



كلية الحقوق

قسم القانون العام

الإجراءات التأديبية في التشريع والقضاء

(دراسة مقارنة)

” القانون الفرنسي - القانون المصري – القانون العماني ”

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في القانون

من الباحث

مسلم بن سليم بن مرهون التوبي

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

رئيساً

أ.د. / محمد سعيد أمين

أستاذ ورئيس قسم القانون العام – كلية الحقوق – جامعة عين شمس

مشرفاً وعضواً

أ.د. / محمود أبو السعود حبيب

أستاذ ورئيس قسم القانون العام الأسبق – كلية الحقوق – جامعة عين شمس

عضواً

د.المستشار/ محمد ماهر أبو العينين

نائب رئيس مجلس الدولة المصري

مشرفاً وعضواً

أ.د. / محمد بن طاهر بن محمد آل إبراهيم

أستاذ مساعد بكلية الحقوق – جامعة السلطان قابوس

١٤٣٥هـ – ٢٠١٤ م



كلية الحقوق
قسم القانون العام

صفحة العنوان

اسم الباحث: مسلم بن سليم بن مرهون التوبي

اسم الرسالة: الإجراءات التأديبية في التشريع والقضاء

(دراسة مقارنة)

القانون الفرنسي - القانون المصري - القانون العماني "

الدرجة العلمية: الدكتوراه.

القسم التابع له: القانون العام

الكلية: الحقوق.

الجامعة: جامعة عين شمس.

سنة التخرج:

سنة المنح: ٢٠١٤



كلية الحقوق

قسم القانون العام

رسالة دكتوراه

اسم الباحث: مسلم بن سليم بن مرهون التوبي

اسم الرسالة: الإجراءات التأديبية في التشريع والقضاء

(دراسة مقارنة)

" القانون الفرنسي - القانون المصري - القانون العماني "

اسم الدرجة : دكتوراه

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة:

رئيساً

أ.د. / محمد سعيد أمين

أستاذ ورئيس قسم القانون العام - كلية الحقوق - جامعة عين شمس

مشرفاً وعضواً

أ.د. / محمود أبو السعود حبيب

أستاذ ورئيس قسم القانون العام الأسبق - كلية الحقوق - جامعة عين شمس

عضواً

د.المستشار/ محمد ماهر أبو العينين

نائب رئيس مجلس الدولة المصري

مشرفاً وعضواً

أ.د. / محمد بن طاهر بن محمد آل إبراهيم

أستاذ مساعد بكلية الحقوق - جامعة السلطان قابوس

الدراسات العليا

بتاريخ / /

أُجيزت الرسالة:

ختم الإجازة:

موافقة مجلس الجامعة

موافقة مجلس الكلية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ
إِصْلَاحِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن

كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿٨٥﴾﴾

صَلَّى
الْعِظِيمُ

سورة الأعراف - الآية ٨٥

إهداء

يتراءى مع امتلاك خميلة المجد أطيايف من نحب،
فيحتار المرء لمن يهدي قطوف أزهاره، وهو الذي
يتوشح باليقين بأن منهم ساقيه وفيهم راعيه، وبلا
شك فإن جلهم صانع حاضره وماضيه.
إلى الشموع الرائعة التي جعلت طريقي نورا
وإشراقا، وإلى من زرعوا في نفسي الهمة والنشاط.
إلى من علمني حب طلب العلم وشجعني على
مواصلة دراستي، إلى من أحمل اسمه بكل فخر،
إلى روح "والدي" رحمة الله عليه.
إلى من ضحت بما حولها لترافقني دربي
"أمل حياتي".
إلى أبنائي الأعزاء الذين أرى الحياة تزين
في ناظري بهم.
إلى كل من قدم دعمه لي.
إلى الوطن الغالي "عمان"
إلى السلطان قابوس المفدى
أهدي هذا الجهد المتواضع والله من وراء القصد.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي له عظيم الشكر والثناء كما يحب ربنا ويرضى، قال تعالى: ﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا﴾، والصلاة والسلام على هادي الأمة وكاشف الغمة سيدنا محمد خاتم الأنبياء والمرسلين. أما بعد،،

