

شرعية العقوبة التأديبية

اعداد

م. د. زياد خلف نزال

- لا يجوز توقيع اي عقوبة تأديبية لم ينص عليها المشرع, تطبيقاً لمبدأ شرعية العقوبة مع ترك الحرية للإدارة في اختيار العقوبة المناسبة للمخالفة التأديبية.
- وعلى هذا الأساس لا يجوز لسلطة التأديب ان توقع على الموظف عقوبة لم ترد ضمن القائمة المحددة قانوناً.
-

السلطات التأديبية

• وزع قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام سلطة ايقاع العقوبة التأديبية بين رئاسة الجمهورية ومجلس الوزراء والوزير ورئيس الدائرة.

• **أولاً: السلطات التأديبية الرئاسية:**

• نضم قانون انضباط موظفي الدولة سلطة الرؤساء الإداريين في ايقاع العقوبات التأديبية في حالة مخالفة الموظفين لواجباته الوظيفية, ويكون اختصاص هؤلاء الرؤساء من حيث توجيه الاتهام وتكليف الخطأ واصدار العقوبة المناسبة.

• **وهذه الجهات هي:**

• **1- الرئاسة ومجلس الوزراء:**

• لرئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء او الوزير او رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة فرض احد العقوبات التالية:

• أ. انقاص الراتب

• ب. تنزيل الدرجة

• ج. الفصل

• د. العزل.

• **2- الوزير**

• يملك الوزير فرض عقوبة لفت النظر او الانذار او قطع الراتب على الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق.

• اما اذا ارتكب المدير العام فما فوق فعلا يستوجب عقوبة اشد فعليه ان يعرض الامر على مجلس الوزراء مقترحا فرض احدى العقوبات المنصوص عليها قانونا.

- **3- رئيس الدائرة او الموظف المخول له فرض العقوبة:**
- وله فرض العقوبات التالية على الموظف المخالف للواجبات الوظيفية:
- أ. لفت النظر
- ب. الانذار
- ج. قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة ايام
- د. التوبيخ
- اذا اوصت اللجنة التحقيقية فرض عقوبة اشد فعلى رئيس الدائرة احوالها للوزير لاتخاذ القرار.
- **4- المحافظ:**
- للمحافظ اتخاذ الاجراءات الادارية والقانونية بحق موظفي الدولة العاملين في المحافظة وفقا للقوانين الخاصة بهم ويخول صلاحية الوزير المختص.

• ثانياً: الاجراءات التأديبية:

- 1- يتم تشكيل لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصلًا على شهادة جامعية اولية في القانون.
- 2- تتولى هذه اللجنة التحقيق تحريريا مع الموظف.
- 3- توصي الى السلطة الرئاسية بالعقوبة المقترحة اذا كان فعل الموظف يكون مخالفة لواجبات الموظف او توصي بغلق التحقيق اذا لم يشكل فعله اي مخالفة.
- اما اذا تبين ان فعل الموظف يشكل جريمة نشأت من وظيفته او ارتكبتها بصفته الرسمية فيجب عليها ان توصي بإحالته الى المحاكم المختصة.
- للوزير فرض عقوبة لفت النظر والانذار وقطع الراتب مباشرة بعد استجواب الموظف.

• الطعن بقرار فرض العقوبة:

• اجاز قانون انضباط موظفي الدولة للموظفين الطعن بقرار فرض العقوبة امام محكمة قضاء الموظفين بعد التظلم منها

• خلال 30 يوم من تاريخ التبليغ بالقرار ومن ثم اقامة الدعوى خلال 30 يوم من تاريخ رفض التظلم حقيقية او حكماً. **لمحكمة قضاء الموظفين اصدار الاحكام التالية:**

• أ. رد الطعن من الناحية الشكلية بسبب عدم التظلم او فوات مدة الطعن.

• ب. المصادقة على القرار المطعون فيه اذا كان موافق للقانون.

• ج. تخفيض العقوبة اذا كانت لا تتناسب مع جسامة الخطأ.

• د. الغاء العقوبة اذا وجد القرار المطعون به معيب.

• ويجوز الطعن بقرار محكمة قضاء الموظفين امام المحكمة الادارية العليا.

