



المخالفة التأديبية للموظف الحكومي

في القانونين الإماراتي والمغربي

الطالب الباحث: مبخوت سالم الراشدي

باحث بسلك الدكتوراه شعبة القانون

جامعة محمد الخامس الرباط

المغرب

الملخص باللغة العربية

ينطوي النظام التأديبي للموظف الحكومي على جملة من الآليات الجوهرية التي يعتمد عليها القانون الإداري لضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، وصون الثقة المشروعة التي تضعها الإدارة والمجتمع في الموظف العام. وتقوم المخالفة التأديبية على كل إخلال بالواجبات الوظيفية أو خروج عن مقتضيات السلوك المهني والأخلاقي، سواء تعلق الأمر بفعل إيجابي أو امتناع سلبي، متى كان من شأن ذلك المساس بالمصلحة العامة أو الإضرار بسمعة الوظيفة العامة. ويهدف هذا المقال إلى دراسة مفهوم المخالفة التأديبية في كل من التشريع الإماراتي والمغربي، من خلال إبراز الأسس النظرية التي يقوم عليها الخطأ التأديبي، وتحليل مظاهر الحماية القانونية المقررة للموظف في مواجهة السلطة التأديبية، مع الوقوف على دور الاجتهاد القضائي في ضبط حدود هذه السلطة. كما يسعى البحث إلى إبراز أوجه التقارب والاختلاف بين النظامين، لا سيما فيما يتعلق بتحديد الخطأ التأديبي، والجهة المختصة بالتأديب، وتدرج العقوبات، وضمانات المحاكمة التأديبية العادلة.

الكلمات المفتاحية : المخالفة التأديبية – الموظف الحكومي – الخطأ الإداري – السلطة التأديبية – الثقة المشروعة – العقوبات التأديبية – القانون الإداري – الإمارات – المغرب



Abstract in English

The disciplinary system governing public employees constitutes a fundamental mechanism in administrative law, aimed at ensuring the proper and continuous functioning of public services and safeguarding the legitimate trust placed by the administration and society in public officials. A disciplinary offense arises from any breach of professional duties or deviation from ethical and professional conduct, whether through a positive act or a negative omission, whenever such behavior undermines the public interest or the integrity of public service. This article seeks to examine the concept of disciplinary misconduct within both Emirati and Moroccan legal frameworks by analyzing its theoretical foundations and the legal safeguards afforded to public employees against abuses of disciplinary authority. Furthermore, the study highlights the role of judicial jurisprudence in defining and regulating disciplinary power. Through a comparative approach, the research underscores similarities and differences between the two systems, particularly with regard to the definition of disciplinary fault, competent disciplinary authorities, the range of sanctions, and guarantees of fair disciplinary proceedings.

Keywords (English): Disciplinary Offense – Public Employee – Administrative Fault – Disciplinary Authority – Legitimate Trust – Disciplinary Sanctions – Administrative Law – UAE – Morocco



تقديم:

إن الموظف الحكومي أو الموظف العام¹ الذي يخالف الواجبات المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، يكون معرضاً للعقوبات التأديبية وفقاً للقوانين المعمول بها في الجهة التي يعمل بها، أو يخالف أوامر الرؤساء في حدود القانون، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يقصر أو يهمل في تأديتها بما تتطلبه من دقة وأمانة، أو عندما يخالف الموظف الواجبات المنصوص عليها في المهام الموكولة إليه بشكل يؤدي إلى تخلي بالثقة المشروعة، يمكن أن يتسبب ذلك في تأثير سلبي على سمعة الموظف ويضر بالسلوك المهني والأخلاقي. في جميع هذه الحالات يعد مرتكباً للذنب الإداري يسوغ متابعته تأديبياً في إطار النظام التأديبي.²

حسب تعريف وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة بدولة الإمارات، نصت على أن مفهوم السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة: هو قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية، متجرداً من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة، لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير.³

الثقة المشروعة تمثل الثقة التي يضعها أرباب العمل والزلاء والجمهور بشكل عام في الموظف لأداء واجباته بنزاهة وكفاءة ومصادقية. إذا كان الموظف ينتهك هذه الثقة من خلال سلوك غير ملائم أو غير أخلاقي يؤثر على أدائه أو يخل بالمعايير المهنية، فإن ذلك يمكن أن يكون موضوعاً للتدابير التأديبية. هذا النوع من التصرفات يمكن أن يشمل التصرفات الاحتياطية، سوء السلوك في التعامل مع الزلاء أو العملاء، استغلال الوظيفة للحصول على فوائد شخصية غير مشروعة، وممارسة أي نوع من السلوكيات التي تخل بالقيم والمبادئ المهنية والأخلاقية المتوقعة في الوظيفة.

إن إخلال الموظف بواجباته الوظيفية قد يؤدي إلى تأثير سلبي على السير المنتظم والمطرد للمرفق العام. الوظيفة العامة تعتمد على تنظيم وتنفيذ مجموعة من الخدمات والواجبات التي تقدمها الجهة الإدارية للمواطنين أو للمرتفقين بشكل عام. وإذا لم يقيم الموظفون بأداء واجباتهم بشكل صحيح وفعال، فقد يتأثر الأداء الإداري بشكل كبير.

إن واحدة من الأهداف الرئيسية للقانون الإداري هي ضمان سير المرفق العام بشكل فعال وسليم. تأتي معظم الأحكام والقواعد التي تضمنها القوانين الإدارية من أجل تحقيق هذا الهدف.

فخروج الموظف الحكومي على واجباته أو على مقتضيات وظيفته وهنا يقال بأنه قد ارتكب خطأ إدارياً أو ذنباً تأديبياً، ويحق للإدارة أن توقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التي نص عليها القانون.⁴ إن ضمان احترام الالتزامات المفروضة على الموظف العمومي، يتم بواسطة عقوبات تهدف إلى ردع كل تجاوز أو حرق لهذه الالتزامات، غير أنه ينبغي أيضاً حماية الموظف من كل تعسف في استعمال السلطة التأديبية.

تعود صلاحية تحريك المسطرة التأديبية غالباً للسلطة التي لها حق التعيين أو الإشراف على الموظفين. ينص الفصل 65 من النظام العام الأساسي للوظيفة العمومية المغربي على أن السلطة التي لها حق التأديب هي السلطة التي لها حق التسمية... "إذا ارتكب موظف خطأ تأديبياً أو مخالفة للقوانين أو الأنظمة الداخلية للمنظمة أو الجهة الإدارية، فإن الإجراءات التأديبية يمكن أن تتخذ بحقه. هذه الإجراءات يمكن أن تشمل عقوبات تصاعدية تتراوح بين تحذير شفهي أو كتابي، وتوجيه إنذار، وفرض عقوبات مثل الإيقاف المؤقت، وصولاً إلى الفصل من العمل."

وفي التشريع الإماراتي، نجد أن إدارة الموارد البشرية في الجهة الاتحادية تتولى مسؤولية فرض الجزاء المناسب، من الجزاءات المنصوص عليها في المادة رقم (107) من القرار مجلس الوزراء رقم 48 لسنة 2023، على أي موظف يرتكب مخالفة إدارية أو سلوكية، بما في ذلك المخالفات



المرتبطة بالدوام الرسمي، باستثناء جزاء الفصل من الخدمة. ولها أن توصي لرئيس الجهة أو الاستعانة بأهل الخبرة في المسائل الفنية، أو تشكيل فرق من ذوي الاختصاص من داخل الجهة، للتحقيق في المخالفة ذات الطابع الفني، في الأحوال التي تتطلب ذلك⁵.

الخطأ التأديبي هو مصطلح يستخدم للإشارة إلى الأفعال أو التصرفات التي تتعارض مع الواجبات المهنية أو السلوكيات المتوقعة من قبل الموظفين أو الأفراد داخل بيئة العمل أو المؤسسة. هذه الأخطاء قد تكون متعلقة بالتصرفات الخاصة بالأداء الوظيفي، الأخلاق، الانضباط، أو أي جوانب أخرى من السلوك في البيئة المهنية. وفي قرار لمحكمة النقض المغربية جاء فيه: إن سبب القرار في المجال التأديبي لا يمكن أن يكون إلا مخالفة تنسب إلى الموظف وتنطوي على إمكانية وصفها بالخطأ المهني سواء في شكل تصرف إيجابي أو سلبي⁶.

تعددت التسميات و المصطلحات التي أطلقها الفقه والقضاء على ذلك الخطأ الذي يؤدي وقوعه سلوك مسطرة التأديب ، ولعل أكثر المصطلحات شيوعا هو الجريمة التأديبية و هناك من الآراء الفقهية من أطلق عليها مصطلح الذنب أو الإثم الإداري⁷.

تتمحور إشكالية هذا المقال حول السؤال الرئيس الآتي:

إلى أي حد نجح كل من المشرع الإماراتي والمغربي في تحقيق التوازن بين ضمان فعالية النظام التأديبي للموظف الحكومي وحماية هذا الأخير من تعسف السلطة التأديبية، في ضوء النصوص القانونية والاجتهاد القضائي؟

لمقاربة هذه الإشكالية، سنعتمد المنهج التحليلي المقارن، وذلك وفق التقسيم الآتي:

المطلب الأول: التأسيس النظري للمخالفة التأديبية

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية بين النص القانوني والاجتهاد القضائي في القانونين الإماراتي والمغربي



المطلب الأول: التأصيل النظري للمخالفة التأديبية

إن تأديب الموظفين يقوم على ضرورة اقتراف الموظف العام لإحدى الجرائم التي حددها المشرع، وعليه سنقوم بالحديث عن فكرة الجريمة التأديبية من حيث التعرف بها، وتحديد عناصرها ومبادئها.

