مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: التظلم من القرار التأديبي في التشريع الإماراتي (دراسة مقارنة)
اسم الكاتب: عائشة محمد الزعابي، مصطفى سالم مصطفى
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8636
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 02:07 +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 20، العدد 4
جمادى الثاني 1445هـ / ديسمبر 2023م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

https//:doi.org/10.36394/jls.v20.i4.20

التظلم من القرار التأديبي في التشريع الإماراتي

(دراسة مقارنة)

عائشة محمد الزعابي[1]

مصطفى سالم مصطفى[2]

تاريخ الاستلام: 26-12-2021 **تاريخ القبول: 23-06-2022**

ملخص البحث:

تناولنا من خلال هذا البحث التظلم من القرار التأديبي، وقد عالجنا الموضوع من خلال مبحث تمهيدي في التعريف بالعقوبة التأديبية، والمبحث الأول في تعريف التظلم وأهميته، وصوره، والثاني في شروطه، والثالث في آثاره، وخلصنا إلى أن التظلم هو الطلب المقدم من الموظف العام إلى الجهة التي أصدرت العقوبة التأديبية أو إلى جهة إدارتها، والذي يتضرر فيه من العقوبة التأديبية الصادرة بحقه، والمطالبة بتعديلها أو سحبها. وأن الهدف من التظلم الإداري هو تخفيف العبء على المحاكم وإتاحة الفرصة لتسوية النزاع في مراحله الأولى. وأن يجب على الموظف العام التظلم أمام الجهات الإدارية المختصة، حيث إنها الخطوة الأولى قبل اللجوء إلى القضاء.

ووصينا بأن ينص التشريع الاتحادي في نص إلزامي واضح وصريح على وجوب الطعن في القرار الإداري كخطوة أولى قبل اللجوء إلى القضاء، على غرار الهيئة التشريعية المحلية لإمارة أبوظبي.

الكلمات الدالة: حق الموظف، الإدارة، القانون الإداري، الاستئناف على قرار تأديبي.

(1) كلية القانون – جامعة الشارقة (الشارقة – الإمارات العربية المتحدة)

zaabi24zaabi@gmail.com

(2) كلية القانون – جامعة الشارقة (الشارقة – الإمارات العربية المتحدة)

المقدمة:

يؤدي الانضباط في الوظيفة دورًا مهمًا في ترسيخ مبدأ الانضباط الذي يجب توفره لتمكين الإدارة من القيام بالمهام الموكلة إليها لتحقيق المصلحة العامة.

ويعد تطبيق جزاء تأديبي على الموظفين في الوظيفة العامة من الموضوعات ذات الأهمية الكبيرة لما له من أثر بارز على عملهم سواء ضرر أو منفعة؛ إذ يتميز النظام الإداري في الوقت الحاضر بالتغيرات المواكبة للعصر، لذلك فإنَّ الهيئات الإدارية تقوم بعمل مكافئات للموظف لتشجيعه على القيام بعمله، من خلال منحه مكافآت ومميزات تحفزه على القيام بوظائفه بأسلوب يتسم بالكمال والتميز، وفي المقابل يمكن اعتبار تطبيق الجزاء التأديبي للموظف العام محفزًا سلبيًا. وبذلك تقدم الهيئة الإدارية حوافز وامتيازات للموظف الذي يقوم بالمهام الموكلة إليه بالطريقة الصحيحة التي تستهدفها الإدارة التابع لها، وعلى العكس من ذلك في عدم التزام الموظف في واجباته ومخالفة الواجبات المنوطة به، سيتم محاسبته على سبب هذه المخالفة، من أجل تصحيحها، كلما ثبت عليه ذلك من خلال بالتحقيق الإداري، حيث أنه من خلال التحقيق الإداري تثبت إهمال الموظف المخالف من عدمها.

والقرار الإداري بالجزاء يعد نافذاً دون موافقة أصحاب الشأن أو رضاهم؛ لأنه يفترض فيه قرينة المشروعية والسلامة، لكن ذلك لا يعني أن هذه القرارات قد أصبحت محصنة من أي رجوع فيها، وفي أي مرحلة، وإنما من الضروري أن يقابل امتياز الإدارة هذا، إمكانية تدخل صاحب الشأن للتظلم من القرار إلى الجهة الإدارية.

ولذلك لأجل ضمان حق الموظف العام وعدم ظلم الإدارة وتعسفها بحقه فقد وضع المشرع بعض القوانين لحماية حقوق الموظف ومنها التظلم الإداري للطعن على القرارات الصادرة من قبل الإدارة.

إشكالية البحث:

تتمثل إشكالية الدراسة في الأسئلة الآتية:

- ما مدى كفاءة التشريعات الاتحادية والمحلية في تنظيم الشروط والضوابط المتعلقة بالتظلم من القرار التأديبي؟
- ماهية العقوبات التأديبية؟
- ماهية التظلم الإداري وأنواعه؟
- وما الآثار المترتبة على التظلم الإداري؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف إلى ماهية الجزاءات التأديبية، وماهية التظلم الإداري، وأهميته، وصوره، وشروطه، آثاره.

منهج الدراسة:

اعتمدت في دراستي لموضوع التظلم من القرار التأديبي عدة مناهج تعين على الوصول إلى النتيجة المرجوة قدر المستطاع على النحو الآتي:

أولا- المنهج التحليلي: حيث قمت على تحليل المادة التي جمعتها، وفرزتها بحسب موضوعاتها بمطالب وفروع، وكذلك تحليل بعض الاحكام القضائية الصادرة عن القضاء الإماراتي في هذا الموضوع؛ وذلك لأنّ تحليل الأحكام القضائية يثري الدراسات القانونية، وهو أمر يحقق فائدة كبيرة للباحث القانوني على المستويين النظري والتطبيقي، حيث يمكن استخلاص واستجلاء المبادئ القانونية، لكي تطبق على كافة الحالات المماثلة التي تعرض مستقبلاً على القضاء.

ثانيا- المنهج الاستنباطي والمقارن: بعد تحليل النصوص القانونية ومقارنتها عملت على وضع النتائج المستفادة منها تعقيبا على كل مسألة من مسائل البحث.

خطة البحث:

المقدمة:

المبحث التمهيدي: مفهوم الجزاءات التأديبية:

المطلب الأول: ماهية العقوبة التأديبية.

المطلب الثاني: الجزاءات التأديبية في القانون الإماراتي والقانون المصري.

المبحث الأول: مفهوم التظلم من القرار التأديبي وأهميته.

المطلب الأول: ماهية التظلم الإداري.

المطلب الثاني: أهمية التظلم الإداري.

المطلب الثالث: أنواع التظلم الإداري.

المبحث الثاني: شروط التظلم من القرار التأديبي.

المطلب الأول: الشروط الشكلية للتظلم من القرار التأديبي.

المطلب الثاني: الشروط الموضوعية للتظلم من القرار التأديبي.

المبحث الثالث: آثار التظلم من القرار التأديبي.

المطلب الأول: آثار التظلم بالنسبة للمتظلم.

