

تأديب الموظف العام

م.م. عيبر عجمي غانم

جامعة تكريت , كلية القانون

Disciplining the Public Employee

Assistant Lecturer. Abeer Ajmi Ghanim

Tikrit University, College of Law

abeerajme1984@gmail.com

المستخلص

يتناول هذا البحث موضوع تأديب الموظف العام بوصفه نظاماً قانونياً يهدف إلى ضمان حسن سير المرافق العامة وانتظامها، وتحقيق الانضباط الوظيفي في إطار من المشروعية واحترام الحقوق. وتبرز أهمية الدراسة في كون الموظف العام يمثل ركيزة أساسية في بنية الدولة الحديثة، الأمر الذي يجعل تنظيم مساءلته التأديبية مسألة بالغة الحساسية، تستوجب تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة في الحفاظ على انتظام العمل، وحقوق الموظف في المحاكمة العادلة والضمانات القانونية. يسعى البحث إلى بيان ماهية العقوبات التأديبية من حيث مفهومها وخصائصها وأهدافها، مع إبراز طبيعتها الخاصة التي تميزها عن العقوبات الجنائية والمدنية، إذ تقتصر آثارها على المركز الوظيفي للموظف دون المساس بحريته الشخصية أو ذمته المالية الخاصة خارج نطاق الوظيفة. كما تناول البحث أهداف العقوبة التأديبية، والمتمثلة في ضمان سير المرافق العامة بانتظام، وتحقيق الردع بشقيه العام والخاص، فضلاً عن إصلاح الموظف والمرق العام معاً. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والاستقرائي، من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة للتأديب الإداري واستقراء أحكام القضاء الإداري ذات الصلة. وقد عالج الفصل الأول أنواع العقوبات التأديبية، مبيناً العقوبات الصريحة الأصلية والتبعية، فضلاً عن العقوبات المقننة وما تثيره من إشكاليات تتصل بمبدأ المشروعية والانحراف في استعمال السلطة. أما الفصل الثاني فقد خُصص لبيان ضمانات التأديب، سواء في مرحلة التحقيق كحيدة المحقق وكتابة التحقيق وحقوق الدفاع، أو في مرحلة توقيع الجزاء من حيث مبدأ الشرعية والتناسب وشخصية العقوبة وتسبب القرار، إضافة إلى آثار الجزاء من حيث المحو والنقاهة والسحب والإلغاء القضائي. وخلص البحث إلى أن فعالية النظام التأديبي تتوقف على التزام الإدارة بالضوابط القانونية والإجرائية، وخضوع قراراتها لرقابة القضاء الإداري، بما يحقق العدالة ويعزز الثقة في مؤسسات الدولة، ويوفر بيئة وظيفية قائمة على الانضباط والمسؤولية.

الكلمات المفتاحية :- الموظف العام , المسؤولية التأديبية , الجزاءات التأديبية , المخالفة الوظيفية , السلطة التأديبية

Abstract

This study addresses the disciplinary system of public employees as a legal framework aimed at ensuring the proper and regular functioning of public utilities while maintaining administrative discipline within the bounds of legality and respect for individual rights. The significance of this topic stems from the central role played by public employees in the structure of the modern state, which renders the regulation of their disciplinary accountability a matter of considerable importance. Such regulation requires striking a delicate balance between the administration's authority to safeguard the orderly operation of public services and the employee's right to due process and legal guarantees. The research seeks to clarify the concept, characteristics, and objectives of disciplinary sanctions, highlighting their distinctive legal nature in comparison with criminal and civil penalties. Disciplinary sanctions are confined to the employee's functional status and do not extend to personal liberty or private property outside the scope of public office. The study further examines the principal objectives of disciplinary penalties, namely ensuring the continuity and regularity of public services, achieving both general and specific deterrence, and promoting the reform of both the employee and the administrative body. The research adopts a descriptive, analytical, and inductive methodology through the examination of relevant legislative provisions and an analysis of administrative judicial rulings. The first part of the study explores the types of

disciplinary sanctions, including primary and accessory explicit sanctions, as well as disguised sanctions and the legal issues they raise in relation to the principle of legality and abuse of discretionary power. The second part focuses on disciplinary guarantees, whether during the investigation phase—such as impartiality, written procedures, and the right of defense—or at the stage of imposing sanctions, including the principles of legality, proportionality, individuality of punishment, and the requirement to state reasons. It also addresses the legal effects of disciplinary sanctions, including expungement, prescription, withdrawal, and judicial annulment. The study concludes that the effectiveness of the disciplinary system depends on strict adherence to legal and procedural safeguards and on the oversight exercised by administrative courts, thereby ensuring justice, enhancing public confidence in state institutions, and fostering a disciplined and accountable administrative environment. Keywords :Public Employee, Disciplinary Responsibility, Disciplinary Sanctions, Professional Misconduct, Disciplinary Authority.

المقدمة

ان الموظف العام اثناء أداء الواجبات الملقاة على عاتقه قد يرتكب مخالفات في نطاق الوظيفة سواء بقصد او بدون قصد ، وقد يرتكب مخالفات خارج وظيفته ما ينعكس اثارها على الوظيفة، مما يعرضه الى المسألة التأديبية ، وهذه المسألة لها ضمانات قانونية ، وقد يصدر قرار بمجازاة الموظف لا يرتضيه ، الامر الذي يجعله يقوم بتقديم تظلم منه فقد تقوم الإدارة برفض التظلم او عدم الرد عليه . الامر الذي يترتب عليه بأن يقوم الموظف العام برفع دعوى إلغاء ليتمكن من الغاء الجزاء الموقع عليه . فاذا ما صدر حكم للموظف بإلغاء الجزاء الموقع عليه ، قد تمتنع جهة الإدارة عن تنفيذ هذا الحكم .

أهمية البحث

التعريف بمفهوم العقوبات التأديبية المطبقة على الموظف العام.

بيان خصائص العقوبات التأديبية وأهدافها.

التعريف بأنواع العقوبات التأديبية وبيانها والفرق فيما بينها.

