

**سقوط المخالفة التأديبية في نظام الانضباط الوظيفي السعودي
دراسة تأصيلية مقارنة**

دكتور / عبد العزيز بن سليمان بن علي الغسلان

أستاذ السياسة الشرعية المشارك

في المعهد العالي للقضاء

بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

ملخص البحث:

يتناول هذا البحث : أحكام سقوط المخالفة التأديبية عن الموظف العام في المملكة العربية السعودية، تحقيقاً لمصلحة الموظف وجهة الإدارة، و المخالفة التأديبية: هي كل عمل، أو امتناع عن عمل، يصدر عن الموظف، يتضمن خروجاً على الواجبات، أو ارتكاباً للمحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظاماً، أو يشكل مساساً بشرف وكرامة الوظيفة.

وتسقط في ثلاثة أحوال : وهي: الوفاة، والعجز الصحي الكلي والثالث: مضي مدة زمنية يسقط بعدها الحق في التحقيق بالمخالفة وهو ما يسمى بالتقادم، والمدة هي: مضي سنتين من تاريخ اكتشاف وقوع المخالفة دون اتخاذ أي من إجراءات التحقيق أو المحاكمة. أو مضي سنتين من التاريخ الذي اتخذ فيه آخر إجراء .

ومن وجهة نظر الفقه الإسلامي والسياسة الشرعية : فإن هذه التصرفات المبينة هي من قبيل السياسة الشرعية المنوط الاجتهاد فيها بولي الأمر، فيجوز له إسقاط المخالفات الإدارية والتعازير الإدارية والعفو عنها ما دام لم يتعلق بها حق خاص لأدمي، وبما يراه ويقدره من المصلحة.

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. أما بعد: فإن من المسؤوليات التي تتولاها حكومات الدول تقديم الخدمات وتلبية الاحتياجات للمواطنين والمقيمين على أراضيها على حد سواء؛ مما هو من مصالح الإنسان الضرورية لعيشه وبقائه، واستقامة أحواله في جميع شؤون حياته؛ تجسيدا لعمارة الأرض التي قال الله تعالى: ﴿هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه﴾^١.

وإذ من البديهي أنه لا يمكن أن يقوم فرد واحد بتقديم هذه الخدمات والاحتياجات، فإنه من هنا - وبطبيعة الحال - وجدت وأُنشئت الأجهزة الحكومية والقطاعات الخدمية المختلفة؛ التي ينتمي لها موظفون يقومون بهذه الوظائف؛ وفق تخصصات وأعمال مختلفة يكمل بعضها بعضا؛ لينتج منها خدمات متكاملة، تلبي الاحتياجات وتقدم الخدمات وترضي المستفيدين، وتستمر بها عجلة التطور والتطوير والتنمية في مختلف المجالات. وهذا كله من قبيل أحكام السياسة الشرعية التي جعلت الصلاحية للحاكم أن يسن من الأحكام والأنظمة، ويضع من الإجراءات والتنظيمات ما يراه محققا للمصلحة.

ومن ذلك ما يتعلق بمجال الوظيفة العامة ومن يقوم بها من الموظفين. ولضمان تقديم هذه الخدمات على أكمل وجه.. كان لزاما الحرص والتأكد من قيام الموظفين بمهامهم على الوجه المطلوب، دون خلل أو إخلال يؤدي إلى تعثر هذه الأعمال أو تعطيلها.

وللتأكد من سير الأعمال على الوجه المطلوب ولضمان جودتها في القطاعات الحكومية فقد أنشئت أجهزة حكومية تتولى الرقابة على سير أعمال الجهات الحكومية^٢، كما أنشئت إدارات مراجعة داخلية في كل جهة حكومية لمتابعة أعمال موظفيها ومعالجة القصور والخلل الذي قد يقع من بعضهم.

كما أصدرت الأنظمة واللوائح التي تقوم عمل الموظفين وتضبط سلوكهم الوظيفي؛ فأقرت المدونات والأنظمة التي تبين الواجبات والمحظورات في مجال الوظيفة العامة، وتنظم إجراءات التحقيق مع الموظفين المخالفين وإيقاع الجزاءات المناسبة بحقهم، لتحقيق الزجر والردع الذي يحفظ هيبة الوظيفة العامة، ويقوم سلوك الموظفين، ويحثهم

١ سورة الملك (١٥).

٢ كهيئة الرقابة ومكافحة الفساد، والديوان العام للمحاسبة، والمباحث الإدارية التي ضمت فيما بعد لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد كوحدة من وحداتها باسم: التحريات الإدارية.

على الالتزام الوظيفي، ويحدوهم للحذر من الوقوع في هذه الأخطاء التي تعرضهم للمساءلة والمحكمة التأديبية، "والجزء الإداري يستهدف أساساً محاسبة الموظف عن خطئه الوظيفي وإنزال جزاء به يناله في حياته الوظيفية"^١.

كل ذلك.. لضمان جودة الأعمال الوظيفية المقدمة، وعدم تأخرها أو تعثرها، الأمر الذي سيؤدي إلى تعطيل الخدمات المقدمة، وإلى التأثير سلباً على سير أجهزة الدولة ككل في رحلة التطوير والتنمية في المجالات المختلفة.

ومن ضمن هذه الإجراءات المتعلقة بتأديب الموظفين ومحاسبتهم: سقوط المخالفة التأديبية في حق الموظف العام.

فليس من الحكمة أن يظل سلاح التأديب مسلطاً على رقبة الموظف المتهم مهما طال الزمن على ارتكاب المخالفة، وإنما يجب أن تسقط بمرور مدة معينة، وبضوابط محددة. لكي لا يظل الموظف مهدداً بها طوال حياته الوظيفية، رغم أنه قد يثوب إلى رشده ويتوب عن زلته.^٢

وفي هذا البحث سأبحث هذا الموضوع في ضوء نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ - وسأركز في بحثي هذا على الجديد فيه بإذن الله تعالى مراعيًا الاختصار في غيره مما رأيت تم الحديث عنه بشكل كثير، حتى يتم التركيز على الجديد وإبرازه بشكل جيد، والله تعالى أسأل الإعانة والهدى والسداد وأن أقدم بحثاً مفيداً نافعا لهذه الفئة الكبيرة في المجتمع فئة الموظفين العمامين.

أهمية الموضوع وسبب اختياره:

- ١- تعلق الموضوع بالموظف العام، وهم يشكلون عدداً كبيراً في المجتمع.
- ٢- حفظ حق الموظف بألا يكون سلاح التأديب مستمراً حتى مع مرور الزمن الكثير على المخالفة .
- ٣- تشجيع جهة الإدارة على اتخاذ الإجراءات اللازمة في حال اكتشاف المخالفة، وسقوط حقها في ذلك بعد مرور مدة من الزمن .
- ٤- جدة الموضوع صدور النظام حديثاً في عام ١٤٤٣هـ. فيه اختلاف عن النظام الملغى .

١ المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين الصادرة مع نظام تأديب الموظفين بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ. وهذه المذكرة وإن كانت مفرة مع نظام تأديب الموظفين الملغى كثير من مواده، إلا أنه يسترشد بها في تفسير نصوص نظام الانضباط الوظيفي الجديد وبيان معاني المواد المكررة والمتشابهة، وتعليقها وما تهدف إليه.

٢ ينظر: القانون الإداري - أ.د ماجد راجب الحلو - دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية - ١٩٩٤م - (ص: ٣٥٦) .

- ٥- المساهمة في شرح عدد من مواد الأنظمة.
- ٦- توعية الموظف بحقوقه التي كفلها المنظم.
- ٧- الرغبة في إظهار تميز الأنظمة السعودية.
- ٨- بيان انسجام أحكام النظام مع أحكام الفقه الإسلامي والسياسة الشرعية.

أهداف البحث وتساؤلاته:

في هذا البحث سيتم توضيح أسباب سقوط المخالفة التأديبية وفق نظام الانضباط الوظيفي، وسيتم شرح التفاصيل المتعلقة في كل سبب من هذه الأسباب. وسيجيب عما يلي:

- ١- أحوال سقوط المخالفة التأديبية عن الموظف.
 - ٢- ما المراد بالمخالفة التأديبية، وهل يدخل فيها ما تعلق به حق عام أو خاص.
 - ٣- ما هي الآثار المترتبة على سقوط المخالفة التأديبية.
 - ٤- ما هو التكييف الفقهي لسقوط المخالفة التأديبية.
- وقد جعلت هذا البحث في تمهيد وستة مباحث وخاتمة، وذلك على النحو التالي:
- التمهيد:** وفيه مطلبان،

المطلب الأول: مفهوم المخالفة التأديبية.

المطلب الثاني: سرد تسلسلي لما صدر بشأن محاسبة الموظف:

المبحث الأول: وفاة الموظف.

المبحث الثاني: العجز الصحي للموظف.

المبحث الثالث: مضي مدة من الزمن على اكتشاف المخالفة " التقادم".

المبحث الرابع: آثار سقوط المخالفة التأديبية.

المبحث الخامس: موقف الفقه الإسلامي من سقوط المخالفة التأديبية عن الموظف.

الخاتمة.

المصادر والمراجع

التمهيد:

المطلب الأول: مفهوم المخالفة التأديبية.

المخالفة التأديبية كما في نص النظام هي: "كل عمل، أو امتناع عن عمل، يصدر عن الموظف، يتضمن خروجاً على الواجبات، أو ارتكاباً للمحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظاماً، أو يشكل مساساً بشرف وكرامة الوظيفة"^١.
وللمخالفات الإدارية التي قد تقع من الموظف العام أنواع؛ فهي إما أن تكون مالية أو إدارية أو مسلكية.^٢

وعادة لا يورد المنظم الأفعال المكونة للمخالفة التأديبية على سبيل الحصر، كما هو الشأن في الجريمة الجنائية، وإنما يقتصر على بيان واجبات العاملين، والأعمال المحظورة عليهم بصورة عامة، ودون تحديد دقيق، ثم ينص بعد ذلك على أن كل موظف يخل بهذه الواجبات أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الموظف فإنه يعاقب تأديبياً،^٣

والواجبات الوظيفية الملقاة على عاتق الموظف، لا يمكن أن يطالها حصر أو تحديد، وكذلك المحظورات والمخالفات التي ترتبط بأعمال وظيفته، فهي أوسع من أن تحصر، لذا فقد جرى العمل في أنظمة الوظيفة العامة في مختلف الدول الإشارة إلى بعض من هذه الواجبات والمخالفات على سبيل المثال لا الحصر، ثم منح الجهة الإدارية سلطة تقديرية في تقدير المخالفة.^٤

كما أن المحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظاماً جاء بيانها وإيضاحها في مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة^٥؛ وقد وضّحت المدونة الآداب والمسؤوليات والواجبات والمحظورات الوظيفية التي يجب أن يتقيد بها الموظف خلال عمله في الوظيفة العامة.

١ جاء هذا التعريف في المادة الأولى من نظام الانضباط الوظيفي.
٢ المادة الخامسة من نظام الانضباط الوظيفي. وينظر في هذا: "المخالفة التأديبية بين النظرية والتطبيق"، لأحمد كمال الدين عبد اللطيف موسى. الإدارة العامة، ص ٢٢ ع ٤٢ (١٩٨٤): ١٣٣-١٧٤. (ص: ١٣٨-١٤٠)
وينظر أيضاً: طبيعة المخالفة التأديبية ومبدأ المشروعية للدكتور هاني الطهراوي. بحث منشور في مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات، مج ٥، ع ١٠٦-٨١ (ص: ٨٤-٩٠)
٣ ينظر: القانون الإداري - أ.د. ماجد الحلو - مرجع سابق - (ص: ٣٤١-٣٤٢)، وينظر: الوجيز في القضاء الإداري السعودي - د. حسان هاشم أبو العلا - دار حافظ للنشر والتوزيع - جدة - الطبعة الثانية - ١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م (ص: ٢٧٩)
٤ ينظر: الوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - الطبعة الأولى - ١٤٣٣هـ - ٢٠١٢م - (ص: ٢٦٨)، والوجيز في القضاء الإداري السعودي - د. حسان أبو العلا - مرجع سابق - (ص: ٢٨٠)
٥ المقررة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) وتاريخ ١٤٣٧/١٢/٢٥هـ.

كما جاء بيان الواجبات والمحظورات الوظيفية كذلك في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية^١.

ومن أمثلة المحظورات العامة على الموظف:

١- إساءة استعمال السلطة الوظيفية

٢- استغلال النفوذ

٣- إعاقة سير العمل أو الإضراب عن العمل أو التحريض عليهما^٢.

فكل إخلال بواجب من واجبات الوظيفة العامة - سواء بالإخلال بالواجبات الوظيفية أو بفعل المحظورات الوظيفية - يعرض الموظف المخل للمساءلة التأديبية، ومن ثم إيقاع الجزاء الإداري المناسب بحقه.

ولم يحدد النظام المخالفات على وجه الحصر بل ترك ذلك للسلطة المشرفة على التأديب لتقرر ما إذا كان الفعل المنسوب للموظف العام يمكن أن يكون مخالفة تأديبية تستحق العقاب؛ وبناء عليه يتضح أن المخالفات الإدارية غير محددة بعدد أو بنوع معين،^٣ لذلك جاء في أحد أحكام القضاء الإداري السعودي أن المخالفة التأديبية هي: "كل مسلك يأتيه الموظف فيه إخلال بواجبات الوظيفة"^٤.

وعرفت بأنها: "إخلال الموظف بواجبات وظيفته"^٥.

