

**الجزاءات التي توقع على الموظف العام
وفقاً لنظام الانضباط الوظيفي السعودي
الصادرة في عام ١٤٤٣هـ**

إعداد:

د. عبدالرحمن بن حمد بن محمد الحممران

عضو هيئة التدريس بالمعهد العالي للقضاء

الجزاءات التي توقع علي الموظف العام وفقاً لنظام الانضباط الوظيفي السعودي الصادرة في عام ١٤٤٣ هـ
د. عبد الرحمن بن حمد بن محمد الحممران

الجزاءات التي توقع على الموظف العام

وفقاً لنظام الانضباط الوظيفي السعودي الصادرة في عام ١٤٤٣هـ

عبدالرحمن بن حمد بن محمد الحمران

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

البريد الإلكتروني: alhamran@gmail.com

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى إبراز الجزاءات التي توقع على الموظف العام، وذلك وفقاً لما جاء في نظام الانضباط الوظيفي والصادرة في عام ١٤٤٣هـ، ومعرفة المراد بالجزاءات في اللغة والاصطلاح، والمقصود بالموظف العام في اللغة والاصطلاح وفي النظام السعودي، وتبيين الهدف من الجزاء التأديبي ، وإبراز الضوابط الواجب اتباعها عند إيقاع الجزاء التأديبي على الموظف.

وقد استعرض الباحث هذه الجزاءات مرتبة وفقاً لما جاءت في النظام ، وجعل لكل جزء من هذه الجزاءات مبحث مستقل ، تحدّث فيه عن المقصود به وتأثيره على الموظف.

ثم أورد الباحث بعض الملاحظات على هذه الجزاءات ، وأخيراً أفرد مبحث للحديث عن الفرق بين الجزاءات التأديبية في نظام تأديب الموظفين سابقاً، وبين الجزاءات التي توقع على الموظف والتي وردت في نظام الانضباط الوظيفي .
ثم الخاتمة وشملت أهم النتائج.

الكلمات المفتاحية: الجزاءات، الإجراءات، الانضباط الوظيفي، الموظف العام.

Penalties imposed on public servants According to the Saudi occupational discipline system issued in 1443 AH

Abdul Rahman bin Hamad bin Mohammed Al-Hamran
Department of Sharia Politics, , College of Sharia, Imam
Muhammad Ibn Saud Islamic University (IMSIU), Riyadh,
Kingdom of Saudi Arabia.

E-mail: alhamran@gmail.com

Abstract:

The study aimed to highlight the penalties that are imposed on the public employee, according to what was stated in the career discipline system issued in 1443 AH, and to know what is meant by penalties in language and terminology, and what is meant by the public employee in language and terminology and in the Saudi system, and to clarify the purpose of the disciplinary penalty, and to highlight the necessary controls Follow it when imposing the disciplinary penalty on the employee.

The researcher reviewed these penalties arranged according to what came in the system, and made a separate topic for each of these penalties, in which he talked about what is meant by it and its impact on the employee.

Then the researcher made some observations on these penalties, and finally singled out a topic to talk about the difference between the disciplinary penalties in the employee discipline system previously, and between the penalties imposed on the employee that were mentioned in the job discipline system.

Then the conclusion included the most important results.

Keywords: "Penalties, Procedures, Job Discipline, Public Employee.

مُتَلَمِّمًا

الحمد لله رب العالمين، حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، وأشهد ألا إله إلا الله وحده لا شريك له، تعظيماً لشانه.. وأشهد أن محمداً عبده ورسوله، الداعي إلى رضوانه، صلوات ربي وتسليمه عليه وعلى آله وأصحابه وسلم تسليماً كثيراً. وبعد:

فالمرافق العامة لا تستطيع أداء مهامها ونشاطاتها إلا بوجود وسيئتين ، وسيلة مادية متمثلة بالمال العام ، ووسيلة بشرية ، والموظف العام هو الذي يمثل الوسيلة البشرية في المرافق العامة ، وبالتالي فهو يمثل دوراً مهماً في نشاط هذه المرافق ، ومن أهم مبادئ القانون الإداري هو مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، وهذا لا يتحقق إلا بالموظف العام.

والنظام أوجب على الموظف العام واجبات يجب عليه أن يلتزم بها من الالتزام بمواعيد العمل ، والقيام بأداء العمل المنوط به ، وتخصيص وقت العمل لأداء واجبات الوظيفة ، وتنفيذ الأوامر الصادرة له من رئيسه ، والمحافظة على كرامة الوظيفة العامة.

كما أنه بمقابل هذه الالتزامات والواجبات التي فُرضت عليه فإن له عدداً من الحقوق والمزايا، وعلى هذا فإنه يفترض على الموظف القيام بالواجبات على أتم وجه ، ومتى قصر الموظف في أداء هذه الواجبات على الوجه المأمول منه ، فإن الأمر يستدعي لمساءلته للوقوف على مدى خروجه عن تلك الواجبات ، والتحقيق معه في هذه المخالفة ، ومتى ما ثبت ارتكابه لهذه المخالفة فإن المنظم حدد عدداً من الجزاءات التي توقع عليه.

وتتناول هذه الدراسة دراسة هذه الجزاءات والفرق بينها وبين العقوبات التي نُص عليها في النظام السابق (تأديب الموظفين)^(١).

أهمية البحث:

تبرز أهمية هذا البحث في كون تأديب الموظف يعتبر جزءاً من النظام الوظيفي العام، ولا ينفك عنه ، فهو يقوم على منع ارتكاب المخالفات ، والحرص على أداء واجبات الوظيفة ، ومتى ما قصر في ذلك ، أو ارتكب مخالفة ، فإنه

(١) الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٧/م) ، وتاريخ ١/٢/١٣٩١هـ، والمادة التي ورد فيها النص على العقوبات هي المادة (٣٢).

يستحق الجزاء على هذه المخالفة ، وهذا مما يحافظ على سير المرفق والوظيفة العامة بشكل عام.

أسباب اختيار الموضوع:

دعائي إلى تناول هذا الموضوع ما يلي:

- ١- التعرف على الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف العام.
- ٢- إبراز أهمية وجود مناسبة بين المخالفة والعقوبة أو الجزاء الذي يقع على الموظف.
- ٣- بيان ماهية هذه الجزاءات والمراد بها.
- ٤- إبراز الفروقات بين هذه الجزاءات في النظام القديم والجديد .

الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع والبحث على عدد من البحوث والرسائل لم أجد من تناول هذا العنوان بالبحث بعد تعديله في النظام الجديد وإنما هناك عدداً من الدراسات والأبحاث لكنها تختلف عن هذه الدراسة ، ومن أبرز هذه الدراسات هي:

١-الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية ،
لمحمد بن صديق أحمد الفلاتي.

تحدّث الباحث عن النطاق الشخصي للجزاءات التأديبية ، وأنواع المخالفات التأديبية ، والمبادئ القانونية للجزاءات التأديبية ، السلطات المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي ، ثم تحدث عن الإجراءات التي تسلكها الجهة عند تأديب الموظف ، وأخيراً عن آثار هذه الجزاءات ومتى تنقضي.

ودراستي تختلف عن هذه الدراسة، فالدراسة السابقة تعتمد على ما ورد من جزاءات في نظام تأديب الموظفين ، والذي ألغي العمل به بعد صدور النظام الجديد، ودراستي تعتمد على ما جاء من جزاءات في نظام الانضباط الوظيفي الجديد الصادر في عام ١٤٤٣ هـ ، وبيان الفرق بين هذه الجزاءات، والجزاءات السابقة.

٢-الجزاءات التأديبية على الموظف العام في الفقه والنظام ، لعادل عبدالله الدهيشي.

