

سلطة التأديب الإداري

دراسة مقارنة بين النظام المصري والنظام السعودي

د. جهاد مغاوري شحاتة^(١)

(١) أستاذ القانون العام المساعد بكلية بريدة الأهلية

المخلص

تناول الباحث في هذا البحث التطور الحادث في سلطة التأديب الإداري في كل من مصر والمملكة العربية السعودية في ضوء قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، ونظام تأديب الموظفين السعودي الصادر ١٣٩١هـ، وقد اتبع الباحث في عرض بحثه على المنهج الاستقرائي، والمنهج المقارن، وقد تبين للباحث من خلال بحثه، توسع المشرع المصري في القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ في مفهوم سلطة التأديب الإداري، حيث منح تلك السلطة لكل من الرئيس المباشر والسلطة المختصة والنيابة الإدارية، فقد حول النيابة الادارية من جهة تحقيق إلى جهة تحقيق ومحكمة، حيث قرر لأول مرة بموجب المادة ٦٠ منه حق النيابة الإدارية في توقيع جزاءات تأديبية على الموظفين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية، واختصها دون غيرها بالتحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية، كما اختصها دون غيرها بالتحقيق في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو المساس بها، وكل ما مجال إليها من مخالفات، ويكون لها بالنسبة لهذه المخالفات السلطات المقررة للسلطة المختصة في توقيع الجزاءات والحفظ، ويتم الطعن على قرارها الصادر في هذا الشأن أمام المحكمة التأديبية، مما يصبغ القرارات التأديبية للنيابة الإدارية بالطابع الإداري وليس القضائي، وذلك على عكس النظام السعودي الذي لم يمنح هيئة الرقابة والتحقيق أي اختصاص بتوقيع الجزاء التأديبي، وقد قام الباحث بتناول ضوابط وحدود اختصاص سلطة التأديب الإداري بتأديب الموظفين العموميين والذي من أهمها ضرورة صدور قانون ينظم ضوابط اختصاص النيابة الإدارية بتوقيع الجزاء التأديبي.

مقدمة

سلطة التأديب الإداري هي الجهة الإدارية التي تملك حق تأديب الموظف العام، فلا يمكن ضمان احترام الموظف العام لواجبات وظيفته واحترام مقتضياتها إلا إذا وجد جزاء يوقع على الموظف الذي يخرج عن تلك المقتضيات أو يُجَل بتلك الواجبات، فالتأديب هو الضمانة الفعالة لإحترام الموظف لواجباته الوظيفية وتحفيز أدائه داخل المرفق العام، وذلك بهدف تهذيب وزجر كل موظف العام تسول له نفسه ارتكاب مخالفة ادارية، وردع بقية الموظفين حفاظا على حسن سير المرفق العام^(١).

وتعتبر السلطة التأديبية أحد وأهم الأسس الأربعة التي يقوم عليها نظام تأديب الموظف العام وهي السلطة التأديبية، و الجريمة التأديبية، والعقوبة التأديبية، وضمانات التأديب^(٢)، فلا يمكن أن تقوم مسؤولية الموظف العام قبل تحديد مهام ومسؤوليات كل فرد مسؤول التي إذا خالفها يعد مرتكبا لجريمة تأديبية، ولا بد من العقوبة التأديبية التي يمكن أن تطبق عليه إذا أخل بتلك المهام والمسؤوليات احتراماً لقاعدة شرعية العقوبة التأديبية، وأخيراً لا بد من ثبوت ارتكاب الموظف لتلك الجريمة التأديبية بعد توفير كافة الضمانات التأديبية في مراحل التحقيق^(٣).

ومما هو جدير بالذكر أن عملية تأديب الموظف عند ثبوت خطئه ليست عملية إنتقامية ولا قهرية بل العكس، هي عملية قانونية تهدف إلى تقويم سلوك الموظف العام، وردع غيره من الموظفين حفاظا على حسن سير المرافق العامة وتحقيقا للمصلحة العامة، وفي سبيل تحقيق تلك الأهداف منح

(١) - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديبي، دار الفكر العربي،

القاهرة، 0891، ص 09.

(٢) - د. فهمي عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، عالم الكتب، القاهرة، مصر،

بدون سنة طبع، ص ٦

(٣) - د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، ١٩٧٩، ص ٦

المشعر لسلطة التأديب سلطات تقديرية واسعة في تأديب الموظف العام المخطف قد تصل إلى إمكانية إنهاء خدمته بعزله من الوظيفة وهي أشد عقوبة يمكن أن تقع على الموظف العام^(١).

وتختلف السلطة التأديبية باختلاف النظم القانونية، فبعض النظم تعهد بهذه السلطة إلى الجهة الإدارية، ومنها ما تعهد بها إلى جهة القضاء فقط، ومنها ما تعهد بها إلى نظام مختلط بين النظامين السابقين وهو ما يعرف بالنظام شبه القضائي، ويحاول الباحث من خلال هذا البحث إلقاء الضوء عن سلطة التأديب الإداري للموظف العام في كل من جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية، خاصة بعد أن أوكل الدستور المصري الصادر ٢٠١٤ للنيابة الإدارية سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية على الموظفين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية، كما منح نظام الخدمة المدنية الرؤساء المباشرين سلطة توقيع الجزاء التأديبي^(٢).

أهمية البحث

لهذه الدراسة أهميتان: الأولى الأهمية القانونية والثانية الأهمية العملية على النحو التالي:

من الناحية القانونية: إن موضوع التأديب الإداري للموظف العام من الموضوعات الهامة في النظريات الإدارية المتطورة، بتطور الظروف والاجتماعية والاقتصادية والسياسية في أي مجتمع من هنا تأتي الأهمية القانونية في نشر الوعي القانوني بالتطورات الحادثة في هذا الشأن للوقوف على أحدث المستجدات في هذا الخصوص وذلك بهدف ضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد،

(١) - حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية،

الإسكندرية، 4102، ص7

(٢) - محمد ماجد الياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص، منشأة المعارف، ٢٠٠٤، ص٧، د. محمد عصفور، نظام تأديب العاملين في مفترق الطرق، مجلة العلوم الإدارية، السنة التاسعة العدد الثالث، ديسمبر ١٩٦٧، ص ٣٤.

يضاف إلى ذلك أن هذه الدراسة تشكل إضافة علمية جديدة؛ لما تضمنه من دراسة مقارنة بين النظام المصري ممثلاً في نظام الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ والنظام السعودي الصادر ١٣٩١ هـ.

أما من الناحية العملية: تكمن الأهمية العملية لهذا البحث في أن موضوع البحث يمس الحياة اليومية لجميع الموظفين الأمر الذي يفرض عليهم الإلمام بحدود وضوابط سلطة التأديب الإداري مما يمكنهم من دفع أي تغول لهذه السلطة على حقوقهم.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة هذه الدراسة في كثرة نظم الخدمة المدنية وكثرة تعديلها مما يؤدي إلى عدم ملاحظتها، لهذا تناول الباحث هذا الموضوع لإلقاء الضوء على هذا الموضوع من خلال الإجابة على التساؤلات التالية.

١- ما هو التطور الحادث في سلطة التأديب الإداري في كل من مصر والمملكة العربية السعودية طبقاً لنظام الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ونظام تأديب الموظفين السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٧ لسنة ١٣٩١ هـ.

٢- ما هي ضوابط اختصاص سلطة التأديب الإداري.

٣- ما هي حدود اختصاص سلطة لتأديب الإداري.

منهجية الدراسة وحدودها

اتبع الباحث في هذا البحث المنهج المقارن بين القانون المصري والنظام السعودي، وكذلك إعتد على المنهج الاستقرائي الذي يعتمد على استعراض آراء الفقهاء والشراح في هذا المجال، إظهار الأسانيد القانونية التي تتناول موضوع هذه الدراسة، أما فيما يتعلق بحدود البحث فإنها تنصب بشكل أساسي على السلطة المختصة بالتأديب في كل من مصر والمملكة العربية

السعودية طبقا لنظام الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ونظام تأديب الموظفين السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٧ لسنة ١٣٩١هـ.

خطة الدراسة:

المبحث الأول: الأساس القانوني للتأديب والعقاب.

المطلب الأول: الجريمة التأديبية .

المطلب الثاني : العقوبة التأديبية.

المبحث الثاني : جهات التأديب الإداري .

المطلب الأول : جهات التأديب الإداري في النظام المصري.

المطلب الثاني: جهات التأديب الإداري في النظام السعودي.

المبحث الأول : الأساس القانوني للتأديب.

أساس أي شيء أصله ومبدؤه، ومن ثم يكون الأساس القانوني للتأديب والعقاب هو الأصل القانون وجذور التأديب والعقاب، ويستند التأديب على أمرين الأول هو وقوع المخالفة الادارية أو الجريمة التأديبية، ووجود نص قانوني يقرر العقاب على هذه الجريمة ، وهو ما سوف نتناوله في مطلبين؛ حيث نتناول في المطلب الأول الجريمة التأديبية، أما في المطلب الثاني فسوف نتناول العقوبة التأديبية.

المطلب الأول: الجريمة التأديبية.

الجريمة التأديبية بصفة عامة هي خروج الموظف علي مقتضيات الواجب الوظيفي، وإرتكابه أي عمل من الأعمال التي يحظر عليه ارتكابها، ويمكن تعريفها أيضا بأنها كل مخالفة لواجب مفروض على الموظف القيام به، أو محظور مفروض على الموظف الامتناع عنه^(١).

ويمكن تقسيم الجريمة التأديبية عدة تقسيمات حسب وجهة نظر التقسيم ؛ فمن حيث الأثر يمكن تقسيمها إلى مخالفات مالية، ومخالفات إدارية؛ فالمخالفات المالية هي تلك التي يترتب عليها الإضرار بالمال العام مباشرة، أما مخالفات الإدارية، فهي التي ليس لها أي آثار مالية مباشرة، كما يمكن تقسيمها إلى مخالفات جسيمة، ومخالفات بسيطة؛ فتكون المخالفة جسيمة عند القيام بأي عمل محظور أو الامتناع عن أداء واجب، عن قصد وعمد مبتغياً من وراء ذلك تحقق نتيجة معينة، وتكون المخالفة بسيطة، إذا كان الفعل الذي وقع من الموظف نتيجة الخطأ أو الإهمال دون قصد تحقيق نتيجة معينة^(٢).

وسوف نقسم هذا المبحث الي مطلبين الأول نتناول فيه الجريمة التأديبية في النظام المصري ، وفي المطلب الثاني سوف نتناول فيه الجريمة الضريبية في النظام السعودي .

الفرع الأول : الجريمة التأديبية في النظام المصري طبقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة

٢٠١٦.

لم يحدد المشرع المصري أفعال بعينها تعتبر جريمة تأديبية شأنه في ذلك شأن معظم الأنظمة المقارنة، فقرر أن كل ما يخالف الأنظمة واللوائح والقرارات والأنظمة المعمول بها يعد جريمة تأديبية، بل اعتبر أن العمل على عدم تطبيق تلك القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها يعد أيضاً جريمة

(١) - محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٦٧، ص ٦٧ ،

انس جعفر، الوظيفة العامة، القاهرة، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٧، ص ٢٣٣ .

سليمان محمد الطماوي، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، المنظمة العربية للثقافة والتربية والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية، ١٩٧٥، ص ٤١.

