مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: مبدأ حق الدفاع في النظام التأديبي الإماراتي كأحد ضمانات المحاكمة العادلة
اسم الكاتب: حمده علي البلوشي، سام سليمان دله
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8481
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 04:01 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم القانونية



المجلد 19، العدد 1
شعبان 1443هـ / مارس 2022م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

مبدأ حق الدفاع في النظام التأديبي الإماراتي كأحد ضمانات المحاكمة العادلة

حمده علي البلوشي

سام سليمان دله

كلية القانون- جامعة الشارقة

الشارقة – الإمارات العربية المتحدة

تاريخ الاستلام: 21-10-2019 **تاريخ القبول: 03-11-2020**

ملخص البحث:

تحتل الضمانات الإجرائية في نطاق التأديب أهمية كبيرة تستند إلى حماية الموظف في جميع مراحل الإجراءات التأديبية، والذي يعدّ حقًّا أساسيًّا وجوهريًّا في المحاكمات التأديبية العادلة، وأهمها ضمانة حق دفاع الموظف عن نفسه.

ضمانة الدفاع لا تقتصر قيمتها العملية على مرحلة المحاكمة وحدها؛ بل تمتد مظلتها وما يتصل بها من أوجه الحماية إلى جميع الإجراءات السابقة ابتداءً من مواجهة الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه، وسماع أقواله والاستشهاد بالشهود، فإن الإخلال بضمانة الدفاع من أصل البراءة وأن الموظف بريء حتى تثبت مخالفته.

وبالركون إلى نظام التأديب فإنه كأي نظام قانوني يخضع لمبادئ الشرعية بحيث تضبط سائر المحاكمات، وأهمها ما يتصل بكفالة حق الدفاع.

الكلمات الدالة: المحاكمة العادلة، دولة الإمارات العربية المتحدة، النظام التأديبي، الموظف المخالف، حق الدفاع.

المقدمة:

يعدّ الحق في محاكمة عادلة من حقوق الإنسان التي لا يمكن تجاوزها، وأساسها أن الأصل في الإنسان البراءة، إذ يفسر جميع ما يرتكز عليه حقه في موضع الاتهام في محاكمة عادلة من ضمانات[1]، وارتباطاً بالنظام التأديبي يقصد بالمحاكمة العادلة؛ عدالة الإجراءات السابقة واللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي بحق الموظف، فالأصل الموظف بريء إلى حين اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأن التحقيق، ومن خلال ذلك يُثبت ما إذا كان الموظف قد ارتكب مخالفة يعاقب عليها من عدمه.

من الضروري أثناء سير إجراءات التحقيق توفير جميع الضمانات المكفولة قانونياً للموظف المخالف، وتمكينه من الدفاع عن نفسه في مواجهة المخالفة المنسوبة إليه، ولا بد من تمكينه في إبداء أقواله ودفاعه وملاحظاته شفاهيةً أو كتابةً بنفسه أو عن طريق الاستعانة بمحامٍ، والاستعانة بشهود والسماح له بالدفاع عن نفسه بجميع الوسائل المشروعة له قانوناً.

تتجلى إشكالية البحث في بيان مدى التزام الإدارة في تمكين الموظف من استعمال حق الدفاع عن نفسه لمواجهة المخالفة المنسوبة إليه. وتأتي أهمية ذلك باعتبار أن مبدأ حق الدفاع يشكل أهم ضمانات سير إجراءات المحاكمة العادلة لتوقيع القرار الإداري بشأن الجزاء التأديبي؛ إذ لا بد من السير في الإجراءات وفقاً للقوانين والتشريعات واللوائح تحقيقاً لمبدأ العدالة الانصاف.

وسوف نعالج هذا الموضوع من خلال منهج تحليلي للنصوص القانونية على المستويين الاتحادي والمحلي؛ إذ ستتناول الباحثة الأمر في مبحثين: مظاهر المحاكمة العادلة في التنظيم القانوني الإماراتي (المبحث الأول) والتوسع في ضمانات حق الدفاع (المبحث الثاني).

المبحث الأول: المحاكمة العادلة في التنظيم القانوني الإماراتي

اختلف الفقه حول تسمية المحاكمة فمنهم من أطلق عليه تعبير "المحاكمة المنصفة"، وهناك من يفضل تعبير "المحاكمة العادلة"[2]، وتعتقد الباحثة أنه التعبير الأدق في المجال

(1) د. حاتم بكار، حماية المتهم في محاكمة عادلة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، م1997، ص 57.
سارة أمين عبد الكريم علي، ضمانات المتهم الحدث أثناء المحاكمة العادلة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2016م، ص 14.

(2) د. أحمد فتحي سرور، القانون الجنائي الدستوري، دار الشروق، القاهرة، الطبعة الأولى، 2001م، والطبعة الرابعة، 2006م، ص 188.

التأديبي؛ لأن تعبير الإنصاف ينطوي على نوع من التعاطف مع الموظف المخالف، بينما المحاكمة العادلة، هي التي تنتهي إما بتوقيع الجزاء إن ثبتت المخالفة أو بالبراءة إن لم تثبت.

واستناداً إلى نص الدستور الاتحادي على قرينة البراءة في المادة (28) بقوله: "العقوبة شخصية والمتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية وعادلة..... "[1]. وما أكد عليه حقوق الإنسان فإنه يمكن تطبيق هذه القاعدة على المحاكمات التأديبية؛ لأن الأصل في الإنسان البراءة وأن المحاكمة العادلة من حقوق الإنسان التي لا يمكن تجاوزها.

وعلى هذا، يمكن تعريف المحاكمة العادلة بأنها مجموعة من الإجراءات أو الدعامات القانونية التي تضمن سير المحاكمة التأديبية سيراً طبيعياً من خلال محكمة مستقلة محايدة طبقًا للقانون، يراعى فيها كافة الضمانات السابقة واللاحقة على توقيع الجزاء بدءًا من ارتكاب الفعل أو الامتناع عن فعل الذي يشكل مخالفة إلى حين صدور حكم من المحكمة يؤيد الجزاء التأديبي أو يلغي، وجميع ما سبق يكون وفقاً لما أقره القانون.

وعليه سوف تتناول الباحثة في المطلب الأول معايير المحاكمة العادلة بالنسبة للموظف، وضمانات المحاكمة العادلة في المطلب الثاني.

المطلب الأول: معايير المحاكمة العادلة بالنسبة للموظف

تتجلى معايير المحاكمة العادلة انعكاساً على النظام التأديبي من خلال عدة ضمانات تتعلق بالموظف تمكنه من الحفاظ على حقوقه الوظيفية وهي:

أولاً- حق كل مخالف الاطلاع على المستندات والعلم بالمخالفات المنسوبة إليه: ينبغي أن يكون الموظف المخالف عالماً بالتهمة الموجهة إليه حتى يتمكن من الدفاع عن نفسه إما بالحضور الشخصي أو عن طريق وكيله[2]، وتمكين الموظف المخالف من الاطلاع على كافة المستندات والوثائق المتعلقة بالتحقيقات وكل ما يتعلق بها، أو طلب ضم بعض الأوراق والتقارير وأي إجراء يكون موصلاً للحقيقة[3].

د.عبد المنعم سالم شرف الشيباني، الحماية الجنائية للحق في أصل البراءة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006م، ص 468.

(1) د. فتيحة محمد قوراري، د. غنام محمد غنام، المبادئ العامة في قانون الإجراءات الجزائية الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، 1427هـ - 2006م، ص 14.

د. محمد السعيد عبد الفتاح، الوجيز في شرح قانون الإجراءات الجزائية الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، الآفاق المشرقة ناشرون، 2014م، ص 26.

(2) د. أحمد فتحي سرور، القانون الجنائي الدستوري، مرجع سابق، ص 421.

(3) د. أحمد أسامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، مكتبة دار النهضة العربية، مصر، 2010م، ص 177.

والجدير بالذكر أن اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في المادة (98)[1] أكدت على أن تقوم لجنة المخالفات بتمكين الموظف المخالف من الاطلاع على جميع الأوراق المتعلقة بالمخالفة، وأن يتلو على الموظف المحال للتحقيق جميع الوقائع المنسوبة إليه بشكل واضح ودقيق مع بيان الأدلة والبراهين التي تؤيد ارتكابه للمخالفة.

وكما جاء في قانون الموارد البشرية لإمارة أبو ظبي أنه عند إحالة الموظف إلى مجلس التأديب فله حق الاطلاع على المستندات المتعلقة بالاتهام المنسوب إليه وأن يتم تزويده بصورة إذا طلب ذلك[2]، وفي نظام التأديب والتظلمات والشكاوى لموظفي حكومة دبي المادة (8 / أ/2) نصت على وجوب إطلاع الموظف على جميع الأوراق المتعلقة بالواقعة التي يتم التحقيق فيها بالطرق التي تحددها لجنة المخالفات[3].

وجاء المشرع في إمارة الشارقة مؤيداً لنصوص التشريع الاتحادي، حيث فرض على لجنة التحقيق بأن تخطر الموظف المحال للتحقيق بالمخالفة المنسوبة إليه[4]، وذكر المشرع في إمارة عجمان أنه عند استدعاء الموظف للمثول أمام لجنة المخالفات الإدارية فلا بد أن يتضمن الإخطار ما هو منسوب إليه من مخالفة[5]، وكذلك في إجراءات التحقيق في المخالفة المنسوبة للموظف أكدت على ضرورة علم الموظف بالواقعة المنسوبة إليه بشكل واضح وتمكينه من الاطلاع على الأوراق والأدلة التي تؤكد ارتكابه للمخالفة المنسوبة[6].

ثانياً- حق المساواة في الإجراءات التأديبية: وهو حق دستوري؛ إذ أكد دستور دولة الإمارات في نصوصه على مبدأ المساواة في المادة (14): "المساواة والعدالة الاجتماعية، وتوفير الأمن والطمأنينة، وتكافؤ الفرص لجميع المواطنين، ....."، وفي المادة (25): " جميع الأفراد لدى القانون سواء، ولا تمييز بين مواطني الاتحاد ...." في المادة (35): " باب الوظائف العامة مفتوح لجميع المواطنين، على أساس المساواة بينهم في الظروف، ووفقاً للقانون"[7].

---

(1) المادة (98) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم 11 لسنة 2008م وتعديلاته.

(2) المادة (68) من قانون الموارد البشرية رقم 6 لسنة 2016م في إمارة أبو ظبي.

(3) المادة (8 / أ/2) من قرار المجلس التنفيذي لحكومة دبي رقم 4 لسنة 2019م بشأن اعتماد نظام التأديب والتظلمات والشكاوى.

(4) المادة (101 / 1) اللائحة التنفيذية من قانون الموارد البشرية لحكومة الشارقة رقم 6 لسنة 2015م وتعديلاته.

(5) المادة (71 / 2) من قرار إصدار اللائحة التنفيذية رقم 12 لسنة 2017م من قانون الموارد البشرية لحكومة عجمان رقم 4 لسنة2017م.

(6) الماده (72 / 1) من قرار إصدار اللائحة التنفيذية رقم 12 لسنة 2017م من قانون الموارد البشرية لحكومة عجمان رقم 4 لسنة2017م.

(7) دستور دولة الإمارات العربية المتحدة.

