



كلية الشريعة والقانون بدمنهور



جامعة الأزهر

مجلة البحوث الفقهية والقانونية

مجلة علمية محكمة
تصدرها كلية الشريعة والقانون بدمنهور

بحث مستقل من

العدد الثالث والأربعين - "إصدار أكتوبر ٢٠٢٣م - ١٤٤٥هـ"

الإعفاء من الجزاء التأديبي في نظام الانضباط الوظيفي السعودي
دراسة تأصيلية مقارنة

Exemption From Disciplinary Penalties In The Saudi Job
Discipline System Comparative Original Study

الدكتور

عبد العزيز بن سليمان بن علي الفسلان

أستاذ السياسة الشرعية المشارك بالمعهد العالي للقضاء

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

مجلة البحوث الفقهية والقانونية
مجلة علمية عالمية متخصصة ومُحكّمة
من السادة أعضاء اللجنة العلمية الدائمة والقارئة
في كافة التخصصات والأقسام العلمية بجامعة الأزهر

المجلة مدرجة في الكشاف العربي للإستشهادات المرجعية ARABIC CITATION INDEX

على Clarivate Web of Science

المجلة مكشّفة في قاعدة معلومات العلوم الإسلامية والقانونية من ضمن قواعد بيانات دار المنظومة

المجلة حاصلة على تقييم ٧ من ٧ من المجلس الأعلى للجامعات

المجلة حاصلة على تصنيف Q3 في تقييم معامل "Arcif" العالمية

المجلة حاصلة على تقييم ٨ من المكتبة الرقمية لجامعة الأزهر

رقم الإيداع

٦٣٥٩

الترقيم الدولي

(ISSN-P): (1110-3779) - (ISSN-O): (2636-2805)

للتواصل مع المجلة

+201221067852

journal.sha.law.dam@azhar.edu.eg

موقع المجلة على بنك المعرفة المصري

<https://jlr.journals.ekb.eg>

**الإعفاء من الجزاء التأديبي في نظام الانضباط الوظيفي
السعودي
دراسة تأصيلية مقارنة**

**Exemption From Disciplinary Penalties In The Saudi Job
Discipline System Comparative Original Study**

الدكتور

عبد العزيز بن سليمان بن علي الغسلان

أستاذ السياسة الشرعية المشارك بالمعهد العالي للقضاء
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

الإعفاء من الجزاء التأديبي في نظام الانضباط الوظيفي السعودي دراسة تأصيلية مقارنة

عبد العزيز بن سليمان بن علي الغسلان

قسم القانون الجنائي، المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: abosoliman44@gmail.com

ملخص البحث:

يتناول هذا البحث: أحكام الإعفاء من الجزاء التأديبي في حق الموظف العام في نظام الانضباط السعودي الصادر عام ١٤٤٣هـ ،

والإعفاء من الجزاء التأديبي هو: التجاوز عن العقوبة التأديبية الثابتة على الموظف بعد التحقيق فيها لأسباب محددة. وهو يختلف عن سقوط الجزاء التأديبي: الذي يتضمن عدم التحقيق مع الموظف واستجوابه من البداية، ويختلف عن محو الجزاء التأديبي: الذي هو إزالة آثار الجزاء التأديبي بالنسبة إلى المستقبل، لأنه يكون بعد تنفيذ الجزاء التأديبي ومضي مدة زمنية محددة.

ويجوز الإعفاء من الجزاء التأديبي بشروط؛ هي: أن تكون المخالفة من المخالفات التأديبية ، وأن يكون ارتكابه للمخالفة تنفيذاً لأمر ، وأن يكون هذا الأمر صادراً من رئيسه ، وأن ينبه الموظفُ رئيسه بالمخالفة كتابةً، أو بأي من الطرق المعتمدة نظاماً. وأخيراً: فإن الجزاءات التأديبية من قبيل العقوبات التعزيرية التي يترك أمر تقديرها لولي الأمر في إيقاعها والعمو عنها من باب السياسة الشرعية ، ومن ذلك الإعفاء من الجزاء التأديبي بالقيود الواردة.

الكلمات المفتاحية: تأديب، إعفاء، جزاء إداري، النظام السعودي، عقوبة تأديبية،

تعزير، الانضباط الوظيفي، مخالفة.

Exemption from disciplinary penalties in the Saudi job discipline system Comparative original study

Abdulaziz bin Suleiman bin Ali al-Ghaslan

Criminal Law Department, High Institute of the Judiciary, Imam Mohammed Bin Saud Islamic University, Saudi Arabia.

E-mail: abosoliman44@gmail.com

Abstract:

This research deals with: the provisions of exemption from the disciplinary penalty against the public employee in the Saudi discipline system issued in 1443 AH,

Exemption from the disciplinary penalty is: the overcoming of the disciplinary penalty imposed on the employee after investigation for specific reasons. It differs from the forfeiture of the disciplinary penalty: which includes not investigating the employee and interrogating him from the beginning, and differs from the erasure of the disciplinary penalty: which is the removal of the effects of the disciplinary penalty in relation to the future, because it takes place after the implementation of the disciplinary penalty and the passage of a specific period of time.

Exemption from the disciplinary sanction may be subject to conditions; It is: that the violation is a disciplinary violation, and that the violation is in implementation of an order, and that this order is issued by his boss, and that the employee notifies his boss of the violation in writing, or by any of the methods considered legal.

Finally: Disciplinary penalties such as disciplinary penalties which are left to the guardian in order to impose and pardon them as a matter of legal policy, and that exemption from the disciplinary penalty with the restrictions mentioned.

Keywords: Discipline, Exemption, Administrative Penalty, Saudi System, Disciplinary Punishment, Ta'zir, Job Discipline, Violation.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين،
أما بعد:

فإن من المسؤوليات التي تتولاها حكومات الدول تقديم الخدمات وتلبية
الاحتياجات للمواطنين والمقيمين على أراضيها على حد سواء؛ مما هو من مصالح
الإنسان الضرورية لعيشه وبقائه، واستقامة أحواله في جميع شؤون حياته؛ تجسيدا
لعمارة الأرض التي قال الله تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي
مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ﴾^(١).

وإذ من البديهي أنه لا يمكن أن يقوم فرد واحد بتقديم هذه الخدمات والاحتياجات،
فإنه من هنا - وبطبيعة الحال - وجدت وأنشئت الأجهزة الحكومية والقطاعات
الخدمية المختلفة؛ التي ينتمي لها موظفون يقومون بهذه الوظائف؛ وفق تخصصات
وأعمال مختلفة يكمل بعضها بعضا؛ لينتج منها خدمات متكاملة، تلبي الاحتياجات
وتقدم الخدمات وترضي المستفيدين، وتستمر بها عجلة التطور والتطوير والتنمية في
مختلف المجالات.

وهذا كله من قبيل أحكام السياسة الشرعية التي جعلت الصلاحية للحاكم أن يسن
من الأحكام والأنظمة، ويضع من الإجراءات والتنظيمات ما يراه محققا للمصلحة،
ومن ذلك تصرف الإمام في باب التعزيرات، ومن المسائل في باب العقوبات
التعزيرية جواز العفو عنها، ف"الإمام مخير في التعزير؛ إن شاء عزر على الفعل،
وإن شاء ترك"^(٢).

(١) سورة الملك (١٥).

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

ومن ذلك ما يتعلق بمجال الوظيفة العامة ومن يقوم بها من الموظفين. ولضمان تقديم هذه الخدمات على أكمل وجه.. كان لزاما الحرص والتأكد من قيام الموظفين بمهامهم على الوجه المطلوب، دون خلل أو إخلال يؤدي إلى تعثر هذه الأعمال أو تعطيلها.