إنه لمن دواعي سروري بأن أرفع هذه الكلمات المتواضعة لأعبر بها عن مدى تقديري وامتناني لأستاذي الكريم **الدكتور/ محمود أبو السعود حبيب**، أستاذ القانون العام بكلية الحقوق بجامعة عين شمس ورئيس قسم القانون العام سابقاً، **والأستاذ الدكتور/ محمد طاهر آل إبراهيم** أستاذ القانون العام بكلية الحقوق بجامعة السلطان قابوس، على تفضلهم بقبول الإشراف على هذه الرسالة بالرغم من مشاغلهم الجمة، فهم وبحق كالمنازة تهدي السابحين في بحر العلم، والنور الذي يهدي السائرين في دروب البحث العلمي.

وعلى عنايتهم الكريمة لي، وفضل توجيههم وإشرافهم، وأسأل الله أن يزيدهم علماً ويعينهم على أعباء العلم والعمل، مثبِّتاً على تواضعهم الجَم مع طلبتهم وأسلوبهم العلمي في تعاملهم مع الباحث وذلك من خلال تقديمهم مفاتيح البحث وتوجيههم بالتسلسل المنطقي للأفكار، وتركهم لمساحات رحبة للباحث في تضمين بحثه باللمسات التي تميزه عن غيره، فقد كان لنصائحهم للباحث ولجميع طلابهم الذين أشرفوا عليهم أجمعين الأثر الطيب في إبراز بحوثهم وإثرائها في شتى فروع المعرفة، وقد أتت أكلها كثرة لغرس طيب، فجزاهم الله عني وعن كل من اعترف بفضلهم خير الجزاء، كما أتقدم بخالص شكري وتقديري للأستاذ الكبير والصرح المشيد **الأستاذ/ محمد سعيد أمين** (أستاذ القانون العام - جامعة عين شمس) .

على تشريفه وتفضله بقبول مناقشته للرسالة وترأسه للجنة الحكم، وأسأل الله سبحانه وتعالى بأن يجزيه بإذن الله جزاءً حسناً على جهده الدؤوب في خدمة العلم وخدمة كل من طرق بابه أدام الله عليه الصحة والسعادة والعافية والعمر المديد.

كما أتقدم بجزيل شكري وعظيم تقديري وامتناني للأستاذ المستشار **الدكتور/ محمد ماهر أبو العينين** (نائب رئيس مجلس الدولة المصري) على تفضله مشكوراً بمناقشة الرسالة، رغم تزامم أعماله وضيق وقته، وأسأل الله أن يحفظه دائماً وأبداً ملاذاً وعريناً شامخاً لأبنائه الطلاب خدمة للعلم. كما أتقدم بخالص شكري وجزيل امتناني لكل من مد يد العون ووقف بجانبي لإخراج هذه الرسالة بهذه الصورة.

إلى هؤلاء وغيرهم الذين كان لهم الفضل على إتمامها
أتقدم لهم بعظيم الشكر والعرفان.

وفي الختام فإن وفقت فيما حوته هذه الرسالة في طياتها للوصول إلى ما كنت أصبو إليه من نجاح فهو منسوب بعد الله لجميع من وقف بجانبي وسعى مشكوراً لإخراجها بهذه الصورة، وما كان بها من نقص أو قصير فهو راجع للباحث وحده.
سائلاً الله جل وعلا أن يوفقني لما فيه خير العلم وخير بلدي
الحبيب عمان.

