

محو العقوبة التأديبية بين النص والتطبيق

الدكتور محمد جلاب

أستاذ محاضر بالمدرسة الوطنية العليا للري

ملخص

من بين الإجراءات التي سوف نقوم بدراستها في هذا البحث، هو موضوع محو العقوبة التأديبية، الموضوع الذي ما زال لحد الآن، يتأرجح بين القبول والرفض، من قبل الفقهاء أو من قبل التشريعات على حد سواء، وكل له تبريراته. لذا أردنا أن نناقشه على ضوء المعطيات الآنية، وخاصة من جانب التشريع الجزائري، مع إعطاء بعض الأمثلة عن المحاسن والمساوئ لهذا الإجراء، من أجل الوصول إلى نتائج تحقق المصلحتين معا.

إضافة إلى أهمية الموضوع، من حيث التأثير المباشر على المسار الوظيفي للعامل أو الموظف من جهة، و صعوبة التطبيق لهذه الإجراء، سواء بقوة القانون، أو بطلب من المعني، مع التقييد بالموعد المحدد من قبل المشرع وذلك لما تتميز به إدارتنا من بطء في التنفيذ.

Résumé

Parmi les actions, et les procédures que nous allons étudier dans cette recherche, est le sujet de l'effacement de sanction disciplinaire, le sujet qui est toujours encore balancer entre l'acceptation et le rejet par les érudits ou par les législations, et toutes ses justifications.

Donc, nous allons en parler à la lumière des données Actuelles, et contemporaines en particulier, la législation algérienne en donnant de quelques-uns des avantages, et des inconvénients, pour vérifier les résultats de deux intérêts ensemble.

En plus, de l'importance du sujet en termes de l'impact direct sur la carrière du fonctionnaire, ou le travailleur d'une part, et la difficulté de l'application de cette procédure, dans le respect du délai fixé par le législateur, et en raison de ses nos services, de mise en œuvre lente.

مقدمة

يعتبر موضوع التأديب، من أهم ركائز التنظيم الإداري الفعال، ولذلك فإن الاهتمام به، يعتبر الشغل الشاغل للهيكل الإدارية والتنظيمية سواء في القطاع العام أو الخاص، فهو يعتبر سلاحاً ذو حدين، إن أحسن استعماله أدى إلى وجود نظام إداري متكامل ومنسجم وذو فعالية. وإن أسيء استعماله فسيكون عائقاً أولاً أمام الجهاز الإداري و أمام المسار الوظيفي للعامل أو الموظف ثانياً. ولنجاح هذا النظام بمجموع آلياته، لا بد من إتباع بعض القواعد الأساسية وتحديد وتوضيح بعض الإجراءات القانونية، التي لا بد أن تسير التطور التكنولوجي الحالي في مجال التسيير.

إن أساس التأديب، هو دراسة الأخطاء المهنية وما يقابلها من عقوبات مختلفة تتناسب مع الأفعال المرتكبة. هذه العقوبات لها إجراءات سابقة وأخرى لاحقة تؤثر فيها وتتأثر بها، وكلما كانت ملائمة، كلما أعطت نتائج مرضية للسلطة الإدارية والموظف في آن واحد.

من هذه الإجراءات التي سوف نقوم بدراستها في هذا البحث، هو موضوع محو العقوبة التأديبية، الموضوع الذي ما زال لحد الآن يتأرجح بين القبول والرفض من قبل الفقهاء أو من قبل التشريعات على حد سواء، وكل له تبريراته. لذا أردنا أن نناقشه على ضوء المعطيات الآنية، وخاصة من جانب التشريع الجزائري مع إعطاء بعض الأمثلة عن بعض التشريعات المؤيدة والمعارضة من أجل الوصول إلى نتائج تحقق المصلحتين معاً.

إضافة إلى أهمية الموضوع من حيث التأثير المباشر على المسار الوظيفي للعامل أو الموظف من جهة، و صعوبة التطبيق لهذه الإجراءات سواء بقوة القانون أو بطلب من المعني، مع التقيد بالموعد المحدد من قبل المشرع وذلك لما تتميز به إدارتنا من بطء في التنفيذ.

مع هذه الإجراءات والتنظيمات المتبعة في إدارتنا. تصادفنا إشكالية هامة لها علاقة باختيار الإجراء المناسب والذي يفيد الموظف ويفيد الإدارة في آن واحد والمتعلق بمحو العقوبة التأديبية. فهل يمكننا أن نطبق إجراء محو العقوبة التأديبية محو مطلقاً بعد المدة المحددة قانوناً بحيث يصبح وكأنه لم يكن.

وهل هذا الإجراء يعتبر تطبيقاً سليماً ؟ ألا يؤدي هذا الإجراء إلى المساواة بين من عوقب ومن لم يعاقب أبداً وخاصة أثناء تولي المناصب والمسؤوليات ؟ وما هي الآثار التي تترتب عن الإخلال به، سواء بالنسبة للإدارة أو بالنسبة للموظف أو العامل ؟

ذلك ما سنحاول الإجابة عنه في هذه الدراسة، من خلال تناولنا للموضوع ضمن مبحثين، الأول نخصصه لتعريف محو العقوبة التأديبية و شروط محوها كالطلب المقدم من طرف المعني من أجل محو العقوبة التأديبية من الملف و شرط موافقة السلطة المختصة مع عدم التعرض لعقوبة أثناء مدة الانقضاء. وفي المبحث الثاني، نتطرق لطرق محو العقوبة التأديبية و مصير القرارات التأديبية المزالة و سنختمها بمجموعة من الملاحظات والاقتراحات التي رأينا أنها جديرة بالتطبيق.