وللتأكد من سير الأعمال على الوجه المطلوب ولضمان جودتها في القطاعات الحكومية فقد أنشئت أجهزة حكومية تتولى الرقابة على سير أعمال الجهات الحكومية^(١)، كما أنشئت إدارات مراجعة داخلية في كل جهة حكومية لمتابعة أعمال موظفيها ومعالجة القصور والخلل الذي قد يقع من بعضهم.

كما أصدرت الأنظمة واللوائح التي تقوم 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، ويقوم سلوك الموظفين، ويحثهم على الالتزام الوظيفي، ويحدوهم للحذر من الوقوع في هذه الأخطاء التي تعرضهم للمساءلة والمحاسبة التأديبية، "والجزاء الإداري يستهدف أساساً محاسبة الموظف عن خطئه الوظيفي وإنزال جزاء به يناله في حياته الوظيفة"^(٢).

(١) كهيئة الرقابة ومكافحة الفساد، والديوان العام للمحاسبة، والمباحث الإدارية التي ضمت فيما بعد لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد كوحدة من وحداتها باسم: التحريات الإدارية؛ كما بينت ذلك المادة رقم (٣) من تنظيم الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد؛ الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (١٦٥) بتاريخ ٢٨ / ٥ / ١٤٣٢هـ.

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

كل ذلك.. لضمان جودة الأعمال الوظيفية المقدمة، وعدم تأخرها أو تعثرها، الأمر الذي سيؤدي إلى تعطيل الخدمات المقدمة، وإلى التأثير سلباً على سير أجهزة الدولة ككل في رحلة التطوير والتنمية في المجالات المختلفة.

ومن ضمن هذه الإجراءات المتعلقة بتأديب الموظفين ومحاسبتهم: الإعفاء من الجزاء التأديبي في حق الموظف العام، بشروطه الواردة في النظام .

وفي هذا البحث سأتناول هذا الموضوع في ضوء نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ٨ / ٢ / ١٤٤٣ هـ، وسأركز في بحثي هذا على الجديد فيما يتعلق بالإعفاء من الجزاء التأديبي بإذن الله تعالى مراعيًا الاختصار في غيره مما رأيت أنه بُحث وبُسط فيه القول في بحوث سابقة، حتى يكون التركيز على الجديد وإبرازه بشكل جيد، والله تعالى أسأل الإعانة والهدى والسداد .

أهمية الموضوع وأسباب اختياره:

يمكن إجمال أهمية الموضوع وأسباب اختياره في النقاط الآتية:

- ١ - كون الموضوع يتعلق بالموظف العام، وهم شريحة كبيرة في المجتمع.
- ٢ - كون نظام الانضباط الوظيفي من الأنظمة الصادرة حديثاً، وقد تضمنت موادها التعديل فيما يخص إعفاء الموظف من الجزاء التأديبي.
- ٣ - كون الموضوع يتعلق بالجزاء الإداري الذي يمس مركز الموظف الوظيفي، ويؤثر عليه في الحقوق والمزايا الوظيفية.

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

إشكالية البحث:

تتمثل إشكالية البحث في وجود الاختلاف فيما يتعلق بالإعفاء من الجزاء التأديبي بين نظام الانضباط الوظيفي الجديد، وبين نظام تأديب الموظفين القديم .

أهداف البحث وتساؤلاته:

من خلال بحث المادة النظامية المتعلقة بالإعفاء من الجزاء التأديبي، أهدف إلى ما يلي:

١ - الإسهام في شرح الأنظمة السعودية، بتناول بعض موادها بالوصف والتحليل بطريقة علمية.

٢ - إظهار تميز النظام في المملكة العربية السعودية من خلال التطوير المستمر للأنظمة، واختياره للأفضل.

٣ - بيان موافقة الأنظمة السعودية، لأحكام الفقه الإسلامي والسياسة الشرعية. وسيجيب هذا البحث بإذن الله على التساؤلات الآتية:

١ - ما المراد بالإعفاء من الجزاء التأديبي؟
٢ - ما حكم طاعة الموظف لرئيسه في العمل، خصوصا إذا اشتمل الأمر على مخالفة؟

٣ - ما شروط الإعفاء من الجزاء التأديبي؟

٤ - ما الجهة المختصة بإصدار هذا الإعفاء؟

٥ - ما الآثار المترتبة على الإعفاء من الجزاء التأديبي؟

٦ - ما موقف الفقه الإسلامي والسياسة الشرعية من الإعفاء من الجزاء التأديبي؟

منهج البحث:

سأتبع في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، في وصف الإعفاء من الجزاء التأديبي، وصفا تحليليا، في مجال القانون الإداري التأديبي في المملكة العربية السعودية، مقارنة بالفقه الإسلامي والسياسة الشرعية.

خطة البحث:

وستتناول مادة هذا البحث في سبيل الإجابة عن هذه التساؤلات في: تمهيد وثلاثة مباحث وخاتمة.

أما التمهيد، فيتناول تعريف الجزاء التأديبي، ومفهوم الإعفاء منه، وسردا تسلسليا لما ورد بشأن الإعفاء من الجزاء التأديبي.

وأما المباحث فتقع على النحو التالي:

المبحث الأول: وجوب تنفيذ الأوامر الصادرة إلى الموظف من رئيسه.

المبحث الثاني: شروط الإعفاء من الجزاء التأديبي.

المبحث الثالث: موقف الفقه الإسلامي والسياسة الشرعية من الإعفاء من الجزاء التأديبي.

ثم الخاتمة وتشتمل على أهم نتائج البحث وفهارسه.

التمهيد

يحسن قبل الدخول في تفاصيل مسألة الإعفاء من الجزاء التأديبي التقديم بممهدات تسهل فهم حدود المسألة صلب البحث؛ وذلك من خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول

تعريف الجزاء التأديبي

الجزاء في اللغة: مادة كلمة (جزاء) في اللغة هي (ج زي)، وهو: المُكَافَأَةُ عَلَى الشَّيْءِ، يقال: جَزَاهُ بِهِ وَعَلَيْهِ جَزَاءً وَجَزَاهُ مَجَازَةً وَجِزَاءً، وَالجِزَاءُ يَكُونُ ثَوَابًا وَيَكُونُ عِقَابًا، كَمَا قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: (قَالُوا فَمَا جَزَاؤُهُ إِنْ كُنْتُمْ كَادِبِينَ ﴿١٠﴾ قَالُوا جَزَاؤُهُ مَنْ وَجِدَ فِي رَحْلِهِ فَهُوَ جَزَاؤُهُ) (١١) (٣).

والجزاء عندما يكون عقاباً فهو تأديب.

وقيد الجزاء بكونه تأديبياً 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، فالجزاء التأديبي إنما يكون عن مخالفة إدارية تقتضي التأديب.

كما يعبر عن الجزاء التأديبي بالجزاء الإداري؛ بيانا للجهة التي تتولى التحقيق في المخالفة وإيقاع الجزاء على المخالف.

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).

(١) سورة يوسف (٧٤، ٧٥).

(٢) «لسان العرب» (١٤/١٤٣).

(٣) المادة الأولى من نظام الانضباط الوظيفي.

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^(١).

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^(٢).

وقد وردت عدة تعريفات للعقوبة التأديبية أو الجزاء التأديبي، من أبرزها ما يلي: أنها: "العقوبة المهنية التي توقع على من أخل بواجبه الوظيفي، أو خرج عن مقتضيات الوظيفة ومس بكرامتها"^(٣).

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"^(٤).

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

(٢) ينظر: القانون الإداري في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، أساليب الإدارة ووسائلها النظامية، -د. حمدي محمد العجمي - دار الإجادة طباعة نشر توزيع (ص: ٤٢١)

(٣) القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، دراسة مقارنة - د. عبد القادر الشبخلي - دار الفرقان - عمان - الطبعة الأولى - ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م - (ص: ١١)

(٤) 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)

وقد جاء تعريف العقوبة التأديبية في نظام الانضباط الوظيفي؛ بأنه: "أي جزاء إداري وارد في النظام"^(١).

