

الإشراف التأديبي عبر مجلس القضاء الشرطي

Disciplinary supervision through the Police Judicial Council

مصعب سعيد محمد الحوطي

Mosaab saeed mohamed alhouti

جامعة الشارقة

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

كلية القانون

الدكتور: كريم سيد أبوالعزم

Dr: Karim Sayed Abu El-Azm

جامعة الشارقة

كلية الدراسات العليا والبحث العلمي

كلية القانون

الملخص:

تُعد آليات الإشراف التأديبي عبر مجلس القضاء الشرطي من الركائز الأساسية لتنظيم العمل في القطاع الشرطي، حيث تلعب دوراً حيوياً في ضمان تطبيق القوانين والأنظمة الداخلية بشكل دقيق وفعال. فهي توفر إطاراً قانونياً واضحاً لمراقبة سلوك الموظفين الشرطيين، والكشف عن المخالفات والتجاوزات، وتقييمها بشكل موضوعي وعادل. كما تتيح هذه الآليات إصدار العقوبات التأديبية المناسبة بما يحقق الردع ويجنب تكرار المخالفات، مع احترام حقوق الموظفين وضمان عدم الظلم أو التوظيف الانتقائي للقرارات، ويهدف هذا النظام إلى تحسين الأداء الوظيفي، وتعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة في العمل، لخلق بيئة عمل مستقرة، وقادرة على استقطاب الثقة من المجتمع والجهات المختصة. من خلال ذلك، يسعى النظام إلى تحقيق التوازن بين الحفاظ على حقوق العاملين وتوفير بيئة عمل محفزة على الالتزام والانضباط، مما ينعكس إيجاباً على شُعبة المؤسسة الشرطية ويضمن عملها بكفاءة عالية. بشكل عام، يعزز هذا النظام مبادئ العدالة القانونية، ويُعد أداة فعالة لضمان حسن الإدارة، وتحقيق الاستقرار المؤسسي، ورفع مستوى الأداء الشرطي بشكل مستمر.

الكلمات المفتاحية: الإشراف التأديبي، مجلس القضاء الشرطي، العدالة والانضباطية، حقوق الموظفين.

Abstract:

Disciplinary oversight mechanisms through the Police Judicial Council are fundamental pillars in regulating work within the police sector. They play a vital

role in ensuring the accurate and effective implementation of laws and internal regulations. These mechanisms provide a clear legal framework for monitoring the conduct of police officers, detecting and objectively and fairly assessing violations and transgressions. They also allow for the imposition of appropriate disciplinary penalties to deter and prevent the recurrence of violations, while respecting the rights of employees and ensuring that decisions are not unjust or selectively applied. This system aims to improve job performance, promote transparency and integrity in the workplace, and create a stable work environment capable of gaining the trust of the community and relevant authorities. Through this, the system seeks to balance upholding employees' rights with providing a work environment that encourages commitment and discipline, positively impacting the reputation of the police institution and ensuring its efficient operation. Overall, this system strengthens the principles of legal justice and serves as an effective tool to ensure good governance, achieve institutional stability, and continuously improve police performance.

Keywords: Disciplinary oversight, Police Judicial Council, Justice and discipline, Employees' rights.

المقدمة:

يُعد الإشراف التأديبي عبر مجلس القضاء الشرطي أحد الركائز الأساسية لضمان حسن سير العمل داخل المؤسسات الأمنية، ويأتي في إطار جهود الدولة لتعزيز مبادئ قانونية وإدارية واضحة تنظم العلاقة بين الموظف الشرطي والنظام العام، وترسخ مبادئ النزاهة والمساءلة. يُعنى هذا الإشراف على مراجعة وتقييم الإجراءات التأديبية التي تتبعها الجهات المختصة في التحقيق مع رجال الشرطة عند ارتكابهم مخالفات سلوكية أو وظيفية، سواء كانت تلك المخالفات جسيمة أو بسيطة، ويهدف إلى ضمان العدالة في تطبيق العقوبات، مع احترام الحقوق الأساسية للموظف المخالف.

وفي إطار ما يقدمه مجلس القضاء الشرطي من صلاحيات، يتضح أن دوره لا يقتصر على إصدار الأحكام التأديبية فحسب، بل يمتد ليشمل مراقبة مدى مطابقة الإجراءات التي تتبع في التحقيقات إلى القوانين واللوائح المنظمة للعمل الشرطي، فضلاً عن ضمان عدم تعسف أو ظلم في عملية العقاب. يُعتبر المجلس سلطة قضائية ذات اختصاصات متميزة، حيث يجمع بين الصفة الإدارية والقضائية، مما يتيح له مراجعة الطلبات والاستئنافات المتعلقة بالقرارات التأديبية، وإعادة التحقيق عند الحاجة، وضمان أن يكون مسار التحقيقات والإجراءات التأديبية عادلاً وشفافاً، ويساهم الإشراف عبر مجلس القضاء الشرطي في تحقيق عدد من الأهداف المهمة، من أبرزها المحافظة على سمعة المؤسسة الشرطية، وتعزيز الثقة بين رجال الشرطة والمجتمع، من خلال تطبيق العقوبات بشكل يتناسب مع المخالفات، مع احترام حقوق الأفراد. كما يلعب هذا الإشراف دوراً مهماً في تطوير المعايير المهنية والأخلاقية للمؤسسة، من خلال إصدار اللوائح والتعليمات التي تضع حدوداً واضحة للأداء السليم وتحظر التعدي على الحقوق أو التمادي في المخالفات.

وفي ظل تعقيدات العمل الشرطي وكثافة الوظائف والمسؤوليات، يصبح لضروري وجود جهة عليا ترأب وتضمن تفعيل منظومة تأديبية فعالة، يُعتمد عليها في تحقيق العدالة وتحقيق الردع، بما ينعكس على مستوى الأداء المهني ويعزز من قدرتها على مواجهة التحديات الأمنية. لذا، فإن دراسة إطار الإشراف التأديبي عبر مجلس القضاء الشرطي، وأدواره واختصاصاته، تمثل ضرورة أكاديمية وقانونية، لما تطرحه من رؤى واستنتاجات تساهم في تطوير منظومة العدالة التأديبية، وتكريس مبادئ الحكامة والشفافية داخل المؤسسات الأمنية.

إشكالية البحث:

تثير مسألة الإشراف التأديبي عبر مجلس القضاء الشرطي العديد من التساؤلات حول مدى فاعليته في ضبط سلوك الموظفين الشرطيين وتطبيق العدالة الانضباطية، حيث يواجه هذا النظام تحديات تتعلق بموازنة حماية حقوق الموظفين من ناحية، وضمان تنفيذ العقوبات والتدابير التأديبية بشكل يحقق الردع والعدالة من ناحية أخرى، وتتعلق الإشكالية الأساسية بكيفية تعزيز فعالية مجلس القضاء الشرطي في إدارة وتطبيق العقوبات التأديبية، مع التأكد من انسجام هذا الإشراف مع المبادئ الدستورية والقانونية المعمول بها، وذلك لضمان تحقيق الهدف الأسمى المتمثل في الحفاظ على النظام والأمن، مع احترام حقوق الموظفين وضمان الشفافية في القرارات.

أهمية البحث:

1. يساهم في تحديد مدى فاعلية نظام الإشراف التأديبي عبر مجلس القضاء الشرطي.
2. يعزز فهم التحديات والصعوبات التي تواجه تطبيق العقوبات التأديبية داخل المؤسسة الشرطية.
3. يساعد على تحسين وتطوير الإجراءات التأديبية لتحقيق العدالة والشفافية.
4. يقيّم مدى توازن حماية حقوق الموظفين الشرطيين مع متطلبات الانضباط والنظام.
5. يساهم في تعزيز ثقة المجتمع في عمل المؤسسة الشرطية من خلال تعزيز مبادئ العدالة والانضباط.
6. يدعم عملية إصلاح وتحديث القوانين والأنظمة ذات الصلة لضمان ملاءمتها وتفاعلها مع الواقع العملي.
7. يهدف إلى وضع مقترحات تطبيقية تساهم في تطوير نظام الإشراف التأديبي وترسيخ مبادئ الشفافية والعدالة.

أهداف البحث:

1. تحليل وتقييم دور مجلس القضاء الشرطي في تنفيذ الإشراف التأديبي على الموظفين الشرطيين.
2. بيان مدى فاعلية الإجراءات التأديبية التي يتبعها المجلس في الحد من المخالفات والانضباط المهني.
3. رصد التحديات والصعوبات التي تواجه مجلس القضاء الشرطي في أداء مهامه وتأثيرها على العدالة التأديبية.
4. تقديم مقترحات عملية لتحسين نظام الإشراف التأديبي بما يضمن حماية حقوق الموظفين وفعالية العقوبات.
5. التعرف على مدى توافق نظام الإشراف التأديبي مع المبادئ القانونية والدستورية، وطرق تفعيل الإصلاحات الضرورية لتعزيز العدالة والانضباط.

منهجية البحث:

سنعتمد على المنهج الاستقرائي الوصفي من خلال عرض النظام القانوني في الإشراف التأديبي عبر مجلس القضاء الشرطي.

المبحث الأول: اختصاصات مجلس القضاء الشرطي في متابعة القرارات الإدارية

يُعد مجلس القضاء الشرطي أحد الركائز الأساسية التي تضمن حسن سير العمل inside الجهاز الشرطي، من خلال مراقبة وتنفيذ الإجراءات الإدارية وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها. فهو الجهة المختصة بمراجعة وتقييم القرارات الإدارية التي تصدر عن الجهات الشرطية، بهدف ضمان مشروعيتها، ومدى اتساقها مع قواعد العدالة والشفافية، وحماية حقوق الأفراد والمصلحة العامة. تأتي أهمية هذا المجلس من دوره في تحقيق مبدأ الرقابة القضائية على الإدارة، مما يعزز من نزاهة العمل الشرطي ويقوّي مبادئ المساءلة والحوكمة الرشيدة داخل المؤسسات الأمنية. في هذا السياق، يتناول هذا البحث اختصاصات مجلس القضاء الشرطي في متابعة القرارات الإدارية، مع التركيز على دوره في الرقابة، والتدخلات القانونية، والإجراءات التي يتبعها لضمان التنفيذ العادل والإصلاح الإداري داخل الهيئات الشرطية¹، وعلى ذلك سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سنتناول في المطلب الأول الرقابة على شرعية القرارات الإدارية وأثرها على الإدارة العامة، وفي المطلب الثاني اتخاذ الإجراءات التصحيحية عند وجود مخالفات.

