

**ضمانات التأديب المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي
وفقاً لنظام الانضباط الوظيفي السعودي
دراسة تحليلية**

د. عبد الرحمن بن عبد المحسن بن حمد البدر

أستاذ القانون الإداري المساعد

كلية الحقوق – جامعة طيبة

Aalbadr@taibahu.edu.sa

ضمانات التأديب المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي وفقاً لنظام الانضباط الوظيفي

السعودي دراسة تحليلية

عبد الرحمن بن عبد المحسن بن حمد البدر

قسم القانون العام " القانون الإداري "، كلية الحقوق، جامعة طيبة، المملكة العربية

السعودية .

البريد الإلكتروني: Aalbadr@taibahu.edu.sa

الملخص:

يعتبر التأديب الإداري الوسيلة القانونية التي تستعملها جهة الإدارة لتحقيق عنصر الردع والزجر عند اخلال الموظفين بالواجبات الوظيفية، ويفترض أن تستهدف جهة الإدارة تحقيق المصلحة العامة، وكفالة انتظام المرفق في تقديم خدماته باطراد وانتظام، وذلك لتحقيق مبدأ المشروعية بأن يكون تصرف جهة الإدارة خاضعاً لأحكام القانون. إلا أنه قد يعترى التصرف القانوني لجهة الإدارة والمتمثل بالقرار التأديبي الذي تصدره ضد المخالف الغلو والشطط، أو الانحراف في استعمال السلطة إلى قصد التنسفي والانتقام من الموظف المخالف، فضلاً عن أن جهة الإدارة قد تنتكب عن المشروعية بمخالفة الانظمة واللوائح أو يحصل منها الخطأ فيها تطبيقها على الوقائع التي تتصرف تجاهها، أو تحيد عن التكييف القانوني الصحيح للوقائع المادية التي تدفعها إلى إصدار القرار الإداري، وكذا إذا لم تراعى الملاءمة بين الوقائع التي تنسب إلى الموظف المخالف والجزاء التأديبي الذي يصدر ضده، أو لم تراعى الأشكال والإجراءات التي أوجبته الأنظمة واللوائح، مع الأخذ في الاعتبار أن المخالفات التأديبية غير محصورة، مما يخول جهة الإدارة ممارسة سلطتها التقديرية في تحريك المسؤولية التأديبية ضد الموظف عن أي فعل يرتكبه أو امتناع يحصل منه ويترتب عليه الإخلال بالواجبات الوظيفية، ثم إن جهة الإدارة عند إيقاع الجزاء التأديبي، فإنها تمارس سلطتها التقديرية في اختيار الجزاء التأديبي الملائم للمخالفة، لذا هدفت هذه الدراسة إلى توضيح ضمانات التأديب

الإداري، من خلال تسليط الضوء على ضوابط الجزاء التأديبي الذي يمكن أن توقعه جهة الإدارة على الموظف المخالف، من حيث شرعية وشخصية ووحدة الجزاء التأديبي في المبحث الأول، وفي المبحث الثاني دراسة تناسب الجزاء مع المخالفة الإدارية وعدم الرجعية والمساواة في الجزاء، وقد توصلت الدراسة في خاتمتها إلى جملة من النتائج المهمة المرتبطة بضوابط الجزاء التأديبي الذي يمكن لجهة الإدارة أن توقعه على الموظف المخالف، وبضع توصيات في تعديل نصوص نظامية، وتوجيهات مهمة لممارسي للتأديب الإداري.

الكلمات المفتاحية: التأديب الإداري، الجزاء الإداري، العقوبة التأديبية، التحقيق الإداري، القرار التأديبي، القرار الجزائي.

Disciplinary Guarantees for Disciplinary Penalty According to the Saudi Job Discipline System, An Analytical Study

**Abdul Rahman bin Abdul Mohsen bin Hamad Al-Badr
Administrative Law, Faculty of Law, Taibah University,
Saudi Arabia**

E-mail: Aalbadr@taibahu.edu.sa

Abstract:

Administrative discipline is the legal means used by the administrative body to achieve deterrence and reprimand when employees violate their job duties. It is assumed that the administrative body aims to achieve the public interest, and to ensure the regularity of the facility in providing its services steadily and regularly, in order to achieve the principle of legality in that the behavior of the administrative body is subject to legality. provisions of the law. However, the legal behavior of the administration, represented by the disciplinary decision it issues against the violator, may be subject to extremism and arbitrariness, or deviation in the use of power to seek revenge and revenge against the violating employee, in addition to the incident. That the administration may offend legitimacy by violating laws and regulations or obtaining an error in applying them to the facts it works to achieve, or deviating from the correct legal adaptation of the material facts that lead to the issuance of the administrative decision, as well as as if you do not take into account the compatibility between the facts attributed to the violating employee and the punishment disciplinary action issued against him, or does not take into account the forms and procedures required by laws and

regulations, taking this into account. Disciplinary violations are not limited, which authorizes the administration to exercise its discretion in raising disciplinary responsibility against the employee for any act he commits or ignores that leads to a breach of his job duties. Then, when imposing the disciplinary punishment, the administrative authority exercises its discretion in choosing the appropriate disciplinary punishment for the violation, so this study aimed to clarify the guarantees of administrative discipline, by highlighting the controls of the disciplinary punishment that the administration can impose on the violating employee in terms of the legality, personality and unity of the disciplinary punishment In the first section, and in the second section, a study of the proportionality of the punishment with the administrative violation, and non-retroactivity, at its conclusion. The study reached a number of important results related to the controls of disciplinary penalties that the administration can impose on the violating employee, some recommendations for amending the statutory texts, and important directives for administrative discipline practitioners.

keywords: Administrative Discipline, Administrative Penalty, Disciplinary Punishment, Administrative Investigation, Disciplinary Decision, Penal Decision.

المقدمة:

بسم الله، والحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله، وبعد:
 فيعد التأديب الإداري الوسيلة القانونية التي تستعملها جهة الإدارة لتحقيق عنصر الردع والزجر عن اخلال الموظفين بالواجبات الوظيفية، لتحقيق المصلحة العامة، وكفالة انتظام المرفق في تقديم خدماته باطراد وانتظام، كما أن المخالفات التأديبية غير محصورة، مما يخول جهة الإدارة ممارسة سلطتها التقديرية في تحريك المسؤولية التأديبية ضد الموظف عن أي فعل يرتكبه أو امتناع يحصل منه ويترتب عليه الإخلال بالواجبات الوظيفية، ثم إن جهة الإدارة عند إيقاع الجزاء التأديبي، فإنها تمارس سلطتها التقديرية في اختيار الجزاء التأديبي الملائم للمخالفة، مع الأخذ في الاعتبار ما يتسم به القانون الإداري من المرونة وقابلية التطور، وذلك من خلال ما يصدر عن السلطة التنظيمية في المملكة العربية السعودية من أنظمة، وكان من أهمها في مجال التأديب الإداري: نظام الانضباط الوظيفي الذي صدر بالمرسوم الملكي رقم: (م/١٨) وتاريخ: ١٤٤٣/٢/٨هـ، مما تظهر معه أهمية دراسة ضمانات التأديب المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي وفقاً لنظام الانضباط الوظيفي.

مشكلة الدراسة:

لما كانت المراكز القانونية محمية قانوناً وقضائياً من أي قرار إداري يؤثر فيها، ولعناية الأنظمة واللوائح ذات الصلة بالشئون الوظيفية بحماية المركز القانوني للموظف، فيما تتمتع جهة الإدارة باستعمال سلطتها التقديرية في تحريك المسؤولية التأديبية، وباختيار الجزاء التأديبي، وفي ظل المستجدات القانونية المنوه عنها، برزت الحاجة إلى الكشف عن ضمانات التأديب الإداري، ومدى كفايتها في حماية المركز القانوني للموظف، وتوضيح الضوابط القانونية للجزاء التأديبي الذي يمكن إيقاعه، والآثار المترتبة على وقوع المخالفة قبل سريان النظام، أو بعد انتهاء الرابطة الوظيفية.

أهداف الدراسة:

- ١- بيان الأحكام القانونية التي تحمي المركز القانوني للموظف، والضمانات القانونية للموظف المخالف.
- ٢- التركيز على التطبيقات القضائية ذات الصلة بضوابط الجزاء التأديبي، وما استقر عليه الاجتهاد القضائي فيها.
- ٣- توضيح الآثار القانونية لامتداد أثر الجزاء التأديبي إلى غير الموظف.
- ٤- تحديد الأحكام القانونية المتعلقة بالسريان القانوني، وأثره على وقت وقوع المخالفة الإدارية.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي للنصوص القانونية، من خلال تحليل القواعد القانونية ذات العلاقة بضوابط الجزاء التأديبي، وما توفره من ضمانات تأديبية، للوصول إلى النتائج التي يسعى البحث إلى تحقيقها، كما استفادت الدراسة من المنهج الاستقرائي في استقراء الأحكام القضائية المتصلة بالتأديب الإداري، للوقوف على ما استقر عليه الاجتهاد القضائي في موضوع الدراسة.

خطة البحث:

المبحث الأول: شرعية وشخصية ووحدة الجزاء التأديبي.

المطلب الأول: شرعية الجزاء التأديبي

المطلب الثاني: مبدأ شخصية الجزاء التأديبي

المطلب الثالث: مبدأ وحدة الجزاء التأديبي

المبحث الثاني: تناسب الجزاء مع المخالفة الإدارية وعدم الرجعية والمساواة في الجزاء

المطلب الأول: مبدأ تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة التأديبية

المطلب الثاني: عدم الرجعية في الجزاء التأديبي

المطلب الثالث: المساواة في الجزاء التأديبي

المبحث الأول: شرعية وشخصية ووحدة الجزاء التأديبي.

يعتبر التحقيق الإداري شكلاً جوهرياً مقررًا قبل إيقاع الجزاء التأديبي، ولذا فإن إيقاع الجزاء التأديبي غفلاً عن هذا الإجراء الشكلي الجوهري يجعل القرار الإداري مشوباً بعيب في مشروعيته، (الطهراوي، ٢٠١٢م)، و(شطناوي، ٢٠١٥م)، إذ يعتبر التحقيق ضماناً من ضمانات التأديب، وهو ذات ما أكد عليه نظام الانضباط الوظيفي حيث نصت المادة الرابعة منه على ما يلي: " ١- لا يجوز إيقاع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه"، إلا أن هذا الجزاء التأديبي في حد ذاته يجب أن يكون محققاً للضوابط التي تمثل ضمانات تأديبية استخلصها القضاء الإداري من المبادئ العامة للقانون، إن غابت تلك الضوابط ترتب عليها وقوع الجزاء التأديبي مشوباً بعيب يجعله قابلاً للإلغاء أمام القضاء الإداري، (الطماوي، ٢٠١٢م)، و(سهوان، ٢٠١٧م).

