

الانضباط الوظيفي

(دراسة تحليلية مقارنة)

إعداد

د. عاصم بن سعود السياط

أستاذ مساعد بقسم القانون

كلية الشريعة والقانون - جامعة الجوف

(المملكة العربية السعودية)



موجز عن البحث

نظراً لقدم نظام تأديب الموظفين الذي مضى على صدوره أكثر من خمسين عام إذ صدر عام ١٣٩١هـ فقد كان من الطبيعي ومع مرور الوقت أن يتبين فيه بعض القصور خصوصاً في ظل التطور الهائل الذي تشهده الدولة في كافة الأصعدة والأنشطة الإدارية والمرافق العامة تحقيقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠ مما يعني ظهور أحوال جديدة تحتاج للمعالجة، أو ظهور ثغرات في أحوال أخرى وتحتاج للتعديل، تحقيقاً للعدالة التامة والنزاهة مما يعني تحقيق مبدأ تسيير المرفق العام بانتظام واطراد.

وقد تم بالفعل إصدار نظام الانضباط الوظيفي مؤخراً، وتحديدًا بتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ، وعالج المشرع السعودي فيه بعض أوجه النقص التي ظهرت في النظام السابق، كما واكب التطورات الحديثة التي تحتاجها الوظيفة العامة، إذ زاد من الضمانات الممنوحة للموظف العام كعدم جواز إشغال وظيفته إذا صدر بشأنه حكم أو قرار بالفصل من الخدمة إلا بعد تحصن القرار بالطرق المعتبرة للتحصين، كما عدّل ببعض الإجراءات التأديبية لتحقيق سرعة الإنجاز ومنها مثلاً أنه ألغى الحاجة لتصديق رئيس مجلس الوزراء على بعض قرارات الفصل، ولعل التحديث الأهم أنه راعى

العدالة فساوى بين كافة المراتب الوظيفية في جواز إيقاع الجزاء التأديبي، وألغى
المشرع عقوبة اللوم واستبدالها بعقوبة أكثر أثراً قانونياً وهي عقوبة عدم النظر في ترقية
الموظف بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية.
الكلمات المفتاحية: الانضباط الوظيفي، تأديب الموظفين، العقوبات التأديبية،
الموظف العام.

Job Discipline (Comparative Analytical Study)

Asam Saud Alsaia

Department of Law , College of Shari'a and Law , Jouf university , Kingdom of Saudi Arabia.

E-mail : Asaiat@ju.edu.sa

Abstract :

In view of the antiquity of the employee discipline law, which was issued more than fifty years ago, issued in 1391 AH, it was natural with the passage of time that some shortcomings became apparent in it, especially in light of the tremendous development witnessed by the state at all levels, administrative activities and public utilities in order to achieve the 2030 vision of the Kingdom. This means the emergence of new situations that need to be addressed, or the emergence of gaps in other cases that need to be modified, in order to achieve complete justice and integrity, which means achieving the principle of running the public facility regularly and steadily.

The Job Discipline Law has already been issued recently, specifically on February 8, 1443 AH. The Saudi legislator addressed some of the shortcomings that appeared in the old law, and kept pace with recent developments needed by the public office, as it increased the guarantees granted to the public employee such as the inadmissibility of occupying his job in case a judgment or decision of dismissal from service is issued in respect of him except after the decision has been fortified by the methods considered for immunization

Also, some disciplinary measures were amended to achieve speedy completion, for example, the abolishment of the need for the Prime Minister to ratify some dismissal decisions. Perhaps the most important update is that took into account justice, equating all job ranks in the permissibility of imposing a disciplinary penalty.

The legislator abolished the censure penalty and replaced it with a more legally effective penalty, which is the penalty for not considering the employee's promotion within two years from the date of his entitlement to the promotion.

Keywords: Employment Discipline, Employee Discipline, Disciplinary Sanctions, Public Servant.

مقدمة

تمهيد :

يلعب الموظف العام دوراً هاماً في تسيير النشاط الإداري للدولة، إن لم يكن هو الوسيلة الأهم المتاحة بيد الدولة لممارسة نشاطها إذ لا يمكن لأي دولة أن تعمل بلا وجود كادر بشري يسيّر المرفق العام بانتظام واطراد، ولذا فقد بذلت الدول جهوداً كبيرة للعناية بالموظف العام وسنت التشريعات والقوانين اللازمة لذلك.