المطلب الثاني: آثار التظلم بالنسبة لجهة الإدارة.

المطلب الثالث: آثار التظلم بالنسبة للقرار التأديبي المتظلم منه.

الخاتمة.

المراجع.

الفهرس.

المبحث التمهيدي

مفهوم الجزاءات التأديبية

ونتناول من خلاله بيان ماهية العقوبة التأديبية، والجزاءات التأديبية في القانون الإماراتي، وذلك من خلال الآتي:

المطلب الأول: ماهية العقوبة التأديبية

لم يمنح المشرع الإماراتي تعريفا للعقوبة التأديبية، كما لم يعرف العقوبة الجزائية أيضا، وإنما قام بتحديد هذه العقوبات على سبيل الحصر، بحيث لا يمكن الخروج عنها.

ويمكن تعريف العقوبة التأديبية بصورة عامة بأنها: إجراء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي. وهي نوع من العقوبات المشتقة من طبيعة نظام الوظيفة العامة. توقع على العامل المرتكب لمخالفة تأديبية، وتؤثر في مركزه ومستقبله الوظيفي. (عبدالهادي،1995م،ص229)

فقد تمسه من الناحية المعنوية والأدبية، كالإنذار والتوبيخ. أو من الناحية المادية فتحرمه من بعض المزايا المالية للوظيفة. كالخصم من الراتب أو تأجيل العلاوات أو خفض الدرجة. وقد تحرمه من الوظيفة مؤقتا، كالتوقيف المؤقت عن العمل. أو نهائيا كالفصل أو العزل من الوظيفة. (البنداري، 1998م، ص11)

والظاهر من التعريف السابق أن الأصل في العقوبة التأديبية، أنها تمس الحقوق والمزايا الوظيفية. وقد يكون هذا المساس جزئيا أو كليا، ولا يمكن في أي حال من الأحوال ـ في مجال الوظيفة العام ـ أن يمس شخص العامل أو ملكه الشخصي.

كما نجد بعض الفقهاء يعرف الجزاء التأديبي بأنه "العقوبة التي توقع من قبل السلطة الإدارية تجاه موظف عام، وذلك لارتكابه خطأ أثناء الخدمة أو بسببها" ، بينما نجد بعض الفقهاء يعرفه بأنه "الإجراء الذي يوقع بقصد تأمين قمع مخالفة تأديبية تمس العامل العمومي في مزاياه الوظيفية" (العجارمة،2007م، ص63)

وقيل أنه "ذلك الجزاء من ضمن الجزاءات المنصوص عليها حصرا في القانون، وتطبقه سلطة التأديب على الموظف المخالف لأحد الواجبات والمحظورات الوظيفية، ولا يمس إلا المزايا الوظيفية للموظف" (إسماعيل،2014 م، ص14)

والعقوبات التأديبية تهدف إلى تقويم سلوك العامل المخالف وزجره، ليكون عبرة للغير، حتى يلتزم كل عامل بواجباته الوظيفية. مما يحقق المصلحة العامة وصالح المرفق العام.

ـ والعقوبة التأديبية، على عكس المخالفة التأديبية، تقوم على مبدأ الشرعية. حيث لا عقوبة إلا بنص وهذا في أغلب التشريعات. (الطماوي، 1995م، ص229)

المطلب الثاني: الجزاءات التأديبية في القانون الإماراتي والقانون المصري

وفقا لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته بالمرسوم بقانون 9 لسنة 2011 والمرسوم بقانون اتحادي رقم (17) لسنة 2016 واللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم(1) لسنة 2018 م يتبين أن الجزاءات محدده على سبيل الحصر، فقد حدد المشرع الاتحادي في قانون الموارد البشرية الجزاءات التي يجوز للسلطة التأديبية توقيعها على الموظفين على سبيل الحصر، وتشمل ما يلى" أ- لفت النظر الخطى، ب- الانذار الخطى، ج- الخصم من الراتب الأساسي بما لا يتجاوز أجر عشرة أيام عن كل مخالفة، وبما لا يتجاوز ستين يوما في السنة، د- تنزيل درجة الموظف درجة واحدة وكافة ما تمنحه الدرجة من مميزات، ه- الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في معاش التقاعد ومكافأة نهاية الخدمة أو حرمانه منها في حدود الربع كحد أقصى"

كما حصرها المشرع المحلى لإمارة أبوظبى في المادة 62 من قانون الموارد البشرية لإمارة أبو ظبى رقم 6 لسنة 2016 " لفت النظر، الإنذار الكتابي، الخصم من الراتب لمدة لا تزيد عن خمسة عشرة يوماً في المدة الواحدة وعلى أن لا تجاوز ستين يوما خلال السنة الواحدة، الحرمان

من المكافأة السنوية، الوقف عن العمل بدون راتب إجمالي فيما عدا بدل السكن لمدة لا تجاوز شهراً، الوقف عن العمل بدون راتب إجمالي فيما عدا بدل السكن لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ثلاثة أشهر، الفصل من الوظيفة مع حفظ حق المعاش التقاعدي أو المكافأة".

وقد اتبع المشرع المحلى لإمارة دبى المنهج نفسه، فحصر الجزاءات التي يجوز للسلطة التأديبية توقيعها على الموظفين في المادة 64 من قانون إدارة الموارد البشرية لإمارة دبى، رقم 27 لسنة 2006، المعدل بالقانون 14 لسنة 2010

1. **تكون الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف وفقاً لما يلي:**

أ. لفت نظر كتابي.

ب. إنذار كتابي.

ج. الخصم من الراتب الأساسي بما لا يجاوز عشرة أيام لكل مخالفة وما لا يجاوز ستين يوماً في السنة.

د. الخصم من الراتب لتغطية تكلفة الخسارة أو الضرر الذي سببه الموظف للدائرة.

ه. الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في معاش التقاعد أو مكافأة نهاية الخدمة أو حرمانه منها في حدود الربع كحد أقصى.

هذا ويقابل النص الإماراتي، نص قانون الخدمة المدنية المصري على مثل هذه الجزاءات، في المادة 61، وهي:

"1- الإنذار. 2- الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تجاوز ستين يومًا في السنة. 3- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل. 4- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين. 5- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة. 6- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية. 7- الإحالة إلى المعاش. 8- الفصل من الخدمة. أما الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية هي: 1- التنبيه. 2- اللوم. 3- الإحالة إلى المعاش. 4- الفصل من الخدمة".

ويتبين من خلال ذلك العرض النتائج التالية:

- أن الجزاءات وردت على سبيل الحصر، بينما وردت المخالفات التأديبية على سبيل المثال.

- أن نتيجة الجزاءات التأديبية تنصب على حرمان الموظف من المزايا الوظيفية، ولا تمسه في شخصه أو ماله الخاص. (الكعبي، 2018م، ص13)

المبحث الأول: مفهوم التظلم من القرار التأديبي وأهميته

من المبادئ المستقرة في نطاق القانون الإداري أن المصلحة العامة تتفوَّق على المصالح الخاصة، وعلى هذا الأساس تقوم الإدارة العامة، في معرض تسييرها للمرافق العامة، باتخاذ قرارات إدارية هي سبيلها لوضع المصلحة العامة في حيّز التطبيق الفعلي.