وقد عرف نظام الانضباط الوظيفي في المادة الأولى الجزاء التأديبي، بما يلي: "الجزاء: أي جزاء إداري وارد في النظام"، ويمثل الجزاء التأديبي وسيلة جهة الإدارة في تحقيق حسن سير المرفق العام وانتظام الوظيفة الإدارية، أو انضباط الموظفين، وهذه الغاية المتمثلة في انضباط الوظيفة الإدارية تقتضي أن يكون الجزاء التأديبي شرعياً، وأن يكون الجزاء شخصياً، وألا يتعدد الجزاء عن المخالفة التأديبية الواحدة، (السنيدي، ٢٠٠٣م)، ولذا سنوضح في هذا المبحث هذه المسائل في ثلاثة مطالب، نخصص لكل موضوع منها مطلباً.

المطلب الأول: شرعية الجزاء التأديبي

"يقوم المدلول المباشر لهذا المبدأ على أن السلطة التأديبية المختصة إذا كانت تترخص في تقدير ما يندرج في نطاق المخالفات التأديبية، فإنها ملزمة بأن توقع عقوبة قد حددها المشرع من قبل، فلا تستطيع أن تستبدل بها غيرها مهما كانت الدوافع، ولو كان ما توقعه على الموظف المخالف أخف من العقوبة المقررة، وحتى لو تم ذلك برضاء الموظف؛ لأن مركز الموظف مستمد من القوانين مباشرة، فلا يجوز الاتفاق على عكسه"، (الطماوي، ٢٠١٢م، ٢٦٢)، ولا يجوز وفقاً لمبدأ شرعية الجزاء التأديبي إيقاع أي عقوبة لم ترد ضمن قائمة العقوبات التأديبية قانوناً، (العنزي، ٢٠٠٧م)، و(المالكي، ٢٠٢٠م)، كما أنه ليس لجهة الإدارة أن توقع عقوبة تأديبية مقنعة مثل نقل الموظف المعاقب أو نديه، (راضي، ٢٠٠٥م)، و(البوريني، ٢٠١٩م)، فتفيد شرعية الجزاء التأديبي أنه لا يجوز للسلطة التأديبية المختصة بتنفيذ نظام الانضباط الوظيفي أن توقع جزاءً تأديبياً على

المخالف من غير الجزاءات المحددة في النظام، وتقتضي هذه الضمانة وجوب أن تكون الجزاءات التأديبية المزمع إيقاعها على المخالف من الجزاءات المحددة في النظام على سبيل الحصر، (الظاهر، ٢٠٠٥م)، وهذا يباين المخالفات التأديبية، إذ أن المخالفات وردت في النظام على سبيل المثال وليس الحصر، بينما الجزاءات التأديبية فقد وردت في النظام على سبيل الحصر، (الطباخ، ٢٠١٠م)، وتجدر الإشارة إلى أن مبدأ الشرعية له اتصال وثيق في مجال التأديب، بيد أنه يختلف في مجال التطبيق بين المسؤولية الجنائية التي تحصر فيها الجرائم، والمسؤولية التأديبية التي لا يمكن فيها حصر المخالفات التأديبية، (الطباخ، ٢٠٠٨م)، ولذلك فإنه يتعين على السلطة التأديبية المختصة في إيقاع الجزاء التأديبي أن تلتزم بحدود وأحكام نظام الانضباط الوظيفي، جاء في تسبيب حكم ديوان المظالم ما يلي: "وحيث إن المدعي عليها أفصحت عن أسباب تكليف المدعي في جلسة ١٤٢٦/١٢/٢٢هـ والمتمثلة في أن المدعي غير ملتزم بأوقات العمل، إضافة إلى حصوله على تقويم أداء مرضي خلال السنة الأخيرة، التي لا تعدو أن تكون أسباباً لتأديب الموظف عبر تكليفه خارج مدينة الدمام، مخالفة بذلك نظام تأديب الموظفين الذي حصر العقوبات التأديبية بما يلي: الإنذار، اللوم، الحسم من الراتب، الحرمان من العلاوة، الفصل من الخدمة، وهي عقوبات كفيلة بالردع والزجر"، (حكم ديوان المظالم، ١٤٢٧هـ).

كما أنه يجب لقيام المسؤولية التأديبية في حق الموظف توفر الركن المادي للمسؤولية التأديبية التي تعني قيام الموظف بعمل أو امتناعه عن عمل من شأنه المساس بكرامة الوظيفة، أو انتهاك الواجبات التي تفرضها على الموظف، (الظاهر، ٢٠٠٥م)، ويشترط أيضاً أن يكون الموظف قد قام بالعمل أو الامتناع عن العمل فعلاً لا افتراضاً؛ لأن القرار الصادر بمعاقبة الموظف عن عمل لم يثبت في حقه القيام به، أو امتناع عن عمل لم يثبت في حقه على وجه اليقين والجزم، يجعل القرار التأديبي والحالة هذه عرضة للإلغاء القضائي، (الطباخ، ٢٠٠٨م).

غني عن البيان أن شرعية الجزاء التأديبي تعتبر من النظام العام، الذي لا يجوز الاتفاق على مخالفته، وبناء عليه فإنه لا يجوز لجهة الإدارة أن توقع الجزاء التأديبي على الموظف المخل بواجباته الوظيفية على نحو مشدد لا يتفق مع ما نص عليه المنظم، بذريعة أن الموظف قد رضي بهذه العقوبة، لأن المركز القانوني للموظف مستمد من الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، (شطناوي، ٢٠١٢م)، و"الموظف العام: من يعمل لدى الدولة، أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بوظيفة مدنية -بأي صفة كانت- سواء كان يعمل بصورة دائمة أو مؤقتة"، (نظام الانضباط الوظيفي، المادة الأولى)، وعلى سبيل المثال فقد جاءت

المادة السادسة من نظام الانضباط الوظيفي بما يلي: "الجزاء الذي يجوز إيقاعه على الموظف هو: ... ٢- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب (ثلاثة) أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً (ثلث) صافي الراتب الشهري"، وبناء على ذلك فإنه لا يجوز للجهة الإدارية أن توقع على الموظف نتيجة الاتفاق أو تنازل الموظف جزاء إدارياً أشد مما هو منصوص عليها في النظام، كأن يشتمل الجزاء على الحسم من الراتب بما يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر، أو أن يتجاوز المقدار المحسوم من راتب الموظف ما يزيد عن ثلث الراتب الشهري، (الطماوي، ٢٠١٢م).

وقد اشتمل نظام الانضباط الوظيفي على توضيح الجزاءات التأديبية التي يجوز إيقاعها على الموظف، حيث نصت المادة السادسة من نظام الانضباط الوظيفي على ما يلي: "الجزاء الذي يجوز إيقاعه على الموظف هو:

- ١- الإنذار المكتوب.
- ٢- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب (ثلاثة) أشهر، على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً (ثلث) صافي الراتب الشهري.
- ٣- الحرمان من علاوة سنوية واحدة.
- ٤- عدم النظر في ترقيته بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية.
- ٥- الفصل من الخدمة".

وقول المنظم في صدر المادة السادسة من نظام الانضباط الوظيفي: "الجزاء الذي يجوز إيقاعه على الموظف... مشتمل على دلالة لغوية حاصرة، إذ يفيد تصدير المادة بكلمة الجزاء، معرفة بـ(ال)، التي تفيد الاستغراق والشمول، التأكيد على حصر الجزاءات التأديبية التي يجوز إيقاعها على الموظف المخالف في الجزاءات التي نصت عليها المادة السادسة من نظام الانضباط الوظيفي دون غيرها، فإن حادت جهة الإدارة في الجزاء الموقع على الموظف عن تلك الجزاءات الواردة على سبيل الحصر في نظام الانضباط الوظيفي، عُد قرارها مشوباً بعييب في ركن المحل، يتمثل بمخالفة الأنظمة واللوائح أو الخطأ في تأويلها أو تطبيقها، مما يجوز معه لذي الشأن الطعن في قرار الجزاء التأديبي أمام المحكمة المختصة ديوان المظالم، (فقيهي، ٢٠١٣م)، ومن نافلة القول أن هذا الحيد كفيل بتفعيل الرقابة الإدارية على تصرفات جهة الإدارة نتيجة لتظلم ذي الشأن لدى وزارة الموارد البشرية بغيره استيفاء الجانب الشكلي في إقامة الدعوى القضائية بالإلغاء بناء على ما نصت عليه المادة الثامنة من نظام المرافعات أمام ديوان المظالم الفقرة رقم: (٤).

وجدير بالتنويه هنا، أن نظام الانضباط الوظيفي قد دخل حيز السريان بتاريخ ١٧/٠٨/٤٣٠٤هـ، وبسريانه ألغى بعض أحكام نظام تأديب الموظفين، ومنها المادة الثانية والثلاثون من نظام تأديب الموظفين، والتي اشتملت على بيان الجزاءات التأديبية التي يجوز إيقاعها على الموظف المخالف، ونصها كما يلي: "العقوبات التأديبية التي يجوز أن توقع على الموظف هي:
أولاً : بالنسبة لموظفي المرتبة العاشرة فما دون أو ما يُعادِلُها:

- ١- الإنذار.
- ٢- اللوم.
- ٣- الخصم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر، على ألا يتجاوز المخصوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري.
- ٤- الحرمان من علاوة دورية واحدة.
- ٥- الفصل.

ثانياً : بالنسبة للموظفين الذين يشغلون المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يُعادِلُها:

- ١- اللوم.
- ٢- الحرمان من علاوة دورية واحدة.
- ٣- الفصل".

