

مبدأ التناسب بين القرار التأديبي والمخالفة في القانون السعودي

The principle of proportionality between the disciplinary sanction and the financial or administrative offense in Arab Saudi law

الدكتور: الطيب حسين محمود

جامعة بحري - السودان

ABSTRACT:

ملخص باللغة العربية:

The Employees Discipline Law in Kingdom of Saudia Arabia provided for the principle of proportionality between the disciplinary sanction and the financial or administrative offense.. The researcher aimed to clarify the essence and nature of the above principle which was stipulated by the law. The researcher used the descriptive approach by displaying the data and analyzing its content. One of the results obtained was that the disciplinary bodies were bound to choose the disciplinary sanction for the offense committed without too much harshness or excessive compassion, second, the application of the principle of proportionality between the disciplinary decision and the offense limited the extensive discretionary power of the disciplinary bodies to impose the sanctions, third, the proportionality strengthening the principle of legitimacy and the rule of law, by protecting the rights and freedoms of individuals and the achievement of the public interest.

نص نظام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية على مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية الموقعة على الموظف العام والمخالفة المالية أو الإدارية التي ارتكبها. وقد سعى الباحث من خلال هذه الورقة إلى توضيح جوهر وطبيعة هذا المبدأ الذي نص عليه النظام. ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي لدراسة الموضوع من خلال استعراض المادة العلمية وتحليل مضمونها. وكان من نتائج البحث أن سلطات التأديب ملزمة شرعاً ونظاماً بأن تختار العقوبة التأديبية للمخالفة المرتكبة دون إمعان في الشدة أو إفراط في الشفقة، وأن تطبيق مبدأ التناسب بين القرار التأديبي الصادر بالعقوبة والمخالفة يحد من السلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها سلطات التأديب في توقيع العقوبات التأديبية، فضلاً عن تدعيم مبدأ المشروعية الإدارية وسيادة حكم النظام في الدولة من خلال توفير الحماية لحقوق وحريات الأفراد وتحقيق المصلحة العامة.

مقدمة:

نص نظام الخدمة المدنية¹ الصادر بالمرسوم الملكي رقم: م/49 بتاريخ 1387/7/10 هـ في المواد من 11- 15 ولائحة الواجبات الوظيفية الصادرة بقرار وزير الخدمة المدنية رقم: 703/10800 بتاريخ: 1427/10/30 هـ في المواد من 1-3 على الواجبات الوظيفية الإيجابية والسلبية (المحظورات) التي تقع على عاتق الموظف العام والتي من شأن مخالفتها لها يعد مرتكباً لمخالفة مالية أو إدارية.

هذا كما نصت المادة (32) من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم: م/7 بتاريخ 1391/2/1 هـ على العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف العام في حالة قيامه بعمل أو امتناع يتعارض مع واجباته الوظيفية المذكورة.

ويبدو مما نص عليه نظام الخدمة المدنية ولائحة الواجبات الوظيفية أن المخالفات التأديبية غير محددة على سبيل الحصر، وإنما مردها بصفة عامة إلى إخلال الموظف بواجبات الوظيفة العامة المفروضة عليه أو خروجه على مقتضياتها². أما العقوبات التأديبية فهي محددة حصراً ونوعاً ولا يجوز لسلطة التأديب توقيع غيرها، وهو ما يعرف بمبدأ شرعية العقوبة التأديبية.

1 يستخدم الباحث مصطلح "النظام" كمرادف لمصطلح القانون على نحو ما هو معمول به في المملكة العربية السعودية.

2 حكم ديوان المظالم في هذا المعنى بأن: "المخالفة الإدارية قوامها أفعال تصدر عن الموظف ترى فيها السلطة الإدارية مساساً بكرامة الوظيفة والشرف، وخروجاً على الواجب وزعزعة للثقة والاحترام الواجب توافرها في الوظيفة نفسها. وكفي في الجريمة الإدارية أن تحمل الأفعال المنسوبة إلى الموظف في ثنائها ما يمس حسن السمعة، وتقدير ذلك كله مرجعه إلى سلطة الإدارة ما دام تقديرها في هذا الشأن يستند إلى أصول ثابتة في الأوراق تؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها. لذا كان سبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته، فكل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في النظام، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يخل بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة، أو يسلك سلوكاً معيباً ينطوي على إخلال بكرامتها، أو لا يستقيم

ومن جهة أخرى فقد أنشأ المنظم¹ ما عرف بهيئة التأديب بنظام تأديب الموظفين لتتولى تأديب الموظفين العموميين في المملكة عما يرتكبونه من أفعال تستأهل توقيع العقاب الإداري². كما نص النظام على أن يمارس الوزير المختص سلطة التأديب بالنسبة لموظفي وزارته ويجوز له توقيع كافة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة (32) من نظام تأديب الموظفين عدا عقوبة الفصل³. ويمارس ذات اختصاص الوزير رئيس المصلحة المستقلة والرئيس الإداري للمؤسسة العامة بالنسبة لموظفيهم⁴، على أن اختصاص هيئة التأديب قد آل إلى ديوان المظالم بموجب المادة الرابعة من نظامه الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 1402/7/17هـ.

وتتصدر مهمة ديوان المظالم والوزير المختص ورئيس المصلحة المستقلة والرئيس الإداري للمؤسسة العامة - كسلطات تأديب- في تحديد الأفعال التي تعد مخالفات تأديبية في ضوء النصوص العامة المذكورة، واختيار العقوبات لهذه الأفعال من بين القائمة التي نص عليها المنظم، على أن المنظم لم يترك سلطات التأديب طليقة في توقيع العقوبات التأديبية على المخالفات المالية أو الإدارية التي يرتكبها الموظفون العموميون، وإنما قيد هذا الإختصاص بأن اشترط التناسب بين العقوبة

مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وبعد عن مواطن الريب. انما يرتكب ذنباً إدارياً هو سبب القرار الإداري التأديبي مما يسوغ تأديبه، ففتحه إرادة الإدارة إلى إحداث أثر نظامي في حقه..." (حكم الديوان رقم: 14/ت/1 لعام 1404هـ في القضية رقم 26/2/ق لعام 1403هـ. مشار إليه في: الظاهر خالد خليل، القضاء الإداري، ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية - قضاء الإلغاء، قضاء التعويض، دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الثانية، 1435هـ، ص: 370-371).

