

المسؤولية التأديبية للموظف العام وفق نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم
"دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي"

**Disciplinary Liability of Public Employees under the Enforcement System
before the Board of Grievances:
A Comparative Study in Islamic Jurisprudence**

[10.35781/1637-000-185-003](https://doi.org/10.35781/1637-000-185-003)

د. عبد الكريم بن عبد الرحمن اليحيى*

*أستاذ الدراسات القضائية المساعد

كلية الملك خالد العسكرية – الحرس الوطني

المملكة العربية السعودية

dr.7alyahya@gmail.com

الملخص

يهدف البحث إلى:

- بيان المسؤولية التأديبية للموظف العام وفق نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم وما استقر عليه الفقه، وتوضيح ما يترتب على عدم تنفيذ الأحكام الإدارية من مساءلة للموظف وإيقاع العقوبات المنصوص عليها نظاماً.

- التعرف على العقوبات التأديبية المترتبة على عدم تنفيذ الأحكام الإدارية، استناداً إلى نصوص نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم.

- تجلية العقوبات الفقهية المقررة للموظف المتسبب في الامتناع عن تنفيذ الأحكام.

منهج البحث: المنهج التأصيلي المقارن.

ومن أبرز نتائج البحث:

- إن امتناع الموظف العام عن التنفيذ لا يقف عند حد الخطأ المرفقي، بل ينشئ مسؤولية تأديبية

شخصية؛ حيث يحيل نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم الوقائع إلى الجهات الرقابية المختصة لتطبيق أحكام نظام الانضباط الوظيفي، مما يضمن تفعيل الزجر الإداري بجانب الحماية القضائية.

- استقلال الدعوى التأديبية وحماية المصلحة العامة، يتضح عمق العلاقة بين المسؤولية التأديبية ونظام التنفيذ الإداري في أن استمرار الإجراءات التأديبية لا يرتبط برغبة طالب التنفيذ؛ إذ إن تنازله أو تركه لطلبه لا يسقط حق الدولة في مساءلة الموظف الممتنع، صيانةً لهيبة القضاء الإداري وللمصلحة العامة.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية التأديبية - الموظف العام - نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم - نظام الانضباط الوظيفي.

Disciplinary Liability of Public Employees under the Enforcement System before the Board of Grievances: A Comparative Study in Islamic Jurisprudence

Dr. Abdul Karim bin Abdul Rahman Al-Yahya*

*Assistant Professor of Judicial Studies

King Khalid Military College – Saudi Arabian National Guard Kingdom of Saudi Arabia
dr.7alyahya@gmail.com

Abstract

Research Title: Disciplinary Liability of Public Employees under the Enforcement System before the Board of Grievances: A Comparative Study in Islamic Jurisprudence

Researcher: Abdul Karim bin Abdul Rahman Al-Yahya

This research aims to:

-Examine the disciplinary liability of public employees under the Enforcement System before the Board of Grievances and in light of established Islamic jurisprudence, and to clarify the consequences of failing to enforce administrative judgments, including holding the employee accountable and imposing the legally prescribed disciplinary penalties.

-Identify the disciplinary penalties resulting from failure to enforce administrative judgments, based on the provisions of the Enforcement System before the Board of Grievances.

-Identify the disciplinary sanctions prescribed in Islamic jurisprudence for a public employee whose conduct results in failure to enforce judicial judgments.

Methodology: The research adopts a foundational comparative approach.

Major Findings:

-A public employee's refusal to enforce a judgment does not constitute merely an administrative organizational error; rather, it gives rise to personal disciplinary liability. The Enforcement System before the Board of Grievances refers such cases to the competent oversight authorities for the application of the provisions of the Civil Service Discipline Law, thereby ensuring the effectiveness of administrative deterrence alongside judicial protection.

-The independence of disciplinary proceedings and the protection of the public interest demonstrate the close relationship between disciplinary liability and the administrative enforcement system. The continuation of disciplinary proceedings is not contingent upon the wishes of the judgment creditor seeking enforcement; therefore, the latter's waiver or withdrawal of the enforcement request does not extinguish the State's right to hold the non-compliant public employee accountable, in order to safeguard the authority of administrative justice and the public interest.

Keywords: Disciplinary Liability; Public Employee; Enforcement System before the Board of Grievances; Civil Service Discipline Law.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

فيُعتبر ديوان المظالم الجهة المختصة بالقضاء الإداري في المملكة للبت في المنازعات الإدارية، وتُعد الأحكام القضائية الصادرة عنه أحكاماً نهائية ملزمة النفاذ، إلا أن الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية والسندات التنفيذية من قبل الجهات الإدارية المعنية يدفعنا للبحث في المسؤولية التأديبية المترتبة على الموظف العام المكلف بإدخال الحكم النهائي إلى حيز التنفيذ؛ إذ لا قيمة للحكم القضائي النهائي إلا بتطبيقه، وإلا فما الفائدة من اجتهاد القاضي الإداري وإصداره لحكمه وحسمه للنزاع إذا كان مصير أحكامه عدم التنفيذ، وهو ما حث التشريعات المقارنة على السعي لإيجاد حلول لهذه المشكلة التي تُشكل نقطة ضعف في القضاء الإداري، حيث سارعت تلك الأنظمة إلى إقرار ترتيبات إجرائية لمعالجتها، وفي المقابل نجد أن المنظم السعودي أصدر نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم بالمرسوم الملكي رقم (م/15) وتاريخ 1443/01/27هـ. ليأتي النظام معالجاً للعقوبات المتعلقة بتنفيذ الأحكام الإدارية، ومتناولاً في أحكامه المسؤولية التأديبية للموظف العام، ونظراً لما تفرضه الوظيفة العامة من واجبات ومسؤوليات، فإن الموظف العام يُسأل عن أي تصرف يصدر عنه بالمخالفة للنظام، وجاء نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم ولائحته مُقرراً تحميل الموظف العام المسؤولية التأديبية متى تبين لقاضي التنفيذ الإداري، أن أحد موظفي الجهة الإدارية قد أخلّ بواجب من واجباته الوظيفية، وأن الإخلال المتمثل في امتناعه أو تعطيله تنفيذ السند التنفيذي الإداري يرقى إلى حد يستوجب فصله من وظيفته، والعقوبات التأديبية تختلف عن العقوبات الجنائية من حيث الطبيعة والغاية، ومع ذلك تقتصر الأولى على الجزاءات الأدبية والمالية التي تُمسّ المركز الوظيفي ومتعلقاته، دون أن تمتد إلى المساس بحرية الموظف العام، ونظراً لعدم اطلاعي على دراسة خُصصت لبحث المسؤولية التأديبية للموظف العام وفق نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم "دراسة مقارنة بالفقه"؛ ولأن الموظف العام يُشكل العنصر الأساسي في تنفيذ الأحكام الإدارية داخل جميع الأجهزة الحكومية، ولأهمية إيضاح هذه المسألة وبيانها، فقد اخترت الكتابة فيها مستعيناً بالله على تبيان ما تيسّر منها.

أهمية البحث:

- 1 - يُعد نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم من التشريعات الحديثة في المملكة العربية السعودية والوطن العربي، مما يستوجب إجراء دراسات تخصصية تهدف إلى تأصيل حدود المسؤولية التأديبية للموظف العام، في ضوء أحكام هذا النظام والمبادئ القانونية المستقرة، مع المقارنة بما استقر عليه الفقه.
- 2 - إن الأحكام القضائية والسندات التنفيذية لا تتجاوز كونها نصوصاً نظرية ما لم تقترن بالتنفيذ الفعلي الذي يحولها إلى واقع ملموس، يضمن صيانة الحقوق من الماطلة أو التعنت، ولا يتأتى هذا

المقصد إلا عبر تأصيل الآليات التي قررها المُنظم، وتقرير المسؤولية القانونية التأديبية للموظف العام عن الامتناع عن التنفيذ، بما يكفل فاعلية القوة التنفيذية للأحكام القضائية.

3 - تدني مستوى الوعي الإداري لدى بعض الموظفين المختصين بالتنفيذ، وافتقارهم للإدراك الكافي بالتبعات القانونية، والمسؤولية التأديبية والآثار المترتبة على الامتناع عن تنفيذ الأحكام الإدارية.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

1 - بيان المسؤولية التأديبية للموظف العام وفق نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم وما استقر عليه الفقه، وتوضيح ما يترتب على عدم تنفيذ الأحكام الإدارية من مساءلة للموظف وإيقاع العقوبات المنصوص عليها نظاماً.

2 - التعرف على العقوبات التأديبية المترتبة على عدم تنفيذ الأحكام الإدارية، استناداً إلى نصوص نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم.

3 - تجلية العقوبات الفقهية المقررة للموظف المتسبب في الامتناع عن تنفيذ الأحكام.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في الحاجة إلى دراسة المسؤولية التأديبية للموظف العام عن الامتناع عن تنفيذ الأحكام الإدارية، في ضوء نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم ومقارنتها بما قرره الفقه الإسلامي. تكتم مشكلة البحث في السؤال الرئيس: ما المسؤولية التأديبية للموظف العام عن الامتناع عن تنفيذ الأحكام الإدارية وفق النظام والفقه الإسلامي. ويتفرع عنه ثلاثة أسئلة فرعية كالآتي:

1 - ما أركان المسؤولية التأديبية للموظف العام وطبيعة المخالفة التأديبية نظاماً؟

2 - ما الجزاءات التأديبية المقررة على الموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام الإدارية؟

3 - ما الأحكام والجزاءات التي قررها الفقه الإسلامي في مواجهة الممتنع عن تنفيذ الأحكام، وما أوجه المقارنة بينها وبين النظام؟

منهج البحث:

اعتمدت في هذا البحث على المنهج التأصيلي المقارن؛ وذلك بعزو الآراء والمسائل إلى أصولها وتوثيقها من مصادرها الأصلية، مع إجراء مقارنة بين المسؤولية التأديبية للموظف العام وفق نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم، والمسؤولية التأديبية للموظف العام في الفقه.