ولأن الموظف العام كائن بشري قد يعتري عمله ما يعتريه من شوائب وقد يكون عرضة للوقوع ببعض الأخطاء والمخالفات وقد تسوّل له نفسه لاتباع بعض الأهواء مما يحرفه أحياناً عن جادة الصواب فقد سنت معظم الدول قوانين وأنظمة لضمان انضباط الموظف العام ولتأديبه إذا دعت الحاجة لتأديبه.

وعلى غرار غالبية دول العالم، فقد بادرت المملكة العربية السعودية لإصدار نظام يُعنى بتأديب الموظف العام وهو "نظام تأديب الموظفين" الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١ / ٢ / ١٣٩١ هـ والذي أصبح القانون الحاكم المعني بكافة مسائل تأديب الموظفين وما يتعلق بها، وقد ظل هذا النظام سارياً بكامل نصوصه إلى لحظة كتابة هذا البحث، إلا أنه قد صدر مؤخراً نظام جديد بمسمى "نظام الانضباط الوظيفي" بموجب المرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ٨ / ٢ / ١٤٤٣ هـ، ليحل بذلك تأديب الموظف العام حقبة جديدة من التطوير والتحديث الذي تشهده المملكة العربية السعودية.

ولأن النظام الجديد -نظام الانضباط الوظيفي- قد صدر بعد حوالي اثنان وخمسون عاماً من صدور النظام السابق -نظام تأديب الموظفين- فهذا لا يعني وبلا

شك وجود اختلافات كثيرة بين النظامين، نظراً للمدة الطويلة بينهما، الأمر الذي يعني نضوج التجربة الإدارية أكثر خلال هذه السنوات الطويلة، وظهور العديد من المستجدات القانونية والإدارية التي من المفترض أن المشرع السعودي قد تنبّه لها ووضعها موضع الاعتبار عند إصدار النظام الجديد.

إشكالية البحث وأهميته :

تبدو إشكالية هذا البحث وأهميته منبثقة من حداثة النظام وجدّته، إذ تظهر الحاجة للمقارنة بين النظامين السابق والجديد لاكتشاف أهم الفروقات بينهما مما يساعد على تحقيق عدة أمور، منها تمكين الممارسين لهذا النظام من الموظفين العاملين في الجهات التأديبية من فهمه واستيعاب فروقاته عن النظام السابق مما ينعكس على سهولة تطبيقه، كما يعين الموظفين عموماً على ذات الشيء كونه نظام يمس أي موظف وبصورة مباشرة، والأهم من ذلك أنه يكون طريقاً للباحثين والمتخصصين في القانون الإداري لمعرفة الاختلافات بين النظامين مما سيفتح لهم الآفاق لمزيد من البحث والتحليل الأمر الذي سينعكس أخيراً على النظام ويعين المشرع على اكتشاف الثغرات مما ينعكس على تطويره وتحديثه. ومن الجدير ذكره أننا لن ندخل في كافة تفاصيل النظام وإنما سنكتفي بعرض شامل مُركز على الجانب القانوني التأديبي البحث الكافي لتحقيق غرض هذا البحث، أي أننا لن نغرق كثيراً بالجوانب الإجرائية والشكلية وإنما سيكون تركيزنا على الجوانب الموضوعية كونها هي الأهم لمعرفة أهم الفروق بين النظامين.

الدراسات السابقة :

بما أن النظام حديث الصدور فكان من المنطقي أننا لم نجد بحسب بحثنا أحداً

كتب عن ذات الموضوع، وهذا أمر متوقع ومنطقي كون أن نظام تأديب الموظفين قد صدر بموجب المرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ٨ / ٢ / ١٤٤٣ هـ، وقد بادرننا بمجرد صدوره إلى كتابة هذا البحث وفي وقت مبكر إيماناً منا بأهميته. لكن هذا لم يكن عائقاً أمام إعداد هذا البحث والسبب وراء ذلك أن البحث بحث تحليلي يعتمد على تحليل النصوص النظامية ومقارنتها بالنصوص الواردة في النظام السابق.

