النظام القانوني لكف يد الموظف العام في النظام السعودي - دراسة تحليلية -

عمر بن عوض العوفي
أستاذ مساعد بقسم الأنظمة في كلية الأنظمة والاقتصاد بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة

(تاريخ الاستلام: 25-08-2025؛ **تاريخ القبول:** 10-11-2025)

مستخلص البحث: يهدف هذا البحث إلى بيان النظام القانوني لكف يد الموظف العام في النظام السعودي، وذلك ببيان المصطلحات القانونية الأساسية الواردة في البحث، وبيان حالات كف اليد للموظف العام، ثم بيان الآثار القانونية المترتبة على كف يد الموظف العام.
تم تقسيم هذا البحث إلى تمهيد، ومبحثين، وخاتمة، اعتمدت في كتابة هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقتضي جمع المعلومات ذات الصلة بموضوع البحث، وتحليلها، واستخلاصها من مصادرها المعتمدة وتوثيقها.
خلص البحث إلى جملة من النتائج والتوصيات، لعل من أبرزها ما يلي:
أولاً: أبرز النتائج:
يعتبر قرار كف اليد قرار إداري وقائي لمصلحة العمل أو التحقيق أو المحاكمة، ولا يعتبر عقوبة تأديبية.
يصرف للموظف مكفوف اليد أو من في حكمه نصف راتبه الأساسي، ولا يجوز له التمتع بالحقوق والمزايا الوظيفية والمالية خلال فترة كف اليد، كالبدلات، والترقية، والاستقالة، والتقاعد.
ثانياً: أبرز التوصيات:
تحديد مدة كف اليد الجوازي لتكون ستة أشهر قابلة للتمديد لمدة مماثلة؛ نظراً لما يترتب على قرار كف اليد من آثار قانونية تمس المركز القانوني للموظف العام، وتعطل الوظيفة التي يشغلها.
النص على تعويض الموظف الذي كُفت يده جوازياً ثم صدر حكم ببراءته، تعويضاً لا يقل عن إجمالي الرواتب والبدلات التي كانت ستصرف لمكفوف اليد لو كان على رأس العمل.
الكلمات المفتاحية: الموظف العام، كف اليد، الحقوق الوظيفية، الموقوف احتياطياً، نظام الخدمة المدنية.

***

The Legal Framework for Suspending a Public Employee in the Saudi Law: An Analytical Study -

Omar bin Awad Al-oufi
Assistant Professor, Department of Laws, College of Law and Economics at the Islamic University of Madinah

(**Received:** 25-08-2025; **Accepted**: 10-11-2025)

Abstract: This study aims to elucidate the legal framework for suspending a public employee in the Saudi law by defining the fundamental legal terms addressed in the research, identifying the circumstances under which suspension is applied, and outlining the legal consequences resulting from such suspension. The study is structured into an introduction, two main sections, and a conclusion.
The research adopts a descriptive-analytical methodology, which involves collecting relevant information related to the research topic, analyzing it, extracting insights from credible sources, and documenting them accordingly.
The study yields a set of findings and recommendations, with the most prominent being:
First: Key Findings:
The suspension decision is a precautionary administrative measure taken in the interest of work, investigation, or trial and is not considered a disciplinary penalty.
A suspended employee, or equivalent, receives half of their basic salary and is prohibited from enjoying job-related rights and financial benefits during the suspension period, such as allowances, promotions, resignation, or retirement.
Second: Key Recommendations:
Specify a discretionary suspension period of six months, renewable for a similar duration, given the legal implications of the suspension decision that affect the employee's legal status and disrupt the function of the position they occupy.
Legislate compensation for an employee who was discretionarily suspended and subsequently acquitted, with compensation not less than the total salaries and allowances that would have been paid had the employee remained in their position.

Keywords: Public employee, suspension, job-related rights, precautionary suspension, civil service law.

(*) للمراسلة:
عمر بن عوض العوفي
أستاذ مساعد بقسم الأنظمة في كلية الأنظمة والاقتصاد بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة - المملكة العربية السعودية
البريد الإلكتروني: omaloufi36@gmail.com

(*) **Corresponding Author**:
Omar bin Awad Al-oufi
Assistant Professor, Department of Laws, College of Law and Economics at the Islamic University of Madinah, Saudi Arabia
Email: omaloufi36@gmail.com

DOI: 10.12816/0062359

1 مقدمة:

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا، ومن سيئات أعمالنا، من يهده الله فلا مضل له، ومن يضلل فلا هادي له، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له، وأشهد أن محمداً عبده ورسوله صلى الله عليه وعلى آله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً.

أما بعد:

يعتبر النظام القانوني لكف يد الموظف العام من الموضوعات الهامة في القانون الإداري، إذ أنه يتناول الموازنة بين حماية المرافق العامة وضمان حسن أدائها من جهة، والمحافظة على حقوق الموظف العام من جهة أخرى. ورغم أهمية هذا الموضوع، إلا أنه يلاحظ قلة الأبحاث والدراسات القانونية المتخصصة التي تناولت كف يد الموظف العام في النظام السعودي.

ويسعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى استقراء الأنظمة واللوائح المرتبطة بموضوع البحث واستخلاص أبرز الأحكام المتعلقة به، وذلك من خلال استقراء عدد من الأنظمة واللوائح، كنظام الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/49) وتاريخ 1397/07/10هـ، ونظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 1443/02/08هـ، ولائحة الحقوق والمزايا المالية الصادرة بالأمر الملكي رقم (أ/28) وتاريخ 1432/03/20هـ، واللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (1550) وتاريخ 1440/06/09هـ، وغيرها. وقد جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على بيان المفاهيم الأساسية لكف يد الموظف العام، وطبيعة قرار كف يد الموظف العام، والجهة المختصة بإصداره، وحالات كف اليد، والآثار المترتبة عليه.

1-1 الأهمية العلمية للموضوع:

1. يستمدّ البحث أهميته من أهمية الموظف العام، وما يتعلق به من أحكامٍ.
2. معرفة طبيعة قرار كفّ اليد، وهل يُعتبر قرارًا إداريًا تمهيديًا لا يمكن الطعن عليه أم قرارًا إداريًا نهائيًا يمكن التظلّم منه والطعن فيه أمام المحكمة الإدارية.
3. معرفة الجهات المختصّة بإصدار قرار كفّ اليد، والأسباب التي يمكن الاستناد إليها لإصداره.
4. معرفة حالات كفّ اليد، والآثار المترتبة عليه أثناء سريانه وبعد انقضائه.

2-1 أسباب اختيار الموضوع:

إضافة إلى الأهمية العلمية للبحث والتي سبق الإشارة إليها تتلخص أسباب اختيار الموضوع في النقاط الآتية:

1. بيان الأحكام المتعلقة بكفّ اليد في النظام السعودي، خاصةً مع قلّة الأبحاث التي تناولت الآثار المترتبة على كفّ اليد.
2. رغبة الباحث وميله إلى دراسة الموضوعات المتعلقة بالقانون الإداري عمومًا، والموضوعات المتعلقة بالموظف العام على وجهٍ الخصوص.
3. رغبة الباحث في المساهمة في إثراء المكتبة القانونية بالموضوعات المتعلقة بالقانون الإداري في المملكة العربية السعودية.

3-1 مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في معرفة طبيعة قرار كف اليد، وما الفرق بينه وبين الفصل من الخدمة، وكيفية الموازنة بين حماية المرفق العام، وحقوق الموظف مكفوف اليد.

4-1 أسئلة البحث:

يسعى البحث إلى الإجابة على الأسئلة الآتية:

1. ما المراد بكفّ اليد، وبيان طبيعته القانونية؟
2. ما الجهات المختصة بإصدار قرار كفّ اليد؟
3. ما حالات كفّ اليد؟
4. متى يكون الموقوف احتياطيًا في حكم مكفوف اليد؟
5. ما الآثار المترتبة على كفّ اليد في النظام السعودي؟

5-1 أهداف البحث:

يهدف البحث إلى بيان عددٍ من النقاط المهمة، وهي:

1. بيان حدود وصلاحيات الجهات المختصة بإصدار قرار كفّ يد الموظف العام في النظام السعودي.
2. بيان طبيعة قرار كفّ يد الموظف العام في النظام السعودي.
3. بيان حقوق الموظف مكفوف اليد أثناء سريان قرار كفّ اليد وبعد انقضائه.
4. بيان المحظورات على الموظف مكفوف اليد أثناء سريان قرار كفّ اليد.

6-1 الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: الوقف الاحتياطي للموظف العام إجراء احترازي لمصلحة الوظيفة في التشريع الكويتي والمقارن، للباحثة/ منى الهاجري، بحث علمي منشور في مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس، العدد الثاني، السنة السابعة والستون، يوليو 2025م.

تناولت الدراسة السابقة الوقف الاحتياطي للموظف العام في النظام الكويتي مع مقارنته بالقانون المصري والقانون الفرنسي، بينما تتناول الدراسة الحالية النظام القانوني لكفّ يد الموظف العام في النظام السعودي.

الدراسة الثانية: أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام، للباحث/ ثامر مبارك المطيري، بحث علمي منشور في المجلة القانونية، جامعة القاهرة، المجلد السابع، العدد الثاني، مايو 2020م.

تناولت الدراسة السابقة أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام في القانون الكويتي مع

مقارنته بالقانون المصري، بينما تتناول الدراسة الحالية النظام القانوني لكفّ يد الموظف العام في النظام السعودي.

الدراسة الثالثة: الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة، للباحث/ فاروق خلف، بحث علمي منشور في مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، المجلد الثاني عشر، العدد الأول، مايو 2019م تناولت الدراسة السابقة الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي للموظف العام في القانون الجزائري، بينما تتناول الدراسة الحالية النظام القانوني لكفّ يد الموظف العام في النظام السعودي.

