

المحور الثاني: النظام القانوني للعقوبة التأديبية

يهدف نظام التأديب في الوظيفة العمومية إلى ضمان السير الحسن للمرفق العام من خلال توقيع العقوبات على كل موظف يرتكب مخالفة للقوانين والتنظيمات أو يخل بواجباته الوظيفية، وقد حدد المشرع الجزائري شأنه في ذلك شأن مختلف التشريعات المقارنة، الإطار العام للأفعال التي تُعدّ أخطاء مهنية كما ضبط العقوبات المقررة لها وذلك تجنّبًا لأي تعسف قد تمارسه السلطة المختصة عند فرض الجزاءات التأديبية، وسيتم دراسة هذا المحور من حيث تعريف العقوبة التأديبية وتصنيفاتها، والمبادئ التي تحكم توقيعها.

المبحث الأول: تعريف العقوبة التأديبية وتصنيفاتها

تُخضع العقوبة التأديبية لجملة من القواعد القانونية التي من شأنها أن تحد من استعمال الإدارة لسلطتها التأديبية خارج الأغراض التي حددها القانون، وهو ما يجعل الجزاء التأديبي محل رقابة دقيقة، غايتها الأساسية التأكيد من مدى التزام الإدارة بالقواعد المنظمة للعقاب التأديبي.

المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية

بالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 وإلى مختلف النصوص القانونية التي تحكم الوظيفة العمومية لا نجد تعريفاً للعقوبة التأديبية، غير ان تكريس المبادئ والأحكام الأساسية في مجال العقاب التأديبي، ومن خلال تلك المبادئ والأحكام يمكن تعريف العقوبة التأديبية على أنها: جزاء فردي محدد قانوناً تتخذه السلطة التأديبية المختصة ضد الموظف الذي ارتكب خطأً مهنياً، يمس هذا الجزاء بالكيان المعنوي للموظف المخطئ أو بمركزه الوظيفي بهدف الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام وعلى المصلحة العامة.

من خلال هذا التعريف وما ورد في بعض مواد الأمر رقم 03/06 لا سيما المادة 160، والمادة 163 والمادة 165 يمكن استخلاص خصائص العقوبة التأديبية وهي:

- العقوبة التأديبية جزاء فردي ضد الموظف المخطئ.
- العقوبة التأديبية تمس بالكيان المعنوي للموظف أو بمركزه القانوني.
- العقوبة التأديبية من اختصاص السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين.
- العقوبة التأديبية إجراء هادف يسعى إلى ضمان السير الحسن للمرفق العام والحفاظ على المصلحة العامة.¹

¹ بوطية مراد، دروس في الوظيفة العمومية، مطبوعة لطلبة السنة الثالثة ليسانس، تخصص قانون عام، قسم القانون العام، كلية الحقوق،

المطلب الثاني: تصنيف العقوبة التأديبية

سلطة التأديب هي من اختصاص سلطة التعيين والعقوبات المسلطة على الموظفين يتم تحديدها بعد الأخذ بعين الاعتبار درجة جسامته الخطأ التأديبي.

- الظروف المترتبة خلالها الخطأ التأديبي.

- مدى مسؤولية الموظف عن الخطأ التأديبي.

- النتائج المترتبة عن الخطأ التأديبي ومدى تأثيرها على سير المصلحة.

- مدى الضرر الذي لحق بالمصلحة والمعاملين مع المرفق.²

سبق القول أن الأخطاء التأديبية لا تقع تحت حصر معين ويصعب تحديدها نظراً لتنوعها واختلافها حسب الظروف، فإن القاعدة العامة التي تحكم العقوبات التأديبية هي مبدأ المشرعية، وبخلاف الأخطاء التأديبية والتي لم ترد على سبيل الحصر فإن العقوبات التأديبية وردت على سبيل الحصر وعلى السلطة التأديبية الالتزام بهذه الجزاءات وعدم تطبيق عقوبات لم يرد بها نص وإنما قرارها التأديبي مشوباً بالبطلان.

وقد صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية إلى أربع درجات تتفاوت فيما بينها حسب درجة جسامه الأخطاء وهي³:

الفرع الأول: عقوبات الدرجة الأولى

التنبيه: بلفت انتباه الموظف إلى ضرورة الالتزام بواجباته القانونية على أكمل وجه.

الإنذار الكتابي: تحذير الموظف كتابياً بسبب ارتكابه لأخطاء مهنية من الدرجة الأولى.

التوبیخ: تحذير شديد اللهجة يوجه للموظف المترتب للخطأ المهني.

الفرع الثاني: عقوبات الدرجة الثانية

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، وينتـج عن ذلك خصم من الراتب عن أعمال التـوقيف.

- الشطب من قائمة التأهيل، وذلك بحرمانه من التسجيل في جدول الترقية لمدة معينة لارتكابه خطأ مهنياً وبالتالي

جامعة احمد بوقرة - بومرداس، 2017/2018، ص 119.

2 انظر المادة 161 من الأمر رقم 03/06.

3 انظر المادة 163 من الأمر رقم 03/06.

تفويت فرصة الترقية عليه.

الفرع الثالث: عقوبات الدرجة الثالثة

- التوفيق عن العمل من أربعة أيام

إلى ثمانية أيام.