المبحث الأول : مفهوم محو العقوبة التأديبية وشروط تنفيذها

لمحو العقوبة التأديبية مفهوم محدد ودقيق والذي يتمثل في نزع كل ما يشير إلى العقوبة التي كانت قد سلطت على الموظف وأثارها مستقبلا بعد انقضاء المدة المحددة قانونا. حيث تترتب عدة آثار عن عدم تطبيق عملية محو العقوبة التأديبية في آجالها، وأهمها بقاء القرارات التي تودع في ملفات الموظفين دون نزعها من طرف السلطة الإدارية لمدة طويلة، رغم تنفيذ العقوبة المقررة، لذلك كانت الوسيلة الفعالة، هو الإجراء الإداري المتمثل في محو العقوبة. فماذا يقصد به؟ وما هي الشروط اللازمة لتنفيذه؟

المطلب الأول : تعريف محو العقوبة التأديبية ومميزاتها

لمصطلح محو العقوبة، العديد من التعاريف التي تطرق لها مجموعة من الفقهاء في مؤلفاتهم ولكنها تصب في معنى واحد، لذلك سنتطرق في الفرع الأول لأهمها وفي الفرع الثاني لمميزات محو العقوبة التأديبية.

الفرع الأول - تعريف محو العقوبة التأديبية

من بين أهم التعاريف التي وردت ما ذكره الدكتور إسلام إحسان، بأن محو العقوبات التأديبية، هو إزالة أية آثار تشير إلى سابقة توقيع عقوبات تأديبية على الموظف العام بسبب إخلاله بواجبات وظيفته العامة الناتج عن ارتكابه مخالفات تأديبية، وذلك برفع أوراق الجزاء من ملف خدمة الموظف، وعدم الإشارة إليه في أية أوراق تصدر عن جهة الإدارة. (إسلام إحسان، 2010 ص 76).

أو كما عرفه الأستاذ نواف كنعان، بأنه رد الاعتبار ردا إداريا للموظف المخالف الذي فرضت عليه عقوبة تأديبية وتم تنفيذها في حقه، بعد انقضاء مدة معينة بحسب نوعية العقوبة. (نواف كنعان، 2007، ص 189)

إذن، فإن عملية محو العقوبة Effacement de la sanction، يمكن من جانبنا أن نعطيها تعريفاً من خلال العناصر المكوّنة لها، بأنها حذف لآثار العقوبة التأديبية كلياً من ملف المعني بعد إظهار حسن سيرته خلال المدّة اللاحقة لإصدارها.

أو نقول أنه حق الموظف في طلب حذف آثار العقوبة التأديبية كلياً من ملفه، شرط حسن سيرته أثناء مدة محددة قانوناً.

الفرع الثاني - خصائص محو العقوبة التأديبية

من خلال التعاريف المذكورة يمكن لنا استنتاج بعض الخصائص المميزة لمحو العقوبة التأديبية والتي يمكن ذكرها فيما يلي :

أولاً - حق مكتسب للموظف : إن أول ما تتميز به عملية محو العقوبة، أنها حق للموظف وليس منحة تقدم من طرف السلطة مصدرة القرار، كما ذكرت في بعض التشريعات المختلفة، ومنها على سبيل المثال التشريع السعودي في المادة 45 من المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين السعودي رقم م/7 بتاريخ 1391/02/01 هـ المنشورة بملحق جريدة أم القرى عدد 2365 بتاريخ 1391/02/10 هـ التي تفسر المادة 45 بقولها (أنه من حق الموظف أن يرد اعتباره الإداري بعد ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرار التأديبي وذلك رهين بحسن سيرته وسلوكه والكفاءة التي أظهرها في أداء عمله خلال الفترة اللاحقة للعقوبة) .

ثانياً - خاصية الانقضاء والزوال: فالعقوبة التأديبية، تنتهي بمحوها كلية بعد انقضاء المدّة المحددة لها من طرف المشرّع (أحمد بوضياف، 1986، ص 113) .

هذه الخاصية سوف نخصص لها جانباً من بحثنا هذا، حيث يعتبر من أهم العناصر التي تخفف من آثار العقوبة لاحقاً، إن أحسن استعمالها. هذه المدّة التي تختلف باختلاف أنواع العقوبات ودرجاتها.

إلا أن عملية المحو هذه، قد تكون آلية في بعض الأنظمة. فوفقاً لحكم المادة "63" من اللائحة التنفيذية للقانون المصري رقم 47 لسنة 1978، فإنه يتعين على إدارة شئون العاملين اتخاذ إجراءات محو الجزاء إذا ما توفرت الشروط المتطلبة قانوناً لذلك - دون حاجة إلى تقديم العامل طلباً بذلك. ولكن أغلب التشريعات كما نلاحظ، تتطلب إجراءات إدارية وشروط خاصّة بمحو العقوبة، فمنها من يؤكد على محوها وإزالة آثارها، ومنها من يلغيها

تماما، كالتشريع المصري الجديد المتعلق بالخدمة المدنية رقم 18- لسنة 2015- الذي أبقى على هذه العقوبات في ملف خدمة الموظف، كأرشيف وذاكرة لتقييمه طوال مدة خدمته. (إسلام إحسان، 2015 ص 01).

إذن ما هي شروط محو العقوبات التأديبية؟

المطلب الثاني : شروط محو العقوبات التأديبية

حددت بعض التشريعات والتنظيمات المختلفة شروط متعددة لمحو العقوبات التأديبية، يمكننا حصرها في عنصرين أساسيين :

- أولهما انقضاء مدة معينة من الزمن تختلف باختلاف درجة العقوبة.

- ثانيهما شرط القيام بتقديم طلب من أجل محوها.

هذه الشروط تختلف من نظام إلى آخر. فمنها من يعفي الموظف من تقديم الطلب ويكون المحو تلقائيا بقوة القانون، ومنها من يطيل هذه المدة، ومنها من يقصرها. وستركز دراستنا هذه، عن النظام الجزائري يتخلله التطرق لبعض الأنظمة من أجل المقارنة واختيار الأحسن.

الفرع الأول - انقضاء المدة - l'expiration du délai

ويقصد بانقضاء المدة، هي مضي فترة من الزمن، تبتدئ من تاريخ صدور القرار أو الحكم التأديبي، و تنتهي بانتهاء المدة التي حدّدت في القوانين، ومنها التشريع الجزائري على سبيل المثال، في المادة 7 من المرسوم 66- 152 الصادر في 08 جوان 1966، المتعلق بالإجراءات التأديبية، والمادة 176 من الأمر 06-03 المتعلق بقانون الوظيفة العامة الجديد. حيث نصت على أنه : " يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية، أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد مرور سنة واحدة من تاريخ اتخاذ العقوبة . وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين (02) من تاريخ قرار العقوبة."