وبناءً على ذلك فإنَّ هذه القرارات تضع في الحسبان أولاً وأخيراً وجوب سير المرافق العامة بانتظام واطّراد، فضلاً على أن ضرورة استمرارية المرفق العام هي نقطة بالغة الأهمية. على أن ما تتخذه الإدارة العامة من قرارات قد يمس من قريب أو بعيد حقوق الأفراد أو يخالف مبدأ الشرعية وعلاجاً لهذا الأمر أوجد المشرع للمتضرر مسلكاً ألزمه، بادئ ذي بدء، اللجوء إليه قبل اللجوء إلى القضاء، وهو «التظلم الإداري» الذي بموجبه يطلب المتضرر من الجهة التي أصدرت القرار، أن تَعدِل عنه، فإنَّ هي أبت ذلك يبقَ باب القضاء «المرجع الأصيل» مفتوحاً أمامه.

المطلب الأول: ماهية التظلم الإداري

عرف بعض الفقهاء التظلم الإداري بأنه "لجوء صاحب الشأن إلى الإدارة شاكيا من قرار أصدرته، يعتقد بأنه معيب، ويطلب إلغاءه جزئيا أو كليا" (رفعت، 2016م،ص406).

وقيل التظلم هو أحد الوسائل الإدارية الرقابية على أعمال الإدارة وموظفيها، والتي تعد ضمانه إجرائية جوهرية يستطيع الموظف من خلالها الطعن على العقوبة التأديبية الصادرة في حقة؛ حيث 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. (خيري، 2011، ص21)

وعرفه آخرون بأنه "اعتراض كتابي يقدمه من صدر بشأنه القرار الإداري أو التأديبي إلى السلطة المختصة، يبدو فيه المعترض عدم رضاه عما تضمنه القرار الصادر بشأنه، لأنه مخالف للحقيقة ويتسم بعدم المشروعية، ويطلب فيه إعادة النظر بتعديل القرار أو سحبه أو إلغائه، وهو طريق يسلكه المعترض قبل لجوئه للقضاء، ويمثل قطعا لسريان ميعاد دعوى الإلغاء وحالة من حالات إطالة مدتها". (الوكيل، ص16)

وقد تم ذكر في التعريف السابق عن مدد التقادم وهي من الآثار الناجمة عن التظلم ولا يجب ذكرها في التعريف.

ومن تعريفات الفقه له أنه "وسيلة كفلها القانون للمتهم، لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات، يعتقد في عدم مشروعيتها، ويلتمس فيه أن تعيد الإدارة النظر في قرارها، الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو التعديل، وهو طريق يسلكه من صدر ضده قرار الجزاء قبل لجوئه إلى الطعن قضائيا" (خليفة، ص246)

وعرفه المستشار عبد الوهاب البزاري بأنه "وسيلة ادارية للمتضرر من القرار الإداري يقدمه الطاعن إلى الجهة الإدارية عسى أن تعدل عن قرارها فتسحبه وتكفي الطاعن مؤونة الالتجاء إلى التقاضي طلباً لإلغاء القرار الإداري (البندراي، 1998م،ص8)

أما الدكتور مصطفى كمال فيقول: إنّ التظلم الإداري هو عرض الفرد حالة على الإدارة طالباً إنصافه.(كمال، 1978م، ص170)

أما المحكمة الاتحادية العليا فقد عرفت التظلم "بأنه طريقة من طرق التشكي من القرار الإداري، به تراجع الإدارة مصدرة القرار المتظلم منه، أو جهة إدارية أعلى منها القرار، لإعادة النظر فيه أو لفحص ما قد يعزوه إليه المتظلم من عيوب توصلا إلى سحبه أو إلغائه إداريا".

فالتظلم الإداري يعنى ببساطة عدم رضاء صاحب الشأن بالقرار الذي علم به بواسطة النشر أو الإعلان أو العلم اليقيني، فبادر بكتابة هذا على شكل تظلم وأرسله للإدارة مصدرة القرار أو لرئيسها طالباً إعادة النظر فيه وسحبه أو إلغاءه.

فمصدر القرار من حقه – حال علمه بعدم مشروعية قراره – أن يصحح قراره ويطهره من العيوب التي لحقته، بل يعد ذلك أفضل من إلغاء القرار قضائياً. (الطعن 242 لسنة 29، جلسة 30/12/2007.)

المطلب الثاني: أهمية التظلم الإداري

أهمية التظلم الإداري تبرز بأن الإدارة تستطيع أن تعدل عن القرار أو تلقيه لمجرد عدم ملاءمته على خلاف الرقابة القضائية والتي هي رقابة مشروعية. (فودة، 1998م، ص167) فقد تقتنع جهة الإدارة بوجهة نظر المتظلم وتعترف بمشروعية وجهة نظره فتبادر إلى سحب قرارها أو تعديله، وبهذه الطريقة يمكن حل كثير من المنازعات دون اللجوء إلى القضاء، ويوفر على الطرفين كثيرا من الوقت والجهد والأموال. (العجيلي، 2015 م، ص 68)

وكما تأتي أهمية التظلم الإداري بقطعه مدة التقادم؛ إذ يحافظ على بقاء المدة مفتوحة أمام الأفراد ولا يفوت عليهم فرص الطعن القضائي، وبذلك فإنَّ اشتراط التظلم يؤدي بالإدارة إلى فحص مشروعية العمل الإداري ومدى ملاءمته لظروف الأفراد حيث يشكل هذا الأمر رقابة متكاملة ودائمة من خلال متابعة الرؤساء الإداريين لأعمال مرؤوسيهم. (ندى، 1972م، ص 323)

والتظلم من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الانسان لأنه يعد أداة فعالة لحماية الحقوق، ولهذا فإنه يجد مصدره في القانون الطبيعي وقواعد العدالة، ومن مبادئه أنه لا بد مع السلطة من أداه تمنع الانحراف في استخدامها، ويُجنب العدالة البشرية تحكم الرأي وسيطرة العاطفة.

وعلى ذلك تتجلى أهمية التظلم الإداري بالنسبة للأفراد في جانبين مهمين: أولهما أنه يحقق للأفراد ما يحققه الطعن القضائي، وبخاصة فيما لو استجابت الجهة الإدارية له، وعليه يجنب الأفراد اجراءات التقاضي المعقدة والطويلة وبأسرع وقت ممكن، وثانيهما أنه إجراء مرن وسهل لا يتطلب شكليات معينة، كشرط الميعاد والشروط الشكلية الأخرى والشروط الموضوعية في الطعون القضائية، فضلا عن أنه لا يكلف نفقات مالية باهظة.

