

**محو الجراء التأديبي
في نظام الانضباط الوظيفي السعودي
دراسة تأصيلية مقارنة**

إعداد

د. عبد العزيز بن سليمان بن علي الغسلان

أستاذ السياسة الشرعية المشارك

في المعهد العالي للقضاء

بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

abosoliman44@gmail.com

العام الجامعي ١٤٤٥ هـ - ٢٠٢٣ م

محو الجزاء التأديبي في نظام الانضباط الوظيفي السعودي دراسة تأصيلية مقارنة

عبد العزيز بن سليمان بن علي الغسلان

قسم السياسة الشرعية، المعهد العالي للقضاء ، بجامعة الإمام محمد بن
سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: abosoliman44@gmail.com

المخلص :

يتناول هذا البحث أحكام محو الجزاء التأديبي عن الموظف العام في المملكة العربية السعودية ، في ظل نظام الانضباط الوظيفي الصادر عام ١٤٤٣هـ ، والمراد بمحو الجزاء التأديبي هو: إزالة آثار الجزاء التأديبي بالنسبة إلى المستقبل، بحيث يصبح الموظف الموقع بحقه الجزاء كما لو لم تسبق إدانته. وله شروط هي : مضي مدة سنتين على الجزاء التأديبي، وعدم صدور أي جزاء تأديبي خلال هذه المدة، وأن يكون الجزاء التأديبي مما يمكن محوه.

وأن المختص بإصدار محو الجزاء التأديبي: هو رئيس الجهة الإدارية. ولهذا المحو آثار أبرزها : زوال الأثر التأديبي بالنسبة للمستقبل، والحكم بمحو الجزاء التأديبي متماش مع أحكام الفقه الإسلامي وأحكام السياسة الشرعية؛ حيث هو من قبيل التصرفات الاجتهادية المنوطة بولي الأمر، إذ يجوز له إسقاط المخالفات الإدارية والتعازير الإدارية والعفو عنها، وإزالة الآثار المترتبة عليه، ما دام لم يتعلق بها حق خاص لأدمي، لما يراه ويفدره من مصلحة. وقد تبين وتفصيل ذلك في هذا البحث .

الكلمات المفتاحية : محو، عقوبة ، تأديب، قانون تأديبي، موظف عام، النظام السعودي، تعزيز، الانضباط الوظيفي، مخالفة

Eliminating the disciplinary penalty in the Saudi job discipline system Comparative original study

Abdul Aziz bin Suleiman bin Ali Al-Ghaslan

Department of Sharia Politics, Higher Judicial Institute, Imam Muhammad bin Saud Islamic University, Kingdom of Saudi Arabia.

E-MAIL: abosoliman44@gmail.com

ABSTRACT :

This research deals with the provisions for erasing the disciplinary penalty against a public employee in the Kingdom of Saudi Arabia, under the Job Discipline System issued in 1443 AH. What is meant by erasing the disciplinary penalty is: removing the effects of the disciplinary penalty for the future, so that the employee against whom the penalty is imposed becomes as if he had never been convicted.

It has conditions that are: two years have passed since the disciplinary penalty, no disciplinary penalty has been issued during this period, and the disciplinary penalty must be something that can be erased.

The person responsible for issuing the erasure of the disciplinary penalty is the head of the administrative authority. This erasure has effects, the most notable of which are: the disappearance of the disciplinary effect for the future, and the ruling to erase the disciplinary penalty is consistent with the provisions of Islamic jurisprudence and the provisions of Sharia politics. As it is one of the discretionary actions entrusted to the guardian, as he may

abolish and pardon administrative violations and administrative punishments, and remove the effects resulting from him, as long as they are not related to a special human right, for the benefit he sees and appreciates. This has been explained and detailed in this research.

keywords : Erasure, Punishment, Discipline, Disciplinary Law, Public Employee, Saudi System, Discretion, Job Discipline, Violation.

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد: فإن من المسؤوليات التي تتولاها الدول تقديم الخدمات وتلبية الاحتياجات للمواطنين والمقيمين على أراضيها على حدٍ سواء؛ ومن البديهي أنه لا يمكن أن يقوم بتقديم هذه الخدمات والاحتياجات فرد واحد، لذلك وجدت الأجهزة الحكومية والقطاعات الخدمية المختلفة؛ التي ينتمي لها موظفون يقومون بهذه الوظائف؛ وفق تخصصات وأعمال مختلفة يكمل بعضها بعضاً؛ لينتج منها خدمات متكاملة، تلبي الاحتياجات وتقدم الخدمات وترضي المستفيدين، وتستمر بها عجلة التطور والتطوير والتنمية في المجالات المختلفة.

وقد صدرت الأنظمة والتعليمات التي تهدف إلى حماية الوظيفة العامة، وضمان سير المرفق العام بانتظام، وحسن أداء الموظف لعمله^(١)، وبيان حقوقه والتزاماته وغير ذلك.

كما أصدرت الأنظمة واللوائح التي تقوّم عمل الموظفين وتضبط سلوكهم الوظيفي؛ فأقرت المدونات والأنظمة التي تبين الواجبات والمحظورات في مجال الوظيفة العامة، وتنظم إجراءات التحقيق مع الموظفين المخالفين وإيقاع الجزاءات المناسبة بحقهم، لتحقيق الزجر والردع الذي يحفظ هيبة الوظيفة العامة ويقوّم سلوك الموظفين، ويحثهم على الالتزام الوظيفي، والحذر من الوقوع في هذه الأخطاء التي تعرضهم للمساءلة والمحكمة التأديبية، "والجزء الإداري يستهدف أساساً محاسبة الموظف عن خطئه الوظيفي وإنزال جزاء به يناله في حياته الوظيفية"^(٢).

وحرصاً على مصلحة الموظف العام في تصحيح ما قد يتعرض له في مسيرته الوظيفية من مخالفات تأديبية، فقد حرص المنظم - في المملكة العربية السعودية - على تحفيز الموظف المنضبط الحريص على أداء عمله، حتى لو

(١) المادة (٢) من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم مرسوم ملكي رقم (١٨/م) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ بالمصادقة على قرار مجلس الوزراء رقم (٨٥) وتاريخ ١٤٤٣/١/٣٠هـ.

(٢) المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين الصادرة مع نظام تأديب الموظفين بالمرسوم الملكي الرقم: (٧/م) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.

وهذه المذكرة وإن كانت مقررة مع نظام تأديب الموظفين الملغى جُلّه، إلا أنه يسترشد بها في تفسير نصوص نظام الانضباط الوظيفي الجديد وبيان معاني المواد المكررة والمتشابهة وتعليلها وما تهدف إليه.

وقعت منه مخالفات ونال جزاءه عليها، ما دام أنه تحسنت سيرته الوظيفة وزالت عنه السلوكيات التي ارتكبتها، لذلك حرص المنظم على فتح باب الأمل من جديد أمام الموظف للخلاص من الآثار التي تعلقته به نتيجة وقوع الجزاءات التأديبية عليه، وهو ما يسمى بمحو الجزاء التأديبي.

ولا شك أن هذا له أثر كبير على الموظف الذي حصلت منه مخالفات وتأديبية، ووقعت عليه جزاءات، حيث سيكون هذا المحو دافعا له لتحسين أدائه والبعد عن الوقوع في أي مخالفة.

لذلك رغبت في بحثي هذا أن يكون عن " محو الجزاء التأديبي في نظام الانضباط الوظيفي " لتوضيح أحكام هذا الموضوع ولتوعية الموظفين به تشجيعا لهم على الاستمرار في تحسين أدائهم في الوظيفة حتى ولو صدرت عليهم عقوبات تأديبية.

وسأبحث هذا الموضوع في ضوء نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ - وسأركز في بحثي هذا على الجديد فيه بإذن الله تعالى مراعى الاختصار في غيره مما رأيت أنه تم الحديث عنه بشكل كثير، حتى يتم التركيز على الجديد وإبرازه بشكل جيد، والله تعالى أسأل بمنه وكرمه الهدى والسداد، وأن أقدم فيه مفيدا للفئة المستهدفة، إن ربي سميع قريب مجيب.

