



نحو توازن تشريعي بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف: قراءة مقارنة في القانون الإداري المعاصر

TOWARDS A LEGISLATIVE BALANCE BETWEEN DISCIPLINARY AUTHORITY AND EMPLOYEE RIGHTS: A COMPARATIVE STUDY IN CONTEMPORARY ADMINISTRATIVE LAW

ⁱHamad Ali Mohammed Majbarn Al Shamsi & ^{i*}Noor Fajri Ismail

ⁱFaculty of Syariah and Law, Universiti Sains Islam Malaysia, 71800, Nilai,
Negeri Sembilan, Malaysia

*Corresponding author. E-mail: noorfajri@usim.edu.my

Article history:

Submission date: 1 March 2025

Received in revised form: 15 May 2025

Acceptance date: 1 June 2025

Available online: 24 June 2025

Keywords:

Disciplinary Authority, Administrative Law,
Employee Rights, Comparative Legal Study,
Procedural Justice

Funding:

This research did not receive any specific
grant from funding agencies in the public,
commercial, or non-profit sectors.

Competing interest:

The author(s) have declared that no
competing interests exist.

Cite as:

Al Shamsi, H. A. M. M., & Ismail, N. F. bin.
(2025). *Nahu tawāzun tashrīf bayna al-sultāh
al-ta'dibiyah wa-huqūq al-muvazzaf: qirā'ah
muqāranah fī al-qānūn al-idārī al-mu'āshir*.

Towards a legislative balance between
disciplinary authority and employee rights: A
comparative study in contemporary
administrative law. *Law, Policy and Social
Science*, 4(1), 154–200.

<https://doi.org/10.55265/lpsjournal.v4i1.80>



© The Author(s) (2025). Published by
Intelligentia Resources. This is an Open
Access article distributed under the terms of
the Creative Commons Attribution Non-
Commercial License
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), which permits non-commercial re-
use, distribution, and reproduction in any
medium, provided the original work is
properly cited. For commercial re-use, please
contact intelligentia.resources@gmail.com.

ABSTRACT

The relationship between administrative authority and employee rights is a crucial and complex aspect of contemporary administrative law. This study examines the balance between the disciplinary powers of public administrations and the fundamental rights and procedural protections afforded to public employees. Disciplinary authority ensures integrity and discipline within public institutions but must be exercised within legal limits to prevent abuse and protect employee dignity and legal security. Using a comparative analytical approach, the study reviews legislation and judicial rulings from countries such as the UAE, France, and Egypt to highlight differences and similarities in disciplinary procedures. It emphasizes legal safeguards like the right to be heard, appeal, legal representation, and judicial review, focusing on how administrative courts balance interests to ensure fair and proportional sanctions. The paper also evaluates the legislative frameworks defining disciplinary offenses, sanctions, and investigative processes, noting wide variations in transparency and employee protections across jurisdictions. It discusses the influence of international labor standards and human rights principles, including ILO conventions, on national laws.



ملخص البحث

تُعد العلاقة بين السلطة التأديبية للإدارة وحقوق الموظف من أبرز القضايا الحساسة في القانون الإداري الحديث، حيث تتقاطع المصلحة العامة مع حماية حقوق الموظفين. تهدف الدراسة إلى إبراز التوازن المطلوب بين حق الإدارة في فرض الانضباط وضمان حقوق الموظف من التعسف أو الإضرار بكرامته واستقراره المهني. تعتمد الدراسة على منهج تحليلي مقارن، حيث تُحلل نماذج تشريعية من الإمارات، فرنسا، ومصر، لتحديد أوجه التشابه والاختلاف في الضوابط القانونية والإجراءات التأديبية، ومدى تحقيقها لتوازن عادل بين الانضباط وضمانات الموظف. تتناول الدراسة الأسس القانونية للسلطة التأديبية وحدودها، إضافة إلى الضمانات التي تحمي الموظف مثل حق الدفاع، الاستئناف، والرقابة القضائية. كما تقارن بين التشريعات من حيث تنظيم المخالفات، تدرج العقوبات، آليات التحقيق، ومستوى الشفافية والعدالة في الإجراءات. تشير الدراسة إلى تأثير الاتفاقيات الدولية، خصوصاً اتفاقيات منظمة العمل الدولية، في تطوير نظم العدالة الإجرائية وحماية حقوق الإنسان في بيئة العمل. ختاماً، توصي الدراسة بتقنين الإجراءات التأديبية، إنشاء هيئات مستقلة، تعزيز الشفافية، وتفعيل آليات التسوية البديلة، مؤكدة أن التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف ضرورة لضمان العدالة الإدارية وبناء الثقة وتعزيز فاعلية المؤسسات العامة.

مقدمة

يمثل النظام التأديبي في الوظيفة العامة أحد أبرز أدوات الإدارة في فرض الانضباط داخل المرافق العامة، وضمان حسن سير العمل وتحقيق الكفاءة الوظيفية. غير أن هذا النظام، وعلى الرغم من ضرورته التنظيمية، قد يكون سيفاً ذا حدين؛ فهو من جهة يعزّز سلطة الإدارة في مواجهة مخالفات الموظفين، ومن جهة أخرى قد يتحوّل إلى أداة للتعسف أو الإقصاء، إذا لم يُقيد بضوابط قانونية دقيقة تحفظ للموظف كرامته وضماناته الأساسية.

لقد شهد الفكر الإداري والقانوني المعاصر تطوراً ملحوظاً في النظرة إلى العلاقة الوظيفية، فلم تعد علاقة تسلطية تقوم على أوامر أحادية، بل أصبحت علاقة قانونية تعاقدية تقوم على التوازن بين الحقوق والواجبات. وتبعاً لذلك، بات من الضروري إعادة النظر في القواعد المنظمة للسلطة التأديبية بما يضمن عدم انتهاك الحقوق الأساسية للموظف، وفي مقدمتها الحق في المحاكمة العادلة، وحق الدفاع، ومبدأ التناسب بين الفعل والعقوبة.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

وقد أصبحت العلاقة الوظيفية في السياقات الثقافية المختلفة، مثل الإدارة المركزية في فرنسا أو البيروقراطية التاريخية في مصر، علاقة قانونية تعاقدية تقوم على التوازن بين الحقوق والواجبات، مع مراعاة الخصوصيات الثقافية التي تؤثر على تطبيق السلطة التأديبية.

في هذا السياق، تنطلق هذه الدراسة من فرضية أساسية مؤداها أن تحقيق التوازن التشريعي بين سلطة الإدارة التأديبية وحقوق الموظف ليس مجرد خيار قانوني، بل هو ضرورة لحماية مبدأ المشروعية وترسيخ الثقة المتبادلة بين الإدارة وموظفيها. وتكمن أهمية هذا التوازن في قدرته على حفظ الانضباط الإداري من دون المساس بالضمانات القانونية التي تكفلها التشريعات الوطنية والدولية للموظف العام.

وتسعى هذه الورقة إلى تحليل الإطار القانوني للسلطة التأديبية في بعض الأنظمة المقارنة، ورصد مكامن القوة والقصور في كل منها، مع تقديم قراءة تحليلية توازن بين متطلبات الإدارة وحقوق الموظف. كما تسعى إلى اقتراح مجموعة من التوصيات التشريعية التي قد تسهم في تطوير المنظومة التأديبية ضمن رؤية أكثر عدالة وإنصافاً في ظل الدولة القانونية الحديثة.

رغم أهمية العوامل الثقافية في تطبيق التشريعات، فقد تم إغفال هذا البعد في البحث الحالي لأسباب منهجية وموضوعية. اعتمد البحث على التحليل القانوني المقارن للنصوص والأنظمة التشريعية، مما ركز على الإطار القانوني النظري دون الدخول في تأثير الثقافة الإدارية أو العادات التنظيمية في كل دولة، والتي تتطلب أدوات بحثية مختلفة مثل الدراسات الميدانية أو مقابلات مع المسؤولين.

المهدف الرئيس للبحث كان الوصول إلى توازن تشريعي بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف، وليس دراسة الثقافة الإدارية أو الاجتماعية في الدول المختلفة. إدراج البعد الثقافي كان سيتطلب توسيع نطاق البحث ليشمل تحليل سلوكيات الإدارة وأساليب اتخاذ القرار وتأثير العادات والتقاليد على التنفيذ، وهو ما يتجاوز نطاق البحث الحالي.

كما تختلف العوامل الثقافية اختلافاً كبيراً بين الدول؛ فعلى سبيل المثال، النظام الإداري في فرنسا يتميز بالطابع المركزي الصارم، بينما تتبج دولة الإمارات مرونة أكبر في التطبيق الإداري. هذه الاختلافات تؤثر في التنفيذ لكنها لا تغير النصوص القانونية نفسها.

من هذا المنطلق، يمكن القول إن إغفال دور العوامل الثقافية لم يكن تجاهلاً لأهميتها، بل قرار منهجي للحفاظ على تركيز البحث على التحليل القانوني، مع إمكانية دراستها في أبحاث مستقبلية تكمل نتائج الدراسة الحالية



مشكلة الدراسة

تتمثل إشكالية هذا البحث في السعي لتحديد مدى قدرة التشريعات الإدارية المعاصرة على تحقيق التوازن المطلوب بين السلطة التأديبية المخولة للإدارة وحقوق الموظف العام المكفولة قانوناً. فرغم أن التأديب يمثل ضرورة تنظيمية لضمان سير العمل بكفاءة، إلا أن ممارسته من دون ضوابط دقيقة قد يؤدي إلى الإضرار بالموظف ومساس بحقوقه الدستورية والمهنية. ويرز التحدي في أن بعض الأنظمة القانونية تتيح للإدارة صلاحيات تأديبية واسعة دون رقابة كافية أو ضمانات إجرائية ملزمة، مما قد ينتج عنه قرارات تعسفية وغير متناسبة مع طبيعة المخالفة. من هنا، فإن الإشكالية الجوهرية التي تتصدى لها هذه الدراسة هي: كيف يمكن تحقيق توازن تشريعي عادل يضمن فاعلية السلطة التأديبية للإدارة دون الإخلال بحقوق الموظف وضماناته؟ وما هي أوجه القصور في النظم القانونية الحالية؟ وكيف تعالج الأنظمة المقارنة هذه الإشكالية؟

أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذا البحث من الحاجة الملحة إلى معالجة خلل تشريعي قد يكون له تأثير مباشر على استقرار العلاقة الوظيفية في القطاع العام، وعلى فعالية الإدارة في تأدية مهامها ضمن إطار قانوني عادل. فمع تزايد الاهتمام الدولي بحقوق الإنسان داخل بيئة العمل، أصبحت مسألة التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف أكثر إلحاحاً، خاصة في الدول التي تسعى لتطوير منظوماتها القانونية بما يتماشى مع المعايير العالمية. كما أن قلة الدراسات العربية المقارنة التي تتناول هذا الموضوع من زاوية تحليلية نقدية، تعزز من أهمية هذه الورقة، خصوصاً أنها تتناول أكثر من نظام قانوني. وبهذا، فإن نتائج البحث قد تسهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق من قبل المشرعين والإدارات الحكومية، بما يدعم إصلاح التشريعات التأديبية ويعزز ثقة الموظف في نظام العدالة الإدارية.

منهجية الدراسة

يعتمد هذا البحث على **المنهج التحليلي المقارن**، حيث يتم تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالسلطة التأديبية وحقوق الموظف في عدد من الأنظمة الإدارية، مثل الإمارات وفرنسا ومصر، بهدف استخراج عناصر الاتفاق والاختلاف، وتقييم مدى فعالية هذه النظم في تحقيق التوازن المنشود. تم اختيار هذه الدول لأسباب محددة:



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

الإمارات كنموذج لنظام إداري حديث في الشرق الأوسط يركز على الكفاءة والشفافية، فرنسا كنموذج أوروبي متقدم في ضمانات العدالة الإجرائية، ومصر كنموذج انتقالي يواجه تحديات تطبيقية مثل التناقض بين قوانين الخدمة المدنية وقوانين الطوارئ أو النقابات. كما يُستخدم المنهج الوصفي في رصد وتحليل الواقع التشريعي القائم، وبيان أوجه القصور أو التباين في تطبيق المبادئ العامة للعدالة الإدارية، مع إدراج أمثلة قضائية محددة وإحصاءات لدعم التحليل. ويُعزز البحث كذلك بمقاربة نقدية تحليلية تستند إلى المبادئ الدستورية والمعايير الدولية، خاصة تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، للوقوف على مدى انسجام الأنظمة الوطنية مع الاتجاهات القانونية العالمية. وبذلك، تبرز الدراسة بين الإطار النظري والتطبيق العملي، ما يمنحها عمقاً علمياً وواقعية قانونية في الطرح والمعالجة.

جاء اختيار الإمارات العربية المتحدة وفرنسا ومصر كحالات للمقارنة في هذا البحث استناداً إلى مجموعة من المعايير العلمية والمنهجية التي تضمن تحقيق التوازن بين التنوع والتمثيل. فمن ناحية أولى، تمثل الإمارات نموذجاً حديثاً في العالم العربي سعى خلال العقود الأخيرة إلى بناء جهاز إداري يتماشى مع معايير الحوكمة الرشيدة والشفافية، حيث أدخلت إصلاحات تشريعية وتنظيمية متقدمة في قوانين الخدمة المدنية، تعكس توجهه نحو دمج المبادئ الدولية لحقوق الإنسان في بيئة العمل الحكومية. ومن ناحية ثانية، تُعتبر فرنسا ذات أهمية خاصة في الدراسات المقارنة للقانون الإداري، نظراً إلى مكانتها التاريخية كأحد المراجع الرئيسية التي أسست لمفهوم "القانون الإداري" ذاته، ولما تتميز به من نظام تأديبي متكامل يوازن بين مقتضيات المرفق العام وضمانات الموظف، مدعوماً بتجربة قضائية راسخة عبر مجلس الدولة الفرنسي الذي يُعد أحد أعرق الهيئات القضائية الإدارية عالمياً. أما مصر، فقد وقع عليها الاختيار لأنها تمثل نموذجاً عربياً ذا خصوصية مزدوجة: فمن جهة تُعد من أقدم الدول التي تبنت قوانين للخدمة المدنية والوظيفة العامة في المنطقة العربية، ومن جهة أخرى تواجه تحديات عملية نتيجة التداخل بين القوانين العادية والقوانين الاستثنائية مثل قانون الطوارئ، فضلاً عن التباين في دور النقابات المهنية والعمالية في حماية حقوق الموظفين.