وعرفت بأنها: "الخطأ الذي يرتكب خلافاً لواجبات المهنة، وكل إخلال بالواجبات"^٦.

وعرفت بأنها: تصرف يصدر عن الموظف في أثناء أداء الوظيفة أو خارجها إيجابياً أو سلبياً^٧.

والتعريف الذي أراه مناسباً هو: تصرف إيجابي أو سلبي من موظف عام أثناء أداء الوظيفة أو خارجها يؤدي إلى الإخلال بواجباتها.^٨

١ الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٥٥٠) وتاريخ ١٤٤٠/٦/٩هـ.

٢ لائحة الواجبات الوظيفية، مادة ١٢٥: ومن أمثلة المحظورات غير ما ذكر:

(١) الاشتغال بالتجارة.

(٢) القيام بأي سلوك أو تصرف ينتهك قيم المجتمع أو تقاليده أو أعرافه.

(٣) قبول المحسوبية أو الوساطة في أداء مهمات العمل ومسؤولياته مما يؤثر سلباً في ثقة الجمهور بالوظيفة العامة.

٣ "ضمانات تأديب الموظف العام في المملكة العربية السعودية" محمد بن جمال بن مطلق الزينيات، منشور في القضائية، ع ٢ (٢٠١١): ٢١٧ - ٢٦٠. وينظر: طبيعة المخالفة التأديبية

ومبدأ المشروعية للدكتور هاني الطهراوي - مرجع سابق (ص: ٨٨-٩١)

٤ حكم ديوان المظالم رقم ٢/٢٣٧ ت/ لعام ١٤١٢هـ. حكم غير منشور.

٥ ينظر: القانون الإداري - أ.د ماجد الحلو - مرجع سابق - (ص: ٣٤٤)

٦ ينظر: القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، دراسة مقارنة، للدكتور عبدالقادر الشخلي، دار الفرقان-عمان، الطبعة الأولى، ١٤٠٣هـ-١٩٨٩م، ص: ١١.

٧ أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، د. خالد خليل الظاهر، الرياض ١٤٢٦هـ، ص: ٦٨.

٨ وهذا تعريف تم صياغته مني بعد الاطلاع على التعريفات.

وهذه المخالفة المذكورة متعلقة بالموظف العام، والذي حدده النظام وعرفه بأنه: "من يعمل لدى الدولة أو لدى إحدى الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بوظيفة مدنية، بأي صفة كانت، سواء كان بصورة دائمة أو مؤقتة" ^١ فالمخالفة التأديبية هي التي تقع من الموظف العام هذا.

المطلب الثاني: سرد تسلسلي لما صدر بشأن محاسبة الموظف:

كان أول ما صدر بشأن محاسبة من يخطئ من الموظفين: بعض المواد من نظام الموظفين العام الصادر به المرسوم الملكي رقم (٤٢) وتاريخ ١٣٧٧/١١/٢٩ هـ التي تعالج هذا الخلل والتقصير حتى يكون الجزاء ردعاً للمخطئ وعبرةً لأمثاله ^٢.

ثم صدر نظام مستقل لمعالجة التقصير الذي يقع من الموظفين؛ وهو نظام تأديب الموظفين ومذكرته التفسيرية، الصادر بالمرسوم الملكي الرقم (٧/م) وتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ، والذي تولى بيان أصول التحقيق والتأديب والإجراءات اللازمة والجزاءات التي يجوز إيقاعها بحق الموظف المخالف، واختصاصات هيئة الرقابة والتحقيق ^٣، وكذلك تشكيل واختصاصات هيئة التأديب ^٤.

ثم أخيراً صدر النظام الجديد؛ وهو نظام الانضباط الوظيفي الجديد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٨/م) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨ هـ القاضي بالمصادقة على قرار مجلس الوزراء رقم (٨٥) وتاريخ ١٤٤٣/١/٣٠ هـ، وما لحقه من إصدار لائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٩٩٣٩٤) وتاريخ ١٤٤٣/٥/١٦ هـ؛ واللذين حددا إجراءات وآليات التحقيق الوظيفي والجزاءات التي يجوز إيقاعها بحق الموظف المخالف.

وقد ألغى هذا النظام مواد كثيرة من النظام السابق، كما في المادة الرابعة والعشرين التي نصت على أنه: (يلغي النظام المواد من (٣١) إلى (٤٦) والمادة (٤٨)، من نظام تأديب الموظفين، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٧/م) وتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ، وكل ما يتعارض معه من أحكام).

١ المادة الأولى من نظام الانضباط الوظيفي.

٢ المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين الصادرة مع نظام تأديب الموظفين بالمرسوم الملكي الرقم: (٧/م) وتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ.

٣ سابقاً، وهيئة الرقابة ومكافحة الفساد حالياً.

٤ الملغى عليها بموجب المادة (٥٠) من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٥١/م) وتاريخ ١٤٠٢/٧/١٧ هـ، حيث أصبح التأديب من اختصاص ديوان المظالم بعد صدور

نظام ديوان المظالم في عام ١٤٠٢ هـ.

إضافةً إلى ما كان قد أُلغِيَ منه سابقاً: وهي المواد من (١٤) إلى (٣٠) الخاصة بهيئة التأديب^١، وذلك بموجب المادة (٥٠) من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٧/٧/١٤٠٢هـ.

فأصبح مجموع المواد الملغاة منه أربع وثلاثون مادة، ومجموع المواد الساري العمل بها ثلاث عشرة مادة.

وإن مما تضمنه نظام الانضباط الوظيفي: بيان الحالات التي تسقط فيها المخالفة التأديبية عن الموظف العام.

ومن الأمور المهمة في هذا المجال: التأكد من صلاحية المخالفة للنظر فيها نظاماً، وبناء على ذلك يتم النظر فيها والاستمرار في إجراءاتها تحقيقاً وغيره.^٢

والتأكد من صلاحية المخالفة للنظر فيها نظاماً، هي من مهام لجنة الانضباط الوظيفي^٣ حيث يجب قبل البدء في التحقيق أن تقوم اللجنة بالتحقق والتأكد من المسائل الأولية التي تتعلق بالاختصاص^٤.

فإذا اتضحت صلاحية المخالفة للنظر فيها تم الاستمرار في بقية الإجراءات، وإلا فلا.

وقد نص النظام على الأحوال التي تسقط فيها المخالفة التأديبية وهي ثلاث حالات:

الحالة الأولى: الوفاة.

الحالة الثانية: العجز الصحي الكلي

الحالة الثالثة: مضي مدة من الزمن على اكتشاف المخالفة "التقادم"^٥.

١ حيث حلّ محلها في اختصاصاتها ديوان المظالم.

٢ المادة (٩) من نظام الانضباط الوظيفي.

