

المحور الثالث: العقوبات التأديبية

لم يمنح المشرع الجزائري تعريفا للعقوبة التأديبية، كما لم يعرف العقوبة الجزائية أيضا. وإنما قام بتحديد هذه العقوبات على سبيل الحصر، بحيث لا يمكن الخروج عليها إلا بحد نص خاص في قوانين تأسيسية لبعض الأسلاك وذلك ما أشارت إليه المادة 164 من الأمر 06. 03. حلافا للمرسوم 58 59 الذي كان يسمح بهذه القوانين بإضافة عقوبات من الدرجة الأولى والثانية فقط، دون الدرجة الثالثة فتعتبر مقيدة تقييد صارم .

ويمكن تعريف العقوبة التأديبية بصورة عامة بأنها: إجراء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي. وهي نوع من العقوبات المشتقة من طبيعة نظام الوظيفة العامة. توقع على العامل المرتكب لمخالفة تأديبية، وتؤثر في مركزه ومستقبله الوظيفي

فقد تمس من الناحية المعنوية والأدبية، كالإنذار والتوبيخ. أو من الناحية المادية فتحرمه من بعض المزايا المالية للوظيفة. كالخصم من الراتب أو تأجيل العلاوات أو حفظ الدرجة. وقد تحرمه من الوظيفة مؤقتا، كالتوقيف المؤقت عن العمل. أو نهائيا كالفصل أو العزل من الوظيفة .

والظاهر من التعريف السابق ان الأصل في العقوبة التأديبية، أنها تمس الحقوق والمزايا الوظيفية. وقد يكون هذا المساس جزئيا أو كليا، ولا يمكن في أي حال من الأحوال - في مجال الوظيفة العام - أن يمس شخص العامل أو ملكه الشخصي. وإن كانت هذه الميزة لا تسري على بعض القطاعات مثل عقوبة التوقيف والتوقيف الشديد المطبق في المجال العسكري.

إلا ان هناك بعض التشريعات كالتشريع السفياتي، ينص على حبس العامل كعقوبة تأديبية، ويجوز أيضا تسليط عقوبة تأديبية تمس العامل في ملكه الخاص مثل الغرامات .

والعقوبات التأديبية تهدف إلى تقويم سلوك العامل المخالف وزجره، ليكون عبرة للغير، حتى يلتزم كل عامل بواجباته الوظيفية . مما يحقق المصلحة العامة وصالح المرفق العام.

- والعقوبة التأديبية، على عكس المخالفة التأديبية، تقوم على مبدأ الشرعية .حيث لا عقوبة إلا بنص وهذا في أغلب التشريعات.

أولا : المبادئ العامة التي تقوم عليها العقوبة التأديبية .

1/ مبدأ شرعية العقوبة التأديبية :

إن مبدأ شرعية العقوبة في المجال التأديبي، إنما تستهدف إحاطة الشخص مقدما بالواجبات والالتزامات التي يترتب على مخالفتها إنزال العقاب به. وان يحاط أيضا بما يمكن ان يكون عليه هذا العقاب، ليتبين للشخص مركزه ووضعه، وليكون على بنية من أمره. وهذا يستلزم عدة ضوابط شرعية منها، أن يكون منصوص عليها في التشريع. وان تكون صادرة عن سلطة مختصة. وان تكون بعد أتباع الإجراءات. وطبقا للضمانات المقررة قانونا. كما يجب أن تكون العقوبة مناسبة للجريمة الصادرة في شأنها. فإذا لم تحترم هذه الضوابط وقعت العقوبة باطلا. - فانطلاقا من المبدأ العام للقانون، لا عقوبة ولا جريمة إلا بنص. والذي ينصرف إلى العقوبة بصفة عامة، سواء كانت جنائية أو تأديبية، ومن ثمة فلا يجوز توقيع عقوبة لم ينص عليها المشرع بنص صريح. وهذا يعني ان السلطة التأديبية سواء كانت قضائية أو إدارية، لا يمكنها ان تحتار العقوبة المراد توقيعها إلا من بين العقوبات التي نص عليها القانون. حتى وإن كانت أخف شدة من التي كان يجب توقيعها، أو جاء بناءا على رضا الموظف ، فهذا لا يخرجها من دائرة البطالان لأن مركز الموظف والعقوبة التي تسلط عليه من الأمور التي يحددها القانون، ولا يجوز الإتفاق على خلافها .

2- عدم المعاقبة على الفعل الواحد مرتين

من المبادئ المقررة والمستقر عليه. عدم جواز العقاب على الواقعة الواحدة إلا مرة واحدة وهذا مبدأ مسلم به فقها وقضاءا وتشريعا، في جميع المجالات العقابية، سواء الجزائية أو التأديبية ،وعليه أيا كان الجزاء التأديبي الذي وقع أولا فإنه يجب ما بعده، مادام قد وقع طبقا للاوضاع القانونية الصحيحة. وتطبيقا لذلك، فقد قضت محكمة المصرية بأنه، إذا وقع جزاء على موظف عن فعل ارتكبه فإنه لا وجه بعد ذلك لتكرار الجزاء عن السلوك ذاته، مادام هو عين الجريمة التأديبية ولا يسمح أيضا بتضمن قرار واحد ومحاسبة واحدة للموظف، على فعل او واقعة واحدة أكثر من عقوبة. وذلك فيما عدا الحالات الإستثنائية

التي ينص فيها المشرع صراحة على ذلك. مثلا ان يجمعه عقوبتين حفظ الراتب مع حفظ الدرجة في مادة واحدة فيمكن في هذه الحالة تسليطهما عليه عند المخالفة .