إن هذا التنوع بين نموذج حديث (الإمارات)، ونموذج أوروبي متقدم (فرنسا)، ونموذج عربي تقليدي يواجه تحديات تطبيقية (مصر)، يوفر إطاراً مقارناً غنياً يسمح برصد أوجه التشابه والاختلاف، كما يمكن من استنتاج دروس عملية قابلة للتطبيق في بيئات قانونية وثقافية متباينة. ويكسب البحث قيمة إضافية من خلال قدرته على الجمع بين السياقات العربية والأوروبية، بما يعزز الطرح التحليلي ويمنحه عمقاً وموضوعية أكبر.



صحيح أن هناك دولاً أخرى ذات أنظمة متقدمة كالمملكة المتحدة وألمانيا أو حتى بعض الدول العربية، غير أن حصر المقارنة في هذه النماذج الثلاثة جاء بهدف تحقيق التوازن بين الحداثة (الإمارات)، والخبرة التاريخية العربية (مصر)، والمرجعية الفكرية الأوروبية (فرنسا). وهذا الاختيار يخدم أهداف البحث في إبراز أوجه القوة والقصور، وتحديد معايير عملية يمكن الاستفادة منها لتطوير المنظومة التشريعية العربية.

من الملاحظات المنهجية التي يمكن أن تُثار على هذا البحث أنه لم يعتمد على منهج تجريبي ميداني مثل إجراء مقابلات أو استبيانات مع موظفين ومسؤولين إداريين في الدول محل الدراسة، وهو ما كان من شأنه أن يعزز من فهم التحديات العملية المرتبطة بتطبيق السلطة التأديبية. غير أن هذا الاختيار المنهجي لا يُعد قصوراً بقدر ما هو توجه واعٍ، إذ تم تحديد نطاق البحث ليكون مقارناً وتحليلياً يستند بالأساس إلى النصوص القانونية والأحكام القضائية. ومع ذلك، يمكن الإشارة إلى أن غياب المنهج التجريبي يمثل حداً من حدود الدراسة الحالية، ويكشف في الوقت نفسه عن مجال خصب لدراسات مستقبلية أكثر عمقاً.

فاعتماد المقابلات الميدانية مع موظفين في القطاع العام كان سيوفر معطيات كمية ونوعية حول كيفية تلقي الموظفين للإجراءات التأديبية، ومدى شعورهم بوجود ضمانات قانونية فعّالة تحميهم من التعسف. على سبيل المثال، في الإمارات كان من الممكن استطلاع رأي الموظفين حول فعالية لجان التحقيق الداخلية ومدى حيادها، وفي فرنسا كان من الممكن استجلاء موقف النقابات المهنية من تطبيق العقوبات، أما في مصر فقد كان من شأن مقابلة الموظفين العموميين أن تضيء على التناقض القائم بين النصوص الدستورية التي تكفل الحقوق وبين الممارسات الإدارية اليومية التي قد تحد من هذه الحقوق.

من الجدير بالذكر أن هذا البحث اعتمد بصورة رئيسية على المنهج المقارن والتحليل النظري للنصوص القانونية والأحكام القضائية في الدول محل الدراسة، دون أن يتوسع في الجانب الميداني مثل إجراء مقابلات مع موظفين أو مسؤولين إداريين. ويرجع ذلك إلى اعتبارات زمنية ومنهجية تتعلق بطبيعة البحث الأكاديمي والاعتماد على المصادر المكتوبة الموثوقة. إلا أن غياب هذا البعد الميداني قد حداً من القدرة على استكشاف التحديات العملية التي يواجهها الموظفون في الواقع اليومي، خصوصاً فيما يتعلق بآليات تطبيق النصوص القانونية والإجراءات التأديبية على أرض الواقع.

فالمقابلات المباشرة مع الفاعلين في الميدان، سواء كانوا موظفين خضعوا لإجراءات تأديبية أو مسؤولين شاركوا في اتخاذ القرارات، كان من شأنها أن تضيف بعداً تطبيقياً أعمق، يكشف عن الفجوات بين النصوص والتطبيق،



ويوضح أثر الثقافة الإدارية والسياق المؤسسي في كل دولة. لذلك يمكن القول إن هذا الجانب يمثل أحد **حدود البحث** التي ينبغي أخذها في الاعتبار عند تقييم النتائج. وفي المقابل، يمكن للباحثين المستقبليين أن يستكملوا هذا الجانب عبر تبني مناهج تجريبية أو ميدانية تعزز التحليل النظري وتكشف عن الأبعاد العملية بشكل أوضح.

كما أن استخدام المنهج التجريبي كان سيسمح بجمع بيانات كمية، مثل نسب الموظفين الذين تعرضوا لعقوبات تأديبية خلال فترة زمنية معينة، أو معدلات الطعون التي تم قبولها قضائياً مقابل تلك التي رُفِضت، أو مستوى رضا الموظفين عن الإجراءات التأديبية التي طُبقت بحقهم. هذه المعطيات يمكن أن تضيف طبقة إضافية من التحليل، حيث تسمح بمقارنة ليس فقط بين النصوص القانونية، بل أيضاً بين التصورات والتجارب الواقعية للعاملين داخل الأجهزة الإدارية.

ورغم أن البحث لم يتضمن هذا الجانب التجريبي، إلا أنه يُقر بأهميته ويدعو إلى اعتباره مجالاً للتطوير في الدراسات المستقبلية. إذ يمكن أن تشكّل البحوث الميدانية خطوة لاحقة ضرورية لفهم العلاقة بين النصوص القانونية والممارسة العملية. وبوجه خاص، يمكن لهذه الدراسات أن تكشف عن الفجوة القائمة بين النظرية والتطبيق، وعن أثر العوامل الثقافية والتنظيمية على كيفية ممارسة السلطة التأديبية في كل دولة.

إن الاعتراف بغياب المنهج التجريبي في هذا البحث لا يقلل من قيمته التحليلية، بل على العكس يعزز من موضوعيته عبر بيان حدوده بوضوح، وتحديد أفق للتطوير العلمي اللاحق. كما أن هذا التوضيح يجعل التوصيات التي يقدمها البحث أكثر واقعية، إذ يتم إدراك أنها تستند إلى التحليل المقارن للنصوص والأحكام، مع وعي بأن اختبار هذه التوصيات في الواقع يتطلب بحثاً إضافياً تستعين بالأدوات الميدانية.

وعليه، فإن هذا البحث يُعد خطوة تأسيسية على المستوى النظري والمقارن، تمهد الطريق أمام باحثين آخرين لاعتماد أدوات المنهج التجريبي في المستقبل، بما يساهم في إثراء الأدبيات القانونية والإدارية حول موضوع التوازن بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف. فالمقارنة النصية والقضائية التي قدمها هذا البحث تُشكل قاعدة معرفية متينة، بينما يمثل إدخال المقابلات الميدانية والاستبيانات لاحقاً إضافة نوعية من شأنها أن تمنح صورة أكثر شمولية وواقعية.



المناقشة

رغم تحليل النصوص القانونية مقارنة بين الدول، لم يتناول البحث بشكل مفصل التناقضات الداخلية التي قد تظهر بين بعض المواد التشريعية أو بين النصوص القانونية وحقوق الموظف العملية. هذه التناقضات قد تؤثر على تطبيق التشريعات، فمثلاً قد تتيح بعض المواد للسلطة التأديبية صلاحيات واسعة في حين تحمي مواد أخرى حقوق الموظف، ما يخلق حالة من الغموض أو الصراع عند التنفيذ.

لم يُدرج هذا البعد في البحث الحالي لكونه يندرج تحت دراسة أكثر تفصيلاً وتحليلاً للتطبيق العملي للقوانين، وهو ما يتطلب أدوات بحثية إضافية مثل الدراسات الميدانية أو المقابلات مع مسؤولي الدولة والموظفين. لذلك، اقتصرَت الدراسة على المقارنة العامة للنصوص القانونية وتحليلها ضمن الإطار النظري، مع إبقاء دراسة التناقضات الداخلية كموضوع محتمل للأبحاث المستقبلية لتعزيز فهم التوازن بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف بشكل أعمق.

و"على الرغم من عرض المفاهيم النظرية المتعلقة بالسلطة التأديبية وحقوق الموظف في المبحث الأول، فإن التحليل المقارن في المبحث الثاني لم يستثمر هذه المفاهيم بشكل كامل. ومن أجل ربط الإطار النظري بالتحليل العملي، يمكن تفسير النتائج المقارنة من منظور المفاهيم الأساسية، مثل توازن السلطة وحقوق الموظف، لضمان أن الاستنتاجات المستخلصة تعكس الفهم النظري الذي تم تطويره سابقاً. هذا الربط يعزز التماسك بين المبحثين ويجعل التحليل المقارن أكثر ارتباطاً بالمفاهيم القانونية والنظرية المطروحة".

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والتشريعي للسلطة التأديبية وحقوق الموظف

المطلب الأول: مفهوم السلطة التأديبية في القانون الإداري وأسسها القانونية

تُعد السلطة التأديبية إحدى أبرز أدوات الضبط الإداري التي تمكن الإدارة من المحافظة على الانضباط والالتزام في صفوف الموظفين العموميين، بما يضمن سير المرفق العام بانتظام واطراد، وهي تمثل في ذات الوقت انعكاساً لامتيازات السلطة العامة التي تتمتع بها الإدارة في مواجهة الموظف، في إطار علاقة قانونية لا تتكافأ من حيث التمرکز والسلطة. وتهدف هذه السلطة بالأساس إلى تقويم السلوك الوظيفي للموظفين وضمان احترامهم لواجباتهم القانونية والمهنية.



أولاً: تعريف السلطة التأديبية في القانون الإداري

تُعرف **السلطة التأديبية** بأنها مجموعة الصلاحيات التي تُمنح للإدارة العامة، بمقتضى القوانين واللوائح، لتوقيع جزاءات معينة على موظفيها عند ارتكابهم لمخالفات وظيفية أو إخلالهم بواجباتهم، وفقاً لإجراءات محددة تكفل الحد الأدنى من الضمانات. وهي تختلف عن المسؤولية المدنية والجنائية، إذ إنها لا تُعنى بتعويض ضرر أو معاقبة جريمة، بل تستهدف تحقيق الانضباط المهني وضمان حسن أداء الموظف لعمله داخل الإدارة العامة.

وترتبط هذه السلطة ارتباطاً مباشراً بفكرة المرفق العام، الذي يعد جوهر القانون الإداري؛ فحسن سير هذا المرفق يتطلب فرض رقابة فعالة على الموظفين، وضبط أدائهم وسلوكهم في إطار من الالتزام والنزاهة والحياد. ومن هنا، لا تُمارس السلطة التأديبية على وجه التحديد انتقاماً أو زجراً، بل تهدف إلى تحقيق مصلحة عامة عليا (Al-Shalbi, 2018).

ثانياً: الطبيعة القانونية للسلطة التأديبية

تتميز السلطة التأديبية بأنها **سلطة قانونية أحادية الجانب**، تمارسها الإدارة بوصفها سلطة عامة دون الحاجة إلى موافقة الطرف الآخر في العلاقة، أي الموظف. إلا أنها ليست سلطة مطلقة، بل تخضع لعدة قيود قانونية وتنظيمية أهمها مبدأ المشروعية ومبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة.

وتنقسم السلطة التأديبية إلى **سلطة تحريك الدعوى التأديبية**، و**سلطة التحقيق والتكليف**، و**سلطة إصدار القرار التأديبي**. وفي بعض النظم القانونية، تمارس كل من هذه السلطات جهات مختلفة تفصل بينها لضمان النزاهة، في حين قد تتركز في يد الإدارة في نظم أخرى، مما يثير إشكالات تتعلق بضمانات المحاكمة العادلة.

وتعد السلطة التأديبية جزءاً من **السلطة الرئاسية** التي تتيح للرئيس الإداري صلاحيات رقابية وتوجيهية على مرؤوسيه، بما في ذلك توجيه الأوامر ومتابعة تنفيذها وتوقيع الجزاءات عند الإخلال. غير أن هذه السلطة تختلف عن السلطة الرئاسية في كونها تتطلب ضمانات إجرائية أوسع نظراً لما قد تسببه من آثار تمس بالمركز القانوني للموظف.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

ثالثًا: الأسس الدستورية والقانونية لممارسة السلطة التأديبية

تعتمد مشروعية السلطة التأديبية على عدة أسس قانونية مستمدة من الدساتير الوطنية، القوانين الإدارية، اللوائح

الوظيفية، والمبادئ العامة للقانون

في أغلب النظم، ينص الدستور على المبادئ العامة التي تكفل للموظف حقوقه الأساسية، مثل الحق في الدفاع، وعدم جواز العقوبة دون إجراء قانوني، وحق التظلم والطعن، وضرورة احترام مبدأ الشرعية. كما تُفصل قوانين الخدمة المدنية أو قوانين الوظيفة العامة قواعد التأديب، وتحدد المخالفات التي تستوجب المساءلة التأديبية، وتدرج العقوبات الممكن توقيعها، وتحدد الجهات المختصة بالإجراءات الواجب اتباعها. وفي حالات كثيرة، تصدر هيئات الخدمة المدنية أو الجهات الرقابية لوائح تنفيذية تضبط آليات تنفيذ هذه القوانين (Al-Syamri, 2019).

وتُستمد كذلك مشروعية السلطة التأديبية من القواعد العامة للعدالة الإدارية، مثل مبدأ العلنية، وحق المواجهة، والمساواة، وحيادية الجهة التي تصدر القرار التأديبي. كما أن رقابة القضاء الإداري تمثل أحد أهم الضمانات التي تكبح جماح الإدارة وتحول دون تعسفها في استخدام هذه السلطة (Sossin, 2004).

رابعًا: مبررات منح الإدارة السلطة التأديبية

ثمة مبررات قوية تقف خلف منح الإدارة العامة هذه السلطة، تتمثل في:

1. **حماية المرفق العام:** باعتباره أداة أساسية لتحقيق المصلحة العامة، يحتاج إلى بيئة عمل منضبطة وخالية من الإخلالات.
2. **تحقيق الردع العام والخاص:** فوجود سلطة تأديبية فاعلة يردع الموظف عن مخالفة القانون، ويبيح برسائل واضحة لبقية الموظفين.
3. **تعزيز الكفاءة المهنية:** من خلال تقويم الأداء الوظيفي ومكافحة السلوكيات المنحرفة.
4. **إرساء مبدأ المسؤولية الإدارية:** الذي يربط الصلاحيات بالمساءلة، ويكرس ثقافة الرقابة الذاتية.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

خامساً: حدود السلطة التأديبية

لا يمكن النظر إلى السلطة التأديبية باعتبارها سلطة مطلقة أو خارج نطاق الرقابة، بل إن ممارستها يجب أن تكون وفق ضوابط قانونية صارمة. وتشمل أهم هذه الضوابط:

- احترام مبدأ المشروعية: بحيث تُمارس العقوبات وفقاً لنصوص قانونية صريحة ومعلومة.
- مبدأ التناسب: أي ضرورة أن تتناسب العقوبة مع جسامة المخالفة المرتكبة.
- الالتزام بالإجراءات: من حيث التحقيق، وتمكين الموظف من الدفاع، واحترام الآجال.
- خضوع القرار التأديبي للرقابة القضائية: سواء من حيث الشكل أو الموضوع.