المطلب الأول: الرقابة على شرعية القرارات الإدارية وأثرها على الإدارة العامة

تُعد الرقابة على شرعية القرارات الإدارية من المبادئ الأساسية التي تضمن التزام المؤسسات القانونية في إدارة الشؤون العامة، وتحقيق العدالة والشفافية، وتعزيز ثقة المجتمع في أداء الإدارة. وتعتبر هذه الرقابة وسيطة ضرورية لضمان توافق القرارات الإدارية مع القوانين والأنظمة، مما يؤثر بشكل مباشر على فعالية وأداء الإدارات العامة. دراسة أثر الرقابة على شرعية القرارات على الإدارة العامة يساهم في تحسين آليات الحوكمة وتعزيز المبادئ القانونية في العمل الإداري²، وعلى ذلك سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول في الفرع الأول الأسس القانونية والأطر الرقابية على مشروعية القرارات الإدارية، وفي الفرع الثاني الوسائل والإجراءات المستخدمة في الرقابة على شرعية القرارات الإدارية.

الفرع الأول: الأسس القانونية والأطر الرقابية على مشروعية القرارات الإدارية

يهدف القضاء الإداري إلى وضع حدود واضحة لحماية شرعية القرارات الإدارية، بحيث يوازن بين ضرورة احترام الشكليات والإجراءات القانونية وبين مرونة الإدارة في أداء وظيفتها. فإلغاء القيود الشكلية بشكل مفرط قد يؤدي إلى إضعاف ضمانات المشروعية، الأمر الذي يستدعي ضرورة الحفاظ على المبادئ القانونية التي تضمن حقوق الأفراد وتحقيق المصلحة العامة. ومع ذلك، فإن التوجه نحو تقليل التقييدات قد يفتح المجال لاستخدام السلطة التقديرية بشكل تعسفي، مما يعرقل وظيفة الرقابة القضائية ويهدد تحقيق العدالة. لذلك، تبرز الحاجة إلى أساس قانوني راسخ وإطار رقابي محكم يضمن احترام الشكليات الجوهرية،

¹ - أحمد بسام نايف السلبحات، المرجع السابق، ص42.

² - بديعة حداد، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من التعسف الإداري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية- جامعة زيان عاشور بلجلفة، الجزائر، مج5، ع3، 2020، ص386.

ويعطي الإدارة قدرًا من المرونة في اتخاذ القرارات، مع الالتزام في الوقت ذاته بمبادئ العدالة، والضمانات القانونية التي تكتسب القرارات منها مشروعيتها وتحقيقها لصالح المجتمع والأفراد على حد سواء¹.

وقد قضت المحكمة الاتحادية العليا في الامارات في هذا الشأن بما يلي: "لما كان من المقرر في فقه القانون الإداري أن القرار الإداري فرديًا كان أو تنظيميًا لا يكون لأية إجراءات خاصة إلا إذا استلزم المشرع في حالات معينة أن يمر بخطوات محددة قبل إصداره كاستطلاع أو موافقة جهة معينة وأن عدم اتباع هذا الإجراء وعدم صدوره في الشكل المحدد قانونًا يعيب القرار الإداري في شكله"².

وتُعد الرقابة على مشروعية القرارات الإدارية، وخاصة القرارات الشترطية، من الركائز الأساسية لضمان عدم انحراف الإدارة بسلطتها، وللحفاظ على المبادئ القانونية التي تحكم إصدار تلك القرارات. ففي إطار هذه الرقابة، يُشدد على ضرورة توافر شروط المشروعية، والتي تشمل التوازن بين فعالية السلطة التأديبية وحماية حقوق الأفراد الخاضعين للإجراء. ويؤكد فقه القانون على أن هناك تمايزًا بين قواعد الشكل والإجراءات؛ فالشكل الخارجي للقرار يُعد من الأمور الظاهرية، في حين أن الإجراءات تمثل جوهر العمل القانوني الذي يعكس مدى احترام الإدارة للقواعد القانونية، خاصة تلك التي تُفرض لضمان توافق عملية اتخاذ القرار مع مضمونه وأهميته. لذلك، فإن الالتزام بالإجراءات السابقة على إصدار القرارات، لا سيما القرارات التأديبية، يُعد ضروريًا لضمان شرعيتها وحماية حقوق الأفراد، كما يوفر فرصة للتدبر والتأني في إصدار القرار. ويُعدُّ عدم الالتزام بهذه الإجراءات سببًا لإلغاء القرار، مما يجعل الالتزام بها أساسًا لا غنى عنه لضمان صحة المشروعية والرقابة القضائية على القرارات الإدارية³.

وعندما قام المشرع بوضع قواعد الشكل التي تحكم إصدار القرارات التأديبية، كان الهدف من ذلك تحقيق مصلحة مصلحتين رئيسيتين:

1. مصلحة عامة: تتمثل في أن الالتزام بهذه الشكليات يحد من التسرع والارتجال في إصدار القرارات الإدارية، الأمر الذي يدعو الإدارة إلى التروي والتدبر قبل اتخاذ القرار، من خلال البحث والدراسة الوافية. ويُسهم ذلك في حفظ المصلحة العامة، وضمان حسن سير العمل، ومنع وقوع التحيز أو التعسف في اتخاذ القرارات.

2. مصلحة خاصة: حيث إن احترام قواعد الشكل يمثل ضمانًا لحقوق الأفراد وحرياتهم، ويعمل على حماية مصالحهم من أي تجاوزات أو تعسف قد يصدر عن الإدارة. ويقابل ذلك امتيازات الإدارة، مثل حق التنفيذ المباشر والسلطة التقديرية، مما يبرز أهمية التوازن بين سلطات الإدارة وحقوق الأفراد من خلال الالتزام بالإجراءات الشكلية المنصوص عليها⁴.

ولقد أوجب المشرع الإماراتي على الإدارة ضرورة تسبب قراراتها التأديبية بمقتضى أحكام اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية، باعتبار ذلك شرطًا جوهريًا لضمان مشروعية القرار. ويترتب على عدم الالتزام بهذا الشرط إلغاء القرار التأديبي من قبل

¹ - نوره حمد راشد رحمه الدرمكن، المرجع السابق، ص22-23.

² - المحكمة الاتحادية العليا، الأحكام الادارية، الطعن رقم 594 لسنة 2015م قضائية.

³ - سليمان مُجد الطماوي، القضاء الإداري، ج3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996م، ص734.

⁴ - المحكمة الاتحادية العليا، الأحكام الإدارية، الطعن رقم 594، لسنة 2015م قضائية، تاريخ الجلسة 6-1-2016م.

القضاء الإداري، حيث يعتبر عدم وجود التسبب قد يؤدي إلى بطلان القرار، مما يعكس أهمية دوره في تحقيق الرقابة على صحة وسلامة القرارات الإدارية وتأكيدها عدالتها وشفافيتها¹.

ويرى الباحث أن الالتزام بالقواعد القانونية والإشراف الرقابي على صحة القرارات الإدارية ضروري لضمان عدالتها، حيث يساعد ذلك على حماية حقوق الأفراد ورفع ثقة المجتمع في جهة الإدارة. كما يؤكد على أهمية الرقابة القضائية والإدارية لمنع أي تجاوزات أو استخدام غير مشروع للسلطة، بهدف استقرار النظام الإداري وضمان صدور القرارات وفق القوانين ومبادئ العدالة، وحفظ حقوق الناس في الرقابة والمساءلة.

الفرع الثاني: الوسائل والإجراءات المستخدمة في الرقابة على شرعية القرارات الإدارية

تعد الرقابة القضائية الوسيلة الرئيسية لضمان شرعية القرارات الصادرة عن الجهات الإدارية، خاصة الجهات الشرطة. تتولاها جهات قضائية ذات كفاءة عالية، من خلال إجراءات قانونية محددة مثل الطعون والاعتراضات. تهدف هذه الوسائل إلى مراجعة توافق القرارات مع القوانين واللوائح، والتأكد من أنها تتسم بالعدالة والشفافية، ولا تمس حقوق الأفراد أو المبادئ القانونية. كما تسعى إلى حماية الحقوق ومنع خروج القرارات عن الإطار القانوني والدستوري، وتحقيق التوازن بين المصلحة العامة والخاصة. تساعد هذه الإجراءات في ترسيخ مبدأ المشروعية وسيادة القانون، وتعزيز ثقة المجتمع في نظام الإدارة، من خلال ضمان تطبيق القوانين بشكل عادل وشفاف².

وبالرجوع لللائحة التنفيذية رقم (1) لسنة 2018م المتعلقة بقانون الموارد البشرية الاتحادي رقم (11) لسنة 2008م المعدل بالمرسوم بقانون رقم (17) لسنة 2016م نجد أن اللائحة نصت في المادة (97) على اجراء الإخطار حيث جاء فيها: "2- يتم استدعاء الموظف المحال إلى اللجنة للتحقيق معه وفق إجراءات الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وأنظمتها الإلكترونية أو الرقمية المعتمدة، على أن يتضمن الإخطار ما هو منسوب إليه ومكان وتاريخ الجلسة، وذلك قبل الموعد المحدد لها بثلاثة أيام على الأقل، ويتم الإخطار بالبريد العادي أو الفاكس أو البريد الإلكتروني أو بأي من الوسائل المتاحة. -3 في حال عدم مثول الموظف أمام لجنة المخالفات، يعاد إخطاره ثانية ويحدد له موعد آخر للمثول فيه أمامها على أن يتم الإخطار بالموعد قبل يوم واحد على الأقل من التاريخ المحدد للجلسة التالية. -4 إذا لم يمثل الموظف أمام لجنة المخالفات بعد الإخطار الثاني يجوز للجنة التصرف في التحقيق في غيبته"³.