الدراسة الرابعة: كفّ يد الموظف العام في النظام السعودي، للباحث/ عبد الهادي عايض الجابري، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير، قسم الأنظمة بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، 1435هـ / 2014م.

تناولت الدراسة السابقة كفّ يد الموظف العام في النظام السعودي دراسةً مقارنةً بالفقه الإسلامي، وقد تناولت أحكام كفّ يد الموظف العام وفقًا لنظام تأديب الموظفين (الملغى)، بينما تتناول الدراسة الحالية التنظيم القانوني لكفّ يد الموظف العام وفقًا للأنظمة التي حلّت محل نظام تأديب الموظفين، وما استجدّ من تعديلاتٍ على نظم الخدمة المدنية، كنظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 1443/02/08هـ، ونظام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/25) وتاريخ 1446/01/23هـ، ولائحة الحقوق والمزايا المالية الصادرة بالأمر الملكي رقم (أ/28) وتاريخ 1432/03/20هـ، واللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (1550) وتاريخ 1440/06/09هـ.

الدراسة الخامسة: كفّ يد الموظف العام عن العمل، للباحث/ رائد محمد عادل خليل، رسالة ماجستير في كلية الدراسات القانونية بجامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمّان – الأردن، 2008م.

تناولت الدراسة السابقة كفّ يد الموظف العام عن العمل في القانون الأردني، بينما تتناول الدراسة الحالية النظام القانوني لكفّ يد الموظف العام في النظام السعودي.

7-1 منهج البحث:

سوف يتبع الباحث -بعون الله- في كتابة هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستقراء الأنظمة واللوائح والقرارات ذات الصلة بموضوع البحث، والالتزام بكتابة البحث وفق الآتي:

1. جمع المادة العلمية المتعلقة بموضوع البحث من مصادرها المعتمدة، والرجوع إلى الأنظمة واللوائح والقرارات، والكتب المتخصصة بموضوع البحث.
2. العناية بتعريف المصطلحات القانونية الأساسية التي ترد في البحث.
3. التركيز على موضوع البحث وتجنب الاستطراد والإطالة فيما لا صلة له بالموضوع.
4. الرجوع إلى الأحكام القضائية المتصلة بموضوع البحث.
5. العناية بقواعد اللغة العربية والإملاء وعلامات الترقيم.
6. اتباع البحث بالنتائج والتوصيات.
7. وضع الفهارس العلمية حسب ما هو موضح في الخطة.

8-1 تقسيم البحث:

تم تقسيم البحث إلى تمهيد، ومبحثين، وخاتمة، وذلك على النحو الآتي:

المقدمة، وتشتمل على الآتي:

- افتتاحية للموضوع.
- الأهمية العلمية للموضوع.
- أسباب اختيار الموضوع.
- مشكلة البحث.
- أسئلة البحث.
- أهداف البحث.
- الدراسات السابقة.
- منهج البحث.
- تقسيم البحث.

تمهيد: التعريف بمصطلحات البحث، وفيه:

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام في الاصطلاح القانوني.

المطلب الثاني: مفهوم كف اليد في الاصطلاح القانوني.

المبحث الأول: حالات كف يد الموظف العام، وفيه:

المطلب الأول: حالات كف يد الموظف العام الجوازية.

المطلب الثاني: حالات كف يد الموظف العام الوجوبية.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على كف يد الموظف العام، وفيه:

المطلب الأول: الآثار المترتبة على الحقوق الوظيفية للموظف العام أثناء سريان كف اليد.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الحقوق الوظيفية

للموظف العام بعد انقضاء قرار كف اليد أو الإفراج عن الموقوف احتياطياً.

الخاتمة:

وتشتمل على أهم النتائج، والتوصيات، وفهرس المصادر والمراجع.

تمهيد: التعريف بمصطلحات البحث.

سيتناول هذا التمهيد مفهوم الموظف العام في الاصطلاح القانوني في **الفرع الأول**، ثم بيان مفهوم كفّ اليد في الاصطلاح القانوني في **الفرع الثاني**، وبيان ذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: مفهوم الموظف العام في الاصطلاح القانوني.

سنتناول في هذا الفرع تعريف الموظف العام لدى شُرّاح القانون، ثم بيان مدلوله لدى القضاء الإداري، وأخيرًا تعريفه لدى المنظّم السعودي، وبيان ذلك على النحو الآتي:

تعددت تعريفات الموظف العام لدى شُرّاح القانون، ويكمن سبب ذلك في ماهية العناصر والشروط التي يجب أن تتوافر في الموظف العام، فمنهم من عرّف الموظف العام بأنه:

كل من يُعهد إليه بعملٍ دائمٍ في مرفقٍ عامٍّ تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وذلك باستخدام أسلوب الإدارة المباشرة (الطماوي، 2014، ص254).

ويُلاحظ في هذا التعريف أنه عرّف الموظف العام بالمعنى الضيّق الذي يقتصر إطلاق وصف الموظف العام على من يعمل في خدمة مرفقٍ عامٍّ يُدار بأسلوب الإدارة المباشرة، ولا يكفي هذا الشرط لإطلاق وصف الموظف العام، بل لا بدّ أن يعمل في المرفق العام بصفةٍ دائمة، وأن يصدر قرار تعيينه من السلطة المختصّة على وظيفةٍ داخلةٍ في التنظيم الإداري للمرفق العام، وأن يكون قرار تعيينه مستوفيًا لأركانه ووفقًا للإجراءات القانونية المنظّمة لذلك.

ويرى بعض الباحثين ضرورة الأخذ بالمفهوم الضيّق للموظف العام، وذلك لاستبعاد شاغلي الوظائف المؤقتة والمتعاقدين من هذا المفهوم، نظرًا لما يترتب على ذلك من نتائجَ هامّةٍ تتعلق بالاختصاص القضائي، إذ تختص المحاكم الإدارية بالفصل في منازعات الموظف العام بالمفهوم الضيّق، أما ما سواه فتختص المحاكم العمالية بالفصل فيها (حمادة، 2023، ص215).

ومنهم من عرّف الموظف العام بأنه:

كل من يُولّى وظيفةً دائمةً أو مؤقتةً في خدمة مرفقٍ عامٍّ يُدار بطريقٍ مباشر (الحلو، 2006، ص187).

ويُلاحظ على هذا التعريف أنه أوسع من التعريف السابق، إذ يطلق وصف الموظف العام على من يعمل في خدمة مرفقٍ عامٍّ سواء كان اتصاله بالمرفق العام بصورةٍ دائمةٍ أو مؤقتة، وإن كان هذا التعريف أوسع من سابقه، إلا أنه قيّد وصف الموظف العام على من يعمل في مرفقٍ عامٍّ تُديره الدولة بأسلوب الاستغلال المباشر.

ويرى الباحث مناسبة الأخذ بالمفهوم الواسع للموظف العام، الذي يشمل كل من يعمل في مرفقٍ عامٍّ تُديره الدولة بأسلوب الاستغلال المباشر أو من خلال إحدى الأجهزة ذات الشخصية المعنوية المستقلة.

وبالنظر إلى مفهوم الموظف العام لدى القضاء الإداري، نجد أنه يأخذ بالمعنى الواسع، حيث جاء في أحد أحكامه أنه:

"ولا يُلتفت إلى ما تذرّع به المدّعي من أنه لا يصدق عليه وصف موظف لأنه يخضع لنظام العمل والعمال؛ إذ إن كلمة موظف أو عامل هي مسمّيات لمدلول واحد، ولا حجر في الاصطلاحات بعد فهم المدلول، كما أن المبادئ والقواعد القانونية تعرف الموظف العام بأنه: كل شخص تعيّنه السلطة العامة المختصة كي يؤدي بقدرٍ من الدوام والاستقرار خدمةً في مرفقٍ عام، دون النظر إلى العمل الذي يمارسه الشخص أو المستوى الوظيفي الذي يُوكل إليه. والقول بخلاف ما سبق تفرقةٌ بين متماثلين."

(رقم القضية 3/91ق لعام 1413هـ، تاريخ الجلسة 1414/11/16هـ، منشور في مدونات ديوان المظالم).

ويُلاحظ في هذا التعريف أن القضاء الإداري عرّف الموظف العام بأنه كل من تعيّنه السلطة العامة لخدمة مرفقٍ عام، بغضّ النظر عن النظام الذي يخضع له من يؤدي الخدمة في المرفق العام، سواء كانت العلاقة لائحية أو تعاقدية.

وبالنظر إلى المنظّم السعودي نجد أنه لم يُعرّف الموظف العام تعريفًا جامعًا مانعًا يشمل جميع الموظفين العموميين – المدنيين والعسكريين – بل ترك بيان ذلك لشُرّاح القانون. ومع ذلك، نصّ في بعض الأنظمة على المراد بالموظف العام في تطبيق أحكام النظام المراد بيانه، ومن أبرز هذه التعريفات وأكثرها ارتباطًا بموضوع البحث ما يلي:

أ- يقصد بالموظف العام لتطبيق أحكام نظام الانضباط الوظيفي:

كل من يعمل لدى الدولة أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بوظيفةٍ مدنية – بأي صفةٍ كانت – سواء كان يعمل بصورةٍ دائمةٍ أو مؤقتةٍ (نظام الانضباط الوظيفي، المادة 1).

ب- يقصد بالموظف العام لتطبيق أحكام نظام الخدمة المدنية:

كل من يشغل وظيفةً مدنيةً عامةً في الدولة أو يمارس مهامها أياً كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته، سواء كان ذلك عن طريق التعيين أو التعاقد، بصفةٍ دائمةٍ أو مؤقتةٍ (اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، المادة 1).