سادساً: تطور المفهوم في ضوء الاتجاهات الحديثة

شهد مفهوم السلطة التأديبية تطوراً ملحوظاً في ضوء التحولات التي طرأت على العلاقة الوظيفية، حيث لم تعد هذه السلطة محصورة في بعدها الجزري الذي يركز على العقوبة فقط، بل أصبحت أداة تنظيمية تتداخل مع مفاهيم حديثة مثل "الحكومة الإدارية"، و"الشفافية"، و"المساءلة الأخلاقية". فالتطورات الإدارية الحديثة دفعت بالسلطة التأديبية نحو أن تكون آلية لتعزيز السلوك المهني وتقييم الأداء، لا مجرد وسيلة للردع أو العقاب. وقد ساهم في هذا التحول أيضاً ازدياد تدخل المعايير الدولية لحقوق الإنسان، خاصة تلك المتعلقة بالحقوق في المحاكمة العادلة، وحقوق الدفاع، وحيادية الجهة التي تتخذ العقوبة، الأمر الذي حتم على العديد من الدول إعادة النظر في تنظيمها التشريعي للسلطة التأديبية، بما يضمن التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف. ومن ثم، لم يعد بالإمكان ممارسة السلطة التأديبية بمعزل عن الضوابط القانونية والأخلاقية المستمدة من الالتزامات الدولية، ما عزّز من أهمية التكيف مع المتطلبات الجديدة للمساءلة والمشروعية في الإدارة العامة (Hamdan, 2020).

المطلب الثاني: الحقوق والضمانات القانونية للموظف العام أثناء المساءلة التأديبية

ترتبط هذه الضمانات ارتباطاً وثيقاً بالمبادئ النظرية المذكورة في المطلب الأول، مثل مبدأ المشروعية، حيث تضمن عدم التعسف في تطبيق السلطة، و تُعد المساءلة التأديبية أحد الجوانب التي تواجه الموظف العام في إطار العلاقة



الوظيفية مع الإدارة، وهي إجراء قانوني يُمارس بهدف ضبط السلوك الوظيفي للموظف وضمان التزامه بالقواعد القانونية والأنظمة الداخلية. ومع أهمية هذه السلطة في الحفاظ على النظام والانضباط داخل المؤسسات العامة، فإنها قد تؤثر بشكل مباشر على حقوق الموظف الأساسية، الأمر الذي يقتضي توفير ضمانات قانونية صارمة تكفل حماية تلك الحقوق وتوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الأفراد.

أولاً: الحق في معرفة التهمة المنسوبة

يُعتبر أحد أهم حقوق الموظف أثناء المساءلة التأديبية حقه في الإبلاغ الواضح والمفصل عن التهم أو المخالفات التي يُنسبها إليه. يجب أن تتضمن هذه الإخطار تفاصيل المخالفة، والزمان والمكان والظروف المحيطة بها، لتمكين الموظف من الاستعداد للدفاع عن نفسه بفعالية. يترتب على ذلك مبدأ الشفافية في الإجراءات التأديبية، الذي يضمن عدم التعسف أو الإخفاء من جانب الإدارة. فالإخطار السليم بالتهمة يُعد ضماناً أساسية من ضمانات المحاكمة التأديبية العادلة، ويُساهم في صون كرامة الموظف واحترام حقه في الدفاع، وهو ما أكدته العديد من الأدبيات القانونية والإدارية التي تربط بين الإجراء التأديبي السليم ومبادئ النزاهة الإجرائية (Al-Syar', 2019).

ثانياً: حق الدفاع والإنصاف

يُعد حق الدفاع من أبرز الضمانات الأساسية التي يجب أن تتوفر للموظف في مواجهة إجراءات تأديبية. ويشمل هذا الحق إمكانية الإدلاء بالأقوال، وتقديم الأدلة، واستدعاء الشهود، والاستعانة بمحامٍ أو ممثل قانوني، حسبما تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية. إن تمكين الموظف من هذا الحق يحقق مبدأ العدالة الإجرائية ويحول دون إصدار قرارات تأديبية ظالمة أو متسرفة.

ثالثاً: مبدأ الاستقلالية والحياد في اتخاذ القرار

من الضمانات المهمة أن تُصدر الجهات المختصة القرار التأديبي بمعزل عن تأثيرات خارجية أو مصالح شخصية، وذلك عبر تشكيل لجان أو هيئات مستقلة أو شبه مستقلة للنظر في القضايا التأديبية. كما يجب أن تُراعى النزاهة والحياد في إجراءات التحقيق، وهذا ما يضمن صدقية القرارات ويعزز ثقة الموظفين في النظام التأديبي.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

رابعًا: حق التظلم والطعن

يُكفل القانون للموظف الحق في الاعتراض على القرار التأديبي والطعن فيه أمام جهة إدارية أو قضائية مختصة، سواء كانت محكمة إدارية أو هيئة مستقلة، وذلك خلال مهلة زمنية محددة. ويُعتبر هذا الحق حجر الأساس لضمان مراقبة سلامة الإجراءات والقرارات، وتفادي التعسف أو الأخطاء الإدارية التي قد تُسلب الموظف حقوقه. كما تسمح آليات الطعن بإعادة النظر في القرارات وإبطالها إذا ثبت عدم قانونيتها، مما يعزز من مبدأ سيادة القانون ويكرس العدالة الإدارية بوصفها إحدى ركائز دولة القانون والمؤسسات. وتؤكد الدراسات القانونية أهمية توفير مسارات للطعن تحقق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظفين، وتساهم في تحقيق الرقابة الداخلية والخارجية على الأداء التأديبي (Abd al-Hamid, 2022).

خامسًا: احترام مبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة

تُعَدّ العقوبة التأديبية من الحقوق الشخصية التي تمس الموظف مباشرة، ولهذا يجب أن تراعى مبدأ التناسب، بحيث تكون العقوبة متناسبة مع جسامة المخالفة المرتكبة ومدى تأثيرها على المرفق العام. يحول هذا المبدأ دون فرض عقوبات قاسية أو مجحفة على الموظف، ويشجع الإدارة على التعامل بحكمة مع القضايا التأديبية.

سادسًا: ضمانات أخرى

تشمل الضمانات القانونية الأخرى للموظف حقه في السرية والخصوصية، إذ يجب أن تُحترم بياناته الشخصية ولا يتم تعريضه لهجوم إعلامي أو تشهير قبل الفصل القضائي النهائي. كما يتمتع الموظف بحق التظلم من أي إجراءات قد تكون انتقامية أو مبنية على دوافع شخصية.



أهمية هذه الضمانات

إنّ توفير هذه الضمانات يعكس احترام القانون لمبدأ سيادة القانون والعدالة الإجرائية في الوظيفة العامة. فهي تحمي الموظف من التعسف والظلم، وتُشجع على الانضباط الذاتي، وتُعزز مناخ العمل داخل المؤسسات العامة. كذلك، فإنّها تضمن التوازن الضروري بين حق الإدارة في فرض الانضباط وحق الموظف في حماية كرامته وحقوقه الأساسية. كما أنّ هذه الضمانات تتماشى مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان، وخاصة تلك التي نصت عليها اتفاقيات منظمة العمل الدولية، التي تؤكد على ضرورة احترام حقوق العاملين وحمايتهم من القرارات التعسفية، وتدعو إلى توفير إجراءات تأديبية عادلة وشفافة تتماشى مع مبادئ العدالة والحياد والاستئناف القانوني (Al-Zuhayri, 2018).

المطلب الثالث: التداخل بين المصلحة العامة وحماية الموظف في الوظيفة العامة

تُعد العلاقة بين المصلحة العامة وحقوق الموظف من القضايا المحورية التي تواجه التشريع الإداري الحديث، خاصة في مجال السلطة التأديبية. إذ تبرز هنا معضلة حقيقية تتمثل في كيفية تحقيق التوازن الدقيق بين حماية حقوق الموظف وحرية، وبين حاجة الإدارة إلى فرض الانضباط والرقابة للحفاظ على سير المرفق العام بكفاءة وعدالة. ويُعد هذا التداخل جوهرياً، إذ لا يمكن لأي من الطرفين أن يعمل بمعزل عن الآخر، بل يجب أن تتكامل الأدوار بما يخدم المصلحة العامة ويحمي حقوق الأفراد.

أولاً: المصلحة العامة كقاعدة أساسية في القانون الإداري

المصلحة العامة هي المبدأ الأسمى الذي يستند إليه القانون الإداري في تنظيم العلاقة بين الإدارة والموظف. فهي تمثل الهدف الأساسي من وجود الوظيفة العامة، حيث تسعى الإدارة لضمان توفير الخدمات العامة بكفاءة وفعالية. ومن ثم، فإن السلطة التأديبية تُمنح للإدارة بهدف تحقيق هذا الهدف، من خلال ضبط سلوك الموظفين وتوجيههم نحو الأداء المثالي والتزامهم بالقواعد النظامية (Al-Najjar, 2022).

وبالتالي، فإن حماية المصلحة العامة تتطلب سلطة تأديبية فعالة وقادرة على اتخاذ الإجراءات المناسبة ضد أي إخلال أو تجاوز من قبل الموظف قد يؤثر على سير المرفق العام أو يخل بثقة الجمهور في الإدارة.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

ثانيًا: حماية حقوق الموظف كضمان أساسي للعدالة

في المقابل، تُعتبر حقوق الموظف من القيم القانونية والإنسانية التي تضمن كرامته واستقراره النفسي والاجتماعي، والتي لا يجوز تجاهلها أو التضحية بها تحت ذريعة المصلحة العامة. فالوظيفة العامة ليست علاقة طاعة مطلقة، بل هي علاقة قائمة على احترام القانون وحقوق الطرفين. ويشمل ذلك احترام حق الموظف في المعاملة العادلة، والحصول على ضمانات إجرائية تحميه من التعسف أو الظلم أثناء المساءلة التأديبية.

ولذلك، فإن التشريعات الحديثة تؤكد على ضرورة عدم تجاوز حقوق الموظف في سبيل الحفاظ على الانضباط، وتشدد على تطبيق مبادئ العدالة الإجرائية ومبدأ التناسب في فرض العقوبات.

ثالثًا: طبيعة التداخل بين المصلحة العامة وحقوق الموظف

يتجلى التداخل في كون تحقيق المصلحة العامة يتطلب أحياناً فرض قيود على حرية الموظف، مثل الالتزام بالتعليمات والانضباط المهني، ولكن يجب أن يتم ذلك ضمن إطار يحترم الحقوق الأساسية للموظف. فإجراءات المساءلة التأديبية لا يجب أن تكون وسيلة لإسكات الموظف أو معاقبته بشكل تعسفي، بل وسيلة لضبط النظام وتحقيق الانضباط، شريطة أن تُمارس وفقاً لمبادئ العدالة الإجرائية، وضمانات الدفاع، ومراعاة التناسب بين المخالفة والعقوبة. ومن ثم، فإن التوازن بين السلطة والانضباط من جهة، والحقوق والحريات من جهة أخرى، يُعد ضرورة لتحقيق وظيفة عامة فعالة وعادلة. (Al-Mahdi, 2020).

هذا التداخل يؤدي إلى ضرورة وجود معايير واضحة وصارمة تحدد متى وكيف يمكن للإدارة أن تمارس السلطة التأديبية، بحيث لا تتعارض مع حقوق الموظف. وهنا يظهر دور التشريعات التي ترسم حدود السلطة الإدارية وتفرض ضمانات لحماية الموظف.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

رابعًا: التوازن في التشريعات الوطنية

تختلف الدول في مدى نجاحها في تحقيق هذا التوازن؛ فبعض النظم القانونية تركز بشكل أكبر على حماية المصلحة العامة، مما يؤدي إلى تقوية السلطة التأديبية على حساب حقوق الموظف، فيما تميل نظم أخرى إلى منح حماية أوسع للموظف، مما قد يضعف سلطة الإدارة في ضبط المخالفات.

وتظهر التجارب المقارنة أن التشريعات الفعالة هي تلك التي تجمع بين ضمان حقوق الموظف وتأمين مصالح الإدارة، عبر وضع ضوابط قانونية واضحة، وتوفير آليات مستقلة للنظر في المنازعات التأديبية، وتعزيز مبدأ الشفافية والعدالة، بما يحقق الانسجام بين متطلبات الإدارة ومبادئ حقوق الإنسان في السياق الوظيفي (Al-Khawli, 2022).

خامسًا: أثر التوازن على بيئة العمل والمؤسسات العامة

إن التوازن بين المصلحة العامة وحقوق الموظف ينعكس إيجابيًا على بيئة العمل، حيث يشعر الموظفون بالأمان الوظيفي والعدالة، مما يزيد من التزامهم وتحفيزهم. كما يعزز هذا التوازن من ثقة الجمهور في المؤسسات العامة ويقلل من النزاعات القانونية التي قد تعطل سير العمل.

بالمقابل، فإن غياب التوازن يؤدي إلى بيئة عمل مشحونة بالتوتر، وانخفاض الإنتاجية، وانتشار مظاهر التعسف أو التمييز، مما ينعكس سلبًا على جودة الخدمات العامة.

سادسًا: الاتجاهات الحديثة في التعامل مع التداخل

اتجهت العديد من التشريعات الحديثة إلى اعتماد آليات مثل التحكيم الإداري، والوساطة، والهيئات المستقلة للنزاعات التأديبية، لتخفيف حدة التوتر بين المصلحة العامة وحقوق الموظف. كما تم التأكيد على أهمية التدريب والتوعية لتعزيز ثقافة احترام الحقوق والانضباط في آن واحد.

إن التداخل بين المصلحة العامة وحماية حقوق الموظف يشكل محورًا رئيسيًا في تصميم النظم التأديبية الحديثة. ويقتضي تحقيق توازن تشريعي دقيق بينهما توعية قانونية وفاعلية في تطبيق الضمانات، بما يحقق العدالة الإدارية ويعزز من قوة المؤسسات العامة وشرعيتها في الوقت نفسه.



ملاحظة

يرتبط مفهوم العدالة الإجرائية في القانون الإداري ارتباطاً وثيقاً بالنظريات الكبرى في فلسفة العدالة. فعلى سبيل المثال، يرى جون رولز في نظريته حول العدالة كإنصاف أن ضمان المساواة في الفرص والإجراءات المنصفة هو شرط أساسي لتحقيق العدالة الاجتماعية. عند إسقاط هذا المفهوم على الإجراءات التأديبية، فإن ضمان حق الدفاع، والعلنية، والحياد لا يمثل مجرد تفاصيل إجرائية، بل يعكس فلسفة قانونية عميقة تؤكد على كرامة الفرد ومكانته.

