ISSN:2509-0291
DOI
https://doi.org/10.63585/RPDM9639
Volume 11 issue 3
N:64 June 2026
جامعة الحسن الأول سطات
كلية العلوم القانونية و السياسية
مختبر البحث قانون الأعمال

الأساس القانوني لقرار فصل الموظف العام في النظام السعودي

(دراسة تمهيدية لتعويض القرارات المعيبة)

الباحثة: جزايل صالح اليوسف

باحثة ماجستير في القانون العام – كلية الحقوق – جامعة الملك عبدالعزيز

الدكتورة: ندى صلاح الدين بالطو

أستاذ القانون الإداري المساعد – كلية الحقوق – جامعة الملك عبدالعزيز

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان الإطار القانوني المنظم لقرارات الفصل من الخدمة في النظام السعودي، من خلال التركيز على المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموظف العام ومركزه القانوني، وتحليل طبيعة قرار الفصل وشروطه النظامية. كما تتناول الدراسة الضمانات التي تكفل حماية الموظف العام من التعسف في استعمال السلطة، مع إبراز التمييز بين الفصل التأديبي وغير التأديبي. ويُعد هذا الإطار التمهيدي أساسًا لفهم مشروعية قرارات الفصل وآثارها، وتمهيدًا لدراسة المسؤولية الإدارية والتعويض عنها.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، قرار الفصل من الخدمة، المركز القانوني، المشروعية، الضمانات النظامية، القرار الإداري

The Legal Basis of Public Employee Dismissal in Saudi Arabia: A Preliminary Study on Compensation for Unlawful Decisions

Jazayel Saleh Alyousef

Faculty of law: king Abdulaziz University

Dr.Nada salahaldeen balto

Faculty of law: king Abdulaziz University

Abstract: This study aims to outline the legal framework governing dismissal decisions in the Saudi administrative system, focusing on the fundamental concepts related to public employees and their legal status. It analyzes the nature of dismissal decisions, their legal requirements, and the safeguards established to protect public employees from abuse of authority. The study also highlights the distinction between disciplinary and non-disciplinary dismissal. This introductory framework serves as a foundation for understanding the legality of dismissal decisions and their consequences, paving the way for examining administrative liability and compensation.

Keywords: Public Employee, Dismissal from Service, Legal Status, Legality, Procedural Safeguards, Administrative Decision

المقدمة

تُعد قرارات الفصل من الخدمة من أخطر القرارات الإدارية التي تمارسها الإدارة في مواجهة الموظف العام، لما يترتب عليها من إنهاء الرابطة الوظيفية وآثار تمس المركز القانوني والمالي للموظف. ورغم ما تتمتع به الإدارة من سلطة تقديرية في هذا المجال، إلا أن هذه السلطة مقيدة بمبدأ المشروعية والضمانات النظامية التي تهدف إلى حماية الموظف من التعسف.

ويكتسب هذا الموضوع أهمية خاصة في إطار الدراسة التمهيدية، إذ يمثل فهم طبيعة الموظف العام ومركزه القانوني، وكذلك ماهية قرار الفصل وشروطه، أساسًا ضروريًا لتحليل مشروعية هذه القرارات وآثارها. ومن هنا، يأتي هذا البحث لعرض الإطار

Volume 11 issue 3
N:64 June 2026
ISSN:2509-0291
DOI
https://doi.org/10.63585/RPDM9639

المفاهيمي والنظامي الذي يحكم العلاقة بين الإدارة والموظف العام، وبيان الضوابط القانونية التي تحكم قرارات الفصل من الخدمة.

الأهمية:

تتمثل أهمية هذا البحث في كونه يؤسس للإطار النظري الذي تقوم عليه الدراسة، من خلال توضيح المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموظف العام وقرار الفصل من الخدمة. كما يسهم في بيان الضمانات النظامية التي تحكم هذه القرارات، مما يساعد على فهم حدود سلطة الإدارة ومدى خضوعها للرقابة.

كما تبرز أهميته في تمهيد الطريق لتحليل المسؤولية الإدارية والتعويض في الفصول اللاحقة، من خلال بناء أساس قانوني واضح يُمكن من تفسير التطبيقات القضائية بشكل أدق.

مشكلة البحث:

تتمحور إشكالية هذا الفصل حول تحديد الإطار القانوني الذي ينظم علاقة الموظف العام بالإدارة، وبيان طبيعة قرارات الفصل من الخدمة، ومدى خضوعها للضوابط النظامية والضمانات القانونية.

كما تثير الإشكالية تساؤلات حول مدى وضوح التمييز بين الفصل التأديبي وغير التأديبي، ومدى كفاية الضمانات المقررة لحماية الموظف العام في مواجهة هذه القرارات.

أهداف البحث:

- بيان مفهوم الموظف العام ومركزه القانوني.
- توضيح طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة.
- تحديد مفهوم قرار الفصل من الخدمة وشروطه النظامية.
- تحليل الطبيعة القانونية لقرار الفصل وتمييزه عن غيره من الجزاءات.
- استعراض الضمانات النظامية التي تحكم قرارات الفصل.

منهج البحث:

يعتمد هذا البحث المنهج الوصفي لعرض المفاهيم القانونية المتعلقة بالموظف العام وقرار الفصل، وكذلك المنهج التحليلي لتحليل النصوص النظامية والآراء الفقهية المرتبطة بموضوع الفصل.

المركز القانوني للموظف العام وضوابط فصله في النظام السعودي

يمثل هذا البحث مدخلًا نظريًا ومنهجيًا ضروريًا لفهم موضوع الدراسة المتعلق بتعويض الموظف العام عن قرار الفصل المعيب، إذ يتناول الإطار العام الذي تنبني عليه الإشكالية البحثية من خلال تحديد المفاهيم الأساسية وتحليل المرتكزات القانونية ذات الصلة. ويبدأ الفصل ببيان ماهية الموظف العام ومركزه القانوني، من خلال تعريفه وبيان طبيعة علاقته بالإدارة، وما يتمتع به من ضمانات نظامية تكفل حمايته من التعسف في استعمال السلطة، ولا سيما في مواجهة قرارات الفصل من الخدمة. ثم ينتقل إلى دراسة القرار الإداري بالفصل، من حيث مفهومه وشروطه النظامية، مع تحليل طبيعته القانونية وتمييزه عن غيره من الجزاءات التأديبية.

