

تسبب القرار التأديبي كضمانة تأديبية في النظام القانوني الإماراتي
 دراسة تحليلية مقارنة على ضوء ما ورد بالقانون الاتحادي والقوانين المحلية)
 The Reasoning of Disciplinary Decisions as a Disciplinary Guarantee in the
 UAE Legal System
 (A Comparative Analytical Study in Light of the Federal Law and Local Laws)

الكتبي، عبد الله

جامعة الشارقة – دولة الإمارات العربية المتحدة

abdullahalketbiuae@gmail.com

تاريخ النشر: 2025/06/03

تاريخ القبول: 2025/05/20

تاريخ الارسال: 2025/02/25

ملخص :

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية تسبب القرار التأديبي كضمانة إجرائية تتيح للموظف معرفة أسباب معاقبته وتمكّن القضاء من الرقابة عليه وفقاً للقوانين المعمول بها في دولة الإمارات العربية المتحدة؛ سواء المحلية أو الاتحادية. ويندرج التسبب ضمن ركن الشكل ويختلف عن سبب القرار، وقد أوجب المشرع الإماراتي تسبب القرارات التأديبية لضمان حقوق الموظف. وأوضحت الدراسة الشروط اللازمة في التسبب ليكون صحيحاً وهي أن يكون جدياً، كافياً، ومعاصراً للقرار. وقد خلصت الدراسة إلى بيان الضوابط التي أوردتها القوانين محل المقارنة لكي يكون القرار التأديبي مسبباً على نحو صحيح. وبيان الفارق بين التسبب بحسبانه يتعلق بركن الشكل وتمييزه عن ركن السبب دون اغفال عرض الأهمية التي تترتب على التسبب سواء بالنسبة لمن صدر القرار التأديبي في مواجهته أو لتمكين القضاء من بسط رقابته عليه وكذلك الآثار القانونية المترتبة على عدم تسبب القرار التأديبي.

الكلمات المفتاحية: تسبب؛ قرار تأديبي؛ تحقيق إداري؛ سبب القرار الإداري

*المؤلف المرسل: الكتبي عبد الله

Abstract

The study aimed to highlight the importance of reasoning in disciplinary decisions as a procedural safeguard that allows employees to understand the reasons for their punishment and enables judicial oversight in accordance with the applicable laws in the United Arab Emirates, both local and federal. Reasoning falls under the formal requirement and differs

from the cause of the decision, and the UAE legislator has mandated it to protect employees' rights. The study outlined the necessary conditions for valid reasoning, including being serious, sufficient, and contemporaneous with the decision. It also examined the legal standards set by the compared laws to ensure proper reasoning in disciplinary decisions. Additionally, the study distinguished reasoning as a formal requirement from the cause of the decision, emphasizing its significance for both the affected employee and judicial review. Finally, it explored the legal consequences of the absence of proper reasoning in disciplinary decisions.

Keywords: Reasoning; Disciplinary Decision; Administrative Investigation; Reason for the Administrative Decision; Disciplinary Violation.

المقدمة:

يعد الموظف العام حجر الزاوية في نجاح الإدارة العامة في القيام بمهامها على خير وجه. وقد يحدث أن يرتكب الموظف العام أثناء قيامه بمهامه الوظيفية بعض التصرفات التي تمثل خروجاً على ما تقضي به قوانين الموارد البشرية المحلية أو الاتحادية، أو وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، التي يتعهد الموظف العام بموجها بمراعاة مبادئ النزاهة، والامتثال، والسرية، وتجنب تضارب المصالح والإفصاح، والعدالة والمساواة، والتنوع والاندماج، وعدم قبول الهدايا والرشاوى، والاستخدام الأمثل للموارد الحكومية. كما تلزمه بإبلاغ مسؤوله المباشر أو إدارة الموارد البشرية في الجهة الاتحادية عن أي تجاوزات لهذه المبادئ والأخلاقيات، والتعاون عند المساءلة، على النحو الذي تقضي به وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة المعتمدة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (79) لسنة 2023. فإذا ما ارتكب الموظف العام مخالفة تأديبية فإن ذلك يستوجب مساءلته تأديبياً، وهنا يأتي دور التحقيق الإداري كضمانة لإثبات ارتكاب الموظف العام للمخالفات التأديبية، مع تمكينه من الدفاع عن نفسه، وتقديم الأدلة على براءته من التهمة المنسوبة إليه، وبالتالي فلا يعد التحقيق الإداري غاية في ذاته، بل هو وسيلة لإثبات ارتكاب الموظف للمخالفة التأديبية، أو إثبات براءته من المخالفة المنسوبة إليه، وبالتالي فإن التحقيق الإداري لا بد أن ينتهي بقرار إداري، سواء بحفظ التحقيق أو بفرض العقوبة التأديبية المنصوص عليها قانوناً، وهذا القرار التأديبي يجب أن يكون مسبباً، حتى يطمئن الموظف العام إلى أن قرار الإدارة العامة بفرض الجزاء التأديبي عليه كان مشروعاً، وحتى تثبت الإدارة العامة عدم تعسفها في فرض الجزاء التأديبي، وأنها تحققت من

كافة الوقائع المنسوبة للموظف العام، والأدلة عليها والمستندات المؤيدة لها، وحتى يستطيع القضاء بسط رقابته على القرار التأديبي، وعلى الإجراءات المتبعة من قبل الإدارة سواء في مرحلة التحقيق الإداري، أم عند فرض الجزاء التأديبي.

وفي هذه الدراسة يتناول الباحث موضوع تسبب القرار التأديبي كضمانة من ضمانات التأديب معتمداً على المنهج المقارن وكذلك المنهج الوصفي على ضوء ما ورد في القانون الاتحادي والقوانين المحلية المعمول بها في بعض الإمارات.

أولاً- أهمية الدراسة:

تسلط الدراسة الضوء على أهم الضمانات الإجرائية الواجب توافرها في التحقيق الإداري، حتى يتمكن الموظف العام الذي يساءل تأديبياً من الدفاع عن نفسه، وحتى يطمئن إلى صحة الإجراءات التأديبية التي خضع لها، ويقنع بأن الجزاء التأديبي الذي فرض عليه، كان نتيجة للمخالفة المرتكبة من قبله، وأنه جاء متناسباً مع تلك المخالفة، كما أن ضمانة التسبب تمكّن القضاء من فرض رقابته على القرار التأديبي الصادر عن سلطة التأديب، كما تتيح الفرصة له للتحقق من صحة ارتكاب الموظف العام للمخالفة التأديبية، كما أنها تتيح لسلطة التأديب أن تترئث قبل إصدار قراراتها التأديبية، وهو يمكّنها من أعمال الرقابة الذاتية على قراراتها.

ونظراً لأن هذه الدراسة تتناول ضمانة التسبب في القرار التأديبي في إطار النظام القانوني الإماراتي، فإنها تتمتع بأهمية عملية لجميع الدارسين والموظفين والمهتمين بمعرفة الضمانات الإجرائية التي وفرها المشرع الإماراتي سواء على المستوى الاتحادي أو على المستوى المحلي لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة العامة، والتي تؤدي في مجملها إلى سلامة إجراءات المساءلة التأديبية للموظف العام في دولة الإمارات العربية المتحدة، وهو ما يرقى بالوظيفة العامة داخل الدولة، ويكفل تحقيق الإدارة العامة لأهدافها في إدارة المرافق العامة وإشباع الحاجات العامة، بنجاح وكفاءة.

ثانياً- مشكلة الدراسة:

تنصب الإشكالية التي تعالجها هذه الدراسة على بيان ما إذا كان المشرع الاتحادي أو المحلي قد استطاع تحقيق التوازن بين حق السلطة التأديبية في معاقبة الموظف المخالف بصورة موضوعية بما يؤدي للحفاظ على حقوق الموظف المحال للتحقيق.

فبالرغم من حرص المشرع الإماراتي على التأكيد على ضرورة تسبب القرارات التأديبية، وضرورة ألا يصدر القرار التأديبي إلا بعد خضوع الموظف العام للتحقيق الإداري،

حيث ورد التأكيد على ذلك في النصوص القانونية الواردة في قانون الموارد البشرية الاتحادي، وفي قوانين الموارد البشرية المحلية، وكذلك في اللوائح التنفيذية لتلك القوانين، إلا أن النصوص لا تظهر بصورة جلية الآثار القانونية المترتبة على عدم تسبب القرار التأديبي، الأمر الذي يتطلب بيان الضوابط الواجب توافرها لكي يكون التسبب صحيحاً.

ويمكن أن نضبط مشكلة الدراسة بتساؤلين مهمين هما:

- ما مدى سلطة الإدارة في تسبب قراراتها التأديبية، وأثر ذلك على صحة القرار التأديبي وضمن حقوق الموظف العام الذي صدر ضده القرار التأديبي في التشريع الإماراتي؟

- ما مدى كفاية النصوص القانونية في ضمان حقوق الموظف العام في التشريع الإماراتي كضمانة لمواجهة سلطة الإدارة في التأديب؟

ثالثاً- أهداف الدراسة:

يهدف الباحث من وراء إعداد هذه الدراسة إلى الإجابة على الإشكالية التي تنصب عليها عبر بيان الضوابط التي أوردتها القوانين محل المقارنة لكي يكون القرار التأديبي مسبباً على نحو صحيح. وبيان الفارق بين التسبب بحسبانه يتعلق بركن الشكل وتمييزه عن ركن السبب دون اغفال عرض الأهمية التي تترتب على التسبب سواء بالنسبة لمن صدر القرار التأديبي في مواجهته أو لتمكين القضاء من بسط رقابته عليه وكذلك الآثار القانونية المترتبة على عدم تسبب القرار التأديبي.