أولاً: مفهوم المخالفة التأديبية

إن الأفعال التي يسأل عنها الموظف انضباطياً (تأديبياً) ليست محددة على سبيل الحصر في التشريع، وبهذا فإن النظام التأديبي لا يخضع لمبدأ الشرعية

في العديد من الأحيان، الأفعال التي يعتبرها المرفق العام غير منضبطة تأديبياً قد لا تكون محددة بشكل دقيق في التشريع، وهذا يمكن أن يؤدي إلى عدم وجود مبدأ شرعية واضح في تطبيق العقوبات التأديبية. تعتمد هذه الأفعال على السلطة التقديرية للإدارة، وقد تتضمن أموراً مثل سلوك غير لائق، تراجع في الأداء، عدم الالتزام بالواجبات المهنية، وغيرها. إن قاعدة (لا جريمة إلا بنص) لا تطبق في النظام الانضباطي، وأن مرد الجريمة الانضباطية بوجه عام، هو الإخلال بواجبات الوظيفة العامة أو الخروج على مقتضياتها⁸.

في النظام الانضباطي أو التأديبي، لا يلتزم بالضرورة بمبدأ "لا جريمة إلا بنص". في البيئات الإدارية، قد تكون هناك حالات تتطلب معاقبة الموظفين عند ارتكابهم أفعالاً تدرج تحت التصرفات التي لم تحدد بشكل صريح كجرائم في القوانين.

حدد المشرع ضابطاً لمفهوم المخالفة الإدارية أو الخطأ المهني موضوع الجزاء التأديبي، بالتنصيص على قاعدة عامة مفادها أن كل هفوة يرتكبها الموظف في تأدية وظيفته أو عند مباشرته لها تعرضه لعقوبة تأديبية.

هناك تباين في المواقف حول تحديد معنى الخطأ التأديبي في السياقات التأديبية، وهذا أمر طبيعي، حيث يمكن أن تختلف وجهات النظر بناءً على القوانين الوطنية لكل بلد والسياقات الثقافية والإدارية. الخطأ التأديبي هو مصطلح يشير إلى الأخطاء أو التصرفات التي يمكن تصنيفها على أنها مخالفات تأديبية داخل بيئة العمل. فهناك من بين الفقهاء من يعرف الخطأ التأديبي بأنه كل تصرف يصدر عن الموظف أثناء تأديته وظيفته ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة أئمة⁹.

يمكن أن يتم الاكتفاء بالإشارة إلى أن أي عمل أو تصرف من قبل الموظف يمكن أن يؤدي إلى الإخلال بالالتزامات المهنية أو المس بالحق العام قد يعتبر خطأ تأديبي يستدعي اتخاذ إجراءات تأديبية ضده. هذا النهج يمكن أن يكون مفيداً لتحقيق تنوع وتغطية واسعة للتصرفات التي يمكن أن تؤثر سلباً على سير المؤسسة أو المرفق العام.

والتأديب في السياق الإداري يبقى خاضعاً للسلطة التقديرية للإدارة. هذا يعني أن الإدارة لديها الصلاحية والسلطة التقديرية لاتخاذ قرارات تأديبية استناداً إلى تقديرها للتصرفات والسلوكيات التي قد تكون مخالفة للواجبات المهنية أو تؤثر سلباً على بيئة العمل أو الأداء الإداري للإدارة.

مع ذلك، يجب أن تكون هذه السلطة التقديرية قائمة على مبادئ العدالة والمساواة والشفافية. وتعني السلطة التقديرية أن الإدارة لديها حرية في اتخاذ القرارات وتحديد العقوبات، لكنها يجب أن تلتزم بالإجراءات المنصفة والمناسبة.

يشير الأستاذ محمد بطيخ، أن الجريمة التأديبية تأتي من مخالفة الموظف لواجبات وظيفته والخروج على مقتضياتها، وقد تكون متعددة الأشكال والصور. تشمل هذه المخالفات أنماط متنوعة من السلوكيات التي يمكن أن تضر بسير المؤسسة أو تؤثر سلباً على العمل الجماعي أو تنقض على الواجبات المهنية للموظفين. ومن ثم فإنها لا تخضع لقاعدة "لا جريمة بغير نص". وتفسير ذلك أنه في بعض التشريعات، يسمح للجهات



ذوات الصلاحيات التأديبية بتقدير إذا كانت تصرفات الموظف إيجابية أو سلبية وما إذا كانت تتعارض مع واجبات وظيفته. إذا كان هناك تصرف إيجابي أو سلبى قد يؤثر على تنفيذ واجبات الوظيفة أو يخرج عنها، فقد تقوم الجهة التأديبية بتقدير ما إذا كان هذا التصرف يعد ذنباً تأديبياً.¹⁰

عرفتها الأستاذة مليكة الصروح بأنها: "كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف إخلالاً بواجبات منصبه إيجاباً أو سلباً سواء تلك التي نص أو لم ينص عليها القانون، مما يستوجب توقيع جزاء تأديبي عليه".¹¹

إن الخطأ التأديبي¹² لا يمكن أن يكون موضوع تعريف لكونه يرتبط من حيث مضمونه بالظروف والملازمات وبالموقع الذي يحتله الموظف المؤاخذ تأديبياً في السلم الإداري أيضاً ويختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ الجنائي.

يظل مفهوم الخطأ التأديبي مفهوماً غامضاً على مستوى النصوص التشريعية والتنظيمية¹³. فالمرشح لم يضع تعريفاً محدداً للخطأ التأديبي، ولا يورد الأفعال المكونة لهذا الخطأ على سبيل الحصر كما هو الشأن في القانون الجنائي، وإنما اقتصر المرشح على بيان واجبات الموظفين والأعمال المحظورة عليهم بصورة عامة دون تحديد دقيق¹⁴، فالخطأ التأديبي يتوفر بمجرد الإخلال بالواجبات الوظيفية.

الفقه الفرنسي نجده يعرف كالتالي: "كل فعل أو امتناع عن فعل ينسب إلى الفاعل ويعاقب عليه بجزاء تأديبي" أو "بأنه كل فعل أو امتناع مخالف للواجبات التي تقتضيها الوظيفة".¹⁵ وكذلك، على أنه "مخالفة واجبات الوظيفة".¹⁶

وقد ساهم القضاء أيضاً، في بلورة حالات تكتسي طابع المخالفة، حيث اعتبر أن التطاول على الرئيس الإداري يشكل مخالفة موجبة للمساءلة التأديبية. كما اعتبرها مخالفة مجرد صدور عبارات تنطوي على وقاحة وألفاظ مهينة من الموظف تتنافى مع الواجبات الوظيفية.¹⁷

يستعمل القضاء مصطلحات متعددة لتسمية الخطأ الذي يرتكبه الموظف ويؤدي إلى وقوعه تحت طائلة العقوبات التأديبية. والجرائم التأديبية ليست محددة في القوانين على سبيل الحصر، وإنما كل فعل يرتكبه الموظف يكون من شأنه الإخلال بواجبات الوظيفة أو مقتضياتها، يعتبر جريمة تأديبية يحق للجهة الإدارية محاسبته عليها وتوقيع الجزاء عليه.¹⁸ ولا يشترط في فعل الموظف أن يكون فعلاً عمدياً لكي يكون مخالفاً انضباطياً، بل يكفي عدم مراعاة الدقة والحرص الواجبين، أي أن خطأ الموظف ولو وقع بغير عمد هو المعول عليه.¹⁹

وقد أثار عدم تحديد الجرائم الانضباطية أو التأديبية على سبيل الحصر نقاشاً في الفقه، فذهب جانب منه إلى أن عدم حصر الأفعال التي يمكن أن يسأل عنها الموظف انضباطياً فيه انتقاص من ضمانات الموظف وتوسيع لاحتمالات تعسف الإدارة تجاهه، ذلك أن ترك الأمر لتقدير الرئيس الإداري دونما معقب عليه في اعتبار فعل الموظف أو امتناعه جريمة انضباطية يجعل الموظف تحت رحمة رئيسه الإداري — هذا فضلاً عن احتمالات الاختلاف في تقدير ذات الأفعال بين السلطات الإدارية والتأديبية المختلفة. ويقول د. عمرو فؤاد أحمد بركات انطلاقاً من اتجاهه لتوفير أكبر الضمانات للموظف: (إن من حسن السياسة التأديبية تقنين أهم الواجبات الوظيفية، وأكثرها صلة بالمرفق، لما في ذلك من صالح مؤكد للإدارة والموظف على حد سواء. وذلك كمرحلة أولى تمهد لعملية التقنين الكامل لواجبات الموظفين، إذ أن ترك هذا الأمر لمطلق تقدير الإدارة ينطوي على استبداد وتعسف في كثير من الحالات).²⁰

حدد المشرع الاماراتي المخالفات التأديبية فيما يلي: كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون أو لائحته التنفيذية، أو القرارات المنفذة لهما، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، يجازى إدارياً بأحد الجزاءات المبينة في المادة (35) من هذا المرسوم بقانون، وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية المدنية أو الجزائية عند الاقتضاء، ولا يعفى الموظف من الجزاءات الإدارية إلا إذا أثبت أن ارتكابه للمخالفات المتصلة بالوظيفة كان تنفيذاً لأمر كتابي صدر إليه من رئيسه المباشر أو جهة عمله، بالرغم من تنبيهه خطياً إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر. يجب إبلاغ الجهات الجنائية، إذا تبين أن ما ارتكبه الموظف ينطوي على جريمة جزائية. لا يجوز أن يفرض على الموظف عن ذات الفعل أو المخالفة أكثر من جزاء إداري. لا تحول استقالة الموظف، دون الاستمرار بالإجراءات الإدارية المتعلقة



بالمخالفة المرتكبة منه، ولجهة العمل وقف صرف أي مستحقات مالية للموظف، لحين الانتهاء من إجراءات التحقيق وصدور قرار قطعي بعدم مسؤوليته²¹.