(٢) - محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دار الاتحاد العربي

للطباعة، ١٩٨٤، ص ٢٦٢/٢٦٤

تأديبية^(١)، ويمكن ضرب أمثلة لما يعتبر جريمة تأديبية، طبقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر وهي:

- ١- عدم قيام الموظف بالعمل المنوط به بنفسه.
- ٢- عدم الدقة في أداء العمل المنوط به .
- ٣- عدم الامانة في أداء العمل المنوط به.
- ٤- عدم انجاز العمل المنوط به في المواعيد المحددة طبقاً لمعدلات الأداء المقررة.
- ٥- عدم الإلتزام بواعيد العمل الرسمية.
- ٦- عدم تخصيص وقت العمل لأداء واجبات الوظيفة المنوطة به.
- ٧- الاخلال بكرامة الوظيفة وسمعتها.
- ٨ - الظهور بمظهر غير لائق لا يتفق مع الوظيفة المنوط بها.
- ٩- عدم مراعاة اللياقة في تعامله مع الجمهور أو الرؤساء أو الزملاء في العمل.
- ١٠- عدم التعاون مع الرؤساء والزملاء في العمل.
- ١١- عدم القيام بأي عمل من أعمال الوظيفة المنوط بها ولو في غير مواعيد العمل الرسمية، إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.
- ١٢- عدم المحافظة على أموال وممتلكات الوحدة التي يعمل بها وعدم العمل على صيانتها.
- ١٣- عدم ابلاغ الوحدة التي يعمل بها بمحل إقامته وحالته الإجتماعية أو أي تغيير يطرأ عليها.
- ١٤- عدم تنفيذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة، وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها.
- ١٥- عدم الإلتزام بما ورد في مدونة السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية .

(١) - محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الاداري وعلم الادارة العامة، مرجع سابق

، ص ٦٦ .

عيسي محمد عيسي مناصرة، التأديب الاداري في الوظيفة العامة، جامعة القاهرة، ٢٠١٢، ص ٥١

- ١٧- القيام بأي عمل يتنافى مع الحيطة والتجرد والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية.
- ١٨- افشاء أي معلومات يطلع عليها بحكم وظيفته بدون الحصول على إذن كتابي من الرئيس المختص، بشرط أن تكون هذه المعلومات سرية إما بحكم طبيعتها، أو بحكم التعليمات والقرارات الإدارية التي تقتضي اعتبارها سرية .
- ١٩- عدم الرد على مناقضات أو مكاتبات الجهاز المركزي للمحاسبات أو التأخير في الرد، ويعتبر في حكم عدم الرد الإجابة التي يكون هدفها المماثلة والتسويق.
- ٢٠ - عدم موافاة الجهاز المركزي للمحاسبات بالحسابات والمستندات المؤيدة لها بغير عذر مقبول، أو بما يطلبه من أوراق ووثائق أو غيرها.
- ٢١ - الاحتفاظ لنفسه بأصل أي ورقة رسمية ، أو نزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه أو الإحتفاظ بصورة أي وثيقة ذات طابع سري.
- ٢٢- الافشاء بأي تصريح لوسائل الإعلام والاتصال بدون الحصول على إذن كتابي من الرئيس المختص.
- ٢٣- الجمع بين وظيفته وأي عمل يؤديه بذاته أو بالواسطة، إذا كان من شأنه الإضرار بأداء واجبات وظيفته ، أو كان غير متفق مع مقتضياتها .
- ٢٤- أن يؤدي أعمالا للغير بالأجر أو بالمكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية بدون الحصول على إذن بذلك من السلطة المختصة.
- ٢٥- ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي أو جمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب أو جماعات أو نشر الدعاية أو الترويج لها .
- ٢٦- الاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل ، دون الحصول على موافقة السلطة المختصة
- ٢٧- استغلال النفوذ الوظيفي .
- ٢٨- إساءة معاملة الجمهور .
- ٢٩- التباطؤ أو التأخير في أداء الخدمة للجمهور.

٣٠ - إساءة استعمال السلطة .

٣١- إساءة استخدام أدوات أو معدات العمل .

٣٢- العبث بأصول وممتلكات جهة العمل.

٣٣- التسبب في ضياع حق من حقوق الدولة والعاملين والمتعاملين مع الجهة بتقصير منه.

٣٤- قبول هدايا أو عمولة أو خدمة أو قرض لأداء واجب من واجبات وظيفته، أو لتترك واجب

من واجبات الوظيفة .

٣٥- القيام بأي نشاط من شأنه تكدير الأمن العام أو التأثير على السلام الاجتماعي.

٣٦- القيام بأي فعل من شأنه أن يُفقد حُسن السمعة أو طيب السيرة اللازمين لشغل الوظيفة

العامّة .

٣٧- الامتناع عن الحضور للإدلاء بشهادته أو أي معلومات دون عذر مقبول.

الفرع الثاني: الجريمة التأديبية في النظام السعودي طبقاً لنظام تأديب الموظفين الصادر ١٣٩١ هـ .

سار المنظم السعودي على درب النظم القانونية المقارنة فلم يذكر المخالفات الإدارية على وجه الحصر - شأنه شأن المشرع المصري - بل تترك أمر ذلك للهيئة المختصة بمحاسبة الموظفين لتقرير ما إذا كان التصرف المنسوب للموظف يعتبر مخالفة إدارية تستوجب الجزاء الإداري من عدمه^(١).

غير أنه وإن كان النظم السعودي لم يذكر بالتحديد الجرائم التأديبية على وجه الحصر، إلا أنه ذلك لا يمنع من تعريف تلك المخالفات وضرب أمثله استرشادية لها ، فعرف المخالفة الإدارية بأنها كل ما يصدر عن الموظف العام من فعل أو امتناع عن فعل بطريق العمد أو الإهمال ينتج عنه إخلال الموظف بالواجبات أو المحظورات المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية أو الإخلال بشرف وكرامة الوظيفة العامة، وكذا الواجبات التي يقتضيها انتظام واطراد سير العمل بالمرفق العام ولو لم يرد بها نص وسواء تحقق ضرر أو لم يتحقق كنتيجة للمخالفة^(٢).

من هذا التعريف يتبين أن المنظم السعودي منح سلطة التأديب سلطة تقديرية واسعة في تحديد لما يعتبر جريمة تأديبية، فقد وضع قاعده عامه لما يعتبر جريمة إدارية، وهي كل ما ينتج عنه إخلال بالواجبات أو المحظورات الوظيفية أو بشرف وكرامة الوظيفة العامة أو بحسن سير العمل بالمرافق العامة بانتظام واضطراد، سواء نتج ذلك عن فعل أو قول أو امتناع ، وسواء كان ذلك الفعل أو القول أو الامتناع عمداً أو غير عمد أي بطريق الإهمال، سواء ورد نص بهذا الحظر أم لم يرد بها نص بل حتى ولو لم يتحقق ضرر بسبب هذه المخالفة.

وقد قسمت لائحة تأديب الموظفين الجرائم التأديبية إلى نوعين جرائم أو مخالفات مالية ، وجرائم أو مخالفات إدارية، فالمخالفات المالية، هي كل فعل أيا كانت صورته أو امتناع عن فعل يقع من موظف عام سواء كان ذلك عن عمد أو عن إهمال أو تقصير، يترتب عليه ضياع حق من حقوق الدولة أو تعريض مصلحة مالية لها للخطر أو أن يكون من شأنه أن يؤدي إلى ذلك^(٣).

(١) - الفلاتي، محمد بن صديق بن أحمد، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، ٢٠٠٥، ص ٤٠ .

(٢) - <http://www.al-jazirah.com/2006/20060704/qo3.htm>

(٣) - المادة ٣١ من نظام تأديب الموظفين السعودي

أما المخالفات الادارية، فهي كل فعل أو امتناع عن فعل الذي يقع من الموظف ويخالف به واجبات ومحظورات وظيفته المنصوص عليها في الأنظمة واللوائح أو التعليمات أو الأوامر الصادرة بشأنها، ولا يترتب عليه آثارا مالية، وقد أعطي المنظم السعودي بعض الأمثلة التي تعتبر جريمة تأديبية على سبيل المثال لا الحصر منها ^(١):

١- الإخلال بشرف الوظيفة والكرامة سواء أثناء العمل أو خارجه في الداخل أو في الخارج، وبذلك يكون المنظم السعودي قد توسع في اعتبار أن الإخلال بشرف وكرامة الوظيفة حتي ولو في غير أوقات العمل الرسمية في الداخل أو في الخارج من الجرائم الادارية التي تستحق عقوبة تأديبية.

٢- عدم مراعاة الآداب واللياقة في التصرفات مع الجمهور والزلاء والرؤساء.

٣- عدم الانضباط وتبديد الوقت في غير واجبات الوظيفة.

٤- عدم تنفيذ الأوامر الصادرة إليه بالدقة والأمانة اللازمتين في حدود الأنظمة والتعليمات.

٥- توجيه النقد أو اللوم للحكومة بأي وسيلة من وسائل الإعلام المحلية أو الخارجية، ويدخل في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي ، وفي هذا السلوك يختلف المنظم السعودي عن المشرع المصري في أن المشرع المصري لم يمنع توجيه أي نقد للحكومة في وسائل الاعلام والتواصل الإجتماعي إلا أنه اشترط لذلك الحصول على موافقة كتابية من الرئيس الاداري، فالمخالفة في النظام القانوني المصري هي عدم الحصول علي موافقة للإفضاء بأي تصريح لوسائل الاعلام والتواصل الإجتماعي، لهذا يهيب الباحث بالمنظم السعودي تعديل ذلك النص واشترط الحصول على موافقة كتابية للإدلاء بأي تصريح لوسائل الاعلام أو وسائل التواصل الإجتماعي.

٦- إساءة استعمال السلطة الوظيفية، وهي كل فعل أو امتناع سواء عن عمد او إهمال وتقصير يصدر من الموظف العام لتحقيق أهداف غير تلك الأهداف المقصودة من الوظيفة العامة.

٧- قبول الرشوة أو طلبها.

٨- قبول الإكراميات والهدايا بالذات أو بالواسطة بقصد الإغراء من أرباب المصالح.

٩- إفشاء الأسرار التي يطلع عليها الموظف بحكم الوظيفة ولو بعد تركه الخدمة.

