

تأديب الموظف العام في ضوء القانون العماني والمقارن

1- د. سعيد مسعود الكثيري
أستاذ القانون الدستوري
سلطنة عمان

تاريخ القبول: 2022/1/1

تاريخ الاستلام: 2021/12/20

ملخص:

يتناول مسألة النظام القانوني لتأديب الموظف، متطرقاً إلى كل من الضمانات القانونية التي يمنحها المشرع القانوني إلى الموظف العام، وكذلك تحديد طبيعة المسؤولية القانونية التي يواجهها الموظف نتيجة الإخلال بواجباته المهنية من خلال التشريع العماني وكذلك بعض التشريعات المقارنة
كلمات مفتاحية: الموظف-المسؤولية التأديبية-القرار الإداري-الخطأ التأديبي

ABSTRACT:

It deals with the question of the legal regime of discipline of the employee, referring to each of the legal guarantees granted by the statutory legislator to the public employee, as well as defining the nature of the legal responsibility incumbent on the employee. employed in the event of violation of his professional duties through Omani legislation as well as certain comparative legislation

Employee-

Keywords: disciplinary liability-administrative decision-disciplinary error



مقدمة:

تمثل الوظيفة العامة لبنة أساسية في بناء الجهاز الإداري للدولة، ويترتب على ذلك ان يقع على عاتق الموظف العام القيام بشغل الوظائف التي تمكن الجهاز الإداري من القيام بمهامه والعمل على تحقيق أهدافه وغاياته المنشودة، سيما بعد أن تعددت المهام والاختصاصات التي يتوجب عليه القيام بها لإشباع جانباً كبيراً من الحاجات العامة، ولذلك فان الموظف العام يمثل اساس النشاط الإداري لتحقيق الغايات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وهذا يتطلب أن يكون الموظف العام الذي يتولى القيام بالنشاط الإداري شخص قوي امين قادر على الاضطلاع بمهامه والحفاظ على كرامتها ومقوماتها، الامر الذي يتطلب ان يشعر هذا الموظف بالأمان وبما يضمن له الاستقرار الوظيفي ويحقق له الطمأنينة في الوظيفية والحقوق.

وللتأديب في الوظيفة العمومية دور هام في إرساء مبدأ الانضباط لتمكين الإدارة من القيام بالمهام المناطة بها لتحقيق الصالح العام، فهو وسيلة لعقاب الموظف جزاء لما اقترفه من أفعال مؤثمة تشكل مخالفات تأديبية بغرض مواجهة سلوك منحرف يشكل خروجاً عن مقتضيات الواجب الوظيفي وتهديداً لمبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد.⁽¹⁾

المبحث الأول: ماهية الموظف العام والخطأ التأديبي
رغم كثرة التشريعات التي تناولت الموظف العام إلا أن الكثير منها خلت من وضع تعريف محدد وشامل للموظف العام واقتصر دورها على تحديد المقصود بالموظف العام في مجال تطبيق أحكامه فقط، ويرجع السبب في ذلك إلى أن كل تشريع ينظر إلى الموظف العام بما ينسجم مع خصوصية ذلك التشريع والغاية منه.⁽²⁾

المطلب الأول : المقصود بالنظام التأديبي

يمكن تعريف الموظف العام بأنه - كل شخص صدر قرار بتعيينه من السلطة المختصة في وظيفة منتظمة لخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.
وقد جاء في قانون الخدمة المدنية العماني بأن المقصود بالموظفين العموميين هؤلاء الشاغلون لوظائف دائمة بالجهاز الإداري للدولة⁽³⁾.
التأديب (الفقه) نوع مخفف من اللوم أو العقوبة يُراد به الإصلاح (علوم النفس) ضبط الميول أو السلوك إما بإرادة الفرد أو بتأثير سلطة خارجية (القانون) مجلس تأديب هيئة تنظر في المخالفات التي تستحق العقوبة
أدب يودب تأديباً، أي فعل ما يجعله مهذباً وحسن الأخلاق؛ وأيضا هو عقاب الغير لجعله مهذباً. (فقهية) التأديب يعني التعليم والمعاقبة على الإساءة يقال: أدبه أي علمه الأدب، وعاقبه على إساءته، لأنه سبب يدعو إلى حقيقة الأدب التأديب لفظ يدل على المبالغة والتكثير، وعلى هذا فإن (الأدب) هو رياضة النفس، وجمع محاسن الأخلاق، والاتصاف بها، وأن (التأديب) لفظ يطلق على تعليم الأدب، وتلقين فنونه،