ويلاحظ هنا أن المنظم في نظام الانضباط الوظيفي لم يميز في الجزاءات التأديبية بين فئات أو درجات الموظفين، وإنما سوى بين جميع فئات ودرجات الموظفين، خلافاً لنظام تأديب الموظفين الذي خصص بعضاً من العقوبات التأديبية لفئات ودرجات وظيفية معينة، وهم الموظفون الذي يشغلون المرتبة الحادية عشرة فما فوق، أو ما يعادلها، وهذا التخصيص يؤدي في بعض الأحيان إلى مخالفة الجهات الإدارية ذات السلالم الوظيفية الخاصة- في إيقاع العقوبة التأديبية على المخالف باعتبار اختلاف السلم الوظيفي، على سبيل المثال: سلم أعضاء هيئة التدريس، حيث تضمنت اللائحة المنظمة لشئون أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات في المادة التاسعة عشرة النص على ما يلي: "يعامل أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون من حيث البدلات والمكافآت والمزايا وفقاً لما يعامل به موظفو الدولة على أساس المعادلة الآتية:

- المعيد: المرتبة الثامنة.
- المحاضر: المرتبة التاسعة.
- الأستاذ المساعد: المرتبة الثانية عشرة.
- الأستاذ المشارك: المرتبة الثالثة عشرة.

- الأستاذ: المرتبة الرابعة عشرة."

وبناء على ذلك فإنه قد يحصل الخطأ عند رغبة السلطة المختصة في إيقاع الجزاء التأديبي على عضو هيئة التدريس وفقاً لأحكام المادة الثانية والثمانون من اللائحة المنظمة لشئون أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات وما بعدها، بالاختيار من بين الجزاءات التأديبية الواردة في المادة التاسعة والثمانين من اللائحة دون مراعاة لما تعادله تلك الرتبة العلمية من مراتب وظيفية في سلم الموظفين العام، على سبيل المثال: عند النظر في إيقاع جزاء تأديبي مخفف على عضو هيئة تدريس برتبة أستاذ مساعد نتيجة لتوافر ظروف مخففة في ملاسبات ارتكاب المخالفة، فإن أول جزاء منصوص عليه في المادة التاسعة والثمانين من اللائحة هو جزاء (الانذار)، بيد أن هذا الجزاء التأديبي لا يصح نظاماً - وفقاً لأحكام المادة الثانية والثلاثين من نظام تأديب الموظفين الملغاة- إيقاعه على عضو هيئة تدريس إذا كان برتبة أستاذ مساعد؛ لأن هذه الرتبة العلمية في سلم أعضاء هيئة التدريس تعادل المرتبة الثانية عشرة من سلم الموظفين العام، بموجب المادة التاسعة عشرة من اللائحة الأنف الإشارة إليها.

ويؤكد ذلك أيضاً أن موجب ما اشتمل عليه صدر المادة التاسعة والثمانون من اللائحة المنظمة لشئون أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات، والتي جاء نصها كما يلي: "مع مراعاة احكام المادة (٣٢) من نظام تأديب الموظفين تكون العقوبات التأديبية التي يجوز إيقاعها على عضو هيئة التدريس ومن في حكمه:"، فمدلول المراعاة لأحكام المادة الثانية والثلاثون من نظام تأديب الموظفين - الملغاة- الممايزة عند اختيار الجزاء التأديبي بناء على المرتبة الوظيفية التي يشغلها الموظف الموقع عليه الجزاء، وبناء عليه فإن أقل جزاء تأديبي يمكن إيقاعه على عضو هيئة التدريس برتبة أستاذ مساعد هو جزاء (اللوم).

وبعد هذا العرض والتحليل، فإن هذه الإشكاليات النظامية التي تحف عمل السلطة المختصة في تطبيق أحكام المادة الثانية والثلاثون من نظام تأديب الموظفين - الملغاة- وما تتطوي عليه من محاذير عند إيقاع الجزاء التأديبي على بعض الفئات الوظيفية، قد تجاوزها المنظم بفضل صياغة المادة السادسة من نظام الانضباط الوظيفي الأنف عرضها، والتي نسخت بسريانها أحكام المادة الثانية والثلاثون من نظام تأديب الموظفين.

ونحو مزيد من التوضيح بخصوص أحكام المادة التاسعة والثمانين من اللائحة المنظمة لشئون أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات في ظل عدم سريان أحكام المادة الثانية والثلاثين من نظام تأديب الموظفين نتيجة لإلغائها بصدر نظام الانضباط الوظيفي، مع عدم اشتمال المادة السادسة من نظام الانضباط الوظيفي

على الممايزة بين الدرجات الوظيفية في إيقاع الجزاء التأديبي، فإنه يمكن القول وبكل اطمئنان أنه لا يوجد أي مانع نظامي للسلطة المختصة في إيقاع الجزاء التأديبي على عضو هيئة التدريس أن تختار الجزاء التأديبي الملاءم من بين جميع الجزاءات الواردة في المادة التاسعة والثمانين، بناء على ما قرره المادة الرابعة بعد المائة من اللائحة المنظمة لشئون أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات، والتي نصت على ما يلي: "ما لم يرد به نص في هذه اللائحة تطبق بشأنه الأنظمة والقرارات النافذة في المملكة"، وحيث وجد نص خاص في تحديد الجزاءات التأديبية التي يجوز إيقاعها على عضو هيئة التدريس، **وذلك وفقاً للقاعدة "النص الخاص مقدم على النص العام".**

كما تؤكد القاعدة الأنفة أن جزاء عقوبة الإنذار على عضو هيئة التدريس برتبة أستاذ مساعد فأكثر لا يعتبر مخالفاً لأحكام المادة السادسة من نظام الانضباط الوظيفي، ومن نافلة القول أن الجزاء التأديبي الوارد في المادة السادسة من نظام الانضباط الوظيفي الفقرة رقم: (٤) والمتمثل في إيقاع جزاء عدم النظر في الترقية بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاق الترقية، لا يجوز إيقاعه على فئة أعضاء هيئة التدريس مطلقاً، لذات القاعدة أن النص الخاص مقدم على النص العام. وإعمال مبدأ شرعية الجزاء يقتضي أن يكون إيقاع الجزاء التأديبي من السلطة المختصة بإيقاعه، جاء في حكم ديوان المظالم ما يلي: "وحيث إن قرار إنهاء الخدمة محل التظلم صدر من مدير عام المركز الوطني للمعلومات المالية والاقتصادية، وحيث إن الصلاحيات الممنوحة له من الوزير المختص ليس من بينها صلاحية إنهاء الخدمة، ...، وحيث إن الثابت أن مدير عام المركز الوطني للمعلومات المالية والاقتصادية فُوض من قبل الوزير في عدد من الصلاحيات، إلا أنه لم يعط صلاحية الفصل في حال انقطاع الموظف عن عمله، مما يعني أن القرار صدر من غير مختص، وحيث إن الاختصاص أحد أركان القرار الإداري، وتخلفه يجعل القرار مشوباً بعيب عدم الاختصاص، فإن الدائرة تنتهي إلى بطلان القرار محل التظلم؛ لصدوره من غير مختص، وبالتالي يتعين عليها الحكم بإلغائه"، (حكم ديوان المظالم، ١٤٢٧هـ).

وبالإضافة إلى وجوب كون الجزاء منصوصاً عليه في النظام، وكون المباشر لإيقاعه ذات المختص نظاماً بسلطة إيقاعه، فإن مبدأ شرعية الجزاء التأديبي يقتضي أيضاً أن تنفذ جهة الإدارة عند إيقاع الجزاء التأديبي بالجزاءات التأديبية المنصوص عليها في النظام، ولا تتجاوزها إلى الجزاءات التأديبية المقنعة، (الحربي، ٢٠٠٦م).

وهذه القرارات الإدارية المتدثرة بدثار تحقيق المصلحة العامة، بينما هي في

حقيقتها جزاءات تأديبية مقنعة تنتسور جهة الإدارة باستعمالها ضوابط وإجراءات لازمة لإيقاع الجزاءات التأديبية سُنت لصيانة الوظيفة العامة، وحماية المراكز القانونية للموظفين العموميين من شطط جهة الإدارة وحيدتها، (محمد، ٢٠١٤م)، و(البوريني، ٢٠١٩م)، والرقابة القضائية لا تتردد في حماية المشروعية من بسط رقابتها على مثل هذه القرارات وإلغائها إذا ثبت لديه جنوح الإجراء والتصرف الإداري عن تحقيق المصلحة العامة ومصلحة المرفق إلى إيقاع الجزاء المقنع بالموظف، و"العقوبة التأديبية المقنعة: هي إجراء مؤلم تتخذه الإدارة ضد الموظف دون أن توجه إليه اتهاماً معيناً"، (الطماوي، ٢٠١٢م ٢٨٠)، وقد صدر عن ديوان المظالم العديد من الأحكام القضائية بإلغاء القرارات التأديبية المقنعة، منها ما يلي: "فالثابت من أوراق الدعوى، وما ذكره ممثل المدعى عليها أن سبب نقل المدعي هو كثرة مشاكل المدعي مع زملائه في الإدارة التي يعمل فيها، ووجود عدم توافق بينه وبين رئيسه المباشر، الأمر الذي رأى البنك معه أن من المصلحة نقل المدعي إلى فرع منطقة الرياض، مما يتعين معه القول بأن هذا القرار قد تضمن جزاءاً تأديبياً؛ لأن الباعث الحقيقي على إصداره هو كثرة مشاكله مع زملائه، وعدم التوافق مع رئيسه، والنقل لا يمكن أن يكون جزاءاً تأديبياً بأي حال من الأحوال"، (حكم ديوان المظالم، ١٤٣٠هـ)، وكذلك حكم ديوان المظالم الذي قرر فيه أن أحقية جهة الإدارة بنقل موظفيها تحقيقاً للمصلحة العامة، وأن النقل إذا لم يكن لتحقيق المصلحة كان حرياً بالإلغاء القضائي، حيث نص الحكم على ما يلي: "وبما أنه يجوز لرئيس المصلحة نقل موظف من وظيفة إلى أخرى إذا كانت مصلحة العمل تقتضي ذلك، إلا أن الحاصل هنا، والمنصوص عليه، أن نقل المدعي من وظيفته إلى عمل آخر، وعدم إسناد أي عمل مالي إليه كان تأديبياً"، (حكم ديوان المظالم، ١٤١١هـ).

وبعد دراسة مبدأ شرعية الجزاء التأديبي وتحليل أحكامه النظامية في المملكة العربية السعودية، وكذلك الاجتهاد القضائي بخصوصه، فيناسب التعرف على مبدأ شخصية الجزاء التأديبي باعتباره أحد ضمانات التحقيق الإداري السابقة على إيقاع الجزاء التأديبي.