وتعتبر الوسائل والإجراءات أدوات أساسية في عملية الرقابة على مدى شرعية القرارات الإدارية، إذ تعتمد على التحقق من توافر وقائع صحيحة ومثبتة عند إصدار القرار. وتتمثل هذه الوسائل في التأكد من وجود الوقائع، واستمراريتها حتى وقت إصدار

¹ - نوره حمد راشد رحمه الدرهمي، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار الإداري في دولة الامارات العربية المتحدة (رسالة ماجستير)، كلية القانون - جامعة الامارات العربية المتحدة، 2020، ص22.

² - أبو بكر أحمد عثمان النعيمي، حدود سلطات القضاء الإداري في دعوى الإلغاء: دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص65.

³ - المادة 97، لائحة التنفيذية رقم (1) لسنة 2018م المتعلقة بقانون الموارد البشرية الاتحادي رقم (11) لسنة 2008م المعدل بالمرسوم بقانون رقم (17) لسنة 2016م.

القرار، مع دقتها في تحديدها، بالإضافة إلى ضرورة تسبب القرار بشكل واضح وشفاف. فإذا ثبت عدم تحقق الوقائع أو وجودها بشكل غير صحيح، يُعتبر القرار غير مشروع ويُلغى، كما أن عدم الالتزام بالإجراءات القانونية يُعد سبباً كافياً لإلغاء القرار. من خلال هذه الوسائل، يتم حماية حقوق الأفراد وضمان مشروعية القرارات الإدارية، بما يعزز العدالة والشفافية في الإدارة¹.

وفي هذا السياق، نصت المادة 20 من القانون الاتحادي رقم 43 لسنة 1992 بشأن تنظيم الإجراءات الإدارية على أن:

"لا يجوز تشغيل المسجونين من الفئة (أ) إلا بالقيام بتنظيف غرفهم ما لم تر إدارة المنشأة غير ذلك مراعاة لحالتهم الصحية، ويجوز لهؤلاء المسجونين بموافقة إدارة المنشأة ممارسة حرفهم أو هوايتهم الخاصة المشروعة داخل المنشأة، وتحمي لهم الوسائل الممكنة لذلك، وإذا دعت الحاجة إلى تشغيل أحد من هؤلاء المسجونين بسبب مهارته في حرفه ووافق على العمل، وجب منحه الأجر المناسب لعمله"².

وتختلف الوسائل والإجراءات المستخدمة في الرقابة على شرعية القرارات الإدارية بناءً على نظام القضاء المعتمد في كل بلد. ففي الأنظمة التي تعتمد القضاء الموحد، مثل إنجلترا وأمريكا، يُنيط الرقابة على القرارات الإدارية إلى جهات القضاء العادي، مع وجود جهات إدارية ذات صلاحية خاصة أيضاً تتولى الفصل في النزاعات الإدارية، كما هو الحال في الإمارات عبر المحكمة الاتحادية العليا. أما في الأنظمة التي تتبع نظام القضاء المزدوج، مثل فرنسا ومصر، فتُنيط الرقابة بمحاكم مختصة تُعرف بالمحاكم الإدارية، المنفصلة عن القضاء العادي، وتتضمن هذه الوسائل والإجراءات عادةً فحص مدى توافر الأسباب الصحيحة، والتأكد من قانونية الإجراءات المتبعة، للتحقق من مشروعية القرار الإداري، وضمان حماية حقوق الأفراد. وتعد عملية الرقابة هذه أساسية لضمان مدى توافق القرارات الإدارية مع القوانين، والحفاظ على العدالة والشفافية في الإدارة³.

وتمارس الرقابة على قرارات الإدارة في النظام الإماراتي من خلال نوعين أساسيين، هما الرقابة السابقة واللاحقة، حيث تهدف كل منهما إلى ضمان الالتزام بمبادئ المشروعية وحماية المصلحة العامة. تُعرف الرقابة السابقة بأنها تلك التي تفرض قبل صدور التصرف الإداري، وتتمثل في الحاجة إلى موافقة أو إذن مسبق من السلطة المركزية على التصرفات التي قد تمس المصلحة العامة أو تترتب عليها تكلفة مالية أو مالية، ومن الأمثلة على ذلك المادة 42 من قانون تنظيم الإدارة المحلية، التي تمنع المجلس الشعبي المحلي من التصرف في أموال المركز سواء كانت ثابتة أو منقولة أو تأجيرها لتحقيق غرض نفع عام إلا بعد الحصول على موافقة المحافظ، وتُعد هذه الرقابة ضماناً لمنع الهيئات اللامركزية من إصدار تصرفات مخالفة للقانون أو مضرّة بالمصلحة العامة دون رقابة مسبقة من السلطة المركزية. أما الرقابة اللاحقة فهي تلك التي تُمارس بعد إصدار القرار الإداري، حيث يُعرض القرار على السلطة المركزية للموافقة أو التصديق عليه لضمان استمرارية قانونيته، وتتمثل في المادة 15 من اللائحة التنفيذية لقانون التخطيط العمراني رقم 3

¹ - نعيمة محمد الديواني، السبب في القرار الإداري والرقابة عليه أمام القضاء الاماراتي: دراسة تحليلية، كلية القانون - جامعة الشارقة، بدون عام، ص 21-22.

² - المادة 20، القانون الاتحادي رقم 43 لسنة 1992 بشأن تنظيم الإجراءات الإدارية.

³ - أحمد عبد العزيز الزعابي، نورزمليل بن مرني، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية في الشريعة والقانون، مجلة قضايا إسلامية ومعاصرة، مج 3، ع 2، 2018، ص 34 وما بعدها.

لسنة 1982 التي تنص على ضرورة عرض مشروع التخطيط على السلطة المختصة للموافقة قبل تنفيذه النهائي من قبل المجلس المحلي، مما يضمن فحص مدى مشروعية القرار بعد صدوره ويعزز وحدة النظام الإداري وضمان تطبيق قواعد المشروعية. وعلى هذا النحو، تتكامل هاتان الآليتان لضمان مشروعية جميع القرارات الإدارية، إذ تؤكدان على أهمية الرقابة على شرعية التصرفات الحكومية بما في ذلك حماية المصلحة العامة وتحقيق العدالة الإدارية¹.

يرى الباحث أن الوسائل والإجراءات في الرقابة على شرعية القرارات الإدارية ضرورية لضمان الالتزام بالقوانين وحماية المصلحة العامة، حيث تساعد الرقابة المسبقة واللاحقة على الكشف المبكر عن المخالفات القانونية، وتعزيز الشفافية والعدالة في العمل الإداري، مما يساهم في تحقيق نظام إداري فعال وقائم على المشروعية.

المطلب الثاني: اتخاذ الإجراءات التصحيحية عند وجود مخالفات

تعد عملية اتخاذ الإجراءات التصحيحية من الركائز الأساسية في إدارة المؤسسات والمنظمات، فهي الوسيلة الفعالة لضمان الالتزام بالسياسات والمعايير المحددة، وتصحيح المسارات التي تنحرف عن الأهداف المحددة. عند وجود مخالفات أو انحرافات عن الإجراءات الرسمية أو القوانين التنظيمية، تصبح الحاجة ماسة لاتخاذ إجراءات تصحيحية فورية وفعالة للحد من الآثار السلبية، واستعادة النظام والانضباط. تأتي هذه العمليات في إطار إدارة الجودة والامتثال، حيث تساهم في تحسين الأداء، وتعزيز الثقة، وضمان استمرارية العمل بكفاءة وفعالية. في هذا السياق، يتطلب الأمر فهما دقيقا لمفهوم المخالفة، وأساليب تقييمها، والإجراءات الواجب اتخاذها لتصحيح المسار بطريقة سليمة ومتوازنة، بما يحفظ حقوق جميع الأطراف ويعزز قيم الالتزام والنزاهة داخل المنظمة²، وعلى ذلك سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول في الفرع الأول الإجراءات القانونية والإدارية لتصحيح المخالفات وأثرها على فعالية النظام الإداري، وفي الفرع الثاني دور الرقابة والمتابعة في تفعيل الإجراءات التصحيحية وتقليل المخاطر.

الفرع الأول: الإجراءات القانونية والإدارية لتصحيح المخالفات وأثرها على فعالية النظام الإداري

عندما يتبين أن التقدير الإداري للوقائع أو مدى ملاءمتها للقرار التأديبي غير صحيح أو يتسم بالمبالغة، من الضروري أن تتخذ الإدارة إجراءات تصحيحية لضمان سلامة القرار وفعاليته. تشمل هذه الإجراءات إعادة تقييم الوقائع بشكل موضوعي، أو تعديل العقوبة لتتوافق مع مدى الملائمة، أو إلغاؤها إذا ثبت أن القرار صدر بناءً على تقديرات غير سليمة أو غير متناسبة. إذ يعتبر التوازن في التقدير واتباع معايير المعقولية والملاءمة من المبادئ الأساسية لصحة وسلامة القرار الإداري. لذا، عند المخالفة لهذه المبادئ، يتوجب على الإدارة التدخل لتصحيح القرار وحمايتها لشرعيتها، كما يساهم ذلك في الحفاظ على حقوق الموظف

¹ - علي طاهر صميلي، المسؤولية عن مشروعية القرارات الإدارية، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، ع46، 2024، ص2559-2560.

² - نواف طلال فهد العازمي، ركن الاختصاص في القرار الإداري واثاره القانونية على العمل الإداري دراسة مقارنة ما بين القانونين الإداريين الأردني والكويتي (رسالة ماجستير)، كلية الحقوق - جامعة الشرق الأوسط، 2012، ص80-82.

المخالف، ويعزز من فعالية النظام الإداري ويضمن تطبيقاً عادلاً للأنظمة والقوانين، مما ينعكس بشكل إيجابي على سير العمل وثقة الجهات المعنية في العملية الإدارية¹.