أهمية الموضوع وسبب اختياره:

١- أن في محو الجزاء التأديبي حماية للموظف الذي حسنت أخلاقه وسلوكه من أي ضرر مستقبلي قد يلحقه في وظيفته، بسبب مخالفة إدارية ثبت حسن سلوكه بعدها وعدم عودته لمثلها.

٢- في محو الجزاء التأديبي تحفيز للموظف وحث له على الالتزام بحسن السيرة والسلوك وإظهار الكفاءة في أداء عمله.

٣- تحسين الجو الوظيفي العام بفتح الآفاق أمام الموظف الذي وقعت عليه جزاءات تأديبية.

٤- جدة الموضوع، حيث صدر نظام الانضباط الوظيفي في عام ١٤٤٣هـ، متضمنا التعديل على أحكام محو الجزاء التأديبي في ضوء نظام تأديب الموظفين السابق.

٥- الرغبة في الإسهام والمشاركة في شرح الأنظمة الجديدة بطريقة فيها فائدة للمختصين والعاملين في المجال.

أهداف البحث وتساؤلاته:

سيتم التعرف على محو الجزاء التأديبي وضوابطه، والجهة المختصة به، والآثار المترتبة على هذا المحو، وموقف الفقه الإسلامي والسياسة الشرعية في ثنايا هذا البحث، وسيجيب هذا البحث على التساؤلات الآتية:

- ١- ما هو المراد بمحو الجزاء التأديبي؟.
- ٢- ما هي ضوابط محو الجزاء التأديبي؟.
- ٣- ما هي الجهة المختصة بإصدار هذا المحو، وهل هو ملزم للجهة؟.
- ٤- ما الآثار المترتبة على بمحو الجزاء التأديبي؟.
- ٥- ما هو موقف الفقه الإسلامي والسياسة الشرعية من محو الجزاء التأديبي؟.

وسنتناول مادة هذا البحث في سبيل الإجابة عن هذه التساؤلات في: تمهيد وأربعة مباحث وخاتمة. على النحو الآتي:

التمهيد: وفي مطلبان:

المطلب الأول: تعريف الجزاء التأديبي.

المطلب الثاني: تعريف محو الجزاء التأديبي.

المطلب الثالث: سرد تسلسلي لما صدر من أنظمة بشأن محاسبة

الموظف وما يتعلق بها.

المبحث الأول: ضوابط محو الجزاء التأديبي.

المبحث الثاني: الجهة المختصة بمحو الجزاء التأديبي.

المبحث الثالث: الآثار المترتبة على محو الجزاء التأديبي.

المبحث الرابع: موقف الفقه الإسلامي والسياسة الشرعية من محو الجزاء

التأديبي.

الخاتمة

المصادر والمراجع

الفهارس

التمهيد:

حيث إن محو الجزاء التأديبي فرع عن وجود جزاء تأديبي صادر قبله، ولذا فإن من المهم معرفة معنى الجزاء التأديبي، كما أن من المهم أيضا معرفة معنى المحو الذي هو موضوع هذا البحث، وتسليط الضوء على سرد نظامي يوضح تسلسل الأنظمة والتعليمات بشأن محاسبة الموظف العام بهذا الشأن، وذلك في المطالب الآتية:

المطلب الأول: تعريف الجزاء التأديبي:

الجزاء في اللغة: مادته (ج ز ي)، وهو: المُكَافَأَةُ عَلَى الشَّيْءِ، يقال: جَزَاهُ بِهِ وَعَلَيْهِ جَزَاءٌ وَجَزَاهُ مُجَازَاةً وَجَزَاءً، وَالْجَزَاءُ يَكُونُ تَوَابًا وَيَكُونُ عِقَابًا، كَمَا قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ﴿فَمَا جَزَاؤُهُ إِنْ كُنْتُمْ كَاذِبِينَ﴾ ﴿١﴾ (٢).

والجزاء عندما يكون عقاباً فهو تأديب.

وأما تعريف الجزاء في الاصطلاح الإداري: فهو هنا منسوب إلى الإدارة؛

احترازاً من الجزاء الجنائي الذي يكون مقابل الجنائية، فالمراد بالجزاء هنا نوع خاص من الجزاءات توقع على نوع خاص من الناس وهم الموظفون بموجب انتمائهم لجهة إدارية، وقد جاء بيان المراد به في المادة الأولى من نظام الانضباط الوظيفي؛ أنه: "أي جزاء إداري وارد في النظام".

والجزاء الإداري إنما يكون عن مخالفة إدارية تقتضي التأديب. وقد عرف النظام المخالفة التأديبية بأنها: "كل عمل، أو امتناع عن عمل، يصدر عن الموظف، يتضمن خروجاً على الواجبات، أو ارتكاباً للمحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظاماً، أو يشكل مساساً بشرف وكرامة الوظيفة". (٣)

والجزاء الإداري يعد عقوبة تأديبية، والعقوبات التأديبية، هي الجزاءات التي توقع على مرتكبي الجرائم التأديبية من الموظفين، وهي ذات طبيعة أدبية أو مالية أو مهنية للعلاقة الوظيفية (٤).

(١) سورة يوسف (٧٤، ٧٥).

(٢) «لسان العرب» (١٤/١٤٣).

(٣) المادة الأولى من نظام الانضباط الوظيفي.

(٤) ينظر: القانون الإداري أ.د ماجد راغب الحلو - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية - ١٩٩٤م (ص: ٣٤٩)

ولأن العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية لائحية، وهي التي تفرض على الموظف الالتزام بالواجبات تحقيقاً لمصلحة العمل مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا، كان من الطبيعي أن يكون للسلطة الإدارية وسيلة لضمان الحفاظ على تلك المصلحة في حال إخلال الموظف بالواجبات المقررة عليه^(١). وقد وردت عدة تعريفات للعقوبة التأديبية أو الجزاء التأديبي، من أبرزها ما يلي:

عرفت بأنها: "العقوبة المهنية التي توقع على من أخل بواجبه الوظيفي، أو خرج عن مقتضيات الوظيفة ومس بكرامتها"^(٢). وعرفت بأنها: "الجزاءات التي حددها القانون على سبيل الحصر، والتي توقعها السلطة المختصة على مرتكب الجرائم التأديبية من الموظفين، وهي ذات طبيعة أدبية أو مالية أو مهنية"^(٣). وقد تم تعريف العقوبة التأديبية في النظام بأنها: "كل جزاء إداري وارد في النظام"^(٤) وكما أسلفنا فالجزاء لا يكون إلا بناء على مخالفة.

(١) ينظر: القانون الإداري في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، أساليب الإدارة ووسائلها النظامية، -د. حمدي

محمد العجمي - دار الإجازة طباعة نشر توزيع (ص: ٤٢١)

(٢) القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، دراسة مقارنة -د. عبد لقادر الشيخلي - دار الفرقان - عمان

- الطبعة الأولى - ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م - (ص: ١١)

(٣) تأديب الموظف العام في مصر - د. عبد العظيم عبد السلام - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٠م - (ص: ١١٤)

وينظر: القانون الإداري - د. ماجد راغب الحلو - مرجع سابق (ص: ٣٤٩) وينظر: الوجيز في القضاء الإداري

السعودي للدكتور / حسان هاشم أبو العلا - دار حافظ - جدة - الطبعة الثانية - ١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م - (ص: ٢٨٨).

(٤) المادة (الأولى) من نظام الانضباط الوظيفي.

- والجزاء التأديبية وردت في النظام على سبيل الحصر، وعليه فلا يجوز للجهة المختصة بتوقيعها، التوسع فيها، أو القياس عليها، أو فرض عقوبة على الموظف غير ما تم النص عليه في النظام.^(١)
- فالجزاء التأديبية محصور بما نص عليه النظام عددها خمسة:
- ١- الإنذار المكتوب.
 - ٢- الحسم من الراتب بمقدار محدد نظاما.
 - ٣- الحرمان من علاوة سنوية واحدة.
 - ٤- عدم النظر في ترقية لمدة محددة نظاما.
 - ٥- الفصل من الخدمة^(٢).