إن هذه المدة تختلف من تشريع إلى آخر، ومن عقوبة لأخرى. هذا الاختلاف مرّده درجة العقوبة المسلطة على الموظف، فإذا كانت شديدة، فإنّ المدة تطول نسبيا، والعكس صحيح، لأنّه لا يعقل أن تكون المدة الخاصة لانقضاء عقوبة التوبيخ تساوي المدة الخاصة بعقوبة الشطب من قائمة الترقية. فما هي هذه المدد؟

أولاً- تحديد مدّة المحو في قانون الوظيفة العامة الجزائري ومقارنته بالقوانين الأخرى : نص المشرع الجزائري على إجراء المحو في المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، وذلك في المادة 50 / 02 بقوله: "... كما تدرج في ملف المعني مقررات العقوبات التأديبية، ويمكن سحبها منه حسب الشروط التي يحددها التنظيم المعمول به.

أما الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد، فقد تضمنت المادة 176 منه على أنه : " يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية، أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد مرور سنة واحدة من تاريخ اتخاذ العقوبة . وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين(02) من تاريخ قرار العقوبة."

لكن ما يلاحظ على المشرع، أنه لم ينص - حسب اعتقادنا - على إجراءات المحو بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث اكتفى بالنص على المدة التي بانقضائها يمكن الموظف المعاقب طلب محو العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية.

هذا فيما يتعلق بالمدد المحددة في النظام الجزائري. أما المدد المحددة في الأنظمة المقارنة فنجد مثلاً القانون الفرنسي قد نص في المادة 14 من المرسوم بقانون رقم 311 لسنة 1959 الصادر بتاريخ 14 فبراير 1959، على أن الموظف الذي سبق معاقبته تأديبياً ولم يتم إبعاده عن العمل، يستطيع أن يقدم طلباً إلى الوزير المختص لمحو الجزاءات الموقعة عليه، من ملف خدمته، إذا كان سلوكه العام مرضياً منذ تاريخ توقيع العقوبة عليه، ومضت خمس سنوات إذا كانت العقوبة الإنذار أو اللوم، أو عشر سنوات بالنسبة للعقوبات التأديبية الأخرى (السعيد بو الشعير، 1976، ص 140). ثم أعاد النص عليها مفصلة في القانون 84-53

-Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

أما بالنسبة لتشريعات بعض الدول العربية، فهناك بعض التشريعات التي نصت على هذا الإجراء وحاولت التخفيض من مدة محو العقوبة التأديبية، نجد التشريع السعودي الذي حدد هذه المدة بثلاث سنوات، حسب المادة 45 من نظام تأديب الموظفين المشار إليه سابقاً. إلا أن التشريع المصري، قد خطا خطوة كبرى حيث أنقص من هذه المدد في القانون رقم 47 لسنة 1978 وجعلها:

- ستة أشهر، بالنسبة للتنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز الخمسة أيام.

- سنة في حالة الخصم من الأجر لمدة تزيد عن خمسة أيام، و سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.

- ثلاث سنوات، بالنسبة للجزاءات الأخرى التي حددت في المادة 92 من نفس القانون. إلا أنه عاد مرة أخرى، وألغى عملية محو العقوبة من خلال قانون الخدمة المدنية رقم 18- لسنة 2015 المذكور سابقاً. (إسلام إحسان، 2015 ص 01).

ثانياً - تحديد المدة في الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل: إن المشرع لم يتقيد بتلك المدد المحددة في قانون الوظيفة العامة، بل سار على منهاج آخر وهو التخفيض من هذه المدد. إن أبرز أحكام محو العقوبة التأديبية في النصوص التنظيمية للعمل، حسب اعتقادنا هو ما جاء في المادة 67 من المرسوم 82_302 (القديم) المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية في مجال التأديب بعلاقات العمل، حيث نص على أنه (يمكن للهيئة المستخدمة بعد الإطلاع على رأي الهيئة المختصة في مجال التأديب أن تصدر العفو L'absolution عن العامل، إذا برر ذلك سلوكه ومردوده خلال السنة الموالية لتطبيق الإجراء التأديبي، بحيث يمكن للعامل أن يرفع شكوى إلى إدارة الهيئة المستخدمة، قصد أي إلغاء محتمل للإجراء المذكور في حالة ما إذا كان الخطأ المرتكب من الدرجة الأولى، وأن يفعل ذلك بعد مرور سنة على تطبيق الإجراء التأديبي وعلى أساس عناصر مبررة. ويتعين على إدارة الهيئة المستخدمة أن تجيب عن شكوى العامل، بعد دراستها والإطلاع على رأي الهيئة المختصة في مجال التأديب. وفي حالة ارتكاب العامل خطأ من الدرجة الثانية أو الثالثة، تكون المدة الدنيا الواجب انقضاؤها على تنفيذ الإجراء التأديبي قبل حصول العفو ثلاث سنوات ابتداء من تاريخ تنفيذ هذا الإجراء. ولا يمكن إصدار العفو في حالة ارتكاب الخطأ نفسه، أو ارتكاب أخطاء تختلف درجاتها).

الفرع الثاني - طلب محو العقوبة التأديبية من الملف Demande d'effacement d'une sanction disciplinaire du dossier :

إن عملية محو العقوبة هذه، قد تتطلب من المعني بالأمر تقديم طلب يبين فيه نيته في محو العقوبة التي سلطت عليه، وإزالتها من ملفه، من أجل إنهاء الآثار التي ترتبت من جراء العقوبة، أو ما يمكن أن يترتب عن ذلك في المستقبل. (جودت الملط، 1967، ص 385)

فمشرعنا، اشترط تقديم طلب في هذا الموضوع منذ التشريعات السابقة، فالمادة 7 من قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 تنص على أنه " يسوغ للموظف المحكوم عليه بعقوبة تأديبية وغير المبعد عن الإطارات أن يطلب من السلطة التي لها حق التأديب شطب إشارة العقوبة ". أو يكون بقوة القانون، مثل ما نص عليه القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجديد 03-06 في المادة 176، الفقرة 2. كذلك نجد ما يماثل المادة 7 في القانون الفرنسي في المادة 14 من المرسوم 311 لعام 1959.