وكما أسلفنا فالجزاء لا يكون إلا بناء على مخالفة. ومما تقدم يتبين أن الجزاء التأديبي أو الإداري: عقوبة تنال الموظف المخالف في حال ثبوت ارتكابه لمخالفة إدارية. والجزاءات التأديبية قد 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^(٢).

فالجزاءات التأديبية محصورة بما نص عليه النظام وعددها خمسة:

- ١ - الإنذار المكتوب.
- ٢ - الحسم من الراتب بمقدار محدد نظاماً.
- ٣ - الحرمان من علاوة سنوية واحدة.
- ٤ - عدم النظر في ترقية الموظف لمدة محددة نظاماً.
- ٥ - الفصل من الخدمة^(٣).

فالجزاء التأديبي الذي يراد الإعفاء منه في بحثنا هذا هو ما ورد أعلاه.

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

(١) المادة الأولى من نظام الانضباط الوظيفي.

(٢) 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 - ١٤٣٣ هـ - ٢٠١٢ م - (ص: ٢٨٣)

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

المطلب الثاني مفهوم الإعفاء من الجزاء التأديبي

الإعفاء في اللغة: مصدر عفا يعفو عفوا وإعفاء، «وهو التجاوز عن الذنب وترك العقاب عليه، وأصله المحو والطمس»^(١).

وأما في الاصطلاح الإداري: فيراد به التجاوز عن العقوبة التأديبية الثابتة على الموظف بعد التحقيق فيها لأسباب محددة.

وذلك بأن يتم التحقيق مع الموظف، وتثبت عليه المخالفة، ثم يعفى عنه، بسبب أن ارتكابه لها كان بناء على أمر من رئيسه - بالشروط والضوابط التي سيأتي بيانها - إن شاء الله.

حيث تعبر طاعة الرئيس في العمل من أهم الواجبات التي تقع على عاتق الموظف^(٢). والإعفاء من الجزاء التأديبي يكون بعد استجواب الموظف والتحقيق معه، لأنه لا يمكن التأكد من كونه نفذ المخالفة بأمر من رئيسه، إلا بعد التحقيق معه.

وهو بهذا يختلف عن سقوط الجزاء التأديبي وعن محو الجزاء التأديبي الواردين في النظام^(٣).

فسقوط الجزاء التأديبي: أثر عن عدم التحقيق مع الموظف واستجوابه من البداية، وذلك في حالات ثلاث: وهي وفاة الموظف، والعجز الصحي الكلي من الموظف

(١) «لسان العرب» (١٥ / ٧٢).

(٢) ينظر: القانون الإداري - أ.د. ماجد الحلو - مرجع سابق - (ص: ٣٣٣).

(٣) نظام الانضباط الوظيفي الصادر عام ١٤٤٣هـ وما قبله من أنظمة بهذا الخصوص.

الذي تمتنع معه مساءلته، ومضي سنتين من اكتشاف المخالفة بدون اتخاذ أي إجراء^(١)، ففي هذه الأحوال لا يخضع الموظف للمساءلة والتحقيق معه. وأما محو الجزاء التأديبي: فهو إزالة آثار الجزاء التأديبي بالنسبة إلى المستقبل، بحيث يصبح الموظف الموقع بحقه الجزاء كما لو لم تسبق إدانته، ولا يكون هذا المحو بطبيعة الحال إلا بعد التحقيق مع الموظف وثبوت إدانته بالمخالفة، وصدور جزاء تأديبي بحقه، وإيقاعه عليه، ثم بعد مضي سنتين يمحي عنه الجزاء التأديبي، بشرط ألا يوقع عليه جزاء تأديبي آخر خلال هذه المدة^(٢). وبهذا يكون اتضح الفرق بين العفو عن الجزاء التأديبي وبين إسقاطه ومحوه.

(١) المادة (٢٠) من نظام الانضباط الوظيفي.

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

المطلب الثالث

تطور نظام الإعفاء من الجزاء التأديبي

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

ثم صدر نظام مستقل لمعالجة التقصير والأخطاء التي تقع من الموظفين؛ وهو نظام تأديب الموظفين ومذكرته التفسيرية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٧/م) وتاريخ ١ / ٢ / ١٣٩١هـ، 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 نظام الانضباط الوظيفي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٨/م) وتاريخ ٨ / ٢ / ١٤٤٣هـ القاضي بالمصادقة على قرار مجلس الوزراء رقم (٨٥) وتاريخ ٣٠ / ١ / ١٤٤٣هـ، وما لحقه من إصدار لائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٩٩٣٩٤) وتاريخ ١٦ / ٥ / ١٤٤٣هـ؛ واللذان حددا إجراءات وآليات التحقيق الوظيفي والجزاءات التي يجوز إيقاعها بحق الموظف المخالف.

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

(٢) سابقا، وهيئة الرقابة ومكافحة الفساد حاليا.

(٣) الملغى عملها بموجب المادة (٥٠) من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٠٢هـ، حيث أصبح التأديب الوارد تنظيمه في هذه المواد من اختصاص ديوان المظالم بعد صدور نظام ديوان المظالم في عام ١٤٠٢هـ.

وقد ألغى هذا النظام بعض - 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 (م/٧) وتاريخ ١/٢/١٣٩١هـ، وكل ما يتعارض معه من أحكام).

وكان قد ألغى 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 ١٧/٧/١٤٠٢هـ.

فأصبح مجموع المواد الملغاة منه أربعاً وثلاثين مادة، ومجموع المواد الساري العمل بها ثلاث عشرة مادة.

ومن المواد الملغاة المادة (٣٤) من النظام القديم وهي المتعلقة بالإعفاء من الجزاء التأديبي، وجاء في تنظيم ما يتعلق بالإعفاء من الجزاء التأديبي في المادة (٧)، من نظام الانضباط الوظيفي الجديد.

(١) حيث حلَّ محلها في اختصاصاتها ديوان المظالم.

المبحث الأول

وجوب تنفيذ الأوامر الصادرة إلى الموظف من رئيسه

عند التحاق الشخص بالوظيفة العامة، فإن ثمة واجبات تقع على عاتقه، ومن أهم الواجبات الملقاة على عاتق الموظف العام: طاعة رئيسه في العمل. حيث يخضع الموظفون لما يسمى بالسلم الإداري، ومقتضاه أن يخضع الموظف الأدنى درجة للموظف الأعلى درجة، وهو ما يعرف بالسلطة الرئاسية^(١).

ففي التنظيم الإداري للوظيفة العامة مبدأ مستقر يعرف بمبدأ السلطة الرئاسية، ينتظم الموظفين في تدرج هرمي، يعرف بالتسلسل الإداري، يأتي على قمته الرئيس الإداري الأعلى، ثم يليه شاغلو المراتب الأدنى فالأدنى، وينبني على وجود هذا التدرج الهرمي للسلطة، خضوع كل موظف لرئاسة الموظف الذي يعلوه في التسلسل الإداري، وصولاً إلى الرئيس الأعلى في الجهاز الإداري^(٢).

والسلطة الرئاسية التي يمارسها الرئيس الإداري: ضرورة تحتمها طبيعة العمل الإداري لتوحيد الاتجاه العام للإدارة، ولعدم تضارب القرارات الإدارية، ولتحديد المسؤولية، ولا يتحقق ذلك إلا بفرض طاعة الرؤساء على المرؤوسين، ووجوب تنفيذ المرؤوس لتعليمات رئيسه، وعدم معارضته لها^(٣)، وهذا - كما سبق - مبدأ مسلم به في التنظيم الإداري.