- التنزيل من درجة إلى درجتين.

- النقل الإجباري.

الفرع الرابع: عقوبات الدرجة الرابعة

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسرّح.⁴

المبحث الثاني: المبادئ التي تحكم تقييم العقوبة التأديبية

تجدر الإشارة إلى أنه توجد مبادئ قانونية هامة تقوم عليها العقوبة التأديبية والتي تبنتها قوانين التوظيف المختلفة في دول العالم لتحقيق العقوبة أهدافها وفعاليتها في المجتمع الوظيفي من أجل التوفيق بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف المخطئ، وتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

المطلب الأول: مبدأ الشرعية

يقصد به تحديد العقوبة التأديبية وحصرها في النصوص التشريعية أو التنظيمية، بحيث لا يحق للسلطة الرئاسية تقييم عقوبات على الموظف لم يرد بشأنها نص قانوني. ويُعد سلم العقوبات التأديبية الذي عرضناه ملزماً للإدارة بوجوب احترامه⁵، ويلاحظ أن المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 03/06، قد صنف العقوبات التأديبية المقررة للموظف العام إلى أربع درجات دون المساس بتكييفها الجزائي.⁶

4 ويمكن ان تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظراً لخصوصية بعض الأسلال على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع.
أنظر المادة 164 من الأمر رقم 06/03.

5 مصطفى بن محمد بن سليم الحراسي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مكتبة الدراسات العربية، سلطنة عمان، 2024، ص 90.

6 أنظر المادتين 177، 184 من الأمر رقم 06/03.

المطلب الثاني: مبدأ التنااسب

وهذا المبدأ يعني ضرورة التنااسب بين الخطأ والعقوبة أي عدم وجود تفاوت واضح بين خطورة الخطأ وشدة العقوبة أي بمعنى أن تتخذ سلطة التأديب ما يلزم لمواجهة الخرق القانوني أو المخالفة التأديبية التي ارتكبها الموظف بشكل معقول يردع الموظف ويعنده من إرتاب الخطأ مرة أخرى، لكن دون تشدد في استخدام هذه السلطة، فلا قسوة في تقييم الجزاء لأن ذلك يدفع عمال المرافق العمومية على عدم تحمل المسؤولية، ولا إفراط في اللين الذي يتولد عنه الاستهتار والتغريط في أداء المهام.⁷

المطلب الثالث: شخصية العقوبة التأديبية

وتقضي هذه الضمانة بـألا يُوقع الجزاء إلا على الموظف الذي ثبت ارتكابه للخطأ التأديبي، باعتبار أن المسؤولية التأديبية ذات طبيعة شخصية، ولا تقوم إلا عند إخلال الموظف بواجباته الوظيفية مع إمكانية إسناد الخطأ إليه بصورة محددة، وفي حال عجز الإدارة عن تحديد الموظف مرتكب الخطأ بدقة تنتفي المسؤولية التأديبية، كما يتربى على هذه الضمانة أن وفاة الموظف قبل صدور القرار التأديبي تؤدي إلى انقضاء الدعوى التأديبية، أما إذا وقعت الوفاة بعد صدور القرار فإن ذلك يؤدي إلى زوال آثاره وعدم امتدادها إلى ذوي حقوقه.

المطلب الرابع: المساواة في تقييم العقوبة التأديبية

إنما لـمبدأ عالم ودستوري (مبدأ المساواة) لا يجوز اختلاف العقوبة الموقعة على الموظفين المخالفين بسبب اختلاف وضعياتهم الاجتماعية والمناصب التي يشغلونها مادامت قد توحدت الأخطاء المرتكبة ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار عناصر تحديد العقوبة سالفة الذكر.

المطلب الخامس: مبدأ وحدة العقوبة

يقضي هذا المبدأ بعدم جواز معاقبة الموظف بأكثر من عقوبة واحدة عن ذات الخطأ وخلال نفس الفترة الزمنية المرتكب فيها الخطأ، لأن توقع على الموظف عقوبة التوبیخ وعقوبة التوقيف عن العمل لمدة ثلاثة أيام أو عقوبة التنزيل في الرتبة والنقل الإجباري عن نفس الخطأ، وفي هذه الحالة يكون القرار التأديبي غير مشروع

⁷ كمال عبد الوهاب، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، موجهة لطلبة السنة أولى ماستر، تخصص إدارة عامة، جامعة محمد لين دباغين - سطيف 02، الجزائر، 2024/2025، ص.51

مخالفته مبدأ وحدة العقوبة، لأن غاية الجزاء التأديبي تتحقق بمجرد توقيع العقوبة على أساس ان التعدد يعد إفراطاً غير مبرر.

للإشارة فإن توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العام الذي صدر في حقه حكم جزائي عن نفس الخطأ لا يشكل خرقاً مبدأ وحدة العقوبة بسبب استقلال كلتا العقوبتين عن بعضهما.

المطلب السادس: مبدأ عدمرجعية العقوبة التأديبية

يقصد به عدم جواز تطبيق الآثار القانونية المترتبة على الجزاء التأديبي إلا اعتباراً من تاريخ نفاذ هذه وفق الإجراءات المحددة قانوناً ودون تمديد آثاره إلى تاريخ سابق له.