1 يستخدم الباحث مصطلح "المنظم" كمرادف لمصطلح المشرع على النحو المعمول به في المملكة العربية السعودية.

2 المواد 14 و 17 من النظام.

3 المادة 35 من النظام.

4 المادة 46 من النظام.

الموقعة على الموظف العام المتهم والمخالفة المرتكبة، حيث نصت المادة (34) من نظام تأديب الموظفين على أن: "يراعى في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة مع اعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة الملازمة للمخالفة وذلك في حدود العقوبات المقررة في هذا النظام. ويعفى الموظف من العقوبة بالنسبة للمخالفات العادية الإدارية أو المالية إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب صادر إليه من رئيسه المختص بالرغم من مصارحة الموظف له كتابة بأن الفعل المرتكب يكون مخالفة".

وتنص المادة (38) من النظام أيضاً على أنه: ".. إذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن المخالفة لا تستوجب عقوبة الفصل تحيل الأوراق إلى الوزير المختص مع بيان الأفعال المنسوبة إلى المتهم على وجه التحديد واقتراح العقوبة المناسبة. وللوزير المختص توقيع هذه العقوبة أو اختيار عقوبة أخرى ملائمة من بين العقوبات التي تدخل ضمن اختصاصه". وتعد الشريعة الإسلامية أول نظام جاء بفكرة التناسب بين العقوبة والفعل، وفقاً لما وردت في العديد من الآيات القرآنية الكريمة، كما طبقت هذا المبدأ في مجال العقوبات التعزيرية¹ كما سيلي.

وقد تم اعتماد فحص التناسب لصلاحيات الإجراءات الإدارية لأول مرة في ألمانيا عام 1870 م، وقصد به أنه ينبغي ألا يكون التدبير المتخذ غير متناسب؛ ويقوم هذا المبدأ على الفكرة المنطقية أنه عندما تتصرف الحكومة، فإنه يجب أن تكون الوسائل التي تختارها جيدة لتحقيق الغايات التي تسعى إليها².

1 بومدين رفيق، الوسائل القضائية للرقابة على التناسب في القرار الإداري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، 2015 م، نشر بموقع:

these.univmsila.dz/pmb/opac_css/doc_num.php?explnum_id=366

2 Jud Mathews. n.d. Proportionality Review in Administrative Law, view: https://law.yale.edu/system/files/area/conference/compadmin/compadmin16_mathews_proportionality.pdf.

ولهذا فإن اقرار المبدأ يهدف الى تخفيف سلطة الهيئات العامة لضمان حقوق الأفراد واستقلاليتهم وتجنب الهجمات التي قد تمس بسبب طبيعتها المفرطة جوهر الحقوق والحريات¹.

وفي الواقع إن مبدأ التناسب مبدأ عام من مبادئ النظام، وهو قاعدة لا تظهر بهذه الصفة في النصوص النظامية، ولكنها مستمدة من طبيعة النظام القانوني ذاته. وعلى وجه التحديد، هو أحد مبادئ الإدارة الجيدة وتحت هذا الشعار، المبادئ العامة التي توجه تصرفات الإدارة بحيث تعمل بشكل معقول وفقاً لقواعد معينة كامنة في سيادة النظام، ومن ثم فلا يحتاج هذا المبدأ لنص يقرره حتى يكون ملزماً.

ولدراسة هذا الموضوع يتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره أنسب المناهج في هذا المجال، وتكمن أهمية موضوع البحث في أن عدم التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة يتعارض مع قواعد الشريعة الإسلامية وما نصت عليه المواثيق الدولية من ضرورة تناسب العقوبة الموقعة مع الجرم المرتكب، كما لا يتحقق به المصلحة العامة أو مصلحة الموظف العام.

ومن جهة أخرى فإن الإفراط في الشفقة في توقيع العقوبة التأديبية يتعارض مع الهدف الخاص للعقوبة وهو الردع، الأمر الذي يتيح للموظف العام الذي صدر في مواجهته الحكم التأديبي لأن يعود مجدداً لذات الفعل، مما يعنيه ذلك من اخلال جديد بمبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد. هذا فضلاً عن عدم بحث مبدأ التناسب في النظام الإداري² بالصورة الكافية في النظام السعودي، حيث لم يعثر الباحث على دراسة متكاملة في هذا المجال، سوى تناوله في الكتب العامة للقضاء الإداري.

1 Colemans. Julie. Le juge et la proportionnalité Le Conseil d'État et le contrôle du principe de proportionnalité : jusqu'où « ne pas aller trop loin. Voir: <http://www.justice-en-ligne.be/article699.html>.

2 يطبق مبدأ التناسب بالإضافة إلى النظام الإداري في النظام الدستوري والنظام الجنائي والنظام الدولي الإنساني.

ويهدف الباحث من هذه الدراسة إلى بيان جوهر وطبيعة مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع درجة المخالفة الذي توجه المنظم في المملكة بالنص عليه صراحة في النظام الإداري التأديبي.

وسوف يتناول الباحث مفهوم مبدأ التناسب في اللغة والاصطلاح النظامي، والتمييز بينه وبين مبدأ الملاءمة، وضرورات هذا المبدأ ومقتضياته، ثم الرقابة على تطبيقه، كل في مطلب مستقل، فضلاً عن النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها.

المطلب الأول: مفهوم مبدأ التناسب.

يستعرض الباحث مفهوم مبدأ التناسب في اللغات العربية والفرنسية، ثم مفهومه في الإصطلاح القانوني تباعاً.

أولاً: التناسب في اللغة.

ورد في معجم المعاني الجامع أن تتأسب: (اسم)، تتأسب: مصدر تتأسب، تتأسب: (فعل)، تناسب يتناسب، تتأسباً، فهو متناسب، تناسب الشئان مطاوع ناسب: تشاكلا، وتماثلا وتوافقا، عكسه تعارضا، تتأسبت ألوان اللوحة: تشاكلت، تتأعمت، توافقت، حصل بينهما انسجام، تناسب القوم: انتسبوا إلى أصولهم¹.