(١) ينظر: مبادئ القانون الإداري دراسة مقارنة - الكتاب الثاني - د. سليمان محمد الطماوي - دار

الفكر العربي - ١٩٧٣م - (ص: ٤٢٩)

(٢) الوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع سابق - (ص: ١٩٠)، القانون الإداري السعودي د. السيد خليل هيكل - عمادة شؤون المكتبات - جامعة الملك سعود - الرياض - الطبعة الأولى - ١٤١٥هـ - ١٩٩٤م، (ص: ١٦٣).

(٣) ينظر: القانون الإداري السعودي - د. السيد خليل هيكل - مرجع سابق (ص: ١٦٣).

والسلطة الرئاسية في مظاهرها المختلفة يمارسها رؤساء هم - بسبب أقدميتهم وخبرتهم وتأهيلهم - أكثر إدراكا للعمل وحاجاته، وأكثر دراية وقدرة على مواجهته وحل مشاكله.

ومما يؤكد هذا الواجب: أن الرئيس هو المسؤول الأول عن سير العمل في الوحدة التي يرأسها، وهذا يجعل الطاعة له أمر واجب. حيث إن الطاعة في هذا المجال: أمر تمليه طبائع الأمور.

ومن جانب آخر: فإن الطاعة تحقق وحدة الجهاز الإداري الذي يقوم على أساس التدرج الهرمي، والذي يفترض في قمته وجود رئيس واحد^(١).

لذلك تضمنت معظم أنظمة التوظيف في نصوصها هذا المبدأ^(٢).

وقد جاء النص على هذا المبدأ في أنظمة المملكة العربية السعودية، حيث جاء من الواجبات الوظيفية على الموظف العام: تنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه بدقة وأمانة وفي حدود الأنظمة والتعليمات، وتحمل المسؤولية المنوطة به^(٣).

ومن الأمور التي تؤكد هذا المبدأ: أن اختصاصات الموظفين لا تتحدد فقط عن طريق الأنظمة واللوائح، وإنما تتحدد كذلك بواسطة الرؤساء، لأن المنوط به توزيع الأعمال على الموظفين هو الرئيس المسؤول عن سير العمل بحسب التدرج الإداري، وعليه فليس للموظف وإن أبدى وجهة نظر مخالفة لما يؤمر به أن يعترض على ما

(١) ينظر: القانون الإداري - أ.د. ماجد الحلو - مرجع سابق - (ص: ٣٣٣-٣٣٤).

(٢) ينظر: القانون الإداري السعودي - د. السيد خليل هيكل - مرجع سابق (ص: ١٦٣).

(٣) الفقرة "ج" من المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية.

استقر عليه رأي رؤسائه^(١)، لما تقدم ذكره من أن جزءاً من اختصاصات الموظفين تتحقق عن طريق الرؤساء.

وسلطة الرئيس على مرؤوسيه واسعة عميقة، فهي واسعة تشمل كافة أعمال المرؤوس الوظيفية، وهي عميقة لا تتوقف عند حد إصدار الأوامر والتعليمات إلى المرؤوس، وإنما تصل إلى إلغاء أعماله أو تعديلها أو الحلول محلها في القيام بها - ما لم ينص النظام استثناءً على خلاف ذلك -^(٢).

وبناءً على ذلك كله: للرئيس الإداري الحق في توجيه مرؤوسيه، سواء في أمور تتعلق بالعمل أو في أمور شخصية تستلزمها مصلحة العمل، والقاعدة: أنه يجب على المرؤوس طاعة واحترام ما يصدر من رئيسه في العمل من توجيهات وأوامر على شكل تعليمات أو توجيهات أو تعميمات، أو قرارات إدارية، والامتثال لها. وإذا لم يفعل ذلك كان مرتكباً لمخالفة إدارية تعرضه للمساءلة التأديبية^(٣).

فيجب على الموظف طاعة رئيسه في العمل، وتنفيذ أوامره بدقة وأمانة، ولا يجوز له مخالفة أوامره، وهذا حيث كانت أوامره متوافقة مع الأنظمة.

وأما في حال ما إذا كانت أوامر الرئيس مخالفة للنظام: فهذا الأمر لا يخلو من حالتين:

(١) ينظر: القانون الإداري - أ.د. ماجد الحلو - مرجع سابق - (ص: ٣٣٤).

(٢) المرجع السابق - (ص: ٣٣٤).

(٣) ينظر: الوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع اسبق - (ص: ١٩٠).

وينظر: العقوبات التأديبية القانونية على الموظف العام في نظام الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية دراسة تأصيلية مقارنة بالأنظمة والقوانين العربية والعالمية - محمد بن صديق أحمد الفلاتي - الطبعة الأولى - ١٤٣٥هـ (ص: ٤٦).

الحالة الأولى: أن يتضمن الأمر القيام بعمل يعد جريمة جنائية، كالتزوير في ورقة رسمية، أو استلام رشوة، أو اختلاس مال عام، ونحو ذلك. ففي هذه الحالة: يسقط وجوب الطاعة، ويجب على الموظف عدم التزام أمر رئيسه، من غير أن يترتب عليه أي مسؤولية، فلا يطيعه في تزوير ورقة رسمية، أو استلام رشوة، أو اختلاس مال عام، أو نحو ذلك، لأن الموظف يكون هنا مسؤولاً عن فعله، استناداً لمبدأ شخصية الجريمة، وشخصية العقوبة، وعليه فلا يجوز له ارتكاب هذه الجريمة طاعة لرئيسه في العمل، ولا يعفى من المسؤولية في حال تنفيذه للأمر المنطوي على جريمة جنائية مثل ما سبق ذكره.

بل يبلغ الأمر أكثر من ذلك، حيث يجب عليه تبليغ الجهات المسؤولة عن هذه الجرائم، حتى لا يكون متستراً على مرتكبها، ويقع تحت طائلة المسؤولية لعدم إبلاغه عنها^(١).

الحالة الثانية: أن يكون الأمر الصادر من الرئيس الإداري من الأوامر المتعلقة بأعمال إدارته، والتي يمارس فيها سلطته الرقابية لتنظيم سير العمل، وتنفيذ الأنظمة واللوائح وفقاً لما يراه محققاً لمصلحة العمل بحسب رأيه، وله في هذا سلطة تقديرية معتبرة؛ بشرط كونها متماشية مع الأنظمة واللوائح، ولكن قد يحصل منه تجاوز لهذه السلطة فيصدر أوامر تنطوي على مخالفة أو مخالفات إدارية، فما موقف الموظف من هذا الأمر المخالف؟

(١) ينظر: القانون الإداري السعودي - أ.د هاني علي الطهراوي - مكتب المحامي كاتب الشمري - الرياض - الطبعة الأولى - ١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م (ص: ٥٤)، والوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع سابق - (ص: ١٩١)، والقانون الإداري السعودي - د. السيد خليل هيكل - مرجع سابق (ص: ١٦٤)

اختلف رأي القانونيين في هذه الحالة ، حيث يتنازعها تيارات ثلاثة:

الأول: يرى أنه يجب في هذه الحالة الالتزام بالطاعة، حتى وإن كان فيها مخالفة، دون أن يكون له الحق في بحث مدى توافقها مع الأنظمة واللوائح، وذلك لأن من واجبات الموظف العام أداء العمل المسند إليه، وطاعة أوامر رؤسائه، لاسيما وأن مسؤولية التنفيذ في هذه الحالة ستقع على مُصدر الأمر وليس من قام بتنفيذه.

الثاني: أنه لا يجب عليه تنفيذها والالتزام بها إذا انطوت على مخالفة إدارية، لأنه ملزم باحترام النظام، والعمل بخلاف ذلك، يعني الإخلال بمبدأ المشروعية الذي يتعين أن يعمل على تحقيقه كل من الرئيس والمرؤوس.

