

Disciplinary Responsibility of the Government Employee in the Law of Saudi Arabia

Dr. Hashem Baker Alshaikh

College of Sharia and Law | Jouf University | KSA

Received:

15/02/2023

Revised:

26/02/2023

Accepted:

14/10/2023

Published:

30/1/2024

* Corresponding author:

tark_632003@yahoo.com

Citation: Alshaikh, H. B.

(2024). Disciplinary

Responsibility of the

Government Employee in

the Law of Saudi Arabia.

Journal of Economic,

Administrative and Legal

Sciences, 8(1), 56 – 73.

[https://doi.org/10.26389/](https://doi.org/10.26389/AJSRP.H150223)

[AJSRP.H150223](https://doi.org/10.26389/AJSRP.H150223)

2023 © AISRP • Arab

Institute of Sciences &

Research Publishing

(AISRP), Palestine, all rights

reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: This study aimed to identify the disciplinary responsibility of the public employee in the Saudi system. The research aims to identify the nature of disciplinary responsibility, and to identify its pillars of disciplinary responsibility in the Saudi law and system, and to identify the concept of the public employee in the Saudi legislation and system. It is governed by a general rule, as well as it relies on the comparative approach, which deals with a specific subject in two different systems, with the aim of presenting similarities and differences in order to clarify the disciplinary responsibility of the public employee in the Saudi system. The study reached the following most important results:

- 1.The disciplinary responsibility of the public employee is a principle recognized in the legal system according to the statutory texts and judicial rulings issued by the Disciplinary Authority and the Board of Grievances. This independence entails that the employee may be held disciplinary and criminal accountable for the same incidents, without prejudice to the rule that more than one penalty may not be imposed on the same act.
- 2.The disciplinary responsibility of the public employee does not preclude the dismissal of the employee from the public office if he is criminally convicted in one of the cases of dismissal by force of law, and the dismissal of the public employee in this case has arranged the maximum disciplinary penalties and by a decision of the competent administrative authority.
- 3.The disciplinary responsibility of the public employee is consistent with the need for the availability of the material and moral element and is distinguished from it by the necessity of the availability in addition to these elements of the capacity, which is the characteristic of the public employee, just as the presence of the willful element is not required for its establishment.

Keywords: disciplinary responsibility - public employee - Saudi system.

المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي

الدكتور / هاشم بن بكر الشيخ

كلية الشريعة والقانون | جامعة الجوف | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت هذه الدراسة للتعرف على المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي ويهدف البحث إلى التعرف على ماهية المسؤولية التأديبية، والتعرف على أركانها المسؤولية التأديبية في القانون والنظام السعودي والتعرف على مفهوم الموظف العام في التشريعات والنظام السعودي وتم استخدام المنهج التأصيلي وهو يعتمد على تنظير الجزئيات وردّها لمبدأ عام يحكمها، وكذلك تعتمد على المنهج المقارن وهو الذي يقوم بمعالجة موضوع معين في نظامين مختلفين، بهدف عرض أوجه الشبه والاختلاف وذلك لتوضيح المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- 1.المسؤولية التأديبية للموظف العام مبدأ مقربه في النظام القانوني بموجب النصوص النظامية والأحكام القضائية الصادرة من هيئة التأديب وديوان المظالم، ويترتب على هذا الاستقلال جواز مساءلة الموظف عن ذات الوقائع تأديبياً وجنائياً ولا يخل ذلك بقاعدة عدم جواز توقيع أكثر من جزاء على الفعل الواحد.
 2. المسؤولية التأديبية للموظف العام لا يمنع من عزل الموظف من الوظيفة العامة إذا ما أدين جنائياً في إحدى حالات لفصل بقوة النظام ويكون فصل الموظف العام في هذه الحالة قد رتب أقصى العقوبات التأديبية وبقرار من السلطة الإدارية المختصة.
 - 3.تتفق المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضرورة توافر الركن المادي والمعنوي وتتميز عنها بضرورة توافر إضافة لهذه الأركان الصفة وهي صفة الموظف العام، كما لا يشترط توافر ركن العمد لقيامها.
- الكلمات المفتاحية: المسؤولية التأديبية -الموظف العام - النظام السعودي.

الباب الأول: خطة البحث وإجراءاته

المقدمة:

إن الحمد لله نحمده، ونستعينه، ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا وسيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، وأشهد أن محمداً عبده ورسوله، صلى الله عليه وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً أما بعد:

لا شك أن المسؤولية التأديبية لها أركانها المستقلة وما زالت مستقلة وقائمة بذاتها رغم أنه في حالات الفصل بقوة النظام تم فصل الموظف العام كعقوبة تبعية للحكم الجنائي الصادر بالإدانة في أحد حالات الفصل بقوة النظام ويتم فصل الموظف العام بقرار من السلطة الإدارية، وهذا الفصل هو أقصى العقوبات التأديبية المقررة في المادة السادسة من نظام الانضباط الوظيفي حيث قررت بأنه: الجزء الذي يجوز توقيعه على موظف هو الإنذار المكتوب والحسم من الراتب، والحرمان من علاوة شئوية واحدة، عدم النظر في ترقيته بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه لترقية، الفصل من الخدمة.

ويعتبر الموظف العام الركن الأساس للدولة في إدارة مرافقها العامة، ولا يمكن لأي دولة مهما كان شكلها، ونظامها وقوانينها أن تستغني عن الموظف العام؛ لأن كل دولة تحتاج إلى مرافق عامة لتيسير مهام الدولة، وخدمة أهدافها، وخدمة أفراد الشعب، ولما كانت المرافق العامة تحتاج إلى من يديرها فكان هناك الموظفين العموميين، وحيث كان الموظف قد تفرغ لتسيير المرفق العام، فوجب أن يكون له حقوق كما أن عليه واجبات؛ وذلك من أجل الحفاظ على الاستقرار الوظيفي والأمان الاجتماعي للموظف، وقد نظم القانون حقوق الموظفين، وكان من ضمن تلك الحقوق حق الموظف في الحصول على المسؤولية التأديبية.

ويعتبر الموظف العام حجر الزاوية في رسالتنا هذه فمناطق خضوعه للتأديب هو اكتسابه هذه الصفة (صفة الموظف العام) فطالما كانت العلاقة بينه وبين الإدارة قائمة يتوجب عليه القيام بواجباته الوظيفية على الوجه الأكمل فإذا كانت للموظف حقوق يتعين على الإدارة عند تحقيق شروطها الوفاء بها واحترامها فإن عليه في المقابل جملة من الواجبات والمسؤوليات يترتب على إخلاله بها توقيع الجزاء التأديبي بحقه من قبل السلطة التأديبية المختصة.

ومن هنا كان لا بد أن تولى الدولة اهتماماً خاصاً بواجبات الموظف وحقوقه، وتصدر الأنظمة التي توضح فيها ما للدولة من واجبات وحقوق، وما تتكفل بها حيال ذلك، وتوضح كذلك ما العقوبات المترتبة عليها، كما يجب أن تتسم تلك العقوبات بالردع حتى تحقق مبدأ الوقاية والمنع، لذا حرصت المملكة العربية السعودية على إصدار نظم تضع القواعد العامة للعقاب إذا ما فرط الموظف في واجبه أو أخطأ، ولم توقف عند هذا الحد، بل تذهب إلى تقويم الأجهزة التي تقوم بتنفيذ هذه القواعد وتطبيقها بما يحقق مبدأ العدالة فلا يؤخذ برئ بجرم غير مسئول عنه، ولا يفلت المسئى من عقاب عليه.

مشكلة البحث:

إن موضوع المسؤولية التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية وإجراء التحقيق في المخالفات التي يقترفها، وإقامة الدعوى التأديبية عليها، والجهات المختصة التي نيط بها تطبيق العقوبات، ذا اهتمام كبير سواء من المختصين أو القائمين على الأجهزة المختلفة في الدولة، وقد تم إجراء البحوث والدراسات وذلك بغرض التطوير والتحديث لمسايرة الدول المتقدمة المعاصرة، نظراً لما يقدم كلا من الوظيفة والموظف من خدمات ذات علاقة مباشرة بمصلحة الفرد والجماعة في المجتمع، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى الاستقرار ولشعوب الأمن والأطمئنان.

وتبرز مشكلة البحث في الإجابة على التساؤل الآتي: ما هي المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي وما هي أركانها في النظام السعودي؟

أهمية البحث:

فالأهمية هذا الموضوع رأيت أن يكون ذلك موضوع هذا الكتاب، وبعد أن استخرت الله عز وجل، قررت الكتابة والبحث في: (المسؤولية التأديبية في النظام السعودي).

وعليه فإن موضوع الموظف العام وواجباته يعد موضوعاً مهماً ويتمتع بأهمية مرموقة في مجال القانون الإداري وعلى هذا الأساس ارتأينا بحث موضوع الموظف العام وواجباته في النظام السعودي وذلك لما تتميز به الشريعة الإسلامية عن غيرها من الشرائع والنظم الوضعية وذلك من خلال الدراسة العلمية التي تبين ان نظم وقواعد الإسلام مرنة صالحة للتطبيق في كل عصر وقد بلغت

السمو والكمال بما قررت من إحكام وذلك في الوقت الذي عجزت فيه النظم الوضعية رغم ما أتيح لها من فرصة التطبيق أزماناً طويلة عن الوصول إلى المستوى الذي قررتة الشريعة سواء أكان في القواعد العامة أم في الأحكام التفصيلية.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على الآتي:

1. التعرف على مفهوم المسؤولية التأديبية
2. التعرف على أركانه المسؤولية التأديبية في القانون والنظام السعودي
3. التعرف على مفهوم الموظف العام في التشريعات والنظام السعودي

منهج البحث:

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج التأصيلي وهو يعتمد على تنظير الجزئيات وردّها لمبدأ عام يحكمها ، وكذلك تعتمد على المنهج المقارن وهو الذي يقوم بمعالجة موضوع معين في نظامين مختلفين ، بهدف عرض أوجه الشبه والاختلاف وذلك لتوضيح المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي (المصري، 2013م، ص47).

الدراسات السابقة:

دراسة ناصر الزعابي (2016م) بعنوان: تمييز المسؤولية التأديبية للموظف العام عن غيرها من أنواع المسؤولية تناولت هذه الدراسة موضوع صور تمييز المسؤولية التأديبية عن غيرها من أنواع المسؤولية وهو موضوع في غاية الأهمية، حيث تبرز أهميته بناء على ما يعرضه الباحث في هذه الدراسة من خلال ثلاثة مباحث للمسؤوليات القانونية الثلاث التي يخضع لها الموظف العام، مبيّنا مفهوم كل مسؤولية منها وأركانها، وأوجه الالتقاء والاختلاف بين المسؤولية التأديبية وكل من المسؤوليتين المدنية والجنائية. لقد تأثرت المسؤولية التأديبية تأثراً كبيراً بالعديد من القواعد التي يتم إعمالها في مجال المسؤولية الجنائية، سواء في مجال تقنين الأخطاء أم في مجال إجراءات التحقيق أم المحاكمة، ومن حيث التأثير المتبادل بينهما، فتبدو مظاهر تأثير المسؤولية التأديبية على المسؤولية الجنائية في اتجاه القانون إلى جعل بعض الجرائم الجنائية تحت ضغط القصور الاجتماعي أما مظاهر تأثير المسؤولية الجنائية فتبدو أكثر وضوحاً في حجية الأحكام، ولقد ختمت الدراسة في موضوع مدى تأثير المسؤولية التأديبية بقواعد المسؤولية الجنائية ثم أتبع ذلك بتأثير حجية الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي قد تساهم في دفع عجلة التأديب قدماً، ولعل أبرزها أهمية الفصل بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية وتبعاً لذلك سلطة الإدارة التقديرية المطلقة في بحث ملاءمة وقف الدعوة التأديبية من عدمه.

