

- الإجراءات التأديبية:

لكي توقع الجهة الحكومية عقوبة ما على الموظف لارتكابه مخالفة تأديبية رسم القانون الطريق التي تتبعه في هذا المجال، بأن حدد سلطة الإحالة إلى التحقيق ، وكذلك بين إجراءات التحقيق، كما حدد سلطة توقيع العقوبة التأديبية وبين طرق التظلم من القرار التأديبي وسنتولى بيان تلك الأمور كالاتي:

١- سلطة الإحالة للتحقيق:

إذا ما نسب لموظف ما ارتكابه مخالفة تأديبية يعرض الأمر على سلطة الإحالة لتقرر ما إذا كان من المناسب إحالة الموظف للتحقيق أم عدم إحالته ، وقد حدد نظام الخدمة المدنية هذه السلطات والتي تختلف باختلاف المجموعة الوظيفية ذلك أن إجراء التحقيق أمر استلزمه القانون حيث نصت المادة (٥٥) على عدم توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بقرار مسبب بعد التحقيق معه كتابة أو شفاهة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وبذلك يعتبر التحقيق من الضمانات التي كفلها النظام للموظف، وتتم الإحالة وفقاً لما يلي.

- مجموعة الوظائف القيادية والعامة:

نصت المادة (١/٥٦) من نظام الخدمة المدنية على أن "تكون إحالة الموظفين من شاغلي مجموعتي الوظائف القيادية والعامة إلى التحقيق بقرار من الوزير".

- مجموعة الوظائف الفنية المساعدة والمعونة:

نصت المادة (٢/٥٦) من نظام الخدمة المدنية على ما يلي: "وتكون الإحالة بقرار من وكيل الوزارة بالنسبة لشاغلي الوظائف الأخرى".

(٢) إجراءات التحقيق :

أ. شكل التحقيق:

لم يشترط النظام في التحقيق أن يكون كتابياً ، بل أجاز أن يكون شفاهة (م ٥٥ من نظام الخدمة المدنية) فقد تكون المخالفة بسيطة لا تستاهل التحقيق الكتابي، ولا تستوعب محضراً أو محاضر متعددة.

ب. تدوينه:

نصت المادة (٣/٥٦) على ما يلي " ويثبت التحقيق إذا كان كتابة في محضر أو محاضر بأرقام مسلسلة وتذيل كل ورقة من أوراقه بتوقيع المحقق والكاتب إن وجد".

ج. كاتب التحقيق:

ويتضح من النص أنه يجوز للمحقق أن يستعين بكاتب ليتفرغ المحقق للتحقيق دون الانشغال بعبء كتابته.

د. الحضور:

نصت المادة (١/٥٧) من نظام الخدمة المدنية على ما يلي " لا يكون التحقيق إلا بحضور الموظف ، ومع ذلك يجوز إذا اقتضت مصلحة التحقيق أن يجري في غيبته".

هـ. الاطلاع والشهادة:

ونصت المادة (٢/٥٧) على ما يلي: "وللمحقق الاطلاع على الأوراق المتصلة بالتحقيق وسماع الشهود من الموظفين وغيرهم ويكون أداء الشهادة بعد حلف اليمين".

و . الامتناع عن الشهادة:

ونصت المادة (٥٨) من النظام على الآتي "كل موظف يُستدعى لسماع شهادته في تحقيق ويمتنع عن الحضور أو عن الإدلاء بما لديه من معلومات دون عذر مقبول يسأل تأديبياً، ومن ثم يعتبر الامتناع عن الشهادة إحدى المخالفات التأديبية.

ز- **المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية:** من المبادئ المسلم بها أن المخالفة التأديبية مستقلة عن الجريمة الجنائية من حيث طبيعة وأهداف كل منهما ، ومن حيث الجهات المختصة بالنظر في كل منهما وإجراءات البحث والبت والمساءلة والعقوبات التي توقع في كل حالة، ولهذا فإن وجود الجريمة الجنائية لا يترتب عليه بالضرورة أن توجد المخالفة التأديبية وإن كان من الجائز أن يشتمل الفعل الواحد على جريمة جنائية وجريمة تأديبية في نفس الوقت، كما إن ثبوت براءة المتهم من الجريمة الجنائية لا يترتب عليه حتماً تبرئته من التهمة الموجه له في الجانب التأديبي، فقد تنعدم الجريمة وتثبت المخالفة التأديبية .

- وقد نصت المادة (٥٩) من النظام على أنه "إذا بدت للمحقق أثناء التحقيق شبهة جريمة من جرائم القانون العام وجب عليه عرض الأمر على وكيل الوزارة ليتولى عرضه على الوزير للنظر في إبلاغ السلطات القضائية وفي استمرار التحقيق أو وقفه".

