



النظام التأديبي للموظف العام في قطر دراسة مقارنة

رسالة ماجستير
مقدمة من الباحثة
حصه أحمد عبد الله السليطي

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة

أ.د. نبيلة عبد الحليم كامل

وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

رئيساً

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

أ.د. جابر جاد نصار

أستاذ القانون العام بكلية الحقوق - جامعة القاهرة

عضواً ومشرفاً

أ.د. محمد ماهر أبو العينين

عضواً

نائب رئيس مجلس الدولة

النظام التأديبي للموظف العام في قطر

دراسة مقارنة

رسالة ماجستير
مقدمة من الباحثة
حصه أحمد عبد الله السليطي

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة

أ.د. نبيلة عبد الحليم كامل

وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

رئيساً

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

أ.د. جابر جاد نصار

أستاذ القانون العام بكلية الحقوق - جامعة القاهرة

عضواً ومشرفاً

أ.د. محمد ماهر أبو العينين

عضواً

نائب رئيس مجلس الدولة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا

إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ"

صدق الله العظيم

سورة البقرة (آية ٣٢)



النظام التأديبي للموظف العام في قطر دراسة مقارنة

الحمد لله خالق كل مخلوق ورازق كل مرزوق . واهب النعم وكاشف الغمم وبالغ الكرم . والصلاة والسلام على الرسول النبي وإمام أهل الرشاد . سيدنا محمد عبد الله ورسوله .

وبعد، فلا شك أن تقدم الدولة — أي دولة — إنما يعتمد على ركائز عديدة، منها ما هو اقتصادي ومنها ما هو قانوني ومنها ما هو بشري .

ولاشك لدينا أن الركيزة البشرية هي أهم الركائز التي ينهض عليها تقدم الدولة، فالإنسان هو العنصر الأول لنجاح أي تنظيم .

وترتبا على ذلك فإن الدولة - شأنها شأن أي تنظيم - إنما يعتمد نجاحها وتقدمها أول ما يعتمد على قوة بنائها البشري عامة وقوة بنائها الوظيفي خاصة، ذلك أن الدولة هي في حقيقتها مجموعة من المرافق^(١) والمرفق - عاما كان أم خاصا - هو في حقيقته مجموعة من الموظفين^(٢) .

فإذا كان الأمر كذلك، فإن الموظف العام يكون هو الركيزة الأولى - وربما الوحيدة - لنجاح المرفق العام، ومن ثم لنجاح الدولة ذاتها وتقدمها، بحسبان أن الدولة هي - كما ذكرنا - مجموعة من المرافق العامة .

(١) وتلك هي رؤية عميد القانون العام الفرنسي الأستاذ دوجي، إذ يرى أن الدولة هي مجموعة من المرافق العامة إدارية كانت أم اقتصادية . أنظر في هذا الصدد د. يحيى الجمل - القضاء الإداري - قضاء الإلغاء - دار النهضة العربية - ط ١٩٨٧ ص ١٥٧ .

(٢) على الرغم من أن أي مرفق إنما هو مجموع من الأموال والأشخاص، إلا أن العنصر البشري هو الأساس، إذ لا قيمة للأموال بغير كفاءات شخصية تديرها، فكم من دولة لديها من الأموال جبال وهي تصنف رغم ذلك بأنها من دول العالم الثالث .

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الفصل الأول
٤	تحديد فكرة المخالفة التأديبية وبيان أركانها
٤	المبحث الأول مفهوم تحديد المخالفة التأديبية وبيان أركانها
٤	المطلب الأول المفهوم الفقهي للمخالفة التأديبية
٩	المطلب الثاني المفهوم التشريعي للمخالفة التأديبية
٩	الفرع الأول في مصر
١٣	الفرع الثاني في قطر
١٨	- المطلب الثالث المفهوم القضائي للمخالفة التأديبية
١٨	الفرع الأول في مصر
٢١	الفرع الثاني في قطر
٢٣	المبحث الثاني أركان المخالفة التأديبية
٢٣	- المطلب الأول صفة مرتكب المخالفة التأديبية
٢٤	الفرع الأول مفهوم الموظف العام في مصر
٢٧	- الفرع الثاني مفهوم الموظف العام في قطر
٢٩	المطلب الثاني السلوك المؤثم
٣٣	المطلب الثالث طبيعة الخطأ موضوع المخالفة
٣٨	المطلب الرابع القصد الجنائي والجريمة التأديبية
٤٠	المبحث الثالث المخالفة التأديبية والجريمة التأديبية
٤٣	المبحث الرابع طبيعة النظام التأديبي القطري

٥١	الفصل الثاني السلطة المختصة بالتأديب في قطر	
٥٢	سلطة وكيل الوزارة	المبحث الأول
٥٥	سلطة الوزير	المبحث الثاني
٥٦	سلطة الوزير في المساءلة التأديبية المباشرة	المطلب الأول
٥٨	سلطة الوزير في التعقيب على القرارات التأديبية الصادرة من وكيل الوزارة	المطلب الثاني
٦٠	اللجنة التأديبية	المبحث الثالث
٦٠	تشكيل اللجنة وأداة إنشائها	المطلب الأول
٦١	اختصاصات اللجنة التأديبية	المطلب الثاني
٦٤	كيفية اتصال اللجنة التأديبية بالتحقيق	المطلب الثالث
٦٥	المجلس الدائم للتأديب	المبحث الرابع
٦٦	تشكيل المجلس الدائم للتأديب	المطلب الأول
٦٨	اختصاصات المجلس الدائم للتأديب	المطلب الثاني
٧٢	سلطة وكيل مساعد ووكيل وزارة في التأديب وفق نصوص قانون الخدمة المدنية الحالي	المبحث الختامي
٧٤	الفصل الثالث الجزاءات التأديبية	
٧٥	مفهوم الجزاء التأديبي	المبحث الأول
٧٥	تعريف الجزاء التأديبي	المطلب الأول
٨٠	خصائص الجزاء التأديبي	المطلب الثاني
٨١	تمييز الجزاء التأديبي عن الأنظمة المشابهة له.	المطلب الثالث