ونصت المادة 101 من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية الاتحادي الامارتي على السلوك الشخصي والمخالفات:²²

- على الموظف أن يسلك بتصرفاته مسلکا يتحدد وفقا لوثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظائف العامة، ولائحة أمن المعلومات في الحكومة الاتحادية، ولائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي، والصادرة من قبل مجلس الوزراء، وأي لائحة/نظام يصدر لاحقا بهذا الشأن، وأن يلتزم بالتشريعات السارية في الدولة.
- كل موظف يخالف الواجبات الوظيفية وفقا لأحكام قانون الموارد البشرية، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يجازى إداريا، مع عدم الإخلال بالمسؤولية المدنية أو الجزائية عند الاقتضاء.
- لا يعفى الموظف من الجزاءات الإدارية، إلا إذا أثبت أن ارتكابه للمخالفات المتصلة بالوظيفة كان تنفيذا لأمر مباشر صدر إليه من رئيسه المباشر، بالرغم من تنبيهه إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر.
- يجب على جهة عمل الموظف إبلاغ النيابة العامة إذا تبين أن ما ارتكبه الموظف ينطوي على جريمة جزائية.
- لا يجوز معاقبة الموظف إداريا على ذات الفعل أو المخالفة أكثر من مرة، أو أن يفرض عليه أكثر من جزاء.

ثانيا: عناصر الجريمة التأديبية

الركن المادي:

الركن المادي للجريمة التأديبية يشير إلى السلوك أو التصرف الذي يعتبر مخالفا للواجبات الوظيفية أو الأنظمة والقواعد المنصوص عليها داخل الجهاز الوظيفي. هذا الركن يتعلق بالجانب الفعلي للجريمة التأديبية وما يتعلق بها من سلوك غير مقبول. تتضمن الأمثلة على الركن المادي للجريمة التأديبية ما يلي:

الإخلال بالواجبات الوظيفية : يعني عدم الامتثال للمهام والمسؤوليات التي ينبغي أن يقوم بها الموظف في إطار وظيفته. إنها إحدى صور السلوك التي يمكن أن تؤدي إلى جرائم تأديبية في البيئة الوظيفية. هذا النوع من السلوك يتعارض مع الواجبات والمسؤوليات التي تم تحديدها في وصف وظيفة الموظف.

سوء استخدام السلطة أو الصلاحيات : يشير إلى استغلال الموظف للصلاحيات والسلطات الممنوحة له في الوظيفة بطرق غير ملائمة أو غير مشروعة لتحقيق مكاسب شخصية أو أهداف غير مشروعة. إنه يمثل نوعا من السلوك غير الأخلاقي والغير مهني في البيئة الوظيفية، وقد يكون موضوعا لعقوبات تأديبية.

استخدام موارد المؤسسة بشكل غير لائق : يشير إلى استخدام الممتلكات والموارد التابعة للمؤسسة بطرق غير ملائمة أو غير مشروعة. هذا النوع من السلوك يمكن أن يؤدي إلى تلف الأصول المؤسسية أو استنزاف الموارد المتاحة بطرق تؤثر على فعالية العمل والسمعة المؤسسية.

التلاعب بالبيانات أو المعلومات : يعني تغيير أو تحريف البيانات أو المعلومات بطرق غير مشروعة أو غير ملائمة، سواء كان ذلك لتحقيق مكاسب شخصية أو لتضليل الآخرين أو لتغيير الصورة الحقيقية للمعلومات. هذا النوع من السلوك يمكن أن يكون خطيرا وقد يؤدي إلى تداعيات كبيرة على البيئة الوظيفية والمؤسسة بشكل عام.



السرقه أو التلاعب المالي : في البيئة الوظيفية يشير إلى سلوك غير مشروع يتضمن سرقة الأموال أو استغلال الوظيفة بطرق غير ملائمة من أجل الحصول على مكاسب مالية شخصية، وأموال بشكل غير مشروع أو التورط في أنشطة احتيالية. هذا النوع من السلوك يعد جريمة تأديبية خطيرة وقد يتسبب في تلف أموال المؤسسة وتشويه سمعتها.

التحرش أو الاعتداء اللفظي أو الجسدي في البيئة الوظيفية يشمل سلوكا غير مرغوب فيه ومسئلا يتضمن التصرف بطرق غير لائقة أو عدوانية تجاه زملاء العمل أو الزملاء أو العملاء أو أي أفراد آخرين في البيئة العملية. هذا النوع من السلوك يمكن أن يؤثر بشكل كبير على البيئة الوظيفية والصحة النفسية والعاطفية للأفراد المتضررين.

الإفشاء غير المصرح به للمعلومات السرية : يشير إلى كشف أو نقل المعلومات التي يفترض أن تبقى سرية ومحجوبة إلى أفراد آخرين أو كيانات خارجية دون الحصول على الموافقة الملائمة. هذا النوع من السلوك يمكن أن يتضمن تسريب معلومات تجارية أو تقنية أو شخصية، مما قد يتسبب في تأثيرات خطيرة على الأمان والسمعة. ويمكن أن يتضمن الكشف غير المصرح به عن معلومات سرية أو حساسة للجمهور.

هذه هي أمثلة عامة على الركن المادي للجريمة التأديبية، وتختلف أنواع الجرائم وفقا للسياق والقوانين المؤطرة للوظيفة العامة لكل دولة. تعتمد عقوبات الجرائم التأديبية عادة على تقدير إشادة الإدارة بخطورة الجريمة وآثارها.

ويشترط لتوفر الركن المادي للمخالفة التأديبية ما يلي: ²³

يجب أن يكون هناك سلوك أو تصرف يعتبر غير ملائم أو مخالفا للقوانين أو الأنظمة أو القواعد المعمول بها في البيئة الوظيفية، بحيث يكون هناك تصرف محدد وثابت ارتكبه الموظف، اذا لا يكفي لتوفر هذا الركن مجرد الشائعات والاقاويل ، أو بناء على مجرد الشك ، وانما لا بد من قيام الموظف بتصرف أو نشاط معين فيه اخلال بواجب وظيفي؛

أن يخرج السلوك أو التصرف الذي يرتكبه الموظف الى حيز الواقع ، اما الاعمال التحضيرية التي تتمثل في اعداد وسائل تنفيذ المخالفة التأديبية ، وكذلك مجرد وجود أفكار ذاتية لدى الموظف للإقدام على ارتكاب المخالفة ، لا تعتبر في حد ذاتها مخالفة تأديبية ما دامت لم تخرج هذه الاعمال او الافكار الى حيز الوجود او الواقع وبقيت حبسية النفس ؛

يجب أن يكون السلوك له تأثير سلبي على البيئة الوظيفية أو على الأفراد المعنيين بشكل مباشر أو غير مباشر. وبالتالي فان الاوصاف العامة والنوعت المرسله كسوء السيرة والسلوك ، والخروج على مقتضيات الواجب الوظيفي ، فلا يجوز اعتبارها ركنا ماديا للمخالفة التأديبية.

الركن المعنوي: لا تقوم المسؤولية التأديبية رغم توافر الركن المادي للخطأ التأديبي في حالات عدم توافر الارادة الآثمة او غير المشروعة لدى الموظف مثل : حالات الضرورة الملجئة ، والاكراه ، والقوه القاهرة ، وحالة فقد الادراك وحالة ارتكاب الفعل من الموظف تنفيذا لأوامر رئاسية واجبة الطاعة وكذلك حالة ابداء الموظف رأي قانوني او فني في مسألة خلافية تحتمل اكثر من رأي . ويرى بعض الفقهاء انه لا يشترط لقيام المسؤولية التأديبية توافر الارادة الآثمة لدى الموظف مرتكب المخالفة ، اذ ان مثل هذه الارادة لا تعني اكثر من ان الموظف قد ارتكب الفعل او الامتناع عن الفعل دون عذر شرعي ، سواء كان يدرك انه يرتكب فعلا خاطئا ام لا ، وحسنت نيته أم اساءت ، وسواء كانت هذه المخالفة عمدية او تقصيرية . ²⁴

وفي نطاق العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، فإن القاعدة المعمول بها هي استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية ، إلا ان ذلك لا ينفي وجود علاقة بينهما وتفصيل ذلك : أن العزل من الوظيفة وانهاء الخدمة إنما هو أمر وجوبي في حالة الحكم على العامل بعقوبة في جنائية أو في جريمة جنحة محلة بالشرف أو الامانة ما لم يكن الحكم مشمول بوقف التنفيذ . إلا أن ذلك لا ينال من حق الادارة في اتخاذ الاجراءات التأديبية في مواجهة العامل المخطئ وتوقيع الجزاء المناسب عليه دون انتظار نتيجة المحاكمة الجنائية. ²⁵



بخلاف ذلك صار التشريع المغربي إلى ضرورة انتظار صدور حكم نهائي من المحكمة المختصة للقول بمتابعة الموظف ، حيث يجوز للسلطة الإدارية إرجاء البت في الجزاء الإداري إلى حين الفصل في الدعوة الجنائية،

ونص الفصل 73 " على أن الموظف إذا أجريت عليه متابعات جنائية، فإن حالته لا تسوى نهائيا إلا بعد أن يصير الحكم الصادر عليه من المحكمة التي رفعت لها القضية، نهائيا. ولا تطبق في هذه الحالة مقتضيات الفقرة الثالثة أعلاه الخاصة بالأجل المعين لإعادة الراتب بأكمله إلى الموظف."