<https://www.droitentreprise.com>¹

2- أبو طه إسحاق صلاح ، شاكر مصطفى لطفي - القانون الإداري- دار الكتاب الجامعي الإمارات العربية- لبنان 2017ص180

3- المرسوم السلطاني رقم (75/26)

والدعاء إليها مع المعاقبة على سوء التصرف فيها. وقد تنتهي الوظيفة العامة، لأسباب تأديبية وهي الصرف من الخدمة والعزل والطرْد.⁽⁴⁾

الفرع الأول: تسبب القرار الصادر بالجزاء الإداري

يكتسي تسبب القرار الإداري أهمية كبيرة كضمانة جوهرية هامة من ضمانات تأديب الموظف، وحق من حقوق الدفاع وتسبب القرار الإدارة عرفه بعض الفقهاء بأنه "ضرورة اشتماله على بيان الوقائع الموجبة والمبررة للمساءلة وتوقيع العقاب التأديبي دون خلل أو إبهام. كما عرفه بعض الفقه بأنه "التزام قانوني بموجبه يلتزم متخذ القرار ببيان الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر قراره" و يمكن تعريف تسبب القرار الادارية بأنه: التزام تقوم به الجهة المصدرة للقرار ببيان الأسباب القانونية أو الواقعية التي استندت عليها من أجل إصدار الجزاء التأديبي.⁽⁵⁾

الفرع الثاني: مفهوم الجريمة التأديبية

الجريمة التأديبية هي الفعل الذي يرتكبه الموظف ويشكل إخلالا بواجباته الوظيفية أو مقتضياتها.⁽⁶⁾ والجريمة التأديبية هي كل فعل يرتكبه الموظف من شأنه الإخلال بواجبات الوظيفة، أو مخالفة القوانين واللوائح، يحق للجهة الإدارية محاسبته عليها وتوقيع الإجراءات المناسب عليه وذلك بمخالفة ما تفرضه من واجبات او نواهي، ويستوي في ذلك أن ترد هذه الواجبات صريحة أو تفرضها طبيعة العمل الوظيفي ذاته.⁽⁷⁾

ويستخدم مصطلح الجريمة التأديبية للدلالة على الخطأ الذي يرتكبه الموظف ويخضع بسببه للمساءلة التأديبية، ومع ذلك فان الجريمة التأديبية تتسم بالمرونة ومن الصعب ان تخضع للحصر⁽⁸⁾

⁴ بركات زين العابدين- مبادئ القانون الإداري ص468 – جامعة دمشق الكتب الجامعية 1978

⁵ - الكعبي محمد سلطان الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة) 2018

⁶ <https://ar.wikipedia.org>

⁷ <https://www.startimes.com/?t=16750554>

⁸ د اسحق صلاح ابوظة ود مصطفى لطفى شاكر – القانون الاداري 2017- كلية البريمي الجامعية ص274

المطلب الثاني: الخطأ التأديبي

الخطأ التأديبيلا يخضع لقاعدة لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص كما هو الشأن في الجريمة الجنائية. (9) فالموظف عليه أن يتجنب الوقوع في كل ما يعتبر أخلاقياً منه بواجب من الواجبات الوظيفية سواء كان هذا الإخلال بفعل إيجابي أو كان بفعل سلبي ويكون هذا الخطأ مستوجباً لقيام المسؤولية الإدارية سواء نتج عنه ضرر أم لا فالضرر يكون مفترضاً لكونه اثر للإخلال بواجبات الوظيفة باعتباره إخلالاً بالصالح العام .