المطلب الثالث: أنواع التظلم الإداري

التظلم الإداري نوعان: تظلم اختياري وتظلم وجوبى، وفيما يلى بيان أحكام كل نوع على حدة من خلال الآتى ينقسم التظلم إلى قسمين:

1. **التظلم الوجوبي:** هو التظلم الذي يجب أن يقدمه صاحب الشأن في حالات محددة قانونا، كشرط إجرائي سابق على رفع دعوى الإلغاء، بحيث إذا رفعت الدعوى قبل تقديمه فإنها تعتبر غير مقبولة (الجبوري، 1998م، ص 83)

أي الإلزامي الذي يوجب على الشخص المتضرر من القرار الإداري التقدم بتظلم إداري أمام الجهة الإدارية المختصة في المدة المحددة في القانون، وهي مدة /60/ يوماً، وذلك قبل رفع الدعوى أمام القضاء وهذا يكون في مجال دعاوى الإلغاء. وفي حال رفع الدعوى أمام القضاء مباشرة من دون تظلم إداري فإنَّ الدعوى ترد شكلاً لأنّ التظلم في مثل هذه الدعوى يُعد إلزامياً.

ومن ثم فعلى صاحب الشأن الانتظار لحين صدور نتيجة هذا التظلم قبل رفع الدعوى القضائية، فمن الممكن أن تستجيب الإدارة لطلبه فينتفي بذلك مبرر رفع دعوى الإلغاء، وإذا رفضت جهة الإدارة التظلم صراحة أو ضمنا وذلك بالامتناع عن إبداء رأيها فيه خلال المواعيد القانونية فهنا تكون الإدارة غير راغبة في تسوية النزاع وديا؛ نتيجة لذلك يكون التظلم قد استنفد غايته، الأمر الذي يفتح المجال أمام مقدمه إلى اللجوء إلى الطعن القضائي على الجزاء التأديبي" (خليفة، ص 253)

وقد فرض المشرع المصري على صاحب المصلحة وجوب التظلم من القرار الإداري أمام الجهة التي أصدرته قبل الطعن به أمام القضاء وبذلك يصبح التظلم الوجوبي شرطا في قبول دعوى الإلغاء وهذا ما نصت عليه المادة(10) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة 1972 ولكن في ميادين محددة وهي طلبات التعيين في الوظائف العامة أو الترقية أو بمنح العلاوات وكذلك

طلبات الموظفين العموميين بإلغاء القرارات الإدارية المتعلقة بإحالتهم على التقاعد أو فصلهم وما يتعلق أيضا بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية، ويجب أن يقدم التظلم الإداري خلال ميعاد الطعن القضائي أي خلال المدة التي يجوز فيها تقديم دعوى الإلغاء أي في مدة ستين يوم من تاريخ نشر القرار أو تبليغه أو العلم اليقيني به وعلة ذلك أن مضي ميعاد الطعن يسقط حق الشخص في مخاصمة القرار فيتحصن القرار رغم العيوب التي شابته.

وقد قضى بأنه: (ومن حيث إن قضاء هذه المحكمة جرى على أن التظلم الوجوبي هو الذي يفرض المشرع على المتضرر من القرار أو الإجراء الإداري تقديمه إلى جهة الإدارة قبل إقامة دعواه كإجراء شكلي جوهري ينبغي مراعاة اتخاذه قبل سلوك طريق الدعوى القضائية، ويترتب على عدم تقديم هذا التظلم قبل إقامة الدعوى وجوب الحكم بعدم قبولها شكلا لعدم سابقة التظلم إلى الجهة الإدارية التي حددها القانون)

2. **التظلم الاختياري:** فهو ذلك التظلم الذي يتقدم به صاحب المصلحة من تلقاء نفسه إلى الإدارة دون أن يكون هناك الزام له من قبل المشرع ولا يتطلب هذا النوع من التظلم شكلاً معيناً اجراءات خاصة أو مدد معينة الا في الحالات التي ينص فيها القانون على اتباع شكلية معينة

ولذا فإنَّ الأفراد بإمكانهم اللجوء إلى الإدارة للتظلم من قراراتها بأي وقت يرونه مناسباً ذلك أن الإدارة تستطيع أن تبت بهذه الطلبات وتتخذ القرارات بشأنها. اذ لا ترتب هذه القرارات اثرا على المدد التي مضت. (جرف،1956م، ص327،324)

واذا كانت القاعد العامة في التظلم الاختياري أن يقدم دون أن يخضع لمواعيد. معينة الا أن المشرع قد يتدخل فيحدد مدة معينة تطول أو تقصر يجيز خلالها للأفراد أن يتقدموا بتظلماتهم للإدارة ويعد القرار الصادر بالتظلم نهائياً وباتاً (عيسى، 1989م، ص71)

وفيما يتعلق بالتظلم الاختياري فقد نصت المادة 24 من قانون مجلس الدولة المصري رقم 47 لسنة 1972الفقرة الثانية على أنه: (ينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية، ويجب أن يبت في التظلم قبل مضى ستين يوماً من تاريخ تقديمه وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن مسبباً ويعد مضى ستين يوما على تقديم التظلم، دون أن تجب عنه السلطات المختصة بمثابة رفضه ويكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن في القرار الخاص بالتظلم ستين يوما من تاريخ انقضاء الستين يوماً المذكور.)

المبحث الثاني

شروط التظلم من القرار التأديبي

يشترط في التظلم شروطا شكلية وأخرى موضوعية لازمة لصحته، نتناولها من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: الشروط الشكلية للتظلم من القرار التأديبي

أولاً- يجب تقديم التظلم من صاحب الشأن أو نائبه القانوني:

فيتم تقديم التظلم من صاحب الشأن ذاته أو نائبه القانوني باعتباره هو صاحب المصلحة الذي تأثر مركزه القانوني أو تم المساس بمصلحته، ويجب أن يكون صاحبُ المصلحة كامل الأهلية، أما إذا كان ناقص الأهلية أو عديمها فلا أثر لتظلمه في قطع ميعاد الطعن بالإلغاء إذا تمسك وليه بذلك؛ لذا يجب تقديم التظلم من شخص صاحب مصلحة وكامل الأهلية، حتى تكون لديه القدرة على وزن تصرفاته وتقديرها على نحو يحقق مصلحته". (الوكيل، ص 135)

ثانياً- أن يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية التي أصدرته:

باعتبار ذلك انها الجهة المختصة بالنظر واعادة النظر بالقرار الذي أصدرته سابقا إذا ما وجدت أسبابا سائغة توجب اتخاذ قرار مغاير لما اتخذته وأن يكون ضمن الميعاد القانوني المقرر وإلا كان الحكم برده شكلا، وبذلك يكون منتجا لأثره قاطعا لميعاد الطعن.

ولا يشترط أن يتم التقدم بالتظلم مباشرة إلى الجهة صاحبة الشأن، إنما يكفي أن يتم تقديمه إلى جهة أخرى بشرط أن يصل العلم بالتظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار، أو الجهات الرئاسية لأنّ العبرة في التظلم اتصال علم الإدارة حتى تتمكن من فحصه ودراسته تمهيدا لإصدار قرار فيه. (السامرائي، ص171)

ثالثاً- تقديم التظلم خلال المدد المحددة:

إذا ما حدد المشرع مدداً معينة للتظلم فإنه يجب مراعاتها وعدم اتباعها يؤدي إلى انتفاء وعدم تحقق الغاية التي شرعت من أجلها.