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية بين النص القانوني والاجتهاد القضائي

لعل سبب عدم رقابة القضاء على تأثيم الفعل أو عدم تأثيمه يرجع أساسا إلى أن الجرائم التأديبية غير محددة، وأنه ما قد يشكل جريمة تأديبية لقطاع معين قد لا يشكلها بالنسبة لقطاع آخر. وتبعاً لذلك فإن السلطة الإدارية المختصة هي الأولى بتقدير ذلك لأنها أكثر دراية وخبرة بالشؤون الإدارية، وأكثر اطلاعا ومعرفة بتصرفات الموظفين التي ستتمس حسن سير النشاط الإداري، وما يستحق من العقاب التأديبي. والقضاء باعتباره بعيدا نوعا ما عن المحيط الإداري، وتنقصه الخبرة الإدارية في ذلك، فإن رقبته ينبغي أن تقف عند الاختصاص المقيد للإدارة في إطار النص القانوني. أما اختصاصها التقديري فلا ينبغي للقضاء أن يفرض رقابته عليه.²⁶

ينصرف توقيع العقوبات التأديبية إلى الجزاءات التي توقها الجهات التي لها حق التعيين بقصد تأديب الموظف أو العامل المتهم بسبب ارتكابه أفعال يحظر عليه اتيانها.

أولا: العقوبة التأديبية: المفهوم والمبادئ

لا شك أن الموظف أثناء مساره الوظيفي معرض دائما لارتكاب بعض الأخطاء التي تستوجب تعرضه لبعض العقوبات التأديبية التي يحددها القانون، وضمن الضمانات والضوابط التي تفرضها المسائلة التأديبية. لأن وجود نظام تأديبي وسلطة مختصة بتوقيع العقوبات التأديبية يدل على ضبط إيقاع العمل الإداري؛ هذا من شأنه أن يحفظ كرامة الوظيفة ويضمن قدرا من التنظيم الإداري قوامه السلوك السوي والملتزم من جانب الموظف، ولولا هذه القواعد الضابطة التي يقرها النظام التأديبي لتعرضت الوظيفة العامة لاهتزازات كبيرة تشمل أفراد الإدارة والمتعاملين مع المرفق العام.²⁷

والعقوبة التأديبية هي وسيلة من وسائل السلطة الإدارية الرادعة لضمان احترام القواعد القانونية وتحقيق السير المنتظم والفعال للمرفق العام، فهو إجراء تنظيمي خاص بالوحدة الإدارية ناشئ ومرتتب على رابطة التوظيف القائمة بين الموظف و الجهة الإدارية التي ينتمي إليها.²⁸

إن المشرع المغربي حدد قائمة العقوبات دون التعرض إلى تعريفها. وفي ظل غياب تعريف تشريعي تدخل الفقه لإعطاء تعريف العقوبة التأديبية، حيث اعتبرها البعض بأنها جزاء وضعه المشرع للردع عن ارتكاب ما نهي عنه وترك ما أمر به بمعنى أن العقوبة التأديبية جزاء مادي محدد في القانون من شأنه حجم الموظف عن ارتكاب أخطاء تأديبية، وهي في قانون التأديب جزاء يمس الموظف في حياته الوظيفية.²⁹ ويرى البعض الآخر على أن العقوبة التأديبية هي الجزاءات التي توقع على مرتكبي الأخطاء التأديبية من الموظفين، هذه العقوبات ذات طبيعة أدبية أو مالية أو مهنية للعلاقات الوظيفية، فمعظم الاتجاهات الحديثة ذهبت في تعريف العقوبة عامة وتقول بأنها " الألم الذي ينبغي أن يتحمله الجاني عندما يخالف أمر القانون أو نهيه، وذلك لتقويم ما في سلوكه من اعوجاج ولردع غيره عن الاقتداء به "³⁰.

وعموما، يمكن تعريف العقوبة التأديبية، على أنها، جزاء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي أي في حياته ومقدراته الوظيفية. العقوبة التأديبية تتخذ في حق الموظف بصفة تسلسلية حسب خطورة ما نسب إليه من مخالفة. مع أن النظام التأديبي لا يسمح للإدارة باتخاذ عقوبتين



عن نفس المخالفة، ولو أن الاستقلال دائم بين العقوبة التأديبية الإدارية والعقوبة الجنائية فإن ارتباط بين الجريمتين بحيث تتخذ العقوبة الجنائية وبعدها العقوبة الإدارية في وقت واحد³¹.

العقوبات التأديبية محددة على سبيل الحصر، وهي وسيلة من وسائل الحد من السلطة التقديرية التي تتمتع السلطة الإدارية المكلفة بالتأديب، فإذا كانت معظم التشريعات في مجال الوظيفة العمومية لا تأخذ بالشق الأول من مبدأ الشرعية فإنها حاولت أن تأخذ بالشق الثاني منه والمتمثل في المبدأ الذي يقول أنه " لا عقوبة إلا بنص " حيث وضعت قائمة من العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين³².

العقوبة التأديبية هي الجزاء الذي يوقع على الموظف إذا تأكد إخلاله بواجباته أو خروجه على مقتضياتها . وللعقوبة التأديبية آثار مباشرة على مركز الموظف ، وبعكس الجرائم التأديبية فإن العقوبات التأديبية تخضع لمبدأ الشرعية (لا عقوبة إلا بنص)³³.

هناك مبادئ مهمة يجب مراعاتها عند توقيع الجزاء التأديبي:

شرعية العقوبة التأديبية: يقصد بهذا المبدأ بوجه عام أن المشرع هو الذي يحدد العقوبات التأديبية التي توقعها السلطات المختصة، ومن ثم فإنه لا يجوز قانونا توقيع عقوبة لم يرد بها نص قانوني صريح، حيث يقضي الدستور المغربي لا عقوبة إلا بقانون

ولكن ليس معني ذلك أنه يوجد هنا تطابق بين مبدأ الشرعية في القانون التأديبي، ومبدأ الشرعية في القانوني الجنائي، ذلك أن المشرع وإن كان يحدد العقوبات الجنائية على سبيل الحصر تماما كما يفعل بالنسبة للعقوبات التأديبية، إلا أنه في حالة العقوبات الأولى إنما يقرر عقوبة معينة سواء أكانت من حد واحد أو من حدين لكل جريمة جنائية معينة. ومن ثم فإنه لا يترك للقاضي الجنائي حرية كبيرة في هذا الشأن. أما في حالة العقوبات التأديبية، فإنه يكتفي عادة بتحديد قائمة بتلك العقوبات تاركا للسلطة التأديبية بعد ذلك حرية اختيار العقوبة الملائمة للذنب الإداري من بينها³⁴.

وقد استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا في مصر على أن الأخذ بهذا المبدأ، حيث جاء في قرار لها "... ومن حيث الأصل أنه لا عقوبة ولا جريمة إلا بناء على قانون، وهذا الأصل نصت عليه المادة 66 من الدستور يشمل المجال الجنائي ، وأيضا المجال التأديبي.

ويترتب على القول بالعقوبات التأديبية محددة قانونا بحيث لا تملك السلطات التأديبية إلا أن توقع إحداها على الموظف المخطئ عدة نتائج هامة من بينها:

عدم تعدد الجزاءات التأديبية: بمعنى عدم عقاب المخطئ عن ذات الفعل مرتين، أو كما تقول المحكمة العليا: أنه "لا يجوز معاقبة الموظف عن الذنب الإداري الواحد مرتين بجزاءين أصليين لم ينص القانون صراحة على الجمع بينهما، أو بجزاءين لم يقصد اعتبار أحدهما تبعا للآخر، وهذا من البداهات التي تقتضيها العدالة الطبيعية.. وآيا كانت طبيعة الجزاء التأديبي الذي وقع أولا فإنه يجب ما عداه ما دام قد وقع بالفعل طبقا للأوضاع القانونية الصحيحة"³⁵

تنص المادة 34 من قانون الموارد البشرية الاتحادي في البند 3: على أنه لا يجوز أن يفرض على الموظف أكثر من جزاء إداري واحد عن نفس الفعل أو المخالفة. هذا يعني أنه إذا ارتكب الموظف مخالفة معينة، فلا يمكن أن تفرض عليه عدة عقوبات إدارية عن تلك المخالفة الواحدة، بل يجب اختيار الجزاء الأنسب وفقا لجسامة المخالفة وظروفها³⁶.

جاء في حكم للمحكمة الابتدائية الإدارية بالرباط أن " اتخذ عقوبة تتجلى في نقل الطاعنة من مقر عملها وهي عقوبة كافية بالنظر للمخالفة المنسوبة إليها وأن إصدار عقوبة ثانية موضوع قرار الطعن يعد انحرافا في استعمال السلطة."³⁷



وفي قرار لمحكمة الاستئناف الإدارية بالرباط قضت أن " المشرع المغربي حدد مجموعة من العقوبات التأديبية الممكن اتخاذها في حق الموظف المرتكب لمخالفات تأديبية، وأن هذه العقوبات تتدرج بحسب خطورة الفعل المرتكب، بدأ بالإنذار ووصولاً إلى آخر أخطر عقوبة وهي العزل التي لا يمكن إنزالها إلا على الموظف المرتكب لخطأ جسيم"³⁸

وفي قرار لمحكمة النقض المغربية جاء فيه:

إن تقدير خطورة الفعل المنسوب للموظف العمومي يكون بالنظر إلى طبيعة الفعل المرتكب ومدى خطورته وأثره على أهلية الموظف للإستمرار في وظيفته.³⁹

عدم رجعية الجزاءات التأديبية: وهذا يعد في الواقع تطبيقاً لما تقضي به المبادئ القانونية العامة سواء بالنسبة لعدم رجعية القوانين كقاعدة عامة أو عدم رجعية القرارات الفردية. وعلى ذلك فإنه لا يجوز أن توقع عقوبة تأديبية على موظف مخطئ بأثر رجعي، وإنما فقط من تاريخ توقيع تلك العقوبة. بمعنى أنه لا يجوز أن يترد أثر الجزاء إلى تاريخ المخالفة مهما كانت خطورتها أو حدائث ارتكابها. بل أنه حتى في الحالات التي يلغى فيها الجزاء لعب في الشكل، لا يجوز عند العودة إلى توقيعه من جديد على الوجه الصحيح أعطائه أثراً رجعياً يترد إلى تاريخ توقيع الجزاء الملغى. فإذا وقع الجزاء بالمخالفة لذلك كان باطلاً فيما تضمنه من أثر رجعي.⁴⁰

ومع ذلك يستثني من قاعدة عدم رجعية الجزاءات التأديبية الحالات التالية:⁴¹

أ. حالة الموظف الموقوف عن العمل ثم يوقع عليه جزاء الفصل من الخدمة أو الإحالة إلى المعاش: فإن الجزاء في هذه الحالة يطبق اعتباراً من تاريخ صدور قرار وقفه وليس من تاريخ توقيع الجزاء، لأن الموظف الموقوف عن العمل ترفع يده بالفعل عن ممارسة أعباء منصبه الوظيفي من تاريخ إيقافه؛

ب. حالة ما إذا كانت القاعدة التي سوف تطبق بأثر رجعي تؤدي إلى خفض أو إلغاء الجزاء الذي تم توقيعه: كما لو صدر قانون جديد يقضي بإلغاء بعض العقوبات في القانون القديم.