ويقصد بكلمة التناسب في اللغة الفرنسية "Proportionnalité" العلاقة أو الصلة بين شيء وآخر، أو بين أجزاء بعضها البعض، أو بينها وبين الكل، أو جعله متناسباً أو متكافئاً². ويتضح من هذه المعاني أن التناسب لغة يفيد التماثل أو التوافق بين شيئين.

1 معجم المعاني الجامع، متاح عبر الرابط الإلكتروني التالي: www.almaany.com

2 الجهمي خليفة سالم، ملامح التطورات الحديثة في الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة

(رقابة التناسب)، 2012 م، نشر بموقع:

<https://khalifasalem.wordpress.com/2012/10/14>.

ثانياً: التناسب في الاصطلاح القانوني.

يقصد بمبدأ التناسب في القانون الإداري بصفة عامة اختيار الإجراء الذي يتكافأ مع أهمية الوقائع التي أدت إلى اتخاذه، وهو التعبير عن التوافق بين سبب القرار الإداري ومحلله أو موضوعه¹.

أما في مجال التأديب فيعني التناسب الملاءمة بين درجة خطورة المخالفة التأديبية المرتكبة ونوع الجزاء الموقع ومقداره، وذلك من خلال اختيار السلطة المختصة بالتأديب الجزاء المناسب للمخالفة بعيداً عن الغلو في العقاب أو الإسراف في الرأفة². وعلى ذلك فإن لمبدأ التناسب صورتان هما: القسوة في العقاب، والإفراط في الرأفة عند توقيع العقوبة التأديبية.

هذا وقد أخذ ديوان المظالم بالمفهوم السابق لمبدأ التناسب، وحكم بأنه: "وعلى هدى الأصول والمبادئ التي تحكم شؤون الوظيفة العامة وفي مجال التأديب خاصة من ضرورة تناسب مقدار الجزاء ونوعه مع درجة خطورة الذنب الإداري، إذ يجب أن يكون الجزاء عادلاً بأن يخلو من الإسراف في الشدة أو الإمعان في استعمال الرأفة"³.

ويتضح ان مبدأ التناسب في مجال التأديب الإداري يقصد به عدم التفاوت سلباً أو إيجاباً بين خطورة المخالفة التأديبية المرتكبة وجسامة العقوبة الموقعة على الموظف العام المتهم عن هذه المخالفة، بحيث ينبغي أن تكون العقوبة بقدر المخالفة دون غلظة أو شفقة غير مبررة. وذلك أن العقوبة التأديبية تفرض لارتكاب مخالفة

1 الجهمي خليفة سالم، نفس المرجع.

2 عيسى سامر جابر، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني المصري، د، ت، نشر بموقع: kenanaonline.com/users/AlaaMarei/posts/416442.

3 حكم مشار إليه في: الظاهر خالد خليل، المرجع السابق، ص: 251.

مالية أو إدارية معينة، لذلك يجب أن يكون رد الفعل، وهو العقوبة، متوافقاً مع الفعل ذاته، وهو المخالفة¹.

المطلب الثاني: التمييز بين التناسب والملاءمة.

لقد سبق بيان مفهوم مبدأ التناسب في اللغة والاصلاح القانوني، وسوف يستعرض الباحث هنا مفهوم مبدأ الملاءمة في اللغة ثم في الاصطلاح، توصلاً للتمييز بينه وبين التناسب.

أولاً: الملاءمة في اللغة.

جاء في معجم اللغة العربية المعاصر: "لاءم يلائم، ملاءمة، فهو ملائم، والمفعول ملاءم (للمتعدّي)، ولألم بين شيئين، لألم بين فريقين وافق بينهما، أصلح بينهما. ولألم بين الأصدقاء، الألوان؛ خطتين. ولألم الشيء: لأمه؛ أصلحه وجمعه. ولألمه العمل: وافقه وناسبه، اختار مسكناً يلائم صحته، ولألمه المناخ، وبيئة ملائمة: بيئة تتوفر فيها العوامل الضرورية لوجود كائن حي عضوي أو نوع من الأنواع الأحيائية، وغير ملائم: غير مناسب للظروف، بطريقة غير لائقة أو مناسبة"².

ثانياً: الملاءمة في الاصطلاح القانوني.

يراد بالملاءمة في الاصطلاح توافق العمل القانوني مع الظروف من حيث الزمان والمكان، والاعتبارات المحيطة بإصداره من كافة الجوانب، فالقرار الإداري يكون ملائماً إذا اتخذ في وقت هو كذلك، أو بالكيفية التي صدر بها، أو لاتفاقه مع الظروف والأوضاع القائمة، كما يوصف القرار بالملاءمة لتناسبه مع سبب إصداره³.

1 الفلاتي محمد بن صديق أحمد، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية -دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية-، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 1426هـ. نشر بموقع:

<http://repository.nauss.edu.sa/bitstream/handle/123456789/544>.

2 معجم اللغة العربية المعاصر، متاح عبر الموقع الإلكتروني التالي: www.almaany.com

3 الجهمي، خليفة سالم. المرجع السابق.

وفي ضوء هذا المعنى فإن مبدأ الملاءمة أوسع من مبدأ التناسب من حيث المفهوم، بل يستغرقه ويستوعبه، باعتباره يندرج في أحد أجزائه أو مكوناته؛ فبينما يعني التناسب التوافق بين سبب القرار ومحلّه، فإن الملاءمة تعني توافق القرار مع كافة العوامل والظروف المحيطة بإصداره من جميع جوانبه¹.

وعلى ذلك فقد جرى تعريف مبدأ التناسب فيما تقدم بأنه "الملاءمة" بين درجة خطورة المخالفة المرتكبة ونوع الجزاء الموقع ومقداره. وقد استخدم المنظم نفسه التناسب بمعنى الملاءمة في المادة (38) من نظام تأديب الموظفين بأنه: "للولي وزير المختص توقيع هذه العقوبة أو اختيار عقوبة أخرى "ملائمة" من بين العقوبات التي تدخل ضمن اختصاصه". وهو ذات التعبير المستخدم في أحكام القضاء الإداري ولدى الفقهاء.

المطلب الثالث: ضرورات مبدأ التناسب ومقتضياته.