خامساً- منهج الدراسة:

سيستبع الباحث المنهج التحليلي المقارن دون إغفال الجانب الوصفي، من خلال دراسة وتحليل النصوص القانونية الواردة في قانون الموارد البشرية الاتحادي في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومثيلاتها في قوانين الموارد البشرية المحلية لبعض الإمارات، والتي تتعلق بتسبب القرار التأديبي، إضافة إلى الأحكام القضائية الصادرة في هذا المجال، والمقارنة بينها، لتكوين رؤية متكاملة عن هذه الضمانة، ومعرفة الضوابط الواجب توافرها لتكون ضمانة التسبب متحققة، والآثار القانونية المترتبة على عدم تسبب القرار التأديبي.

سادساً- الدراسات السابقة:

- دراسة حريد فادي إسحاق، ويعقوبي سيف الإسلام¹، تسبب القرارات التأديبية، رسالة ماجستير، جامعة 8 ماي 1945 قلمة، الجزائر، 2019 - 2020.

درس الباحثان الأحكام التنظيمية لتسبب القرارات التأديبية، فأوضحا ماهية التسبب كضمانة لحماية الموظف العام، وعرفاً التسبب بأنه قيام الإدارة بذكر الأسباب التي دفعها لإصدار القرار التأديبي في صلبه، وبعد ذلك قاما بالتمييز بين التسبب وبعض المفاهيم المشابهة كالسبب، ثم أوضحا شروط صحة التسبب، وبعد ذلك تطرقا إلى دراسة شروط مشروعية الجزاء التأديبي، وبعد ذلك قاما بدراسة الرقابة على تسبب القرار التأديبي سواء تمثلت في الرقابة الإدارية أم الرقابة القضائية التي تشمل المشروعية والملاءمة.

ورغم أهمية هذه الدراسة إلا أنها لم تسلط الضوء بعمق على أهمية تسبب القرارات التأديبية بوصفها ضمانة لا بد أن يتمتع بها الموظف العام الذي يصدر بحقه جزاء تأديبي، وهو ما تناولته دراستي بمزيد من العناية حتى توضح أهمية التسبب والغاية منه، إضافة إلى إيضاح ماهية التسبب، وشروط صحة التسبب.

- دراسة بودلامة، عبير حسن خليفة²، تسبب القرار التأديبي بين النظرية والتطبيق، رسالة دكتوراه، جامعة البحرين، 2018.

درست الباحثة ماهية ضمانة التسبب بالنسبة للموظف العام الذي يفرض بحقه جزاء تأديبي، والشروط الواجب توافرها في التسبب حتى يحقق الغاية منها، ومدى أهمية تسبب القرار التأديبي بالنسبة للموظف، والإدارة، والقضاء، ثم تناولت بالدراسة الرقابة القضائية على القرارات التأديبية موضحة أنها لا تقتصر على المشروعية وإنما تتعداها إلى الملاءمة، وأن القضاء يراقب مدى التناسب بين الجزاء التأديبي والمخالفة التأديبية.

ورغم أهمية وشمولية الدراسة المشار إليها أعلاه، إلا أنها تعالج موضوع تسبب القرارات التأديبية في مملكة البحرين ومصر، أما دراستي فإنها تتناول تسبب القرارات التأديبية على ضوء أحكام التشريعات الإماراتية والقضاء الإماراتي، فهي تهتم الموظفين العاملين في دولة الإمارات العربية المتحدة، وهي تتسم بالخصوصية.

- دراسة الكبيري، محمد علي³، تسبب القرارات الإدارية في النظام الإداري السعودي في ضوء أحكام ديوان المظالم، بحث علمي منشور، في مجلة الشارقة للعلوم القانونية، تصدر عن جامعة الشارقة، المجلد 18، العدد 2، ديسمبر 2021.

درس الباحث مفهوم التسبب في القرار الإداري، موضحاً تعريف التسبب وشروط صحته، ومن ثم درس صور التسبب في القرارات الإدارية مستعرضاً التسبب

الاختياري والتسبب الوجوبي، موضحاً أن التسبب في القرار التأديبي هو تسبب وجوبي، وقد ذكر الباحث عدداً من الأحكام الصادرة عن ديوان المظالم في السعودية التي توجب تسبب أنواعاً معينة من القرارات الإدارية. ورغم أهمية هذه الدراسة إلا أنها تتسم بالعمومية وعدم التخصص، فهي تدرس تسبب القرارات الإدارية بصورة عامة، وتناقش ذلك من خلال الأحكام الصادرة عن ديوان المظالم السعودي، أما دراستي فهي تتسم بالتخصص كونها تركز على التسبب في القرار التأديبي على ضوء ما أورده قانون الموارد البشرية الاتحادي وما أورده قوانين بعض الإمارات المعمول بها في هذا الشأن دون إغفال المسلك القضائي على المستويين الاتحادي والمحلي

المبحث الأول: ماهية تسبب القرار التأديبي وأهميته

يُعد التسبب من أهم الضمانات التي يجب توافرها في القرار التأديبي، الذي يتم اتخاذه من السلطة المختصة بعد إجراء التحقيق التأديبي مع الموظف العام المحال إلى التحقيق، وسيحاول الباحث دراسة هذه الضمانة من خلال مطلبين:

- المطلب الأول: ماهية تسبب القرار التأديبي.
- المطلب الثاني: أهمية تسبب القرار التأديبي.

المطلب الأول: ماهية تسبب القرار التأديبي

يعرّف أبو العينين (2000)⁴ تسبب القرار التأديبي بأنه: الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية، التي تبرر القرار التأديبي، وبالتالي يكون القرار مسبباً، إذا تضمن في صلبه الأسباب التي استند إليها مُصدر القرار، فهو تعبير شكلي عن أسباب القرار التأديبي، ولذلك فهو ينتهي إلى المشروعية الخارجية للقرار التأديبي.

في حين يرى شطناوي (1995)⁵ كما أورده عبدالمجيد (2019)⁶ تسبب القرار التأديبي بأنه: "القرار الذي يتضمن في صلبه الاعتبارات القانونية والواقعية التي حملت رجل الإدارة على إصداره".

أما المحكمة الاتحادية العليا في دولة الإمارات العربية المتحدة فقد عرّفت تسبب القرار الإداري سواء كان تأديبياً أم غير تأديبي في أحد أحكامها (الطعن 96 لسنة 2008) بأنه: ".... أن تكون الأسباب واردة في صلب القرار، حتى يخرج حاملاً بذاته كل أسبابه".

ولما كان القرار التأديبي المسبب هو القرار الإداري الذي يتضمن في صلبه أسباب صدوره، لذلك فإن تسبب القرارات التأديبية يقلل من اللجوء إلى القضاء، لأن التسبب قد يؤدي إلى توفير القناعة لدى الموظف العام بالأسباب التي قام عليها القرار التأديبي، وهو ما يخفف على القضاء عبء الرقابة على القرارات التأديبية، والتقليل من الطعون غير ذات الجدوى.

ولا بد أن نوضح أن تسبب القرار التأديبي يقوم على عدة عناصر، فلا بد من: أولاً: من تحديد الواقعة الموجبة للجزاء التأديبي، حيث يتوجب أن تذكر سلطة التأديب الوقائع التي يستند إليها الجزاء التأديبي، وهو ما يمكن الموظف المتهم معرفة أسباب القرار الصادر بحقه من مجرد قراءته، فلا يكفي أن يتضمن القرار التأديبي في صلبه مجرد اتهامات عامة كالقول مثلاً إن الموظف خرج عن مقتضى الواجب الوظيفي، أو أنه لم يُبعد بنفسه عن مواطن الشبهات، حتى نقول إن التسبب كافياً (الطماوي، 1995)⁷، وهو ما أكدته المحكمة الاتحادية العليا في دولة الإمارات العربية المتحدة في أحد أحكامها الذي جاء فيه: "فلن يكون التسبب كافياً ... ولا يكون كافياً إن أقام على عبارات عامة مهمة مجملة" (الطعن 178 إداري، 2012).

ثانياً: تحديد الأساس القانوني الذي استندت إليه سلطة التأديب لفرض الجزاء التأديبي. (العامري، 2011)⁸

ثالثاً: الرد على ما يبيده الموظف المتهم من أوجه الدفاع.⁹

وسيوضح الباحث هذه العناصر بدقة عند دراسة ضوابط التسبب، في هذا البحث.

ثانياً: التمييز بين التسبب والسبب في القرار التأديبي:

يتضح لنا من خلال تعريف التسبب في القرار التأديبي، أن تسبب القرار التأديبي يختلف عن سببه كما ذكرنا سابقاً، فالسبب في القرار الإداري بوجه عام هو أحد أركانه وهو: "حالة موضوعية واقعية أو قانونية تعتبر أساس القرار".

وقد عرّفه الطماوي¹⁰ بأنه: "حالة واقعية أو قانونية بعيدة عن رجل، ومستقلة عن إرادته، تتم فتوحى له بأنه يستطيع أن يتدخل وأن يتخذ قراراً ما".

وقد عرّفت المحكمة الاتحادية العليا في دولة الإمارات العربية المتحدة السبب في القرار الإداري على النحو التالي: "سبب القرار الإداري، هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تدفع الإدارة إلى إصدار القرار، وأن هذا السبب يجب أن يكون موجوداً صدقاً وحقاً.