فلا يكون تقديم التظلم صحيحا إلا إذا تم خلال المدة المحددة قانونيا اعتبارا من تاريخ النشر أو إعلانه أو العلم اليقيني به، فالعبرة في تحديد تاريخ تقديم التظلم الإداري تكون بتاريخ وصوله الفعلي إلى الجهة الإدارية المتظلم إليها، ولا يكون بتاريخ إرسال التظلم بريديا أو بتاريخ الإيداع بالبريد

مثلا، ولكن التأخير غير العادي في وصول التظلم إلى الجهة.

المرسل إليها سواء كان التأخير راجعا إلى هيئة البريد أو تراخي الإدارة في تسجيل التظلم في سجل التظلمات أمر يأخذ في الاعتبار ويخضع لتقدير المحكمة. (شمل، 2013م، ص 127)

وتنص المادة 102 من اللائحة التنفيذية لقانون الاتحادي بشأن الموارد البشرية:

1. يجوز للموظف أن يتقدم إلى لجنة التظلمات بتظلم خطي وفقا لإجراءات الموارد البشرية وأنظمتها الإلكترونية أو الرقمية المعتمدة في الحكومة الاتحادية من الجزاءات التي قررت لجنة المخالفات فرضها عليه أو أية قرارات أو إجراءات إدارية أخرى صادرة بحقه غير تلك الصادرة عن لجنة المخالفات وذلك خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ إبلاغ الموظف بالقرار، ويستثنى من ذلك تظلمات تقييم الأداء والتي تنظم وفق أحكام نظام إدارة الأداء.
2. تقوم لجنة التظلمات بالنظر في التظلم المقدم من الموظف على قرار لجنة المخالفات أو أية قرارات أو إجراءات إدارية أخرى صادرة في حقه خلال (15) يوم عمل من تاريخ تقديم الطلب.

رابعاً- أن يتم تقديم التظلم بعد صدور القرار المطعون فيه وقبل رفع الدعوى:

يجب أن يكون التظلم في ميعاد لاحق لصدور القرار المتظلم منه فالتظلم يكون من القرارات الإدارية النهائية وهي التي يجوز المطالبة بإلغائها وذلك حتى تستطيع السلطة التي أصدرته أو السلطات الرئاسية إعادة النظر في قرار صدر بالفعل يكون قد تبينت معالمه وتحددت أوضاعه وذلك بسحبه أو تعديله حسب مقتضيات الأحوال على ضوء ما ورد في التظلم المقدم. (صادق، 1969م، ص 156)

خامساً- أن يكون التظلم ضد قرار إداري نهائي.

يقصد بنهاية القرار الإداري أن يكون قابلاً للتنفيذ دون الحاجة للتصديق عليه من جهة اخرى، وهناك من يطلق عليه القرار التنفيذي بدلاً من نهائي؛ لأنها تعطي المعنى الحقيقي لصفة القرار الذي يكون قابلاً للتظلم منه أمام الإدارة والطعن به أمام القضاء. ولكي يكون التظلم مستوفياً لشروطه يجب أن ينصب على قرار أداري نهائي سواء أكان قراراً صريحاً أم ضمنياً، وبذلك لا يعتد بالتظلم المقدم قبل صدور القرار النهائي من الإدارة. (الطماوي، ص 332)

المطلب الثاني: الشروط الموضوعية للتظلم من القرار التأديبي

- **أن يكون التظلم واضحاً:**

يشترط في التظلم الإداري أن يكون واضحا ومفهوما، لا مجهولا لا يفهم سبب تقديمه، فيجب أن يكون شاملا العناصر التي تعين على بحث التظلم، وأن يكون منصبا على قرار معين وأن يبين فيه سب التظلم.

كما يجب أن توضع فيه البيانات المتعلقة باسم المتظلم ووظيفته وعنوانه وتاريخ صدور القرار، وموضوع القرار المتظلم منه، والأسباب التي بني عليها التظلم، ويرفق مع التظلم كافة المستندات التي يرى المتظلم تقديمها حتى تتمكن الإدارة من فحصه والبت في مدى أحقية المتظلم في الطعن على القرار.

فكلما كان التظلم واضحا لا يحمل عبارات عامة ومجهولة كان ذلك مدعاة لأنّ ينتج أثره.

أما إذا كانت البيانات المذكورة في التظلم غير كافية للدلالة على المتظلم، أو على قصده، بحيث تجعل التظلم مجهلا، فإنه يقع باطلا، لأنه لا يعد تظلما بالمعنى الذي قصده المشرع، ومن ثم فإنه لا ينتج أثره فيما يتعلق بميعاد إقامة الدعوى، ها ويخضع تقدير ما إذا كان التظلم مجهلا أو لا لرقابة القضاء، بحيث يملك وحده تقدير ما إذا كان البيان الذي تم إغفاله جوهرياً مؤثرا على السلامة الشكلية للتظلم من عدمه. (العجارمة، ص 309)

- **أن يكون التظلم مجديًا:**

لكي يكون التظلم مجديا؛ فلا بد أن يكون بمقدور الإدارة وبوسعها التصرف في القرار الإداري، بمعنى آخر أن تكون الإدارة مستعدة لدراسة التظلم سواء بالتعديل أو السحب أو الإلغاء من الناحية القانونية. (محمد، 1998م، ص 17)

وبالمقابل إذا استحال على الجهة الإدارية مصدرة القرار المتظلم منه، أو الجهة الرئاسية لها اعادة النظر في موضوع القرار الإداري المتظلم منه، والبحث في مدى مشروعيته أو ملاءمته لأي سبب كان، فإنَّ التظلم الإداري يبدو في هذه الحالة غير مجد، ولا مجال للبحث فيه اصلا، ومن ثم لا يكون من المستطاع ترتيب نتائجه القانونية الناجمة عنه، وفي هذه الحالة يستطيع صاحب الشأن اللجوء مباشرة إلى القضاء.

وكذلك لا يعد الطلب تظلما إذا كانت الجهة الإدارية قد استنفذت ولايتها بمجرد إصداره، وهنا يفقد التظلم جدواه وفائدته إذا كانت الجهة التي أصدرته لا تملك سحبه أو تعديله أو إلغاءه، كما يعد التظلم الإداري غير مجد أيضا إذا أعلنت الإدارة عن إرادتها سلفا بأنها مصرَّه على قرارها، وأنها

لن تبحث التظلمات المقدمة أو تنظر إليها. (مصطفى، 1965م، ص376)

المبحث الثالث

آثار التظلم من القرار التأديبي

يترتب على تقديم صاحب الشأن لتظلمه عدة نتائج تتعلق بعضها به، والبعض الآخر بجهة الإدارة، والبعض بالقرار، ونتناول ذلك على النحو التالي:

المطلب الأول

آثار التظلم بالنسبة للمتظلم

1. إن التظلم الإداري يفصح عن رغبة المتظلم في رفض القرار الذي مس بمصالحه، وعليه فإنَّ تقديم التظلم يضع الإدارة أمام خيارين: إمّا إعادة النظر في القرار فينتهي به النزاع وديا، وإمّا سلوك الطريق القضائي بكل ما يفرضه من أعباء والتزامات لا سيما في الأنظمة التي لا تتوافر فيها مجانية القضاء.

