

المبحث الأول

ضمانات وحقوق منتسبي قوة الشرطة أثناء مرحلة التحقيق.

تمهيد وتقسيم

لا يمكن لسلطة العقاب، مهما كانت ، أن تفرض أي جزاء تأديبي ما لم يسبقه تحقيق مع الموظف الذي ينسب إليه خطأ تأديبي معين. وذلك حتى يتمكن المتهم من الدفاع عن نفسه بعد مواجهته بما نسب إليه، وحتى يتمكن من إبداء ملاحظاته والرد على الادعاء.

وتحتوي مرحلة التحقيق على الإجراءات والقواعد التي يجب على السلطات المسؤولة اتباعها قبل فرض العقوبة التأديبية. نظراً لأهمية التحقيق باعتباره السبيل الوحيد لإثبات الحقيقة في الشكوى الموجهة ضد أفراد الشرطة، والتي تخضع لإجراءات تأديبية، من خلال الالتزام بالعمليات والضمانات المنصوص عليها

في قانون الأمن والشرطة رقم ٣١ لعام ٢٠١٩، وكذلك القرارات الوزارية والأحكام القضائية المعمول بها ، ونتيجة لذلك ، يجب على سلطة التحقيق الإداري النظر في عاملين في نفس الوقت: الفعالية والضمان.

(٢)

وتجدر الإشارة إلى أن قانون قوات الأمن والشرطة المذكور أعلاه لم يتضمن تعريف للتحقيق الإداري،

وينطبق الشيء نفسه على القرارات الوزارية ذات الصلة. وكان معظم تركيزهم على شرح التأكيدات التي

يجب اتباعها لبدء التحقيق ، والتي سيؤدي فشلها أو إغفالها إلى بطلان ، ليس فقط لبطلان التحقيق ، ولكن

أيضا للعقوبة الناتجة عن هذا التحقيق.

وقد تصدى الفقه والقضاء لتعريف التحقيق الإداري، حيث عرف بعض الفقه (٣) التحقيق في مجال القانون

بصفة عامة، بأنه "مجموعة القواعد والإجراءات التي تباشرها سلطة التحقيق عند وقوع جريمة أو حادث،

بههدف البحث والتنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة". (٤)

وإذا كان التحقيق الإداري طريقة ناجحة لتحديد الحقيقة وتحديد الجريمة التأديبية ، والشخص المسؤول

عنها ، والعواقب ، فسيكون له بلا شك تأثير سلبي على العديد من مزايا العمل.

(٢) رسلان، أحمد أنور. (١٩٩٩). التحقيق الإداري والمسؤولية التأديبية، مطبعة كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ص ١٤٨ وما

بعدها

(٣) عبد البر، عبد الفتاح عبد الحليم. (١٩٧٨). الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، حقوق القاهرة، ص

١٠٦.

(٤) القهوجي، على عبد القادر والشاذلي، فتوح عبد الله. (١٩٩٢). مبادئ أصول المحاكمات الجزائية اللبنانية، الدار

الجامعية، ص ٣١٥.

ومن الضروري وجود مجموعة من الضمانات المهمة والرئيسية التي تستخدم كأساس لقرار السلطة الرئاسية التابعة لقوة الشرطة باقتراح العقوبة أو التوقيع عليها أو إحالة الأمر إلى القضاء. في المراحل السابقة لإصدار القرار التأديبي الإداري ، والتي سنتناولها بالتفصيل لاحقاً .

و قدم المشرع الإماراتي العديد من الضمانات القانونية والموضوعية التي تهدف إلى تحقيق العدالة المجردة؛

وسوف نتناول مضمون هذا المبحث من خلال مطلبين علي النحو التالي:

- **المطلب الأول: صدور قرار بالإحالة للتحقيق والإخطار بموعد التحقيق.**
- **المطلب الثاني: حق المتهم في إعلامه بالمخالفات المنسوبة إليه وتطبيق مبدأ الحياد.**

المطلب الأول

صدور قرار بالإحالة للتحقيق والإخطار بموعد التحقيق

يعرف بعض الاجتهادات القضائية الإحالة للتحقيق بأنها الآلية الإجرائية التي يقصد بها بدء إجراءات التحقيق مع الموظف لوجود احتمال كبير لارتكابه مخالفة تأديبية. (٥)

(٥) الشيخ، عصمت عبد الله. (٢٠٠٣). الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة

كما يري آخرون، بأنها "عبارة عن إجراء تمهيدي سابق على مباشرة التحقيق الإداري مع الموظف المنسوب إليه المخالفة أو الجريمة التأديبية، بهدف الكشف عن الحقيقة والتثبت من صحة إسناد الواقعة إليه أو تبرئته منها".^(٦)

في رأينا، فإن الإحالة إلى التحقيق هي خطوة قانونية قبل التحقيق. من أجل الكشف عن الحقيقة، فيجب على السلطة المختصة اتخاذ إجراءات استعدادا لبدء التحقيق الحقيقي مع الموظف الذي ينسب إليه الانتهاك. **فقرار الإحالة إلى التحقيق هو أول إجراء تحقيق موضوعي والضمانة الأولى التي يقدمها المشرع للتحقيق قبل بدئه.** ويجب أن يتم إصداره من قبل شخص أو هيئة مختصة يحق لها قانونا القيام بذلك، مع مراعاة أسباب إصداره.

وقد أشار المشرع الإماراتي صراحة في قانون الشرطة والأمن الاتحادي رقم (٣١) لسنة ٢٠١٩، إلى إجراء الإحالة **للتحقيق** باعتباره إجراء جوهري سابق على توقيع الجزاء التأديبي؛ إذ نصت المادة (٨٣) على أنه "... يصدر القرار بالإحالة إلى المحاكمة التأديبية من الوزير أو ممن يفوضه متضمنا بيانا بالتهم المسندة إلى المنتسب".^(٧)

وما يهمننا في هذا المقام هو تحديد السلطة المختصة بإصدار قرار الإحالة إلى التحقيق. وبالرجوع إلى المادة (٨٢) من القانون سالف الذكر، نجد أنها تنص علي **أن** "يتولى المحاكمة التأديبية لمنتسبي القوة مجالس تأديبية تشكل بقرار من الوزير أو ممن يفوضه في ذلك".

(٦) عوض، نجوى رمضان. (٢٠٢٠). التحقيق الإداري كضمانة لتوقيع العقوبة التأديبية في القانون القطري، رسالة ماجستير، كلية القانون جامعة قطر، ص ١٢

(٧) انظر نص المادة (٨٣) من قانون الشرطة والأمن الاتحادي رقم (٣١) لسنة ٢٠١٩م.

نتيجة لهذا البند ، تقتصر السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق في قانون الشرطة والأمن الاتحادي على الوزير كأصل عام فقط. وتتوافق إحالة الضباط إلى التحقيق مع حجم ووزن مسؤولياتهم ومهامهم، لكن الواقع العملي والمنطق القانوني يسمحان للسلطة المختصة بالتفويض في سلطة إصدار قرار الإحالة للتحقيق. ^(٨)، وأساس ذلك نص المادة (٨٣) ذاته، حيث نصت على أنه "... يصدر القرار بالإحالة إلى المحاكمة التأديبية من الوزير أو ممن يفوضه...".

ويرى بعض الفقه أن الأصل يجب أن يحتفظ باختصاص مواز أو مشترك مع اختصاص السلطة المفوضة، حتى يتمكن من ممارسة نفس الاختصاص الذي تم تفويضه إليه، حتى لو كانت السلطة المفوضة تتولى الاختصاص المفوض إليه. بعد ذلك، لا يحق للمدير التعليق عليه لأن الشخص المكلف به يصبح شخصاً مؤهلاً أصلياً يستمد سلطاته المفوضة مباشرة من القانون، ويرتقي إلى منصب المفوض، ولا يلتزم بتعليماته وأوامره ^(٩) .

من وجهة نظرنا، وجوب احتفاظ السلطة الأصلية المخولة بإصدار القرار التأديبي مع اختصاص السلطة المفوضة، حتى يتمكن من ممارسة نفس الاختصاص الذي تم تفويضه إليه، حيث يكون لدى الأصل سلطة البدء في هذا الإجراء في أي وقت، دون معارضة المفوض.

فللوزير سلطة إحالة الرتب العسكرية غير الضباط وموظفي الخدمة المدنية والعمال والحراس وحراس المرافق إلى التحقيق. ويكون لرؤساء الأقسام سلطة اتخاذ قرارات بشأن الإحالة إلى التحقيق للرتب

^(٨) الضابط: كل من يشغل رتبة ملازم فما فوق، وذلك وفقاً لنص المادة الأولى من قانون الشرطة والأمن الاتحادي رقم (٣١) لسنة ٢٠١٩م.

^(٩) حسن، عبد الفتاح. (١٩٦٤). التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٩٢.