المبحث الأول: الموظف العام ومركزه القانوني

يُعد الموظف العام أحد الركائز الأساسية التي يقوم عليها المرفق العام، مما يبرر إخضاعه لنظام قانوني متميز يختلف عن نظام العمل في القطاع الخاص. وفي هذا الإطار، يرى العدوان[2993] أن الموظف العام هو كل من يُسند إليه عمل دائم في مرفق عام تديره

2993 العدوان، ماجد أحمد صالح، الفصل التأديبي للموظف العام في النظام السعودي: دراسة مقارنة، المجلة العربية للدراسات الأمنية، م (35)، ع (3)، 2019م . ص2.

Volume 11 issue 3
N:64 June 2026
ISSN:2509-0291
DOI
https://doi.org/10.63585/RPDM9639

الدولة أو أحد أشخاصها المعنوية، بما يسهم في تحقيق المصلحة العامة. ويضيف العصيمي[2994] أن هذا المفهوم يكتمل بخضوع الموظف لنظام وظيفي خاص يحدد حقوقه وواجباته، وهو ما يعكس الطبيعة التنظيمية للوظيفة العامة في النظام السعودي.

ويترتب على ذلك أن المركز القانوني للموظف العام يُعد مركزًا تنظيميًا لائحيًا، يخضع لنصوص نظامية آمرة، وليس علاقة تعاقدية. وفي هذا السياق، يرى الطبطبائي[2995] أن للإدارة سلطة تعديل هذا المركز بإرادتها المنفردة في حدود مبدأ المشروعية، وهو ما يميز الوظيفة العامة عن علاقات القانون الخاص. كما يؤكد البدر[2996] أن نظام الانضباط الوظيفي السعودي يجسد هذا الطابع من خلال تنظيم دقيق للواجبات والمخالفات والجزاءات دون ترك مجال لاتفاق الإرادة.

وتبرز أهمية هذا المركز عند التعرض لقرارات الفصل من الخدمة، سواء كانت تأديبية أو لاعتبارات أخرى غير تأديبية، كإعادة التنظيم الإداري أو فقدان شرط من شروط شغل الوظيفة. وفي هذا الإطار، يرى جعفر[2997] أن الفصل بغير الطريق التأديبي يثير إشكاليات قانونية تتعلق بمدى اتساع سلطة الإدارة مقابل الضمانات المقررة للموظف. كما يشير لعلام[2998] إلى أن تحديد طبيعة المخالفة التأديبية أو سبب الفصل يعد عنصرًا حاسمًا في تقدير مشروعية القرار.

وتُعد الضمانات التأديبية أحد أهم مظاهر حماية المركز القانوني للموظف العام، إذ تفرض على الإدارة الالتزام بإجراءات محددة قبل توقيع الجزاء. فقد أشارت الجواني2999 إلى ضرورة إجراء التحقيق الإداري وتمكين الموظف من الدفاع عن نفسه وتسبيب القرار، في حين يرى سميران3000 أن توقيع الجزاءات، وعلى رأسها الفصل، يجب أن يتم في إطار من الضبط القانوني الذي يمنع التعسف. ويؤكد خلايلة[3001] أن مبدأ التناسب بين المخالفة والجزاء يمثل معيارًا جوهريًا تخضع له قرارات الفصل لرقابة القضاء الإداري.

وعلى الرغم من وضوح هذه الضمانات في النظام، إلا أن التطبيق العملي يكشف عن استمرار بعض حالات الفصل غير المشروع. إذ يرى بن بدرة[3002] أن مظاهر الفصل التعسفي لا تزال قائمة، مما يعكس قصورًا في تفعيل الضمانات. وفي المقابل، يشير بن لبدة والحمادي[3003] إلى أن ديوان المظالم يضلع بدور أساسي في حماية الموظف من خلال رقابته على مشروعية القرارات الإدارية وإقرار التعويض عن القرارات المعيبة، وهو ما يعزز من فعالية الحماية القضائية[3004].

وفي هذا السياق، يذهب الغناي[3005] إلى أن دعوى التعويض أصبحت وسيلة فعالة لتحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة وحقوق الموظف، لا سيما في حالات الفصل غير التأديبي التي يتعذر فيها إعادة الموظف إلى وظيفته. ومن ثم، فإن التعويض لا يقتصر على كونه أثرًا لاحقًا للقرار غير المشروع، بل يمثل أداة لضبط السلطة التقديرية للإدارة.

2994 العصيمي، سالم بن محمد، تأديب الموظف العام في النظام السعودي: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة العلوم الاجتماعية، م (4)، ع (1)، 2024م، ص 367.

2995 الطبطبائي، عادل طالب، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة الوظيفية، مجلة الحقوق، م (6)، ع (3)، 1982م، ص 77.

2996 البدر، عبدالرحمن بن عبد المحسن بن حمد، ضمانات التأديب المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي وفقاً لنظام الانضباط الوظيفي السعودي: دراسة تحليلية، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهنا الأشراف – دقهلية، م (26)، ع (1)، 2023م، ص 1359.

2997 جعفر، محمد أنس قاسم، فصل الموظف بغير الطريق التأديبي: دراسة مقارنة، مجلة الثقافة والتنمية، م (20)، ع (161)، 2021م، ص 103.

2998 لعلام، محمد مهدي، الطبيعة القانونية للمخالفة التأديبية، مجلة البحوث القانونية، م (7)، ع (1)، 2023م، ص 1456.

2999 الجواني، محاسن الحسين، ضمانات المساءلة التأديبية في النظام السعودي. روح القوانين، م 34، ع100، 2022م، ص 777-931.

3000 سميران، عبدالإله محمد علي، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، م (3)، ع (2)، 2022م . ص11.

3001 خلايلة، علاء عمر، مبدأ التناسب بين العقوبة والمخالفة التأديبية ورقابة القضاء الإداري عليه، دراسات وأبحاث قانونية، م (1)، ع (12)، 2017م، ص 11.

3002 بدرة، عفيف، المسؤولية المدنية عن التسريح التأديبي التعسفي، مجلة الدراسات القانونية (قانون العمل والتشغيل)، م (3)، ع (1)، 2018م، ص 673.

3003 لبدة، نايف بن فيصل بن عبد العزيز؛ الحمادي، محمد شاكر، التعويض عن القرارات الإدارية المعيبة في نظام ديوان المظالم السعودي (دراسة مقارنة)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية (المنصورة)، م (7)، ع (64)، 2017م، ص 660.

3004 ديوان المظالم، نظام ديوان المظالم، المملكة العربية السعودية، 1428هـ/2007م، متاح على الرابط .

3005 الغناي، توفيق، ضوابط دعوى التعويض على أساس نظرية فعل الأمير من خلال قضاء ديوان المظالم السعودي، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، م (7)، ع (2)، 2024م، ص 4.