دراسة عواد الوثيري (2020م) بعنوان: استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية للموظف العام في النظام السعودي ، يتعرض هذا البحث لبيان مفهوم المسؤولية التأديبية لموظف العام في المطلب التمهيدي ثم تعرضنا في المبحث الأول لبيان أركان المسؤولية التأديبية ثم عرجنا في المبحث الثاني لبيان مدى استقلال المسؤولية التأديبية عن مسؤوليته الجنائية للموظف العام عن ذات الفعل الذي يقع في نطاق الوظيفة العامة للأهمية العلمية لهذا الموضوع لأنه وفقاً لنص المادة 26 من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ 7 وتاريخ 1391/2/1هـ، والتي قررت في الأحوال التي يتقرر فيها إحالة المهتم إلى المحاكمة الجنائية توقف الإجراءات التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجنائية وتعاد الأوراق بعد ذلك إلى هيئة الرقابة والتحقيق لتقرير ما يجب، فقد يظن البعض عدم استقلال المسؤولية التأديبية للموظف العام عن المسؤولية الجنائية وأن الأخيرة تحل محل الأولى، ومن خلال استعراض وتحليل ما تضمنته الأحكام القضائية لديوان المظالم السعودي تؤكد إقراره لمبادئ توضح استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية سواءً في مرحلة التحقيق الإداري وصولاً إلى توقيع الجزاء التأديبي المقرر، وقد انتهى البحث إلى عدد من النتائج أهمها أن استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية للموظف العام مبدأ مُقر به بموجب النصوص النظامية والأحكام القضائية الصادرة عن هيئة التأديب سابقاً وديوان المظالم، وليس معنى وقف الإجراءات التأديبية لحين الفصل في الدعوى الجنائية وفقاً لنص المادة 26 من نظام تأديب الموظفين عدم استقلال المسؤولية التأديبية ولكن تتوقف لحين البت في المسؤولية الجنائية ثم يتم استمرار مراحلها لتحقيق الهدف منها وهو حماية الوظيفة العامة بما لها من أركانها المستقلة وعقوباتها النظامية المستقلة والمحددة نظاماً، كما توصلت البحث لعدد من التوصيات أهمها أنه يجب منح السلطات التأديبية سلطات أكثر حال العود والتكرار في الوقوع في المخالفات التأديبية من الموظفين خاصة المخالفات التي يترتب عليها الإهدار بالمال العام، وكذلك ضرورة إضافة فقرة لنص المادة الثانية عشر من لائحة انهاء خدمة الموظف العام حال صدور حكم جنائي للمرة الثانية في جرائم المخدرات (حالة التكرار) ويساعد هذا النص بهذا الشكل في المحافظة على المرفق العامة والقضاء على جرائم المخدرات.

دراسة أيمن محمد فتحي رميس (2022م) بعنوان: الحياة الخاصة للموظف العام بين الحماية والمسؤولية في النظام السعودي "دراسة تأصيلية وتحليلية في ضوء أحكام ديوان المظالم" ، مما لا شك فيه أن الحياة الخاصة للموظف العام، يجب أن تكون مصونة ومحترمة، من جانب الإدارة، إذ الموظف العام كغيره من أفراد المجتمع يتمتع بحماية حياته الخاصة، غير أن الإدارة، وفي ذات الوقت، تملك توقيع الجزاء التأديبي على المخالفات التي يأتها الموظف في حياته الخاصة. وبين حق الموظف في حماية حياته الخاصة، وحق الإدارة في توقيع الجزاء، كان هذا البحث، الذي قسم إلى مبحثين، تناول الأول، حماية الحياة الخاصة للموظف العام، وتناول الثاني، المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام. في دراسة تأصيلية وتحليلية. وخلص الباحث الى مجموعة من النتائج، أهمها أن الشريعة الإسلامية هي المصدر الأساس لحماية الحياة الخاصة في المملكة العربية السعودية. كما أوصى الباحث، بإضافة فصل بعنوان "واجبات الموظف العام في حياته الخاصة" إلى مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، من خلال قائمة استرشادية بالأحكام القضائية المستقرة لدى ديوان المظالم.

دراسة السيد فتوح محمد (2020م) بعنوان: أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام القانوني السعودي تناول البحث بيان أثر الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية للموظف العام في ثلاثة مباحث يسبقهم مطلب تمهيدي خصصناه لبيان المسؤولية التأديبية للموظف العام ، والمبحث الأول لبيان حجية الحكم الجنائي لدي السلطات التأديبية وتم تقسيمه لثلاثة مطالب تعرضنا في الأول منهم لبيان مفهوم حجية الحكم الجنائي وأن هذه الحجية لها أثران الأول أثر سلبي يمنع من إقامة الدعوي الجنائية مرة أخرى ، ويتمثل الأثر الإيجابي للحجية بافتراض الحقيقة فيما قضى به الحكم الجنائي ، ثم تعرضنا في المطلب الثاني لبيان شروط الحكم الجنائي المُعتد به أمام السلطات التأديبية ، ثم بينا في المطلب الثالث السلطات التأديبية في المملكة ، ثم المبحث الثاني خصصناه لبيان أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على المسؤولية التأديبية للموظف العام وتم تقسيمه لمطلبين تناولنا في الأول منهم لحالات الفصل بقوة النظام ، ثم تعرضنا في المطلب الثاني لأثر الحكم الجنائي في غير حالات الفصل بقوة النظام ، ثم تعرضنا في المبحث الثالث لأثر الحكم الجنائي الموقوف تنفيذه ، وتم تقسيمه لمطلبين تناولنا في الأول منهم لبيان مفهوم وقف التنفيذ وشروطه ثم وفي المطلب الثاني انتهينا إلى أنه لا أثر لوقف تنفيذ الحكم الجنائي على المسؤولية التأديبية ، وأخيراً تعرضنا في المبحث الرابع لأثر الحكم الجنائي الصادر بالبراءة ، وانتهينا إلى أن حكم البراءة لا يمنع من مُساءلة الموظف تأديبياً.

دراسة محمد زيد (2019م) بعنوان: المسؤولية التأديبية للموظف العام وبين الدراسة أن المسؤولية التأديبية (النظام التأديبي) ما هي وسيلة قانونية تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف المقترف أعمال تخل بقواعد النظام مخالفاً بذلك الواجبات المنصوص، عليها قانوناً إذا يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتبكه لعقوبة تأديبية، دون المساس. ويقتضي تأديب الموظفين يجب أن يحاط بضمانات تحمي الموظف من التعسف، وأن يطبق مبدأ الشرعية، لكن الهدف من التأديب والعقوبة التأديبية هو تحقيق حماية القانون وصيانته، حماية الحق العام...اصلاح الموظف، والهدف من العقوبة من جهة أخرى هو تحقيق الردع العام وكذلك الخاص بالنسبة للموظف.

الباب الثاني: الإطار النظري

الفصل الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية وأركانه في القانون والنظام السعودي

يرتبط على الاعتراف بالشخصية القانونية للدولة وباقي الهيئات الإقليمية والمصلحية أن يكون لها من يمثلها أمام الغير ويعمل باسمها ولحسابها وينوب عنها أمام القضاء ويتولى إدارة أموالها ذلك الشخص الذي يطلق عليه (الموظف العام) الذي تربطه بالإدارة العامة رابطة قانونية حازت على اهتمام السلطة التنظيمية في سائر الدول فوضعت له القواعد المنظمة الذي يسرى على كافة الموظفين في القطاع العام ولكون الوظيفة العامة ترتب مجموعة من الواجبات والمسئوليات التي تحددها السلطة المختصة فإن الموظف العام يسأل عن كل تصرف يخالف مقتضى وظيفته أمام السلطة الجزائية لذلك فإن الأمر يقتضي ضرورة وجود سلطة محايدة تختص وفقاً للنظام بالقيام برقابة على القرارات التأديبية للتحقق من عدم مخالفتها للنظام وإبطال أي قرار مخالف، لذا فقد نظم القانون قواعد و إجراءات الرقابة على القرارات التأديبية.

تعريف المسؤولية التأديبية في القانون.

بخصوص المسؤولية التأديبية فقد عرف الفقه المسؤولية التأديبية بأنها (كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل الموظف داخل أو خارج الوظيفة ويتضمن الإخلال بواجباتها أو المساس بكرامتها إخلالاً صادراً عن إدارة دون أن يكون هذا العمل أو الامتناع استعمالاً لحق أو أداء لواجب) (أبو العلا، 2012م، ص 12).

والمسؤولية التأديبية هي: " كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية أو لمقتضى الواجب يصدر عن الموظف أثناء أداء الوظيفة أو خارجها بما ينعكس عليها بغير غدر مقبول" (عثمان، 1973م، ص 64).
وقد عرفها البعض الآخر بأنها كل " تصرف يصدر عن الموظف ويؤدي إلى ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة حتى وإن وقع منه خارج مقر عمله وفي غير أوقات العمل المقررة نظاماً" (القباي، 1402هـ، ص 325).
إما القضاء الإداري المصري يرى (لكي تكون ثمة جريمة تأديبية تستوجب المؤاخذة وتستأهل العقاب يجب إن يرتكب الموظف فعلاً أو أفعالاً تعتبر إخلالاً بواجبات الوظيفة العامة أو مقتضياتها.
وباختصار شديد المسؤولية التأديبية هي (كل تصرف يصدر عن الموظف مخالفاً فيه مقتضيات الوظيفة).

تعريف المسؤولية التأديبية في النظام السعودي.