- ومن النص يبين أن هناك صلة بين بعض المخالفات التأديبية والجرائم العامة فقد تشكل الأفعال نفسها جريمة من جرائم القانون العام، فإذا ما بدت مثل هذه الشبهة للمحقق تولى عرض الأمر على النحو الوارد بالنص وللوزير في هذه الحالة إبلاغ السلطات القضائية لتتولى التحقيق ومحاكمة الموظف عما نسب إليه ، وله أيضاً الأمر باستمرار التحقيق الإداري، أو وقفه حتى تبت السلطات القضائية في الأمر وفي النهاية تتخذ جهة الإدارة ما تراه في ضوء ما يسفر عنه التحقيق أو المحاكمة من نتائج.

- المسؤولية الجزائية والمدنية:

نصت المادة (٣١) من قانون الخدمة المدنية على أنه "لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من مسؤوليته الجزائية والمدنية عند الاقتضاء".

ح. لجنة التحقيق : لاهمية شاغلي مجموعة الوظائف القيادية ولانشغال مجلس الخدمة المدنية فيما عهد إليه من مهام ، وللتفرغ للتحقيق فقد نصت المادة (٦٢) من نظام الخدمة المدنية على أنه " .. وللمجلس إحالة الموضوع إلى لجنة تشكل من بين أعضائه لدراسته واقتراح القرار المناسب".

وأجازت الفقرة الثانية من المادة (٦٢) للجنة أن تستعين بآراء من تختاره من غير أعضائها ، كما يجوز لها أن تكلف أحد أعضائها أو غيرهم لاستكمال التحقيق.

وقضت الفقرة الأخيرة من المادة (٦٢) بعرض اقتراحات اللجنة على مجلس الخدمة المدنية لإصدار قراره الذي قضت بنهائيته.

ط. الوقف عن العمل: قد يكون الوقف عن العمل إجراء احتياطياً تستدعيه مصلحة التحقيق بأبعاد الموظف عن مكان العمل والتأثير في مجريات الأمور، سواء في الشهود أو جسم الجريمة، أو لكف يده وعدم مخالطته زملائه وقد حامت حوله شبهة ارتكاب مخالفة تأديبية ، كما قد يكون الوقف لسبب يتعلق بالمصلحة العامة.

ولهذا قضت المادة (٣٠) من قانون الخدمة المدنية "بوقف الموظف عن عمله إذا اقتضت مصلحة التحقيق... أو المصلحة العامة ذلك ويكون الوقف بقرار مسبب لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر يجوز مدها لمدة مماثلة يعود بانتهائها إلى عمله فإذا كان الوقف لمصلحة التحقيق فإنه في هذه الحالة يوقف صرف نصف مرتب الموظف ولا يرد له إلا إذا ثبت عدم مسؤوليته أو عوقب بالإندار أو بالخصم من المرتب لمدة لا تزيد على أسبوع، أما إذا كان الوقف للمصلحة العامة فإنه يتقاضى راتبه كاملاً خلال فترة الوقف ، كما يوقف الموظف عن العمل إذا حبس في دولة الكويت حبساً احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي ، ويوقف صرف نصف مرتبه في حالة الحبس الاحتياطي ولا يرد له إلا إذا انتهى التحقيق إلى عدم مسؤوليته - أما في الحبس تنفيذاً لحكم قضائي فإنه يتم وقف صرف ثلاثة أرباع المرتب إذا كان الحكم غير نهائي ولا يرد له إلا إذا انتهت المحاكمة إلى عدم مسؤوليته، إما إذا كان الحبس تنفيذاً لحكم نهائي فإنه يتم حرمان الموظف من مرتبه كاملاً.

ج. سلطة الوقف العمل: قضت المادة (١/٥٤) من نظام الخدمة المدنية على أن " يكون الوقف عن العمل لمصلحة التحقيق طبقاً للبند (١) من المادة (٣٠) من قانون الخدمة المدنية المشار إليه بقرار من الوزير بالنسبة لشاغلي مجموعتي الوظائف القيادية والعامة.

أما بالنسبة لشاغلي الوظائف الأخرى فنصت الفقرة الثانية من المادة (٥٤) آنفه الذكر على أن يصدر القرار من وكيل الوزارة.

ويكون الوقف للمصلحة العامة بقرار من الوزير لجميع الموظفين عملاً بالفقرة الثالثة من تلك المادة وتتحدد سلطة الإحالة إلى التحقيق وإجرائه بالجهة الحكومية التي وقعت فيها المخالفة ولو كان الموظف تابعاً لجهة أخرى ، وذلك فيما عدا شاغلي مجموعة الوظائف القيادية (م ١/٥٦ من نظام الخدمة المدنية) .