أما عدم سلوك الموظف طريق التظلم فيؤدي إلى عدم قبول طعن الموظف وكذلك خسارة الموظف لطريق اللجوء إلى القضاء المعروف بدقة اجراءاته ونزاهته وحيادته؛ ومن ثَمّ فإنَّ الدعوى أو الطعن الذي سيقدمه الموظف غير مربوط به التظلم أو ما يؤيد وقوع التظلم فإنَّ ذلك سيؤدي إلى رد الدعوى شكلا دون الخوض في وقائعها أصلا، وهذا الرد غير قابل للمناقشة؛ لأنه شرط واجب لازم بالقانون أن يكون نظر دعوى الموظف منوطا ومرتبطا ومتوقفا على حصول التظلم أولا أمام الجهة الإدارية التي أصدرت القرار حتى يتم بعد ذلك اللجوء للقضاء الإداري؛ لأنّ الموظف الذي يكون قد تنازل عن تظلمه ولم يقدمه خلال المدة، أو تماهل عن تقديمه حتى انقضت المدة يكون قد رضي بالعقوبة التي فرضتها الإدارة، مقتنعا بما قررته. كما أنّ القضاء لا ينظر دعوى الموظف إلا إذا تظلم أمام جهة الإدارة كشرط للنظر بدعواه. (العجيلي، ص 63)

2. يوفر التظلم الإداري شرطا ضروريا ولازما لقبول دعوى الإلغاء في الأنظمة التي تعده شرطا في هذا المجال، مع ملاحظة أنّ توافر شرط التظلم الإداري الوجوبي قبل رفع دعوى الإلغاء أمر يتصل بالنظام العام.

- يجب ألا يضار المتظلم من تظلُّمه؛ فإن تقدَّم الموظف بتظلم ضد قرار صادر من السلطات المختصة بمجازاته ولم تقتنع السلطة مصدرة القرار بأوجه دفاعه فقدم تظلُّمًا إلى رئيس من أصدر القرار أو قدَّم تظلمًا آخر إلى الوزير أو رئيس الدولة فلا يعني ذلك إزعاجا

للسلطات يؤدي إلى الإضرار به، بل يعّد هذا حقًّا مشروعًا له، فلا تجوز محاسبته على تكرار التظلم والشكوى أو أن يعد تقديمه التظلم إلى رئيس مصدر القرار إهانة للأخير أو مساسا بكرامته ذلك أن من حق المتظلم ألا يضار من تقديم تظلمه. (كنعان، ص 297)

- في حصول الرفض الحقيقي أو الحكمي من الجهة الإدارية يكون من حق الموظف الذهاب وسلوك طريق طعن أكثر دقة وشمولية وإجراءات ألا وهو الطعن أمام المحكمة، وهذا هو الأثر القانوني الأهم بعد رفض الإدارة لموضوع (تظلم الموظف) سواء كان الرفض (حقيقيا أو حكميا) (علاوي،1996م، ص2015)

المطلب الثاني: آثار التظلم بالنسبة لجهة الإدارة

أهم أثر للتظلم بالنسبة للإدارة هو تمكينها من إعادة النظر بالقرار:

يترتب على التظلم الإداري تمكين الجهة المختصة من إعادة النظر بالقرار محل التظلم، حتى لو تم الطعن بهذا القرار أمام القضاء، ويمكن للسلطة الإدارية أن تقوم بسحب القرار أو إلغائه أو تعديله، ولكن من الملاحظ أنه إذا كان من شأن التظلم دفع الإدارة إلى إعادة البحث في القرار محل التظلم؛ فإنه لا يؤدي إلى إيقاف تنفيذه، فالقرار يظل نافذاً ومنتجاً لآثاره، مع ملاحظة أنه توجد حلول مغايرة أحياناً في بعض الأنظمة القانونية المقارنة، حيث يؤدي التظلم الإداري في ظل النظام القانوني الألماني مثلاً في حالات متعددة إلى إيقاف تنفيذ القرار حتى لو باشرت الإدارة في تنفيذه.

فتلزم الجهة الإدارية التي قدم إليها التظلم الإداري بشروطه المقررة قانونا، بإعادة فحص موضوع التظلم من جديد وإعادة دراسة عناصره في المدة المحددة قانونا. وعليها البت فيه إيجابا أو سلبا أي قبول التظلم أو رفضه. أما في حالة سكوت الإدارة، أي اتخاذ قرار بالرفض الصريح للتظلم أو الرفض حكما باستمرار سكوتها رغم انتهاء المدة المقررة للبت في التظلم، فإنَّ ميعاد رفع دعوى الإلغاء يبتدئ في السريان، ومعنى ذلك أنّ الإدارة قد اختارت الطريق القضائي. (الدغيثر، 1988، ص165)

المطلب الثالث: آثار التظلم بالنسبة للقرار التأديبي المتظلم منه

الأصل أن القرارات الإدارية تكون نافذة منذ تاريخ صدورها، وأن التظلم لا يوقف تنفيذ القرار التأديبي، فتعد القرارات نافذة في حق ذوي الشأن من تاريخ إخطارهم بها أو علمهم بها علما يقينيًّا، فيجب عليهم الالتزام بالواجبات المفروضة عليهم بموجب هذه القرارات بصرف النظر عن قبولهم أو رضاهم عنها من عدمه إلا تعرضوا للتنفيذ الجبري المباشر لها. (جمال الدين، 2004م، ص801)

والحكمة من هذا المبدأ أن القرارات تعد أهم مظهر من مظاهر امتيازات السلطة العامة التي تتمتع بها الإدارة وتستمدها من القانون العام، باعتبار أن هذه القرارات أداة فعالة لإنجاز نشاطها الإداري في معظم مجالات العمل الإداري (عبدالله، 2001م، ص 17) مستهدفة في ذلك تحقيق المصلحة العامة التي تعلو على المصالح الخاصة بالأفراد، فلا تستطيع الوحدات الحكومية الإشراف على المرافق العامة التي تديرها والعمل على حسن سير أعمالها بانتظام واطراد دون أي إبطاء أو عرقلة إلا عن طريق منحها الصلاحيات والوسائل اللازمة لتحقيق تلك الأهداف؛ لذلك تم إقرار قاعدة عدم جواز وقف تنفيذ القرار كأثر للتظلم، ويتمثل في عدم السماح بشل عمل الإدارة ووقف نشاطها الذي يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة نتيجة لطعون كيدية أو متعمدة من شخص سيّئ القصد يحاول تعطيل تنفيذ قرار الإدارة رغم علمه بعدم جدوى طلبه بإلغاء القرار الإداري كونه صدر متمتعا بقرينة الصحة والمشروعية. (خليفة، ص 276)

كما يؤدي تقديم التظلم الإداري إلى انقطاع سريان ميعاد دعوى الإلغاء، ويستمر الانقطاع إلى حين الفصل في التظلم أو مضي الفترة المقررة لاعتبار سكوت الإدارة قرارا ضمنيا بالرفض؛ إذ يبدأ بعدها احتساب ميعاد جديد لرفع دعوى الإلغاء. ولكي ينتج التظلم الإداري أثره بهذا الشأن لا بد أن يقدم خلال ميعاد الطعن القضائي، أما إذا قدم بعدم انقضاء الميعاد القضائي فلا أثر له حتى ولو قبلته الإدارة. كما يحل القرار الصادر في التظلم محل القرار موضوع التظلم، إذا اختلف الجهة المقدم لها التظلم عن الجهة مصدرة القرار.