(١) - عبد الله متعب بن ربيق، العقوبات التأديبية للقيادة الإدارية، المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد

٣٢، العدد (٦٩) ١٤٣ ، الرياض ، ٢٠١٧ ص ١٤٩

- ١٠- استعمال الفظاظة مع أصحاب المصالح المتصلة بعمله من حيث عدم تسهيل معاملاتهم المطلوبة في مجال التخصص.
- ١١- الاشتغال بالتجارة بطريق مباشر أو غير مباشر.
- ١٢- الاشتراك في تأسيس الشركات أو قبول عضوية مجالس إدارتها أو أي عمل فيها أو في محل تجاري دون أن يكون معيناً من قبل الحكومة أو بمقتضى إذن للعمل في القطاع الخاص في غير أوقات الدوام الرسمي.
- ١٣- المخالفات التي تتعلق بمواعيد العمل، كالغياب دون إذن أو التأخر في الحضور أو التوقيع في دفتر الحضور والانصراف قبل المواعيد الرسمية.
- ١٤- مخالفات تتعلق بأداء العمل؛ كالعمل في موقع آخر دون إذن رسمي.
- ١٥- تجاوز أو ممارسة السلطة بقصد المنفعة للذات أو للغير.
- ١٦- جمع النقود والتبرعات دون إذن رسمي من الجهات المختصة، لصق الإعلانات دون إذن،
- ١٧- وجود الموظف في غير مكان عمله أثناء ساعات العمل.
- ١٦- استثمار وقت العمل في غير العمل مثل قراءة الصحف والمجلات، والنوم، واستقبال الزوار في غير الأماكن المخصصة لذلك.
- ١٧- التحريض على مخالفة التعليمات.
- ١٨- وعدم الإبلاغ عن أي مخالفة قد تقع.
- ١٩- توقيع الجزاء بغير وجه حق أو تحت ستار المصلحة العامة.
- ٢٠- الاحتفاظ أو نزع الأوراق والمستندات الرسمية دون مبرر.
- ٢١- والاعتداء ضرباً أو سباً أو تجريحاً أو قذفاً على الرؤساء أو المرؤوسين.
- ٢٢- وبث الإشاعات المغرضة.
- ٢٣- التستر. ٢٤- بعث الشكاوى الكيدية.
- ٢٥- ممارسة الاحتيال والغش.

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية في النظامين المصري والسعودي

إن كان المشرع في كل من النظامين المصري والسعودي لم يحدد الجرائم التأديبية على وجه الحصر وإنما اكتفى بوضع قاعدة عامة لكل ما يعتبر جريمة تأديبية وأورد أمثلها لها، إلا أنه بخصوص العقوبة التأديبية كان المبدأ السائد في كل منهما أنه لا عقوبة بدون نص، فقد نص على وجه الحصر والتحديد على العقوبات التأديبية التي يمكن إيقاعها على الموظف العام بطريقة لا تدع أي سلطة تقديرية لسلطة التأديب في مجال العقوبة، وهو ما سوف نتناوله بالتفصيل في مطلبين حيث سنخصص المطلب الأول للعقوبات التأديبية في النظام القانوني المصري، في حين نخصص المطلب الثاني للعقوبات التأديبية في النظام القانوني السعودي.

الفرع الأول: العقوبات التأديبية في قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٨ م.

كانت العقوبات التأديبية في ظل القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تقتصر على اللوم فقط، ثم أصبحت في ظل القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقانون ٤٧ لسنة ١٩٤٨ اللوم والإنذار ، أما في القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ فقط أصبحت العقوبات التأديبية الأصلية التي يمكن توقيعها على الموظف العام هي الإنذار، الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تتجاوز ٦٠ يوم في السنة، الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر، تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين، الخفض إلى وظيفة في مستوى أدنى مباشرة، الخفض إلى وظيفة في مستوى أدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية، الإحالة إلى المعاش، الفصل من الخدمة، وذلك بالنسبة للموظفين الغير شاغلين لوظائف الإدارة العليا، أما الجزاءات التي تُوقع على شاغلي وظائف الإدارة العليا والوظائف التنفيذية فهي، التنبيه واللام ، الإحالة إلى المعاش، الفصل من الخدمة، أما بالنسبة للموظف الذي انتهت خدمته وتمت محاكمته، فتكون العقوبة الصادرة في حقه هي، الغرامة التي لا تزيد عن عشرة أضعاف أجره الوظيفي، يوجد بالإضافة إلى تلك العقوبات الأصلية، عقوبات أخرى تكميلية تتمثل في عدم الإستمرار في شغل وظائف الإدارة العليا، والإدارة التنفيذية، الوقف عن العمل

احتياطيا إذا كان ذلك في مصلحة التحقيق، مع وقف صرف نصف الراتب ابتداء من تاريخ الوقف، والحرمان من نصف الأجر أو الأجر كاملا، الحرمان من الترقية^(١).

عقوبة الإنذار:

تهدف هذه العقوبة إلى تبصير الموظف بالخطأ الذي وقع منه، وتحذيره من العوده إليه، وهي أدنى درجات العقوبات الإدارية، ولهذا فإنها تعتبر عقوبة المخالفات الإدارية البسيطة، ولا يترتب على توقيعها أي عقوبات تبعية كالخصم من الراتب، أو الحرمان من الترقية^(٢)، فهي بمثابة توجيه كتابي إلى الموظف المخطأ لتبصيره وافهامه بواجباته تجاه المرفق الذي يعمل فيه.

اللوم

يقصد به استنكار السلوك الذي قام به الموظف خلال مباشرته لأعمال وظيفته، ويُعتبر اللوم أشد من الإنذار، لأنه يحمل نوعا من التحقير والتشهير بالموظف، وتتفق مع عقوبة الإنذار والتنبيه في عدم الجسامة، وهي من العقوبات الأدبية التي تقوم السلطات الرئاسية بتوقيعها عن كتاب موجه من القائد الإداري المسؤول إلى الموظف المخالف، أو من القائد الإداري الأعلى للقائد الإداري الأدنى، ويتضمن إنذاره وحثه من المخالفة التي وقع فيها وعدم تكرارها^(٣).

الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تتجاوز ٦٠ يوم في السنة.

هذه العقوبة هي عقوبة مالية بحتة، ومراعاة لمصلحة الموظف وأسرته، لا يجوز أن يزيد الخصم عن ٦٠ يوم في السنة، يستوي في ذلك أن يتم الخصم على دفعة واحدة أم على دفعات، بما لا يزيد عن ربع الراتب في الشهر^(٤)، مهما تعددت المخالفات التأديبية المرتكبة، أو الجزاءات الموقعة، وينتقد البعض البعض هذه العقوبة، ويرى ضرورة إلغاءها لأنها لا تؤثر على الموظف وحده بل يمتد تأثيرها

(١) - المادة ٦١ من نظام الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ المنشور بالجريدة الرسمية بالعدد ٤٣ مكرر (أ) في أول نوفمبر ٢٠١٦

(٢) د. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبات التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، جامعة عين شمس، ط ١٩٧٦، ص ٢٦٣ .

(٣) - عبدالله متعب بن ربيق، العقوبات التأديبية للقيادات الإدارية، مرجع سابق، ص ١٦٢

(٤) - د. فهمي عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، مرجع سابق، ص ٢١٧

علي من يعول، مما يعتبر مخالفاً لمبدأ شخصية العقوبة ، ونحن لا نتفق مع هذا المبرر لأن جميع العقوبات التي توقع علي المخالف للقانون تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على أسرته^(١).

الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز سنة أشهر مع صرف نصف الأجر.

أجاز قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ وقف الموظف عن العمل بمناسبة إحالته الى التحقيق الإداري، وذلك بقرار يختص بإصداره كل من رئيس هيئة النيابة الإدارية بالنسبة للموظفين في الجهات الحكومية الخاضعة لولاية النيابة الإدارية، أو الوزراء والمحافظين ورؤساء الهيئات العامة كل فيما يخص الموظفين التابعين لهم ، ويترتب على توقيع هذه العقوبة ما يلي:

أولاً : منع الموظف الموقوف من ممارسة أعمال وظيفته بصفة مؤقتة لمدة ثلاثة أشهر أو لحين انتهاء التحقيق معه ، و يجوز بقرار من المحكمة التأديبية مد مدة الوقف لثلاثة أشهر إضافية. ثانياً : يخضع الموظف الموقوف لواجبات وظيفته في فترة الوقف و لا يتحلل إلا من واجب أداء العمل الوظيفي ، فيسأل تأديبياً عن أى أفعال يرتكبها خلال الوقف تؤثر على كرامة الوظيفة العامة. ثالثاً : عدم جواز إشغال وظيفة الموقوف بموظف آخر سواء بالتعيين أو الترقية، بيد ان ذلك لا يمنع من تكليف موظف آخر بالقيام بأعباء هذه الوظيفة عن طريق التكليف أو الانتداب حتى لا يتعطل العمل الوظيفي ، رابعاً : بطلان جميع الأعمال الوظيفية التي يباشرها الموظف الموقوف بعد صدور قرار الوقف لصدورها من شخص لا ولاية له بمباشرة ذلك العمل وقت القيام به . خامساً : وقف صرف نصف أجر الموظف ابتداء من تاريخ الوقف، و تعرض النيابة الإدارية الأمر خلال عشرة أيام من صدور القرار على المحكمة التأديبية لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره. سادساً : لا يجوز ترقية الموظف الموقوف عن العمل، و لا تقبل استقالة الموظف الموقوف الذي جاوزت سنة الخمسين طوال مدة الوقف عن العمل .

تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين.

أستحدثت هذه العقوبة بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ م ، وهذه العقوبة يربحاً تنفيذها إلى حين استحقاق الموظف الترقية، فإذا ما استحق الترقية يؤجل ترقيته للمدة التي قضت بها سلطة التأديب بشرط ألا تزيد هذه المدة عن سنتين، وليس معني انقضاء تلك المدة منح الترقية للموظف تلقائياً، بل تكون ترقيته من السلطة التقديرية لجهة العمل ، حيث تنظر في مدى استحقاقه الترقية من عدمه.

(١) - عبدالله متعب بن ربيع، العقوبات التأديبية للقيادات الإدارية، مرجع سابق، ص ١٦٢

الخفض إلى وظيفة في مستوى أدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية

يترتب علي توقيع هذه العقوبة خفض المستوى الوظيفي للموظف العام الي المستوى الادني مباشرة فإذا كان على الدرجة الاولي يخفض الي الدرجة الثانية واذا كان على الدرجة الثانية يخفض الي الدرجة الثالثة وهكذا مع ما يترتب على ذلك من خفض الراتب الي القدر الذي كان عليه قبل الترقية.

الإحالة إلى المعاش.

أول قانون نص على هذه العقوبة هو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ م وكانت قاصرة علي شاغلي الوظائف العليا (المدير العام - وكيل الوزارة - وكيل أول الوزارة) ، ثم مد القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هذه العقوبة الي جميع الموظفين ايا كانت درجاتهم فساوي بين جميع الموظفين في تطبيق هذه العقوبة، ومما هو جدير بالذكر أن هذه العقوبة لا توقع إلا عن طريق المحكمة التأديبية.

الفصل من الخدمة.

أقصى العقوبات التي توقع على الموظفين، نظرا لأنها تُنهي العلاقة الوظيفية بين الموظف العام ووظيفته نهائيا ، كما أن تأثيرها يمتد إلى أسرة الموظف العام ومن يعولهم، ولهذا فقد أحاطها المشرع بعدة ضمانات أهمها انها لا تُوقع إلا عن طريق المحكمة التأديبية، وقد استحدثت تلك العقوبة بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨، وأكد عليها أيضا القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ .

الفرع الثاني : العقوبات التأديبية في نظام تأديب الموظفين الصادر ١٣٩١ هـ.

إذا كان المنظم السعودي لم يحدد المخالفات التأديبية على سبيل الحصر ، إلا أنه نهج نهجا مخالفا بالنسبة للعقوبات التأديبية حيث نص على العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف العام احتراماً لمبدأ شرعية العقوبات، وسوف نتناول في هذا المبحث الخاضعون للسلطة التأديبية والجزاءات التأديبية في النظام السعودي .

الخاضعون لسلطة التأديب في النظام القانوني السعودي.