ج- يقصد بالموظف العام لتطبيق أحكام مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة:

كل من يشغل وظيفةً مدنيةً في الدولة أياً كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته (مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، الفقرة 3 من المادة 1).

وبالنظر إلى التعريفات السابقة للموظف العام، نلاحظ وجود تشابهٍ – إلى حد التطابق – بين تعريف الموظف العام في نظام الانضباط الوظيفي واللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية ومدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة. غير أنها جميعًا تعريفات للموظف العام المدني دون العسكري،

كما أنها تُعرّف الموظف العام بالمعنى الواسع الذي يقتضي إطلاق وصف الموظف العام على كل من يعمل لدى الدولة أو إحدى أجهزتها ذات الشخصية المعنوية المستقلة، وبأي صفةٍ كانت، سواء كانت دائمة أو مؤقتة. والتعريف الذي يتوافق مع موضوع البحث هو تعريف الموظف العام الوارد في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في نظام الخدمة المدنية.

الفرع الثاني: مفهوم كفّ اليد في الاصطلاح القانوني.

تعدَّدت تعريفات شُرّاح القانون لكفّ اليد – ويُطلق عليه الوقف الاحتياطي أيضًا –، ولعلّ من أبرزها أنّه: إسقاطٌ لولاية الوظيفة العامة عن الموظف إسقاطًا مؤقّتًا، لا يتولّى خلالها سلطةً ولا يُباشر لها عملًا (الطباخ، 2016، ص291). وعُرّف أيضًا بأنّه إجراءٌ مؤقّت لتيسير التأديب (الطماوي، 2014، ص500)، كما عُرّف بأنّه منعُ الموظف من ممارسة أعماله الوظيفية جبرًا وبصفةٍ مؤقّتة، مع احتفاظه بصلته الوظيفية (الحلو، 2006، ص243)، وعُرّف كذلك بأنّه إقصاءُ الموظف المتهم بالخطأ وتنحيته عن وظيفته مؤقّتًا، فلا يُباشر خلالها أيّ عملٍ وظيفيّ، ولا يتولّى أيّ سلطةٍ تستند إلى الوظيفة العامة (كنعان، 2010، ص99). وتشترك جميع هذه التعريفات في وصف كفّ اليد بأنّه إجراءٌ مؤقّت، لا يتولّى خلاله الموظف عملًا ولا سلطة، مع احتفاظه بصلته الوظيفية خلال فترة كفّ اليد.

وبالنظر إلى مفهوم كفّ اليد لدى القضاء الإداري نجد أنّه عرّف كفّ اليد في أحد أحكامه بأنّه: "ومن المعلوم أنّ كفّ اليد يُقصد به إبعاد الموظف بصفةٍ مؤقّتة عن مزاولة عمله إمّا بقرارٍ إداري أو بقوّة النظام، وذلك بمناسبة ارتكابه إحدى المخالفات المالية أو الإدارية أو اتهامه في إحدى الجرائم المخلّة بالشرف والأمانة أو حبسه احتياطيًا" (رقم القضية 1/847/ق لعام 1413هـ، تاريخ الجلسة 1415/4/12هـ، منشور في مدوّنات ديوان المظالم)، وبرغم كون كفّ اليد إجراءً مؤقّتًا، إلا أنّ له آثارًا قانونية خطيرة، ولهذا أكّد ديوان المظالم على ضرورة التشديد في الرقابة عليه، حيث جاء في أحد أحكامه: "وحيث إنّ الاختصاص أحد أهمّ أركان القرار الإداري وتخلّفه يجعل القرار مشوبًا بعيب عدم الاختصاص، وعيب عدم الاختصاص متعلّق بالنظام العام يتوجّب على القاضي بحثه من تلقاء نفسه حتى ولو لم يكن ثَمَّ دفعٌ به من الطاعن. وبما أنّ القرار محلّ الطعن وفقًا لما سلف بيانه صدر ممّن لا يملك حقّ إصداره؛ فإنّ الدائرة تنتهي إلى الحكم بإلغائه. ولا ينال من ذلك ما ذكرته محكمة الاستئناف الموقّرة في أسباب نقضها للحكم من أنّ لائحة تفويض الصلاحيات خاصّة بما ورد في نظام الخدمة المدنية ولا ينطبق على نظام تأديب الموظفين؛ ذلك أنّ قرار كفّ اليد له ارتباطٌ بنظام الخدمة المدنية من حيث الآثار الخطيرة المترتبة على صدوره تجاه الموظف العام، والتي تستدعي من القضاء التشديد في الرقابة عليه" (رقم القضية في المحكمة الإدارية 11/4036/ق لعام 1437هـ، تاريخ الجلسة 1438/7/21هـ، منشور في مدوّنات ديوان المظالم).

وبالنظر إلى مفهوم كفّ اليد لدى المنظّم السعودي نجد أنّه لم يُعرِّف كفّ اليد إلا مؤخرًا من خلال نظام الانضباط الوظيفي، حيث عرّفه بأنّه "إيقافُ الموظف عن تأدية مهمّات وظيفته بصفةٍ مؤقّتة" (نظام الانضباط الوظيفي، 1443هـ، الفقرة 11 من المادة 1).

وقبل هذا النظام لم تسبق الأنظمة التأديبية في المملكة العربية السعودية إلى تعريف كفّ اليد، وإنّما تُرك ذلك لشُرّاح القانون (العويضة، 2023، ص259).

وقد يثور تساؤلٌ حول طبيعة كفّ اليد: هل هو عقوبةٌ أم لا؟

وللإجابة على هذا التساؤل يجب الإشارة أوّلًا إلى أنّ من المبادئ العامة لتأديب الموظفين والمستقرّة فقهًا وقضاءً أنّه لا يجوز إيقاع أيّ جزاءٍ تأديبي على الموظف العام غير الذي نصّ عليه المنظّم؛ إذ إنّ السلطة المختصة بإيقاع الجزاء التأديبي لا تملك سلطةً تقديرية، بل سلطةً مقيّدة، وذلك إعمالًا لمبدأ شرعية الجزاء.

وبالنظر إلى نظام الانضباط الوظيفي نجد أنّه حدّد الجزاءات التأديبية التي يجوز إيقاعها على الموظف العام، وهي:

1. الإنذار الكتابي.
2. الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر، على ألا يتجاوز مقدار الحسم الشهري ثلث صافي الراتب.
3. الحرمان من علاوةٍ دوريةٍ واحدة.

4. عدم جواز النظر في ترقيته لمدةٍ لا تتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية.
5. الفصل من الخدمة (نظام الانضباط الوظيفي، 1443هـ، المادة 6).

وليس من ضمنها كفّ اليد.

ويجب الإشارة إلى أنّه قد يرد في بعض الأنظمة – التي يُنظَّم فيها الجزاء بقواعد خاصّة – عقوبةُ الإبعاد عن ممارسة العمل لمدةٍ محدّدة والتكليف بعملٍ آخر، فهل يُعدّ ذلك كفًّا لليد أم عقوبةً تأديبية؟

إذا كان الأمر كذلك فإنّه يُعدّ عقوبةً تأديبية لا كفًّا لليد؛ إذ يترتّب على كفّ يد الموظف العام منعه من تأدية أيّ مهامّ وظيفيةٍ بصفةٍ مؤقّتة، مع احتفاظه برابطة العلاقة الوظيفية، أمّا عقوبة الإبعاد عن ممارسة العمل فلا يُقصد بها منعه من ممارسة مهامه الوظيفية، وإنّما يُقصد بها منعه من ممارسة نشاطٍ معيّنٍ وتكليفه بعملٍ آخر.

ومثال ذلك ما ورد في اللائحة المنظّمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات، حيث نصّت اللائحة على أنّ من الجزاءات التي يجوز إيقاعها على عضو هيئة التدريس ومن في حكمه الإبعاد عن العمل الأكاديمي والتكليف بعملٍ آخر لمدةٍ لا تتجاوز خمس سنوات (اللائحة المنظّمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات، 1423هـ، المادة 89).

ففي هذه الحالة لا يمكن إيقاع هذا الجزاء إلا بعد الانتهاء من إجراءات التحقيق وثبوت المخالفة بحقّ الموظف، خلافًا لكفّ اليد الذي يكون إجراءً احتياطيًا مؤقّتًا إلى حين الانتهاء من التحقيق.

وقد يثور تساؤلٌ أيضًا حول الهدف والغاية من كفّ اليد للموظف العام: هل هو لمصلحة العمل أم لمصلحة التحقيق؟ أجاب المنظّم على ذلك من خلال نظام الانضباط الوظيفي، حيث أكّد على أن تصدر الجهة المختصة قرار كفّ اليد حسب ما تقتضيه مصلحةُ العمل أو التحقيق أو المحاكمة (نظام الانضباط الوظيفي، الفقرة 1 من المادة 17).

ويُفهم من ذلك توسّع المنظّم في الهدف والغاية من كفّ اليد؛ إذ لم يُقيّدها بمصلحة التحقيق فقط، بل شملت مصلحة العمل أيضًا، وعليه فلا يُشترط لكفّ اليد إحالةُ الموظف إلى التحقيق، بل قد يكون إجراءً استباقيًا قبل الإحالة إليه.

ومن خلال ما سبق يمكن استخلاص أهمّ العناصر الأساسية لتعريف كفّ اليد، وهي:

1. أنّ قرار كفّ اليد لا يُعدّ عقوبةً تأديبية، وإنّما هو إجراءٌ احتياطيٌّ مؤقّت، يُفترض أن ينقضي بانقضاء السبب الذي بُني عليه.
2. أنّه لا يجوز للموظف العام ممارسة مهامه الوظيفية إلى حين انتهاء إجراءات التحقيق أو المحاكمة أو زوال المانع القهري الذي حال بينه وبين ممارسته لمهامه الوظيفية.
3. أنّ الرابطة الوظيفية لا تنقطع بين الموظف مكفوف اليد والجهة الإدارية، وعليه لا يجوز شغل هذه الوظيفة إلا بعد انتهاء قرار كفّ اليد، ولا يمنع ذلك من تكليف أحد الموظفين بممارسة مهامّ الوظيفة إلى حين انتهاء القرار.