مما سبق نستنتج أن الدستور أكد على مبدأ المساواة في جميع المجالات دون تفرقة أو تمييز فهو واجب دستوري واجب الاحترام والمساواة في الإجراءات التأديبية تعتبر شق من هذا المبدأ، فهو يقضي الإعمال بالمثل في كافة عند مخالفة الموظف وذلك بتوقيع الجزاء التأديبي بحسب درجة اشتراكه في المخالفة[1]ووفقاً للإجراءات التي رسمها المشرع، وذلك لتحقيق ضمانة السير في الإجراءات التأديبية بمساواة وعدالة وفقاً لمعايير المحاكمة العادلة.

والجدير بالذكر أن التشريعات المحلية[2]أكدت على مبدأ المساواة بين الموظفين وفقاً لمبادئ العدالة والانصاف في تطبيق اللوائح والانظمة المعمول بها والأخذ بمبدأ النزاهة والشفافية والعمل من أجل تحقيق المصلحة العامة للعمل.

ثالثاً- الحق في وجود لجان تأديبية متخصصة: ويقصد به تحديد مهام كل لجنة بحيث يكون لكل منهت اختصاصات وصلاحيات محددة وفقاً للقوانين واللوائح التنفيذية، فقد نظمت مهام تلك اللجان بحسب قوانين كل إمارة.

رابعاً- الحق في افتراض أصل البراءة: ينطوي حتماً تطبيق هذا المبدأ بوجه الخصوص على الموظف المخالف، وذلك بأن تفترض براءة الموظف المخالف حتى تثبت وتقرر إدانته[3]. وقرينة البراءة تعني افتراض البراءة في الموظف المتهم بالمخالفة حتى تثبت إدانته وفقًا للقانون ووفقًا لمحاكمة منصفة عادلة[4].

خامساً- حيادية السلطة التأديبية: ويقصد به عدم جواز الجمع بين وظيفة الاتهام

(1) أحمد السيد محمد إسماعيل، إجراءات التأديب الإداري للموظف العام في ظل القوانين الموارد البشرية الاتحادية والمحلية، أكاديمية شرطة دبي، 2014م، ص72.

(2) على سبيل المثال لا الحصر أكد نظام التظلمات والشكاوى في إمارة عجمان بأنه يجب أن تراعي اللجنة العليا للتظلمات مبدأ الحيادية التامة والمساواة والعدل في سبيل تقصي الحقائق بما يضمن لجميع الأطراف الوصول إلى قرارات عادلة وهذا يؤكد على رغبة المشرع في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظف ويأتي تماشياً مع إجراءات المحاكمة العادلة أمام جهات التظلم والقضاء.
كذلك قنن المشرع المحلي لحكومة دبي في المادة (82) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية لحكومة الشارقة رقم 6 لسنة 2015م وتعديلاته بإيجاد بيئة عمل يمكن من خلالها تحقيق العدالة والانصاف في الحقوق والامتيازات بين جميع الموظفين، والأخذ بمبدأ المساواة وصولاً للارتقاء بأداء الموارد البشرية وتحقيقاً للمصلحة العامة.

(3) د. شعبان محمود محمد الهواري، افتراض البراءة في المتهم كأساس للمحاكمة العادلة، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، ط1، 2013م، ص 27.

(4) د. نوفل علي عبد الله الصفو، قرينة البراءة في القانون الجنائي، مجلة الرافدين للحقوق، كلية الحقوق جامعة الموصل، العراق، ع 30، 2016م، ص 152.

والحكم وذلك بهدف ضمان حيادية السلطة الإدارية[1]و تطبيقاً لمبدأ الشفافية والعدالة والإنصاف، فإن عدم تواجد الأعضاء في أكثر من لجنة تأديبية تعتبر ضمانة مكفولة للموظف في نظام التأديب أكدت عليها التشريعات مثل حكومة دبي حيث اشترطت على أن تشكل في كل دائرة بقرار من المدير العام لجنة تسمى لجنة المخالفات الإدارية، تتألف من نائب للرئيس وثلاثة أعضاء، على أن يكون من بينهم متخصصون في الموارد البشرية و الشؤون القانونية، ويشترط ألا يكون أي منهم عضواً في لجنة المخالفات الإدارية[2]. كذلك التشريعات المحلية في إمارة الشارقة جاءت مفصلة حددت فيها مهام كل لجنة وآلية تشكيلها[3] فقد حرصت التشريعات على هذا المبدأ لما فيه طمأنينة للموظف في عدم إساءة الإدارة لسلطتها في التحقيق والمحاكمة.

سادساً- الحق في الدفاع: من الضروري تمكين الموظف المخالف من إبداء أقواله ودفاعه، مع إعطائه مدة زمنية ليتمكن من تحضير دفاعه[4]، فهو حق أصيل من حقوق الأفراد ولكل فرد التمسك به.

ويلزم حتماً على الإدارة أن تسهل على الموظف استعمال هذا الحق وتمكينه من الدفاع عن نفسه، فإذا خلت الاجراءات التأديبية من منح الموظف هذا الحق فتعتبر إجراءاتها باطلة.

سابعاً- الحق في الاستعانة بمحام: يحق للموظف الاستعانة بمحام لمساعدته وتقديم الدفاع عنه وأن يكون معه فيما يجري من تحقيقات، فذلك يعد أحد الضمانات الأساسية لممارسة الحق في الدفاع[5] وكذلك يسبب الراحة والهدوء والاستقرار النفسي والاتزان في الإجابة على التحقيق.

المطلب الثاني: معايير المحاكمة العادلة بالنسبة للجهة التي تنظر النزاع

تفترض المحاكمة العادلة توفر معايير الحد الأدنى في الجهة التي تنظر في النزاع والتي تتمحور في الآتي:

(1) أحمد السيد محمد إسماعيل، مرجع سابق، ص62 و 63.

(2) المادة (166 / أ) من قانون إدارة الموارد البشرية في حكومة دبي رقم 8 لسنة 2018م.

(3) باب اللجان في اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية لحكومة الشارقة رقم 6 لسنة 2015م وتعديلاته.

(4) د. علي كامل، الحماية القانونية للموظف العام، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2010، ص 132.

(5) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2008، ص106و 107.

د. موسى مصطفى شحادة، الوظيفة العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة، الشارقة، مكتبة الجامعة، عمان، إثراء للنشر والتوزيع، 2012، ص257.

د. محمد ماجد ياقوت، الدفاع والدفوع في الدعوى التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015، ص 553.

أولاً- الاختصاص: وهو معيار يحدده القانون الداخلي للدولة، والذي يعد ضمانة أساسية للتمتع بمحاكمة عادلة كحق من حقوق الإنسان، ولا يوجد قضاء إداري في دولة الإمارات العربية المتحدة كونها من الدول ذات القضاء الموحد[1].

وما ورد في المادة (102) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة أن يكون للاتحاد محكمة اتحادية ابتدائية أو أكثر، تنعقد في عاصمة الاتحاد الدائمة أو في بعض عواصم الامارات لممارسة الولاية القضائية في دائرة اختصاصها في القضايا الآتية: 1 - المنازعات المدنية والتجارية والإدارية بين الاتحاد والافراد، سواء كان الاتحاد مدعيا أو مدعى عليه فيها"، وهو ما أكدت عليه المادة (25) من قانون الإجراءات المدنية باختصاص المحاكم الابتدائية بنظر المنازعات المدنية والتجارية والإدارية والعمالية والأحوال الشخصية باستثناء المنازعات التي يكون الاتحاد طرفاً فيها، حيث تختص بنظرها المحاكم الاتحادية"؛ إذ يأتي ذلك تأكيداً على اختصاص المحاكم الاتحادية عندما يكون الموظف منتسب إلى جهة اتحادية كإحدى الوزارات، على عكس الموظف الذي يشغل جهة محلية لها قضاء مستقل فينظر في الدعوى الإدارية أمام المحكمة المحلية بحسب الاختصاص كقضاء أبوظبي و دبي ورأس الخيمة.

ثانياً- الاستقلال والحياد: يعد استقلال القضاء وحياده بشكل عادل ومنصف من ضمانات المحاكمة العادلة، فمتى كان القاضي مستقلاً في عمله القضائي كانت المحاكمة العادلة، ومتى كان غير مستقل فإن المحاكمة قد يشوبها نوع من القصور، فإذا كان القاضي مستقلاً، ونزيهاً ومحايداً ولا يرضخ أو يستجيب لضغط أو إكراه أو إغواء فإن المحاكمة التي يجريها تكون عادلة[2].

ولا بد من الإشارة فإنه لا يوجد قضاء إداري في دولة الإمارات العربية المتحدة كونها من الدول ذات القضاء الموحد. فالقضاء العادي هو المختص بنظر كافة الدعاوى والمنازعات، بما فيها المنازعات الإدارية وبذات الإجراءات التي تنظر بها سائر الدعاوى المدنية، لكن ثمة قوانين متفرقة تشكل في مجموعها الهيكل العام لقانون القضاء الإداري[3].

---

(1) د. عبد الوهاب عبدول، دور المحكمة الاتحادية العليا في تعزيز وتطوير القانون الإداري الإماراتي، ورقة بحث مقدمة إلى المؤتمر الأول لرؤساء المحاكم العليا الإدارية في الدول العربية، بيروت، لبنان، 21 - 22 / 6 / 2011، ص 10.

(2) ياسين عمر يوسف، استقلال السلطة القضائية في النظامين الوضعي والإسلامي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، القاهرة، 1984، ص 168.

د. شعبان محمود محمد الهواري، استقلال القضاء وضمانات المحاكمة العادلة، أبحاث ندوة دولة القانون، كلية القانون جامعة سرت، فبراير 2013، ص 306.

(3) وما ورد في المادة (102) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة أن يكون للاتحاد محكمة اتحادية ابتدائية

ومما لا شك فيه أن مبدأ الحيدة يعتبر من المبادئ المستقرة في الضمير الانساني تقوم على أسس تحقيق العدالة والطمأنينة للموظف المخالف في كافة مراحل توقيع الجزاء سواء من قبل أعضاء لجان التحقيق وغيرها، أو المحاكمة أمام القضاء.

ثالثاً- العلنية: مبدأ العلانية في المحاكمات من الضمانات القوية لحسن سير العدالة؛ لأنه يشكل عنصرًا مهمًّا من عناصر المحاكمة العادلة[1]. وهو من المبادئ الأساسية التي يرتكز عليها النظام القضائي الإماراتي، فقد جعل الجلسات مفتوحة سواء للمعنيين أو غير المعنيين[2].

المبحث الثاني: توسيع ضمانات حق الدفاع

أصل التعامل مع الموظف على أساس البراءة مهما بلغت جسامة الفعل المرتكب، وأن مبدأ حق الدفاع من المبادئ العامة التي تحكم إجراءات المساءلة التأديبية؛ فهو حق دستوري وإغفال السلطات التأديبية عنه يؤدي إلى بطلان الجزاء التأديبي، فقد ترى الباحثة أن مبدأ حق الدفاع من الضمانات الأساسية الواجب توافرها في جميع المحاكمات التأديبية العادلة فهي ضمانة مستقلة تعمل على أسس الحيادية والمواجهة.