وهذا قد يؤخذ عليه أنه قد يكون ذريعة تفتح الباب أمام المرؤوس إلى الحد الذي يوصله إلى مناقشة رؤسائه في مشروعية ما تلقاه منهم من أوامر وتعليمات، ومن ثم الامتناع عن تنفيذها بذريعة عدم مشروعيتها لكونها مخالفة؛ الأمر الذي يتسبب في عرقلة سير العمل الإداري^(١).

الثالث: وهو التيار الوسط الذي تبنته الكثير من الدول ومنها المملكة العربية السعودية - كما سيأتي في المبحث التالي -، وهو وجوب الطاعة والالتزام بتنفيذ الأمر بشرط أن يقوم الموظف بتنبهه رئيسه بالمخالفة ويثبت ذلك كتابياً^(٢).

(١) ينظر: الوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع اسبق - (ص: ١٩١ -

١٩٢)، مبادئ القانون الإداري - د. سليمان الطماوي - مرجع سابق - (ص: ٤٣٠).

(٢) ينظر: الوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع اسبق - (ص: ١٩١ -

١٩٢)، والقانون الإداري السعودي - أ.د هاني علي الطهراوي - مرجع سابق (ص: ٥٤-٥٥)،

القانون الإداري السعودي - د. السيد خليل هيكل - مرجع سابق (ص: ١٦٤-١٦٥)، القانون

وهذا هو الرأي الصائب في وجهة نظري، ومما يؤيد الأخذ بهذا الرأي أو التيار، رغبة المنظم في التوفيق بين احترام مبدأ التدرج الرئاسي الذي يوجب طاعة المرؤوسين، وبين عدم المساس بمبدأ المشروعية الذي يوجب عدم مخالفة القواعد النظامية بصرف النظر عن أوامر الرؤساء^(١).

فهذا الرأي فيه جمع بين وجوب طاعة الرئيس، ووجوب احترام الأنظمة واللوائح، وفيه ضمان لحسن سير العمل الإداري وإزالة العوائق التي قد تحول بينه وبين تحقيق أهدافه .

وهذا الرأي هو الذي أخذ به المنظم في المملكة العربية السعودية، وأن الموظف يعفى من الجزاء التأديبي بالشروط الواردة في النظام ، وهو ما ستحدث عنه في المبحث التالي.

الإداري - أ.د. ماجد الحلو - مرجع سابق - (ص: ٣٣٤-٣٣٥)، مبادئ القانون الإداري - د. سليمان الطماوي - مرجع سابق - (ص: ٤٣٠-٤٣٢).

(١) ينظر: القانون الإداري - أ.د. ماجد الحلو - مرجع سابق - (ص: ٣٣٥)

المبحث الثاني شروط الإعفاء من الجزاء التأديبي

تقدم بيان معنى الإعفاء من الجزاء التأديبي؛ وأنه التجاوز عن العقوبة التأديبية الثابتة بحق الموظف بعد التحقيق فيها لأسباب محددة.

ثم إنه حين القول بأن الموظف المخالف يجازى على مخالفته الإدارية بعد التحقيق معه، فإن هذا لا يعني ضرورة أن يجازى على كل مخالفة ثبت ارتكابها لها؛ بل قد يعفى الموظف من تبعات المخالفة؛ فيعفى من الجزاء التأديبي إذا ارتكب المخالفة بشروط محددة واردة في النظام تعفيه من إيقاع الجزاء التأديبي بحقه.

وقد جاء النظام ببيان شروط وضوابط إعفاء الموظف المخالف من الجزاء التأديبي؛ وذلك في المادة (٧) من النظام؛ والتي نصت على أنه: **(يعفى الموظف من الجزاء إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر صدر من رئيسه، بالرغم من تنبيهه الموظف لرئيسه بالمخالفة كتابة أو بأي من الطرق المعتبرة نظاماً).**

فقد تضمنت هذه المادة شروط الإعفاء من الجزاء الإداري، وهي على النحو الآتي:

الشرط الأول: أن تكون المخالفة من المخالفات التأديبية:

وهذا شامل للمخالفات الإدارية التأديبية، والتي عرفها النظام 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"^(١) مثل: الغياب عن العمل بدون عذر، ومجاوزة الاختصاص الوظيفي المحدد له نظاماً، ونحو ذلك.

(١) جاء هذا التعريف في المادة الأولى من نظام الانضباط الوظيفي.

فالجزاء الذي يطاله الإعفاء هنا: هو الجزاء على المخالفة الإدارية دون الجنائية؛ حيث إن الجزاء المعفى عنه في هذه المادة قد جاء تعريفه وقصره على الجزاء الإداري؛ وأنه أي جزاء إداري في النظام، كما في المادة الأولى من النظام - والذي جاء بيانه في المادة السادسة منه - مما يعني ضرورة قصر المخالفات التي يرد عليها الإعفاء على المخالفات الإدارية دون الجنائية.

ولأن الأصل هو اشتراك الموظف في المسؤولية، إذ لا طاعة في معصية، ولذا رأى المنظم أن يقصر هذا الإعفاء على المخالفات الإدارية والمالية فحسب دون الجرائم الجنائية^(١)، فلا يعفى الموظف من تبعة ارتكابه لجريمة جنائية، وإن كان فعله لها تنفيذاً لأمر من رئيسه.

مثال ذلك: لو تلقى الموظف العام أمراً من رئيسه المباشر بتزوير ورقة رسمية، فلا يجوز له أن يطيعه في هذا، ولو أطاعه فإنه لا يعفى من المساءلة والعقوبة الجنائية^(٢). وعند النظر في النص النظامي المعفي من الجزاء التأديبي نجد أنه لم يقيد المخالفة التأديبية التي يعفى من جزائها، وعليه فيكون الحكم شاملاً للمخالفة المالية والإدارية، عادية كانت أو جسيمة، بينما في النظام القديم أضاف النص النظامي قيوداً للمخالفة التأديبية؛ بأن تكون عادية، حيث جاء نص المادة بأنه: " **يعفى الموظف من العقوبة**

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

(٢) ينظر: القانون الإداري السعودي - أ.د هاني علي الطهراوي - مكتب المحامي كاتب الشمري - الرياض - الطبعة الأولى - ١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م (ص: ٥٤) والوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع سابق - (ص: ١٩١)، والقانون الإداري السعودي - د. السيد خليل هيكل - مرجع سابق (ص: ١٦٤)

بالنسبة للمخالفات العادية الإدارية أو المالية ... " (١)؛ فلم يتناول هذا النص الإعفاء عن كافة المخالفات الإدارية والمالية، بل جاء مقصوراً على المخالفات العادية أي البسيطة دون الجسيمة، ومن ثم فإن أمر الرئيس لا يعفي المرؤوس من المسؤولية الإدارية بالنسبة للمخالفات الإدارية والمالية الجسيمة" (٢).

وبناء عليه يتعين على الموظف أن يمتنع عن تنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رئيسه المتضمنة لمخالفات جسيمة وإن كان الأمر الصادر إليه من رئيسه مكتوباً. (٣)

ولكن بالنظر إلى النص الجديد نجد أنه لم يتطرق لهذا القيد، وعليه فيكون الحكم شاملاً للمخالفة المالية والإدارية، عادية كانت أو جسيمة، وهذا هو الأقرب لضمان حسن سير العمل، علاوة على أن التفريق بين المخالفة الجسيمة والعادية قد يصعب على كثير من الموظفين، ويختلط عليهم فيه الفهم، بخلاف الجرائم الجنائية فهي أكثر وضوحاً، والانحراف فيها مُتَجَلٌّ بشكل أكبر.

وخلاصة القول في هذا: أن تكون المخالفة تأديبية، وليست جنائية.

الشرط الثاني: أن يكون ارتكابه للمخالفة تنفيذاً لأمر:

وهذا ظاهر من نص المادة: "يعفى الموظف من الجزاء إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر صدر من رئيسه" (٤).