خطة البحث:

المقدمة: وتشمل: أهمية البحث، أهداف البحث، ومنهج البحث، وخطة البحث.

التمهيد: التعريف بـ: المسؤولية، والموظف العام، ومفهوم المسؤولية التأديبية للموظف العام، وفيه:

المطلب الأول: تعريف المسؤولية لغةً ونظاماً وفقهاً.

المطلب الثاني: تعريف الموظف العام لغةً ونظاماً وفقهاً.

المطلب الثالث: مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف العام.

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام، وفيه:

المطلب الأول: أركان المسؤولية التأديبية للموظف العام.

المطلب الثاني: أنواع الجزاءات التأديبية.

المطلب الثالث: طبيعة المخالفة التأديبية.

المطلب الرابع: علاقة المسؤولية التأديبية للموظف العام بنظام التنفيذ أمام ديوان المظالم.

المبحث الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف العام في الفقه، وفيه:

المطلب الأول: التشهير فقهاً.

المطلب الثاني: الحرمان من التعامل مع المنفذ ضده في حال امتنع أو ماطل في التنفيذ فقهاً.

المطلب الثالث: العزل من الوظيفة وما دونه من العقوبات فقهاً.

الخاتمة: النتائج والتوصيات.

المصادر والمراجع.

التمهيد: التعريف بـ: المسؤولية، والموظف العام، ومفهوم المسؤولية التأديبية للموظف العام
المطلب الأول: تعريف المسؤولية التأديبية لغةً ونظاماً وفتحاً
الفرع الأول: تعريف المسؤولية لغة

ترجع مادة: المسؤولية، في أصلها اللغوي إلى الأحرف: السين والهمزة واللام، ومنها يقال: سأل يسأل سؤالاً ومسألة⁽¹⁾ واسم الفاعل منها سائل، مأخوذة من سأل يسأل سؤالاً، واسم المفعول مسؤول⁽²⁾ تعد المسؤولية مصدرًا من لفظة مسؤول، وهي اسم مفعول أصله من الفعل سأل؛ فيقال سأل يسأل سؤالاً ومسألة⁽³⁾، ومن معانيها سأل فلاناً أي استوضحه وحاسبه، قال تعالى: ﴿فَلَنَسْأَلَنَّ الَّذِينَ أُرْسِلَ إِلَيْهِمْ وَلَنَسْأَلَنَّ الْمُرْسَلِينَ﴾⁽⁴⁾ وقال تعالى: ﴿وَقَفُّهُمْ إِنَّمَا قَسُّونَ﴾⁽⁵⁾ والمراد بذلك إخضاعهم للسؤال والمحاسبة عما يصدر عنهم من أعمال، وقال رسول الله: (كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته الإمام راع ومسؤول عن رعيته والرجل راع في أهله وهو مسؤول عن رعيته والمرأة راعية في بيت زوجها ومسؤولة عن رعيتها والخادم راع في مال سيده ومسؤول عن رعيته قال وحسبت أن قد قال والرجل راع في مال أبيه ومسؤول عن رعيته وكلكم راع ومسؤول عن رعيته)⁽⁶⁾.

وهذا يستوجب حتماً خضوعه للمساءلة والمحاسبة عن أي تقصير أو تهاون يطرأ على أداء المهام المنوطة به.

الفرع الثاني

تعريف المسؤولية نظاماً

يُعتبر مفهوم المسؤولية من المفاهيم القانونية الحديثة، التي تقوم في معناها الواسع على إلزام المرء بتحمل تبعات أفعاله؛ وبذلك يصبح كل فرد عرضة للمساءلة عما يبدر منه من تصرفات أو تجاوزات تخالف النظام.

(1) ينظر: معجم مقاييس اللغة، ابن فارس (124/3)، (سأل).

(2) ينظر: تاج العروس، الزبيدي، (157/29)؛ تهذيب اللغة، الأزهري (47/13)، (سأل).

(3) ينظر: المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية (411/1)؛ معجم مقاييس اللغة، ابن فارس (124/3)، (سأل).

(4) سورة الأعراف: 6.

(5) سورة الصافات: 24.

(6) أخرجه: البخاري في "صحيحه" (كتاب الجمعة، باب الجمعة في القرى والمدن) (304/1)، برقم: (853) مرفوعاً بلفظه.

وعادة ما يُطلق هذا المصطلح للدلالة على معنيين أساسيين، وهما:

المعنى الأول: صلاحية الشخص، لأن يتحمل تبعه سلوكه، والمسؤولية لهذا المعنى صفة في الشخص، أو حالة تلازمه، سواء وقع منه ما يقتضي المساءلة، أم لم يقع منه شيء بعد، ويطلق على هذا المعنى المجرد.

المعنى الثاني: تحمّل الشخص تبعه سلوك صدر منه حقيقة⁽¹⁾.

أما فيما يخص تحديد مفهوم المسؤولية التأديبية، فقد أفردت الحديث عنه في المطلب الثالث.

الفرع الثالث

تعريف المسؤولية فقهاً

تعتبر المسؤولية في الشريعة ذات مفهوم واسع، تشمل كل ما فيه التزام من الأقوال والأفعال، كما سبق بيانه في الفرع الأول، إلا أن استعمال مصطلح المسؤولية لم يعهد سوى عند بعض الفقهاء المعاصرين، أما المتقدمون فلم ترد هذه اللفظة في كتبهم، وإنما كانوا يعبرون بكلمات مختلفة كالتبعية والمأخوذية⁽²⁾.

ومن تعريفات المعاصرين للمسؤولية أنها: (الاستعداد الفطري الذي جبل الله عليه الإنسان؛ ليصلح للقيام برعاية ما كلف به من أمور تتعلق بدينه ودنياه، فإن وفّى ما عليه من الرعاية جعل له الثواب، وإن كان غير ذلك جعل له العقاب)⁽³⁾.

المطلب الثاني

تعريف الموظف العام لغةً ونظاماً وفقهاً.

الفرع الأول

تعريف الموظف العام لغةً

الموظف لغةً: هو اسم مفعول مشتق من الفعل (وظف)، ويدور معناه حول ثلاثة أوجه:
الأول: وظّف الشيء على نفسه ووظّفه أي: ألزمها إياه⁽⁴⁾، فالموظف هنا هو الملتزم بالعمل.

(1) ينظر: قانون العقوبات، عوض محمد ص (146).

(2) ينظر: الأم، الشافعي (190/6).

(3) المسؤولية والجزاء في القرآن الكريم، محمد الشافعي ص (38).

(4) المعجم الصافي في اللغة العربية، صالح الصالح وأمينة الأحمد ص (752)، (وظف).

الثاني: مشتق من الوظيفة بمعنى العهد والشرط والمنصب والخدمة المعينة⁽¹⁾، والمعنى هنا: من ارتبط بعهد وشرط لأداء مهمة محددة.

الثالث: مشتق من أن الوظيفة من كل شيء: ما يُقدر من كل يوم من رزق أو طعام أو شراب⁽²⁾، فالموظف هو من قُدِّر له أجرٌ مقابل عمله.

ومجمل القول إن الموظف لغةً هو: من التزم بعمل معين أو خدمة معينة، وفق شروط محددة، مقابل شيء مقدر من الرزق.

العام لغةً: هو الشامل وخلاف الخاص⁽³⁾.

وعليه فإن الموظف العام لغةً هو: الشخص الذي التزم بأعمال الوظيفة العامة بخلاف العمل الخاص، وفق شروط محددة، مقابل شيء مقدر من الرزق.

الفرع الثاني

تعريف الموظف العام نظاماً

يصعب وضع تعريف قانوني جامع ومانع للموظف العام يُعتمد عالمياً، أو حتى يُطبق بدقة داخل حدود الدولة الواحدة؛ إذ نجد أن القوانين والأنظمة لا تقدم غالباً تعريفاً قانونياً محدداً له، وإنما تكتفي التشريعات بحصر الفئات التي تخضع لأحكامها التنظيمية⁽⁴⁾.

وقد تلاقت آراء الشراح مع توجهات القضاء الإداري، حول وجوب توافر ركائز أساسية لاعتبار الشخص موظفاً عاماً، بحيث تُشكل هذه العناصر الحد الأدنى اللازم لاستحقاق هذا الوصف وتطبيق أحكام الوظيفة العامة عليه⁽⁵⁾ وهي:

- 1- أن يكون شغله للوظيفة وفقاً لإجراءات قانونية صحيحة.
- 2- أن يعهد إليه بعمل دائم.
- 3- أن يكون في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بالطريق المباشر.

(1) المعجم الوسيط، د. إبراهيم أنيس وآخرون ص (1042)، (وظف).

(2) لسان العرب، ابن منظور (358/9)، (وظف).

(3) مختار الصحاح، الرازي (218/2)؛ المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية ص (435)، (عام).

(4) ينظر: القانون الإداري، د. خالد الظاهر ص (197).

(5) ينظر: عقوبة الفصل من الوظيفة العامة، محمد المهنا ص (52).