المبحث الأول: حالات كفّ يد الموظف العام.

سأتناول في هذا المبحث حالاتي كف يد الموظف العام الجوازية، والوجوبية، مع بيان شروطهما، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: حالات كفّ يد الموظف العام الجوازية.

يُقصد بكفّ اليد الجوازي: حقّ جهة الإدارة في منع الموظف من ممارسة مهامه الوظيفية بصفةٍ مؤقتة لحين الانتهاء من النظر في المخالفة المنسوبة إليه، وقد يكون قرار كفّ اليد سابقًا على إجراء التحقيق، وقد يكون لاحقًا على الإحالة إلى التحقيق.

ويصدر قرار كفّ اليد الجوازي إمّا من الجهة الحكومية التي يتبع لها الموظف، أو هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، أو المحكمة المختصة التي تنظر في القضية التي يكون الموظف طرفًا فيها، وفي جميع الأحوال يجب أن يكون قرار كفّ اليد لمصلحةٍ معتبرةٍ نظامًا، ولا يُعتبر كفّ اليد عقوبةً تأديبية، وإنّما هو إجراءٌ إداريٌّ يخضع لتقدير السلطة التقديرية (محمود، 2019، ص231؛ كنعان، 2010، ص100).

ويُلاحظ أنّ المنظّم لم يحصر صلاحية إصدار قرار كفّ اليد في يد الجهة الإدارية التي يتبع لها الموظف، حيث نصّ على أنّه "تصدر الجهة الحكومية أو الهيئة أو المحكمة المختصة -كلٌّ بحسب اختصاصه- قرار كفّ يد الموظف"، ويفهم من ذلك اختصاص هذه الجهات الثلاث بإصدار قرار كفّ اليد؛ حيث نصّ المنظّم على أنّه "تُصدر" ثم عدّد الجهات المختصة بإصداره (العويضة، 2023، ص260 و261). وهذا خلافًا لما نصّ عليه نظام تأديب الموظفين السابق لإصدار نظام الانضباط الوظيفي، حيث نصّ النظام السابق على أنّ اختصاص إصدار قرار كفّ اليد من صلاحية الوزير المختص فقط، إذا رأى هو أو رأت هيئة الرقابة والتحقيق ذلك.

ولا يُشترط في كفّ اليد الجوازي أن يسبقه إحالة الموظف إلى التحقيق، بل قد يكون كفّ اليد إجراءً استباقيًا لمنع الموظف من استغلال سلطته الوظيفية لإخفاء الأدلة أو العبث بها أو التأثير على الموظفين أو جهة الإدارة.

وفي جميع الحالات السابقة يجب ألا تتجاوز مدة أو مدد كفّ اليد سنتين (نظام الانضباط الوظيفي، الفقرة 1 من المادة 17)، ويجب أن يكون قرار كفّ اليد محدد المدة، ولو خلا القرار من تحديد المدة لكان معيبًا بعيب المشروعية، كما لو صدر قرار بكفّ اليد إلى إشعارٍ آخر؛ بل يجب على الجهة المختصة بإصدار قرار كفّ اليد تقدير المدة المناسبة لكفّ اليد، ومن ثم إصدار قرارٍ بذلك، وإذا تطلّب الأمر زيادة مدة كفّ اليد فتصدر قرارًا بتمديد كفّ اليد، وهكذا، بشرط ألا تتجاوز المدة أو المدد سنتين.

ويجب أن يصدر قرار كفّ اليد من الجهة المختصة بإصداره وفي حدود صلاحياتها النظامية، إذ قد ينصّ المنظّم أحيانًا على اختصاص جهةٍ محددة داخل الجهاز الإداري بإصداره ابتداءً أو في حال التمديد، كما هو الحال في قرارات كفّ اليد الخاصة بأعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات، حيث حدّدت اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات صلاحية رئيس الجامعة في إصدار قرار كفّ اليد بحقّ عضو هيئة التدريس أو من في حكمه لمدةٍ لا تتجاوز ثلاثة أشهر إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، أمّا إذا تطلّب الأمر زيادة مدة كفّ اليد على ثلاثة أشهر فيصدر القرار من لجنة التأديب، ويجوز لهذه اللجنة زيادة مدة أو مدد الإيقاف حسبما تقتضيه مصلحة التحقيق، بشرط ألا تتجاوز مدة الإيقاف في المرة الواحدة سنة (اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، المادة 84). كما نصّ نظام القضاء على أنّه يجوز لدائرة التأديب -عند تقرير السير في إجراءات الدعوى- وبعد موافقة المجلس الأعلى للقضاء أن تأمر بوقف القاضي عن مباشرة أعمال وظيفته حتى تنتهي المحاكمة، وللدائرة في كل وقتٍ أن تعيد النظر في أمر الوقف (نظام القضاء، المادة 62).

ويترتب على صدور قرار كف اليد من غير الجهة المختصة بإصداره أو عدم الالتزام بالمدد المحددة نظاماً إلغاء قرار كف اليد، حيث جاء في حكم لديوان المظالم: "وحيث قرر ممثل المدعى عليها بجلسة ... بأن قرار كف اليد صدر من مدير الجامعة فقط، ما مفاده أنه لم يصدر قرار من لجنة التأديب بإيقاف المدعي عن العمل، وإنما استمر الإيقاف بموجب قرار مدير الجامعة من تاريخ 1436/8/2هـ حتى تاريخ طي قيده في 1439/2/16هـ، مما يعني عدم التزام النص الوجوبي أعلاه الذي قرر عدم جواز أن تزيد مدة الإيقاف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من لجنة التأديب؛ وإذ لا قرار من لجنة التأديب فإن الدائرة تنتهي إلى عدم صحة قرار كف يد المدعي بعد مرور ثلاثة أشهر من تاريخ كف اليد الصادر من مدير الجامعة ... لذا حكمت الدائرة بإلزام جامعة ... بأن تصرف لـ ... ما يأتي: أولاً: فروق رواتبه من تاريخ 1436/8/2هـ حتى تاريخ 1439/2/16هـ ليكون مساوياً لراتبه كاملاً. ثانياً: بدل سكن ومكافأة نهاية الخدمة وما يعادل قيمة تذاكر السفر من تاريخ 1436/8/2هـ حتى تاريخ 1439/2/16هـ، ورفض ما عدا ذلك من طلبات." (رقم القضية في المحكمة الإدارية 18 لعام 1440هـ، تاريخ الجلسة 1441/6/9هـ، منشور في مدونات ديوان المظالم).

وفي جميع الأحوال يجب على جهة المختصة بإصدار قرار كف اليد عدم التوسع في قرارات كف اليد؛ لما لها من آثار سلبية على سير المرافق العامة، بل تتقيد بحدود المصلحة العام، فمتى ما كانت هناك حاجة لإصداره تقوم بإصداره، ومتى ما تبين أنه لا توجد خطورة من إلغاء قرار كف اليد وجب عليها إلغاؤه (العويضة، 2021، ص17).

ولا يترتب على كون قرار كف اليد إجراء وقائي مؤقت عدم جواز التظلم منه، بل يجوز للموظف الذي صدر بحقه قرار بكف اليد التظلم من قرار كف اليد أمام الجهة الإدارية، ثم اللجوء إلى القضاء الإداري متى ما رأى عدم صحة إصدار القرار ابتداءً، كما لو صدر من شخص غير مختص، أو في حال زالت أسباب إصداره ولم تقم جهة الإدارة بإلغاء القرار وتمكينه من مباشرة العمل.

ولا يغير من طبيعة قرار كف اليد بأنه إجراء مؤقت ومن ثم الادعاء بأنه إجراء تمهيدي وليس نهائي ولا يمكن الطعن عليه، بل يعد قراراً نهائياً ترتبت عليه جملة من الآثار القانونية، وأثرت على المركز القانوني للموظف العام، وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية حيث جاء في أحد أحكامها "والأصل أن القرار الذي يصدر ابتداءً من الجهة الإدارية بالوقف هو قرار إداري نهائي لسلطة تأديبية، ويسري ذلك القرار متى ما اقتضاه صالح المرفق العام الذي ينتسب إليه المدعي طيلة فترة التحقيق والمحاكمة التأديبية، وحتى تنكشف حقيقة موقفه من المخالفات المنسوبة إليه في جوٍ خالٍ من مؤثراته وبعيداً عن سلطاته" (رقم القضية 1/846ق لعام 1412ه، تاريخ الجلسة 1414/10/22ه، منشور في مدونات ديوان المظالم).

أخيراً يجب الإشارة إلى أنه إذا زالت الأسباب التي بني عليها قرار كف اليد أو مضت المدة المحددة لكف اليد وجب تمكين الموظف من مباشرة عمله وأداء مهامه الوظيفية والتمتع بالحقوق والمزايا الوظيفية المنصوص عليه نظاماً، ما لم تكن هناك أسباب أخرى تمنعه من التمتع ببعض الحقوق والمزايا الوظيفية، كما لو صدر قرار بإلغاء كف اليد لكونه لا يشكل خطورة على مجريات التحقيق والمحاكمة فإن الموظف يستطيع مباشرة أعماله الوظيفية والتمتع بالحقوق والمزايا الوظيفية.