هناك بعض التشريعات الأخرى قد خرجت عن هذا المنحى، مثلما فعل المشرع المصري في القانون رقم 46 لعام 1964 وما صدر بعده، فقد قضى بخلاف ذلك حيث (أفتى مجلس الدولة المصري في ظل القانون رقم 46 بأن محو الجزاءات التأديبية في ظل أحكام القانون الجديد، يتم بقوة القانون دون حاجة إلى تقديم طلب بذلك من صاحب الشأن، متى انقضت الفترات المشار إليها). (سليمان الطماوي 1973، ص 430)

عكس هذه التشريعات، فإن المشرع السعودي، قد نص في المادة 45 من نظام تأديب الموظفين السابق الإشارة إليه، على أنه " يجب عليه أن يطلب محو العقوبة التأديبية الموقعة عليه بعد مضي ثلاث سنوات من تاريخ صدور القرار بمعاقبته، ويتم محو العقوبة بقرار من الوزير المختص ". نلاحظ من دراسة هذا الشرط، أن المشرع السعودي قرر من جهة، أن عملية المحو هي حق للموظف، ثم قيد هذا الحق باشتراط تقديم طلب المحو من جهة ثانية، فما مصير الموظف الذي يجهل هذا الإجراء ؟ أو ليست له دراية بالقوانين. فهل تبقى عقوبته في ملفه ويفقد هذا الحق؟ إن هذا الشرط قد أزيل في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الجديد 03-06 حيث نصت المادة 176 منه، الفقرة 2 "إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة". فبالنسبة للموظف الذي قدم طلب المحو، فإنه يستفيد من هذه العملية بعد مرور سنة واحدة. أما بالنسبة لمن لم يقم بهذا الإجراء، فإن الإدارة تقوم برد الاعتبار له بقوة القانون، ولكن بعد مرور سنتين، إذا لم يتعرض لعقوبة جديدة.

الفرع الثالث - موافقة السلطة المختصة

كلما تفحصنا هذه الشروط الخاصة بمحو العقوبة، وجدنا أنها وضعت بنسبة كبيرة في صالح الإدارة وتناست ذلك الموظف أو العامل الذي تعرض لعقوبة، ربما كانت قاسية بفعل

بعض الآراء الخاطئة عنه، أو عن تصرفاته، أو كانتقام شخصي للإضرار به، فهذا الشرط يعطي مزايا كبيرة للسلطة الإدارية .

إن المشرع الجزائري عدل عن هذا الإجراء في القانون الجديد المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العامة في المادة 176 المذكورة سلفاً، حيث أن كل موظف عوقب بإحدى عقوبات الدرجة الأولى أو الثانية، له أن يطلب إعادة الاعتبار بعد سنة.

وهكذا، لم يشترط موافقة لجنة التأديب وهذا عين الصواب. فبما أن عقوبات الدرجة الأولى والثانية يمكن أن تقوم بها السلطة الإدارية منفردة، فهي بالنتيجة تقوم بمحوها منفردة، وبدون استشارة أي لجنة أخرى.

واقترحنا هو أن تمحى العقوبة بقوة القانون، وفي المدة الأدنى المحددة في التشريع، سواء قدم الموظف طلباً للمحو أم لم يقدم. وتحدد مدد المحو بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجات الثالثة والرابعة.

فالمحو إذن، يكون تلقائياً إلا في حالة ارتكاب الموظف، أخطاء أثناء هذه المدة، والتي سوف نتطرق لها فيما يلي :

الفرع الرابع - التعرض لعقوبة أثناء مدة الانقضاء

إن القاعدة التي اتبعها المشرع الجزائري وأغلب القوانين المقارنة التي تطرقنا إليها، تفيد أن الموظف الذي عوقب مرة ثانية، لا يمكن له أن تمحى عقوبته، وهذا يعود إلى شرط توفر السلوك الحسن للموظف أو العامل الذي فقده، من جراء قيامه بخطأ ثانٍ يمنعه من التمتع بهذا الحق وهو محو العقوبة.

فالمشرع -كما ذكرنا- سواء في قانون الوظيفة العامة الجديد في المادة 176 من الأمر 03-06 المذكور أو في القانون القديم في المادة السابعة المشار إليها سابقاً، والتي كانت تنص على أنه " إذا كان سلوك الموظف بوجه عام مرضياً تماماً بعد العقوبة التي تعرض لها فيقتضي إجابة طلبه ".

وكذلك بالنسبة لعلاقات العمل الفردية، فتنص المادة 67 فقرة / 4 من المرسوم 302_82 " لا يمكن إصدار العفو في حالة تكرار الخطأ نفسه أو أخطاء تختلف درجاتها ". ومعنى ذلك أن الطلب المقدم من طرف الموظف المعاقب لا يؤخذ بعين الاعتبار، إذا أعاد الكرة مرة ثانية وقام بأخطاء أخرى، أو كان سلوكه غير مرضي، ففي هذه الحالة لا تمحى

العقوبة وتبقى مسجلة في ملفه. إذن، فتحديد هذه الإجراءات ووضوحها ومعرفة أساليب محوها، يخفف كثيرا من مظاهر تعسف السلطة الإدارية من جهة ويسر للموظف معرفة حقوقه وكيفية الحصول عليها. فما هي أساليب محو العقوبة التأديبية؟ وكيف تتحقق نجاعتها؟ هذا ما سنتطرق له في المبحث الثاني.