وفقاً لقانون الخدمة المدنية العماني (106) يخضع للتأديب كل موظف يخل بالواجبات والمسئوليات او يرتكب المحظورات المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية ولائحته او يخرج بمقتضى الواجب في اعمال وظيفته او يظهر بمظهر من شأنه الاخلال بكرامة الوظيفة او يخل بالثقة المشروعة للوظيفة، ويعفي الموظف من العقوبة اذا ثبت ان ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لامر مكتوب صدر اليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه كتابة الى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الامر وحده. (10) 11

ولذلك يتعرض الموظف للمساءلة التأديبية عن كل سلوك معيب يقترفه اثناء العمل الرسمي او خارجه وسواء كان هذا السلوك ايجابياً او سلبياً، عن عمد او غير عمد، طالما كان من شأنه الاخلال بمقتضيات الوظيفة وما يجب ان يتوافر لها من الاحترام والاجلال.

الفرع الأول: معايير الخطأ التأديبي

ان تقدير ما إذا كان فعل الموظف يشكل خطأ تأديبياً أم لا، لا يخرج عن معيارين استند إليهما الفقه في قياس سلوك الموظف المنحرف.

أولاً- المعيار الشخصي

وفقاً لهذا المعيار يقاس خطأ الموظف بالمعيار الشخصي ومضمونة ان سلوك الموظف المخطئ يوزن في ظروف معينة، فيعتبر مخطئاً إذا كان سلوكه دون المعتاد منه في مثل تلك الظروف.

نقد المعيار الشخصي

<https://ar.wikipedia.org>⁹

¹⁰مرسوم سلطاني رقم 2004/120 باصدار قانون الخدمة المدنية

¹¹نفس المصدر السابق ص 275

أن هذا المعيار منتقد لأنه يجعل الموظف النشيط الدائب في العمل يواخذ على إهماله اليسير غير المعتاد منه و قد لا يسأل الموظف المهمل عن إخلاله بواجبه ما دام إهماله معتاد وهذه نتيجة غريبة لا يمكن معها الاعتماد على هذا المعيار في قياس الموظف.

المعيار الموضوعي

أما المعيار الموضوعي فينظر فيه إلى الفعل الذي ارتكبه الموظف ويقاس وفق المؤلف من سلوك الموظف المعتاد في ذات فئة الموظف الذي يراد قياس سلوكه، فيعتبر الموظف مخطئاً إذا خرج عن هذا المؤلف وهذا المعيار هو السائد العمل فيه فقهاً وقضاءً.

فالمعيار الموضوعي ينظر إليه على أنه معيار واقعي يراعى في التطبيق الظروف التي صدر فيها التصرف من ناحية الموظف الذي قام بالفعل من حيث سن الموظف وحالته الصحية وجنسه ومن ناحية الزمان والمكان والبيئة وافترض أن الموظف المعتاد أحاطت به نفس الظروف التي أحاطت الموظف الذي ينسب الخطأ إليه ويوزن التصرف على هذا الأساس، فإذا كان تصرف الموظف المعتاد مشابها لتصرف الموظف المخطئ فلا مسؤولية على الأخير أما لو حصل العكس فإن الموظف يعتبر مرتكباً لخطأ يستوجب المسألة التأديبية، فالمعيار الموضوعي لم يعد معيار موضوعياً خالصاً فهو موضوعي في الأساس إلا أنه شخصي عندما يقاس ظروف الموظف المخطئ الذي يتعين الاعتماد عليه وهذا المعيار هو الأقدر على تقرير متى يعتبر الموظف مخالفاً لواجباته الوظيفية ومتى يمكن مساءلته تأديبياً.

الفرع الثاني: التمييز بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

تختلف الجريمة التأديبية عن الجريمة في المجال الجنائي من حيث الطبيعة والأركان ويمكن ايجازاً ما تميز به الجريمة التأديبية عن الجريمة في النظام الجنائي بما يلي

من	حيث	الأشخاص
مرتبط	بالإدارة	بواسطة
وهذا ما جعل الفقه إلى القول بان نظام التأديب نظام " طائفي " اي انه يتعلق بطائفة في المجتمع بالعموميه و الشمول		وظيفية .

2- من حيث الأفعال المكونة للجريمة
أن الجرائم التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر لذلك فهي لا تخضع لمبدأ " لا جريمة و عقوبة إلا بنص " و إنما مددها الإخلال بكرامة الوظيفة و الخروج على مقتضياتها، ويخضع قيام الجريمة من عدمه على تقرير الإدارة التي يرتبط بها الموظف، أما الجريمة في المجال الجنائي فهي محددة على سبيل الحصر.