المطلب الثاني: مبدأ شخصية الجزاء التأديبي

يعتبر مبدأ شخصية الجزاء التأديبي أحد أهم النتائج المترتبة على أعمال مبدأ شرعية الجزاء التأديبي، حيث يتصل مبدأ شخصية الجزاء التأديبي في تحديد من يقع عليه الجزاء، ويوجد مبدأ شخصية الجزاء التأديبي أساسه القانوني في كونه نتيجة حتمية مترتبة منطقياً على تطبيق مبدأ شرعية العقوبة التأديبية، (بدر، ٢٠١٠م)، لذا كثيراً ما تقترن النصوص الدستورية بتقرير مبدأ شخصية الجزاء، وقد اشتملت المادة الثامنة والثلاثين من النظام الأساسي للحكم على هذه المعاني، حيث نصت على ما يلي: "العقوبة شخصية، ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على نص شرعي، أو نص نظامي، ولا عقاب إلا على الأعمال اللاحقة للعمل بالنص النظامي".

ولا غرو في أنه لا يقتصر أثر الجزاء من الناحية العملية على شخص الموظف المذنب، أياً كان نوع وجسامة الجزاء التأديبي، إذ لا بد من أن ينعكس أثر الجزاء على ذوي قرابة الموظف المذنب في جانب من الضرر الأدبي، بل إن الضرر المادي يجد حظه لدى ذوي قرابة الموظف المذنب من جهة نقص الدخل الذي يُعتمد عليه في تدبير شؤون معيشتهم، وذلك نتيجة للجزاءات المالية، "فإذا ما تعرض الموظف لعقوبة الخصم من المرتب بنسبة كبيرة، تعرض لارتباك مالي قد يلازمه فترة طويلة في حياته الوظيفية، هذا فضلاً عن امتداد أثر العقوبة إلى أسرته وأولاده"، (الطماوي، ٢٠١٢م، ٢٦٢)، وهذا لا يخل بمبدأ شخصية الجزاء، فلا يمثل استثناء على شخصية الجزاء، الامتداد الفعلي للأثار الأدبية أو المالية الضارة للجزاء إلى غير شخص الموظف المذنب؛ لأنه من الطبيعي أن يكون لكل عقوبة آثارها المباشرة التي تصيب المذنبين، وأثار غير مباشرة تطال ذوي قرابتهم، وهنا يظهر دور المنظم في وضع حدود تنظيمية تمنع تجاوز آثار العقوبة أو الجزاء معدلاً معقولاً لا يلحق معه ضرر جسيم إلى غير المذنب، ويعتبر من ذلك القيد الذي وضعه المنظم في نظام الانضباط الوظيفي في المادة السادسة الفقرة رقم: (٢)، والتي نصت على ما يلي: الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب (ثلاثة) أشهر، على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً (ثلث) صافي الراتب الشهري" فوضع قيد نسبي لا يجوز بأي حال من الأحوال تجاوزه، يعتبر من الأدوار التنظيمية التي يسعى من خلالها المنظم إلى عدم امتداد أثر الجزاء التأديبي، وإن كان بأسلوب غير مباشر، إلى غير المذنب، وهو ما سار عليه القضاء الإداري في المملكة العربية السعودية، حيث نوه حكم ديوان المظالم إلى امتداد أثر العقوبة المالية على الموظف العام إلى أسرته، "وإن الدائرة بعد نظرها لحال المدعى عليه،

وإقراره بما نسب إليه، وندمه على ما بدر منه، ولا اعتبارات أخرى أخذت بها الدائرة، أهمها خلو سجله من السوابق، وأن الوظيفة مصدر دخله الوحيد، وأنه العائل الوحيد لأسرته، ...، لذلك حكمت الدائرة: بإدانة المدعى عليه ... بالخروج على مقتضى الواجب الوظيفي، ومعاقبته على ذلك بالحسم من راتبه مدة شهر، على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب"، (حكم ديوان المظالم، ١٤٣٥هـ).

يناسب التنويه هنا إلى أنه وإن كان امتداد الأثر غير المباشر سواء الأثر المادي أو الأثر الأدبي إلى غير المذنب، وإن تم التسليم بحصوله، إلا أنه لا يعتبر استثناء على مبدأ شخصية الجزاء، (الطماوي، ٢٠١٢م)، ثمة استثناء على شخصية الجزاء يتمثل في عدم مسائلة الموظف عن الخطأ الناتج عن القيام بتنفيذ أمر رئيسه الإداري، وذلك عند توفر شروط معينة حددها المنظم لإعفاء الموظف المباشر للمخالفة من المسؤولية الإدارية، وتحميل هذه المسؤولية الإدارية على رئيسه، (شطناوي، ٢٠١٢م)، فقد تضمنت قواعد مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في المادة التاسعة على ما يفيد ذلك، حيث نصت على ما يلي: "على الموظف العام أن يراعي في تصرفاته تجاه رؤسائه ما يأتي: ١- تنفيذ أوامر رؤسائه وفق التسلسل الإداري، وإذا كانت تلك الأوامر مخالفة للأنظمة والتعليمات النافذة، فعليه أن يُعلم رئيسه خطياً"، فهذا النص النظامي أجاز لإعفاء الموظف من المسؤولية في هذه الحالة شروطاً توضحها فيما يلي:

- ١- أن يقوم الموظف باكتشاف الخطأ أو المخالفة للنظام في مضمون التوجيه الوارد إليه من رئيسه الإداري.
- ٢- أن يقوم الموظف بالعرض على رئيسه الإداري لما اشتمل عليه التوجيه من المخالفة للنظام كتابة.
- ٣- أن يصر الرئيس الإداري على ذات الأمر المخالف للنظام بعد تلقيه كتابياً من الموظف بيان مخالفة التوجيه للنظام.

ويحسن التنبيه هنا إلى أن النص النظامي السابق كان يشترط لإعفاء الموظف المخالف نتيجة للتوجيه بالتنفيذ الوارد إليه من رئيسه، أن يقوم الموظف بالكتابة إلى رئيسه الإداري ببيان أن التوجيه منطوق على مخالفة للنظام، ومن التطور المحمود أن المنظم لجأ إلى تعظيم حماية الموظف، لا سيما وأن نظام الانضباط الوظيفي يهدف إلى حماية الوظيفة العامة، وضمان سير المرفق العام، وحسن أداء الموظف لعمله، (نظام الانضباط الوظيفي، المادة الثانية)، حيث عزز نظام الانضباط الوظيفي من حماية المركز القانوني للموظف في حال ورد إليه

توجيه من رئيسه الإداري بما ينطوي على مخالفة للنظام، مع رفع الحرج عن الموظف بعدم اشتراط أن يكون تنبيه الموظف لرئيسه كتابية، بل أجاز أن يكون التنبيه لرئيسه الإداري بأي طريق من الطرق المعتمدة نظاماً، حيث نصت المادة السابعة من نظام الانضباط الوظيفي على ما يلي: "يعفى الموظف من الجزاء إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر صدر من رئيسه، بالرغم من تنبيه الموظف لرئيسه بالمخالفة كتابية، أو بأي من الطرق المعتمدة نظاماً"، إن هذا النص يؤكد تعزيز حماية الموظف الحريص على التقيد بواجبه الوظيفي المتمثل بوجوب طاعة الرؤساء، مع حرصه على مصلحة المرفق والتقيد بالأنظمة واللوائح، وذلك بتحقيق الإغفاء من المسؤولية التأديبية من خلال تنبيه رئيسه الإداري بمضمون تلك المخالفة بأي وسيلة معتبرة.

المطلب الثالث: مبدأ وحدة الجزاء التأديبي

لدراسة مبدأ وحدة الجزاء التأديبي يلاءم التعرف أولاً على مضمون هذا المبدأ وأساسه من خلال فرع أول، ويخصص الفرع الثاني للحديث عن نطاق مبدأ وحدة الجزاء التأديبي.

الفرع الأول: مضمون مبدأ وحدة الجزاء التأديبي وأساسه:

يقتضي مبدأ وحدة العقوبة التأديبية أنه لا يجوز معاقبة الموظف المخالف بعقوبتين تأديبيتين أصليتين عن مخالفة واحدة، (المالكي، ٢٠٢٠م)، وهذا المبدأ يبرره تحقيق اعتبارات العدل والانصاف، ومراعاة المصالح الوظيفية والاجتماعية، ذلك لأن مسؤولية المرتكب للخطأ يجب أن تكون مقصورة على نطاق الخطأ الواقع منه، بما يحقق عنصر الردع والزجر، (الطماوي، ٢٠١٢م)، واستقرار المراكز الوظيفية التي تتمثل في أن الموظف المعاقب سيطمن إلى أنه لا يلحق به أي عقاب عن ذات الخطأ في المستقبل، مع الأخذ في الاعتبار ما يمثله تكرار الجزاء التأديبي عن ذات المخالفة من إخلال بمبدأ المشروعية، (فقيهي، ٢٠١٣م).

والعلة في ذلك أن العقوبة التأديبية إنما توقع لما يمكن أن يتحقق من خلالها من الردع والزجر للموظف المخالف، فإذا تقرر ذلك، فإنه لا محل إذا لجزء آخر عن ذات المخالفة؛ لما في الجزاء التالي من إفراط وقسوة، وعدم تناسب بين المخالفة والجزاء الموقع لقائنها، وما ينطوي عليه ذلك من انحراف بالعقوبة الجزائية عن غايتها، إلى غايات تتمثل في الانتقام والتشفي من الموظف المخالف، (فقيهي، ٢٠١٣م).

ويراعى في تطبيق أحكام هذا المبدأ، أن الموظف المخالف إذا وقعت عليه عقوبة تأديبية عن فعل معين، ثم ألغى ذلك القرار التأديبي بحكم قضائي صادر عن المحكمة الإدارية لعيب شاب القرار التأديبي الملغى في ركن الشكل والإجراءات أو في ركن الاختصاص، أنه يجوز للجهة معاقبة الموظف عن ذات المخالفة، (الجربوع، ٢٠٠٤م)، والعلّة في ذلك أن حكم القضاء الإداري بإلغاء القرار التأديبي إنما كان لعيب شاب القرار التأديبي الملغى، وليس لأن الموظف كان بريئاً مما اتهم به، أو أن الفعل الذي قام به لا يعد مخالفة تأديبية، وبالتالي فحكم القضاء الإداري بالإلغاء لا يغل يد جهة الإدارة عن اصدار القرار التأديبي، حتى وإن كان القرار الجديد مشتمل على عقوبة أشد من العقوبة التي تضمنها القرار الملغى، (الطماوي، ٢٠١٢م، ٢٦٢)، وقد تضمنت المادة التاسعة والعشرون من نظام تأديب الموظفين ذلك، حيث نصت على ما يلي: "يجوز إعادة النظر في القرار التأديبي في الحالتين الآتيتين:

١ - إذا أخطأ القرار في تطبيق النظام أو تأويله".