3- شخصية المسؤولية التأديبية

إن هذا المبدأ يعني أن العقوبة لا تنال إلا الموظف المذنب، أو المسؤول عن المخالفة الإدارية دون غيره. وهو يصفه عامة مقرر في جميع المجالات سواء التأديبي أو الجنائي. ولو لم يوجد نص عليه. فهذا المبدأ ينبع من ضمير العدالة، " لاتزر وزارة وزر أخرى " وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن المسؤولية التأديبية شأنها شأن المسؤولية الجزائية، مسؤولية شخصية ومن تم يتعين لإدانة الموظف، ومجازاته إداريا في حالة شيوع التهمة بينه وبين غير ، أن يثبت أنه وقع منه فعل سواء ايجابي أو سلبي يعد مساهمة في وقوع المخالفة الإدارية، وفيما عدا ذلك فلا يكون ثمة ذنب إداري، وبالتالي لا مجال لتوقيع العقوبة التأديبية لعدم توافر ركن من أركانها وهو السبب . ومع هذا فإن من الناحية الواقعية لا تتوقف آثار العقوبة التأديبية عند شخص المخالف، بل قد تمتد لنصيب غيره أدبيا أو ماديا، مثل أفراد أسرته، خاصة العقوبات المالية كالغرامة أو الخصم من الراتب .

4-مبدأ ملازمة العقوبة التأديبية مع المخالفة المرتكبة

إن الجزء التأديبي يجب أن يكون عادلا وملائما للذنب الإداري. وذلك بأن يخلو من الإسراف في الشدة، أو الإمعان في الرأفة. لأن كلا الأمرين مجانب للمصلحة العامة ، ولقد سبق أن رأينا أن المشرع وإن قام بتحديد العقوبات التأديبية، إلا أنه لم يحدد جميع الجرائم. ولم يحدد بصفة مطلقة عقوبة مقررة لكل جريمة معينة مما يجعل مهمة الموازنة بين الفعل المرتكب، والعقوبة المراد تطبيقها، من اختصاص السلطة التأديبية.

5- تسبب القرار التأديبي :

لقد نصت معظم التشريعات على سبب القرار التأديبي، شأنه شأن القرارات الإدارية الأخرى المنصوص عليها صراحة.

ثانيا:أصناف العقوبات التأديبية

نظرا للترابط الوثيق الموجود بين الجرائم التأديبية وعقوباتها. فإن دراسة تقسيم العقوبات يجعلنا نتطرق حتما الى مبادئ قيام هذه الجرائم أي أساس وضعها في التشريعات المختلفة وهذا الأساس يتمثل في تحديد الواجبات والمحضرات المتعلقة بالوظيفة. والمتأمل في النصوص المختلفة للدول العربية سيما القانون المصري والسوري واللبناني والعراقي، نجدها تتفق في أنها تعتبر قيام المسؤولية المستحقة للعقاب التأديبي عند اخلال الموظف بالتزاماته المتمثلة في القيام بواجباته الوظيفية والاساءة الى الوظيفة بصورة أو بأخرى.

1- أقسام العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري.

انطلاقا مما تقدم شرحه في المبحث السابق، ومن مبادئ شرعية العقوبة التأديبية المعترف به في معظم التشريعات في العالم فإن المشرع هو الذي يحدد العقوبات التأديبية التي يجب توقيعها على الموظف المذنب، وإذا سمح لبعض السلطات بأن تصدر لوائح، جزاءات، فإنها تكون مقيدة بالعقوبات التي تقررها في هذه اللوائح، وتنحصر سلطتها في تحديد الجرائم التأديبية التي يعاقب الموظف إذا ارتكبها، اختيار العقوبة الملائمة من بين العقوبات المحددة سواء في قانون الوظيفة العامة أو قوانين قطاعات أخرى، ولا يمكن ابتداع عقوبات أخرى ولو عن طريق القياس.

والمشرع الجزائري كغيره اعتمد في تقسيم العقوبات نفس المعيار أي معيار الشدة تناسبها مع خطورة الأفعال المرتكبة ميزا بينها في كيفية تطبيقها والسلطات المختصة بها وإجراءات تسليطها. وذلك غير كل القوانين المتناولة لموضوع التأديب في الوظيفة العامة. مع بعض الاختلاف في كل مرحلة. وسنتناول دراسة هذه العقوبات حسب التدرج الزمني وذلك بدءا بالأمر 133/66 ثم المرسوم 59/85 وأخيرا الأمر 03/06.

العقوبات التأديبية حسب الأمر 03/06:

أورد المشرع الجزائري أقسام العقوبات التأديبية في الأمر 03/06 في الفصل الثاني تحت عنوان العقوبات التأديبية، وقسمها خلافا لما سبق الى 4 أقسام حسب جسامة الأخطاء المرتكبة وهي:

أ- الدرجة الأولى:

- 1- التنبيه.
- 2- الانذار الكتابي.
- 3- التوبيخ.

ب- الدرجة الثانية:

- 1- التوقيف عن العمل من يوم الى ثلاثة أيام.
- 2- الشطب من قائمة التأهيل.

ت- الدرجة الثالثة:

- 1- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.
- 2- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- 3- النقل الإجباري

ث- الدرجة الرابعة:

- 1- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- 2- التسريح.