وأنه من المفترض براءة الموظف المخالف حتى تتقرر إدانته وفقاً للقانون[3]، ووفقًا

أو أكثر، تنعقد في عاصمة الاتحاد الدائمة أو في بعض عواصم الامارات لممارسة الولاية القضائية في دائرة اختصاصها في القضايا التالية 1 - المنازعات المدنية والتجارية والإدارية بين الاتحاد والافراد، سواء كان الاتحاد مدعيا أو مدعى عليه فيها"، وهو ما أكدت عليه المادة (25) من قانون الإجراءات المدنية باختصاص المحاكم الابتدائية بنظر المنازعات المدنية والتجارية والإدارية والعمالية والأحوال الشخصية باستثناء المنازعات التي يكون الاتحاد طرفاً فيها، حيث تختص بنظرها المحاكم الاتحادية"؛ إذ يأتي ذلك تأكيداً على اختصاص المحاكم الاتحادية عندما يكون الموظف منتسب إلى جهة اتحادية كإحدى الوزارات، على عكس الموظف الذي يشغل جهة محلية لها قضاء مستقل فينظر في الدعوى الإدارية أمام المحكمة المحلية بحسب الاختصاص كقضاء أبوظبي ودبي ورأس الخيمة.

(1) حسن بشيت خوين، ضمانات المتهم في الدعوى الجنائية، دراسة مقارنة، خلال مرحلة التحقيق الابتدائي، خلال مرحلة المحاكمة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2010، ص 85.

حدة سويسي، مبدأ العلنية كضمانة لمحاكمة عادلة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016، ص1.

(2) د. إيمان محمد علي الجابري، يقين القاضي الجنائي، دراسة مقارنة في القوانين المصرية والإماراتية والعربية والأجنبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005، ص 77، 78.

(3) د. شعبان محمود محمد الهواري، افتراض البراءة في المتهم كأساس للمحاكمة العادلة، مرجع سابق، ص 27.

لمحاكمة منصفة عادلة[1]. ويتمثل مفهوم المحاكمة العادلة في ضمانات إجراءات المحاكمة وحق الدفاع[2].

وعليه سوف تتناول الباحثة في المطلب الأول مبدأ حق الدفاع في الدستور والتشريعات، ومعايير المحاكمة العادلة للموظف.

المطلب الأول: مبدأ حق الدفاع في الدستور والتشريعات

يتمتع مبدأ حق الدفاع بالعديد من الضمانات الجوهرية التي تبيح للموظف الذي يقع تحت تهديد التدابير التأديبية من الدفاع عن نفسه فقد كفلت التشريعات حماية هذا الحق له من خلال توفير عدة ضمانات.

فقد عرف بعض الفقهاء حق الدفاع بأنه: تمكين الموظف المخالف من درء الاتهام عن نفسه إما بإثبات فساد دليله أو بإقامة الدليل على نقيضه وهو البراءة"[3]. وترى الباحثة أنه يمكن تعريف حق الدفاع بأنه: "مجموعة من الأساليب التي يتبعها الموظف المخالف لتجنب التهمة عن نفسه، وذلك إما من خلال إنكاره للإثباتات المقدمة أو التمسك بالنقاط التي تؤيد دفاعه وتبرئته للوصول إلى الحقيقة، سواء كان الدفاع شفاهة أو كتابة".

وكما تستشف الباحثة بأن حق الدفاع يتكون من عنصرين، أولاً: حق صاحب العلاقة وهو الموظف المخالف بمعرفة جوهر الشكوى المنسوبة إليه لتمكنه من الدفاع عن نفسه بصورة مجزية، ثانياً: أن تكون الإدارة على درجة عالية من النزاهة والعدالة المنصفة في توقيع الجزاء.

وتضيف بأن حق الاستعانة بمحامٍ هو امتداد طبيعي لحقه في الدفاع عن نفسه، وذلك لمساعدته في بيان الحقيقة وتوضيحها مما قد يساعد على حفظ التحقيق أو تخفيف العقوبة أو وقفها.

نجد أن المشرع في دولة الإمارات العربية المتحدة اعتبر حق الدفاع حق دستوري كما جاء في المادة (28) من الدستور الاتحادي أن "المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية عادلة، وللمتهم الحق في أن يوكل كل من يملك القدرة على الدفاع عنه أثناء المحاكمة"، ومن ثمَّ لا يمكن للإدارة وضع إجراءات تمنعه من استعمال هذا الحق أو تغفل عنه.

وقد قررت المحكمة الاتحادية العليا في هذا الخصوص بقولها: "يجب على المحكمة أن

(1) د. نوفل علي عبد الله الصفو، مرجع سابق، ص 152.

(2) سمير عبد العزيز لازم، التوازن بين الأصل في المتهم البراءة والحبس الاحتياطي ورقابته، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة المنصورة، مصر، 2016، ص 61.

(3) د. محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص 513.

تمحص دفاع الخصوم الجوهري تمحيصاً يكشف عن إحاطتها بحقيقته وإلا كان حكمها معيبًا بالقصور المبطل، وأن الدفاع الذي يعيب إغفاله الحكم بشائبة القصور المبطل هو ذلك الدفاع الذي من شأنه أن يتغير به وجه الرأي في الدعوى، ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه قد شابه القصور في التسبيب والإخلال بحق الدفاع بما يوجب نقضه"[1].

ومن خلال ذلك، تتحقق صلة الموظف في الدفاع عن نفسه في عدة مظاهر لاحترام هذا المبدأ[2]:

أولاً- حضور الجلسات والدفاع عن نفسه:

يعتبر حضور الموظف المخالف للجلسات ودفاعه عن نفسه من أهم الضمانات الجوهرية عند مواجهته بالمخالفات المنسوبة إليه[3]، فإن تمكين الموظف المخالف من الدفاع عن نفسه فيما نسب إليه من اتهام أمر وجوبي، لا غنى عنه قبل توقيع الجزاء عليه[4]ولا بد من السلطة الإدارية أن توفر الوسائل كافة لتحقيق هذا المبدأ بإعتباره من الأركان الجوهرية لضمانات المحاكمة العادلة، ذلك ضمان حق الموظف في حضور الجلسات يحقق نتائج يمكن تحديدها كالآتي[5]:

1. تمكين الموظف المخالف من مناقشة اللجنة وإبداء أقواله، وتقديم دفوعه شفاهية

(1) الطعنان رقما 601 و648 لسنة 2017 إداري، جلسة الأربعاء الموافق 24 من يناير سنة 2018م.

(2) د. أحمد فتحي سرور، القانون الجنائي الدستوري، مرجع سابق، ص 421.

(3) د. عصمت عبد الله الشيخ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص10.

(4) وهذا ما أيدته محكمة نقض أبو ظبي في أحد أحكامها بقولها: "لما كان من المقرر أن القرار الإداري يجب أن يقوم على سبب يبرزه في الواقع وفي القانون، وذلك كركن من أركان انعقاده والسبب في القرار الإداري هو حالة واقعية أو قانونية تحمل الإدارة على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني هو محل القرار ابتغاء تحقيق الصالح العام الذي هو غاية القرار....بالتالي فإن إنهاء خدمة المطعون ضده الأول بالطريقة التي اتبعت، تتم عن انحراف في تطبيق الإجراءات السليمة التي يتعين أتباعها وفق قانون الخدمة المدنية وما نصت عليه لائحة الموظفين العاملين بالهيئة العامة للخدمات الصحية، وأنها أنهت خدمته لديها بإرادتها المنفردة دون أن يثبت توافر أية حالة من حالات إنهاء الخدمة، وإذ أقام الحكم قضاءه على أن قرار إنهاء خدمة المطعون ضده الأول صدر لانقطاعه عن العمل لمدة تجاوزت خمسة عشر يوماً، وأن ذلك يعتبر منه استقالة، رغم أن الأوراق خلت مما يفيد ذلك، فإنه يكون معيباً بما يستوجب نقضه، الطعن رقم 8 لسنة 2009 س3 ق. أ، جلسة 18 / 3 / 2009 إداري (نقض أبو ظبي).

(5) د. جمعه محمد راشد الرميثي، المخالفة التأديبية والسلطة المعنية بتطبيق الجزاء التأديبي، أكاديمية شرطة دبي، 2012، ص 155.

أو كتابة بنفسه أو عن طريق محام، مع إعطائه أجلا معقولاً لتحضير دفاعه[1].

2. تمكين الموظف المخالف من مناقشة شهود الإثبات وسماع من يريد من شهود النفي.

3. تمكين الموظف المخالف من الاطلاع على جميع الأوراق والمستندات والإثباتات التي تبين ارتكابه للفعل المخالف، أو طلب ضم بعض الأوراق والتقارير، وأي إجراء يكون موصلاً للحقيقة[2].

4. حق الموظف في إنكار التهم ونسبها إلى غيره ما لم يكن ذلك بسوء نية.

5. جواز وقف التحقيق إذا وُجِدَ عذر قهري يمنع الموظف من مباشرة حقه في الدفاع عن نفسه، كإصابته بمرض عقلي.

تكتمل هذه الضمانة من خلال تدوين كل ما تم تداوله في التحقيق مع الموظف المخالف؛ إذ أوجب قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم 11 لسنة 2008، قبل توقيع أي جزاء تأديبي على الموظف العام، ضرورة إجراء تحقيق إداري معه، بالإضافة إلى أن يكون هذا التحقيق مدوناً أو خطياً يمكن إثباته، والكتابة هي الوسيلة الأمثل للإثبات وفقاً للقاعدة العامة[3].

ولا بد من بيان أهمية كتابة التحقيق، فهي من جهة ضمانة للموظف العام، ووسيلة لإثبات أعمال الإدارة في وثائق يسهل الرجوع إليها من جهة أخرى، وتسهل فيها الرقابة القضائية على الجزاء الصادر بحق الموظف، ومدى التزامها بالقوانين والتشريعات واللوائح المشرعة في هذا الشأن.

وبالركون إلى ما سبق، ترى الباحثة بأن إجراء التحقيق الكتابي مع الموظف المخالف يجد أساسه في مقتضيات العدالة التي توجب على هيئات التحقيق اتباع هذا الإجراء، ولو لم يرد نص يلزم باتباعه، ذلك أن الكتابة تكون أكثر انضباطًا وهي وسيلة لإثبات التحقيقات وتعتبر ضمانة من ضمانات الموظف وأن توقيع الجزاء التأديبي دون تدوينه يرتب أثر بطلان القرار التأديبي الصادر.

(1) د. علي كامل، مرجع سابق، ص 132.

(2) د. أحمد أسامة بدر، مرجع سابق، ص 177.

(3) المادة (81 / 4) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم 11 لسنة 2008.

ثانياً- مواجهة الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه[1]:

تكمن المواجهة في إطار المساءلة التأديبية إلى إطلاع الموظف المخالف على جميع المستندات والإثباتات المؤيدة لفعله المرتكب وإعلامه بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة، وما يترتب عليها من جزاءات حتى يتمكن من الإدلاء بأوجه دفاعه، ومن ثم تعد المواجهة ضمانة أساسية من ضمانات التحقيق ويترتب على عدم تحقيقها الإخلال بحق من حقوق الدفاع والذي يتعين القيام بها لمواجهة المتهم وهي أن يكون الفعل المخالف محدد وواضح غير مبهم حتى يتسنى له الدفاع عن نفسه على المخالفة المنسوبة إليه.