ولا شك أن إعادة النظر وفقاً لهذا النص القانوني إنما تكون خلال ستين يوماً من صدور القرار الإداري وذلك بقيام جهة الإدارة بالسحب الإداري، والذي يؤثر إلغاء القرار الإداري بأثر رجعي، (أغزير، ٢٠٢٢م)، لأن القرار الإداري بعد مضي ستين يوماً على صدوره يكون متحصناً ضد الإلغاء القضائي، وكذلك متحصناً ضد السحب الإداري، وفقاً لما استقر عليه الاجتهاد القضائي لديوان المظالم، (قرار هيئة التدقيق مجتمع رقم: ٨٤ لعام ١٤٢٩هـ).

ويمكن الإشارة في هذا الصدد إلى أن مبدأ وحدة الجزاء لا يمنع سلطة التأديب المختصة أو جهة الإدارة التي يتبع إليها الموظف المخالف من اتخاذ بعض الإجراءات التي تقتضيها مصلحة المرفق العام، ولا تعتبر تلك الإجراءات في ذاتها جزاء تأديبياً، ذلك أن السلطة المختصة بالتأديب يمكنها أن تقترح على جهة الإدارة بعض الإجراءات، أو أن تبدي ما لديها من ملاحظات يستحسن القيام بها لتلافي فرص وظروف حصول المخالفات الإدارية من الموظفين، مثلاً اقتراح توزيع الأعباء والمهام الوظيفية بين الموظفين، أو مراعاة عدم إسناد مهام وظيفية لا تتناسب مع بعض الموظفين. كما يمكن لجهة الإدارة أن تلجأ إلى فصل الموظف بغير الطريق التأديبي وذلك للمصلحة العامة بعد إيقاع العقوبة التأديبية عليه، على أن ينص في قرار الفصل بغير الطريق التأديبي على أنه تم لأسباب غير تأديبية، (الطماوي، ٢٠١٢م)، وقد أشارت إلى ذلك المادة الحادية والثلاثين بعد المائتين من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، حيث نصت على ما يلي: "يجوز بأمر ملكي، أو بأمر سام، أو بقرار من مجلس الوزراء فصل الموظف إذا

قضت المصلحة العامة بذلك، ولا يعد هذا الفصل لأسباب تأديبية إلا إذا نص على ذلك الأمر أو القرار، ولا تجوز عودة الموظف إلى الخدمة إلا بموافقة الجهة التي أصدرت أمر أو قرار فصله"، والعلة في ذلك؛ لأن حق الإدارة في فصل الموظف بغير الطريق التأديبي هو حق تترخص جهة الإدارة باستعماله تحقيقاً لمقتضيات المصلحة العامة، (الطماوي، ٢٠١٢م).

وكذلك فإن جهة الإدارة قد تلجئ إلى القيام ببعض الإجراءات الإدارية التي تجد أسانيداً في نصوص الأنظمة واللوائح التي تنظم المركز القانوني للموظف العام، ومنها على سبيل المثال: ما نصت عليه المادة الحادية والعشرون (المعدلة) من نظام الخدمة المدنية: "مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة واللوائح الأخرى، لا يستحق الموظف راتباً عن الأيام والساعات التي لا يباشر فيها عمله"، فإذا قامت جهة الإدارة وفقاً لسلطتها الجوازية باحتساب أيام وساعات غياب الموظف التي لم يقدم الموظف عذراً عنها وحسمتها من راتبه تطبيقاً للمادة السادسة والخمسون بعد المائة من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية والتي نصها بما يلي: "يجوز للجهة الحكومية حسم أيام غياب الموظف عن العمل من رصيده من الإجازات العادية إذا قدم الموظف عذراً تقبله الجهة، أما إذا لم يكن له رصيد من الإجازات فتحسب غياباً بعذر لا يستحق عنها راتباً، ويتم جمع ساعات غياب الموظف ومعاملتها وفق ذلك"، فإن هذا الإجراء الإداري من جهة الإدارة لا يعد مُخلاً بمبدأ وحدة الجزاء إذا قامت جهة الإدارة بتحريك المسؤولية التأديبية على الموظف المتغيب.

وكذلك من الأمثلة على ذلك ما جاء في اللائحة المنظمة لشئون أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات في المادة الخامسة والثلاثين منها: والتي نصت على ما يلي: "يجب ألا يكون الإنتاج العلمي المقدم للترقية مستلاً من رسائل الماجستير أو الدكتوراه أو من مؤلفات سابقة للمتقدم، وفق حال تثبت المجلس العلمي من أن هناك ما هو مستل من ذلك، فيحرم المتقدم للترقية من التقدم بطلب آخر للترقية مدة عام من تاريخ صدور قرار المجلس العلمي بذلك" فإن حرمان إذا ثبت لدى المجلس العلمي أن أحد الوحدات البحثية التي تقدم بها عضو هيئة التدريس بطلب الترقية أنها مستلة من إنتاجه العلمي فإن للمجلس العلمي أن يحرم المتقدم بالترقية من التقدم بالترقية مدة عام، ويفيد نص المادة تعدد سنوات الحرمان بتعدد الوحدات البحثية المقدمة لأغراض الترقية المشتملة على استلال من مؤلفات سابقة للمتقدم، فإذا قام المجلس العلمي باتخاذ هذا الإجراء الوجوبي الوارد في المادة الخامسة والثلاثين من اللائحة لأن القاعدة القانونية فيه قاعدة أمر، فإنه يجوز للجامعة تحريك المسؤولية التأديبية على عضو هيئة التدريس لانطواء هذا

السلوك منه على إخلال بواجباته الوظيفية الواردة في اللائحة المنظمة لشئون أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات المادة الثامنة والثلاثين الفقرة رقم: (١)، والتي نصت على ما يلي: "يجب أن يتصف عضو هيئة التدريس بالصفات الآتية: ١- الأمانة والخلق القويم وأن يلتزم بالأنظمة والتعليمات وقواعد السلوك والآداب المرعية، وأن يترفع عن كل ما هو مخل بشرف الوظيفة".

ومن الأمثلة على أن مبدأ وحدة الجزاء لا يمنع سلطة التأديب المختصة أو جهة الإدارة التي يتبع إليها الموظف المخالف من اتخاذ بعض الإجراءات التي تفتضيها مصلحة المرفق العام، "إذا كان الموظف عضواً في نقابة مهنية -كنقابة الأطباء أو المهندسين أو المحامين ... إلخ، وارتكب خطأ مهنيًا، وحوسب عليه في نقابته، فإن ذلك لا يحول بين جهة الإدارة وبين محاسبته عن ذات الأفعال، (الطماوي، ٢٠١٢م، ٢٤٣)، ويمكن أن يعتبر في حكمه كذلك الموظف المتبعث للدراسة ويضبط مثلثاً بالغش أثناء دراسته، فإن قيام المؤسسة التعليمية التي يدرس فيها بإيقاع عقوبة تأديبية عليه للغش، لا يمنع الجهة الإدارية التي يتبع لها من إيقاع عقوبة تأديبية عليه لإخلاله بواجباته وتلبسه بما يخل بشرف الوظيفة وكرامتها، (الطماوي، ٢٠١٢م).

ويجد مبدأ وحدة الجزاء أساسه القانوني فيما أكدته المادة الثامنة والثلاثون من النظام الأساسي للحكم، والتي نصت على أن "العقوبة شخصية، ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على نص شرعي، أو نص نظامي، ولا عقاب إلا على الأعمال اللاحقة للعمل بالنص النظامي"، وبناء على ذلك فيكون أساس الجزاء التأديبي أنه حكم النظام ضد الموظف الذي تثبتت مسؤوليته عن المخالفة التأديبية، وأحقيقته بإيقاع الجزاء التأديبي الموقع عليه تحقيقاً للمصلحة العامة، فالعقوبة التأديبية التي توقع على الموظف المخالف، إنما تستهدف حسن سير المرفق العام وانتظامه باضطراد وانتظام، وكذلك حماية المجتمع عموماً، (الظاهر، ١٤٢٦هـ)، وهو ذات ما أشارت إليه المادة الثانية من نظام الانضباط الوظيفي التي نصت على ما يلي: "يهدف النظام إلى حماية الوظيفة العامة، وضمان سير المرفق العام بانتظام، وحسن أداء الموظف لعمله".

"يتعين التمييز بين قواعد الإجراءات التأديبية والقواعد التأديبية الموضوعية، فلا تسري قاعدة عدم الرجعية على قواعد الإجراءات، فكل إجراء يتم في دعوى تأديبية على مقتضى نظام وظيفي معين، يعتبر صحيحاً ولو صدر بعد ذلك تشريع يلغيه أو يعدله، وتنفذ تشريعات تعديل الاختصاص والإجراءات التي لا تؤثر في المسؤولية ذاتها تشديداً أو تخفيفاً من تاريخ نفاذها على الجرائم التأديبية التي لم يتم البت نهائياً فيها، ولا تعد مواعيد سقوط الدعوى التأديبية أو انقضائها

من بين القواعد الموضوعية لأثرها على المسؤولية ذاتها"، (الجميل، ١٩٦٩م، ١٦٩٤).

وبعد التعرف على مضمون مبدأ وحدة الجزاء التأديبي وأساسه وأسائده القانونية والاجتهاد القضائي فيه، فيقتضي المقام التعرف على نطاق تطبيق مبدأ وحدة الجزاء التأديبي.

الفرع الثاني: نطاق تطبيق مبدأ وحدة الجزاء التأديبي:

يتبين من مضمون مبدأ وحدة الجزاء التأديبي الشروط اللازمة له، حيث يشترط لعمل هذا المبدأ أن تكون المخالفة التأديبية متحدة الموضوع والسبب، ولذلك سوف نتناول هذا الموضوع من خلال مسألتين، نخصص الأولى منهما لتوضيح ما يتصل بوحدة المخالفة التأديبية موضوعاً، والثانية لما يتصل بوحدة المخالفة سبباً.