منهج البحث :

لقد رأينا أن نتبع في كتابة هذا البحث المنهج التحليلي نظراً لطبيعته ولكونه يناقش أحد الأنظمة السعودية الصادرة حديثاً ونظراً إلى هدف البحث الذي يكمن في اكتشاف أهم الفروقات بين النظامين السابق والجديد الأمر الذي يعني وجوب تحليل النصوص النظامية للوصول لهذه الغاية.

خطة البحث :

في سبيل تحقيق غايات البحث رأينا تقسيمه إلى ما يلي:

- ❖ المقدمة
- ❖ المبحث الأول، ويتحدث عن نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١ / ٢ / ١٣٩١ هـ
- ❖ المبحث الثاني، ويتحدث عن نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ٨ / ٢ / ١٤٤٣ هـ
- ❖ الخاتمة، وفيها أهم النتائج والتوصيات
- ❖ المراجع

وبالله التوفيق،،،

المبحث الأول
نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي
رقم م/٧ وتاريخ ١ / ٢ / ١٣٩١ هـ
المطلب الأول : الجانب التنظيمي

جاء النظام مكوناً من خمسين مادة، وكانت المادة الأولى منه قد نصّت على إنشاء هيئة مُستقلة تُسمّى (هيئة الرّقابة والتحقيق) ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء، لتكون هذه الهيئة هي المرفق العام المعني بشؤون تأديب الموظفين، والجدير ذكره أنه قد صدر أمر ملكي^(١) مؤخراً يقضي بضم «هيئة الرقابة والتحقيق» والمباحث الإدارية إلى «الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد» وتعديل اسمها ليكون «هيئة الرقابة ومكافحة الفساد»، مما يعني أن الاختصاص القانوني فيما يتعلق بشؤون تأديب الموظفين أصبح من اختصاص هذا الكيان الجديد الذي أصبح اسمه "هيئة الرقابة ومكافحة الفساد"، وقد أكد ذات الأمر الملكي على ذلك في البند ٢ من الأمر نفسه والذي قال: " يتولى رئيس الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد -إلى حين استكمال جميع الإجراءات النظامية اللازمة لذلك والعمل بموجبها- القيام بصلاحيات رئيس هيئة الرقابة والتحقيق، ومباشرة اختصاصات رئيس المباحث الإدارية، وله تفويض من يراه بممارسة بعض تلك الصلاحيات والاختصاصات."، ثم جاءت المواد التالية للنظام المذكور تتحدث عن جوانب تنظيمية وإجرائية وإدارية كطريقة تعيين رئيس الهيئة والهيكل الإداري لها وآلية إصدار اللائحة الداخلية وإجراءات التحقيق وضمائنه وضبط المحاضر وغيرها.

المطلب الثاني : تعريف النظام للموظف العام ونطاق التطبيق
وصولاً إلى المادة الثلاثون من النظام والتي جاءت بالنص التالي: "يُعاقب تأديبياً

(١) الأمر الملكي رقم أ/٢٧٧ وتاريخ ١٥ / ٤ / ١٤٤١ هـ.

كُل موظف ثبت ارتكابه مُخالفة مالية أو إدارية، وذلك مع عدم الإخلال برفع الدعوى العامة أو دعوى التعويض."، وكلمة كل تفيد العموم، مما يعني أن نطاق التطبيق يشمل كل من ينطبق عليه تعريف "الموظف العام"، إلا ما تم استثنائه بموجب نص خاص، ومن نافلة القول أن النظام لم يتطرق لتعريف "الموظف العام"، مما ترك باب الاجتهاد مفتوحاً أمام قضاة ديوان المظالم^(١) كون الديوان هو الجهة القضائية المختصة بالنظر في دعاوى الوظيفة العامة، وأمام فقهاء القانون كذلك لتحديد تعريف الموظف العام للتمكن من تكييف العلاقة الوظيفية للقدرة على تحديد القانون الواجب التطبيق والمحكمة المختصة، ونلاحظ أن المادة كذلك خصّصت المخالفات المالية والإدارية ولم ترد كلمة "المسلكية"، مع التأكيد على عدم الإخلال بالدعوى العامة أو دعوى التعويض، فالمادة قد خصّصت دعوى التعويض من بين أنواع الدعاوى الأخرى.