جامعة الحسن الأول سطات
كلية العلوم القانونية و السياسية
مختبر البحث قانون الأعمال
Volume 11 issue 3
N:64 June 2026
ISSN:2509-0291
DOI
https://doi.org/10.63585/RPDM9639

ومن زاوية تحليلية، يلاحظ أن العديد من الدراسات كما يشير الدخيل[3006] ركزت على مشروعية قرار الفصل من حيث الإلغاء، دون التعمق في آثاره على المركز القانوني للموظف من حيث التعويض. ومن ثم، فإن إعادة دراسة هذا المركز في ضوء حالات الفصل، خاصة غير التأديبية، وربطه بآليات التعويض، يُعد ضرورة علمية تسهم في سد النقص في الأدبيات القانونية وتعزيز التوازن بين سلطة الإدارة وضمانات الموظف.

وبناءً على ما تقدم، يتناول هذا المبحث تحديد مفهوم الموظف العام وتحليل مركزه القانوني في النظام السعودي، مع بيان طبيعة علاقته بالإدارة، واستعراض الضمانات المقررة في مواجهة قرارات الفصل، سواء كانت تأديبية أو غير تأديبية، وذلك بما يحقق التوازن بين متطلبات المرفق العام وحماية الحقوق الوظيفية، في إطار رقابة ديوان المظالم.

المطلب الأول: تعريف الموظف العام وأساس علاقته بالإدارة

يُعد تحديد مفهوم الموظف العام نقطة الانطلاق لفهم الإطار القانوني لعلاقته بالإدارة، لما يترتب عليه من تحديد نطاق الحماية النظامية والضمانات المقررة له، لا سيما في مواجهة قرارات الفصل. وفي هذا السياق، يرى العدوان[3007] أن الموظف العام هو كل من يُسند إليه عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، بما يسهم في تحقيق المصلحة العامة. ويضيف العصيمي[3008] أن صفة الموظف العام لا تقوم على التعيين فقط، بل تمتد إلى طبيعة الوظيفة واندماج الموظف في التنظيم الإداري، وهو ما يؤكد الطابع التنظيمي لعلاقته بالإدارة.

أما من حيث أساس العلاقة، فقد استقر الفقه الإداري على أنها علاقة تنظيمية لائحية تخضع للقوانين واللوائح، وليس لإرادة الأطراف، وهو ما أكده الطبطبائي[3009] عند بيانه أن المركز القانوني للموظف يتحدد مسبقًا بموجب قواعد نظامية. كما يذهب البدر[3010] إلى أن خضوع الموظف لنظام الانضباط الوظيفي يجسد هذا الطابع، إذ تمارس الإدارة سلطتها في توقيع الجزاءات ضمن ضوابط محددة دون حاجة لاتفاق تعاقدي.

غير أن هذا التصور لا ينفي ضرورة تقييد سلطة الإدارة، خاصة في مجال الفصل من الخدمة، سواء كان تأديبيًا أو لاعتبارات أخرى غير تأديبية كإلغاء الوظيفة أو فقدان أحد شروطها. وفي هذا الإطار، يرى الدخيل[3011] أن الطبيعة التنظيمية للعلاقة لا ينبغي أن تؤدي إلى إضعاف مركز الموظف، بل يجب أن تخضع لرقابة المشروعية ومبادئ المسؤولية الإدارية. كما يشير بن لبدة والحمادي[3012] إلى أن ديوان المظالم أسهم في تحقيق التوازن من خلال إقرار حق الموظف في التعويض عن القرارات الإدارية المعيبة، مما يعكس تطورًا في فهم العلاقة بين الإدارة والموظف.

ومن ناحية الضمانات، فقد أحاط المنظم السعودي الموظف العام بمجموعة من الضوابط التي تهدف إلى حمايته من التعسف، خاصة في مجال التأديب والفصل. إذ تذكر الجواني[3013] أن هذه الضمانات تشمل التحقيق، وتمكين الموظف من الدفاع، وتسبيب القرار، إلى جانب مبدأ التناسب بين المخالفة والجزاء. كما يؤكد سميران[3014] أن هذه الضمانات تمثل قيودًا حقيقية على السلطة

3006 الدخيل، شوف صالح براك، المسؤولية الإدارية ودعوى تعويض الموظف العام في المملكة العربية السعودية، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، ع (50)، 2025م، ص 3668.
3007 العدوان، ماجد أحمد صالح، مرجع سابق، ص3.
3008 العصيمي، سالم بن محمد، مرجع سابق، ص 371.
3009 الطبطبائي، عادل طالب، مرجع سابق، ص83.
3010 البدر، عبد الرحمن بن عبد المحسن بن حمد، مرجع سابق، ص 1361.
3011 الدخيل، شوف صالح براك، مرجع سابق، ص3670.
3012 لبدة، نايف بن فيصل بن عبد العزيز؛ الحمادي، محمد شاكر، مرجع سابق، ص665.
3013 الجواني، محاسن الحسين، مرجع سابق، ص773.
3014 سميران، عبدالإله محمد علي، مرجع سابق، ص14.

Volume 11 issue 3
N:64 June 2026
ISSN:2509-0291
DOI
https://doi.org/10.63585/RPDM9639

التقديرية للإدارة، بما يحقق التوازن بين المصلحة العامة وحقوق الموظف. ويضيف خلايلة[3015] أن رقابة القضاء الإداري على مبدأ التناسب تُعد أداة أساسية للحد من التعسف، خصوصًا في قرارات الفصل.

إلا أن فعالية هذه الضمانات تظل مرتبطة بدور القضاء الإداري في تطبيقها، حيث يرى الزعابي ومارني[3016] أن القضاء يشكل الضمانة الأساسية لإبطال القرارات الإدارية غير المشروعة وتعويض المتضررين منها. وفي السياق ذاته، يذهب الغناي[3017] إلى أن دعوى التعويض أمام ديوان المظالم تمثل وسيلة فعالة لجبر الأضرار الناتجة عن قرارات الفصل، سواء كانت تأديبية أو غير تأديبية، وهو ما يعزز الحماية القضائية للموظف.

وعليه، يتضح أن مفهوم الموظف العام وعلاقته بالإدارة لم يعد يقتصر على كونه إطارًا تنظيميًا، بل أصبح يرتبط بمدى كفاية الضمانات النظامية والقضائية في مواجهة سلطة الإدارة، خاصة في قرارات الفصل. ومن ثم، تبرز أهمية إعادة دراسة هذا المفهوم في ضوء الاتجاهات القضائية في ديوان المظالم، مع التركيز على التعويض كآلية لضبط مشروعية القرارات وتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة[3018].