لم تتضمن معظم أنظمة الخدمة المدنية تعريفاً محدداً بل اكتفت على المحظورات أو مقتضيات الواجبات الوظيفية التي تعتبر الإخلال بها مخالفة إدارية وفقاً لما استقر عليه العرف الإداري والتي تنعقد بها المسؤولية التأديبية (إبراهيم، 1998م، ص 34)، وقد أخذ بذلك نظام الخدمة المدنية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/49) بتاريخ 1397/7/10هـ بالنص على الواجبات والمحظورات الوظيفية وعدم حصرها، حيث من الصعوبة بمكان حصر كافة صور الإخلال بالواجبات الوظيفية والتي تعتبر مخالفات تأديبية (جمعان، 1404هـ، ص 34)، كما أخذ نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/7، وتاريخ 1391/2/1هـ، بعدم حصر المخالفات التأديبية، وكذلك نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/18، وتاريخ 1443/2/8هـ، بعدم حصر المسؤولية التأديبية حيث نصت المادة الخامسة منه على أنه " كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية مما يعد إخلالاً بواجب من واجباته الوظيفية يطبق عليه الجزء المنصوص عليه في النظام". (المادة (18) والمادة 48 من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/7 وتاريخ 1391/2/1هـ)

وعلى ضوء ذلك لا تضخع المسؤولية التأديبية لقاعدة الجريمة إلا بنص كما هو الحال في النصوص الجنائية، فكل فعل إيجابي أو سلبي يمثل إخلالاً بواجب وظيفي يعتبر مخالفة تأديبية يستحق مرتكبها مساءلته تأديباً حتى ولو لم ينص عليها نظاماً في ضوء تفرده السلطة الإدارية وفق سلطتها التقديرية، ولعل هذا ما يميز النظام التأديبي عن غيره من الأنظمة العقابية التي تحدد الأفعال المجرمة على سبيل الحصر، وهذا ما أكده ديوان المظالم في العديد من أحكامه حيث قضى بأنه " وبما أن كل فعل أو امتناع من الموظف العام مجاف لواجباته الوظيفية ومقتضياتها يعد مخالفة تأديبية تستوجب العقاب، ومن ثم فإن سلطة التأديب المختصة لها سلطة تقديرية في تحديد المخالفات التأديبية ويترخص لها تقدير ما يندرج في نطاقها وفق مفهوم المادة (31) من نظام تأديب الموظفين، وذلك منبثق بلا شك من طبيعة النظام الإداري المنعكس أثره حتماً على نظام التأديب لمواجهة تعدد واجبات الوظائف العامة وتنوعها وتباين أساليب العاملين في إتيان ما يتعارض معها". (الظاهر، 1435هـ، ص 381).

وأشار ديوان المظالم السعودي إلى مفهوم المسؤولية التأديبية " المخالفات التأديبية هي أساساً تهمة قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها أو كرامتها بينما الجريمة الجنائية هي خروج المهتم على المجتمع فيما تنبئ عنه النظم الجنائية أو تأمر به" (الظاهر، 1435هـ، ص 381)، كما تعرض نظام الانضباط الوظيفي لتعريف المخالفة التأديبية بأنها " كل عمل أو امتناع عن عمل يصدر الموظف يتضمن خروجاً على الوجبت أو ارتكاباً للمحظورات المنصوص عليها نظاماً أو يشكل مساساً بشرف وكرامة الوظيفة".

ويتضح من التعريفات السابقة للمسؤولية التأديبية أنها سلوك وظيفي إيجابي أو سلبي يصدر عن الموظف العام ويمثل إخلالاً بواجبات الوظيفة وتمثل انحرافاً عن السلوك القويم الذي تتطلبه مقتضيات الوظيفة العامة التي تعتبر أمانة وتكليف لمن يقومون بها، وعليه ينبغي على الموظف العام أن يتجنب كل ما يكون من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة العامة وتمس الجهاز الإداري الذي ينتسب إليه وإلا اعتبر مرتكباً لمخالفة تأديبية تستوجب المساءلة التأديبية.

أركان المسؤولية التأديبية في النظام السعودي، ويتضمن ثلاثة فروع:

وقد اختلف الفقه الإداري حول أركان المسؤولية التأديبية حيث اتجه البعض إلى أن للمسؤولية التأديبية ركنين هما الركن المادي ويتمثل في الخطأ التأديبي، والركن المنعوي ويتمثل في الإدارة الأئمة (الطماوي، 1987م، ص 55)، والبعض الأخر أتجه إلى أنها تشتمل أيضاً على ركن الصفة أي صفة الموظف، وأضاف بعضهم الركن الشرعي (حسن، 2000م، ص 50)، ونعرض لكلا مناهم بشيء من التفصيل:

الفرع الأول: الركن المادي للمسؤولية التأديبية:

يقصد بالركن المادي للمسؤولية التأديبية ذلك الخطأ الذي يرتكبه الموظف، ويتمثل في الفعل الإيجابي أو السلبي المنحرف الذي يقترفه الموظف العام محل المساءلة التأديبية (الطماوي، 1987م، ص 65)، وبذلك قضت المحكمة الإدارية العليا فقررت أنه " قد استقر قضاء هذه المحكمة على أن كل فعل أو مسلك من جانب العامل راجع إلى إرادته إيجاباً أو سلباً يتحقق به إخلاله بواجبات وظيفته والخروج على مقتضياتها يعد ذنباً إدارياً يسوغ مؤاخذه العامل عليه، وذلك بارتكابه فعل من الأفعال المحظورة قانوناً أو الامتناع فعل مقرر قانوناً، أي بالخروج على مقتضى الواجب الوظيفي أو سلوك الموظف مسلكاً لا يتفق والاحترام الواجب للوظيفة العامة" (إبراهيم، 1998م، ص 34).

الذي يتمثل في إتيان عمل أو امتناع عن القيام بعمل محدثاً بذلك مخالفة للواجبات الوظيفية وقد أحسن المنظم السعودي إذ لم يحصر الأفعال المادية التي ترتب مسؤولية الموظف وتكون الركن المادي للجريمة التأديبية (إبراهيم، 1998م، ص 130). ويشترط في هذا الركن أن تكون الوقائع ملموسة ومحددة وثابتة وصادرة من شخص يرتبط بعلاقة وظيفية خاضعة لنظام التأديب المقرر حال ارتكاب المخالفة فلا عقاب على النوايا وما يدور في داخل نفس الموظف (حكم ديوان المظالم رقم 2/ت/42 وتاريخ 1412هـ).

ويلزم لقيام الركن المادي أن يكون الفعل أو الامتناع عن الفعل محدداً، فلا تقوم الجريمة التأديبية على مجرد الشائعات وكذلك لا يتحقق وجودها بمجرد التفكير في ارتكاب المخالفة، ولا بمجرد الاتهامات العامة دون تحديد الأفعال المنسوبة، فالإتهامات العامة والعبارات المرسلة لا يمكن خطأً وظيفياً وإنما تمثل عدم القدرة على أعباء الوظيفة (ياقوت، 2002، ص 338)، والجدير بالذكر أنه لا يجوز للموظف الادعاء بالجهل بالقانون واللوائح التي تحكم علاقته الوظيفية وتمكنة من أداء واجباته الوظيفية على الوجه الصحيح، فمثل هذا الادعاء لا ينهض سبيلاً للإعفاء من المسؤولية.

الفرع الثاني: الركن المعنوي للمسؤولية التأديبية للموظف العام.

يقصد بالركن المعنوي تلك الإدارة الأئمة للموظف العام، فيجب أن يقع الفعل المكون للمخالفة التأديبية سواء كان إيجابياً أو سلبياً عن إدارة أئمة للموظف العام، فتلك الإدارة هي التي تجعل الموظف مذنباً ومستحقاً للمساءلة التأديبية، ويستوى أن تكون هذه الإدارة الأئمة عمدية أو غير عمدية، فإذا كانت الإدارة غير عمدية فتندرج المخالفة تحت وصف الإهمال أو التقصير، فيكفي لتوافر تلك الإدارة الأئمة الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص، وبذلك قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في نصها للمسؤولية التأديبية للموظف العام بأنه " ومن حيث إن المستقر عليه في قضاء هذه المحكمة أنه لا بد من الدقة والأمانة المتطلبة في الموظف الذي يقتضي أن يبذل قصارى أقصى درجات الحرص على أن يكون أدائه للعمل صادراً عن يقظة وتبصر في كل إجراء يقوم بما يجب أن يكون عليه الرجل الحريص من تبصر- فإنه إذا ما ثبت في حق الموظف أنه قد أدى عمله باستخفاف أو غلغله أو مبالاة كان خارجاً بذلك على واجب أداء العمل بدقة وأمانة ومن ثم يكون مرتكباً لمخالفة تأديبية تستوجب المساءلة ولو كان الموظف حسن النية سليم الطوية، لأن الخطأ التأديبي المتمثل في مخالفة واجب أداء العمل بدقة وإمانة لا يتطلب عنصر العمد وإنما هو يتحقق بمجرد إغفال أداء الواجب الوظيفي على الوجه المطلوب" (حكم ديوان المظالم رقم 2/ت/42 وتاريخ 1412هـ).

والذي يتمثل في الإرادة الأئمة التي وجهت سلوك المتهم إلى مخالفة النظام سواء كان ذلك عمداً أو إهمالاً أو تقصيراً ويكفي لقيام الجريمة التأديبية ارتكاب الفعل دون عذر شرعي أو قهري فيجب على الموظف العلم بالأنظمة والتعليمات التي تحكم الوظيفة العامة فلا يقبل منه الاعتذار بالجهل بالقانون لنفي مسؤوليته.

الفرع الثالث: الركن القانوني للمسؤولية التأديبية لصفة الموظف العام في النظام السعودي.

صفة الموظف شرط لازم لانعقاد المسؤولية التأديبية بخلاف الوضع في المسؤولية الجنائية التي تنعقد لكافة الأشخاص سواء كان موظفاً عاماً أو لا، ولعل هذا الأمر يعد من أهم ما يميز المسؤولية التأديبية، وهذا ما أوضحتها المحكمة الإدارية العليا في النظام

المصري بأنه " ومن حيث أنه بادئ ذي بدئ وبخصوص ما دفع به الطاعن من بطلان محاكمته لانتفاء صفته الوظيفية، فإنه من المقرر أن المخالفات التأديبية ليس لها تحديد تشريعي وأنها تضع المخالفة في كل خروج على مقتضيات وواجبات الوظيفة ولو كان ذلك في حياة العامل الخاصة ما دام لها ثمة تأثير على صفته الوظيفية حتى ولو كان هذا التأثير متعلقاً سمعته أو كرامته الوظيفية، وعليه فإن صفة الوظيفة واضحة في النزاع ولا يمكن تصور هذا النزاع منبث الصلة بعلاقته الوظيفية برئاسته، ومن ثم فإنه يفرض وجود مخالفات فإن التحقيق فيها عن طريق النيابة الإدارية أو الجهة الإدارية ويكون ما دفع به الطاعن في هذا الخصوص جديراً بالالتفات عنه" (السنيدي، 1412هـ، ص 319).

جهات إصدار المسؤولية التأديبية وآليات الرقابة عليه

1- قرارات اللجان شبه القضائية.

نظراً لكثرة القضايا وتوفيراً للوقت والجهد في الفصل بالمنازعات الإدارية وعدم توافر الكادر القضائي وآليات الرقابة على القرارات التأديبية كان لابد من إنشاء لجان شبه قضائية تقوم بالفصل في المنازعات الإدارية.

أولاً: أمثلة على اللجان شبه القضائية:

لقد أوضح نظام ديوان المظالم في نظام المسؤولية التأديبية الصادر عام 1402هـ على التمييز بين ثلاث أنواع من اللجان شبه القضائية هي:

أ. لجان شبه قضائية التي ينص سند إنشائها على أن قراراتها نهائية.

يمتنع على ديوان المظالم نظر التظلمات المقدمة ضد قراراتها التأديبية (مستند إلى المادة التاسعة من نظام ديوان المظالم 1402هـ).