المبحث الثاني : أساليب محو العقوبة التأديبية و نجاعتها

إذا كانت التشريعات تنص على أنه لا يمكن أن يتحقق محو العقوبة التأديبية إلا بعد انقضاء مدة معينة من الزمن على توقيعها، سواء بقوة القانون أو بناء على طلب المعني بالأمر. فمهما اختلفت التشريعات، فإن الهدف واحد و هو تشجيع الموظفين و العمال الذين حسنت تصرفاتهم و لمن تابوا عن ارتكاب الأخطاء. هناك العديد من الأساليب المتبعة في عملية محو العقوبة، ولكنها تختلف من حيث الطرق ومن حيث نجاعة هذا الأجراء، و يتضح ذلك من خلال دراسة هذه الكيفيات المختلفة.

المطلب الأول : طرق محو العقوبة التأديبية

إن طرق محو العقوبة التأديبية تختلف من حيث تطبيقها ومن حيث نجاتها سواء على مستوى مصلحة السلطة الإدارية أو على مستوى مصلحة الموظف المعاقب. فهناك عدة طرق متبعة لمحو العقوبات التأديبية نتكلم عنها في الفرع الأول ثم نحاول البحث في نجاعتها في الفرع الثاني

الفرع الأول- طرق محو العقوبة التأديبية

توجد عدة طرق لمحو العقوبة التأديبية وتختلف باختلاف آثارها وهي على التوالي:
أولا- طريقة التأشير على هامش القرار : فقد كانت بعض الأنظمة السابقة تعتبر أن كيفية محو العقوبة تكون على شكل شطب للعقوبة، مع إبقاء الأوراق الدالة عليها في ملف الموظف، مثلما نجده في القانون المصري السابق رقم 210 لسنة 1951 المعدل بالقانون رقم 73 لسنة 1957 و التي تنص مادته 143 على أن محو العقوبة يكون بالتأشير على هامش الجزاء بملف الموظف.

إن هذه الطريقة ليست لها فائدة عملية وخاصة على الموظف المعاقب.ذلك أن التشطيب على قرار العقوبة يفيد فقط بأن العقوبة المسطرة انتهى مفعولها ويمكن للسلطة الإدارية الاطلاع عليها في أي وقت شاءت وبذلك فإن الهدف من المحو، لم يحقق غرضه المتمثل في محو آثار العقوبة.

ثانيا - طريقة إزالة قرار العقوبة : مفاد هذه الطريقة، أنه يجب أن تنزع الأوراق الخاصة بالعقوبة من ملف المعني مثلما ينص عليه النظام الجزائي القديم. ففي المادة السابعة من قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 وفي فقرتها الأخيرة، تنص على إحداث ملف جديد للموظف بحسب وضعه الجديد، تحت رقابة مجلس التأديب. وكذلك قانون الوظيفة العامة الجديد الذي يذكر في المادة 176 في فقرته الأخيرة "...في حالة إعادة الاعتبار يمحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني".

وهكذا فإن محو العقوبة ليس بشطب العقوبة وتركها في ملف المعني مثل الطريقة الأولى، وإنما هو رفع كل ما يدل عليها في ملف الموظف، و حسب نص المادة، فإن هذا الموظف المعاقب سيصبح ملفه كالموظف الذي لم يرتكب خطأ أبداً، و خاصة إذا كانت العقوبة من الدرجة الأولى و التي لا تؤثر في منصبه المالي أو الأدبي وهذا ما تضمنتها التعليم رقم 07 الصادرة في 07 ماي 1969 المشار إليها سابقاً، حيث نصت على ما يلي " غير أن الملف الإداري للموظف يجب أن يفرغ منه كل أثر للعقوبة المادية مثال ذلك أوراق التحقيق، التقارير أو شهادات كتابية أو غيرها ومحضر المجلس التأديبي، والقرار التأديبي وكل الوثائق الأخرى التي لها علاقة بالعقوبات وتوابعه"

هناك إشكال آخر يتمثل في مصير تلك القرارات التأديبية ووسائل إثباتها، هل ترفع من الملف لتوضع في ملف آخر، أم تلق مصيراً آخر؟ نحاول الإجابة عنه في الفرع الثاني

الفرع الثاني - مصير قرارات العقوبات التأديبية المزالة

عندما تنقضي المدة القانونية المطلوبة لمحو العقوبة التأديبية، فإن السلطة الإدارية تقوم إما بالتأشير على قرار العقوبة، أو بنزعه من الملف حسب الأنظمة المختلفة التي تكلمنا عنها، وخاصة إذا كانت عقوبات تأديبية جسيمة تؤثر على المسار الوظيفي للعامل أو الموظف، فهل تتلف أو توضع في ملفات الأرشفة؟ ذلك أن مصير تلك القرارات هو الذي يؤثر سلباً أو إيجاباً على الموظف المعاقب وخاصة على مساره الوظيفي. وهذا ما سيتضح لنا فيما يلي :

أولاً- إيداع القرارات التأديبية في ملفات خاصة : ومعنى ذلك، أن قرار العقوبة التأديبية المنقضية يؤثر على هامشه، ويحول من ملف المعني بالأمر إلى ملف آخر، مثلما يرى مجلس الدولة المصري، أن مصير تلك الأوراق يترك للتنظيم حسب ظروف العمل الخاصة بالتنظيم الإداري ومن ثم تودع في ملفات أخرى.

هذه الطريقة عند ما ينظر إليها الباحث من أول وهلة، يجد أنه لا فائدة من نزعها ووضعها في ملف آخر جماعي، تستطيع الإدارة أو السلطات المختصة، وخاصة السلطات الإدارية الجديدة الإطلاع عليها وقت ما شاءت، إذا كانت هناك إرادة سيئة، فتضعها حازما أمام الارتقاء إلى مناصب عليا، ذلك أن الواقع الإداري يبين لنا ذلك، فأول شيء تقوم به السلطة الإدارية الجديدة من خلال معاشة هذا القطاع والمحيط الإداري بصفة عامة، الإطلاع على هذه الملفات والتي تسمى بالملفات السرية، وهذا ما لاحظناه في بعض الإدارات الجزائية حيث توجد ملفات للموظفين خاصة بالنسبة للإطارات، أي أن هناك ملف عادي لدى مصلحة الموظفين وملفات أخرى لدى أمانة خاصة، هذه الملفات الأخيرة لا يسري عليها قانون محو العقوبات بتاتا، فتستغل من طرف السلطة المختصة عند الحاجة لتعيينات أو ترقية بالنسبة للمناصب العليا.

هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن وضعت تلك القرارات التأديبية في ملفات خاصة، فإن هذا يساعد أكثر السلطة الإدارية على الإطلاع عليها كلية، دون الرجوع لملفات المعنيين بالأمر والموجودة لدى مصلحة الموظفين.

ثانيا- إتلاف القرار أو إعدامه : يقصد بإعدام تلك القرارات التأديبية المنقضية، أنها تتلف تماما أو تحرق ويزال كل ما يشير إلى أن هذه العقوبة كانت قد سلطت على الموظف أو العامل. فالأستاذ سليمان الطماوي مثلا يرى بأنه يجب أن تعدم تلك الأوراق نهائيا وإما أن تعتبر من الأوراق السرية التي لا يجوز الإطلاع عليها، إلا وفقا لإجراءات محددة تكفل عدم متابعتها للعامل في المستقبل (سليمان الطماوي، ص 431).

حقا أن هذا الرأي صائب جدا وخاصة عندما نطبقه على أولئك الموظفين الذين تسلط عليهم عقوبات فيها نوع من الغلو أو عدم المشروعية والذين لا يستطيعون أن يقاضوا الإدارة لسبب من الأسباب.

وبالرغم من صواب هذا الرأي، إلا أن له جانب سلبي آخر يمكن التعرف عليه من خلال المثال الآتي عوقب موظف ما بعقوبة الشطب من قائمة الترقية و انقضت مدة المحو و أعدم قرار العقوبة تماما و كأن شيئا لم يكن، و بعد مدة من الزمن تغيرت السلطة الرئاسية لذلك الموظف، فعند مراقبة الملفات للقيام بترقية الموظفين، فإنهم يجدون أن هذا الموظف لم يرق لفترة طويلة بدون سبب موجود في الملف و بذلك يستفيد هذا الموظف من الترقية لدرجتين معا حسب المدة الماضية، خاصة و أن بعض الإدارات الجزائية بفعل الروتين

الإداري والبطء في التنفيذ تبقى ملفات الموظفين الخاصة بالترقية لسنوات طويلة ثم تقوم بالترقية الجماعية.

كذلك نجد الأستاذ السعيد بوالشعير يذكر بأنه حسب المادة السابعة من قانون الوظيفة العامة، فإنه (يظهر ملف الموظف من جميع آثار العقوبة كالأوراق المتعلقة بها أو شهادة الشهود أو محضر الجلسة). (السعيد بوالشعير، 1976، ص 144) و لكن هذا الرأي لا يمكن أن يتحقق واقعيا خاصة في ظل النظام الجزائري حيث نجد عملية محو العقوبة التأديبية ذاتها تتطلب صدور تقرير من السلطة الإدارية

إذن فهناك وجود مادي للتقرير الذي يوافق على محو العقوبة مثلما هو معمول به في أغلب إجراءات التأديب.

هذا التقرير، إما أن يكون في ملف الموظف أو يودع في ملف آخر. فالمهم أن هناك دليل على محو العقوبة، و بذلك فإن السلطة الإدارية الجديدة إن أرادت التعرف على وجود هذه العقوبات أو عدمها، الإطلاع على تلك التقارير.

والنتيجة التي نصل إليها في آخر المطاف هو أن الكيفية التي تتفادى بها أو نقلل بواسطتها من العقوبات، لا بد من نزع كل ما يشير إلى وجود هذه العقوبات بعد المدة المحددة في القانون. و تبقى فقط بعض التقارير عن العقوبات الخاصة بالشطب من قائمة الترقية، أو النقل أو التنزيل، حتى لا يكون هناك غموض بالنسبة لملفات الموظفين. أما باقي العقوبات فيمكن إعدام هذه القرارات التأديبية الأخرى.

المطلب الثاني : نجاعة عملية محو العقوبة التأديبية

من خلال تطرقنا لأهم صور عمليات محو العقوبة التأديبية، سواء في التشريع الجزائري أو في بعض الأنظمة المقارنة، وجدنا هناك بعض النقائص التي شدد انتباهنا، والتي لا بد من الإشارة إليها حتى تتحقق نجاعة عملية المحو هذه، وخاصة تلك التي تتعلق بالنظام الجزائري، سواء من حيث تحديد مدة انقضاء العقوبات التأديبية، أو من حيث شروط تنفيذها، والسلطة المختصة بمحوها. ثم التمييز بين المحو والإلغاء. هذا ما نتكلم عنه في الفروع التالية :

الفرع الأول - تحديد مدة الانقضاء في قانون الوظيفة العامة

من خلال استعراض تلك المدد، استطعنا أن نتبين منها، ما هو مفيد بالنسبة للموظف ويكون في صالحه، وما هو معرقل لمساره الوظيفي .

فبالنسبة للمشرع الجزائري الذي كان وسطا، في القانون الجديد حيث تدارك الموقف الذي تبناه في القوانين السابقة، وحسنا فعل عندما قام بتحديد مدة المحو في القانون الأساسي 03-06 حيث خفض هذه المدة بكثير عن القانون السابق (المرسوم رقم 85-59). فقد جاء في المادة 176 المذكورة آنفا على أنه " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة ".

إذن فإن هذه المدة تفيد خاصة الموظف الذي اتخذت ضده عقوبة تعسفية. لكن ومع ذلك فإن المشرع سوى بين مجموع العقوبات ذات الدرجة الأولى والثانية. مع أن درجة العقوبة وتأثيرها على الموظف تختلف. وكان من الأجدر أن هذه المدة تتماشى مع درجة العقوبة التأديبية.