العسكرية غير الضباط بالإضافة إلى موظفي الحكومة، عمال، حراس، وحراس المرافق، إذن مسبق من الوزير ضروري كاستثناء مشروط أو مقيد. ومع ذلك، لا يجوز للسلطة المفوضة أن تفوض سلطة أقل لها في ذلك المجال، عملاً بالقاعدة القائلة "أنه لا يجوز التفويض في الأمور المفوض فيها".^(١٠)

ويجب على صاحب الاختصاص الأصلي تحديد الفترة الزمنية التي يمكن خلالها للشخص المفوض ممارسة الاختصاصات المفوضة، وتقتصر حكمة ذلك على إعادة الاختصاص المفوض إلى الأصل في نهاية الفترة المحددة في قرار التفويض.

ونتيجة لذلك، إذا لم يصدر قرار التفويض من الوزير وقد تم تجاوز النطاق الزمني للتفويض. فإن مديري الإدارات لا يتمتعون بسلطة الرجوع إلى التحقيق، ولهذا فيجب أن يكون قرار التفويض صالح فقط لفترة معينة (مدة التفويض).

ونتيجة لذلك ، فإن قرار رؤساء الأقسام بالرجوع إلى التحقيق غير صالح في الحالات التالية:

أولاً ، إذا تم تقديم التوصية دون قرار وزاري بالموافقة عليها.

إذا تمت الإحالة بعد أن أصدر الوزير قراراً بالتفويض بعد فترة بدء الاختصاص (مدة التفويض).

وفي هذا السياق، فإن السؤال المطروح هو هل الإذن اللاحق للوزير يصح بطلان قرار الإحالة الصادر عن رؤساء الإدارات دون إذن سابق منه؟

(١٠) عبد الحميد، عبد العظيم عبد السلام. (١٩٩٦). التفويض في الاختصاصات التأديبية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ص ٣٢٧ وما بعدها،

اتجهت بعض الآراء الي أن إجازة الوزير اللاحقة لا تتناول شرعية قرار الإحالة الصادر عن مديري الإدارات دون إذنه المسبق، حيث يظل هذا القرار باطلا. وذلك لأنه تم إصداره من قبل شخص غير مختص وقت صدوره، ويرتبط عنصر الاختصاص بالنظام العام، مما يبطل الاتفاق على خرق شروطه.

(١١)

من ناحية أخرى، فإن شرط الإذن السابق هو ضمانه ضد أي تعسف أو ظلم من قبل رؤساء الأقسام باستخدام قرار الإحالة إلى التحقيق على أنه سوط على أعناق أعضاء هيئة الشرطة لأغراض أخرى غير تلك التي أعطيت من أجلها.

وفي هذا الصدد يطرح سؤال آخر: هل يجوز الطعن في قرار الرجوع إلى التحقيق بشكل مستقل عن قرار السلطة التأديبية؟

وفقاً للفقهاء القانونيين، فإن قرار الرجوع إلى التحقيق هو قرار إداري؛ وبالتالي يمكن الطعن فيه بشكل مستقل عن قرار السلطة التأديبية، ووفقاً للاتجاه الفقهي السابق هي أنه في حين أن الإحالة إلى التحقيق تعتبر خطوة أولية، فإن لها نتيجة قانونية من حيث أنها تضع الموظف في وضع قانوني حيث تنطبق آثار التشريع على هذه الإحالة **حيث أن** قرار الإحالة إلى التحقيق له تداعيات قانونية، بما في ذلك خطر تعليق العمل. (١٢)

(١١) الحكيم، سعيد عبد المنعم. (١٩٨٧). الرقابة على أعمال الإدارة في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية (رسالة دكتوراه) القاهرة، دار الفكر العربي، ص ٥١١، ليلة، محمد كامل. (١٩٧٠). الرقابة على أعمال الإدارة، دار الكتب المصرية، بيروت، طبعة، ص ١١٥٢.

(١٢) الشيخ، عصمت عبد الله. (٢٠٠٣). مرجع سابق، ص ١٣٣.

ومع ذلك، فإن غالبية الفقه يعتقدون أن أمر الإحالة إلى التحقيق، ليس قراراً إدارياً نهائياً يمكن الطعن فيه باستقلال عن القرار التأديبي، وذلك مع تقدير أهمية الأثار التي يترتبها . ونتيجة لذلك، لا يمكن الطعن فيه بشكل مستقل قبل صدور الحكم النهائي للسلطة التأديبية ذات الصلة، والذي لا يمكن الطعن فيه. بالإضافة إلى عدم جدوى الطعن في قرار الإحالة إلى التحقيق.

ونتيجة لذلك، فمن الطبيعي تماماً أن يكون الطعن في قرار إحالة التحقيق جزءاً من الطعن في الحكم التأديبي نفسه. وبالتالي، فإن قرار الإحالة إلى التحقيق هو مجرد خطوة أولية أو تحضيرية للقرار التأديبي . والنتائج القانونية للإحالة إلى التحقيق ليست سوى عواقب يرتبط مصدرها بمصير التحقيق. (١٣)

ومن جانبنا، نرى أن الطعن في القرار التأديبي باطل لأنه مجرد إجراء أولي قبل الإبلاغ عن العقوبة، وبالتالي ليس من المناسب الطعن بشكل مستقل قبل صدور القرار النهائي بالتوقيع على عقوبة من الهيئة التأديبية المختصة. علاوة على ذلك، فقد يكشف التحقيق عن براءة الموظف المتهم بالانتهاكات، مما يعني أن مواصلة الإجراءات عمل غير مبرر.

فيما يتعلق بإخطار الموظف بموعد التحقيق، فإن حكمة الالتزام به يتعلق بضرورة علم الموظف للمثول أمام سلطات التحقيق في تاريخ محدد.

يعد الإخطار بموعد التحقيق عملية ضرورية لبدء سلطة التحقيق عملها، وهي دعوة الشخص المحال إلى التحقيق واستدعائه للمثول أمام السلطة المختصة المكلفة بإجرائه.

(١٣) شاهين، مغاوري. (١٩٨٦). محمد القرار التأديبي و ضماناته ورقابته، الطبعة الأولى، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة،

وإذا اقتضى النزاع استدعاء المحال إلى التحقيق وإعلان إدانته بالخرق أو الانتهاكات المنسوبة إليه وفقا للإجراءات القانونية المنصوص عليها في هذا الصدد، فلا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال الإخطار الذي يجب أن تكون صحته خاصة وأن تنص بوضوح وصراحة على ضرورة التحقيق مع المحال للتحقيق، حتى يفهم خطورة الوضع، ويأخذ المشكلة على محمل الجد ، ويوليها الاهتمام الذي تستحقه.

إذا صدر قرار تأديبي بإيقاف المحال للتحقيق عن العمل، فيجب إخطاره في مكان عمله أو في عنوانه الثابت في ملف خدمته.

ونتيجة لذلك، نرى أن إخطار المتهم في قوة الشرطة وإعلان مثوله أمام سلطة التحقيق يشكل ضماناً لصالحه، يؤدي تخلفها إلى إبطال التحقيق، **وكذلك**، قرار العقوبة القائم على هذا التحقيق. (١٤)

ومع ذلك، إذا رفض أو لم يحضر التحقيق لتقديم دفاعه على الرغم من إدانته واستدعائه للتحقيق وفقاً للإجراءات المحددة في القانون، فإنه سيواجه المساءلة التأديبية والعواقب، **في ضوء ما يتوفر لدى الهيئة الإدارية ما يكفي من الأدلة في الاتهام ضد الموظف لفرض اللوم عليه.**

كما أكد المشرع الاتحادي على أهمية إخطار أعضاء القوة بالتحقيق أو المحاكمة أمام اللجان التأديبية. على الرغم من أن السبب أو الحكمة هي نفسها، **ضمان إتاحة الفرصة لعضو القوة الذي أحيل للتحقيق لإعداد دفاع لدحض الاتهام والدفاع عن نفسه** من أجل براءته سواء كانت إحالة للتحقيق أمام الشؤون القانونية أو المجالس التأديبية.

(١٤) خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. (٢٠٠٨). الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، ص ٢٠٦.

حيث نصت المادة (٨٣) من قانون قوة الشرطة والأمن رقم (٣١) لسنة ٢٠١٩م على أنه "يصدر القرار بالإحالة إلى المحاكمة التأديبية من الوزير أو ممن يفوضه متضمنا بيانا بالتهم المسندة إلى المنتسب، ويبلغ المنتسب بهذا القرار وبتاريخ الجلسة المحددة لمحاكمته ويكون الإبلاغ قبل التاريخ المحدد للمحاكمة بخمسة عشر يوما على الأقل".