٣ المنصوص على تشكيلها في المادة (٩) من نظام الانضباط الوظيفي

٤ المادة (الرابعة) من اللائحة التنفيذية لنظام الانضباط الوظيفي

٥ المادة (٢٠) من اللائحة التنفيذية لنظام الانضباط الوظيفي

المبحث الأول: وفاة الموظف.

فالوفاة أحد أسباب سقوط المخالفة التأديبية - كما أنها سبب من أسباب انتهاء خدمة الموظف - ؛ إذ لا يمكن أن يوقع الجزاء الإداري بحق الموظف إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وهذا ما لا يمكن استيفأؤه في حالة وفاة الموظف.

ولأن الغرض من إثبات المخالفة هو ما يتبعها من جزاء وعقوبة، وحياة الشخص هو المحل الذي تنصب عليه العقوبة، لأن العقوبة شخصية، لا تحقق الأغراض المنوطة بها إلا إذا نفذت في شخص معين بالذات هو المسؤول عن المخالفة، فإذا مات استحال تنفيذها في شخص آخر غير من وقعت منه.^٢

وذلك استنادا لكون النص النظامي هنا مطلقاً؛ فحيث لم يصدر بحقه قراراً بجزاء إداري فإن المخالفة تسقط عنه، فنص المادة هنا جاء مطلقاً ليشمل جميع حالات المخالفة التأديبية ما دام أنه لم يصدر فيها قرار بالجزاء الإداري.

والعبرة في سقوط المخالفة هي بالوفاة الفعلية للموظف^٣، ومؤدى هذا أنه لو تم سقوط المخالفة عن الموظف، ثم تبين أنه ما زال حياً، فهذا لا يعدو أن يكون مجرد خطأ يلزم إصلاحه.

وهذا المبدأ هو مقررٌ كذلك في الدعاوى الجزائية فيما يتعلق بالحق العام؛ حيث نصت المادة (٢٢) من نظام الإجراءات الجزائية^٤ على الحالات التي تنقضي بها الدعوى الجزائية؛ ومنها: وفاة المتهم.

المبحث الثاني: العجز الصحي للموظف:

والمقصود به: العجز الصحي الكلي الذي تتعذر معه مساءلة الموظف، المثبت بتقرير طبي من الهيئة الطبية العامة^٥.

وليس هذا على إطلاقه بل هناك ضوابط للعجز الصحي الكلي بناء عليه تسقط المخالفة التأديبية في هذه الحالة؛ وهي ثلاثة شروط أو قيود:

(١) الأول: أن يكون العجز الصحي كلياً.

وذلك بأن يكون عجزه بصفة دائمة وقطعية^١؛ ويخرج من ذلك ما لو كان العجز

جزئياً.

١ ينظر: الوجيه في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع سابق - (ص: ٢٦٥)، والقانون الإداري - أد. ماجد الطو - مرجع سابق - (ص: ٣٨٤)

٢ ينظر: شرح قانون العقوبات - القسم العام - د. محمود نجيب حسني - (٦٠٦) والأحكام العامة للنظام الجنائي - أد. عبد الفتاح الصيفي (٥٤٧).

٣ الأحكام العامة للنظام الجنائي - أد. عبد الفتاح الصيفي - مرجع سابق - (٥٤٧)

٤ الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٢/م) بتاريخ ١٤٣٥/١٢/٢٢هـ.

٥ الفقرة (٢) من المادة (٢٠) من اللائحة التنفيذية لنظام الانضباط الوظيفي.

(٢) الثاني: أن تتعذر معه مساعلة الموظف. بحيث يكون عجزه الصحي يعيق مساعلته.

والذي يفهم من هذا: أن العجز الصحي إذا كان لا يعيق مساعلته، فهذا لا يسقط المخالفة.

(٣) الثالث: أن يُثبِت هذا العجز بتقرير طبي من الهيئة الطبية العامة، التي تحددها الجهة المختصة.

وباختلال هذه الشروط أو أحدها، فإنه لا تمتنع مساعلة الموظف تأديبياً عن المخالفة المنسوبة إليه.

والحكمة من سقوط المخالفة التأديبية في هذه الحالة: أنه لا يمكن أن يوقع الجزاء الإداري بحق الموظف إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وهذا ما لا يمكن استيفائه في مثل هذه الحالة التي يتعذر معها مساعلة الموظف.

ولأن الغرض من إثبات المخالفة هو ما يتبعها من جزاء وعقوبة، وشخص الموظف هو المحل الذي تنصب عليه العقوبة، لأن العقوبة شخصية، ولأن إيقاع الجزاء التأديبي لا يحقق الغرض المنوط به إلا إذا نفذ في شخص معين بالذات هو المسؤول عن المخالفة، فإذا كان في الموظف عجز صحي يمنع مساعلته، فهو بالتالي سيكون مانعاً من تنفيذ الجزاء عليه.

المبحث الثالث: مضي مدة من الزمن على المخالفة " التقادم":

تسقط المخالفة في حال مضي مدة من الزمن على وقوعها وهو ما يسمى بالتقادم

التقادم في اللغة: مأخوذ من مادة (ق د م).

قال في مختار الصحاح: (قَدَمَ) الشَّيْءُ بِالضَّمِّ (قَدَمًا) بِوَزْنِ عَنَبٍ فَهُوَ (قَدِيمٌ). وَ(تَقَادَمَ) مِثْلُهُ^٢.

والتقادم: مصدر تقادم يتقادم، تقادماً، فهو مُتَقَادِمٌ. وأصلها قدم، القاف والداد والميم أصل صحيح يدل على سبق ورعف ثم يفرع منه ما يقاربه: يقولون: القدم: خلاف الحدوث. ويقال: شيء قديم، إذا كان زمانه سالفاً،^٣. و المتقادم: لغةً بمعنى القديم أي الذي مضى على وجوده زمن طويل^٤.

١ المادة (٢٢٤) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية في بيان حالة انتهاء خدمة الموظف بالعجز الصحي

٢ «مختار الصحاح» (ص٢٤٩).

٣ مقاييس اللغة لابن فارس (٦٥/٥).

٤ «معجم اللغة العربية المعاصرة» (٣/١٧٨٤، ١٧٨٥)، د أحمد مختار عبد الحميد عمر (ت ١٤٢٤هـ) بمساعدة فريق عمل، و«التعريفات الفقهية» للرجاني (ص١٩٣).

وأما في الاصطلاح: فالنقادم اصطلاح قانوني عبّرت عنه مجلّة الأحكام العدليّة:
بِمُرُورِ الزَّمَانِ^١.

وقد جاء تعريفه في المعاجم القانونية بأنه: مضي مدة من الزمن بدءاً من واقعة معينة؛ يترتب عليه انقضاء حق أو سلطة^٢.

كما عرّف بأنه: مدّة محدودة تسقط بانقضائها المطالبة بحق أو بتنفيذ حكم^٣.
فالنقادم المقصود به هنا: مضي فترة من الزمن يحددها النظام تبدأ من تاريخ اكتشاف المخالفة.