ثالثاً- حق الموظف المخالف في الصمت:

حق الصمت والامتناع عن الإجابة عن أسئلة التحقيق الموجهة إلى الموظف يعتبر حق مشروع متى ما رأى أن له مصلحة في هذا الصمت، بحيث لا تتخذ اللجنة المختصة بالتحقيق دليلاً ضده بهذا الصمت، فلا يجبر بالقوة على التحدث ولا تمارس ضده أنواع الإكراه أو التعذيب أو التهديد التي تجبره على أن يتحدث، فالصمت حق من حقوق الموظف المخالف[2]. ولا يمكن للجنة التحقيق أن تعتبر صمت الموظف تأييده للمخالفة المنسوبة إليه أو تعتبره اعتراف ضمني بالمخالفة الموجهة له فيبنى عليه قرار اللجنة المختصة[3].

وهنا أكد المشرع المحلي لإمارة الشارقة بأنه لا يجوز إجبار الموظف على الكلام أثناء التحقيق.

رابعاً- حق الاستعانة بمحامٍ:

إذا كان حق الاستعانة بمحامٍ قد شرع أساسًا لحماية مصلحة الموظف المخالف؛ فإنه يفيد أيضًا في تحقيق العدالة لأن ما يقدمه الموظف المخالف أو محاميه من أوجه دفاع وما يبديه من مناقشات تدور في الجلسة، كلها تساعد القاضي في الوصول إلى الحقيقة في إصدار حكم عادل؛ ومن ثم فإن حق الدفاع لا يمكن تجاوزه باعتباره من أهم ضمانات المحاكمة العادلة والإجراءات التي تتم قبل المحاكمة كذلك أمام السلطة الإدارية.

والجدير بالذكر، أن الاستعانة بمحام يؤدي إلى كشف الحقيقة، فالموظف قد لا يتمكن من الدفاع عن نفسه بسبب خوفه أو توتره أو عدم قدرته على تقديم دفاعه بشكل صحيح أو

(1) انظر إلى ص 19 من الباب الأول الفصل الثاني.

(2) د. عمار عباس الحسيني، أصول التحقيق الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، دمشق، ط1، 2016، ص 299.

(3) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ط1، ص 216.

التعبير عنه، وهنا تكون الحاجة إلى الاستعانة بمحام لتمكنه من القيام بهذه المهمة التي لو تولاها الموظف المخالف ذاته فلربما أدى ذلك إلى إدانته بالمخالفة رغم براءته من الفعل[1].

خامساً- الاستشهاد بالشهود:

الشهادة هي إخبار الشخص في مجلس القضاء بحق لغيره على غير[2]. إن المشرع الاتحادي والقوانين المحلية المتعلقة بالموارد البشرية أكدت على العمل في شأن شهادة الشهود كما هو ساري في الأحكام الخاصة بمن يؤدي الشهادة أمام الجهات القضائية في قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية، وكذلك بتحليفهم اليمين أمام لجان التحقيق.

وتأكيداً على ذلك، أوضح المشرع الاتحادي في قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية على الاستشهاد بالشهود، إذ ورد المادة (98 / 4) أن: "على لجنة المخالفات سماع شهادة الشهود – إن وجدوا – ومناقشتهم في أقوالهم، ولا يجوز سماع شهادة شاهد في حضور شاهد آخر، ويكون لإجراءات التحقيق في المخالفات ونتائجها صفة السرية".

ومن جهة المشرع المحلي لإمارة أبو ظبي فقد ورد في المادة (69) أن: "لمجلس التأديب أن يستوفي التحقيق بنفسه ويكون له السلطات المخولة لجهات التحقيق من حيث تحقيق الأدلة بما في ذلك سماع الشهود بعد حلف اليمين"[3].

ومقارنةً بقرار المجلس التنفيذي في حكومة دبي بشأن اعتماد نظام التأديب والتظلمات والشكاوى[4] فقد ذكر شهادة الشهود في اختصاصات لجنة التحقيق في المادة (5 / 2) بأن تتولى لجنة التحقيق سماع شهادة الشهود والخبراء المختصين وكذلك أكدت على ضرورة

(1) د. سمير عبد الله سعد، التحقيق الإداري مبادئ التأديب، الوثائق، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2014، ص95، 96.

(2) وهناك أنواع للشهادة إما شهادة مباشرة وهي التي يشهد فيها الشاهد أمام القضاء مباشرة كما رآه ببصره أو سمعه بأذنه أو ما قد يكون رآه أو سمعه في آن واحد، أو الشهادة الغير مباشرة وهي الشهادة السمعية يشهد بها سمعه من شخص آخر أو أشخاص آخرين فالشاهد هنا واحد إلا ناقل إلى مجلس القضاء ما سمعه من هذا للشخص عن هذه الواقعة، أم الشهادة بالتسامح وهي الشهادة بما يتسامعه الناس عامة و شاع بينهم في شأن واقعة معينة حيث يتم التحري عنها ومعرفة مدى مصداقيتها ولا يتحمل شاهد عنها مسئولية شخصية لذلك فهي غير مقبولة ولا يصح الأخذ بها إلا في أحوال معينة نصت في قانون الإثبات في المادة (38) أن تكون الشهادة عن مشاهدة و معاينة ومع ذلك تقبل الشهادة التسامح في الحالات الآتية: الوفاة – النسب

د. عبد الرزاق حسين يس، شرح القواعد الموضوعية لإثبات المعاملات المدنية والتجارية (تقليدية وإلكترونية)، أكاديمية شرطة دبي، ط3، 2008، منقول من محاضرة القاضي علي حسن الشيراوي2016.

(3) المادة (69) من قانون الموارد البشرية رقم 6 لسنة 2016 في إمارة أبو ظبي.

(4) قرار المجلس التنفيذي لحكومة دبي رقم 4 لسنة 2019 بشأن اعتماد نظام التأديب والتظلمات والشكاوى.

كتابة إفادة الشهود والخبراء المختصين في محضر التحقيق[1].

والجدير بالذكر أن المشرع في حكومة الشارقة أشار إلى سماع شهادة الشهود أمام لجنة الانضباط الوظيفي بعد تحليفهم اليمين إن تطلب الأمر[2]،وأكد ذلك أمام لجنة التحقيق بأن تقوم بمواجهة الموظف المخالف بأقوال الشهود وإثبات أقواله[3]وفي جميع الأحوال نص على أن يعمل في إجراءات شهادة الشهود كما هو سارٍ في الأحكام الخاصة بمن يؤدي الشهادة أمام الجهات القضائية في قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية.

أما في إمارة عجمان فقد أكد المشرع في اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية لحكومة عجمان[4]على الأخذ بشهادة الشهود وإثبات ما يدلي به الشهود في إجراءات التحقيق في المخالفة المنسوبة إلى الموظف.

ومن ناحية أخرى ترك المشرع في إمارة رأس الخيمة لكل جهة حكومية من خلال الإجراءات الداخلية الخاصة منح الموظف الفرصة الكافية للدفاع[5]عن وجهة نظره دون أن تحدد الإجراءات، ولكن حرصت على أن تكون بشكل واضح وعادل.

المطلب الثاني: ضمانات المحاكمة العادلة للموظف

تعتبر هذه الضمانات ركناً أساسياً لدى النظم التأديبية، وخاصة أن النظم الإدارية في العالم المعاصر تتجه بسرعة واطراد إلى تبني العلاقات الإنسانية السليمة وصولاً إلى تحقيق الجودة في الأداء الوظيفي وضوابط التحفيز، تاركاً التأديب على اعتباره تحفيزاً سلبياً بلا ضمانات[6]، خلافاً لما تراه الباحثة في هذا الشأن بأن الدول بدأت تهتم في النظم التأديبية وبكل الوسائل التي تشكل ضمانة لحماية حق الموظف من إساءة استعمال الإدارة لسلطتها إيماناً بمبدأ المحافظة على الموارد البشرية ولما تحققه هذه الضمانات من استقرار وظيفي وسير المرفق العام باستمرار واطراد. ومن ثم لا بد من السلطات التأديبية احترام

(1) المادة (9 / 96) من قرار المجلس التنفيذي لحكومة دبي رقم 4 لسنة 2019 بشأن اعتماد نظام التأديب والتظلمات والشكاوى.

(2) المادة (38 و96) من قانون الموارد البشرية لحكومة الشارقة رقم 6 لسنة 2015 وتعديلاته.

(3) المادة (101 / هـ) من قانون الموارد البشرية لحكومة الشارقة رقم 6 لسنة 2015 وتعديلاته.

(4) اللائحة التنفيذية رقم 12 لسنة 2017 من قانون الموارد البشرية لحكومة عجمان رقم 4 لسنة2017.

(5) المادة (142) من القانون رقم (1) لسنة 2013 بشأن الموارد البشرية في رأس الخيمة.

(6) د. ناصر محمد البكر، ضمانات المسؤولية التأديبية في الشرطة الإماراتية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، أكاديمية الشرطة، القاهرة، 2006 ص120، مذكور في سعيد سالم المظلوم من كتاب إجراءات و ضمانات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص10

تلك الضمانات، وتوافرها في المراحل كافة، ابتداءً من الإحالة إلى التحقيق التأديبي وانتهاءً بصدور القرار التأديبي في حالة ثبوت المخالفة في حق الموظف، بما يتماشى مع مفهوم المحاكمة العادلة[1].

اتخذت التشريعات المحلية بعض المفاهيم العامة التي تشير إلى أهمية المحافظة على الموارد البشرية، والتي تهدف إلى تعزيز الثقافة المؤسسية ورفع مؤشر إسعاد الموظفين، وبث روح الإيجابية والتحفيز والإبداع، ومن جهة أخرى حرصت أن يتم تطبيق إجراءات تأديبية عادلة موحدة تتسم بالحياد والفورية للحد من السلوكيات السلبية في بيئة العمل، مبررةً بأنه القرارات والإجراءات التي تصدر عن القيادة الجيدة والإشراف العادل تكون أكثر فعالية[2].

تتمثل أهمية ضمانات المحاكمة التأديبية العادلة في تعزيز مبدأ الشفافية والعدالة والتكافؤ؛ وذلك لأن الضمانات التأديبية تحقق الآتي:

1. تأمين عدالة الجزاء التأديبي من خلال حماية الموظف من القرارات التعسفية والانتقامية التي قد تستغل السلطات التأديبية منصبها لتحقيق أهداف أخرى غير الأهداف التي سعى إليه المشرع لتقويم الخطأ والحفاظ على سير المرافق العامة وتحقيق الردع والزجر.
2. إحاطة الموظف بمجموعة من الضمانات التأديبية تؤدي إلى بث الطمأنينة في نفوس الموظفين، خاصة في التأديب الرئاسي لما يتميز هذا النظام من الجمع بين سلطتي الاتهام والتحقيق وبين سلطة توقيع الجزاء التأديبي.
3. يحقق نوعاً من التوازن بين المصلحة العامة المتمثلة في سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وبين المصلحة الخاصة للموظف العام الذي يعتبر الجانب الضعيف مقارنة مع الإدارة باعتبارها الجانب الأقوى، فكان لا بد من التوازن بين الطرفين.
4. الضمانات التأديبية تعتبر من الشكليات الجوهرية، والتي يجب على السلطات التأديبية الالتزام بها، وعدم مخالفة أي ضمانة من الضمانات الجوهرية وإلا ترتب على ذلك بطلان القرار التأديبي.