إشكالية البحث

تكمُن أهمية البحث في عدم المعرفة الكافية لأصحاب العلاقة بمفهوم العقوبات التأديبية المطبقة على الموظف العام، وهم الموظفون العموميون، حيث انهم يمثلون عددا لا يستهان به في مجتمعنا ، ويعتبر الموظف العام مكون أساسي من مكونات المجتمعات، فما هي العقوبة التأديبية ؟ وما أنواعها ؟ وما الغاية منها؟

منهجية البحث

اعتمدت في دراستي على استخدام المنهج الوصفي من خلال جمع المعلومات وتصنيفها، بغية الوصول الى الأمور المتعلقة بالعقوبة التأديبية والجوانب المحيطة بها، بالإضافة الى استخدام المنهج التحليلي والاستقرائي من خلال الاطلاع على التشريعات المنظمة للعقوبات التأديبية و استقراء هذه النصوص وتحليلها وتفسيرها بغية الوصول الى الإجابة عن التساؤلات المطروحة في مشكلة البحث

خطة البحث

تم اعتماد التقييم الثنائي بحيث تقوم خطة البحث على بحثين رئيسيين يتناول الاول، ماهية العقوبات التأديبية وأنواعها ، بينما يختص الثاني في ضمانات التأديب واثارة وصولاً الى الخاتمة وتتضمن النتائج والتوصيات

المبحث الأول ماهية العقوبات التأديبية وأنواعها

يخضع الافراد بصفة عامة للمسائلة الجنائية والمسؤولية المدنية ويزيد على ذلك بالنسبة للموظف العام المسؤولية التأديبية بسبب اقترافه أخطاء وظيفية وهذه المسؤولية قد يترتب عليها توقيع جزاءات تسمى الجزاءات او العقوبات التأديبية(خليل ٢٠١٥، ص ٤٩) وهو ما نتولى بيانه على النحو التالي:

المطلب الأول مفهوم العقوبة التأديبية

القاعدة العامة في القانون التأديبي ان المشرع يحدد العقوبات التي يحق لسلطة التأديب توقيعها بحق الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن الجرم التأديبي ، ولم يتطرق اي المشرع الى وضع تعريف لمفهوم العقوبة التأديبية. وامام سكوت المشرع عن وضع تعريف للعقوبات التأديبية ، ادلى

الفقه بدلوله في هذا الامر حيث حاول بعض الفقهاء وضع تعريف لمفهوم العقوبة التأديبية كون مهمة التعريف هي عادة من مهام الفقه (العجائمة ٢٠٠٧، ص ٦٣).

الفرع الأول تعريف العقوبة التأديبية وخصائصها

تعدد تعريفات العقوبة او الجزاء التأديبي فمن الفقهاء من يضع تعريفاً لها من زاوية طبيعتها ومحلها حيث يعرفها الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي بانها " جزء ذو نوعية خاصة يصيب الموظف في مركزه الوظيفي دون مساس بحريته او ملكيته الخاصة بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة تتصل اتصالاً وثيقاً بالعمل الوظيفي ويترتب عليها الحرمان او الانقاص من امتيازات الوظيفة ، في حين يضع جانب اخر من الفقه تعريفاً للجزاء التأديبي من حيث الهدف من ورائها بانها احدى وسائل الإصلاح والتقويم في مجال الوظيفة العامة وانه بمثابة ضمان وإدارة في يد الحكومة تستخدمها لتحقيق حسن سير العمل وانتظامه المرافق العامة ' في حين يعرفها جانب من الفقه من زاوية الاشخاص الذين توقع عليهم الجزاءات التأديبية وهم الموظفين العموميين بحيث لا تصيب سواهم ' وكذا من زاوية سبب توقيع الجزاء التأديبي بانها " جزء وظيفي يتم فرضه لمواجهة ما يقع من اخلال بالالتزامات الوظيفية من جانب الموظف اثناء او بمناسبة أداء الواجبات المكلف بها (خليل ٢٠١٥، ص ٤٩، ٥٠).

كما عرفت العقوبة التأديبية بانها " الجزاء العقابي الذي يهدف الى زجر ومحاسبة الموظف (عند ارتكاب مخالفة مالية او إدارية او مسلكية) ' عن العودة للفعل المعاقب عليه ' وردع غيره من ارتكاب الفعل نفسه ' وهذا الجزاء الذي يلحق بالموظف العام قد يؤدي الى حرمانه من بعض او كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها ' وتمتاز العقوبة التأديبية بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المصطلحات المشابهة ، التي يدل وجودها على انها عقوبة تأديبية ، وقسم الفقه هذه الخصائص الى :

١- المرونة : تعتبر هذه الخاصية من يعطي الحق للسلطة التأديبية في التصدي للأفعال التي تخل بواجبات الوظيفة ومقتضياتها ، ويتوقع العقاب العادل والمناسب الذي يتلاءم وأوضاع المرفق العام وظروفه. واعتبر الفقه بان هذه المرونة المطلقة ، وانما تخضع لقيود ، سواء سواء اكانت مقيدة بقواعد ام بإجراءات معينة ، بالإضافة الى انها تخضع للرقابة القضائية.

٢- الفئوية : أي ان العقوبة التأديبية تتعلق بفئة الموظف العام فقط ، و انها تؤثر على المركز القانوني للموظف العام سواء اكانت تؤثر على حقوقه وامتيازاته الوظيفة كلها ام بعضها ، بصورة دائمة او مؤقتة ، ولا تتعدى العقوبة التأديبية صلاحيتها خارج نطاق الوظيفة ، فلا تؤثر على حياة الموظف الخاصة كعلاقته الشخصية وممتلكاته وغيرها (موقع إلكتروني).

٣- الايلام : ويعني المساس بحق من حقوق من تنزل به العقوبة التأديبية ، ويتمثل هذا المساس بالحرمان الكلي او الجزئي ، ويعني المساس بالحق :فرض قيود استعماله، ويتحقق الايلام بصورة مادية في خسارته جزءا من راتبه مثلا ، ويكون معنويا كشعور الموظف بالاهانة ، كما في عقوبتي التنبيه والاذنار .

٤- ملائمة العقوبة للمخالفة المرتكبة : أي اختيار الإدارة للعقوبة التأديبية التي تتناسب وجسامة المخالفة المرتكبة، أي وفقا لمبدأ التناسب وهو " تمتع الإدارة بهامش من الحرية في المجالين الزماني والمكاني لاتخاذ القرار، بمناسبة ممارستها لاختصاصها التأديبي في نطاق القانون ولا تخرج عنه، فالإدارة هي التي تقرر اذا ما كانت العقوبة المزمع توقيعها ملائمة اوغير ملائمة (مجلة الشرائع للدراسات القانونية: ٢٠٢٤).