إلى جانب ذلك، يمكن الاستفادة من نظرية "العدالة التصحيحية" التي تُعنى بمعالجة الاختلالات عبر إجراءات عادلة، بما يضمن أن العقوبة ليست مجرد جزاء بل وسيلة لإعادة التوازن بين الإدارة والموظف. أما نظرية "المصلحة العامة"، فهي تفسر لماذا تحتفظ الإدارة بسلطة تأديبية واسعة باعتبارها مسؤولة عن حسن سير المرفق العام.

كما أن نظريتي الضريبية والمساءلة تقدمان بُعداً آخر في فهم تطور الأنظمة التأديبية. فالنظرية الضريبية تؤكد أن الموظف، شأنه شأن المواطن الممول بالضرائب، يتحمل واجباً اجتماعياً يفرض عليه الالتزام بالقوانين والمعايير الأخلاقية، ما يبرر وجود سلطة تأديبية فعالة. في المقابل، تبرز نظرية المساءلة لتؤكد أن الإدارة نفسها تخضع لرقابة متبادلة من المجتمع والقضاء، مما يحتم وضع قيود على سلطة الإدارة لحماية الموظف من التعسف. ومن خلال هذا التفاعل بين النظريات، يظهر أن النظام التأديبي ليس مجرد وسيلة للردع، بل هو انعكاس لتوازن معقد بين الحقوق والواجبات، وبين السلطة والمسؤولية، وهو ما يمنح البحث عمقاً فلسفياً يعزز من قيمته العلمية.

المبحث الثاني: دراسة مقارنة للأنظمة القانونية في مجال التأديب الوظيفي

المطلب الأول: النموذج الإماراتي - تحليل الإطار القانوني والتنظيمي

تعد دولة الإمارات العربية المتحدة من الدول التي عملت على بناء نظام إداري حديث ومتطور يواكب متطلبات العصر، خاصة في مجال تنظيم الوظيفة العامة وتطبيق قواعد التأديب الوظيفي. ويستند النموذج الإماراتي في هذا المجال إلى تشريعات موحدة على المستوى الاتحادي، وكذلك إلى عدد من اللوائح التنظيمية التي تهدف إلى تنظيم علاقة الموظف بالإدارة، وضبط سلوكه بما يحقق مصلحة المرفق العام. وقد حرص المشرع الإماراتي على تعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة، من خلال وضع إجراءات تأديبية واضحة تضمن حقوق الموظف، وتمنع التعسف في استعمال السلطة، مع توفير آليات للطعن والتظلم ضمن نظام العدالة الإدارية (Al-Suwaydi, 2019).



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

وفي الإمارات: يتميز النظام بالشفافية، لكنه يواجه تحديات في السرعة. مثال: قضية من محكمة القضاء الإداري حيث ألغيت عقوبة تأديبية بسبب عدم التناسب (UAE State Council, 2022). نسبة إلغاء القرارات التأديبية قضائياً حوالي 15-20% حسب تقارير منظمة العمل الدولية

الإطار القانوني للتأديب الوظيفي في الإمارات

يرتكز الإطار القانوني للتأديب الوظيفي في الإمارات على قانون الخدمة المدنية الاتحادي رقم 11 لسنة 2008، الذي ينظم علاقة الموظف العام بالإدارة ويحدد قواعد السلوك الوظيفي والمخالفات التأديبية والعقوبات المترتبة عليها. ويأتي القانون كجزء من منظومة تشريعية تهدف إلى تحقيق الانضباط الإداري، وضمان الالتزام بالقوانين والأنظمة داخل المؤسسات الحكومية.

ينص القانون بوضوح على المخالفات التي تستوجب المساءلة التأديبية، والتي تتراوح بين الإخلال بالواجبات الوظيفية، عدم الانضباط، مخالفة التعليمات الإدارية، إلى الجرائم المرتبطة بسوء السلوك أو استغلال الوظيفة. كما يضع القانون جدولاً للعقوبات التأديبية التي تبدأ بالتنبيه واللوم، وتصل إلى الخصم من الراتب، والخصم من الراتب، والفصل من الخدمة، حسب جسامة المخالفة.

آليات الممارسة والإجراءات

يتطلب القانون الإماراتي من الجهات الإدارية الالتزام بإجراءات دقيقة عند ممارسة السلطة التأديبية، تبدأ بفتح تحقيق إداري يتولى القيام به لجنة تحقيق مختصة. ويشترط القانون أن يكون التحقيق محايداً وشفافاً، مع منح الموظف حق الرد والدفاع عن نفسه، وتوفير فرص متساوية لإثبات براءته أو تقليل مسؤوليته.

تعتبر ضمانات العدالة الإجرائية من الركائز الأساسية في هذا النظام، حيث يُمنح الموظف حق الاطلاع على محاضر التحقيق، وحق التظلم أمام الجهات الإدارية الأعلى، وفي بعض الحالات، حق اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في القرارات التأديبية التي يرى فيها ظلماً أو تعسفاً.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

كما تشترط اللوائح التنظيمية ضرورة توثيق جميع مراحل التحقيق والإجراءات التأديبية، وتحديد الجهة المختصة بإصدار القرار النهائي، مع مراعاة قواعد التدرج في العقوبات وعدم التسرع في اتخاذ القرارات التي قد تؤثر على حقوق الموظف ومستقبله المهني (Al-Hasyimi, 2020).

مبدأ التناسب والعدالة

يُعطي القانون الإماراتي أهمية كبرى لمبدأ التناسب بين الفعل والعقوبة، حيث يجب أن تتناسب العقوبة مع نوع المخالفة وجسامتها، وأن تراعى الظروف الموضوعية التي أحاطت بالواقعة، بالإضافة إلى السجل الوظيفي للموظف. هذا المبدأ يهدف إلى حماية الموظف من العقوبات التعسفية والمبالغ فيها، ويعزز من روح العدالة داخل بيئة العمل.

الرقابة القضائية والإدارية

يتيح النظام الإماراتي للموظف اللجوء إلى القضاء الإداري للاعتراض على القرارات التأديبية، ما يمثل ركيزة هامة للرقابة على سلطة الإدارة وحماية حقوق الموظفين. وتتمتع المحاكم الإدارية بسلطة مراجعة شاملة للقرار، تشمل مدى اتباع الإجراءات القانونية وصحة تطبيق القانون، بالإضافة إلى دراسة مدى تناسب العقوبة.

كما تقوم جهات مثل مجلس الخدمة المدنية والهيئات الرقابية بالإشراف على تنفيذ الإجراءات التأديبية، وتقديم التوجيهات اللازمة للجهات الإدارية لضمان الالتزام بالقوانين واللوائح ذات الصلة.

التحديات والفرص

رغم التطور الملحوظ في الإطار القانوني الإماراتي، تواجه ممارسة السلطة التأديبية تحديات عدة، من بينها ضرورة تحقيق التوازن بين سرعة الفصل في القضايا التأديبية وضمان حقوق الموظف، إلى جانب ضرورة تطوير آليات التظلم والطعن لتكون أكثر فعالية وسرعة.



كما تمثل التحديات المرتبطة بالتدريب والتوعية الوظيفية للعاملين في مجال التحقيق والتأديب ضرورة لتعزيز الثقافة القانونية والشفافية، مما يحد من التجاوزات ويساهم في بناء بيئة عمل قائمة على الثقة والعدل. على الجانب الآخر، يوفر النموذج الإماراتي فرصة متميزة للتطوير المستمر عبر دمج المعايير الدولية في مجال حقوق الموظفين والإجراءات التأديبية، ما يعزز من مكانة الدولة في مؤشرات الحكم الرشيد والعدالة الإدارية. باختصار، يمكن القول إن النموذج الإماراتي في مجال السلطة التأديبية يشكل إطاراً قانونياً وتنظيماً متقدماً نسبياً، يوازن بين حقوق الموظف ومتطلبات الإدارة، مع مراعاة مبادئ العدالة والتناسب والشفافية، وهو ما يجعله مثلاً يمكن البناء عليه في تطوير النظم التأديبية في دول المنطقة (Al-Na'imi, 2019).

المطلب الثاني: النموذج الفرنسي - ضمانات الموظف في مواجهة العقوبات التأديبية

يُعتبر النظام القانوني الفرنسي من أكثر الأنظمة تطوراً وتنظيماً في مجال الوظيفة العامة، لا سيما فيما يتعلق بالتأديب الوظيفي وحماية حقوق الموظفين العموميين. وقد أرسى التشريع الفرنسي معايير صارمة للسلطة التأديبية، بهدف توفير بيئة عمل تحترم العدالة الإجرائية وتحمي الموظف من أي تجاوزات أو تعسف في استعمال السلطة.

وفي فرنسا: ضمانات قوية، لكن بطء التقاضي. مثال: حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية Kress v. France (2001) الذي أكد على حق الموظف في محاكمة عادلة. نسبة الإلغاء تصل إلى 25% في بعض السنوات.

الإطار القانوني والتنظيمي للسلطة التأديبية في فرنسا

تنظم الوظيفة العامة في فرنسا عبر مجموعة من القوانين، يأتي في مقدمتها قانون الوظيفة العامة الفرنسي (Général de la Fonction Publique code)، إلى جانب القوانين الخاصة لكل قطاع من قطاعات الخدمة العامة، التي تحدد بالتفصيل حقوق وواجبات الموظفين، إضافة إلى العقوبات التأديبية المقررة. ويتكامل هذا الإطار مع مبادئ عامة مستمدة من الدستور الفرنسي والمواثيق الدولية التي صدقت عليها فرنسا، مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية.



تعتمد السلطة التأديبية في النظام الفرنسي على مبدأ المشروعية، إذ لا يجوز توقيع عقوبة إلا بناء على نص قانوني صريح يحدد المخالفات والعقوبات. كما أن مبدأ التناسب يلعب دوراً رئيسياً في ضمان عدم تجاوز العقوبات لما يستحقه الفعل المخالف، ويهدف إلى منع الممارسات التعسفية التي قد تضر بحقوق الموظف.

ضمانات حقوق الموظف في الإجراءات التأديبية

حق الإبلاغ والتعرف على التهمة

يتمتع الموظف الفرنسي بحق الاطلاع الكامل على الاتهامات الموجهة إليه. ففي بداية أي إجراء تأديبي، تُخطر الإدارة الموظف رسمياً بالتهم المنسوبة إليه، مع توفير تفاصيل كافية تُمكنه من فهم ماهية المخالفة وظروف ارتكابها. ويُعتبر هذا الإجراء أساساً للشفافية والإنصاف، حيث يتيح للموظف فرصة تحضير دفاعه بشكل مناسب.

حق الدفاع والتمثيل القانوني

يُمنح الموظف حق الدفاع عن نفسه عبر مختلف الوسائل، بما في ذلك الإدلاء بأقواله شفهيًا أو كتابيًا، وتقديم الأدلة التي تدعم موقفه، واستدعاء الشهود إن اقتضى الأمر. كما يُتاح له الاستعانة بمحامٍ أو ممثل نقابي، مما يعزز من إمكانية تحقيق توازن حقيقي بين الطرفين في مواجهة الإجراءات التأديبية.

يُعتبر هذا الحق من أهم الضمانات التي تؤمن العدالة الإجرائية، إذ يمنع إصدار قرارات جزائية متسريعة أو أحكام غير مستندة إلى أدلة كافية.

تشكيل هيئات تأديبية مستقلة

في فرنسا، تنظر في القضايا التأديبية جهات مستقلة أو شبه مستقلة عن الإدارة التي ينتمي إليها الموظف، مثل المجالس التأديبية المحلية أو المجالس الوطنية للخدمة العامة، وفقاً لنوع الوظيفة والقطاع. وتُراعى في هذه الهيئات معايير النزاهة والحيادية، ويُمنع الأعضاء الذين قد يكون لديهم تضارب مصالح من المشاركة في إصدار القرارات.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

يُساهم هذا التنظيم في تعزيز ثقة الموظفين في نزاهة النظام، ويحد من تأثير الضغوط الإدارية على مجريات التحقيقات ونتائجها.

حق التنظيم والظعن القضائي

بعد صدور القرار التأديبي، يحق للموظف الظعن فيه أمام المحكمة الإدارية المختصة، وهي جهة قضائية مستقلة تتمتع بسلطة مراجعة القرار من حيث الشكل والموضوع. وتُعد هذه الرقابة شاملة، حيث تنظر المحكمة في مدى احترام الإجراءات القانونية، ومدى وجود أدلة كافية، وصحة تقدير العقوبة. ويُعتبر هذا الضمان من أهم مقومات العدالة، حيث يوفر فرصة لإلغاء القرارات التعسفية أو غير القانونية، ويشكل رادعًا أمام الإدارة من تجاوز صلاحياتها.

حماية الخصوصية والسرية

تنظم القوانين الفرنسية قواعد صارمة لحماية الخصوصية والسرية أثناء الإجراءات التأديبية، بحيث لا يجوز نشر أو تداول معلومات قد تضر بسمعة الموظف قبل صدور قرار نهائي. ويُمنع كذلك استغلال المعلومات الشخصية لأغراض غير مبررة، مما يحفظ كرامة الموظف ويحميه من التشهير أو الإضرار الاجتماعي.

التوازن بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف

تسعى التشريعات الفرنسية إلى تحقيق توازن دقيق بين الحفاظ على النظام والانضباط الإداري، وبين احترام حقوق الموظف. ويتجلى ذلك في الآليات التي وضعت لضبط السلطة التأديبية، حيث تُقيد هذه السلطة بقواعد صارمة تفرض على الإدارة مراعاة ضمانات العدالة، والامتناع عن فرض عقوبات غير مبررة. كما تعمل هذه التشريعات على دعم ثقافة الحوار والتفاهم، حيث يمكن اللجوء إلى آليات بديلة لحل النزاعات التأديبية، مثل الوساطة أو التفاوض، قبل اللجوء إلى الإجراءات القضائية، مما يساهم في تخفيف حدة النزاعات وحفظ العلاقة الوظيفية (Dubu, 2017).



تحديات النظام الفرنسي

على الرغم من قوة الضمانات، تواجه السلطة التأديبية في فرنسا تحديات تتعلق ببطء إجراءات التقاضي الإداري، مما قد يطيل فترة الانتظار للبت في المنازعات، ويؤثر على سير العمل الوظيفي. كما أن البيروقراطية قد تعرقل سرعة اتخاذ القرارات، خصوصًا في الحالات التي تتطلب رد فعل سريع للحفاظ على الانضباط.

ومع ذلك، فإن التطورات المستمرة في التشريعات ومحاولات تحديث الإدارة تسعى إلى مواجهة هذه التحديات عبر تبني تقنيات حديثة وتحسين آليات العمل القضائي والإداري.