المطلب الثاني: مفهوم محو الجزاء التأديبي:

إن إلغاء القرار الإداري التأديبي من الأمور التي تحتاج إلى أنظمة وضوابط؛ تضع شروطا يلزم جهة الإدارة التقيد بها، وهو ما يسمى بمحو الجزاء التأديبي أو محو العقوبة التأديبية، فمن غير المعقول أن يظل سلاح التأديب مسلطا على رقبة الموظف المخالف مهما طال الزمن على ارتكابه المخالفة ووقوع الجزاء التأديبي عليه، بل يتعين أن تستقر الأمور بعد فترة زمنية وضوابط محددة، يسقط بعدها حق الجهة الإدارية في مساءلته تأديبيا، حتى لا يظل الموظف مهددا بها طوال حياته الوظيفية رغم تحسن سيرته الوظيفية، لذلك يحرص المنظم على فتح باب الأمل من جديد أمام الموظف المخالف، للخلاص من الآثار التي تعلقته به بسبب الجزاءات التأديبية^(٣).

(١) ينظر: القانون الإداري - د. ماجد الحلو - مرجع سابق (ص: ٣٤٩) والوجيز في القضاء الإداري السعودي د. حسان

أبو العلا - مرجع سابق - (٢٨٩) وينظر: الوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - الطبعة الأولى -

١٤٣٣هـ - ٢٠١٢م - (ص: ٢٨٣).

(٢) المادة (٦) من نظام الانضباط الوظيفي.

(٣) ينظر: انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو - د. حسان الطائي - مرجع سابق - (ص: ١٢٩-١٣٠).

المحو في اللغة: مصدر محاشيء يمحوه ويمحاه محواً ومحياً أي: أذهب أثره^(١)، فالميم والحاء والواو أصل صحيح يدل على الذهاب بالشيء. ويقال: محت الريح السحاب: ذهب به. ومحوت الكتاب أمحوه محواً. وامحى الشيء: ذهب أثره^(٢).

فالمحو في اللغة هو: زهاب أثر الشيء وزوال أثره.
والمحو في الاصطلاح الإداري.. يراد به: محو الجزاء التأديبي أو محو العقوبة التأديبية، وهو زهاب أثر العقوبة التأديبية عن الموظف، ورد الاعتبار له. وقد جاء تعريفه بأنه: " رد الاعتبار الإداري للموظف باستبعاد العقوبة الموقعة عليه من ملفه الوظيفي بعد أن تم تنفيذها في حقه " ^(٣).
وعرف بأنه: " إزالة آثار العقوبة التأديبية بالنسبة للمستقبل بعد مضي مدة معينة على توقيعها " ^(٤).

كما عرف بأنه: " إزالة أثر العقاب التأديبي بالنسبة إلى مستقبل الموظف؛ برفع أوراقه من ملف الموظف بطلب منه، لانقضاء مدد معينة على توقيع العقاب يثبت أن سلوك الموظف خلالها كان مرضياً " ^(٥).
وإذا حصل محو الجزاء التأديبي عن الموظف المخالف فالنتيجة هي: رد الاعتبار الإداري إليه، لذا يمكن أن نعرف محو الجزاء التأديبي أو رد الاعتبار الإداري بأنه: إزالة آثار الجزاء التأديبي بالنسبة إلى المستقبل، بحيث يصبح الموظف الموقع بحقه الجزاء كما لو لم تسبق إدانته.
هذا هو مفهوم محو الجزاء التأديبي أو محو العقوبة التأديبية أو رد الاعتبار الإداري.

(١) لسان العرب لابن منظور (١٥/ ٢٧١).

(٢) مقاييس اللغة لابن فارس (٥/ ٣٠٢).

(٣) الوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع سابق - (ص: ٢٨٥)

(٤) أصول القانون الإداري د. أمل لطفي حسن جاب الله - (ص: ٣٠٥) وينظر: انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو

-دراسة مقارنة - د. حسان عبد الله يونس الطائي - بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية

العدد (٢٧) عام ٢٠١٨م (ص: ١٣١).

(٥) معجم القانون، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ١٤٢٠هـ (٤٧٦).

المطلب الثالث: سرد تسلسلي لما صدر من أنظمة بشأن محاسبة الموظف وما يتعلق بها:

أول ما صدر بشأن محاسبة من يخطئ من الموظفين: هو بعض المواد من نظام الموظفين العام الصادر به المرسوم الملكي رقم (٤٢) وتاريخ ١٣٧٧/١١/٢٩هـ التي تعالج هذا الخلل والتقصير حتى يكون الجزاء ردعاً للمخطئ وعبرةً لأمثاله^(١).

ثم صدر نظام مستقل لمعالجة هذه الأخطاء والتقصير الذي يقع من الموظفين؛ وهو نظام تأديب الموظفين ومذكرته التفسيرية، الصادر بالمرسوم الملكي الرقم (٧/م) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ، والذي تولى بيان أصول التحقيق والتأديب والإجراءات اللازمة والجزاءات التي يجوز إيقاعها بحق الموظف المخالف، واختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق^(٢)، وكذلك تشكيل واختصاصات هيئة التأديب^(٣).

ثم أخيراً صدر النظام الجديد؛ وهو نظام الانضباط الوظيفي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٨/م) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ القاضي بالمصادقة على قرار مجلس الوزراء رقم (٨٥) وتاريخ ١٤٤٣/١/٣٠هـ، وما لحقه من إصدار لائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٩٩٣٩٤) وتاريخ ١٤٤٣/٥/١٦هـ؛ وللذين حددا إجراءات وآليات التحقيق الوظيفي والجزاءات التي يجوز إيقاعها بحق الموظف المخالف.

وقد ألغى هذا النظامُ بعضَ - بل جُلَّ - مواد النظام السابق، كما في المادة الرابعة والعشرين التي نصت على أنه: (يلغي النظام المواد من (٣١) إلى (٤٦) والمادة (٤٨)، من نظام تأديب الموظفين، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٧/م) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ، وكل ما يتعارض معه من أحكام).

(١) المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين الصادرة مع نظام تأديب الموظفين بالمرسوم الملكي الرقم: (٧/م)

وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.

(٢) سابقا، وهيئة الرقابة ومكافحة الفساد حاليا.

(٣) الملغى عملها بموجب المادة (٥٠) من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ

١٤٠٢/٧/١٧هـ، حيث أصبح التأديب من اختصاص ديوان المظالم بعد صدور نظام ديوان المظالم في عام

١٤٠٢هـ.

وكان قد ألغي منه: المواد من (١٤) إلى (٣٠) الخاصة بهيئة التأديب^(١)، وذلك بموجب المادة (٥٠) من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٠٢/٧/١٧هـ. فأصبح مجموع المواد الملغاة منه أربع وثلاثون مادة، ومجموع المواد السارية العمل بها ثلاثة عشر مادة.

وإن مما تضمنه نظام الانضباط الوظيفي: بيان الضوابط التي يمكن بتوفرها محو الجزاء التأديبي عن الموظف المخالف، كما في المادة (٢١) من النظام، كما أن النظام الجديد قد ألغى العمل بعدد من مواد النظام القديم، ومنها المادة (٤٥)؛ والمتعلقة بمحو الجزاء التأديبي.

(١) حيث حلَّ محلها في اختصاصاتها ديوان المظالم.

المبحث الأول

شروط محو الجزاء التأديبي:

محو الجزاء التأديبي، ورد الاعتبار الإداري للموظف، ليس أمرا تلقائيا أو حقا مكتسبا للموظف بلا قيد أو شرط؛ بل له شروط حددها المنظم، لتحتفظ حق الموظف من جهة، وحق الجهة الإدارية من جهة أخرى، تحقيقا للمصلحة المنشودة من هذا الإجراء.

وبالإطلاع على نظام الانضباط الوظيفي يمكن استجلاء شروط محو الجزاء التأديبي منه، وذلك على النحو الآتي:

١. الشرط الأول: مضي المدة المحددة نظاما:

فيلزم لمحو العقوبة التأديبية مراعاة المدة الزمنية التي حددها النظام؛ وهي مضي سنتين، يتم احتسابها منذ صدور الجزاء التأديبي^(١).