المطلب الثاني: الضمانات النظامية للموظف العام في مواجهة قرارات الفصل

تُعد الضمانات النظامية المقررة للموظف العام في مواجهة قرارات الفصل من أهم تطبيقات مبدأ المشروعية، إذ تمثل قيدًا فعليًا على السلطة التقديرية للإدارة، وتحقق التوازن بين متطلبات المرفق العام وحماية الحقوق الوظيفية. وفي هذا السياق، يرى العدوان[3019] أن مشروعية قرار الفصل تقتضي صدوره وفق ضوابط وإجراءات تكفل حماية الموظف من التعسف، بينما يشير العصيمي[3020] إلى أن المنظم السعودي عزز هذه الضمانات من خلال تنظيم إجراءات التأديب بما يحد من القرارات الاعتباطية ويخضعها للرقابة القضائية.

وتتمثل هذه الضمانات في مجموعة من الحقوق الإجرائية التي تسبق إصدار قرار الفصل، وفي مقدمتها التحقيق وتمكين الموظف من الدفاع عن نفسه. إذ يؤكد الجواني[3021] أن التحقيق الإداري يمثل ضمانة أساسية لكشف الحقيقة وضمان عدالة القرار، في حين يرى البدر[3022] أن الإخلال بهذه الإجراءات يؤدي إلى عيب جوهري يترتب عليه بطلان القرار وإمكانية التعويض عنه. ويتفق ذلك مع ما ذهبت إليه بوكوبة[3023] من أن القصور في السبب أو الإجراءات يُعد من أبرز أوجه عدم المشروعية التي تخضع لرقابة القضاء الإداري.

ومن الضمانات الموضوعية الأساسية مبدأ التناسب بين المخالفة والجزاء، خاصة وأن الفصل يُعد أشد العقوبات التأديبية. ففي هذا الإطار، يوضح الطبطبائي[3024] أن القضاء الإداري يراقب مدى تناسب الجزاء مع جسامة المخالفة، بما يمنع الإفراط في

3015 خلايلة، علاء عمر، مرجع سابق، ص 14.

3016 الزعابي، أحمد عبد العزيز؛ مارني، نورازمالايل، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية في الشريعة الإسلامية والقانون، مجلة القضايا الإسلامية والمعاصرة، المجلد (3)، العدد (2)، 2018م، ص 27.

3017 الغناي، توفيق، مرجع سابق، ص17.

3018 ديوان المظالم، تعويض عن أعمال مادية – تقدير الضرر والكسب الفائت، مجموعة المبادئ القضائية، 23 فبراير 2026م، متاح على الرابط.

3019 العدوان، ماجد أحمد صالح، مرجع سابق، ص 4.

3020 العصيمي، سالم بن محمد، مرجع سابق، ص375.

3021 الجواني، محاسن الحسين، مرجع سابق، ص779.

3022 البدر، عبد الرحمن بن عبد المحسن بن حمد، مرجع سابق، ص1365.

3023 بوكوبة، مريم، انعدام أسباب القرار الإداري والرقابة القضائية عليه، حوليات جامعة الجزائر، م (34)، ع (4)، 2020م، ص 31 .

3024 الطبطبائي، عادل طالب، مرجع سابق، ص86.

استعمال السلطة. كما يشير خلايلة[3025] إلى أن هذا المبدأ أصبح معيارًا مستقرًا في القضاء الإداري للحد من التعسف، بينما يؤكد سميران[3026] ضرورة بناء الجزاءات التأديبية على أسس موضوعية تراعي خطورة الفعل وظروفه، وإلا عُد القرار معيبًا.

ومع ذلك، تبرز إشكالية تتعلق بمدى كفاية هذه الضمانات في التطبيق العملي، خاصة في حالات الفصل التي تتم خارج الإطار التأديبي[3027]. ومن هنا، يعتبر الفصل بغير الطريق التأديبي يثير تساؤلات حول خضوعه لنفس الضمانات الإجرائية، وأن استمرار بعض حالات الفصل التعسفي رغم وجود النصوص النظامية، مما يعكس قصورًا في التطبيق[3028].

وفي النظام السعودي، لا تقتصر الحماية على النصوص، بل تمتد إلى التطبيق القضائي من خلال ديوان المظالم، الذي أسهم في ترسيخ حماية الموظف العام. فقد استقر القضاء الإداري على أن القرار المعيب، وخاصة قرار الفصل، إذا ترتب عليه ضرر مادي أو معنوي، يوجب التعويض عند توافر أركان المسؤولية الإدارية[30303029]. كما أشار بن لبدة والحمادي[3031] إلى أن قضاء ديوان المظالم[3032]أن قضاء ديوان المظالم لم يقتصر على إلغاء القرارات غير المشروعة، بل توسع في إقرار التعويض كوسيلة لجبر الضرر. ويعزز ذلك ما ذهب إليه الغناي[3033] من أن دعوى التعويض أصبحت أداة فعالة للحد من تعسف الإدارة، خصوصًا في حالات الفصل الوظيفي، سواء كان تأديبيًا أو غير تأديبي.

وبناءً على ذلك، يتبين أن الضمانات النظامية للموظف العام تمثل منظومة متكاملة تشمل الجوانب الإجرائية والموضوعية والرقابة القضائية، إلا أن فعاليتها ترتبط بمدى تطبيقها عمليًا. ومن ثم، تبرز أهمية دور ديوان المظالم في تفعيل هذه الضمانات وربطها بالتعويض كآلية لحماية الموظف من آثار قرارات الفصل غير المشروعة وتحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الأفراد.

المبحث الثاني: القرار الإداري بالفصل من الخدمة

يُعد القرار الإداري بالفصل من الخدمة من أخطر القرارات التي تصدرها الإدارة في نطاق الوظيفة العامة، لما يترتب عليه من إنهاء الرابطة الوظيفية وآثار مباشرة على المركز القانوني والمالي والاجتماعي للموظف[3034]. أن الفصل يمثل أقصى درجات الجزاء التأديبي، مما يستوجب إحاطته بضوابط دقيقة تمنع إساءة استعمال السلطة، بينما يشير العصيمي[3035] إلى أن خطورته ترتبط بكونه تعبيرًا عن السلطة التقديرية للإدارة، الأمر الذي يفرض تقييده بمبدأ المشروعية والضمانات النظامية.