يتناول الباحث ضرورات مبدأ التناسب ومقتضياته في فترتين متتاليتين كما يلي:
أولاً: ضرورات مبدأ التناسب.

يتعين على سلطات التأديب القضائية والإدارية تطبيق مبدأ التناسب بين القرار التأديبي والمخالفة المالية أو الإدارية المرتكبة، وذلك للضرورات الشرعية والقانونية وضرورات المصالح العامة والخاصة.

1- الضرورات الشرعية:

تعد الشريعة الإسلامية أول نظام جاء بفكرة التناسب بين العقوبة والجرم المرتكب، واعتبرت هذا المبدأ من المتطلبات الضرورية لتحقيق العدالة بين الناس، وقد وردت العديد من الآيات القرآنية التي تقيد بأن كل فعل يجب أن يقاس برد الفعل الذي يناسبه، بحيث لا يكون رد الفعل شديداً ولا هيناً². ومنها قول الحق عز وجل

1 الجهمي خليفة سالم، نفس المرجع.

2 بومدين، رفيق. المرجع السابق، ص23.

(وَإِنْ عَاقَبْتُمْ فَعَاقِبُوا بِمِثْلِ مَا عُوقِبْتُمْ بِهِ وَلَئِنْ صَبَرْتُمْ لَهُوَ خَيْرٌ لِلصَّابِرِينَ)¹. وقوله تعالى: (وَكُنْتُمْ عَلَىٰهَا فِيهَا أَنَّ النَّفْسَ بِالنَّفْسِ وَالْعَيْنَ بِالْعَيْنِ وَالْأَنْفَ بِالْأَنْفِ وَالْأُذُنَ بِالْأُذُنِ وَالسِّنَّ بِالسِّنِّ وَالْجُرُوحَ قِصَاصٌ فَمَن تَصَدَّقَ بِهِ فَهُوَ كَفَّارَةٌ لَهُ وَمَن لَّمْ يَحْكَمْ بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ)² وقوله (جزاء وفاقاً)³.

وقد طبقت الشريعة الإسلامية مبدأ التناسب في مجال العقوبات التعزيرية، فهناك مجموعة من العقوبات تتدرج من النصح وتنتهي بالجلد وقد تصل إلى الإعدام في الجرائم شديدة الخطورة، وعلى القاضي اختيار عقوبة أو أكثر من بين هذه العقوبات، بشرط أن تكون مناسبة للجريمة المرتكبة ولظروف وحال المجرم وسوابقه التأديبية⁴.

وفضلاً عما جاءت به الشريعة الإسلامية فقد أكد النظام الأساسي للحكم⁵ في المادة الأولى منه على أن المملكة العربية السعودية دولة عربية إسلامية دينها الإسلام ودستورها كتاب الله تعالى وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم؛ وهذا يعني أنه على كافة السلطات والتي منها سلطات التأديب عدم مخالفة ما جاءت به الشريعة الإسلامية وهو في هذا المجال التناسب بين العقوبة والمخالفة وإلا كان قرارها باطلاً شرعاً.

2- الضرورات القانونية:

نص نظام تأديب الموظفين في المادة (34) منه على أن: "يراعى في توقيع العقوبة التأديبية أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة مع اعتبار

1 سورة النحل، الآية: 126.

2 سورة المائدة، الآية: 45.

3 سورة النبأ، الآية: 26.

4 بومدين رفيق، المرجع السابق، ص: 23.

5 يمثل النظام الأساسي للحكم الدستور في المملكة العربية السعودية بالنسبة لمنظومة القواعد القانونية التي يضعها المشرع.

السوابق والظروف المخففة والمشددة الملازمة للمخالفة وذلك في حدود العقوبات المقررة في هذا النظام، ويعفى الموظف من العقوبة بالنسبة للمخالفات العادية الإدارية أو المالية إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب صادر إليه من رئيسه المختص بالرغم من مصارحة الموظف له كتابة بأن الفعل المرتكب يكون مخالفة".

كما نصت المادة (38) من النظام على أنه: "إذا رأت هيئة الرقابة والتحقيق أن المخالفة لا تستوجب عقوبة الفصل تحيل الأوراق إلى الوزير المختص مع بيان الأفعال المنسوبة إلى المتهم على وجه التحديد واقتراح العقوبة المناسبة. وللوزير المختص توقيع هذه العقوبة أو اختيار عقوبة أخرى ملائمة من بين العقوبات التي تدخل ضمن اختصاصه".

ومن جهة أخرى فقد نصت المادة (5) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان والمادة (7) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية على أنه لا يجوز إخضاع أحد للعقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة.

ويتضح من هذه النصوص أن سلطات التأديب ملزمة بتوقيع العقوبة التي تتوافق مع المخالفة التي ارتكبها الموظف العام دون تشديد بين أو تخفيف واضح.

3- ضرورات المصالح العامة والخاصة:

إن عدم التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة يتعارض مع المصلحة العامة والمصلحة الخاصة للموظف العام المتهم، فالمغالاة في الشدة في توقيع العقاب التأديبي تؤدي إلى شل المرافق العامة، وذلك من خلال خوف الموظفين وامتناعهم عن تحمل المسؤولية، أما التساهل في العقوبة فيؤدي إلى استخفافهم بالواجبات الوظيفية والاستهتار بالرؤساء الإداريين، فيكون المرفق مكاناً للأهواء والمصالح الشخصية، فلا تتحقق المصلحة العامة في الحاليتين¹.

1 صفاء فتيتي، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014 م، نشر بموقع:

<http://www.bibliotdroit.com/2016/03/1000.html>

هذا وقد يعود الموظف الذي تمت إدانته بالعقوبة التأديبية الهينة إلى المخالفة التي ارتكبها، وهذا إخلال مرة أخرى بالمصلحة العامة، لما يتضمنه من انتهاك لمبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد.

ومن جهة أخرى يتعارض عدم التناسب بين العقوبة والمخالفة - في حالة الغلو في العقاب - مع مصلحة الموظف العام الخاضع لإجراءات التأديب، وذلك لما فيه من أذى وضّرر غير مبرر، والأصل أنه لا ضرر ولا ضرار وفقاً للحديث النبوي الشريف، فضلاً عما يعنيه ذلك من إهدار لضمانة مهمة من ضمانات التأديب وهو التناسب بين العقوبة التأديبية الموقعة والمخالفة المرتكبة.