وأن الاصل أن لكل قرار إداري سببه المشروع ما لم تقم في الأوراق قرائن تزحج قرينة الصحة الأصلية المصاحبة لسبب القرار. وأن رقابة القضاء على السبب تمتد لتشمل الوجود المادي لسبب القرار وتكييفه ومدى ملاءمة القرار لذلك السبب. (الطعن 470 إداري، المحكمة الاتحادية العليا).

وقد أكدت المحكمة الاتحادية العليا في (الطعن الإداري رقم 777 لسنة 2021) بأنه: "يجب في كل قرار إداري أن يكون مستنداً في الواقع إلى دواع قامت لدى جهة الإدارة حين إصداره باعتبارها ركن السبب فيه، وأن على المحكمة بمقتضى رقابتها القضائية أن تتحرى مبلغ هذه الوقائع من الصحة وتمحصها، للتحقق من مدى مطابقتها أو عدم مطابقتها للقانون".

أما السبب في القرار التأديبي فهو المخالفة التأديبية التي يقترفها الموظف العام، والتي تدفع الرئيس الإداري إلى التدخل بسلطته العامة ليحدث في حق هذا الموظف مركزاً قانونياً معيناً وهو الجزاء التأديبي الموقع عليه ابتغاء المصلحة العامة، وحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد.

ولا يقوم القرار التأديبي ما لم يتوفر ركن السبب المبرر لصدوره، وهو ما أكدته المحكمة الاتحادية العليا في دولة الإمارات العربية المتحدة في أحد أحكامها (طعن إداري رقم 497 لسنة 2014) الذي جاء فيه: "من المقرر وعلى ما جري به قضاء هذه المحكمة أن الجزاء التأديبي، كأى قرار إداري، يجب أن يقوم على سبب يبرره صدقاً وحقاً في الواقع، وفي القانون، كركن من أركان انعقاده، وإلا أنطوى على مخالفة القانون لانعدام الأساس الذي يقوم عليه - وأن للمحكمة دور في أعمال رقابتها للتأكد من صحة الحالة الواقعية أو القانونية التي تكون ركن السبب في القرار فإذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصاً سائغاً من أصول موجودة تنتجها كان القرار صحيحاً، وأما إذا كانت مستخلصة من أصول موجودة لا تنتجها أو كان تكييف الوقائع لا يتفق معها كان القرار فاقداً لركن من أركانه وهو صحة السبب ووقع مخالفاً للقانون".

وقد أوضحت محكمة النقض في إمارة أبو ظبي في أحد أحكامها¹¹ الفرق بين التسبب والسبب في القرار الإداري الذي جاء فيه: "... يجب أن يقوم القرار الإداري على سبب يبرره كركن فيه، وهو يختلف عن التسبب كشكل له إذا ما ألزم القانون الجهة الإدارية بتسببه قيام قرينة مؤداها صحة وسلامة القرار الإداري ووجود سبب يبرره متى لم يلزم القانون الجهة الإدارية بتسببه ما لم يثبت ما يناقض هذه القرينة".

ويرى الباحث من خلال الحكم المشار إليه أعلاه أن الاختلاف بين سبب القرار التأديبي وتسببه يتمثل في أن السبب ركن في القرار التأديبي، أما التسبب فهو شكل، وهو أحد العناصر الجوهرية في ركن الشكل الذي تلزم فيه الإدارة بتوضيح أو عرض الوقائع أو الدوافع التي دفعتها إلى إصدار قرارها التأديبي التزاماً بالإجراءات والضمانات المنصوص عليها في القانون، وإن سلطة الإدارة مقيدة بتسبب قراراتها الصادرة في القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظفين حفاظاً على حقوق الموظف العام.

وبالتالي فلا بد من أن يكون لكل قرار تأديبي سبب لصدوره وهو يتمثل في ارتكاب الموظف العام للمخالفة التأديبية أي مخالفته لواجباته الوظيفية، فإن تخلف ركن السبب كان القرار التأديبي معدوماً أو منعدماً، أما التسبب فهو قرينة على وجود السبب وصحة القرار التأديبي، وإن كان لا يشترط أن تسبب الإدارة قراراتها، ما لم يلزمها المشرع بذلك، وبالتالي فلا يترتب على تخلف التسبب بطلان القرار الإداري - هذا من حيث الأصل - إلا إذا نص المشرع على ضرورة التسبب كما هو الحال في القرارات التأديبية، فيغدو التسبب إجراءً جوهرياً يترتب على تخلفه بطلان القرار التأديبي.

المطلب الثاني: أهمية تسبب القرار التأديبي

التسبب هو الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند إليها القرار التأديبي سواء كان الإفصاح واجباً قانونياً أم بناء على إلزام قضائي أم جاء تلقائياً من الإدارة، ويجب أن يكون التسبب في الوثائق ذاتها التي تحتوي على القرارات التأديبية، فيجب أن يتضمن القرار التأديبي ذاته الأسباب التي دعت رجل الإدارة لاتخاذ القرار وأن يتم إعلام ذوي الشأن بهذه الأسباب، وهو ينتهي للمشروعية الخارجية للقرار التأديبي، وهو مرتبط بركن الشكل في القرار التأديبي.¹²

وتتجلى أهمية تسبب القرار التأديبي في أنه يعد من أهم الضمانات العادلة لإصدار الجزاء التأديبي، وذلك لأنه يبرهن على صحة وثبوت الوقائع التي أدت إلى توقيع الجزاء التأديبي، فهو يحقق مصلحة لجهة الإدارة التي تسعى لتحقيق المصلحة العامة، ويحقق مصلحة للموظف في ضمان عدالة الجزاء التأديبي الذي يقع عليه وضمن حمايته من تعسف سلطة التأديب وهو ما يحقق الطمأنينة والاستقرار النفسي للموظف، وبالتالي يجب أن يكون الجزاء التأديبي مستخلصاً من وقائع مادية صحيحة، ذلك أن تسبب القرار التأديبي فيما يرى¹³ هو السند لشرعيته، كما أن تسبب القرار التأديبي يكفل للسلطة

القضائية الرقابة على صحة القرارات التأديبية، والوقائع التي بررت توقيع العقوبة التأديبية، والأسباب القانونية التي تم الاستناد إليها عند إصدار الجزاء التأديبي¹⁴.

وعليه سوف يتناول الباحث أهمية تسبب القرار التأديبي من حيث:

- أهمية تسبب القرار التأديبي بالنسبة للموظف.
- أهمية تسبب القرار التأديبي بالنسبة للإدارة.
- أهمية تسبب القرار التأديبي بالنسبة للقضاء.

أولاً: أهمية القرار التأديبي تسبب بالنسبة للموظف:

يعد تسبب القرار التأديبي من أهم الحقوق والضمانات التي يجب أن يتمتع بها الموظف العام، كما أنه وسيلة تحول دون تعسف واستبداد الإدارة، فيما تفرضه على الموظف العام من عقوبات تأديبية بما لها من سلطة تأديبية عليه¹⁵.

ومن خلال التسبب يتمكن الموظف العام المخاطب بالقرار التأديبي من فهم الأسباب الواقعية والقانونية التي دفعت سلطة التأديب لإصدار القرار التأديبي، وهو ما يعزز الثقة بصحة قرارات السلطة التأديبية¹⁶. ويرى (بركات، 1979)¹⁷ أن القرار التأديبي يجب أن يتضمن في ذاته أسباب فرض العقوبة على الموظف العام، بحيث يتمكن من اطلاع على التسبب أن يستخلص نتيجته وهي العقوبة التأديبية؛ التي يجسدها القرار التأديبي بناء على القرائن والمستندات ومحاضر التحقيق المعروضة أمام سلطة التأديب، فإن تم فرض العقوبة من أصول غير موجودة يكون القرار التأديبي فاقداً لركن السبب، وبالتالي فإنه يكون منعدم. وهذا عين ما أكدته محكمة النقض في إمارة أبو ظبي في أحد أحكامها (الطعن رقم 49 لسنة 2017) الذي جاء فيه: "رقابة القضاء لهذه الحالة التي تكون ركن السبب في القرار الإداري تجد حدها الطبيعي في التحقق مما إذا كانت النتيجة التي انتهت إليها الإدارة مستخلصة استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجها مادياً أو قانونياً، فإذا كانت كذلك كان القرار قائماً على سببه مطابقاً للقانون، أما إذا كانت النتيجة منتزعة من غير أصول موجودة، أو كانت مستخلصة من أصول لا تنتجها، أو كان تكييف الوقائع على فرض وجودها مادياً غير صحيح كان القرار فاقداً لركن من أركانه هو ركن السبب ووقع مخالفاً للقانون"

ويؤكد (محارب، 2004)¹⁸ على أن تسبب القرارات التأديبية يؤدي إلى طمأنة الموظف العام الذي تمت معاقبته، أنه قد عوقب على أخطاء نسبت إليه وأبدى دفاعه بشأنها، وهو ما يمكّنه من الرقابة على صحة القرار التأديبي، بما يشتمل عليه هذا القرار من وقائع وأدلة،

فيقتنع بالعقوبة التأديبية المفروضة عليه، إذا ما كان القرار مستنداً إلى أسباب صحيحة، أو يطعن به إذا ما بني على أسباب مختلقة، أو على وقائع غير صحيحة.