نستنتج من صياغة المادة السابقة أن المشرع كان حريصاً على تأكيد إشعار قرار الإحالة إلى عضو قوة الأمن للتحقيق أمام المجلس التأديبي، مما يدل على أهميته كضمان قانوني رئيسي للمتهم. وفي الواقع، يعد إعلان المتهم وإخطاره بالتهم الموجهة إليه ضماناً ضرورياً للمسؤولية التأديبية بشكل عام. حتى لو لم يكن هناك نص عليه، فإنه يعتبر أحد المبادئ العامة للقانون، وبالتالي يجب على السلطة التأديبية الالتزام بهذا المبدأ، وإلا شاب التحقيق البطلان. (١٥)

المطلب الثاني

حق المتهم في إعلامه بالمخالفات المنسوبة إليه وتطبيق مبدأ الحياد

هناك ضمانات يتعين توافرها قبل توقيع العقوبة التأديبية، لعل أبرزها: اشتراط مواجهة أفراد قوة الشرطة بأي انتهاكات تنسب إليه ومراعاة حقه في الدفاع عن النفس، ضمان حياد هيئة التحقيق، فليس من العدل

(١٥) الميموني، مشعل. (٢٠٢٢). المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي. مجلة البحوث الفقهية والقانونية، ٣٩(٣٩)، ص ١٥٨٣.

إخضاع المتهم لمحاكمة أو لجلسة تأديبية دون إبلاغه أولاً بالتهم والأدلة الموجهة إليه. وهذا ضمان أساسي وجانب حاسم من هذه الإجراءات. (١٦)

أولاً: مواجهة منتسبي الشرطة بالمخالفات.

ويقصد بالمواجهة "تمكين الموظف الذي يتعرض للتهم بمعرفتها ليستطيع أن يقدم دفاعه، ومن الضمانات الجوهرية وجوب استدعاء المتهم ومواجهته بالتهم المسندة إليه وإعلامه بها" (١٧)، أي إبلاغ المتهم بالتهم الموجهة إليه ومختلف الأدلة التي تشير إلى أنه ارتكب الجريمة حتى يتمكن من تقديم دفاعه.

يجب أن تتم المواجهة بطريقة يعتقد الموظف أن الإدارة تحاسبه إذا كان هناك دليل معقول على أخطائه، حتى يكون على دراية بالانتهاكات المنسوبة إليه ويسعى للدفاع عن نفسه. (١٨)

وقد تضمنت المادة (٨٣) من القانون الاتحادي رقم (٣١) لسنة ٢٠١٩م، بشأن قوة الشرطة والأمن على أنه من ضمانات التأديب مواجهة الضابط بالوقائع المنسوبة إليه، حيث نصت المادة علي أنه "يصدر القرار بالإحالة إلى المحاكمة التأديبية من الوزير أو ممن يفوضه متضمناً بياناً بالتهم المسندة إلى المنتسب، ويبلغ المنتسب بهذا القرار وبتاريخ الجلسة المحددة لمحاكمته ويكون الإبلاغ قبل التاريخ المحدد للمحاكمة بخمسة عشر يوماً على الأقل".

(١٦) بطيخ، رمضان محمد. (١٩٩٩). المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام فقها وقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٠٩.

(١٧) السبيعي، راشد فهد. (٢٠١٩). المواجهة كضمانة من ضمانات تأديب الموظف العام: دراسة مقارنة (رسالة ماجستير). جامعة آل البيت، المفرق، ص ٤٢.

(١٨) عمرو، عدنان. (٢٠١٢). مبادئ القانون الإداري - نشاط الإدارة ووسائلها. منشأة المعارف، الإسكندرية، ص ٢٧٦.

كما يؤكد مجلس الدولة الفرنسي على ضرورة إعلان المتهم بالمخالفات المنسوبة إليه ، بحيث يؤدي إغفال أي منها إلى إبطال القرار ما لم يكن خطأ بسيطاً أو غير منطقي، لضمان دقة التحقيق، فيجب مواجهة المتهم بما نسب إليه حتى يتمكن من الدفاع عن نفسه، **فكرة** مواجهة المتهم بالمخالفات التي تم تكليفه بها هي ضمانة ضرورية هامة. (١٩)

كما يقضي العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بإبلاغ المتهم بما نسب إليه بلغة يفهمها. (٢٠)

ثانياً: حق منتسبي قوة الشرطة في إطلاعهم على الملف التأديبي

يجب إبلاغ الموظف المتهم بالادعاءات الموجهة ضده، إما شفويًا أو **كتابياً، وفي** هذه الحالة ، يجب على الإدارة السماح للموظف المتهم بدراسة الملف بالكامل، مما يمنحه القدرة على الدفاع عن نفسه ضد **الادعاءات الموجهة إليه . فالإطلاع على الملف** ، يعتبر من الضمانات الأساسية المقدمة له. (٢١)

ولذلك فإن من أولى الخطوات التي يجب على المحقق النظر فيها هو الحق في فحص الملف التأديبي، وللموظف المتهم الحق في الاطلاع على جميع أوراق القضية وفهم ما فيها من أجل الرد عليها. لا يجوز إخفاء أو حجب أية مستندات مرتبطة بالتهمة الموجهة إليه حتى يتمكن من تقييم موقفه وإعداد دفاعاته.

(١٩) العلوي، سالم بن راشد. (٢٠٠٤). السلطات التأديبية لأعضاء الشرطة في عمان بين متطلبات الانضباط ومقتضيات الضمان، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، ص ٥٧٩.

(٢٠) انظر الفقرة الثالثة (أ) من المادة (١٤) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

(٢١) عبد الإله، شايب أناس. (٢٠١٢). الضمانات الممنوحة للموظف العمومي عند تعرضه للتأديب: مساهمة تحليلية. المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، ع ١٠٣، ص ٨١.

وفي هذا السياق نصت المادة (٨٤) من قانون قوة الشرطة والأمن الاتحادي رقم (٣١) لسنة ٢٠١٩م، علي أنه "للمنتسب المحال إلى محكمة الشرطة أن يطلع على التحقيقات التي أجريت وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها وله أن يأخذ صورة منها، كما أن له أن يطلب ضم التقارير السنوية عن كفايته أو أي أوراق أخرى إلى ملف الدعوى التأديبية.....".

ولهذا لا يكفي إبلاغه بالجريمة المنسوبة إليه ؛ بل يجب السماح له أيضا بالاطلاع على الملف التأديبي وأوراقه والأدلة التي يصعب معرفتها بمجرد إبلاغه بالتهمة. (٢٢)

وكوحد من المبادئ الرئيسية للقانون، فإن معظم التشريعات الوظيفية قد نصت على ذلك، إما بشكل مباشر أو ضمني ؛ وهو حق مضمون، حتى لو لم ينص عليه على وجه التحديد في القواعد الوظيفية.

وقد اتفق الفقه على ضرورة منح الموظف المتهم هذا الامتياز كأحد الضمانات الأساسية والجوهرية للموظف العمومي ليطمئننه في سلامة ونزاهة التحقيق معه. (٢٣)

لا ينتهي حق الموظف المتهم بالاطلاع على لائحة الاتهام ، بل يجوز له أيضا طلب الوصول إلى ملف التحقيق وجميع محتوياته، **وكان من شأن** هذه المعلومات أن تساعد المسؤول المتهم في إعداد دفاعه. (٢٤)

(٢٢) كرواوي، يوسف. (٢٠٢٠). ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العمومي: دراسة مقارنة. مجلة القضاء الإداري، مج ٨، ع ١٦٤، ص ١٠٤.

(٢٣) كرواوي، يوسف. (٢٠٢٠). المرجع السابق، ص ١٠٥.

(٢٤) الطماوي، سليمان محمد. (١٩٩٥). قضاء التأديب، دار الفكر العربي، الطبعة الرابعة ص ٢٦٣.

إن التعرف على الملف التأديبي وتوفير جميع الأوراق الإدارية الأساسية للموظف المتهم ليس غاية في حد ذاته. بل هو وسيلة بالنسبة له لخلق دفاع منطقي على أساس أدلة دامغة والحجج التي من شأنها أن تساعد على مواجهة ما نسب إليه. (٢٥)

للموظف المتهم الذي أُحيل إلى المجلس التأديبي الحق في فحص ملف خدمته وإدراج ما يراه مناسباً لدفاعه سواء تقارير الكفاءة أو شهادات التقدير أو المذكرات المكتوبة ضده، ويحق له إدراجها في ملفه. من حيث ملف القضية التأديبية، له الحق في إخباره بالتحقيقات التي تم إجراؤها، وفحص المواد المرتبطة بها، والحصول على نسخة منها. (٢٦)

ثالثاً: تحقيق مبدأ الحيادة والحفاظ على الكرامة الإنسانية

الحياد هو أحد أهم الضمانات التأديبية التي يتعين أن تتوفر للموظف العمومي، والحياد هو أحد المفاهيم الأساسية. كما أنه ضمان مهم في جميع أنواع المحاكمات، سواء كانت تأديبية أو غير تأديبية. لتحقيق مبدأ الحياد، لا ينبغي السماح لسلطة التحقيق والحكم بالاجتماع في يد فرد واحد، ولا ينبغي للمحقق المشاركة في إجراءات المحاكمة وإصدار القرار التأديبي، فالتحقيق الإداري هو التحقيق الذي تجريه الإدارة مع موظفها المتهم وفقاً لسلطتها الرئاسية المعترف بها دستورياً. (٢٧)

(٢٥) جعفر، محمد أنس قاسم، وشبيب، محمد سالم. (٢٠٢١). الموظف العام والتحقيق معه. الثقافة والتنمية، س٢٠، ع١٦٢، ص ٢٣١.