وبناءً على ذلك، فإن مفهوم الموظف العام يرتكز بالضرورة على ثلاثة عناصر جوهرية: فالموظف العام هو: كل شخص يشغل وظيفة عامة وفقاً لإجراءات قانونية صحيحة، ويعمل دائماً، وفي حدود مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام المباشر⁽¹⁾.

وبالنسبة للمراد بالموظف العام وفق نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم: فهو كل من يباشر دوراً في تنفيذ السندات الإدارية: لإنفاذ النظام وتحقيق المصلحة العامة، وأي انحراف عن هذه الغاية، أو فعل يؤدي إلى تعطيل النظام أو الإضرار بالمصلحة، يُعد إخلالاً بالأمانة الوظيفية؛ فالدولة حين تمنح هؤلاء الموظفين الثقة وتفوضهم في مهامهم، لا تقبل أن تكون سلطاتهم عائناً أمام تحقيق إرادتها في بسط العدالة، وهناك من يُعتبر في حكم الموظف العام وهم: موظفي الشركات التي تملكها الدولة، أو تشترك في ملكيتها، وكذلك الجمعيات ذات النفع العام⁽²⁾.

الفرع الثالث

تعريف الموظف العام فقهاً

لم يُستخدم مصطلح: الموظف العام، في اصطلاح الفقهاء قديماً، ولكن مدلوله معروف منذ نشأة الدولة الإسلامية، وكانوا يطلقون عليه تسميات عدة منها: الوالي، والأمير، والعامل، والصاحب، والمحاسب، ويأتي في قمة الإدارة الخليفة أمير المؤمنين (رئيس الدولة الإسلامية)⁽³⁾.

ومن الأمثلة على هذه التسميات: مسمى الوالي: كما في الحديث عن رسول الله ﷺ أنه قال: (اللهم من ولي من أمر المسلمين شيئاً فشق عليهم فاشقق عليه، ومن ولي من أمر أمتي شيئاً فرفق بهم فارفق به)⁽⁴⁾، ومنها مسمى العامل: كما ورد عن رسول الله ﷺ أنه قال: (هدايا العمال غلول)⁽⁵⁾.

ولم يرد لدى الفقهاء تعريف اصطلاحي للموظف العام، بالرغم من شرحهم المفصل لما يتعلق بأطراف الالتزام بالعمل، سواء كان الموالي أو الموالي، أو محل التولية وصيغتها، ويمكن تعريف الموظف العام (العامل) في الفقه بأنه: من يقلده ولي الأمر أو من ينبيه، عملاً من أعمال الدولة بما يحقق المصلحة العامة⁽⁶⁾.

(1) ينظر: النظام الإداري وسائل النشاط الإداري، د. خالد الظاهر ص (19).

(2) ينظر: المادة (1/89) من اللائحة التنفيذية لنظام التنفيذ.

(3) ينظر: النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، د. نصر الدين القاضي ص (73).

(4) أخرجه: مسلم في "صحيحه" (كتاب الإمامة، باب فضيلة الإمام العادل وعقوبة الجائر) (1458/3)، برقم: (1828) مرفوعاً بلفظه.

(5) أخرجه: أحمد في "مسنده" (424/5)، برقم: (23649) مرفوعاً بلفظه، قال الألباني في إرواء الغليل: صحيح. (246/8).

(6) ضمانات المحاكمة التأديبية للموظف العام في الفقه والنظام، سليمان الحميد ص (14).

المطلب الثالث

مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف العام

اختلفت المسميات التي أُطلقت على الخطأ الصادر من الموظف العام، والموجب لمساءلته تأديبياً، إذ استخدم شُرّاح الأنظمة، والقضاء الإداري عدة مصطلحات، من بينها: الجريمة التأديبية، والخطأ التأديبي، والذنب الإداري، والمخالفة المسلكية، والمخالفة التأديبية، وتعبّر هذه المصطلحات جميعها عن معنى واحد، يتمثل في الخطأ الذي يرتكبه الموظف العام بما يترتب عليه الإضرار بالمرفق العام الذي يعمل فيه⁽¹⁾، وعلاوة على ذلك، تتجه غالبية الأنظمة إلى عدم إطلاق وصف "الجريمة" على المخالفات التأديبية، وذلك تفادياً لما قد يثور من لبس، أو خلط بينها وبين الجريمة في مدلولها الجنائي⁽²⁾.

وبالنظر إلى نظام الانضباط الوظيفي، يتبين أن المنظم السعودي استعمل مصطلح "المخالفة التأديبية" ويبيّن معناه⁽³⁾، أما بقية الأنظمة لم تتطرق إلى تعريف المخالفة الإدارية حيث تركز الأنظمة بشكل أساسي على المحظورات والواجبات الوظيفية، ويُعتبر الإخلال بهذه الواجبات بمثابة مخالفة إدارية، وفقاً للأعراف السائدة في الإدارة، مما يستدعي ضرورة وجود معايير واضحة؛ لتحديد هذه المخالفات، والإجراءات المتبعة لمواجهتها.

وقد أقر نظام الخدمة المدنية السعودي⁽⁴⁾، الواجبات والمحظورات المتعلقة بالوظيفة مع عدم حصرها؛ نظراً لصعوبة حصر جميع صور الإخلال بالواجبات الوظيفية التي تُعد مخالفات تأديبية⁽⁵⁾، كما أن نظام الانضباط الوظيفي، لا يقتصر على مجرد حصر المسؤولية التأديبية، إذ نصّ النظام على أن: (كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية مما يعد إخلالاً بواجب من واجباته الوظيفية، يطبق عليه الجزاء المنصوص عليه في النظام، وذلك دون إخلال بالحق في رفع دعوى الحق العام، أو دعوى الحق الخاص)⁽⁶⁾.

وعلى هذا الأساس، لا تخضع المسؤولية التأديبية لقاعدة (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص) المقررة في القانون الجنائي؛ إذ إن كل فعل أو امتناع ينطوي على إخلال بواجبات الوظيفة يُعد مخالفة تأديبية تستوجب مساءلة مرتكبها تأديبياً، ولو لم يرد به نص صريح، وذلك وفق ما تقدّره السلطة الإدارية في حدود سلطتها التقديرية، ويُعد هذا من أبرز ما يميز النظام التأديبي عن غيره من الأنظمة العقابية التي

(1) ينظر: النظام التأديبي في الوظيفة العامة، نواف كلمان ص(17).

(2) ينظر: القضاء الإداري، مازن ليلو راضي ص(113).

(3) المادة (1) من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 8/ 2/ 1443هـ.

(4) الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/49) بتاريخ 10/7/1397 ق.

(5) ينظر: المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي، هاشم الشيخ ص (60).

(6) المادة (5) من نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 8/ 2/ 1443هـ.

تقوم على حصر الأفعال المجرّمة بنصوص محددة. والمتقرر في المسؤولية التأديبية: أن كل فعل أو امتناع يصدر من الموظف العام على نحوٍ يجافي واجباته الوظيفية ومقتضياتها يُعد مخالفة تأديبية تستوجب العقاب، ومن ثمّ تتمتع سلطة التأديب المختصة بسلطة تقديرية في تحديد المخالفات التأديبية، وهو ما ينبثق من طبيعة النظام الإداري وما ينعكس عنه من أثر على نظام التأديب، في ظل تعدد واجبات الوظائف العامة وتنوعها واختلاف أساليب العاملين في أداء أعمالهم، والمسؤولية التأديبية تتعلق بمخالفات تُعد تهمة قائمة بذاتها ومستقلة عن الجرائم الجنائية، إذ تنشأ المخالفة التأديبية متى أخل الموظف بواجبات وظيفته أو بمقتضيات كرامتها، في حين أن الجرائم الجنائية تتصل بتصرفات الأفراد التي تخالف القوانين الجنائية، وتمس مصالح المجتمع⁽¹⁾.

وجاء تعريف المخالفة التأديبية في نظام الانضباط الوظيفي بأنها: (كل عمل، أو امتناع عن عمل، يصدر عن الموظف، يتضمن خروجاً على الواجبات، أو ارتكاباً للمحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظاماً، أو يشكل مساساً بشرف وكرامة الوظيفة)⁽²⁾، ومن أمثلة ذلك: إساءة استعمال السلطة الوظيفية، أو إفشاء أسرار العمل، أو مخالفة أوامر الرؤساء دون مسوغ نظامي، أو الإخلال بمبدأ الحياد الوظيفي، وتدرج العقوبات المقررة بحسب جسامة المخالفة وظروفها، من الإنذار إلى الفصل من الخدمة. والتعريفات السابقة للمسؤولية التأديبية تكشف عن أنها تقوم على سلوك إيجابي أو سلبي يصدر عن الموظف العام، ويترتب عليه إخلال بواجباته الوظيفية، وتُعد هذه السلوكيات انحرافاً عن المعايير الأخلاقية والسلوكية التي تقتضيها الوظيفة العامة، باعتبارها أمانة وتكليفاً يُناط بالموظف العام، الأمر الذي يوجب عليه تجنب كل ما من شأنه المساس بكرامة الوظيفة أو الإضرار بسمعة الجهة الإدارية التي ينتمي إليها.

وبناءً على ذلك، فإن أي تصرف يصدر عن الموظف العام، سواء في نطاق عمله الوظيفي أو خارجه، ويؤدي إلى تشويه سمعته الوظيفية أو إثارة شبهات قوية تمس الثقة فيه أو تؤثر سلباً على الجهاز الإداري، يُعد مخالفة تأديبية تستوجب المساءلة. ومن هذا المنطلق، يتعين على الموظف العام أن يتحلى بالسلوك القويم داخل العمل وخارجه، وأن يبتعد عن كل ما قد يمس كرامة الوظيفة العامة أو يضر بالمرفق العام.