3- من حيث الهدف

يهدف النظام التأديبي الى حسن أداء الموظفين لأعمالهم الوظيفية وضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد تحقيقاً للمصلحة العامة
أما في النظام الجنائي فالأمر يتعلق بهدف حماية المجتمع كله وضمان استقراره وأمنه

4- من حيث المسؤولية

تستقل الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية من حيث المسؤولية، فان إعفاء الموظف من المسؤولية الجنائية وإلغاء التهمة الجنائية المنسوبة إليه لا يمنع من مساءلته تأديبياً، فالمخالفة التأديبية أساساً قائمة على ذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية وتقوم على مخالفة الموظف العام لواجبات وظيفته ومقتضياتها وهذا الاستقلال قائم حتى ولو كان هناك ارتباط بين الجريمتين، فالموظف العام قد يسأل تأديبياً لمخالفته النصوص التشريعية أو العرف الإداري ومقتضيات الوظيفة العامة، في حين أن الجريمة الجنائية لا تقوم إلا إذ خالف الفاعل نصاً تشريعياً.

5- من حيث نوع العقاب المفروض

يتعلق العقاب التأديبي بالمساس بمركز الموظف العام ومتعلقاته ، ويكون بإيقاع مجموعة من الجزاءات محددة على سبيل الحصر، وأثارها محددة سلفاً أما في النظام الجنائي فان العقاب يتعلق بالمساس بحرية الشخص أو حياته أو ماله، وللقاضي الحرية في تقدير العقوبة وفق الواقعة المنظورة في الحدود المسموح بها قانوناً.

6- من حيث الإجراءات

تختلف الإجراءات الواجب إتباعها في الجريمة التأديبية -عن الجريمة في المجال الجنائي- منذ ارتكاب الموظف للجريمة ومساءلته عنها وحتى إيقاع الجزاء عليه ، وهذه الإجراءات التأديبية تنظمها قوانين خاصة تتعلق بالوظيفة العامة والموظفين أما الجريمة في المجال الجنائي فلها أصولها الخاصة التي تنظمها القوانين العامة كقانون الإجراءات الجنائية وقانون المرافعات المدنية غير أن الاختلافات السابقة لا تنفي وجود نوع الترابط والصلة بين الجريمتين التأديبية والجنائية ، فالجريمتان عبارة عن سلوك يعاقب عليه القانون تحقيقاً للمصلحة العامة ويعرض من يرتكبه نفسه للمساءلة التأديبية والجزاء المناسب كما أن هذا السلوك المنسوب إلى الموظف قد يشكل جريمتين جريمة تأديبية وأخرى جنائية ، ولكن المساءلة التأديبية لا تنقيد بالحاكمة الجنائية إلا فيما يتعلق بوقوع الفعل المكون للجريمة من الموظف أو عدم وقوعه، وفضلاً عن ذلك قد تعتبر بعض العقوبات التأديبية بمثابة عقوبة تكميلية للعقوبات في المجال الجنائي

المبحث الثاني: النظام القانوني للجريمة التأديبية

المطلب الأول: أركان الجريمة التأديبية

اختلفوا الفقهاء في تحديد أركان الجريمة التأديبية بصورة عامة، فكل فقيه قانوني يفسر تحديد أركان الجريمة التأديبية بحسب رائه الخاص.⁽¹²⁾ والراجح أن أركان الجريمة التأديبية هي نفس الأركان في أي جريمة أخرى، وهي الركن الشرعي والركن المادي والركن المعنوي، وللطبيعة الخاصة التي تتميز بها الجريمة التأديبية يكون الركن الرابع فيها ركن الصفة

الفرع الأول: الركن المادي

يتعلق هذا الركن بماديات الجريمة ومظهرها الخارجي ولا اعتبار لقيام أي جريمة تأديبية دون توافر هذا الركن، سواء تمثل بمسلك إيجابي كما لو كان بشكل اعتداء على رئيسه في العمل أو بمسلك سلبي كالامتناع عن تنفيذ أمر رئاسي واجب الطاعة

ولكي يكون فعل الموظف مسوغاً للمساءلة التأديبية يجب أن يكون محدداً وثابتاً، فلا قيام للركن المادي استناداً للظن أو الشائعات، لذلك فإن اتهامات العامة أو النعوت المرسله لا يمكن الاعتراف أو اعتبارها مكون للركن المادي للجريمة التأديبية، كما أن مجرد التفكير دون أن يتخذ هذا التفكير مظهراً خارجياً ملموساً لا يشكل مخالفة تجيز المساءلة التأديبية.