كما أنّ الطلبات التي يتضمنها الطعن لا ينبغي أنّ تكون أوسع من الطلبات التي يتضمنها التظلم، فلا يضيف إلى طلباته أمورا لم يتضمنها تظلمه الإداري، كما يجب أن تكون أسباب الطعن بالإلغاء هي الأسباب نفسها التي اشتمل عليها التظلم الإداري. (الدغيثر، ص 165)

الخاتمة:

تناولنا من خلال هذا البحث التظلم من القرار التأديبي، وقد عالجنا الموضوع من خلال مبحث تمهيدي في التعريف بالعقوبة التأديبية، والمبحث الأول في تعريف التظلم وأهميته، والثاني في شروطه، والثالث في آثاره، وقد انتهينا إلى بعضا من النتائج والتوصيات.

أولا- النتائج:

- التظلم هو الطلب الذي يتقدّم به الموظف العام إلى الجهة التي أصدرت الجزاء التأديبي أو الجهة الرئاسية لها، يتضرر فيه من الجزاء التأديبي الصادر ضده، كما يقدمه صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار طالبا تعديله أو سحبه.
- إنّ الهدف من التظلم الإداري تخفيف العبء عن المحاكم وإتاحة الفرصة لتسوية النزاع في مراحله الأولى، وقد اشترط لقبول دعوى الإلغاء في بعض الأحوال أن يسبقها تظلم،

فهو يتناول جميع أعمال الإدارة؛ لذا فإنه ييسط المشروعية على أكبر قدر منها ويشكّل التظلم الإداري رقابة فاعلة وسريعة بالقياس إلى الرقابة القضائية.

- إنَّ التظلم وجوبي أمام الجهات الإدارية المختصة، فلا يستطيع الموظف الطعن على القرارات الصادرة ضده مباشرة أمام القضاء قبل اللجوء إلى الطعن الإدارة أمام الجهات المختصة في الجهات الاتحادية أو المحلية.
- بعد تقديم التظلم من القرار الإداري تبدأ مدة الطعن بالإلغاء وهي 60 يوما من تاريخ العلم بالقرار الإداري، فإذا لم يتم الطعن خلال ستين يوما من العلم بالقرار المتظلم منه يصبح نهائيا ولا يمكن الطعن فيه.

ثانياً- التوصيات:

- ينبغي أن ينص المشرع الاتحادي صراحة على وجوب التظلم من القرار الإداري أولا قبل اللجوء إلى القضاء، على غرار المشرع المحلي لإمارة أبوظبي الذي نص صراحة على التظلم الوجوبي.
- وضع شروط وضوابط للتظلم الإداري وفق تعليمات تصدر على أساس قانوني سليم حتى يكون ذات جدوى

قائمة المصادر والمراجع:

إسماعيل، أحمد (2014). إجراءات التأديب الإداري للموظف العام في ظل قوانين الموارد البشرية الاتحادية والمحلية. أكاديمية شرطة دبي.

أمين، عبد الهادي محمد (1998). إدارة شؤون موظفي الدولة. دار الفكر العربي.

البنداري، عبد الوهاب (1998). العقوبات التأديبية. دار الفكر العربي.

البندراي، عبد الوهاب (1998). طرف الطعن في العقوبات التأديبية أدارياً وقضائياً. دار الفكر العربي.

الجبوري، محمود خلف (1998). القضاء الإداري. مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الجرف، طعيمة (1956). شروط قبول الدعوى. مكتبة القاهرة الحديثة.

خليفة، عبدالعزيز عبدالمنعم (د.ت.). الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة. دار الفكر الجامعي.

خيري، محمد ابراهيم (2011). التظلم الإداري. دار الفكر والقانون.

الدغيثر، فهد (1988). رقابة القضاء على قرارات الإدارة. دار النهضة العربية.

الدين، سامي جمال (2004). الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية. الإسكندرية منشأة المعارف.

رفعت، منال (2016). الوظيفة العامة بين المسؤولية والتجريم التأديبي. مكتبة الوفاء القانونية.

السامرائي، محمد إبراهيم حميد (2017). الضمانات التأديبية للموظف العام. مكتبة الوفاء القانونية.

شمل، آمنه (2013). الضمانات التأديبية للموظف العام . مكتبة الجامعة.

صادق، سمير (1969). ميعاد رفع دعوى الإلغاء. دار الفكر العربي.

الطماوي، سليمان (د.ت.). الوجيز في القضاء الإداري. دار الفكر العربي.

الطماوي، سليمان محمد (1995). القضاء الإداري – قضاء التأديب. دار الفكر العربي.

عبد الله، عبد الغني بسيوني (2001). وقف تنفيذ القرار الإداري في أحكام القضاء الإداري (ط2). منشورات الحلبي.

العجارمة، نوفان العقيل (2007). سلطة تأديب الموظف العام . دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العجيلي، لفته هامل (2015). التحقيق الإداري في الوظيفة العامة. منشورات الحلبي الحقوقية.

علاوي، ماهر صالح (1996) مبادئ القانون الإداري. دار الكتب للطباعة.

علاوي، ماهر صالح (1990). غلط الإدارة المبين في تقدير الوقائع – معياره ورقابة القضاء عليه. مجلة العلوم القانونية، *9*(2-1).

عيسى، هاشم حمادي (1989). النظام القانوني للتظلم الإداري [رسالة ماجستير، جامعة بغداد].

فودة، رأفت (1998). النظام القانوني للميعاد في دعوى الإلغاء. دار النهضة العربية.

الكعبي، محمد سلطان (2018). الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة [أطروحة ماجستير، جامعة الامارات العربية المتحدة].

كمال، مصطفى (1978). أصول اجراءات القضاء الإداري (ط2). عالم الكتب.

كنعان، نواف (د.ت.). النظام التأديبي في الوظيفة العامة. مكتبة الجامعة.

محمد، صبري السنوسي (1998). الاجراءات أمام القضاء الإداري. دار النهضة العربية.

مصطفى، محمود حلمي (1965). سريان القضاء الإداري من حيث الزمان. دار النهضة العربية.

ندى، حنا ابراهيم (1972). القضاء الإداري في الاردن. جمعية عمال المطابع التعاونية.