مُقَدِّمَةٌ

أولاً : موضوع الدراسة وأهميته :

إزاء تغير دور الدولة وتنامي تدخلها في أغلب المجالات، بعد أن كان دور الدولة يقتصر على مجرد قيامها بالمهام الأساسية في كفالة الأمن والاستقرار في المجتمع، في ظل مفهوم "الدولة الحارسة" إلا أنه في ظل الدولة الحديثة امتد هذا الدور ليشمل مجالات أخرى متعددة ومتنوعة، متحولة بذلك من الدولة الحارسة إلى دولة التنمية والرفاهية، ولتحقيق ذلك بهدف تطوير المجتمع والنهوض به وتحقيق آماله، أدى ذلك إلى زيادة أعداد الموظفين العموميين للقيام بهذه المهام، وبذلك تعاظم شأن الوظيفة العامة وازدادت أهميتها، وترتياً على ذلك زادت أيضاً أهمية طائفة الموظفين، لذا كان من الضروري وجود تنظيم ونظام للمجتمع الوظيفي حتى لا يكون عرضة للفوضى وعدم الانضباط.

ومن هنا نشأت الحاجة إلى إيجاد نظام لمحاسبة الموظف العام المخل بواجباته ووظيفته، حتى تتمكن السلطة الإدارية من القيام بالمهام المناطة بها تحقيقاً للصالح العام، باعتبار أن المحاسبة سلاح تلك السلطة في مواجهة ما يقوم به الموظف من أفعال تشكل أخطاء وظيفية، بهدف وقف السلوك الخاطئ في الخروج على واجبات الوظيفة، حماية لمبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد^(١).

والتأديب في نطاق الوظيفة العامة هو تقويم سلوك الموظف، لإخلاله بواجباته المفروضة عليه، أو خروجه على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة.

(١) أنظر الدكتور/عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري

والمحاكمة التأديبية، ٢٠٠٣م بدون دار نشر، ص ٢.

ويعني التأديب معاقبة الموظف المخطئ، أي إيقاع جزاء رادع مهما كان نوع هذا الجزاء، وبما أن التأديب يعني العقاب، فلا بد إذاً من وجود ضمانات لهذا الموظف ضد تعسف الإدارة في استعمال سلطاتها في إيقاع الجزاء على الموظفين التابعين لها، دون تحقيق أو محاكمة، ودون توفير أي ضمانات لهم. ذلك أن السلطة كانت - في بادئ الأمر - مركزية مطلقة، سواء أكانت في يد الوزير أو المدير أو رئيس الحزب السياسي.

وقد ظهر هذا الوضع بصورة واضحة في مجال الوظيفة العامة، حيث كانت الإدارة الفرنسية مثلاً، تحتفظ بالبناء الأقوى للتسلسل منذ العهد النابليوني، فسلطة الرئيس الإداري سلطة مطلقة، وكمبدأ عام ليس للمرؤوسين أي ضمانات، وأي قرار يتخذ في هذا الشأن يعتبر عمل إداري، ولا يمكن النظر فيه بالطعن أمام مجلس الدولة بالطريق القضائي، كذلك كان الوضع بالنسبة لمعظم الدول، وفي مصر في ظل حكم محمد علي باشه وخلفائه، حتى قبيل نهاية القرن الماضي حيث كانت الوظيفة العامة صلة بين الحكم وبين مواطنين منتقن، يثق فيهم، إن شاء أبقاهم وإن شاء فصلهم بلا ضمان^(١).

أي أن ذلك يؤكد الحقيقة التاريخية الثابتة في أن الوظيفة العامة قد بدأت في مهدها كتعبير عن الروابط الشخصية المباشرة القائمة فيما بين الحاكم وبين طائفة محدودة تماماً من المواطنين ذوي الخطوة المنتقن وفقاً لمعيار (الثقة) لشغل الوظائف العامة وتكليفهم بالقيام بأعبائها، وبحيث يمكن للحاكم إما الإبقاء عليهم وإما الإطاحة بهم أو فصلهم دونما أدنى أعمال للإجراءات أو التزام بأي نوع من الضمانات، وهو الأمر الذي ظهرت انعكاساته بصورة جلية وواضحة في ظل تطبيق نظام الحكم الرئاسي المطلق القائم على فلسفة وسياسة الأفراد بسلطات الإنشاء والتعديل والإلغاء السيادي

(١) الدكتور/ سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب دار الفكر

العربي، ١٩٧٩م، ص ١٦.