ثانياً: مقتضيات مبدأ التناسب:

يتطلب تطبيق مبدأ التناسب وجود المخالفة والعقوبة التأديبية، وأن تكون سلطة التأديب مختصة بالمخالفة وتوقيع العقوبة، وأن يتم أعمال مبدأ شرعية العقوبة، وأن يكون للتناسب طابع موضوعي، وأن تراعي سلطة التأديب السوابق والظروف ذات العلاقة بالمخالفة المرتكبة.

1 - وجود المخالفة والعقوبة التأديبية:

يلزم لإجراء التوافق الحتمي بين القرار التأديبي والمخالفة أن يكون هناك سلوك إيجابي أو سلبي اقترفه الموظف العام، ويشكل هذا السلوك مخالفة مالية أو إدارية محددة، وهناك قائمة معدة سلفاً بالعقوبات التأديبية التي توقع حال ثبوت المخالفة المالية أو الإدارية، وذلك أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني أو شرعي وفقاً لما تقضي به المادة (38) من النظام الأساسي للحكم، كما أنه إذا لم تكن هناك أخطاء معرفة من قبل فإن التجريم ينطوي على أبعاد شخصية أو ذاتية، وهنا فإن البحث عن التناسب يبدأ وينتهي باختيار العقوبة¹. أما إذا لم يكن هناك تحديد مسبق

1 حاحة عبد العالي، وتمام آمال يعيش، الرقابة على تناسب القرار الإداري ومحلّه في دعوى الإلغاء، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، جامعة بسكرة، ص: 137.

للعقوبات التي توقع على الموظف العام المتهم فإن ذلك يعني توقيع عقوبة دون نص وهذا ما لا يجوز.

هذا فضلاً عن أن جوهر هذا المبدأ هو التحقق من المقياس الصحيح بين القرار الذي يؤثر سلباً على صاحب الشأن والوقائع التي أدت إلى ذلك¹، الأمر الذي يعني ضرورة وجود العقوبة والمخالفة معاً من الناحية القانونية.

2- الاختصاص بالمخالفة وتوقيع العقوبة:

لا محل للتناسب بين المخالفة المرتكبة والقرار الصادر بالعقوبة التأديبية إلا إذا كانت سلطة التأديب مختصة بنظر المخالفة المرتكبة وتوقيع العقوبة، وذلك أن مبدأ التناسب يقوم في أصله على مدى الانسجام القانوني بين قرار السلطة التي منحها النظام صلاحية تقدير السلوك الموظف من حيث كونه يشكل مخالفة مسلكية أم لا أولاً، وانزالها العقوبة على هذا السلوك ثانياً.

3- إعمال مبدأ شرعية العقوبة:

يقتضي مبدأ التناسب أن تختار سلطة التأديب العقوبة المراد توقيعها على المخالفة المالية أو الادارية المرتكبة من بين قائمة العقوبات التي حددها المشرع، وهو ما يعرف بمبدأ شرعية العقوبة كما سبقت الإشارة، وذلك أن هذا المبدأ يقوم أساساً على الملاءمة الظاهرة بين العقوبة التي تختارها سلطة التأديب والمخالفة، ولا يمكن تقدير هذه الملاءمة ما لم تكن العقوبة الموقعة واحدة مما حددها المنظم سلفاً.

4- الطابع الموضوعي للتناسب:

يجري الحكم على مشروعية القرار التأديبي لعدم التناسب بناءً على معيار موضوعي وليس شخصي، وهو درجة خطورة المخالفة التأديبية المرتكبة وعدم

1 Colemans. Julie, op . cit.

تناسبها مع نوع العقوبة الموقعة على الموظف العام المتهم ومقدارها، ويقتضي ذلك أن تضع السلطة التأديبية نفسها في أفضل الأوضاع والظروف أثناء التقدير، وأن يكون ذلك بروح موضوعية بعيدة عن الدوافع الشخصية، وتقييم الأضرار الناشئة عن المخالفة وتأثيرها على المرفق العام الذي ينتمي إليه الموظف العام المتهم ومدى المساس بكرامة الوظيفة العامة وسمعتها¹.

5- مراعاة السوابق والظروف المرتبطة بالمخالفة:

على الرغم مما يقتضيه مبدأ التناسب من ضرورة الأخذ في الاعتبار السوابق التأديبية للموظف العام المتهم وكافة الظروف المصاحبة للواقعة محل التأديب عند اختيار العقوبة التأديبية، إلا أن المنظم حتم ذلك صراحة على سلطة التأديب بنص المادة (34) من نظام تأديب الموظفين بأن تراعي وقت توقيع العقوبة التأديبية السجل التأديبي السابق للموظف العام المتهم والأوضاع والظروف التي وقعت في ظلها المخالفة، والتي من شأن كل ذلك تخفيف أو تشديد العقوبة التأديبية عليه.

وتجدر الإشارة إلى أن الأسباب والظروف التي تؤدي إلى تخفيف أو تشديد العقوبة التأديبية على الموظف العام المتهم بارتكاب المخالفة المالية أو الإدارية لا تقع تحت حصر، ولكن يمكن التمثيل ببعضها، فمما يدعوا إلى تخفيف العقوبة التأديبية عدم توافر القصد لدى الموظف العام المتهم وقت ارتكاب المخالفة وحسن النية، والإعتراف بالتهمة وعدم الاستمرار في المخالفة وحدثة العهد بالوظيفة العامة والباعث على المخالفة وخلو صحيفته من المخالفات التأديبية.

أما أسباب وظروف تشديد العقوبة فمنها تعلق المخالفة بالآداب العامة أو بالمال العام أو بما يخل بالثقة والأمانة والاعتداء على الرئيس الإداري الأعلى والاستمرار في المخالفات والعودة إليها².

1 مهدي لعلام محمد، وسائل الرقابة القضائية على التناسب في مجال التأديب، مقال منشور عبر الرابط الإلكتروني التالي: www.droitentreprise.com

2 بنيني عبد الله رمضان، الغلو في الجزاء التأديبي وأثره على القرار الإداري - دراسة مقارنة-، مجلة العلوم القانونية والشرعية، جامعة الزاوية، العدد السادس، 2015 م، ص: 177-182.