طبقاً لنص المادة ٤٨ من نظام تأديب الموظفين السعودي (يسري هذا النظام على جميع الموظفين المدنيين في الدولة عدا أعضاء السلك القضائي، كما يسري على موظفي الأشخاص المعنوية العامة. يتضح من هذه المادة أن سلطة التأديب تقتصر اختصاصها على كل الموظفين المدنيين في الدولة وعلى موظفي الأشخاص المعنوية العامة فيما عدا بعض الفئات الوظيفية التي استثنت بنص خاص مثل الموظفين العسكريين، أعضاء السلك القضائي ، أعضاء السلك الدبلوماسي، أعضاء هيئة

التحقيق والادعاء العام ، أعضاء مجلس الشورى، الوزراء ومن في حكمهم، نواب الوزراء، موظفو المرتبة الممتازة ومن في حكمهم، المستخدمون المعينون على بند الأجور، العمال الخاضعون لنظام العمل والعمال).

وعلى ذلك فتقتصر سلطة التأديب على الموظف المدني المعين على وظيفة دائمة أو مؤقتة ضمن كادر الموظفين العموميين بمرفق عام من مرافق الدولة التي تديره بالطريق المباشر أو تديره أحد الأشخاص المعنوية العامة، وذلك من صدور قرار التعيين ومباشرة العمل إلي أن تنتهي العلاقة الوظيفية لأي سبب من أسباب انتهاء الوظيفة العامة، مع مراعاة الحالات التالية:

١- قيام الموظف بعمل غير عمل وظيفته الأصلية في جهته الوظيفية لا يعفيه من المسؤولية التأديبية عن أخطائه استناداً إلى المادة (١٥) من نظام الخدمة المدنية.

٢- قيام الموظف بعمل ولو كان غير منوط به سواء من تلقاء نفسه بطريق الخطأ أو التطوع أو بناء على أمر من رئيس تجب طاعته يُفترض أن يؤديه على أفضل وجه وإلا كان مسؤولاً عن أي تقصير يشوب أداءه وفقاً للمادة (١٥) من نظام الخدمة المدنية.

٣- كف يد الموظف لا يزيل عنه مركزه الوظيفي، ومن ثم يلتزم بالسلوك القويم في حياته الخاصة، وكل إخلال في هذا الشأن يستوجب عقابه وفقاً للمادة (١١- أ) و(١٥) من نظام الخدمة المدنية.

٤- الموظف الفعلي مثل الموظف الباقي على رأس العمل يسأل عن أخطائه الوظيفية استناداً للمادة (١٥) من نظام الخدمة المدنية.

٥- إذا اكتشفت المخالفة التأديبية المرتكبة أثناء العمل بعد ترك الموظف الخدمة فإنه يسأل عنها تأديبياً استناداً للمادة (٣٣) من نظام التأديب بشرط عدم مضي مدة (١٠) سنوات من تاريخ وقوعها.

٦- إذا أفشى الموظف أسرار الوظيفة التي اطلع عليها بحكم وظيفته، ولو بعد ترك الخدمة، فإنه يسأل عنها تأديبياً وفقاً للمادة (١٢- هـ) من نظام الخدمة المدنية، ويعاقب عليها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة (٣٣) من نظام تأديب الموظفين.

٧- المسؤولية التأديبية للموظف أثناء الإجازة مسؤولية كاملة؛ لأن أعماله الوظيفية التي يقوم بها أثناء الإجازة تعتبر صحيحة ومنتجة لآثارها.

٨- تعيين الموظف بقرار باطل لا يحول دون مساءلته تأديبياً عن أخطائه الوظيفية ما دام قرار تعيينه لم يُلغ.

٩- لا يسأل الموظف تأديبياً عن أخطائه السابقة على شغل الوظيفة إلا في حالة واحدة، وهي أن يكون موظفاً سابقاً ترك عمله لأي سبب من الأسباب ثم التحق بوظيفة أخرى وتم بعد ذلك اكتشاف الخطأ الذي ارتكبه في الوظيفة السابقة، بشرط عدم مضي مدة (١٠) سنوات من تاريخ وقوع المخالفة.

الجزاءات التأديبية في النظام السعودي

حدد المنظم السعودي العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها علي الموظف علي وجه الحصر والتدقيق، فلا يجوز توقيع أي عقوبة لم يقررها المنظم علي ما يرتكبه من مخالفات مالية أو إدارية ، وذلك طبقاً لمبدأ شرعية العقوبة ، وفي هذا الصدد فرق المشرع في نوع العقوبة بين موظفي المرتبة العاشرة فما دونها ، وبين موظفي الحادية عشر فما فوقها حيث خص كل فئة بعقوبات تأديبية خاصة بها ، فنجده بالنسبة لموظفي المرتبة العاشرة فما دون أو ما يعادلها قرر لها العقوبات التأديبية الآتية:

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

أما بالنسبة للموظفين الذين يشغلون المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها فقرر لها العقوبات التالية:

- ٦- اللوم .
- ٧- الحرمان من علاوة دورية واحدة.
- ٨- الفصل من الخدمة.

مع مراعاة مبدأ تناسب العقوبة بمعنى أن تكون العقوبة متناسبة مع المخالفة بحيث يراعي في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة، ويجب الأخذ في الاعتبار مدى وجود سوابق للموظف مرتكب المخالفة والظروف المخففة والمشددة الملازمة للمخالفة وذلك في حدود العقوبات المقررة في هذا النظام^(١).

العقوبة التأديبية للموظف الذي انتهت خدمته .

طبقاً لنص المادة ٣٣ من نظام تأديب الموظفين السعودي (لا يمنع انتهاء خدمة الموظف من البدء في اتخاذ الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها). وعلى ذلك فإن إنهاء خدمة الموظف لا تتمتع من مسألته تأديباً عن الجرائم التأديبية التي ارتكبها وهو مازال في الخدمة، ولكن الفرق بينه وبين الموظف الذي لا زال في الخدمة أن عقوبته لا يمكن أن تكون الانذار أو اللوم أو الحسم من الراتب أو الحرمان من العلاوة الدورية، أو الفصل، حيث لا محل لتلك العقوبات بعد انتهاء خدمة الموظف، وإنما يعاقب ذلك الموظف الذي انتهت خدمته قبل توقيع العقوبة عليه بالغرامة التي لا تزيد على ما يعادل ثلاثة أمثال صافي آخر راتب كان يتقاضاه أو بالحرمان من العودة للخدمة مدة لا تزيد على خمس سنوات أو بالعقوبتين معاً^(٢)، بالإضافة إلى أن السلطة المختصة بالتحقيق معه هي هيئة الرقابة والتحقيق باعتبارها الجهة المختصة بالتحقيق مع الموظف الذي انتهت خدمته تمهيداً لإحالاته إلى ديوان المظالم لتطبيق إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة (٣٣) من نظام تأديب الموظفين.

(١) - الدكتور/ مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، الهيئة

العامة للكتاب، ١٩٩٨/١٢/٣٠، ص ١٩٢

(٢) - المادة ٣٣ من لائحة تأديب الموظفين الصادرة بالمرسوم الملكي رقم م / ٧ وتاريخ ١ / ٢ /

١٣٩١ هـ

المبحث الثاني : جهات التأديب الإداري.

كانت السلطة التأديبية محل إهتمام المشرع في معظم دول العالم المشرع ، وذلك لكونها العمود الفقري للنظام التأديبي ، وقد اختلفت التشريعات الوظيفية في تلك الدول عند تحديدها للسلطة التأديبية المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي على موظفي الدولة، حال اقترافهم ذنباً إدارياً يستوجب العقاب، فبعض الدول تعهد بهذه السلطة إلى جهة الإدارة (السلطة الرئاسية)، ومنها ما تعهد بها إلى جهة القضاء، ومنها ما تعهد بها إلى نظام مختلط يجمع بين النظامين السابقين وهو ما يعرف بالنظام شبه القضائي^(١).

ويمكن تعريف سلطة التأديب الإداري بأنها الجهة الإدارية (فرداً أو هيئة) التي تختص قانوناً بتوقيع العقوبة التأديبية على الموظفين ، وذلك بهدف تحقيق النظام داخل المرافق العامة، بما يضمن سيرها بانتظام واضطراد^(٢).

وفي تعريف آخر يقصد بسلطة التأديب الإداري الجهة أو الهيئة الإدارية، التي خولها القانون صلاحية توقيع العقوبة التأديبية على الموظفين الذين يرتكبون الأخطاء المهنية بهدف تحقيق النظام داخل المرفق العام وكفالة حسن سيرها بانتظام واضطراد^(٣).

كما يذهب البعض إلى أنها (السلطة التي توقع العقاب علي الموظف العام، بحيث تمسه في حياته الوظيفية وتحرمه من بعض مزايا تلك الوظيفة، وذلك إذا ارتكب ما يخالف واجبات الوظيفة)^(٤).

يتبين من هذه التعاريف أن الهدف الرئيس من سلطة التأديب الإداري هو ضمان حسن سير المرافق العامة باضطراد وانتظام، عن طريق ردع الموظفين العموميين الذين يعرقلون سير المرافق العامة بإخلالهم بواجبات وظيفتهم وارتكابهم مخالفات تأديبية، فهي السلاح الفعال لإنظام الآداء الوظيفي.

(١) - حمد محمد حمد الشلmani، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات ، الاسكندرية،

٢٠١٤، ص ٥٧

(٢) - نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة بين التشريع المصري والتشريع الليبي والشريعة الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الثانية ، ٢٠٠٢،

ص ٣٧٧

(٣) - د. كنعان نواف، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، ص ١٩٣

(٤) - محسن حسنين حمزة، التقانون التأديبي للموظف ورقابته القضائية، الطبعة الأولى ، دار الفكر

العربي، القاهرة، ١٩٦٠، ص ٥١ .

ويقسم الشراح النظم التأديبية إلى ثلاث أنظمة؛ هي النظام الرئاسي، والنظام القضائي، والنظام شبه قضائي، في حين يرى البعض أن هذا التقسيم الثلاثي ما هو في حقيقته إلا نظامين؛ نظام إداري، ونظام قضائي^(١).

النظام الإداري أو الرئاسي وفيه تستقل السلطة الرئاسية وحدها دون مشاركة أي جهة أخرى بتأديب الموظف العام عن طريق توقيع جزاء تأديبي عليه في حالة ثبوت ارتكابه مخالفة تأديبية^(٢).

ويتميز هذا النظام أنه يقوي السلطة الرئاسية في مواجهة موظفيها مما يجعلها أكثر قدرة على ضمان حسن سير المرفق العام بكفاءة وفعالية، كما أنه يحقق سرعة توقيع الجزاء التأديبي مما يجعله أكثر زجرا للموظف المخطئ وأكثر ردعا لغيره من الموظفين، كما أنه يوفر للسلطة الرئاسية القدرة على الملائمة بين توقيع الجزاء المناسب لظروف تشغيل المرفق العام باعتبارها أقدر من السلطة القضائية في فهم طبيعة العمل الإداري^(٣).

ويعيب هذا النظام أنه لا يمنح أي ضمانات للموظفين في مواجهة السلطة الرئاسية وأن سلطة التأديب في هذا النظام تُغلب مصلحة سير المرافق العامة بانتظام واضطراد على الضمانات الفعالة المقرر للموظف المحال للتحقيق لمنع التعسف ضده^(٤)، ومع ذلك يرى البعض أنه يمكن تفادي هذا العيب عن طريق الرقابة القضائية اللاحقة على القرارات التأديبية^(٥).