ج. حالة ما إذا كانت هناك قرارات إدارية منفذة لأحكام قضائية صادرة بالإلغاء أو كانت هناك قرارات إدارية ساحبة لقرارات سبق صدورها: وذلك إذا كانت الرجعية لا تمس حقوقاً مكتسبة أو مراكز قانونية مستقرة ترتبت قبل صدور تلك القرارات السابقة.

ثانياً: أنواع العقوبات التأديبية

مبدأ الشرعية الذي يقضي بضرورة تحديد المشرع للأفعال التي تكتسي طابع الخطأ، مع تحديد العقوبة المقررة لها بصورة جلية لا يشوبها غموض أو لبس.

نصت المادة 35 من قانون الموارد البشرية الاتحادي على أنواع الجزاءات الإدارية فيما يلي:⁴²

1- للجهة الاتحادية، في حال ارتكاب الموظف لأي مخالفة لأحكام هذا المرسوم بقانون، أو لائحته التنفيذية، أو القرارات المنفذة لهما، أن توقع الجزاءات الإدارية التالية:

- لفت النظر الخطي.
- الإنذار الخطي.
- الخصم من الراتب الأساسي بما لا يتجاوز أجر عشرة أيام عن كل مخالفة، وبما لا يتجاوز ستين يوماً في السنة.



- الوقف عن العمل بدون راتب إجمالي لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد على ثلاثة أشهر.
- الفصل من الخدمة، مع حفظ حق الموظف في معاش التقاعد أو مكافأة نهاية الخدمة.

2- يتم توقيع الجزاء المناسب على الموظف حسب جسامة وخطورة المخالفة المرتكبة، وتنظم اللائحة التنفيذية لهذا المرسوم بقانون آليات التحقيق في هذه المخالفات، والبت فيها، وآليات فرضها.

وقد نص الفصل 66 من النظام العام الأساسي للوظيفة العمومية المغربي: " تشتمل العقوبات التأديبية المطبقة على الموظفين على ما يأتي، وهي مرتبة حسب تزايد الخطورة:

الإنذار : الإنذار هو إجراء تأديبي يهدف إلى تحذير الموظف عند ارتكابه مخالفة بسيطة أو انتهاك للواجبات الوظيفية. يعتبر الإنذار نوعاً من التدابير التأديبية التي تخطط لها الإدارة للتعامل مع مختلف مستويات التصرفات التي قد تتطلب تصحيحاً أو تحذيراً. ويخطر الموظف بما تمثله التصرفات المخالفة والواجبات الوظيفية والتصحيح المطلوب. يعطى الموظف الفرصة لتصويب سلوكه والالتزام بالواجبات الوظيفية المطلوبة. يعمل الإنذار على توجيه سلوك الموظف إلى السلوك الأفضل.

والإنذار من أدنى درجات العقوبات التأديبية في السلم التدريجي التصاعدي لها، فهو عبارة عن وسيلة بيد الإدارة تتخذها لتحذير العاملين ذوي السلوك المعيب، بإصلاح هذا السلوك حتى لا يترتب على استمرارهم فيه توقيع عقوبات أشد جسامة عليهم في المستقبل.⁴³

التوبيخ : التوبيخ في الوظيفة العمومية يشير إلى تصرف تأديبي يتضمن انتقاد أو تنبيه أو توجيه للموظف بسبب سلوك غير ملائم أو مخالفة للواجبات المهنية من قبل الجهة الرئاسية.

ويقع الإنذار والتوبيخ بمقرر معلل تصدره السلطة التي لها حق التأديب من غير استشارة المجلس التأديبي ولكن بعد استدلاء ببيانات المعنى بالأمر. وقد أكدت الغرفة الإدارية بمحكمة النقض في قرار لها: " أنه يتوجب على الإدارة تعليل قراراتها الإدارية الفردية القاضية بإنزال عقوبة إدارية طبقاً للمادة الأولى من القانون رقم 01.03 تحت طائلة عدم الشرعية، وذلك بأن تفصح في صلبه عن الوقائع والأفعال التي كانت السبب في اتخاذه والمقتضيات القانونية المبررة للقرار الإداري بشكل واضح يمكن المخاطب بها من معرفتها بمجرد قراءتها، وإذا لم تشر إليها في صلب القرار وإنما في محضر أو وثيقة أخرى فيتوجب إثبات إرفاقها به".⁴⁴

تعتمد المشرع المغربي ترتيبها من الإنذار إلى التوبيخ. إلا أنها غير مبنية على معيار سليم يجعل الموظف الخاضع للعقوبة يفكر في خطورتها على سمعته أولاً وقبل كل شيء. لأنه مثلاً قد يكون وقع عقوبة التوبيخ أكثر خطورة من عقوبة الإنذار. والتوبيخ من حيث التدرج أشد عقوبات الدرجة الأولى، ولا يوجد ما يدل على أنه كتابي كما هو حال بالسبب للإنذار الكتابي.

أما العقوبات الأخرى فتتخذ بعد استشارة المجلس التأديبي الذي تحال عليه القضية من طرف السلطة التي لها حق التأديب، وذلك بتقرير كتابي يتضمن بوضوح الأعمال التي يعاقب عليها الموظف وإن اقتضى الحال الظروف التي ارتكبت فيها.

- الحذف من لائحة الترقى ؛
- الانحدار من الطبقة : بمعنى خفض الدرجة إلى الدرجة الأدنى مباشرة واحتفاظ الموظف براتبه الذي كان يتقاضاه عند صدور قرار الجزاء؛
- القهقري من الرتبة ؛ بمعنى خفض الرتبة والراتب إلى رتبة وراتب أدنى مباشرة؛



- العزل من غير توقيف حق التقاعد ؛

- العزل المصحوب بتوقيف حق التقاعد.

وهناك عقوبتان تكتسبان صبغة خصوصية، وهما الحرمان المؤقت من كل أجره باستثناء التعويضات العائلية وذلك لمدة لا تتجاوز ستة أشهر، والإحالة الحتمية على التقاعد، ولا يمكن إصدار هذه العقوبة الأخيرة إلا إذا كان الموظف مستوفيا للشروط المقررة في تشريع التقاعد.

وما يعاب على المشرع أنه لم يميز في توقيع العقوبة بين الموظفين السامين والمرتبين في درجات عليا، وبين الموظفين المرتبين في درجات دنيا.

ولم يشر المشرع المغربي كغيره من التشريعات المقارنة لعقوبة التنبيه: التي تنطوي على الجزاء باعتباره جزاء أولي تصدره الإدارة في حق الموظف كأدنى إجراء من حيث خطورة الفعل المرتكب، ترمي الإدارة من ورائه تنبيه الموظف للخطأ الذي وقع فيه لعدم تكراره مستقبلا. وقد يأخذ هذا الجزاء شكلا شفهيًا أو كتابيًا.

ويرى بعض الفقهاء... بحق. ان التنبيه لا يعتبر عقوبة تأديبية، وانه لا يعدو ن يكون مجرد توجيه اداري للموظف يذكره بواجباته الوظيفية، وبالتالي لا يترتب عليه اي اثر قانوني ينعكس على الاوضاع الوظيفية الاخرى... ويلاحظ في هذا المجال ان موقف المشرع الاردني بالنسبة لعقوبة التنبيه لم يكن مستقرا، اذ بالرغم من النص على هذه العقوبة صراحة عند تعداد العقوبات التأديبية، فانها لم تدرج ضمن العقوبات التأديبية التي تؤثر في تقييم اداء الموظف الذي يترتب عليه آثار هامة تنعكس على الاوضاع الوظيفية الاخرى للموظف، فنص على ان من ضمن البيانات والمعلومات التي يتضمنها تقرير تقييم اداء الموظف: الانذارات الموجهة اليه، والقرارات التأديبية، والاحكام القضائية القطعية الصادرة بحقه سواء بادانته او تبرئته، في حين اعتبر عقوبة التنبيه من العقوبات التأديبية ضمن الاحكام الخاصة بمحو العقوبة التأديبية حيث مدة (لمحو عقوبة التنبيه) هي ستة أشهر⁴⁵.

ويأخذ التشريع المغربي، بمبدأ التدرج في توقيع العقوبات التأديبية من الأخف إلى الأشد، وذلك في بشكل تصاعدي، بحيث تتدرج حسب نوعية الفعل الخاطئ والظروف التي ارتكب فيها ذلك الفعل.

العقوبات الأخف: وهي من أخف أنواع العقوبات، وتفرض على الموظف بمناسبة ارتكابه خطأ بسيطاً، فمضمون هذه العقوبات معنوي أكثر منه مادي، والهدف منها بالأساس تحذير الموظف حتى لا يتمادى في الإخلال بالتزاماته المهنية ويتجلى هذا التحذير في عقوبة الإنذار والتوبيخ.

العقوبات المالية: تتمثل في الحرمان المؤقت من كل أجره باستثناء التعويضات العائلية لمدة لا تتجاوز ستة أشهر.