(١) المادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين، الصادر عام ١٣٩١ هـ وهذه المادة ملغية بنظام الانضباط

الوظيفي الصادر عام ١٤٤٣ هـ

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

(٣) ينظر: الوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع سابق - (ص: ١٩٢).

(٤) المادة (٧) من نظام الانضباط الوظيفي.

فيشترط أن يكون ارتكابه للمخالفة، تنفيذاً لأمر، ويخرج من ذلك: ما إذا ارتكب المخالفة ابتداءً من نفسه من غير أن يؤمر بارتكاب هذه المخالفة، فهذا لا يدخل في الإعفاء.

مثال ذلك: لو ارتكب مخالفة إدارية ابتداءً؛ بأن تعدى صلاحياته الوظيفية في الوظيفة التي يشغلها، فأغفل مثلاً بعض الشروط الواجب عليه مراعاتها في إجازة وتدقيق بعض الإجراءات، فإنه يحاسب على ذلك ولا يدخل في حكم الإعفاء الذي نحن بصدده.

الشرط الثالث: أن يكون هذا الأمر صادراً من رئيسه:

فيشترط لإعفاء الموظف من الجزاء التأديبي: أن يكون الأمر بتنفيذ المخالفة صادراً من رئيسه.

وعلى ذلك: فإذا نفذ الموظف المخالفة بسبب أمر صادر من زميله في الوظيفة، فإنه لا يستحق الإعفاء من الجزاء التأديبي، لكون الأمر لم يصدر من رئيسه حسب النظام. ومما يلاحظ من الفرق بين النظام القديم والنظام الجديد: أن النص النظامي في النظام الجديد جاء مطلقاً، ليشمل الأمر المكتوب والشفهي، فكلاهما يشملهما حكم الإعفاء.

بخلاف الأمر في النص القديم الملغى فقد قيد الأمر الصادر من الرئيس بأن يكون مكتوباً، حيث جاء فيه: (يعفى الموظف من العقوبة... إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب صادر إليه من رئيسه المختص...)^(١).

(١) المادة (٣٤) من نظام تأديب الموظفين الصادر عام ١٣٩١ هـ وهي ملغاة بنظام الانضباط

الوظيفي الصادر ١٤٤٣ هـ. ومذكرتها التفسيرية.

فيلاحظ الفرق بين النص النظامي الجديد، وبين النص القديم الملغى في اشتراط أن يكون أمر الرئيس مكتوبا في هذه المخالفة؛ حيث جاء النص الجديد مطلقا غير مقيد باشتراط كون الأمر مكتوبا، ولكن يقع عبء الإثبات على الموظف في صدور الأمر إليه من رئيسه .

والمقصود من هذا الشرط: أن يكون ارتكاب المخالفة قد حصل تنفيذا لأمر من رئيسه، وأن يثبت ذلك لجهة التحقيق بأي طريقة كانت، سواء كان الأمر مكتوبا أو غير مكتوب.

الشرط الرابع: أن ينبه الموظفُ رئيسه بالمخالفة كتابةً، أو بأي من الطرق المعتبرة نظاماً:

من الواجبات على الموظف العام "الحرص على الاطلاع والإلمام بالأنظمة واللوائح والتعليمات النافذة ذات العلاقة بعمله وتطبيقها دون أي تجاوز أو مخالفة أو إهمال"^(١).

وعليه فإنه في حال ما إذا صدر له أمر من رئيسه يتضمن مخالفة إدارية، فيجب عليه فيجب عليه تنبيه رئيسه بالمخالفة؛ ولكن ليسلم من الجزاء الإداري يجب أن يكون هذا التنبيه بالكتابة، أو بأي من الطرق المعتبرة نظاماً كالرسائل النصية أو البريد الإلكتروني - كما جاء في النص النظامي -^(٢).

(١) الفقرة "د" من المادة ٢٠٨ من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية.

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

وقد وسع النظام في الطريقة التي يكون فيها تنبيه الرئيس بالمخالفة، بأن تكون بالكتابة له، أو تكون بأي طريقة من الطرق المعتبرة نظاماً كالرسائل النصية، أو البريد الإلكتروني.

المبحث الثالث

موقف الفقه الإسلامي والسياسة الشرعية من الإعفاء من الجزاء التأديبي

إن إنشاء الأجهزة الحكومية وما يتبعه من تعيين الموظفين فيها وسن الأنظمة والتعليمات التي تسيّر تلك الأجهزة والمرافق، هذا كله من قبيل السياسة الشرعية التي أنيطت بولي الأمر، يسوس بها من تولى عليهم، بما يصلح أمورهم الدينية والدنيوية، وقد عرّف الفقهاء السياسة الشرعية بتعريفات؛ من أبرزها أنها: "ما كان فعلاً يكون معه الناس أقرب إلى الصلاح وأبعد عن الفساد، وإن لم يضعه الرسول ﷺ ولا نزل به وحي" (١).

كما عرفت 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 ؓ لجميع المصاحف وجمع الناس على مصحف واحد مخافة تفرق الأمة، ووافقه الصحابة رضوان الله عليهم أجمعين على ذلك، لما فيه من المصلحة التي

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

(٢) وهذا تعريف ابن نجيم الحنفي رحمه الله كما في كتابه: البحر الرائق شرح كنز الدقائق ومنحة الخالق وتكملة الطوري (٥/ ١١)، 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.

تؤديها القواعد الشرعية^(١)، ومن ذلك إحداء عثمان ؓ الأذان الجديد للجمعة على الزوراء^(٢)، وفرض عمر بن الخطاب ؓ الخراج وإنشاؤه للديوان^(٣)، وغير ذلك من الأمثلة، التي لم يرد بشأنها نص خاص، لكنها تحقق مصالح معتبرة يراها الحاكم، ولا تخالف الشريعة.

هذا 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، وكذلك ما يتبعها من آثار من الإثبات أو الإسقاط أو المحو أو الإعفاء. والتعازير ترجع إلى الإمام في إقامتها وفي إسقاطها، وهذا من الفروقات بين الحدود والتعازير، وأنه يجوز إسقاط التعازير والعمو عنها - ما دام لم يتعلق بها حق خاص لآدمي - 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) ينظر: الطرق الحكمية في السياسة الشرعية - ط عطاءات العلم (١/٤٧)، وتبصرة الحكام لابن

فرحون (٢/١٤٣).

(٢) الزوراء: موضع عند سوق المدينة قرب المسجد، قال الداودي: هو مرتفع كالمنارة، وقيل: بل

الزوراء سوق المدينة نفسه. معجم البلدان لياقوت الحموي (٣/١٥٦).

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

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

(١) ذوو الهيئات: هم أهل المروءة والصلاح الذين لا يعرفون بالشر. "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 الأرئوط - 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 بعبد الملك وعطف، وَقَالَ:

هما ضعيفان.

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 يروى 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: «أقبلوا ذوي الهيئات زلاتهم» اهـ.

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

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

وممن أثبتته من المعاصرين: الألباني؛ حيث صححه في صحيح الجامع برقم (١١٨٥)، وقال محققا سنن أبي داود "طبعة دار الرسالة العالمية" (٤٢٨/٦): حديث جيد بطرقه وشواهده. اهـ.

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 عشرته 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 للبعثي (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، لازم واستمع إلى أبي حامد الإسفراييني، كما حدّث عن الحسن الجيلي.

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

التعزير بحق السلطنة وحكم التقويم، ولم يتعلق به حق لآدمي جاز لولي الأمر أن يراعي الأصلح في العفو أو التعزير، وجاز أن يُشَفَّع فيه مَنْ سأل العفو عن الذنب^(١).
فيتضح من هذا أن 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.