الفرع الثاني: الركن المعنوي

الركن المعنوي هو الإرادة الآثمة للموظف، فلا يكفي للمساءلة التأديبية أن يرتكب الموظف ما يعتبر منه مخالفة لواجب وظيفي، وإنما يجب أن يتوافر عنصر نفسي واع يتجه إلى ارتكاب الفعل أو الامتناع وهذا العنصر هو الإرادة الآثمة أو الركن المعنوي الذي يرتكب الفعل أو الترك الذي يشكل إخلالاً بواجبات الوظيفة ومقتضياتها

ولا بد لارتكاب الجريمة سواء كانت جنائية أو تأديبية من توافر الركن المعنوي فإذا انعدمت إرادة الموظف لقوة قاهرة أو مرض أو إكراه أو أمر رئاسي مكتوب فلا قيام للجريمة

أن المساءلة التأديبية تتطلب أن يحاسب من ارتكب الفعل إدراكاً ووعياً لما يقترفه لذلك قيل بأن يلزم لقيام الجريمة التأديبية أن يكون الفعل راجعاً إلى إرادة العامل إيجاباً أو سلباً

الفرع الثالث: الركن الشرعي

يتعلق الركن الشرعي بخضوع الفعل للجرائم وتعلق صفة عدم المشروعية به، ولا بد

من التأكيد بأن الأفعال المكونة للجرم التأديبي غير محددة على سبيل الحصر، وإنما مرجعها الإخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها، وهذا ما دعا إلى القول بأن الجريمة التأديبية لا تخضع لمبدأ شرعية الجرائم ولا يتوافر فيها الركن الشرعي، ومع ذلك يلاحظ أن شرعية الجرائم التأديبية هي كغيرها بالقياس لشرعية الجرائم في المجال الجنائي تخضع لمبدأ " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص "

لان الاصل في الجرائم التأديبية أن الموظف يعاقب إذا خالف القواعد والواجبات الوظيفية المنصوص عليها في القوانين والأنظمة والتعليمات ولا يعني ذلك عدم خضوعها لمبدأ المشروعية، فالمشروعية في الجرائم التأديبية لا تقتصر على النصوص القانونية وإنما تلعب فيها أحكام القضاء الإداري دوراً كبيراً فالنصوص القانونية التي تحدد الواجبات الوظيفية وتعاقب الموظف عند الإخلال بها وأحكام القضاء التي تمارس رقابتها على تطبيق هذه النصوص كقيلة لتقرير مبدأ شرعية الجرائم التأديبية

وفي ذلك تقول محكمة القضاء الإداري المصرية : " أن الجزاء التأديبي – كأى قرار إداري- يجب أن يقوم على سبب يبرره وان والسبب في الجزاء التأديبي هو الجريمة التأديبية التي تدفع الرئيس الإداري إلى التدخل بسلطته العامة ليحدث مركزاً قانونياً معيناً في حقالموظف ابتغاء حسن سير العمل وتحقيق مصلحة عامة،وقد تنتهي الوظيفة العامة لأسباب تأديبية كالتصرف من الخدمة والعزل والطرء.(13)

4الفرع الرابع: ركن الصفة

ركن الصفة أو الركن الشخصي هو الركن الرابع الذي لا يمكن قيام الجريمة التأديبية بدونها، وهو شرط لازم في الجرائم التأديبية دون سواها من الجرائم الجنائية أو المدنية، فلا بد أن يقع الفعل المكون للجريمة من أحد العاملين المرتبطين بجهة الإدارة برابطة وظيفية

المطلب الثاني:العقوبات التأديبية

العقوبة التأديبية هي جزاء يمس الموظف المخطئ في مركزهالوظيفي ومزاياها القانونية والوظيفية، وهي تلك الجزاءات المهنية المشتقة من نظام الوظيفة ومنها الجزاءات المعنوية كالتوبيخ والتكدير ولفظ النظر والتحذير والجزاءات المالية كتنزيل الراتب وتنزيل الرتبة بالإضافة الى جزاء الطرد من الخدمة.