المطلب الرابع: الرقابة على عدم التناسب بين القرار التأديبي والمخالفة.

لا يكفي التسليم المجرد بضرورة الملاءمة بين العقوبة التأديبية الموقعة والمخالفة المرتكبة، وإنما يلزم فوق ذلك أن تكون هناك جهة رقابة تتولى التأكد من مدى الأخذ بهذا المبدأ من الناحية الواقعية، وتطبيق الجزاء القانوني في حالة عدم الملاءمة الظاهرة بين العقوبة والمخالفة. وقد جرى العمل في الأنظمة المختلفة على أن طرق الرقابة الأكثر فاعلية على أعمال الإدارة بصفة عامة هي الرقابة الإدارية والرقابة القضائية¹.

وسوف يتناول الباحث الرقابة الإدارية على عدم التناسب بين القرار التأديبي والمخالفة أولاً، والرقابة القضائية ثانياً على التوالي:

أولاً: الرقابة الإدارية.

وتعني أن تتولى السلطة الادارية التأكد من مدى اتفاق أعمالها وتصرفاتها المختلفة مع الأنظمة النافذة أو مدى ملاءمتها مع الظروف المحيطة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الأفراد². ويعرف النوع الأول من الرقابة الإدارية برقابة المشروعية، بينما يعرف النوع الثاني برقابة الملاءمة. هذا وتقوم السلطات الادارية المختصة (الوزير المختص ورئيس المصلحة المستقلة والرئيس الإداري للمؤسسة العامة)، من تلقاء نفسها أو بعد التظلم إليها بمراجعة القرارات التأديبية التي صدرت، فتأمر بسحب القرار أو الغائه أو تعديله أو استبدال غيره به إذا رأت أنه غير مشروع أو غير ملائم.

1 توجد إلى جانب هذه الطرق للرقابة على أعمال الإدارة ما يعرف بالرقابة السياسية، وتتمثل في رقابة الرأي العام ورقابة السلطة التنظيمية أو البرلمان على أداء السلطة التنفيذية، انظر في ذلك: شطناوي علي خطار، موسوعة القضاء الإداري السعودي (ديوان المظالم)، الكتاب الأول، مكتبة الرشد ناشرون، الرياض، الطبعة الثانية، 1436هـ، ص: 109.

2 الطماوي سليمان محمد، القضاء الاداري، الكتاب الأول - قضاء الالغاء-، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976 م، ص: 24.

ثانياً: الرقابة القضائية.

وهي الرقابة التي تمارسها المحاكم بمختلف درجاتها على أعمال الإدارة، سواء أكانت محاكم إدارية أم عادية، وفقاً لما يقضي به النظام الأساسي في الدولة المعنية.

والأصل أن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة رقابة مشروعية فحسب؛ حيث أن وظيفة القضاء الإداري تنحصر في التأكد من مدى اتفاق القرار الإداري مع مجموعة القواعد القانونية النافذة في الدولة، وهو ما يعرف بالمشروعية الإدارية، ولا يجوز للقضاء الإداري بحث ملاءمة العمل الإداري¹؛ لأن ذلك يدخل في السلطة التقديرية للإدارة².

وعلى ذلك فإن الرقابة القضائية على القرارات الإدارية بصفة عامة تقف - كرقابة مشروعية - عند حد التحقق من الوجود المادي للوقائع المتخذة سبباً للقرار الإداري وصحة التكيف القانوني لهذه الوقائع، دون التطرق لبحث أهمية وخطورة الوقائع وتقدير مدى التناسب بينها وبين القرار³، وهو ما يعرف برقابة الملاءمة.

1 قضى ديوان المظالم في هذا الصدد بأنه: "ليس القضاء الإداري في حدود رقابته النظامية أن يتطرق إلى بحث ملاءمة رفض منح الجنسية الذي كشفت جهة الإدارة عن سببه، أو أن يتدخل في تقدير خطورة هذا السبب ومدى ما يمكن ترتيبه عليه من آثار بإحلال نفسه محل وزارة الداخلية فيما هو متروك لتقديرها ووزنها، بل إن وزارة الداخلية حرة في تقدير أهمية الحالة والخطورة الناجمة عنها والأثر الذي يناسبها، ولا هيمنة للقضاء الإداري على ما تكون منه عقيدتها واقتناعها في شئ كهذا، وذلك أن نشاط هذا القضاء في وزنه لقرارات رفض الجنسية ينبغي أن يقف عند حد المشروعية النظامية أو عدمها في نطاق الرقابة الإدارية، فلا يجاوزها إلى وزن مناسبات تلك القرارات أو مدى خطورتها، مما يدخل في نطاق الملاءمة التقديرية التي تملكها الإدارة وتتفرد بها بغير معقب عليها، مادام قرارها استهدف المصلحة العامة وخلا من مخالفة النظام" (حكم رقم 25/86 لعام 1401 هـ. في القضية رقم 360/1 ق لعام 1401 هـ، مجموعة المبادئ لعام 1401 هـ).

2 هيكل السيد خليل، القانون الإداري السعودي، النشر العلمي والمطابع -جامعة الملك سعود-، الرياض، 1425 هـ، ص: 123.

3 حاحة عبد العالي، وتام آمال يعيش، المرجع السابق، ص: 136.

وحكم ديوان المظالم في هذا الشأن بأن: "ما استقر عليه القضاء من أن السلطة التأديبية سلطة تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء بغير معقب عليها في ذلك.."¹.

هذا ورفض كل من مجلس الدولة المصري والفرنسي -تبعاً لذلك- بسط الرقابة على التناسب أو الملاءمة بين القرار بالعقوبة والمخالفة التأديبية، على أن محاكم القضاء الإداري المصري والفرنسي قد عدلت عن هذا الاتجاه وقضت بأن القرارات التأديبية² يجب أن تكون متناسبة مع درجة جسامة المخالفة المرتكبة³، وأصبح القاضي الإداري يراقب ملاءمة إصدار القرار أو التناسب من هذه الناحية.