(٢٦) يونس، سليمان منصور. (٢٠٢٠). تأديب الموظف العام وجوانبه الموضوعية والإجرائية. مجلة قراءات علمية في الأبحاث والدراسات القانونية والإدارية، ع١، ص ٧٢.

(٢٧) القرعان، لؤي عيسى موسي. (٢٠١٩). قواعد المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني: دراسة مقارنة (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط، عمان، ص ٦٣.

لحماية مفهوم العدالة، يجب أن تكون المنظمة التي تجري التحقيق وأساليبها مستقلة تماما عن أي تدخل.

الحياد أمر بالغ الأهمية. لأن جانب الإدارة يكون قريبا من الخصم والحكم قدر الإمكان، ويتم إجراء التحقيق من قبل شخص مرتبط بالجانب الإداري، وهذا يعني أن المحقق قد يكون متحيزا لصالح الإدارة، وقد يحاول توجيه الاتهام إلى الموظف المتهم دون السماح له بإداء دفاعه بشكل كامل.

ونتيجة لذلك، فإن فكرة حياد المحقق في التحقيق مسألة حاسمة لأن عدم القيام بذلك يؤدي إلى فقدان قدرة الموظف المتهم على الدفاع عن نفسه. (٢٨)

يجب ألا ينحاز المحقق إلى جانب في البحث عن حوادث مضللة، ويجب أن يظل هادئا عند بدء التحقيق ، ويجب أن يتحلى بالصبر في الحصول على الحقيقة .، ويجب ألا يستخدم أي شكل من أشكال الضغط أو التهديد على المحال للتحقيق. ويجب كذلك أن يقتصر التحقيق على موضوع التهمة، وليس له الحق في التأثير على شهادات المتهم أو الشهود، أو قبول دفاعات الموظف المتهم من الأعذار المبررة. وينبغي الانتهاء من التحقيق الذي بدأه، وينبغي إلحاق مذكرة كاملة بشأن التحقيق إذا أُحيلت إلى محقق آخر. (٢٩)

كما أن من حياد المحقق ألا يكون هناك أي مشاعر شخصية تجاه الأفراد الذين يتم التحقيق معهم، سواء كانوا يدعمونهم أو يعارضونهم. (٣٠)

(٢٨) شطناوي، فيصل عقله خطار. (٢٠١٢). إجراءات و ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني. مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية، مج ٢٦، ع ٧، ص ١٥٣٧.

(٢٩) الطائي، حسان عبد الله يونس. (٢٠١٦). ضمانات المساءلة التأديبية المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي: دراسة مقارنة. مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، مج ١٠، ع ١٠، ص ١١٨.

(٣٠) قساطو، عبد العزيز محمد إبراهيم. (٢٠١٩). ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولوائحه التنفيذية. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ع ٦٨، ص ٣٦٥.

فحياد المحقق هو أحد شروط العدالة ، وإذا فقد الحياد ، فقدت نزاهة التحقيق أيضا ، وثبت بطلانه ، فإن قرار المحقق يستند إلى صدق المحقق واستقلاليتته وحياده ونزاهته.

يجب أن يكون المحقق الإداري خاليا من أي تعبير عن التحيز والخيال، ويجب أن يتم التحقيق دون تأثير السلطة الآمرة، ويجب أن تكون سلطة التحقيق مستقلة وأن تتجنب أي تأثير أو إكراه للمتهم بأي شكل من الأشكال. (٣١)

المبحث الثاني

الضمانات المتعلقة بحق الدفاع

تمهيد وتقسيم

يعد الحق في الدفاع أحد المبادئ الرئيسية التي توجه إجراءات المساءلة التأديبية؛ **وهو** حق دستوري ، ويؤدي عدم مراعاة السلطات التأديبية له إلى إبطال العقوبة التأديبية. وتجد هذه الضمانات مصدرها في قرينة البراءة ؛ فالمتهم برئ حتى تثبت إدانته في محاكمة يتاح له فيها ضمانات الدفاع التي تمكنه من درأ التهمة عن نفسه.

وترى الباحثة بأن مبدأ الحق في الدفاع هو أحد الضمانات الأساسية التي يجب تقديمها في جميع الإجراءات التأديبية العادلة لأنه ضمان مستقل يعمل على أساس الحياد والمواجهة. حتى يتم تحديد إدانته بما يتماشى

(٣١) العجمي، حمدي محمد، واليامي، غفون سالم. (٢٠٢٢). ضمانات المساءلة التأديبية والرقابة القضائية عليها بين الموظف العام السعودي وموظفي جامعة الدول العربية: دراسة مقارنة. مجلة قضاء، ع٢٦، ص ٣٩٨.

مع القانون ، يفترض أن الموظف المخالف بريء.^(٣٢)، وسوف نناقش مضمون هذا المبحث من خلال مطلبين علي النحو التالي:

- المطلب الأول: حقوق منتسبي قوة الشرطة في الدفاع عن نفسه.
- المطلب الثاني: حقوق منتسبي قوة الشرطة في عدم وقفه عن العمل إلا لمصلحة التحقيق.

المطلب الأول

حقوق منتسبي قوة الشرطة في الدفاع عن نفسه

من المسلم به على نطاق واسع في الفقه والفقهاء أن السماح لموظف عمومي، وخاصة ضابط عسكري ، بممارسة حقه في الدفاع عن النفس مسموح به، هو واحد من أبسط الضمانات التأديبية وأهمها لأنه حق طبيعي معترف به لكل متهم، وينبع من قاعدة المنشأ في براءة الإنسان.

وتمكن منتسب الشرطة من مباشرة حق الدفاع يجد سنده الأساسي في نص الدستور قبل نص القانون حيث نصت المادة (٢٨) من الدستور الإماراتي علي "العقوبة شخصية. والمتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية وعادلة، وللمتهم الحق في أن يوكل من يملك القدرة للدفاع عنه أثناء المحاكمة. ويبين القانون الأحوال التي يتعين فيها حضور محام عن المتهم. وإيذاء المتهم جسمانيا أو معنويا محظور".

والقاعدة هي السماح للمتهم بالدفاع عن نفسه من خلال الرد على الاتهام الموجه إليه بما يعتقد أنه سيفيده في الدفاع عن نفسه، المهم هو أن يحضر المتهم إجراءات التحقيق الذي يجري معه بنفسه، ما لم تتطلب

(٣٢) الرميلي، حسن. (٢٠١٨). العلاقة الجدلية بين قرينة البراءة والمحاكمة العادلة على ضوء المواثيق الدولية والاتفاقيات متعددة الأطراف والاتفاقيات الثنائية. المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، ع٥٧، ص ١٢.

مصلحة التحقيق أن يتم ذلك في غيابه، وهو الاستثناء. ومن المسلم به أن الاستثناء لا يتوسع فيه ولا يقاس عليه، وبالتالي فإن حق المتهم في الحضور شخصياً في عمليات التحقيق تحكمه اعتبارات العدالة وتحدده المبادئ العامة للقانون، حتى في حالة عدم وجود حكم قانوني. ^(٣٣)، وبالتالي يجب أن لا يصادر هذا الحق تحت أي سبب أو مسوغ. ^(٣٤)

وبالرغم من أهمية هذا الحق، فإن المشرع الإماراتي لم يكفله صراحة في قانون قوة الشرطة والأمن الاتحادي، وإنما كفل بعض مظاهر هذا الحق في مجموعة متفرقة من نصوصه،

منها الفقرة الأولى من نص المادة (٨١)، والتي نصت على "يجوز للمدراء الذين يصدر بتحديدهم قرار من الوزير توقيع عقوبة الإنذار والخصم من الراتب لمدة لا تجاوز شهراً والحجز البسيط لمدة لا تجاوز خمسة عشر يوماً والحبس لمدة لا تجاوز عشرة أيام وذلك بعد سماع أقوال المخالفة وتحقيق دفاعه..."