للقواعد القانونية والتنظيمية المطبقة في مواجهة العاملين في الدولة. غير أن التطور الإنساني والمجتمعي الدائب والمستمر أفضى إلى زعزعة تلك العقيدة الوظيفية وقلب الأوضاع المترتبة عليها رأساً على عقب، وفي الوقت الحاضر عُدت الوظيفة العامة حق ثابت مستقر للمواطنين نصت عليه كل المواثيق وإعلانات الحقوق والدساتير والتشريعات الداخلة في صلب موادها^(١).

وترتيباً على ما سبق فقد إنعدمت كافة آثار التمييز والفرقة بين المواطنين عند الإلتحاق بالوظائف العامة، وسواء كانت تلك الفرقة أو ذلك التمييز راجعاً إلى أسباب تتعلق بالأصل، أو الجنس أو بالدين أو بالعقيدة. ولقد استقر المفهوم القانوني لرابطة التوظيف في كل من مؤلفات القانون الإداري، وأحكام قضاء مجلس الدولة، حول معنى تكييف الرابطة القائمة فيما بين الموظف والدولة بأنها (رابطة تنظيمية قانونية ولائحية علمية) يخضع بمقتضاها الطرفان لكافة التشريعات الإدارية الصادرة بتنظيم أوضاع

(١) حيث تنص المادة (٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه (لكل فرد الحق في الإلتحاق بالوظائف العامة في دولته وذلك في إطار الشروط والظروف الخاصة بالمساواة)

كما تنص المادة (١٤) من الدستور المصري الدائم على أن (الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون)

كما تنص المادة (١٢) من النظام الأساسي لسلطنة عمان (الوظائف العامة خدمة وطنية تتأط بالقائمين بها ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة وخدمة المجتمع. والمواطنون متساوون في تولي الوظائف العامة وفقاً للشروط التي يقرها القانون).

"انظر في هذه المقدمة التطور الممتد للفكرة الفرنسية عن الوظيفة العامة".

العاملين بالخدمة المدنية وتحديد مراكزهم القانونية على اختلاف درجاتها الملزمة قانوناً: دستورية، وتشريعية عادية ولائحية، وبغض النظر عن سلطة إصدارها، التأسيسية كانت أم البرلمانية أم التنفيذية.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن نظم الوظيفة العامة في مصر وفرنسا وسلطنة عمان تتصف بكونها نظماً دائمة التطور لارتباطها بالتبعية وبصورة لصيقة بتطور المفاهيم والأوضاع السائدة في كل من المجتمع الإنساني الكبير والوظيفي المحدود، تلك التي واكبت مفرداتها مختلف المراحل الزمنية من إنشاء المناهج وفلسفات شغل العمل الوظيفي العام، وسواء - بصفة عامة فيما يتعلق بالإعتراف والتسليم وبمبدأ استحقاق الأجور والمرتبات المتساوية عن أداء المهام والمسؤوليات الوظيفية المتماثلة من جانب أول، فضلاً عن الإقرار بضرورة تكافؤ الأوضاع المالية لجميع العاملين في إطار تنظيم مالي ووظيفي إداري موحد من جانب ثان، وبالإضافة إلى إرساء قواعد حديثة مبتكرة للتعيين والنقل والندب والإعارة والإجازات والبعثات والتدريب والترقية من جانب ثالث، أو سواء بصفة خاصة فيما ينصب - وهذا هو محور الاهتمام الرئيسي في هذا البحث - على تطبيق مبدأ وحدة المعاملة التأديبية والمساواة بشأن تطبيق القواعد الموضوعية والإجرائية التأديبية، وما يصدر عنها وفقاً لهما وفي ضوءها من قرارات وأحكام بإنهاء الخدمة.

ولما كان النظام التأديبي - الموضوعي والإجرائي - جزءاً لا يتجزأ من التنظيم القانون الوظيفي فقد بات من المتعين بالتبعية لذلك أن تنعكس كافة مظاهر تطور فلسفة الوظيفة العامة بآثارها وأصدائها المباشرة على ذلك النظام التأديبي.