والمعتبر في ذلك السنة الهجرية، لأن المعتبر في العمل به في المملكة العربية السعودية هو التاريخ الهجري، كما نص على ذلك النظام الأساسي للحكم^(٢).

وهذه المدة شاملة لجميع الجزاءات التأديبية التي يمكن محوها؛ سواء كان الجزاء التأديبي إنذارا مكتوبا، أو حسما من الراتب، أو حرمانا من العلاوة، أو عدم نظر في الترقية، فكل هذه الجزاءات لا بد لمحوها من مضي هذه المدة^(٣).

(١) المادة (٢١) من نظام الانضباط الوظيفي.

(٢) المادة الثانية من النظام الأساسي للحكم، الصادر بالمرسوم الملكي رقم أ/٩٠ في ٢٧/٨/١٤١٢هـ.

(٣) وبعض الدول اتجهت للتفريق في المدة حسب الجزاء التأديبي، ففي مصر استقر التنظيم على أنه: تمحى الجزاءات

التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات الآتية:

مدة سنة، في حالة الإنذار والتنبيه، والخصم من الأجر مدة لا تزيد عن خمسة أيام.

مدة سنتين في حالة اللوم، والخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام وحتى خمسة عشر يوما.

- مدة ثلاث سنوات في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة عشر يوما.

- مدة أربع سنوات في الجزاءات الأخرى عدا الفصل والإحالة للمعاش. ينظر: انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو

- د. حسان الطائي - مرجع سابق - (١٣٢-١٣٣).

الشرط الثاني: عدم صدور جزاء تأديبي في حقه خلال المدة المحددة نظاماً: يشترط أيضاً لمحو الجزاء التأديبي عن الموظف: ألا يصدر في حقه جزاء تأديبي آخر في خلال المدة المقررة للمحو وهي سنتان من تاريخ صدور العقوبة عليه^(١)، وذلك ضماناً لحسن سيرة الموظف وصالح حاله، وتشجيعاً على الاستمرار في تميزه السلوكي والعملي.

وهذا الشرط متضمن لحسن سيرة الموظف وصالح حاله بعد إيقاع الجزاء التأديبي عليه، واستمرار ذلك، فإن المحو رهنٌ بحسن سيرته وسلوكه والكفاءة التي أظهرها في أداء عمله خلال فترة الاختبار هذه^(٢)،^(٣) وهذا يمكن قياسه بمضي مدة السنتين من غير صدور أي جزاء تأديبي في حق الموظف.

وهذا الشرط لم يكن مذكوراً في المادة الملغاة من نظام تأديب الموظفين القديم^(٤)، ومع ذلك كان العمل على ضرورة التأكد من حسن سيرة الموظف وسلوكه خلال المدة المحددة في النظام السابق وهي ثلاث سنوات^(٥).

وفي نظري أن إضافة هذا الشرط مهمة جداً، وفيها وضوح في التطبيق، وإبعاد للاجتهادات ووجهات النظر التي قد يكون فيها اختلاف وتباين كبير، حيث جاء هذا الشرط بوضع ضابط واضح وهو: عدم صدور جزاء تأديبي خلال مدة السنتين.

ولم يحدد النظام أي جزاء تأديبي، بل هو شامل للجزاءات التأديبية كلها، حتى ولو كانت أقوى من الجزاء التأديبي الأول، فمثلاً: لو كان الجزاء التأديبي الأول: إنذار كتابي، ثم قبل مضي مدة السنتين صدر في حقه جزاء تأديبي بالحرمان من العلاوة

(١) المادة (٢١) من نظام الانضباط الوظيفي.

(٢) المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين الصادرة مع نظام تأديب الموظفين بالمرسوم الملكي الرقم: (م/٧) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.

(٣) ينظر: الوجيز في القضاء الإداري السعودي - د. حسان أبو العلا - مرجع سابق - (ص: ٢٩٣).

(٤) وهي المادة (٤٥) من نظام تأديب الموظفين الصادر عام ١٣٩١ هـ والتي شملها الإلغاء بنظام الانضباط الوظيفي؛ حيث ألغى عدداً من مواد نظام تأديب الموظفين؛ منها هذه المادة.

(٥) ينظر المادة (٤٥) والمذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين الصادرة مع نظام تأديب الموظفين بالمرسوم الملكي

رقم (م/٧) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.

وعدم الترقية، فإنه يستأنف المدة من جديد.

مسألة: في حال صدر من الموظف مخالفة خلال مدة السنتين، فإنه يستأنف المدة من جديد ويبدأ حساب مدة السنتين من تاريخ صدور الجزاء التأديبي الجديد^(١). ولم ينص النظام على حالة تكرار المخالفة منه، حتى لو تكررت أكر من مرة، فهذا مسكوت عنه، ولكن لا بد من مراعاة القصد من هذا الشرط أساسا وهو: حسن سيرة الموظف وصلاح حاله.

الشرط الثالث: أن تكون العقوبة التأديبية مما يمكن محوه:

وهذا الشرط في الحقيقة لم ينص عليه في النظام صراحة، في المادة الخاصة بالمحو^(٢)، ولكن يمكن فهمه من النص، فالمحو يتأتى حيث كانت العقوبة التأديبية لا تستلزم ترك الوظيفة، وذلك في العقوبات المتمثلة بالإندار المكتوب والحسم من الراتب والحرمان من العلاوة أو عدم النظر في الترقية^(٣).

أما إذا كانت تقضي لترك الوظيفة كما في عقوبة الفصل، فهذه لا يتأتى فيها المحو، لأنه سيترك الوظيفة بلا عودة لها؛ فإن أثر هذه العقوبة ممتد ويراد استمراره وبقاؤه وهو الانفصال عن الوظيفة وعدم العودة لها، فمن غير الوارد أن يتم محو أثر هذه العقوبة فتتاح له العودة إلى الوظيفة مثلا!^(٤) ولأن من شروط المحو وهو الشرط الثاني: عدم صدور جزاء تأديبي خلال المدة المقررة، وهذا لا يتأتى في عقوبة الفصل.

وعلى ذلك: فالمحو مختص بالعقوبات التأديبية الواردة في المادة السادسة من النظام عدا عقوبة الفصل من الوظيفة، حيث لا يتأتى فيها المحو.

(١) المادة (٢١) من نظام الانضباط الوظيفي.

(٢) المادة (٢١) من نظام الانضباط الوظيفي.

(٣) المادة (٦) من نظام الانضباط الوظيفي.

(٤) وهذا ما عليه العمل في مصر حيث تم النص على أن المحو لا يدخل فيه عقوبة الفصل ولا الإحالة إلى المعاش.

ينظر: انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو - د. حسان الطائي - مرجع سابق - (ص-١٣٣).

المبحث الثاني

الجهة المختصة بمحو الجزاء التأديبي:

العقوبة التأديبية تصدر بقرار من صاحب الصلاحية في الجهة الإدارية، وهو: الوزير المختص بشؤون وزارته، أو رئيس الجهة المستقلة بحسب الأحوال^(١)، وذلك بعد التحقيق مع الموظف من قبل لجنة النظر في المخالفات، التي تشكل بقرار من رئيس الجهة الإدارية، وتكون برئاسة متخصص في الأنظمة،^(٢) وتتكون اللجنة من رئيس وعضوين أساسيين وعضو احتياطي، على أن يراعى أن تكون اللجنة برئاسة مختص في الأنظمة وعضوية ممثل من إدارة الموارد البشرية في الجهة، كما ورد في اللائحة التنفيذية^(٣).

وبعد أن تتولى التحقيق مع الموظف وفق الإجراءات المحددة^(٤)، تصدر تقريرها وترفعه للوزير المختص أو لرئيس الجهة لاعتماده حسب الأنظمة، ليقوم بإصدار قرار الجزاء التأديبي بشأن الموظف موضحا فيه صلاحية مصدر القرار، واسم الموظف الموقع عليه الجزاء، ومسمى وظيفته ومرتبته، والمخالفات المنسوبة له، وتاريخ اكتشافها، ورقم القرار وتاريخه، ورقم وتاريخ تقرير التحقيق، والأسانيد النظامية لإيقاع الجزاء، وحق الموظف في التظلم وفق الإجراءات النظامية^(٥).