وهي عقوبات شخصية لا تمس إلا المخالف في مصالح الوظيفة يقتصر تطبيقها على المخالف دون غيره من أفراد أسرته أو ورثته.

13- بركات زين العابدين – مبادئ القانون الإداري ص468 - جامعة دمشق – مطبعة رياض –

وهي وسيلة ادارية تقوم باستخدامها الجهة المختصة لايلام ومواجهة مرتكبي المخالفات التأديبية بناء على نص قانوني.

الفرع الأول: مبادئ توقيع العقوبات التأديبية

ان تكون العقوبة التأديبية مشروعة

فالمبدأ العام يؤكد بان "لا عقوبة الا بنص"

يُعدّ مبدأ لا عقوبة ولا جريمة إلا بنص أو بقانون، من المبادئ الراسخة في أغلب النظم القانونية، ومقتضاه أنه لا يمكن عدّ أي فعل جريمة لم يجزّمه المشرّع مسبقاً، كما لا يمكن فرض أي عقوبة لم يجعلها المشرّع من العقوبات التي يجب إنزالها بحق الجاني عند ارتكابه لجريمة ما. وهذه تعد ضماناً قوية لصالح الموظف لأنه لا يمكن ان توقع عقوبة على الموظف مالم تكون قد وردت بنص القانون الامر الذي يمنح للموظف حماية قانونية من تعسف السلطة التأديبية. (1514)

الفرع الثاني: تناسب العقوبة مع المخالفة

ويقتضي مبدأ التناسب بأن تكون هناك موازنة بين المخالفة والعقوبة في المجال التأديبي. فإذا كان من حق سلطة التأديب اختيار العقوبة المناسبة من بين العقوبات لحسن سير الجهاز الإداري، فإن واجبها ألا تتعسف في استعمال هذا الحق وذلك ضماناً للموظف في ألا يعاقب بأشد مما اقترفه (16)

ولتحقيق الهدف من العقاب وهو سير المرافق العامة بانتظام واضطراد وعدم التعسف السلطة، فعلى السلطة التأديبية أن تراعي نوع وجسامة المخالفة عند اختيار أحد العقوبات التي حددها المشرع على هذه المخالفة المرتكبة من الموظف، فهي ملزمة أن تختار العقوبة المناسبة والملائمة لهذه المخالفة وعدم الغلو والمبالغة في اختيار العقوبة.

ومن تطبيقات هذا المبدأ عدم القسوة في توقيع العقوبات التأديبية التي من شأنها ان تؤدي الى امتناع الموظف عن تحمل المسؤولية، ومن جهة اخرى عدم الافراط في الشفقة على الموظف الامر الذي قد يؤدي الى الاستهانة في اداء الواجب الذي تفرضه الوظيفة.

وهذا المبدأ من وجهة نظر الاستاذ الدكتور شباط يعتبر ضماناً للموظف وحماية له من التعسف (17)

14. د يوسف افندي شباط القانون الاداري وتطبيقاته ص 233- جامعة ظفار - 2017- الناشر دار الكتاب الجامعي - دولة الامارات العربية المتحدة - الجمهورية اللبنانية

16 سنديّة علي سالم الحنطوني - فلسفة العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها على ضوء التشريع الاتحادي بدولة الامارات العربية المتحدة - اطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على الماجستير في القانون العام 2019

17. د يوسف افندي شباط القانون الاداري وتطبيقاته ص 233- جامعة ظفار - 2017- الناشر دار الكتاب الجامعي - دولة الامارات العربية المتحدة - الجمهورية اللبنانية

الفرع الثالث: عدم جواز تعدد العقوبات التأديبية

ويتجسد هذا المبدأ بعدم جواز معاقبة الموظف عن مخالفة تأديبية واحدة بعقوبتين تأديبيتين أصليتين الا اذا نص القانون على ذلك، الامر الذي قد يحد من سلطات الجهة المعنية المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية على الموظف وعدم المبالغة فيها، وبالتالي فان المخالفة الواحدة لها عقوبة اصلية واحدة الا اذا نص القانون على غير ذلك.