فالجزاء التأديبية هي من قبيل العقوبات التعزيرية التي ترك أمر تقديرها لولي الأمر في إيقاعها والعفو عنها، ومن ذلك الإعفاء من الجزاء التأديبي بهذه القيود فهو من التصرفات الجائزة لولي الأمر والمنوطة به، لكون الجزاء التأديبي عقوبة تعزيرية في حق عام، لا في حق خاص، فيجوز لولي الأمر تقدير ما يراه من المصلحة؛ بإقرار ما ينظم هذا الإعفاء في حالة ما إذا قام الموظف بالواجب عليه بشأن تنبيه رئيسه كتابياً بالمخالفة.

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، وصلى عليه الإمام الخطيب البغدادي.
ينظر: طبقات الفقهاء، لأبي إسحاق إبراهيم بن علي الشيرازي (ت ٤٧٦هـ)، هذبته: 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.

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

ومما تقدم عرضه يتبين أن الإعفاء من الجزاء التأديبي بما ورد في النظام متوافق مع أحكام الفقه الإسلامي والسياسة الشرعية، والله تعالى أعلم.

الخاتمة

من خلال بحث هذا الموضوع بما تيسر، تم التوصل للنتائج الآتية:

١. أن مفهوم الإعفاء من الجزاء التأديبي هو: التجاوز عن العقوبة التأديبية الثابتة على الموظف بعد التحقيق فيها لأسباب محددة.

٢. وأنه يختلف عن سقوط الجزاء التأديبي: الذي يتضمن عدم التحقيق مع الموظف واستجوابه من البداية، ويختلف عن محو الجزاء التأديبي: الذي هو إزالة آثار الجزاء التأديبي بالنسبة إلى المستقبل، لأنه يكون بعد تنفيذ الجزاء التأديبي ومضي مدة زمنية محددة.

٣. أن من الواجبات الملقة على عاتق الموظف العام: طاعة رئيسه في العمل، وأن هذا من مبدأ السلطة الرئاسية في الوظيفة العامة.

٤. وأنه في حال كانت أوامر الرئيس مخالفة للنظام:

● فإن تضمن الأمر القيام بعمل يعد جريمة جنائية، فيسقط وجوب الطاعة للرئيس في العمل .

● وإن تعلق بالأوامر التي تصدر من الرئيس الإداري لمزاولته لاختصاصاته الإدارية، فيجب طاعته والالتزام بتنفيذ الأمر بشرط أن يقوم الموظف بتنبهه رئيسه بالمخالفة ويثبت ذلك كتابياً.

٥. أنه يجوز الإعفاء من الجزاء التأديبي بشروط؛ هي:

أ- أن تكون المخالفة من المخالفات التأديبية.

ب- أن يكون ارتكابه للمخالفة تنفيذاً لأمر.

ت- أن يكون هذا الأمر صادراً من رئيسه.

ث- أن ينبه الموظفُ رئيسه بالمخالفة كتابةً، أو بأي من الطرق المعتمدة نظاماً.

٦. أن الجزاءات التأديبية هي من قبيل العقوبات التعزيرية التي يترك أمر تقديرها لولي الأمر في إيقاعها والعفو عنها، ومن ذلك الإعفاء من الجزاء التأديبي بالقيود الواردة.

التوصيات :

١ - إضافة المزيد من الحالات والصور التي يمكن مراعاتها في مجال الإعفاء من الجزاء التأديبي؛ الأمر الذي يتحقق معه أمان وظيفي أكبر للموظف، ويؤدي إلى توثيق انتمائه لقطاعه الحكومي؛ ومن ذلك:

أ - المبادرة بالإبلاغ عن المخالفات التأديبية؛ سواء بادر بالإبلاغ عن المخالفة الواقعة منه، أو من غيره من الموظفين.

ب - اعتبار انضباط الموظف وخلو ملفه من العقوبات والمخالفات والملاحظات من الظروف التي يمكن إدراجها في حالات الإعفاء من الجزاء التأديبي؛ بحيث لا يقتصر ذلك على تخفيف العقوبة فقط.

٢ - استصدار التوجيهات التي تؤدي إلى إلزام الرؤساء في العمل بتوثيق توجيهاتهم لموظفيهم، وذلك في الحالات التي يمكن أن تنطوي فيها توجيهاتهم على مخالفات إدارية أو قد تؤدي إلى الوقوع في مخالفات إدارية.

والله تعالى أعلم.

والحمد لله رب العالمين

المراجع والمصادر

- القرآن الكريم.
- الأحكام السلطانية، أبو الحسن علي بن محمد بن محمد بن حبيب البصري البغدادي، الشهير بالماوردي، دار الحديث - القاهرة.
- 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)، وبالْحاشية: "منحة الخالق" لابن عابدين، الطبعة: الثانية، تصوير: دار الكتاب الإسلامي.
- تأديب الموظف العام في مصر - د. عبدالعظيم عبدالسلام - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٠م -.
- تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام، برهان الدين إبراهيم بن علي بن محمد، ابن فرحون، اليعمري، مكتبة الكليات الأزهرية، الطبعة الأولى، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م.
- سنن أبي داود، أبو داود سليمان بن الأشعث الأزدي السجستاني (٢٠٢ - ٢٧٥هـ)، تحقيق: شعيب الأرنؤوط - محمد كامل قره بللي، دار الرسالة العالمية، الطبعة الأولى، ١٤٣٠هـ - ٢٠٠٩م.
- السنن الكبرى، أبو عبد الرحمن أحمد بن شعيب النسائي (ت ٣٠٣هـ)، حققه وخرج أحاديثه: حسن عبد المنعم شلبي (بمساعدة مكتب تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة) - أشرف عليه: شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة - بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٢١هـ - ٢٠٠١م.

- **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.
- **طبقات الفقهاء**، أبو إسحاق 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.
- **الطرق الحكمية في السياسة الشرعية**، أبو عبد الله محمد بن أبي بكر بن أيوب ابن قيم الجوزية، 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.
- **العقوبات التأديبية القانونية على الموظف العام في نظام الخدمة المدنية بالملكة العربية السعودية دراسة تأصيلية مقارنة بالأنظمة والقوانين العربية والعالمية** - محمد بن صديق أحمد الفلاتي - الطبعة الأولى - ١٤٣٥هـ.
- **القانون الإداري** أ.د ماجد راغب الحلو - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية - ١٩٩٤م.
- **القانون الإداري السعودي** - أ.د هاني علي الطهراوي - مكتب المحامي كاتب الشمري - الرياض - الطبعة الأولى - ١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م.
- **القانون الإداري السعودي** د. السيد خليل هيكل - عمادة شؤون المكتبات - جامعة الملك سعود - الرياض - الطبعة الأولى - ١٤١٥هـ - 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 الشيخلي - دار الفرقان - عمان - الطبعة الأولى - ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م.**

• **لسان العرب، محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأنصاري الرويفعي الإفريقي (ت ٧١١هـ)، ت: اليازجي وجماعة من اللغويين - دار صادر - بيروت، الطبعة الثالثة، ١٤١٤هـ.**

• **مبادئ القانون الإداري دراسة مقارنة - الكتاب الثاني - د. سليمان محمد الطماوي - دار الفكر العربي - ١٩٧٣م -.**

• **معالم السنن، أبو سليمان حمد بن محمد بن إبراهيم بن الخطاب البستي المعروف بالخطابي، المطبعة العلمية - حلب، الطبعة الأولى، ١٣٥١هـ - ١٩٣٢م.**

• **الوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - الطبعة الأولى - ١٤٣٣هـ - ٢٠١٢م -.**

• **الوجيز في القضاء الإداري السعودي للدكتور / حسان هاشم أبو العلا - دار حافظ - جدة - الطبعة الثانية - ١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م -.**

- الأنظمة والأوامر والقرارات والتعميمات:

• **اللائحة التنفيذية لنظام الانضباط الوظيفي، الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٩٩٣٩٤) وتاريخ ١٦/٥/١٤٤٣هـ.**

• **المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين، الصادرة مع نظام تأديب الموظفين بالمرسوم الملكي رقم (٧/م) وتاريخ ١/٢/١٣٩١هـ.**

- نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم ملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ٨/٢/١٤٤٣هـ.
- نظام تأديب الموظفين، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) وتاريخ ١/٢/١٣٩١هـ.
- نظام ديوان المظالم، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٧/٧/١٤٠٢هـ.