اعتمادا على المادة 104 من اللائحة التنفيذية المنظمة لقانون الموارد البشرية الاتحادي في دولة الامارات، يتعين على إدارة الموارد البشرية في الجهة الاتحادية مراعاة درجة جسامته المخالفة عند توقيع الجزاء، وذلك وفقا للمعايير الإرشادية الآتية⁴⁶:

- مدى الإخلال بسرية البيانات والمعلومات المتعلقة بجهة العمل؛
- الأثر المالي المترتب على المخالفة؛
- أثر المخالفة على سمعة الجهة الاتحادية والعاملين فيها نتيجة ارتكاب المخالفة؛
- استغلال الموظف المخالف للسلطة المناطة به؛
- نسبة تكرار الموظف للمخالفات بأنواعها؛



• وجود شق جزائي أو أخلاقي في المخالفة المرتكبة؛

• مخالفة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة؛

• استغلال وسائل التواصل الاجتماعي للإساءة لسمعة الجهة أو الحكومة.

قضت محكمة الاستئناف الإدارية بالرباط في قرار لها: "ان المشرع المغربي حدد مجموعة من العقوبات التأديبية الممكن اتخاذها في حق الموظف المرتكب لمخالفات تأديبية، وأن هذه العقوبات تندرج بحسب خطورة الفعل المرتكب، بدا بالإنذار ووصولاً إلى آخر عقوبة وهي العزل التي لا يمكن إنزالها إلا على الموظف المرتكب لخطأ جسيم"⁴⁷

فإذا ثبت للقاضي الإداري وجود قدر من عدم التناسب البين، بأن كانت العقوبة المطبقة لا تتناسب بشكل واضح مع خطورة الفعل المرتكب، وأنها تتصف بالغلو في التقدير، أمكن له التدخل في نطاق رقابة المشروعية لعيب مخالفة القانون المتمثل في مخالفة روح النص وغاية المشرع والمبادئ التي أرساها الاجتهاد القضائي، ما دام أن العقوبة التأديبية المحددة قانوناً متدرجة حسب خطورة وجسامة الفعل المرتكب، وأن المشرع بتنصيبه على عدد من العقوبات إنما قصد أن تختار السلطة التأديبية من بينها ما يناسب المخالفة المرتكبة، فيكون بذلك عنصر الملائمة من مقومات وعناصر المشروعية اللازم توفها في القرار التأديبي والخاضع لرقابة القضاء، وفق ما دأب عليه الاجتهاد القضائي المغربي والمقارن.⁴⁸

وينص الفصل 73 من نظام الوظيفة العمومية "إذا ارتكب أحد الموظفين هفوة خطيرة سواء كان الأمر يتعلق بإخلال في التزاماته المهنية أم بجنحة ماسة بالحق العام فإنه يوقف حالاً من طرف السلطة التي لها حق التأديب...."

عند انتهاء السلطة التأديبية من وظيفتها المتمثلة في إثارة المسؤولية التأديبية، توقع العقوبة المنصوص عليها في القانون حسب جسامه الفعل المهني المرتكب.

العقوبات التأديبية الواردة في الفصل 66، تخضع لمبدأ "لا عقوبة إلا بنص"، فهي محددة ومتروكة للسلطة التقديرية للإدارة، حيث لها أن تختار بين ثلاثة أمور:⁴⁹

إما حفظ التحقيق؛

أو إحالة الموظف المحقق معه إلى المجلس التأديبي لمساءلته؛

أو الاكتفاء بتوقيع جزاء كما هو مقرر ووفق الترتيب المحدد في القانون، حسب السلطة التقديرية للإدارة.

ومن بين العقوبات المقررة، نجد العزل عن العمل، وهذا ما يعرف في بعض التشريعات المقارنة بالوقف الاحتياطي أو الوقف عن العمل. فهو اجراء قانوني يقصد به ابعاد الموظف المتهم عن عمله، أي أسقاط ولاية الوظيفة عنه.

في قرار لمحكمة النقض المغربية يبرر أن تحريك المسطرة القانونية للعزل المنصوص عليها في الفصل 75 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية مشروط بتعمد الموظف الانقطاع عن العمل بشكل يدل على عدم رغبته في مواصلة العمل لدى الإدارة. في هذه القضية، تبين للمحكمة أن الموظفة التحقت بمقر عملها خلال سبعة أيام من تلقيها الإنذار، وأظهرت استعدادها للعمل، مما يعني عدم توافر نية ترك العمل. بناء على ذلك، اعتبرت المحكمة أن قرار العزل غير مشروع، لأنه لم يستند إلى تحقق شرط التعمد في الانقطاع عن العمل.⁵⁰



في قرار آخر لمحكمة النقض، يوضح أن الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ينطبق فقط على الموظف الذي يتمتع بكامل الإدراك والإرادة عند انقطاعه عن العمل دون عذر. أي أن هذا الفصل يخص الموظف الذي لا يعاني من أي مرض أو اضطراب عقلي أو نفسي يؤثر على أهليته وقدرته على ممارسة حقوقه والتزاماته بشكل واعٍ ومستقل⁵¹.

وقد قضى الفصل 73 من النظام العام للوظيفة العمومية: "إذا ارتكب أحد الموظفين هفوة خطيرة سواء كان الأمر يتعلق بإخلال في التزاماته المهنية أم بجنحة ماسة بالحق العام فإنه يوقف حالا من طرف السلطة التي لها حق التأديب. والمقرر الصادر بتوقيف الموظف يجب إما أن ينص على المعنى بالأمر يحتفظ بمرتبه طيلة مدة توقيفه وإما أن يحدد قدرا ما سيتحمله من الاقتطاع، وتستثنى مع ذلك التعويضات العائلية التي يظل المعنى بالأمر يتقاضاها بأكملها. وفي حالة التوقيف يجب استدعاء المجلس التأديبي في أقرب أجل ممكن كما يجب أن تسوى نهائيا حالة الموظف الموقوف في أجل أربعة أشهر ابتداء من اليوم الذي جرى فيه العمل بالتوقيف. وإن لم يصدر أي مقرر عند انتهاء هذا الأجل فإن الموظف يتقاضى من جديد مرتبه بأكملها.

في قرار لمحكمة النقض المغربية جاء فيه: إن توقيف الموظف مؤقتا عن العمل بهدف عرضه على المجلس التأديبي - بناء على الفصل 73 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية - لا يعتبر عقوبة بحد ذاته، بل يعد إجراء مؤقتا وتحضيريا. وبالتالي، لا يعد قرارا إداريا نهائيا يمكن الطعن فيه بالإلغاء لأنه لا يحدث تغييرا دائما في الوضع القانوني للموظف. ومع ذلك، يمكن الطعن في هذا القرار إذا خرج عن الإطار القانوني الذي ينظمه، أي إذا تم اتخاذه بما يخالف الشروط التشريعية المحددة له. في هذه الحالة، يعتبر قرارا إداريا قابلا للطعن، بغض النظر عن الوصف الذي يمنح له، لأن طبيعته كقرار إداري تمنح المتضرر الحق في الطعن فيه في حال وقوع تجاوزات قانونية⁵².

والحديث عن توقيف الموظف بصفة مؤقتة، بحيث يكف عن مباشرة المهام الموكول إليه القيام بها إذا ما تطلبت ذلك مصلحة التحقيق الذي يجري معه ويستوي في ذلك أن يكون التحقيق جنائيا يتم بمعرفة النيابة العامة أو أن يكون إداريا يتم بمعرفة السلطات التأديبية المختصة. وفي ذلك تقول محكمة القضاء الإداري المصرية بعد أن عرفت الوقف بكونه إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطا مؤقتا، تقول: ذلك أن الموظف قد تسند إليه تهم وتوجه إليه مآخذ، فيقتضي الأمر إقصاءه عن وظيفته ليجري التحقيق فيها توصلا للحقيقة وإنابلاجه في جو خال من مؤثراته أو بعيد عن سلطاته، أو لأن في اتهامه ما يدعو إلى الاحتياط والتصون للعمل العام الموكول إليه بتجريده منه وكف أيديه عنه، أو لأن في الاتهام ما يشينه فيمس تبعاً لذلك مركز الوظيفة التي يتولاها ويؤثر في حسن سير العمل فينحى عنها حتى يظهر وجه الحق مما شأنه وعلق به⁵³.

فالسطة المختصة بالوقف الاحتياطي يجب أن تستند في قرارها الصادر بالوقف لا على مصلحة التحقيق فقط وإنما أيضا على المصلحة العامة، تلك المصلحة التي لا يجب أن تفهم هنا بمعناها العام أو الواسع، بل بمعنى صالح المرفق الذي ينتمي إليه العامل على وجه التحديد⁵⁴.

في قرار لمحكمة النقض، يتمحور حول مسألة تكليف الطاعة بمهمة معينة وإنهاء هذا التكليف. الطرف الطالب (المدعي) يرى أن هذا التكليف لا يمنح الطاعة أي حق مكتسب في المهمة الموكلة إليها، بل يعتبره جزءا من الصلاحيات الإدارية التي تمتلكها الجهة المختصة، والتي لها سلطة تقديرية في تكليف الموظفين بمهام محددة أو إعفائهم منها كلما دعت المصلحة العامة إلى ذلك. وبهذا، يرى الطرف الطالب أن إلغاء التكليف لا يشكل عقوبة تأديبية، لأنه لا يترتب عليه أي تأثير سلبي على الوضعية القانونية أو النظامية للطاعة. لكن المحكمة، في قرارها، لم تراعى هذه الصلاحية الإدارية الواسعة ولا الأثر القانوني الفعلي لإنهاء المهمة، ما اعتبر إخلالا بتسيب الحكم القانوني. وعليه، فإن عدم مراعاة المحكمة لهذه الاعتبارات يعد تفسيراً غير دقيق ويؤدي إلى فساد التعليل، مما يجعل القرار معيبا ويعرضه للنقض لعدم استناده إلى أساس قانوني سليم⁵⁵.