ومن جانبها أوضحت المحكمة الاتحادية العليا في دولة الإمارات المتحدة في أحد أحكامها (الطعن رقم 341 إداري لسنة 2012) أهمية التسبب في الأحكام القضائية، والتي يرى الباحث بأنها تشترك في ذات الحكمة والغاية المتوخاة من تسبب القرارات التأديبية، حيث جاء في الحكم المذكور: "لما كان من المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة، أن التسبب الكافي للأحكام القضائية هو أحد ضمانات المحاكمة العادلة التي نص عليها دستور الدولة في باب الحريات والحقوق والواجبات العامة، وأن الحكمة من التسبب - كما في قضاء هذه المحكمة - بث الأمن والطمأنينة في نفوس المتقاضين، على أن نزاعاتهم وقضاياهم يتم نظرها عن 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 وطلبات، حتى لا يكون الحكم وليد فيض خاطر أو وحى قلم عابر".

وبالتالي فإن التسبب يوضح العوامل التي أسهمت في تكوين رؤية الإدارة في التأديب بصورة واضحة بعيدة عن السرية، مما يعطي للموظف الفرصة الكافية لتقديم دفاعه والرد على كافة الأسانيد التي تثيرها السلطة التأديبية في قرارها التأديبي. كما تسهل عليه مهمة إثبات عكس ما تدعيه سلطة التأديب ضده أمام القاضي الإداري، والذي على أساسه يتم إلغاء القرار التأديبي المتخذ، وهو ما يؤدي إلى التقليل من دعاوى تجاوز السلطة. فالتسبب يجعل الموظف العام يخضع طائعاً للقرار التأديبي، إذا ما بُني على أسباب مقنعة، أما إذا لم تكن الأسباب مقنعة للموظف فيكون له أن يطعن بالقرار التأديبي بالوسائل المتاحة قانوناً.¹⁹

ثانياً: أهمية تسبب القرار التأديبي بالنسبة للإدارة العامة

الأصل أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها، ما لم يشترط القانون ذلك، لأن القرارات الإدارية تتمتع بقريئة الصحة، إلا أن المشرع وحرصاً منه على تحقيق المصلحة العامة، ورغبة منه في توفير ضمانات جديّة للموظف العام الذي يتعرض لفرض جزاء تأديبي بحقه، تحول دون تعسف السلطة التأديبية بفرض العقوبة التأديبية عليه، وسعيّاً منه إلى ضمان الثقة بالقرارات التأديبية، وبسط الرقابة القضائية عليها، فقد أوجب على السلطة التأديبية تسبب قراراتها بما من شأنه أن يسمح لمن صدر القرار في مواجهته معرفة الأسباب التي بني عليها القرار لتحديد موقفه بشأن التسليم بصحته أو المنازعة في مشروعيته لمخالفته لركن الشكل بحسبان أن التسبب يختلف في هذه الحالة عن السبب الذي يعد ركناً قائماً

بذات. وهو ما أكدته المحكمة الاتحادية العليا في دولة الإمارات العربية المتحدة في أحد أحكامها (الطعن رقم 629 إداري لسنة 2014) الذي جاء فيه: "... السبب ركن من أركان القرار الإداري، أما تسبب القرار فهو ذكر الإدارة لحيثيات قرارها، وأن الأصل أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارها إلا إذا ألزمها القانون بذلك".

كما جاء في حكم آخر (الطعن رقم 1 لسنة 27 قضائية) كلام أكثر تفصيلاً ودقة، حيث جاء فيه: "لما كان الأصل أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارها، وهذا الأصل يتفق وما يجب أن يكون عليه نشاط الإدارة، إذ أن الإدارة وهي بصدد مباشرة نشاطها تصدر العديد من القرارات كل يوم، باعتبار أن القرار الإداري هو أحد الوسائل التي تعتمد عليها في أداء عملها ونشاطها الإداري، وأن إلزامها ببيان الدوافع والمبررات التي قادتها إلى إصدار قراراتها في كل مرة يقعدها عن أداء عملها على الوجه الأمثل والأرشد، إلا أن القانون واستثناءً من هذا الأصل قد يلزمها أحياناً بتسبب بعض قراراتها، وعندها يصبح التسبب شكلاً يتطلبه القانون لصحة إصدار القرار، وأنه لا يشترط في تسبب القرار الإداري أن يصاغ في عبارات معينة، أو أن يفرغ في أشكال محددة، أو أن يتطابق في ضوابطه مع ضوابط تسبب الأحكام والقرارات القضائية، إذ يكفي أن تشير الإدارة في قرارها إجمالاً إلى النصوص القانونية أو الوقائع التي أطلعت عليها بنفسها واقتنعت بكفايتها لحمل قرارها تحت رقابة القضاء".

ويرى (حسن، 1964)²⁰ أن التزام السلطة التأديبية بتسبب قراراتها التأديبية يؤدي إلى أن التريث في إصدار قرارها التأديبي دون تعسف أو تسرع، فتدرس القرار التأديبي بتعمق قبل أن تصدره بناء على المستندات والتحقيقات والنصوص القانونية، وتبني قراراتها على أسباب مقنعة وجدية ومنتجة، فتسبب القرار التأديبي هو تبرير من الإدارة للعقوبة التأديبية، ولذلك فإنها تراقب نفسها لضمان تحقيق التجانس بين القرار التأديبي وأسبابه. وهكذا نلاحظ أن تسبب القرارات التأديبية يؤدي إلى ضمان التزام السلطة التأديبية بإعمال الرقابة الذاتية على تصرفاتها، فتقوم بواجب التدقيق والبحث وإمعان النظر قبل إصدار القرار التأديبي، وهذا من شأنه أن يجتنب القرار التأديبي مظنة الانحراف بالسلطة أو التعسف أو اتباع الهوى، الأمر الذي يساعد على إصدار قرارات تأديبية متفقة مع حكم القانون ومبدأ المشروعية، لا تتضمن أي انحراف بالسلطة أو اعتداء على حقوق الموظفين. (عياش، مرجع سابق).

كما يؤكد (خليفة، 2008)²¹ على أن التسبب يساعد في إيضاح نية سلطة التأديب، وتحديد فيما إذا كانت متفقة مع الحالة الواقعية والقانونية التي استمدت منها أسباب قراراتها أم لا، وهو ما يعزز الثقة بقراراتها.

وهكذا يتضح أن الغاية من تسبب القرارات التأديبية هي إظهار قيام الإدارة باتخاذ القرارات التأديبية المناسبة، فتبتعد عن الريبة وتظهر عدالة موازينها بتحقيق الضمانات الأساسية للموظفين العموميين أمام الجزاءات التأديبية، وهو ما يبعد عنها مظنة التحكم أو إساءة استعمال السلطة.²²

ويرى الباحث أن التسبب يجب ألا يكون نمطياً، بحيث تستخدم السلطة التأديبية صيغة معينة في كافة القرارات التأديبية كاستخدام عبارة (الإخلال بالواجبات الوظيفية أو المساس بأخلاقيات المهنة)، لأنها عبارات عامة تجعل التسبب غير كافٍ وهي لا توضح المعنى الحقيقي للمخالفة التأديبية الصادرة عن الموظف، فالتسبب يوجب على الإدارة أن تبحث ظروف كل واقعة على حدة، وتربطها بالنصوص القانونية التي تفرض العقوبة التأديبية على المخالفة.

ثالثاً: أهمية تسبب القرار التأديبي بالنسبة للقضاء

لما كان التسبب في القرار التأديبي، يتضمن وجوب ذكر سبب توقيع العقوبة التأديبية في صلب القرار التأديبي، وبيان العقوبة التأديبية والمخالفة التي كانت سبباً لتوقيعها، فإن التسبب يمكّن القضاء من الاطلاع على وقائع التحقيق التأديبي ودفاع الموظف ودفعه والمستندات والأدلة المبرزة في التحقيق، ولذلك فإن التسبب يعد من الضمانات التي تكفل عدالة العقوبة المفروضة، حيث إن إلزام السلطة التأديبية بالتأديب يفيد أن تذكر الأسباب الحقيقية التي دفعتها إلى توقيع الجزاء التأديبي على الموظف لارتكابه الواقعة أو الوقائع المرتكبة من قبل الموظف، والتي تشكل مخالفة تأديبية تستوجب العقوبة، وهذا التسبب يمكّن المحكمة من مراقبة العنصر الواقعي في القرار الصادر بتوقيع الجزاء.²³

وبالتالي فإن الرقابة القضائية على القرارات التأديبية، تتطلب أن تكون تلك القرارات مسببة، لأن التسبب يتيح للقاضي عندما يمارس رقابته على مشروعية القرار التأديبي المطعون فيه أن يتحقق من صحة السبب الذي استندت إليه السلطة التأديبية في إصدار قرارها التأديبي. كما أنه يتيح للقاضي أن يتحقق من أن القرار التأديبي يستند إلى سبب جدي منتج لأثره في فرض العقوبة التأديبية. وهو يمكّن القاضي من أن يراقب التكييف القانوني للوقائع، ويصدر حكمه بناء على ذلك. كما أن التسبب يتيح للقاضي التحقق من

مدى التزام السلطة الإدارية بالقواعد الشكلية والإجرائية والموضوعية لصحة القرارات التأديبية.²⁴

وهكذا فإن التسبب يشكّل الدعامة الأساسية في دعوى الإلغاء الموجهة ضد القرار التأديبي، حيث أنه يسر للقاضي الإداري بسط رقابته على أسباب القرار التأديبي، لأن بدونه يصعب على القاضي مراقبة مشروعية الأسباب القانونية والواقعية التي قام عليها القرار التأديبي، وهو ما أكدته محكمة النقض في إمارة أبو ظبي في أحد أحكامها²⁵ الذي جاء فيه: "... المستقر عليه أنه إذا أفصحت الجهة الإدارية عن سبب قرارها، أو كان القانون يلزمها بتسببه، فإن ما تبديه من أسباب لتبرير قرارها يكون خاضعاً لرقابة القضاء للتحقق من مدى مطابقة أو عدم مطابقة القانون".