تحدّث الباحث عن ماهية المخالفة التأديبية ، وأنواع الجزاءات التأديبية ، والجهات المختصة بتوقيع الجزاءات، وأخيراً تحدث عن انقضاء

الجزاء التأديبية.

ودراستي تختلف عن هذه الدراسة، فالدراسة السابقة تعتمد على ما ورد من جزاءات في نظام تأديب الموظفين ، والذي ألغي العمل به بعد صدور النظام الجديد، ودراستي تعتمد على ما جاء من جزاءات في نظام الانضباط الوظيفي الجديد الصادر في عام ١٤٤٣ هـ ، وبيان الفرق بين هذه الجزاءات، والجزاءات السابقة.

منهج البحث:

- ١- أقوم بعرض ووصف مسائل البحث ومطالبه وصفا دقيقا متجردا، وأتجنب بقدر المستطاع الاستطراد والخروج عن الموضوع محل البحث.
- ٢- عزو الآيات القرآنية إلى مواضعها في القرآن الكريم.
- ٣- تخريج الأحاديث النبوية، والآثار الواردة عن الصحابة مع الحرص على اتباع المنهج العلمي في التخريج والحكم على الأحاديث.
- ٤- توثيق المعاني من معاجم اللغة المعتمدة وتكون الإحالة عليها بالمادة والجزء والصفحة.
- ٥- تخريج نُقول العلماء وأدلتهم من مصادرها الأصلية التي وردت في ثنايا البحث.
- ٦- عزو الأقوال والآراء الفقهية إلى مصادرها الأصلية.
- ٧- العناية بقواعد اللغة العربية والإملاء، وعلامات الترقيم، ومنها علامات التنصيص للآيات الكريمة، وللأحاديث الشريفة، وللآثار، ولأقوال العلماء، وتمييزها بعلامات أو أقواس، فيكون لكل منها علامته الخاصة.
- ٨- تقسيم البحث إلى مقدمة ومباحث وخاتمة.

خطة الدراسة:

اشتملت الدراسة على ما يلي:
المقدمة، وتشتمل على مقدمة عامة، وأهمية الموضوع، وأسباب اختياره،
والدراسات السابقة، ومنهج البحث، وخطة الدراسة.
التمهيد: وفيه أربعة مطالب:

المطلب الأول: تعريف الجزاءات في اللغة والاصطلاح.
المطلب الثاني: تعريف الموظف العام في اللغة والاصطلاح والنظام
السعودي.

المطلب الثالث: الهدف من الجزاء التأديبي.

المطلب الرابع: ضوابط إيقاع الجزاء التأديبي.

المبحث الأول: الإنذار المكتوب.

المبحث الثاني: الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب (ثلاثة)
أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً (ثلث) صافي الراتب
الشهري.

المبحث الثالث: الحرمان من علاوة سنوية واحدة.

المبحث الرابع: عدم النظر في ترقيته بما لا يتجاوز سنتين من
تاريخ استحقاقه للترقية.

المبحث الخامس: الفصل من الخدمة.

المبحث السادس: مقارنة بين الجزاءات الواردة في نظام تأديب
الموظفين ، ونظام الانضباط الوظيفي.

ثم الخاتمة.

التمهيد

المطلب الأول: تعريف الجزاءات لغة واصطلاحاً:

الجزاءات في اللغة من الجزاء، والجزاء لغةً: المكافأة على الشيء ، جزاء به وعليه جزاء، وجزاه مجازةً وجزاءً^(١). والجزاءات في الاصطلاح عُرِّفت بأنها: جزاء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي أي: في حياته ومقدراته الوظيفية^(٢). وعُرِّفت أيضاً بأنها: " تلك الجزاءات المهنية المشتقة من نظام الوظيفة، وتقسّم إلى جزاءات معنوية كالتوبيخ ولفت النظر والتحذير، وجزاءات مالية كتنزيل الراتب وتنزيل الرتبة، وجزاءات استعبادية كالطرد من الخدمة"^(٣). وعُرِّفت أيضاً بأنها: "جزاء أدبي ومادي في آن واحد ينطوي على عنصر الإيلام الذي يلحق بالموظف ليس في حياته أو ماله أو حرّيته شأن العقوبة الجنائية، وإنما تكون في وضعه المهني فقط فيؤدي هذا إلى حرمانه من المزايا والحصانات المهنية التي يتمتع بها، أو من المهنة التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو نهائية بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة، وهي المخالفات الإدارية، وتتصل اتصالاً وثيقاً بالعمل الوظيفي بحيث يترتب عليها الحرمان، أو الإنقاص من الامتيازات المهنية"^(٤).

المطلب الثاني: تعريف الموظف العام لغة واصطلاحاً وفي النظام السعودي:

الموظف في اللغة: الواو والطاء والفاء كلمة تدل على تقدير شيء، يقال: وَظَّفَتْ لَهُ ، إِذَا قَدَّرْتَ لَهُ كُلَّ حَيْنٍ شَيْئاً مِنْ رِزْقٍ أَوْ طَعَامٍ^(٥).

(١) انظر: لسان العرب ، محمد بن مكرم بن منظور، دار صادر ببيروت ، ط٣ ، ١٤١٤هـ (١٤٣/١٤)، القاموس المحيط ، محمد بن يعقوب الفيروزآبادي ، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت ، ط٨، ١٤٢٦هـ ، (١/١٢٧٠).

(٢) العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة، عبد الوهاب البنداري، دار الفكر العربي، ص١٠.

(٣) القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي، عبد القادر الشخيلي، دار الفرقان، عمان، ط١، ١٩٨٣م، ص١١٨.

(٤) انظر: فلسفة العقوبات التأديبية وأهدافها، مصطفى عفيف، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٧٦م، ص٢٨، ٢٩.

(٥) انظر: معجم مقاييس اللغة، أحمد بن فارس ، دار الفكر، ١٣٩٦هـ ، (٦/١٢٢)، لسان العرب ، محمد بن مكرم بن منظور، دار صادر ببيروت ، ط٣ ، ١٤١٤هـ (٩/٣٥٨).

والموظف في الاصطلاح: لم يذكر الفقهاء السابقين تعريفاً للموظف العام ، بل لم يكونوا يطلقون هذا المصطلح ، وإنما كانوا يطلقون عليه تسميات أخرى مثل: العامل ، والوالي ، والإمام ، والمحتسب، إلى غير ذلك من التسميات ، وعرّفوا هذه التسميات ، ولم يعرفوا مصطلح الموظف العام.
والموظف العام عرّف في النظام السعودي بأنه: من يعمل لدى الدولة ، أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بوظيفة مدنية- بأي صفة كانت- سواء كان يعمل بصورة دائمة أو مؤقتة^(١).

المطلب الثالث: الهدف من الجزاء التأديبي:

الجزاءات إنما شرعت بوصفها وسيلة لحماية الجماعة مما يضر بمصالحها ونظامها، وهذا يتحقق بغلق أبواب الشر والفساد والفتن والتعدي وتشريع أحكام صارمة رادعة للجناة ولزوم تنفيذها، فالجزاء بهذا ضرورة اجتماعية لا بد منها، فالجزاءات تهدف إلى كفالة حسن انتظام واطراد العمل في المرافق العامة.
وقد قررت المحكمة الإدارية العليا في مصر أن الهدف الذي توخاه القانون من التأديب هو بوجه عام تأمين انتظام سير المرافق العامة.
كما تعد الجزاءات وسيلة لتقويم الموظف العام وضمان السير المنتظم والفعال للمرفق العام^(٢).