وفي ضوء ما تقدم، تتمتع السلطات التأديبية بسلطة تقديرية واسعة في تقدير ما إذا كان الفعل يشكل مخالفة تأديبية من عدمه، غير أن هذه السلطة ينبغي أن تُمارس في إطار معايير موضوعية واضحة، بما يكفل تحقيق العدالة والإنصاف في المساءلة التأديبية.

(1) ينظر: أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، د. خالد خليل الظاهر ص (381).

(2) المادة (1) من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 8/ 2/ 1443هـ.

المبحث الأول

المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام

يقتضي الاعتراف بالشخصية النظامية للدولة وجود من يمثلها، ويتولى إدارة أموالها والتصرف باسمها، وهو الموظف العام الذي تربطه بالإدارة العامة علاقة نظامية؛ ونظراً لما تفرضه الوظيفة العامة من واجبات ومسؤوليات، فإن الموظف العام يُسأل عن أي تصرف يصدر عنه بالمخالفة للنظام، ومن ثمّ تبرز ضرورة وجود سلطة محايدة تتولى الرقابة على القرارات التأديبية؛ للتحقق من مشروعيتها وعدم مخالفتها للأنظمة، وهو ما تكفل القانون بتنظيمه من خلال وضع القواعد والإجراءات الخاصة بهذه الرقابة.

المطلب الأول

أركان المسؤولية التأديبية للموظف العام

اختلف فقهاء القانون الإداري في تحديد أركان المسؤولية التأديبية؛ إذ ذهب بعض الفقهاء إلى أن هذه المسؤولية تقوم على ركنين أساسيين: الركن المادي، ويتمثل في الخطأ التأديبي المتمثل في فعل أو امتناع مخالف لواجبات الوظيفة، والثاني الركن المعنوي، الذي يتعلق بالإرادة العليا⁽¹⁾، وذهب البعض إلى أن المسؤولية لها ثلاثة أركان، فالثالث هو ركن الصفة، أي توافر صفة الموظف، في حين أضاف اتجاه آخر ركن رابع، وهو ركن الشرعية ضمن هذه الأركان⁽²⁾ والتفصيل في الأركان الأربعة كالتالي:

وتتكون المخالفة التأديبية من عدة أركان، تُحدد مسؤولية الموظف العام تجاه المخالفة التأديبية، وأول هذه الأركان: هو الركن المادي الذي يُعبر عن أي فعل أو امتناع عن فعل يُخالف الواجبات الوظيفية العامة، يتمثل هذا الركن في الأفعال السلبية أو الإيجابية التي تتعارض مع القوانين واللوائح المعمول بها في إطار الوظيفة العامة مما يؤدي إلى الإخلال بالمقتضيات الأساسية التي تتطلبها العمل الوظيفي.

أما الركن الثاني: فهو الركن المعنوي الذي يُشير إلى توافر الإرادة الحقيقية لدى الشخص الذي ارتكب المخالفة التأديبية، ويجب أن يكون لدى مرتكب المخالفة نية واضحة؛ لتحقيق هذا الفعل أو الامتناع عنه، مما يدل على إدراكه الكامل لما يقوم به من أفعال وأثرها على سير العمل.

(1) ينظر: مبادئ القانون الإداري، د. سليمان الطماوي ص (55).

(2) ينظر: المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي، هاشم الشيخ ص (61).

الركن الثالث: وهو ركن الصفة، الذي يشترط أن يكون مرتكب المخالفة موظفاً عاماً، هذا الشرط ضروري؛ لأنه يحدد نطاق تطبيق القوانين التأديبية، حيث إن الموظف العام هو الشخص الذي يحمل مسؤولية الخدمة العامة، ويجب أن يتحلى بصفات معينة تتناسب مع هذه المسؤولية⁽¹⁾.

الركن الرابع: وهو ركن الشرعية، ويُقصد به في الجريمة التأديبية أنه القاعدة القانونية التي تُعد سنداً للفعل المخالف، وذلك بغض النظر عن مصدر هذه القاعدة، إذ تتجه أغلب الأنظمة الوظيفية إلى عدم حصر الأفعال المكوّنة للجريمة التأديبية، فجاءت الواجبات والمحظورات الوظيفية على سبيل المثال لا الحصر، ويترتب على ذلك أن عدم ورود فعلٍ معيّن صراحةً ضمن الواجبات أو المحظورات، لا يعني بالضرورة انتفاء كونه جريمة تأديبية، متى كان من شأنه الإخلال بواجبات الوظيفة أو المساس بمقتضياتها⁽²⁾.

فالجريمة التأديبية، على خلاف الجرائم الجنائية، لا يُراعى فيها مبدأ (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص) إذ يجوز لمن يملك سلطة التأديب، وفقاً لأحكام النظام، أن يعتبر فعلاً ما صدر عن الموظف ذنباً تأديبياً يستوجب توقيع الجزاء، متى كان هذا السلوك غير متوافق مع الواجبات الوظيفية⁽³⁾. وبالتالي فإن توافر هذه الأركان الأربعة مجتمعة يُعد أمراً لازماً؛ لتحديد المخالفة التأديبية، ومساءلة الموظف العام عنها على نحو سليم.

المطلب الثاني

أنواع الجزاءات التأديبية

تتعدد الجزاءات التأديبية المقررة بحق الموظفين المخالفين تبعاً للمرتبة الوظيفية، وما إذا كان الموظف على رأس العمل أو متقاعداً، ومع اختلاف التنظيمات لهذه الجزاءات، إلا أنها تتسم بوحدة طبيعتها، إذ يترتب عليها آثار تمس الوضع المالي للموظف العام، والمزايا المرتبطة بالوظيفة العامة، فضلاً عن آثارها المعنوية التي تنعكس على الجوانب النفسية والأخلاقية للموظف، كما قد تشمل جزاءات تؤثر في طبيعة العلاقة القائمة بين الموظف والجهة الإدارية⁽⁴⁾.

(1) ينظر: التحقيق الإداري، عبد الله العجلان ص (89).

(2) ينظر: الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة، محمد عثمان ص (163).

(3) ينظر: القضاء الإداري، د. ماجد الحلو ص (543).

(4) ينظر: موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام، مشاعل الزهراني ص (823).

وقد نصّت المادة (6) من نظام الانضباط الوظيفي⁽¹⁾ على العقوبات التأديبية المقررة، وحددت أنواعها وفقاً لأحكام النظام، وهي:

أولاً: الإنذار المكتوب.

وهي العقوبة الأكثر شيوعاً في نظام الانضباط الوظيفي، وتُعتبر من أخف العقوبات التأديبية، وتُستخدم تحذيراً للموظف العام عند ارتكابه إخلالاً بسيطاً بواجباته، يفرضها الرؤساء الإداريون، وتُعد إجراءً احترازياً؛ لمنع وقوع المخالفات الأكثر خطورة، وتُشير إلى ضرورة تجنب تكرار المخالفات؛ لتفادي عقوبات أشد⁽²⁾.

ثانياً: الخصم من الراتب.

حدد المشرع السعودي عقوبة الخصم من الراتب بطريقة واضحة حيث إن نظام الانضباط الوظيفي⁽³⁾ نص في المادة (6) على أن الخصم لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر، مع شرط عدم تجاوز الخصم الشهري ثلث صافي الراتب، وبذلك وضع حداً أقصى للخصم، تاركاً تقدير المبلغ المخصوم للجهة التأديبية ضمن هذه الحدود⁽⁴⁾.

ثالثاً: الحرمان من علاوة سنوية واحدة.

تعتبر عقوبة الحرمان من العلاوة السنوية من العقوبات التأديبية القاسية، حيث تُمنح العلاوة السنوية زيادة مالية من الجهة الإدارية، وتُطبق هذه العقوبة مرة واحدة لكل مخالفة، ويمكن فرضها عدة مرات خلال فترة الخدمة، ورغم جوانبها المالية والأدبية، فإن التأثير المالي هو الأبرز إذ تُعد أشد من عقوبة الخصم من الراتب التي تؤثر على راتب شهر أو ثلاثة أشهر، بينما تمتد آثار الحرمان من العلاوة، وآثرها مستمر حتى بعد التقاعد⁽⁵⁾.

رابعاً: عدم النظر في الترقية لمدة سنتين من تاريخ استحقاقها.

تعتبر هذه العقوبة تأديبية ذات طابع مزدوج حيث تشمل أثرين مالي ومعنوي، الجانب المالي يتمثل في حرمان الموظف من فوائد الترقية، بينما يؤثر الجانب المعنوي على مكانته المهنية، وتؤدي

(1) الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 02/08/1443هـ.

(2) ينظر: العقوبات التأديبية للقيادات الإدارية، عبد الله ابن ربيق ص (161).

(3) الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 02/08/1443هـ.

(4) ينظر: موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام، مشاعل الزهراني ص (824).

(5) ينظر: العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني وآثرها على الترقية، محمود أبو زيدان ص (58).

العقوبة إلى تأخير تقدمه في السلم الوظيفي لمدة عامين، مما يؤثر سلباً على فرصه المستقبلية في الحصول على مناصب أعلى أو تحسين وضعه المالي⁽¹⁾.

خامساً: الفصل من الخدمة.