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanized Arabic References:

ʾismāʿīlu ʾaḥmadu (2014). ʾijarāʾāʾut al-taʾadībi alʾidāriyyi lil-mūẓafa alʿāmmi fī ẓilli qawānīni almawāridi albashariyyati aliāttiḥādiyyati wa-l-maḥalliyyati ukāʾudyamiya shurṭati dubay

ʾamīnun ʿabdu alhādī muḥammadin (1998). ʾidāratu shuʾūni mūʾaẓaffī al-dawlati dāru alfikri alʿarabiyyi

al-bandāriyyu ʿabdu al-wahhābi (1998). al-ʿuqūbātu al-taʾadībiyyatu dāru al-fikri al-ʿarabiyyi

al-bandarāyi ʿabdu al-wahhābi (1998). ṭarafu al-ṭaʿni fī al-ʿuqūbāti al-taʾadībiyyati udāriyyan waqaḍāʾiyyan dāru al-fikri al-ʿarabiyyi

al-jjabwirruy maḥmūdi khalafin (1998). al-qaḍāʾu al-ʾidāariyyu maktabatu dāri al-thaqāfati lil-nashri wa-l-tawzīʿi

aljurfu ṭuʿaymata (1956). shurūṭu qabūli al-daʿwā maktabatu alqāhirati alḥadīthati

khalīfatu ʿubadāiluʿzyz ʿabduālimnʿm (dt). al-ḍamānātu altuʾadiyyabuya fī alwaẓīfati alʿāmmati dāru alfikri aljāmiʿiyyi

khayriyyun muḥammadu abrāhīma (2011). al-taẓallumu al-ʾidāriyyu dāru al-fikri wa-l-qānūni

al-daghīthiru fahdun (1988). riqābatu alqaḍāʾi ʿalā qarārāti al-ʾidārati dāru al-nahḍati alʿarabiyyati

al-dīni sāmī jamālin (2004). alwasīṭu fī daʿwā ʾilghāʾi alqarārāti alʾidāriyyati al-ʾiskandariyya mansha'atu almaʿārifi

rafaʿat munālu (2016). alwaẓīfatu alʿāmmatu bayna al-masʾūliyyati wa-l-tajrīmi al-taʾadībiyyi maktabatu alwafāʾi al-qānūniyyati

al-sāmariʾīʾiuy muḥammadu ʾibrāhīma ḥumaydin (2017). al-ḍamānātu altuʾadiyyabuya lil-mūẓafa alʿāmmi maktabatu alwafāʾi alquanwinnayi

shamila āmanahu (2013). al-ḍamānātu al-taʾadībiyyatu lil-mūẓafa alʿāmmi maktabatu aljāmiʿati

ṣādiqun samīrun (1969). mīʾādu rafʿi daʿwā alʾilghāʾi dāru alfikri alʿarabiyyi

al-ṭamāwiyyu sulaymānu (dt). alwajīzu fī alqaḍāʾi alʾidāariyyi dāru alfikri alʿarabiyyi

al-ṭamāwiyyu sulaymānu muḥammadun (1995). al-qaḍāʾu al-ʾidāriyyu – qaḍāʾu al-taʾadībi dāru al-fikri al-ʿarabiyyi

ʿabdu Allāhi ʿabdi alghaniyyi basyūniyyin (2001). waqfu tanfīdhu alqarāri al-ʾidāaryi fī ʾaḥkāmi alqaḍāʾi alʾidāariyyi (ta2). munshawarit alḥalabiyyi

alʿujārimatu nawfān alʿuqayli (2007). sulṭatu taʾadībi almūʾaẓẓafi alʿāmmi dāru al-thaqāfati lil-nashri wa-l-tawzīʿi

alʿujayliyyu laffathu hāmilun (2015). al-taḥqīqu alʾidāariyyu fī alwaẓīfati alʿāmmati manshūrāti alḥalabiyyi alḥuqūqiyyati

‘alāwiyyu māhiru ṣāliḥin (1996) mabādi’iu alqānūni al’idāriyyi dāru alkutubi lil-ṭibā‘ati

‘alāwiyyu māhiru ṣāliḥin (1990). ghalaṭu al’idārati almubayyanu fī taqdīri alwaqā’i‘i – mi‘yāruhu waruquābatu alqaḍā’i ‘alayhi mijallatu al‘ulūmi al-qānūniyyati 9(1-2).

‘īsā hāshimu ḥammādī (1989). al-niẓāmu al-qianwinnuy lil-taẓallumi al-’idāaryi [risālatu miājastyr jāmi‘atu baghdāda

fwda r’aft (1998). al-niẓāmu al-qqiāniwwuny lil-mī‘ādi fī da‘wā al-’ilghā’i dāru al-nahḍati al‘arabiyyati

alka‘biyyu muḥammadu sulṭāni (2018). al-ḍamānātu al-ta’adībiyyatu lil-mūẓafa al‘āmmi dirāsatun muqāranatun [uṭrūḥati miājastyr jāmi‘atu alāamāarit al‘arabiyyati almuttaḥidati

kamālun muṣṭafā (1978). uṣūli ajriā’āat alqaḍā’i al-’idāaryi (ta2). ‘ālamu alkutubi

kan‘ānu nawāfin (dt). al-niẓāmu al-ta’adībiyyu fī alwaẓīfati al‘āmmati maktabatu aljāmi‘ati

muḥammadu ṣabrī al-sanūsiyyu (1998). al-ajriā’āat ’amāma alqaḍā’i al-’idāaryi dāru al-nahḍati al‘arabiyyati

muṣṭafā maḥmūd ḥilmī (1965). sarayānu alqaḍā’i al’idāariyyi min ḥaythu al-zamānu dāru al-nahḍati al‘arabiyyati

nadā ḥannā abrāhym (1972). al-qaḍā’u al-’idāaryi fī al-ardn jam‘iyyatu ‘ummāli al-maṭābi‘i al-tu‘iwwanuya

Grievance Against the Disciplinary Decision in the UAE Legislation

Aisha Mohammed Alzaabi[1]

Mustafa Salim Mustafa[2]

Abstract:

This study dealt with grievance against the disciplinary decision. It included three major sections with an introduction and a conclusion. The introduction presented a definition of disciplinary punishment. The first section dealt with the concept of grievance, its importance, and forms. The second section examined the conditions of grievance, while the third section explored its effects. The paper concluded that grievance is a request submitted by the public employee to the authority that issued the disciplinary penalty or its governing body. This request specifies that the employee is affected by the disciplinary penalty issued against him and mandates its amendment or withdrawal. The aim of the administrative grievance is to reduce the burden on the courts and to provide an opportunity to settle the dispute in its early stages. The study finally suggested that the federal legislator expressly provide for the appeal of the administrative decision before resorting to the judiciary, as did the local legislator in the Emirate of Abu Dhabi.

Keywords: Employee right, Administration, Administrative Law, Appealing a disciplinary decision.

(1) College of Law – University of Sharjah (Sharjah – U.A.E.)
zaabi24zaabi@gmail.com

(2) College of Law – University of Sharjah (Sharjah – U.A.E.)