وإذا ما انتقلنا من إطار تلك النظرة التطورية المجتمعية الموسعة وأثرها الإنعكاسي العام في ميدان الوظيفة العامة إلى نطاق موضوع دراستنا الذي ينصب على بحث وتأصيل وتحليل جانب من أهم جوانب القانون

التأديبي ويركز الضوء على خصائص وسمات الفلسفات التشريعية والفقهية والقضائية لأبرز أركانه المتمثلة في (الإجراءات التأديبية) نجد أن فلسفة التأديب بإجراءاته المصاحبة لكافة مراحلها يجب ألا تتمثل في كونه سيفاً مسلطاً على رقاب العاملين خاصة، بل أنه من المسلّم به يقيناً في الوقت الحاضر أن فلسفة العقاب عامة والجنائي خاصة، قد تطورت في غالبية النظم القانونية، بحيث أصبحت متمثلة في سياسات التقويم والإصلاح بدلاً من التكفير والإنقام، وهي سياسات انتقلت بدورها إلى نطاق القانون التأديبي للوظيفة العامة، بحيث يمكن أن نقرر وهذا أضعف الإيمان - أنه لم يعد ثمة اتفاق أو إجماع في هذا المجال، على أن ينظر إلى الموظف المخطيء أو المدان بوصفه عضواً فاسداً يجب بتره من المجتمع الوظيفي تأميناً لهذا المجتمع وحماية لأعضائه من أخطار انتقال عدوى الفساد إليهم، بل أصبح يُنظر إليه بوصفه عضواً مريضاً يتطلب الإصلاح أو العلاج إذا لم يكن ينظر إليه - كما يذهب البعض على أنه ضحية لهذا المجتمع يتعين إعادة تأهيله ليكون موظفاً سوياً صالحاً⁽¹⁾.

ثانياً : إشكاليات الدراسة :

وبالنظر فيما سبق يمكن وصف النظام التأديبي المثالي بأنه ذلك النظام الذي لا يكتفي ولا يتوقف عند حد التأكد من ثبوت إرتكاب الموظف للمخالفة التأديبية لمعاقبته عليها، بل هو ذلك الذي يتجاوز حدود هذا المنظور الضيق من ناحية إلى حيث إرتياد آفاق البحث لأسباب إرتكاب تلك المخالفة

(1) Jean. Haire luby, jean-Bernard naby Droit de la

حيث يظهر سياسية التوازن بين الفاعلين والضمان هنا من خلال اتخاذ القانون التأديبي لشكله المكتمل والتام من خلال إعطائه كافة الصلاحيات الممكنة للسلطة الرئاسية من جانب واستهدافه من جانب آخر استبعاد كافة مظاهر التعسف في مواجهه العاملين بكفالة كم معين من الضمانات الأساسية لهم.

والوقوع بين برائتها، وما إذا كان السبب الكامن وراء ذلك يرجع إلى سوء تنظيم المرفق التابع إلى الموظف أم إلى غموض وخفاء الواجبات والإختصاصات المكلف بها، أم إلى حدوث نقص في التدريب المفترض تلقيه من جانبه لكي يحسن أداء أعماله والقيام بمهامه الوظيفية، أم أنه ناشئ عن ثقل وضخامة كم وكيف العمل الوظيفي المكلف به، أم أنه راجع أخيراً إلى عوامل وظروف شخصية خاصة بالموظف يمكن أن تنعكس سلباً بالقطع على مستوى ومدى كفاءة قيامه بواجباته الوظيفية، هذا بالإضافة إلى الإلتزام بسياسة تأديبية متوازنة بشأن تحديد المسؤولية والعقاب، تلك السياسة الخاضعة لعوامل الموازنة والفاعلية بين سائر المصالح المتقابلة لأطراف العلاقة التأديبية^(١).