كذلك تضمنت المادة (٨٤) من القانون السابق ذكره بعض ما يتفرع عن ضمانته تمكين منتسب الشرطة من مباشرة حق الدفاع، وذلك أثناء جلسات مجلس التأديب، وفي مرحلة لاحقة على التحقيق من قبل إدارة الشؤون القانونية حيث أجاز للمتهم حضور جميع مراحل وإجراءات التحقيق، وأن يقدم دفاعاً مكتوباً أو شفاهة أو ينيب عنه أحد الضباط المجازين في الحقوق للدفاع عنه، حيث نصت المادة علي أنه "للمنتسب المحال إلى محكمة الشرطة أن يطلع على التحقيقات التي أجريت وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها وله أن

(٣٣) حيدة، الصديق. (٢٠١٤). أخلاقيات المساءلة التأديبية في الوظيفة العمومية. مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، ع٣، ص ٢٣٨.

(٣٤) الزين، عزري، وبراهيمي، سميحة. (٢٠٢١). التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري. مجلة الاجتهاد القضائي، مج١٣، ع١، ص ٩٩٤.

يأخذ صورة منها، كما أن له أن يطلب ضم التقارير السنوية عن كفايته أو أي أوراق أخرى إلى ملف الدعوى التأديبية وله أن يحضر جلسات المحاكمة وأن يقدم دفاعه شفاهة أو كتابة وأن يوكل محامياً أو أحد زملائه ممن لا يقلون عنه رتبة للدفاع عنه،...". (٣٥)

تظهر أهمية تحديد هذا الحق خلال مرحلتي التحقيق والمحاكمة، بغض النظر عن من هو المسؤول عن التحقيق. ولا يوجد سبب للتمييز بين وضع المتهم في مرحلة التحقيق والمحاكمة أمام المجالس التأديبية، عندما يسمح له بالاستعانة بمحام، ومرحلة التحقيق أمام إدارة الشؤون القانونية بالوزارة. يمكن أن تؤدي المساءلة أمام أحدهم إلى تبرئة المتهم من الأفعال المنسوبة إليه.

وعلاوة على ذلك، فإن السماح للمتهم بالتشاور مع محام أثناء مرحلة التحقيق من شأنه أن يساعد هيئة التحقيق في تحديد حقيقة الأخطاء التي يجري التحقيق بشأنها. كذلك يساعد المتهم في عرض دفاعه، مما قد يؤدي إلى إقناع سلطة التحقيق بهذا الدفاع، وبدلاً من إحالة المتهم إلى مجلس التأديب، توصي سلطة التحقيق بتوقيع عقوبة متواضعة. (٣٦)

والملاحظ أن المشرع الاتحادي بموجب نص المادة ٨٤ قد أقر للمتهم إبداء الدفاع كتابة أو شفاهة، ولهذا الأخير وحده حرية اختيار الأسلوب الذي يتخذه في درء الاتهام عن نفسه. فإذا كان حق الدفاع مقرر لمصلحة المتهم فإن له اختيار وسيلة التعبير عن هذا الحق، ولئن كان الأصل أن يبدي المتهم أقواله كتابة

(٣٥) انظر نص المادة (٨٤) من قانون قوة الشرطة والأمن رقم (٣١) لسنة ٢٠١٩م.

(٣٦) عبد البر، عبد الفتاح عبد الحليم. (١٩٧٨). الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة (رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، القاهرة. ص ٣١٩.

إلا أن بوسعه إيدؤها شفاهة على أن يتم إثباتها في محضر التحقيق الابتدائي أو الجلسة على حسب الأحوال. (٣٧)

كما أجاز المشرع الاتحادي للمتهم كذلك بموجب نص المادة ٨٤ أن ينيب عنه محامياً أو أحد زملائه ممن لا يقلون عنه رتبة للدفاع عنه.

ويتفق الباحث مع ما ذهب إليه المشرع الاتحادي في هذا الصدد من ترك المجال للمتهم في حرية الاختيار والاستعانة بمحام سواء ممن ينتمون أو لا ينتمون لقوة الشرطة. والحقيقة أن حق المتهم في الاستعانة بمحام سواء من الضباط الأقل رتبة في الحقوق أو المحامين من غير الضباط يمثل امتداداً طبيعياً لحقه في الدفاع عن نفسه بالطريقة التي يراها مناسبة، ودرء أي شبهة قد تعتري نزاهة ومصداقية المدافع وحيادته في حال كونه ينتمي إلى قوة الشرطة.

لا شك أن وجود المحام مع موكله أثناء التحقيق يضمن **نزاهة الإجراءات** و يضمن عدم استخدام أي تدابير غير قانونية في التحقيق مع الموظف المتهم. علاوة على ذلك ، فإنه يهدئ المتهم ويساعده في الحفاظ على التوازن والهدوء في هذا الوقت الدقيق للمساءلة. (٣٨).

(٣٧) خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. (٢٠١٤). الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام. دار محمود للنشر. الجزء الثالث. الطبعة الأولى، ص ٢٢٠.

(٣٨) عثمان، محمد فتوح. (١٩٩٨). التحقيق الإداري. دار النهضة العربية للنشر والتوزيع. المجلد الأول. الطبعة الأولى، ص ١٨٦.

فقد يكون الموظف المتهم ، مهما كان متعلما أو على دراية بالقانون ، غير قادر أحيانا على التعرف على جميع نصوص القانون ، ولا سيما النصوص الإجرائية ، ولأنه يفتقر إلى مساعدة محام ، فقد يدان على الرغم من عدم ارتكابه مخالفة. (٣٩).

فالملاحظ عملا أن الموظف المتهم ، حتى لو كان خبيرا قانونيا ، قد يفشل في الدفاع عن نفسه، وذلك لأن قلق الموظف المتهم من التهمة يمنعه من الحفاظ على توازنه والتحكم في أعصابه وجمع قدراته وإعداد قضيته بشكل كامل. ونتيجة لذلك، فإن تحديد حقه في الاستفادة من متخصص هادئ يقوم بالدفاع عنه وفقا لخطة مدروسة جيدا هو أمر بالغ الأهمية. (٤٠) وهذا يدل بوضوح على أن المشرع الاتحادي يهتم بالطابع الفني لهذه الضمانات وتفعيلها لأنها تشكل حقا أصيلا يعتبره غالبية الفقهاء أحد المبادئ القانونية العامة التي تجد مصدرها في قوانين العدل والإنصاف.

وبناء على ما سبق، نجد أن أحد أهم شروط حق الدفاع هو تحديد حق المتهم في الاستعانة بمحام لتمثيله في مرحلة التحقيق، وكذلك حقه في قراءة جميع محاضر التحقيق. وينطوي انتهاك هذه المبادئ على إلغاء شرعية التحقيق والعقوبات التأديبية المرتبطة به.

كما يعد الإدلاء بخلاف ذلك هو مصادرة حقيقية دون تبرير للحق في الدفاع وتداعياته. بل يحرم الحق في الدفاع عن مضمونه وأغراضه التي تدور حول السماح للمتهم بالدفاع عن نفسه بأي طريقة يراها مناسبة، بما في ذلك الحق في الدفاع عن نفسه بالوكالة أو الوصول إلى ملف التحقيق.

(٣٩) الشامسي، ناصر سيف ناصر. (د.ت). الوقف عن العمل وسلطة الإدارة في القانون العماني: دراسة مقارنة مقدمة من ناصر بن سيف بن ناصر الشامسي؛ إشراف ربيع أنور فتح الباب. رسالة دكتوراه. جامعة عين شمس. ص ٢١١.

المطلب الثاني

حقوق منتسب قوة الشرطة في عدم وقفه عن العمل إلا لمصلحة التحقيق

واحدة من أهم وأخطر نتائج التحقيق العسكري هي التعليق عن العمل. ونتيجة لذلك ، أحاطه المشرع بجدار من الحدود والضمانات التي يجب على السلطات التأديبية النظر فيها ومتابعتها أثناء اتخاذ قرار بشأن التعليق كخطوة وقائية.

بادئ ذي بدء، من المهم التمييز بين أنواع الإيقاف العديدة التي يتعرض لها الموظف العام ، وخاصة ضابط الشرطة ، خلال حياته المهنية. هناك تعليق وقائي أو تعليق مؤقت لصالح التحقيق، الذي هو محور اهتمامنا. هناك الوقف باعتباره العقوبة الأصلية المفروضة على الموظف العمومي، ثم هناك الوقف بقوة القانون نتيجة الحبس الاحتياطي للموظف وفرض عقوبة جنائية.

أولاً: مفهوم الوقف الاحتياطي وطبيعته القانونية.

إزاء خلو التشريعات الوضعية من تعريف الوقف الاحتياطي، اختلف الفقه حول تعريف موحد للوقف الاحتياطي.