ومن ذلك نلاحظ ان من المبادئ المقررة في التأديب حق السلطة التأديبية في ممارسة سلطاتها التقديرية في اعتبار خطأ ما يشكل خطأ تأديبيا من عدمه ويكون تبعا لذلك تقدير الجزاء المناسب غير ان ذلك لا يعني عدم وجود تناسق بين الجريمة والعقاب فاذا تبين ان القرار التأديبي مبني على عدم الملائمة بين المخالفة والجزاء كان مخالفا للقانون وتعين من ثم الغاؤه (يوسف ٢٠٠٩، ص ٧٢).

الفرع الثاني اهداف العقوبة التأديبية

لم يأت المشرع وينص على العقوبات التأديبية عبثاً وانما جاء النص على العقوبات التأديبية لمجموعة من الأهداف التي يرمي اليها المشرع، وعلى الإدارة الالتزام بهذه الأهداف تحت طائلة البطلان، حيث يقوم المشرع بتحديد الهدف الواجب على الإدارة تحقيقه لإصدار قرار اداري ما، فاذا تجاوزت الإدارة الهدف المحدد لها بنص القانون من اصدار قرارها، وحقت هدفا غير الذي حدده المشرع، فنكون امام حالة انحراف في استعمال السلطة. وقد تناول الفقه هذه الأهداف كما تناولها التشريع، حيث حدد مجموعة من الأهداف ترمي اليها العقوبات التأديبية، منها ضمان سير العمل في المرافق العامة والإصلاح والردع.

١. ضمان سير العمل في المرافق العامة: حيث ان العقوبات التأديبية من اهم أهدافها استمرار النشاط الذي يقوم به المرفق العام وانتظامه دون توقف او انقطاع ، لان المرفق العام لم ينشأ الا لإشباع حاجات عامة بلغت من الأهمية درجة جعلت من السلطة العامة تعتبرها مرفقا عاما بصورة

مستمرة و منتظمة ،وتناولت احكام القضاء الاداري الأهمية البالغة لهذه الغاية ،حيث جاء في احد احكامها : "فان ذلك ينافي الغاية التي تهدف اليها الإجراءات والعقوبات التأديبية وهي ضمان حسن سير العمل الوظيفي في المرفق العام وتعزيز الاتجاهات الإيجابية في العمل ورفع كفاءة الأداء وضمن التزام الموظف بقواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة وردع الموظف للحيلولة دون ارتكابه أي مخالفة مستقبلا وان توفير الضمانات للموظف قبل إيقاع العقوبة وهو في غاية الأهمية....." (مجلة الشرائع للدراسات القانونية: ٢٠٢٤) الردع بشقيه العام والخاص: يقصد بالردع العام انذار للناس كافة عن طريق التهديد بالعقاب بسوء عاقبة الاجرام، لكي ينفرهم بذلك منه، وهو بهذا المعنى اشعار لكافة الافراد بالألم الذي يلحق بهم اذا اقدموا على ارتكاب الجريمة(الحسيني ٢٠٠٥، ص ٢٠٧). اما الردع الخاص فهو الأثر المترتب على الجاني نتيجة إيقاع العقوبة عليه وهو يختلف تبعا لاختلاف الجاني (مجلة الشرائع للدراسات القانونية: ٢٠٢٤). ويرى فقهاء القانون الإداري بان الردع في مجال التأديب الإداري يتمثل في حالتين :

- عنصر يتعلق بمرتكب الخطأ ، حيث تهدف العقوبة الى ردعه وضمن عدم عودته الى الخطأ مرة أخرى وهذا يمكن اعتباره ردعا خاصا .
- وعنصر يتعلق بجميع الموظفين حيث ان العقوبة تهدف الى منع الموظفين من الاقتداء بمرتكب المخالفة، والردع لا يعني الشدة بقدر ما يعني العقوبة المناسبة لتحقيق الأهداف المتوخاة منها، وهذا هو الردع العام .

٢.الإصلاح : تهدف العقوبة التأديبية الى اصلاح الموظف العام المرتكب للمخالفة التأديبية ، ويرى الفقه بان العقوبات التأديبية تهدف الى كشف العيوب الإدارية في المرفق العام ،وذلك حتى يتم اصلاح المرفق العام بما يمنع ارتكاب المخالفة مستقبلا". ويلاحظ بأن هدف الإصلاح يتمثل في اصلاح الموظف وإصلاح المرفق العام ، فلا يعود الموظف الى ما كان عليه قبل توقيع العقوبة عليه قبل توقيع العقوبة عليه، ويترتب عليه اصلاح المرفق العام أيضا ،الذي يصلح بصلاح الموظف(مجلة الشرائع للدراسات القانونية: ٢٠٢٤).

المطلب الثاني أنواع العقوبة التأديبية

تختلف العقوبات باختلاف التشريعات ، وذلك وفق السياسة التأديبية لكل تشريع على حدة ، ونتيجة ذلك تختلف مسميات العقوبات من تشريع لآخر، وتباينت كذلك اراء الفقهاء في هذا المجال ،واختلفوا في التصنيف الذي يمكن تطبيقه على العقوبات التأديبية، ومن خلال هذه الآراء ان التصنيف الاسلم جاء وفقا لما يلي:

- عقوبات تأديبية صريحة اصلية.
- عقوبات تأديبية صريحة تبعية.
- عقوبات تأديبية مقنعة.

الفرع الأول العقوبات التأديبية الصريحة الاصلية والتبعية
أولاً: "العقوبات التأديبية الصريحة الاصلية

تعتبر العقوبات التأديبية الصريحة الاصلية هي تلك العقوبات التي يلزم لتطبيقها وجودها ان يتم ذكرها في القرار الصادر بخصوصها ، والا شاب هذا القرار البطالان(العجاردة ٢٠٠٧، ص ٦٦).

تتمثل العقوبات التأديبية الصريحة الاصلية بما يلي :

١- العقوبات الأدبية او المعنوية : تعتبر العقوبات الأدبية اوالمعنوية اقل درجات العقوبات جسامة ، فهي عبارة عن تحذير وقائي تمارسه الإدارة في مواجهة موظفيها لمنعهم من العودة مستقبلا" لارتكاب أخطاء جديدة يتعرضون فيها لتوقيع جزاءات اشد جسامة(مجلة الشرائع للدراسات القانونية: ٢٠٢٤) .