يمثل النموذج الفرنسي نموذجًا متقدمًا في مجال التأديب الوظيفي، حيث يضمن من خلال نظام متكامل من التشريعات والهيئات القضائية والإدارية حقوق الموظف في مواجهة السلطة التأديبية. ويُعد هذا النموذج مرجعًا هامًا للدول التي تسعى إلى تطوير أنظمتها الإدارية وتأديب موظفيها ضمن إطار يحفظ التوازن بين المصلحة العامة وحقوق الأفراد.

المطلب الثالث: النموذج المصري – الضوابط الإجرائية والتشريعية في التأديب

يُعتبر النظام الإداري المصري من الأنظمة التي تجمع بين الإطار القانوني التقليدي والمستجدات الحديثة في مجال تنظيم الوظيفة العامة، خاصة فيما يتعلق بالسلطة التأديبية وأسلوب ممارستها. وقد حاولت التشريعات المصرية، ولا سيما قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، أن توازن بين سلطة الإدارة في فرض الانضباط، وحماية حقوق الموظف من التعسف، عبر مجموعة من الضوابط الإجرائية والتشريعية التي تنظم ممارسات التأديب الوظيفي، مما يعكس توجهًا نحو تحديث الإدارة العامة بما يتوافق مع مبادئ العدالة والشفافية (Al-Syarif, 2019).

مجال تنظيم الوظيفة العامة، خاصة فيما يتعلق بالسلطة التأديبية وأسلوب ممارستها. وقد حاولت التشريعات المصرية، ولا سيما قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، أن توازن بين سلطة الإدارة في فرض الانضباط، وحماية حقوق الموظف من التعسف، عبر مجموعة من الضوابط الإجرائية والتشريعية التي تنظم ممارسات التأديب الوظيفي.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

وفي مصر: في طور التطوير، لكن تناقضات مع قوانين الطوارئ التي تقيد النقابات وحقوق الموظفين (مثل قانون الطوارئ السابق الذي يحد من الاحتجاجات). مثال: حكم المحكمة الإدارية العليا في قضية تأديبية ألغت عقوبة بسبب عدم التناسب (2019). نسبة الإلغاء حوالي 30% بسبب التحديات البيروقراطية. العوامل الثقافية: في الإمارات، تؤثر ثقافة الاحترام للسلطة على تقليل النزاعات، بينما في فرنسا التركيز على الحقوق الفردية يعزز الرقابة القضائية، وفي مصر تؤثر الثقافة البيروقراطية التاريخية على بطء الإجراءات وزيادة التناقضات مع قوانين النقابات.

الإطار القانوني للتأديب في مصر

ينظم قانون الخدمة المدنية المصري علاقة الموظف بالإدارة، ويحدد بالتفصيل المخالفات التأديبية التي تستوجب توقيع العقوبات. تشمل هذه المخالفات كل ما يخل بواجبات الوظيفة العامة، مثل الغياب غير المبرر، التهرب من العمل، مخالفة التعليمات، السلوكيات المخلة بالآداب أو القوانين، والجرائم التي تؤثر على أداء الوظيفة أو سمعة الجهاز الإداري.

ويضع القانون جدولاً للعقوبات التأديبية المتدرجة، بدءاً من الإنذار والخصم من الأجر، وصولاً إلى الفصل من الخدمة، مع مراعاة جسامته المخالفة وسجل الموظف. كما ينص القانون على ضرورة اتباع الإجراءات القانونية السليمة لضمان حقوق الموظف أثناء التحقيق والتأديب.

الضوابط الإجرائية في الإجراءات التأديبية

يبدأ الإجراء التأديبي بفتح تحقيق إداري من قبل لجنة مختصة، يكون هدفها جمع الأدلة والوقائع المتعلقة بالمخالفة. ويشترط القانون أن تتم هذه التحقيقات بأسلوب عادل وشفاف، مع تمكين الموظف من الاطلاع على محتويات التحقيق، وتقديم دفاعه، والاستعانة بمحامٍ أو ممثل قانوني، وهو ما يعكس احترام مبدأ حق الدفاع.

كما تفرض التشريعات على الجهات الإدارية الالتزام بفترة زمنية محددة للفصل في القضية، لمنع استمرار الإجراءات التأديبية لفترات طويلة تؤثر على استقرار الموظف النفسي والمهني.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

علاوة على ذلك، يشترط القانون المصري على أن يكون القرار التأديبي مكتوبًا، مبررًا بالأسباب، ومبلغًا للموظف بشكل رسمي، مع إعلامه بحق التظلم والطعن في القرار.

التوازن بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف

تسعى التشريعات المصرية إلى تحقيق التوازن بين ضرورة الحفاظ على انضباط الجهاز الإداري وضمان حقوق الموظف. فقد نص القانون على ضرورة مراعاة مبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة، بحيث لا تكون العقوبة أشد من الجريمة المرتكبة، كما تُراعى الظروف الموضوعية والشخصية للموظف وبالإضافة إلى ذلك، كفل القانون حق الموظف في التظلم والطعن أمام الجهات الإدارية العليا، وأيضًا أمام القضاء الإداري المختص، مما يوفر آلية رقابية على قرارات التأديب ويحد من سلطة التعسف (Al-Mansuri, 2020).

دور القضاء الإداري في حماية حقوق الموظفين

يمثل القضاء الإداري في مصر ركيزة أساسية لضمان الرقابة على السلطة التأديبية، حيث يمكن للموظف الطعن في القرارات التي يرى فيها تجاوزًا للسلطة أو تعسفًا في استعمالها. وتتمتع المحاكم الإدارية بصلاحيات واسعة لإلغاء القرارات التي تصدر بغير وجه حق، وإعادة الأمور إلى نصابها القانوني. ويُعتبر هذا الإجراء ضامنًا فعالًا لحقوق الموظفين، ويُرسى مبادئ العدالة والمساواة داخل الوظيفة العامة.

التحديات التي تواجه النظام المصري

على الرغم من التطور التشريعي، تواجه الإجراءات التأديبية في مصر بعض التحديات، منها التأخر في الفصل في القضايا، وعدم توحيد الإجراءات بين الجهات الإدارية المختلفة، إضافة إلى ضعف الوعي القانوني لدى بعض المسؤولين المكلفين بالتحقيق والتأديب، مما قد يؤدي إلى تجاوزات أو قرارات غير متوازنة.

كذلك، يلاحظ أحيانًا عدم توفر بيئة عمل تشجع على التواصل والحوار بين الإدارة والموظف، مما يزيد من احتمالات النزاعات والتعصيد.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

الاتجاهات الحديثة لتطوير النظام التأديبي

في ظل التطورات القانونية والإدارية الحديثة، بدأت مصر في تبني آليات جديدة لتعزيز الشفافية وتحسين إجراءات التأديب، مثل استخدام نظم التحكيم الإداري والوساطة لتسوية النزاعات، إلى جانب تنظيم دورات تدريبية للمسؤولين عن التحقيقات التأديبية، بهدف رفع كفاءتهم وتوعيتهم بحقوق الموظف وواجباتهم القانونية.

تعزيز الجانب التطبيقي

من خلال الدراسة المقارنة يتضح أن الأنظمة الثلاثة – الإمارات، فرنسا، مصر – رغم اختلافها في الخلفيات القانونية والسياسية، إلا أنها تشترك في هدف أساسي يتمثل في تحقيق الانضباط الوظيفي وحماية المرفق العام. غير أن الوسائل والإجراءات تختلف، وهو ما يمكن عرضه بشكل أوضح من خلال جدول مقارنة يلخص أبرز أوجه التشابه والاختلاف.

فعلى سبيل المثال، في الإمارات تتميز لجان التحقيق الداخلية بمرونتها وسرعتها، لكنها لا تزال تتأثر بسلطة الإدارة المركزية. بينما في فرنسا يبرز مجلس الدولة كجهة قضائية عليا تُعيد التوازن من خلال الرقابة على مدى تناسب العقوبات، كما في قضية (CE, 2018) التي ألغى فيها المجلس عقوبة فصل موظف لعدم تناسبها مع المخالفة. أما في مصر، فقد لعبت المحكمة الإدارية العليا دوراً بارزاً في تكريس مبدأ التناسب، كما في حكمها عام 2019 الذي ألغى قرار فصل موظف بسبب غياب متقطع، معتبراً أن العقوبة مجحفة. في الإمارات، تشير إحدى القضايا لعام 2022 إلى إحالة موظف حكومي للتحقيق بعد إفشاء أسرار وظيفية عبر وسائل التواصل الاجتماعي، حيث انتهى القرار إلى الخصم من الراتب مع ضمان حق الدفاع.

إدراج هذه الأمثلة يدعم الجانب التطبيقي للبحث، ويمنح القارئ تصوراً عملياً حول كيفية تطبيق القواعد النظرية في الواقع، كما يكشف عن التباين في تفسير وضبط السلطة التأديبية بين الأنظمة الثلاثة.



جدول 1. مقارنة يلخص أبرز أوجه التشابه والاختلاف بين الأنظمة الثلاثة (الإمارات، فرنسا، مصر).

الدولة	الجهة المختصة بالتحقيق	ضمانات الموظف	درجات الطعن	طبيعة العقوبات
الإمارات	لجان داخلية بالجهات الحكومية	حق الدفاع والاستعانة بمحامٍ	التظلم - القضاء الإداري	خصم - فصل - إنذار
فرنسا	الرؤساء الإداريون + رقابة مجلس الدولة	حق الدفاع - علنية - تناسب	التدرج حتى مجلس الدولة	تنبيه - خصم - عزل
مصر	النيابة الإدارية + القضاء الإداري	حق الدفاع - الطعن - العلنية	التظلم - الإدارية العليا	خصم - وقف - فصل

خاتمة المبحث

من بين الملاحظات الجوهرية التي أثارها المحكّمون افتقار البحث إلى الأمثلة التطبيقية والوقائع القضائية التي تعكس الكيفية التي يتم بها تفعيل النصوص القانونية الخاصة بالسلطة التأديبية في الواقع العملي داخل الدول الثلاث. فالمقارنة بين الأنظمة القانونية لا تكتمل بمجرد تحليل النصوص أو اللوائح، بل تحتاج أيضاً إلى ربطها بالممارسات القضائية والإدارية التي تُظهر مدى فاعلية تلك النصوص في حماية الموظف أو في تعزيز سلطات الإدارة. ومن هذا المنطلق، فإن إدراج أمثلة قضائية محددة يساهم في زيادة مصداقية البحث ويعمق التحليل ليصبح أكثر واقعية.

ففي دولة الإمارات العربية المتحدة، تؤكد بعض الأحكام القضائية على التوازن الدقيق بين مبدأ الانضباط الإداري وضمانات الموظف. فقد أصدرت المحكمة الاتحادية العليا في عام 2019 حكماً يقضي بإلغاء قرار إداري بفصل موظف بدعوى الغياب غير المبرر، وذلك لعدم التزام الجهة الإدارية بإجراءات التحقيق المقررة ولعدم تناسب العقوبة مع المخالفة. وأشارت المحكمة إلى أن مبدأ التناسب يُعد أحد الركائز الأساسية في القانون الإداري الإماراتي، وأن الإدارة مُلزَمة بتمكين الموظف من الدفاع عن نفسه قبل إصدار أي جزاء تأديبي. ويكشف هذا الحكم عن الطبيعة الحمائية للقضاء الإداري الإماراتي، والذي يعمل كضمانة إضافية تكبح أي تعسف في ممارسة السلطة التأديبية. كما



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

أن تقارير بعض الهيئات الرقابية تشير إلى أن حوالي 15-20% من القرارات التأديبية يتم إلغاؤها أو تعديلها عند عرضها على القضاء الإداري، وهو ما يعكس دور الرقابة القضائية في تحقيق العدالة الإجرائية.

أما في فرنسا، فيبرز دور مجلس الدولة الفرنسي (Conseil d'État) كأعلى هيئة للقضاء الإداري في ترسيخ المبادئ الضامنة للعدالة التأديبية. ومن أبرز القضايا التي شكّلت منعطفاً في هذا المجال قضية *Kress v. France* التي نظرتها المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان سنة 2001، حيث اعتبرت أن بعض جوانب الإجراءات أمام مجلس الدولة لم تمنح المدعي فرصاً متكافئة لعرض دفاعه، مما دفع فرنسا إلى مراجعة بعض آلياتها الإجرائية. كما أن مجلس الدولة الفرنسي نفسه ألغى في العديد من المناسبات قرارات إدارية تتعلق بإزالة عقوبات مشددة على موظفين دون مبررات كافية. فعلى سبيل المثال، في قضية عام 2016، ألغى المجلس قراراً بفصل موظف بسبب "إخلال بواجب الحياد"، معتبراً أن الوقائع لم تكن جسيمة بالقدر الذي يبرر الفصل النهائي من الخدمة، وأن الإدارة كان بإمكانها الاكتفاء بعقوبات أخف مثل اللوم أو الخصم من الأجر. هذا يعكس بوضوح كيف يُمارس مبدأ التناسب في الواقع الفرنسي، ويؤكد على أن السلطة التأديبية ليست سلطة مطلقة بل مقيدة بضوابط قانونية وقضائية صارمة.

وفي مصر، يشير الواقع القضائي إلى تعقيدات إضافية ترتبط بالتداخل بين النصوص العادية والاستثنائية. فقد أصدرت المحكمة الإدارية العليا حكماً في عام 2014 (الطعن رقم 4321 لسنة 61 قضائية) يقضي بإلغاء قرار إداري بنقل موظف نقابي من موقعه، حيث تبين أن القرار كان يستهدف التضييق على نشاطه النقابي وليس قائماً على أسباب مهنية حقيقية. ورأت المحكمة أن مثل هذا الإجراء يُعد مساساً مباشراً بحرية العمل النقابي المكفولة دستورياً. كما أن قضايا أخرى تتعلق بفصل موظفين لأسباب تتعلق بالمشاركة في أنشطة احتجاجية أو سياسية كشفت عن ثغرات في الإطار القانوني المصري، حيث تميل بعض الجهات الإدارية إلى استخدام السلطة التأديبية كأداة لإقصاء الأصوات الناقدة، في حين يلعب القضاء دوراً تصحيحياً في مواجهة هذه الممارسات. ويعكس ذلك طبيعة التحديات التي تواجه النظام المصري، حيث تتداخل الاعتبارات السياسية مع النصوص القانونية، مما يؤثر على فاعلية الضمانات التأديبية.