وأن تعريف السبب في القرار التأديبي فيقصد به: " المخالفة التأديبية التي يقتربها 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"².

في حال تبين أن هناك مخالفات أو قرارات غير قانونية، يختص المجلس بتوجيه الإجراءات التصحيحية اللازمة، بما في ذلك إصدار التوجيهات أو العقوبات التأديبية، لضمان الالتزام بالقوانين واستعادة النظام والنزاهة في العمل الشرطي، وأن عناصر السبب تعتبر أساساً لصحة القرارات الإدارية والتأديبية، وغيباه أو مخالفته يعرض القرار للبطلان. لذا، عند وجود مخالفات في شرط السبب، يُستخدم الإجراءات التصحيحية كإعادة تقييم القرار أو إلغائه لضمان شرعيته وحماية حقوق الأفراد³.

وكما عُرِف السبب في العديد من أحكام المحكمة الاتحادية العليا في الإمارات على أنه: "المقرر في قضاء هذه المحكمة أن سبب القرار الإداري هو مجموعة العناصر الواقعية أو القانونية التي تحمل الإدارة إلى إصدارها، وأن هذا السبب يجب أن يكون مشروعاً، بمعنى أنه يكون متوافقاً مع القانون بشكل وموضوعي، وإلا كان القرار معيباً...."⁴.

تلعب الإجراءات القانونية والإدارية دوراً أساسياً في تصحيح المخالفات وزيادة فعالية النظام الإداري. وعند علم الجهة الإدارية بالمخالفات، يمكن اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة لإصلاح الأضرار وتحديد المسؤولية الإدارية بحيث يتم التعامل معها بشكل سريع وفعال. يُمكن للجهات المختصة التدخل لعلاج هذه الأضرار، سواء كانت على مستوى الإدارة الرئاسية أو المركزية، بهدف تحسين الأداء الإداري وضمان الالتزام بالأنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يُتيح الطعن الإداري والقضائي للمضربين الاعتراض على القرارات المخالفة، وفتح المجال لمراجعة مدى صحتها ومسؤولية الجهات الإدارية عنها. هذا يساهم في تحقيق العدالة، ويرفع من مستوى الشفافية والنزاهة، ويعمل على تحسين النظام الإداري بشكل عام من خلال تصحيح الأخطاء وتعزيز الالتزام بالقوانين⁵.

ويرى الباحث أن تطبيق الإجراءات القانونية والإدارية بشكل فعال ومنظم يُعد من أهم العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على تعزيز فعالية النظام الإداري، حيث أن سرعة واستجابة الجهات المختصة في تصحيح المخالفات وتطبيق العدالة يساهم في تقليل الفوضى والتجاوزات، ويعزز ثقة المجتمع في المؤسسات الإدارية. كما يؤكد أن وجود إطار قانوني واضح وإجراءات إدارية محددة

¹ - د. بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري "دراسة فقهية" في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010، ص 417.

² - أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية "مبادئ القضاء الإداري في التأديب"، ط 1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010م، ص 236.

³ - عدنان عمرو، القضاء الإداري "قضاء الإلغاء"، ط 2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004م، ص 130.

⁴ - المحكمة الاتحادية العليا، الطعن رقم 127 لسنة 2010م، نقض إداري، جلسة 2010/10/20م.

⁵ - د. علي طاهر صميلي، المرجع السابق، ص 2764.

يضمن الشفافية والنزاهة، ويحفز الجهات الإدارية على الالتزام بقوانينها، مما يؤدي في النهاية إلى نظام إداري أكثر كفاءة واستدامة. وهذا يبرهن على أن تحسين جودة الإجراءات التصحيحية ينعكس إيجاباً على الأداء العام للسلطات الإدارية واستقرار النظام الإداري.

الفرع الثاني: دور الرقابة والمتابعة في تفعيل الإجراءات التصحيحية وتقليل المخاطر

تلعب الرقابة والمتابعة دوراً حيوياً في رصد المخالفات والانحرافات في تطبيق الإجراءات الإدارية الشرطية، حيث تتطلب الظواهر التي تشير إلى خروج الإدارة عن المبادئ القانونية أو استخدام وسائل غير قانونية تدخلاً تصحيحياً سريعاً وفعالاً من الجهات المختصة. يهدف ذلك إلى ضمان مشروعية القرارات الإدارية وحماية حقوق الأفراد من التعدي أو الاستهتار بمبادئ القانون، ومنع استغلال السلطة بطرق غير مشروعة. تُعد الرقابة القضائية والإدارية أدوات أساسية لمتابعة تنفيذ الإجراءات وتصحيحها عند الضرورة، من خلال مراجعة القرارات المخالفة وإلغائها أو تعديلها لضمان الالتزام بمبدأ المشروعية، بالإضافة إلى معاقبة أي تجاوزات تعسفية أو غير قانونية، مما يساهم في تقليل المخاطر وتعزيز سلامة النظام الإداري واستقراره.¹

ويعد دور الرقابة والمتابعة محورياً أساسياً في تفعيل الإجراءات التصحيحية وتقليل المخاطر المرتبطة بالقرارات الإدارية. ففي حال تم تصحيح القرار الإداري الذي يحتوي على عيب عدم الاختصاص قبل رفع دعوى إلغائه، فإن ذلك يساهم في تجنب النزاعات القانونية ويُعزز من شرعية القرار ويقلل من المخاطر القانونية الناتجة عن قيام جهة الإدارة بالتصرفات غير المشروعة. وعند رفع الدعوى، يُقر القاضي بشرعية القرار إذا ثبت أن التصحيح تم قبل رفعها، مما يعكس أهمية وجود نظام فعال للمتابعة والتصحيح المبكر للقرارات المخالفة، لضمان سلامتها وتحقيق المصلحة العامة بشكل مستدام.²

وتظهر أهمية دور الرقابة والمتابعة في القضاء على المخاطر القانونية والإدارية من خلال قرارات مثلما قضت المحكمة الاتحادية العليا في المادة (28/1) من القانون الاتحادي رقم 18 لعام 1981 بشأن تنظيم الوكالات التجارية. ففي هذه الحالة، كان قرار المطعون عليه صادراً في ظل ذلك القانون قبل تعديله بالقانون رقم 14 لسنة 1988، حيث نصبت على اختصاص لجنة الوكالات التجارية التي بدأت عملها وزارة الاقتصاد والتجارة، للفصل في النزاعات الناتجة عن الوكالات التجارية. وعلى الرغم من أن هذه اللجنة تعتبر لجنة إدارية، إلا أن قرارها في النزاعات التي تنشأ بين الوكيل والموكل يُعد قراراً قضائياً، وبالتالي يخضع لرقابة قضائية لضمان سلامة التكييف القانوني والشرعية، وهو ما يترتب عليه حماية الحقوق وتقليل المخاطر القانونية والإدارية.³

وأن تصحيح القرار يُعتبر بمثابة إتمام للعمل الإداري الصحيح، ويُرتب أثراً رجعياً من تاريخ إصدار القرار الأصلي، بحيث يُعدّ القرار كأنه صدر من جهة الاختصاص المخول لها إصدار القرار، الأمر الذي يعكس أهمية الرقابة الدورية والمتابعة المستمرة لضمان

¹ - نوره حمد راشد رحمه الدرهمي، المرجع السابق، ص 58-59.

² - د. شعبان عبد الحكيم عبد العليم سلامة، تصحيح عيب عدم الاختصاص في القرار الإداري، (دراسة تحليلية مقارنة في ضوء أحكام القضاء الإداري المصري)، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية)، كلية الشريعة والقانون بدمهور - جامعة الأزهر، ص 267.

³ - مريم زايد المزروعى، القرار الإداري على ضوء قضاء المحكمة الاتحادية العليا (رسالة ماجستير)، كلية القانون - جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2019، ص 15-16.

الالتزام بالإجراءات القانونية، وتقليل المخاطر التصحيحية، وتعزيز استقرار المراكز القانونية، وتجنب الأضرار التي قد تنجم عن قرارات غير صحيحة أو غير مشروعة¹.

وتلعب الرقابة والمتابعة دوراً أساسياً في ضمان صحة وقانونية القرارات الإدارية من خلال التحقق المستمر من مدى مطابقة الواقعة للواقع القانوني والواقعي. عند فحص مشروعيتها، يُطلب من القضاء التأكد من الوجود المادي للواقعة التي استندت إليها الإدارة، ثم يركز على فحص مدى سلامة التكييف القانوني لها، بحيث يتأكد من أن الوصف القانوني للواقعة يتوافق مع نصوص القانون. هذا النهج يساعد في إصدار قرارات سليمة، ويقلل من المخاطر القانونية والإدارية الناتجة عن استخدام تكييف غير صحيح أو غير مناسب للواقعة، مما يعزز الشفافية والمصادقية في العمل الإداري، وإن الرقابة والمتابعة لا تقتصران على التصحيح فحسب، بل تساهمان أيضاً في تفعيل الإجراءات التصحيحية بشكل مبكر، وتقليل احتمالات إصدار قرارات غير صحيحة أو غير عادلة، بما يحقق المصلحة العامة ويحفظ العمل الإداري من المخاطر القانونية².

وتُعد عملية مراجعة التكييف القانوني للوقائع من أبرز مظاهر دور الرقابة والمتابعة في تفعيل الإجراءات التصحيحية. فهي تتضمن إدراج حالة واقعية معينة ضمن إطار فكرة قانونية محددة، أو إخضاع الوقائع لقاعدة قانونية معينة، بحيث يُعنى الوصف القانوني للواقعة (التكييف القانوني) بضبط وتقييد السلطة التقديرية للإدارة. ويهدف ذلك إلى ضمان أن يكون القرار الإداري مستنداً إلى تكييف قانوني صحيح، مما يعزز من شرعيته ويقلل من المخاطر القانونية المرتبطة بإصداره بشكل غير دقيق أو غير ملائم. كما أن الرقابة القضائية على التكييف تساهم في تقييد السلطة التقديرية للإدارة وتفعيل الإجراءات التصحيحية عند الحاجة، لضمان تحقيق المصلحة العامة والحفاظ على استقرار المراكز القانونية³.

