



الجمهورية العربية السورية

جامعة دمشق

كلية الحقوق
قسم القانون العام

الجزاءات التأديبية المقنعة في نطاق الوظيفة العامة

- دراسة مقارنة -

بحث علمي قانوني أعد لنيل درجة الدكتوراه في العلوم الإدارية والمالية - قسم القانون العام

إعداد الطالب

عامر محمد الإبراهيم

إشراف الدكتور

عمار التركاوي

أستاذ القانون العام

كلية الحقوق - جامعة دمشق

2021م

المُلخَص

هناك نوعٌ من الجزاءات التأديبية التي تُوقعها الإدارة على الموظف من دون اللجوء إلى الجزاءات التأديبية المنصوص عليها قانوناً، وفي بعض الأحيان جزاءات أو إجراءات منصوص عليها في القانون، ولكن تستخدمها في غير الأغراض التي تقررت من أجلها، وذلك بغرض التخلّص من الموظفين غير المرغوب فيهم بأيسر التكاليف، وحتى تتفادى الالتزام باتّباع الضمانات التأديبية، وبالتالي لا يتعرض قرارها إلى الإلغاء من قبل القضاء الإداري، وما يترتب على الإلغاء من ضرورة إعادة الموظف إلى منصبه وتسوية وضعه المهني، هذا النوع هو ما يُعرف بالجزاء التأديبي المُقنّع.

يُعدّ هذا النوع من الجزاءات خروجاً صارخاً واعتداءً صريحاً على مبدأ المشروعية الذي تلتزم فيه سلطات التأديب بجزاءات مُحددة وقيود وآثار مُعينة، إذ إنّ مكنم الخطورة في الجزاء المُقنّع أنّ الأمر يتطلب البحث غالباً عن نيّة جهة الإدارة مُصدرة القرار، فإذا كان الغرض مُعاقبة الموظف، وإلحاق الأذى به، وتحقيق مصالحها الشخصية كان جزاءً مُقنّعاً.

وقد تعددت الاجتهادات حول فكرة الجزاء التأديبي المُقنّع، وتباينت أحكام القضاء الإداري في شأنه تبايناً واضحاً، وخاصةً ما يتعلق بطبيعته القانونية، والوقوف على معيار واضح يُحدد مدى انسجامه مع مبدأ المشروعية.

الكلمات الدالة: الجزاءات التأديبية، الوظيفة العامة، الإجراءات التأديبية، الضمانات التأديبية، السلطة التقديرية، النقل، الندب، إجراءات التنظيم الداخلي للإدارة.

Abstract

There is a kind of disciplinary penalties which the administration signs the employee without turning to disciplinary Penalties which is stipulated by the law and sometimes they are procedures or Penalties that are stipulated by the law but they are used for other goals than that which they are made for. And this is for getting rid of employees that are un wanted by the lowest costs.and to avoid the commitment for following the disciplinary guarantees so its decision is not exposed to cancellation from the administrative judiciary, and what is resulted by the cancellation of returning The employee to work , and settling his occupational status and this kind is known as the wrapped disciplinary penalty.

this kind of penalty is considered so far and clear violation on the principle of legitimacy which the disciplinary authority is committed to certain penalties restrictions and effects. Because the danger in wrapped penalty is that it needs looking for the intention of the administration which made the decision. So if its intention is to punish the employee and hurting him and achive its personal iterests , So it is a wrapped penalty.

The jurisprudences are several about the idea of the wrapped disciplinary penalty , and the rules of administrative judiciary differs clearly , especially about its legal nature.and deciding a clear standard to determine its consistency with the principle of legitimacy.

Keywords: disciplinary penalties, public job, disciplinary procedures, disciplinary guarantees evaluative authority, transferring internal organizing procedures for the administration.



**Syrian Arab Republic
Damascus University
Faculty of Law
Public Law Department**

**Wrapped disciplinary sanctions within
the scope of the public job
Comparative study**

**A dissertation submitted in partial fulfillment of the
requirements for the degree of Ph.D in public law**

By

Amer Mohammad Al-ibrahim

Supervisor

Ammar Al-Terkawi

Public Law Professor

Faculty of Law

Damascus University

2021