لكنه قد يثور تساؤل حول الجهة المختصة بتقدير

زوال الأسباب ومن ثم إلغاء قرار كف اليد؟

الأصل أن من يملك سلطة الإصدار هو من يملك سلطة الإلغاء، وعليه فإذا كان قرار كف اليد صادر من الجهة الإدارية التي يتبع لها الموظف فإنها هي من تملك سلطة إلغاء القرار، وكذا الحال لو كان القرار صادر من هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، أو المحكمة المختصة، أما في حال صدور حكم قضائي بالبراءة ومكتسباً للصفة القطعية أو مضي المدة المشار إليها نظاماً لكف اليد فإنه يجب على جهة الإدارة تمكين الموظف من مباشرة أعمال وظيفته، والتمتع بالحقوق والمزايا الوظيفية بقوة القانون.

ومما سبق يمكن أن نستخلص الشروط الخاصة بكف اليد الجوازي، وهي:

الوظيفية بقوة القانون.

ومما سبق يمكن أن نستخلص الشروط الخاصة بكف اليد الجوازي، وهي:

1. أن يكون قرار كف اليد صادراً ممن يملك إصداره، وهي:
   - **أ.** رئيس الجهة الإدارية التي يتبع لها الموظف، أو من يفوضه.
   - **ب.** رئيس هيئة الرقابة ومكافحة الفساد أو من يفوضه.
   - **ج.** المحكمة المختصة بنظر القضية التي يكون الموظف طرفاً فيها.
2. أن يكون قرار كف اليد لمصلحة معتبرة نظاماً.

وقد نص المنظم على أن الهدف والغاية من إصدار قرار كف اليد هو لمصلحة العمل أو التحقيق أو المحاكمة، إلا أنه يجب الإشارة إلا أن المنظم لم ينص صراحة على أن يكون القرار كف اليد مسبباً، ويرى الباحث مناسباً أن يكون النص على التسبيب شرطاً لصحة القرار حتى تسهل الرقابة عليه، ومن ثم يدور قرار كف اليد مع السبب وجوداً وعدماً.

3. ألا تتجاوز مدة أو مدد كف اليد على سنتين.

وعليه لا يجوز أن يصدر قرار كف اليد خالياً من بيان المدة، أو أن يُنص فيه إلا إشعار آخر، بل يجب على الجهة المختصة بإصداره تقدير الوقت المناسب لكف اليد وإصدار قرار بذلك، ومتى ما استلزم الأمر زيادة هذه المدة تقوم بإصدار قرار بالتمديد، وفي جميع الأحوال يجب أن تراعي الحد الأعلى لمدة كف اليد وهي سنتين.

ويرى الباحث أنه من المناسب أن تكون مدة كف اليد لا تتجاوز ثلاثة أشهر قابلة للتمديد لمدة مماثلة، بحيث تكون ستة أشهر كحد أقصى؛ نظراً لما يترتب على قرار كف اليد من آثار قانونية تمس المركز القانوني للموظف العام، وتعطل الوظيفة التي يشغلها، إذ لا يحق لجهة الإدارة -كضمانات تأديبية- شغل هذه الوظيفة إلى حين زوال الأسباب التي بني عليها القرار، ويرى الباحث أن في تقليص هذه المدة يضفي على هذا الموضوع أهمية بالغة، ويسرع في إجراءاتها.

المطلب الثاني: حالات كفّ يد الموظف العام الوجوبية.

يقصد بكف اليد الوجوبي: إجراء تنفيذي تقوم به جهة الإدارة لتنفيذ حكم القانون والأمر الواقع، للموظف الموقوف احتياطياً، ولا تملك جهة الإدارة سلطة تقديرية في ذلك، ويكون الموظف حينئذ في حكم مكفوف اليد.

والحالات التي يكون فيها الموظف العام مكفوف اليد بقوة القانون حددها المنظم على سبيل الحصر، وتشترك في كونها حالات لا يستطيع فيها الموظف القيام بالمهمات والواجبات الوظيفية بسبب إيقافه احتياطاً على ذمة قضية منظورة أو بسبب تنفيذ حكم قضائي.

وهذه الحالات التي يعتبر فيها الموظف في حكم مكفوف اليد محددة على سبيل الحصر، وهي:

الحالة الأولى: إذا حبس الموظف العام بسبب اتهامه بجريمة تتصل بالوظيفة العامة (لائحة الحقوق والمزايا المالية، الفقرة 1 من المادة 4).

ويدخل في ذلك جميع جرائم الفساد مثل الرشوة، والتزوير، والاعتداء على المال العام، وإساءة استعمال السلطة (نظام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، المادة 2)، وغيرها من الجرائم المتصلة بالوظيفة العامة دون أن تصنف على أنها من جرائم الفساد.

الحالة الثانية: إذا حبس الموظف العام بسبب اتهامه بجريمة الاعتداء على النفس أو المال أو العرض (لائحة الحقوق والمزايا المالية، الفقرة 2 من المادة 4) ويدخل في ذلك الاتهام جرائم الاعتداء على النفس وما دونها، كإزهاق النفس، أو إتلاف عضو، أو منفعة، أو السرقة، أو هتك العرض، أو التحرش.

الحالة الثالثة: إذا حبس الموظف العام بسبب اتهامه من السلطة التنفيذية بارتكاب جريمة تخل بالشرف والأمانة (لائحة الحقوق والمزايا المالية، الفقرة 3 من المادة 4) وهذه الحالة قد تكون أوسع مما سبق، إذ تدخل تحتها جرائم الفساد، والسرقة، وهتك العرض، وغيرها مما يخل بالشرف والأمانة، كتهريب المخدرات والمسكرات أو ترويجها أو المتاجرة بها.

الحالة الرابعة: إذا حبس الموظف العام بسبب اتهامه بتهمة سياسية، وطلب وزير الداخلية اعتباره في حكم مكفوف اليد (لائحة الحقوق والمزايا المالية، الفقرة 4 من المادة 4) فإذا أوقف الشخص على ذمة قضية سياسية بسبب حمله أفكاراً منحرفة، أو انتمائه لجماعة محظورة أو مصنفة على أنها جماعة إرهابية، أو تمويله

للإرهاب، فإنه لا يعد في حكم مكفوف اليد إلا إذا صدر قرار من وزير الداخلية باعتباره في حكم مكفوف اليد إلى حين الانتهاء من التحقيق أو المحاكمة. ولكن ماذا لو لم يطلب وزير الداخلية اعتبار الموظف الموقوف على ذمة قضية سياسية في حكم مكفوف اليد، وفصل من الخدمة ثم صدر بحقه حكم لا يستوجب الفصل من الخدمة؟

عالج المنظم ذلك، حيث صدر قرار مجلس الوزراء رقم (286) وتاريخ 1440/05/30ه، المتضمن معالجة من فصل من عمله بسبب انقطاعه عن العمل، ثم تبين أنه كان موقوفاً لدى الجهات الأمنية، ومن ثم أطلق سراحه، ولم يحكم عليه بعقوبة تستوجب الفصل، فإنه يسحب قرار فصله ويعالج وفقاً لأحكام كف اليد في نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية، وذلك دون إخلال بما قضى به قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (1097/1) وتاريخ 1426/09/12ه، والمعتمد بالأمر السامي رقم (9391/م ب) وتاريخ 1427/12/23ه، والمتضمن قواعد عمل الموظفين شاغلي الوظائف التعليمية الذين يبعدون عن التدريس لأسباب موجبة.

الحالة الخامسة: إذا أوقف الموظف العام بسبب ديون مالية خاصة (نظام الخدمة المدنية، الفقرة ب من المادة 19) تختلف هذه الحالة عن جميع الحالات السابقة، حيث إن الحالات الأربع الأولى حددها قرار مجلس الوزراء رقم (1026) وتاريخ 1391/10/28ه، ثم أكدت عليها لائحة الحقوق والمزايا المالية الصادرة بالأمر الملكي رقم (أ/28) 1432/03/20ه، أما هذه الحالة فصدرت أولاً بالأمر السامي رقم (1757/م) وتاريخ 1410/08/08ه، وكان القرار في أول الأمر يؤكد اعتبار الشخص المسجون على ذمة قضية مالية خاصة في حكم مكفوف اليد، خاصة إذا ثبت إعساره، ثم ألغي هذا التأكيد بالإعسار وبقي النص على إطلاقه، إلا أنه قيد مدة كف اليد في هذه الحالة بما لا يتجاوز سنتين، فإن تم الإفراج عنه فيرفع كف اليد عنه، ويباشر عمله، أما إذا استمر كف اليد أكثر من سنتين فيطوى قيده.

ويجب الإشارة إلى أن المنظم لم يحدد مدة كف اليد الوجوبية إلا في الحالة الخامسة المتعلقة بحبس الموظف بسبب ديون مالية خاصة، أما الحالات الأربع الأولى فإن موقف جهة الإدارة متوقف على انتهاء إجراءات المحاكم وصدور حكم بالإدانة أو عدمها، والتي على ضوئها تقوم بطي قيده أو تمكينه من مباشرة العمل.

وقد يثور تساؤل حول إلغاء هذه الحالات من عدمها، خاصة بعد صدور نظام الانضباط الوظيفي (المادة 24) الذي نص على إلغاء المادة الثالثة والأربعين من نظام تأديب الموظفين، والتي على ضوئها صدر قرار مجلس الوزراء رقم (1026) وتاريخ 1391/10/28هـ، وكذلك نظام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد الذي نص في ديباجته على إلغاء نظام تأديب الموظفين، حيث نصت الفقرة السادسة منه على إلغاء نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/7) وتاريخ 1391/02/01هـ.