فعرفه بعض الفقه بأنه "إجراء احتياطي تقوم به جهة الإدارة مستهدفة إبعاد الموظف مؤقتاً عن أعمال وظيفته لصالح التحقيق الذي يجري معه".^(٤١)

(٤١) جعفر، م. أ. ق. (١٩٧٣). نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة (رسالة ماجستير). جامعة عين

وقد عرفه جانب من الفقه بأنه: "إجراء قانوني يقصد به إبعاد الموظف المتهم عن عمله بصفة مؤقتة، أي إسقاط ولاية الوظيفة عنه مؤقتاً بحيث يكف عن مباشرة المهام الموكول إليه القيام بها إذا ما تطلبت ذلك مصلحة التحقيق الذي يجري معه، ويستوي في ذلك أن يكون التحقيق جنائياً يتم بمعرفة النيابة العامة أو أن يكون إدارياً يتم بمعرفة السلطات التأديبية المختصة".^(٤٢)

أيضاً عرفه جانب آخر من الفقه بأنه: "إجراء مؤقت تتخذه الإدارة بهدف إبعاد الموظف عن المرفق العام، وبالتالي يتمتع عليه ممارسة أعمال وظيفته طيلة مدة الوقف".^(٤٣)

وعرفه آخرون بأنه: "أحد إجراءات التحقيق الوقائية التي تهدف إلى غل يد الموظف عن مباشرة أعباء ومهام وظيفته لمدة مؤقتة، وذلك بمناسبة ما جرى معه من تحقيق، بغية نقاء التحقيق من أي مؤثرات قد تعوقه، ورغبة في كشف حقيقة الاتهام المنسوب إليه".^(٤٤)

ومن جانبنا، نرى أن التعليق الوقائي للعمل العسكري يهدف إلى إبعاده مؤقتاً عن ولاية المنصب العام عن طريق تجريده منها أثناء إجراء تحقيق معه، حيث أنه من مصلحة التحقيق أن يتم بعيداً عن سلطته ونفوذه. أما فيما يتعلق بتأثير تعليق ضابط الشرطة عن العمل على أجره الأساسي والبدلات الاجتماعية، سمح المشرع باستمرار أجره الأساسي والبدلات الاجتماعية، لكنه منع دفع المكافآت والبدلات الأخرى التي تبدأ

^(٤٢) الجبوري، قيس محمد خلف. (٢٠١٦). الوقف الاحتياطي للموظف العام عن العمل: دراسة مقارنة في التشريع الأردني والعراقي (رسالة ماجستير). جامعة اليرموك، إربد. ص ٧٣.

^(٤٣) الخميسة، عطا الله ثوان سليم. (٢٠١٤). الوقف الاحتياطي للموظف العام عن العمل: دراسة مقارنة (رسالة ماجستير). جامعة مؤتة، مؤتة. ص ٤٨.

^(٤٤) القوبع، ناصر مبارك. (٢٠١٥). التنظيم القانوني للوقف عن العمل: مفهومه وضمائنه (دراسة مقارنة بين القانون الكويتي والأردني) (رسالة ماجستير). جامعة آل البيت، المفرق. ص ٣٢.

في يوم الوقف. فإذا تقرر وقف التحقيق أو العثور عليه بريئاً أو تم تحذيره فقط، فسيتم دفع المبلغ الذي تم تعليقه من الحوافز والبدلات المذكورة أعلاه.

ومع ذلك ، يجب أن نتذكر أن التعليق الاحتياطي لا يؤدي إلى النهاية الدائمة للعلاقة الوظيفية. نظراً لأنه مؤقت فقط ، يظل الموظف المعلق احتياطياً خاضعاً لمهام الوظيفة المفروضة عليه خارج مجال العمل. حتى يمتنع فقط عن القيام بالتزامات المتعلقة بالأداء الوظيفي ، وأي خطأ يرتكبه يتعارض مع الواجبات التي يتعين عليه الالتزام بها خارج الوظيفة سيكون مبرراً لمساءلته التأديبية عنها. إنه يحط فقط من الالتزامات التي ينطوي عليها الأداء الوظيفي. (٤٥)

ووفقاً لما قرره المادة (٧٤) من قانون قوة الشرطة والأمن الاتحادي رقم (٣١) لسنة ٢٠١٩م، فإنه يجب على منتسب قوة الشرطة الموقوف عن العمل الالتزام بما يلي:

أ. احترام القوانين والنظم ذات الصلة بأداء الواجبات والمسئوليات الوظيفية.

ب. تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من رؤسائه.

ج. احترام وحماية كرامة وحقوق الإنسان.

د. تأدية العمل المكلف به بنفسه وبكل دقة وأمانة ونشاط وإخلاص وبكل درجات الاهتمام والاجتهاد وأن يعتبر نفسه في الخدمة بصورة مستمرة.

هـ. المحافظة على مصالح الدولة والوزارة.

(٤٥) الأدغم، جلال. (٢٠٠٣). التأديب في ضوء قضاء محكمتي الطعن " النقص-الإدارية العليا". المكتب الجامعي الحديث. الطبعة الثانية، الإسكندرية، ص ٢٢٩.

و. المحافظة على كرامة الوظيفة طبقاً للعرف العام وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام الواجب لها. ز. التقيد في إنفاق الأموال العامة فيما تفرضه الأمانة والحرص عليها.

ح. الالتزام بالنظام العام والآداب العامة. ط. الالتزام بقواعد السلوك المقررة بالوزارة.

كما يحظر على منتسب القوة وفقاً لنص المادة (٧٨) من ذات القانون ما يأتي:

أ. ارتكاب أي عمل أو الامتناع عن عمل يخالف واجبات وظيفته أو أن يسلك مسلكاً يتنافى مع الآداب العامة.

ب. إنشاء، أو تأسيس، أو تنظيم أو إدارة أية جمعية أو هيئة أو منظمة أو مركز أو جماعة أو عصابة تهدف إلى المساس أو الإخلال بالأمن والاستقرار الداخلي أو تولي زعامة فيها، أو الاشتراك في أي من الأفعال السابقة.

ج. إنشاء أو المشاركة في المواقع الإلكترونية التي من شأنها المساس أو الإضرار بأمن واستقرار الدولة أو فعل من شأنه الإساءة إلى سمعة الدولة أو مكانتها الدولية من خلال نشر أسرارها.

د. إنشاء الأمور والمعلومات التي يطلع عليها بحكم وظيفته ويستمر هذا الالتزام قائماً بعد انتهاء خدمته.

هـ. الجمع بين وظيفته وبين أية وظيفة أخرى، ومع ذلك يجوز الجمع بين الوظيفة العامة وبين عضوية مجالس الإدارات التي تساهم فيها الدولة أو الجمعيات ذات النفع العام أو النوادي الرياضية.

و. أداء أي عمل للغير بمقابل أو بدون مقابل ولو في غير أوقات العمل الرسمية باستثناء العمل لدى الجهة التي يحددها الوزير وفقاً لما يضعه من شروط وأحكام.

ز. القيام بأعمال أو مقاولات أو مزاولة أي نشاط مهني أو تجاري أو مالي يتصل بنشاط الوزارة بنفسه أو بالوساطة.

ح. الإدلاء بتصريحات أو معلومات رسمية أو نقلها لنشرها في وسائل الإعلام دون موافقة الوزير أو من يفوضه. ط. توزيع مطبوعات أو نشرات سياسية بأية وسيلة أو التوقيع على عرائض أو رسائل من شأنها النيل من سمعة الوزارة أو الدولة. ي. قبول الهدايا أو المنح أو العطايا أو نحوها بناءً على مصلحة في العمل، سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة باستثناء ما تقرره سياسة قبول الهدايا. ك. استغلال وظيفته في تحقيق أي منفعة خاصة به أو بغيره أو أن يوسط أحدًا أو يقبل الوساطة في أي شأن خاص بوظيفته أو أن يتوسط لآخر في أي شأن من ذلك".

ثانياً: ضوابط الوقف الاحتياطي طبقاً لقانون قوة الشرطة والأمن الاتحادي

أجازت المادة (٨٦) قانون قوة الشرطة والأمن الاتحادي رقم (٣١) لسنة ٢٠١٩ الوقف الاحتياطي بنصها على أنه "... للوزير أو من يفوضه أن يوقف المنتسب عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك"... ويتضح من هذه المادة، أن المشرع الاتحادي اشترط لصحة الوقف الاحتياطي توافر شرطين أساسيين، نبيها فيما يلي:

الشرط الأول هو أن يكون تعليق ضابط الشرطة احتياطياً مخططاً لصالح التحقيق

وينطوي هذا الشرط على وجود تحقيق مفتوح، وأن مصلحة التحقيق تستلزم تعليق عضو القوة كإجراء احترازي، فلا يمكن التعليق المؤقت إلا إذا لزم الأمر لمصالح التحقيق.