ويذكر (كنعان، 1992)²⁶ مجموعة من الفوائد للتسبب منها أنه يؤدي إلى أن يبذل القاضي عناية كبيرة في حكمه لإخراجه بالشكل السليم قانوناً، حتى يتلافى عيوب التسبب وقصوره، وهو ما ينعكس إيجاباً على كافة أطراف الدعوى، ويضمن عدم تعرض الموظف لعقوبات تأديبية تعسفية من قبل الإدارة، وإن تسبب القرار التأديبي من قبل الإدارة، يتيح للقاضي تكوين قناعته الشخصية في الدعوى المعروضة عليه، ليتحقق من مدى وجود خطأ في التكييف القانوني للوقائع، أو عدم الملاءمة بوصفها مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمسألة تسبب القرار التأديبي، الذي يعد عرضاً إيضاحياً للوقائع التي يستند عليها القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام.

ونظراً لأهمية التسبب فإنه يترتب على عدم تسبب القرارات التأديبية أو على وجود تسبب غير كافٍ، بطلان القرار التأديبي لأن التسبب من الشكليات الجوهرية وهو من عناصر ركن الشكل في القرار التأديبي، كما أنه من الضمانات الجوهرية للموظف العام²⁷. وهو ما أكدته المحكمة الاتحادية العليا في أحد أحكامها (الطعن رقم 140 لسنة 2012) الذي جاء فيه: "السبب في القرار التأديبي هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته بإتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، والتزام الإدارة في توقيع الجزاء بملاءمته منه للذنب الإداري دون غلو وأن يصدر بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانونياً، فإذا لم تبين الإدارة السبب المبرر - أي الخطأ (الذنب) الإداري - لإصدار القرار أو لم تراعى في توقيع الجزاء الأشكال والأوضاع التي رسمها القانون فإن ذلك يزحزح قرينة الصحة المفترضة في القرار والإجراءات المتبعة في إصداره مما يصمه بعدم المشروعية".

وإدراكاً من المشرع الإماراتي لأهمية تسبب القرارات التآديبية، فقد أكد على ضرورة أن يكون فرض الجزاء على الموظف بصدور قرار تآديبي مسبب، ورغم أن المشرع الاتحادي لم ينص صراحة في قانون الموارد البشرية الاتحادي لسنة 2022 على ذلك، إلا أن المادة (2/106) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور أوجبت أن يكون قرار إدارة الموارد البشرية في الجهة الاتحادية بفرض الجزاء على الموظف مسبباً.

وقد أكد قانون الموارد البشرية لإمارة أبو ظبي في المادة (1/56) منه²⁸، وكذلك المادة (3/106) من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور على وجوب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً، وهو ما أكدته قانون الموارد البشرية لإمارة دبي في المادة (113/ز)²⁹ منه، ونظام التأديب والتظلمات والشكاوى لموظفي حكومة دبي في المادة (5/10) منه.

وقد نص قانون الموارد البشرية لإمارة الشارقة في المادة (45) منه³⁰، على عدم جواز إيقاع الجزاء التآديبي على الموظف إلا بعد اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في القانون أو اللائحة، وأكدت اللائحة التنفيذية في المادة (103) منه على وجوب أن يكون القرار بمعاقبة الموظف مسبباً.

ويرى الباحث من خلال ما تقدم أن المشرع الإماراتي حرص على توفير ضمانة جدية للموظف العام الذي يتعرض لفرض جزاء تآديبي، وهو ضرورة أن يكون القرار التآديبي مسبباً، حتى لا تتعسف الإدارة بفرض الجزاءات التآديبية ويطمئن الموظف إلى أن العقوبة التي فرضت عليه كانت محقة، وأن دفاعه ودفعه التي أبداهها في التحقيق التآديبي قد أخذتها سلطة التأديب بعين الاعتبار، وحتى يتمكن القضاء من بسط رقابته على الجزاءات التآديبية المتخذة بحق الموظف.

المبحث الثاني: ضوابط تسبب القرار التآديبي والآثار القانونية المترتبة على عدم تسببه
لا بد أن يتوافر في التسبب عدة ضوابط، حتى يحقق الغاية التي توخاه المشرع منه، وحتى يكون ضمانة جدية للموظف العام، كما أن عدم مراعاة سلطة التأديب لتسبب قراراتها التآديبية يترتب عليه بطلان هذه القرارات، وهو ما سيتناوله الباحث من خلال مطلبين:

- المطلب الأول: ضوابط تسبب القرار التآديبي.
- المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على عدم تسبب القرار التآديبي.

المطلب الأول: ضوابط تسبب القرار التآديبي

هناك عدد من الضوابط الواجب توافرها في تسبب القرار التأديبي، حتى يكون منتجاً لآثاره القانونية ومحققاً للغاية المرجوة منه ومنها:

1- أن يكون تسبب القرار التأديبي جدياً وكافياً

أوضحنا سابقاً أن التسبب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار التأديبي، وبالتالي فإن القرار حتى يكون مسبباً، لا بد أن يفصح عن الأسباب التي استندت إليها الإدارة، فالتسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار التأديبي. ولا تتحقق الغاية من تسبب القرارات التأديبية كضمانة من ضمانات حماية الموظف من تعسف الإدارة، ما لم يكن التسبب جدياً وكافياً، حيث إن التسبب هو في حقيقته التزام على الإدارة بأن تشرح وتبرر قراراتها التأديبية وإيضاح أسبابها، بصورة واضحة ومتكاملة.³¹

ويشترط في التسبب حتى يكون جدياً وكافياً أن يتضمن كافة الحلقات الضرورية للاستدلال، التي مكّنت من الانتقال من تقريب الاعتبارات القانونية، بالاعتبارات الواقعية إلى القرار نفسه، فالاستدلال هو حلقة الوصل بين العناصر القانونية والواقعية للتسبب. وبالتالي فلا بد أن يتضمن القرار التأديبي ما يؤكّد أن المخالفة التأديبية قد ارتكبت حقاً من قبل الموظف، ومن هنا يجب أن يكون التسبب منطقياً ومتماشياً مع النتائج التي خلص إليها التحقيق التأديبي، ولا يكون التسبب جدياً وكافياً ما لم يتضمن القرار التأديبي الواقعة المنسوبة إلى الموظف، دون تزييف أو تحريف، واستخلاص الوقائع الصحيحة والتكييف السليم لها، وتطبيق النص القانوني على هذه الوقائع. وهكذا يكون القرار التأديبي متناسباً مع أسبابه، ومستخلصاً استخلاصاً منطقياً مع وقائع التحقيق. كما لا يشترط الإسهاب في تسبب القرارات التأديبية، بل يمكن أن يكون التسبب موجزاً، بشرط أن تكون الأسباب واضحة وبعيدة عن الغموض والإبهام وتحقق الأهداف المنشودة من التسبب، ويجدر التنويه إلى أنه لا يجوز أن تستخدم الإدارة كلاماً عاماً مهماً يحمل أكثر من معنى، أو أن تلجأ إلى نصوص عامة في القانون، مدعية أنها بذلك تسبب قراراتها التأديبية، بل لا بد من أن يكون التسبب دقيقاً وموضوعياً، وهو ما أكدته محكمة النقض في أبو ظبي بأحد أحكامها³² الذي جاء فيه: "... ولا يعتبر التسبب مستوفياً إذا جاء في شكل عبارات عامة أو بصيغة مجملة..." ويترب على عدم كفاية تسبب القرار التأديبي أو نقصه بطلان القرار، لأن الغاية من التسبب هي التحقق من أن القرار يقوم على أسباب قانونية وواقعية تبرر صدوره³³. ويختلف التسبب بحسبانه يتصل بركن الشكل عن السبب الذي يعد ركناً قائماً

بذاته والذي يلزم توافره لقيام القرار وهو ما أوضحته محكمة النقض في إمارة أبو ظبي في (الطعن رقم 49 لسنة 2017)³⁴ الذي تتحدث فيه عن ركن السبب في القرار الإداري وقد جاء فيه: "... أما إذا كانت النتيجة منتزعة من غير أصول موجودة، أو كانت مستخلصة من أصول لا تنتجها، أو كان تكييف الوقائع على فرض وجودها مادياً غير صحيح كان القرار فاقداً لركن من أركانه هو ركن السبب ووقع مخالفاً للقانون".

ويرى الباحث أن القضاء في رقابته على تسبب القرار التأديبي، هو الذي يحدد ما إذا كان التسبب كافياً وجدياً أم لا.

2- أن يكون تسبب القرار التأديبي مباشراً ومعاصراً لصدور القرار التأديبي

يؤكد بوشناق (2015)³⁵ أن تسبب القرار التأديبي يكون مباشراً، عندما يتضمن في ذاته الأسباب التي بني عليها، أي أن يتضمن القرار الاعتبارات الواقعية أو القانونية التي استندت إليه سلطة التأديب عند إصدار قرارها التأديبي.

ويرى عماري (2016)³⁶ أنه ينبغي أن يتوافر في القرار التأديبي بيان العناصر الواقعية والقانونية وقت صدور القرار أو لحظة اتخاذه، للتحقق من مشروعية القرار من عدمه وقت صدوره، لأن عدم اتسام التسبب بالمعاصرة، يتيح الفرصة للإدارة أن تصطنع أسباباً مفتعلة غير تلك الأسباب الحقيقية التي قام عليها القرار أثناء صدوره، فالتسبب المعاصر يقطع السبيل على التلاعب بأسباب القرار التأديبي، وهو ما أكدته المحكمة الاتحادية العليا في أحد أحكامها (الطعن رقم 311 لسنة 2018) حيث جاء فيه: "يؤخذ العامل في تقييم الأداء بالمخالفة أو قرار الجزاء عن العام الذي عاصر هذه المخالفة أو ذلك القرار".