٨٨	أنواع الجزاءات التأديبية في النظام القانوني القطري	المبحث الثاني
٨٩	أنواع الجزاءات التأديبية حسب الدرجة الوظيفية للموظف المتهم	المطلب الأول
٩٢	أنواع الجزاءات من حيث تأثيرها على المركز القانوني للموظف	المطلب الثاني
٩٢	الجزاءات الأدبية	الفرع الأول
٩٦	الجزاءات المالية	الفرع الثاني
١٠٣	الجزاءات المنهية للرابطة الوظيفية	الفرع الثالث
١٠٥	أنواع الجزاءات التأديبية من حيث مجالها الزمني	المطلب الثالث
١٠٧	الجزاءات التأديبية التبعية	المبحث الثالث
١٠٨	الحرمان المؤقت من الترقية	المطلب الأول
١١١	تقدير صلاحية الموظف لوظيفته	المطلب الثاني
١١٣	تقييم أداء الموظف	المطلب الثالث
١١٥	انقضاء الجزاء التأديبي	المبحث الرابع
١١٦	إلغاء القرار التأديبي	المطلب الأول
١١٧	سحب القرار التأديبي	المطلب الثاني
١١٩	انقضاء الجزاء بمضي المدة	المطلب الثالث
١٢٢	انقضاء الجزاء التأديبي بوفاء الموظف	المطلب الرابع
	الفصل الرابع	
١٢٥	الضمانات التأديبية للموظف العام في قطر	
١٢٦	الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية	المبحث الأول
١٢٦	مواجهة الموظف بالفعل الذي ارتكبه	المطلب الأول
١٣٢	الضمانات الشكلية للتحقيق الإداري	المطلب الثاني

١٤٠	الضمانات الموضوعية للتحقيق الإداري	المطلب الثالث
١٤١	عدم جواز وقف الموظف عن العمل إلا لمصلحة التحقيق	الفرع الأول
١٥٩	عدم جواز التفتيش إلا عند الضرورة	الفرع الثاني
١٦٤	إتاحة الفرصة للموظف للدفاع عن نفسه	الفرع الثالث
١٦٨	الضمانات المعاصرة لتوقيع العقوبة التأديبية	المبحث الثاني
١٦٩	حيمة التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية	المطلب الأول
١٧٠	حيمة التحقيق الإداري	الفرع الأول
١٧٢	حيمة المحاكمة التأديبية	الفرع الثاني
١٧٥	تسبب القرارات والأحكام الصادرة بالعقوبات التأديبية	المطلب الثاني
١٧٩	الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية	المبحث الثالث
١٨٠	التظلم الإداري	المطلب الأول
١٨٠	التظلم الإداري في النظام القانوني المصري	الفرع الأول
١٨٤	التظلم الإداري في النظام القانوني القطري	الفرع الثاني
١٨٨	الرقابة القضائية على القرارات التأديبية	المطلب الثاني
١٨٩	الرقابة القضائية في النظام القانوني المصري	الفرع الأول
١٩٠	الطعن بالإلغاء على القرارات التأديبية الصادرة من السلطة التأديبية	الفصل الأول
١٩٢	الطعن في الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية	الفصل الثاني
١٩٥	الرقابة القضائية في النظام القانوني القطري	الفرع الثاني
٢٠١		الخاتمة
٢٠٣		المراجع
٢٠٧		فهرس بالمحتويات

مستخلص

إن الموظف العام هو قوام أى مرفق عام واهم عناصره، وبانضباط الموظف ينضبط المرفق كله ، وتنضبط بذلك الدولة كلها، لان الدولة هى فى حقيقة الأمر مجموعة من المرافق العامة .

ومن أهم الأسباب الداعية إلى التزام الموظف العام واحترامه للقوانين واللوائح والتعليمات أن يوجد فى كل مرفق عام نظام قانونى للثواب والعقاب من اجل دفع الموظفين إلى بذل كل جهودهم فى أداء أعمالهم والانضباط فى حياتهم الوظيفية .

ويعتبر نظام الثواب والعقاب أداة مثلى لمكافأة الموظف المجتهد ومعاقبة المخطيء وتقويم سلوكه فى المستقبل .

وبقدر ما يكون النظام التأديبى متصفا بالوضوح والعدالة والموضوعية بقدر ما يكون له تأثيره الحسن على ضبط سلوك الموظفين العموميين، وبالتالي ارتفاع مستوى أداء الخدمة العامة بما يعود على الدولة كلها بالنفع المؤكد.

ويجب دائما إلى جانب وضوح النظام التأديبى وعدالته أن تكون القرارات الصادرة بالعقوبات التأديبية خاضعة لرقابة سلطات اعلى، حتى يمكن تنقية هذه القرارات من أية أخطاء، وبالتالي يطمئن الموظف إلى انه لن يكون مظلوما بأى حال.