وتلعب الرقابة والمتابعة دوراً أساسياً في التأكد من صحة التكييف القانوني للوقائع المدرجة في القرارات الإدارية، وذلك لضمان توافقها مع ما قصد إليه المشرع. فهي تكشف عن أي خلل في الوصف القانوني، مما يساهم في تفعيل إجراءات تصحيحية وتقليل المخاطر القانونية، من خلال ضمان أن تستند القرارات إلى أسباب قانونية سليمة تتوافق مع الشروط القانونية المحددة، وتحقيق المصلحة العامة بشكل صحيح⁴.

وقد قضت المحكمة الاتحادية العليا بدولة الإمارات العربية المتحدة في هذا الشأن بأن: "شأن القرار التأديبي شأن أي قرار آخر، فيجب أن يقوم على سبب يبرره وكان السبب الذي قام عليه القرار الإداري المطعون فيه يتمثل في إخلال الطاعن بالتزاماته الوظيفية الجوهرية، وخروجه عن مقتضى واجبه الوظيفي، وهو أمر ثابت في حقه، فإن القرار المطعون فيه يكون قد قام على سبب يبرره، ويكون بالتالي صدر في إطار القانون، وعليه فإن ما نسب إلى الموظف الطاعن من إخلاله بواجباته الوظيفية ...

¹ - د. شعبان عبد الحكيم عبد العليم سلامة، المرجع السابق، ص 268.

² - نعيمة محمد الديواني، المرجع السابق، ص 25.

³ - د. رضا عبدالله حجازي، الرقابة القضائية على ركن السبب في إجراءات الضبط الإداري (رسالة دكتوراه)، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، 2001، ص 41.

⁴ - نعيمة محمد الديواني، المرجع السابق، ص 26.

لا يعد من المخالفات البسيطة، بل يتعداه إلى ما يمكن أن يوصف بالإهمال وعدم الدقة المؤدية إلى الإخلال بالواجبات الوظيفية لرجل التعليم، بل الخروج عن قواعد منظومة التربية والتعليم، ويقتضي مجازاته بأقصى الجزاءات ... ومن ثم فإنه لا يكون ثمرة عدم تناسب بين ما نسب في حقه وبين جزاء الفصل من الخدمة الذي أوقعته الإدارة بحقه، ولا محل بالتالي بأن ما قام به الطاعن كان له ارتباط مع ما قام به مدير ... وأن الإدارة لم تتخذ أي إجراء في حق هذا الأخير ، ذلك أن تصرف جهة الإدارة بمقتضى قراراتها لإنشاء مركز قانوني أو تعديله أو إلغائه، إنما يكون لفرد محدد يتولى قاضي الإلغاء مراقبة هذا القرار ... ولما كان القرار المطعون فيه اقتصر على وضعية الطاعن وحده، فإن ما يثيره بخصوص مدير ... الذي لم ترتبط حالته بوضعية الطاعن يصبح لا أساس له¹.

يرى الباحث أن دور الرقابة والمتابعة أساسية وحيوي في الحفاظ على سلامة القرارات الإدارية، حيث تساعد على الكشف المبكر عن أي خلل في التكييف القانوني للوقائع، مما يتيح تفعيل الإجراءات التصحيحية بسرعة وفعالية. وتسهم الرقابة في تقليل المخاطر القانونية والإدارية، من خلال ضمان أن تكون القرارات مستندة على أساس قانوني صحيح وأن تتوافق مع الشروط القانونية المطلوبة. كما تؤدي إلى تعزيز الشفافية في العمل الإداري، وتقليل فرص صدور قرارات غير صحيحة أو غير ملائمة، مما ينعكس بشكل إيجابي على المصلحة العامة ويعزز استقرار المراكز القانونية.

المبحث الثاني: إجراءات التحقيق والتأديب أمام مجلس القضاء الشرطي

تعد إجراءات التحقيق والتأديب أمام مجلس القضاء الشرطي من الركائز الأساسية لضمان نزاهة العمل الشرطي وحماية حقوق الموظفين، حيث تسهم في التعامل العادل مع المخالفات والانحرافات المهنية بطريقة تتسم بالشفافية والحيادية. ويهدف هذا الإطار القانوني إلى ضمان تطبيق مبدأ المشروعية، والتصدي لأي تجاوزات أو سوء استخدام للسلطة داخل الأجهزة الشرطية، من خلال آليات منظمة تُشجع على الالتزام بمعايير السلوك المهني وشروط العدالة. ومن خلال استعراض هذا الموضوع، يتضح مدى أهمية دور مجلس القضاء الشرطي في تعزيز مبادئ الرقابة الداخلية والعدالة التأديبية، بما يضمن العمل الشرطي بكفاءة وشفافية²، وعلى ذلك سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سنتناول في المطلب الأول الإجراءات القانونية والإدارية للتحقيق في المخالفات الشرطية، وفي المطلب الثاني آليات فرض العقوبات والتدابير التأديبية على المخالفين.

المطلب الأول: الإجراءات القانونية والإدارية للتحقيق في المخالفات الشرطية

تعدّ المخالفات الشرطية من الظواهر التي تؤثر بشكل مباشر على فعالية النظام القانوني والإداري، وتتطلب معالجتها إجراءات دقيقة تتسم بالشفافية والنزاهة لضمان حماية حقوق الأفراد والحفاظ على هيبة السلطة الشرطية. وتنعكس أهمية الإجراءات القانونية والإدارية في التحقيق في هذه المخالفات على مدى الالتزام بمبادئ العدالة والعدل، حيث يُعد التحقيق الوسيلة الأساسية لكشف الوقائع وتحديد المسؤوليات، وتوفير الأدلة التي تضمن سلامة القرارات التصحيحية أو العقابية. ولهذا فإن تطبيق الإجراءات السليمة

¹ - المحكمة الاتحادية العليا، في الطعن رقم 415 لعام 2012م إداري، في جلسة 2012/12/5م.

² - محمد وليد العبادي، سلطة الحكم بالإلغاء في الأردن، المنارة، مج 12، ع 1، 2006، ص 77 وما بعدها.

يُعد من العوامل الحاسمة التي تضمن تحقيق العدالة، وتحد من الانحرافات والتجاوزات، ويعزز من مصداقية وهيبة المؤسسات الأمنية. لذا، تتطلب عملية التحقيق في المخالفات الشرطية إطاراً قانونياً وإدارياً متيناً يضمن حقوق الأطراف، ويشمل مجموعه من الخطوات والإجراءات التي تقتضي التعامل بحذر ومرونة وفقاً لنصوص الأنظمة والتشريعات ذات الصلة، بما يحقق التوازن بين حماية المجتمع وحقوق الأفراد¹، وعلى ذلك سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول في الفرع الأول الوسائل والإجراءات الإدارية للتحقيق في المخالفات الشرطية، وفي الفرع الثاني الضمانات القانونية وطرق ضمان نزاهة إجراءات التحقيق في المخالفات الشرطية.

الفرع الأول: الوسائل والإجراءات الإدارية للتحقيق في المخالفات الشرطية

يتبين أن من المبادئ الأساسية في تنظيم إجراءات التحقيق أن يكون التحقيق مكتوباً بشكل رسمي ودقيق. لذا، فإن فرض العقوبة التأديبية على رجل الشرطة أو الأمن يتطلب استكمال تحقيق إداري مكتوب يشتمل على سماع أقوال المعني، والدفاع المقدم منه، وتوثيق ذلك في محضر رسمي أو في قرار العقوبة ذاته. وتؤكد النصوص القانونية المعمول بها في وزارة الداخلية على أهمية الالتزام بهذا الإجراء، حيث نصت المادة 15، الفقرة (د) من القرار التنفيذي رقم 12 لسنة 1977 بشأن إجراءات التحقيق في مخالفات قواعد السلوك، على وجوب تدوين أقوال الشهود الذين يملكون معلومات أو تفاصيل من شأنها أن تسهم في تكوين الصورة الحقيقية للواقعة، بالإضافة إلى إمكانية الشهادة من قبل الشهود الذين يعينهم المخالف. كما يمنح المشرع للمعاقب الحق في طلب إيداع إفادته خطياً بعد توقيعها، بهدف ضمان توثيق دقيق وشامل لمرحلة التحقيق، مما يساهم في تعزيز العدالة وشفافية الإجراءات التأديبية ومرونتها².

وتتجلى أهمية كتابة محضر التحقيق في كونه يشكل حجة ثابتة وملزمة يُعتمد بها أمام جميع الجهات المعنية. ويُعد التوثيق الكتابي ضرورياً لأنه يتطلب إفراغ مجريات التحقيق في وثيقة رسمية، سواء كانت محضراً واحداً أو عدة محاضر، لضمان دقة وصحة المعلومات المضمنة فيه. كما أن الكتابة تعتبر من أكثر وسائل الإثبات فاعلية وانتشاراً، إذ تمنح الاعتماد على الذاكرة الشخصية التي قد تخون القائم بالتحقيق أو تتغير مع مرور الزمن، مما يحول دون فقدان المعلومات أو حدوث لبس أو خطأ في سير التحقيقات. بالتالي، فإن الاعتماد على التوثيق الكتابي يعزز من مصداقية الإجراءات ويحفز على الالتزام بالدقة والشفافية في التحقيقات الشرطية³.

وينص التشريع على إلزامية إعداد محضر تفصيلي يشمل جميع الإجراءات التي أُجريت خلال سير التحقيق. وتُحدد الفقرة (و) أن يتضمن المحضر كافة الوقائع والبيانات ذات الصلة، ويجب توقيعه من قبل رئيس هيئة التحقيق، بالإضافة إلى توقيع باقي أعضاء الهيئة، ولا سيما كاتب الجلسة إذا كان موجوداً، لضمان دقة وسلامة وثائق التحقيق. كما تنص الفقرة (ز) على ضرورة

¹ - أحمد علي إبراهيم البلوشي، خصوصية المخالفة والتحقيق في مجل المسؤولية الشرطية التأديبية (دراسة تحليلية على ضوء قوانين لشرطة والأمن في دولة الإمارات العربية المتحدة)، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية)، كلية القانون - جامعة الشارقة، بدون عام، ص 1234-1235.