ب. لجان شبه قضائية التي ينص سند إنشائها على أن قراراتها غير نهائية.

ينظر ديوان المظالم في القرارات التأديبية لهذه اللجنة بصفتها قرارات إدارية تخضع لرقابة قاضي الإلغاء.

ج. لجان شبه القضائية التي سكت سند إنشائها عن بيان طبيعة قراراتها.

رقابة ديوان المظالم على قرارات هذه اللجان غير واضحة وغير محددة وتختلف لتنوع واختلاف المعيار الشكلي والموضوعي والمختلط المطبق من قبل ديوان المظالم، وكان الديوان يتجه إلى الأخذ بالمعيار المختلط في أحكام عديدة له (الجربوع، 1432هـ، ص 238)، ومثال: لجان تسوية المنازعات العمالية.

ثانياً: الرقابة على قرارات اللجان شبه القضائية:

1. رقابة ديوان المظالم على القرارات التأديبية الصادرة عن اللجان شبه القضائية في ظل نظام ديوان المظالم الصادر في عام 1402هـ حيث نصت المادة التاسعة من هذا النظام الصادر عن الأمر الملكي للمسئولية التأديبية على الأتي: (لا يجوز لديوان المظالم النظر في الاعتراضات المقدمة من الأفراد على ما تصدره المحاكم أو الهيئات القضائية من أحكام أو قرارات داخله في ولايتها) (المادة التاسعة من نظام الديوان الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1402/7/17هـ).

2. رقابة ديوان المظالم على قرارات اللجان شبه القضائية في ظل نظام ديوان المظالم الصادر في عام 1428هـ.

أقر ديوان المظالم بصراحة باختصاصه الواسع بالنظر في تظلمات المقدمة ضد القرارات التأديبية صادرة عن اللجان شبه القضائية هذا ما نصت عليه المادة الثالثة عشر (المادة الثالثة عشر الفقرة (ب) نظام ديوان المظالم الصادر في عام 1428/9/19هـ).

2- قرارات مجالس التأديب.

يقوم النظام التأديبي في نطاق الوظيفة العامة في المملكة على وجود جهتين لهما الاختصاص بإيقاع الجزاء التأديبي على الموظف العام وهما: ديوان المظالم والجهة الإدارية التي يتبع لها الموظف ولكل من الجهتين اختصاص لا يمكن أن يتم تجاوزه.

أولاً: اختصاص ديوان المظالم في إيقاع الجزاء التأديبي:

وفقاً لنظام تأديب الموظفين يختص ديوان المظالم بإيقاع الجزاء التأديبي وذلك بعد إجراء التحقيق من قبل هيئة الرقابة والتحقيق في الحالات التالية:

- إذا كانت العقوبة المراد إيقاعها على الموظف هي الفصل.

- إذا اتهم في المخالفة الإدارية أكثر من موظف واحد أو كانوا تابعين لي لأكثر من جهة حكومية (المادة 41) من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/7) لعام 1391/2/1هـ).

- إذا ارتكب الموظف العام المخالفة الإدارية في جهة غير التي يعمل بها (المادة(40) من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/7) لعام 1391/2/1هـ).
- إذا صدر على الموظف عقوبة من أي جهة مختصة بإيقاع العقوبات.
- إذا كان الموظف المراد معاقبته قد انتهت خدمته.

ثانياً: مجالس التأديب التابعة للإدارة:

- الجهات الإدارية التي تقوم بإيقاع المسؤولية التأديبية على الموظف العام تنقسم إلى نوعين:
- النوع الأول: يتم إيقاع الجزاء التأديبي من قبل الوزير أو رئيس الدائرة.
 - النوع الثاني: يتم إيقاع الجزاء التأديبي من قبل مجالس تأديبية.
- مثل مجالس التأديب العسكرية الابتدائية والاستئنافية المختصة بتأديب الضباط والأفراد في القوات المسلحة والحرس الوطني ولجنة تأديب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات واستقر القضاء في المملكة على أن القرارات التأديبية الصادرة من قبل الوزير أو المفوض عنه.
- يجوز الطعن فيها بالإلغاء أمام ديوان المظالم وفقاً لنظامي ديوان المظالم 1402 / 1428هـ.

ثالثاً: الاختلاف بين نظامي ديوان المظالم بنظر المسؤولية التأديبية الصادرة في مجالس التأديبية.

نخلص من خلال المادة السابقة إلى عدم اختصاص الديوان بالنظر في التظلمات الصادرة من المجالس التأديبية تأسيساً على أن هذه المجالس التأديبية من قبيل الهيئات القضائية التي أوقفت العمل بالمادة التاسعة من نظام ديوان المظالم 1402هـ النظر في الأحكام الصادرة من المجالس التأديبية لأنها تدخل في نطاقها (السنيدي، 1412هـ، ص 28).

كما نصت المادة التاسعة من نظام ديوان المظالم 1402هـ على أنه (لا يجوز لديوان المظالم النظر في الاعتراضات المقدمة من الأفراد على ما تصدره المحاكم أو الهيئات القضائية من إحكام أو قرارات داخله في ولايتها) (المادة التاسعة من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ 51) وتاريخ 1402/7/17هـ).

3- جمعيات النفع العام وما في حكمها المتصلة بنشاطها.

طرق نظر المسؤولية التأديبية الصادرة عن جمعيات النفع العام وما في حكمها المتصلة بنشاطها:

1. بالنسبة لديوان المظالم لعام 1402هـ:

حيث نصت المادة التاسعة والعشرون (مع مراعاة ما تقضى به الأنظمة - يتولى التحقيق في مخالفات أحكام هذا النظام لجنة يشكلها وزير التجارة من وكيل وزارة التجارة للتجارة رئيساً ومستشار قانوني سعودي وأحد أعضاء مجلس إدارة الهيئة فإن رأت هذه اللجنة أن المخالفة تشكل جريمة فتقوم بإحالتها إلى الجهة المختصة وبعد الحكم فيها تنظر للجنة المشار إليها في المخالفة من الناحية المسلكية ولها إيقاع إحدى العقوبات التالية: اللوم - الإنذار - الإيقاف عن ممارسة المهنة مدة لا تزيد على ستة أشهر، وللمخالف حق التظلم من القرار الصادر بإحدى العقوبات السابقة إلى ديوان المظالم.

أما إن رأت لجنة التحقيق أن المخالفة لا تشكل جريمة فلها بعد استكمال التحقيق مع المخالف إيقاع إحدى العقوبات التالية: اللوم - الإنذار - الإيقاف عن ممارسة المهنة مدة لا تزيد على ستة أشهر، ولها أن تحفظ أوراق المخالفة إذا رأت أنها لا تستحق إحدى العقوبات المقررة. وفي جميع الأحوال يجب أن يكون قرار اللجنة مسبباً وللمخالف حق التظلم من القرار الصادر بالعقوبة إلى ديوان المظالم، أما إذا رأت اللجنة تطبيق عقوبة الشطب فتحيلها إلى ديوان المظالم للحكم فيها). (المادة (29) من نظام هيئة المحاسبين القانونيين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/43 وتاريخ 1394/7/13هـ).

بالنسبة لنظام ديوان المظالم لعام 1428هـ:

أقر بشكل صريح في المادة الثالثة عشر الفقرة (ب) باختصاصه بنظر الطعون المقدمة ضد جمعيات النفع العام وما في حكمها وتنص المادة الثالثة عشر الفقرة (ب).

شروط المسؤولية التأديبية محل دعوى الإلغاء.

يعتبر المسؤولية التأديبية من امتيازات السلطة العامة أو وسائل القانون العام المعترف بها للأشخاص المعنوية العامة حتى تتمكن من تحقيق مهامها وتستطيع السلطات الإدارية بواسطة القرار التأديبي إنشاء أو تعديل أو إلغاء التزامات على الأشخاص بدون رضائهم مثال قرارات نزع الملكية أو المنع من السفر.

والمسؤولية التأديبية يخضع لرقابة ديوان المظالم ليتحقق من مشروعيتها وقيامه على الأركان والشروط اللازمة.

ويشترط في المسؤولية التأديبية موضع الطعن بالإلغاء عدة شروط هي: -

1. أن يكون القرار التأديبي صادر من جهة إدارية مختصة.
 2. أن يكون القرار التأديبي نهائي لا يحتاج إلى تصديق من سلطة أعلى وليس مشروع قرار ولا اقتراح.
 3. أن يكون القرار التأديبي مؤثرو أن يترتب على صدوره أثراً قانونية معينة، أي يغير في المركز القانوني للمعترض. مثال: عدم أحقية الموظف في طلب إلغاء لفت النظر الموجه إليه باعتبار أن لفت النظر إنما هو إجراء مصلي القصد منه تحذير الموظف وتوجيهه لتنظيم سير العمل في المرفق العام وليس عقوبة تأديبية تحدث أثراً قانونية (شفيق، 1422هـ، ص114).
 4. أن يكون القرار التأديبي محل الطعن بالإلغاء صادر من سلطة إدارية وطنية. حيث استقرت أحكام القضاء الإداري المقارن على ضرورة صدور القرار التأديبي القابل للطعن بالإلغاء عن السلطة الإدارية بصفتها شخصاً معنوياً عاماً، أما إذا صدر القرار التأديبي عنها بصفتها شخصاً معنوياً خاصاً فإن تصرفاتها في هذه الحالة تماثل تصرفات الأفراد العاديين وبالتالي تخضع لقواعد القانون الخاص ولا يكون قرارها قابلاً للطعن بالإلغاء ويقضي في هذه الحالة بعدم الاختصاص، ومن صور هذه التصرفات القرارات التي تصدر بشأن الأموال الخاصة بالإدارة (الدغيث، 1419هـ، ص63).
- وبالنسبة للمملكة لا بد أن تكون الجهة الإدارية المصدرة للقرار التأديبي مستمدة سلطة الإصدار من الحكومة السعودية بوصفها سلطة وطنية عامة حتى لو كانت جنسية أعضائها غير سعودية ولا يشترط أن تكون داخل السعودية إذ يجوز أن يكون مقرها خارج البلاد.

مثال: القرارات التأديبية الصادرة عن فروع هيئة الإغاثة الوطنية خارج المملكة، كذلك لا يشمل الطعن بالإلغاء القرارات التأديبية للسفارات لوجود المعاهدات الدولية التي تحكم قراراتها.

5. ألا يكون القرار التأديبي محل الطعن من أعمال السيادة: حيث نشأت فكرة أعمال السيادة في فرنسا ويقصد بها الأعمال التي تصدر عن السلطة التنفيذية وكان مجلس الدولة الفرنسي قد أخرجها من ولايته بهدف عدم التصادم مع نظام الحكم في البلاد وكذلك نص المشرع المصري أيضاً.

أما في المملكة فقد نص نظام ديوان المظالم بشكل صريح على منع القضاء النظر في الطلبات المتعلقة بأعمال السيادة، ونصت المادة التاسعة (لا يجوز لديوان المظالم النظر في الطلبات المتعلقة بأعمال السيادة)، مثال: أعمال الفصل غير التأديبي.

معايير تحديد أعمال السيادة:

- الباعث السياسي (معياري قديم) يوسع نطاق أعمال السيادة

- معيار العمل الحكومي (يصعب فيه التمييز بين العمل الحكومي والإداري).