في نفس التوجه جاء قرار آخر لمحكمة النقض وقضى: بأن قرار الإعفاء من المهام لا يدخل في زمرة القرارات الواردة في الفصل الثاني من القانون رقم 01-03 المتعلق بتعليل القرارات الإدارية، مادام أنه لا ينطوي في جوهره على عقوبة إدارية أو تأديبية، كما لا يصنف ضمن



القرارات الإدارية القاضية بسحب أو إلغاء قرار منشئ لحقوق باعتبار أن التكليف بمهمة لا يكسب حقوقا بل هو من صميم الاختصاصات التديرية التي تدخل في إطار السلطة المخولة لها تتصرف فيها بمحض اختيارها وتستقل بتقدير ملاءمة إصدارها من عدمها، كما أنه لا يتعلق بحالة نظامية مادام لا يرتب عليه أي تفهقر في الدرجة ولا يتسبب في حرمان الموظف من الترقية التي يحصل عليها، وأن الإدارة تتوفر على سلطة تقديرية لتسيير وتدير المرفق التابع لها وفق ما تقتضيه المصلحة العامة، هذه السلطة التي لا يحد منها سوى انحرافها عن تخصيص الأهداف التي يقع عبء إثباته على مدعيه⁵⁶. إذن القراران معا، كلاهما يعتبر التكليف والإعفاء من المهام جزءا من صلاحيات الإدارة التقديرية ولا يخل بمركز الموظف القانوني، مما لا يستدعي اعتباره عقوبة أو قرارا يجب الطعن فيه لغياب عنصر الحق المكتسب.



خاتمة:

يتضح من خلال هذا العرض أن النظام التأديبي للموظف الحكومي، سواء في التشريع الإماراتي أو المغربي، يشكل إحدى الركائز الأساسية لضمان انتظام واستمرارية سير المرفق العام، وحماية المصلحة العامة، وصون الثقة المشروعة في المناصب الحكومية. فقد حرص المشرع في كلا النظامين على إحاطة السلطة التأديبية بجملة من الضوابط القانونية، من خلال تحديد المخالفات التأديبية وربطها بالإخلال بالواجبات الوظيفية أو بمبادئ السلوك المهني والأخلاقي، سواء تعلق الأمر بفعل إيجابي أو امتناع سلبي.

ويلاحظ أن المشرع الإماراتي تبنى مقاربة دقيقة في تقدير جسامة المخالفة، من خلال إرساء معايير إرشادية واضحة تراعي الأثر المالي والمعنوي والسلوكي للمخالفة، ومدى المساس بسرية المعلومات وسمعة الجهة الاتحادية، فضلا عن تكرار المخالفة واستغلال السلطة أو وسائل التواصل الاجتماعي. وهو ما يعكس توجهها حديثا نحو ترسيخ الحوكمة الوظيفية وتعزيز الانضباط الإداري في ظل التحولات الرقمية والمؤسسية.

وفي المقابل، يظهر من خلال التشريع المغربي والاجتهاد القضائي الإداري، خاصة قرارات محكمة النقض ومحاكم الاستئناف الإدارية، أن العقوبات التأديبية تخضع لمبدأ التدرج تبعاً لخطورة الفعل المرتكب، وأن العقوبات الأشد، وعلى رأسها العزل، لا تفرض إلا في حالة الخطأ الجسيم. كما أكد القضاء المغربي على التمييز بين العقوبة التأديبية والإجراءات التحضيرية أو الاحترازية، وعلى رأسها توقيف الموظف مؤقتا عن العمل، الذي لا يعد عقوبة في حد ذاته ما دام لا يحدث أثرا دائما في المركز القانوني للموظف، ولا يقصد به سوى حماية مصلحة التحقيق أو المرفق العام.

كما أبان الاجتهاد القضائي عن توجه مستقر يعتبر أن قرارات التكليف أو الإعفاء من المهام تندرج ضمن السلطة التقديرية للإدارة، ولا ترقى إلى مرتبة العقوبات التأديبية، طالما لم يترتب عنها مساس بالوضعية النظامية أو الحقوق المكتسبة للموظف. وهو ما يشكل تطبيقا عمليا لمبدأ الشرعية التأديبية، الذي يقتضي حصر العقوبات في ما ورد به نص قانوني صريح، تكريسا للقاعدة القائلة: لا عقوبة إلا بنص.

وخلاصة القول، فإن النظامين الإماراتي والمغربي، رغم اختلاف السياقين التشريعي والمؤسسي، يلتقيان في السعي إلى تحقيق توازن دقيق بين فعالية السلطة التأديبية كأداة لضبط السلوك الوظيفي، وضمان حماية الموظف من أي تعسف أو انحراف في استعمال هذه السلطة، وهو توازن لا يكتمل إلا بدور القضاء الإداري في الرقابة على مشروعية القرارات التأديبية وصون حقوق الموظفين.



الهوامش:

- ¹ الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، ويستهدف الموظف العام في أداء واجبات وظيفته المصلحة العامة وحدها. المادة 35 من دستور دولة الامارات العربية المتحدة. وتختلف التسمية من موظف حكومي وموظف عام.
- ² والموظف العام هو كل من يشغل إحدى الوظائف بالجهات الاتحادية.
- ³ ملكية الصروح: النظام القانوني للموظف العمومي المغربي، مطبعة النجاح الجديدة- الدار البيضاء، الطبعة الأولى 1994، ص 285.
- ⁴ الهيئة الاتحادية للموارد البشرية: وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، سبتمبر 2017، ص 15.
- ⁵ محمد مرغني: المبادئ العامة للقانون الإداري المغربي دراسة مقارنة، مطبعة الساحل، الرباط، 1980، المغرب، ص 369 وما بعدها.
- ⁶ الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية: قرار مجلس الوزراء رقم (48) لسنة 2023، بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية. منشور على الموقع الإلكتروني للهيئة: www.fahr.gov.ae/
- ⁷ قرار محكمة النقض، رقم الملف 2021/1/4/4100، عدد 2023/274، بتاريخ 2023-03-16، منشور بموقع محكمة النقض: <https://juriscassation.cspj.ma/>
- ⁸ بلال أمين زين الدين: التأديب الإداري، دراسة فقهية، دار الفكر الجامعي، ص 19.
- ⁹ ماهر علاوي: النظام القانوني لتأديب الموظف العام في القانون العراقي، ندوة الإجراءات القانونية والإدارية لانضباط وتأديب الموظفين 14 - 16 أبريل (نيسان) 2007 عمان - المملكة الأردنية الهاشمية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص 151-170.
- ¹⁰ 9 أورده: حورية أورك: الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، عدد 1، جانفي 2012، ص 141.
- ¹¹ رمضان محمد بطيخ: طبيعة العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، ضمن أشغال ندوة " دور القضاء الإداري في دعم وتعزيز الخدمة المدنية"، 8 - 12 تموز 2007، القاهرة جمهورية مصر العربية، الناشر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص 36 وما بعدها.
- ¹² ملكية الصروح: سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 1983، ص 62.
- ¹³ هناك اختلاف حول تسمية الخطأ الإداري من طرف الفقه والقضاء ولقد تعددت المصطلحات وهي تؤدي نفس المعنى فهناك من يطلق عليها الجريمة التأديبية، الذنب الإداري، المخالفة التأديبية، هفوة إدارية، الخطأ التأديبي
- ¹⁴ أحمد محمد قاسم: تأديب الموظفين وطرق إلغاء القرارات التأديبية، الكتاب الثالث، صوماديل 1998، ص 5.
- ¹⁵ خالد سمارة الرغبي: القانون الإداري، الطبعة الثالثة، دار الثقافة، عمان 1998، ص 233
- ¹⁶ إسماعيل الصفاحي: التأديب في المجالين الإداري والعسكري، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق أكادال، 2000-2001، ص 82.
- ¹⁷ خالد سمارة الرغبي: القانون الإداري، م، س، ص 234
- ¹⁸ المجلس الأعلى المغربي (محكمة النقض حاليا)، الغرفة الإدارية، في قرار رقم 348 بتاريخ 22/10/1992.
- ¹⁹ وفي قرار بتاريخ 17/10/1972، الغرفة الإدارية 1972، مجلة قرارات المجلس الأعلى للقضاء المغربي.
- وذهب القضاء الإداري في مصر، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية (بأن المخالفة التأديبية ليست فقط أخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعاتهم، بل كذلك تنهض المخالفة التأديبية كلما سلك الموظف سلوكاً معيناً ينطوي على أخلال بكرامة الوظيفة أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة، وبعد عن مواطن الريب والدنيا .. وأنه يجوز لمن يملك قانوناً سلطة التأديب أن يرى في أي عمل إيجابي أو سلبى يقع من الموظف عند ممارسته أعمال وظيفته ذنباً أدارياً إذا كان ذلك لا يتفق مع واجبات الوظيفة، ومن ثم فلا يمكن حصر الذنوب التأديبية مقدماً).
- في حين ذهب محكمة العدل العليا الأردنية في بعض أحكامها، حيث اعتبرت جميع الأفعال الماسة بالوظائف أو كرامتها من قبيل الأخطاء التأديبية التي تستوجب الجزاء التأديبي، فقضت بأن (الحكم التأديبي هو الذي يصدر عن الهيئات المختصة بمحاكمة الموظفين أو بعض الطوائف والجماعات على ما يرتكبونه من أعمال تكون ماسة بوظائفهم أو بشرف مهنتهم.
- أورده: أسامه النعيمات: الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية وفقاً لنظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007/4/11، م.س.
- ¹⁸ سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب دراسة مقارنة، القسم الأول، م.س، ص 46.
- ¹⁹ ماهر علاوي: النظام القانوني لتأديب الموظف العام في القانون العراقي، م.س، ص 151-170.