وقد نص المنظم السعودي على مجموعة من الواجبات التي تقع على عاتق الموظف كما نص على مجموعة من الإجراءات التي تضمن قيام الموظف بواجباته على أكمل وجه وهو أمر لا بد منه إذ أن وجود هذه الواجبات دون اقترانها بجزاءات، يعني تحولها من واجبات قانونية إلى مجرد واجبات أدبية أو أخلاقية، لا يتعدى جزاء مخالفتها تأنيب الضمير بسبب التقصير عن القيام بالواجب، أو استهجان المجتمع للتصرف^(٣).

كما اعتبر القضاء الإداري السعودي أن سبب القرار التأديبي بوجه عام هو: إخلال الموظف بواجبات وظيفته فكل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها

(١) نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨ هـ المادة الأولى.

(٢) تأديب الموظف العام في مصر، عبد السلام عبد العظيم، دار النهضة العربية، القاهرة، ط٢، ٢٠٠٤م، ص١١٤.

(٣) الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني، مشعل محمد العجمي، رسالة ماجستير، ٢٠١١م، ص٤٠.

في النظام أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يخل بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة، أو سلوكاً معيباً ينطوي على إخلالها بكرامتها، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف وُبعد عن مواطن الريب إنما يرتكب ذنباً إدارياً هو سبب القرار التأديبي مما يسوغ تأديبه فتتجه إرادة الإدارة إلى إحداث أثر نظامي في حقه^(١).

وقد ورد في المادة الثانية من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ، ما نصه: يهدف النظام إلى حماية الوظيفة العامة، وضمان سير المرفق العام بانتظام، وحسن أداء الموظف لعمله^(٢).

المطلب الرابع: ضوابط إيقاع الجزاءات:

هناك عدد من الضوابط ينبغي لمن يوقع الجزاء على الموظف المخالف سواء أكانت جهة الإدارة أو القضاء أن يراعي في إيقاع الجزاء عدداً من الضوابط وهي:

أ- **شرعية الجزاء:** ويتمثل ذلك في ضرورة توقيع الجزاء في الحدود والنطاق الذي يحدده المنظم، فلا تستطيع سلطات التأديب أن تستبدل العقوبات التي أوردها المنظم بعقوبات أخرى تختلف عنها بالنوع أو في المقدار وإلا كان قرارها مخالفاً لمبدأ المشروعية^(٣). وعلى هذا فإن نظام الانضباط الوظيفي قد حدد الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف العام تحديداً دقيقاً، وعلى نحو لا يترك مجالاً للتقدير عن التطبيق، إلا فيما يتعلق باختيار الجزاء وتشديده من عدمه.

ب- **التناسب بين الخطأ والجزاء:** فالجزاء يجب أن يكون بالقدر الضروري والملائم لحجم المخالفة دون المبالغة فيها، والإسراف في شدتها، أو

(١) أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، خالد خليل الطاهر، منشورات معهد الإدارة العامة، مركز البحوث، الرياض، الرياض، ١٤٢٦هـ-٢٠٠٥م، ص ٦٨.

(٢) انظر المادة الثانية من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ.

(٣) الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني، مشعل محمد العجمي، رسالة ماجستير، ط١، ٢٠١١م، ص ٦٤.

الإمعان في الرأفة، أي: لا تقريظ ولا إفراط، لأن كلا الأمرين ضار للمصلحة العامة، فالمخالفة والجزاء مرتبطان بعلاقة الفعل، وهما قوتان متساويتان بالقوة، ومتعاكستان بالاتجاه^(١).

وقد ورد في المادة العاشرة فقرة (٣) من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ، ما نصه: يراعى عند اختيار الجزاء أن يكون متناسباً مع درجة المخالفة، مع الأخذ في الاعتبار السوابق، والظروف المخففة والمشددة، على ألا يوقع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة نفسها، أو المخالفات المرتبطة بعضها ببعض^(٢).

ج- المساواة في الجزاء: فينبغي أن يخضع الجزاء لمبدأ المساواة في المعاملة العقابية بين الموظفين العموميين، فلا يجوز اختلاف العقوبة المفروضة على المخالفة بسبب اختلاف أشخاص الموظفين، كالاختلاف بين الرئيس والمرؤوس^(٣).

د- وحدة الجزاء: من المبادئ المستقرة في النظام القانوني عدم جواز فرض عقوبتين في الواقعة الواحدة، وهذا مبدأ مسلم به فقهاً وقضاً وتشريعاً، في جميع المجالات العقابية الجزائية والتأديبية، والذي يعني عدم إمكانية فرض أكثر من عقوبة واحدة على الموظف بسبب نفس المخالفة، فلا يجوز فرض عقوبتين أصليتين نهائيتين يخضعان لنظام قانوني واحد (النظام التأديبي أو النظام الجنائي) عن نفس الجريمة وعلى نفس الشخص^(٤).

ر- شخصية الجزاء: فمناط فرض العقوبة هي المسؤولية، وبذلك فلا يمكن فرضها إلا على المسئول قانوناً عن ارتكاب الجريمة، وبالتالي ارتباط العقوبة

(١) ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة، محمد عصفور، مجلة العلوم الإدارية، ع ١٤، ص ٥٥، ١٩٦٣م، ص ٧٩.

(٢) انظر المادة العاشرة من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ.

(٣) الجزاء التأديبي وطرق الطعن به، محمد إبراهيم الدسوقي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧م، ص ٢٧.

(٤) فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها - دراسة مقارنة، مصطفى عفيفي، مرجع سابق، ص ١٩١.

بشخصية الفاعل^(١).

ز- **عدم رجعية الجزاء التأديبي:** ويقصد بذلك عدم معاقبة الموظف عن مخالفة تأديبية سابقة بجزاء لم يُنص عليه في النظام النافذ في تاريخ حدوث الواقعة ، فلو افترضنا مثلاً أن فعلاً ما كان مباحاً في ظل نص نظامي، أو كان مقرراً لارتكابه عقوبة معينة ثم صدر نص جديد يقضي بحظر هذا الفعل ومعاقبة مرتكبه أو بتشديد العقوبة التي كانت مقررة من قبل، فليس من المقبول عدالة أن يسري هذا النص على واقعة ارتكبت قبل صدوره وأثناء نفاذ النص القديم^(٢).

❖ الجزاءات التي توقع على الموظف العام:

وردت الجزاءات التي يجوز إيقاعها على الموظف العام في نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٣٣/٢/٨هـ، في المادة السادسة، بعنوان الجزاء الذي يجوز إيقاعه على الموظف وهذه الجزاءات هي:

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

ونلاحظ في هذه الجزاءات المذكورة في هذا النظام مراعاة مبدأ التدرج في العقوبة، ويتضمن هذا المبدأ في فحواه، تفاوت الجزاء باتجاه التصاعد كما ونوعاً، بحيث تكون الجزاءات في وضع هرمي، فيكون في القاعدة، الجزاء الأخف ثم يليه في الشدة جزاء آخر، وهكذا إلى أن نصل لقمة الهرم الجزائي وهو جزاء الفصل من الخدمة ، فالقائمة يجب أن تورد الجزاءات بترتيب تتزايد الخطورة فيه إعمالاً لتدرجها، وسأفرد كل واحدة من هذه الجزاءات بمبحث مستقل.

(١) القانون الجنائي الدستوري، أحمد فتحي سرور، دار الشروق، القاهرة، ط٤، ص٢٣٩.

(٢) انظر: الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، علي شفيق، مطبوعات مركز البحوث، معهد الإدارة العامة ، ١٤٢٢هـ، ص٣٢١، القضاء الإداري السعودي ، هاني علي الطهراوي، ط١،

المبحث الأول

الإذار المكتوب

يدخل الإذار المكتوب ضمن العقوبات المعنوية ، وهي العقوبات التي لا تترك أثراً مادياً كالضرب والحبس ولكن تقتصر على إيلاام شعور المخالف، والغرض منه هو إيقاظ ضميره فينصلح حاله وتستقيم أموره^(١).