ك. أثر الإحالة إلى التحقيق أو المحاكمة أو الوقف عن العمل:

أ. الترقية : تبدو خطورة إحالة الموظف إلى التحقيق أو وقفه عن العمل في الآثار المترتبة عليهما، فإلى جانب ما يشيعه إحالة الموظف إلى التحقيق من جو قاتم سواء على جهة الإدارة أو الموظف

المحال للتحقيق وإلى ما يترتب على وقفه عن العمل من وقف صرف نصف مرتبه ، فقد نصت المادة (٧٦) على بعض الآثار كالاتي:

" لا يجوز ترقية الموظف الموقوف عن العمل أو المحال إلى التحقيق أو إلى المحاكمة الجزائية في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة خلال مدة الوقف أو الإحالة".

فإذا ثبت عدم مسئوليته أو عوقب بالإنذار وجب عند ترقيته رد أقدميته في الوظيفة المرقى إليها إلى التاريخ الذي استحقها فيه".

ب. الاستقالة: كما نصت المادة (٤/٧٤) من نظام الخدمة المدنية على أنه " لا يجوز قبول استقالة الموظف إذا كان قد أحيل إلى التحقيق أو أوقف عن العمل أو اتخذت ضده أية إجراءات تأديبية أخرى، فإذا انتهت هذه الإجراءات إلى عدم مسئوليته أو مجازاته بغير عقوبة الفصل جاز قبول استقالته".

ج. الإجازة الدورية : تقطع الإجازة الدورية بوقف الموظف عن عمله ويدور الباقي منها لرصيده من الإجازات الدورية.

٣- سلطة توقيع العقوبة: قبل أن نتكلم عن السلطة التأديبية أي السلطة التي لها حق توقيع العقوبة، يجدر بنا أن نبين كيفية تناولها الدعوى التأديبية وهو ما يعرف بالإحالة إلى المحاكمة التأديبية.

الإحالة للمحاكمة التأديبية: بعد أن يفرغ المحقق من تحقيقه سواء أكان شفاهة أم كتابةً يحيل الأمر للسلطة المختصة بتوقيع العقاب للتصرف في التحقيق وإعمال سلطتها أما بحفظ التحقيق أو بتوقيع العقوبة المناسبة ، أو إحالة الموضوع لسلطة أعلى تختص بتوقيع أشد مما يدخل في سلطتها، كفصل أحد موظفي مجموعة الوظائف العامة إذا ما ارتأى وكيل الوزارة أن ما يدخل في حدود سلطاته من عقوبات كتخفيض الدرجة مثلاً أقل من الجزاء المناسب للمخالفة التي ارتكبها هذا الموظف.

إحالة شاغلي مجموعة الوظائف القيادية للمحاكمة التأديبية: إلا أن المشرع ارتأى بالنسبة لموظفي مجموعة الوظائف القيادية أن تكون إحالتهم إلى المحكمة التأديبية أمام مجلس الخدمة المدنية كهيئة تأديبية بقرار من الوزير يتضمن بيانات بالمخالفات المنسوبة للموظف والأدلة التي تؤيد الاتهام ويبلغ الموظف بصورة من قرار الإحالة قبل الموعد المحدد لانعقاد المجلس بخمسة عشر يوماً على الأقل.

ويكون للموظف حق الاطلاع على التحقيقات وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها والحصول على صورة منها وهذا ما قرره المادة (٦٣) من قانون الخدمة المدنية.

ويفترض بإحالة الموظف إلى مجلس الخدمة المدنية كهيئة تأديبية ميل الوزير إلى توقيع عقوبة غير التنبيه كتابة منه ، وإلا لأكتفي بتوقيعها ولم يحل الموضوع للمجلس .

المحاكمة الحضورية والغيبية : أجازت المادة (٦٤) من نظام الخدمة المدنية للسلطة التأديبية المختصة معاقبة الموظف غيابياً إذا تخلف عن الحضور للتحقيق معه بغير عذر رغم إخطاره بذلك كتابةً ، ويقصد بالتحقيق، هذا التحقيق النهائي الذي تجرّيه سلطة توقيع العقاب ، ولعل في إجازة التحقيق أو المحاكمة في غيبة الموظف أنه لا يحول غيابه دون محاكمته، وإلا لاستفاد الموظف من غيابه وتقاعسه وتسويفه. **سلطة التأديب:** يقصد بسلطة التأديب الجهة الإدارية المختصة بإصدار القرار التأديبي، أي توقيع العقوبة التأديبية كما سبق القول، وقد نصت على هذا الأمر المادتان (٦١،٦٢) من نظام الخدمة ، وفيما يلي ما ورد بها.