والإختلاف جد كبير بين العمل الوظيفي الخاص والعمل الوظيفي العام، حيث نجد في الأول أن رب العمل قد لا يعنيه سوى الحصول على أكبر كم وكيف من العمل مقابل ما يدفعه من أجر للعاملين، ومن ثم فليست ظروفهم الشخصية أو الخاصة مهمة لديه، وهذا على العكس بالنسبة للدولة أو العمل الوظيفي العام في ظل النظام الاجتماعي المعاصر، حيث تعمل دوماً وبصورة مستمرة مطردة على تيسير وكفالة سبل الحياة الكريمة لموظفيها وتوفير كافة ضمانات الأمن الوظيفي لهم بصورة متساوية ودون تفرقة مع أقرانهم المنخرطين في سلك العمل الوظيفي الخاص.

ويميل الباحث في تقديره لفلسفة التأديب بصفة عامة، والأهداف الكامنة وراء التنظيم الأمثل المنشود بإجراءاته بصفة خاصة، إنما يتبلور في كونه (صيغة علاجية إصلاحية) يساعد على نجاحه منهجياً ويدعم التربية

(١) دكتور/ عبد الله محمد محمود أرجمند، فلسفة الإجراءات التأديبية للعاملين بالخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة والدول الأجنبية، مطابع البيان، دبي،

المجتمعية السليمة إنسانياً ووظيفياً، وهو ما يعد في الوقت نفسه بمثابة الوقاية من الوقوع في الزلل والحسن المنيع ضد مخاطر الممارسة الخاطئة للعمل الوظيفي والوقوع بين براثن الخطأ فيه^(١).

ثالثاً : أسباب إختيار الموضوع :

تشير الدراسة إلى الأسباب التي دفعت الباحث لإختيار موضوع البحث ، ولذا وجب التأكيد على الإعتبارات الآتية:-

١- تعاضد المنفعة الإجتماعية للتنظيم بصفة عامة وللتنظيم الوظيفي بصفة خاصة والتأديبي بصفة أكثر خصوصية، وذلك لأنه يحظى بقدر عال من الأهمية بالنسبة لقطاع كبير من أبناء المجتمع وتعداد بشري واسع أخذ في التزايد المطرد، وأيضاً لأن موضوع التأديب بإعتباره جزءاً لا يتجزأ من التنظيم الوظيفي العام للدولة، بل ومن التنظيم الوظيفي للعمل الخاص أيضاً، فإنه مهم بالنسبة للموظفين في القطاعين العام والخاص.

٢- الإيمان الكامل بأنه لابد من وجود فلسفة وسياسة تأديبية إجرائية متكاملة، بحيث تقوم هذه الفلسفة أو السياسة بتحقيق هدف الصالح العام في المجال الوظيفي وهذا الهدف هو ضمان حسن سير وانتظام العمل بالمرافق العامة وأيضاً تمكينها من أداء رسالتها والوفاء بأهدافها على أنه يجب أن يحكم وينظم هذا العقاب قواعد العدالة المجردة، بحيث لا تتم إدانة الموظف وإلحاق العقاب التأديبي بدعم أخطاء لم يرتكبها

(١) الدكتور/ سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، ١٩٧٨، ص ٤٣ وما بعدها

"حيث يؤكد المؤلف على تلك الفلسفة من خلال إيضاحه للموقف الصعب الذي أضحي فيه الموظف العام بتواجده بين اجتماعين للتعسف في مواجهته أحداها من جانب جهة الإدارة التابع لها والآخر من جانب جماهير الإدارة المتعامل معها"

فيجب ألا يدان البريء، كما يتعين وبنفس القدر الحرص ألا يعاقب الموظف المسيء والثابت بحقه التقصير كان أو الخطأ بأكثر مما يستحق ويستوجب عقابه.

٣- السعي نحو استكمال كافة مظاهر النقص الإجرائي التأديبي في هذا المجال في القانون العماني مستعنيين في ذلك بخبرات وتجارب النظم المقارنة ذات السبق القانوني والقضائي في هذا الميدان، أو من خلال الإقتداء بما تم اتخاذه مسبقاً في هذا الصدد في المجالين الجنائي والمدني^(١).