٢-العقوبات المالية : تلك العقوبات التي تؤدي الى الحرمان من المزايا المقررة في القوانين للموظفين ،وتعتبر في درجة متوسطة من الشدة ،فهي اشد من الجزاءات المعنوية واخف شدة من عقوبة انتهاء الخدمة وتتقسم العقوبات المالية الى عقوبات مالية مباشرة وهي تلك التي تنصب على راتب الموظف ومركزه الوظيفي مباشرة، كالحسم من الراتب او القطع منه او تنزيل الدرجة ، ويتم اللجوء الى هذا النوع من العقوبة عند ارتكاب الموظف لخطأ تأديبي ينم عن استهتاره بوظيفته ولا مبالاته، اما العقوبات المالية غير المباشرة فهي تلك التي تجمد الوضع المالي للموظف المذنب ، أي انه يمس ما يتقاضاه الموظف من علاوات او مكافئات او رواتب مستقبلا" وليس حاليا". ونرى من خلا ذلك بان الخصومات لا يتأثر بها الراتب الحالي للموظف، وانما تقع على العلاوات والمكافئات او تأخير الترفيع او الترقية للدرجة اللاحقة.

٣- عقوبات إنهاء الخدمة : تعتبر هذه العقوبة من اشد العقوبات التي تمس الموظف المخالف ، لأنه يترتب عليها فك ارتباط الموظف من الوظيفة التي يعمل بها بشكل نهائي.

ثانياً: العقوبات التأديبية الصريحة التبعية

هي تلك العقوبات التي ترد تابعة لبعض لبعض العقوبات التأديبية الاصلية ، وهي تقع بشكل تلقائي وبقوة القانون، دونما حاجة الى النص عليها صراحة او ذكرها في القرار او الحكم التأديبي الذي يوقع على الموظف العام. ومن الأمثلة على هذه العقوبات تأخير الترفيع للدرجة الوظيفية مدة معينة اعتباراً من صدور العقوبة التأديبية، حيث انه في هذه الحالة يكون الترفيع للدرجة التالية مربوط بشكل مباشر بالعقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام(مجلة الشرائع للدراسات القانونية: ٢٠٢٤).

الفرع الثاني العقوبات التأديبية المقنعة على غرار العقوبات الانضباطية الصريحة التي تتخذها السلطة التأديبية ، والتي يترتب عليها توقيع عقوبات انضباطية كما هو منصوص عليها قانوناً ، الا ان هناك نوعاً من العقوبات التي توقعها الإدارة على الموظف دون اللجوء الى الإجراءات الانضباطية المنصوص عليه قانوناً، لغرض التخلص من الموظف بأيسر التكاليف، وحتى لا يتعرض قرارها للإلغاء من طرف القضاء الإداري، وما يترتب على الإلغاء من ضرورة إعادة الموظف الى منصبه وتسوية وضعيته المهنية، وهذا النوع من العقوبات هو ما يعرف بالعقوبة المقنعة. ويعد هذا النوع من العقوبات خروجاً صريحاً على مبدأ الشرعية الذي تلتزم فيه سلطات التأديب بعقوبات محددة وقيود واثار معينة، كما يمثل انحرافاً عن السلطة التقديرية ،دون ان تبغى من ورائها المصلحة العامة، ولعل السبب في تسمية تلك العقوبات بالمقنعة، هو ان جهة الإدارة قد تجد نفسها امام موظف يحمل أفكار معينة، او يمارس سلوكاً مناهضاً لمواقفها ، ولا يمثل خطأً تأديبياً يمكن مؤاخذه عليه ،لقد تعددت صور العقوبات المقنعة وأصبحت تمثل أسلوباً شائعاً في مجال التأديب الى الحد الذي صارت تمثل ظاهرة جديرة بالبحث لإيجاد الحلول المعالجة لها ، وتظهر صعوبة العقوبات المقنعة في البحث عن نية الإدارة، لان الإدارة تدعي بانها تحقق المصلحة العامة اذ الظاهر يمثل ذلك ،لكن نيتها تثبت العكس لذا فأن القضاء يعتمد على بعض القرائن والظروف الملائمة، مثل معاصرة قرار النقل لعقوبة انضباطية او النقل الذي يكلف الموظف مصاريف باهظة اذ يأخذ بعين الاعتبار جسامه التدبير(مجلة الرافدين للحقوق).

المبحث الثاني ضمانات التأديب واثاره

ان الموظف العام عند قيامه بواجبات وظيفته قد يرتكب مخالفات بأنواعها المختلفة ، مما يستوجب مساءلته تأديبياً ، وحرصاً من المشرع على عدم تعسف جهة الإدارة في مساءلة الموظف في توقيع الجزاء عليه فقد كفل المشرع ضمانات للموظف العام سواء مرحلة التحقيق او في شرعية الجزاء وفي اثار الجزاء (رمضان ٢٠١٣، ص ١٧).

المطلب الأول ضمانات التأديب

من ابرز الضمانات في نطاق التأديب ان يتم اجراء تحقيق مع الموظف لسماع أقواله وتحقيق دفاعه فيما هو منسوب اليه من مخالفات، ومطالبتة بإبداء رأيه فيها ومناقشته في الأدلة القائمة ضدها ثباتاً او نفيًا ، كمحاولة للكشف عن الحقيقة (جامعة الشرق الأوسط: ٢٠٢٥) وكما من المقرر بأن هناك ضمانات لتوقيع الجزاء على الموظف العام من حيث شرعية الجزاء وعدم توقيع اكثر من جزاء على المخالف وتسبب القرار الإداري وذلك لكي يستطيع المخالف التظلم منه ،وبعد الانتهاء من التحقيق تأتي بعد ذلك مرحلة التصرف في التحقيق اما عن طريق جهة الإدارة او النيابة الإدارية اذا كانت هي التي تتولى التحقيق او الإحالة الى المحكمة (رمضان ٢٠١٣، ص ٢٨، ٣٩، ٤٤).