فايلاام الموظف معنوياً وتنبهه وتوجيهه نحو اتباع سلوك قويم في المستقبل وعدم تكرار أفعاله المخالفة لمقتضيات الوظيفة العامة، فليس لهذا النوع من العقوبات أي أثر مادي، ومن أمثلتها: التنبيه والإذار واللوم والتوبيخ، والتي تقرر بعض القوانين خلوها من الآثار المادية^(٢).

والإذار المكتوب: "يقصد به تحذير الموظف عند ارتكابه مخالفة بسيطة من الإخلال بالواجبات الوظيفية حتى لا يتعرض لجزاء أشد إذا لم يمتثل لمضمون الإذار"^(٣)، هادفاً توجيه الموظف لتقويم سلوكه المعوج.

كذلك فهو تحذير للموظف من الإخلال بواجبات وظيفته كي لا يتعرض إلى جزاء أشد، ولا يكون التحذير لإخلاله بواجب فقط ، وإنما أيضاً لارتكابه محظور من المحظورات، ويعتبر الإذار أخف الجزاءات إذا نص عليه في مقدمة الجزاءات في النظام، ويفترض توقيعه بمناسبة ارتكاب خطأ صغير، وينطوي على تهديد للموظف المخالف، بعدم العود للإخلال بالواجب الوظيفي، ويكون ذلك إما مشافهة بعبارات تمتاز بالحدة، وخالية من التجريح والألفاظ المبتذلة، وإما أن يكون كتابياً بإرسال كتاب إلى الموظف يذكر فيه الذنب الذي ارتكبه، ويلفت نظره إلى وجوب عدم تكراره، وتحسين أعماله في المستقبل.

(١) العقوبة في الفقه الإسلامي، أحمد بهنسي، دار الرائد العربي، بيروت، ص٢٠٢.
(٢) حق الدفاع في الدعوى الانضباطية - دراسة مقارنة، ضياء حسن لطيف، رسالة ماجستير، جامعة النهدين، ٢٠١٣م، ص٥٥.
(٣) القانون الإداري، نواف كنعان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط١، ٢٠١٠م، ص١٧٧.

وهي طريقة شائعة الاستعمال، يلجأ إليها الرؤساء للفت انتباه الموظف إلى خطئه، فإذا كان الغلط لأول مرة يكتفون بإنذار شفهي، وإذا تكرر الغلط قدم لهم إنذار كتابي^(١).

والإنذار عقوبة معنوية كما ذكرنا، فلا يخصم من أجر الموظف شيء، ولا يغرّم، ولا يوقف عن العمل أو يفصل، لكنها تمهد لذلك، ويعتمد الرئيس على تكرارها في إيقاع عقوبة تأديبية أخرى على الموظف.

وتختلف الأنظمة في تحديد العدد الواجب فرضه بجزاء الإنذار، فهناك من يفرضه مرة واحدة، وفي حال المخالفة للمرة الثانية فيفترض على الجهة أن تقرر جزاء أشد من الإنذار.

وفي نظام الانضباط الوظيفي لم يحدد حداً أقصى لعدد مرات توقيع هذا الجزاء، وبالتالي فليس ثمة ما يحول - نظرياً - دون توقيع أي عدد من المرات طبقاً لما تراه جهة الإدارة بمقتضى سلطتها التقديرية، ويعد هذا الجزاء من أكثر الجزاءات التأديبية الموقعة على الموظفين لكونه جزاءً بسيطاً من ناحية، ولكونه لا يُرتب أية آثار تبعية سواء فيما يتصل بالعلاوات أو الترقيات من ناحية أخرى. ويجدر التنبيه إلى أن بعض الباحثين يرون أن عقوبة الإنذار ليست عقوبة تأديبية، وإن اعتبرتها الأنظمة المختلفة تأديباً، فالإنذار ما هو إلا تنويه خطابي لتعديل السلوك المعوج ليس إلا، ولا يترتب عليه أثر كبير أيضاً.

(١) أثر الحوافز على الولاء التنظيمي، مزوار منوبة، رسالة ماجستير، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، الجزائر، ط١، ٢٠١٣م، ص٤٦

المبحث الثاني

الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب (ثلاثة) أشهر على ألا يتجاوز الحسوم شهرياً (ثلث) صافي الراتب الشهري.

يمكن تعريف الراتب بعبارة وجيزة على أنه "المقابل المالي الذي يدفع للموظف مقابل العمل الذي قدمه، وهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي تقدمها الجهة للموظف، لقاء ما يقدمه لها الموظف من جهد ووقت، وما يحققه لها من نتائج وأهداف"^(١).

أو كما عرفته المذكرة التفسيرية لنظام الموظفين العام السابق بأنه: "مقابل تدفعه الدولة لقاء الخدمات التي يؤديها الموظف للمرفق"^(٢).
وتبدو أهمية الأجر كأحد أنواع الحوافز الهامة لتأثيره على كثير من أنواع الحوافز الأخرى كالعلاوات والمكافآت، هذا إلى جانب دوره الأساسي في إشباع حاجات الأفراد الفسيولوجية واعتباره العنصر الجوهري المعبر عن تقدير المنظمة للجهد المبذول في العمل"^(٣).

والخصم من الراتب يعد من الحوافز السلبية المادية، الحوافز السلبية في ميدان الصناعة والعمل هي عبارة عن وسائل احتفاظ الإدارة بخط الرجعة لضمان الإنتاج، وضماناً لأداء العمل بالشكل الطبيعي المعتاد، وهذه الوسائل عادة تعتبر من قبيل الجزاءات والعقوبات التي توقع على العاملين الذين يؤديون عملهم بمستوى أقل مما هو مقرر أو متوقع منهم"^(٤).

(١) انظر: معجم اللغة العربية المعاصرة، أحمد مختار عبد الحميد، عالم الكتب، ط١، ١٤٢٩هـ، (٨٥٤/٢)، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، دار الدعوة، (٣٢٦/١)، معجم لغة الفقهاء، محمد رواس قلعجي - حامد صادق قنبي، دار النفائس، ط٢، ١٤٠٨هـ، ص٤٢١، الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على الروح المعنوية، جوادي حمزة، رسالة ماجستير، ٢٠٠٦م، ص١٧.

(٢) انظر: المذكرة التفسيرية لنظام الموظفين العام الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥)، وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.

(٣) الإدارة الحديثة للموارد البشرية، بشار يزيد الوليد، دار الراجحة للنشر والتوزيع، الاردن، ط١، ٢٠٠٨هـ، ص١٥٤.

(٤) حوافز الإنتاج في الصناعة، صلاح بيومي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٨٢، ص٢٨.

وتتمثل الحوافز المادية السلبية في الخصم من الأجر والحرمان من العلاوة والحرمان من الترقية فإذا زادت العقوبة إلى التنزيل إلى الدرجة الأدنى من درجات الإدارة، أما إذا تطور التقصير إلى الانحراف كانت العقوبة العزل^(١).

ويمكن للجهة أن تستعمل الخصم من الأجر كأداة لتحفيز الأفراد على الأداء الناجح والحد من التجاوزات للحدود التي سطرته، ويتم ذلك بوضع بعض القوانين والقواعد التي تبين هذه التجاوزات والعقاب المصاحب لها، وهذا من أجل أن يتعرف عليها الموظف، وبالتالي تفادي الوقوع في هذه الأخطاء بهدف تجنب الخصم^(٢).

ويجب على السلطة التأديبية أن تحترم المقدار الكمي لأنواع العقوبات التي أوردتها المنظم، أي تحترم مقدارها دون زيادة أو إنقاص^(٣).

وقد ورد في المادة السادسة فقرة (٢) من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ، ما نصه: الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب (ثلاثة) أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً (ثلث) صافي الراتب الشهري^(٤).