² - المادة 15، الفقرة (د) من القرار التنفيذي رقم 1977 في شأن إجراءات التحقيق في مخالفات قواعد السلوك، ص 27.

³ - محمد ماجد ياقوت لواء، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 225.

إعداد تقرير رسمي يتضمن نتائج التحقيق، متضمناً شرحاً وافياً للمسائل الجوهرية التي غُرِضت، مع إيضاح الرأي النهائي لهيئة التحقيق بشأن الواقعة، وذلك بهدف توثيق ملخص شامل لنتائج التحقيق ومرجعية قانونية وموضوعية واضحة لما تم التوصل إليه¹. وتعتبر بداية إجراءات التحقيق في المخالفات الشرطية ذات أهمية كبيرة، حيث يُشترط توجيه مواجهة مباشرة للمتهم من رجال الشرطة والأمن، مع توضيح التهمة بشكل صريح وإبلاغه بأنه قد يفرض عليه عقوبة تأديبية في حال ثبوتها. وتعتبر عملية الاستجواب التفصيلي من الإجراءات الأساسية، حيث يتعين إطلاع المتهم على الأدلة والتهم الموجهة إليه، ومواجهته بها، مع منحه فرصة للدفاع عن نفسه من خلال طلب الشهود والمستندات التي تساند براءته. وتعتبر تحديد الجهات المختصة لإجراء التحقيق وفقاً لرتبة وظيفية الشخص المخالف ونوع المخالفة، من الأمور المنصوص عليها في القرار الوزاري رقم 619 لسنة 2015، حيث تتولى الجهات المختصة، مثل وكيل وزارة الداخلية أو رئيس مجلس القضاء الشرطي، مسؤولية التحقيق وفقاً لنوعية المخالفة ودرجتها².

ويرى الباحث أن الوسائل والإجراءات الإدارية للتحقيق في المخالفات الشرطية، إذا تم تطبيقها بشكل دقيق وشفاف، تساهم بشكل كبير في تعزيز العدالة والانضباط داخل الأجهزة الشرطية، مع الحفاظ على حقوق المتهمين والاستناد إلى أدلة وقواعد منظمة تحدد مسؤولية الجهات المعنية. كما يرى أن تنظيم إجراءات التحقيق، من خلال مواجهة مباشرة وتوضيح التهم، واتباع إجراءات استجوابية مدروسة، يعزز من مصداقية التحقيق ويقوّي الثقة في منظومة العدالة التأديبية. ويؤكد الباحث على أن الالتزام بالضوابط القانونية والإدارية، كما حددتها القرارات الوزارية، هو الضامن لتحقيق نتائج نزيهة وشفافة، تساهم في تطوير الأداء الشرطي وتحقيق العدالة الجنائية بشكل فعال.

الفرع الثاني: الضمانات القانونية وطرق ضمان نزاهة إجراءات التحقيق في المخالفات الشرطية

تعد الضمانات القانونية وطرق ضمان نزاهة إجراءات التحقيق في المخالفات الشرطية أساساً لتحقيق العدالة وحماية حقوق جميع الأطراف المعنية، حيث يتعين أن يتسم التحقيق بالمشروعية والشفافية والحياد. وتشمل هذه الضمانات جمع الأدلة بطريقة قانونية سليمة، والاستماع الفعال إلى جميع الأطراف المعنية، وفحص الوقائع بدقة متناهية بهدف تحديد المسؤولية بشكل صحيح. ويُعد التحقيق في المخالفات الشرطية وسيلة للكشف عن حقيقتها، وتمحيص الأدلة ذات الصلة، للوصول إلى نتائج دقيقة تتيح اتخاذ القرارات التأديبية المناسبة، أو حفظ الملف إذا ثبت عدم وجود مخالفة أو عدم كفاية الأدلة. كما أن الإجراءات القانونية تنص على ضرورة مراعاة حقوق الدفاع أثناء مراحل التحقيق، مع الالتزام بالإجراءات المقررة بموجب التشريعات المنصوص عليها لضمان نزاهة العملية التأديبية. في السياق التشريعي الوطني، تم تعديل التشريعات بما يتوافق مع المعايير الدولية، حيث يُعرف التحقيق

¹ - المادة (15) الفقرة (و) والفقرة (ز)، المرجع السابق، ص28، نقلاً عن أحمد إبراهيم البلوشي، خصوصية الماخلفة والتحقيق في مجال المسؤولية الشرطية التأديبية (دراسة تحليلية على ضوء قوانين الشرطة والأمن في دولة الإمارات العربية المتحدة)، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية)، كلية القانون - جامعة الشارقة، ص1231.

² - المادة 2 من القرار الوزاري رقم 619 لعام 2015 بشأن إجراءات التحقيق والتأديب بوزارة الداخلية، ص2، نقلاً عن أمجد علي إبراهيم البلوشي، المرجع السابق، ص1232.

الإداري بأنه الوسيلة المعتمدة لفحص المخالفات والتثبت من وقوعها، مع الالتزام بحقوق الموظف، وضمان تطبيق العقوبات بشكل منصف ومتوازن، خاصة في الحالات المتعلقة بالمخالفات المسلكية البسيطة، التي يتم تحديد الحد الأدنى للعقوبة فيها وفقاً للأنظمة المعمول بها، مثل حسم الراتب لمدة لا تتجاوز الشهر أو الحجز لمدة أسبوعين. يعكس ذلك مستوى من الضبط القانوني الذي يهدف إلى تقييد سلطة التحقيق، مع الحفاظ على حقوق الموظف، بما يضمن نزاهة الإجراءات، ويحد من أي تجاوزات قد تؤثر على مبدأ العدالة والشفافية في العمليات التأديبية¹.

تُعد الضمانات القانونية وطرق نزاهة إجراءات التحقيق في المخالفات الشرطية من العناصر الأساسية لحماية حقوق الموظفين، والحفاظ على عدالة العملية التأديبية. فعملية التحقيق تتطلب اعتماد وسائل وإجراءات تضمن سير التحقيق وفقاً للأصول القانونية، مع تجنب القرارات الباطلة أو غير المستندة إلى أدلة صحيحة. ويُشدد التشريع الإماراتي على تحديد الجهات المختصة لإجراء التحقيق في المخالفات الجسيمة أو المشددة، حيث تُعد مديرية القضاء الشرطي الهيئة المختصة وفقاً للمادة الثانية من القرار الوزاري رقم 619 لسنة 2015، وكما نصت المادة 9 من القرار التنفيذي رقم 12 لسنة 1977 على تشكيل هيئة تحقيق خاصة لهذا الغرض، تركز على دراسة المخالفات بشكل موضوعي ومنهجي. وفي إطار التنظيمات الاتحادية، نظم المرسوم بقانون رقم 17 لسنة 2016 تشكيل "لجان المخالفات" في كل جهة، وتُناط بها مسؤولية التحقيق في المخالفات التي يرتكبها الموظفون، باستثناء المخالفات المتعلقة بالدوام. كما تُحدد اللائحة التنفيذية آليات وإجراءات التحقيق لضمان الشفافية والنزاهة، مع الحفاظ على حيادية الإجراءات، بهدف حماية حقوق الموظفين وتعزيز الثقة في العملية التأديبية².

وأن الصلاحية الممنوحة لغرفة الاتهام تفرض عليها رقابة مشددة على سير إجراءات التحقيق واستقلالية العمل على القضايا، لا سيما عند النظر في طلبات التنحي. إذ تكون ملزمة بمراجعة موضوع الطلب بموضوعية، وتقييم مدى جديته، قبل إصدار القرار النهائي، الذي لا يخضع للطعن عليه. ويعكس ذلك أهمية الحرص والدقة في الإجراءات المتبعة لضمان نزاهة العدالة والحفاظ على مصداقيتها³.

ويرى الباحث أن الضمانات القانونية تعتبر حجر الزاوية في حماية حق الأفراد وضمان نزاهة إجراءات التحقيق في المخالفات الشرطية. فاعتماد هذه الضمانات، سواء كانت من نوع إجراءات قانونية واضحة، أو حقوق متأصلة للفرد خلال مراحل التحقيق، يساهم بشكل فعال في منع التعدي على الحقوق، وتعزيز الشفافية والعدالة. ويؤكد على أن الطرق الحديثة والمتنوعة لضمان نزاهة إجراءات التحقيق، مثل الرقابة القضائية، وتطبيق اللوائح الدقيقة، والتدريب المستمر للمحققين، تُعد من الوسائل الأساسية لتحقيق مصداقية النتائج، وتقليل المخاطر القانونية والأخلاقية، بما يعزز الثقة بالعمل الإداري والعدلي في التعامل مع المخالفات الشرطية.

¹ - د. أحمد علي إبراهيم البلوشي، خصوصية المخالفة والتحقيق في مجال المسؤولية الشرطية التأديبية (دراسة تحليلية على ضوء قوانين الشرطة والأمن في دولة الإمارات العربية المتحدة)، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية)، ص 1235.

² - د. أحمد علي إبراهيم البلوشي، المرجع السابق، ص 1242.

³ - شيخ قويدر، رقابة غرفة الاتهام على إجراءات التحقيق الابتدائي (رسالة ماجستير)، جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة - كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2014، ص 36-37.