الفرع الأول ضمانات التحقيق

يعتبر التحقيق اول الخطوات للكشف عن حقيقة المخالفة الموجهة الى الموظف العام ان الأصل العام هو انه لا يجوز توقيع جزاء على العامل بدون تحقيق او استجواب ويجب ان يكون التحقيق كتابة ولكن هناك استثناء وهو التحقيق شفاهه ولكن لابد من اثبات مضمون التحقيق او الاستجواب الشفهي في القرار الصادر بتوقيع الجزاء وعلى هذا سنقسم ضمانات التحقيق الى ثلاث نقاط :

١- كتابة التحقيق لا يوجد ما يوجب افرار التحقيق في شكل معين او وضع مرسوم اذ ما تولته الجهة الإدارية او أجهزتها القانونية المتخصصة في ذلك كما لم ترتب جزاء البطالان على اغفال اجرائه على وجه الخصوص وكل ما ينبغي ملاحظته هو ان يتم التحقيق في حدود الأصول العامة وبمراعاة الضمانات الأساسية التي يقوم عليها في حكمه بأن تتوافر فيه ضمانات السلامة والحدية و الاستقصاء لصالح الحقيقة وان تكفل به حماية الدفاع للموظف تحقيقاً للعادلة ، كما نصت اللائحة الداخلية لقانون النيابة الإدارية على ان يكون التحقيق كتابة ، ويثبت في محضر او محاضر سلسلة يذكر فيها تاريخ ومكان وساعة افتتاحه وتمامه وتذيل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع عضو النيابة والكاتب ان وجد كما نصت اللائحة

الداخلية لقانون النيابة الإدارية على ان يثبت عضو النيابة في المحضر كل ما يتخذ من إجراءات واسم المسؤول وسنه ومحل اقامته ودرجته و الأسئلة والاجوبة ويطلب منه التوقيع على المحضر ولابد ان يكون التحقيق سابق على توقيع الجزاء التأديبي، فاذا كان التحقيق لاحقا لا يصححه القرار السابق بتوقيع الجزاء التأديبي، حيث حكمت المحكمة الإدارية العليا في هذا الصدد "بانه يجب ان يسبق قرار الجزاء تحقيق صحيح ومتكامل الأركان فاذا تم توقيع الجزاء ثم قامت الجهة الإدارية بإجراء التحقيق بعد توقيع الجزاء فان قرارها يكون باطلا"(رمضان ٢٠١٣، ص ٨، ١٩، ٢٠) وإن كان الأصل ان يتم التحقيق كتابة مع الموظف الا ان المشرع استهدفنا" منه لسهولة انجاز التحقيق فقد وضع إستثناءا" على الأصل العام وذلك بتوقيع جزاء عن طريق التحقيق الشفهي وذلك بتوقيع جزاء الإنذار او الخصم من الاجر الا يتجاوز ثلاثة أيام، وذلك بشرط ان يثبت مضمون ما تم من استجواب المخالف، وهذا يعني بأنه حتى في الحالات الاستثنائية التي يكون التحقيق شفهي فإنه يتحتم وجود محضر مكتوب بالتحقيق ليتمكن توقيع الجزاء واذا صدر قرار جزاء بدون ان يثبت فيه مضمون التحقيق الشفوي الذي اجري مع العامل الذي يحوي جزاء فانه يعتبر قد تخلف اجراء جوهري ويترتب على ذلك بطلان الجزاء الصادر ونحن نرى بأنه لابد ان يكون التحقيق مكتوبا"، وذلك لتمكين المخالف من ابداء دفعه ودفاعه وكذلك لتمكينه من احضار الشهود وكذلك لتمكينه من اثبات اية طلبات من مستندات او أوراق لكي يدافع بها عن نفسه وهو ما يعد ضمانا للمخالف، فضلا" لان إعطاء السلطة المختصة هذا الاستثناء من توقيع جزاء بتحقيق شفهي تشجع رئيس المصلحة على إساءة استعمال سلطته، كما قضت المحكمة الإدارية العليا بانه في حال ضياع أوراق التحقيق بعد القيام بالتحقيق وقبل صدور الجزاء، فيجوز للجهة الإدارية في هذه الحالة توقيع الجزاء، ويكون قرارها سليما" قائما على سببه، وصدر ممن يملك إصداره في حدود القانون اذا كانت الواقعة محل التحقيق معترفا" بها من العامل نفسه.

٢- حيدة المحقق من اهم ضمانات التحقيق سلامته ان تتوفر الحيدة فيمن يقوم بالتحقيق حيث قضى بأن "الثابت ان الذي قام بأجراء التحقيق أصلا" هو رئيس الفرع مقدم الشكوى، وهو ما تنعدم فيه الحيدة الواجبة قانونا" لذلك فان التحقيق يعد باطلا" ولا يغير من ذلك استكمال التحقيق بعد ذلك بمعرفة رئيس قسم الشؤون المالية، ذلك ان هذا التحقيق قد اعتمد في اتمامه على تحقيق رئيس الفرع الذي كان حريصا على اعداد دليل مسبق بأخذ قرار من ستة من العاملين يقرون فيه بصحة الواقعة واثبت ذلك في صلب التحقيق، الامر الذي يصبح معه هذا التحقيق كذلك قد اخل بالضمانات الواجبة قانونا" لتحقيق دفاع الطاعن، وشابه القصور في تناول التحقيق دون تأثر بالتحقيق السابق الذي اجراه رئيس الفرع". واذا كان التحقيق يعني البحث والتحقق والتفحص الموضوعي المحايد والنزيه لاستجلاء الحقيقة فيما يتعلق بصحة وقائع محددة ونسبتها الى اشخاص محددين، ولا يأتي ذلك الا اذا تجرد المحقق من رأيه وميوله الشخصية إزاء من يجري التحقيق معهم، ولا ينبغي ان يقل التجرد والحيدة الواجب توافرها في المحقق عن القدر المتطلب في القاضي، أساس ذلك ان الحكم في المجال العقابي جنائيا" كان او تأديبيا" انما يستند الى امانة المحقق واستقلاله ونزاهته وحديثه كما يستند الى امانة القاضي وحديثه سواء بسواء وعليه يجب تطبيق القواعد والضمانات الواجب توافرها في شأن صلاحية القاضي على المحقق(رمضان ٢٠١٣، ص ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤).

٣- حق الدفاع ان المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته، قد حضرت توقيع أي جزاء على العامل الا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه والحكمة من ذلك هي احاطة العامل علما بما هو منسوب اليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل توقيع الجزاء عليه، وما يستتبع ذلك من وجوب استدعاء العامل موضوع المساءلة وسؤاله ومواجهته بما هو مأخوذ عليه وإتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه ومناقشة شهود الاثبات وسماع من يرى الاستشهاد بهم من شهود النفي وغير ذلك من مقتضيات الدفاع وذلك لتحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للعامل المذكور وهو امر تقتضيه العدالة وتمليه المصلحة العامة حتى يصدر الجزاء مستندا" على السبب المبرر له دون ثمة تعسف او انحراف(رمضان ٢٠١٣، ص ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤).