ومن حيث طبيعته القانونية، يُعد قرار الفصل قرارًا إداريًا نهائيًا يصدر بإرادة منفردة من الإدارة ويترتب عليه إنهاء العلاقة الوظيفية. ويرى لعلام[3036] أن مشروعية هذا القرار تقوم على توافر أركانه الأساسية، وهي الاختصاص والشكل والسبب والمحل والغاية، بحيث يؤدي اختلال أي منها إلى عدم مشروعيته. كما أن عيب السبب يُعد من أبرز العيوب التي قد تصيب قرار الفصل، خاصة إذا استند إلى وقائع غير صحيحة، في حين يؤكد الزعابي ومارني[3037] أن الرقابة القضائية تمتد إلى جميع عناصر القرار، بما في ذلك تقدير الوقائع، بما يعزز حماية الموظف من القرارات التعسفية.

3025 خلايلة، علاء عمر، مرجع سابق، م (1)، ع (12)، 2017م، ص 17.

3026 سميران، عبدالإله محمد علي، مرجع سابق، ص14.

3027 بدرة، عفيف، مرجع سابق، ص673.

3028 لعلام، محمد مهدي، مرجع سابق، ص1459.

3029 ديوان المظالم، التقرير السنوي لديوان المظالم، المملكة العربية السعودية، 2017م، متاح على الرابط .

3030 ديوان المظالم، تعويض عن الأضرار الناتجة عن قرارات إدارية غير مشروعة، مجموعة المبادئ القضائية، 24 مار 2026م، متاح على الرابط .

3031 لبدة، نايف بن فيصل بن عبد العزيز؛ الحمادي، محمد شاكر، مرجع سابق، ص662.

3032 ديوان المظالم، مبادئ التعويض الإداري في القضاء الإداري السعودي، مجموعة الأحكام والمبادئ القضائية، 1 مارس 2026م، متاح على الرابط.

3033 الغناي، توفيق، مرجع سابق، ص19.

3034 العدوان، ماجد أحمد صالح. مرجع سابق، ص6.

3035 العصيمي، سالم بن محمد. مرجع سابق، ص376.

3036 لعلام، محمد مهدي، مرجع سابق. ص1460.

3037 الزعابي، أحمد عبد العزيز؛ مارني، نورازمالايل، مرجع سابق، ص30.

جامعة الحسن الأول سطات
كلية العلوم القانونية و السياسية
مختبر البحث قانون الأعمال
Volume 11 issue 3
N:64 June 2026
ISSN:2509-0291
DOI
https://doi.org/10.63585/RPDM9639

ورغم وضوح هذه الضوابط، فإن الإشكالية تظهر في مدى التزام الإدارة بها عمليًا. إذ يرى البدر[3038] أن نظام الانضباط الوظيفي وضع إطارًا دقيقًا لممارسة السلطة التأديبية، إلا أن التحدي يكمن في التطبيق، كما أن الضمانات قد تفقد فعاليتها إذا لم تُطبق بشكل صحيح، مما يؤدي إلى صدور قرارات معيبة من حيث الشكل أو الإجراءات[3039].

ويتميز الفصل عن غيره من الجزاءات التأديبية بكونه جزاءً نهائيًا ينهي الخدمة، بخلاف العقوبات الأخرى التي تتدرج في شدتها[3040]. ومن هنا أن خصوصية هذا الجزاء تفرض قيودًا أشد في تطبيقه، كما أن مبدأ التناسب يمثل معيارًا حاسمًا[3041]، فلا يجوز اللجوء إلى الفصل إلا في حال جسامة المخالفة. ويعزز هذا الاتجاه من خلال تأكيده على رقابة القضاء الإداري على ملاءمة الجزاء، بما يمنع الإفراط في استخدامه[3042].

غير أن الإشكالية تتعقد في حالات الفصل بغير الطريق التأديبي، حيث أن هذا النوع من الفصل يخرج عن الإطار التقليدي للتأديب، ويُمارس في بعض الأحيان تحت مبررات تتعلق بالمصلحة العامة، مما يثير تساؤلات حول خضوعه لنفس الضمانات القانونية. وفي ضوء ذلك، يبرز دور القضاء الإداري، ولا سيما ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية، في ضبط مشروعية قرارات الفصل من خلال رقابته على أركان القرار الإداري. فقد أكدت مبادئ القضاء الإداري أن القرار المعيب، إذا ترتب عليه ضرر، يُنشئ مسؤولية إدارية تقتضي التعويض، وهو ما يمثل ضمانة جوهرية للموظف العام[3043]. كما أشار بن لبدة والحمادي[3044] إلى أن قضاء ديوان المظالم قد توسع في إقرار التعويض عن القرارات الإدارية المعيبة، بما في ذلك قرارات الفصل، باعتباره وسيلة لجبر الضرر وتحقيق العدالة. ويؤكد الغناي[3045] أن دعوى التعويض أصبحت أداة فعالة لمواجهة تعسف الإدارة، خاصة في الحالات التي يتعذر فيها إعادة الموظف إلى عمله.

ومن منظور تحليلي أعمق، يتضح أن الفجوة البحثية لا تكمن في تحديد مفهوم قرار الفصل أو شروطه، بل في الربط بين طبيعته القانونية وبين أثره في قيام المسؤولية الإدارية والتعويض. إذ ركزت معظم الدراسات، كما يرى الدخيل[3046]، على مشروعية القرار وإلغائه، دون التوسع الكافي في تحليل التعويض كأثر مستقل ومكمل للرقابة القضائية. وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل قرار الفصل ليس فقط من زاوية المشروعية، بل أيضًا من حيث آثاره التعويضية في ضوء أحكام ديوان المظالم.

ومن هنا، يتناول هذا المبحث القرار الإداري بالفصل من الخدمة باعتباره من أخطر القرارات التي تصدرها الإدارة لما يترتب عليه من آثار جسيمة تمس المركز القانوني والوظيفي للموظف العام، وقد تمتد آثارها إلى الجوانب المادية والمعنوية. ومن ثم، يقتضي الأمر الوقوف على مفهوم هذا القرار وبيان طبيعته وشروطه النظامية التي تحكم مشروعيته، سواء من حيث الاختصاص أو الشكل أو السبب أو الغاية، بما يضمن صدوره في إطار مبدأ المشروعية. كما يسعى هذا المبحث إلى تحليل الطبيعة القانونية لقرار الفصل وتمييزه عن غيره من الجزاءات التأديبية، من حيث الأساس القانوني والآثار المترتبة عليه، وذلك بهدف تحديد حدوده القانونية وإبراز الضوابط التي تحول دون إساءة استعماله، تمهيدًا لدراسة مدى مشروعيته وأثر ذلك في استحقاق التعويض عند ثبوت عيبه.