المسألة الأولى: وحدة الموضوع في الجزاء التأديبي: إن إيقاع جزاءين

تأديبيين عن مخالفة واحدة لا يشكل تعدداً للجزاءات؛ لأن المقصود في الحظر والمنع من تعدد الجزاء أن يكون موضوع الجزاء واحداً، فإذا كان الجزاء المتعدد ذا موضوعين مختلفين، مثل أن يكون الجزاء الأول جزاء جنائياً، والجزاء الثاني جزاء تأديبياً، فإنه لا يعد تعدداً للجزاء؛ لاختلاف موضوعهما، حيث أن إيقاع الجزاء الجنائي لا يحول ولا يمنع جهة الإدارة من إصدار جزاء تأديبي، وذلك لاستقلال الجريمة الجنائية عن المخالفة التأديبية، ولأن العناصر المكونة لهما مختلفة، وعليه فإن ذلك لا يعد تعدداً للجزاء التأديبي عن الفعل الواحد، (الطماوي، ٢٠١٢م).

ويجد وحدة الموضوع في الجزاء التأديبي سنده القانوني فيما أورده المنظم في المادة الرابعة عشرة من نظام الانضباط الوظيفي التي نصت على ما يلي: "إذا صدر على الموظف حكم قضائي نهائي في دعوى جزائية بعقوبة غير موجبة للفصل بقوة النظام؛ فلجهة عمله إذا رأت أن ارتكابه للفعل يمثل إخلالاً بواجبات وظيفته، أن تحيل الموظف إلى اللجنة؛ لاستكمال الإجراءات اللازمة بشأنه"، فيفيد هذا النص أن الموظف الذي صدر ضده حكم قضائي نهائي مشتمل على إدانته بعقوبة جزائية من المحكمة المختصة، أحقية جهة الإدارة وفقاً لسلطتها الجوازية أن تحرك المسؤولية التأديبية تجاه الموظف المحكوم بعقوبة جزائية، جاء في حكم ديوان المظالم توضيح ذلك، حيث نصت أسباب الحكم على ما يلي: "وبما أن المعول عليه والمعتمد في نظر هذه الدعوى هو القرار الشرعي أنف الذكر، باعتباره حجة ومنتج لآثاره، وحيث إن الدائرة وهي تستجلي مدى ثبوت ما نسب

للمتهم بقرار الاتهام المتقدم ذكره تأخذ بعين الاعتبار ما انتهى إليه ذلك القرار الشرعي رقم: (٣٥٢٦٨٨١٤) وتاريخ ١٤٣٥/٦/٧ هـ المكتسب للقطعية، وذلك يعتبر خروجاً منه على مقتضى الواجب الوظيفي، وإخلالاً بشرف الوظيفة وكرامتها، وسلوكاً لا يتفق مع حسن السيرة والأخلاق، مما يتعين معه مساءلته عن ذلك تأديبياً بتوقيع العقوبة المناسبة بحقه"، (حكم ديوان المظالم، ١٤٣٦هـ).

المسألة الثانية: وحدة السبب في الجزاء التأديبي: حتى نتمكن من تطبيق قاعدة منع تعدد الجزاء عن الفعل الواحد، فإنه يلزم بالإضافة إلى توافر شرط وحدة الموضوع في الجزاءين على النحو الآنف، أن تتوافر أيضاً وحدة السبب في الجزاءين، وتفيد وحدة السبب في الجزاءين أن يكون استناد الجزاءين إلى وقائع مادية واحدة، أما إذا ظهرت وقائع جديدة وكان ظهورها بعد توقيع العقوبة، فإن جهة الإدارة تستطيع أن تستعمل سلطتها بتحريك المسؤولية التأديبية لقائها، ويختلف تكرار ظهور الوقائع المخالفة عن المخالفة المستمرة، والتي تتمثل الأخيرة منها في استمرار الموظف على ذات العمل المخالف الذي جوزي تأديبياً عليه، إذ يقتضي عند استمرار الموظف على ذات العمل المخالف الذي جوزي عليه، ملاءمة عقابه عليه مرة أخرى؛ حتى لا يشجع الموظفون عند ذلك على استمرار إخلالهم بواجباتهم الوظيفية؛ والعلة في جواز معاقبة الموظف المخالفات المستمرة مرجعها منع الموظف المستمر على الفعل المخالف من التماذي في المخالفة ظناً منه أنه في مأمن من الجزاء بعد ما سبق وأن وقع عليه الجزاء، وتجدر الإشارة إلى أن قيام الموظف بارتكاب ذات المخالفة التي عوقب عليها يعتبر ظرفاً مشدداً في توقيع الجزاء التأديبي عليه لقائها، (الطماوي، ٢٠١٢م).

المبحث الثاني: تناسب الجزاء مع الذنب الإداري وعدم الرجعية

والمساواة في الجزاء

يعتبر الجزاء الإداري وسيلة لتحقيق غاية مهمة ألا وهي انتظام المرافق العامة في تقديم خدماتها باطراد وانتظام تحقيقاً للمصلحة العامة، وفي سبيل تحقيق ذلك فإنه يجب أن يكون الجزاء التأديبي متناسباً مع المخالفة الإدارية، وأن تراعي فيه جهة الإدارة المشروعية من حيث سريان الجزاء للمستقبل، وأن تتقيد فيه بالمساواة، وسينتظم هذا المبحث في ثلاثة مطالب، الأول منها لتناسب الجزاء مع المخالفة التأديبية، والثاني لعدم الرجعية في الجزاء التأديبي، والثالث يخص للمساواة في العقوبة التأديبية.

المطلب الأول: مبدأ تناسب الجزاء التأديبي مع المخالفة التأديبية

مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية التي توقع على الموظف المخالف، وبين المخالفة التأديبية، يوجب على جهة الإدارة عند توقع الجزاء التأديبي أن تنظر في مدى مناسبة العقوبة للمخالفة، وعدم الشطط أو التساهل في توقيع الجزاء، (فقيهي، ٢٠١٣م)، "فركوب متن الشطط في القسوة يؤدي إلى إحجام عمال المرافق العامة عن حمل المسؤولية خشية التعرض لهذه القسوة الممعنة في الشدة، والإفراط المسرف في الشفقة يؤدي إلى استهانتهم بأداء واجباتهم طمعاً في هذه الشفقة المغرقة في اللين، فكل من طرفي النقيض لا يؤمن انتظام سير المرافق العامة، وبالتالي يتعارض مع الهدف الذي يرمي إليه القانون في التأديب"، (ملوخية، ٢٠١٢م، ٣١٧).

وإن كان القضاء الإداري يراقب المشروعية دائماً، ويتوقف عند الحكم على القرار المطعون فيه من حيث مشروعيته من عدمها، فإن القضاء الإداري يبسط رقابته على الملاءمة في الحالات التي تكون الملاءمة عنصراً مؤثراً في مشروعية القرار الإداري، وشرطاً لازماً لقيامها، جاء في أحد أحكام ديوان المظالم توضيح ذلك: "ولئن كان للسلطات التأديبية تقدير خطورة المخالفة الإدارية وما يناسبه من جزاء إلا أن مناط مشروعية هذه السلطة شأنها شأن أي سلطة تقديرية أخرى، ألا يشوب استعمالها غلو، ومن صور هذا الغلو عدم الملاءمة الظاهرة بين حجم المخالفة، ومقدار العقوبة الموقعة عليها، وعلى هذا الأساس يعتبر استعمال سلطة تقدير الجزاء في هذه الصورة مشوباً بالغلو والإفراط، فيخرج التقدير من نطاق المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية، ومن ثم يخضع لرقابة القضاء الإداري،

ومعيار عدم المشروعية في هذا الصدد معيار موضوعي، قوامه أن درجة خطورة الذنب الإداري لا يتناسب البتة مع نوع الجزاء ومقداره"، (حكم ديوان المظالم، ١٤٠٧هـ).

كما أن سلطة جهة الإدارة في اختيار العقوبة التأديبية المناسبة للمخالفة الواقعة من الموظف يجب أن تكون مراعية لملاءمة الجزاء التأديبي للوقائع التي بُني الجزاء عليها، دون غلو أو شطط، (ذنيبات والعجمي، ٢٠١٦م)، وأن تراعي تحقيق المصلحة العامة، وأن تستهدف معاني تنبيه الموظف المخالف وإصلاحه وزجره وردع من سواه، حماية للوظيفة العامة، ولضمان سير المرفق العام باضطراب وانتظام، (الحربي، ٢٠٠٦م)، لا أن يكون حادي جهة الإدارة التشفي من الموظف المخالف أو تغليظ الجزاء عليه دون توافر ظروف مشددة تسوغ ذلك، "وإن كان من المقرر أن الجزاءات التأديبية الجائز إيقاعها على الموظف العام متروك للسلطة التأديبية حرية اختيارها، إلا أن ذلك منوط الموازنة بين درجة العقوبة، ومدى ملاءمتها لجسامة المخالفة، مع مراعاة الظروف المقترنة بها، بحسبان أن تلك العقوبة إنما هي جزاء يمس الموظف بما ينال من حياته الوظيفية، ومن ثمة فإنها وسيلة ليس أساسها العقاب كأصل، بقدر ما تحمله من معنى تنبيه المخالف وإصلاحه وزجره وردع سواه حماية للوظيفة العامة، وكفالة لحسن سير الموفق العام بانتظام واطراد"، (حكم المحكمة الإدارية، ١٤٣٨هـ).

ويناسب التنويه بأن المنظم لم يغفل اعتبارات تحقق التناسب في توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المخالف، حيث نصت المادة العاشرة من نظام الانضباط الوظيفي الفقرة: (٣) على ما يلي: "يراعى عند اختيار الجزاء أن يكون متناسباً مع درجة المخالفة، مع الأخذ في الاعتبار السوابق، والظروف المخففة والمشددة، على ألا يوقع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة نفسها، أو المخالفات المرتبطة بعضها ببعض".

المطلب الثاني: عدم الرجعية في الجزاء التأديبي

يفيد مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي معاقبة الموظف المرتكب للمخالفة الإدارية بالجزاء المنصوص عليه في النظام الساري وقت صدور الجزاء، ولا يصح إيقاع الجزاء الوارد في النظام الساري وقت ارتكاب المخالفة، (فقيهي، ٢٠١٣م)، كما يفيد هذا المبدأ أنه لا يجوز أن يرتب الجزاء أي أثر للماضي، وإنما تنحصر آثاره في المستقبل وذلك اعمالاً للأثر المباشر للقانون، (خليفة، ٢٠٠٨م). وقد اشتمل حكم ديوان المظالم على توضيح عدم الرجعية في الجزاء التأديبي، حيث نص الحكم على ما يلي: "وحيث إنه من المسلم به فقهاً وقضاً أن

لائحة الغرامات والجزاءات المعنية بالقرارات تطبق على الوقائع والحوادث التي تأتي بعد صدوره، ولا تسري على الوقائع والحوادث السابقة عليه، إذ إن الأصل في النظام أنه لا يسري بأثر رجعي ما لم ينص على خلافه، ...، ويؤيد ذلك بأنه لو وقعت وقائع في ظل نظام لا يعاقب عليها، ثم صدر نظام آخر بنص على معاقبة تلك الوقائع، لما سرى النظام الجديد على الوقائع الواقعة في ظل ذلك النظام الذي لا يعاقب عليها"، (حكم ديوان المظالم، ١٤٢٧ هـ).

