

اركان الجريمة التأديبية

اعداد

م. د. زياد خلف نزال

اركان الجريمة التأديبية

- تقوم الجريمة التأديبية على اربعة اركان:

الركن
الشرعي

الركن
المعنوي

الركن
المادي

ركن
الصفة

الركن المادي

- يتمثل هذا الركن بماديات الجريمة ومظهرها الخارجي سواء كان ايجابيا كالاعتداء على الرئيس في العمل او سلبي كالامتناع عن تنفيذ امر رئاسي واجب الطاعة.
- ويجب ان يكون فعل الموظف محددًا وثابتًا فلا قيام للركن المادي استنادًا للشائعات.
- كما ان مجرد التفكير دون ان يتخذ التفكير مظهرًا خارجيًا ملموسًا لا يشكل مخالفة.
- كما الاعمال التحضيرية التي تتمثل في اعداد وسائل تنفيذ الجريمة لا يعاقب عليها الا انها قد تعتبر جريمة تأديبية مستقلة.

الركن المعنوي

- هو الارادة الاثمة للموظف الذي يرتكب الفعل او الترك الذي يشكل اخلايا بواجبات الوظيفة ويجب ان يكون هناك عنصر نفسي يتجه الى ارتكاب الفعل او الامتناع.
- والركن المعنوي يختلف في الجريمة العمدية عن جريمة الخطأ
- ففي الجريمة العمدية لا يكفي ان يحيط الموظف علما بالفعل الذي يرتكبه وانما يجب ان يقتصر تحقيق النتيجة المترتبة على تصرفه.
- اما في جريمة الخطأ فيتمثل في تقصير الموظف وعدم اتخاذه الحيطة والحذر اللازمين لأداء واجباته الوظيفية ويكون بانصراف ارادة الموظف الى ارتكاب العمل دون الرغبة في النتيجة.
- لا بد لارتكاب الجريمة التأديبية من توافر الركن المعنوي فاذا تخلف بان انعدمت ارادة الموظف لقوة قاهرة او مرض فلا قيام للجريمة.

الركن الشرعي

- يتعلق الركن الشرعي بخضوع الفعل للتجريم وتعلق صفة عدم المشروعية به , والافعال المكونة للجريمة التأديبية غير محددة حصرا.
- ومرددها الاخلال بواجبات الوظيفة العامة.
- المبدأ ان الموظف يعاقب اذا خالف الواجبات الوظيفية المنصوص عليها في القوانين والانظمة والتعليمات.
- والركن الشرعي لا يعتمد على النصوص القانونية فقط وانما احكام القضاء الاداري.

ركن الصفة

- هو الركن الذي لا تقوم الجريمة التأديبية بدونه, وهو شرط لازم في الجريمة التأديبية فلا بد ان يقع الفعل المكون للجريمة من احد الموظفين يرتبط برابطة وظيفية.
- يحاسب الموظف سواء كان موظف فعلي او الظاهر.
- الاصل لا يجوز للأفراد العاديين ان يتولوا الوظيفة العامة بشكل غير قانوني الا في حالة الموظف الفعلي او الظاهر وذلك حفاظا على سير المرافق العامة في ظروف الحروب والثورات عندما يضطر الافراد الى ادارة المرفق بدون اذن من السلطة.
- ويستحق الموظف الفعلي راتبا مقابل ادائه لعمله اذا كان حسن النية.
- **س/ هل يجوز مساءلة الموظف الفعلي تأديبياً؟**
- ج/ ثار خلاف فقهي حول هذا الموضوع وانقسم الفقه الى رأيين:
- **الرأي الاول:** يرى ان التزامات الموظف الفعلي اقل من التزامات الموظف الرسمي وبالتالي لا يخضع للجزاءات التأديبية لان مسؤوليته عادية, فاذا صدر منه خطأ شخصي او زاول العمل بالقوة او العنف والتهديد فان ذلك من اختصاص المحاكم العادية جنائية او مدنية.
- **الرأي الثاني:** ان نظرية الموظف الفعلي ضم قطاعين: **القطاع الاول** هم الموظفين الفعليون في الاوقات الاستثنائية, اي اوقات الحروب والازمات والثورات ويكون من تولى الوظيفة فردا عادياً لا تجوز مساءلته تأديبياً عن اعماله اثناء شغله للوظيفة.
- **القطاع الثاني:** هم الموظفون الفعليون الذين يمارسون اختصاصا معيناً في الظروف العادية, بسبب بطلان التعيين او انقطاع الصلة بالوظيفة او حالة الاستمرار غير المشروع في العمل فهؤلاء يخضعون لاحكام التأديب وما يقع منهم من اخطاء في ممارسة الوظيفة يشكل جريمة تأديبية.
- والرأي الثاني هو الراي الراجح.

العقوبات التأديبية

• المادة 8 من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل حددت العقوبات التي توقع على الموظف العام

وهي:

- **أولاً: لفت النظر:** يكون بأشعار الموظف تحرييراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الاخلال بواجبات وظيفته مستقبلاً, ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة ثلاثة اشهر.
- **ثانياً: الانذار:** يكون بأشعار الموظف تحرييراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الاخلال بواجبات وظيفته مستقبلاً, ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة ستة اشهر.
- **ثالثاً: قطع الراتب:** ويكون بخصم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة ايام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجبت فرض العقوبة, ويترتب عليها تأخير الترفيع وفقاً للاتي:
- أ. خمسة اشهر في حال قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة ايام
- ب. شهر واحد عن كل يوم من ايام قطع الراتب في حال تجاوز العقوبة خمسة ايام.

رابعاً: التوبيخ : ويكون باشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها والاسباب التي جعلت سلوكه غير مرض ويطلب اليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تاخير الترفيع او الزيادة مدة سنة واحدة.

خامساً : انقاص الراتب : ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز (10 %) من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة اشهر ولا تزيد على سنتين ويتم ذلك بامر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة تاخير الترفيع او الزيادة مدة سنتين.

سادسا : تنزيل الدرجة : ويكون بامر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة

ا - بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين او انظمة او قواعد او تعليمات خدمة تاخذ بنظام الدرجات المالية والترفيح، تنزيل راتب الموظف الى الحد الادنى للدرجة التي دون درجته مباشرة مع منحه العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها (بقياس العلاوة المقررة في الدرجة المنزل اليها) ويعاد الى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الاخير قبل فرض العقوبة

ب - بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين او انظمة او قواعد او تعليمات خدمة تاخذ بنظام الزيادة كل سنتين، تخفيض زيادتين من راتب الموظف ويعاد الى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الاخير قبل فرض العقوبة

ج - بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين او انظمة او قواعد او تعليمات خدمة تاخذ بنظام الزيادة السنوية، تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف مع تدوير المدة المقضية في راتبه الاخير قبل فرض العقوبة

• سابعا : الفصل :

• ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه على النحو الاتي:

• ا . مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات اذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية او باحداها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلا يستوجب معاقبته باحداها

• 1- التوبيخ .

• 2- انقاص الراتب .

• 3- تنزيل الدرجة .

ب مدة بقائه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه . وتعتبر مدة موقوفيته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد .

• ثامنا : العزل :

• ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائيا ولا تجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي، وذلك بقرار مسبب من الوزير في احدى الحالات الاتية :

• ا اذا ثبت ارتكابه فعلا خطيرا يجعل بقائه في خدمة الدولة مضرا بالمصلحة العامة .

• ب اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته او ارتكبا بصفته الرسمية .

• ج اذا عوقب بالفصل ثم اعيد توظيفه فارتكب فعلا يستوجب الفصل مرة اخرى .