3038 البدر، عبد الرحمن بن عبد المحسن بن حمد. مرجع سابق، ص1367.

3039 سميران، عبدالإله محمد علي. مرجع سابق، ص17.

3040 خلايلة، علاء عمر، مرجع سابق، ص19.

3041 الطبطبائي، عادل طالب، مرجع سابق، ص85.

3042 بدرة، عفيف، مرجع سابق، ص675.

3043 مرجع سابق، ديوان المظالم، مبادئ التعويض الإداري في القضاء الإداري السعودي، متاح على الرابط.

3044 لبدة، نايف بن فيصل بن عبد العزيز؛ الحمادي، محمد شاكر. مرجع سابق، ص667.

3045 الغناي، توفيق، مرجع سابق، ص25.

3046 الدخيل، شوف صالح براك. مرجع سابق، ص3671.

جامعة الحسن الأول سطات
كلية العلوم القانونية و السياسية
مختبر البحث قانون الأعمال
Volume 11 issue 3
N:64 June 2026
ISSN:2509-0291
DOI
https://doi.org/10.63585/RPDM9639

المطلب الأول: مفهوم قرار الفصل وشروطه النظامية

يُعد قرار الفصل من الخدمة من أبرز القرارات الإدارية الفردية التي تصدرها الإدارة بإرادتها المنفردة، ويترتب عليه إنهاء الرابطة الوظيفية بصورة نهائية، مما يجعله من أخطر القرارات التي تمس المركز القانوني للموظف العام. ويتميز هذا القرار بطبيعته الخاصة نظرًا لما ينطوي عليه من آثار عميقة تمس الاستقرار الوظيفي، الأمر الذي يستوجب إخضاعه لضوابط نظامية دقيقة تكفل عدم التعسف في استعمال السلطة[3047].

ومن حيث التأصيل المفاهيمي، يمكن تعريف قرار الفصل بأنه قرار إداري نهائي يصدر عن جهة مختصة، يترتب عليه إنهاء خدمة الموظف، سواء كان ذلك لأسباب تأديبية أو لأسباب أخرى غير تأديبية، كإعادة التنظيم الإداري أو فقدان أحد شروط شغل الوظيفة، شريطة أن يستند إلى أساس نظامي مشروع[3048] ويُعد ثبوت المخالفة الجسيمة في الحالة التأديبية أحد الأسس التي يُبنى عليها القرار، نظرًا لكون الفصل يمثل أشد الجزاءات وأخطرها أثرًا على العلاقة الوظيفية[3049].

أما من حيث الشروط النظامية، فإن مشروعية قرار الفصل تقتضي توافر أركان القرار الإداري، وهي الاختصاص والشكل والسبب والمحل والغاية[3050] ويتطلب ذلك صدور القرار من جهة مختصة، واستناده إلى سبب صحيح ومحدد، مع مراعاة الإجراءات النظامية المقررة[3051] ويترتب على الإخلال بهذه الأركان، خاصة من حيث السبب أو الإجراءات، بطلان القرار حتى ولو ثبتت المخالفة، باعتبار أن المشروعية لا تقوم على النتيجة فحسب بل على سلامة الوسيلة المؤدية إليها.

ويُعد مبدأ التناسب من أهم الضوابط الموضوعية التي تحكم قرار الفصل، إذ يجب أن يكون الجزاء متناسبًا مع جسامة المخالفة المرتكبة، فلا يُلجأ إلى الفصل إلا إذا كانت المخالفة على درجة من الخطورة تبرر إنهاء الخدمة[3052]. أن القضاء الإداري يمارس رقابة فعالة على مدى تناسب الجزاء، ويُلغي القرارات التي تتسم بالمبالغة أو القسوة غير المبررة. كما أشار خلايلة[3053] ويخضع هذا المبدأ لرقابة القضاء الإداري، الذي يتدخل لإلغاء القرارات التي تتسم بالمبالغة أو عدم التناسب، بما يمنع الإفراط في استعمال السلطة التأديبية.

وتتسع الإشكالية في الحالات التي يتم فيها الفصل بغير الطريق التأديبي، حيث لا يستند القرار إلى مخالفة وظيفية، وإنما إلى اعتبارات تنظيمية أو مصلحية، مما يثير تساؤلات حول مدى خضوع هذا النوع من الفصل لنفس الشروط والضمانات المقررة في المجال التأديبي. ويكشف التطبيق العملي عن وجود حالات يُثار فيها شبهة التعسف رغم وجود النصوص النظامية، وهو ما يعكس فجوة بين الإطار النظري والتطبيق الفعلي[3054].

وفي النظام السعودي، يبرز دور ديوان المظالم في مراقبة مشروعية قرارات الفصل، من خلال رقابته على توافر أركان القرار الإداري. وقد استقر قضاؤه على أن القرار المعيب[3055]، خاصة إذا تعلق بالسبب أو الإجراءات، يُعد غير مشروع ويستوجب التعويض متى ترتب عليه ضرر، كما لا يقتصر دوره على الإلغاء، بل يمتد إلى تقرير التعويض كأثر قانوني لعدم المشروعية[3056]. ويُعد التعويض في هذا السياق وسيلة فعالة لضبط سلطة الإدارة، لا سيما في الحالات التي يتعذر فيها إعادة الموظف إلى عمله[3057].

3047 العصيمي، سالم بن محمد، مرجع سابق، ص375.
3048 لعلام، محمد مهدي، مرجع سابق، ص1469.
3049 سميران، عبدالإله محمد علي، مرجع سابق، ص20.
3050 البدر، عبد الرحمن بن عبد المحسن بن حمد، مرجع سابق، ص1370.
3051 الجواني، محاسن الحسين، مرجع سابق، ص780.
3052 الطبطائي، عادل طالب. مرجع سابق، ص85.
3053 خلايلة، علاء عمر. مرجع سابق، ص22.
3054 بدرة، عفيف، مرجع سابق، ص277.
3055 الغناي، توفيق، مرجع سابق. ص27.
3056 مرجع سابق، ديوان المظالم، مبادئ التعويض الإداري في القضاء الإداري السعودي، متاح على الرابط .
3057 لبدة، نايف بن فيصل بن عبد العزيز؛ الحمادي، محمد شاكر، مرجع سابق ذكره، ص669.