ونلاحظ أن المنظم قد انتهج بشأن هذا الجزاء سياسة مفادها تقييد الحق في توقيع هذا الجزاء بمجموعة من الضوابط والقيود التي تخفف من الآثار السلبية لهذا الجزاء بحيث يتمكن الموظف وأسرته من مواجهة أعباء الحياة، لا سيما إذا كان الموظف يعتمد في حياته على مرتبه بشكل أساسي.

ومن بين تلك الضوابط والقيود:

أن الخصم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب (ثلاثة) أشهر.

(١) الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على الروح المعنوية، جوادي حمزة، مرجع سابق، ص ٢١
(٢) إدارة الموارد البشرية، محمد حافظ حجازي، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية، ط ١، ٢٠٠٥، ص ٢٣٦.

(٣) وسيط القانون الإداري والوظيفة العامة، رسلان أنور، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، مصر، ط ١، ١٩٩٨م، ص ٣٤١.

(٤) انظر المادة السادسة من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ

الجزاء التي توقع علي الموظف العام وفقاً لنظام الانضباط الوظيفي السعودي الصادرة في عام ١٤٤٣ هـ
د. عبد الرحمن بن حمد بن محمد الحمران

وألا يتجاوز تنفيذ هذه العقوبة ثلث الراتب الشهري، فيحسب المرتب الأصلي
مخصوصاً منه الاستقطاعات العادية والقروض، وذلك وقت صدور القرار التأديبي
- أي وقت توقيع الجزاء - لا وقت وقوع المخالفة، بحيث لا يدخل في حساب
الخصم المبالغ الأخرى التي قد يحصل عليها الموظف مثل: المكافآت عن العمل
الإضافي، أو مقابل الانتداب في جهات أخرى وغيرها^(١).

ويُعد جزاء الخصم من الراتب من أكثر الجزاءات شيوعاً في الواقع العملي
للعديد من المخالفات التأديبية البسيطة منها والجسمية على سواء^(٢).

ومن هنا فقد راعى المنظم السعودي حاجة الموظف إلى مرتبه، باعتباره
مصدراً رئيسياً أو وحيداً لمعيشة أسرته فنصّ على هذه القيود والضوابط في حال
لجوء سلطة التأديب إلى فرض جزاء متمثل بفرض خصم من راتب الموظف.

(١) السلطة المختصة بتأديب العاملين المدنيين في التشريع المقارن والتشريع المصري، عبد الفتاح
حسن، بحيث منشور بمجلة العلوم الإدارية، السنة السابعة، العدد الأول، إبريل ١٩٦٥م،
ص ٢٦٩.

(٢) ولاية النيابة الإدارية في توقيع الجزاءات التأديبية والآثار المترتبة عليها، شعبان أحمد رمضان.
مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، مج ٢٦، ع ٤٣، مايو ٢٠١٦، ص ٥٦٥.

المبحث الثالث

الحرمان من علاوة سنوية واحدة

العلاوة هي: ذلك المبلغ المحدد الذي يمنح بصفة دورية يؤدي إلى صعود الموظف داخل مرتبته ، أو هي كل ما يعطى زيادة على أجره الأساسي، كلما طالت مدة خدمته، أو أقدميته ، وهذه هي ما تعرف بالعلاوة الدورية"^(١).

والعلاوات تعتبر إحدى الحوافز المادية المثيرة للموظفين من أجل زيادة الإنتاج، ورفع من كفاءتهم الإنتاجية.

وهي عنصر من المقررات المالية التي تستحق للموظف، وهي تتقرر بصفة دورية ومستمرة، وتستحق العلاوة الدورية بشروط معينة لعل أهمها عدم الحصول على جزاءات تأديبية، وتوخي الأداء المطلوب، والسعي للوصول إلى النتائج المطلوبة، حتى يتفادى تقرير انتهاء السنة بتقرير ضعيف ومنه إلغاء العلاوة، أو تأجيل استحقاقها.^(٢)

وتمثل العلاوة زيادة معينة في الأجر أو المرتب تعطى للأفراد بعد تقييم أدائهم، تحدد هذه العلاوة عادة بحسب ما بيّن في سلم الرواتب لكل وظيفة، ويمكن استخدام العلاوات كأداة تحفيزية لعدة أغراض متباينة فقد تمنح العلاوات للكفاءة، كما تنص بعض التشريعات الوظيفية على منح علاوة استثنائية مستقلة عن العلاوة الدورية أو العادية ، وذلك للموظف الذي بزّ أقرانه في العمل^(٣).

ويعتبر الحرمان من العلاوات والمكافآت من الحوافز السلبية المادية البسيطة، تلجأ إليها سلطة التأديب متى ما خالف الموظف، ويرتبط استعمالها بقوانين وقواعد تبيّن حرمان الموظف منها، إن وقع في خطأ وتجاوزات معينة.

(١) انظر: الوجيز في القانون الإداري السعودي، حمدي محمد العجمي، أحمد محمد العجمي، دار الإجابة، ١٤٤٠هـ، ص٢٢٥، دروس في فنون العمل السعودي، أكثم الخولي، معهد الإدارة العامة، الرياض، ط١، ١٩٧٣م، ص٥٨.

(٢) إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، مصطفى نجيب شاويش، الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ط١، ص٢٢٨.

(٣) انظر: القانون الإداري السعودي ، عبدالقادر الشبخلي، دار الثقافة ، ط١ ، ١٤١٥هـ، ص ٢٩١.

الجزاءات التي توقع علي الموظف العام وفقاً لنظام الانضباط الوظيفي السعودي الصادرة في عام ١٤٤٣ هـ
د.عبد الرحمن بن حمد بن محمد الحممران

ويستحق الموظف العلاوة السنوية بمجرد حلول تاريخ استحقاقها السنوي بحكم النظام، وتُمنح للموظفين سنوياً اعتباراً من أول الشهر التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة السنوية السابقة.

ولا يحرم أي موظف من هذه العلاوة إلا بنص صريح في القانون كما في حالة توقيع جزاء تأديبي، أو عند حصوله على تقدير ضعيف في تقريره السنوي، ويتم منح العلاوة بناءً على قرار تصدره الإدارة رغم أن قرار الإدارة في هذه الحالة لا يكون إلا كاشفاً لحكم القانون.

ويستحق الموظف العلاوة السنوية بصفة اعتيادية ولو تمت ترقية الموظف إلى درجة أخرى إلا أن المنظم اشترط أن يؤدي الموظف خدمته بصورة مرضية^(١).

(١) حقوق وواجبات الموظف العام، شعبان رأفت عبد اللطيف، ورشة عمل التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط١، مايو ٢٠١١م، ص ٥، ٦.

المبحث الرابع

عدم النظر في ترقيته بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية

يقصد بالترقية: "انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى حاليًا ومستقبلاً، كما قد تصاحب هذه الترقية زيادة في الامتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة الأعمال، ودرجة المسؤولية في مجال السلطة، فالموظف يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي، ثم يعلو مركزه ويزداد دخله، والترقية هي أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع، وتعتبر جزءًا من ثقافة المجتمعات.^(١)

وتعرف على أنها: تعيين الموظف في وظيفة أعلى من وظيفته الحالية بما يقترن ذلك من نمو الاختصاصات وتغيير الواجبات وزيادة في المسؤوليات ويصاحب هذا التغيير اللقب الوظيفي مع زيادة في الأجر.^(٢) وهي نوع من الحوافز المادية وهذا الحافز له شقه المعنوي أيضاً، حيث يشعر الفرد بالجدارة والاستحقاق، وبالتالي رفع معنوياته وأيضاً زيادة تقدير الآخرين له.^(٣)

والمبدأ الرئيسي الذي يجب مراعاته عند رسم سياسة الترقية بهدف استخدامها كحافز هو أن يرتبط حصول الشخص على الترقية لتحقيقه لأعمال متميزة أو مستوى كفاءة عالية^(٤)، وتتنوع طرق الترقية بين الترقية بالأقدمية، أو الاختيار، أو الجمع بينهما، ويأخذ النظام السعودي بالجمع بين الأقدمية والكفاءة بحيث حدد قيماً زمنياً للترشيح للترقية بحيث لا يمكن لأي موظف أياً كانت جدارته أن يدخل الترشيح متقدماً على من هو أقدم منه إذا لم يستوف شرط المدة الزمنية للترقية.^(٥)

(١) إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية والعملية)، صلاح الدين محمد عبد الباقي، الدار

الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ٢٠٠٠م، ص ١٤٥.