انتهاء خدمة الموظف العام

- **اولا: بلوغ سن التقاعد:**
- **تتم احالة الموظف الى التقاعد في احدى الحالتين:**
- 1- عند اكماله سن 63 من العمر وهي السن القانونية للإحالة الى التقاعد.
- 2- اذا قررت اللجنة الطبية الرسمية المختصة عدم صلاحيته للخدمة.
- ويجوز مد خدمة الموظف لمدة معينة اذ لرئيس مجلس الوزراء باقتراح من الوزير المختص او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة تمديد خدمة الموظف مدة لا تزيد على ثلاث سنوات عند اكماله السن القانونية مع مراعاة ندرة الاختصاص ونوعية الوظيفة وحاجة الدائرة الى خدماته.
- **الحالات الجوازية للتقاعد:**
- **يجوز للموظف ان يطلب احالته الى التقاعد :**
- **اولا للموظف ان يطلب احالته الى التقاعد اذا كان قد اكمل 50 سنة من عمره او كانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن 25 سنة.**
- **ثانيا للموظفة المتزوجة او الارملة او المطلقة الحاضنة لأطفالها ان تطلب احالتها الى التقاعد وفق الشروط التالية:**
- 1- ان لا تقل مدة خدمتها التقاعدية عن 15 سنة
- 2- ان لا يقل عدد اطفالها عن ثلاثة ولا يزيد عمر اي منهم على 15 سنة
- 3- ان تتصرف لرعاية اطفالها
- **ثالثا: للوزير المختص او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة احالة موظفي الشركات والدوائر الممولة ذاتيا لمدة ثلاث سنوات متتالية الى التقاعد اذا كانت لديه خدمة لا تقل عن 15 سنة استثناء من شرط العمر.**

• **ثانيا: عدم اللياقة الصحية:** اذا مرض الموظف ولم يرجى شفائه وعجز عن اداء واجباته الوظيفية استنادا الى تقرير لجنة الطبية رسمية يحال الى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته.

• **ثالثا: الاستقالة :**

• الاستقالة هي ان يتقدم الموظف بطلب تحريري مكتوب للجهة الادارية المختصة يطلب فيها ترك الخدمة, ولا تنتهي خدمة الموظف الا بعد صدور قرار من الادارة بقبول طلبه.

• وفق الشروط التالية:

• 1- ان يقدم الموظف استقالته بطلب تحريري

• 2- تلتزم السلطة المختصة بالتعيين بالبت فيها خلال ثلاثين يوم من تاريخ تقديمها ويعتبر الموظف منفكا بانتهائها الا اذا صدر امر القبول قبل ذلك.

• 3- لا تنتهي خدمة الموظف الا بقبول استقالته صراحة او ضمنا وعليه الاستمرار بتأدية وظيفته.

• رابعا: العزل التأديبي:

- العزل بقرار تأديبي هو اقصى الجزاءات التأديبية ويكون بتنحية الموظف ولا تجوز اعادة تعيينه وذلك بقرار مسبب من الوزير في احدى الحالات التالية:
- 1- اذا ثبت ارتكابه فعلا خطيرا يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرا بالمصلحة العامة.
- 2- اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته وارتكبها بصفته الرسمية.
- 3- اذا عوقب بالفصل ثم اعيد توظيفه فارتكب فعلا يستحق الفصل مرة اخرى.

- **خامساً: الاستغناء عن الخدمات في مدة التجربة:**

- اذا تبين كفاءة الموظف عند اول تعيينه في الوظيفة تحت التجربة بعد مرور سنة يجوز ان توصي بتثبيته اما اذا تبين عدم كفاءته او صلاحيته للعمل فلداثرته ان تصدر امرا بالاستغناء عن خدماته ولها ان تهمله ستة اشهر اخرى في وظيفته للتأكد من صلاحيته.
- وللموظف ان يعترض على قرار الاستغناء امام محكمة قضاء الموظفين خلال 30 يوم من تاريخ التبليغ به

- **سادساً: الوفاة**

- تنتهي خدمة الموظف بالوفاة وتستحق اسرته الحقوق التقاعدية.