ولقد تعرض مجلس الدولة المصري لتعريف الخطأ التأديبي وبيان ضوابطه وكلها تعريفات تتمحور حول مفهوم واحد. ففي حكمها الصادر في 1958/01/25 حيث تقول "الجرمة التأديبية هي كل عمل إيجابي أو سلبي يقع من العامل عند ممارسة أعمال وظيفية... إذ كان ذلك لا يتفق وواجبات الوظيفة". وهو حسب التوجه القضائي "إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية، أو قيامه بعمل محرم عليه، فإذا خالف الواجبات التي تنص عليها القوانين العامة، وأوامر الرؤساء في حدود القانون فإنه لذلك يكون قد ارتكب خطأ إداريا فيسوغ آنئذ معاقبته تأديبياً.

أورده: حورية أورك: الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، م.س، ص 142.

²⁰ ماهر علاوي: النظام القانوني لتأديب الموظف العام في القانون العراقي، م.س، ص 151-170، نقلا عن:

عمر فؤاد أحمد بركات : السلطة التأديبية . مكتبة النهضة العربية 1979 ، ص 90 .

²¹ المادة 34 من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، المنظم بمقتضى مرسوم بقانون اتحادي رقم 49 لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، منشور على الموقع الإلكتروني للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية :

www.fahr.gov.ae

²² الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية : قرار مجلس الوزراء رقم (48) لسنة 2023 ، بشأن اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية. منشور على الموقع الإلكتروني للهيئة:

www.fahr.gov.ae/

أسامة النعيمات: الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية وفقاً لنظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007/4/11، ندوة 23 "الإجراءات القانونية والإدارية لانضباط وتأديب الموظفين، م.س.

²⁴ أسامة النعيمات: الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية وفقاً لنظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007/4/11، م.س.

²⁵ أحمد عبد اللطيف إبراهيم: قضاء التأديب، ضمن أشغال ندوة " دور القضاء الإداري في دعم وتعزيز الخدمة المدنية"، 8 - 12 تموز 2007، القاهرة جمهورية مصر العربية، الناشر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص 228.

²⁶ مليكة الصروح: النظام القانوني للموظف العمومي المغربي م.س، ص 290.

²⁷ عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2015، ص151

²⁸ نايف راجي العميان: المسؤولية التأديبية للموظف العام في القانون الأردني، رسالة لنيل دبلوم السلك العالي، المدرسة الوطنية للإدارة العمومية، الرباط، 1993-1994، ص 87.

²⁹ حسين حمودة المهداوي : شرح أحكام الوظيفة العامة ، المنشأة العامة، طرابلس 1986 ، الطبعة الأولى، ص 441

³⁰ نصر الدين مصباح القاضي: النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في القانون المصري والليبي والشريعة الإسلامية، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002، ص 178

³¹ بوعلام السنوسي: قانون الوظيفة العمومية التابعة للدولة، للجماعات المحلية، للبرلمان، والوظيفة العمومية المؤقتة، مطبعة دار النشر المغربية، 2013، ص 319.

³² إسماعيل الصفاحي: التأديب في المجالين الإداري والعسكري، م.س، ص 95 .

³³ ماهر علاوي: النظام القانوني لتأديب الموظف العام في القانون العراقي، م.س، ص 158

³⁴ رمضان محمد بطيخ : شرعية العقوبات التأديبية وانقضائها، ندوة "الإجراءات القانونية والإدارية لانضباط وتأديب الموظفين" 14-16 أبريل (نيسان) 2007، عمان الأردن، ص 11.

³⁵ رمضان محمد بطيخ : شرعية العقوبات التأديبية وانقضائها، م.س، ص 13.

³⁶ قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، المنظم بمقتضى مرسوم بقانون اتحادي رقم 49 لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ص 24.

³⁷ حكم صادر عن المحكمة الابتدائية الإدارية بالرباط، عدد 2069، بتاريخ 2016/05/24 ، ملف رقم 2016/7110/405، أورده

محمد قصري.....ص 42.

³⁸ قرار محكمة الاستئناف الإدارية بالرباط عدد 354، بتاريخ 2015/01/27، ملف رقم 2014/7205/940، أورده

محمد قصري.....ص 37.

³⁹ قرار محكمة النقض ملف اداري رقم 2022/1/4/4201، عدد 2023/124، بتاريخ 2023-02-02، منشور بموقع محكمة النقض

⁴⁰ رمضان محمد بطيخ :: شرعية العقوبات التأديبية وانقضائها ، م.س، ص 20

⁴¹ رمضان محمد بطيخ :: شرعية العقوبات التأديبية وانقضائها، م.س، ص 22.

⁴² قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، المنظم بمقتضى مرسوم بقانون اتحادي رقم 49 لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، ص 24.



- ⁴³ مليكة الصروح: النظام القانوني للموظف العمومي المغربي م.س، ص 294.
- ⁴⁴ قرار صادر بتاريخ 13 أكتوبر 2011، تحت عدد 59 في الملف رقم 2009.1160 أورده محمد قصري، م.س، ص 25.
- ⁴⁵ أسامة النعيمات: الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية وفقاً لنظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007/4/11، م.س.
- ⁴⁶ المادة 104 من اللائحة التنفيذية المنظمة لقانون الموارد البشرية الاتحادي
- ⁴⁷ قرار محكمة الاستئناف الإدارية بالرباط عدد 354، مؤرخ في 2015/01/27، صادر في الملف رقم 2014/7205940، أورده: محمد قصري: دور القاضي الإداري في حماية المشروعية وحقوق الموظف العمومي، الجزء الثاني، مطبعة EDEN Design - الرباط، الطبعة الأولى 2020، ص 37.
- ⁴⁸ محمد قصري: دور القاضي الإداري في حماية المشروعية وحقوق الموظف العمومي، نفسه،
- ⁴⁹ في التشريع الاماراتي، نصت المادة 106 من اللائحة التنفيذية: تقوم إدارة الموارد البشرية في الجهة الاتحادية بالنظر في المخالفة المرتكبة من قبل الموظف، وتقرر ما إذا كان سيتم حفظ الطلب لعدم المخالفة أو لعدم صحة نسبة ارتكاب المخالفة، أو لعدم كفاية الأدلة، بالإضافة إلى إمكانية إقرار مسؤولية الموظف ومجازاته بإحدى الجزاءات الإدارية المناسبة. يجب أن يكون قرار الإدارة مسبباً ومعرزاً بالوقائع الثابتة، مع إخطار الموظف بقرار الجزاء وإبلاغ وحدته التنظيمية. في حالات المخالفات المالية، يتعين على إدارة الموارد البشرية عرض الأمر على رئيس الجهة الاتحادية للنظر في إحالته إلى ديوان المحاسبة للتحقيق، بينما إذا كان الفعل يشكل جريمة جزائية، يمكن إحالة الموظف إلى النيابة العامة. لا يمنع ذلك من توقيع جزاء إداري، حيث يمكن رفع توصية بالفصل إذا كانت الوقائع الثابتة تستدعي ذلك، مما يعكس الالتزام بالشفافية والمساءلة في الإجراءات التأديبية.
- ⁵⁰ عزل موظف عمومي... انقطاع عن العمل... تحريك المسطرة القانونية المنصوص عليها في الفصل 75 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يتوقف على ثبوت تحقق تعمد الانقطاع عن العمل بالشكل الذي يؤثر على عدم رغبة الموظف في مواصلة العمل لدى الإدارة... تثبت المحكمة من واقع الدعوى أن الموظفة المعنية التحقت بمقر العمل داخل أجل السبعة أيام الموالية لتوصلها بالإنداز ووضعت نفسها رهن إشارة الإدارة يجعل قرار العزل غير مشروع... نعم
- قرار محكمة النقض ملف إداري رقم 2021/1/4/3924، عدد 2022/602، بتاريخ 2022-05-19.
- ⁵¹ قرار محكمة النقض ملف رقم : 2022/1/4/217، عدد 2023/99، بتاريخ 2023-01-26.
- ⁵² لئن كان إجراء توقيف الموظف عن العمل مؤقتاً في إنتظار عرض حالته على المجلس التأديبي وفقاً لمقتضيات الفصل 73 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لا يعد عقوبة حتى يمكن الطعن فيه بالإلغاء، وإنما هو مجرد إجراء مؤقت تحضيري لا تتوفر فيه مقومات القرار الإداري القابل للطعن فيه بالإلغاء لعدم تأثيره بذاته في المراكز القانونية ولعدم إتمامه بصفة نهائية، غير أن هذا التفسير لا يجعله بمنأى عن الطعن فيه في حالة خروجه عن المقتضيات التشريعية المتعلقة به، وأن إمكانية الطعن فيه تبقى مستمدة من طبيعته كقرار إداري، ولا تأثير لطبيعة الوصف المعطى له في قابليته للطعن بالإلغاء.
- قرار محكمة النقض ، ملف إداري رقم 2022/1/4/1432، عدد 2023/299، بتاريخ 2023-03-16، منشور بموقع محكمة النقض:
- ⁵³ للتوسع أكثر راجع:
- محمد رمضان بطيخ: الاختصاص الولائي للمحاكم التأديبية، ضمن أشغال ندوة "الإجراءات القانونية والإدارية لانضباط وتأديب الموظفين"، 14-16 أبريل (نيسان) 2007، عمان الأردن، ص 45.
- ⁵⁴ أورده : محمد رمضان بطيخ: الاختصاص الولائي للمحاكم التأديبية، نفسه، ص 47.
- ⁵⁵ قرار محكمة النقض رقم 2023/300، ملف إداري رقم 2019/1/4/4424، بتاريخ 2023-03-23. منشور بموقع محكمة النقض
- <https://juriscassation.cspj.ma/>
- ⁵⁶ قرار محكمة النقض رقم 2022/474، ملف إداري رقم 2021/1/4/6097، بتاريخ 2022-04-14، منشور بموقع محكمة