(٢) نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، محمد أنس قاسم جعفر، دار النهضة

العربية، القاهرة، ط١، ١٩٧٣م، ص ٢٢، ٢٣.

(٣) إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، مصطفى نجيب شاويش، الشروق للنشر والتوزيع، الأردن،

ط١، ص ٢١٠.

(٤) إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، علي السلمي، مكتبة غريب، القاهرة، ط١، ١٩٨٥م، ص ٢١٤.

(٥) انظر: الوجيز في القانون الإداري السعودي، حمدي محمد العجمي، أحمد محمد العجمي، دار

الإجادة، ١٤٤٠هـ، ص ٢٤٦.

ويمكن أن يحرم الموظف من الترقية بعد استحقاقه لها، تأديباً له وتنبهياً لغيره، وأهم أثر للجزاء التأديبي بجانب تنفيذه هو كونه يمنع من النظر في ترقية الموظف خلال مدة معينة حددها المنظم.

والموظف المحال إلى التأديب لا يجوز ترقيته طالما لم يفصل في شأنه تأديبياً، ولا تحجز له الدرجة إلا مدة عام غالباً، وقد تستطيل مدة المحاكمة التأديبية إلى أعوام طويلة، ثم تنتهي المحاكمة بتوقيع عقوبة طفيفة كالخصم من المرتب أياماً معدودات، وحينئذ تكون الخسارة التي لحقت بالموظف من حيث إضاعة فرصة الترقية أفدح بصورة قاطعة من أي عقوبة تأديبية كان من الممكن توقيعها على الموظف غير عقوبة الفصل بطبيعة الحال^(١).

ولهذا فقد حدد المشرع السعودي المدة التي لا ينظر فيها إلى ترقية الموظف كنوع من الجزاء وهي بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية فقد ورد في المادة السادسة فقرة (٤) من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨ هـ، ما نصه: عدم النظر في ترقيته بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية^(٢).

فعقوبة تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين فإنها تعد بدورها ذات طابع مالي؛ لأن الترقية تستوجب منح الموظف المرقى علاوة الدرجة المرقى إليها، وهو ما يُحرم منه الموظف المجازى بتلك العقوبة، وهذه العقوبة تجعل الموظف غير صالح للترقية خلال فترة محددة أقصاها عامين، بمعنى حرمان الموظف المعاقب بها من الترقية المستحقة له لمدة عامين بحد أقصى طبقاً لصريح النص النظامي، يستوي في ذلك الترقية بالأقدمية أو الترقية بالاختيار لعموم النص بشأنها.

(١) ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق، سليمان الطماوي، مجلة العلوم الإدارية، السنة الحادية عشرة، العدد الأول، أبريل ١٩٦٩م، ص ٣٩٦-٣٩٧.

(٢) انظر: المادة السادسة من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨ هـ.

ويجدر التنويه إلى أن تاريخ سريان عقوبة المنع من الترقية ليس هو تاريخ ارتكاب المخالفة أو تاريخ توقيع العقوبة، وإنما تاريخ استحقاق الترقية، بحيث يُؤخر موعد الترقية إلى تاريخ انقضاء المدة التي تحددها سلطة التأديب المختصة متى كانت أقل من سنتين، أو إلى سنتين كحد أقصى طبقاً لصريح النص النظامي، بيد أن ذلك لا يعني استحقاق الموظف للترقية تلقائياً بانقضاء مدة العقوبة، وإنما يجوز للسلطة المختصة بالترقية تقدير مدى صلاحيته للترقية على ضوء المخالفة أو المخالفات التي عوقب من أجلها، لا سيما إذا كانت الترقية في النسبة المقررة للترقية بالاختيار^(١).

(١) القضاء الإداري، الكتاب الثالث "قضاء التأديب"، سليمان محمد الطماوي، دار الفكر العربي، ط١، ١٩٨٧م، ص ٣٣١.

المبحث الخامس

الفصل من الخدمة.

وهو من أمرّ الجزاءات وهو: جزاء يقوم على قطع أو اصر الصلة بين الموظف والمرفق العام أو الدولة نهائياً ويترتب عليه فقدان الماهية^(١).
وقد تعيّر بعض الأنظمة بمصطلح الاستغناء، ويقصد بالاستغناء في معناه الاصطلاحي العام بأنه: عملية إسقاط الفرد من قوائم الأجور لأسباب معينة، وقد تستخدمها المنظمة كوسيلة للتخلص من الأفراد غير المرغوب في سلوكهم، ويختلف الاستغناء عن الفصل، لأن الفصل نهائي، أما الاستغناء فإنه يمكن الاستعانة بهم مرة أخرى عند نزول الأسباب سواء لاستدعائهم لذات الوظائف أو لوظائف أقل^(٢).

ويعتبر الفصل من العمل عملية استبعاد نهائية، بسبب مخالفات وسلوكيات مادية ملموسة غير مرغوب فيها، مما يضر بالصالح العام للمرفق، وهذه الطريقة من أصعب الطرق في تنفيذها، حيث تحمي الأنظمة جلها الموظف من الفصل، وعليه تحتاج إجراءات قانونية محكمة حتى توتي ثمارها.

وينبغي الإشارة بأن فصل الموظف تأديبياً لا يترتب عليه المساس بحقوقه المستحقة، والتي لم تصرف له من مكافآت ورواتب متأخرة وغيرها، ونظراً لما لعقوبة الفصل من آثار خطيرة على الموظف، وتمثل أشد السلطات الممنوحة لسلطة التأديب، ومن ثم وجب إحاطتها بضمانات، وأن تحتاط سلطة التأديب في ذلك حتى لا يقع الجزاء على من لا يستحقه بارتكابه لمخالفه لا تستحق عقوبة الفصل؛ فقد أكد على ذلك المنظم السعودي في المادة العاشرة فقرة (٢) من نظام الانضباط الوظيفي على هذا الأمر: " إذا أوصت اللجنة بإيقاع جزاء الفصل، ورأى مناسبتها، فيحيل توصيتها إلى لجنة يشكلها لهذا الغرض بقرار منه يشارك في عضويتها ممثل من وزارة الموارد البشرية، والتنمية الاجتماعية، ويراعى أن تكون هذه اللجنة برئاسة متخصص في الأنظمة؛ للنظر في التوصية بجزاء الفصل ومناسبتها، وتعتمد توصياتها بقرار من الوزير، وإذا لم تر اللجنة الأخذ بجزاء

(١) محاسبة الموظف العام في القانون التشادي والسوداني: دراسة مقارنة، عبد الماجد محمد حسن،

رسالة ماجستير، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، ٢٠١٧، ص٨٨.

(٢) أثر الحوافز على الولاء التنظيمي، مزوار منوبة، رسالة ماجستير، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، الجزائر، ط١، ٢٠١٣م، ص٤٤.