الفرع الثاني ضمانات الجزاء

من المقرر بأن هناك ضمانات لتوقيع الجزاء على الموظف العام من حيث وحدة الجزاء ويقصد بها، انه لا يجوز توقيع جزاء تأديبي على الموظف المخطيء الذي ارتكب مخالفة تأديبية اكثر من مرة، ونوه الى انه يجوز تكرار الجزاء وذلك في المخالفات المستمرة اذا استمر الموظف في اهماله او الاخلال بواجبات الوظيفة. ومن حيث تناسب الجزاء مع المخالفة فيجب ان يكون هناك توازن بين كل من الجزاء التأديبي والمخالفة ومن حيث مبدأ شخصية العقوبة ويعد مبدأ شخصية العقوبة من اهم النتائج المترتبة على مبدأ شرعية العقوبة في المجال التأديبي، اذ انه ليس من المعقول ان يسأل غير الشخص الذي ارتكب المخالفة، ويقصد بهذا المبدأ ان يكون الموظف المخطيء مسئولا" عن المخالفة التي ارتكبها وعدم مسئولية غيره عن الأخطاء التي ارتكبها، واذا كان الأصل العام ان الموظف العام يسأل عن المخالفات التي يرتكبها الا ان هناك استثناء على مبدأ شخصية

العقوبة وهو عدم مسؤولية الموظف عن الخطأ الذي ارتكبه اذا كان هذا الخطأ تنفيذاً " لأمر مكتوب صادر اليه من رئيسه رغم التنبيه عليه كتابة الى المخالفة فتكون المسؤولية هنا لمصدر الامر وحده. ومن حيث تسبب القرار الإداري حيث يعد مبدأ تسبب القرار الإداري من اهم ضمانات التأديب حيث يبين في النهاية ما انتهى اليه التحقيق من أسباب ليقف الموظف ليعلم أخطائه ويبين ما استندت اليه جهة الإدارة في الإدانة والحكمة من التسبب توضح شفافية الإدارة وإظهار الأسباب الإدانة لكي يقوم الموظف للطعن على القرار التأديبي اذا شعر بأن ظلم وقع عليه ،كما يفتح الطريق لرقابة القضاء على شرعية القرار (رمضان ٢٠١٣، ص ٢٩، ٣٠، ٣٢، ٣٣، ٣٤) وقد سارت المحكمة الإدارية العليا على ان السبب هو اقوى ضمانات للقرار التأديبي حيث قضت بأن "تسبب الاحكام هو اقوى ضمانات للقرار التأديبي حيث قضت بأن " تسبب الاحكام هو اقوى الضمانات التي فرضها القانون على القضاة تحقيقاً للعدالة ومظهر قيامهم بما عليهم من واجب التدقيق والبحث وامعان النظر للتعرف على الحقيقة التي يعلنونها فيما يفصلون فيه من قضايا، وبه وحدة يسلمون من مظنة التحكم وهو الدليل الذي يقدمونه بين يدي الخصوم والجمهور ويدعون به الجميع الى عدلهم "ومن حيث عدم رجعية الجزاء التأديبي الذي يعني عدم جواز توقيع الجزاء التأديبي على الموظف الا طبقاً لما هو مقرر قانوناً من عقوبات وقت ارتكاب المخالفة. ومن حيث مبدأ شرعية العقاب الذي يعني تقيم السلطة عند توقيع الجزاء على المخالف بالعقوبات الواردة بالقانون، وبمعنى اخر انه لا يجوز ان يوقع على الموظف جزاء لم يرد به نص، وان المشرع اذا حدد جزاء معيناً لمخالفة بعينها فلا يجوز الا توقيع هذا الجزاء المحدد لتلك المخالفة، وأيضاً اذا حدد النص التشريعي حداً اقصى للعقوبة الواقعة معينة فلا يجوز للسلطة ان تتعدى الحد الاقصى المحدد لتلك المخالفة (رمضان ٢٠١٣، ص ٣٥، ٣٦، ٣٧).

المطلب الثاني اثار الجزاء التأديبي

تناولنا فيما سبق بأن المخالفات التأديبية لم ترد على سبيل الحصر كما تناولنا بأن المشرع قد حدد الجزاءات على سبيل الحصر ، فإذا ما ارتكب الموظف خطأ وتم توقيع الجزاء عليه سواء من الجهة الإدارية او النيابة الإدارية او المحكمة فما هي الاثار المترتبة على توقيع الجزاء (رمضان ٢٠١٣، ص ٥١).

الفرع الأول محو الجزاء التأديبي وتقادمه

أولاً: عرف الفقهاء محو الجزاء بعد مرور مدة معينة اذا حسنت اخلاق الموظف العام خلالها ولم يرتكب أي مخالفة تأديبية أخرى، وذلك تشجيع له على الاستقامة في أداء عمله لان ترك الجزاء التأديبي في ملف خدمته يترك اثاراً سيئة في حياته الوظيفية ان ذلك يؤثر على أداء عمله (عفيفي ١٩٧٦، ص ٣٩) ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا بقرار من السلطة المختصة ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة اليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل. ومن شروط المحو :

١ _ مرور مدة زمنية معينة تختلف هذه المدة حسب جسامه العقوبة، وتحسب هذه المدة من تاريخ توقيع الجزاء التأديبي، وفي حالة تعدد الجزاءات فتحسب مدة المحو بالنسبة لكل عقوبة على حدة ومن تاريخ توقيعها، ويتم المحو متى انقضت المدة المحددة لذلك.

٢ _ حسن اخلاق الموظف العام خلال المدة المحددة لمحو الجزاءات ويتم معرفة ذلك من ملف خدمة الموظف ومن واقع تقاريره السنوية وما يبيده الرؤساء عنه ، فضلاً عن الا يرتكب الموظف خلال هذه المدة أي مخالفة تأديبية أخرى (رمضان ٢٠١٣، ص ٥٣) وقد اناط المشرع بلجنة شؤون العاملين اصدار قرار محو الجزاءات من تلقاء نفسها لغير شاغلي الوظائف العليا متى توافرت شروط المحو السابق ذكرها ومن حاجة الى قيام الموظف بتقديم طلب بمحو الجزاء الموقع عليه ، اما الوضع بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا فيكون محو الجزاءات بمعرفة السلطة المختصة وهي الوزير الوالي المحافظ او رئيس مجلس إدارة الهيئة المختصة متى توافرت شروط المحو (عفيفي ١٩٧٦، ص ٤٠٦). ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن وذلك بالنسبة للمستقبل ، اما الماضي فلا يترتب اثر على محو الجزاء (عبد السلام ٢٠٠٠، ص ٢٨٨).