---

(1) د. هالة عبد الحميد شعت، أصول القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، العين، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 1434هـ-2013-، ص 257.

(2) المادة (113) من قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (8) لسنة 2018.

وتطبيقاً على ذلك، في بيان واضح للمحكمة الاتحادية العليا في الطعن رقم 173 لسنة[1]2013 بأن اختصم المطعون ضده الحكم الصادر بتغيير القرار الإداري بشأن طرده من الخدمة إلى قرار إنهاء خدماته بالاستقالة وإلغاء التعميم بالهروب وإبراء ذمته من مطالبته بمبلغ 400,000 درهم، ... إلخ. وقال المدعي شارحاً دعواه بأنه عمل بالقوات المسلحة برتبة عريف أول، وابتعث لدورة تأهيلية وبعد عودته رقي إلى رقيب رتبة رقيب أول وبعد استكمال خمسة سنوات من الخدمة قدم استقالته، وتم وقف راتبه ورفض طلب إجازته وتم طرده من الخدمة. رفعت الجهة دعوى متقابلة ركزت فيها بأن المدعي أصلاً تعهد بالخدمة بالقوات المسلحة مدة عشرة سنوات بعد عودته من الدورة أو سداد قيمة تكاليف الدراسة ونظراً لغيابه صدر قرار بإنهاء خدماته ومن ثم تطلب الحكم بإرجاع تكاليف الدراسة. حكمت محكمة أول درجة برفض الدعوى الأصلية وفي الدعوى المتقابلة حكمت بإلزام الطاعن أن يؤدي للقوات المسلحة مبلغ الرسوم الدراسية، استأنف الطاعن واستند بأن الحكم مخالف القانون والخطأ في تطبيقه والقصور في التسبيب والفساد في الاستدلال والاخلال بحق الدفاع؛ وذلك لأنه تمسك في دفاعه أمام محكمة الموضوع بأن إنهاء خدمته لدى المطعون ضدها كان بناءً على رغبته بتقديم الاستقالة وافقت عليها الإدارة المطعون ضدها، إلا أن الحكم أغفل المستند المبرر بعدم الممانعة في طلب الاستقالة والتفت إلى طلب الطاعن في ضم الملف الإداري ولم تبحث في الكتاب الذي يبين الموافقة على إنهاء خدماته بالاستقالة وبراءة ذمته من أي مستحقات للقيادة العامة للقوات المسلحة، وكذلك لم تجب المحكمة لطلبه ولم تبحث عن دفاعه مما أدى إلى وجود عيب في الحكم يستوجب نقضه لإغفاله عن الدفاع الجوهري المدلى به من قبل المدعي الأصيل. فكان يجب أن يتضمن الحكم ما يطمئن المطلع عليه وإحاطة المحكمة بوقائع الدعوى وأدلتها عن بصر وبصيرة وإدلائها بالدفوع والدفاع الجوهري وما أبدته الخصوم وأن تتحدث عن المستندات المقدمة التي تمسك بها الخصوم ولا تخالف الثابت بها وهو ما يعيب الحكم بالقصور في التسبيب والإخلال بحق الدفاع مما أدى إلى قبول طلبات المدعي الأصيل في دعواه.

وهنا تركز الباحثة على نقطة الضمانات التي وفرها القانون للموظف في الدفاع عن نفسه بموجب المستندات وحقه بالطعن على القرار الإداري أمام المحكمة بمحاكمة عادلة ونزيهة والتي بين فيها بأن الإدارة إساءة في استعمال سلطتها رغم الاسانيد والأدلة التي وفرها المدعي الأصيل، إلا أن رقابة المحكمة وندبها للخبير بينت الدفوع والوقائع الجوهرية بجانب تمسك الطاعن بدفاعه.

وكما أكد التشريع الاتحادي على أنه: "عند البدء في التحقيق يتعين على رئيس لجنة المخالفات أن يتلو على الموظف المحال للتحقيق جميع الوقائع المنسوبة إليه بشكل واضح

(1) الطعن رقم 173 لسنة 2013 إداري، جلسة الأربعاء الموافق 5 يونيو 2013

وإحاطته بالأدلة التي تؤيد ارتكابه المخالفة حتى يتمكن من إبداء دفاعه وتقديم ما لديه من مستندات تؤيد أقواله"[1]. ولم يختلف المشرع في إمارة أبو ظبي، فقد اشترط بأنه لا يتم توقيع الجزاء إلا بعد التحقيق وسماع دفاعه في المخالفة التي ارتكبها[2].

والجدير بالذكر أن المشرع في دبي كذلك حرص بأن لا يتم توقيع الجزاء التأديبي على الموظف إلا بعد إجراء تحقيق مكتوب وسماع أقوالة وتمكينه من تقديم دفوعه[3]، وأكد كذلك في إجراءات الفصل في المخالفة الإدارية بأنه لا بد من إطلاع الموظف على جميع الأوراق المتعلقة بالواقعة التي يتم التحقيق معه بشأنها بالطرق التي تحددها لجنة المخالفات الإدارية، والسماح له بتقديم دفوعه واعتراضاته[4].

وكما أشار المشرع في حكومة عجمان بأنه لابد من تمكين الموظف من الاطلاع على الأوراق التي تثبت ارتكابه للفعل للمخالف، وذلك بهدف تقديم دفوعه عمّا هو منسوب إليه[5].

وقد ورد في قانون الموارد البشرية بالشارقة على ألا يجوز توقيع جزاء على الموظف إلا بعد اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في القانون أو اللائحة[6].

ونصت المادة (126 / 4) من القانون رقم 1 لسنة 2013 بشأن الموارد البشرية في رأس الخيمة على أن: "لا يجوز أن يفرض على الموظف أية جزاءات إدارية إلا بعد إجراء تحقيق خطي معه تتاح له الفرصة المناسبة لسماع أقواله ودفاعه"[7].

تلاحظ الباحث أن مبادئ حق الدفاع للموظف المخالف أكدت عليها التشريعات المحلية وهذا إن دلّ فإنّه يدل على حرص المشرع على ضمان حماية حق الموظفين من إساءة الإدارة في استعمال سلطتها.

---

(1) المادة (98 / 2) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم 11 لسنة 2008 وتعديلاته.

(2) المادة (56) من قانون الموارد البشرية رقم 6 لسنة 2016 في إمارة أبو ظبي.

(3) المادة (10 / 2) من قرار المجلس التنفيذي رقم (4) لسنة 2019 باعتماد نظام التأديب والتظلمات والشكاوى لموظفي حكومة دبي.

(4) المادة (8 / 2) من قرار المجلس التنفيذي رقم (4) لسنة 2019 باعتماد نظام التأديب والتظلمات والشكاوى لموظفي حكومة دبي.

(5) المادة (72 / 1) من قرار إصدار اللائحة التنفيذية رقم 12 لسنة 2017 من قانون الموارد البشرية لحكومة عجمان رقم 4 لسنة2017.

(6) المادة (45) قانون إدارة الموارد البشرية الشارقة رقم 6 لسنة 2015.

(7) المادة (126 / 4) من القانون رقم (1) لسنة 2013 بشأن الموارد البشرية في رأس الخيمة.

وما أكدت على قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في المادة (83 / 2) أنه: "يتم توقيع الجزاء المناسب على الموظف حسب جسامة وخطورة المخالفة المرتكبة"[1]، إلا أن هذه السلطة مقيدة، وأيدته المحكمة الاتحادية بقولها: "إذا كانت السلطات التأديبية لها سلطة تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء بغير معقب عليها في ذلك، إلا أن مناط مشروعية هذه السلطة- شأنها شأن أي سلطة تقديرية أخرى- ألا يشوب استعمالها غلو، ومن صور هذا الغلو عدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري وبين نوع الجزاء ومقداره، فيخرج التقدير من نطاق المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية"[2].

أولاً- تسبيب القرار التأديبي الصادر ضد الموظف:

يعتبر تسبيب القرار الإداري له أهمية بالغة في تحقيق المحاكمة التأديبية العادلة فهي ضمانة جوهرية من ضمانات تأديب الموظف، وحق من حقوق الدفاع، وهو مهمّ أيضًا للسلطة التأديبية[3]. حيث يمكن تعريفه بأنه: "التزام قانوني بموجبه يلتزم متخذ القرار ببيان الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر قراره وأسباب الاستجابة أو عدمها للطلبات الهامة أو الاعتراضات أو المقترحات الجوهرية من المعنيين أو المهتمين، ويتحتم أن تؤدي هذه الأسباب وفق قواعد الاستدلال المنطقي إلى النتيجة التي انتهى إليها القرار، وأن تتفق هذه النتيجة مع المشروعية والملاءمة"[4].

وقد ألزمت التشريعات بوجوب تسبيب القرار الإداري عند إصداره، وهذا ما أكده المشرع الاتحادي على أن " يكون القرار مسبباً ومتناسباً مع الواقعة الثابتة بحق الموظف المحال إلى التحقيق"[5] وكذلك في أبو ظبي جاء النص مؤكداً " ..... ويجب أن يكون

(1) كما نصت المادة (1992 /) من قانون الموارد البشرية لحكومة دبي أنه: "لا يُعتد بتدرج الجزاءات المنصوص عليها في هذه المادة، ويكون للسلطة المختصة صلاحية توقيع الجزاء المناسب على الموظف حسب جسامة وخطورة المخالفة التي ارتكبها".

(2) حكم المحكمة الاتحادية العليا بالإمارات. الطعنان رقم 147 ورقم 160 لسنة 2008 بجلسة 15 / 6 / 2008.

(3) حيث جاء في حكم المحكمة الاتحادية العليا: "التسبيب الكافي للأحكام القضائية أحد ضمانات المحاكمة العادلة المنصوص عليها بالدستور في باب الحقوق والحريات العامة، والحكمة من التسبيب – كما استقر في قضاء هذه المحكمة-بث الأمن والطمأنينة في نفوس المتقاضين على أن نزاعاتهم وقضاياهم يتم نظرها على فكر وروية وفهم متأن لوقائع الدعوى وإحاطة كاملة بها عن بصر وبصيرة، وتقدير متزن لأدلتها وقرائنها، ورد سائغ ومقبول على كل ما أثير فيها من أوجه دفاع ودفوع.
الطعن رقم 178 لسنة 2012 إداري، جلسة 27 - 6 - 2012م.

(4) د. سامي الطوخي، الرقابة القضائية على تسبيب القرارات الإدارية، دائرة القضاء، أبو ظبي، 2013، ص 20.

(5) المادة (100 / 2) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم 11 لسنة 2008 وتعديلاته.

القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً"[1]وكذلكنص على التسبيب فقال: "يصدر قرار مجلس التأديب مشتملاً على أسبابه التي أقيم عليها ويتم النطق به في الجلسة المحددة لذلك، ويبلغ الموظف بالقرار وأسبابه كتابة خلال أسبوعين من صدوره"[2]. وأكد المشرع المحلي لإمارة دبي على أنه: "يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء التأديبي مسببًا"[3]. أما المشرع في إمارة الشارقة فقد ذكر تسبيب القرار عدة مرات في المادة (69 / 9) و(103)[4]. كما نص المرسوم بقانون الموارد البشرية لإمارة عجمان في المادة (44 / 1) على أن: ".... ويجب أن يكون القرار بتوقيع الجزاء الإداري مسبباً..".