ويجد مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي سنده فيما تنطوي عليه القرارات التأديبية من طبيعة مزدوجة، فتمثل من حيث شكلها القرار الإداري، وبالتالي الخضوع لقاعدة عدم رجعية القرارات الإدارية، (بدوي، ٢٠١٠م)، كما أنها من حيث المضمون والآثار تشكل الجزاء التأديبي، وبالتالي تسري عليها قاعدة: أنه لا عقوبة إلا بنص، إضافة إلى النص الدستوري الوارد في النظام الأساسي للحكم في المادة الثامنة والثلاثون، والتي نصت على ما يلي: "العقوبة شخصية، ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على نص شرعي، أو نص نظامي، ولا عقاب إلا على الأعمال اللاحقة للعمل بالنص النظامي".

ومن نافلة القول بأن مبدأ عدم رجعية الجزاء التأديبي يمثل ضماناً مهمة للموظف، (الطو، ١٩٩٦م)، والتي تتمثل في أنه لا يعاقب إلا على الأفعال المؤتممة في النصوص القانونية السارية، حتى لا يتفاجأ بجزاء تأديبي عن فعل لم يكن مؤتمماً عند ارتكاب الموظف له، (خليفة، ٢٠٠٨م).

كما أن مناهج الجزاء التأديبي استمرار قيام الرابطة الوظيفية عند ارتكاب المخالفة، وينبغي على ذلك عدم مساءلة الموظف عن الأعمال السابقة على قيام الرابطة الوظيفية، أو الأعمال الصادرة منه بعد انتهاء الرابطة الوظيفية، (الظاهر، ٢٠٠٥م)، وقد قرر القضاء الإداري عدم قيام المسؤولية التأديبية عن الأعمال السابقة لقيام الرابطة الوظيفية، حيث نص في أحد أحكامه على ما يلي: "الثابت أن زواج المدّعي من المرأة الأجنبية كان بتاريخ ١٣٨٧/٨/٣ هـ، ...، كما أن الثابت أن المدّعي قد التحق بالخدمة العسكرية بتاريخ ١٣٨٩/٦/١٥ هـ، أي بعد زواجه من تلك المرأة بأكثر من سنتين، كما أن الثابت أن زواج المدّعي من المرأة المذكورة والتحاقه بالخدمة العسكرية كانا قبل صدور قرار مجلس الوزراء رقم: (٨٢٤) في ١٣٩٣/٧/١٠ هـ الذي نص في الفقرة (٣) من المادة الأولى منه على حظر زواج أفراد القوات المسلحة من أجنبيات، وقبل صدور نظام خدمة الأفراد الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (م/٩) في ١٣٩٧/٣/٢٤ هـ الذي نص في المادة (٦٠) فقرة (أ) منه على منع أفراد القوات المسلحة من الزواج بغير السعوديات، ...، وذلك كله لاحق لزواج المدّعي من أجنبية، ومن ثم يتبين خطأ تطبيقهما على حالة المدّعي،

والقرار الإداري متى شابه عيب في موضوعه يتعين إلغاؤه وما ترتب عليه من آثار"، (حكم ديوان المظالم، ٥١٤١٣).

ويوضح هذا المعنى وجوب "النظر إلى الرابطة النظامية التي تقوم على أساسها المساءلة التأديبية بين المخالف من كونه موظفاً عاماً، وبين نوع المخالفة التي جاء بها النظام، ...، وبالتالي فإن المخالفة المسلكية إنما تنسب إلى الموظف العام بصفته تلك، فإذا لم توجد العلاقة الوظيفية، أو انتهت لم يعد ثمة مجال للتأديب"، (حكم ديوان المظالم، ٥١٤٣٢).

وإذا كان الأصل وفقاً لأحكام النظام، وما استقر عليه الاجتهاد القضائي الإداري، عدم جواز معاقبة الموظف تأديبياً عن الأعمال السابقة على قيام الرابطة الوظيفية، أو الأعمال اللاحقة على انتهاء الرابطة الوظيفية، إلا أنه ينبغي الإشارة إلى جواز مساءلة الموظف تأديبياً عن أخطائه السابقة لقيام الرابطة الوظيفية، ومن ذلك إذا تعرض الموظف قبل قيام الرابطة الوظيفية (بالتعيين) لجزاء جنائي، فيجوز لجهة الإدارة تحريك المسؤولية التأديبية ضده إذا رأت أن ارتكابه للفعل يمثل إخلالاً بواجبات وظيفيته، (نظام الانضباط الوظيفي، المادة الرابعة عشرة)، أما إذا أخفى الموظف حقيقة تعرضه لجزاء جنائي مخل بالشرف والأمانة قبل قيام الرابطة الوظيفية فيزداد الأمر دقة وصعوبة والحالة هذه؛ لأنه يكون فاقداً لشرط الصلاحية لشغل الوظيفية، ويكون لذلك قرار التعيين قراراً منعداً بالاستثناء على مبدأ تحصن القرارات الإدارية، (الروبي، ٢٠١٨م)، و(حمادة، ٢٠١٧م)، والعلّة في تقرير الانعدام للقرار والاستثناء من مبدأ تحصن القرارات الإدارية في هذه الحالة أن "حماية الأوضاع والمراكز النظامية بتحصن مصادرها، يفترض دوماً حسن نية المستفيد، وعدم علمه بالعيب الذي انطوى عليه القرار حتى تتحمل الإدارة ما وقع منه من خطأ، غير أن ذلك التحصن يزول إذا استعمل المستفيد التدليس على الإدارة، أو أوهمها بطرق احتيالية دفعتها لإصدار القرار لصالحه، فحينئذ يكون القرار غير جدير بالحماية، ويجوز سحبه من قبل الإدارة مصدرته في أي وقت؛ لأن الغش يفسد كل شيء"، (قرارات هيئة التدقيق مجتمعة، ٥١٤٣٥، ٢٨٧-٢٨٨).

وكذلك إذا قام بعد انتهاء العلاقة الوظيفية بإفشاء الأسرار التي اطلع عليها بحكم وظيفته، ولو كان الإفشاء بعد انتهاء الرابطة الوظيفية؛ لأن ذلك يرتب الإضرار بالمصلحة العامة، ومصلحة المرفق أو المستفيدين من خدمات ذلك المرفق، (سرحان، ٢٠١٦م)، وقد أكد ذلك المعنى صراحة نظام الخدمة المدنية في المادة الثانية عشرة، والتي نصت على ما يلي: "يحظر على الموظف خاصة: ...، هـ - إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته ولو بعد تركه الخدمة".

المطلب الثالث: المساواة في الجزاء التأديبي

المساواة تقتضي تطبيق أحكام القانون على كافة الأشخاص متماتلي المراكز القانونية، ولا يصح التمييز بين الناس أو التفرقة فيما بينهم على أساس عنصري أو عرقي أو ديني أو عقائدي أو على أساس الاختلاف في المستوى الاجتماعي أو المالي، (السنيدي، ٢٠٠٣م).

ولأهمية مبدأ المساواة فقد نصت عليه الشريعة الإسلامية وحضت عليه، وكذلك النظام الأساسي للحكم قد أكد على المساواة، حيث نصت المادة الثامنة منه على ما يلي: "يقوم الحكم في المملكة العربية السعودية على أساس العدل والشورى والمساواة"، وقد أشارت إلى هذا المعنى المادة الأولى من نظام الخدمة المدنية، والتي جاء نصها: "الجدارة هي الأساس في اختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة"، والجدارة تقتضي المساواة في تقلد الوظائف العامة.

وهو ذات المعنى الذي أكده الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث جاء فيه: "الناس جميعاً سواء أمام القانون، وهم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز، ...، لكل إنسان على قدم المساواة التامة مع الآخرين الحق في أن تنظر قضيته محكمة مستقلة ومحيدة نظراً منصفاً وعلنياً، للفصل في حقوقه والتزاماته"، (بسيوني، ٢٠٠٦م، ٢٨/١-٢٩).

والقضاء الإداري يراقب مشروعية القرارات الإدارية، ويبسط رقابته لتقرير المساواة في الجزاء التأديبي، ومن ذلك ما اشتمل عليه هذا الحكم الذي جاء فيه: "وتنوه الدائرة في بادئ الأمر إلى أنها ليست بصدد مناقشة العقوبة المقررة على مدير المدرسة، إلا أنه تبين لها أن ما توصلت إليه الإدارة القانونية من معاقبة المدّعي بالحرمان، ومعاقبة مدير المدرسة باللوم لهو بعيد كل البعد عن مبدأ المساواة في العقاب، حيث جرى تشديد العقوبة على المدّعي بحرمانه من العلاوة الدورية، وهي بلا شك تمس مركزه النظامي والمالي، ويترتب عليها نقصان العلاوة طيلة خدمته، بينما يعاقب مدير المدرسة بعقوبة اللوم، وقد ثبت استخدامه لآلة حديدية، ...، والدائرة وهي تتجه للحكم بإلغاء قرار المدعي عليها، إلا أنها تؤكد أن ذلك ليس إيماناً منها بسلامة موقف المدّعي، بل إنها تنوه إلى أن المدّعي قد اقترف مخالفة موجبة للعقوبة"، (حكم ديوان المظالم، ١٤٣٥هـ).