ولذلك فإنه يجب أن يكون تسبب القرار التأديبي مباشراً ومعاصراً لصدور القرار التأديبي، كما يجب أن يرد التسبب في صلب القرار التأديبي، متضمناً الواقعة التي تفرض معاقبة الموظف، بحيث يتمكن صاحب الشأن من معرفة أسباب القرار الذي صدر ضده، بمجرد اطلاعه على متن القرار التأديبي وعلى محضر التحقيق. ولا بد من أن تكون أسباب القرار التأديبي متجانسة بصورة منطقية مع النتيجة التي خلص القرار التأديبي إليها³⁷.

وإذا أصدرت الإدارة قراراً تأديبياً دون أن يتضمن تسبباً واضحاً فإن قرارها يكون معيباً في شكله، ولا يمكن تدارك ذلك العيب بأن تعلم صاحب الشأن فيما بعد بأسباب القرار، لأنها قد تختلق أسباباً غير حقيقية في تاريخ لاحق على إصداره لتبرر قرارها الذي صدر في حقيقته بدون أسباب، كما لا يمكن تغطية عدم التسبب بإصدار قرار تكميلي يذكر فيه أسباب

القرار الأول غير المسبب، لأن القرار التكميلي يعد قراراً إدارياً جديداً مستقلاً عن الأول ويرتب أثره من تاريخ صدوره، وهو لا يصحح القرار الأصلي غير المسبب بأثر رجعي.³⁸

3- أن يتضمن تسبب القرار التأديبي بيان الواقعة وظروفها

سبق أن أوضحنا أن من عناصر التسبب ذكر الواقعة، وهي المخالفة التأديبية التي تم بسببها فرض الجزاء التأديبي، ويذكر (حمودة، 1980)³⁹ أن من ضوابط التسبب أن يتضمن القرار التأديبي الواقعة التي صدر القرار بسببها، متضمناً ملابساتها، وتاريخ وقوعها لأنه يؤثر على التقادم، ومكان وقوعها، والأفعال السلبية والإيجابية التي تشكّل الركن المادي للخطأ التأديبي، لأن إيضاح الواقعة هو مفتاح التطبيق الصحيح للقانون على الواقعة، وسلامة القرار التأديبي بما يتضمنه من جزاءات تأديبية، ويجب أن يكون تسبب القرار التأديبي لاحقاً للوقائع التي استندت عليها الإدارة لإصدار قرارها التأديبي.

ويشترط (أبو يونس، 2000)⁴⁰ أن يتضمن القرار التأديبي واقعة محددة أو أكثر يعد إتيانها أو الامتناع عنها خروجاً عن مقتضى الواجبات المنصوص عليها في النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة. وبالتالي فلا يجوز الاستناد إلى تصرفات الموظف في مجموعها، حيث أن ذكر الوقائع وظروفها في التسبب يؤدي إلى التجانس المنطقي بين القرار التأديبي وأسبابه، وإن صحة التسبب ترتبط بضرورة كون التسبب محددًا بواقعة بذاتها أو بشخص محدد. فالتسبب وفقاً لما يرى (طنطاوي، 2003)⁴¹ يقتضي تحديد وصف الوقائع وصفاً قانونياً مع بيان ما أحاط بها من مؤثرات، وتكييفها التكييف القانوني الصحيح، والدليل على إسنادها للأشخاص ومواد القانون أو اللوائح بعد مناقشة الأدلة والدفع، بحيث تكشف الأسباب عن الإلمام بكافة العناصر والإحاطة بجميع الوقائع المنتجة في الإثبات.

ويرى (بركات، 1979)⁴² أن القرار التأديبي يجب أن يتضمن في ذاته أسباب فرض العقوبة على الموظف العام، بحيث يتمكن من يطلع على التسبب أن يستخلص نتيجته المتمثلة بالعقوبة التأديبية. وتفرض العقوبة التأديبية بقرار تأديبي بناء على القرائن والمستندات التي تم تقديمها ومناقشتها أثناء التحقيق الإداري. فإذا تبين أن العقوبة ليس لها أصول بالأوراق فإن القرار التأديبي يعد غير مشروع. وقد أوضحت المحكمة الاتحادية العليا في دولة الإمارات العربية المتحدة في أحد أحكامها (الطعن 493 لسنة 2019) أن القضاء عندما يمارس رقابته على الأسباب الدافعة لاتخاذ القرار التأديبي فإنه يتحقق من: "... أن القرار يقوم على وقائع مادية وقانونية تبرر صدوره وتتوافق مع الوقائع ومع القانون الذي ينص عليهما، أو من خلال التحقق من صحة التكييف القانوني لهذه الوقائع ..".

ويرى الباحث أن ذكر الواقعة وظروفها يتيح للقضاء أن يراقب مشروعية وملاءمة القرار التأديبي، والجزاء التأديبي، لأن سلطة التأديب تتمتع بسلطة تقديرية تمكنها من اختيار الجزاء الملائم على ضوء ظروف الواقعة وملابساتها.

4- أن يتضمن تسبب القرار التأديبي الأساس القانوني اعتمدت عليه سلطة التأديب

لفرض الجزاء التأديبي

يحال الموظف إلى التحقيق الإداري، عندما يرتكب مخالفة تأديبية تتمثل بإخلاله بواجباته الوظيفية المنصوص عليها في قانون الموارد البشرية الاتحادي أو قوانين الموارد البشرية المحلية، أو وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

ويقصد بالأساس القانوني الذي يجب أن يستند عليه القرار التأديبي، إسناد المخالفة التأديبية المرتكبة من الموظف إلى مواد القانون واللوائح والقرارات والتعليمات التي خالف الموظف أحكامها، ووصف المخالفة طبقاً لهذه النصوص القانونية⁴³، وبالتالي فالأساس القانوني هو النص القانوني الذي يتضمن المخالفة التأديبية والعقوبة التي تفرض عليها، وهذا النص قد يكون في قانون الموارد البشرية الاتحادي أو أحد قوانين الموارد البشرية المحلية أو اللائحة التنفيذية لأي منها، لأن سلطة التأديب تعمل في إطار مبدأ المشروعية ولا يجوز لها أن تبتدع من نفسها عقوبات تأديبية لم ينص المشرع عليها.⁴⁴

وتتجلى أهمية أن يتضمن تسبب القرار التأديبي الأساس القانوني الذي استند إليه هذا القرار في أنه يتيح الفرصة للقضاء لبط رقابته على مدى تطابق العقوبة التأديبية المفروضة على المخالفة التأديبية، مع النص القانوني الذي يحددهما، وهو ما يؤكد مشروعية القرار التأديبي.

ويرى الباحث أنه على الرغم من أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في التأديب، إلا أن هذه السلطة لا تخولها أن تخرج عن نطاق المشروعية، فتبتدع جزاءات لم ينص عليها المشرع، فهي تعمل في ظل القانون، وتتجلى سلطتها التقديرية في اختيار الجزاء الملائم من بين الجزاءات التي نص عليها المشرع في قانون الموارد البشرية.

5- أن يتضمن تسبب القرار التأديبي الرد على كل أوجه دفاع الموظف

من الضمانات التي يتمتع بها الموظف المحال إلى التحقيق الإداري، أنه يجب أن تتاح له الفرصة لإبداء كافة دفوعه وأوجه دفاعه بما يسهم في إظهار الحقيقة، وتقديم كافة الأدلة على براءته، ودحض المخالفة المنسوبة إليه.

ولا بد من أن يتضمن تسبب القرار التأديبي إجابة على ما أثاره الموظف المتهم من دافع وأوجه دفاع، أثناء التحقيق، ليدفع عن نفسه تهمة ارتكابه للمخالفة التأديبية، إلا أن سلطة التأديب غير ملزمة بتعقب دفاع الموظف في كل جزئية يثيرها، بل يكفي الرد على دفاعه ودفعه الجوهرية⁴⁵، التي من شأنها إن صحت أن تزيل الأسس الواقعية أو القانونية التي اعتمدها القرار التأديبي، ويجب على سلطة التأديب أن توضح في قرارها التأديبي أسباب رفضها للدفع وأوجه الدفاع التي أبدتها الموظف.

ومن المهم الإشارة هنا إلى أن الإدارة وإن كانت ملزمة بتمكين الموظف العام الذي يخضع للتأديب من معرفة ما نسب إليه من أخطاء ومخالفات تأديبية، والرد على ذلك، إلا أنها غير ملزمة بمناقشة ذلك إلا إذا كان له تأثير في إجراءات التأديب والقرار التأديبي ذاته.

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على عدم تسبب القرار التأديبي

سبق أن أوضحنا أن الإدارة في الأصل غير ملزمة بتسبب قراراتها الإدارية ما لم ينص القانون على ذلك صراحة، وقد لاحظنا أن التشريعات الإماراتية سواء تمثلت بقانون الموارد البشرية الاتحادي، أم قوانين الموارد البشرية المحلية قد اشترطت أن يكون القرار التأديبي مسبباً، إلا أن هذه التشريعات لم توضح الآثار القانونية المترتبة على عدم تسبب القرار التأديبي.