الفصل؛ فلها التوصية بإيقاع أي جزاء آخر^(١).
 والفصل من الوظيفة أقسى العقوبات التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام، وذلك لأنه يترتب عليها إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف، وبالنظر لخطورة جزاء الفصل من الخدمة وتأثيره على أسرة الموظف المفصول فإن بعض النظم التأديبية تحرص على إناطة سلطة توقيع هذا الجزاء بجهة شبه قضائية، كالمجالس التأديبية التي تتبع السلطة الإدارية وتفرد لها بعض الضمانات كرئاستها من قبل قاض، أو أن يشكل المجلس من أعضاء تشكيلةً شرعياً وقانونياً^(٢).
 ويبلغ النظام التأديبي كماله في هذا الشأن في حالة إناطة سلطة توقيع جزاء الفصل من الخدمة بجهة قضائية صرفة، كما هو الحال في النظام السعودي الذي جعل هذا الاختصاص لديوان المظالم إذا كان طلب الفصل لموظفي المرتبتين (الرابعة عشرة) و (الخامسة عشرة) ، وإذا كان جزاء الفصل من الخدمة يوقع بالطريق التأديبي فإن بعض الأنظمة التأديبية توقعه عن غير الطريق التأديبي كما هو الحال في النظام السعودي الذي يجيز فصل الموظف بأمر ملكي أو بقرار من مجلس الوزراء إذا قضت المصلحة العامة ذلك، واعتبر النظام مثل هذا الفصل يجري لأسباب تأديبية إذا نص ذلك في الأمر أو القرار، ولم يجز النظام عودة الموظف إلى الخدمة إلا بأمر ملكي ، أو بقرار من مجلس الوزراء^(٣).
 وتجدر الإشارة إلى أن المنظم السعودي اتجه إلى عدم حصر المخالفات التأديبية ، فلم يحدد المخالفة التأديبية التي يتناسب معها إيقاع عقوبة الفصل ، وهذا يؤكد لنا بأن تحديد الجزاء المناسب للمخالفة التأديبية هو سلطة تقديرية لجهة التأديب.

(١) انظر: المادة العاشرة من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ.

(٢) الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية ، محمد بن صديق أحمد الفلاتي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ط١، ٢٠٠٥م، ص٨٨.

(٣) انظر: المادة الثلاثون من نظام الخدمة المدنية الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٩٧) وتاريخ ١٤٤٢/٢/٥هـ.

ملاحظات على تلك الجزاءات:

تلك هي قائمة الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف العام بالدولة، ويلاحظ على هذه الجزاءات عدة أمور منها ما يلي:
١- أن المنظم راعي التدرج في أنواع الجزاءات، وفي هذا التدرج رعاية لمصلحة الموظفين ينبغي أن يراعى عند تقدير الجزاء الملائم لجسامة المخالفة كما ذكرنا من قبل.

٢- أن هذه الجزاءات وردت على سبيل الحصر، لذا لا يتصور أن توقع على الموظف عقوبة أخرى لم يرد لها ذكر في هذه القائمة كالنقل المكاني إذا استهدف به العقاب، أو لفت النظر الذي يجري عليه العمل في كثير من الأحيان فهو لا يعتبر عقوبة تأديبية، ولا يعدو أن يكون إجراءً مصلحياً لتحذير الموظف وتوجيهه في عمله دون أن يترتب عليه إحداث أثر في مركزه القانوني.

٣- المنظم حينما حصر هذه الجزاءات بهذه القائمة المحددة، فهو لم يحدد الجزاء لكل مخالفة تقع من الموظف، وإنما ترك لسلطة التأديب المختصة سلطة تقديرية واسعة في اختيار الجزاء الذي يناسب الفعل أو المخالفة.

٤ - ليس كل جزاء يمكن أن يؤثر على الموظف المخالف بتأثير ظاهر ومباشر، وإنما من الجزاءات من لا تظهر عليه أي تأثير على الموظف فهو جزاء معنوي، من الصعوبة معرفة مدى تأثيره على الموظف.

المبحث السادس

مقارنة بين الجزاءات في النظام السابق والجديد

بعد أن استعرضت الجزاءات التي توقع على الموظف العام في نظام الانضباط الوظيفي الجديد، فإن العقوبات التي توقع على الموظف في نظام تأديب الموظفين السابق^(١) تختلف عن هذه الجزاءات ، وقد وردت الجزاءات في النظام السابق كالتالي:

- بالنسبة لموظفي المرتبة العاشرة فما دون أو ما يعادلها:

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

- بالنسبة للموظفين الذين يشغلون المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها:

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

وبناءً على هذا فإننا نلاحظ أن نوعية الجزاءات في النظام السابق (نظام تأديب الموظفين) تختلف إلى حدٍ ما عن الجزاءات في النظام الجديد (نظام الانضباط الوظيفي)، فألغى في النظام الجديد عقوبة اللوم، وأضاف جزاء عدم النظر في ترقية الموظف بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية.

(١) انظر: نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٧/م) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ المادة (٣٢).

كذلك المنظم في النظام السابق (نظام تأديب الموظفين) فرق في إيقاع العقوبة بين مراتب الموظفين وجعل لموظفي المرتبة العاشرة فما دون جزاءات ، وجعل لموظفي المرتبة الحادية عشرة جزاءات أقل ، بينما في النظام الجديد (نظام الانضباط الوظيفي) لم يفرق بين رتب الموظفين، وسرد المنظم الجزاءات من غير تفرقة بين رتب الموظفين.

أيضاً فيما يتعلق بعقوبة الفصل فالملاحظ أن المنظم أسند إيقاع هذه العقوبة في النظام السابق (نظام تأديب الموظفين) لجهة قضائية (ديوان المظالم) بعد أن تحرك الدعوى هيئة الرقابة والتحقيق، بينما في النظام الجديد (نظام الانضباط الوظيفي) فيفهم من المادة العاشرة^(١) فقرة (٢) أن الوزير له أن يوقع عقوبة الفصل ، بينما موظفي المرتبة الرابعة عشرة ، والخامسة عشرة، لا يوقع عقوبة الفصل عليهم إلا المحكمة المختصة، وهذا ما يفهم من المادة الحادية عشرة^(٢).

(١) ونصها كالتالي: "إذا أوصت اللجنة بإيقاع جزاء الفصل، ورأى مناسبته، فيحيل توصيتها إلى لجنة يشكلها لهذا الغرض بقرار منه يشارك في عضويتها ممثل من وزارة الموارد البشرية، والتنمية الاجتماعية، ويراعى أن تكون هذه اللجنة برئاسة متخصص في الأنظمة؛ للنظر في التوصية بجزاء الفصل ومناسبته ، وتعتمد توصياتها بقرار من الوزير، وإذا لم تر اللجنة الأخذ بجزاء الفصل؛ فلها التوصية بإيقاع أي جزاء آخر".

(٢) ونصها كالتالي: "إذا أوصت اللجنة بإيقاع جزاء الفصل على من يشغل أيّاً من المرتبتين (الرابعة عشرة) و(الخامسة عشرة) أو ما يعادلها؛ فيحل الوزير المخالفة المرتكبة من الموظف إلى الهيئة لاستكمال ما يلزم وفقاً لاختصاصها- لتتظر في إيقاع جزاء الفصل أمام المحكمة المختصة، أو إعادة إحالة المخالفة إلى جهة عمل الموظف، مع اقتراح أي جزاء آخر غير الفصل".