ثانياً : تقادم الجزاء ، ويقصد بتقادم الجزاء مضي فترة زمنية معينة على ارتكاب الموظف المخالف دون ان تتخذ الإدارة خلالها أي اجراء من إجراءات التحقيق ، واذا تعدد المتهمون فان انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليها انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تتخذ ضدهم إجراءات قاطعة للمدة. ومع ذلك اذا كان الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية الا بسقوط الدعوى الجنائية (رمضان ٢٠١٣، ص ٥٦، ٥٧).

الفرع الثاني سحب الجزاء والغاءه

بصفة عامة يعني سحب قرار الجزاء إعادة الحال الى ماكان عليه قبل صدور قرار الجزاء اما بالنسبة لإلغاء الجزاء اذا صدر القرار التأديبي ولم تقم جهة الإدارة سحبه او تظلم الموظف منه وتم رفض التظلم فليس امام الموظف الا اللجوء للقضاء لإقامة دعوى الغاء للجزاء التأديبي.

أولاً: سحب الجزاء يكون سحب قرار الجزاء خلال المدة القانونية المحددة للطعن القضائي بالإلغاء ، أي خلال ستين يوماً" من نشر القرار أو اعلان صاحب الشأن به او من تاريخ علمه به علماً "يقينيا" فاذا انقضت هذه المدة اكسبت القرار حصانة تعصمه من الخطأ. الا انه يلاحظ ان هناك ثمة استثناءات يجوز سحب القرار الجزاء فيها بعد المواعيد وهذه الاستثناءات هي:

١_ القرار المنعقد : وهو القرار الذي بلغ فيه العيب حدا جسيما يجرده من صفته الإدارية ويجعله مجرد عمل مادي لا يتمتع بما تتمتع به القرارات الإدارية سليمة او معيبة من حصانة.

٢_ القرار الذي صدر بناء على غش او تدليس: وهو القرار الذي صدر من جهة الإدارة بناء على غش او تدليس يجوز سحبه من أي وقت دون التقيد في ذلك بميعاد معين.

٣_ سحب القرارات الإدارية تنفيذاً للقانون : قد يصدر المشرع قانوناً "يجوز او يحتم الغاء قرارات إدارية سابقة بأثر رجعي من تاريخ صدورها، وفي هذه الحالة يجوز للإدارة ان تصدر قرارات السحب في أي وقت، مالم يشترط القانون صدور قرارات السحب خلال فترة معينة، فاذا اصدر المشرع قانوناً يجيز الغاء القرارات السابقة لترقية الموظفين من تاريخ صدورها ،وفي هذه الحالة يجوز للإدارة ان تصدر القرارات اللازمة بسحب القرارات المذكورة.

٤_ سحب القرارات التي تعارض حجية الامر المقضي به: هذه القرارات المترتبة على القرارات الملغاة قضائياً يجوز سحبها في أي وقت دون التقيد بمدة السحب المقررة وذلك احتراماً لحجية الحكم وتنفيذاً لمضمونه تنفيذاً كلياً. ويلاحظ ان لا يجوز سحب القرارات الإدارية وذلك حفاظاً على حقوق الافراد المكتسبة (رمضان ٢٠١٣، ص ٩، ٦٠، ٦١، ٦٢). اما الاثار المترتبة على سحب قرار الجزاء فيتربط على سحب القرار عدم قبول دعوى الإلغاء ، واذا أقيمت الدعوى فان القرار المطعون عليه يحكم بعدم قبول الدعوى (رمضان ٢٠١٣، ص ٦٤) و سحب القرار قد يكون كلياً شاملاً لجميع محتوياته واثاره، وقد يكون جزئياً مقصوراً على بعضها مع الإبقاء على بعضها الآخر (أبو العينين ٢٠٠٠، ص ٣٢٥).
ثانياً: الغاء الجزاء:

من المعلوم بأن دعوى الإلغاء توجه الى القرارات الإدارية وانه لكي تكون دعوى الإلغاء مقبولة لابد من توافر عدة شروط سواء تعلق بالقرار الإداري محل الدعوى وان يكون لصاحب الشأن مصلحة وصفة وان تقام في المواعيد القانونية
أولاً: القرار الإداري محل دعوى الإلغاء:

١_ يجب ان يكون القرار إدارياً

٢_ يجب ان يكون القرار نهائياً.

٣_ ان يصدر القرار من سلطة إدارية وطنية.

ثانياً شرط المصلحة : من القواعد العامة في الفقه والقضاء والقانون انه لا توجد دعوى بدون مصلحة.

ثالثاً: ميعاد دعوى الإلغاء :بدء سريان الميعاد :

١_ الإعلان والنشر :يقصد بالإعلان نقل القرار الى علم فرد بذاته او افراد بذواتهم من بين عموم الافراد ،وتختلف وسائل الإعلان فقد تتم عن طريق محضر او بالبريد، او عن طريق موظف اخر اداري، او بتسليم القرار لصاحب الشأن ، فالإدارة لا تلزم بوسيلة معينة لإعلان القرار لذوي الشأن (رمضان ٢٠١٣، ص ٦٧، ٦٨، ٧٠، ٧٥، ٧٧، ٨٠).

٢_ العلم اليقيني:

١_ إقرار الطاعن بالعلم بالقرار.

٢_ تنفيذ القرار من جهة الإدارة:

٣_ مضي فترة طويلة على صدور القرار.

٤_ قرائن العلم اليقيني.

ومن أوجه الغاء القرار الإداري:

يقصد بأوجه الغاء القرار الإداري ، تخلف ركن من اركان القرار الإداري وهي (الاختصاص ، والشكل ، والسبب، والمحل، والغاية)

١. عيب عدم الاختصاص : يقصد بالاختصاص هي القواعد التي تحدد الأشخاص او الهيئات التي تملك ابرام التصرفات العامة، وقد ذهب محكمة القضاء الإداري في تعريفها لعيب عدم الاختصاص بانه عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني جعله المشرع من سلطة هيئة او فرد اخر.

٢. عيب الشكل : لا تتقيد القرارات الإدارية كقاعدة عامة بشكل معين تصدر فيه فهي تعبير عن إرادة جهة الإدارة في نطاق سلطتها الملزمة ، بغية احداث مركز قانوني ، في أي صورة كان ذلك التعبير . فالأصل ان القرار الإداري لا يخضع في إصداره لشكليات معينة ، مالم يستلزم القانون باتباع شكل محدد او اجراء محدد لإصدار القرار الإداري . ولكن قد يتطلب القانون اتخاذ إجراءات معينة او اتباع اشكال خاصة عند اصدار قرار اداري معين ، كأن يستوجب اجراء تحقيق او استشارة هيئة خاصة قبل اصدار القرار ، وهذه الشكليات تكون ضمانا لاصدار قرارات سليمة ، بغية تحقيق حسن سير المرافق العامة.

