

ملخص الرسالة باللغة العربية

مبدأ الشرعية في المخالفات والجزاءات التأديبية

دراسة مقارنة

بين قانون الخدمة المدنية الكويتي والإمارات العربية

إعداد

فهد مناحي حمد العجمي

إشراف

الأستاذ الدكتور

مهند نوح

تبحث هذه الرسالة في مبدأ الشرعية في المخالفات والجزاءات التأديبية ضمن ثلاثة

فصول:

فقد جاء الفصل الأول تحت عنوان النظام القانوني للمخالفة التأديبية، وذلك ضمن مبحثين: عالج

المبحث الأول بيان المخالفة التأديبية وطبيعتها، وتناول فيه التعريف الفقهي للمخالفة التأديبية، وقد

انصبت التعريفات على أن (كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة، أو خارجها يؤثر

فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل، وذلك متى ارتكب هذه

التصرف عن إرادة آثمة).

أما المبحث الثاني فقد عالج ضمانات المساءلة التأديبية المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي

ضمن مطلبين: تناول المطلب الأول مبدأ شرعية الجزاء التأديبي وشخصيته من خلال مضمون

مبدأ شرعية الجزاء التأديبي ومدى إمكانية تحديده، ومدى إمكانية الأخذ بمبدأ شرعية المخالفة التأديبية أيضاً نطاق التزام المشرع بتحديد المخالفة التأديبية، و مبدأ شخصية الجزاء التأديبي.

وقد عولج في المطلب الثاني وحدة وتناسب الجزاء التأديبي والمساواة في العقوبة؛ إذ وضح الباحث مضمون مبدأ وحدة الجزاء التأديبي و تناسب الجزاء مع المخالفة. وفي نهاية الفصل الثالث تناول الباحث مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.

أما الفصل الثاني في هذه الرسالة؛ فقد عالج الجزاء التأديبي للموظف من خلال موضوعية الجزاء التأديبي والشرعية الإجرائية للجزاء التأديبي وذلك ضمن مبحثين: عالج المبحث الأول موضوع موضوعية الجزاء التأديبي الجزاءات المشرع، صاحب الاختصاص بتحديد الجزاء، وما على جهة الإدارة - باعتبارها سلطة تأديبية - إلا أن تنفذ إحدى هذه الجزاءات على الواقعة المخالفة للقانون مما يتعين على الإدارة أن تختار العقوبة التي توقع على الموظف المخالف التي يجب أن تتناسب مع الوقائع المنسوبة إليه - باعتبارها مخالفة تأديبية - من حيث الجسامة والضرر، فلا تشوبها مبالغة أو غلو. وعلى الإدارة أن تتخير من الجزاءات ما يكون على وجه اللزوم ضروريا لمواجهة المخالفة التأديبية، وأن تلتزم بالمعقولية في اختيار الجزاء التأديبي وأن تكون ضوابط الجزاء موضوعية وأي تجاوز لهذه الضوابط من شأنه أن يؤدي إلى استبدال وتعدُّ ينبغي رفضه.

أما المبحث الثاني فقد ركز على الشرعية الإجرائية للجزاء التأديبي ، وقد تناولها الباحث من خلال الضمانات السابقة و المعاصرة و اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية.

تتمثل الشرعية الإجرائية في المرحلة السابقة على توقيع العقوبة التأديبية، ومواجهة العامل بالمخالفات المنسوبة إليه، وإعلام المتهم وإعطائه أجلا للدفاع عن نفسه، وحق الإطلاع على الملف التأديبي ، وممارسة حق الدفاع، وحق مناقشة الشهود والاستشهاد بهم. والتحقيق كضمانة من ضمانات التأديب، وتسبب القرار التأديبي، أما الشرعية الإجرائية في المرحلة اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية فتتمثل في حق الطعن القضائي وإلغاء القرار التأديبي.

ملخص الرسالة بالإنجليزية

Summary message in Arabic

The principle of legality in the irregularities and disciplinary sanctions

Comparative Study

Between the Civil Service Law Kuwait and United Arab Emirates

Preparation

Fahid walks Hamad Al-Ajmi

Supervision

Prof. Dr.

Muhannad Noah

Looking this message in the principle of legality in the irregularities and disciplinary sanctions within three seasons.

The first chapter came under the title of the legal system of arbitration within the two issues as follows:

The first topic addressed first section statement disciplinary offense and nature, has dealt with the definition of idiosyncratic disciplinary offense definitions were based on that it (every act issued by the Group during the performance of the job, or outside influences that might prevent the annex to its activity on perfectly, and when committed this sinful act of the will).

The second section has dealt guarantees accountability disciplinary related controls disciplinary sanction within two requirements: eating in the first requirement principle of legality of the disciplinary sanction and personality

through the content of the principle of legality disciplinary penalty and the possibility of determined and the possibility of introducing the principle of legality of offenses against discipline also scale commitment legislator identifying infringing disciplinary and the principle of personal disciplinary penalty.

He has treated in the second requirement unit and fit the disciplinary sanction and equality in punishment, the researcher explained the content of the principle of the unity of the disciplinary sanction and penalty fit the offense. At the end of the third quarter the researcher of the principle of equality in the disciplinary punishment. The second chapter in this letter; were treated disciplinary penalty to the employee through an objective disciplinary sanction and legitimacy procedural penalty disciplinary within two issues, addressed the topic first Multi objective disciplinary penalty sanctions legislator, owner of Specialty determine the penalty, and the administrative body – as disciplinary power – but implement one of these sanctions on the incident, contrary to the law, which the Department has to choose the punishment to be imposed on the offending employee, which must be commensurate with the facts attributed to him – as a disciplinary offense – in terms of magnitude and damage, not tainted by exaggeration or hyperbole. And on Ttejer management of sanctions have on the face of necessary necessary to face disciplinary offense, and to abide unreasonable in the selection of the disciplinary sanction and be objective controls the box and any bypass these controls would lead to tyranny and longer should be dismissed

The second section focuses on the procedural legitimacy of the disciplinary penalty, and a researcher researcher has addressed through previous guarantees and subsequent disciplinary punishment.

The procedural legitimacy in the previous stage to sign a disciplinary punishment, the face of the offenses attributed to him working, inform the accused and giving the term to defend himself, the right to see the file disciplinary, the exercise of the right of defense, the right to cross-examine witnesses and cite them. Investigation as collateral guarantees of discipline, causing disciplinary decision,

The procedural legitimacy in the subsequent stage to sign a disciplinary punishment is the right of judicial appeal and cancel the disciplinary decision.

The third chapter in this letter, he addressed the guarantees accountability disciplinary related controls disciplinary sanction ensures two issues: eating first section principle of legality of the disciplinary sanction and personality through the content of the principle of legality disciplinary penalty and the possibility of determined and the possibility of introducing the principle of legality of offenses against discipline also scale commitment legislator identifying disciplinary offense and the principle of personal disciplinary penalty.

The second topic addressed unit and fit the disciplinary sanction and equality in punishment, the researcher explained the content of the principle of the unity of the disciplinary sanction and penalty fit the offense. At the

end of the third quarter the researcher of the principle of equality in the disciplinary punishment.