وقد جاء ذلك في حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية بتاريخ 11-11-1961 م أنه: "ولئن كانت للسلطة التأديبية، ومن بينها المحاكم التأديبية، سلطة تقدير خطورة الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء بغير معقب عليها في ذلك، إلا أن مناط مشروعية هذه السلطة - شأنها في ذلك شأن أية سلطة تقديرية أخرى - ألا يشوب استعمالها غلو. ومن صور هذا الغلو عدم الملاءمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري، وبين نوع الجزاء ومقداره، ففي هذه الصورة تتعارض نتائج الملاءمة الظاهرة مع الهدف الذي تغياه القانون من التأديب، والهدف الذي توخاه القانون من التأديب هو بوجه عام تأمين انتظام المرافق العامة، ولا يتأتى هذا التأمين إذا انطوى الجزاء على مفارقة صارخة، فركوب متن الشطط في القسوة يؤدي إلى إحجام عمال المرافق العامة عن حمل المسؤولية خشية التعرض لهذه القسوة الممعة في الشدة، والإفراط المسرف في الشفقة يؤدي إلى استهانتهم بأداء واجباتهم طمعاً في هذه الشفقة المغرقة

1 حكم رقم 100/ت/4 لعام 1410هـ في القضية رقم 189/2/ق لعام 1401هـ، مشار إليه لدى: الظاهر خالد خليل، المرجع السابق، ص: 251.

2 مدت هذه المحاكم رقابتها كذلك إلى القرارات المتعلقة بالضبط الإداري. انظر في ذلك: عمار عبد المحسن بن سيد ريان، مبادئ النظام الإداري السعودي المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الخامسة، 1433هـ، ص: 246.

3 عيسى سامر جابر، مرجع سبق ذكره.

في اللين، فكل من طرفي النقيض لا يؤمن انتظام سير المرافق العامة، وبالتالي يتعارض مع الهدف الذي رُمى إليه القانون من التأديب، وعلى هذا الأساس يعتبر استعمال سلطة تقدير الجزاء في هذه الصورة مشوباً بالعلو، فيخرج التقدير من نطاق المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية، ومن ثم يخضع لرقابة هذه المحكمة، ومعيار عدم المشروعية في هذه الصورة ليس معياراً شخصياً، وإنما هو معيار موضوعي، قوامه أن درجة خطورة الذنب الإداري لا تتناسب البتة مع نوع الجزاء ومقداره. وغني عن البيان أن تعيين الحد الفاصل بين نطاق المشروعية ونطاق عدم المشروعية في الصورة المذكورة مما يخضع أيضاً لرقابة هذه المحكمة¹.

وأقر مجلس الدولة الفرنسي مبدأ تناسب القرارات التأديبية مع الوقائع المسببة لها بحكمه في قضية ليبون بتاريخ 1978/6/9 م بناءً على فكرة الخطأ الظاهر في التقدير².

ويفحص المجلس عدة جوانب من القرار الصادر بالعقوبة التأديبية من أجل دراسة شرعيته، مثل الهدف من القرار والذي يشير إلى وجهة نظر المصلحة العامة للسلطة، والوسائل المستخدمة لتحقيق ذلك، ونتائج القرار، ويتحقق القاضي من أن العمل الإداري يستند إلى أسس قانونية ومقبولة³.

هذا وقد سائر ديوان المظالم في المملكة هذا القضاء لمجلسي الدولة المصري والفرنسي تطبيقاً لما نص عليه القانون، ومن ذلك حكمه بأنه: "من المبادئ المستقرة قضاء والتي تنص عليها غالبية الأنظمة الجزائية والتأديبية، أن على من يلي هذا

1 حكم مشار إليه لدى: الطماوي سليمان محمد، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، 1987 م، ص: 723-724.

2 حاحة عبد العالي، وتام آمال يعيش، المرجع السابق، ص: 138.

3 Coleman. Julie, op, cit.

الأمر أن يراعي عند توقيع العقوبة أن يكون اختيارها متناسباً مع درجة المخالفة مع اعتبار السوابق والظروف المشددة والمخفضة والملاينة للمخالفة"¹.

وحكمه بأنه: "وإذا كان الأمر كذلك فإن الدائرة ترى أنه لا مناسبة بين العقوبة الموقعة على المدعي وبين درجة المخالفة الواقعة من المدعي والتي هي مجرد شبهات لم تثبت قد يكون له عذر فيها، وحيث أنه من الضروري تتناسب مقدار الجزاء ونوعه مع درجة خطورة الذنب، إذ يجب أن يكون الجزاء عادلاً خالياً من الإسراف في القسوة أو الإمعان في استعمال الرأفة؛ لأن كلا الأمرين يؤثران على حسن سير المرافق العامة ويجايفان المصلحة العامة، مما تنتهي معه الدائرة الى أن الجهة المدعى عليها قد غلت في استعمالها لسلطتها وتنتهي الى الغاء القرار"².

وحكمه أيضاً ب: "...أن العقوبة التي تفرض على الموظف العام إنما تهدف هدفاً أساسياً الى المحافظة على سير المرفق العام باطراد وانتظام، ومن هنا جاء نص المادة (34) ليؤكد هذا المعنى في عدم الغلو في توقيع العقوبة على الموظف العام"³.

وفي ضوء ما تقدم يجب أن تكون العقوبة التأديبية بقدر المخالفة المالية أو الإدارية المرتكبة وإلا جاز لجهة الرقابة المختصة، إدارية أو قضائية، إلغاء أو سحب أو تعديل أو استبدال القرار بآخر بحسب الحال، وبهذا تتوافر الحماية اللازمة لحقوق وحريات الأفراد من خطر الاعتداء وتحقق المصلحة العامة، وتقف السلطة التقديرية لجهات التأديب في توقيع العقوبات عند حدودها القانونية.

1 حكم رقم 45/ت/4 لعام 1421هـ في القضية رقم 1069/1/ق لعام 1420هـ. مشار إليه في:

الظاهر خالد خليل، المرجع السابق، ص: 251.

2 مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام 1430هـ، حكم رقم 815/س/6 لعام 1430هـ، في القضية رقم: 4/2120/ق لعام 1429هـ).