ومدة النقادم جاء بيانها في نظام الانضباط الوظيفي:
وذلك على النحو الآتي:

الحالة الأولى: مضي سنتين من تاريخ اكتشاف وقوع المخالفة من غير اتخاذ إجراء تحقيق أو محاكمة.

ويلاحظ من نص المادة أن الاعتبار في حساب المدة في النقادم هو من حين اكتشاف المخالفة، فالمدة مربوطة بتاريخ اكتشاف المخالفة لا بتاريخ وقوعها؛ أي أنها تبدأ من التاريخ الذي يتحقق فيه لجهة الإدارة إمكانية السعي في البحث عن المخالفة وتوجيه التهمة فيها للموظف المخالف، وهذا إنما يكون من تاريخ اكتشاف المخالفة.

الحالة الثانية: مضي سنتين من التاريخ الذي اتخذ فيه آخر إجراء^٤.
ومعنى ذلك أن يتم البدء في إجراءات المخالفة ثم يتوقف ذلك، ويمضي أربعة وعشرون شهراً على الوقت الذي اتخذ فيه آخر إجراء.

فإذا ما مضت المدة المقررة - وهي سنتان - دون انقطاع: سقط حق الجهة الإدارية في التحقيق مع الموظف وإيقاع الجزاء به.

كما أنه يسقط حق الإدارة في التحقيق مع الموظف فيما لو اتخذت إجراءات ثم توقفت لمدة سنتين؛ فإن المخالفة التأديبية تسقط كذلك.

١ مجلة الأحكام المادة ١٦٦٠ وما بعدها.

٢ معجم الفاسون، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطبع الأميرية، ١٤٢٠هـ - (٢٠٨).

٣ «المعجم الوسيط» (٧٢٠/٢) - معجم اللغة العربية بالقاهرة، و«معجم اللغة العربية المعاصرة» (١٧٨٥/٣)، د أحمد مختار عبد الحميد عمر (ت ١٤٢٤هـ) بمساعدة فريق عمل.

٤ الفقرة (٣) من المادة (٢٠) من لائحة الانضباط الوظيفي. في حين كانت مدة النقادم في نظام تأديب الموظفين القديم مضي عشر سنوات ٤ كما في المادة (٤٢) التي نصت على أنه: (تسقط الدعوى التأديبية بمضي عشر سنوات من تاريخ وقوعها، وتقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو التأديب، وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء، وإذا تعدد المتهمون فلن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين).

ومما يجدر التنبيه عليه: أن حساب المدة المذكورة إنما يؤتي آثاره حيث لم يكن هناك مانع من إجراء التحقيق أو البدء بالمحاكمة، أما إذا كان هناك مانع مؤثر من ذلك، فإنه لا يدخل في حساب المدة المذكورة.^١

مثال ذلك: إذا تم إحالة الموظف إلى التحقيق في جريمة جنائية، أو للمحاكمة الجنائية، فإنه توقف الإجراءات الإدارية عن هذه المخالفة نفسها، وعن جميع المخالفات المرتبطة بها، إلى حين انقضاء إجراءات التحقيق والمحاكمة.^٢

وبناء عليه: فهذه المدة التي تم التوقف فيها لا تحسب من المدة المقررة نظاماً، بسبب امتناع التحقيق مع الموظف فيها.

ومما ينبه عليه في هذا المقام: أن انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من الأسباب كالتقاعد أو الاستقالة أو غيرها - عدا الوفاة-، لا تحول دون اتخاذ إجراءات المحاكمة التأديبية طالما لم تسقط بالتقادم.^٣

مسألة: ما سبق بيانه حيث وقعت المخالفة من موظف واحد، وأما إذا وقعت من أكثر من موظف، فإن التقادم يسري أيضاً فتسقط المخالفة عن مجموعة الموظفين المخالفين في حال انقطاع المدة تجاه أحدهم.

كل هذا لضمان استقرار المراكز الوظيفية وعد تعريضها للخلل والإخلال بعد مضي هذه المدة الطويلة.

والحكمة من سقوط المخالفة بالتقادم: هو تحقيق الغاية من التأديب، فإن مما يلزم أن يراعى: أهمية البت في المخالفة الإدارية وإيقاع العقوبة بأسرع وقت ممكن من تاريخ اكتشافها إذ إن فورية العقوبة وسرعة إيقاعها يؤدي لتحقيق الغاية من التأديب وهو تأديب المخالف وردع غيره من الوقوع في مثل هذه المخالفات، وإلى هذا أشارت المادة (٢٧) من نظام تأديب الموظفين.^٤

ولأنه ليس من الحكمة أن يظل سلاح العقوبة التأديبية مسلطاً على رقبة الموظف المتهم مهما طال الزمن على ارتكاب المخالفة، وإنما يجب أن تسقط المخالفة، ويسقط حق السلطة التأديبية في توقيع العقاب بمرور مدة يحددها النظام، وذلك لكي لا يظل الموظف مهدداً طول حياته الوظيفية، رغم أنه قد يثوب إلى رشده، ويتوب عن زلته .

١ الفقرة (٣) من المادة (٢٠) من نظام الانضباط الوظيفي

٢ المادة (١٩) من نظام الانضباط الوظيفي.

٣ ينظر : لوجيز القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع سابق - (ص: ٢٧٠)، و لوجيز في القضاء الإداري السعودي - د. حسان أبو العلا - مرجع سابق - (ص: ٢٨٧).

٤ وهي وإن كانت ملغاة؛ إلا أنه يمكن أن يسترشد بما فيها من أحكام؛ حيث إن الإلغاء إنما طال ما كان مسماه "هيئة التأديب" واختصاصها؛ حيث جعلت لاختصاصاتها إلى ديوان المظالم.

وأمر آخر وهو : أن تنتيظ الإدارة وتسارع إلى كشف ما يقع من مخالفات في الوقت المناسب وتتخذ الإجراءات اللازمة قبل سقوط حقها في التأديب .^١
وأمر آخر أيضاً: هو السعي لاستقرار المراكز الوظيفية وعدم تعريض أصحابها للمساءلة التي قد تؤدي إلى اختلال مصلحة الوظيفة بعد هذه المدة.

فإذا ما مضت مدة التقادم التي تم إيضاحها فإن المخالفة تسقط عن الموظف.

المبحث الرابع: آثار سقوط المخالفة التأديبية.

إذا وجدت أحد الحالات الثلاث السابقة التي حددها النظام - على ما سبق بيانه - فإن المخالفة تسقط والآثار المترتبة على هذا السقوط ما يلي:

منها: سقوط حق الجهة الإدارية في التحقيق مع الموظف وإيقاع الجزاء به. فلا يمكن للجهة التابع لها الموظف أن تجري تحقيقاً معه، ولا أن توقع عليه أي جزاء، لأن المخالفة سقطت.^٢

ومنها: سقوط حق الجهة الإدارية في التحقيق مع الموظف فيما لو بدأت بإجراءات التحقيق ثم مضت مدة سنتين من غير أن تتخذ أي إجراء؛ فلا يحق للجهة الإدارية التحقيق معه بعد ذلك، لأن المخالفة التأديبية قد سقطت.