رابعاً : منهج الدراسة :

ومما يجدر ذكره، أن اكتمال التنظيم القانوني المنضبط (للتأديب) أمر لن يتحقق في كثيرٍ وقليلٍ دون القيام بتحديد الشق الإجرائي لهذا القانون، فالإجراءات التأديبية بنوعها غير القضائية والقضائية تصاحب كافة أركان هذا القانون الموضوعي وعلى حد سواء في ذلك المخالفة أو العقوبة أو السلطة، ومن ثم أصبح من الواجب القيام بعمل دراسة من أجل حصر وتجديد تلك الإجراءات المنظمةة للتأديب والمكملة لشقه الموضوعي وهذا الأمر غير مقصور على الدول الآخذة بأسباب النمو والساعية نحو تطوير واستكمال أنظمتها الوظيفية القانونية العامة، وإنما هو أمر يعد في مسيس الحاجة إليه كثيرٍ من الدول ذات السبق القانوني والحضاري في التنظيم الوظيفي العام، كل ذلك شريطة أن تبنى وتطور تلك الإجراءات تأسيساً عليه واستناداً إلى

(1) jean.luc DODiguel, las fonctions publiques clans L'europe des douse L. G. D. J. , Paris , 1994 , P. 11 , introduction.

"حيث تناول المؤلف العديد من التجارب الوظيفية العامة في الغالبية العظمى من دول أوروبية، وفي القانون الوظيفي الأوروبي العام الموحد"

الدكتور/خالد عبد الفتاح محمد، طبيعة العلاقة بين نظامي العقاب والتأديبي

والجنائي، دراسة دكتوراه عام ١٩٩١م، جامعة عين شمس، ص ١٢٢ وما بعدها.

سياسات وفلسفات وبواعث وأهداف متوازنة تحقق مصالح كافة أطراف العملية التأديبية دون تحيز أو محاباة إلى طرف دون آخر وفق منهج واضح ، وإلا كان مصيرها الفشل في نهاية المطاف.

فإذا ما انتقلنا بنظرتنا تلك من إطار النظم القانونية المقارنة إلى إطار تنظيمنا القانوني الوطني للتأديب المكون لأحد أهم أجزاء نظامنا الوظيفي العام للخدمة في سلطنة عمان لوجدنا أنه لا يتعين إغفاله، بل يجب التصدي له ومواجهته، وأنا لازلنا نلتمس ونتحسس خطواتنا الأولى في الطريق المؤدي نحو استكمال التنظيم الوظيفي بشقيه الموضوعي والإجرائي على حد سواء، وهو الأمر الذي يلزمنا ويحثم علينا بذل المزيد من الجهد على كافة الأصعدة التشريعية والفقهية والقضائية للخروج من هذا المأزق واللاحق بركب دول السبق القانوني في ميدان التنظيم الوظيفي العام.

ولقد واجه الباحث جملة من المصاعب في إطار بحثه، إلا أنه وبتوفيق من الله ثم التوجيه الغالي والمثمر من جانب مشرفي الدراسة استطاع الباحث التغلب على كافة الصعاب والمضي قدما في إتمام الدراسة، ووجدنا الحافز على توخي الدقة والموضوعية والشمول في من سبقونا إلى مثل هذا العمل، وتم استخدام الدراسة التحليلية للإحاطة والعرض لجميع النصوص التي تعالج الإجراءات التأديبية في تشريعات الدول محل الدراسة.

خامساً : خطة البحث :

رأى الباحث أن يقوم بتقسيم الدراسة (الإجراءات التأديبية في التشريع والقضاء دراسة مقارنة) إلى بابين أساسيين يسبقهم باب تمهيدي تلبية لضرورات منطق التسلسل في البحث العملي، حيث نوجز في هذا الباب التمهيدي أهم سمات وخصائص مرحلتي النشأة والتطور التاريخي لظهور ونمو الإجراءات التشريعية والفقهية والقضائية لمفردات الإجراءات التأديبية وأنواعها وفقاً لفلسفتها القائمة عليها وأهدافها المنشودة من وراء تقريرها.