- معيار القائمة القضائية (المرجح حالياً).

بعض الأمثلة على أعمال السيادة:

- الأعمال المتعلقة بالحرب والهدنة والصلح.
- الأعمال المتعلقة بعلاقة السلطة التنفيذية بالبرلمان.

عيوب المسؤولية التأديبية:

يراقب ديوان المظالم صحة المسؤولية التأديبية وتوافر أركانها القانونية الصحيحة وذلك بدءاً من الشكل والاختصاص بإصداره والأسس التي قام عليها، ولقد حدد نظام ديوان المظالم الأسباب (المأخذ) التي تسوغ طلب إلغاء القرار التأديبي. وذلك حسب المادة الثالثة عشرة من نظام ديوان المظالم الصادر عام 1428 هـ تختص المحاكم الإدارية بالفصل في الآتي: الفقرة (ب)

وتتمثل عيوب المسؤولية التأديبية وذلك على النحو الآتي:

- عيب الشكل.
- عيب عدم الاختصاص.

- عيب السبب.
- عيب المحل.
- عيب إساءة استعمال السلطة.

الشروط الواجب توافرها في المسؤولية التأديبية

يملك ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية ، بوصفه قضاءً تأديباً الحكم بتوقيع أي من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في نظام تأديب الموظفين لعام 1391هـ ويتعين لسلامة الحكم التأديبي توافر الشروط الآتية: -

- ديباجة في الحكم التأديبي.
- الوقائع في الحكم التأديبي.
- تسبب الحكم التأديبي.
- منطوق الحكم التأديبي.
- توقيع الحكم التأديبي.
- صور صدور الحكم التأديبي.
- تبليغ الحكم التأديبي.

الاعتراض على المسؤولية التأديبية:

ينتهي دور ديوان المظالم بحسم الخصومة بالنطق بالحكم فيها، فتخرج الدعوى من بين يديه وتصبح بعد ذلك حقاً لذوي الشأن، إذا رأى أي منهم الطعن في الحكم، أي: الاعتراض عليه، ويستثنى من هذا الأصل حالتان هما:

أولاً: تصحيح الأخطاء المادية في الحكم التأديبي:

أن تصحيح الأخطاء المادية التي يقع فيها أي حكم أمر منصوص عليه في أغلب النظم القانونية ، وهذا هو ما نصت عليه أيضا المادة (33) من قواعد المرافعات أمام ديوان المظالم الصادر في 1409هـ والتي ورد نصها على أنه (تتولى الدائرة من تلقاء ذاتها أو بناء على طلب من ذوي الشأن تصحيح ما يقع في حكمها من أخطاء مادية بحتة كتابية أو حسابية) انظر: (المادة (33) من لائحة قواعد المرافعات أمام ديوان المظالم رقم 190 لسنة 1409هـ).

ويكون تصحيح الأخطاء من المحكمة نفسها أو بناء على أي طلب من الخصوم استناداً إلى عمومية النص، وتقوم المحكمة بتصحيح هذه الأخطاء بدون عقد جلسات لنظر الدعوى أو دعوة الخصوم للحضور (أبو العلاء، 2012م، ص 184).

وقد انتهى الديوان إلى أن هذه الأخطاء لا تؤثر في صحة الحكم أما إذا كان الخطأ مما يعيب الحكم، فإنه يقتضي بطلان الحكم ومن ثم لا يمكن علاجه بطريق التصحيح وإنما عن طريق الطعن أو الاعتراض المناسب." (الظاهر، 1435هـ، ص 328).

وقد قضى ديوان المظالم (لما تقدم ترى الهيئة أن قرار الدائرة محل التدقيق قد انطوى على عيب في إجراءات إصداره وفي النتيجة التي انتهى إليها الأمر الذي يستوجب نقضه وإعادة القضية إلى الدائرة لنظرها وفقاً للملاحظات سالفه الذكر) (حكم ديوان المظالم رقم 102/ت/4 لعام 1410هـ في القضية رقم 1510 /1/ ق لعام 1408هـ).

ثانياً: تفسير الحكم التأديبي:

إذا شاب الحكم الصادر في الدعوى التأديبية غموض أو إبهام ، فيجوز لأي من طرفي الدعوى أن يطلب من رئيس الديوان طلب تفسير ما أغمض في الحكم ، وهذا ما نصت عليه المادة (33) من لائحة قواعد المرافعات أمام ديوان المظالم الصادر في 1409هـ والتي نصها (إذا وقع غموض أو إبهام في الحكم فلأي من ذوي الشأن أن يطلب من رئيس الديوان إحالة القضية إلى الدائرة التي أصدرته لتفسيره) انظر: (المادة (33) من لائحة قواعد المرافعات أمام ديوان المظالم رقم 190 لسنة 1409هـ)، ويشترط في الطلب المقدم إلى رئيس الديوان أن يقتصر فقط على التفسير دون أن يتضمن طلبات جديدة أو تعديل الحكم الصادر في المنازعة بمعنى أنه يجب ألا يتخذ التفسير ذريعة لإصلاح خطأ أو تلافي نقص وقع في الحكم.(أبو العلاء، 2012م، ص 185).

وطبقاً لنص المادة (38) من قواعد المرافعات الصادر في 1409هـ تحيل هيئة التدقيق الدعوى إلى المحكمة التي أصدرتها لإزالة ما شاب الحكم من لبس أو غموض، وبذلك تنتهي من سرد الأعمال التي لا تعد اعتراضاً على الحكم الصادر في الدعوى التأديبية، وسوف نتناول في هذا المبحث طرق الاعتراض على الحكم وذلك على النحو الآتي:

- أولاً: استئناف الحكم التأديبي.
- ثانياً: الاعتراض على الحكم الغيابي.
- ثالثاً: التماس إعادة النظر.

الفصل الثاني: ماهية الموظف العام في التشريعات والنظام السعودي

تعريفات الموظف العام في الأنظمة والتشريعات

تناولت الكثير من التشريعات موضوع الوظيفة العمومية والموظف العام، إلا أن أغلب هذه التشريعات لم تضع تعريفاً شاملاً تُحدد من خلاله المقصود بالموظف العام، حيث يقتصر كل تشريع على تحديد عمل الموظف في مجال تطبيق أحكامه فقط، تاركاً موضوع وضع التعريف للفقهاء والقضاء الإداري (العقيل، 2005م، ص18).

الفرع الأول: التعريف الفقهي للموظف العام:

يركز الفقه في تعريف الموظف العام على عناصر أساسية وشروط لازمة؛ لاكتساب الشخص صفة الموظف العام، وعليه فقد تعددت تعريفات الفقهاء للموظف العام، فمنهم من عرفه بأنه "الشخص الذي يشغل عمل دائم على وجه مستقر ومطرد في خدمة مرفق عام تُديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام بالاستغلال المباشر عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري للمرفق، وأن يصدر بذلك قرار بالتعيين من السلطة المختصة قانوناً" (بدران، 1990م، ص19).

ومنهم من عرفه بأنه "الشخص الذي يقوم بعمل يتصف بالديمومة في مرفق عام تُديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى" (رسلان، 2004م، ص372)، وعرف أيضاً بأنه "كل فرد يساهم في خدمة مرفق عضوي، ويرتبط هذا المرفق برابطة من روابط القانون العام" (فهبي، 2000م، ص504)، ويرى جانب من الفقه بأن الموظف العام هو "الشخص الذي يعهد إليه عمل ذا صفة دائمة في خدمة مرفق عام تُديره الدولة أو أحد من أشخاص القانون العام" (الطماوي، 1966م، ص668).

وعرفه آخر بأنه كل "شخص يعمل بصفة دائمة في خدمة مرفق تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام بطريقة مباشرة أو إدارة مباشرة؛ وبناءً عليه، المرافق التي تدار بطريق الامتياز أو أسلوب الاقتصاد المختلط ليس العامل فيها موظفاً عاماً" (غانم، والجمالي، 2017م، ص9).

ويعرف الموظف العام في الفقه المصري بأنه: كل من يعين للعمل في مرفق عام يدار بالطريق المباشر بواسطة السلطات المركزية أو المحلية أو المرفقية وتكون علاقته بالمرفق العام علاقة دائمة (أبو زهرة، 1976م، ص324).

الفرع الثاني: التعريف القضائي للموظف العام.

لقد جرت محاولات عديدة من قبل القضاء بشأن تعريف الموظف العام مثلما هو عليه الحال بالنسبة للفقهاء، فالموظف العام يعرف بأنه: (كل شخص يشغل وظيفة في الإدارة أو في مؤسسة بغض النظر عن كل اعتبار آخر يتعلق بصفته أو تبعيته) (مزهر، 2020م، ص38)، كما وعرفته محكمة التمييز بأنه (كل من يتقاضى راتبه من الميزانية ويكون تابعاً لقانون التقاعد) (مزهر، وبعلوشة، 2020م، ص42).

ويُعرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف العمومي بأنه "الموظف الذي يعمل في وظيفة دائمة داخله ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام" (العتوم، 1984م، ص14)، ويلاحظ أن القضاء الإداري الفرنسي يطلب توفر شرطين لاكتساب الفرد صفة الموظف العمومي، الشرط الأول شغل الوظيفة العامة بصفة دائمة، الشرط الثاني التثبيت في الوظيفة العامة (بشناق، 2013، ص13). وفي القضاء الإداري السعودي يعرف الموظف العام بأنه الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة أحد المرافق العامة التي تديرها الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة الأخرى ويصدر قرار بتعيينه من السلطة المختصة (عمار، 1421هـ، ص166).

ويتضح من هذه التعريفات أنه لكي يكتسب الفرد صفة الموظف العام يجب توافر ثلاثة شروط أو عناصر وهي:

1. صدور قرار بالتعيين في الوظيفة العامة من الجهة أو السلطة الإدارية المختصة.
 2. أن يكون تعيين الشخص في إحدى الوظائف الدائمة.
 3. أن يكون التعيين في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.
- ويرى الباحث أن الفقه والقضاء الإداريين قد اتفقا على أنه يجب أن تتوافر شروط أساسية لا تقوم صفة الموظف العام بدونها، وهي القيام بالعمل بصفة دائمة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بشكل مباشر، وأن يكون قد تم تعيينه من طرف سلطة مختصة.

الفرع الثالث: تعريف الموظف العام في القوانين العربية:

يلاحظ أن بعض القوانين والأنظمة في الدول العربية وغيرها قد انتهج مبدأ تعريف الموظف العام:

فكري في نظام شئون الموظفين في دولة الإمارات تعريف الموظف العام بأنه: " يعتبر موظفاً عاماً كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة في ضمن ميزانية الجهة الحكومية" انظر: المادة (6/3) من نظام شئون الموظفين في إمارة دبي لسنة 1992م).
وعرف القانون الكويتي الموظف العام بأنه " كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية أياً كانت طبيعة عمله أو مسعى وظيفته" انظر: المادة (2) من قانون الخدمة المدنية ونظام الخدمة المدنية بدولة الكويت الصادر بالمرسوم الأميري رقم (15) لسنة 1979م).