فالمختص بإصدار قرار الجزاء التأديبي، هو رئيس الجهة الإدارية وزيرا كان أو محافظا أو رئيسا أو مديرا حسب الأحوال، كما ذكرنا سابقا في نص النظام.

(١) المادة (الأولى) من نظام الانضباط الوظيفي.

(٢) المادة (٩) من نظام الانضباط الوظيفي.

(٣) المادة (٢) من اللائحة التنفيذية لنظام الانضباط الوظيفي.

(٤) ينظر المواد من (٤) إلى (١٥) من اللائحة التنفيذية لنظام الانضباط الوظيفي.

(٥) المادة (١٧) من اللائحة السابقة.

وأما بخصوص محو الجزاء التأديبي: فإن النص النظامي لم يحدد المختص بذلك، في حين أن النص النظامي الملغى في نظام تأديب الموظفين قد حدد المختص بذلك؛ وأنه يتم محو العقوبة التأديبية بقرار من الوزير المختص (١) (٢).

أما النص الجديد فلم يحدد المختص بالمحو، ولعله لم يتم النص عليه لوضوحه، فالذي يظهر من نصوص النظام ومضامينها أن المختص بإصدار قرار المحو التأديبي، هو المختص بإصدار العقوبة التأديبية، فهو صاحب الصلاحية في الجهة الإدارية، وهو ما عبر عنه النظام بالوزير، والذي جاء بيانه بأنه: الوزير المختص بشؤون وزارته، أو رئيس الجهة المستقلة بحسب الأحوال (٣).

بدليل أنه ورد في النص المتضمن محو الجزاء التأديبي، اشتراط عدم صدور أي جزاء تأديبي آخر (٤)، وهذا فيه إشارة إلى المختص بإصدار قرار محو الجزاء التأديبي وهو رئيس الجهة.

كما أن قرار محو الجزاء التأديبي هو من ضمن القرارات الإدارية، التي يختص بإصدارها رئيس الجهة في الأصل.

وبناء على ذلك: فالمختص هو رئيس الجهة الإدارية أو من يفوضه (٥)، ونظرا لكون إصدار قرار المحو الجزاء التأديبي يحتاج للتأكد من عدم صدور جزاء تأديبي آخر خلال مدة السنتين، فيلزم وجود لجنة مختصة بذلك تتولى التأكد من عدم صدور أي جزاء تأديبي آخر مما يتضمن حسن سيرة الموظف وصالح حاله، ويمكن أن تضاف هذه المهمة للجنة النظر في المخالفات، علما أن اللائحة التنفيذية لم تشر لذلك، لكنها أيضا لم تمنع، كما يمكن أن تقوم بذلك إدارة الموارد البشرية في الجهة حيث تتأكد من واقع ملف الموظف من عدم صدور عقوبة أخرى عليه

(١) المادة (٤٥) من نظام تأديب الموظفين الصادر عام ١٣٩١هـ وهي من المواد الملغاة بنظام الانضباط الوظيفي الحالي.

(٢) وينظر: الوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع سابق - (ص: ٢٨٥).

(٣) المادة الأولى من نظام الانضباط الوظيفي.

(٤) المادة (٢١) من النظام.

(٥) المادة (٢٢) من النظام، فقد أعطاه النظام صلاحية التفويض بشكل مكتوب في إصدار العقوبات التأديبية - عدا عقوبة

عقوبة الفصل - وغيرها من الصلاحيات داخل في حكمها.

خلال السنتين.

وهنا يأتي تساؤل مهم، وهو: هل صدور قرار محو الجزاء التأديبي من صاحب الصلاحية، أمر جوازي، أو هو أمر تلقائي وجوبي بتوفر شروطه الواردة نظاماً؟

في النظام القديم الملغى: جاء النص فيه على أن قرار محو الجزاء التأديبي يكون بناء على طلب الموظف، وأن المختص بذلك هو الوزير المختص^(١).

إلا هذا النص جاء خالياً من بيان ما إذا كان الوزير ملزماً بالمحو أم أن له رفض ذلك، بمعنى أن النص قد جعل الأمر جوازياً للوزير المختص في محو العقوبة أو رفض ذلك^(٢).

أما ظاهر النص في النظام الجديد فيفهم منه أن المحو للجزاء التأديبي يحصل تلقائياً بعد توفر شروطه، حيث جاء نص المادة بلفظٍ أمر: (تمحوا الجزاءات التأديبية الموقعة على الموظف بعد مضي سنتين من تاريخ صدورها)، ولم تقيد ذلك بطلب الموظف، كما في النظام القديم.

وعلى ذلك: فبمضي المدة المحددة وعدم صدور أي جزاء تأديبي خلالها: يستحق الموظف رد الاعتبار ومحو الجزاء التأديبي، فتقوم الجهة المختصة بإصدار قرار محو الجزاء التأديبي، لأن هذا المحو هو بمثابة رد الاعتبار للموظف بشأن ما صدر بحقه من عقوبة تأديبية، وذلك بإزالة أثارها بعد مرور هذه المدة وثبوت حسن أخلاق الموظف؛ بعدم صدور أي جزاء تأديبي في حقه في هذه المدة المحددة^(٣).

ولا شك أن النظام الجديد هو الأصلح للموظف فيما يتعلق بمحو الجزاءات الإدارية، وهو الأكثر تشجيعاً له على إصلاح حاله وسيرته الوظيفية بعد صدور الجزاء التأديبي عليه.

(١) المادة (٤٥) من نظام تأديب الموظفين الصادر عام ١٣٩١ هـ وهي من المواد الملغاة بنظام الانضباط الوظيفي.

(٢) الوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع سابق - (ص: ٢٨٥).

(٣) ينظر: القضاء الإداري " قضاء التأديب دراسة مقارنة - د. سليمان محمد الطماوي - دار الفكر العربي - القاهرة -

٢٠١٢ م - (ص: ٣٦٩) وانقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو - د. حسان الطائي - مرجع سابق - (ص:

المبحث الثالث

الآثار المترتبة على محو الجزاء التأديبي:

محو الجزاء التأديبي من الأمور المشجعة للموظف، والتي تفتح أمامه الموظف العائد إلى رشده أفقا للتصحيح والتحسين، فمحو الجزاء التأديبي نوع من قبول التوبة لمن أقلع عن الخطأ، يفتح أمامه باب الأمل من جديد في مستقبل وظيفي لا تشوبه شائبة، أو تدنسه نقط سوداء، وفي ذلك راحة نفسية للموظف لها أثرها على حسن عمله، وانتظام حياته الوظيفية^(١).

ولمحو الجزاء التأديبي آثار متعددة.. يمكن عرضها على النحو الآتي:

١. الأثر الأول: زوال الأثر التأديبي بالنسبة للمستقبل:

بصدور قرار محو الجزاء التأديبي، يزول الأثر التأديبي بالنسبة للمستقبل فقط، فيكون كأن لم يقع منه مخالفة سابقا^(٢).

وعليه فلا يكون ما حصل مانعا له من الترقيات أو تولي المراكز والمناصب القيادية، ونحو ذلك^(٣).

تنبيهان:

(١) الأول: عدم سريان المحو بأثر رجعي:

مما تقدم تقريره من كون المحو يمتد بالنسبة للمستقبل، فإنه واضح من ذلك أن المحو لا أثر له على الماضي مطلقا، ومثال ذلك: إذا تم أثناء فترة تنفيذ العقوبة تقدير كفاءة الموظف من قبل الجهة الإدارية المختصة، ثم صدر بعد ذلك قرار المحو، فلا يترتب عليه إعادة تقييم الموظف وتقدير كفاءته، لأن ذلك

(١) القانون الإداري - د. ماجد الحلو - مراجع سابق - (ص: ٣٥٩).

(٢) ينظر: المرجع السابق (ص: ٣٥٨)، والوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع سابق - (ص:

٢٨٥)، والتحقيق الإداري أصوله وقواعده على ضوء نظام الخدمة المدنية ونظام تأديب الموظفين، للأستاذ/ أحمد

بن عبد الرحمن الزكري (ص: ٢٠٥)، الطبعة الثالثة ١٤٤١ هـ.