ويؤكد (العلام، 2013)⁴⁶ أن الالتزام بتسبب القرار التأديبي بوصفه أحد عناصر الشكل في هذا القرار يستمد من النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالتأديب في دولة الإمارات العربية المتحدة، التي يلزم فيها المشرع السلطة التأديبية بتسبب قراراتها التأديبية. ولما كانت الغاية من تسبب القرار التأديبي، هي الحفاظ على مصلحة الموظف العام الذي يخضع للتأديب، وطمأنته إلى سلامة الإجراءات التأديبية المتخذة بحقه، وتمكين القضاء من الرقابة على مدى مشروعية القرار التأديبي المتخذ بفرض الجزاء التأديبي، لذلك فإنه يترتب على عدم تسبب القرار التأديبي، بطلان هذا القرار للإخلال بركن الشكل في القرار التأديبي، وبطلان الإجراءات التأديبية المتخذة بحق الموظف العام،

وفي حال صدور قرار تأديبي غير مسبب بحق الموظف العام، فإنه بوسع هذا الأخير الطعن به بالإلغاء أمام القضاء، حيث يتحقق القاضي من مدى تقييد السلطة التأديبية بالقواعد الشكلية التي ألزمها بها المشرع، لأن سلطة الإدارة في مجال التأديب هي سلطة مقيدة، حفاظاً على حقوق الموظف العام، فإذا وجد القاضي أن القرار التأديبي غير مسبب،

أو أن الإدارة لم تراعى الضوابط التي تم شرحها سابقاً، فإنه يحكم بإلغاء القرار التأديبي ويقضي ببطلانه لعدم مشروعيته لأنه لم يتوفر فيه ركن الشكل في القرار الإداري.⁴⁷

ويترتب على إغفال تسبب القرار التأديبي عدم مشروعيته وهو المسلك الذي أكدته كلٌّ من القضاء الاتحادي والقضاء المحلي كما سنرى تفصيلاً فيما يلي:

أ- مسلك القضاء الاتحادي إزاء عدم تسبب القرارات التأديبية (المحكمة الاتحادية العليا)

أكدت المحكمة الاتحادية العليا على ضرورة أن يتوافر لكل قرار إداري سبب مشروع يستند إليه، وأوضحت أن التحقق من وجود السبب من عدمه هو من سلطة محكمة الموضوع، حيث جاء في أحد أحكامها (الطعن رقم 489 لسنة 2009): "المقرر في قضاء هذه المحكمة أن القرار الإداري يجب أن يقوم على سبب يبرره، وهو الحالة الواقعية أو القانونية التي تدفع الإدارة إلى اتخاذ القرار.

وتقدير توافر السبب المشروع من عدمه من سلطة محكمة الموضوع، ومن المقرر أيضاً أن لقاضي الموضوع السلطة التامة في تحصيل فهم الواقع في الدعوى، وبحث الأدلة والمستندات المقدمة فيها، وترجيح ما تطمئن نفسه إلى ترجيحه، وحسبه أن يبين الحقيقة التي أقتنع بها، وأن يقيم قضاءه على أسباب سائغة، لها أصلها الثابت في الأوراق، وتكفي لحمله"

وجاء في حكم آخر (الطعن رقم 822 لسنة 2023) "بأن المقرر في الأصل أن القرار الإداري يقوم على سببه الصحيح ويفترض فيه قرينة الصحة ولا تلتزم جهة الإدارة بذكر أسباب له طالما لم يقيدوا المشرع بذلك. وفي هذه الحالة تحمل على القرينة العامة التي تقضي بافتراض وجود أسباب صحيحة لهذا القرار ورقابة القضاء الإداري على السلطة التقديرية رقابة مشروعية وليست رقابة ملاءمة فإذا ترك القانون السلطة التقديرية للإدارة فلها حرية أن تتدخل أو تمنع أو تترك بالنسبة للقرار من حيث زمنه وكيفيته وفحواه ومن ثم تتكون السلطة التقديرية من حرية التقدير ما يعمل وما يترك وجوهر السلطة التقديرية ينحصر في حق الإدارة في الاختيار بين عدة حلول كلها مشروعة وذلك إذا ترك لها المشرع عمداً هذا الاختصاص وعلى من يدعي العكس إثبات ذلك.

ويرى الباحث أنه على الرغم من أن الحكم المشار إليه أعلاه، يتعلق بركن السبب في القرار الإداري، إلا أنه يوضح لنا مدى أهمية تسبب القرار التأديبي وهو ما يتعلق بركن الشكل في القرار التأديبي، لأن التسبب يمكن محكمة الموضوع من بسط رقابتها على القرار الإداري بصورة عامة، والقرار التأديبي بصورة خاصة، للتحقق من مدى مشروعية السبب

الذي يستند إليه، حيث أن التسبب يوفر على القاضي عناء البحث والتمحيص في الوقائع والأسباب التي دعت إلى إصدار القرار التأديبي، ذلك أن التسبب يضمن أن تكون أسباب القرار المذكورة في متنه، فيراقب القضاء مدى مشروعيتها ومدى ملاءمة هذه الأسباب وانسجامها مع الجزاء التأديبي الذي تم فرضه بحق الموظف، وهو ما أكدته المحكمة الاتحادية العليا في أحد أحكامها (الطعن رقم 514 لسنة 2016) الذي جاء فيه: "...إن الإدارة إذا ذكرت أسباباً فإنها تكون خاضعة لرقابة القضاء الإداري للتحقق من مدى مطابقتها أو عدم مطابقتها للقانون، وأثر ذلك في النتيجة التي انتهى إليها القرار، وهذه الرقابة تجد حدها الطبيعي في التحقق مما إذا كانت هذه النتيجة مستخلصة استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجها مادياً وقانونياً، فإذا كانت منتزعة من غير أصول موجودة أو كانت مستخلصة من أصول لا تنتجها كان القرار فاقداً لركن السبب ووقع مخالفاً للقانون أما إذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجها مادياً وقانونياً فقد قام القرار على سببه وكان مطابقاً للقانون. فإذا كانت منتزعة من غير أصول موجودة أو كانت مستخلصة من أصول لا تنتجها كان القرار فاقداً لركن السبب ووقع مخالفاً للقانون أما إذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجها مادياً وقانونياً فقد قام القرار على سببه وكان مطابقاً للقانون".

وقد أكدت المحكمة الاتحادية العليا في دولة الإمارات العربية المتحدة في أحد أحكامها (الطعن رقم 140 لسنة 2012) أنه يترتب على عدم تسبب القرار التأديبي بطلانه وعدم مشروعيته، لوجود عيب في الشكل: "السبب في القرار التأديبي هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته بإتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، والتزام الإدارة في توقيع الجزاء بملاءمته منه للذنب الإداري دون غلو وأن يصدر بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانونياً، فإذا لم تبين الإدارة السبب المبرر - أي الخطأ (الذنب) الإداري - لإصدار القرار أو لم تراعى في توقيع الجزاء الأشكال والأوضاع التي رسمها القانون فإن ذلك يزحزح قرينة الصحة المفترضة في القرار والإجراءات المتبعة في إصداره مما يصمه بعدم المشروعية".

ب- مسلك القضاء المحلي إزاء عدم تسبب القرارات التأديبية

وهو ذات المسلك الذي أخذ به القضاء الاتحادي حيث أكدت محكمة النقض في إمارة أبو ظبي في أحد أحكامها (الطعن رقم 10 لسنة 2016) على أنه يتوجب على الإدارة أن تراعى في قراراتها الإدارية - ومنها طبعاً القرارات التأديبية، الشكليات التي يشترطها القانون لصدور القرار الإداري، وهو ما يفيد أن عليها أن تراعى تسبب القرار التأديبية، حيث جاء في

الحكم المذكور: "المقرر فقها وقضاء أن القانون إذا اشترط شكلاً أو إجراءات معينة لصدور قرار إداري تعين على الجهة الإدارية التقيد بهذه الشكليات أو الإجراءات في إصدار القرار وإلا كان تصرفها مشوباً بعيب الشكل موجبا لإلغاء القرار.

ويرى الباحث أنه لما كان التسبب يعد من الشكليات التي أوجب المشرع على الإدارة أن تراعيها في قراراتها التأديبية، لذلك فإن عدم توافر شكلية التسبب وإخلال سلطة التأديب بما أوجبه القانون عليها في قوانين الموارد البشرية المحلية، يترتب عليه بطلان القرار التأديبي برمته، وهو ما يمكن الموظف الذي صدر القرار التأديبي بحقه، من رفع دعوى أمام القضاء لإلغائه، استناداً إلى تخلف ركن الشكل.

الخاتمة

في ختام دراستنا لضمانة التسبب في القرار التأديبي في ضوء النظام القانوني الإماراتي (دراسة تحليلية مقارنة)، والتي سلطنا الضوء فيها على هذه الضمانات الإجرائية المهمة الواجب توافرها في التحقيق الإداري، في ضوء النصوص القانونية الواردة في قانون الموارد البشرية الاتحادي وقوانين الموارد البشرية المحلية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وأحكام القضاء الإماراتي، حيث تعرفنا على ماهية التسبب في القرارات التأديبية وما يميزه عن السبب الذي يعد ركناً من أركان القرار التأديبي، كما تبين لنا أهمية تسبب القرارات التأديبية بالنسبة للموظف العام والإدارة العامة والقضاء، والضوابط الواجب توافرها في التسبب حتى يحقق الغاية التي توخاها المشرع منه، والآثار القانونية التي تترتب على عدم تسبب القرار التأديبي، فإنه يجدر بالباحث أن يذكر ما توصل إليه من نتائج وما يراه من توصيات.

أولاً- النتائج:

1- يعد التسبب في القرارات التأديبية من عناصر الشكل في القرار التأديبي، وهو يختلف عن السبب الذي يعد ركناً في القرار التأديبي، ويترتب على تخلفه بطلان القرار التأديبي.