جامعة الحسن الأول سطات
كلية العلوم القانونية و السياسية
مختبر البحث قانون الأعمال
Volume 11 issue 3
N:64 June 2026
ISSN:2509-0291
DOI
https://doi.org/10.63585/RPDM9639

وبناءً على ذلك، يتضح أن مفهوم قرار الفصل وشروطه النظامية يرتبطان ارتباطًا وثيقًا بالتطبيق القضائي، حيث تكشف الممارسة العملية عن تحديات تتعلق بمدى الالتزام بهذه الشروط، خاصة في حالات الفصل غير التأديبي. ومن ثم، تبرز أهمية تحليل دور القضاء الإداري، ولا سيما ديوان المظالم، في ضمان مشروعية هذه القرارات وربطها بالتعويض كآلية لتحقيق الحماية الفعلية للموظف العام.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لقرار الفصل وتمييزه عن العقوبات التأديبية الأخرى

تُعد مسألة تحديد الطبيعة القانونية لقرار الفصل من الخدمة من القضايا الجوهرية في القانون الإداري، لما يترتب عليها من آثار مباشرة تتعلق بمشروعية القرار، ونطاق الرقابة القضائية عليه، وآثاره التعويضية. ويُصنف هذا القرار في الأصل ضمن القرارات الإدارية الفردية ذات الطابع التأديبي، لارتباطه بتوقيع جزاء على الموظف نتيجة مخالفة وظيفية، إلا أنه يتميز بكونه أشد هذه الجزاءات وأعمقها أثرًا على المركز القانوني للموظف، الأمر الذي يفرض إخضاعه لضوابط مشددة في إطار مبدأ المشروعية[3058].

غير أن هذا التكييف لا يكفي لتفسير جميع صور الفصل، إذ تتسع دائرته لتشمل حالات لا تقوم على أساس تأديبي، وإنما تصدر لتحقيق اعتبارات تنظيمية أو مصلحية. وفي هذه الحالات، يخرج القرار عن الإطار التأديبي التقليدي، ويكتسب طابعًا مزدوجًا يجمع بين الطبيعة التأديبية والتنظيمية، مما يثير إشكالية خضوعه لنفس الضمانات والإجراءات. كما أن تقدير جسامة المخالفة، في الحالات التأديبية، يظل عنصرًا حاسمًا في تحديد مدى مشروعية اللجوء إلى الفصل كجزاء نهائي[3059].

ويُعد التمييز بين قرار الفصل وغيره من العقوبات التأديبية أمرًا ضروريًا لتحديد حدوده القانونية. فالعقوبات التأديبية تتدرج من حيث الشدة[3060]، بينما يظل الفصل الجزاء الأقصى الذي يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل نهائي، بخلاف غيره من الجزاءات التي تُبقي هذه العلاقة قائمة. ويترتب على ذلك أن اللجوء إلى الفصل يجب أن يكون محكومًا بضوابط دقيقة[3061]، وعلى رأسها مبدأ التناسب، بحيث لا يُستخدم إلا في الحالات التي تستوجب هذا الجزاء، وإلا عُد القرار مشوبًا بعيب عدم المشروعية. ويخضع هذا التقدير لرقابة القضاء الإداري الذي يتدخل لضبط استخدام السلطة التأديبية ومنع تجاوزها[3062].

ولا يقتصر التمييز على درجة الشدة، بل يمتد إلى طبيعة الأثر القانوني، إذ إن الفصل لا يمثل مجرد عقوبة، بل يُحدث تحولًا جوهريًا يتمثل في إنهاء العلاقة الوظيفية ذاتها، مما يجعله قرارًا ذا طبيعة خاصة تستوجب ضمانات أشد ورقابة قضائية أوسع مقارنة بباقي الجزاءات التأديبية[3063].

وتزداد أهمية هذا التحليل في حالات الفصل غير التأديبي، حيث قد يُمارس القرار تحت مبررات تنظيمية أو مصلحية[3064]، مما يثير تساؤلات حول مدى خضوعه للضمانات التأديبية. ويكشف التطبيق العملي أن غياب التكييف الدقيق لهذا النوع من القرارات قد يؤدي إلى إضعاف حماية الموظف، خاصة إذا استُخدم كوسيلة للالتفاف على الضمانات المقررة، رغم وجود إطار نظامي ينظم السلطة التأديبية ويقيدها[3065].

وفي النظام السعودي، أسهم القضاء الإداري، ممثلًا في ديوان المظالم، في توضيح الطبيعة القانونية لقرار الفصل من خلال إخضاعه لرقابة شاملة تمتد إلى أركانه وضماناته، واعتباره أساسًا للمسؤولية الإدارية عند ثبوت عدم مشروعيته. ولم يقتصر هذا الدور على إلغاء القرارات المعيبة، بل امتد إلى تقرير التعويض عنها، بما يعكس إدراكًا لطبيعة هذا القرار وآثاره الجسيمة على

3058 العصيمي، سالم بن محمد، مرجع سابق، ص366.
3059 لعلام، محمد مهدي. مرجع سابق، ص1471.
3060 خلايلة، علاء عمر. مرجع سابق، ص23.
3061 الطبطائي، عادل طالب، مرجع سابق، ص89.
3062 سميران، عبدالإله محمد علي، مرجع سابق، ص20.
3063 بدرة، عفيف، مرجع سابق، ص275.
3064 البدر، عبد الرحمن بن عبد المحسن بن حمد، مرجع سابق، ص1361.
3065 الجواني، محاسن الحسين، مرجع سابق، ص783.

ISSN:2509-0291
DOI
https://doi.org/10.63585/RPDM9639

الموظف العام[3066]. كما أصبح التعويض أداة فعالة لتعزيز الحماية القضائية، خاصة في الحالات التي يتعذر فيها إعادة الموظف إلى وظيفته[3067].

وبناءً على ذلك، يتبين أن الطبيعة القانونية لقرار الفصل ذات طابع مركب يتداخل فيه البعد التأديبي مع البعد التنظيمي، وهو ما ينعكس على كيفية تمييزه عن غيره من الجزاءات. كما تكشف الدراسة عن قصور في التحليل التقليدي لهذا القرار، خاصة في ظل التطورات القضائية التي وسعت من نطاق الرقابة والتعويض، الأمر الذي يستدعي إعادة بناء هذا المفهوم في ضوء تطبيقات ديوان المظالم، وربطه بشكل أوثق بآثار المسؤولية الإدارية والتعويض.

الخاتمة

في ختام هذا الفصل، يتضح أن دراسة الموظف العام ومركزه القانوني، إلى جانب تحليل قرار الفصل من الخدمة، تمثل أساسًا جوهريًا لفهم الإطار القانوني الذي يحكم هذه العلاقة. كما أن الضمانات النظامية تلعب دورًا محوريًا في تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف. ويُعد هذا التأصيل النظري منطلقًا ضروريًا لدراسة الجوانب التطبيقية المرتبطة بمسؤولية الإدارة والتعويض عن قرارات الفصل المعيبة في الفصول اللاحقة.