أما النظام القضائي ففيه لا يكون للسلطة الرئاسية أي إختصاص بتوقيع الجزاء التأديبي، ويقتصر سلطتها على التحقيق والإحالة إلى الجهات القضائية في حالة ثبوت الاتهام بارتكاب جريمة

(١) - آمنه عزوز، وانتصار كابسي، السلطة التأديبية بين التفعيل والأداء وقمع الحريات، رسالة ماجستير. جامعة ماي، ٢٠١٦، ص ٣٣

(٢) - سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب دراسة مقارنة، ص ٤١٨

(٣) - محمد بن صديق أحمد الفلاتي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٥، ص ٩١

(٤) - على جمعه محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ١١

(٥) - عبد الوهاب البنداري، الإختصاص التأديبي والسلطات التأديبية، دار الفكر العربي، القاهرة،

٢٠٠٠، ص ٨٩/٨٨

تأديبية، والوقف عن العمل لصالح التحقيق أو لصالح المرفق، ومتابعة الدعوي التأديبية، والطعن في الحكم الصادر فيها^(١).

وفي هذا النظام يكون الحق في توقيع الجزاء التأديبي للجهات القضائية فقط، فالجهة القضائية هي المختصة بتقدير الخطأ المنسوب إلى الموظف المحال إليها، وهي التي تبحث في مدى مسؤوليته عن هذا الخطأ، ويكون قرارها في هذا الشأن ملزماً للسلطة الرئاسية^(٢).

وهذا النظام يمتاز بأنه يحقق حماية أكبر للموظف بما يتمتع به للقضاء من حيده واستقلال وموضوعية، ويعيب هذا النظام البطء في توقيع العقوبة بالمقارنة بالنظام الإداري، وبعد القاضي عن فهم ملابسات العمل الإداري وظروفه وسلب أهم خصائص السلطة الرئاسية وهي حقها في متابعة موظفيها وتوقيع العقاب عليهم مما يفقدها مهابتها ويشجع الموظفين على عدم احترامها والاجترار عليها^(٣).

وعلى أية حال فإن لكل نظام مزاياه وعيوبه، وتختلف الدول في تطبيق أي من النظامين حسب سياستها العامة ونظامها القانوني وسوف نتناول في هذا المبحث، السلطة المختصة بالتأديب الإداري في قانون الخدمة المدنية المصري في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني سنتناول فيه السلطة المختصة بالتأديب الإداري في قانون الخدمة المدنية السعودي.

(١) - الدكتور/ محمد عصفور، نظام تأديب العاملين في مفتح الطرق، مجلة العلوم الإدارية، السنة التاسعة، العدد ١ الثالث، ديسمبر ١٩٦٧ ص ٣٤ ،

(٢) - سعيد بو شعير، النظام التأديبي، الجزائر، ١٩٩١ ، ص ١١٣

(٣) - عمار العوايدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة ، الجزائر، ١٩٩٨، ص ٣٥٧

المطلب الأول: جهات التأديب الإداري في قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

جمع النظام القانوني المصري بين النظام الاداري والنظام القضائي في التأديب، فقد كان القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يقصر حق توقيع الجزاء التأديبي علي شاغلي الوظائف العليا (المدير العام - وكيل الوزارة - وكيل أول الوزارة) والسلطة المختصة والمتمثلة في الوزير المختص أو المحافظ المختص أو رئيس مجلس الإدارة بالنسبة للهيئات العامة، دون الرجوع لأي جهة أخرى لإستشارتها أو أخذ رأيها في توقيع الجزاء من عدمه، كما منح لجهات قضائية سلطة التحقيق وتوقيع جزاء هي النيابة الادارية التي اختصها بسلطة التحقيق ومباشرة الدعوى التأديبية، أما توقيع الجزاء فكان من اختصاص المحكمة التأديبية^(١).

أما القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ فقد توسع في السطة التأديبية الإدارية فمنح الرؤساء المباشرين سلطة توقيع جزاء تأديبي، وهو ما لم يكن مسموح به من قبل، كما منح النيابة الإدارية سلطة توقيع جزاء تأديبي بالإضافة إلي اختصاصها الأصلي بالتحقيق وإقامة الدعوي التأديبية ومباشرتها والظعن على ما يصدر فيها من أحكام، فقد منح المشرع في القانون المذكور سلطة التأديب الإداري للرؤساء المباشرين، شاغلي وظائف الادارة العليا والادارة التنفيذية، و للسلطة المختصة، فهذا القانون استحدث منح الرؤساء المباشرين الحق في توقيع الجزاء التأديبي ، حيث لم يكن مقرر لهم ذلك في القوانين السابقة، كما خول النيابة الادارية سلطة توقيع جزاء تأديبي.

أولاً: الرؤساء المباشرين

للمحافظة على الوظيفة العامة ولضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، منح المشرع السلطة الإدارية ومنها السلطة الرئاسية صلاحيات يطلق عليها امتيازات السلطة العامة، ومن أهم تلك الامتيازات والسلطات حق السلطة الرئاسية في توقيع جزاء على الموظفين الذين يثبت ارتكابهم مخالفات تأديبية ، وقد وضع المشرع معيار لتحديد من هم الرؤساء المباشرين الذين لهم حق توقيع جزاء تأديبي، وهو كل من يتولى الإشراف على عمل المرؤوس، حيث قرر منح الرؤساء المباشرين الذين يتولون الإشراف على أعمال مرؤوسيههم، ومراجعة أعمالهم الحق في حفظ التحقيق أو توقيع جزائين فقط هما؛ الإنذار، وهو من أبسط العقوبات التي يمكن توقيعها على الموظف العام، وهدفها هو مجرد تحذير

(١) - سليمان محمد الطماوي ، قضاء التأديب، ص ٤١٩ مرجع سابق.

الموظف العام من العودة لإرتكاب ذات الخطأ، وتحذيره من الوقوع في خطأ أشد في المستقبل^(١)، أما الجزء الآخر الذي يجوز للسلطة الرئاسية توقيعه فهو الخصم من الراتب بما لا يزيد عن عشرين يوما في السنة، وبما لا يزيد عن عشرة أيام في المرة الواحدة، وذلك حرصا من المشرع على التخفيف من تأثير الجزء على من يعولهم الموظف بالجزاء التأديبي الواقع عليه، فلا يجوز للسلطة الرئاسية أن توقع عقوبة تزيد على هذه الحدود.

فإذا تجاوزت السلطة الإدارية هذه الحدود والضوابط كان قرارها يتوقع الجزاء غير مشروع يتم الطعن عليه بالإلغاء أمام المحاكم الإدارية.

ثانيا: شاغلي الوظائف العليا والإدارة التنفيذية.

طبقا لنص المادة ٢ من القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ فإن شاغلو وظائف الادارة العليا هم المدير العام، ووكيل الوزارة ، ووكيل أول الوزارة (شاغلو المستويات الثلاث التالية للسلطة المختصة)، أما شاغلو الادارة التنفيذية فهم شاغلو وظائف المستوي التالي لمستويات الادارة العليا.

وعلى ذلك فإن شاغلو الوظائف العليا تبدأ من درجة مدير عام وقد منح المشرع لشاغلي الوظائف العليا والإدارة التنفيذية الحق في حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الانذار ، والخصم من الراتب بما لا يزيد عن أربعين يوما في السنة، وبما لا يزيد عن خمسة عشر يوما في المرة الواحدة.

ويتبين من ذلك أن سلطة شاغلي الإدارة العليا والإدارة التنفيذية أكبر من سلطة الرؤساء المباشرين في مدة الخصم من الراتب حيث منح لهم الحق في الخصم من الراتب ما لا يزيد عن أربعين يوما في السنة ، ولا تزيد المرة الواحدة عن خمسة عشر يوما في المرة الواحدة.

ومن الجدير بالذكر أن التحقيق معهم يكون من اختصاص النيابة الإدارية وليس السلطة الرئاسية، طبقا لنص المادة ٦٠ من قانون الخدمة المدنية التي تقرر اختصاص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية، فإذا تم التحقيق معهم من غيرها بطلت كل إجراءات التحقيق، وبطل بالتالي أي قرار مترتب على هذا التحقيق.

(١) - اسماعيل حفيظه ابراهيم، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية

ثالثا: السلطة المختصة .

طبقا لنص المادة ٢ من القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ فإن السلطة المختصة هي الوزير المختص أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئات العامة، ولهم الحق في حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار ، والخصم من الأجر لمدة أو مدد لا يزيد عن ستين يوما في السنة، وهي من العقوبات المالية لأنها تمس المزايا المالية للموظف، ونظرا لأن هذه العقوبة يتعدى أثرها الموظف ذاته لذا عملت بعض الدول على إلغاؤها^(١)، كما أن لها تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين ، والتنبيه، واللوم، وهو استنكار واستهجان لسلوك الموظف العام ويحمل نوعا من التحقير والتشهير للموظف وهو من أشد العقوبات على الموظف العام من شاغلي الوظائف العليا^(٢).

رابعا : النيابة الادارية.

طبقا لنص المادة ١٩٧ من الدستور المصري الصادر ٢٠١٤ فإن النيابة الإدارية هيئة قضائية مستقلة، تتولى التحقيق في المخالفات الإدارية والمالية، وكذا التي تحال إليها ويكون لها بالنسبة لهذه المخالفات السلطات المقررة لجهة الإدارة في توقيع الجزاءات التأديبية، ويكون الطعن في قراراتها أمام المحكمة التأديبية المختصة بمجلس الدولة، كما تتولى تحريك ومباشرة الدعاوى والطعون التأديبية أمام محاكم مجلس الدولة، وذلك كله وفقا لما ينظمه القانون. ويحدد القانون اختصاصاتها الأخرى، ويكون لأعضائها كافة الضمانات والحقوق والواجبات المقررة لأعضاء السلطة القضائية. وينظم القانون مساءلتهم تأديبياً.

وبهذا يكون النص الدستوري قرر للنيابة الادارية اختصاصات لم تكن مقررة لها من قبل في أي من الدساتير السابقة على ذلك الدستور ، فقد أوكل إليها سلطة التحقيق في المخالفات الإدارية والمالية بصفة عامة، كما أوكل لها مهمة التحقيق في ما يحال إليها من مخالفات إدارية ومالية ، كم أسند إليها الإختصاص بتوقيع الجزاءات التأديبية التي يجوز للجهة الإدارية توقيعها على هذه المخالفات، وأجاز الدستور الطعن على تلك القرارات التأديبية الصادرة من النيابة الإدارية أمام المحكمة التأديبية المختصة

(١) - نواف كنعان ، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، مكتبة الجامعة، الشارقة الإمارات، ٢٠٠٨،

ص١٢٢

(٢) - خليفة على الجبراني، العقوبات التأديبية للموظفين ، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة الحسن

الثاني ، المغرب، ١٩٩٨/١٩٩٩، ص٢٩٦

بمجلس الدولة، كما أسند لها مهمة تحريك ومباشرة الدعاوى والطعون التأديبية أمام محاكم مجلس الدولة.

غير أن الدستور اشترط لإعمال ذلك الإختصاص شرط ضروري وجوهري وهو صدور قانون بتنظيم تلك الاختصاصات، أي يبين القانون الضوابط والشروط التي يجب أن تتقيد بها النيابة الإدارية عند ممارسة اختصاصها بتوقيع الجزاء.