تُعدّ عقوبة الفصل من أشدّ الجزاءات التأديبية قسوة، لما يترتب عليها من آثار بالغة على الموظف من الناحيتين المعنوية والمالية، الأمر الذي ينعكس سلباً على مركزه الوظيفي، كما تمتد آثار هذه العقوبة إلى الجهة الإدارية ذاتها، إذ يؤدي إنهاء العلاقة الوظيفية، وشغور المنصب إلى اختلال سير العمل، وتعطل بعض مصالح المرفق العام⁽²⁾، وتُعدّ هذه العقوبات هي العقوبات الأصلية المنصوص عليها في النظام، ومع ذلك توجد عقوبات تأديبية تبعية تترتب على صدور أحكام جنائية، كالعزل أو وقف صرف نصف الراتب أو تأجيل الترقية، وإلى جانب ذلك، قد تصدر عن الإدارة عقوبات تأديبية مقننة تصدرها الإدارة تتضمن عقوبات غير مباشرة⁽³⁾.

المطلب الثالث

طبيعة المخالفة التأديبية

تتميز المخالفة التأديبية بطبيعة خاصة تفرقها عن غيرها من صور المخالفات، ويتجلى ذلك في عدد من الخصائص، من أبرزها ما يأتي:

أولاً: أن الاتجاه الغالب في النظم الإدارية يتمثل في عدم حصر المخالفات التأديبية التي يُحظر على الموظف ارتكابها، إذ يقوم أساس هذه المخالفات، بوجه عام على إخلال الموظف العام بواجبات وظيفته، أو خروجه عن مقتضياتها، ويُعزى ذلك إلى تعدد وتشعب متطلبات الوظيفة العامة، الأمر الذي يجعل من المتعذر وضع نصوص محددة وحصريّة تُبين على وجه الدقة جميع الأفعال التي يترتب على مخالفتها توقيع الجزاء التأديبي.

ثانياً: إن عدم تحديد المخالفات التأديبية، التي يُحظر على الموظف ارتكابها، لا يتوافق مع مبدأ الشرعية، الذي يقتضي أن يقوم المنظم بتحديد الأفعال التي تُعدّ مخالفات، وبيان العقوبات المقررة لها، بصورة واضحة ومحددة عند توافر موجبها، ويُعدّ مبدأ تحديد الجريمة والعقوبة، قاعدة أساسية في النظام الجنائي، تجسيدا للقاعدة المقررة (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص).

(1) ينظر: موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام، مشاعل الزهراني ص (824).

(2) ينظر: أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام، باسل الفايز ص (67).

(3) ينظر: القانون الإداري السعودي، حسان أبو العلا، وأحمد بالطو ص (223).

غير أن الأمر يختلف في المجال التأديبي، إذ لا يُطبَّق مبدأ الشرعية بمفهومه الجنائي الكامل على المخالفة التأديبية، وإنما يُؤخذ بأحد شقّيه دون الآخر، فيُكتفى بحصر العقوبات دون حصر المخالفات؛ ليغدو المبدأ في هذا النطاق بصيغة مغايرة لقاعدة (لا عقوبة إلا بنص).

ولا يعني ذلك أن سلطة الإدارة في هذا الشأن سلطة مطلقة، بل إنها مقيدة بضوابط محددة وتخضع للرقابة القضائية؛ إذ حرصت أغلب الأنظمة على حصر الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف العام المخالف، تطبيقاً لمبدأ مشروعية العقوبة التأديبية.

ثالثاً: إن الغاية من الجزاء التأديبي لا تتمثل في العقاب لذاته، وإنما في تحقيق المصلحة العامة، وهو ما يقتضي التزام الموظف العام بالواجبات المنصوص عليها في النظام بصياغتها المرنة، فضلاً عن أدائه للواجبات التي يتطلبها حسن انتظام واطراد سير المرفق العام، ويؤكد ذلك مساءلته عن كل فعل أو امتناع، لا يتفق مع مقتضيات الوظيفة العامة، سواء ورد به نص صريح في النظام أم لم يرد⁽¹⁾

المطلب الرابع

علاقة المسؤولية التأديبية للموظف العام بنظام التنفيذ أمام ديوان المظالم

جاء نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم ولائحته مُقرِّراً تحميل الموظف العام المسؤولية التأديبية متى تبين لقاضي التنفيذ الإداري، أن أحد موظفي الجهة الإدارية قد أخلّ بواجب من واجباته الوظيفية، إذ نصّت المادة (10) من نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم على أن: (للدائرة أن تُبلغ بذلك الجهة الرقابية المختصة للنظر في مباشرة الإجراءات التأديبية عند الاقتضاء) ونصت المادة (4/10) من اللائحة التنفيذية لنظام التنفيذ أمام ديوان المظالم على أن: (تبلغ الجهة الإدارية بصورة من نسخة الإنذار، ويكون التبليغ لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد بالنسبة لما هو مشمول باختصاصها التأديبي، ويتم تحديد الجهات الرقابية الأخرى بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة) ومنح قاضي التنفيذ صلاحية إصدار قرار متضمن أمر الإنذار، يترتب عليه أن كل من يسعى إلى تعطيل أو تأخير تنفيذ السند التنفيذي الإداري دون مسوّغ نظامي، عُرضة للمساءلة التأديبية من قبل الجهات الرقابية المختصة.

ورغم أن المادة المشار إليها جاءت بصيغة جوازية، إلا أن الآثار المترتبة عليها قد تكون بالغة الخطورة؛ إذ قد ترى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، أو الجهة الرقابية المختصة بجهة عمل الموظف العام، أن إخلاله المتمثل في امتناعه أو تعطيله تنفيذ السند التنفيذي الإداري يرقى إلى حد يستوجب فصله من وظيفته، كما ذكرنا المطلب الثاني أنها العقوبة الأشد.

كما أن المنظم حرص على أن يتم محاسبة الموظف العام تأديبياً في حال أخل بواجب من واجباته الوظيفية، حتى بعد ترك طالب التنفيذ طلب التنفيذ، حيث نصت المادة (3/24) من اللائحة

(1) ينظر: المسؤولية التأديبية للموظف العام بين الشريعة والقانون، محمد نصر ص (61).

التفديزية لنظام التنفيذ أمام ديوان المظالم على أنه: (لا تزول - بناءً على إثبات الترك - الإجراءات التأديبية أو الجزائية الناشئة عن تطبيق النظام، وتخضع تلك الإجراءات لتصرف الجهات أو المحاكم المختصة)، ويُستتبع من ذلك تشديد المنظم على ضرورة التزام الموظف العام، بأداء واجباته الوظيفية على أكمل وجه، وأنه متى أخلّ بها فإن مساءلته تأديبياً تظل قائمة، بصرف النظر عما يطرأ على طلب التنفيذ من تغيير أو انتهاء.

وذهب نظام الانضباط الوظيفي إلى مدى أبعد من ذلك، إذ نصّ في مادته (14) على أنه: (إذا صدر على الموظف حكم قضائي نهائي في دعوى جزائية بعقوبة غير موجبة للفصل بقوة النظام؛ فلجهة عمله إذا رأت أن ارتكابه للفعل يمثل إخلالاً بواجبات وظيفته، أن تحيل الموظف إلى اللجنة؛ لاستكمال الإجراءات اللازمة بشأنه)، كما أكدت على ذلك المادة (12) من لائحة انتهاء الخدمة⁽¹⁾ والتي جاء فيها: (أ- يفصل الموظف بقوة النظام ويعتبر الفصل لأسباب تأديبية في الحالات الآتية:

- 1- إذا صدر بحقه حكم شرعي من جهة قضائية مختصة مكتسب للصفة القطعية مصرح فيه بثبوت ارتكابه موجب حد من الحدود الشرعية ومعاقبته بالجزاء حداً.
- 2- إذا صدر بحقه حكم شرعي مكتسب للصفة القطعية بارتكاب موجب القصاص في النفس.
- 3- 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).
- 4- إذا حكم عليه بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة.

ب- إذا صدر على الموظف حكم بعقوبة من أي جهة مختصة أنيط بها نظاماً توقيع عقوبات معينة ولم تكن هذه العقوبة موجبة للفصل بقوة النظام وفقاً للفقرة السابقة فيعرض الأمر على الجهة المختصة بالمحاكمة التأديبية لتقرر الجزاء التأديبي المناسب في حقه⁽²⁾.

وبما أنه إذا أُحيل الموظف العام إلى المحكمة الجزائية المختصة، بوصفها صاحبة الولاية

العامّة في القضايا المحالة إليها من قاضي التنفيذ الإداري، وصدر بحقه حكم بعقوبة لا يترتب عليها الفصل كعقوبة تبعية، فإن مرجعه الإداري، وكذلك لبيئة الرقابة ومكافحة الفساد، أو الجهة الرقابية المختصة بجهة عمله، توقيع أي من الجزاءات التأديبية المقررة في نظام الانضباط الوظيفي.

(1) الصادرة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (813/1) وتاريخ 1423/8/20 ق.

(2) نص نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 1443/2/8هـ، في المادة (5) على أنه: (كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية مما يعد إخلالاً بواجب من واجباته الوظيفية، يطبق عليه الجزاء المنصوص عليه في النظام، وذلك دون إخلال بالحق في رفع دعوى الحق العام، أو دعوى الحق الخاص).