النتائج والتوصيات

توصلت الباحثة من خلال هذا البحث إلى أن المركز القانوني للموظف العام في النظام السعودي يُعد مركزًا تنظيميًا لائحيًا، يخضع لسلطة الإدارة في إطار مبدأ المشروعية، مما يمنح الإدارة صلاحية إصدار قرارات الفصل من الخدمة ضمن ضوابط نظامية محددة. كما تبين أن قرار الفصل يتمتع بطبيعة قانونية خاصة تميّزه عن غيره من القرارات الإدارية، نظرًا لما يترتب عليه من إنهاء العلاقة الوظيفية وآثار مباشرة تمس المركز القانوني والمالي للموظف، الأمر الذي يستوجب إخضاعه لرقابة دقيقة وضمانات مشددة.

وفي ضوء ما سبق، توصي الباحثة بضرورة تعزيز الالتزام بالضمانات النظامية والإجرائية عند إصدار قرارات الفصل، خاصة في الحالات غير التأديبية، بما يسهم في الحد من التعسف في استعمال السلطة. كما توصي بأهمية رفع مستوى الوعي القانوني لدى الجهات الإدارية بطبيعة قرار الفصل وآثاره، وضرورة التقيد بمبدأ التناسب ومقتضيات المشروعية، بما يحقق التوازن بين مصلحة الإدارة وحماية حقوق الموظف العام.

❖ المراجع

- البدر، عبدالرحمن بن عبد المحسن بن حمد، ضمانات التأديب المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي وفقاً لنظام الانضباط الوظيفي السعودي: دراسة تحليلية، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهنا الأشراف – دقهلية، المجلد (26)، العدد (1)، 2023م.
- بدرة، عفيف، المسؤولية المدنية عن التسريح التأديبي التعسفي، مجلة الدراسات القانونية (قانون العمل والتشغيل)، المجلد (3)، العدد (1)، 2018م.
- بن لبدة، نايف بن فيصل بن عبد العزيز؛ الحمادي، محمد شاكر، التعويض عن القرارات الإدارية المعيبة في نظام ديوان المظالم السعودي (دراسة مقارنة)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية (المنصورة)، المجلد (7)، العدد (64)، 2017م.
- بوكوبة، مريم، انعدام أسباب القرار الإداري والرقابة القضائية عليه، حوليات جامعة الجزائر، المجلد (34)، العدد (4)، 2020م.
- جعفر، محمد أنس قاسم، فصل الموظف بغير الطريق التأديبي: دراسة مقارنة، مجلة الثقافة والتنمية، المجلد (20)، العدد (161)، 2021م.

3066 ديوان المظالم، تعويض عن أعمال مادية – تقدير الضرر والكسب الفائت، مجموعة المبادئ القضائية، 23 فبراير 2026م، متاح على الرابط .

3067 الغناي، توفيق، مرجع سابق، ص27.

Volume 11 issue 3
N:64 June 2026
ISSN:2509-0291
DOI
https://doi.org/10.63585/RPDM9639

- الجواني، محاسن الحسين، ضمانات المساءلة التأديبية في النظام السعودي. روح القوانين، المجلد (34)، العدد (100)، 2022م.
- خلايلة، علاء عمر، مبدأ التناسب بين العقوبة والمخالفة التأديبية ورقابة القضاء الإداري عليه، دراسات وأبحاث قانونية، المجلد (1)، العدد (12)، 2017م.
- الدخيل، شوف صالح براك، المسؤولية الإدارية ودعوى تعويض الموظف العام في المملكة العربية السعودية، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، العدد (50)، 2025م.
- ديوان المظالم. (1428هـ/2007م). نظام ديوان المظالم. المملكة العربية السعودية. https://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialSystems/Documents/نظام%20ديوان%20المظالم%201428هـ.pdf
- ديوان المظالم. (2017م). التقرير السنوي لديوان المظالم. المملكة العربية السعودية. https://www.bog.gov.sa/MediaCenter/PressFile/Pages/news-1244.aspx
- ديوان المظالم. (23/ فبراير/ 2026م). تعويض عن أعمال مادية – تقدير الضرر والكسب الفائت(مجموعة المبادئ القضائية).https://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialBlogs/Blog1427/Documents/8-تعويض.pdf
- ديوان المظالم. (24/ فبراير/ 2026م). تعويض عن الأضرار الناتجة عن قرارات إدارية غير مشروعة (مجموعة المبادئ القضائية).https://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialBlogs/Blog1427/Documents/تعويض_عن_أعمال.pdf
- ديوان المظالم. (1/ مارس/ 2026م). مبادئ التعويض الإداري في القضاء الإداري السعودي. مجموعة الأحكام والمبادئ القضائية.https://www.bog.gov.sa/ScientificContent/JudicialBlogs
- الزعابي، أحمد عبد العزيز؛ مارني، نورازمالايل، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية في الشريعة الإسلامية والقانون، مجلة القضايا الإسلامية والمعاصرة، المجلد (3)، العدد (2)، 2018م.
- سميران، عبدالإله محمد علي، العقوبات التأديبية الصادرة بحق الموظف العام، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات القانونية، المجلد (3)، العدد (2)، 2022م.
- الطبطبائي، عادل طالب، الرقابة القضائية على مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة الوظيفية، مجلة الحقوق، المجلد (6)، العدد (3)، 1982م.
- العدوان، ماجد أحمد صالح، الفصل التأديبي للموظف العام في النظام السعودي: دراسة مقارنة، المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد (35)، العدد (3)، 2019م.
- العصيمي، سالم بن محمد، تأديب الموظف العام في النظام السعودي: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (4)، العدد (1)، 2024م.
- الغناي، توفيق، ضوابط دعوى التعويض على أساس نظرية فعل الأمير من خلال قضاء ديوان المظالم السعودي، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد (7)، العدد (2)، 2024م.
- لعلام، محمد مهدي، الطبيعة القانونية للمخالفة التأديبية، مجلة البحوث القانونية، المجلد (7)، العدد (1)، 2023م.
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. (1443هـ/2021م). نظام الانضباط الوظيفي. المملكة العربية السعودية. https://laws.boe.gov.sa

مجلة القانون والأعمال الدولية
Revue internationale du droit des affaires
جامعة الحسن الأول
UNIVERSITÉ HASSAN 1er
www.Droitetentreprise.com

محور القانون البيئي