المطلب الثاني: آليات فرض العقوبات والتدابير التأديبية على المخالفين

تعد آليات فرض العقوبات والتدابير التأديبية من الركائز الأساسية لضمان حيادية وسلامة العمل الإداري، وللحفاظ على النظام والانضباط داخل المؤسسات، خاصة في القطاع العام والجهاز الإداري. إذ تعتبر هذه الآليات أدوات فعالة لتعزيز الالتزام بالقواعد والأنظمة، وحماية الحقوق، وردع المخالفات التي قد تؤثر على سير العمل وتعطل الأداء المؤسسي. وتتضمن عمليات فرض العقوبات مجموعة من الإجراءات القانونية والإدارية التي تستهدف التحقق من المخالفة وتحديد نوعية العقوبة التي تناسب مع نوعها وخطورتها، مع الحرص على ضمان حماية حقوق المخالفين وإتباع مبادئ العدالة والشفافية. لذلك، فإن فهم هذه الآليات وتطبيقها بشكل دقيق يساهم في تحقيق أهداف النظام التأديبي، ويعزز من مصداقية المؤسسات، ويضمن حسن سير العمل والإدارة الرشيدة للمخالفات التأديبية¹، وعلى ذلك سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول في الفرع الأول الشروط والإجراءات القانونية لفرض العقوبات والتدابير التأديبية، وفي الفرع الثاني أنواع العقوبات والتدابير التأديبية وأثرها على النظام الإداري والأداء المؤسسي.

الفرع الأول: الشروط والإجراءات القانونية لفرض العقوبات والتدابير التأديبية

تعد الشروط والإجراءات القانونية لفرض العقوبات والتدابير التأديبية ضرورة لضمان تطبيقها بشكل عادل وشفاف. فهي تشمل تحديد المخالفة، وإتباع إجراءات قانونية تضمن حقوق الموظف، مثل فرص الدفاع، ومراعاة مبادئ العدالة، مما يعزز فعالية النظام الإداري ويحفظ حقوق الأطراف المعنية².

وفيما ذلك خصت المادة (6) من نظام الانضباط الوظيفي، فقد حددت أن العقوبات التأديبية تتضمن:

الإنذار: يأتي الإنذار في مقدمة العقوبات التي نص عليها نظام الانضباط الوظيفي، ويُعتبر من أخف العقوبات التأديبية. يُعد الإنذار توجيهًا أو تحذيرًا للموظف العام عند ارتكابه فعلاً يشكل إخلالاً بسيطاً بواجباته الوظيفية. ويُستخدم الرؤساء الإداريون هذا الإجراء بشكل رئيسي كوسيلة احترازية لمنع وقوع مخالفات أكثر خطورة، حيث يُحذر الموظف من احتمال فرض عقوبات أشد في حال تكرار المخالفة، وهو بمثابة تنويه له بضرورة عدم تكرار سلوكه الخاطئ³.

الحسم من الراتب: ولم يقتصر المشرع السعودي على تحديد عقوبة الخصم من الراتب فقط، بل قام أيضاً بتوضيح كيفية تنفيذها وتحديد حدها الأقصى، بهدف منع تعسف الجهات المختصة بالتأديب. فقد نص نظام الانضباط الوظيفي في المادة السادسة على أن المبلغ المخصوم من الراتب لا يتجاوز صافي الراتب لمدة ثلاثة أشهر، مع اشتراط ألا يتعدى المخصوم ثلث الراتب

¹ - محمد بشار، دور العقوبة التأديبية في مكافحة الفساد، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، الجزائر، مج7، ع1، 2023، ص11-12.

² - محمد بشار، المرجع السابق، ص22.

³ - عبدالله متعب ابن ربيع، العقوبات التأديبية للقيادات الإدارية، المجلة العربية للدراسات الأمنية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، ع69، 2017م، ص161.

الشهري في أي وقت، مما يضع حدًا أقصى للخصم عند ارتكاب الموظف للمخالفة المستوجبة لهذه العقوبة، مع ترك صلاحية تقدير المبلغ للمسؤولين المختصين ضمن الحدود التي حددها النظام.

وأما بالنسبة للحرمان من العلاوة الدورية: فهو يُعتبر ثاني أشد العقوبات التأديبية الأصلية. إذ تُمنح العلاوة السنوية كزيادة مالية تُضاف إلى راتب الموظف سنويًا من قبل الجهة الإدارية، ويُفرض هذا العقاب مرة واحدة عن كل مخالفة تأديبية، مما يعني أنه قد يُطبق أكثر من مرة طالما استمر الموظف في العمل. وتتميز هذه العقوبة بطابعها المالي والأدبي، حيث تتجاوز شدتها عقوبة الخصم من الراتب، إذ إن تأثير الخصم يقتصر على فترة أقل، مثل شهر أو ثلاثة أشهر، أما حرمان الموظف من العلاوة السنوية فيؤثر على راتبه لمدة عام كامل¹.

ويرى الباحث أن الالتزام بالشروط والإجراءات القانونية لفرض العقوبات والتدابير التأديبية هو أساس المشروعية والعدالة في النظام الإداري، إذ يضمن حماية حقوق الأفراد من التعسف أو الظلم، ويعزز من مصداقية النظام التأديبي. كما يرى أن تطبيق هذه الإجراءات بشكل دقيق ووفقاً للضوابط القانونية يساهم في تفعيل الدور الرقابي، وتحقيق الأهداف المرجوة من العقوبات والتدابير التأديبية، من خلال ضمان أن تكون الإجراءات عادلة وشفافة، وأن يتم اتخاذ القرارات بناءً على تحقيقات سليمة، مما يقلل من المخاطر القانونية ويعزز احترام النظام والانضباط المؤسسي.

الفرع الثاني: أنواع العقوبات والتدابير التأديبية وأثرها على النظام الإداري والأداء المؤسسي

تتنوع العقوبات والتدابير التأديبية التي تفرض على الموظفين المخالفين، وتشمل العقوبات المالية مثل خصم الراتب، أو الحرمان من الترقيات، أو النقل إلى وظيفة أدنى، وتؤثر بشكل مباشر على الوضع المالي للموظف وتنعكس على أدائه الوظيفي. كما توجد عقوبات معنوية، كاللوم أو الإنذار، التي تؤثر على الأخلاقيات والوعي المهني. بالإضافة إلى ذلك، يتم تطبيق التدابير التأديبية كالوقوف أو الفصل، التي تهدف إلى حفظ النظام، وتحقيق الانضباط، وتعزيز الكفاءة داخل المؤسسة. وتظهر هذه العقوبات أثراً واضحاً على الأداء، إذ تساهم في تصحيح السلوك، وتحسين مستوى الالتزام، وتوحيد المعايير، مما ينعكس إيجابياً على استقرار النظام الإداري².

وتؤثر العقوبات التأديبية على النظام الإداري والأداء المؤسسي، وتعدد أنواعها حسب خطورة المخالفة. من بينها، عدم النظر في الترقية لمدة سنتين، التي تؤثر على الموظف مالياً ومعنوياً، وتؤخر تطوره الوظيفي. كما أن الفصل من الخدمة يعد من أشد العقوبات، إذ يضر بالمركز المعنوي والمالي للموظف ويؤدي إلى شغور في المنصب، مما يسبب اضطراباً في سير العمل. تساهم هذه العقوبات في الحفاظ على الانضباط، لكن تأثيرها على استقرار النظام وفعاليتها كبير³.

¹ - مشاعل بنت جمعان الزهراني، موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام، المجلة العربية للنشر العلمي، كلية الحقوق - جامعة الملك عبد العزيز - المملكة العربية السعودية، الاصدار السابع، ع71، 2024، ص823-824.

² - محمد فاروق محمود، الجزاء التأديبي المقنع، المجلة العربية للعلوم الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ع60، 2014، ص9.

³ - باسل محمد شراري الفايز، أث الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام (رأسة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2018م، ص67.

وتعتبر هذه العقوبة من العقوبات الأصلية المنصوص عليها في النظام بشكل حصري، غير أن ذلك لا يمنع وجود عقوبات تأديبية تبعية، وهي تلك التي تُفرض بناءً على حكم جنائي صادر عن المحاكم، مثل العزل نتيجة لحكم قضائي، أو وقف صرف نصف الراتب، أو تأجيل الترقية. بالإضافة إلى ذلك، توجد ما يُعرف بالعقوبات التأديبية المقنعة، وهي إجراءات أو قرارات إدارية تحتوي على عقوبة غير مباشرة، بحيث لا يُوجّه للموظف تهمة محددة، من أمثلة ذلك النذب أو النقل المكاني، ويتم تحديد العقوبة المناسبة للموظف العام بناءً على مدى خطورة المخالفة المرتكبة، والظروف المحيطة التي قد تخفف أو ترفع من طبيعة المخالفة، بالإضافة إلى مسؤولية الموظف، والأضرار التي قد تنجم عنها وتؤثر على الجهة أو على باقي الموظفين¹.

ويرى الباحث أن تنوع العقوبات والتدابير التأديبية يعد من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على فعالية النظام الإداري والأداء المؤسسي، حيث أن اختيار العقوبة الملائمة يعزز من درجة الالتزام والانضباط داخل المؤسسة، ويسهم في تقويم السلوكيات المخالفة بشكل فعال. كما يرى أن تطبيق العقوبات بشكل عادل وشفاف يرسخ مبادئ العدالة والنزاهة، ويحفز الأفراد على الالتزام بالقواعد والأنظمة، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف بكفاءة أكبر، بالإضافة إلى تعزيز الثقة في النظام الإداري والارتقاء بمستوى العمل المؤسسي.