وحيث أن قانون النيابة الإدارية ١١٧ لسنة ١٩٥٨ لم يمنح النيابة الإدارية الإختصاص بتوقيع جزاء تأديبي في حالة إذا ما أسفرت الرقابة والتحقيق عن وجود مخالفات تأديبية، فقد كانت سلطتها تقتصر فقط على الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق وإجراء التحريات للكشف عن المخالفات، وإقامة الدعوى التأديبية عن ما تسفر عنه أعمالها من مخالفات تأديبية أو الأمر بالحفظ إن لم يكن هناك وجه لإقامة الدعوى التأديبية والطعن على ما تصدره المحاكم التأديبية من أحكام.

ويتبين من ذلك القانون أن النيابة الإدارية لم تكن مختصة بتوقيع الجزاء على الموظفين وهذا المسلك محمود ويتفق مع أهم مبادئ العدالة وهو عدم جواز الجمع بين جهة التحقيق وجهة توقيع الجزاء.

وقد أوكل قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ للنيابة الإدارية مهمة التحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية بالجهات الحكومية التابعة للجهاز الإداري للدولة، وهذا التحقيق ينحصر في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الدولة المالية، وكذلك التحقيق في أي مخالفة تحال إليها، وتكون لها بالنسبة لهذه المخالفات السلطات المقررة للسلطة المختصة في توقيع الجزاءات أو الحفظ، ومن ثم يكون للنيابة الإدارية السلطات المقررة للوزير المختص أو المحافظ أو رئيس مجلس إدارة الهيئات العامة، ولهم الحق في حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار، والخصم من الأجر لمدة أو مدد لا يزيد عن ستين يوماً في السنة، كما أن لها تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين، والتنبيه، واللوم.

إيماء إلى النص المادة ١٩٧ من الدستور والمادة من قانون الخدمة المدنية قامت النيابة الادارية بإصدار القرار رئيس الهيئة النيابة الإدارية رقم (٤٢٩) لسنة ٢٠١٥ بتشكيل لجان تأديبية لتكون الهيئة النيابة الإدارية سلطة تحقيق وسلطة محاكمة وتوقيع جزاء تأديبي، فهل هذا القرار يصلح سند قانوني لإختصاص الهيئة النيابة الإدارية بوقيع جزاء تأديبي.

ذهب البعض إلى أن هذا القرار لا يصلح سندا قانونيا لإختصاص النيابة الإدارية بتوقيع جزاء على الموظفين والجمع بين سلطة التحقيق وسلطة المحاكمة وتوقيع جزاء، استنادا إلى أن النص الدستوري رقم ١٩٧ اشترط لإختصاص النيابة الإدارية بتوقيع الجزاء أن يصدر قانون بتنظيم قواعد وشروط وضوابط هذا الاختصاص، ولا يرقى هذا القرار الصادر من رئيس النيابة الإدارية إلى مرتبة القانون أو القرار بقانون، ولهذا لا يصلح سندا نظاميا لمنح الاختصاص بتوقيع الجزاء التأديبي للنيابة الإدارية.

ويرد البعض على هذا الرأي بأن قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ هو السند النظامي لإختصاص النيابة الإدارية بتوقيع الجزاء التأديبي فهو الذي قرر اختصاص النيابة الإدارية بتوقيع الجزاء التأديبي الذي تملك السلطة المختصة بتوقيعه.

إلا أنه يمكن الرد على هذا الرأي بأن النص الدستوري اشترط صدور قانون يحدد الضوابط والشروط التي يجب التقيد بها عند توقيع جزاء بواسطة النيابة الإدارية ، الأمر الذي لا يتحقق في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ الذي منح هذا الاختصاص للنيابة الإدارية ولم يبين ضوابط ولا شروط أعمال ذلك الاختصاص.

وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوي والتشريع بمجلس الدولة إلى انعدام قرارات الجزاءات التأديبية الصادرة عن لجان التأديب بالنيابة الإدارية المشكلة طبقا لقرار رئيس هيئة النيابة الإدارية رقم ٤٢٩ لسنة ٢٠١٥ وقراره لسنة رقم ١٢٩ لسنة ٢٠١٦ وعدم الاعتداد بها وعدم جواز التظلم منها امام لجان التأديب المشكلة طبقا للقرارين السابقين.

لهذا تم الطعن على قرارات الصادرة بتوقيع جزاء تأديبي من لجان التأديب المشكلة طبقا لقرار رئيس هيئة النيابة الإدارية رقم ٤٢٩ لسنة ٢٠١٥ ، وصدرت بالفعل أحكام من المحاكم التأديبية بإلغاء هذا القرار لأنها صدرت دون توافر الشرط الدستوري لإعمال اختصاص النيابة الإدارية بتوقيع جزاء تأديبي وهو صدور قانون يحدد ضوابط وشروط توقيع الجزاء.

الأمر الذي حدا برئيس النيابة الإدارية بإصدار القرار الإداري رقم ٣ لسنة ٢٠١٨ بتاريخ ٢٠١٨/٨/١ الذي يقرر احالة القضايا التي تقرر فيها إلغاء قرارات الجزاء الصادرة من النيابة الإدارية إلى المحكمة التأديبية لتوقيع الجزاء المناسب ؛ حتى لا يفلت مجرم من العقاب بسبب هذا اللغظ القانوني.

ويهيئ الباحث بالمشروع ضرورة الاسراع في إصدار قانون للنيابة الإدارية بتنظيم الضوابط والشروط اللازمة لتفعيل اختصاصها الدستوري الجديد باعتبارها سلطة تحقيق وسلطة محاكمة، أو اجراء

تعديل دستوري بسحب هذا الاختصاص منها اعمالا لقواعد العدالة التي تقضي بعدم جواز الجمع بين سلطة التحقيق وسلطة المحاكمة .

المطلب الثاني: جهات التأديب الإداري في نظام الخدمة المدنية السعودي الصادر ١٣٩١ هـ .

تطورت سلطات التحقيق الإبتدائي في المملكة العربية السعودية، حيث كانت الجهة الإدارية قبل صدور نظام تأديب الموظفين لعام 1391 هـ هي الجهة الوحيدة المختصة بإجراءات التحقيقات مع الموظفين العموميين فيما ينسب إليهم من مخالفات (١) ، ولكن بصدور نظام تأديب الموظفين لعام 1391 هـ ، تم إنشاء هيئة الرقابة والتحقيق لتتولى ذات المهمة التي تتولاها الجهات الإدارية في إجراءات التحقيقات الإدارية، وبناءً عليه، فإن الجهات الإدارية المختصة بإجراءات التحقيق التأديبي في المخالفات الإدارية في السعودية هما، الجهة الإدارية صاحبة الاختصاص الأصيل إلى جانب هيئة الرقابة والتحقيق صاحبة الاختصاص الاستثنائي في ذلك. (٢)

اختصاص الجهة الإدارية بإجراءات التحقيق.

إن اجراء التحقيق مع الموظفين من الصلاحيات الثابتة للسلطة الرئاسية التي يخضع لها المرؤوسين وذلك تحقيقاً للمصلحة العامة في ضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، وتتمثل مظاهر هذه السلطة في حق الرئيس في إلغاء عمل المرؤوس وحق الرئيس في تعديل عمل المرؤوس وحق الرئيس في سحب عمل المرؤوس وحق الرئيس في الحل محل المرؤوس في القيام بالعمل الإداري، وأخيراً حق الرئيس في توقيع جزاء على المرؤوس، وتستمد السلطة الرئاسية تلك الصلاحيات مما لها من دور رقابي على المرؤوسين ليس هدفه تصيد الأخطاء بقدر ما يكون هدفه هو حسن سير المرافق العامة في الدولة بانتظام واضطراد، فإذا أسفر هذا الدور الرقابي عن الكشف عن مخالفات تقوم بإجراءات التحقيقات مع الموظفين العاملين لديها بغية الكشف عما نسب إليهم من مخالفات، ويتم ذلك عن طريق جهات مختصة داخل كل جهاز رقابي، (٣).

وتعد الجهة الإدارية المعنية هي صاحبة الاختصاص الأصيل بممارسة إجراءات التحقيق اللازمة مع الموظفين العاملين لديها، ويتضح ذلك جلياً من خلال منطوق المادة (5) من نظام تأديب

(١) - وذلك وفقاً لنظام الموظفين العام في المملكة الصادر بالمرسوم الملكي رقم م 24 /تاريخ 1377/11/29 هـ.

(٢) - ضمانات التحقيق التأديبي: دراسة مقارنة في القانون الأردني والنظام السعودي 265

(٣) - بسام محمد أبو رميله، ضمانات التحقيق التأديبي: دراسة مقارنة في القانون الأردني والنظام السعودي، انظر أيضاً د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث: قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٥ م، ص ٥٢١ / ٥٢٢

الموظفين الحالي رقم م 7 /بتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ التي نصت على ما يلي " :مع عدم الإخلال بسلطة الجهة الإدارية المعنية في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تختص الهيئة (هيئة الرقابة والتحقيق) في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام بما يلي..."

وينحدر هذا الاختصاص الأصيل للجهة الإدارية في إجراءات التحقيقات من مبدأ السلطة الرئاسية الذي يخول الجهة الإدارية صلاحية المراقبة والإشراف على أعمال موظفيها ضمنا نا لحسن أدائها، وذلك بتكليف الرئيس الإداري أحد الموظفين المختصين من إدارة المتابعة أو الشؤون القانونية بإجراءات التحقيق^(١).

مقد خول المنظم السعودي الرئيس الإداري سلطة إجراء التحقيق بنفسه، بالإضافة إلى سلطة توقيع جزاء إداري، كما خول لهيئة الرقابة والتحقيق سلطة إجراء التحقيق الإداري، أن كانت مقتضيات العدالة والحيدة تستلزم أن لا يجمع الرئيس الإداري بين سلطتي التحقيق وتوقيع الجزاء^(٢).

وبذلك يكون المنظم السعودي قد ساير الأنظمة الحديثة ومنها النظام المصري الذي خول

النيابة الإدارية،(التي تقابل هيئة الرقابة والتحقيق)، صلاحية إجراء التحقيق إلى جانب الجهة الرئاسية التي يتبعها الموظف المتهم، وهو ما نصت عليه صراحةً المادة (3) من القانون رقم (117) لسنة 1958 م بشأن إعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاکمات التأديبية التي تنص على أن (مع عدم الإخلال بحق الجهة الإدارية في الرقابة وفحص الشكاوى والتحقيق تختص النيابة الإدارية، وهو ذات نص المادة ٥ من لائحة تأديب الموظفين السعوديين التي تنص على (مع عدم الإخلال بسلطة الجهة الإدارية المعنية في الرقابة وفحص الشكاوي والتحقيق، تختص هذه الهيئة في حدود القواعد المنصوص عليها في هذا النظام بما يلي) .

وتشمل السلطة الرئاسية في المملكة العربية السعودية الوزير أو من يفوضه، ورئيس المصلحة المستقلة والرئيس الإداري للمؤسسة العامة، وذلك طبقا لنص المادة ٤٦ من لائحة الجزاءات التي تنص على أن (يكون لرئيس المصلحة المستقلة وللرئيس الإداري للمؤسسة العامة بالنسبة لموظفي إداراتهم من الصلاحيات ما للوزير بالنسبة لموظفي وزارته ويجوز للوزير أو من في حكمه بقرار مكتوب تفويض بعض صلاحياته المقررة في هذا النظام.)