وعرف النظام الأردني الموظف العام بأنه: " الشخص المعين بقرار من الجهة الحكومية المختصة في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر الحكومية بما في ذلك الموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً" انظر المادة (4/2) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (55) لسنة 2002م).
ويعرف القانون السوداني الموظف العام بأنه: " الموظف الذي يعمل في خدمة الحكومة سواء أكان ذلك بصفة دائمة أو مؤقتة" انظر المادة (2) من قانون الرقابة على زواج الموظفين والطلبة بغير السودانيات رقم (13) لسنة 1959م).

الفرع الرابع: تعريف الموظف العام في النظام السعودي:

ذكر الشراح من نظام الخدمة المدنية واللوائح الوظيفية بالملكة العربية السعودية تعريف الموظف لعام بأنه " الشخص الذي يشغل إحدى الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أو أحد الأنظمة الوظيفية الخاصة كنظام الوزراء أو نظام القضاء الإداري أو للأئحة المستخدمين ونحو ذلك وذلك بالشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل أي من هذه الوظائف". (السنيدي، 1992م، ص 232).

كما عرف النظام السعودي للخدمة المدنية تعريف عاماً للموظف العام في الدوائر الحكومية في لنظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/18 وتاريخ 1443/2/8هـ وعرفت المادة الأولى منه الموظف العام بأنه " من يعمل لدى الدولة أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بوظيفة مدنية بأي صفة كانت سواء كان يعمل بصورة دائمة أو مؤقتة"، ويلاحظ من هذا التعريف أنه وسع من مفهوم الموظف العام ليشمل كل من يعمل لدى الدولة أو لدى الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بصورة دائمة أو مؤقتة، والغرض من ذلك ليشملهم نظام الانضباط الوظيفي حفاظاً على الوظيفية العامة وحسن سير المرافق العامة.(السنيدي، 1992م، ص 319).

واجبات الموظف العام في النظام السعودي، ويتفرع منه فرعين:

هذه الواجبات تقع على عاتق الموظف بمجرد صدور قرار تعيينه وقيامه بمباشرة اختصاصات وظيفته، وقد حددها نظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي (م/49) وتاريخ: 1397/7/10هـ، في الفصل الثاني منه وتضمنتها المواد من: (11) إلى: (15) المتعلقة بالواجبات الوظيفية.

وبمطالعتنا لهذا النظام المشار إليه وجدنا أن واجبات الموظف العام يمكن ادراجها ضمن مجموعتين:
المجموعة الأولى: الواجبات الوظيفية الإيجابية (حسن السلوك ، والآداب).
المجموعة الثانية: الواجبات الوظيفية السلبية (المحظورات والممنوعات).

الفرع الأول: الواجبات الوظيفية الإيجابية للموظف العام:

هي التي تفرض على الموظف القيام ببعض الأعمال، وهي: (الشيباني، 1990م، ص 471 – 473).

أ. تأدية الواجبات الوظيفية:

يوجب نظام الخدمة المدنية على الموظف " أن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته":

- فيجب أن يؤدي العمل بنفسه.
- أن يخصص وقت العمل لأداء العمل المكلف بإنجازه.
- مراعاة الدقة اللازمة وموجبات حسن العمل في حدود اختصاصه.
- مراعاة مواعيد الدوام الرسمية.
- استهداف أداء الخدمة العامة والمصلحة العامة.

ب. مراعاة الواجبات المسلكية الإيجابية:

أن يترفع عن كل ما يخلُّ بشرف الوظيفة والكرامة، سواء كان ذلك في محل العمل أو خارجه (م 11/أ) من لائحة الواجبات

الوظيفية، حتى ولو كان خارج البلاد، وهي مسألة تقديرية ولا يمكن حصرها، ولكن ينظر إلى كل تصرف يصدر عن الموظف على حده، وذلك في ضوء ملبساته وظروفه، والمركز الذي يحتله الموظف وطبيعة عمله، ونوعيته، ومكان تأديته، مع مراعاة مدى خطورة انعكاس السلوك الخارجي على العمل الوظيفي.

أن يراعي الآداب العامة في تصرفاته مع المراجعين وكذلك رؤسائه ومرؤوسيه (م/11/ب) فمثلاً لللياقة مع الجمهور: وذلك بإحسان الموظف معاملة الأفراد أثناء مراجعتهم له، وذلك بوصفهم بشرًا، وعدم الاستعلاء عليهم، وأن يسمع شكاوى الأفراد ومطالبهم، وإفادتهم بما يتم بشأنهم، وتوجيههم الوجهة الصحيحة، وليس استعمال الغلظة والخشونة، أو التجاوز باليد أو اللسان، أو التحكُّم في أفراد الرعية.

واللياقة مع الرؤساء: لضمان حُسن سير العمل، فلا يجوز اتصال الموظف بغير رئيسه المباشر في الأمور الخاصة بأعمال وظيفته، أو قيام الموظف بإشغال المقامات العالية رسميًا بالأمور التي تتعلق بوظيفته بقصد المشاغبة متجاهلاً مرجعه. واللياقة مع الرُءلاء: بالتعاون والتعامل معهم مستعملًا العبارات غير القاسية، فتعدي الموظف على زميله بالضرب مثلاً يُعدُّ منه بادرة سيئة ومخالفة ظاهرة لواجب يلتزم به، وهو مراعاة آداب اللياقة في التصرف مع الرُءلاء.

وكذلك على الرئيس احترام المرؤوسين، وأن يلتزم بالمبادئ الأخلاقية العامة؛ كالحياء والمساواة والعدل مع المشمولين برئاسته الإدارية.

ج. طاعة الأوامر الرئاسية:

ويقصد بها امتثال الأوامر التي تصدر من السلطة الإدارية الرئاسية في شكل تعليمات، أو تعميمات، أو منشورات، أو كتب دورية، أو قرارات إدارية.

وهذا يقتضي "الوحدة الرئاسية"، أي: توحيد السلطة الإدارية الأمرة بالنسبة لكلٍ مرؤوس؛ بحيث لا يكون الموظف مرؤوساً لرئيسين مباشرين في وقت واحد.

أما عدم مشروعية أوامر السلطة الرئاسية التي لم تصل إلى درجة الأمر بارتكاب الجريمة الفعل الذي يستحق التأديب عليه فُعضى الموظف في النظام السعودي من العقوبة بالنسبة للمخالفات الإدارية أو المالية، إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب صادر إليه من رئيسه المختص، بالرغم من مصارحة الموظف له كتابةً بأن الفعل المرتكب يكون مخالفة (نظام تأديب الموظفين) (م/34/22).

الأمر بارتكاب جريمة، فإنَّ الموظف المرؤوس لا يُعضى من المسؤولية الجنائية لمجرد قيامه بارتكاب الجريمة الموجبة لتلك المسؤولية تنفيذاً لأوامر رئيسه.

الفرع الثاني: الواجبات الوظيفية السلبية للموظف العام:

وهي بالامتناع عن القيام بالأعمال المحظورة لشاغل وظائف الخدمة المدنية في المملكة، مثل: نقد أو لوم الحكومة، إساءة استعمال السلطة الوظيفية واستغلال نفوذها، وإفشاء الأسرار الوظيفية والاشتغال بالتجارة، فضلاً عن الجمع بين الوظيفة العامة وأعمال معينة (الجريش، 1418هـ، ص ص 317-322).

أ- نقد أو لوم الحكومة:

يُحظر على الموظف توجيه النقد أو اللوم إلى الحكومة بأي وسيلة من وسائل الإعلام المحلية أو الخارجية، ومفهوم الحكومة بالمعنى الواسع الذي يمتد ليشمل بالضرورة سائر السلطات الحاكمة السياسية، والسلطة الإدارية، وكذلك السلطة التنظيمية.

ب- إساءة استعمال السلطة الوظيفية:

ويقصد بها استعمال سلطة وظيفته العامة تحقيقاً لمصالحه الخاصة، البعيدة أدبياً عن المصلحة العامة، ويعرف بالتعسف أو الانجراف في استعمال السلطة، ومن أمثلتها: تحايل الموظف على تنفيذ الأنظمة واللوائح على غير الوجه الصحيح؛ بقصد تحقيق مصلحة غير عامة للنفس أو للغير، أو التصرفات التي تصدر عن الموظف بقصد الإضرار بالغير لأحقادٍ شخصية (لائحة الواجبات الوظيفية (م/12/أ)).

ج- استغلال نفوذ الوظيفة:

يقصد به استخدام سلطته الوظيفية لتحقيق مَنفعة مادية له ولذويه على حساب المصلحة العامة (لائحة الواجبات الوظيفية (م/12/ب))، كالاسترشاء، والحصول على مكافآت لاحقة على أداء الواجبات الوظيفية، والاختلاس، وإضرار الموظف بالمصالح العامة في ميدان الصفقات والمقاولات والتوريدات والأشغال العامة وغيرها، وذلك نظير حصول الموظف على مكاسب مادية أو مالية معينة، أو قيام الموظف بحجز كلِّ أو بعض ما يستحقُّه الموظفون أو العمال من رواتب أو أجور، أو تأخير دفعها إليهم بقصد الانتفاع بها

شخصياً، وتجريم فعل استغلال النفوذ المرتكب بواسطة أي وزير (ولو بطريق الإيهام، للحصول على فائدة أو ميزة لنفسه أو لغيره من أي هيئة أو شركة أو مؤسسة أو مصلحة من مصالح الدولة) (نظام محاكمة الوزراء المادة الخامسة).

د- إفشاء الأسرار الوظيفية:

يفرض على الموظف كتمان كل ما يخص وظيفته وعدم إفشاء أسرارها والبوح بها أمام الآخرين بحكم وظيفته حتى وإن قام بترك الخدمة الحكومية ولا يلزم لقيام ذلك الالتزام بالطبع توقيع الموظف على إقرار أو تعهد بحفظ السرية المذكورة (م. 12/هـ) لائحة الواجبات الوظيفية.

ه- الاشتغال بالتجارة:

ويعدُّ اشتغالا بالتجارة - ويكون محظورا على شاغل الوظيفة العامة - القيام بتسجيل محل تجاري باسم القاصر الذي تشمله ولايته أو وصايته، أو الاستمرار في شراء المنقول أو العقار بقصد بيعه أو بعد تغييره، وكل عمل يتعلّق بالوكالة أو بالعمولة أو البيع بالمزايدة والعقود والتعهدات (لائحة نظام الخدمة م. 1/13) المادة 45 لائحة الواجبات الوظيفية.

و- الجمع بين الوظيفة وأعمال معينة:

يحظر على الموظف في المملكة الجمع بين الوظيفة العامة وبين أعمال معينة، يمكن إجمالها فيما يلي (الجريدة، 1418هـ، ص

(324):

- أ. الاشتراك في تأسيس الشركات، أو قبول عضوية مجالس إدارتها، ويلاحظ بهذا الخصوص أنّ اشتراك الموظف في تأسيس "شركة تضامن" يعدُّ من قبيل الاشتغال بالتجارة؛ إذ يعتبر الشريك المتضامن تاجرا في جميع الأحوال (م. 13/ب) من لائحة الواجبات الوظيفية بالنظام السعودي.
- ب. العمل في الشركات أو في المحلات التجارية، ما لم يكن الموظف معيّنا من الحكومة في هذا العمل.
- ج. ممارسة أي مهنة من المهن المختلفة، مع ملاحظة أنّه يجوز للوزير أن يرخص لبعض الموظفين بالاشتغال بالمهن الحرة إذا كانت المصلحة العامة تقتضي الترخيص لهم في ذلك؛ نظرا لحاجة البلاد إلى مهنهم.