الفرع الثاني - تحديد مدة الانقضاء في علاقات العمل

ومن خلال النصوص التي تطرقنا لها، لاحظنا، أن عملية المحو لا تتم من قبل سلطة التعيين، بل تعرض مسبقا على اللجنة المختصة بالتأديب من أجل إعطاء رأيها، ثم تحال على السلطة الإدارية، ولو أن العقوبة صدرت من قبل سلطة التعيين. وهذا يعتبر في رأينا عملا لا مبرر له، خاصة وأن أثر العقوبة قد انتهى.

كذلك لاحظنا من خلال المادة 67 من المرسوم 82-302 (القديم) المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية في مجال التأديب بعلاقات العمل، حيث نص على أنه (يمكن للهيئة المستخدمة بعد الإطلاع على رأي الهيئة المختصة في مجال التأديب أن تصدر العفو L'absolution عن العامل، إذا برر ذلك سلوكه ومردوده خلال السنة الموالية لتطبيق الإجراء التأديبي، بحيث يمكن للعامل أن يرفع شكوى إلى إدارة الهيئة المستخدمة، قصد أي إلغاء محتمل للإجراء المذكور في حالة ما إذا كان الخطأ المرتكب من الدرجة الأولى، وأن يفعل ذلك بعد مرور سنة على تطبيق الإجراء التأديبي وعلى أساس عناصر مبررة. ويتعين على إدارة الهيئة المستخدمة أن تجيب عن شكوى العامل، بعد دراستها والإطلاع على رأي الهيئة المختصة في مجال التأديب).

إن المشرع الجزائري قد تدارك الأمر في تقليص المدة في مجالات علاقات العمل الفردية، لأن إطالة مدة الانقضاء لا يكون لها أي مفعول في غالب الأحيان، لأن العقوبات

الخطيرة والجسيمة هي عقوبتين، تتمثلان في الإحالة على التقاعد تلقائيا والعزل، وهي عقوبات لا يستفيد منها العامل ولا تؤثر عليه في حالة محوها، فهو قد عوقب وفصل من منصبه أو أحيل على التقاعد، سواء كان بواسطة عقوبة مشروعة، أو كانت عقوبة غير مشروعة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإن عقوبة الإيقاف عن العمل والخصم من الأجر الشهري مثلا، فالعامل يكون قد أخذ جزاءه، فهي عقوبة كافية ولا تحتاج لمدة من الزمن لانقضائها أو محوها.

إذن، فإذا لم تكن لهذه المدة فائدة للسلطة الإدارية من الناحية العملية، فلماذا تترك لزمن طويل موضوعه داخل ملفه وتسيء لسمعته الوظيفية كما يذكر الأستاذ عبد القادر الشخلي بأن (تقصير المدة تجعل الموظف المذنب يستأنف عمله بهمة ونشاط ويعلن توبته بأقصر وقت ممكن بدل من جعله فريسة تعسفية لعار العقوبة التأديبية) (عبد القادر عبد الحافظ الشخلي، 1985، ص 37)

ونحن نضيف بأن تقصير هذه المدة يتعدى ذلك، فإذا كانت العقوبة شرعية، فإن تقصير هذه المدة ستكون مفيدة للعامل المعاقب كما ذكرنا.

أما إذا كانت تعسفية أو فيها مغالاة، فإن هذا التقصير سيؤدي وظيفتين :

- الوظيفة الأولى، وهي الإسراع بمحو هذه العقوبة من ملف العامل وتصبح كأنها لم تكن.
- الوظيفة الثانية، هي التقليل من التظلمات والطعون القضائية التي تحتاج إلى وقت و جهد كبيرين من طرف من سلطت عليه العقوبة. فهو يعلم أن العقوبة وخاصة إذا لم تكن فصلا من الوظيفة، فإنها ستمحى بعد سنة كما حددها المشرع الجزائري. ومن ثم فلا مجال للقيام بهذا الإجراء (التقاضي). وهكذا فسيستفيد العامل من جهة والإدارة من جهة ثانية.

الفرع الثالث - إجراء طلب المحو

إن إجراء طلب المحو يفرق بين الموظفين الذين يقدمون طلبا في وقته وبين من لا يقيم بذلك. حيث لاحظنا أن ظاهر النص القانوني يفرق بين الموظف الذي يقدم طلبا وبين من لم يتفطن لهذا الإجراء، سواء لجعله أو لسبب آخر. وكان بإمكان المشرع الجزائري، أن ينص على أن عملية المحو تتم بقوة القانون وفي نفس المدة، سواء قدم طلبه أم لم يقدمه، وبذلك يكون هناك نوع من المساواة بين الموظفين، لأن الإدارة هي أدرى بالقوانين، وهي التي أصدرت العقوبة، وهي التي تقوم بعملية المحو.

وبما أن الإدارة في بعض الأحيان، لا يمكن أن تتفطن لموعد محو العقوبة لكثرة مشاغلها، وخاصة في بلدنا، فإننا نحبذ أن يجعلها المشرع بين الطرفين، الإدارة أولا

والموظف ثانيا. شرط أن تمحى في نفس المدة التي حددها القانون، سواء أزيلت من طرف الإدارة ذاتها، أو بتذكير من الموظف أو العامل المعاقب.

وهكذا، فإذا قامت بالمحو في المدة المحددة، تشعر الموظف كتابيا بأنها قامت بمحو العقوبة بناء على سلوكه الحسن وجهده أثناء العمل. أما إذا لم يصله الإشعار بمحو العقوبة، فإنه يقوم بتقديم طلب تذكير بمحو العقوبة، على أن تمحى بأثر رجعي. وبذلك يمكن تفادي بقاء هذه العقوبات في ملفات الموظفين وتأثيراتها عليهم، لا لسبب إلا لكون المعني يجهل هذه الإجراءات.

وبهذا نكون قد وفقنا بين حق الموظف من جهة، وواجب الإدارة من جهة ثانية، وتجنبنا تلك الأضرار التي تبقى لاصقة في طريق الموظف أمام ترقيته ومساره الوظيفي.