(٣) ينظر: الوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع سابق - (ص: ٢٨٥).

من شأنه رجوع المحو بأثر رجعي وهذا ملا يجوز نظاماً^(١).

فقرار محو الجزاء التأديبي ليس له أثر فيما رتبته الجزاء في الماضي من آثار، سواء باعتبارها عقوبة أصلية، أو بالنسبة للعقوبة التبعية التي ترتبت عليها، أو الآثار غير المباشرة من حيث دخول العقوبة في اعتبار الجهة المختصة لوضع تقرير الكفاءة^(٢).

فلا يترتب على المحو أي أثر في الماضي، والقول بغير ذلك مقتضاه سريان المحو بأثر رجعي، وذلك من شأنه المساس بالمراكز القانونية التي استقرت لذويها، وبناء عليه فلا يترتب عليه أي آثار في الماضي مباشرة أو غير مباشرة، سواء من حيث تنفيذ العقوبة الأصلية، أم ما ترتب عليها من آثار تبعية مباشرة، أو غير مباشرة.

مثال ذلك: إذا كان للجزاء التأديبي أثره في تقدير كفاءة الموظف قبل محوه، فلا يترتب على محوه أن يعاد تقدير كفاءة الموظف.

ولو كان الجزاء التأديبي حسماً من الراتب، أو حرماناً من علاوة، فلا يترتب على المحو إعادة ما تم خصمه أو الحرمان منه سابقاً^(٣).

٢) الثاني: عدم شمولية المحو لما يتعلق به من مخالفات إدارية أو حقوق خاصة:

حين يقرر النظام حق الموظف في محو الجزاء التأديبي، فإن هذا لا يعني سقوط الحقوق التي يمكن أن تترتب على ما ثبت ضده من مخالفات إدارية أو مالية؛ كالتعويض مثلاً^(٤)، فالمحو لا يؤثر على الحقوق والتعويضات

(١) ينظر: انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو - د. حسان الطائي - مرجع سابق - (ص: ١٥٤).

(٢) ينظر: القضاء الإداري " قضاء التأديب - د. سليمان الطماوي - (ص: ٤١٢) وانقضاء العقوبة التأديبية عن طريق

المحو - د. حسان الطائي - مرجع سابق - (ص: ١٥٤).

(٣) ينظر: انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو - د. حسان الطائي - مرجع سابق - (ص: ١٥٤)، والوجيز في

القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع سابق - (ص: ٢٨٥).

(٤) المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين الصادرة مع نظام تأديب الموظفين بالمرسوم الملكي رقم (م/٧)

وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.

الأخرى^(١).

٢. الأثر الثاني: إزالة قرار الجزاء التأديبي من ملف الموظف:

فقرار محو الجزاء التأديبي يقتضي أن يكون زول الجزاء وأثره وذهابه زوالاً تاماً في المستقبل كأنه لم يحصل؛ وهذا يتحقق على وجه الكمال والحقيقة بإزالة الجزاء التأديبي وقراره وكل ما يتعلق به من ملف الموظف^(٢)، فترفع الأوراق المتضمنة الإشارة إلى الجزاء التأديبي، حتى يتمكن الموظف من الاستفادة من المزايا الوظيفية، كالترقية مثلاً، وذلك لأن بقاء مثل هذه الأوراق في ملف الموظف قد يكون من شأنه عرقلة مساره المهني، والتأثير سلباً على مستقبله الوظيفي^(٣).

والهدف من هذه الإزالة هو الأثر المترتب عليها وهو أن يكون وجودها كعدمها، فيلزم تحقق هذا الأمر بأي وسيلة كانت، سواء أتلقت أو أرشفت وبقيت سرية، أو غير ذلك^(٤) خصوصاً مع التقنية الحديثة التي جعلت الأعمال الوظيفية تجري في أكثرها إلكترونياً.

(١) ينظر: القانون الإداري - د. ماجد الحلو - مراجع سابق - (ص: ٣٥٨).

(٢) ينظر: القانون الإداري - د. ماجد الحلو - مراجع سابق - (ص: ٣٥٨)، والوجيز في القانون الإداري السعودي - د.

عمر الخولي - مرجع سابق - (ص: ٢٨٥)، وانقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو - د. حسان الطائي - مرجع

سابق - (ص: ١٥٥-١٥٦).

(٣) ينظر: انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو - د. حسان الطائي - مرجع سابق - (ص: ١٥٦)

(٤) ينظر: القضاء الإداري - قضاء التأديب - د. سليمان الطماوي - (ص: ٣٧٣)، وينظر: انقضاء العقوبة التأديبية عن

طريق المحو - د. حسان الطائي - مرجع سابق - (ص: ١٥٦-١٥٧).

المبحث الرابع

موقف الفقه الإسلامي والسياسة الشرعية من محو الجزاء التأديبي:

إن وجود الأجهزة الحكومية وما يتبعها من تعيين الموظفين وتوفير كل ما يسير تلك الأجهزة من أنظمة وتعليمات، هذا كله من قبيل السياسة الشرعية التي وكلت إلى ولي الأمر، ليسوس بها من تولى عليهم، بما يصلح أمورهم الدينية والدنيوية، وقد عرف الفقهاء السياسة الشرعية بتعريفات؛ من أبرزها أنها: (ما كان فعلاً يكون معه الناس أقرب إلى الصلاح وأبعد عن الفساد، وإن لم يضعه الرسول صلى الله عليه وسلم ولا نزل به وحي) (١).

وعرفت بأنها: (فعل شيء من الحاكم لمصلحة يراها، وإن لم يرد بهذا الفعل دليل جزئي) (٢).

وقد نُقل عن الصحابة رضي الله عنهم في هذا الباب شيء كثير، من ذلك: تحريق عثمان رضي الله عنه لجميع المصاحف وجمع الناس على مصحف واحد مخافة تفرق الأمة، ووافق الصحابة رضوان الله عليهم أجمعين على ذلك، لما فيه من المصلحة التي تؤيدها القواعد الشرعية (٣)، وإحداث عثمان رضي الله عنه الأذان الجديد على الزوراء (٤) الجمعة، وفرض عمر بن الخطاب رضي الله عنه الخراج وإنشاؤه للديوان، وتفريق علي بن

(١) عرفها به ابن عقيل الحنبلي رحمه الله، نقله عنه ابن القيم في «الطرق الحكمية في السياسة الشرعية - ط عطاءات العلم» (٢٩/١).

(٢) وهذا تعريف ابن نجيم الحنفي رحمه الله في: البحر الرائق شرح كنز الدقائق ومنحة الخالق وتكملة الطوري (١١/٥)، زين الدين بن إبراهيم بن محمد، المعروف بابن نجيم المصري (ت ٩٧٠ هـ)، وفي آخره: "تكملة البحر الرائق" لمحمد بن حسين بن علي الطوري الحنفي القادري (ت بعد ١١٣٨ هـ)، وبالْحاشية: "منحة الخالق" لابن عابدين، الطبعة: الثانية، تصوير: دار الكتاب الإسلامي.

(٣) ينظر: الطرق الحكمية في السياسة الشرعية - ط عطاءات العلم (٤٧/١)، وتبصرة الحكام لابن فرحون (١٤٣/٢).

(٤) الزوراء: موضع عند سوق المدينة قرب المسجد، قال الداودي: هو مرتفع كالمنازة، وقيل: بل الزوراء سوق المدينة نفسه. معجم البلدان لياقوت الحموي (١٥٦/٣).

أبي طالب ﷺ بين الشهود ليسمع كل شاهد على حدة تخوفا من شهادة الزور (١)، وغير ذلك من الأمثلة، التي لم يرد بشأنها نص محدد، لكنها تحقق مصالح معتبرة يراها الحاكم، ولا تخالف الشريعة.

وتعد مطالبة الإدارة بالحق في المخالفة الإدارية من خلال محاسبة الموظف وإيقاع الجزاء الإداري به، من قبيل الحق الإداري العام؛ الذي يتولى التحقيق فيه وإيقاع جزائه الأجهزة الحكومية، فالجزاء على المخالفة الإدارية يعد من التعازير لا من الحدود.