وبعد تعديل نص المادة التاسعة عشرة من نظام الخدمة المدنية بموجب المرسوم الملكي رقم (م/95) وتاريخ 1439/09/15هـ، والذي نص على اعتبار الموظف المحبوس احتياطياً في حكم مكفوف اليد، فهم البعض من هذا الإطلاق أنه نسخ للحالات السابقة، وأن أي شخص حبس لأي سبب يكون في حكم مكفوف اليد، وهذا فهم خاطئ ومما يؤكد ذلك أن هذه الحالات منصوص عليها في لائحة الحقوق والمزايا المالية الصادرة بالأمر الملكي رقم (أ/28) وتاريخ 1432/03/20هـ، ولا يزال العمل بها سارياً، ومن المقرر أن الأمر الملكي – كأداة تنظيمية – أعلى من الأمر السامي، والقاعدة العامة أن الأعلى يلغي الأدنى وليس العكس.

ومما سبق يمكن استخلاص الشروط الخاصة بكف اليد بقوة القانون، وهي:

1. يشترط لاعتبار الموظف الموقوف احتياطياً في حكم مكفوف اليد أن تنطبق عليه إحدى الحالات الأربع المشار إليها في لائحة الحقوق والمزايا الوظيفية، أو أن يكون مسجوناً في حقوق مالية خاصة.
2. يجب على جهة الضبط التي قامت بإيقاف الموظف إبلاغ جهة الإدارة التي يتبع لها الموظف فور إيقافه، مع بيان سبب الإيقاف.
3. يجب على جهة الإدارة تمكين الموظف من العمل فور الإفراج عنه، ما لم تقتضِ مصلحة العمل أو مصلحة التحقيق أو المحاكمة كفَ يده.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على كف يد الموظف العام.

سنتناول في هذا المبحث الآثار المترتبة على كف اليد أثناء سريان كف اليد في **المطلب الأول**، ثم نبين الآثار المترتبة على انقضاء كف اليد سواء بتبرئة الموظف أو إدانته في **المطلب الثاني**، وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: الآثار المترتبة على الحقوق الوظيفية للموظف العام أثناء سريان كف اليد.

سنتناول في هذا المطلب الآثار المترتبة على الحقوق الوظيفية للموظف العام أثناء سريان قرار كف اليد، وذلك ببيان مدى أحقيته في التمتع بالحقوق والمزايا الوظيفية، كالراتب، والبدلات، والترقية، والاستقالة، والتقاعد، وبيان ذلك على النحو الآتي:

أولاً: أثر سريان كف يد الموظف العام على الراتب.

من القواعد المستقرة فقهاً وقضاءً أن الأجر مقابل العمل، إلا أنه – واستثناءً من هذه القاعدة – فإن الموظف مكفوف اليد ومن في حكمه يستحق نصف راتبه الأساسي خلال فترة كف يده (نظام الخدمة المدنية، الفقرة أ من المادة **19**، وليس لجهة الإدارة أو غيرها سلطة تقديرية في ذلك، بل إن سلطتها مقيدة بوجوب صرف نصف الراتب الأساسي للموظف مكفوف اليد أو من في حكمه.

وإذا كان المنظم قد حدد مدة كف اليد الجوازية بمدة أو مدد لا تتجاوز سنتين، فإنه لم يحدد مدة لحالات كف اليد بقوة القانون، باستثناء الموقوف على ذمة ديون خاصة، إذ حدد المنظم صرف نصف راتبه الأساسي لمدة لا تتجاوز سنتين، فإن عاد لمباشرة عمله قبل انتهاء هذه المدة يصرف له النصف الآخر من راتبه الأساسي، وإلا طوي قيده (نظام الخدمة المدنية، الفقرة **ب** من المادة **19**).

وفي جميع الحالات السابقة لا يستحق الموظف البدلات التي كانت تصرف له؛ لأن المنظم حدد ما يصرف للموظف مكفوف اليد ومن في حكمه بنصف الراتب الأساسي فقط، إضافة إلى عدم قيام الأسباب الموجبة لصرف هذه البدلات (العويضة، 2023، ص 280).

ثانياً: أثر سريان كف يد الموظف العام على الترقية.

تُعد الترقية إحدى وسائل التقدم والتطور الوظيفي التي يسعى إليها الموظفون، إذ يترتب عليها زيادة في الأعباء والمسؤوليات الوظيفية، وكذلك زيادة في المزايا المالية. وقد تكون الترقية على أساس الأقدمية أو الكفاءة، والأسلوب الأخير هو الأكثر تطبيقاً.

ويشترط لترقية الموظف أن تتوافر فيه الشروط المطلوبة، إضافة إلى انتفاء الموانع القانونية، ومن هذه الموانع – المتصلة بموضوع البحث – ألا يكون الموظف مكفوف اليد أو في حكمه، أو محالاً إلى التحقيق أو المحاكمة في أمور تتعلق بالوظيفة التي يشغلها أو مخلة بالشرف والأمانة (اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، الفقرة ج من المادة 49).

ويُعتبر حرمان الموظف من الترقية خلال فترة كف اليد أمراً منطقياً، لأن الترقية من ضمن الحوافز التشجيعية للموظفين الأكثر كفاءة وانضباطاً، وعليه لا يستقيم ترقية الموظف خلال فترة كف اليد أو المحاكمة، وإنما يؤجل النظر في ترقيته إلى حين اتضاح أمره في المخالفة أو القضية المنسوبة إليه.

ثالثاً: أثر سريان كف يد الموظف العام على الاستقالة.

يقصد بالاستقالة: طلب مكتوب يقدمه الموظف لرئيسه المباشر بأي وسيلة معتمدة لدى جهة الإدارة معلناً رغبته الصريحة في ترك الوظيفة. ويجب على من يملك صلاحية قبولها البت في قبولها أو تأجيلها لمدة لا تزيد على ستين يوماً، وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها، وإلا عُدت الاستقالة مقبولة (اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، 1440، المواد 211، 212، 213، 215).

وإذا كانت جهة الإدارة لا تملك تأجيل قبول الاستقالة لمدة تزيد على ستين يوماً من التاريخ المحدد بها، فمن باب أولى ألا تملك رفضها.

إلا أن المنظم نص صراحة على عدم جواز قبول الاستقالة إذا كان الموظف مكفوف اليد أو محالاً للتحقيق أو المحاكمة (اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في نظام الخدمة المدنية، 1440، المادة 216). وعليه، فلا تملك جهة الإدارة سلطة تقديرية في ذلك، بل يجب عليها تأجيل النظر فيها إلى حين انقضاء قرار كف اليد وانتهاء التحقيق أو المحاكمة، ولا يكفي انقضاء قرار كف اليد لقبول الاستقالة، بل يجب انتهاء التحقيق والمحاكمة؛ إذ قد يصدر قرار بإلغاء كف اليد قبل انتهاء الإجراءات متى ما رأت الجهة المختصة عدم تأثير ذلك على سير التحقيق أو المحاكمة.

ويُعتبر تاريخ تقديم الاستقالة وتاريخ قبولها من الأمور ذات الأهمية لما يترتب عليهما من آثار قانونية. فإذا قدم الموظف طلب الاستقالة وقُبل من جهة الإدارة ثم اكتُشفت لاحقاً مخالفة تستوجب التحقيق، فإن الاستقالة تكون مقبولة ونافذة؛ لأن الموافقة تمت دون وجود مانع.

أما إذا قُدمت الاستقالة وأثناء نظرها اكتُشفت مخالفة أو إحالة لمحاكمة قد يترتب عليها الفصل من الخدمة، فيجب على جهة الإدارة تأجيل النظر فيها حتى انتهاء التحقيق أو المحاكمة.

أما إذا قدم الموظف طلب الاستقالة بعد صدور قرار كف يده عن العمل أو بعد حبسه احتياطياً في قضية قد يترتب عليها الفصل من الخدمة، فإنه لا يجوز لجهة الإدارة قبول الاستقالة لوجود مانع قانوني، ولا يُعتد بسكوتها باعتبارها مقبولة ضمنياً؛ لوجود المانع القانوني، وهو أن الموظف مكفوف اليد أو في حكمه.

وقد يثور تساؤل: ماذا لو قبلت جهة الإدارة استقالة الموظف ثم تبين لها ارتكابه مخالفة إدارية تستوجب الفصل؟

عالج المنظم هذه الحالة من خلال نظام الانضباط الوظيفي، حيث نص على أنه يُحال إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد "الموظف الذي انتهت خدماته قبل الانتهاء من التحقيق معه، أو قبل البدء في اتخاذ الإجراءات الإدارية ضده" (نظام الانضباط الوظيفي، الفقرة أ/3 من المادة 12).

رابعاً: أثر سريان كف يد الموظف العام على التقاعد.

من المزايا الوظيفية للموظف العام المعاش التقاعدي، وهو مبلغٌ شهريٌّ يُصرف للموظف بعد انتهاء خدمته متى ما تحققت الشروط اللازمة لاستحقاقه، ويستحقه الموظف بعد إحالته إلى التقاعد لبلوغه السنّ القانوني الموجب للإحالة إلى التقاعد، وهو بلوغه ستين سنة، أو قبل بلوغه السنّ القانوني للتقاعد -التقاعد المبكر- بشرط أدائه خدمة لا تقلّ عن خمسٍ وعشرين سنة، ويختلف الأثر المترتب على إحالة الموظّف للتقاعد لبلوغه السنّ القانوني للتقاعد أو طلبه الإحالة إلى التقاعد المبكر.

فإذا كان الموظف مكفوف اليد أو في حكمه، وبلغ سنّ الستين، فإنه يُنظر في عدد سنوات خدمته قبل صدور قرار كفّ اليد أو توقيفه احتياطياً هل بلغت خمساً وعشرين سنة أو لا، فإذا كانت لديه خدمة تزيد على خمسٍ وعشرين سنة قبل صدور قرار كفّ يده أو توقيفه احتياطياً فإنه يُحال إلى التقاعد بقوة القانون، ويتوقف صرف راتبه من جهة عمله، ويُصرف له المعاش التقاعدي، وتُسوّى جميع حقوقه التقاعدية وفق النظام، ولا يُنظر في احتساب فترة كفّ اليد لأغراض التقاعد، والحقوق المالية الأخرى لحين البتّ في القضية التي كُفّت يده من أجلها أو أُوقف بسببها، أما إذا لم تبلغ خدمته خمساً وعشرين سنة فيتم تأجيل النظر في تسوية حقوقه التقاعدية، وحقوقه المالية الأخرى إلى حين الانتهاء من القضية (اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، المادة 221).