ومما يجدر الإشارة إليه أن تسبيب القرار التأديبي يمكن الموظف من الدفاع عن نفسه عند إبلاغه عن الأسباب التي استندت إليها الإدارة في قرارها التأديبي، وهو ما يدفع الإدارة إلى سحب قرارها في حال اقتناعها بما يقدمه الموظف من تظلمات إدارية في هذا القرار. كما أن التسبيب يعطي الموظف الإحساس بأن الجزاء قد تمت دراسته بعناية، والدليل على ذلك قيام الجهة المختصة بالتحقق من الجزاء التأديبي بتسبيب القرار مما يؤدي إلى بث الاطمئنان في نفس الموظف[5].

وأنه عند إلمام الأفراد بالأسباب الواقعية والقانونية التي يقوم عليها القرار، واطمئنانهم النفسي النابع من تقديرهم لمدى نجاح الطعون القضائية عند تقديمها، عندئذ لن يقدموا طعنًا قضائيًا لمخاصمة مشروعية القرار الإداري الصادر بحقهم إذا كانت نسبة نجاحه ضئيلة؛ لأن تقديم الطعن في هذه الحالة يؤدي إلى تحملهم أعباء مالية وجهد إضافة إلى البطء في إجراءات التقاضي، فهنا سيعدل الأفراد عن تقديم دعاوى إذا كانت الأسباب الواقعية والقانونية مشروعة[6].

وعليه، فقد قضت المحكمة الاتحادية العليا في هذا الخصوص بقولها: "لما كان التسبيب الكافي للحكم القضائي هو أحد ضمانات المحاكمات العادلة المنصوص عليها في المادة (28) من دستور دولة الاتحاد، باعتبار أن المحاكمة العادلة حق دستوري لجميع سكان

(1) المادة (56 / 1) من قانون الموارد البشرية رقم 6 لسنة 2016 في إمارة أبو ظبي.

(2) المادة (70) من قانون الموارد البشرية رقم 6 لسنة 2016 في إمارة أبو ظبي.

(3) ()المادة (113 / ز) من قانون الموارد البشرية لإمارة دبي رقم8 لسنة 2018.

(4) اللائحة التنفيذية من قانون الموارد البشرية لحكومة الشارقة رقم 6 لسنة 2015 وتعديلاته.

(5) د. راشد محمد الفحلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي وضماناته في دولة الإمارات العربية المتحدة، دار النهضة العربية، القاهرة 2015، ص 123.

(6) د. راشد محمد الفحلي، مرجع سابق، ص121.

الاتحاد. كما أن التسبيب الكافي يُعد أحد وسائل مراقبة احترام حق الدفاع..."[1].

وفي حال رأى الموظف أن القرار الذي صدر ضده وعوقب بموجبه بعقوبة تأديبية كان مبنيًا على مخالفة لم يقترفها، فإنه سيقدم تظلم أمام القضاء، وهنا يأتي دور القضاء في فحص تسبيب القرار التأديبي والتأكد من صحة العقوبة أو عدم صحتها، وذلك من خلال بسط رقابته على الوقائع القانونية والمادية التي بني عليها القرار. كما أن تسبيب القرار التأديبي قد يبصر الموظف المتهم بما نسب إليه وعوقب بسببه فيرضى بالعقوبة ويعدل عما بدر منه في حق الوظيفة العامة[2]بالتالي لابد من الشفافية لتحقيق العدالة بمنحها حق دفاع الموظف عن نفسه بما هو منسوب إليه من مخالفات دون التعسف في إصدار قرارها.

وخلاصة ما سبق أن تسبيب القرار التأديبي من جهة الإدارة من الضمانات المهمة التي تكفل عدالة العقوبة فضلاً من أنه يحقق مصلحة عامة من خلال تأديب الموظف الذي أخل بواجباته الوظيفية وبأخلاقيات المهنة وكذلك تأديباً لعدم ارتكاب المخالفة واحترام نظم المؤسسة ومن جانب أخر فهي مصلحة خاصة تتعلق بالموظف ذاته من حيث ضمان وعدالة العقوبة التأديبية وحمايته من تعسف الإدارة وإساءتها من استعمال سلطتها في توقيع الجزاء، فكل ذلك يشكل طمأنينة للموظف في أنه خضع لإجراءات تأديبية عادلة ومنصفة تحقق استقرار وظيفي ونفسي.

ثانياً- حق الموظف في التظلم والاعتراض من القرار التأديبي

يعتبر التظلم أحد الوسائل الإدارية الرقابية على أعمال الإدارة وموظفيها، فهي ضمانة إجرائية جوهرية يستطيع الموظف من خلالها الطعن على العقوبة التأديبية الصادرة في حقه.

إجراء التظلم الإداري الممنوح للموظف يعطي الفرصة لكلا الطرفين الموظف والإدارة بالنظر في القرار من ناحية والارتضاء منه من ناحية أخرى مما يشكل ضمانة إجرائية ومحققه للعدالة تعطي للإدارة فرصة قبل أن يلجأ الموظف إلى القضاء بمراجعة قرارها وعدم لجوء الموظف إلى القضاء لما فيه من جهد ونفقات قد يتكبدها الموظف[3].

فلم تخلو أية قوانين محلية وحتى قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية من لجان التظلمات والاعتراض، فقد جاء اختصاص لجنة التظلمات في الحكومة الاتحادية النظر في التظلمات المقدمة إليها من الموظفين على الجزاءات والإجراءات الإدارية ولها أن تعيد

(1) الطعن رقم 269 لسنة 2010 إداري، جلسة الأربعاء الموافق 20 من أكتوبر سنة 2010.

(2) د. نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، الشارقة، مكتبة الجامعة، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 286.

(3) د. محمد إبراهيم خيري الوكيل، التظلم الإداري، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، ط 1، 2011م، ص21

الموضـــوع إلى لجنة المخالفات لاستيفاء أي جوانب أو نقص في التحقيق وإعادته إليها واستكمال بحث التظلم وإصدار قرارها، فقد نص عليها المشرع الاتحادي في قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بتقرير حق الموظف في الاعتراض على قرار لجنة التظلمات أمام لجنة خاصة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويعتبر الاعتراض هو الاجراء الأخير بالنسبة للموظف قبل اللجوء إلى القضاء بعد صدور قرار لجنة التظلمات بشأن المخالفة أو الجزاء التأديبي الموقع من الموظف، و الذي يعد ضمانة لمبدأ العدالة والحيادية.

ثالثاً- حق الطعن بإلغاء القرار التأديبي:

الضمانة التي يتمتع بها الموظف في المجال التأديبي بعد توقيع الجزاء عليه والانتهاء من التظلم أمام الإدارة هي التظلم القضائي ويقصد به الطعن أمام القضاء، فيمكن للموظف التعسف من القرار التأديبي الصادر في حقه، ولكن يشترط للجوء إليه ضرورة التظلم أمام السلطات الإدارية التي تصدر القرارات التأديبية. هذا الحق يعتبر من الضمانات بالغة الأهمية بالنسبة للموظف العام لمواجهة سلطة التأديب. وقد أخذ المشرع الإماراتي بمبدأ حق الطعن على القرارات والجزاءات التأديبية من خلال سلسله من الإجراءات ودون أن يسقط حق الموظف في اللجوء إلى الطعن القضائي على القرار الصادر في حقه. فلكل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات القضائية المختصة للدفاع عن حقوقه.

تعتبر دعوى الإلغاء دعوى مشروعة يحق للموظف رفع دعوى قضائية مطالباً إعدام القرار الإداري والذي صدر مخالفاً للقانون، فهذه الدعوى تعتبر من أهم وسائل حماية المشروعية ومن أهم الضمانات التي المكفولة للموظف والتي يترتب عليها بطلان القرار الإداري لمخالفته للقانون[1].

حرص التشريعات على حماية حق الموظف في خضوعه إلى محاكمة عادلة ومنصفة وقد استقر الفقه والقضاء الإداري على أن إلغاء القرار الإداري لابد أن يستند إلى أسباب، لذلك تجدر الإشارة إلى ملاحظات عامة قبل بيان أسباب القرار الإداري[2]:

1. أنه يكفي تحقيق عيب واحد للحكم بإلغاء القرار الإداري لأنه يعود إلى وجود عيب في أحد أركان القرار مما يؤدي إلى إلغائه.

(1) د. ابراهيم السقا، العزل الوظيفي بين السلطة والأحكام التأديبية، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ط1، 2017م، ص379.

(2) المستشار محمد عبد الكريم عمر المنهالي، مبدأ المشروعية في القانون الإماراتي وجزاء الإخلال به، دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية، 2018م.، ص59 - 60.

2. القضاء يراقب المشروعية في إصدار القرارات الإدارية ولا يراقب سلطة الإدارة في الملاءمة فهو قضاء مشروعية وليس قضاء ملائمة.

3. مراقبة القاضي لأسباب القرار الإداري مراقبة تلقائية من حيث المشروعية وتأكده من سلامة صدوره طبقاً لأحكام القانون لأن مخالفته تؤدي إلى إلغاء الغائه.

4. فحص سلامة القرار من عدمه فالعبرة بوقت صدور القرار الإداري.

5. سلطة القضاء الإداري تتمثل في التأكد من سلامة القرار الإداري المطعون فيه وعدم مخالفته للقانون، فالقضاء الإداري يقضي ولا يدير دون أن تكون لها سلطة تعديل القرارات أو إصدارها، ولا يجوز إصدار أوامر وتوجيهات للإدارة بما يجب عليها فعله أو الامتناع عنه.

فقد ورد في حكم المحكمة الاتحادية العليا أن المحكمة سلطة القاضي الإداري تقف عند حد إلغاء القرار الإداري المشوب بعيب عدم المشروعية ولا تتجاوز سلطتها إلى حد القضاء بإلزام الإدارة القيام بعمل أو الامتناع عن عمل إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك[1].

والجدير بالذكر أن القرار الإداري الصادر بحق الموظف أهم وأخطر وسائل الإدارة في أداء دورها؛ إذ يتطلب منها الالتزام ببعض القيود التي لا تخرج عن مبدأ المشروعية:

1. يجب أن يصدر القرار الإداري ضد الموظف في الشكل الذي رسمه القانون.

2. أن يصدر القرار الإداري بالجزاء التأديبي من الجهة أو الشخص المختص بإصداره.

3. يجب أن يكون القرار الإداري الصادر ضد الموظف مبنياً على سبب قائم.

4. أن يكون القرار الإداري بتأديب الموظف صحيح ومحققاً لأثره أي لا يكون قد تم سحبه أو إلغائه وأن يكون عملاً له قيمة قانونية حقيقية حالية[2].

5. أن يكون القرار الإداري جائز وممكن قانوناً[3].

---

(1) الطعن رقم 64 لسنة 2013 إداري، جلسة 1 مايو 2013م.
الطعنان رقم 106 و171 لسنة 2013م إداري، جلسة 12 يونيو 2013م.

(2) د. موسى مصطفى شحادة، إلغاء القرارات الإدارية الفردية في دولة الإمارات العربية المتحدة (دراسة مقارنه)، 2013م، ص12.