ومن ذلك ما يتعلق ببحثنا هنا فيما يخص آثار الجزاء التأديبي إثباتا أو محوا، فإن التعازير ترجع في إقامتها وفي إسقاطها إلى الإمام.

وهذا من الفروق بين الحدود والتعازير: وأنه يجوز إسقاط التعازير والعفو عنها - ما دام لم يتعلق بها حق خاص لأدمي - فيجوز لولي الأمر إسقاط الجزاء عن المخالف، وهذا يعني كذلك جواز إسقاط الدعوى والمخالفة من أساسها في الأحوال التي يراها محققة للمصلحة ومناسبة للحال.

(١) الطرق الحكمية في السياسة الشرعية - ط عطاءات العلم (١/١٥٣).

والدليل على ذلك: قَوْلُهُ ﷺ: "أَقِيلُوا ذَوِي الْهَيْئَاتِ عَثْرَاتِهِمْ" (١) " (٢).

(١) ذوو الهيئات: هم أهل المروءة والصلاح الذين لا يعرفون بالشعر. "عثراتهم": زلاتهم. قال الخطابي: قال الشافعي في

تفسير الهيئة: من لم تظهر منه ريبة. معالم السنن للخطابي (٣/٣٠٠).

(٢) أخرجه أحمد (٤٢/٣٠٠) ح (٢٥٤٧٤)، وأبو داود (٦/٤٢٨) تحقيق الأرئووط - قره بللي ح (٤٣٧٥)، والنسائي

في الكبرى (٦/٤٢٨) ح (٧٢٥٤)، وابن عدي في الكامل (٦/٥٣٤)، والعقيلي (٢/٣٤٣) برقم (٩٤٣) وغيرهم،

من حديث عمرة بنت عبد الرحمن عن عائشة.

وقد رواه أبو داود من حديث عبد الملك بن زيد، عن محمد بن أبي بكر، عن عمرة، عن عائشة مرفوعا به، ورواه من هذا

الوجه أحمد وزاد: عن محمد بن أبي بكر عن أبيه عن عمرة به.

ورواه النسائي من حديث عطف بن خالد، عن عبد الرحمن بن محمد بن أبي بكر، عن أبيه، عن عمرة، عن عائشة مرفوعا

به.

قال العقيلي: له طرق، وليس فيها شيء يثبت. وأعله عبد الحق الإشبيلي بَعْدُ الْمَلِكِ وَعُطْفِ، وَقَالَ: هُمَا ضَعِيفَانِ.

وقال ابن عدي: منكر بهذا الإسناد لم يروه غير عبد الملك بن زيد وعن عبد الملك بن أبي فديك. اهـ.

وقد حكم عليه أبو حفص عمر بن علي بن عمر القزويني (٧٥٠ هـ) بالوضع، ولكن رد ابن حجر وصفه بالوضع فقال:

وأخرجه النسائي من وجه آخر من رواية عطف بن خالد عن عبد الرحمن بن محمد بن أبي بكر عن أبيه عن عمرة.

وأخرجه أيضًا من طريق آخر عن عمرة، ورجالها لا بأس بهم، إلا أنه اختلف في وصله وإرساله، فلا يتأتى لحديث

يُروى بهذه الطرق أن يسمى موضوعًا. اهـ.

ولذا قال ابن الملقن في البدر المنير (٨/٧٣٢): (وقد صح الحديث المذكور بدون الاستثناء - أي بدون قوله: "إلا

الحدود"، أخرجه الشافعي، وابن عدي والبيهقي واللفظ لهما من حديث عائشة أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم

- قال: «أَقِيلُوا ذَوِي الْهَيْئَاتِ زَلَاتِهِمْ» اهـ.

وممن أثبتته من المعاصرين: الألباني؛ حيث صححه في صحيح الجامع برقم (١١٨٥)، وقال محققا سنن أبي داود "طبعة

دار الرسالة العالمية" (٦/٤٢٨): حديث جيد بطرقه وشواهد. اهـ.===

وهذا فيه دلالة واضحة أن الإمام مخير في التعزير؛ إن شاء عزر على الفعل، وإن شاء ترك، ولو كان التعزير واجبا كالحمد لكان ذو الهيئة وغيره في ذلك سواءً بلا فرق بينهما^(١).

قال في الماوردي^(٢) في «الأحكام السلطانية»: (والوجه الثاني: أن الحد وإن لم يجز العفو عنه ولا الشفاعة فيه، فيجوز في التعزير العفو عنه، وتوسع

==== ولا يزال العلماء يوردون هذا الحديث محتجين به ومستدلين، ولذا قال الشافعي: وسمعت من أهل العلم من يعرف

هذا الحديث ويقول: (يُتجافى للرجل ذي الهيئة عن عثرته ما لم يكن حدًا). مسند الشافعي (ص ٣٦٣).

ينظر فيما تقدم: أجوبة الحافظ ابن حجر العسقلاني عن أحاديث المصابيح (تضمنت أجوبة حول (١٨) حديثاً في المصابيح رماها الإمام أبو حفص عمر بن علي بن عمر القزويني (٧٥٠هـ) بالوضع)، مطبوعة مع مصابيح السنة للبغوي (ت ٥١٦ هـ) (١/٨٧)، البدر المنير في تخريج الأحاديث والآثار الواقعة في الشرح الكبير (٧٣٠-٧٣٣)، التلخيص الحبير (٤/٢١٨ ط العلمية).

(١) ذكره الخطابي في «معالم السنن» (٣/٣٠٠).

(٢) هو علي بن محمد بن حبيب، أبو الحسن البصري، المعروف بالماوردي نسبةً إلى بيع ماء الورد، صاحب التصانيف الكثيرة النافعة، ولد في البصرة سنة ٣٦٤هـ، كان رجلاً جليلاً، عظيم القدر، متقدماً عند السلطان، أحد الأئمة، له التصانيف الحسان في كل فن من العلوم، يعد من كبار فقهاء الشافعية، أُلّف في فقه الشافعية موسوعته الضخمة (الحاوي الكبير) في أكثر من عشرين جزءاً، وله من المصنّفات الكثير المفيد؛ منها: أدب الدنيا والدين، والأحكام السلطانية، وقانون الوزارة، وكتاب التفسير وكتاب الإقناع (وهو مختصر من الحاوي)، وأدب القاضي، وأعلام النبوة، وتسهيل النظر وغيرها.

توفي رحمه الله يوم الثلاثاء آخر ربيع الأول من سنة ٤٥٠هـ. ينظر: طبقات الفقهاء، لأبي اسحاق إبراهيم بن علي الشيرازي (ت ٤٧٦هـ)، هذبة: محمد بن مكرم ابن منظور (ت ٧١١هـ)، المحقق: إحسان عباس، الناشر: دار الرائد العربي، بيروت - لبنان، الطبعة: الأولى، ١٩٧٠م، وطبقات الفقهاء الشافعية، لعثمان بن عبد الرحمن، أبو عمرو، تقي الدين المعروف بابن الصلاح (ت ٦٤٣هـ)، المحقق: محيي الدين علي نجيب، الناشر: دار البشائر الإسلامية - بيروت، الطبعة: الأولى، ١٩٩٢م.

الشفاعة فيه، فإن تفرّد التعزير بحق السلطنة وحكم التقويم، ولم يتعلق به حق لأدمي، جاز لولي الأمر أن يراعي الأصلاح في العفو أو التعزير، وجاز أن يُشفع فيه من سأل العفو عن الذنب^(١).

فإذا كان لولي الأمر الحق في إسقاط العقوبة التعزيرية والعفو عنها، وأن ذلك راجع إلى ولي الأمر؛ وأنه من التصرفات المنوطة بولي الأمر في السياسة التي يقرها لحفظ النظام الوظيفي، فمن باب أولى أن يجوز لولي الأمر محو الجزاء التأديبي عن الموظف بالشروط المناسبة التي يقرها، وهي كما وردت في النظام^(٢): مضي مدة محددة لمحو الجزاء - وهي سنتان - لا يعود فيها الموظف للمخالفات الإدارية، ويكون مرورها كفيلاً بتقويم سلوكه وانضباطه وظيفياً، ومن ثم تمحى المخالفة الإدارية عنه.