حقوق الموظف العام:

وتتمثل حقوق الموظف العام في الحصول على راتبه والعلوات، والترقية إلى درجة أعلى من الدرجة التي يشغلها، واستحقاقه للبدلات والمكافآت، وحقه في الحصول على إجازات يحددها النظام، وكذلك حقه في الاعارة وفيما يلي نتعرض لهذه الحقوق بشيء من التفصيل كما يلي: (أحمد، 1991م، ص ص 238-240).

1. الراتب: هو المقابل المادي الذي يستحقه الموظف من الإدارة التي يعمل بها مقابل قيامه بالعمل، وهو مبلغ نقدي يحدده النظام ويستحقه بصفة دورية في نهاية كل شهر، ولا يستحق الموظف راتبه بمجرد صدور قرار تعيينه في الوظيفة، ولكن يبدأ استحقاقه له من تاريخ استلامه ومباشرة للعمل.
 - ونصت (م/20) من نظام الخدمة المدنية على "عدم جواز الحجز على راتب الموظف إلا بأمر من الجهة المختصة، كذلك حددت قيمة ما يجوز الحجز عليه من الراتب في حدود لا تتجاوز الثلث من صافي الراتب الشهري فيما عدا دين النفقة" ولما كان الراتب يُستحق في مقابل العمل الذي يؤديه الموظف، لذلك فإن أيام الغياب التي لا يُباشر فيها الموظف عملاً لا يستحق عنها أجرا (م/21)، وذلك فيما عدا بعض أنواع الإجازات المرضية، فإن الموظف يستحق عنها أجر.
 2. العلاوة السنوية: هي مبلغ من المال يمثل زيادة تُضاف سنويا على الراتب وتصبح عنصراً من عناصره، وتزداد قيمة العلاوة كلما ازدادت درجة أو مرتبة الموظف في السلم الإداري، وتُسمى هذه العلاوة بالعلوة الدورية.
 3. العلاوة التشجيعية: هي مبلغ من المال يُعادل نفس قيمة العلاوة الدورية للموظف، وهذه العلاوة كما يدل عليه اسمها الهدف منها تشجيع الموظف على الاجتهاد في وظيفته بمكافأته وحث غيره للاقتداء به، وهذه العلاوة تُمنح بقرار من الوزير المختص.
 4. علاوة الترقية: وهي مبلغ نقدي يحصل عليه الموظف عند ترقيته من درجة أو مرتبة إلى أخرى أعلى منها.
- والترقية: وتحتوي في مضمونها على ميزتين مهمتين بالنسبة للموظف هما:
- الأولى: التقدير الأدبي للموظف المرقى، حيث تنقله الترقية من وظيفته إلى وظيفة أخرى أعلى منها في المستوى، وبها يصعد درجات السلم الإداري، فيتقلد وظائف تزداد أهمية من حيث الاختصاصات والمسؤوليات عن وظيفته المرقى منها.
- الثانية: التقدير المالي، حيث يزداد راتب الموظف عند ترقيته فيحصل على أول راتب درجة الوظيفة المرقى إليها.

البدلات والمكافآت والتعويضات للموظف العام (السنيدي، 2001م، ص ص 381-382):

البدلات: كما ينص عليها في النظام السعودي بالمادة 22 بأنها هي " مبالغ نقدية تصرف للموظف نظير زيادة الأعباء المالية عند قيامه بعمل رسمي في غير محل عمله " كما وجد باللائحة التنفيذية من نظام الخدمة المدنية بقولها: " يُصرف للموظف المنتدب في مهمة رسمية بدل نقدي عن كل يوم يقضيه خارج عمله داخل المملكة أو خارجها، وفق الفئات التي تُحدد لائحة البدلات". ومن البدلات الأخرى بدل الانتقال، وهو مبلغ نقدي يستحقه الموظف شهرياً حسب فئات حدتها اللائحة (م/27-2)، وبدل العدوى أو الضرر، ويصرف لبعض فئات الموظفين الذين يتعرضون بحكم عملهم وبصورة مباشرة للضرر أو العدوى في إحدى الجهات التي حدتها اللائحة، وبدل خطر يُصرف للموظفين الذين تقتضي طبيعة عملهم التعرض للخطر. المكافآت: يستحق الموظف مكافأة في صورة مبلغ نقدي تحدده وتحدد شروط استحقاقه اللوائح عن الساعات الإضافية التي يعمل فيها خارج وقت الدوام الرسمي وأثناء العطلات الرسمية.

التعويضات: وتتمثل التعويضات في الآتي:

1. تعويض الوفاة، أو الإصابة بعجز أو عاهة تمنع الموظف بصورة قاطعة إذا تم ذلك بسبب العمل.
2. تعويض الانتقال من بلد إلى آخر.
3. تعويض قيمة تذاكر السفر، وفي الحالات التي تؤمن الإدارة للموظف تذاكر السفر يجوز صرف قيمتها من الدرجة السياحية مهما كانت مرتبة الموظف.
4. تعويض الخروج من الخدمة لأسباب محددة، في الحالات الآتية:
 - التنسيق من الخدمة في حالة إلغاء الوظيفة، وعدم إمكان نقل الموظف إلى وظيفة أخرى مماثلة لها.
 - الإحالة إلى التقاعد بسبب العجز عن العمل.
 - الإحالة إلى التقاعد لبلوغ السن النظامية.
 - الوفاة.

الإجازات والإعارة للموظف العام:

يتمتع الموظف العمومي بعدة أنواع من الإجازات، بعضها براتب كامل، وبعضها بجزء من الراتب أو بدون راتب، وذلك حسب الأحوال. انظر: (لائحة الواجبات الوظيفية، منشورة في مجلة العدل، المملكة العربية السعودية، العدد 34 ربيع الآخر، 1428هـ السنة التاسعة ص ص 81-83).

أولاً: الإجازات:

- العطلات الرسمية: وهي تشمل عطلة عيد الفطر، وعطلة عيد الأضحى.
- الإجازات العادية: ومدتها ثلاثون يوماً يستحقها الموظف عن كل سنة خدمة يقضيها في الوظيفة، وهذه الإجازة بمرتب كامل ويدفع مقدماً حسب آخر راتب كان يتقاضاه الموظف، وهذه الإجازة من حق الموظف تحديد موعد طلبها، ولا يجوز تأجيلها لمدة أكثر من ثلاث سنوات فقط وفي حالة الضرورة.
- إجازة طارئة: أجازت اللائحة للموظف الحصول على إجازة لأسباب طارئة مدتها خمسة أيام متصلة، وذلك بعد موافقة الرئيس الإداري، وبشرط ألا يزيد عن عشرة أيام في السنة المالية الواحدة.
- إجازة مرضية: للموظف الحق في الحصول على إجازة مرضية أثناء مدة خدمته في الوظيفة، وقد حددت هذه المدة على الوجه التالي: ثلاثة أشهر بمرتب كامل، وثلاثة أشهر بنصف مرتب، وثلاثة أشهر بربع مرتب، وستة أشهر بدون مرتب، وهذه الإجازة يستحقها الموظف لمرضه في مدة ثلاث سنوات، ويبدأ احتساب مدة استحقاقها من تاريخ بداية الإجازة المرضية، وقد نصت اللائحة على أن الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف تقوم بصرف مرتب الإجازة المرضية مقدماً بناءً على طلبه بشرطين:
 - الأول: ألا تقل مدة الإجازة المرضية عن شهر.
 - الثاني: أن يكون قد تم منحه الإجازة المرضية وفق لائحة التقارير الطبية.
- إجازة دراسية: يحق للموظف الحصول على إجازة بسبب الدراسة بدون مرتب بشروط محددة، هي:
 - أ- أن يكون حاصلاً على شهادة الدراسة الثانوية أو ما يُعادلها.
 - ب- أن يكون قد أمضى في الخدمة ثلاث سنوات، وكانت تقاريره فيها بتقدير جيد على الأقل.

- ج- أن يكون موضوع دراسته له علاقة بالعمل في الجهة التي يعمل بها.
- إجازة استثنائية: قد يحتاج الموظف في فترة خدمته في الوظيفة إلى إجازة طويلة تتجاوز في مدتها رصيده من الإجازات العادية، وذلك لتصريف شأن من شؤونه الخاصة، فإذا لم يتمكن من الحصول على مثل هذه الإجازة، فإنه يقع بين خيارين: إما أن يهمل شأنه ويضحي بمصالحه، أو يستقيل ويترك الوظيفة، وتيسيراً على الموظفين فقد حُوّل الوزير سلطة منح الموظف إجازة استثنائية لمدة ستة أشهر خلال ثلاث سنوات بدون مرتب، وذلك إذا طلبها الموظف لأسباب معقولة قدرها الوزير.
- إجازة الوضع: هذه الإجازة خاصة بالمرأة الموظفة الحامل، وتستحقها لتضع مولودها، مدتها ستون يوماً بمرتب كامل.
- إجازة عدة الوفاة: للزوجة العاملة التي يتوفى عنها زوجها إجازة عدة وفاة مقدارها أربعة أشهر وعشرة أيام بمرتب كامل، وذلك تطبيقاً لمبادئ الشريعة الإسلامية، وتصديقاً لقول الله - سبحانه وتعالى: ﴿ وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذُرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا ﴾ البقرة: 234.

ثانياً: الإعارة:

الإعارة تعني قيام الموظف بالعمل لدى جهة عمل أخرى بخلاف الجهة المعين فيها أصلاً، وقد تكون هذه الجهة المعار إليها مؤسسة خاصة، أو عامة، أو حكومة، أو هيئة دولية، مع احتفاظ الموظف المعار بوظيفته الأصلية بكل مزاياها وحقوقها مع عدم استلامه راتبه الذي يقوم باستلامه من الجهة المعار إليها، والتي يعمل فيها من تاريخ الإعارة.

ولا يجوز إعارة الموظف الذي أنهى مدة إعارته قبل مضي ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ الإعارة السابقة، وينقطع راتب الموظف المعار اعتباراً من تاريخ تركه العمل في وظيفته الأصلية حتى يعود إلى استلام عمله من جديد، ولكن فيما عدا استلام الراتب يحتفظ الموظف بوظيفته ومرتبته الأصلية طوال مدة الإعارة، ولا يجوز شغلها بغيره عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل، لأنّه بالرغم من إعارته إلا أنه ما زال يشغل وظيفته المعار منها حكماً، وإذا ما تقدم الموظف المعار واجتاز امتحان مسابقة بنجاح أو تمت ترقيته إلى مرتبة أعلى، فإنه يجب عليه العودة إلى عمله.