ومنها: سقوط حق الجهة الإدارية في التحقيق مع الموظفين المشتركين في المخالفة إذا مدة المدة النظامية في حق واحد منهم، فلا يحق للجهة التحقيق مع بقية الموظفين.^٣

ومنها: أن سقوط المخالفة التأديبية لا يعني سقوط الحق الخاص إن وجد، أو سقوط حق عام آخر إن وجد كذلك.^٤

وعليه فإنه في الحالات التي يتقرر فيها إسقاط المخالفة التأديبية عن الموظف التي كانت ستؤول - في حال ثبوتها - إلى إيقاع جزاء بالموظف؛ فإن هذا لا يمنع من رفع الدعوى في الحق العام؛ كما في المخالفات الإدارية التي تتصل بها أو تتطوي على مخالفات جنائية؛ كقضايا التزوير والاختلاس،

كما يبقى الحق في رفع الدعوى في الحق الخاص لصاحب الحق الخاص؛ كما لو كانت المخالفة سلوكاً سيئاً تجاه أحد زملائه في العمل؛ كالسب والشتم أو الضرب.

١ ينظر : القانون الإداري - أ.د. ماجد الحلو - مرجع سابق - (ص: ٣٥٦)

٢ ينظر : المادة (٢١) من نظام الانضباط الوظيفي . والوجيز في القضاء الإداري السعودي - د. حسان أبو العلا - مرجع سابق - (ص: ٢٨٧) .

٣ ينظر المادة ٢٠ من نظام الانضباط الوظيفي، وينظر : الوجيز القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - مرجع سابق - (ص: ٢٦٩-٢٧٠)

٤ المادة (٥) من نظام الانضباط الوظيفي.

المبحث الخامس: موقف الفقه الإسلامي من سقوط المخالفة التأديبية عن الموظف.

وجود الأجهزة الحكومية وما يتبعها من موظفين وما يسير ذلك من أنظمة وتعليمات، هذا كله من قبيل السياسة الشرعية التي جعلت لولي الأمر، يسوس بها من تولى عليهم، بما يصلح أمورهم الدينية والدنيوية، وقد عرف الفقهاء السياسة الشرعية بتعريفات؛ من أبرزها أنها: (ما كان فعلا يكون معه الناس أقرب إلى الصلاح وأبعد عن الفساد، وإن لم يضعه الرسول □ ولا نزل به وحي) (١).

وعرفت بأنها: (فعل شيء من الحاكم لمصلحة يراها، وإن لم يرد بهذا الفعل دليل جزئي) (٢).

وقد نقل عن الصحابة رضي الله عنهم في هذا الباب شيء كثير، ومن ذلك: تحريق عثمان ؓ لجميع المصاحف وجمع الناس على مصحف واحد مخافة تفرق الأمة، وواقفه الصحابة رضوان الله عليهم أجمعين على ذلك، لما فيه من المصلحة التي تؤيدها القواعد الشرعية (٣)، وإحداث عثمان ؓ الأذان الجديد على الزوراء (٤) الجمعة، وفرض عمر بن الخطاب ؓ الخراج وإنشاؤه للديوان، وتفريق علي بن أبي طالب ؓ بين الشهود ليسمع كل شاهد على حدة خوفا من شهادة الزور (٥)، وغير ذلك من الأمثلة، التي لم يرد بشأنها نص محدد، لكنها تحقق مصالح معتبرة يراها الحاكم، ولا تخالف الشريعة.

وتعد مطالبة الإدارة بالحق في المخالفة الإدارية من خلال محاسبة الموظف وإيقاع الجزاء الإداري به، من قبيل الحق الإداري العام؛ الذي يتولى التحقيق فيه وإيقاع جزائه الأجهزة الحكومية، فالجزاء على المخالفة الإدارية يعد من التعازير لا من الحدود، والتعازير ترجع إلى الإمام في إقامتها وفي إسقاطها،

وهذا من الفوارق بين الحدود والتعازير: أنه يجوز إسقاط التعازير والعفو عنها - ما دام لم يتعلق بها حق خاص لأدmi - فيجوز لولي الأمر إسقاط الجزاء عن المخالف، وهذا يعني كذلك جواز إسقاط الدعوى والمخالفة من أساسها في الأحوال التي يراها محققة للمصلحة ومناسبة للحال.

(١) عرفها به ابن عقيل الحنبلي رحمه الله، نقله عنه ابن القيم في «الطرق الحكمية في السياسة الشرعية - ط عطاءات العلم» (٢٩/١).

(٢) وهذا تعريف ابن نجيم الحنفي رحمه الله كما في كتابه: البحر الرائق شرح كنز الدقائق ومنحة الخالق وتكملة الطوري (١١/٥)، زين الدين بن إبراهيم بن محمد، المعروف بابن نجيم المصري (ت ٩٧٠ هـ)، وفي آخره: «تكملة البحر الرائق» لمحمد بن حسين بن علي الطوري الحنفي القادري (ت بعد ١١٣٨ هـ)، وبالْحاشية: «منحة الخالق» لابن عابدين، الطبعة: الثانية، تصوير: دار الكتب الإسلامي.

(٣) ينظر: الطرق الحكمية في السياسة الشرعية - ط عطاءات العلم (٤٧/١)، وبتصرة الحكام لابن فرحون (١٤٣/٢).

(٤) الزوراء: موضع عند سوق المدينة قرب المسجد، قال الداودي: هو مرتفع كالمنارة، وقيل: بل الزوراء سوق المدينة نفسه. معجم البلدان لياقوت الحموي (١٥٦/٣).

(٥) الطرق الحكمية في السياسة الشرعية - ط عطاءات العلم (١٥٣/١).

والدليل على ذلك: قَوْلُهُ ﷺ: «أَقْبِلُوا ذَوِي الْهَيْئَاتِ عَثْرَاتِهِمْ»^١ ٢.
وهذا فيه دلالة واضحة أن الإمام مخير في التعزير؛ إن شاء عزر على الفعل، وإن شاء ترك، ولو كان التعزير واجبا كالححد لكان ذو الهيئة وغيره في ذلك سواءً بلا فرق بينهما^٣.

ومما يدل عليه أيضا: قول الرسول - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - أَنَّهُ قَالَ: «اشْفَعُوا فَتَنْوَجِرُوا، وَيَقْضِي اللَّهُ عَلَى لِسَانِ نَبِيِّهِ مَا أَحَبَّ». (٤) ٥.