(3) فقد ورد في حكم المحكمة الاتحادية العليا بأن لما كان المقرر في أصول الفقه والقضاء الإداري أن القرار الإداري باعتباره إفصاح الإدارة في الشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادة ملزمه بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح بقصد إحداث أمر قانوني معين بهذه المثابة لا يتولد عنه أثر حالاً ومباشر إلا إذا كان ممكناً

6. أن يحقق القرار الإداري مصلحة عامه أو غاية حددها القانون.

وبالتالي إذا خرجت الإدارة من حدود ونطاق ما تتمتع به من سلطة تقديرية في القرار الإداري الصادر بحق الموظف بشأن الجزاء التأديبي دون تلك الضوابط، عد القرار غير مشروع مما يؤدي إلى بطلانه[1]، وهذا ما يؤكد حرص التشريعات على حماية حق الموظف في خضوعه إلى محاكمة عادلة ومنصفة وقد استقر الفقه والقضاء الإداري على أن إلغاء القرار الإداري لابد أن يستند إلى أسباب هي: وهي عيب عدم الاختصاص، عيب الشكل والإجراءات، عيب المحل، عيب السبب، عيب الغاية.

الخاتمة:

تتجلى الضمانة الحقيقية للموظف مرتكب المخالفة في سلامة وصحة الإجراءات وآلية تطبيقها وتناسبها، وفي حقيقة الأمر هناك عدة ضمانات جوهرية تبيح للموظف الذي يقع تحت تهديد التدابير الإدارية التأديبية، ومن أهمها حق دفاع الموظف عن نفسة من المخالفة المنسوبة إليه تحقيقاً للعدالة و إظهار الحق، وعدم تعسف الإدارة في استعمال سلطتها و منعها في توفير الضمانات المشرعة قانوناً، وذلك ضمانًا لسير المرافق العامة بانتظام واطراد وتحقيقاً للاستقرار الوظيفي و النفسي الموظف من خلال الحماية و العدالة التي وفرها القانون له، **ومن هنا توصي الباحثة:**

1. وضع إجراءات واضحة بشأن استعمال الموظف لحق الدفاع في المراحل السابقة على توقيع الجزاء التأديبي.
2. إنشاء نظام قضائي إداري مستقل لتعزيز الضمانات التأديبية وعدم انتهاك أي جهة للضوابط القانونية وذلك لتعزيز فكرة التخصص القضائي.
3. تفعيل دور الرقابة الإدارية بشأن عمل اللجان التأديبية في توفير صور الدفاع، وتمكين الموظف المخالف في استعمالها.
4. تشريع قانون إداري يُنظم المسائل الإجرائية الإدارية بين الموظف والجهة الإدارية.
5. تحديد أساليب حق دفاع للموظف في اللوائح التنفيذية.

وجائزاً قانوناً.

الطعن رقم 31 لسنة 2015 إداري، جلسة 30 سبتمبر م.2015

(1) د. مصطفى عبد الشهيد عبد اللطيف خضر، رقابة القضاء على انحراف الإدارة في إعمال سلطتها التقديرية (دراسة مقارنه بالفقه الإسلامي)، مطابع الدار الهندسية، ط1، 2017م، ص91.

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

قائمة المصادر والمراجع:

1. ابراهيم السقا، العزل الوظيفي بين السلطة والأحكام التأديبية، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ط.1، 2017م.
2. أحمد فتحي سرور، القانون الجنائي الدستوري، دار الشروق، القاهرة، ط.1، 2001م، ط. 4، 2006م.
3. أحمد أسامة بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، مكتبة دار النهضة العربية، مصر، 2010م.
4. أحمد السيد محمد إسماعيل، إجراءات التأديب الإداري للموظف العام في ظل القوانين الموارد البشرية الاتحادية والمحلية، أكاديمية شرطة دُبي، دُبي، 2014م.
5. إيمان محمد علي الجابري، يقين القاضي الجنائي، دراسة مقارنة في القوانين المصرية والإماراتية والعربية والأجنبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005م.
6. جمعه محمد راشد الرميثي، المخالفة التأديبية والسلطة المعنية بتطبيق الجزاء التأديبي، أكاديمية شرطة دبي، 2012م.
7. حاتم بكار، حماية المتهم في محاكمة عادلة، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1997م.
8. حسن بشيت خوين، ضمانات المتهم في الدعوى الجنائية، دراسة مقارنة، خلال مرحلة التحقيق الابتدائي، خلال مرحلة المحاكمة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2010م.
9. راشد محمد الفحلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي وضماناته في دولة الإمارات العربية المتحدة، دار النهضة العربية، القاهرة 2015م.
10. سمير عبد الله سعد، التحقيق الإداري مبادئ التأديب، الوثائق، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2014م.
11. سامي الطوخي، الرقابة القضائية على تسبيب القرارات الإدارية، دائرة القضاء، أبو ظبي، 2013م.
12. شعبان محمود محمد الهواري، افتراض البراءة في المتهم كأساس للمحاكمة العادلة، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، ط1، 2013م.
13. شعبان محمود محمد الهواري، استقلال القضاء وضمانات المحاكمة العادلة، أبحاث ندوة دولة القانون، كلية القانون، جامعة سرت، فبراير 2013م.
14. عبد المنعم سالم شرف الشيباني، الحماية الجنائية للحق في أصل البراءة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006م.
15. علي كامل، الحماية القانونية للموظف العام، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2010م.
16. عبد الوهاب عبدول، دور المحكمة الاتحادية العليا في تعزيز وتطوير القانون الإداري الإماراتي، ورقة بحث مقدمة إلى المؤتمر الأول لرؤساء المحاكم العليا الإدارية في الدول العربية، بيروت، لبنان.
17. علي حسن كلداري، البطلان في الإجراءات الجنائية، في ضوء قانون الإجراءات الجزائية الاتحادي لدولة الإمارات وقانون الإجراءات الجنائية المصري، ط.1، 2003م.
18. عصمت عبد الله الشيخ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003م.
19. عمار عباس الحسيني، أصول التحقيق الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، دمشق، ط1، 2016م.
20. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية،

القاهرة، 2008م.

21. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية ط1، 2003م.
22. عبد الرزاق حسين يس، شرح القواعد الموضوعية لإثبات المعاملات المدنية والتجارية (تقليدية وإلكترونية)، أكاديمية شرطة دبي، ط3، 2008م.
23. فتيحة محمد قوراري، د. غنام محمد غنام، المبادئ العامة في قانون الإجراءات الجزائية الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، 1427هـ - 2006.م.
24. موسى مصطفى شحادة، إلغاء القرارات الإدارية الفردية في دولة الإمارات العربية المتحدة (دراسة مقارنه)، 2013م.
25. موسى مصطفى شحادة، الوظيفة العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة، الشارقة، مكتبة الجامعة، عمان، إثراء للنشر والتوزيع، 2012م.
26. محمد إبراهيم خيري الوكيل، التظلم الإداري، دار الفكر والقانون، المنصورة، مصر، ط 1، 2011م.
27. محمد ماجد ياقوت، الدفاع والدفوع في الدعوى التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015م.
28. محمد السعيد عبد الفتاح، الوجيز في شرح قانون الإجراءات الجزائية الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، الآفاق المشرقة ناشرون، 2014م.
29. محمد عبد الكريم عمر المنهالي، مبدأ المشروعية في القانون الإماراتي وجزاء الإخلال به، دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية، 2018م.
30. محمد كامل عبيد، الرقابة على أعمال الإدارة، دراسة مقارنة في النظم القانونية المعاصرة والنظام القانوني لدولة الإمارات العربية المتحدة، كلية الشرطة، قيادة شرطة دبي، 9919م.
31. مصطفى عبد الشهيد عبد اللطيف خضر، رقابة القضاء على انحراف الإدارة في إعمال سلطتها التقديرية (دراسة مقارنه بالفقه الإسلامي)، مطابع الدار الهندسية، ط1، 2017م.
32. نوفل علي عبد الله الصفو، قرينة البراءة في القانون الجنائي، مجلة الرافدين للحقوق، كلية الحقوق جامعة الموصل، العراق، ع 30، 2016م.
33. نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، الشارقة، مكتبة الجامعة، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008م.
34. هالة عبد الحميد شعت، أصول القانون الإداري في دولة الإمارات العربية المتحدة، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، العين، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 1434هـ-2013م.

التشريعات:

35. دستور دولة الإمارات العربية المتحدة.
36. قانون الموارد البشرية للحكومة الإتحادية 2008 وتعديلاته واللائحة التنفيذية لها.
37. قانون الموارد البشرية لحكومة أبو ظبي رقم 6 لسنة 2016م.
38. قانون الموارد البشرية لحكومة دبي رقم 8 لسنة 2018م.
39. قانون الموارد البشرية لحكومة الشارقة رقم 6 لسنة 2015م وتعديلاته واللائحة التنفيذية لها.
40. قانون الموارد البشرية لحكومة عجمان رقم 4 لسنة م2017 واللائحة التنفيذية لها.
41. قرار المجلس التنفيذي رقم (4) لسنة 2019م بشأن نظام الجزاءات التأديبية والتظلمات والشكاوى لموظفي

حكومـة دبي.

البحوث العلمية:

42. حـدة سويسـي، مبـدأ العلنيـة كضمانـة لمحاكمة عادلة، رسـالة ماجسـتير، جامعة محمـد خيضر بسـكرة، الجزائر، 2016م.
43. سـارة أميـن عبـد الكريـم علـي، ضمانـات المتهم الحـدث أثناء المحاكمـة العادلة، رسـالة ماجسـتير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسـطين، 2016م.
44. سـمير عبـد العزيـز لازم، التـوازن بيـن الأصل في المتهم البراءة والحبس الاحتياطي ورقابته، رسـالة ماجسـتير، كليـة الحقوق جامعـة المنصورة، مصر، 2016م.
45. محمـد مشـيب جـلال السـهلي، المواجهة والتحقيـق من الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسـة مقارنة، رسـالة ماجسـتير، جامعة عمان العربية، 2006م.
46. د. ناصـر محمـد البكـر، ضمانـات المسـؤولية التأديبيـة فـي الشـرطة الإماراتية، دراسـة مقارنة، رسـالة دكتوراه، كليـة الدراسـات العليا، أكاديمية الشـرطة، القاهـرة، 2006م.
47. ياسـين عمـر يوسـف، اسـتقلال السـلطة القضائيـة فـي النظامين الوضعـي والإسـلامي، رسـالة دكتـوراه، كليـة الحقـوق جامعـة عيـن شـمس، القاهـرة، 1984م.