إن استعراض هذه الأمثلة القضائية من الإمارات وفرنسا ومصر يوضح كيف أن النصوص القانونية لا يمكن فهمها بمعزل عن الممارسة العملية. ففي الإمارات، تظهر الأمثلة القضائية أهمية مبدأ التناسب والرقابة القضائية كضمانة أساسية؛ وفي فرنسا تتجسد قوة القضاء الإداري في ضبط سلطة الإدارة وضمان استقلالية اللجان التأديبية؛ بينما



في مصر يتضح التباين بين النصوص الدستورية التي تكفل الحقوق والواقع العملي الذي يشهد أحياناً استخدام السلطة التأديبية كأداة ضغط سياسي أو إداري.

ومن ثم، فإن إدراج مثل هذه الأمثلة لا يعزز فقط مصداقية التحليل، بل يوضح أيضاً كيف تتفاعل التشريعات مع الواقع الاجتماعي والسياسي والثقافي في كل دولة. وهو ما يساعد في تقديم رؤية أكثر شمولية للتوازن المطلوب بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف، ويمنح التوصيات النهائية في البحث أساساً عملياً يمكن البناء عليه.

المبحث الثالث: نحو توازن تشريعي فعال بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف

المطلب الأول: أوجه القصور والتحديات في التشريعات محل الدراسة

يُعد التوازن بين سلطة الإدارة التأديبية وحقوق الموظف من القضايا المركزية في تطوير القانون الإداري، حيث تواجه التشريعات المعاصرة العديد من القصور والتحديات التي تؤثر على تحقيق هذا التوازن. ويتناول هذا المطلب أبرز أوجه القصور في الأنظمة القانونية محل الدراسة (الإمارات، فرنسا، ومصر)، مع التركيز على التحديات التي تعيق تحقيق التوازن التشريعي الفعال، مثل نقص الوضوح في بعض الإجراءات، ضعف آليات الرقابة المستقلة، وصعوبة الموازنة بين حماية المصلحة العامة وصون حقوق الأفراد (Al-Hammadi, 2022).

أولاً: غموض وتشتت النصوص التشريعية

يلاحظ في بعض التشريعات المعتمدة في الدول محل الدراسة وجود نصوص غير واضحة أو متكررة، مما يخلق حالة من تشتت القانوني ويترك مساحة واسعة لتأويلات متعددة قد تُستغل في تعسف الإدارة. فمثلاً، في بعض المواد المتعلقة بالسلطة التأديبية، لا تتضح بشكل كافٍ حدود ممارسة السلطة، أو تعريف المخالفات التأديبية، مما يؤدي إلى ضعف الحماية القانونية للموظف.

وفي الإمارات ومصر، يواجه الموظفون أحياناً صعوبة في فهم حقوقهم والإجراءات الواجب اتباعها، بسبب عدم توحيد أو تبسيط النصوص، مما ينعكس سلباً على مبدأ الشفافية والعدالة الإجرائية.



ثانيًا: ببطء الإجراءات وغياب الكفاءة في الفصل

تمثل مدة الإجراءات التأديبية وتأخر الفصل فيها أحد أبرز التحديات التي تؤثر على حقوق الموظف وحسن سير العمل الإداري. فالإجراءات الطويلة تترك الموظف في حالة من عدم اليقين، وتضعف ثقة الموظفين بالنظام التأديبي، كما تؤثر سلبًا على فعالية الإدارة في ضبط السلوك الوظيفي. فعلى سبيل المثال، في النظام الفرنسي، رغم توافر الضمانات القانونية والإجرائية، تعاني الإجراءات من بطء ملحوظ في التقاضي الإداري، مما قد يعرقل سرعة الفصل في القضايا التأديبية ويؤثر على فعالية الانضباط الوظيفي (Dubois, 2017). وبالمثل، في كل من مصر والإمارات، لا تزال هناك تحديات حقيقية في سرعة إنجاز التحقيقات والبت في الشكاوى التأديبية، إذ تعاني بعض الجهات من بطء الإجراءات نتيجة لتعقيد اللوائح أو نقص الكوادر المؤهلة، وهو ما يستدعي تطوير آليات إجرائية أكثر كفاءة واستحداث مدد قانونية ملزمة للفصل في القضايا (Al-Suwaidi, 2019; Al-Syarif, 2019).

ثالثًا: محدودية آليات الرقابة والمساءلة

على الرغم من وجود جهات قضائية وإدارية تُعنى بمراقبة القرارات التأديبية، إلا أن فعالية هذه الآليات تبقى محدودة في بعض الحالات. فالرقابة القضائية قد تقتصر على الجوانب الشكلية أو الإجرائية دون الدخول في جوهر القرار الإداري، مما يقلل من قدرتها على تصحيح الانحراف في استعمال السلطة. كما تواجه لجان التحقيق في بعض النظم تحديات تتعلق بعدم استقلالها التام، لا سيما في الحالات التي تُمارس فيها ضغوط إدارية أو سياسية تؤثر على موضوعية وحيادية القرار، وهو ما يثير القلق بشأن العدالة الإجرائية ويهدد بممارسات تعسفية غير خاضعة للضبط القضائي الفعّال (Al-Mahdi, 2020; Al-Na'imi, 2022).

رابعًا: ضعف الثقافة القانونية والتوعية الوظيفية

يُعد ضعف الوعي القانوني لدى الموظفين، وكذلك لدى المسؤولين عن تنفيذ الإجراءات التأديبية، من أبرز التحديات التي تُعيق تحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات داخل الإدارة العامة. فغياب التكوين القانوني والتدريب المستمر يؤدي إلى تطبيق غير دقيق للأنظمة، وقد يُعرض الموظفون إلى إجراءات غير عادلة دون أن يكونوا على دراية بحقوقهم القانونية وطرق الدفاع عنها. كما أن ضعف الكفاءة لدى بعض أعضاء لجان التحقيق أو الهيئات التأديبية قد يؤدي



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

إلى تجاوزات إدارية أو إغفال الضمانات الإجرائية الأساسية، ما يستوجب تعزيز التكوين القانوني وتكثيف برامج التوعية الوظيفية في مختلف القطاعات الإدارية (Al-Mansuri, 2020; Al-Hammadi, 2022).

وفي المقابل، قد يفتقر بعض المسؤولين إلى المهارات القانونية اللازمة لإجراء تحقيقات عادلة ومحيدة، مما قد يؤدي إلى قرارات تأديبية غير متوازنة أو غير قانونية.

خامسًا: قلة التوافق مع المعايير الدولية

رغم أن العديد من التشريعات الوطنية تنص على ضمانات لحماية الموظف، إلا أن التطبيق العملي لا يواكب بشكل كامل المعايير الدولية لحقوق الإنسان والعمل، مثل اتفاقيات منظمة العمل الدولية والمواثيق العالمية التي تحت على حماية حقوق العاملين وضمان العدالة الإجرائية.

وينجم عن ذلك في بعض الحالات، عدم وجود ضمانات كافية للحماية من التعسف، خاصة فيما يتعلق بحرية التعبير والحق في التظلم.

سادسًا: ضعف آليات التوفيق والوساطة

تفتقر بعض الأنظمة القانونية إلى آليات فعالة للتوفيق والوساطة في النزاعات التأديبية، وهو ما يؤدي إلى تصعيد النزاعات وزيادة العبء على المحاكم واللجان التأديبية. كما أن غياب هذه الآليات يحد من فرص التوصل إلى حلول ودية تحفظ العلاقة الوظيفية وتقلل من النزاعات.

سابعًا: تحديات التوازن بين المصلحة العامة وحقوق الموظف

رغم وجود مبدأ التناسب في معظم التشريعات، إلا أن التطبيق العملي يعاني من صعوبة في تحقيق التوازن بين حفظ الانضباط الوظيفي وحماية حقوق الموظف. ففي بعض الحالات، تُفرض عقوبات صارمة قد لا تتناسب مع جسامة المخالفة، أو تُستخدم السلطة التأديبية لأغراض قد تخرج عن إطار المصلحة العامة، كأداة للضغط الإداري أو الانتقام الشخصي.



ويؤدي هذا إلى توتر العلاقة بين الموظف والإدارة، ويُضعف مناخ العمل، مما يؤثر سلبًا على كفاءة الجهاز الإداري وجودة الخدمات العامة، ويقوض الثقة المتبادلة التي يجب أن تسود بيئة العمل.

تشير أوجه القصور والتحديات في التشريعات محل الدراسة إلى الحاجة الملحة إلى مراجعة وتطوير هذه الأنظمة بما يعزز من وضوح النصوص القانونية، ويسرع من الإجراءات التأديبية، ويقوي آليات الرقابة الإدارية والقضائية، ويرتقي بمستوى الوعي القانوني لدى جميع الأطراف الفاعلة في العملية التأديبية.

كما يتطلب الأمر مواءمة هذه التشريعات مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان، وتبني آليات بديلة للتسوية مثل الوساطة والتحكيم الوظيفي، من أجل بناء توازن تشريعي فعال يُحافظ على المصلحة العامة ويصون في الوقت ذاته كرامة الموظف وحقوقه الأساسية (Al-Khawli, 2022; Hamdan, 2020; Smith, 2015).

وهنا قد ضفت جداول مقترحة للتشابهات والاختلافات كجدول بسيط

جدول 2. جدول مقترح للتشابهات والاختلافات (نقاط القوة والضعف ونسبة الإلغاء القضائي)

الدولة	نقاط القوة	نقاط الضعف	نسبة الإلغاء القضائي (تقريبي)
الإمارات	شفافية عالية	بطء في الطعت	20-15 %
فرنسا	ضمانات إجرائية قوية	بطء التقاضي	25 %
مصر	تطوير تشريعي	تناقضات مع قوانين الطوارئ	30 %

المطلب الثاني: المعايير الدولية ذات الصلة بالتأديب الوظيفي وحقوق الموظف

يشكل احترام حقوق الموظف أثناء ممارسة السلطة التأديبية في الوظيفة العامة حجر الزاوية في تحقيق العدالة الإدارية، وهو أمر حظي باهتمام كبير على المستوى الدولي. فقد تبنت العديد من المنظمات الدولية، وعلى رأسها الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، مجموعة من المعايير والمواثيق التي تهدف إلى ضبط ممارسات التأديب الوظيفي بما يحفظ التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف، ويضمن مراعاة العدالة والإنصاف في جميع الإجراءات.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

أولاً: ميثاق حقوق الإنسان والقانون الدولي العام

تشكل الوثائق الدولية لحقوق الإنسان، مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948) والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (1966)، الأساس القانوني الذي يحتم احترام حقوق الأفراد داخل بيئة العمل، بما في ذلك الموظفون العموميون. تنص هذه المواثيق على حقوق مثل الحق في المعاملة العادلة، الحق في محاكمة عادلة، وحق الدفاع عن النفس، وهي مبادئ لا بد من تطبيقها في أي إجراءات تأديبية.

تعتبر هذه الوثائق مراجع ملزمة للدول الأعضاء في الأمم المتحدة، حيث يُتوقع منها تعديل تشريعاتها المحلية بما يتوافق مع هذه المعايير، وتوفير ضمانات كافية تحمي الموظف من التعسف أو التمييز أثناء التأديب.

ثانياً: اتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO)

تلعب منظمة العمل الدولية دوراً مركزياً في وضع معايير العمل التي تشمل حماية حقوق الموظفين، ومن ضمنها الموظفون العموميون. من أهم الاتفاقيات ذات الصلة:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن حرية التنظيم وحماية حق التنظيم النقابي: (1948) تؤكد على حق الموظفين في تشكيل النقابات والانضمام إليها، والتي تمثل حجر الأساس للدفاع عن حقوق الموظفين ومساندتهم في مواجهة الإجراءات التأديبية غير العادلة.

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 151 بشأن العمال في الخدمة العامة: (1978) تتناول هذه الاتفاقية شروط العمل في القطاع العام، وتشدد على ضرورة توفير ضمانات حماية عادلة للموظفين العموميين، بما في ذلك الحق في الإجراءات القانونية المناسبة أثناء المساءلة التأديبية.

وتؤكد هذه الاتفاقيات على أهمية مبدأ العدالة الإجرائية، واحترام حقوق الدفاع، والحق في التظلم، كجزء لا يتجزأ من أي نظام تأديبي وظيفي.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

ثالثاً: المبادئ الأساسية للعدالة الإجرائية

أصدرت الأمم المتحدة ومؤسسات دولية أخرى مبادئ توجيهية تبرز أهمية العدالة الإجرائية في الإجراءات التأديبية، ومنها:

- مبدأ الإخطار المسبق: يجب إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه بشكل واضح ومفصل قبل بدء أي إجراء تأديبي.
- حق الدفاع: يحق للموظف تقديم دفاعه بشكل كامل، سواء شفهيًا أو كتابيًا، والاطلاع على الأدلة المقدمة ضده، والاستعانة بممثل قانوني أو نقابي.
- حيادية اللجنة التأديبية: يجب أن تكون الهيئات المختصة بالنظر في القضايا التأديبية مستقلة ونزيهة، مع تجنب تضارب المصالح.
- حق الطعن والتظلم: يجب توفير آليات فعالة للطعن في القرارات التأديبية، سواء عبر الجهات الإدارية أو القضاء المستقل.
- السرية والخصوصية: يجب المحافظة على سرية التحقيقات وعدم الإضرار بسمعة الموظف قبل صدور قرار نهائي.

رابعاً: التوازن بين حماية المصلحة العامة وحقوق الموظف

تشدد المعايير الدولية على ضرورة تحقيق توازن دقيق بين مصلحة الإدارة في حفظ الانضباط وضمان جودة الأداء، وبين حماية حقوق الموظف. ويشمل ذلك مبدأ التناسب في فرض العقوبات، حيث يجب ألا تكون العقوبة أشد من الضرورة، ولا تفرض إلا بعد ثبوت المخالفة بشكل واضح.

كما تنص على وجوب مراعاة الظروف الموضوعية والشخصية، والسجل الوظيفي للموظف، بما يضمن عدالة العقوبات وفعاليتها في تحقيق الانضباط دون تعسف.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

خامساً: دور النقابات والهيئات المستقلة

تؤكد المعايير الدولية على أهمية وجود نقابات قوية ومستقلة تمثل الموظفين، وتشارك في مراقبة تطبيق السلطة التأديبية، وتدافع عن حقوق الأعضاء. كما تبرز أهمية وجود هيئات مستقلة للنظر في الشكاوى التأديبية، تعزز من حيادية القرار وتزيد من ثقة الموظفين في النظام.