References:

• alquran alkarim.

- al'ahkam alsultaniatu, 'abu alhasan eali bin muhamad bin muhamad bin habib albasarii albaghdadiu, alshahir bialmawirdi, dar alhadith - alqahirati.
- albahr alraayiq sharh kanz aldaqayiq waminhat alkhaliq watakmilat altuwri, zayn aldiyn bin 'iibrahim bin muhamadi, almaeruf biaibn najim almisrii (t 970hi), wafi akhirihi: "tukmilat albahr alraayiqi" limuhamad bin husayn bin eali altuwrii alhanafii alqadirii (t baed 1138hi), wabialhashiati: "mnaahat alkhaliq" liaibn eabdin, altabeatu: althaaniatu, taswiru: dar alkitaab al'iislamii.
- tadib almuazaf aleami fi misr - du. eabdalezim eabdalsalam - dar alnahdat alearabiat - alqahirat - 2000m -.
- tabsirat alhukaam fi 'usul al'aqdiat wamanahij al'ahkami, burhan aldiyn 'iibrahim bin eali bin muhamad, abn farhun, alyaemari, maktabat alkuliyaat al'azhariati, altabeat al'uwlaa, 1406h - 1986m.
- sunan 'abi dawud, 'abu dawud sulayman bin al'asheath al'azdi alsijistaniu (202 - 275hi), tahqiqu: shueayb al'arnawuwt - muhamad kamil qarah bilili, dar alrisalat alealamiati, altabeat al'uwlaa, 1430h - 2009m.
- alsunan alkubraa, 'abu eabd alrahman 'ahmad bin shueayb alnasayiyi (t 303 hu), haqaqah wakharaj 'ahadithahu: hasan eabd almuneim shalabi (bmusaeadat maktab tahqiq alturath fi muasasat alrisalati) - 'ashraf ealayhi: shueayb al'arnawuwta, muasasat alrisalat - bayrut, altabeat al'uwlaa, 1421h - 2001m.
- tabaqat alfuqaha' alshaafieati, euthman bin eabd alrahman, 'abu eamrw, taqi aldiyn almaeruf biaibn alsalah (t 643h), almuhaqiqi: muhyi aldiyn eali najib,alnaashir: dar albashayir al'iislamiat - bayrut, altabeata: al'uwlaa, 1992m.
- tabaqat alfuqaha', 'abu 'iishaq 'iibrahim bin ealiin alshiyrazii (t 476hi), hdhbhu: muhamad bin makram aibn manzur (t 711hi), almuhaqiqu: 'ihsan eabaas,alnaashir: dar alraayid alearabi, bayrut - lubnan, altabeatu: al'uwlaa, 1970m .
- alturuq alhikmiat fi alsiyasat alshareiati, 'abu eabd allah muhamad bin 'abi bakr bin 'ayuwb aibn qiam aljawziati, tahqiqu: nayif bin 'ahmad alhamda, rajaeaha: sulayman bin eabd allah aleumayr -

'iibrahim bin ealaa aleabida, dar eata'at aleilm (alriyad) - dar abn hazam (birut), altabeat alraabieati, 1440h - 2019m.

- aleuqubat altaadibiat alqanuniat ealaa almuazaf aleami fi nizam alkhidmat almadaniat bialmamlakat alearabiat alsaeudiat dirasat tasiliatan muqaranatan bial'anzimat walqawanin alearabiat walealamiat - muhamad bin sidiyq 'ahmad alfalati - altabeat al'uwlaa - 1435hi.

- alqanun al'iidarii 'a.d majid raghib alhulw - dar almatbueat aljamieiat - al'iiskandariat - 1994m.

- alqanun al'iidarii alsueudii - 'a.d hani eali altahrawi - maktab almuhami katib alshamri - alriyad - altabeat al'uwlaa - 1437h 2016m.

- alqanun al'iidariu alsaeudiu du. alsayid khalil hikhal - eimadat shuunw almatkhabat - jamieat almalik sueud - alriyad - altabeat al'uwlaa - 1415h - 1994m.

- alqanun al'iidarii fi almamlakat alearabiat alsaeudiat , dirasat muqaranat , 'asalib al'iidarat wawasayiliha alnizamiat , -du. hamdi muhamad aleajami - dar al'ijadat tibaeat nashr tawziei.

- alqanun altaadibii waealaqatuh bialqanunayn al'iidarii waljinayiyi , dirasat muqaranat - du. eabd liqadir alshaykhali - dar alfurqan - eamaan - altabeat al'uwlaa - 1403h - 1983m.

- lisan alearbi, muhamad bin makram bin ealaa 'abu alfadali, jamal aldiyn aibn manzur al'ansari alruwifei al'iifriqiu (t 711hi), ti: alyazji wajamaeat min allughawiiyn - dar sadir - bayrut, altabeat althaalithata, 1414h.

- mabadi alqanun al'iidarii dirasat muqaranat - alkitaab althaani - du. sulayman muhamad altamawi - dar alfikr alearabii - 1973m -.

- maealim alsanan, 'abu sulayman hamd bin muhamad bin 'iibrahim bin alkhataab albastiu almaeruf bialkhatibii, almatbaeat aleilmiat - halb, altabeat al'uwlaa, 1351h - 1932m.

- alwjiz fi alqanun al'iidarii alsueudii - du. eumar alkhuli - altabeat al'uwlaa - 1433h 2012m -.

- alwjiz fi alqada' al'iidarii alsaeudii lilduktur / hasaan hashim 'abu aleala - dar hafiz - jidat - altabeat althaaniat - 1437h 2016m - . - al'anzimat wal'awamir walqararat waltaemimatu:

- allaayihat altanfidihiat linizam alaindibat alwazifi, alsaadirat bialqarar alwizarii raqm (99394) watarikh 16/5/1443h.

- almudhakirat altafsiriat linizam tadib almuazafina, alsaadirat mae nizam tadib almuazafin bialmarsum almalakii riqm (m/7) watarikh 1/2/1391h.
- nizam aliandibat alwazifi, alsaadir bialmarsum malakay raqm (m/18) watarikh 8/2/1443hi.
- nizam tadib almuazafina, alsaadir bialmarsum almalakii raqm (m/7) watarikh 1/2/1391hi.
- nizam diwan almazalim , alsaadir bialmarsum almalakii raqm (m/51) watarikh 17/7/1402h .

فهرس الموضوعات

١٤٣٥	المقدمة
١٤٣٧	أهمية الموضوع وأسباب اختياره:
١٤٣٨	إشكالية البحث:
١٤٣٨	أهداف البحث وتساؤلاته:
١٤٣٩	منهج البحث:
١٤٣٩	خطة البحث:
١٤٤٠	التمهيد
١٤٤٠	المطلب الأول تعريف الجزاء التأديبي
١٤٤٣	المطلب الثاني مفهوم الإعفاء من الجزاء التأديبي
١٤٤٥	المطلب الثالث تطور نظام الإعفاء من الجزاء التأديبي
١٤٤٧	المبحث الأول وجوب تنفيذ الأوامر الصادرة إلى الموظف من رئيسه
١٤٥٣	المبحث الثاني شروط الإعفاء من الجزاء التأديبي
١٤٥٩	المبحث الثالث موقف الفقه الإسلامي والسياسة الشرعية من الإعفاء من الجزاء التأديبي
١٤٦٥	الخاتمة
١٤٦٦	التوصيات :
١٤٦٧	المراجع والمصادر
١٤٧١	REFERENCES:
١٤٧٤	فهرس الموضوعات