الخاتمة

يتبين أن نظام الإشراف التأديبي عبر مجلس القضاء الشرطي يُعد من الركائز الأساسية التي تسهم في تحقيق مبادئ العدالة والانضباط داخل المؤسسة الشرطية. إذ يعمل هذا النظام كأداة حيوية لضبط سلوك الموظفين الشرطيين، وتوجيههم نحو الالتزام بمبادئ المهنة، وحماية حقوقهم، في الوقت ذاته. ومع ذلك، فإن فعالية هذا النظام تتوقف على مدى تكامله مع قوانين واضحة، وإجراءات شفافة، واستقلالية تامة للمجلس في إصدار الأحكام، وهو ما يتطلب تفاعلاً مستمراً مع المستجدات القانونية والإدارية، لضمان تحديث آلياته بما يتوافق مع مبادئ العدالة وحقوق الإنسان، وكما أن التحديات التي تواجه تطبيق نظام الإشراف التأديبي، من قبيل ضعف الرقابة، أو انحياز بعض القرارات أو ضعف الوعي القانوني، تثقل كاهل الفعالية الكلية لهذا النظام. لذلك، فإن معالجة هذه الثغرات يتطلب تبني استراتيجيات إصلاحية جذرية، تشمل تعزيز استقلالية المجلس، وتوفير آليات رقابة وتقييم مستمرة، ورفع مستوى الوعي القانوني للكادر الشرطي، بالإضافة إلى تطبيق معايير مؤكدة للعدالة والشفافية في جميع الإجراءات التأديبية، وإن تحسين هذا النظام يتيح تعزيز الثقة بين المجتمع والأجهزة الأمنية، ويضمن احترام حقوق الموظفين الشرطيين، مع إرساء بيئة عمل أكثر نزاهة ومسؤولية. وفي الختام، يمكن القول أن تطوير نظام الإشراف التأديبي يتطلب جهداً جماعياً، وترجمة وتنفيذ سياسات إصلاحية مستدامة، من شأنها أن تعزز من فعاليته، وتسهم في بناء مؤسسة أمنية قوية وشفافة، تمثل لأعلى معايير العدالة والانضباط. إن العمل على ذلك يُعد استثماراً حيوياً في مستقبل الأمن والنظام، وركيزة أساسية لتنمية المجتمع وازدهاره.

¹ - مشاعل بنت جمعان الزهراني، المرجع السابق، ص 825.

النتائج

1. يلعب نظام الإشراف التأديبي عبر مجلس القضاء الشرطي دورًا هامًا في ضبط سلوك الموظفين الشرطيين وتعزيز الانضباط.
2. الإجراءات المتبعة غالبًا ما تكون عادلة وشفافة، وتساهم في حماية حقوق الموظفين.
3. يُحسن النظام من مصداقية واستقرار العمل في المؤسسة الشرطية.
4. توجد تحديات تؤثر على فاعلية النظام، أهمها ضعف استقلالية المجلس.
5. نقص الشفافية وديناميكية التحديث المستمر للإجراءات من المعوقات التي تواجه النظام.
6. هناك تفاوت في تطبيق العقوبات وضعف في تفعيل آليات حماية حقوق الموظفين.
7. توجد فجوة بين النصوص القانونية والمعايير التطبيقية، مما يتطلب إصلاحات لضمان العدالة والكفاءة.

التوصيات

1. وضع إطار قانوني صارم يضمن استقلالية المجلس، بعيدًا عن التأثيرات الإدارية أو السياسية، عبر إنشاء آليات رقابة داخلية وخارجية تضمن حيادية القرارات.
2. اعتماد آليات شفافة لتوثيق وتداول القرارات، مع نشر بعض التقارير الدورية لضمان وضوح إجراءات العمل، إضافة إلى إنشاء لجان مراقبة مستقلة تتابع سير العمل.
3. تنظيم برامج تدريبية منتظمة لأعضاء المجلس، تركز على التحديثات القانونية والمعايير الدولية لحقوق الإنسان، مع تفعيل اتفاقيات مهنية تضمن الالتزام بأخلاقيات المهنة.
4. مراجعة القوانين الأساسية للعملية التأديبية لتجديدها ومواءمتها مع المعايير الدولية، مع إصدار أدلة إرشادية موحدة توضح الإجراءات والمعايير المطبقة.
5. وضع آليات واضحة لحقوق الدفاع، والحق في الاستعانة بمحامٍ، وحق الاعتراض على القرارات، مع ضمان حياد الهيئة المشرفة على التحقيقات.
6. إنشاء وحدة داخلية مستقلة لمراقبة وتقييم أداء المجلس، وتقديم تقارير دورية عن ضعف الأداء أو المخالفات، بهدف تحسين الأداء وتعزيز الثقة.
7. تعزيز ثقافة النزاهة والشفافية داخل المؤسسة الشرطية من خلال حملات توعوية وبرامج تدريبية، للحد من الفساد وتحقيق العدالة الفعلية.
8. إشراك منظمات المجتمع المدني، الحقوقية، والنقابات في مراقبة سير عمل المجلس، لتعزيز مبدأ الشفافية وتحقيق المزيد من الثقة، والتفاعل مع التطورات المجتمعية.

قائمة المراجع:

- 1 - بديعة حداد، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية كآلية للحد من التعسف الإداري، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية- جامعة زيان عاشور بلجلفة، الجزائر، مج5، ع3، 2020.
- 2 - سليمان مُجد الطماوي، القضاء الإداري، ج3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996م.
- 3 - نوره حمد راشد رحمه الدرهمي، نطاق الرقابة القضائية على مشروعية القرار التآديبي في دولة الامارات العربية المتحدة (رسالة ماجستير)، كلية القانون- جامعة الامارات العربية المتحدة، 2020.
- 4 - أبو بكر أحمد عثمان النعيمي، حدود سلطات القضاء الإداري في دعوى الإلغاء: دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.
- 5 - نعيمة مُجد الديواني، السبب في القرار الإداري والرقابة عليه أمام القضاء الاماراتي: دراسة تحليلية، كلية القانون- جامعة الشارقة، بدون عام.
- 6 - أحمد عبد العزيز الزعابي، نورزمليل بن مرني، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية في الشريعة والقانون، مجلة قضايا إسلامية ومعاصرة، مج3، ع2، 2018.
- 7 - علي طاهر صميلي، المسؤولية عن مشروعية القرارات الإدارية، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، ع46، 2024.
- 8 - نواف طلال فهد العازمي، ركن الاختصاص في القرار الإداري واثاره القانونية على العمل الإداري دراسة مقارنة ما بين القانونين الإداريين الأردني والكويتي (رسالة ماجستير)، كلية الحقوق- جامعة الشرق الأوسط، 2012.
- 9 - د. بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري "دراسة فقهية" في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010.
- 10 - أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التآديبية "مبادئ القضاء الإداري في التأديب"، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010م.
- 11 - عدنان عمرو، القضاء الإداري "قضاء الإلغاء"، ط2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004م.
- 12 - د. شعبان عبد الحكيم عبد العليم سلامة، تصحيح عيب عدم الاختصاص في القرار الإداري، (دراسة تحليلية مقارنة في ضوء أحكام القضاء الإداري المصري)، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية)، كلية الشريعة والقانون بدمهور- جامعة الأزهر.
- 13 - مريم زايد المزروعى، القرار الإداري على ضوء قضاء المحكمة الاتحادية العليا (رسالة ماجستير)، كلية القانون- جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2019.
- 14 - د. رضا عبدالله حجازي، الرقابة القضائية على ركن السبب في إجراءات الضبط الإداري (رسالة دكتوراه)، كلية الحقوق- جامعة القاهرة، 2001.

- 15 - مُجَّد وليد العبادي، سلطة الحكم بالإلغاء في الأردن، المنارة، مج 12، ع1، 2006.
- 16 - أحمد علي إبراهيم البلوشي، خصوصية المخالفة والتحقيق في مجل المسؤولية الشرطية التأديبية (دراسة تحليلية على ضوء قوانين لشرطة والأمن في دولة الإمارات العربية المتحدة)، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية)، كلية القانون - جامعة الشارقة، بدون عام.
- 17 - مُجَّد ماجد ياقوت لواء، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002.
- 18 - أحمد إبراهيم البلوشي، خصوصية المخالفة والتحقيق في مجال المسؤولية الشرطية التأديبية (دراسة تحليلية على ضوء قوانين الشرطة والأمن في دولة الإمارات العربية المتحدة)، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية)، كلية القانون - جامعة الشارقة.
- 19 - د. أحمد علي إبراهيم البلوشي، خصوصية المخالفة والتحقيق في مجال المسؤولية الشرطية التأديبية (دراسة تحليلية على ضوء قوانين الشرطة والأمن في دولة الإمارات العربية المتحدة)، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية).
- 20 - شيخ قويدر، رقابة غرفة الاتهام على إجراءات التحقيق الابتدائي (رسالة ماجستير)، جامعة الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة - كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2014.
- 21 - مُجَّد بشار، دور العقوبة التأديبية في مكافحة الفساد، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، الجزائر، مج7، ع1، 2023.
- 22 - عبدالله متعب ابن ربيع، العقوبات التأديبية للقيادات الإدارية، المجلة العربية للدراسات الأمنية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، ع69، 2017م.
- 23 - مشاعل بنت جمعان الزهراني، موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام، المجلة العربية للنشر العلمي، كلية الحقوق - جامعة الملك عبد العزيز - المملكة العربية السعودية، الاصدار السابع، ع71، 2024.
- 24 - مُجَّد فاروق محمود، الجزاء التأديبي المقتنع، المجلة العربية للعلوم الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ع60، 2014.
- 25 - باسل مُجَّد شراري الفايز، أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام (رأسة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2018م.

القوانين:

- المادة 15، الفقرة (د) من القرار التنفيذي رقم 1977 في شأن إجراءات التحقيق في مخالفات قواعد السلوك.
- المحكمة الاتحادية العليا، في الطعن رقم 415 لعام 2012م إداري، في جلسة 2012/12/5م.
- المادة 20، القانون الاتحادي رقم 43 لسنة 1992 بشأن تنظيم الإجراءات الإدارية.
- المحكمة الاتحادية العليا، الطعن رقم 127 لسنة 2010م، نقض إداري، جلسة 2010/10/20م.

- المادة 97، لائحة التنفيذية رقم (1) لسنة 2018م المتعلقة بقانون الموارد البشرية الاتحادي رقم (11) لسنة 2008م المعدل بالمرسوم بقانون رقم (17) لسنة 2016م.
- المحكمة الاتحادية العليا، الأحكام الإدارية، الطعن رقم 594، لسنة 2015م قضائية، تاريخ الجلسة 6-1-2016م.
- المحكمة الاتحادية العليا، الأحكام الادارية، الطعن رقم 594. لسنة 2015م قضائية.