الفرع الرابع - المحو والإلغاء

أن محو العقوبة ليس هو إلغاء للقرار التأديبي، حتى تتذرع السلطة الإدارية بحقها في عدم محوها حتى لا يخفف من العقوبة، أو يضع حداً لتنفيذها، لأن الإلغاء - كما نعلم - يضع حداً للعقوبة ولاآثارها بالنسبة للمستقبل، ولكن المحو ليس كذلك، فآثار العقوبة تكون قد أدت مفعولها وانتهت. وإجراءات محو العقوبة ما هي إلا عبارة عن نزع الآثار التي يمكن أن تتبين منها السلطات الإدارية، أن ذلك الموظف كان قد عوقب من قبل. إذن، المحو هو جزء يتبع العقوبة التي سلطت على الموظف المخطئ وليس له علاقة بإجراءات إدارية أخرى.

خاتمة

رغم الأهمية الكبرى التي منحها المشرع الجزائري لموضوع محو العقوبة التأديبية في نصوصه المختلفة إلا أن تطبيقه في الواقع الإداري بطيء جدا إما بسبب الجهل به من قبل البعض أو التراخي في القيام بهذا الإجراء رغم التأثير المباشر ماديا ومعنويا على المسار الوظيفي لمن سلطت عليهم عقوبات تأديبية سابقة وهذا آت حسب رأينا من عدة أسباب نذكر منها على الخصوص:

- إذا اعتمدنا على قاعدة وجوب تقديم طلب محو العقوبة من قبل المعني للسلطة الإدارية في الأجل المحدد من قبل المشرع فهل كل الموظفين والعمال هم على علم بذلك ؟
- إذا اعتمدنا على قاعدة المحو بقوة القانون نلاحظ أن السلطات الإدارية أغلبها لا يقوم بمراجعة الملفات الإدارية بصفة دورية إلا في مواعيد الترقية فكيف تقوم بعملية المحو من

تلقاء نفسها وفي التاريخ المحدد. اللهم إلا إذا اعتمدنا على برمجيات الإعلام الآلي الحديث مستقبلا.

- أن المشرع الجزائري سوى بين مجموع العقوبات ذات الدرجة الأولى والثانية. مع أن درجة العقوبة وتأثيرها على الموظف تختلف. وكان من الأجدر أن تتناسب مدة المحو مع درجة العقوبة التأديبية.

لهذه الأسباب وأخرى كانت لنا بعض الحلول نذكر منها:

- التمييز بين العقوبات التي تمحى تماما من ملف المعني ويزال كل أثر لها مع تجديد الملف كالتوبيخ والإيقاف وبين العقوبات التي تسبب غموضا في محو آثارها كالشطب من قائمة الترقية إلا بعد مرور مدة الترقية المعاقب بها حتى لا يرقى خطأ بعد إزالة قرار عدم الترقية.

- النص صراحة على إجراءات المحو بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة لأن المشرع كما نلاحظ لم ينص عليها واكتفى بالنص على المدة التي بانقضائها يمكن الموظف المعاقب طلب محو العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية.

- الابتعاد عن طريقة المحو بواسطة الشطب لأن المحو ليس بشطب العقوبة وتركها في ملف المعني، وإنما يجب رفع كل ما يدل عليها في ملف الموظف وكل الوثائق الأخرى التي لها علاقة بالعقوبات وتوابعه عمليا والتحقق منها من قبل من له مصلحة في ذلك.

- أن تمحى العقوبة في نفس المدة التي حددها القانون سواء أزيلت من طرف الإدارة ذاتها أو بتذكير من الموظف أو العامل المعاقب.

وبهذا نكون قد ساهمنا بهذه الدراسة ولو بقسط يسير في التخفيف من الإجراءات الإدارية التي تقع على عاتق الموظف أو العامل في مؤسساتنا وتفادينا أيضا الغموض والاختلاف بين السلطات الإدارية أثناء تطبيق عملية محو العقوبة وما تسبب فيه من خسائر مادية وأضرار معنوية بسبب التأخر في تنفيذها وإعادة الاعتبار للموظف في الوقت المناسب.

المراجع

أ- الكتب والدوريات

1. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب 1986، الجزائر.

2. إسلام إحسان، هل يحقق نظام محو العقوبات التأديبية مصلحة جهة الإدارة،، مجلة التنمية الإدارية العدد 131 ربيع لأول 1437هـ

الموقع : <http://www.tanmia-idaria.ipa.edu.sa/Article.aspx?Id=932>

3. جبران مسعود، الرائد معجم لغوي عصري، دار العلم للملايين، الطبعة السابعة، 1992
4. جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية القاهرة 1967
5. السعيد بو الشعير، تأديب الموظف، رسالة ماجستير، معهد الحقوق، بن عكنون، الجزائر 1976
6. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، (قضاء التأديب) الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، دراسة مقارنة، الطبعة السادسة، القاهرة 1973
7. عبد القادر عبد الحافظ الشخيلي، نظام التأديب للموظف العام و القاضي في التشريع الجزائري، المطبعة الرسمية، الجزائر، 1985
8. منصور إبراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة الطبعة الأولى، دمشق. 1984
9. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007

ب- النصوص القانونية والتنظيمية

- 1 القانون رقم 18- 2015 المتضمن قانون الخدمة المدنية المصري الصادر بالجريدة الرسمية رقم 11 بتاريخ 12 مارس 2015
2. Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale-France
3. مرسوم بالقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية / دولة الكويت 1979
4. أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري.
5. المرسوم 66- 152 الصادر في 08 جوان 1966. المتعلق بالإجراءات التأديبية.
6. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 / 03 / 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج، العدد الثالث عشر الصادر في 1985
7. المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين السعودي رقم م/7 بتاريخ 1391/02/01 هـ المنشورة بملحق جريدة أم القرى عدد 2365 بتاريخ 1391/02/10 هـ
8. اللائحة التنفيذية للقانون المصري رقم 47 لسنة 1978
9. التعليم رقم 07 المؤرخة في 07 ماي 1969، الصادرة عن وزارة الداخلية، الخاصة بالإجراءات التأديبية.