قال في «الأحكام السلطانية»: (والوجه الثاني: أن الحد وإن لم يجز العفو عنه ولا الشفاعة فيه، فيجوز في التعزير العفو عنه، وتسوغ الشفاعة فيه، فإن تَقَرَّدَ التعزير بحق السلطنة وحكم التقويم، ولم يتعلق به حق لآدمي، جاز لولي الأمر أن يراعي الأصلح في العفو أو التعزير، وجاز أن يُشْفَعَ فيه مَنْ سَأَلَ العفوَ عن الذنب. روي عن النبي - صلى الله عليه وسلم - أنه قال: «اشفَعُوا إِلَيَّ وَيَقْضِي اللَّهُ عَلَى لِسَانِ نَبِيِّهِ مَا يَشَاءُ»^٦.

ولو تعلق بالتعزير حق لآدمي - كالتعزير في الشتم والمواثبة - ففيه حق المشتوم والمضروب، وحق السلطنة للتقويم والتهديب، فلا يجوز لولي الأمر أن يسقط بعفوه حق المشتوم والمضروب، وعليه أن يستوفي له حقه من تعزير الشاتم والضارب، فإن عفا المضروب والمشتوم كان ولي الأمر بعد عفوهما على خياره في فعل الأصلح من التعزير تقويماً، والصفح عنه عفواً^٧.

كما أنه في حالة وفاة الموظف فإن التعزير الإداري الذي كان يراد إيقاعه به ليس هو من قبيل الحقوق المالية الواجبة بأصل الشرع في مال المتوفى؛ كالديون والزكاة وصدقة الفطر والكفارات المالية وغيرها، ومن هنا جاز إسقاط المخالفة التأديبية والدعوى التأديبية عن الموظف بوفاته.

إذا علم هذا فإنه بالنظر إلى هذه الحالات الثلاث، يتضح لنا مناسبة إسقاط المخالفة فيها؛ فالوفاة والعجز الصحي الكلي ظروف تقتضي التخفيف عن الموظف بإسقاط المخالفة وإيقاف النظر فيها، وعدم ملاحقته إدارياً لإثبات المخالفة بحقه وإيقاع الجزاء عليه، كما

١ هم أهل المروعة والصلاح الذين لا يعرفون بالشر. (عثراتهم): زلاتهم. قال الخطابي: قال الشافعي في تفسير البيهقي: من لم تظهر منه ريبة.
٢ أخرجه: أحمد ١٨١/٦، وأبو داود (٤٣٧٥)، والنسائي في «الكرى» (٧٢٥٤)، والبخاري في «الأدب المفرد» (٤٦٥) وغيرهم، وصححه الألباني في صحيح الجامع برقم: ١١٨٥، قال الأرنؤوط في تحقيق «سنن أبي داود» (٤٢٨/٦): حديث جيد بطرقه وشواهد. اهـ.
٣ ذكره الخطابي في «معالم السنن» (٣٠٠/٣).
٤ رواه البخاري (١٣٦٥)، ومسلم رقم (٢٦٢٧)، ولللفظ لمسلم
٥ تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام لابن فرحون المالكي (٢٩٨/٢).
٦ تقدم تخريجه.
٧ «الأحكام السلطانية للمارودي» (ص ٣٤٦).

أنه في حالة الوفاة فإن إيقاع الجزاء بالموظف بعد وفاته سيلحق ضرره على الحقيقة المستحقين من ورثته للراتب التقاعدي في مخالفة لم يرتكبوها! كما لو صدر قرار الجزاء بعد وفاته بالحسم من الراتب؛ فإن إنفاذ هذا الحسم بعد وفاته سيضر بالورثة المستحقين للراتب التقاعدي في مخالفة لم يكن لهم فيها يد! ومن القواعد الفقهية المقررة: (أن الضرر يزال) ^١.

كما أن إصدار عقوبة مالية على الموظف بعد وفاته مخالف لمبدأ (شخصية العقوبة) الذي دلت عليه الأدلة الشرعية، كما في قوله تعالى: ﴿ولا تزر وازرة وزر أخرى﴾ ^٢، وقد جاء النص النظامي موافقا لمدلول الآية الكريمة كما في المادة (٣٨) من النظام الأساسي للحكم التي نصت على أن: (العقوبة شخصية، ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على نص شرعي أو نظامي)، وفي حال الاقتطاع من راتب المتوفي بعد وفاته فإن هذا في الحقيقة تجاوز لهذا المبدأ.

وأما في حالة مضي مدة على اكتشاف المخالفة وهو التقادم، فإن من المصالح المرعية: استقرار المراكز الإدارية وعدم تعريضها للاختلال بعد مضي مدة التقادم المقررة، كما أن من الأقرب لحكمة التأديب، المسارعة في تأديب المخالف زجرا له وردعا لغيره، وهذا لا يحصل في حال مضي مدة من الزمن طويلة. وهذا من قبيل السياسة الشرعية التي جعلت لولي الأمر، وجاءت الأدلة باعتبارها.

١ «الأشباه والنظائر - السيكي» (١/ ٤١)، تاج الدين عبد الوهاب بن علي بن عبد الكافي السبكي (ت ٧٧١ هـ)، تحقيق: عادل أحمد عبد الموجود - علي محمد معوض، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة: الأولى ١٤١١ هـ - ١٩٩١ م، و«الأشباه والنظائر - السيوطي» (ص٨٢)، جلال الدين عبد الرحمن السيوطي (ت ٩١١ هـ)، دار الكتب العلمية، الطبعة: الأولى، ١٤٠٣ هـ - ١٩٨٣ م
٢ سورة النجم (٣٨).

الخاتمة

- من خلال عرض هذه المسألة والبحث فيها يمكن تلخيص الكلام فيها فيما يلي:
١. أن المخالفة التأديبية: هي كل عمل، أو امتناع عن عمل، يصدر عن الموظف، يتضمن خروجاً على الواجبات، أو ارتكاباً للمحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظاماً، أو يشكل مساساً بشرف وكرامة الوظيفة.
 ٢. وأن المخالفة التي تسقط بالأحوال الثلاث هي التي لا تعلق لها بحق عام أو خاص.
 ٣. وأن المخالفة أو الدعوى التأديبية تسقط في ثلاثة أحوال؛ وهي: الوفاة، والعجز الصحي الكلي.
 ٤. والثالث مضي مدة زمنية يسقط بعدها الحق في التحقيق بالمخالفة وهو ما يسمى بالتقادم، والمدة هي: مضي سنتين من تاريخ اكتشاف وقوع المخالفة دون اتخاذ أي من إجراءات التحقيق أو المحاكمة.
 ٥. وأن هذه التصرفات المبينة في المواد النظامية محل البحث هي من قبيل السياسة الشرعية المنوط الاجتهاد فيها بولي الأمر، وأنه يجوز له إسقاط المخالفات الإدارية والتعازير الإدارية والعفو عنها ما دام لم يتعلق بها حق خاص لأدمي، وبما يراه ويقدره من المصلحة.