2- لا تلزم الإدارة في الأصل بتسبب قراراتها الإدارية، ولكن المشرع الإماراتي أوجب على سلطة التأديب تسبب قراراتها التأديبية كضمانة للموظف العام الذي تم التحقيق الإداري معه حول ارتكابه إحدى المخالفات التأديبية.

3- يترتب على عدم تسبب القرارات التأديبية بطلان القرار التأديبي.

- 4- يؤدي تسبب القرارات التأديبية إلى طمأنة الموظف العام إلى صحة الإجراءات المتبعة في التحقيق الإداري، والتي ترتب عليها صدور القرار التأديبي.
 - 5- يؤدي تسبب القرارات التأديبية إلى التزام الإدارة بإعمال الرقابة الذاتية على ذاتها، ويجنبها مظنة الانحراف بالسلطة، أو التعسف أو اتباع الهوى في قرارها ويعزز الثقة فيها.
 - 6- يتيح تسبب القرارات التأديبية للقضاء بسط رقابته على القرارات التأديبية الصادرة نتيجة للتحقيق الإداري.
 - 7- لا بد أن يكون التسبب جدياً وكافياً ومعاصراً لصدور القرار التأديبي، وأن يتضمن بياناً كافياً للواقعة التي تم على أساسها صدور القرار التأديبي بفرض الجزاء التأديبي على الموظف العام.
 - 8- لا تتضمن النصوص القانونية الموجودة في التشريعات الإماراتية، الآثار القانونية المترتبة على عدم تسبب القرار التأديبي.
- ثانياً- التوصيات:

- 1- يوصي الباحث بضرورة ان يتضمن التشريع الاتحادي النص صراحة على ضرورة تسبب القرارات التأديبية أسوة بالمسلك الوارد في القوانين المقارنة.
- 2- وفي ذات السياق، يوصي الباحث المشرع الإماراتي الاتحادي وكذلك المحلي بضرورة أن يضمن النصوص المتعلقة بالتسبب كافة الضمانات التي تجعله منتجاً وكافياً بما من شأنه أن يجعل يحقق التسبب الأهداف المتوخاة منه.
- 3- يدعو الباحث الإدارة العامة الإماراتية إلى تسبب قراراتها التأديبية المتخذة بعد إجراء التحقيق الإداري بصورة كافية وواضحة، ومراعاة ضوابط التسبب، وعدم الاكتفاء بالعبارات الواسعة والغامضة، كأن تنسب للموظف العام الإخلال بالواجبات الوظيفية، بل لا بد من تحديد الواقعة التي سبب صدور القرار التأديبي بوضوح.
- 4- يدعو الباحث الإدارة العامة الإماراتية إلى تنظيم ندوات، وإلقاء محاضرات على الموظفين العاملين لتبصيرهم بأهمية ضمانة التسبب في التحقيق الإداري كضمانة إجرائية لا بد منها لسلامة التحقيق الإداري.

- ¹ حريد، فادي إسحاق، ويعقوبي، سيف الإسلام، تسبب القرارات التأديبية، رسالة ماجستير، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2019 – 2020
- ² بودلامة، عيبر حسن خليفة، تسبب القرار الإداري بين النظرية والتطبيق، رسالة دكتوراه، جامعة البحرين، 2018.
- ³ الكبيري، محمد علي، تسبب القرارات الإدارية في النظام الإداري السعودي، في ضوء أحكام ديوان المظالم، مجلة جامعة الشارقة، المجلد 18، العدد 2، ديسمبر 2021، ص 43-62
- ⁴ أبو العينين، محمد ماهر، دعوى الإلغاء وفقاً لأحكام وفتاوى مجلس الدولة حتى بداية القرن 21، الطبعة الأولى، دار أبو المجد للطباعة، القاهرة، 2000، ص 98
- ⁵ شطناوي، علي خطار، تسبب القرارات الإدارية في فرنسا والأردن. مجلة دراسات قانونية، المجلد الثاني والعشرين، كانون الأول، 1995م، العدد السادس والعشرين، ص 310.
- ⁶ عبدالمجيد، أنيس فوزي، سبب القرار الإداري ونطاق الرقابة القضائية عليه (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الإعصار العلمي عمان، 2019، ص 36.
- ⁷ الطماوي، سليمان محمد، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 194.
- ⁸ العامري، أحمد مبارك، الضمانات التأديبية للموظف العام أثناء التحقيق في ضوء التشريع الإماراتي والأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2011، ص 92
- ⁹ هنتاس، فاطمة، وهنتاس، خديجة، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، رسالة ماجستير. جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي، الجزائر، 2021 – 2022، ص 60.
- ¹⁰ الطماوي، سليمان محمد، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة السادسة، دار الفكر العربي، 1991م، ص 232.
- ¹¹ المحكمة الاتحادية العليا، 2018، الطعن رقم 1 السنة 12 ق. أ، الإمارات العربية المتحدة.
- ¹² الطوخي، سامي، الرقابة القضائية على تسبب القرارات الإدارية دراسة تطبيقية مقارنة، الطبعة الأولى، دائرة القضاء أبو ظبي، 2013، ص 20.
- ¹³ النهري، مجدي مدحت إبراهيم، قواعد وإجراءات تأديب الموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص 201
- ¹⁴ زين الدين، بلال أمين، التأديب الإداري، دراسة فقهية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010، ص 413.
- ¹⁵ عبد اللطيف، محمد، تسبب القرار الإداري، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص 50.
- ¹⁶ البشير، سعد علي، والخشان، ليلى نظمي، وبدوان، عرين سمير، تسبب القرارات الإدارية - دراسة مقارنة -، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 9، العدد 2 تاريخ 30 يونيو 2016، تصدر عن جامعة زيان عاشور، الجزائر، 2016، ص 4
- ¹⁷ بركات، عمر فؤاد احمد، المسؤولية التأديبية، الطبعة الأولى، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، 1979، ص 333.
- ¹⁸ محارب، علي جمعة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، الطبعة الأولى، دار العلم والثقافة، بغداد، 2004، ص 358.
- ¹⁹ عياش، أمجد جهاد نافع، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2007، ص 69.
- ²⁰ حسن، عبد الفتاح، التأديب في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964، ص 169
- ²¹ خليفة، عبد العزيز عبد المنعم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2008، ص 46
- ²² الكبيري، محمد علي، تسبب القرارات الإدارية في النظام الإداري السعودي، مرجع سابق، ص 82.
- ²³ العجبي، مشعل محمد، الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني)، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2011، ص 99.
- ²⁴ أبو يونس، محمد باهي، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2000، ص 192

- ²⁵ المحكمة الاتحادية العليا، 2018، الطعن رقم 29 لسنة 2018 س12 ق.أ، الإمارات العربية المتحدة
- ²⁶ كنعان، نواف، تسبب القرار الإداري كضمانة من ضمانات التأديب الوظيفي، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد السابع، العدد السادس، 1992، ص 8.
- ²⁷ الجوراني، محمد حميد علي، التحقيق الإداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في القانونين العراقي والأردني، رسالة ماجستير في القانون العام من جامعة الشرق الأوسط، قسم القانون العام، كلية الحقوق، 2015، ص 127.
- ²⁸ القانون رقم (6) لسنة 2016 بشأن الموارد البشرية في إمارة أبو ظبي وتعديلاته
- ²⁹ القانون رقم (8) لسنة 2018 بشأن إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي
- ³⁰ القانون رقم (6) بشأن الموارد البشرية لإمارة الشارقة لسنة 2015 وتعديلاته
- ³¹ العنزي، سعد نواف، الضمانات الإجرائية في التأديب، الطبعة الأولى، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص 383.
- 32
- ³³ أبو الليل، عبد الفتاح، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 55.
- ³⁴ المحكمة الاتحادية العليا، 2017، الطعن رقم 49 لسنة 2017 س 11 ق.أ، الإمارات العربية المتحدة.
- ³⁵ بوشناق، أحمد، طرق مكافحة الفساد في القانون الإداري، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، الجزائر، 2015، ص 62.
- ³⁶ عماري، بلال، تسبب القرارات الإدارية، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016، ص 77.
- ³⁷ عبد الحميد، مفتاح خليفة، تسبب القرار التأديبي، مرجع سابق.
- ³⁸ حسن، عبد الفتاح، التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 159.
- ³⁹ حمودة، محمد، تسبب الحكم الجنائي، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 1980، ص 21.
- ⁴⁰ أبو يونس، محمد باهي، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة، مرجع سابق، ص 196
- ⁴¹ طنطاوي، ممدوح، الدعوى التأديبية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، القاهرة، 2003، ص 460.
- ⁴² بركات، عمر فؤاد احمد، المسؤولية التأديبية، الطبعة الأولى، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، 1979، ص 333.
- ⁴³ عبد الحميد، مفتاح خليفة، تسبب القرار التأديبي، مجلة دراسات قانونية، مرجع سابق، ص 129.
- ⁴⁴ العامري، أحمد مبارك، الضمانات التأديبية للموظف العام أثناء التحقيق في ضوء التشريع الإماراتي والأردني، مرجع سابق، ص 92.
- ⁴⁵ هنتاس، فاطمة، وهنتاس، خديجة، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 60.
- ⁴⁶ العلام، محمد مهدي، السلطة التأديبية بين الإدارة والقضاء (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر، 2013 - 2014، ص 149.
- ⁴⁷ حريد، فادي إسحاق، ويعقوبي، سيف الإسلام، تسبب القرارات التأديبية، مرجع سابق، ص 168.