١. مجموعة الوظائف القيادية:

تتعدد سلطة تأديب شاغلي مجموعة الوظائف القيادية على النحو التالي:

- أ. **مجلس الخدمة المدنية :** وقد نصت على ذلك المادة (٦٢) بقولها "يختص مجلس الخدمة المدنية بتأديب شاغلي مجموعة الوظائف القيادية ، وذلك بتوقيع عقوبتي اللوم والفصل من الخدمة".
- ب. **الوزير :** ويختص الوزير بتوقيع عقوبة التنبيه كتابة على شاغلي هذه المجموعة طبقاً لما نصت عليه المادة (٢/٢٨) من قانون الخدمة المدنية.

٢. **مجموعة الوظائف العامة:** تتعدد سلطة تأديب هذه المجموعة أيضاً على النحو التالي:

- أ. **الوزير:** يختص بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة (م ٣/٦١) من نظام الخدمة المدنية).
- ب. **وكيل الوزارة :** يختص بتوقيع جميع العقوبات التأديبية عدا الفصل من الخدمة (م ٢/٦١ من نظام الخدمة المدنية) .

٣. **مجموعتا الوظائف الفنية المساعدة والمعونة:** يختص وكيل الوزارة بتوقيع جميع العقوبات التأديبية

على موظفي هذه المجموعة (م ١/٦١) من النظام .

قرار الفصل والوقف عن العمل: القاعدة أن القرار الإداري يعتبر سارياً ونافاً من تاريخ صدوره ، إلا أن المادة (٧٩) من نظام الخدمة المدنية قد قضت بأنه إذا عوقب الموظف بالفصل من الخدمة وكان موقوفاً عن عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه، وفي هذه الحالة لا يجوز أن يسترد من الموظف المفصول ما سبق أن صرف له خلال مدة الوقف.

وهكذا ينسحب قرار الفصل في هذه الحالة للماضي فيكون القرار ذا أثر رجعي مع عدم المساس بما صرف للموظف من مرتبات وغيرها خلال الفترة السابقة على صدور القرار التأديبي.

٤. **الطعن في القرار التأديبي قضائياً :** سبق الإشارة في الفصل التمهيدي إلى المرسوم بالقانون رقم ٢٠ لسنة ١٩٨١ الصادر بتاريخ ١٧/٢/١٩٨١ الذي استحدث طريق الطعن بالإلغاء في القرارات الإدارية المتعلقة بشئون التوظيف ومن بينها القرارات الصادرة بتوقيع جزاءات تأديبية نحيل إليه لعدم التكرار.

التظلم من عقوبة الفصل: أجازت المادة (٦٦) من نظام الخدمة المدنية للموظف الذي وقعت عليه عقوبة الفصل أن يتظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه بالقرار ويكون القرار الصادر بالبت فيه نهائياً فإذا كان:

- من شاغلي مجموعة الوظائف العامة يكون التظلم إلى مجلس الخدمة المدنية الذي يجوز له تشكيل لجان من بين أعضائه لفحص هذه التظلمات وتقديم توصياتها.
- من شاغلي مجموعتي الوظائف الفنية المساعدة والمعاونة – يكون التظلم إلى الوزير.
- أما بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية فالقرارات الصادرة بالفصل نهائية حيث خلى نظام الخدمة المدنية من تحديد الجهة التي يجيز التظلم إليها وفقاً لما سبق بيانه .

سقوط المخالفة الإدارية: قضت المادة (٦٩) من نظام الخدمة المدنية بأنه " لا يجوز معاقبة الموظف عن مخالفة مضى على وقوعها خمس سنوات ما لم تنقطع هذه المدة بالتحقيق مع الموظف أو إيقافه عن العمل أو اتخاذ أية إجراءات تأديبية ضده، وتسري هذه المدة من تاريخ آخر إجراء وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة إلى الباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة".

والحكمة من هذا النص " ألا يظل شبح العقوبة مسلطاً على الموظف بسبب ارتكابه مخالفة إدارية مهما طال عليها الوقت وإنما يجب أن تسقط بمرور فترة زمنية عليها وقد حددها المشرع بخمس سنوات من

تاريخ وقوع المخالفة - فإذا انقضت هذه المدة فلا يجوز مؤاخذة الموظف عليها وتتقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات المؤاخذة التأديبية كالتحقيق معه أو إيقافه عن العمل - فإذا اتخذ إجراء من هذه الإجراءات بدأت مدة جديدة وهذا الإجراء يدل على أن جهة الإدارة لم تتغاض عن المخالفة التي ارتكبت - وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لاحدهم يعني انقطاعها بالنسبة للباقيين.

• المصدر : موقع ديوان الخدمة المدنية

<http://www.csc.net.kw>