ولم يقتصر المنظم على تقرير المبدأ العام للمسؤولية التأديبية للموظف العام، بل أحاط هذا المبدأ بضمانات إجرائية زمنية صارمة في نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم⁽¹⁾: بهدف سدّ كافة منافذ التسويف، فتم تقييد المهلة الممنوحة للجهة الإدارية، فالمنظم ألزم دائرة التنفيذ بأن تُضمّن إنذارها الموجه للجهة الإدارية مهلةً محددة؛ إذ حدد حداً أقصى لا يتجاوز خمسة أيام في الأحكام العاجلة، وثلاثين يوماً في فيما عداها، وذلك بدءاً من تاريخ تبليغ الإنذار رسمياً، كما أن المنظم منح الدائرة صلاحية تقليص هذه المدد إذا رأت ظروف التنفيذ تستدعي ذلك.

بالإضافة إلى سرعة الإجراء المفروضة، لم تقف السرعة عند حدود الإدارة، بل امتدت لتشمل الدائرة القضائية ذاتها؛ حيث أُلزمت اللائحة التنفيذية لنظام التنفيذ أمام ديوان المظالم⁽²⁾ الدائرة بالتحقق من المسائل الأولية وإصدار الإنذار خلال يوم واحد فقط في الأحكام العاجلة، وخلال ثلاثة أيام في فيما عداها من تاريخ إحالة الطلب إليها.

وتكمن الأهمية القانونية لهذه المدد المحددة في كونها تُحوّل التراخي الإداري من مجرد بطلان تنظيمي إلى مخالفة تأديبية؛ فعندما يتجاوز الموظف العام المختص المهلة المحددة في الإنذار دون وجود عذر أو مسوغ نظامي مقبول، يُعدّ فعله هذا قرينة نظامية على الامتناع.

وعند صدور الإنذار أوجبت اللائحة⁽³⁾ على الدائرة القضائية تبليغ الجهات الرقابية-وعلى رأسها هيئة الرقابة ومكافحة الفساد- وتُعد هذه خطوة إجرائية حتمية تباشر من خلالها تلك الجهات صلاحياتها في التحقيق ومحاسبة الموظف المتسبب تأديبياً، مما يؤكد أن نظام التنفيذ صُمم ليعامل الوقت كعنصر جوهري لا يقل أهمية عن أصل الحق المنفَّذ.

ومن الواجبات على الموظف العام، إنجاز العمل على وجه السرعة والدقة، فقد نصت مدونة قواعد السلوك الوظيفي على أنه يجب على الموظف العام: (إنجاز المعاملات بالسرعة والدقة المطلوبة وضمن حدود الاختصاص)⁽⁴⁾ وفي هذا النص ربط بين الالتزام بالمدد الزمنية لحظر التراخي والمماطلة،

(1) نص المادة (10) من نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم: (تصدر دائرة التنفيذ -فور إحالة الطلب إليها- إنذاراً للجهة الإدارية للتنفيذ خلال مهلة لا تتجاوز (خمس) أيام في الأحكام العاجلة، و(ثلاثين) يوماً فيما عداها، وذلك من تاريخ التبليغ بالإنذار، ما لم تر الدائرة تحديد مهلة أقل).

(2) نص الفقرة (3) من المادة (10) من اللائحة التنفيذية لنظام التنفيذ أمام ديوان المظالم: (يصدر الإنذار خلال يوم واحد على الأكثر في الأحكام العاجلة، وثلاثة أيام فيما عداها، من تاريخ إحالة طلب التنفيذ للدائرة).

(3) نص الفقرة (4) من المادة (10) من اللائحة التنفيذية لنظام التنفيذ أمام ديوان المظالم: (تبليغ الجهة الإدارية بصورة من نسخة الإنذار، ويكون التبليغ لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد بالنسبة لما هو مشمول باختصاصها التأديبي، ويتم تحديد الجهات الرقابية الأخرى بالتنسيق مع الجهات ذات العلاقة).

(4) الفقرة (6) من المادة (7) من مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة.

وتحري الدقة لضمان سلامة الإجراء، مع التقيد التام بحدود الصلاحيات النظامية الممنوحة دون تجاوز أو امتناع.

وفي ضوء ما سبق فإنه في حال ثبوت امتناع الموظف العام عن تنفيذ أمر الدائرة القضائية وفقاً للمدد المحددة من قبلها فإن ذلك يقتضي مساءلته تأديبياً.

وتجدر الإشارة إلى أن العقوبات التأديبية تختلف عن العقوبات الجنائية من حيث الطبيعة والغاية، ومع ذلك تقتصر الأولى على الجزاءات الأدبية والمالية التي تمسّ المركز الوظيفي وممتلكاته، دون أن تمتد إلى المساس بحرية الموظف العام، إلا أن ذلك لا ينفي وجود صلة وثيقة بينهما؛ فكلاهما يقوم على تجريم أفعال محظورة، يتعين تجنبها حفاظاً على النظام العام، واستقرار المجتمع، ويستلزم توقيع الجزاء المناسب على من يرتكبها، ويقوم الجزاء التأديبي على فكرة الخطأ التأديبي، وتتعقد مسؤولية الموظف التأديبية متى صدر عنه هذا الخطأ، ولو لم يترتب عليه ضرر. ويُعد امتناع الموظف العام عن تنفيذ السندات الإدارية التنفيذية، خطأً تأديبياً يوجب مساءلته، لما ينطوي عليه من إخلال بمقتضيات الواجب الوظيفي، وتتجلى أهمية الجزاء التأديبي بوصفه وسيلة فعّالة⁽¹⁾؛ لضمان تنفيذ السندات الإدارية التنفيذية؛ فحتى إذا عدّ الامتناع عن التنفيذ خطأً مرفقياً لا يُسأل عنه الموظف العام مالياً، فإن ذلك لا يحول دون مساءلته تأديبياً عنه، ولا ريب أن عدم تنفيذ السندات الإدارية التنفيذية، بما ينطوي عليه من إهدار لحجيتها، يُعد مخالفة إدارية تستوجب مساءلة الموظف تأديبياً وتوقيع الجزاء المناسب بحقه، كما أن قيام المسؤولية التأديبية لا يمنع من قيام المسؤولية الجنائية متى توافرت أركانها.

(1) وفق مفهوم المادة (5) من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 8 / 2 / 1443 هـ.

المبحث الثاني

المسؤولية التأديبية للموظف العام في الفقه

المطلب الأول

التشهير فقهاً

التشهير هو: الفضح، والإعابة، وإذاعة السوء⁽¹⁾، والأصل أن التشهير في الشريعة محرم؛ لقوله تعالى: ﴿إِنَّ الَّذِينَ يُجِبُونَ أَنْ تَشِيعَ الْفَاحِشَةُ فِي الَّذِينَ ءَامَنُوا لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ﴾⁽²⁾.

أما من حيث تصنيف التشهير من ضمن العقوبات التعزيرية، التي شرعها الله -ﷻ- للحاكم، فإن التعزير (يكون أيضاً بالتشهير)⁽³⁾ وبغيره؛ لقوله تعالى: ﴿الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِّنْهُمَا مِائَةَ جَلْدَةٍ وَلَا تَأْخُذْكُم بِهِمَا رَأْفَةٌ فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَلَشَهِدَ عَذَابُهُمَا طَائِفَةٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ﴾⁽⁴⁾ وقد جاءت الآية الكريمة دالة على أن التشهير بمرتكبي جريمة الزنا وسيلة زجر لهم؛ نظراً لأن الفضيحة العلنية تضاعف من قوة العقوبة الردعية، مما يبعث الخوف في نفوس أفراد المجتمع، ويمنعهم من الوقوع في حبال هذا الذنب خشية المآل ذاته.

قال ابن فرحون: (وإن رأى المصلحة في قمع السفلة، بإشهارهم بجرائمهم فعل)⁽⁵⁾، وقال الماوردي: (وإذا رأى من الصلاح في ردع السفلة أن يشهرهم وينادي عليهم بجرائمهم ساغ له ذلك... ويجوز في نكال التعزير أن يجرّد من ثيابه، إلّا قدر ما يستر عورته، ويشهر في الناس، وينادي عليه بذنبه إذا تكرر منه ولم يتب)⁽⁶⁾.

وقد أورد الفقهاء في مصنفاتهم التشهير كعقوبة تعزيرية لعدد من المخالفات، حيث وردت مفرقة في أبواب وفصول فقهية مختلفة، والقاعدة العامة هنا أن ذلك يرتكز على نظر الحاكم؛ واجتهاده القضائي بما يحقق المصلحة؛ وهذا النهج الفقهي هو ما أخذ به المنظم، في نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم، إذ منّح القاضي الصلاحية والنفوذ؛ لإشهار العقوبة المقضي بها، بحق المنفذ ضده.

(1) ينظر: معجم اللغة العربية المعاصرة، د. أحمد مختار (1243/2)، (شهر).

(2) سورة النور: 19.

(3) حاشية ابن عابدين (61/4).

(4) سورة النور: 2.

(5) تبصرة الحكام، ابن فرحون (150/2).

(6) الأحكام السلطانية، الماوردي ص (324) (348).

المطلب الثاني

الحرمان من التعامل مع المنفذ ضده في حال امتنع أو ماطل في التنفيذ فقهاً

الفقهاء رَجَّهُوا اللَّهَ غالباً ما يوردون في مصنفاتهم أمثلة على الحرمان من بعض الحقوق المقررة شرعاً؛ كالحرمان من تولي الوظائف، ومن أداء الشهادة، وإسقاط النفقة للنشوز، وحرمان القاتل من الإرث، كأثر مترتب على جنايته، كما يستندون للحرمان على بعض الأفعال بالقاعدة الفقهية: (من استعجل شيئاً قبل أوانه عوقب بحرمانه) (1).