(١) - د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، الاسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ص ٣٦٠

(٢) - د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، المرجع السابق، ص ٣٦٠

ونظراً لأن فورية توقيع الجزاء في ذاتها قد تكون من الوسائل الناجعة لردع المسيئين فقد رأى النظام أن يترك للوزير الاختصاص بتوقيع الجزاءات التي عددها النظام عدا جزاء الفصل^(١).

حيث نصت المادة ٣٥ من لائحة الجزاءات التأديبية على أنه يجوز للوزير المختص أن يوقع العقوبات المنصوص عليها في المادة (٣٢) عدا عقوبة الفصل، وهذه العقوبات هي الإنذار، واللوم، والحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر على الا يتجاوز المحسوم شهريا ثلث صافي الراتب الشهري، والحرمان من علاوة دورية واحدة وذلك بالنسبة للموظفين الذين يشغلون المرتبة العاشرة فما دونها، بالإضافة إلى عقوبة اللوم، والحرمان من علاوة دورية واحدة وهاتين العقوبتين الأخيرتين تُوقع فقط على الموظفين الذين يشغلون المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها، ولا يجوز للسلطة الرئاسية ممثلة في الوزير المختص توقيع عقوبة الفصل من الخدمة .

هل تختص هيئة الرقابة والتحقيق بتوقيع جزاء تأديبي.

هيئة الرقابة والتحقيق هيئة نظامية ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء وتشكل من رئيس لا تقل مرتبه عن المرتبة الخامسة عشرة ووكيلين أو أكثر لا تقل مرتبة كل منهم عن المرتبة الثالثة عشرة ومن عدد كاف من الأعضاء ذوي التخصص. ويلحق بالهيئة العدد الكافي من الموظفين الإداريين والمستخدمين. وتكون من جهاز للرقابة وجهاز للتحقيق، طبقاً للائحة الجزاءات تختص هيئة الرقابة والتحقيق بما يلي:

- ١- إجراء الرقابة اللازمة للكشف عن المخالفات الإدارية .
- ٢ - فحص الشكاوى التي تحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة عن المخالفات المالية والإدارية.
- ٣ - إجراء التحقيق في المخالفات المالية والإدارية التي تكشف عنها الرقابة وفيما يحال إليها من الوزراء المختصين أو من أي جهة رسمية مختصة.
- ٤ - متابعة الدعوى التي تحال طبقاً لهذا النظام إلى هيئة التأديب^(٢).

(١) - راجع لائحة الجزاءات التأديبية السعودي.

(٢) - هيئة التأديب هيئة مستقلة كانت تختص بنظر القضايا التأديبية، التي تحال إليها من هيئة الرقابة والتحقيق، قبل نشأة ديوان المظالم ١٤٠٢ هـ والذي أصبح من مختصا بالقضايا التأديبية وتم إلغاء هيئة

يتبين من ما سبق أن هيئة الرقابة والتحقيق تختص بموجب نظام تأديب الموظفين السعودي بإجراءات التحقيق التأديبي في المخالفات التي تنسب إلى الموظفين العموميين في الإدارات الحكومية.

وبعد اختصاص هيئة الرقابة والتحقيق بإجراءات التحقيق التأديبي في النظام السعودي اختصاص استثنائي عن القاعدة العامة التي تقضي باختصاص الجهة الإدارية التي يعمل فيها الموظف بإجراءات مثل هذا التحقيق، ودليل ذلك ما سبق الإشارة إليه في مستهل المادة (5) من نظام تأديب الموظفين، والتي تدل دلالة واضحة على قيام هذا النظام بتحديد الحالات التي تختص بها هيئة الرقابة والتحقيق دون غيرها بمباشرة إجراء التحقيق التأديبي مع الموظف المتهم، وهذه الحالات هي^(١):

أولاً : حالة ارتكاب الموظف المتهم جريمة جنائية، حيث تقوم الجهة الإدارية حال اكتشافها لهذه الجريمة بإحالة أو ارق التحقيق إلى رئيس هيئة الرقابة والتحقيق ليقوم باتخاذ ما يراه.

ثانياً :حالة اكتشاف مخالفة الموظف بعد تركه للخدمة وقبل مضي مدة عشر سنوات من تاريخ تركه له، ففي هذه الحالة لا تملك الجهة الإدارية مباشرة إجراءات التحقيق مع الموظف، وذلك لانقطاع العلاقة الوظيفية التي كانت تربط بينهما، وينعقد الاختصاص لهيئة الرقابة والتحقيق في ذلك.

ثالثاً :حالة اكتشاف المخالفة من قبل الهيئة عند ممارستها لوظيفتها الرقابية، حيث إن لرئيس الهيئة إذا رأى أن الأمر يستوجب التحقيق ينتدب من يراه من المحققين لإجرائه، ويجب إخطار الجهة التي يتبعها الموظف بإجراءات التحقيق قبل البدء .

التأديب بموجب نص المادة ٥٠ من نظام ديوان المظالم . الصادر بالمرسوم الملكي رقم م / ٥١ وتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٠٢ هـ .

(١) - وانظر كذلك مجموعة الأنظمة المتعلقة باختصاص هيئة الرقابة والتحقيق -

. التعريف بهيئة الرقابة والتحقيق: نشأتها - تشكيلها - اختصاصاتها، السعودية، ١٤٢١ هـ، ص ٥ وللمزيد حول هذا الموضوع انظر د. جابر أبو زيد، القانون الإداري في المملكة العربية السعودية، ط ٣، دار حافظ للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦ م، جدة، ص ٣١٦ وما بعدها.

(٢) المادة (٥) من نظام تأديب الموظفين السعودي (سابق الإشارة إليها).

(٣) المادة (١٢) من نظام تأديب الموظفين السعودي.

ضمانات التحقيق التأديبي: دراسة مقارنة في القانون الأردني والنظام السعودي ٢٦٧

رابعاً :حالة إذا ما رأت الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف أن المخالفة التأديبية المسندة إليه تستوجب عقوبة الفصل، فإنها في هذه الحالة تلتزم بأن تبلغ هيئة الرقابة والتحقيق، وترسل لها صورة من جميع أوراق التحقيق وللهيئة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمها الأوراق أن تبشر التحقيق.

خامساً :حالة ارتكاب الموظف مخالفة في جهة غير التي يعمل فيها، حيث يجب في هذه الحالة إحالة الموظف مباشرةً إلى هيئة الرقابة والتحقيق للتحقيق مع .

سادساً وأخيراً :حالة اشترى أكثر من موظف في ارتكاب مخالفات تأديبية مرتبط بعضها ببعض، وارتكبها موظفون من جهات إدارية مختلفة^(١).

ومن هذا العرض يتضح بأن المنظم السعودي قد جعل اختصاص الجهة الإدارية في إجراء التحقيق مع الموظف هو الأصل، وأن اختصاص هيئة الرقابة والتحقيق هو اختصاص استثنائي جاء على سبيل الحصر في حالات نص عليها نظام تأديب الموظفين، وفيما عدا هذه الحالات يكون للجهة الإدارية الحرية في تقدير إجراء التحقيق بنفسها أو إحالته إلى هيئة الرقابة والتحقيق إذا أرت ذلك، وهو ما يمكن استنباطه من نص المادة (5) من نظام تأديب الموظفين سالف الذكر^(٢).

فقد تضمن في بدايته قسمين يتناول أولهما هيئة الرقابة والتحقيق التي تختص -كما يدل عليه اسمها - برقابة الموظفين في أدائهم لواجباتهم والتحقيق مع من ينسب إليه تقصير منهم، ويتناول الثاني هيئة التأديب وهي الهيئة التي تسهر على محاسبة من يسفر التحقيق عن أدانته أو يشير بدلائل قوية إلى أنه ارتكب ما يستحق المحاسبة^(٣).

وتبين من لائحة تأديب الموظفين أن المنظم السعودي على عكس المنظم المصري لم يمنح للهيئة الرقابة الإدارية أي اختصاص بتوقيع جزاءات تأديبية على الموظفين، وإنما حصر اختصاصها في الرقابة للكشف عن المخالفات وإجراء التحقيقات في حالات معينة على سبيل الحصر.

(١) - انظر د. عبدالمحسن ريان، مبادئ النظام الإداري السعودي المقارن، الطبعة الثالثة، دار حافظ

للنشر والتوزيع، جدة، . ١٤٢٩ هـ - ٢٠٠٨ م، ص ٢٢٢

(٢) - الحربي، 2006 م، ص316

(٣) - نظام تأديب الموظفين السعودي

حدود وضوابط اختصاص سلطة التأديب الإداري بتوقيع الجزاء التأديبي.

يكون الاختصاص بتوقيع الجزاء التأديبي للمحكمة الإدارية في الحالات التالية فإذا لم تتوفر أي حالة من هذه الحالات ينعقد الإختصاص بالتأديب للسلطة التأديب الإداري هذه الحالات هي:

١- إذا كانت العقوبة المراد إيقاعها هي الفصل يكون الاختصاص بتوقيعها للمحكمة الإدارية، حيث أن عقوبة الفصل لا تختص بتوقيعها الجهة الإدارية، فالجهة الإدارية تختص بتوقيع جميع الجزاءات ما عدا عقوبة الفصل من الخدمة نظرا لشدة وخطورة هذه العقوبة^(١).

٢- إذا اتهم أكثر من موظف بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبطة بعضها ببعض ارتباطا لا يقبل التجزئة، بشرط أن يكونوا عند ارتكابها أو عند اكتشافها منتمين لأكثر من جهة إدارية واحدة، وهذا وضع منطقي إذا تكون هناك تنازع في الاختصاص بين الجهات الإدارية، أيهم يختص بتوقيع الجزاء التأديبي، نظرا لانتمائهم لأكثر من جهة إدارية، وحلا لهذا التنازع يكون الاختصاص بتوقيع الجزاء التأديبي في هذه الحالة لديوان المظالم^(٢).

أما إذا كان المتهمون ينتمون إلى جهة إدارية واحدة، أو كانت المخالفات التي ارتكبوها تقبل التجزئة في هذه الحالة ينعقد الإختصاص بتوقيع الجزاء التأديبي للجهة الإدارية.

(١) - المادة ٣٨ من نظام تأديب الموظفين والتي تنص على أن (مع مراعاة أحكام المواد (٣٦، ٤٠، ٤١) إذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن المخالفة لا تستوجب عقوبة الفصل تحيل الأوراق إلى الوزير المختص مع بيان الأفعال المنسوبة إلى المتهم على وجه التحديد واقتراح العقوبة المناسبة). فإذا كانت العقوبة تستوجب الفصل فلا تُحيل الأوراق إلى الوزير بينما تقوم بإحالة الأوراق إلى ديوان المظالم.

(٢) - طبقا لنص المادة ٤١ من نظام تأديب الموظفين الذي يقرر أنه (يحال الموظفون المتهمون بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبط بعضها ببعض إلى هيئة الرقابة والتحقيق إذا كانوا عند ارتكاب المخالفة أو المخالفات أو عند اكتشافها تابعين لأكثر من جهة.

فإذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن الوقائع تستوجب توقيع العقوبة تحيل الدعوى إلى التأديب).