المصادر والمراجع

- القرآن الكريم.
- الأحكام السلطانية، أبو الحسن علي بن محمد بن محمد بن حبيب البصري البغدادي، الشهير بالماوردي (ت ٤٥٠هـ)، دار الحديث - القاهرة.
- الأحكام العامة للنظام الجنائي، أ.د عبد الفتاح مصطفى الصيفي. دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية - ٢٠١٠م
- أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، د. خالد خليل الظاهر، الرياض ١٤٢٦هـ.
- الأشباه والنظائر، تاج الدين عبد الوهاب بن علي بن عبد الكافي السبكي (ت ٧١١هـ)، تحقيق: عادل أحمد عبد الموجود - علي محمد معوض، دار الكتب العلمية، بيروت، الطبعة: الأولى ١٤١١ هـ - ١٩٩١ م.
- الأشباه والنظائر، جلال الدين عبد الرحمن السيوطي (ت ٩١١هـ)، دار الكتب العلمية، الطبعة: الأولى، ١٤٠٣ هـ - ١٩٨٣ م.
- البحر الرائق شرح كنز الدقائق ومنحة الخالق وتكملة الطوري، زين الدين بن إبراهيم بن محمد، المعروف بابن نجيم المصري (ت ٩٧٠هـ)، وفي آخره: "تكملة البحر الرائق" لمحمد بن حسين بن علي الطوري الحنفي القادري (ت بعد ١١٣٨هـ)، وبالْحاشية: "منحة الخالق" لابن عابدين، الطبعة: الثانية، تصوير: دار الكتاب الإسلامي.
- تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام، برهان الدين إبراهيم بن علي بن محمد، ابن فرحون، اليعمري (ت ٧٩٩هـ)، مكتبة الكليات الأزهرية، الطبعة الأولى، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م.
- التعريفات، علي بن محمد بن علي الزين الشريف الجرجاني (ت ٨١٦هـ)، المحقق: ضبطه وصححه جماعة من العلماء بإشراف الناشر، دار الكتب العلمية بيروت - لبنان، الطبعة: الأولى ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م.
- شرح قانون العقوبات - القسم العام - د. محمود نجيب حسني. - دار النهضة العربية - القاهرة - الطبعة السادسة ١٩٨٩ م.
- ضمانات تأديب الموظف العام في المملكة العربية السعودية، محمد بن جمال بن مطلق الزنيبات. منشور في القضائية، العدد رقم ٢ (٢٠١١م)

- طبیعة المخالفة التأديبية ومبدأ المشروعیة للدكتور هانی الطهرأوی. بحث منشور فی مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات.
- الطرق الحکمیة فی السیاسة الشرعیة، أبو عبد الله محمد بن أبی بكر بن آیوب ابن قییم الجوزیة (ت ٧٥١هـ)، تحقیق: نایف بن أحمد الحمد، راجعه: سلیمان بن عبد الله العمیر - إبراهیم بن علی العبید، دار عطاءات العلم (الریاض) - دار ابن حزم (بیروت)، الطبعة الرابعة، ١٤٤٠هـ - ٢٠١٩م.
- القانون الإداری أ.د ماجد راغب الحلو - دار المطبوعات الجامعیة - الإسكندیة - ١٩٩٤م.
- القانون التأديبی وعلاقته بالقانونین الإداری والجنائی، دراسة مقارنة، للدكتور عبدالقادر الشیخلی، دار الفرقان-عمان، الطبعة الأولى، ١٤٠٣هـ-١٩٨٩م.
- مجلة الأحكام العدلیة، للجنة مكونة من عدة علماء وفقهاء فی الخلافة العثمانیة، تحقیق: نجیب هوأوینی، الناشر: نور محمد، کارخانه تجارَت کتب، آرام باغ، کراتشي.
- المخالفة التأديبية بین النظریة والتطبیق لأحمد کمال الدین عبد اللطیف موسی. مجلة الإدارة العامة العدد ٤٢ (١٩٨٤م):
- مختار الصحاح، زین الدین أبو عبد الله محمد بن أبی بكر بن عبد القادر الحنفي الرازی (ت ٦٦٦هـ)، المحقق: یوسف الشیخ محمد، الناشر: المكتبة العصریة - الدار النموذجیة، بیروت - صیدا، الطبعة الخامسة، ١٤٢٠هـ / ١٩٩٩م.
- معالم السنن، أبو سلیمان حمد بن محمد بن إبراهیم بن الخطاب البستي المعروف بالخطابی (ت ٣٨٨هـ)، المطبعة العلمیة - حلب، الطبعة الأولى، ١٣٥١هـ - ١٩٣٢م.
- معجم البلدان، شهاب الدین أبو عبد الله یاقوت بن عبد الله الرومی الحموی (ت ٦٢٦هـ)، دار صادر، بیروت، الطبعة الثانیة، ١٩٩٥م.
- معجم القانون، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميریة، ١٤٢٠هـ.
- معجم اللغة العربیة المعاصرة، د أحمد مختار عبد الحمید عمر (ت ١٤٢٤هـ) بمساعدة فریق عمل، الناشر: عالم الکتب، الطبعة الأولى، ١٤٢٩هـ - ٢٠٠٨م.
- المعجم الوسیط، المؤلف: نخبة من اللغویین بجمع اللغة العربیة بالقاهرة، الناشر: مجمع اللغة العربیة بالقاهرة، الطبعة: الثانیة [کُتِبَتْ مقدمتها ١٣٩٢هـ = ١٩٧٢م]، وصورتها: دار الدعوة بإستانبول، ودار الفكر بیروت، وغيرهما.

- مقابيس اللغة، أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا (ت ٣٩٥هـ)، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الجيل، بيروت، ١٤٢٠هـ / ١٩٩٩م.
- الوجيز في القانون الإداري السعودي - د. عمر الخولي - الطبعة الأولى - ١٤٣٣هـ - ٢٠١٢م.
- الوجيز في القضاء الإداري السعودي - د. حسان هاشم أبو العلا - دار حافظ للنشر والتوزيع - جدة - الطبعة الثانية - ١٤٣٧هـ - ٢٠١٦م.
- الأنظمة والأوامر والقرارات والتعميمات:
- نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم ملكي رقم (١٨/م) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ.
- اللائحة التنفيذية لنظام الانضباط الوظيفي، الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٩٩٣٩٤ وتاريخ ١٤٤٣/٥/١٦هـ.
- اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٥٥٠) في ١٤٤٠/٦/٩هـ.
- لائحة الواجبات الوظيفية، الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٧٠٣/١٠٨٠٠ وتاريخ ١٤٢٧/١١/٣٠هـ.
- المذكرة التفسيرية لنظام تأديب الموظفين الصادرة مع نظام تأديب الموظفين بالمرسوم الملكي الرقم (٧/م) وتاريخ ١٣٩١/٢/١هـ.