وبناء على ما تقدم ، لا يجوز توسيع تفسير عبارة "مصلحة التحقيق" ، أو توسيع تفسير سبب الإيقاف
الوقائي ، مثل الموافقة عليه إذا كان ذلك ضروريا للمصلحة العامة أو مصلحة المنصب الذي يشغله
الموظف المقبوض عليه. (٤٦)

وتكمن حكمة اتخاذ هذا الإجراء في إبعاد الموظف عن عمله أثناء التحقيق، الذي يجب أن يتم في بيئة
خالية من تأثيراته وبعيدا عن سلطاته حتى يمكن العثور على الحقيقة في مسألة الاتهام، خاصة إذا كان
للمتهم قيد التحقيق سلطة أو تأثير. ونتيجة لذلك، إذا استمر في العمل، فإنه يخشى من أنه سيعرض تقدم
التحقيق للخطر من خلال تخويف الموظفين الآخرين الذين قد يتم الاستشهاد بهم أو التحقيق معهم، أو إخفاء
الأوراق والمستندات التي تشير إلى الاتهام، أو توجيه التحقيق بطريقة خادعة. في مثل هذه الظروف ،
تطلب إدارة التحقيقات عزله مؤقتا من المنصب أثناء اكتمال التحقيق دون ضغوط خارجية. (٤٧)

الشرط الثاني: عدم تجاوز المدة المحددة للوقف الاحتياطي عن العمل

يتمثل الشرط الثاني لصحة القرار الصادرة بالوقف احتياطياً في عدم تجاوز مدة الوقف للمدة المنصوص
عليها قانوناً، والتي حددها المشرع في نص المادة (٨٧ مكرر ١) من قانون قوة الشرطة والأمن الاتحادي
رقم (٣١) لسنة ٢٠١٩م، والتي نصت علي أنه "يجوز للوزير أو من يفوضه وقف منتسب القوة عن عمله
لمدة لا تتجاوز سنة قابلة للتديد.....".

(٤٦) السليمات، فايز مطلق. (٢٠١٣). ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني (رسالة ماجستير). جامعة
الشرق الأوسط، عمان. ص ٧٩.

(٤٧) حبيب، محمود أبو السعود. (٢٠٠٤). قضاء التأديب. دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٠٤، دار الإيمان، القاهرة، ص

نظرا لخطورة هذا الإجراء وتداعياته على الموظف المحال للمساءلة التأديبية ، فقد أُلزم المشرع التأديبي الإماراتي بوجود قيد رئيسي يجب على الهيئة الإدارية مراعاته عند بدء هذا الإجراء. ينبع هذا القيد من الحاجة إلى تحديد مدة الإيقاف الوقائي لفترة زمنية محددة ، لأنه إذا تم تمديده ، فإنه يصبح نوعا من الفصل من الوظيفة، أو عقوبة مقنعة ، على الرغم من أنه رد على الموظف الذي يفترض أنه بريء حتى تثبت إدانته. (٤٨)

بالإضافة إلى العقوبات التأديبية الصريحة التي ينص عليها القانون، هناك نوع آخر من العقوبات التي تعتبر ابتكارا وتلعبا من قبل الإدارة، ولكنها من أبرز أشكال الانحراف في الإجراءات التأديبية، بسبب مخالفة الإدارة للقانون.

ومن ثم فهي إجراءات تتخذها السلطة الإدارية ضد الموظف، دون توجيه اتهام محدد ضده،، **والهدف** من هذه العقوبة هو إيذاء الموظف أو حتى محاولة التخلص منه بأسهل تكلفة، ويتم ذلك بتجاهل الضمانات التي ينص عليها له القانون.

في الواقع ، ترتبط العقوبة المقنعة بأخلاقيات السلطة الإدارية في مواجهة موظفيها ، حيث تفرض عقوبات بالمعنى الصحيح لإيذاء الموظف بوسائل سرية غير قانونية ، باستخدام إجراءات لا ينص عليها القانون وأحيانا **يكون في ضوء** الإجراءات المنصوص عليها ، ولكن استخدامها لأغراض أخرى غير تلك التي تقرر من أجلها. (٤٩)

(٤٨) عبد الهادي، ماهر. (١٩٨٥). الشرعية الإجرائية في التأديب: دراسة حول مدى تطبيق مفهوم الشرعية الشكلية الجامدة على الإجراءات التأديبية في القانون الإداري المصري والمقارن. دار غريب للطباعة. القاهرة. ص ٣٢٠.

(٤٩) عفيفي، مصطفى. (١٩٧٦). العقوبة التأديبية، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس، ص. ١٢١.

لا شك أن أي ظروف يتم فيها تجاوز المدة القانونية لوقف منتسب القوة تنتهك مبدأ الشرعية، طالما أن القانون لا يسمح بذلك. وهذا من شأنه أيضا أن يحرم عضو القوة من العلاوات والبدلات أو يؤجل دفعها ، ويتركه بدون أجره الأساسي والعلاوة الاجتماعية من يوم الإيقاف حتى اكتمال التحقيق.

الخاتمة

الواقع أن منتسب قوة الشرطة الذي يواجه إمكانية اتخاذ تدابير إدارية تأديبية يتمتع بحماية عدد من الحقوق الأساسية ، وأهمها حق الموظف في مواجهة الجريمة المنسوبة إليه لإثبات براءته وتحقيق العدالة. يجب على الحكومة عدم تجاوز حدودها ومنعها من منح الوعود المنصوص عليها قانوناً.

وفي ختام الدراسة توصلت الباحثة إلى مجموعة الاستنتاجات والتوصيات التالية من أجل ضمان التشغيل المنتظم والثابت للمرافق العامة وتحقيق الاستقرار الوظيفي والنفسي للموظف من خلال الحماية والعدالة التي يوفرها القانون:

أولاً: النتائج

١. يجب على السلطة المختصة اتباع إجراء قانوني قبل التحقيق يسمى "الإحالة إلى التحقيق" من أجل البدء فعلياً في التحقيق مع الموظف المتهم بالانتهاك ومعرفة الحقيقة.
٢. يؤدي الخلل الإجرائي في الإجراءات إلى بطلان التحقيق إذا لم يتم إصدار قرار الإحالة على الإطلاق أو تم إصداره من قبل طرف غير كفء.
٣. الوزير مسؤول عن إحالة الضباط للتحقيق، بينما رؤساء الإدارات مسؤولون عن إحالة أي شخص يحمل إحدى الرتب العسكرية الأخرى وليس ضابطاً ، بناء على إذن وزاري مسبق.
٤. أن أمر الإحالة إلى **التحقيق لا يعد قراراً** يجوز فيه الطعن استقلاً عن القرار التأديبي، ولا يعدو أن يكون مجرد إجراء تمهيدياً سابقاً على تقرير الجزاء.

٥. الأخطار بموعد التحقيق إجراء جوهري واجب الاتباع، لمباشرة سلطة التحقيق لعملها، ويشكل ضمانه لصالحه يترتب على إغفالها بطلان التحقيق ومن ثم بطلان قرار الجزاء المستند إلى هذا التحقيق.

٦. يجب أن تكون رتبة المحقق أعلى من رتبة المحال للتحقيق معه، سواء كان المحقق عضواً في إدارة الشؤون القانونية أو عضواً في مجالس التأديب، حيث أن مباشرة التحقيق من قبل محقق يتساوى في الرتبة مع المحال للتحقيق أو دونه في الرتبة يترتب عليه بطلان التحقيق وبطلان قرار الجزاء المستند عليه.

٧. إن إغفال شكلية كتابة التحقيق - كأجراء جوهري أستلزمه المشرع - يترتب عليه بطلان التحقيق، كما أن ضياع أوراق التحقيق أو فقدها، لا يترتب عليه مطلقاً سقوط المخالفة التأديبية التي بنيت على محاضر التحقيق، متى قام الدليل على وجود هذه المحاضر أو الأوراق قبل فقدها.

٨. يقصد بالوقف الاحتياطي عن العمل بالنسبة للعسكري **إسقاط** ولاية الوظيفة العامة عنه إسقاطاً مؤقتاً، بتجريدها منه وكف يديه عنها، وذلك بمناسبة تحقيق يجري معه ولصالح هذا التحقيق حتى يتم بعيداً عن سلطانه ونفوذه.

٩. إن قرار الوقف الاحتياطي الصادر من السلطة المختصة، يعد قرار إداري نهائي، ويشترط لصحته، ضرورة أن يكون الوقف العسكري احتياطياً مقررأً لمصلحة التحقيق، وأخذ موافقة الجهة الأمرة بالتحقيق لإصدار أمرها بالوقف وأخيراً عدم تجاوز المدة المحددة للوقف الاحتياطي عن العمل.

ثانياً: التوصيات

نوصي المشرع بالإتحادى الإماراتى بما يلى

١ .وضع إجراءات واضحة بشأن استعمال الموظف لحق الدفاع في المراحل السابقة على توقيع الجزاء التأديبي.