سادساً: الاتجاهات الحديثة لتعزيز الحوكمة في التأديب الوظيفي

في ضوء هذه المعايير، تشجع المنظمات الدولية على تبني ممارسات حديثة لتعزيز الشفافية والمساءلة، مثل:

- استخدام تقنيات المعلومات لتسريع الإجراءات ومتابعة القضايا.
 - اعتماد آليات الوساطة والتحكيم لتسوية النزاعات بدلاً من التصعيد القضائي.
 - تنظيم دورات تدريبية للقائمين على التحقيق والتأديب لتعزيز الفهم القانوني والمهني.
 - تطوير آليات تقييم الأداء ورفع مستوى الالتزام المهني بما يقلل من الحاجة إلى العقوبات.
- تشكل المعايير الدولية إطاراً قانونياً وأخلاقياً هاماً يلزم الدول بتبني سياسات تأديبية عادلة ومتوازنة في الوظيفة العامة، تحفظ حقوق الموظفين وتحمي المصلحة العامة. وتوفير ضمانات العدالة الإجرائية والشفافية والاستقلالية يُعدّ ركيزة أساسية لتطوير أي نظام تأديبي ناجح وفعال.

المطلب الثالث: مقترحات تشريعية لتعزيز التوازن بين الإدارة والموظف

يمثل تحقيق توازن فعال بين سلطة الإدارة التأديبية وحقوق الموظف العمومي هدفاً رئيسياً يسعى إليه القانون الإداري الحديث. وللوصول إلى هذا الهدف، يستوجب الأمر إدخال تعديلات وتشريعات جديدة تعالج أوجه القصور والتحديات القائمة، وتعزز من ضمانات العدالة والشفافية، مع الحفاظ على كفاءة النظام الإداري وقدرته على ضبط الانضباط. في هذا المطلب، نستعرض أهم المقترحات التشريعية التي يمكن أن تسهم في تحقيق هذا التوازن.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

توحيد وتوضيح النصوص القانونية

يعد توحيد النصوص التشريعية المتعلقة بالسلطة التأديبية في قوانين الخدمة المدنية واللوائح التنفيذية خطوة أساسية لتقليل تشتت القانوني وغموض النصوص التي تؤدي إلى التفسيرات المتباينة والممارسات التعسفية. ينبغي صياغة نصوص واضحة تحدد بجلاء ماهية المخالفات التأديبية، والجهات المختصة، والإجراءات الواجب اتباعها، والعقوبات المحتملة، مع تضمين معايير موضوعية لضمان التدرج والتناسب في العقوبات (Abd al-Fattah, 2019).

تعزيز ضمانات العدالة الإجرائية

يجب تشريع ضمانات إضافية تحمي حقوق الموظف في كل مراحل المساءلة التأديبية، مثل:

- إلزام الإدارة بمنح الموظف إشعاراً رسمياً مفصلاً بالتهم المنسوبة إليه ومدة زمنية كافية للتحضير للدفاع.
- حق الموظف في الاستعانة بمحامٍ أو ممثل قانوني خلال التحقيقات.
- إنشاء لجان تحقيق مستقلة ومحيدة تتضمن أعضاء من ذوي الخبرة القانونية.
- ضمان شفافية الإجراءات من خلال توثيقها بشكل كامل وإتاحة نسخة من ملفات التحقيق للموظف.

تسريع إجراءات الفصل في القضايا التأديبية

ينبغي وضع نصوص تنظيمية تلزم الجهات الإدارية المختصة بإنهاء التحقيقات والفصل في القضايا التأديبية خلال أطر زمنية محددة ومعقولة، مع تحديد آليات متابعة لضمان الالتزام بهذه المهل. وهذا يخفف من معاناة الموظف من حالة عدم اليقين ويعزز من فعالية الانضباط الإداري.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

تعزيز آليات التظلم والطعن

ينبغي تعزيز صلاحيات الهيئات القضائية والإدارية المختصة بنظر الطعون على قرارات التأديب، وذلك من خلال:

- توسيع نطاق الرقابة القضائية لتشمل الجوانب الموضوعية، وليس الشكلية فقط.
- تبسيط إجراءات الطعن لتكون أكثر سهولة ويسرًا للموظفين.
- تشريع آليات تظلم داخلية فعالة تسبق اللجوء إلى القضاء، مثل مجالس استشارية مستقلة.

إدخال آليات بديلة لحل النزاعات

يمكن اعتماد وسائل بديلة لتسوية النزاعات التأديبية، مثل:

- الوساطة الإدارية التي يقوم بها طرف ثالث محايد لتقريب وجهات النظر بين الإدارة والموظف.
- التحكيم الإداري الذي يضمن حسم النزاعات بسرعة وحيادية.
- هذه الآليات تساهم في تخفيف الضغط على الجهات القضائية وتحافظ على العلاقة الوظيفية.

حماية الخصوصية والسمعة

يجب تشريع نصوص تحظر نشر أو تداول معلومات التحقيقات التأديبية قبل صدور قرار نهائي، مع فرض عقوبات على من يخالف ذلك. كما ينبغي وضع آليات لاستعادة سمعة الموظف في حال براءته، مما يضمن حماية كرامته الشخصية والمهنية.

التدريب والتوعية القانونية

يشكل الوعي القانوني لدى الموظفين والمسؤولين عن التحقيق والتأديب ركيزة أساسية لضمان تطبيق التشريعات بشكل عادل. لذا، يُقترح إدخال برامج تدريبية منتظمة تركز على:



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

- حقوق الموظف وواجباته.
- مبادئ العدالة الإجرائية.
- كيفية إجراء تحقيقات عادلة وشفافة.
- مهارات اتخاذ القرار ومبادئ التناسب في العقوبات.

تعزيز مشاركة النقابات والهيئات المستقلة

ينبغي تشريع دور فاعل للنقابات والهيئات المستقلة في عمليات التأديب، بحيث تكون لها حق المشاركة في لجان التحقيق والاستماع إلى الموظفين، والمساهمة في مراقبة مدى عدالة الإجراءات والقرارات. كما يجب ضمان استقلالية هذه الهيئات لتعزيز ثقة الموظفين في النظام (Al-Hilali, 2020).

موائمة التشريعات مع المعايير الدولية

ينبغي مراجعة القوانين واللوائح الوطنية لضمان توافقها مع المعايير الدولية ذات الصلة بحقوق الموظفين، مثل اتفاقيات منظمة العمل الدولية وميثاق الأمم المتحدة، مما يعزز من مصداقية النظام ويؤهل الدولة للانضمام إلى الاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

استخدام التقنيات الحديثة في إدارة القضايا التأديبية

يمكن تشريع استخدام نظم إلكترونية متطورة لإدارة قضايا التأديب، بما يشمل:

- تسجيل ومتابعة جميع مراحل القضية.
- التنبيه التلقائي بالمواعيد النهائية.
- حفظ البيانات بشكل آمن وشفاف.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

• تسهيل التواصل بين الأطراف.

تسهم هذه التقنيات في تحسين الكفاءة وتقليل الأخطاء والتأخير.

تتطلب تعزيز التوازن التشريعي بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف مقارنة شاملة تجمع بين تحديث النصوص القانونية، وضمان العدالة الإجرائية، وتسريع الإجراءات، وتفعيل آليات التظلم، وإدخال وسائل تسوية بديلة، بالإضافة إلى تعزيز التدريب والمشاركة النقابية وموائمة القوانين مع المعايير الدولية. ويشكل تطبيق هذه المقترحات خطوة حاسمة نحو نظام إداري متوازن يحفظ حقوق الموظف ويحقق الانضباط الإداري بكفاءة وعدالة.

التوصيات

1. تعزيز استقلالية لجان التحقيق: من خلال تمويلها عبر موازنات مستقلة لا تخضع مباشرة لسلطة الإدارة، بما يضمن حيادها وشفافيتها.

2. تطوير منصات إلكترونية: لإدارة الإجراءات التأديبية تشمل تلقي الشكاوى إلكترونياً، وجدولة جلسات التحقيق عن بُعد، وإصدار القرارات بشكل سريع وشفاف، بما يختصر الزمن ويقلل البيروقراطية.

3. آليات مراجعة دورية للتشريعات: يتم عبر لجان متخصصة تتابع التطورات الدولية والمعايير الحديثة لحقوق الإنسان، لضمان انسجام القوانين المحلية مع الاتجاهات العالمية.

4. التدريب المستمر: إدماج برامج تدريبية إلزامية للموظفين وأعضاء لجان التحقيق تتعلق بمبادئ العدالة الإجرائية، وأخلاقيات الوظيفة العامة، والشفافية المؤسسية.

هذه التوصيات لا تهدف فقط إلى حماية حقوق الموظف بل أيضاً إلى تعزيز ثقة المجتمع في النظام الإداري، وتحويل السلطة التأديبية إلى أداة إصلاحية توازن بين الانضباط الوظيفي والعدالة.



تقييم البحث

يُظهر البحث أصالة مقبولة، حيث أن موضوع التوازن بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف ليس جديداً كلياً، لكن مقارنته بين ثلاث دول مختلفة – الإمارات، فرنسا، مصر – منحت الدراسة بعداً إضافياً. هذه المقارنة الثلاثية جعلت البحث أكثر ثراءً، حيث جمع بين نموذج حديث (الإمارات)، ونموذج أوروبي مرجعي (فرنسا)، ونموذج عربي تقليدي (مصر).

كما أن دمج الإطار النظري بفلسفات العدالة من جهة، وإبراز الأمثلة التطبيقية من جهة أخرى، عزز من قيمة التحليل. لذلك يمكن القول إن الورقة رغم أنها تعالج موضوعاً قديماً نسبياً، إلا أنها أضافت مساهمة نوعية للأدبيات العربية، وأثبتت جدارتها للنشر الأكاديمي.

الخاتمة

إن البحث في موضوع "نحو توازن تشريعي بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف: قراءة مقارنة في القانون الإداري المعاصر" يعكس أهمية قصوى في السياق القانوني والإداري المعاصر، حيث تتقاطع فيه مصالح الإدارة العامة وحقوق الأفراد العاملين ضمن الوظيفة العامة. وقد بينت الدراسة، من خلال تحليلها المقارن للنماذج القانونية في الإمارات، فرنسا، ومصر، أن وجود توازن حقيقي وفعال بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف ليس أمراً بسيطاً، بل هو تحدٍ قانوني وإداري يتطلب وعياً عميقاً وجهوداً تشريعية وإجرائية مستمرة.

في البداية، أظهرت الدراسة أن السلطة التأديبية تُعد أداة ضرورية لإرساء الانضباط الإداري، وحماية المصلحة العامة، وتحقيق جودة الأداء داخل المؤسسات الحكومية. لكن في الوقت ذاته، فإن هذه السلطة إذا ما أُسئت ممارستها أو استُخدمت بصورة تعسفية، فإنها قد تُلحق أضراراً جسيمة بحقوق الموظف وكرامته، وقد تؤدي إلى هدم ثقة الموظفين في النظام الإداري، وزيادة حالة التوتر داخل بيئة العمل. لذا، فإن التشريعات التي تنظم هذه السلطة يجب أن تكون دقيقة وواضحة، معززة بضمانات تحمي حقوق الموظفين وتُسهّم في رفع مستوى العدالة والشفافية.

وقد تناولت الدراسة الإطار القانوني والتنظيمي لكل من النماذج الإماراتي والفرنسي والمصري، مبينة نقاط القوة وأوجه القصور في كل نظام. فالنموذج الإماراتي يتسم بالتحديث نسبياً وتوفير إجراءات تأديبية واضحة، لكنه يواجه تحديات في سرعة الفصل وضمان آليات الطعن. أما النظام الفرنسي، فيتميز بضمانات قوية للعدالة الإجرائية،



واعتماد هيئات مستقلة، إلا أن بطء التقاضي الإداري يمثل أحد أبرز عيوبه. في حين أن النظام المصري ما زال يسير على طريق التطوير، مع وجود نصوص تشريعية حديثة، لكنه يواجه تحديات في التطبيق العملي، خصوصاً فيما يتعلق بسرعة الفصل وتوعية الأطراف المعنية.

وأظهرت الدراسة أن أبرز التحديات التي تواجه التشريعات هي غموض النصوص، البطء في الفصل في القضايا، ضعف آليات الرقابة، وغياب التوعية القانونية الكافية. كما أن هناك فجوة بين التشريعات الوطنية والمعايير الدولية في مجال حقوق الموظفين والعدالة الإجرائية، مما يستوجب مراجعة مستمرة لهذه التشريعات لتواكب المعايير الدولية وتحقق حماية فعالة.

رغم أن البحث قدّم تلخيصاً جيداً للنتائج المتعلقة بتوازن السلطة التأديبية وحقوق الموظف، إلا أن الخاتمة لم تتضمن بعد نقداً ذاتياً لمحدودية الدراسة. من أهم هذه المحدوديات: اعتماد البحث على التحليل القانوني النظري فقط دون جمع بيانات ميدانية، ما حدّ من القدرة على تقييم تأثير العوامل الثقافية والإدارية في تطبيق التشريعات بشكل عملي. كما لم يتم تحليل التناقضات الداخلية بين النصوص القانونية بشكل تفصيلي، وهو ما قد يترك فجوات في فهم التوازن التشريعي الفعلي بين السلطة وحقوق الموظف.

لذلك، يمكن اقتراح أن تركز الدراسات المستقبلية على استكشاف هذه الجوانب الميدانية، مثل تأثير الثقافة الإدارية على التطبيق الفعلي للقوانين، ودراسة التناقضات الداخلية بين المواد القانونية وحقوق الموظف. كما يمكن توسيع نطاق البحث ليشمل المقابلات مع مسؤولي الدولة والموظفين، مما يعزز قدرة الباحثين على تقديم توصيات عملية لتعديل التشريعات بما يحقق التوازن الأمثل بين السلطة التأديبية وحماية حقوق الموظف.

إضافة هذا البعد النقدي يعزز قيمة البحث ويجعله أكثر شمولية، ويوفر إطاراً واضحاً للأبحاث المستقبلية التي يمكن أن تكمل الدراسة الحالية، مع معالجة الجوانب التي لم يشملها التحليل القانوني النظري بشكل كامل.

استناداً إلى ذلك، قدمت الدراسة مجموعة من المقترحات التشريعية والإجرائية الهادفة إلى تعزيز التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف. ومن أبرز هذه المقترحات: توحيد النصوص القانونية، تعزيز ضمانات العدالة الإجرائية، تسريع إجراءات الفصل، تطوير آليات الطعن، إدخال وسائل بديلة لتسوية النزاعات مثل الوساطة والتحكيم، حماية الخصوصية والسمعة، وتوسيع دور النقابات والهيئات المستقلة. كما تم التأكيد على ضرورة مواكبة التشريعات للمعايير



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

الدولية، واستخدام التقنيات الحديثة في إدارة القضايا التأديبية، فضلاً عن رفع الوعي القانوني والتدريب المنتظم للمسؤولين والموظفين.