وقد تضافرت الأدلة الشرعية من الكتاب والسنة على تقرير مبدأ عقوبة الحرمان، ومن الشواهد الشرعية على ذلك:

قال تعالى: ﴿وَالَّذِينَ يَزْمُونَ الْمُحْصَنَاتِ ثُمَّ لَمْ يَأْتُوا بِأَرْبَعَةِ شُهَدَاءَ فَاجْلِدُوهُمْ ثَمَانِينَ جَلْدَةً وَلَا تَقْبَلُوا لَهُمْ شَهَادَةً أَبَدًا وَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ﴾ (2).

وجه الدلالة من قوله تعالى: ﴿وَلَا تَقْبَلُوا لَهُمْ شَهَادَةً أَبَدًا﴾ أن الله، قد رتب على مخالفة قذف المحصنات عند العجز عن إثباتها بالشهادة، عقوبةً دنيوية تتمثل في الجلد، علاوةً على حرمانه من أداء الشهادة؛ كمنعٍ لحقٍّ من الحقوق المشروعة له ابتداءً، (فالشهادة تحملاً وأداء حق مقرر لكل من توفرت فيه شروط الشهادة، لكن القاذف يحرم من هذا الحق عقوبة له على فعلته الشنيعة وذلك زجراً له وردعاً لغيره) (3).

ومن الشواهد الشرعية قصة كعب بن مالك ؓ لما تخلف هو وجمع من الصحابة ؓ عن الخروج مع رسول الله ﷺ وأصحابه فغضب النبي ﷺ عليهم؛ لعدم خروجهم معه ومخالفتهم أمره، قال كعب بن مالك ؓ: (وأتي رسول الله ﷺ فأسلم عليه وهو في مجلسه بعد الصلاة فأقول في نفسي هل حرك شفثيه برد السلام علي أم لا ثم أصلي قريباً منه فأسارقه النظر فإذا أقبلت على صلاتي أقبل إلي وإذا التفت نحوه أعرض عني) (4).

وجه الدلالة من الحديث: أن النبي ﷺ قد حرّم الصحابي الجليل كعب بن مالك ؓ من بعض الحقوق الواجبة للمسلم على أخيه المسلم؛ وذلك إثر وقوعه في مخالفة التخلف عن الخروج في غزوة

(1) الأشباه والنظائر، السيوطي ص (152).

(2) سورة النور: 4.

(3) العقوبة بالحرمان، عبد العزيز الغسلان (128/1).

(4) أخرجه: البخاري في "صحيحه" (كتاب المغازي، باب حديث كعب بن مالك) (1603/4)، برقم: (4156).

تبوك، مما يمثل دليلاً ظاهراً على مشروعية حرمان المخالف من بعض حقوقه جزاءً له على إقرار ما نُهي عنه.

ومن التطبيقات الفقهية، قول شيخ الإسلام ابن تيمية: فيمن يغبن الناس في الأسواق: (ومن علم أنه يغبنهم استحق العقوبة؛ بل يمنع من الجلوس في سوق المسلمين حتى يلزم طاعة الله ورسوله)⁽¹⁾.
لذا فإن مبدأ الحرمان من بعض الحقوق؛ بسبب قيام المخالف بفعل منهي عنه، مشروع في الشريعة؛ إذ إن في تطبيقه حفظ للنظام العام في الدولة، وتحقيقاً لمصالح العباد، وسعيًا نحو ترسيخ قيم العدل، واستتباب الأمن والاستقرار في البلاد.

وتأسيساً على هذا؛ يتضح أن العقوبات المقررة في نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم ولائحته التنفيذية، بحق المنفذ ضده المخالف، والتي من أبرزها الحرمان من ممارسة بعض الحقوق، كمنع التعامل مع الجهات الحكومية والمؤسسات المالية، لا تخرج عن كونها من السياسة الشرعية.

المطلب الثالث

العزل من الوظيفة وما دونه من العقوبات فقهاً

العزل هو: (حرمان الشخص من وظيفته، وحرمانه تبعاً لذلك من راتبه الذي يتقاضاه عنها، بعزله من عمله)⁽²⁾؛ بسبب بفعل محظور من محظورات الوظيفة، أو الامتناع عن فعل واجب من واجباتها، حيث تستقل السلطة التأديبية بتقدير ذلك، لذا فإن الجرائم التأديبية تعد من قبيل الجرائم التعزيرية⁽³⁾، وأشار الفقهاء إلى أن العامل إذا أخل بواجباته كان يعزر بإحدى العقوبات، ومن هذه العقوبات العزل، كما ورد عن الرسول ﷺ أنه قام بعزل سعد بن عبادة عن حمل اللواء يوم الفتح⁽⁴⁾، ومن الأخطاء التي يترتب عليها توقيع عقوبة العزل من الوظيفة، إذا فعل الأمير ما يستعظم، والجندي المقاتل إذا فر من الزحف، وولاء بيت المال أو المشرفون على الأوقاف إذا خانوا الأمانة⁽⁵⁾.

ومن المحظورات والأخطاء الوظيفية، ما تكون عقوبتها دون العزل: كاللوم والتعنيف؛ ومنها ما يكون عقوبتها: الوعظ، وتوقع هاتان العقوبتان على بعض الأفعال والمخالفات اليسيرة التي تفتقر إلى وصف الجسامة؛ حيث يُطلق على الأولى فقهاً مصطلح: التوبيخ أو التجريس، ولا تنحصر صور هذا التدبير في شكل معين، فقد يكون مجرد الإعراض عن الشخص الذي ارتكب المخالفة، أو توجيه

(1) مجموع الفتاوى، ابن تيمية (29/299).

(2) التعزير في الشريعة الإسلامية، د. عبد العزيز عامر ص (448).

(3) ينظر: فصل الموظف العام، د. هاني الطهراوي ص (140).

(4) ينظر: زاد المعاد، ابن القيم (43/3).

(5) ينظر: السياسة الشرعية، ابن تيمية ص (339).

حديث عنيف له باستخدام عبارات تحقق الإهانة والزجر له ، والعقوبة الثانية: من قبيل النصيح والوعظ بالأسلوب الحسن مع التوجيه؛ لتجنب المخالفات التأديبية⁽¹⁾.
ومن خلال ما سبق يتضح التوافق بين ما جاءت به الشريعة ، وما نص عليه نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم ، من عقوبات كالعزل ، واللوم ، والوعظ وغيرها.

(1) ينظر : تأديب الموظف العام، د.فؤاد معوض ص (274).

الخاتمة: التوصيات والنتائج

أولاً: النتائج:

1. إن امتناع الموظف العام عن التنفيذ لا يقف عند حد الخطأ المرفقي، بل ينشئ مسؤولية تأديبية شخصية؛ حيث يحيل نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم الوقائع إلى الجهات الرقابية المختصة لتطبيق أحكام نظام الانضباط الوظيفي، مما يضمن تفعيل الزجر الإداري بجانب الحماية القضائية.
2. استقلال الدعوى التأديبية وحماية المصلحة العامة، يتضح عمق العلاقة بين المسؤولية التأديبية ونظام التنفيذ الإداري في أن استمرار الإجراءات التأديبية لا يرتبط برغبة طالب التنفيذ؛ إذ إن تنازله أو تركه لطلبه لا يسقط حق الدولة في مساءلة الموظف الممتنع، صيانة لهيبة القضاء الإداري وللمصلحة العامة.
3. أن المدد الإجرائية جاءت كقرينة إثبات للمخالفة، إذ قيد المنظم المهل التنفيذية؛ ليحول التراخي والمماطلة من مجرد بطء إداري إلى قرينة نظامية تثبت الامتناع، وهو ما يُوجب التحقيق والمساءلة التأديبية مباشرة.
4. أن الجزاءات النظامية المقررة في نظام التنفيذ لنظام الانضباط الوظيفي (كالإنذار، والحسم، والحرمان من العلاوة والترقية، والفصل) تتلاقى مع الأحكام الفقهية، المتمثلة في التشهير، والحرمان من التعامل، وعزل الموظف المماطل أو الامتناعي.
5. أثبت البحث أن التكييف النظامي يتوافق تماماً مع مقاصد العقوبات التعزيرية في الفقه الإسلامي؛ حيث يُعد امتناع الموظف العام عن أداء واجبه الشرعي والنظامي موجباً للزجر والتأديب.

ثانياً: التوصيات:

1. إقامة دورات تدريبية متخصصة للموظفين المختصين بالتنفيذ في الجهات الإدارية، للتعريف على نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم ولائحته التنفيذية، وبيان التبعات التأديبية المترتبة على التراخي أو الامتناع.
2. قياس مدى التزام الجهات الإدارية وموظفيها بتنفيذ الأحكام، مع ربطه بتقييم الأداء المؤسسي السنوي للجهات والقيادات الإدارية.