٢ إنشاء نظام قضائي إداري مستقل لتعزيز الضمانات التأديبية وعدم انتهاك أي جهة للضوابط القانونية وذلك لتعزيز فكرة التخصص القضائي.

٣ تفعيل دور الرقابة الإدارية بشأن عمل اللجان التأديبية في توفير صور الدفاع، وتمكين الموظف المخالف في استعمالها.

4.تسريع قانون إداري يُنظم المسائل الإجرائية الإدارية بين الموظف والجهة الإدارية.

٥ تحديد أساليب حق دفاع للموظف في اللوائح التنفيذية.

٦.تضمين التشريعات بغرامات إدارية على الجهة التي تسيء استعمال سلطتها ضد الموظف.

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب:

- ١ .الأدغم، جلال.. التأديب في ضوء قضاء محكمتي الطعن " النقض-الإدارية العليا". المكتب الجامعي الحديث. الطبعة الثانية، الإسكندرية، ط(٢٠٠٣).
- ٢ .بطيخ، رمضان محمد.. المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام فقها وقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، ط(١٩٩٩).
- ٣ .جعفر، محمد أنس قاسم، وشبيب، محمد سالم.. الموظف العام والتحقيق معه. الثقافة والتنمية، س٢٠، ع١٦٢، ط(٢٠٢١).
- ٤ .حبيب، محمود أبو السعود..قضاء التأديب. دار النهضة العربية، طبعة ٢٠٠٤، دار الإيمان، القاهرة ط(٢٠٠٤).

٥. حسن، عبد الفتاح..التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ط(١٩٦٤) .
خليفة، عبد العزيز عبد المنعم.
٦. الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف ط(٢٠٠٨)..،
٧. الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام. دار محمود للنشر.
الجزء الثالث. الطبعة الأولى ط(٢٠١٤) .،
٨. رسلان، أحمد أنور. التحقيق الإداري والمسؤولية التأديبية، مطبعة كلية الحقوق، جامعة القاهرة،
ط(١٩٩٩).
٩. شاهين، مغوري محمد.. في القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان
في نظم العاملين المدنيين بالدولة. مكتبة الأنجلو المصرية. الطبعة الأولى. ط(١٩٨٦)
١٠. الشيخ، عصمت عبد الله. الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة
العربية، القاهرة، ط٢٠٠٣،
١١. الطماوي، سليمان محمد.. قضاء التأديب، دار الفكر العربي، الطبعة الرابعة، ط(١٩٩٥).
١٢. عبد الحميد، عبد العظيم عبد السلام. التفويض في الاختصاصات التأديبية، دراسة مقارنة،
دار النهضة العربية، ط(١٩٩٦).
١٣. عبد الهادي، ماهر. الشرعية الإجرائية في التأديب: دراسة حول مدى تطبيق مفهوم
الشرعية الشكلية الجامدة على الإجراءات التأديبية في القانون الإداري المصري والمقارن. دار
غريب للطباعة. القاهرة. ط(١٩٨٥).
١٤. عثمان، محمد فتوح.. التحقيق الإداري. دار النهضة العربية للنشر والتوزيع. المجلد
الأول. الطبعة الأولى، ط(١٩٩٨).
١٥. العلوي، سالم بن راشد. السلطات التأديبية لأعضاء الشرطة في عمان بين متطلبات
الانضباط ومقتضيات الضمان، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى،
ط(٢٠٠٤).
١٦. عمرو، عدنان. مبادئ القانون الإداري - نشاط الإدارة ووسائلها. منشأة المعارف،
الإسكندرية، ط (٢٠١٢).

١٧. القهوجي، على عبد القادر والشاذلي، فتوح عبد الله.. مبادئ أصول المحاكمات الجزائية اللبناني، الدار الجامعية، ط(١٩٩٢)
١٨. ليلة، محمد كامل.. الرقابة على أعمال الإدارة، دار الكتب المصرية، بيروت. ط(١٩٧٠).

الرسائل العلمية:

١. الجبوري، قيس محمد خلف.. الوقف الاحتياطي للموظف العام عن العمل: دراسة مقارنة في التشريع الأردني والعراقي (رسالة ماجستير). جامعة اليرموك، إربد. ط(٢٠١٦)
٢. جعفر، م. أ. ق.. نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة (رسالة ماجستير). جامعة عين شمس، ط(١٩٧٣)
٣. الحكيم، سعيد عبد المنعم.. الرقابة على أعمال الإدارة في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية (رسالة دكتوراه) القاهرة، دار الفكر العربي، ط(١٩٨٧)
٤. الخمائسة، عطا الله ثنوان سليم. الوقف الاحتياطي للموظف العام عن العمل: دراسة مقارنة (رسالة ماجستير). جامعة مؤتة، مؤتة. ط(٢٠١٤).
٥. السبيعي، راشد فهيد. المواجهة كضمانة من ضمانات تأديب الموظف العام: دراسة مقارنة (رسالة ماجستير). جامعة آل البيت، المفرق، ط(٢٠١٩).
٦. السليمات، فايز مطلق. ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط، عمان. ط(٢٠١٣).
٧. الشامسي، ناصر سيف ناصر. (د.ت). الوقف عن العمل وسلطة الإدارة في القانون العماني: دراسة مقارنة مقدمة من ناصر بن سيف بن ناصر الشامسي؛ إشراف ربيع أنور فتح الباب. رسالة دكتوراه. جامعة عين شمس..
٨. عبد البر، عبد الفتاح عبد الحلیم.. الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، حقوق القاهرة، ط(١٩٧٨)
٩. عفيفي، مصطفى. العقوبة التأديبية، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس. ط(١٩٧٦).
١٠. عوض، نجوى رمضان. التحقيق الإداري كضمانة لتوقيع العقوبة التأديبية في القانون القطري، رسالة ماجستير، كلية القانون جامعة قطر، ط(٢٠٢٠)..

١١. القرعان، لؤي عيسى موسى.. قواعد المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني: دراسة مقارنة (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط، عمان، ط(٢٠١٩).
١٢. القوبع، ناصر مبارك. التنظيم القانوني للوقف عن العمل: مفهومه وضمائنه (دراسة مقارنة بين القانون الكويتي والأردني) (رسالة ماجستير). جامعة آل البيت، المفرق. ط(٢٠١٥)..

المجلات العلمية:

١. حيدة، الصديق. أخلاقيات المساءلة التأديبية في الوظيفة العمومية. مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، ع٣، (٢٠١٤).
٢. الرميلى، حسن. العلاقة الجدلية بين قرينة البراءة والمحاكمة العادلة على ضوء المواثيق الدولية والاتفاقيات متعددة الأطراف والاتفاقيات الثنائية. المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، ع٥٧، ط (٢٠١٨).
٣. الزين، عزري، وبراهيمي، سميحة. التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري. مجلة الاجتهاد القضائي، مج١٣، ع١، (٢٠٢١).
٤. شطناوي، فيصل عقله خطر.. إجراءات وضمائنه المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني. مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية، مج ٢٦، ع ٧، ط (٢٠١٢).
٥. عبد الإله، شايب أناس.. الضمانات الممنوحة للموظف العمومي عند تعرضه للتأديب: مساهمة تحليلية. المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، ع ١٠٣، ط(٢٠١٢).
٦. العجمي، حمدي محمد، واليامي، غفون سالم.. ضمانات المساءلة التأديبية والرقابة القضائية عليها بين الموظف العام السعودي وموظفي جامعة الدول العربية: دراسة مقارنة. مجلة قضاء، ع٢٦، ط(٢٠٢٢).

٧. قطاطو، عبد العزيز محمد إبراهيم. ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في ظل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولوائحه التنفيذية. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، ع٦٨، (٢٠١٩).
٨. كرواوي، يوسف. (٢٠٢٠). ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العمومي: دراسة مقارنة. مجلة القضاء الإداري، مج٨، ع١٦، ١٥، ص ١٠٤.
٩. الميموني، مشعل.. المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي. مجلة البحوث الفقهية والقانونية، ٣٩(٣٩)، ط (٢٠٢٢).
١٠. يونس، سليمان منصور. تأديب الموظف العام وجوانبه الموضوعية والإجرائية. مجلة قراءات علمية في الأبحاث والدراسات القانونية والإدارية، ع١٤، ط (٢٠٢٠).

القوانين والتشريعات:

١. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
٢. القانون الاتحادي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦م في شأن قوة الأمن والشرطة والمعدل بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (٣١) لسنة ٢٠١٩م.

المراجع الأجنبية:

1. A'amar, Omar & Alhendi, Noor. (2022). Disguised Disciplinary Sanctions and Public Service in Jordanian and French Law. *Arab Law Quarterly*. 1-24. 10.1163/15730255-bja10124.