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Transliteration Arabic References:

1. Ibrahim Alsaqqaa, al'azl alwazeefy bain alsultah wa al'ahkaam alta'deebiyah, maktabat alwafaa' alqaanouniyah, Al'iskandariyah, t.1, 2017m.
2. Ahmad Fat-hy Surour, alqaanoun aljinaa'iy aldustoury, dar alshurouq, Alqaahirah, t.1, 2001m, t. 4, 2006m.
3. Ahmad Usamah Badr, altahqeeq al'idaary wa almuhaakamah alta'deebiyah, maktabat dar alnahdah al'arabiyah, Misr, 2010m.
4. Ahmad Alsayid Muhammad Isma'il, ijra'aat alta'deeb al'idaary lilmuwzzaf al'aam fi zill alqawaaneen almawaarid albashariyah al'ittihaadiyah wa almahalliyah, akadeemiyat shurtat Dubai, Dubai, 2014m.
5. Ieman Muhammad 'Aly Aljabry, yaqeen alqaady aljinaa'iy, diraasah muqaaranah fi alqawaaneen Almisriyah wa Al'imaraatiyah wa al'arabiyah wa al'ajnabiyah, munsha'at alma'aarif, Al'iskandariyah, 2005m.
6. Jum'ah Muhammad Rashid Alrumaithy, almukhaalafah alta'deebiyah wa alsultah alma'niyah bitatbeeq aljazaa' alta'deeby, akadeemiyat shurtat Dubai, 2012m.
7. Hatim Bakkaar, himaayat almuttaham fi muhaakamah 'aadilah, munsha'at alma'aarif, Al'iskandariyah, Misr, 1997m.
8. Hassan Bashit Khwin, damaanaat almuttaham fi alda'waa aljinaa'iyah, diraasah muqaaranah, khilal marhalat altahqeeq al'ibtidaa'iy, khilal marhalat almuhaakamah, dar althaqaafah lilnashr waltawzie', 'Amman, t.2, 2010m.
9. Rashid Muhammad Alfahly, alnizam alqaanouny liljazaa' alta'deeby wa damanaatih

fi dawlat Al'imaraat Al'arabiyah Almuttahidah, dar alnahdah al'arabiyah, Alqaahirah 2015m.

10. Sameer 'Abd Allah Sa'ied, altaqeeq al'idaary mabaadi' alta'deeb, alwathaa'iq, munsha'at alma'aarif, Al'iskandariyah, 2014m.
11. Saamy Altoukhy, alraqaabah alqadaa'iyah 'alaa tasbeeb alqararaat al'idaariyah, daa'irat alqadaa', Abu Dhabi, 2013m.
12. Sha'baan Mahmoud Muhammad Alhawwaary, iftiraad albaraa'ah fi almuttaham ka'asaas lilmuhaakamah al'aadilah, dar alfikr wa alqaanoun, Almansourah, Misr, t.1, 2013m.
13. Sha'baan Mahmoud Muhammad Alhawwary, istiqlaal alqadaa' wa damanaat almuhaakamah al'aadilah, abhath nadwat dawlat alqaanoun, kulliyat alqaanoun, jaami'at Sirt, Fibraayir 2013m.
14. 'Abd Almun'im Saalim Sharaf Alshaibaany, alhimaayah aljinaa'iyah lilhaqq fi asl albaraa'ah, diraasah muqaaranah, dar alnahdah al'arabiyah, Alqaahirah, 2006m.
15. 'Aly Kaamil, alhimaayah alqaanouniyah lilmuwazzaf al'aam, dar alfikr wa alqaanoun, Almansourah, 2010m.
16. 'Abd Alwahhaab 'Abdoul, dawr almahkamah al'ittihaadiyah al'ulyaa fi ta'zeez wa tatweer alqaanoun al'idaary Al'imaraaty, waraqat bahth muqaddamah ilaa almu'tamar al'awwal liru'asaa' almahaakim al'ulyaa al'idaariyah fi alduwal al'arabiyah, Bairout, Lubnan.
17. 'Aly Hassan Kildaary, albatlaan fi al'ijra'aat aljinaa'iyah, fi daw' qaanoun al'ijra'aat aljazaa'iyah al'ittihaady lidawlat Al'imaraat wa qaanoun al'ijra'aat aljinaa'iyah Almisry, t.1, 2003m.
18. 'Esmat 'Abd Allah Alshaikh, al'ihaalah ilaa altahqeeq fi alnizaam alta'deeby alwazeefy, dar alnahdah al'arabiyah, Alqaahirah, 2003m.
19. 'Ammaar 'Abbaass Alhussainy, usoul altahqeeq al'idaary, manshouraat alhalaby alhuqouqiyah, Dimashq, t.1, 2016m.
20. 'Abd Al'azeez 'Abd Almun'im Khaleefah, ijra'aat ta'deeb almuwazaf al'aam, almarkaz alqawmy lil'isdaraat alqaanouniyah, Alqaahirah, 2008m.
21. 'Abd Al'azeez 'Abd Almun'im Khaleefah, aldamanaat alta'deebiyah fi alwazeefah al'aammah, munsha'at alma'aarif, Al'iskandariyah t.1, 2003m.
22. 'Abd Alrazzaaq Hussain Yass, sharh alqawaa'id almawdou'iyah li'ithbaat almu'aamalaat almadaniyah wa altijaariyah (taqleediyah wa ilikturouniyah), akadeemiyat shurtat Dubai, t.3, 2008m.
23. Fateehah Muhammad Qouraary, D. Ghannaam Muhammad Ghannaam, almabaadi' al'ammah fi qaanoun al'ijra'aat aljazaa'iyah al'ittihaady lidawlat Al'imaraat al'arabiyah Almuttahidah, 1427h - 2006.m.

24. Musaa Mustafaa Shihadah, ilghaa' alqararaat al'idariyah alfardiyah fi dawlat Al'imaraat Al'arabiyah Almuttahidah (diraasah muqaaranah), 2013m.
25. Musaa Mustafaa Shihadah, alwazeefah al'aammah fi dawlat Al'imaraat Al'arabiyah Almuttahidah, Alshaariqah, maktabat aljaami'ah, 'Amman, ithraa' lilnashr waltawzie', 2012m.
26. Muhammad Ibrahim Khairy Alwakeel, altazallum al'idaary, dar alfikr alqaanoun, Almansourah, Misr, t.1, 2011m.
27. Muhammad Maajid Yaqout, aldifaa' wa aldufou' fi alda'waa alta'deebiyah, dar aljaami'ah aljadeedah, Al'iskandariyah, 2015m.
28. Muhammad Alsa'ied 'Abd Alfattaah, alwajeez fi sharh qaanoun al'ijra'aat aljazaa'iyah al'ittihaady lidawlat Al'imaraat Al'arabiyah Almuttahidah, al'aafaaq almushriqah naashiroun, 2014m.
29. Muhammad 'Abd Alkareem 'Umar Alminhaaly, mabda' almashrou'iyah fi alqaanoun Al'imaraaty wa jazaa' al'ikhlaal bih, dar alkutub wa aldirasaat al'arabiyah, Al'iskandariyah, 2018m.
30. Muhammad Kaamil 'Ubaid, alraqaabah 'alaa a'maal al'idaarah, diraasah muqaaranah fi alnuzum alqaanouniyah almu'aasirah wa alnizaam alqaanouny lidawlat Al'imaraat al'arabiyah Almuttahidah, kulliyat alshurtah, qiyaadat shurtat Dubai, 1999m.
31. Mustafaa 'Abd Alshaheed 'Abd Allateef Khadr, raqaabat alqadaa' 'alaa 'inhiraaf al'idaarah fi i'emaal sultatiha altaqdeeriyah (diraasah muqaaranah bi alfiqh al'islamy), mataabi' aldaar alhandasiyah, t.1, 2017m.
32. Nufal 'Aly 'Abd Allah Alsafw, qareenat albaraa'ah fi alqaanoun aljanaa'iy, majallat alraafidain lilhuqouq, kulliyat alhuqouq jaami'at Almusil, Al'iraaq, 'a 30, 2016m.
33. Nawwaf Kan'aan, alnizam alta'deeby fi alwazeefah al'aammah, Alshaariqah, maktabat aljaami'ah, ithraa' lilnashr waltawzie', 'Amman, 2008m.
34. Haalah 'Abd Alhameed Sha't, usoul alqaanoun al'idaary fi dawlat Al'imaraat Al'arabiyah Almuttahidah, maktabat alfalaah lilnashr waltawzie', Al'ain, Al'imaraat Al'arabiyah Almuttahidah, altab'ah al'oulaa, 1434h-2013m.

Altashree'aat:

35. Dustour dawlat Al'imaraat Al'arabiyah Almuttahidah.
36. Qaanoun almawaarid albashariyah lilhukoumah al'ittihaadiyah 2008 wa ta'deelaatuh wa allaa'ihah altanfeedhiyah laha.
37. Qaanoun almawaarid albashariyah lihukoumat Abu Dhabi raqm 6 lisanat 2016m.
38. Qaanoun almawaarid albashariyah lihukoumat Dubai raqm 8 lisanat 2018m.
39. Qaanoun almawaarid albashariyah lihukoumat Alshaariqah raqm 6 lisanat 2015m wa

ta'deelaatuh wa allaa'ihah altanfeedhiyah laha.

40. Qaanoun almawaarid albashariyah lihukumat 'Ajman raqm 4 lisanat m2017 wa allaa'ihah altanfeedhiyah laha.
41. Qaraar almajlis altanfeedhyh raqm (4) lisanat 2019m bisha'n nizam aljaza'aat alta'deebiyah wa altazallumaat wa alshakawaa limuwazzafy hukoumat Dubai.

Albuhouth Al'ilmiyah:

42. Hiddah Suweisy, mabda' al'alaniyah kadamaanah limuhaakamah 'aadilah, risaalat majisteir, jaami'at Muhammad khaidar Biskarah, Aljazaa'ir, 2016m.
43. Saarah Ameen 'Abd Alkareem 'Aly, damanaat almuttaham alhadath athnaa' almuhaakamah al'aadilah, risaalat majisteir, jaami'at Alnajah alwataniyah, Nabuls, Filasteen, 2016m.
44. Sameer 'Abd Al'azeez Lazim, altawaazun bain al'asl fi almuttaham albara'ah wa alhabs al'ihtiyaaty wa riqaabatuh, risaalat majisteir, kulliyat alhuqouq jaami'at Almansourah, Misr, 2016m.
45. Muhammad Musheeb Jalal Alsahly, almuwaajahah wa altahqeeq min aldamanaat alta'deebiyah lilmuwazzaf al'aam, diraasah muqaranah, risaalat majisteir, jaami'at 'Amman al'arabiyah, 2006m.
46. D. Naasir Muhammad Albakr, damanaat almas'ouliyah alta'deebiyah fi alshurtah Al'imaraatiyah, diraasah muqaaranah, risaalat duktouraah, kulliyat aldirasaat al'ulyaa, akadeemiyat alshurtah, Alqaahirah, 2006m.
47. Yaaseen 'Umar Yousuf, 'istiqlaal alsultah alqadaa'iyah fi alnizaamain alwad'iy wa al'islamy, risaalat duktouraah, kulliyat alhuqouq jaami'at 'Ain Shams, Alqaahirah, 1984m.

The Principle of the Right to Defense in the UAE Disciplinary System as a Guarantee for Fair Trial

Hamda Ali AlBlooshi

Sam Sulaiman Dalla

College of Law - University of Sharjah

Sharjah - U.A.E.

Abstract:

Procedural safeguards within the scope of disciplinary action are of great importance in protecting the employee at all stages of disciplinary procedures, which is a fundamental right in fair disciplinary trials, the most important of which is the guarantee of the employee's right to defend himself. The defense guarantee is not limited in practice to the trial stage alone, but its umbrella and related aspects of protection extend to all previous procedures, starting with confronting the employee with the violation attributed to him, hearing his statements and citing witnesses. The breach of the defense guarantee is out of innocence and the employee is innocent until proven violation and by relying on the disciplinary system. It is like any legal system that is subject to the principles of legitimacy, so that all trials are controlled, the most important of which is related to ensuring the right of defense.

Keywords: fair trial, United Arab Emirates, disciplinary system, offending employee, right of defense.