٣. مخالفة القانون: مخالفة القانون هو الخروج على الاحكام الموضوعية للقانون والقرار الإداري الذي ينطبق عليه ذلك، يغدو معيبا من حيث مضمونه. ومحل القرار الإداري ، هو الأثر القانوني الذي يحدثه القرار في المركز او المراكز القانونية القائمة وذلك بإنشاء مركز قانوني جديد او بتعديل مركز قانوني قائم او الغاءه ويجب ان يكون القرار الإداري ممكنا وجائزا قانونا فاذا كان محل القرار غير ممكن او كان مستحيلا كان القرار منعما.

٤. عيب الانحراف وإساءة استعمال السلطة : هذا العيب يرتبط بعنصر الغاية باعتباره احد اركان القرار الإداري والغاية تعني الهدف النهائي الذي يسعى مصدر القرار الى تحقيقه. ويعد هذا العيب عيبا قصديا يتصل بالنية والقصد وليس بالنتائج بمعنى انه لا يكفي لتحقيقه ان يؤدي القرار الى نتائج تتعارض مع الصالح العام او مع الهدف الذي قصده المشرع ، بل يلزم ان تكون الإدارة قد تعمدت الوصول الى تلك النتائج. وعلى ذلك فان عيب الانحراف يرتبط بالسلطة التقديرية لجهة الإدارة.

ومن صور وحالات عيب الانحراف :

١. استخدام السلطة لتحقيق نفع شخصي.
٢. استخدام السلطة لتحقيق أغراض حزبية او سياسية.
٣. اصدار قرار اداري بصد الانتقام.
٤. استعمال سلطة نقل الموظف كجزاء تأديبي
٥. عيب السبب: السبب هو احد اركان القرار الإداري ، وهو الحالة الواقعية او القانونية التي دفعت جهة الإدارة لإصدار القرار الإداري. وتجدر الإشارة بأن القضاء الإداري يراقب توافر الوقائع التي استند اليها القرار وكذلك الوصف القانوني للوقائع وله كذلك ان يراقب مدى ملائمة السبب لإصدار القرار (رمضان ٢٠١٣، ص ٨٨، ٨٩، ٩٢، ٩٤، ٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠٢).

الذاتية

لقد أظهرت الدراسة ان تأديب الموظف العام يمثل ركيزة أساسية لضمان فعالية المرفق العام، حيث يهدف الى تحقيق الانضباط وتصحيح الأخطاء، ولكن يجب ان يتم ضمن حدود قانونية واضحة توازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف. فالنظام التأديبي ليس مجرد أداة عقابية، بل هو الية لتنظيم العلاقة بين الموظف والدولة ، وتحديد الواجبات والمحظورات ، وتوفير الضمانات الكافية للموظف للمحاكمة العادلة. وان تحقيق العدالة في التأديب العام يصب في نهاية المطاف في مصلحة الموظف والدولة والمواطن على حد سواء، فالنظام التأديبي الفعال هو الذي يضمن أداء حكوميا "رشيدا" وموظفين ملتزمين ، مما يعزز ثقة الجمهور في مؤسسات الدولة.

اهم النتائج :

- ١- العلاقة بين الموظف العام والإدارة هي علاقة تنظيمية قوامها الخضوع للقانون، وتتطلب توازنا " دقيقا" بين واجبات الموظف وحقوقه.
- ٢- سلطة الإدارة في التأديب ليست مطلقة بل هي سلطة مقيدة بضوابط قانونية واجرائية تضمن عدم التعسف.
- ٣- الضمانات القانونية للموظف (مثل حقه في الدفاع ، والاطلاع على الملف ، والطعن في القرارات) ضرورية لتحقيق العدالة ومنع الظلم.
- ٤- الجزاءات التأديبية يجب ان تكون متناسبة مع جسامة المخالفة.

التوصيات :

- ١- تطوير التشريعات : مراجعة وتحديث القوانين المنظمة للوظيفة العامة لتعزيز الشفافية .
- ٢- تعزيز التدريب : تدريب المسؤولين عن التحقيق والإدارة على الإجراءات التأديبية الصحيحة والضوابط القانونية .
- ٣- التركيز على الجانب الوقائي : تبني ثقافة إيجابية تركز على التوجيه والإرشاد الوقائي بدلا" من العقاب المباشر ، لرفع كفاءة الموظف وتطويره

قائمة المصادر

- ١- خليل، محمد أبو ضيف باشا. (٢٠١٥). النظام التأديبي. دار الجامعة الجديدة.
 - ٢- العجارمة، نوفل العقيل. (٢٠٠٧). سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
 - ٣- يوسف، مصطفى. (٢٠٠٩). المسؤولية التأديبية للموظف العام (حدودها وضماناتها). القاهرة: دار النهضة العربية.
 - ٤- رمضان، شريف عبد الحميد حسن. (٢٠١٣). تأديب الموظف العام (الطبعة الثانية). القاهرة: دار النهضة العربية.
 - ٥- عبد السلام، عبد العظيم. (٢٠٠٠). تأديب الموظف العام في مصر (الجزء الأول، الطبعة الأولى). القاهرة: دار النهضة العربية.
 - ٦- أبو العينين، محمد ماهر. (٢٠٠٠). دعوى الإلغاء: شروط قبول دعوى الإلغاء (الكتاب الثاني). دار أبو المجد للطباعة.
- ثانياً: الرسائل والإطاريح
١. الحسيني، عمار عباس كاظم العزام. (٢٠٠٥). وظائف العقوبة (دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي) (أطروحة دكتوراه). جامعة النهرين، بغداد.
 ٢. عفيفي، مصطفى محمود أحمد. (١٩٧٦). فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (أطروحة دكتوراه). جامعة عين شمس.

ثالثاً: المصادر الإلكترونية

١. موقع مجلة كلية الحقوق - الجامعة الأردنية. (د.ت): <https://zjls.zuj.edu.jo>
٢. موقع مجلة كلية الحقوق - جامعة الموصل. (د.ت): <https://alaw.mosuljournals.com>
٣. جامعة الشرق الأوسط <https://meu.edu.jo>