٣- إذا ارتكب الموظف مخالفة تأديبية في غير جهة عمله ورأت هيئة الرقابة والتحقيق أن المخالفة تستوجب عقوبة تأديبية، وهذا أمر منطقي أيضا لوقوع المخالفة التأديبية في جهة عمل غير جهة عمله ولهذا يكون الاختصاص بتوقيع العقوبة التأديبية في هذه الحالة لديوان المظالم^(١).

ويشترط لاختصاص ديوان المظالم بتوقيع العقاب في هذه الحالة، أن يرتكب الموظف مخالفة تأديبية في غير جهة عمله، وأن يثبت لدي هيئة الرقابة والتحقيق بعد التحقيق مع الموظف أن المخالفة تستوجب عقوبة تأديبية، فإذا لم يتوافر أي شرط من هذه الشروط فلا يختص ديوان المظالم بتوقيع الجزاء وينعقد الاختصاص لسلطة الجهة الإدارية .

٤- إذا صدر ضد الموظف حكم بعقوبة من جهة مختصة وكانت هذه العقوبة لا تستوجب الفصل طبقا للفقرة (أ) من لائحة انتهاء الخدمة، فتحال الأوراق إلى ديوان المظالم لتقرير العقوبة التأديبية المناسبة.

وفي هذه الحالة يشترط لاختصاص ديوان المظالم أن يصدر ضد الموظف حكم نهائي بعقوبة ، وأن يكون هذا الحكم صادر من جهة مختصة نظاما بإيقاعه، وألا تكون هذه العقوبة تستوجب الفصل من الخدمة، وطبقا لنص المادة الثانية عشر فقرة (أ) من لائحة انتهاء الخدمة تنتهي خدمة الموظف في الحالات التالية:

أ- إذا صدر ضد الموظف حكم شرعي من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بثبوت ارتكابه موجب حد من الحدود الشرعية ومعاقبته بالجزاء حدا، فإذا تمت معاقبته تعزيرا فلا يستوجب الفصل من الخدمة.

ب- إذا صدر ضد الموظف حكم شرعي مكتسب للصفة القطعية بارتكاب موجب القصاص في النفس، فإذا كانت العقوبة القصاص فيما دون الفصل فلا يستحق الفصل من الخدمة.

ج- إذا صدر عليه حكم من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بالإدانة والحكم بالعقوبة في الجرائم التالية : (الرشوة - التزوير - الاختلاس - التهريب أو الترويج أو المتاجرة بالمخدرات أو المسكرات).

(١) - طبقا لنص المادة ٤٠ من نظام تأديب الموظفين التي تنص على أن (إذا ارتكب الموظف مخالفة في جهة غير التي يعمل فيها يحال الموظف إلى هيئة الرقابة والتحقيق فإذا رأت الهيئة أن الأفعال المنسوبة إلى المتهم تستوجب توقيع العقوبة تحيل الدعوى إلى مجلس التأديب .)

د- إذا حكم عليه بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة ، فأى حكم في أي جريمة بالسجن لمدة تزيد على سنة.

هـ- إذا كان الموظف المراد توقيع العقوبة التأديبية عليه قد انتهت خدمته، ففي هذه الحالة قد انتهت صلة الموظف بجهة عمله فيكون المختص بتوقيع العقاب على الموظف هو ديوان المظالم^(١).

الخاتمة

حاول الباحث في هذا البحث لقاء الضوء عن أحدث التعديلات القانونية في التأديب الإداري للموظف العام وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

النتائج :

١- أن النظام المتبع في تأديب الموظف العام في كل من النظامين المصري والسعودي هو نظام مختلط حيث لا تختص الجهات الادارية وحدها بتأديب الموظف العام بل يكون لها توقيع بعض الجزاءات ويكون للجهات القضائية توقيع بعض الجزاءات الأخرى وغالبا تكون أشد الجزاءات التأديبية جسامة .

٢- أن النظام المصري كان أكثر ميلا إلى التوسع في اختصاص الجهات القضائية حيث اسند إلى النيابة الادارية وهي جهة قضائية طبقا لنص الدستور توقيع بعض الجزاءات الادارية.

٣- أن النظام السعودي كان أكثر ميلا في منح الاختصاص بتوقيع الجزاء التأديبي لجهات الادارية ممثله في السلطة الرئاسية.

٤- أن النظام السعودي لم يمنح الرقابة والتحقيق أي سلطة في توقيع الجزاء التأديبي وإنما قصر اختصاصها على التحقيق فقط واحالة الدعوى التأديبية إلى ديوان المظالم إذا رأت ضرورة توقيع جزاء تأديبي على الموظف العام.

(١) - طبقا لنص المادة ٣٣ من نظام تأديب الموظفين التي تنص على ان (لا يمنع انتهاء خدمة الموظف من البدء في اتخاذ الإجراءات التأديبية أو الاستمرار فيها. ويعاقب الموظف الذي انتهت خدمته قبل توقيع العقوبة عليه بغرامة لا تزيد على ما يعادل ثلاثة أمثال صافي آخر راتب كان يتقاضاه أو بالحرمان من العودة للخدمة مدة لا تزيد على خمس سنوات أو بالعقوبتين معاً.)

التوصيات

من خلال نتائج البحث يوصي الباحث بالآتي:

- ١- ضرورة تحقيق التوازن بين حق السلطة الرئاسية في توقيع الجزاء على من ينسب إليه مخالفة إدارية من موظفي الدولة حفاظا علي حسن سير المرافق العامة بالدولة بانتظام واضطراد.
- ٢- استقلال سلطة توقيع جزاء عن السلطة المختصة بالتحقيق لضمان تحقيق أقصى قدر من الحماية للموظف العام . .

١. اسماعيل حفيظه ابراهيم، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة الزاوية
٢. آمنه عزوز، وانتصار كابسي، السلطة التأديبية بين التفعيل والأداء وقمع الحريات، رسالة ماجستير- جامعة ماي، ٢٠١٦
٣. انس جعفر، الوظيفة العامة، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٧
٤. بسام محمد أبو رميله، ضمانات التحقيق التأديبي : دراسة مقارنة في القانون الأردني والنظام السعودي، انظر أيضا د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث: قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٥ م
٥. جابر أبو زيد، القانون الإداري في المملكة العربية السعودية، ط ٣، دار حافظ للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦ م، جدة
٦. حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1402
٧. خليفة على الجبراني، العقوبات التأديبية للموظفين ، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة الحسن الثاني ، المغرب، ١٩٩٨/١٩٩٩
٨. سعيد بو شعير، النظام التأديبي، الجزائر، ١٩٩١
٩. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، ١٩٧٩
١٠. سليمان محمد الطماوي، الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، المنظمة العربية للثقافة والتربية والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية، ١٩٧٥ .
١١. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديبي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1980
١٢. عبد الله متعب بن ربيق، العقوبات التأديبية للقائدة الإدارية، المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد ٣٢، العدد (٦٩) ١٤٣ ، الرياض ، ٢٠١٧
١٣. عبد الوهاب البنداري، الإختصاص التأديبي والسلطات التأديبية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٠
١٤. عبدالله متعب بن ربيق، العقوبات التأديبية للقيادات الإدارية.
١٥. عبدالمحسن ريان، مبادئ النظام الإداري السعودي المقارن، الطبعة الثالثة، دار حافظ للنشر والتوزيع، جدة، . ١٤٢٩ هـ - ٢٠٠٨ م
١٦. على جمعه محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية، ٢٠٠٤
١٧. عمار العوايدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة ، الجزائر، ١٩٩٨
١٨. عيسى محمد عيسى مناصرة، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، جامعة القاهرة، ٢٠١٢

١٩. الفلاتي، محمد بن صديق بن أحمد، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، ٢٠٠٥
٢٠. فهمي عزت ، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، عالم الكتب، القاهرة ، مصر، بدون سنة طبع
٢١. كنعان نواف، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، مكتبة الجامعة، الشارقة الإمارات، ٢٠٠٨
٢٢. ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، الاسكندرية، دار المطبوعات الجامعية
٢٣. محسن حسنين حمزة، التقانون التأديبي للموظف ورقابته القضائية، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦٠
٢٤. محمد بن صديق أحمد الفلاتي، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٥
٢٥. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٦٧
٢٦. محمد عصفور، نظام تأديب العاملين في مفترق الطرق، مجلة العلوم الإدارية، السنة التاسعة، العدد ١ الثالث، ديسمبر ١٩٦٧
٢٧. محمد ماجد الياقوت، شرح الإجاءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهني الحرة النقابية والعمل الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1414
٢٨. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الاداري وعلم الادارة العامة، دار الاتحاد العربي للطباعة، ١٩٨٤
٢٩. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبات التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة، جامعة عين شمس الهيئة العامة للكتاب، ١٩٩٨
٣٠. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة بين التشريع المصري والتشريع الليبي والشريعة الإسلامية، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الثانية ، ٢٠٠٢

31. <http://www.al-jazirah.com/2006/20060704/qo3.htm>

جدول المحتويات

٢	المُلخَص.....
٣	مقدمة.....
٤	أهمية البحث.....
٥	مشكلة الدراسة.....
٥	منهجية الدراسة وحدودها.....
٦	خطة الدراسة.....
٧	المبحث الأول : الأساس القانوني للتأديب.....
٨	المطلب الأول: الجريمة التأديبية.....
٨	الفرع الأول : الجريمة التأديبية في النظام المصري طبقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.....
٨	الفرع الثاني: الجريمة التأديبية في النظام السعودي طبقاً لنظام تأديب الموظفين الصادر ١٣٩١هـ.....
١٢	المطلب الثاني: العقوبات التأديبية في النظامين المصري والسعودي.....
١٥	الفرع الأول: العقوبات التأديبية في قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٨ م.....
١٥	عقوبة الإنذار:.....
١٦	اللوم.....
١٦	الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تتجاوز ٦٠ يوم في السنة.....
١٧	الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر.....

١٧	تأجيل الترقية عند إستحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين.....
١٨	الخفض إلى وظيفة في مستوى أدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية.....
١٨	الإحالة إلى المعاش.....
١٨	الفصل من الخدمة.....
١٨	الفرع الثاني : العقوبات التأديبية في نظام تأديب الموظفين الصادر ١٣٩١هـ.....
١٨	الخاضعون لسلطة التأديب في النظام القانوني السعودي.....
٢٠	الجزاءات التأديبية في النظام السعودي.....
٢١	العقوبة التأديبية للموظف الذي انتهت خدمته.....
٢٢	المبحث الثاني : جهات التأديب الإداري.....
	المطلب الأول: جهات التأديب الإداري في قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.....
٢٥	أولاً: الرؤساء المباشرين.....
٢٥	ثانياً: شاغلي الوظائف العليا والإدارة التنفيذية.....
٢٦	ثالثاً: السلطة المختصة.....
٢٧	رابعاً : النيابة الادارية.....
	المطلب الثاني: جهات التأديب الإداري في نظام الخدمة المدنية السعودي الصادر ١٣٩١هـ.....
٣١
٣١	اختصاص الجهة الإدارية بإجراءات التحقيق.....
٣٦	اختصاص ديوان المظالم بتأديب الموظفين.....
٣٨	الخاتمة.....

النتائج : ٣٨

التوصيات ٣٩

المراجع: ٤٠