وعند التأمل نجد أن إقرار هذا التصرف الإداري وجعله مادة يسار عليها، فيه مصالح معتبرة؛ فإن فيه حمايةً للموظف الذي حسنت أخلاقه وسلوكه ولم يعد إلى ارتكاب مخالفات تأديبية أخرى من أي ضرر مستقبلي قد يلحقه في وظيفته، كتأخير الترقية أو حرمانه من النقل أو تولي المناصب القيادية، بسبب مخالفة إدارية ثبت حسن سلوكه بعدها وعدم عودته لمثلها^(٣).

كما إن في إتاحة محو الجزاء للموظف بعد المدة المقررة حافظاً له وحث له على الالتزام بحسن السيرة والسلوك وإظهار الكفاءة في أداء عمله خلال فترة الاختبار^(٤).

فالجزاء التأديبية هي من قبيل العقوبات التعزيرية التي تُترك أمر تقديرها لولي الأمر في إيقاعها والعفو عنها، وكذلك في محو آثارها بعد تنفيذها.. والله تعالى أعلم.

(١) الأحكام السلطانية للماوردي (ص: ٣٤٦).

(٢) المادة (٢١) من نظام الانضباط الوظيفي.

(٣) ينظر: التحقيق الإداري أصوله وقواعده على ضوء نظام الخدمة المدنية ونظام تأديب الموظفين، للأستاذ/ أحمد بن عبد الرحمن الزكري - مرجع سابق - (ص: ٢٠٥).

(٤) المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين الصادرة مع نظام تأديب الموظفين بالمرسوم الملكي الرقم: (م/٧)

وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.

الخاتمة

من خلال عرض هذه المسألة والبحث فيها يمكن تلخيص أهم النتائج بما يلي:

- أن محو الجزاء التأديبي هو: إزالة آثار الجزاء التأديبي بالنسبة إلى المستقبل، بحيث يصبح الموظف الموقع بحقه الجزاء كما لو لم تسبق إدانته.
- وأن شروطه هي: مضي مدة سنتين على الجزاء التأديبي، وعدم صدور أي جزاء تأديبي خلال هذه المدة، وأن يكون الجزاء التأديبي مما يمكن محوه.
- وأن المختص بإصدار محو الجزاء التأديبي: هو رئيس الجهة الإدارية.
- وأن آثار محو الجزاء التأديبي هي: زوال الأثر التأديبي بالنسبة للمستقبل، وعدم رجعية أثر المحو للماضي، وإزالة الجزاء التأديبي من ملف الموظف، وعدم شموليته المحو لما يتعلق به من مخالفات إدارية أو حقوق خاصة.
- وأن الحكم بمحو الجزاء التأديبي متماش مع أحكام الفقه الإسلامي وأحكام السياسة الشرعية؛ وأن ذلك من قبيل التصرفات الاجتهادية المنوطة بولي الأمر، إذ يجوز له إسقاط المخالفات الإدارية والتعازير الإدارية والعفو عنها، وإزالة الآثار المترتبة عليه، ما دام لم يتعلق بها حق خاص لأدمي، لما يراه ويقدره من مصلحة.

والحمد لله رب العالمين

المصادر والمراجع

- القرآن الكريم
- لسان العرب ، محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأَنْصاري الرويفعي الإفريقي (ت ٧١١هـ) ، دار صادر - بيروت ، الطبعة: الثالثة - ١٤١٤ هـ
- القانون الإداري أ.د ماجد راغب الحلو - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية - ١٩٩٤م.
- القانون الإداري في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، أساليب الإدارة ووسائلها النظامية، -د. حمدي محمد العجمي - دار الإجازة طباعة نشر توزيع.
- القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، دراسة مقارنة - د. عبد لقادر الشبخلي - دار الفرقان - عمان - الطبعة الأولى - ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م.
- تأديب الموظف العام في مصر - د. عبد العظيم عبد السلام - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٠م.
- الوجيز في القضاء الإداري السعودي للدكتور، حسان هاشم أبو العلا - دار حافظ - جدة - الطبعة الثانية - ١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م.
- الوجيز في القانون الإداري السعودي، د. عمر الخولي - الطبعة الأولى - ١٤٣٣هـ - ٢٠١٢م.
- انقضاء العقوبة التأديبية عن طريق المحو -دراسة مقارنة -، د. حسان عبد الله يونس الطائي -بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية العدد (٢٧) عام ٢٠١٨م.
- مقاييس اللغة، أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا (ت ٣٩٥هـ)، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الجيل، بيروت، ١٤٢٠هـ / ١٩٩٩م.
- أصول القانون الإداري، د. أمل لطفي حسن جاب الله.
- معجم القانون، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ١٤٢٠هـ.

- **القضاء الإداري " قضاء التأديب دراسة مقارنة، د. سليمان محمد الطماوي - دار الفكر العربي - القاهرة - ٢٠١٢م.**
- **طبقات الفقهاء، أبو اسحاق إبراهيم بن علي الشيرازي (ت ٤٧٦هـ)، هذبة: محمد بن مكرم ابن منظور (ت ٧١١هـ)، المحقق: إحسان عباس، الناشر: دار الرائد العربي، بيروت - لبنان، الطبعة: الأولى، ١٩٧٠م.**
- **طبقات الفقهاء الشافعية، عثمان بن عبد الرحمن، أبو عمرو، تقي الدين المعروف بابن الصلاح (ت ٦٤٣هـ)، المحقق: محيي الدين علي نجيب، الناشر: دار البشائر الإسلامية - بيروت، الطبعة: الأولى، ١٩٩٢م.**
- **الطرق الحكمية في السياسة الشرعية، أبو عبد الله محمد بن أبي بكر بن أيوب ابن قيم الجوزية (ت ٧٥١هـ)، تحقيق: نايف بن أحمد الحمد، راجعه: سليمان بن عبد الله العمير - إبراهيم بن علي العبيد، دار عطاءات العلم (الرياض) - دار ابن حزم (بيروت)، الطبعة الرابعة، ١٤٤٠هـ - ٢٠١٩م.**
- **البحر الرائق شرح كنز الدقائق ومنحة الخالق وتكملة الطوري، زين الدين بن إبراهيم بن محمد، المعروف بابن نجيم المصري (ت ٩٧٠هـ)، وفي آخره: "تكملة البحر الرائق" لمحمد بن حسين بن علي الطوري الحنفي القادري (ت بعد ١١٣٨هـ)، وبالْحاشِية: "منحة الخالق" لابن عابدين، الطبعة: الثانية، تصوير: دار الكتاب الإسلامي.**
- **معجم البلدان، شهاب الدين أبو عبد الله ياقوت بن عبد الله الرومي الحموي (ت ٦٢٦هـ)، دار صادر، بيروت، الطبعة الثانية، ١٩٩٥م.**
- **معالم السنن، أبو سليمان حمد بن محمد بن إبراهيم بن الخطاب البستي المعروف بالخطابي (ت ٣٨٨هـ)، المطبعة العلمية - حلب، الطبعة الأولى، ١٣٥١هـ - ١٩٣٢م.**
- **الأحكام السلطانية، أبو الحسن علي بن محمد بن محمد بن حبيب البصري البغدادي، الشهير بالماوردي (ت ٤٥٠هـ)، دار الحديث - القاهرة.**
- **التحقيق الإداري أصوله وقواعده على ضوء نظام الخدمة المدنية ونظام تأديب الموظفين، للأستاذ/ أحمد بن عبد الرحمن الزكري، الطبعة الثالثة ١٤٤١هـ.**

- الأنظمة والأوامر والقرارات والتعميمات:
- نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم ملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ.
- اللائحة التنفيذية لنظام الانضباط الوظيفي، الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٩٩٣٩٤) وتاريخ ١٤٤٣/٥/١٦هـ.
- نظام تأديب الموظفين، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.
- المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين، الصادرة مع نظام تأديب الموظفين بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.