الخاتمة:

وقد انتهت الدراسة بمجموعة من النتائج والتوصيات، إجمالها فيما يلي:

النتائج:

- ١- أن الجزاء التأديبي يجب أن يكون من ضمن الجزاءات التي نص عليها النظام، ولا يؤثر في ذلك حصول رضاء الموظف بأي جزاء سواها.
- ٢- أن المخالفات التأديبية غير محصورة، ويدخل فيها الامتناع من القيام بالعمل الواجب، أو القيام بالعمل المحظور، أو التقصير في الواجبات والمسئوليات.
- ٣- أن نظام الانضباط الوظيفي لم يميز في الجزاءات التأديبية بين فئات أو درجات الموظفين، خلافاً لنظام تأديب الموظفين الذي خصص بعضاً من العقوبات التأديبية لفئات ودرجات وظيفية معينة.
- ٤- أن نظام الانضباط الوظيفي لا يشترط لإعفاء الموظف المخالف نتيجة لتنفيذ أوامر رئيسه، أن يكون الموظف قد نبه رئيسه كتابة، بل يكفي حصول التنبيه بأي طريق من الطرق المعتبرة للإعفاء من المسؤولية.
- ٥- أن الإلغاء القضائي لقرار الجزاء التأديبي لا يغل يد جهة الإدارة من إعادة إصدار الجزاء مرة أخرى إذا قامت جهة الإدارة بتلافي العيوب التي أدت إلى عدم مشروعية القرار.
- ٦- أن كل إجراء يتم في دعوى تأديبية على مقتضى نظام وظيفي معين، يعتبر صحيحاً ولو صدر بعد ذلك نظام يلغيه أو يعدله.
- ٧- أن مناهج الجزاء التأديبي استمرار قيام الرابطة الوظيفية عند ارتكاب المخالفة.

التوصيات:

- ١- ملاءمة تعديل النصوص النظامية التي تأثرت بإلغاء المادة الثانية والثلاثين من نظام تأديب الموظفين وذلك بما يتفق مع النص الناظم للعقوبات التأديبية في نظام الانضباط الوظيفي في المادة السادسة، ومنها على سبيل المثال: المادة التاسعة والثمانون من اللائحة المنظمة لشئون أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات.

- ٢- ضرورة حصول أعضاء لجان الانضباط الوظيفي في الجهات الحكومية على دورات تدريبية في الموضوعات ذات العلاقة بالوظيفية العامة، والمسئوليات التأديبية.
- ٣- أهمية نشر الوعي والثقافة القانونية في أوساط الموظفين والعاملين في الأجهزة الحكومية فيما يتصل بالمهام والمسئوليات الوظيفية.
- ٤- ملاءمة مراعاة السلطة المختصة بإيقاع الجزاء التأديبي للظروف المخففة، مثل كون الوظيفة هي مصدر الدخل الوحيد لأسرة الموظف المخالف، وذلك تخفيفاً لتعدي آثار الجزاء التأديبي (المالي) إليهم.
- ٥- ملاءمة استشعار المختصين بالتأديب الإداري، أن الجزاءات التأديبية تستهدف معاني تنبيه الموظف المخالف وإصلاحه وزجره وردع من سواه، ولا يقصد بها التشفي أو الانتقام.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أغرير، أحمد، القضاء الإداري السعودي، الطبعة الثانية، ٢٠٢٢م، مكتبة المتنبي، الدمام.
- ٢- بدر، أحمد، التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، الطبعة الثانية، ٢٠١٠م، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٣- بدوي، ثروت، القانون الإداري، ٢٠٠٩م، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٤- بسيوني، محمود، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الانسان، الطبعة الثالثة، ٢٠٠٦م، دار الشروق، القاهرة.
- ٥- البوريني، عمر، (٢٠١٩)، العقوبة التأديبية المقنعة، مجلة جامعة الملك سعود - الحقوق والعلوم السياسية، المجلد ٣١، العدد ٢: ١٤٥-١٦٢.
- ٦- الجربوع، أيوب، ٢٠٠٤م، "ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي"، الإدارة العامة، الرياض، معهد الإدارة العامة، المجلد ٤٤، العدد ١: ١-٦٠.
- ٧- الجمل، محمد، الموظف العام، الطبعة الثانية، ١٩٦٩م، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ٨- الحربي، عبد اللطيف، ضمانات التأديب في الوظيفية العامة، ٢٠٠٦م، بدون ناشر.
- ٩- الحلو، ماجد، القانون الإداري، ١٩٩٦م، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
- ١٠- حمادة، حامدة، القضاء الإداري السعودي، الطبعة الأولى، ٢٠١٧م، مكتبة المتنبي، الدمام.
- ١١- خليفة، عبد العزيز، الضمانات التأديبية في الوظيفية العامة، ٢٠٠٨م، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة.
- ١٢- خليفة، مفتاح، ٢٠١٦م، تسبيب القرار التأديبي، مجلة دراسات قانونية، كلية القانون، جامعة بنغازي، العدد: ١٩ ١١٢-١٤٨.
- ١٣- ذنبيات، محمد، و العجمي، حمدي، القضاء الإداري في المملكة العربية السعودية، الطبعة الثالثة، ٢٠١٦م، مكتبة العالم العربي، الرياض.
- ١٤- راضي، مازن ليلو، القانون الإداري، ٢٠٠٥م، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية.

- ١٥- الروبي، محمد، القضاء الإداري في المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، ٢٠١٨م، مكتبة المتنبّي، الدمام.
- ١٦- سرحان، شاكر، شرح نظام تأديب الموظفين السعودي، الطبعة الأولى، ٢٠١٦م، بدون ناشر.
- ١٧- السندي، عبد الله، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، الطبعة العاشرة، ٢٠٠٣م، بدون ناشر.
- ١٨- سهوان، محمود، المخالفة والجزاء التأديبي ومبدأ المشروعية، الطبعة الأولى، ٢٠١٧م، المركز العربي، القاهرة.
- ١٩- شطناوي، علي، مبادئ القانون الإداري السعودي، الطبعة الأولى، ٢٠١٢م، مكتبة الرشد، الرياض.
- ٢٠- شطناوي، علي، موسوعة القضاء الإداري السعودي، الطبعة الثانية، ٢٠١٥م، مكتبة الرشد، الرياض.
- ٢١- الطباخ، شريف، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفعها، ٢٠١٠م، دار الفكر والقانون، المنصورة.
- ٢٢- الطماوي، سليمان، القضاء الإداري "قضاء التأديب"، ٢٠١٢م، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٢٣- الطهراوي، هاني، القضاء الإداري السعودي قضاء الإلغاء، ٢٠١٢م، بدون ناشر.
- ٢٤- الظاهر، خالد، أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥م، الطبعة الأولى، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- ٢٥- العنزي، سعد، الضمانات الإجرائية في التأديب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
- ٢٦- فقيهي، علي، التناسب بين المخالفة التأديبية للموظف العام والعقوبة التأديبية، الطبعة الأولى، ١٤٣٤هـ، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض.
- ٢٧- المالكي، محمد، (٢٠٢٠م)، تأديب الموظف العام، مجلة قضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، العدد ١٦: ٢١٧-٢٤٩.
- ٢٨- محمود، محمد، (٢٠١٤م)، الجزاء التأديبي المقنع، المجلة العربية للدراسات الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد ٣٠، العدد ٦٠: ٥١-٨٦.
- ٢٩- ملوخية، عماد، الضمانات التأديبية للموظف العام، ٢٠١٢م، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

ثانياً: الأحكام القضائية:

- ١- حكم ديوان المظالم رقم: (٢٩/د/ف/١٦) لعام ١٤٢٧هـ، المؤيد بحكم هيئة التدقيق رقم: (٦/ت/٤٤٩) لعام ١٤٢٧هـ.
- ٢- حكم ديوان المظالم رقم: (٧/د/ف/٥١) لعام ١٤٢٦هـ، المؤيد بحكم هيئة التدقيق رقم: (٦/ت/٦٧) لعام ١٤٢٧هـ.
- ٣- حكم ديوان المظالم رقم: (٥/د/ف/١٦٤) لعام ١٤٢٩هـ، المؤيد بحكم محكمة الاستئناف الإدارية رقم: (٨/إس/٣٦٩) لعام ١٤٣٠هـ.
- ٤- حكم ديوان المظالم رقم: (١/د/ف/٢٨) لعام ١٤١١هـ، المؤيد بحكم هيئة التدقيق رقم: (٢/ت/١٤٤) لعام ١٤١١هـ.
- ٥- حكم ديوان المظالم الابتدائي رقم: ١٠/د/تأ/٧٥ لعام ١٤٣٤هـ، المؤيد بحكم الاستئناف رقم: ١/٤٢٤ لعام ١٤٣٥هـ.
- ٦- حكم ديوان المظالم رقم: (٨/٩٠٨/٤/ق) لعام ١٤٣٦هـ، المؤيد بحكم محكمة الاستئناف رقم: (٦٥٩/ق) لعام ١٤٣٦هـ.
- ٧- حكم ديوان المظالم رقم: (٣/د/ف/٣١) لعام ١٤٠٦هـ، المؤيد بحكم هيئة التدقيق رقم: ٣/ت/١٢٢ لعام ١٤٠٧هـ.
- ٨- حكم المحكمة الإدارية رقم: ١٠/١٦٠/ق لعام ١٤٣٧هـ المؤيد بحكم محكمة الاستئناف رقم: ٢/٢٥٠٠/س لعام ١٤٣٨هـ.
- ٩- حكم ديوان المظالم رقم: ٩/د/ف/٥٨ لعام ١٤٢٦هـ، المؤيد بحكم هيئة التدقيق رقم: ٥/ت/٤٥٤ لعام ١٤٢٧هـ.
- ١٠- حكم ديوان المظالم رقم: ٨/د/ف/٣٩ لعام ١٤١٢هـ، المؤيد بحكم هيئة التدقيق رقم: ٢/ت/٩٣ لعام ١٤١٣هـ.
- ١١- حكم ديوان المظالم رقم: ٧/د/تأ/١٢٩ لعام ١٤٣١هـ، المؤيد بحكم محكمة الاستئناف الإدارية رقم: ٣/إس/٥٩ لعام ١٤٣٢هـ.
- ١٢- حكم ديوان المظالم رقم: (١٠/٦/د/٥٥٤) لعام ١٤٣٥هـ، المؤيد بحكم محكمة الاستئناف رقم: (١/٢١٤٧) لعام ١٤٣٥هـ.
- ١٣- قرارات هيئة تدقيق القضايا مجتمعة، الصادرة عن ديوان المظالم، ١٤٣٥هـ.

ثالثاً الأنظمة والقوانين:

- ١- النظام الأساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم: (٩٠/أ) وتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧هـ.
- ٢- نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (٤٩/م) وتاريخ: ١٣٩٧/٧/١٠هـ.
- ٣- نظام المرافعات أمام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (٣/م) وتاريخ: ١٤٣٥/١/٢٢هـ.
- ٤- نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (٧/م) وتاريخ: ١٣٩١/٢/١هـ.
- ٥- نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (١٨/م) وتاريخ: ١٤٤٣/٢/٨هـ.
- ٦- نظام خدمة الأفراد الصادر بالمرسوم الملكي رقم: (٩/م) في ١٣٩٧/٣/٢٤هـ.