المصادر والمراجع

1. أثر الحكم الجزائي على تأديب الموظف العام، باسل محمد شراري الفايز، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2018م.
2. الأحكام السلطانية، أبو الحسن علي بن محمد بن محمد بن حبيب البصري البغدادي، الشهير بالماوردي، دار الحديث، القاهرة.
3. أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، خالد خليل الظاهر، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، الطبعة الثانية، 1435هـ.
4. مسند الإمام أحمد بن حنبل، أحمد بن حنبل أبو عبد الله الشيباني، مؤسسة قرطبة، القاهرة.
5. إرواء الغليل في تخريج أحاديث منار السبيل، محمد ناصر الدين الألباني، المكتب الإسلامي - بيروت، الطبعة الثانية 1405 هـ - 1985م.
6. الأشباه والنظائر، عبد الرحمن بن أبي بكر، جلال الدين السيوطي، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، 1411هـ - 1990م.
7. الأم، الشافعي أبو عبد الله محمد بن إدريس بن العباس بن عثمان بن شافع بن عبد المطلب بن عبد مناف المطلب القرشي المكي، دار المعرفة، بيروت، 1410هـ/1990م.
8. صحيح البخاري، محمد بن إسماعيل الجعفي البخاري، دار ابن كثير، اليمامة، مراجعة: د. مصطفى ديب البغا، بيروت، 1987م-1407هـ.
9. تاج العروس من جواهر القاموس، محمد بن محمد بن عبد الرزاق الحسيني، أبو الفيض، الملقب بمرتضى، الربيدي، دار الهداية.
10. تأديب الموظف العام، في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، د. فؤاد محمود معوض، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 206م.
11. تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام، إبراهيم بن علي بن محمد، ابن فرحون، برهان الدين اليعمري، مكتبة الكليات الأزهرية، الطبعة: الأولى، 1406هـ - 1986م.
12. التحقيق الإداري، عبد الله بن عبد العزيز بن فهد العجلان، الرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 1426هـ.
13. التعزيز في الشريعة الإسلامية، د. عبد العزيز عامر، الطبعة الخامسة، دار الفكر العربي، 1396هـ/1976م.
14. تهذيب اللغة، محمد بن أحمد بن الأزهر الهروي، أبو منصور، المحقق: محمد عوض مرعب، دار إحياء التراث العربي - بيروت، الطبعة: الأولى، 2001م.
15. الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة، محمد مختار محمد عثمان، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973م.

16. حاشية الدسوقي على الشرح الكبير، محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي المالكي، دار الفكر.
17. زاد المعاد في هدي خير العباد، للإمام ابن القيم، تحقيق: عبد القادر الأرناؤوط وشعيب الأرناؤوط، الطبعة السابعة والعشرون، مؤسسة الرسالة، 1414هـ.
18. السياسة الشرعية في إصلاح الراعي والرعية، لشيخ الإسلام ابن تيمية، مع تعليق فضيلة الشيخ العلامة محمد بن صالح العثيمين، الطبعة الأولى، مدار الوطن للنشر، الرياض، 1427هـ.
19. ضمانات المحاكمة التأديبية للموظف العام في الفقه والنظام، سليمان بن عبد الله الحميد، بحث في المعهد العالي للقضاء، 1418هـ/1997م.
20. العقوبات التأديبية للقيادات الإدارية، عبد الله متعب ابن ربيق، المجلة العربية للدراسات الأمنية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، العدد (69) 2017م.
21. العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الفلسطيني وأثرها على الترقية، دراسة تحليلية مقارنة، محمود إبراهيم محمد أبو زيدان، الجامعة الإسلامية، غزة، 1436هـ.
22. عقوبة الفصل من الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، محمد بن سليمان بن عبد الله المهنا، 1421هـ.
23. العقوبة بالحرمان، دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة، عبد العزيز بن علي الغسلان، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 1428 - 1429هـ.
24. فصل الموظف العام في النظام السعودي، دراسة مقارنة مع النظام الفرنسي والمصري والأردني والفقه الإسلامي، هاني بن علي الطهراوي، الطبعة الأولى، إصدار مكتب المحامي كاتب الشمري، 1432هـ/2011م.
25. القانون الإداري السعودي، دراسة مقارنة التنظيم الإداري المرافق العامة الوظيفة العامة، المال العام، الضبط الإداري، القرار الإداري، العقد الإداري، حسان عبد السميع أبو العلا، وأحمد صلاح الدين بالطو، مكتبة الملك فهد الوطنية، جدة، 2021م.
26. القانون الإداري، دراسة مقارنة، د. خالد خليل الظاهر، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان، 1418هـ/1998م.
27. قانون العقوبات، القسم العام، عوض محمد، دار المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى 1998م.
28. القضاء الإداري، د. ماجد راغب الحلو، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1985م.
29. القضاء الإداري، مازن ليلو راضي، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس لبنان، 2013م.
30. اللائحة التنفيذية لنظام التنفيذ.
31. لائحة انتهاء الخدمة الصادرة بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (813/1) وتاريخ 1423/8/20هـ.
32. لسان العرب، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الأفرقي المصري، دار صادر، بيروت.

33. مبادئ القانون الإداري، د. سليمان محمد سليمان الطماوي، القاهرة، دار الفكر العربي، 1989م.
34. مجموع الفتاوى، تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحليم بن تيمية الحراني، تحقيق: عبد الرحمن بن محمد بن محمد بن قاسم، مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية، 1416هـ/1995م.
35. مختار الصحاح، زين الدين أبو عبد الله محمد أبي بكر بن عبد القادر الرازي، تحقيق: يوسف الشيخ محمد، الطبعة الخامسة، الدار النموذجية، بيروت، 1420هـ/1999م.
36. صحيح مسلم، مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، مراجعة: محمد فؤاد عبد الباقي، بيروت، 1954م-1374هـ.
37. النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، د. نصر الدين القاضي، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1422هـ/2002م.
38. المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي، هاشم بن بكر الشيخ، جامعة الجوف، المملكة العربية السعودية، المؤسسة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد (8) العدد (1) 2024م.
39. المسؤولية والجزاء في القرآن الكريم، محمد الشافعي، مطبعة السنة المحمدية، الطبعة الأولى، 1982م.
40. معجم اللغة العربية المعاصرة، د. أحمد مختار عبد الحميد عمر، وآخرون، طبعة عالم الكتب.
41. الطبعة الأولى 1429 هـ - 2008 م.
42. المعجم الصافي في اللغة العربية، صالح العلي الصالح وأمينه الشيخ سليمان الأحمد، مطابع الشرق الأوسط: الرياض، 1409هـ/1989م.
43. المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، الطبعة الأولى، دار التحرير للطبع والنشر، 1400هـ/1980م.
44. المعجم الوسيط، د. إبراهيم أنيس و د. عبد الحليم منتصر وعطية الصوالحي ومحمد خلف الله أحمد، الطبعة الثانية، دار إحياء التراث العربي.
45. المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، إبراهيم مصطفى وآخرون، دار الدعوة.
46. معجم مقاييس اللغة، أحمد بن فارس بن زكرياء القزويني الرازي، أبو الحسين، عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، 1399هـ - 1979م.
47. موانع المسؤولية التأديبية للموظف العام "دراسة تطبيقية"، مشاعل بنت جمعان الزهراني، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار السابع، العدد واحد وسبعون، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، 2024م.
48. النظام الإداري وسائل النشاط الإداري، دراسة مقارنة، د. خالد خليل ظاهر الظاهر، الطبعة الأولى، طباعة ونشر عمادة البحث العلمي بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 1434هـ/2013م.
49. نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 8 / 2 / 1443م.

50. النظام التأديبي في الوظيفة العامة، نواف كلمان، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008م.
51. النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، د. نصر الدين القاضي، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1422هـ/2002م.

الأنظمة واللوائح

1. اللائحة التنفيذية لنظام التنفيذ أمام ديوان المظالم.
2. اللائحة التنفيذية لنظام التنفيذ.
3. مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة.
4. نظام التنفيذ أمام ديوان المظالم.
5. نظام الخدمة المدنية.



مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية

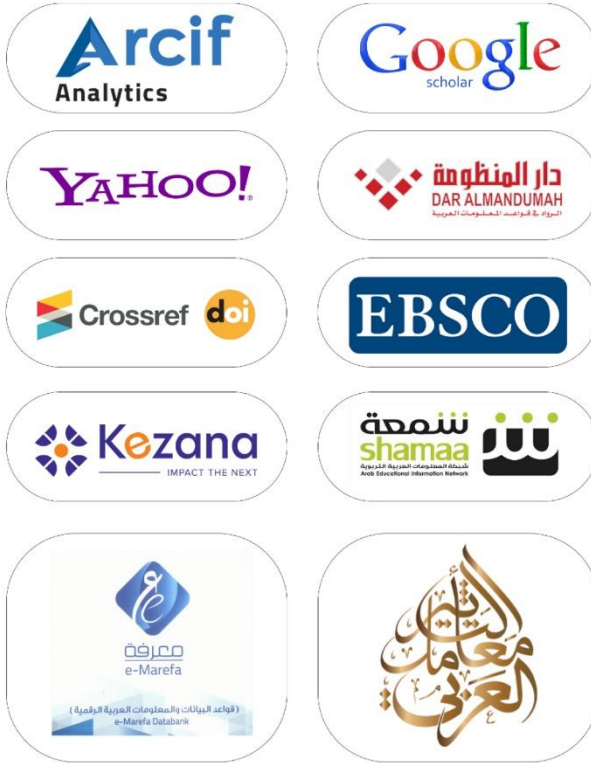
مجلة دولية شهرية علمية محكمة

الترقيم الدولي الإلكتروني: ISSN:2410- 521X

الترقيم الدولي الورقي: ISSN:2410- 1818

البريد الإلكتروني: journal@andalusuniv.net

المجلة مفهرسة في المواقع الآتية :



2025	2024	2023	2022	2021	العام
0.5978	0.3068	0.3759	0.1954	0.2692	معامل أرسيف
1.59	1.55	1.25	1.73	1.60	معامل التأثير العربي