الخاتمة

من خلال البحث والدراسة توصل الباحث للنتائج الآتية:

- أن الهدف من نظام الانضباط الوظيفي هو: حماية الوظيفة العامة، وضمان سير المرفق العام بانتظام، وحسن أداء الموظف لعمله.
- أن هناك عدداً من الضوابط ينبغي لمن يوقع الجزاء على الموظف المخالف سواء أكانت جهة الإدارة أو القضاء أن يراعيها ويلتزم بها.
- الجزاءات التي نص عليها في نظام الانضباط الوظيفي متنوعة ومختلفة ، فمنها ما هو معنوي، ومنها ما هو مادي.
- يعتبر الإنذار المكتوب هو من أخف التي الجزاءات التي يمكن أن توقع على الموظف المخالف، بينما جزاء الفصل فيعتبر من أقسى الجزاءات، وأقواها، وأشدّها على الموظف.
- هناك فرق بين نوعية بعض الجزاءات في النظام السابق والجديد ، كذلك فهو في النظام السابق فرق بين مراتب الموظفين في إيقاع الجزاء ، ولم يفرق في النظام الجديد.

فهرس المراجع

- (١) أثر الحوافز على الولاء التنظيمي، مزوار منوبة، رسالة ماجستير، المجلة العلمية المستقبل الاقتصادي، الجزائر، ط١، ٢٠١٣م.
- (٢) أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، خالد خليل الطاهر، منشورات معهد الإدارة العامة، مركز البحوث، الرياض، ط١، ٢٠٠٥م.
- (٣) إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، منصور فهمي، دار الشعب، القاهرة، ط١، ١٩٧٦م.
- (٤) إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، علي السلمي، مكتبة غريب، القاهرة، ط١، ١٩٨٥م.
- (٥) الإدارة الحديثة للموارد البشرية، بشار يزيد الوليد، دار الراجحة للنشر والتوزيع، الأردن، ط١، ٢٠٠٨م.
- (٦) إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية والعملية)، صلاح الدين محمد عبد الباقي، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ط١، ٢٠٠٠م.
- (٧) إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، مصطفى نجيب شوايش، الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، ط١.
- (٨) إدارة الموارد البشرية، محمد حافظ حجازي، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ط١، ٢٠٠٥م.
- (٩) تأديب الموظف العام في مصر، عبد السلام عبد العظيم، دار النهضة العربية، القاهرة، ط٢، ٢٠٠٤م.
- (١٠) التعريف بالوظيفة العامة، د. محمود حلمي، بحث منشور في مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد الثالث، السنة الحادية عشر، ط١، ١٩٦٧م.
- (١١) الجزء التأديبي وطرق الطعن به، محمد إبراهيم الدسوقي، دار النهضة العربية، ط١، ٢٠٠٧م.
- (١٢) الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية "دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية"، محمد بن صديق أحمد الفلاتي، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ط١، ٢٠٠٥م.
- (١٣) حق الدفاع في الدعوى الانضباطية - دراسة مقارنة، ضياء حسن لطيف، رسالة ماجستير، جامعة النهريين، ط١، ٢٠١٣م.
- (١٤) حقوق وواجبات الموظف العام، شعبان رأفت عبد اللطيف، ورشة عمل التحقيق

- الإداري والمحكمة التأديبية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط١، مايو ٢٠١١م.
- ١٥) الحماية القانونية للأجر في ظل نظام العمل السعودي، دراسة مقارنة، عبد العزيز حمدان شامان العنزي، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، ط١، ٢٠١٤م.
- ١٦) حوافز الإنتاج في الصناعة، صلاح بيومي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط١، ١٩٨٢م.
- ١٧) الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على الروح المعنوية، جواد حمزة، رسالة ماجستير، ٢٠٠٦م.
- ١٨) دروس في فنون العمل السعودي، أكثم الخولي، معهد الإدارة العامة، الرياض، ط١، ١٩٧٣م.
- ١٩) الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، علي شفيق، مطبوعات مركز البحوث، معهد الإدارة العامة، ١٤٢٢هـ.
- ٢٠) السلطة التأديبية لصاحب العمل في نظام العمل السعودي، محمد جمال مطلق الذنبيات، مجلة جامعة الملك سعود، الأنظمة والعلوم السياسية، مج٢٢، ١٤، يناير ٢٠١٠م.
- ٢١) السلطة المختصة بتأديب العاملين المدنيين في التشريع المقارن والتشريع المصري، عبد الفتاح حسن، بحوث منشور بمجلة العلوم الإدارية، السنة السابعة، العدد الأول، إبريل ١٩٦٥م.
- ٢٢) الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني، مشعل محمد العجمي، رسالة ماجستير، ط١، ٢٠١١م.
- ٢٣) ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق، أ.د/ سليمان الطماوي، مجلة العلوم الإدارية، السنة الحادية عشرة، العدد الأول، أبريل ١٩٦٩م.
- ٢٤) ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة، محمد عصفور، مجلة العلوم الإدارية، ١٤، ٥، ١٩٦٣م.
- ٢٥) عقد العمل، موسى شكري حباس، دار السلام، فلسطين، ط١، ١٤١٩هـ.
- ٢٦) العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة، عبد الوهاب البنداري، دار الفكر العربي.
- ٢٧) العقوبة في الفقه الإسلامي، أحمد بهنسي، دار الرائد العربي، بيروت، ط١.
- ٢٨) فلسفة العقوبات التأديبية وأهدافها، مصطفى عفيف، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٧٦م.

الجزاءات التي توقع علي الموظف العام وفقاً لنظام الانضباط الوظيفي السعودي الصادرة في عام ١٤٤٣ هـ
د. عبد الرحمن بن حمد بن محمد الحمران

- ٢٩) القانون الإداري، نواف كنعان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط١، ٢٠١٠م.
- ٣٠) القضاء الإداري السعودي ، هاني علي الطهراوي، ط١، ١٤٣٤ هـ.
- ٣١) القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي، عبد القادر الشبخلي، دار الفرقان، عمان، ط١، ١٩٨٣م.
- ٣٢) القانون الجنائي الدستوري، أحمد فتحي سرور، دار الشروق، القاهرة، ط٤.
- ٣٣) القضاء الإداري، الكتاب الثالث "قضاء التأديب"، سليمان محمد الطماوي، دار الفكر العربي، ط١، ١٩٨٧م.
- ٣٤) القانون الإداري السعودي ، عبدالقادر الشبخلي، دار الثقافة ، ط١ ، ١٤١٥ هـ.
- ٣٥) القاموس المحيط ، محمد بن يعقوب الفيروزآبادي ، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت ، ط٨، ١٤٢٦ هـ.
- ٣٦) لسان العرب ، محمد بن مكرم بن منظور، دار صادر ببيروت ، ط٣ ، ١٤١٤ هـ.
- ٣٧) معجم مقاييس اللغة، أحمد بن فارس ، دار الفكر، ١٣٩٦ هـ.
- ٣٨) معجم اللغة العربية المعاصرة، أحمد مختار عبد الحميد، عالم الكتب، ط١، ١٤٢٩ هـ.
- ٣٩) المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، دار الدعوة.
- ٤٠) معجم لغة الفقهاء، محمد رواس قلجعي - حامد صادق قنبيبي، دار النفائس، ط٢، ١٤٠٨ هـ.
- ٤١) محاسبة الموظف العام في القانون التشادي والسوداني: دراسة مقارنة، عبدالماجد محمد حسن، رسالة ماجستير، جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، ٢٠١٧.
- ٤٢) نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، محمد أنس قاسم جعفر، دار النهضة العربية، القاهرة، ط١، ١٩٧٣م.
- ٤٣) وسيط القانون الإداري والوظيفة العامة، رسلان أنور، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، مصر، ط١، ١٩٩٨م.
- ٤٤) ولاية النيابة الإدارية في توقيع الجزاءات التأديبية والآثار المترتبة عليها: دراسة تحليلية نقدية، شعبان أحمد رمضان. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، مج٢٦، ع٤٣٤، مايو ٢٠١٦م.
- ٤٥) الوجيز في القانون الإداري السعودي، حمدي محمد العجمي، أحمد محمد العجمي، دار الإجابة، ١٤٤٠ هـ.