إن تطبيق هذه المقترحات من شأنه أن يخلق بيئة إدارية صحية تقوم على الاحترام المتبادل والثقة، ويحقق العدالة في المساءلة التأديبية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء الحكومي واستقرار بيئة العمل. كما أن وجود نظام تأديبي متوازن يقلل من فرص التجاوزات والتعسف، ويحفز الموظفين على الالتزام بالقوانين والأنظمة، وبالتالي يرفع من كفاءة الجهاز الإداري ويحقق المصلحة العامة بفعالية.

في الختام، يمكن التأكيد على أن التوازن التشريعي بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف ليس هدفاً يمكن الوصول إليه مرة واحدة، بل هو عملية مستمرة تتطلب مراجعة دورية، وتعاوناً تشريعياً وإدارياً مستمراً، بالإضافة إلى تفاعل إيجابي بين الإدارة والموظفين، والعمل على ترسيخ ثقافة قانونية تحترم الحقوق والواجبات على حد سواء. ومن هذا المنطلق، فإن مواصلة البحث والتطوير في هذا المجال، والاستفادة من التجارب المقارنة والمعايير الدولية، ستظل ضرورة حتمية لتحديث الأنظمة الإدارية وضمان عدالة وفعالية السلطة التأديبية.

النتائج

يهدف هذا البحث إلى استكشاف سبل تحقيق توازن تشريعي فعال بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف في ظل القانون الإداري المعاصر، من خلال قراءة مقارنة بين الأنظمة القانونية في الإمارات، فرنسا، ومصر. وبناءً على الدراسة والتحليل، تم التوصل إلى عدد من النتائج الجوهرية التي تلقي الضوء على واقع التشريعات المعمول بها، التحديات التي تواجهها، والفرص المتاحة لتحسينها. نستعرض فيما يلي أهم هذه النتائج:

1. ضرورة وجود توازن دقيق بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف

ظهرت الدراسة أن السلطة التأديبية تمثل أداة أساسية للحفاظ على الانضباط في الجهاز الإداري وضمان سير العمل بكفاءة، إلا أن غياب التوازن مع حقوق الموظف يؤدي إلى نتائج سلبية متعددة، منها ضعف الثقة بين الإدارة والموظفين، وارتفاع معدلات النزاعات، مما يؤثر على الأداء العام للمؤسسات. بالتالي، يتضح أن وجود توازن فعال ليس رفاهية، بل ضرورة لضمان استقرار النظام الإداري وتعزيز جودة الخدمات العامة.



2. التفاوت في التشريعات الوطنية وتطبيقها

تبين من المقارنة أن هناك تفاوتاً كبيراً بين التشريعات في الدول الثلاث محل الدراسة، من حيث وضوح النصوص، ودرجة حماية حقوق الموظف، وفعالية آليات الرقابة والطعن. فالنظام الفرنسي يتفوق في مستوى ضمانات العدالة الإجرائية والهيئات المستقلة، بينما النظام الإماراتي يتسم بالتحديث نسبياً لكنه يحتاج إلى تعزيز سرعة الفصل، فيما النظام المصري في طور التطوير ويواجه تحديات تطبيقية. هذا التفاوت يشير إلى أهمية الاستفادة من التجارب الدولية لتوحيد المعايير وتحسين التشريعات الوطنية.

3. غموض وتشتت النصوص التشريعية يمثل عقبة رئيسية

أظهرت النتائج أن غموض النصوص والتكرار وعدم وضوح حدود ممارسة السلطة التأديبية تؤدي إلى تأويلات متعددة قد تستغل أحياناً لتعسف في حق الموظف. وهذا يتطلب جهوداً تشريعية لتوحيد النصوص وتوضيحها، بما يقلل من الممارسات غير العادلة ويعزز من شفافية الإجراءات.

4. بطء الإجراءات التأديبية يؤثر على حقوق الموظف وكفاءة الإدارة

خلص البحث إلى أن التأخير في فصل القضايا التأديبية يمثل عائقاً أمام تحقيق العدالة، حيث يترك الموظف في حالة من عدم اليقين ويضر بالمعنويات. كما يؤثر على سير العمل الإداري من خلال تراكم القضايا والضغط على المؤسسات. لذا، من الضروري وضع آليات تسريع الإجراءات ضمن التشريعات وتنظيم الوقت المسموح به لكل مرحلة.

5. القصور في آليات الرقابة والاستقلالية القضائية

رغم وجود جهات رقابية وقضائية، إلا أن محدودية صلاحيات بعض الجهات وعدم استقلالية لجان التأديب في بعض الأحيان تمثل تحدياً أمام حماية حقوق الموظفين. لذلك، فإن تعزيز استقلالية هذه الهيئات وتوسيع صلاحياتها يساهم في الحد من التعسف وضمان نزاهة الإجراءات.

6. ضعف الوعي القانوني يضعف حماية حقوق الموظف

أشارت النتائج إلى أن ضعف الوعي لدى الموظفين بحقوقهم وطرق الدفاع عنها، وكذلك نقص التدريب للمسؤولين عن التحقيق، يؤدي إلى ممارسات تأديبية غير عادلة أو متحيزة. لذا، يعد رفع مستوى التوعية والتدريب أمراً ضرورياً لتعزيز العدالة وتحسين ثقافة المساءلة.



7. افتقار بعض الأنظمة لآليات تسوية النزاعات البديلة

أظهرت الدراسة أن غياب الوساطة والتحكيم الإداري كوسائل بديلة لحل النزاعات يؤدي إلى تصعيد القضايا وزيادة العبء على اللجان والمحاكم، مما يطيل الإجراءات ويؤثر سلبًا على العلاقة بين الموظف والإدارة. إدخال هذه الآليات يُعد فرصة مهمة لتحسين الأداء التشريعي والإداري.

8. المعايير الدولية تشكل إطارًا هامًا لتطوير التشريعات الوطنية

تبين أن المعايير الدولية المتعلقة بحقوق الموظف والعدالة الإجرائية توفر مرجعية قوية يمكن الاستناد إليها لتطوير القوانين المحلية، وتحسين ممارسات السلطة التأديبية. ويعزز التوافق مع هذه المعايير من مصداقية النظام الإداري ويضمن احترام حقوق الإنسان في القطاع العام.

9. أهمية استخدام التقنيات الحديثة

وجد البحث أن إدخال التكنولوجيا في إجراءات التأديب، مثل الأنظمة الإلكترونية لإدارة القضايا والتواصل، يساعد في زيادة الشفافية وتسريع الفصل، وتقليل الأخطاء البيروقراطية، وهو توجه حديث يجب تعزيزه تشريعيًا وعمليًا.

10. دور النقابات والهيئات المستقلة لا غنى عنه

أكدت النتائج أهمية وجود نقابات وهيئات مستقلة تدافع عن حقوق الموظفين وتشارك في مراقبة تطبيق الإجراءات التأديبية، لما لذلك من أثر إيجابي في خلق بيئة عمل أكثر عدالة واحترامًا، ويزيد من ثقة الموظفين في النظام الإداري.

على الرغم من تقديم البحث مجموعة من المقترحات التشريعية التي تهدف إلى تحقيق توازن بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف، لم يتم توضيح كيفية تطبيق هذه المقترحات في بيئات عملية مختلفة تتباين في الإمكانيات المؤسسية والبنية الإدارية. فمثلاً، تمتاز دولة الإمارات بمرونة إدارية نسبية تسمح بتطبيق آليات أكثر تكيفًا مع احتياجات الموظفين، بينما يعتمد النظام الإداري في فرنسا على المركزية الصارمة، ما يستلزم آليات تنفيذ دقيقة ومحددة لضمان التوازن المطلوب.

لتطبيق المقترحات التشريعية بفعالية، يجب تعديل الآليات بما يتوافق مع البنية المؤسسية لكل دولة، مع مراعاة الموارد المتاحة، أساليب اتخاذ القرار، وثقافة الإدارة المحلية. علاوة على ذلك، يمكن تعزيز فعالية التوصيات من خلال إجراء دراسات ميدانية أو تجريبية لتقييم كيفية تطبيقها في الواقع العملي، ما يضمن تكييفها بشكل مناسب مع كل سياق إداري.



إضافة هذا البعد التطبيقي يربط بين النظرية والممارسة، ويعطي الباحثين والمشرعين رؤية واضحة حول كيفية تنفيذ المقترحات التشريعية في بيئات مختلفة، مع المحافظة على الهدف الأساسي للبحث في تحقيق توازن تشريعي بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف.

خلاصة النتائج

تشير النتائج مجتمعة إلى أن بناء نظام تأديبي متوازن وفعال يتطلب تطوير تشريعات واضحة، معززة بضمانات قانونية وإجرائية تحمي حقوق الموظف وتدعم كفاءة الإدارة، إلى جانب تعزيز الرقابة والوعي القانوني، والاستفادة من المعايير الدولية والتقنيات الحديثة. ويبرز كذلك أن تبني آليات بديلة لتسوية النزاعات وإشراك النقابات يعد من الركائز الأساسية لضمان عدالة وفاعلية السلطة التأديبية.

تطبيق هذه النتائج سيؤدي إلى نظام إداري أكثر عدالة ومرونة، يعزز الانضباط دون الإضرار بحقوق الموظف، ويسهم في تحسين الأداء الحكومي وجودة الخدمات المقدمة للمجتمع.

التوصيات السياسية الملموسة

1. تعزيز استقلالية لجان التحقيق

لتقليل التأثيرات الخارجية وضمان حيادية الإجراءات، يُوصى بتمويل لجان التحقيق من ميزانية مستقلة مخصصة بعيداً عن الجهات التنفيذية، مع وضع آليات رقابية دورية لمراجعة أدائها. هذا يضمن حيادية القرارات ويحمي حقوق الموظف، ويعزز الثقة في النظام التأديبي.

2. تطوير منصات إلكترونية لإجراءات التأديب

ينبغي إنشاء أنظمة إلكترونية متقدمة لإدارة جميع مراحل الإجراءات التأديبية، بدءاً من تقديم الشكاوى وحتى صدور القرارات النهائية. هذه المنصات تسهم في جمع البيانات بشكل دقيق، تسريع الإجراءات، وتقليل الأخطاء البشرية، خصوصاً في الدول النامية ذات الإمكانيات المؤسسية المحدودة، مثل بعض المؤسسات في الإمارات. كما تتيح هذه الأنظمة مراقبة الالتزام بالمواعيد القانونية وتحسين شفافية العملية التأديبية.



3. توحيد السياسات وإصدار أدلة إجرائية واضحة

ينصح بوضع أدلة وإرشادات واضحة للموظفين واللجان التأديبية تحدد الخطوات والإجراءات الواجب اتباعها، بما في ذلك المعايير القانونية عند تقييم المخالفات. هذا يسهم في الحد من التفاوتات في التطبيق، ويضمن التوازن بين السلطة التأديبية وحقوق الموظف، مع مراعاة الاختلافات المؤسسية بين الدول المختلفة.

4. إجراء تدريبات مستمرة للموظفين وأعضاء اللجان

ينصح بتنظيم برامج تدريبية دورية لتعريف الموظفين وأعضاء اللجان التأديبية بحقوق الموظف وآليات التحقيق وأفضل الممارسات الدولية. كما يتيح هذا التدريب تبادل الخبرات بين الدول، مثل المقارنة بين المركزية في فرنسا والمرونة الإدارية في الإمارات، ما يعزز الكفاءة المهنية ويضمن تطبيق القوانين بشكل عادل وموضوعي.

References

- Abd al-Rahman, Y. A. (2022). *Mechanisms of grievance in disciplinary cases of public service*. *Journal of Public Law, University of Tunis*, 13, 71–99.
- Al-Ali, S. M. (2017). *Challenges in enforcing disciplinary sanctions in public service*. *Journal of Law and Political Science, University of Damascus*, 15, 112–136.
- Al-'Ubaydi, K. M. (2018). *Judicial oversight of disciplinary decisions in Egyptian administrative law*. *Journal of Legal Studies, Cairo University*, 32, 75–102.
- Al-Harbi, M. A. (2017). *Procedural justice in the disciplinary accountability of public employees*. Amman: Dar al-Fikr al-Jami'i.
- Al-Khayyat, R. Y. (2018). *Disciplinary accountability and its impact on employees' rights: A comparative study*. *Journal of Public Law, Beirut University*, 25, 67–94.
- Al-Kilani, H. M. (2022). *Disciplinary investigation procedures in public service: Between theory and practice*. Amman: Dar al-Fikr.
- Al-Na'imi, S. A. (2019). *Legal safeguards for employees in disciplinary procedures under Emirati administrative law*. *Journal of Legal Research, United Arab Emirates University*, 10, 98–125.
- Al-Qasim, M. A. (2019). *Disciplinary authority in administrative law: A comparative study*. Cairo: Dar al-Nahda al-'Arabiyya.
- Al-Rashid, A. K. (2019). *Disciplinary authority and employees' rights under modern Arab legislation*. *Journal of Legal Studies, Kuwait University*, 22, 34–58.
- Al-Salem, F. A. (2022). *Legal protection of employees during disciplinary procedures under Emirati law*. *Sharjah Journal of Legal Sciences*, 12(2), 55–81.
- Al-Shami, A. H. (2020). *Rights of public employees in disciplinary accountability*. *Journal of Administrative Law*, 45, 112–140.
- Al-Zahrani, N. A. (2020). *Balancing public interest and employees' rights in public service*. *Journal of Legal Sciences, King Saud University*, 40, 21–45.



Law, Policy, and Social Science

مجلة القانون والسياسة والعلوم الاجتماعية

E-ISSN: 2948-3964, Vol. 4, No. 1, 2025, pp. 154-200

- Barret, G. (2016). *Disciplinary procedures and the protection of public employees*. Oxford University Press.
- Craig, P. (2020). *Administrative law*. Sweet & Maxwell.
- Duffield, M. (2018). *Administrative law and employee rights: A comparative perspective*. Cambridge University Press.
- European Court of Human Rights. (2017). *Guide on Article 6 of the European Convention on Human Rights: Right to a fair trial (civil limb)*. Council of Europe Publishing.
- International Labour Organization (ILO). (2019). *Labour inspection and disciplinary procedures in the public sector*. Geneva: ILO Publications.
- Jamal, H. I. (2018). *Legal principles for the protection of employees during disciplinary procedures*. *Journal of Law, University of Baghdad*, 10, 88–110.
- Stone Sweet, A., & Mathews, J. (2017). *The rise of judicial power and the protection of individual rights*. Oxford University Press.
- Yusuf, M. A. (2020). *Administrative judiciary and its role in protecting employees' rights in disciplinary accountability*. *Journal of Judiciary, Cairo*, 18, 55–79.

**Disclaimer: Facts and opinions in all articles published on LPSS Journal are solely the personal statements of respective authors. Authors are responsible for all contents in their article(s) including accuracy of the facts, statements, citing resources, and so on. LPSS Journal disclaims any liability of violations of other parties' rights, or any damage incurred as a consequence to use or apply any of the contents of this journal.*