3 مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام 1431هـ، حكم رقم: 757/س/4 لعام 1431هـ، في القضية رقم 6306/2/ق لعام 1430هـ).

الخاتمة:

وفي ضوء ما تقدم يجب أن تكون العقوبة التأديبية بقدر المخالفة المالية أو الإدارية المرتكبة، وإلا جاز لجهة الرقابة المختصة، إدارية أو قضائية، إلغاء أو سحب أو تعديل أو استبدال القرار بآخر بحسب الحال، وبهذا تتوفر الحماية اللازمة لحقوق وحريات الأفراد من خطر الاعتداء وتحقق المصلحة العامة، وتقف السلطة التقديرية لجهات التأديب في توقيع العقوبات عند حدودها القانونية.

ويخلص الباحث من هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج، وهي كما يلي:

- على الرغم مما لسلطات التأديب من اختصاص تقديري في اختيار العقوبة التأديبية للمخالفة المرتكبة من الموظف العام، إلا أنه يتعين أن يقع هذا الاختيار على العقوبة المناسبة دون تشديد أو تخفيف بين في التقدير، وذلك أن عدم التناسب بين العقوبة والمخالفة يتعارض مع القواعد الشرعية والنظامية، ويتضمن اختلالاً بمبدأ المساواة بين مرتكبي المخالفات التأديبية من الموظفين في المعاملة العقابية دون مقتضى، ولا يحقق الغرض من التأديب، فضلاً عن إهداره لضمانة من الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام.
- إن تطبيق مبدأ التناسب بين القرار التأديبي بالعقوبة والمخالفة المرتكبة يحد من السلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها سلطات التأديب في توقيع العقوبات التأديبية؛ وآية ذلك أن هذه السلطات تملك من حيث المبدأ الاختيار من بين كافة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون، الأمر الذي قد يؤدي إلى توقيع عقوبة لا تتناسب البتة مع المخالفة، وفي هذا إضرار بالموظف العام والمصلحة العامة على السواء، ومن شأن الأخذ بمبدأ التناسب كبح السلطة التقديرية لتلك السلطات.
- يؤدي الحكم من جهات الرقابة بأي من الجزاءات لعدم التناسب بين العقوبة والمخالفة إلى تدعيم مبدأ المشروعية وسيادة الحكم القانون في الدولة؛ وذلك

بتوفير الحماية لحقوق وحريات الأفراد من جهة، وتحقيق المصلحة العامة بتطبيق القانون من جهة أخرى.

ويوصي الباحث في ختام الدراسة بإيلاء موضوع التناسب بين الجزاء الذي توقعه السلطة التأديبية على الموظف العام والمخالفة التي ارتكبها المزيد من البحث والدراسة في القانون السعودي، لعدم تناوله بالصورة الكافية، ولما يمثل هذا المبدأ من ضمان للأفراد وتحقيق للمصلحة العامة.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية.

- الطماوي سليمان محمد، القضاء الاداري، الكتاب الثالث - قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987 م.
- الطماوي سليمان محمد، القضاء الاداري، الكتاب الأول - قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976 م.
- الجهمي خليفة سالم، ملامح التطورات الحديثة في الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة (رقابة التناسب)، 2012 م. متاح عبر الرابط الإلكتروني التالي:
<https://khalifasalem.wordpress.com/2012/10/14>
- الظاهر خالد خليل، القضاء الاداري، ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية: قضاء الالغاء، قضاء التعويض، دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الثانية، 1435 هـ.
- شطناوي علي خطار، موسوعة القضاء الإداري السعودي، (ديوان المظالم)، الكتاب الأول، مكتبة الرشد ناشرون، الرياض. الطبعة الثانية، 1436 هـ.

- هيكل السيد خليل، القانون الإداري السعودي، النشر العلمي والمطابع - جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1425هـ.
- عمار عبد المحسن بن سيد ريان، مبادئ النظام الإداري السعودي المقارن، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1433هـ.
- عيسى سامر جابر، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني المصري، د، ت، متاح عبر الرابط الإلكتروني التالي:

kenanaonline.com/users/AlaaMarei/posts/416442

ثانياً: الرسائل العلمية.

- بومدين رفيق، الوسائل القضائية للرقابة على التناسب في القرار الإداري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، 2015 م.
- صفاء فتيتي، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014 م.
- الفلاتي محمد بن صديق أحمد، الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية - دراسة تأصيلية مقارنة وتطبيقية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 1426هـ.

ثالثاً: المجلات العلمية.

- بنيني عبد الله رمضان، الغلو في الجزاء التأديبي وأثره على القرار الإداري - دراسة مقارنة، - مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، 2015 م، ص: 172-186.

- حاحة عبد العالي، وتامام آمال يعيش، الرقابة على تناسب القرار الإداري ومحلله في دعوى الإلغاء، مجلة المنتدى القانوني، العدد الخامس، د، ت، جامعة بكرة، ص: 135-153.

رابعاً: المراجع الأجنبية.

- Jud Mathews. Proportionality Review in Administrative Law. n.d. view:
https://law.yale.edu/system/files/area/conference/compadmin/compadmin16_mathews_proportionality.pdf.
- Sauvé, Jean-Marc. Le principe de proportionnalité, protecteur des libertés. 2017.voir:
<http://www.conseil-etat.fr/Actualites/Discours-terventions/Le-principe-de-proportionnalite-protecteur-des-libertes>.
- Colemans. Julie, Le juge et la proportionnalité Le Conseil d'État et le contrôle du principe de proportionnalité : jusqu'où «ne pas aller trop loin», 2015. Voir: <http://www.justice-en-ligne.be/article699.html>

خامساً: القوانين.

- نظام الخدمة المدنية السعودي لعام 1387هـ.
- نظام تأديب الموظفين السعودي لعام 1391هـ.
- نظام ديوان المظالم السعودي لعام 1402هـ.
- لائحة الواجبات الوظيفية السعودية لعام 1427هـ.
- الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948م.
- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لعام 1966م.

سادساً: المعاجم.

- معجم المعاني الجامع، على الموقع: www.almaany.com
- معجم اللغة العربية المعاصر، على الموقع: www.almaany.com
- مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام 1431هـ.
- مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام 1401هـ.