ونتيجة صعوبة تحديد المخالفات الادارية قد يكون من الصعب على المشرع تحديد عقوبة لكل مخالفة، ولذلك يكون للسلطة التأديبية امكانية اختيار من بين العقوبات المنصوص عليها التي تراها مناسبة للمخالفة بشرط عدم التعسف او المبالغة في ذلك.⁽¹⁸⁾

وبالتأكيد وكمبدأ في جميع الاحوال يقتصر توقيع العقوبة على الشخص الذي ارتكب الخطأ دون ان يتعدى ذلك الى سواه - لان العقوبة شخصية. وفي حالة عزل الموظف من الخدمة، فقد يلغى قرار الصرف من الخدمة من قبل القضاء الاداري عندما يكون هذا القرار مخالفا للقانون او لسوء استعمال السلطة او نتيجة عدم التقيد بالاجراءات المطلوب اتباعها ويترتب على ذلك الغاء كافة الاثار المترتبة على ذلك وكأن الامر لم يحصل وعملا بالقاعدة التي تقول " اذا بطل الشيء بطل ما في مضمونه"¹⁹

الخاتمة

اتضح مما تقدم الجزء التأديبي الذي يتناول حقوق الموظف العام ينطلق من أهمية ودور الموظف في الاضطلاع بمهام وأعباء الوظيفة العامة في اطار المنظومة الإدارية باعتباره وسيلة تفعيل وتنفيذ سياسة وتوجيهات الدولة، والعمل على تحقيق أهدافها وغاياتها عبر الموظف العام، باعتباره المناط به القيام بهذه المهام وتحقيق الأهداف، وخاصة عندما يجيد العمل ويستقيم في أدائه، أما إذا أهمل أو تعمد ارتكاب المخالفات التي تخل بواجبات الوظيفة ومقتضياتها فيأتي تحريك المساءلة التأديبية بقواعدها ومبادئها وآلياتها نحو تقويم الاعوجاج وإصلاح التشريعات والمبادئ التي تستهدف مساءلة الموظفين عما يقع منهم من أفعال تشكل جرائم تأديبية أو انحرافهم واستغلال صفاتهم الوظيفية على النحو الذي يعرقل سير المرفق العام وتحقيق أهدافه على الوجه الأكمل، ويأتي التحقيق التأديبي والتقصي الموضوعي النزيه كوسيلة

¹⁸د اسحق صلاح ابوظة ود مصطفى لطفي شاكر - القانون الاداري (2017) - كلية

البريمي الجامعية ص280

¹⁹ بركات زين العابدين - مبادئ القانون الإداري ص 469 - جامعة دمشق - مطبعة رياض

لكشف الحقيقة والنتيجة مما إذا كانت الوقائع المنسوبة الى الموظف ثابتة في حقه واستظهار الأدلة الكافية لتبيان العلاقة بين الموظف والجرم التأديبي المنسوب إليه، في إطار ضوابط وإجراءات موضوعية معينة وتكريس الضمانات التي تكفل سلامة كشف الحقيقة وتحديد المسؤولية التي تقتضيها العدالة كمبدأ عام، ويضمن التوازن بين فاعلية النشاط الإداري وتحقيق الأهداف والغايات.

أن فلسفة تأديب الموظف العام أساسها التوازن بين مصالح المرفق العام وحسن سيره وانضباطه وفي الوقت ذاته حماية الموظف العام من التعسف واىستهداف تقويمه واصلاحه بدلا من التكدير والانتقام والتشفي منه، وهذا يحتاج من الجهة التأديبية ان تضطلع بمهاما التأديب وان يتوافر لها من المقومات والضمانات ما يضمن لها بكل حياد وتجرد واستقلال، ويتعين كذلك على الجهات الإدارية عدم التوسع والإفراط في طلبات الإحالة للمحاكمة التأديبية دون مبررات قوية وبعد استنفاد كل المحاولات الأخرى التي تسبق الإحالة، لان الإصلاح والتقويم هو الاداة الأكثر فاعلية لضمان سير العمل وتحقيق الاهداف.