الخاتمة

بحمد الله وعونه انتهينا من كتاب كتاب المسؤولية التأديبية وقد بلغنا خاتمة المطاف لذا يجدر بنا تسجيل ما توصلت إليه من نتائج وتوصيات والتي يمكن إجمالها فيما يلي: -

أولاً: النتائج:

- 1- المسؤولية التأديبية للموظف العام مبدأ مقربه في النظام القانوني بموجب النصوص النظامية والأحكام القضائية الصادرة من هيئة التأديب وديوان المظالم، ويترب على هذا الاستقلال جواز مساءلة الموظف عن ذات الوقائع تأديبياً وجنائياً ولا يخل ذلك بقاعدة عدم جواز توقيع أكثر من جزاء على الفعل الواحد.
- 2- المسؤولية التأديبية للموظف العام لا يمنع من عزل الموظف من الوظيفة العامة إذا ما أدين جنائياً في إحدى حالات لفصل بقوة النظام ويكون فصل الموظف العام في هذه الحالة قد رتب أقصى العقوبات التأديبية وبقرار من السلطة الإدارية المختصة.
- 3- تتفق المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضرورة توافر الركن المادي والمعنوي وتتميز عنها بضرورة توافر إضافة لهذه الأركان الصفة وهي صفة الموظف العام، كما لا يشترط توافر ركن العمد لقيامها.
- 4- تتمثل وظيفة الإدارة في تنفيذ القانون وإدارة المرفق العام وتحقيق الصالح العام وبذلك يجب ألا تخرج هذه الوظيفة على مبدأ المشروعية واحترام القانون.
- 5- تتعدد طرق الرقابة على أعمال الإدارة منها رقابة إدارية ومنها قضائية ولكن أكثر طرق الرقابة فاعلية هي الرقابة القضائية لأنها هيئة حيادية غالباً ما تتمتع بالاستقلال والنزاهة.
- 6- إن المحاكم الإدارية - ديوان المظالم - هي صاحبة الولاية العامة بنظر منازعات التأديب في المملكة العربية السعودية على النحو المنصوص عليه في نظام الديوان الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم 78 و تاريخ 1428/9/19هـ سواء تعلق الأمر بنظر الدعاوى المقامة من هيئة الرقابة والتحقيق أو الطعن في القرارات الخاصة بالتأديب من ذوي الشأن بالطعن في القرارات الإدارية النهائية.
- 7- توسع اختصاص ديوان المظالم الجديد 1428هـ عن نظام ديوان المظالم القديم 1402هـ بأن شمل النظر في قرارات مجالس التأديب والدعاوى المتعلقة بالحقوق المقررة في النظام العسكري.

8- لم يرد في نظام ديوان المظالم بخصوص دعوى إلغاء القرارات التأديبية ما يفيد تحديد جميع الشروط التي يمكن لأصحاب الشأن رفع دعوى الطعن في القرار المعيب ولكن تم تحديد أسباب الطعن في المادة 13 الفقرة (ب) من نظام ديوان المظالم 1428هـ.

ثانياً: التوصيات:

- 1- يجب على السلطات التأديبية التوعية المستمرة للموظفين بالنتائج القانونية المترتبة على الأفعال التي قد تصدر منهم خاصة في حالات الفصل النظامي.
- 2- يجب على السلطة التأديبية مراعاة كافة الضمانات المقررة للموظف (المتهم) في الدعاوى التأديبية من حرية الدفاع والإطلاع على المستندات وإبداء الدفوع والطلبات والطعن في الأحكام سواء كانت هذه الضمانات سابقة أو لاحقة لتوقيع الجزاء التأديبي.
- 3- ضرورة منح السلطات التأديبية سلطات أكثر حال العود والتكرار من الموظفين الوقوع في المخالفات التأديبية خاصة المخالفات التي يترتب عليها الإهدار بالمال العام.
- 4- يجب على السلطات التأديبية التوعية المستمرة بأهمية دور الموظف العام في دفع مسيرة المرفق العام وانتماؤه له تعزيزاً للبحث الوطني بهذا الشأن مما يجعله أكثر حرصاً على المرفق العام.
- 5- يجب إضافة قاعدة في نظام ديوان المظالم أي قرار تأديبي يخضع للاعتراض، وبالإضافة لذلك تبني نظام جديد لقواعد إجراءات مرافعات يتمشى مع نظام ديوان المظالم الصادر في عام 1428هـ.
- 6- لا بد من إنشاء هيئة خاصة تساعد في فحص الدعاوى التأديبية تتولى فحص الدعوى من حيث موضوعها وتكملة مستنداتها وحصص طلبات أطرافها وإعداد رأي قانوني بشأنها بعد أن يتقدم أطراف هذه الدعوى بكل ما لديهم من مستندات أو مذكرات.
- 7- وصي النظام السعودي بعدم اعتبار الإجراءات التأديبية مانعاً دون ترقية الموظف، وكذلك عدم جعل العقوبات التأديبية مانعاً من الترقية، كون أن عقوبة الحرمان من الترقية عقوبة أصلية ومن غير المتصور وجودها كعقوبة تبعية؛ لأنها تفقد العقوبات مفهومها وجوهرها

المراجع:

- القران الكريم.
- د/ بلال أمين زين الدين، دعوى الإلغاء في قضاء مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2001م.
- د/رمضان محمد بطيخ، الرقابة على أداء الجهاز الإداري، دراسة علمية وعملية في النظم الوضعية والإسلامية، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، وبدون سنة نشر.
- د/ زكي محمد النجار، القضاء الإداري، دراسة مقارنة بالشريعة الإسلامية، الأزهر للطباعة، الطبعة الثانية، القاهرة، 1996م.
- د/حمدي محمد العجبي، د/محمد جمال ذنبيات، القضاء الإداري في المملكة العربية السعودية طبقاً لنظام ديوان المظالم الجديد دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة الملك فهد الرياض، 2010م.
- د/سالم بن رشد العلوي، القضاء الإداري دراسة مقارنة، دار الثقافة، الطبعة الأولى 1430هـ.
- د/عبد العزيز عبد المنعم خليفة الدفوع الإدارية في دعوى الإلغاء والدعاوى التأديبية والمستعجلة، دار الفكر الجامعي، 2010م.
- د/عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مسؤولية الإدارة عن تصرفاتها القانونية، دار الفكر الجامعي، 2010م.
- د/عبد العزيز عبد المنعم خليفة - أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، دار الفكر، 2002م.
- د/عبد العال السناري، مبدأ المشروعية على أعمال الإدارة، جامعة الإسكندرية، كلية الحقوق، بدون سنة نشر.
- د/ عبد المحسن بن ريان عمار، مبادئ النظام الإداري السعودي والمقارن - الطبعة الثانية، دار حافظ، جدة، 1421هـ.
- المستشار/عدنان خليل، استجواب المتهم، دار الكتب القانونية، طبعة الأولى، 1996م.
- د/ عمر خولي، د/ صباح المصري، مبدأ المشروعية بين الشريعة الإسلامية وبين النظم الوضعية، دار حافظ، الطبعة الأولى، جدة، 2012م.
- د/ علي شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل، الأردن، الطبعة الأولى، 2003م.
- د/علي شفيق، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1422هـ.
- د/ فوزي حبیب، الوظيفة العامة وإدارة شئون الموظفين، بيروت، 1986م.
- د/ فهد الدغيثر، رقابة القضاء على قرارات الإدارة ولاية الإلغاء أمام ديوان المظالم دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، بدون سنة نشر.
- د/ فؤاد العطار، القضاء الإداري - دار النهضة العربية - 1967م.
- د/ ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الكتب للطباعة والنشر، بيروت، الطبعة الأولى، 1977م.

- الشيخ/ محمد أبو زهرة، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي، ج1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976م.
- د/ محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري - دار الجامعة الجديدة، 2007م.
- د/ محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الطبعة الثانية، الإسكندرية، 2005م.
- محمد عبدالله الشيباني، الخدمة المدنية على ضوء الشريعة الإسلامية، مدخل لنظرية، الرياض - دار عالم الكتب للنشر والتوزيع، ط2، 1410هـ-1990م.
- سليمان محمد الجريش، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية للأنظمة واللوائح التنفيذية من واقع تطبيقي، الرياض - مطبعة سفير، ط1، 1418هـ.
- فؤاد عبد المنعم أحمد، مبادئ الإدارة العامة والنظام الإداري في الإسلام مع بيان التطبيق في المملكة العربية السعودية، الإسكندرية - مؤسسة شباب الجامعة، 1411هـ-1991م.
- عبدالله بن راشد السندي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مطابع الحمضي، ط9، 1422هـ-2001م.
- أ.د / نواف كنعان، القضاء الإداري- دار الثقافة، الطبعة الأولى، الإصدار الثاني، الأردن، 2006م.
- د/ هاني بن علي الطهراوي، فصل الموظف العام في النظام السعودي، الطبعة الأولى الرياض، 1432هـ.
- د/ خالد خليل الظاهر، أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية دراسة تحليلية - معهد الإدارة العامة، الرياض، 1426هـ.
- د/ رشيد عبد الهادي، الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة والعسكرية دراسة مقارنة، دار الكتاب الحديث، المدينة، 1429هـ.
- د/ سليمان الطماوي، الجريمة التأديبية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة 1975م.
- د/ عبد الصبور عبد القوي علي، السلطة المختصة بتأديب الموظف الطبعة الأولى. دار الفكر، بدون سنة نشر.
- د/ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإجراءات التأديبية (مبدأ المشروعية في تأديب الموظف العام)، دار الفكر الجامعي، بدون سنة نشر.
- المستشار/ عبد الوهاب البنداري، العقوبة التأديبية، دار الفكر العربي، بدون سنة نشر.
- المستشار / فؤاد محمود معوض، تأديب الموظف العام في الفقه الإسلامي و القانون الوضعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2000م.
- اللواء/ محمد ماجد باقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة، 2007م.
- المستشار/ ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية (الولاية والاختصاص) الواجبات و المحظورات، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية الطبعة الثانية مزيده ومنقحه، بدون سنة نشر.
- د/ أيوب منصور الجريوع، (بحث محكم) في اختصاص ديوان المظالم بوصفه جهة قضاء إداري- مجلة وزارة العدل السعودية، العدد 51- لعام 1432 هـ.
- د/ بكر القباني، القانون الإداري الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت
- د/ حسان عبد السميع أبو العلا، اختصاص ديوان المظالم بنظر الدعوى التأديبية، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية، المركز القانوني - العدد 51 أبريل، 2012م.
- أ/ شاكر علي الشهري، الدعوى الإدارية (معناها - خصائصها - أنواعها)- بحث منشور في مجلة وزارة العدل السعودية، (47)-1431هـ.
- المستشار / محمود سلامة جبر، الرقابة على تكييف الوقائع في قضاء الإلغاء، مجلة إدارة قضايا الحكومة المصرية، العدد السابع، السنة (28)، 1984م.
- لائحة الواجبات الوظيفية، منشورة في مجلة العدل، المملكة العربية السعودية، العدد 34 ربيع الآخر، 1428هـ السنة التاسعة.
- صباح المصري، أساسيات البحث القانوني، فهرس مكتبة الملك فهد الوطنية، جدة، الطبعة الأولى، 2013م.