أما إذا كان الموظف مكفوف اليد أو في حكمه وطلب الإحالة إلى التقاعد المبكر قبل بلوغه السنّ القانوني فإن جهة الإدارة لا تملك قبول طلبه لوجود مانع قانوني، حيث نصّ المنظّم على عدم قبول طلب الإحالة إلى التقاعد قبل بلوغ السنّ القانوني إذا كان الموظف مكفوف اليد أو مُحالاً إلى التحقيق أو المحاكمة (اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، المادة 216).

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الحقوق الوظيفية للموظف العام بعد انقضاء قرار كف اليد أو الإفراج عن الموقوف احتياطياً.

وسنتناول في هذا المطلب الآثار المترتبة على انقضاء كفّ اليد، سواء كان الانقضاء بسبب انتفاء المصلحة من كفّ اليد مع استمرار التحقيق أو المحاكمة، أو بسبب انتهاء إجراءات التحقيق والمحاكمة التي لا تخرج عن ثلاث حالات: إما تبرئة الموظف من التهمة المنسوبة إليه، أو إدانته ومجازاته بعقوبة موجبة للفصل، أو إدانته ومجازاته بعقوبة لا تستوجب الفصل من الخدمة، وبيان ذلك على النحو الآتي:

أولاً: أثر انقضاء قرار كف اليد أو الإفراج عن الموقوف احتياطياً على الرواتب الموقوفة.

إذا صدر قرار من الجهة الإدارية التي يتبع لها الموظف، أو من هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، أو من المحكمة المختصة بنظر القضية التي يكون الموظف طرفاً فيها بتبرئة الموظف مكفوف اليد أو من في حكمه، أو حُكم عليه بما لا يستوجب الفصل، فإنه يجب على جهة الإدارة تمكينه من العمل، وصرف أنصاف رواتبه الأساسية التي كانت موقوفة بسبب كفّ يده أو إيقافه احتياطياً، وإذا كان هذا الحكم يشمل الموقوف احتياطياً إلا أن المنظّم قيّد صرف رواتب الموظف الموقوف على ذمّة ديون خاصة بما لا يتجاوز سنتين، فإن عاد لمباشرة عمله قبل انقضاء هذه المدة يُصرف له أنصاف رواتبه الموقوفة، أما إذا استمر إيقافه فيُطوى قيده ولا يُستردّ منه ما صُرف له خلال السنتين الماضيتين (نظام الخدمة المدنية، المادة 19)، أما إذا كان موقوفاً بسبب المطالبة بدَينٍ للحكومة فيُصرف له راتبه الأساسي كاملاً (نظام الخدمة المدنية، المادة 20).

أما إذا صدر قرار أو حكم نهائي بالفصل أو بما يستوجب الفصل فيُطوى قيد الموظف من تاريخ صدور قرار كفّ يده أو حبسه احتياطياً (اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، المادة 230)، ولا يُستردّ ما صُرف له أثناء كفّ يده أو حبسه احتياطياً (نظام الخدمة المدنية، المادة 19)، وهذا خلافاً لما كان عليه سابقاً من منح الجهة التي أصدرت قرار الفصل إمكانية استرداد ما صُرف للموظف أثناء فترة كفّ يده أو حبسه احتياطياً، أما بعد تعديل نص المادة التاسعة عشرة من نظام الخدمة المدنية بموجب المرسوم الملكي رقم (م/95) وتاريخ 1439/09/15هـ فأصبحت جهة الإدارة لا تملك حق استرداد ما صُرف للموظف أثناء فترة كفّ يده أو حبسه احتياطياً.

ثانياً: أثر انقضاء قرار كف اليد أو الإفراج عن الموظف الموقوف احتياطياً على الترقية.

إذا صدر قرار بإنهاء كفّ يد الموظف العام، أو أُفرج عن الموظف الموقوف احتياطياً، فإن الأثر المترتب عليه بالنسبة للترقية يختلف بحسب ما إذا أُدين الموظف أو لا، فإذا أُدين الموظف بأي عقوبة فإنه يترتب على ذلك عدم احتساب مدة كفّ اليد أو توقيفه احتياطياً من المدة المطلوبة للترقية، أما إذا تمت تبرئة الموظف فإن مدة إيقافه تدخل ضمن المدة المحتسبة للترقية (اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، الفقرة ب/5 من المادة 48).

ثالثاً: أثر انقضاء قرار كف اليد أو الإفراج عن الموظف الموقوف احتياطياً على الاستقالة.

إذا انتهى قرار كفّ اليد أو تم الإفراج عن الموظف الموقوف احتياطياً فإنه يعود لما كان عليه قبل كفّ يده أو حبسه احتياطياً، ويجوز له تقديم طلب الاستقالة، ولجهة الإدارة قبولها أو تأجيلها لمدة لا تتجاوز ستين يوماً، ولا يجوز لها رفضها لزوال المانع السابق وهو كفّ اليد أو الحبس الاحتياطي.

وقد يثور تساؤل: هل تملك جهة الإدارة البتّ في طلب الاستقالة الذي قدّمه الموظف أثناء كفّ يده أو حبسه احتياطياً أم يجب عليه تقديم طلب استقالة جديد؟ بمعنى هل يُعدّ طلب الاستقالة السابق معلقاً لحين اتضاح أمر الموظف أو مرفوضاً لوجود ما يمنع من قبولها؟ الأصل أن الطلب السابق مرفوض لوجود مانع قانوني متمثل في كفّ يده أو حبسه احتياطياً، وعليه تقديم طلب جديد بعد زوال المانع القانوني للنظر فيه حسب ما يستجدّ من أمور.

رابعاً: أثر انقضاء قرار كف اليد أو الإفراج عن الموظف الموقوف احتياطياً على التقاعد.

سبق الإشارة إلى أن الموظف إذا بلغ السنّ القانوني للتقاعد وهو ستّون سنة، فإنه يُحال إلى التقاعد بقوة القانون، ويُنظر في مدة خدمته قبل قرار كفّ يده أو توقيفه احتياطياً، فإذا بلغت خمساً وعشرين سنة أو أكثر، فإنه يتم تسوية حقوقه التقاعدية على أساس هذه المدة التي أداها قبل صدور قرار كفّ يده أو توقيفه احتياطياً، ويتم تأجيل النظر في احتساب مدة كفّ اليد لأغراض التقاعد وتسوية حقوقه المالية الأخرى لحين البتّ في القضية التي كُفّت يده من أجلها أو أُوقف بسببها، فإن تمت تبرئته تُحتسب مدة كفّ اليد أو التوقيف الاحتياطي لأغراض التقاعد، وتُسوّى حقوقه التقاعدية على أساسها، كما تُسوّى جميع مستحقاته المالية الأخرى (اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، المادة 21)، أما إذا صدر قرار أو حكم بفصل الموظف فإنه لا يتم احتساب مدة كفّ اليد أو التوقيف الاحتياطي لأغراض التقاعد.

وأما بالنسبة للموظف الذي قدّم طلب التقاعد المبكر ورُفض لوجود مانع قانوني متمثل في كفّ يده أو توقيفه احتياطياً، فإنه إذا بُرّئ تُحسب مدة كفّ يده أو توقيفه احتياطياً لأغراض التقاعد، وتُسوّى مستحقاته المالية الأخرى، أما إذا صدر قرار أو حكم بفصله فتُعدّ خدمته منتهية من تاريخ صدور قرار كفّ يده أو توقيفه احتياطياً (اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، المادة 230).

وأخيراً، يجب الإشارة إلى أنه يحقّ للموظف الذي صدر بحقه قرار بكفّ اليد ثم ثبتت براءته المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحق به، وبالنظر إلى الأحكام الصادرة من ديوان المظالم نجد تفاوتاً في الأحكام بالنسبة لتقدير التعويض عن الضرر المعنوي للموظف الذي كُفّت يده ثم صدر حكم ببراءته، حيث جاء في حكمٍ لديوان المظالم أن:

"ما حدث للمدعي من قرار كفّ يده عن العمل وهو يعمل ... بالمرتبة الحادية عشرة فيه إضرارٌ بسمعته الوظيفية التي يباشرها في ..... إضافة إلى الإضرار بسمعة أولاده بين أقربائه وأقرانه في العمل، والدائرة وهي بصدد تعويض المدعي عن قرار كفّ اليد تطمئن إلى تعويضه بمبلغٍ وقدره مائة ألف ريال، ورفض ما زاد على ذلك" (القضية رقم (7/236/ق) لعام 1430هـ – غير منشور).

وفي حكمٍ آخر نجد أن ديوان المظالم يرفض التعويض المعنوي، حيث جاء في حكمٍ آخر له:

"وحيث إن النظام حدد الحقوق المستحقة لمكفوف اليد حال الحكم ببراءته وحصرها في صرف نصف الراتب الموقوف طوال فترة كفّ اليد، فمن ثم لا يستحقّ المدعي تعويضاً آخر، ذلك أن صرف نصف راتبه طوال فترة كفّ اليد وصرف النصف الآخر بعد الحكم بعدم الإدانة يُعدّ تعويضاً مادياً عما أصابه من أضرار مادية بسبب كفّ يده... أما عن التعويض المعنوي فإن خير تعويضٍ للمدعي هو ظهور براءته والقضاء بعدم الإدانة وإعادته إلى عمله" (رقم القضية 1/846/ق لعام 1412هـ، تاريخ الجلسة 1414/10/22هـ، منشور في مدونات ديوان المظالم).