الحمد الذي أعانني على إنجاز البحث وأشير إلى أن الخاتمة تشتمل على النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

اتضح مما سبق بانه لا بد ان يقع الفعل المخالف من احد العاملين المرتبطين برابطة وظيفية باحدى الجهات الادارية كشرط لازم في الجرائم التأديبية، لذلك فان اساس مسؤولية الموظف هي الاخلال بالواجبات العامة لا بدتلتزم الجهة المعنية بالتأديب ببيان الاسباب التي أدت إلى اتخاذ قرار التأديب وعلى ضرورة عدم تعدد العقوبة على نفس المخالفة، وان وكذلك ان تتناسب العقوبة مع الفعل المخالف وكفل القانون للموظف حق التظلم واتباع كافة الاجراءات المناسبة في هذا الشأن

التوصيات :

ارى من الاهمية بمكان عند تأديب الموظف ان تراعى نزاهة الاجراءات للتحقق من ارتكابه الفعل وسماع أقواله وتحقيق دفاعه واثبات ذلك في القرار الصادر بالعقاب أو في محضر مرفق به وان تستهدف العقوبة الإصلاح والتقويم.

المراجع والمصادر:

<https://www.droitentreprise.com>--1

2 - أبو طه إسحاق صلاح ، شاكر مصطفى لطفي - القانون الإداري- دار الكتاب الجامعي الإمارات العربية- لبنان 2017ص180

3-- المرسوم السلطاني رقم (75/26)

4 - المعاني الجامع

5- بركات زين العابدين- مبادئ القانون الإداري ص468 – جامعة دمشق الكتب الجامعية¹ 1978 - الكعبي محمد سلطان الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة) 2018

<https://ar.wikipedia.org>⁶

<https://www.startimes.com/?t=16750554> -7

8 - د اسحق صلاح ابوظة ود مصطفى لطفي شاکر - القانون الاداري 2017-
كلية البريمي الجامعية ص 274¹

<https://ar.wikipedia.org>⁹

10 -مرسوم سلطاني رقم 2004/120 باصدار قانون الخدمة المدنية

¹¹انفس المصدر السابق ص 275

<https://www.google.com/search>¹²

13-¹ -بركات زين العابدين - مبادئ القانون الإداري ص468 - جامعة دمشق
- مطبعة رياض - دمشق 1978

14- بركات زين العابدين - مبادئ القانون الإداري ص468 - جامعة دمشق -
مطبعة رياض - دمشق

15- أ.د يوسف افندي شباط القانون الاداري وتطبيقاته ص 233- جامعة ظفار-
2017-الناشر دار الكتاب الجامعي - دولة الامارات العربية المتحدة -الجمهورية
اللبنانية

16- سندية علي سالم الحنطوني - فلسفة العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها
على ضوء التشريع الاتحادي بدولة الامارات العربية المتحدة - اطروحة مقدمة
لاستكمال متطلبات الحصول على الماجستير في القانون العام 2019

17 أ.د. يوسف افندي شباط القانون الاداري وتطبيقاته ص 233- جامعة ظفار-
2017-الناشر دار الكتاب الجامعي - دولة الامارات العربية المتحدة -الجمهورية
اللبنانية

18- د. اسحق صلاح ابوظة ود مصطفى لطفي شاکر - القانون الاداري
(2017)- كلية البريمي الجامعية ص280

19 - بركات زين العابدين - مبادئ القانون الإداري ص 469 - جامعة دمشق
- مطبعة رياض - دمشق 1978

20 - د.مصطفى مندور موسى - الوجيز في قانون العمل العماني- دالر الكتاب
الجامعي -الجمهورية اللبنانية - الامارات العربية المتحدة 2015

21- عبدالله طلبه - الادارة العامة - المطبعة الجديدة - دمشق 1984-1983

22 -د. ابراهيم عبد العزيز شيما - اصول الادارة العامة- توزيع منشأة المعارف
بالاسكندرية

د. سعيد مسعود الكثيري

23 - د. حسن الجوخدار - اصول المحاكمات الجزائية - المطبعة الجديدة - دمشق
1988-1987

24 - جاك يوسف الحكيم - د رياض الخاني - شرح قانون العقوبات - مطبعة
البارودي - دمشق 1982-1981