وعليه، يرى الباحث مناسبة النص على استحقاق الموظف الذي كُفّت يده جوازياً ثم صدر حكمٌ ببراءته تعويضاً لا يقلّ عن إجمالي الرواتب والبدلات التي كانت ستُصرف لمكفوف اليد لو كان على رأس العمل، إضافةً إلى التأكيد على ضرورة تقليص مدة كفّ اليد الاختيارية لتكون ستة أشهر قابلة للتمديد لمدةٍ مماثلة، لما في ذلك من تسريعٍ للإجراءات المتعلقة بمكفوف اليد، والتخفيف من الآثار السلبية المترتبة على إطالة أمد التحقيق أو المحاكمة.

2 الخاتمة:

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والشكر له سبحانه على توفيقه بأن يسر لي إتمام هذا البحث، وأسأله سبحانه أن يوفقني إلى شكره والعمل بمقتضاه. هذا وإن أحسنت فمن الله وحده لا شريك له، وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان.

وفي نهاية البحث يود الباحث ذكر أهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث، وهي على النحوِ الآتي:

2-1 أولاً: النتائج التي توصل إليها الباحث:

1. يعتبر قرار كفّ اليد قرارًا إداريًا وقائيًا لمصلحة العمل أو التحقيق أو المحاكمة، ولا يُعتبر عقوبةً تأديبيةً.
2. ينقسم كفّ اليد إلى حالاتٍ جوازيةٍ تخضع لتقدير السلطة المختصة بإصداره، وحالاتٍ وجوبيةٍ يجب على جهة الإدارة اتخاذ إجراءٍ تنفيذيٍّ لاعتبار الموظف الموقوف احتياطيًا في حكم مكفوف اليد.
3. الجهة المختصة بإصدار قرار كفّ اليد الجوازي هي جهة الإدارة التي يتبع لها الموظف العام، وهيئة الرقابة ومكافحة الفساد، والمحكمة المختصة بنظر النزاع الذي يكون الموظف العام طرفًا فيه.
4. يُعتبر الموظف الموقوف احتياطيًا في حكم مكفوف اليد، متى ما توافرت فيه إحدى الحالات التي نصّ عليها المنظِّم.
5. حدّد المنظِّم مدة كفّ اليد الجوازي بألّا تتجاوز مدة أو مدد كفّ اليد سنتين.
6. يُصرف للموظف مكفوف اليد أو من في حكمه نصف راتبه الأساسي، ولا يجوز له التمتّع بالحقوق والمزايا الوظيفية والمالية خلال فترة كفّ اليد، كالبدلات، والترقية، والاستقالة، والتقاعد.
7. يستحقّ من كُفّت يده أو أُوقِف احتياطيًا نصف الراتب الآخر من الراتب الذي أُوقِف خلال فترة كفّ يده أو إيقافه احتياطيًا متى ما ثبتت براءته أو عوقب بعقوبةٍ غيرِ موجبةٍ للفصل.

2-2 ثانيًا: التوصيات التي يأمل الباحث في تطبيقها، وهي:

1. أن تكون مدة كفّ اليد الجوازي ستةَ أشهرٍ قابلةً للتمديد لمدةٍ مماثلةٍ؛ نظرًا لما يترتّب على قرار كفّ اليد من آثارٍ قانونيةٍ تمسّ المركزَ القانونيَّ للموظف العام، وتُعطّل الوظيفةَ التي يشغلها، إذ لا يحقّ لجهة الإدارة -كضماناتٍ تأديبيةٍ- شغلَ هذه الوظيفة إلى حين زوال الأسباب التي بُني عليها القرار.
2. النصّ على تعويضِ الموظف الذي كُفّت جوازًيا ثم صدر حكمٌ ببراءته، تعويضًا لا يقلّ عن إجماليّ الرواتب والبدلات التي كانت ستُصرف لمكفوف اليد لو كان على رأس العمل.
3. عدمُ جوازِ التفويض في قرارات كفّ اليد؛ نظرًا لما لها من آثارٍ قانونيةٍ، وإداريةٍ،

3 قائمة المصادر والمراجع:

الحلو، د. ماجد راغب (2006)، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، مصر.

حمادة، د. حمادة عبد الرازق (2023)، القانون الإداري، دار الكتاب الجامعي، الرياض – المملكة العربية السعودية.

سرحان، د. شاكر بن نايف (2016)، شرح نظام تأديب الموظفين السعودي والأحكام المكملة له، مكتب شاكر بن نايف سرحان للمحاماة والاستشارات، جدة – المملكة العربية السعودية.

الطباخ، د. شريف أحمد، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها، دار الفكر والقانون، المنصورة – مصر، الطبعة الأولى، 2015م.

الطماوي، د. سليمان (2014)، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة – مصر.

الطماوي، د. سليمان (2014)، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة – مصر.

العويضة، د. سلمان بن عبدالله (2021)، أحكام كف يد الموظف، وأنواع الفصل من الوظيفة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان – الأردن.

العويضة، د. سلمان بن عبدالله (2023)، الوافي في شرح نظام الانضباط الوظيفي، شركة تكوين المتحدة للنشر والتوزيع، جدة – المملكة العربية السعودية.

كنعان، د. نواف (2010)، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان – الأردن.

محمود، أسامة أحمد (2019)، الضمانات التأديبية للموظف العام وتطبيقاتها القضائية، دار النهضة العربية، القاهرة – مصر.

نظام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/25) وتاريخ 1446/01/23هـ.

لائحة الحقوق والمزايا المالية الصادرة بالأمر الملكي رقم (أ/28) وتاريخ 1432/03/20هـ.

اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم (1550) وتاريخ 1440/6/9هـ.

اللائحة المنظمة لشؤون أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات، والمعدلة بموجب قرار مجلس التعليم العالي رقم (1423/27/14) والمتوج بالموافقة السامية رقم (7/ب/45888) وتاريخ 1423/11/23هـ.

مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (555) وتاريخ 1437/12/25هـ.

مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية.

قرار مجلس الوزراء رقم (1026) وتاريخ 1391/10/28هـ.

الأمر السامي رقم (1757/م) وتاريخ 1410/08/08هـ.

نظام القضاء الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/78) وتاريخ 1428/09/19هـ.

نظـام الخدمـة المدنيـة الصـادر بالمرسـوم الملكـي رقـم (م/49) وتاريـخ 1397/07/10هـ.

نظـام تأديـب الموظفيـن الصـادر بالمرسـوم الملكـي رقـم (م/7) وتاريـخ 1391/02/01هـ.

نظـام الانضبـاط الوظيفـي الصـادر بالمرسـوم الملكـي رقـم (م/18) وتاريـخ 1443/2/8هـ.

4 المراجع العربية المرومنة (المترجمة)

Al-Halou, Dr. Majed Ragheb (2006), Administrative Law (in Arabic), Dar Al-Jamia Al-Jadida, Egypt.

Hamada, Dr. Hamada Abdel-Razek (2023), Administrative Law (in Arabic), Dar Al-Kitab Al-Jami'i, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia.

Sarhan, Dr. Shaker bin Nayef (2016), Explanation of the Saudi Employee Disciplinary System and its Supplementary Provisions (in Arabic), Shaker bin Nayef Sarhan Law and Consulting Office, Jeddah, Kingdom of Saudi Arabia.

Al-Tabbakh, Dr. Sharif Akhmad, Administrative Investigation, Disciplinary Suit, and its Defenses (in Arabic), Dar Al-Fikr Wal-Qanun, Mansoura, Egypt, First Edition, 2015.

Al-Tamawi, Dr. Suleiman (2014), Disciplinary Judiciary (in Arabic), Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, Egypt.

Al-Tamawi, Dr. Suleiman (2014), Principles of Administrative Law (in Arabic), Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, Egypt.

Al-Awida, Dr. Salman bin Abdullah (2021), Provisions for Suspending Employees and Types of Termination from Employment (in Arabic), Dar Al Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

Al-Awaidah, Dr. Salman bin Abdullah (2023), Al-Wafi in Explaining the Job Discipline Law (in Arabic), Takween United Publishing and Distribution Company, Jeddah, Kingdom of Saudi Arabia.

Kanaan, Dr. Nawaf (2010), Administrative Law (in Arabic), Dar Al Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

Mahmoud, Osama Ahmed (2019), Disciplinary Guarantees for Public Employees and Their Judicial Applications (in Arabic), Dar Al Nahda Al Arabiya, Cairo, Egypt.

The Oversight and Anti-Corruption Authority Law issued by Royal Decree No. (M/25) dated 01/23/1446 AH.

The Financial Rights and Benefits Regulations issued by Royal Order No. (A/28) dated 03/20/1432 AH.

The Executive Regulations for Human Resources in the Civil Service issued by Ministerial Resolution No. (1550) dated 06/09/1440 AH.

Regulations governing the affairs of Saudi faculty members in universities, as amended by Higher Education Council Resolution No. (14/27/1423) and approved by Royal Decree No. (7/B/45888) dated 11/23/1423 AH.

Code of Professional Conduct and Ethics for Public Service issued by Cabinet Resolution No. (555) dated 12/25/1437 AH.

Collection of Administrative Provisions and Principles.

Cabinet Resolution No. (1026) dated 10/28/1391 AH.

Royal Order No. (1757/M) dated 08/08/1410 AH.

Judicial Law issued by Royal Decree No. (M/78) dated 09/19/1428 AH.

Civil Service Law issued by Royal Decree No. (M/49) dated 07/10/1397 AH.

The Employee Disciplinary Law issued by Royal Decree No. (M/7) dated 01/02/1391 AH.

The Job Discipline Law issued by Royal Decree No. (M/18) dated 02/08/1443 AH.