المطلب الثالث : العقوبات التأديبية ودعوى التأديب

يمكن القول أن المادة الثانية والثلاثون من النظام أحد أهم المواد كونها تتحدث عن العقوبات التأديبية الجائز إيقاعها على الموظف العام، وتستمد هذه المادة أهميتها من المبدأ القانوني الشهير: "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، كما أن النظام الأساسي للحكم^(٢) قد أكد على هذا في المادة الثامنة والثلاثون إذا قالت: "العقوبة شخصية، ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على نص شرعي، أو نص نظامي، ولا عقاب إلا على الأعمال اللاحقة للعمل بالنص النظامي.". وعند التدقيق في المادة المشار إليها -المادة الثانية

(١) ديوان المظالم هيئة قضاء إداري مستقلة، يرتبط مباشرة بالملك، وهو الجهة القضائية المختصة بالدعاوى

المتعلقة بالحقوق الوظيفية والدعاوى التأديبية بحسب المادة ١٣ من نظام ديوان المظالم.

(٢) النظام الاساسي للحكم الصادر بالأمر الملكي رقم أ/ ٩٠ بتاريخ ٢٧ / ٨ / ١٤١٢ هـ.

والثلاثون من نظام تأديب الموظفين - سيتبين لنا أن المنظم السعودي قد قسم العقوبات التأديبية إلى فئتين على النحو التالي:

أ. موظفي المرتبة العاشرة فما دون، أو ما يعادلها، وهذه الطائفة يجوز إيقاع العقوبات التالية عليها:

١ - الإنذار.

٢ - اللوم.

٣ - الخصم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر، على ألا يتجاوز المخصوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري.

٤ - الحرمان من علاوة دورية واحدة.

٥ - الفصل.

ب. موظفي المرتبة الحادية عشرة فما فوقها أو ما يعادلها، وهذه الطائفة يجوز إيقاع العقوبات التالية عليها:

١- اللوم.

٢- الحرمان من علاوة دورية واحدة.

٣- الفصل.

مما يعني أن المنظم السعودي في ظل النظام السابق لم يجعل العقوبات التأديبية موحدة لكافة المراتب الوظيفية وإنما فرّق بحسب التوضيح أعلاه، وهذه التفرقة هي تفرقة مخصوصة وتدور حول العقوبات التأديبية فقط، بينما القواعد والمبادئ العامة فبلا شك أنها تنطبق على قدم المساواة على كافة المراتب الوظيفية تطبيقاً للمشروعية والمساواة وهذا ما تم تأكيده في النصوص التالية لهذا النص ومنها مثلاً المادة الرابعة

والثلاثون والتي نصت على أحد أهم المبادئ أهلاً وهو مبدأ التناسب بين العقوبة والمخالفة، وغيرها.

والجدير ذكره أن العقوبات التأديبية الواردة أعلاه يجوز لمجلس المحاكمة^(١) أن يوقع أيًا منها على الموظف، حيث نصّت المادة السادسة والثلاثون من النظام على ما يلي: "يجوز لمجلس المحاكمة أن يوقع العقوبات المنصوص عليها في المادتين (٣٢)، (٣٣)". وهذه المادة لم تستثني أي عقوبة من العقوبات الواردة أعلاه مما يعني إعطائها كامل الحق في اختيار العقوبة الأنسب.

وفيما يخص سقوط الدعوى التأديبية فلم يغفل النظام عن تحديد أمد التقاضي لكنه أعطى الدعوى التأديبية أمداً طويلاً كما جاء في المادة الثانية والأربعين من النظام والتي جعلت سقوط الدعوى يكون بمضي عشر سنوات وفقاً للتفصيل الآتي كما جاء في منطوق المادة: "تسقط الدعوى التأديبية بمضي عشر سنوات من تاريخ وقوعها وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو التأديب، وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء، وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين".، ولا شك أن للتقادم أهمية كبيرة، فهو من ناحية وسيلة للاطمئنان ولاستقرار المعاملات والمراكز القانونية الأمر الذي يعني تحقيق مبدأ تسيير المرفق العام بانتظام واطراد، كما أن مسألة الإثبات تزداد صعوبة وتعقيد بالمرور

(١) مجلس نشأ بموجب المادة ١٨ من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ، والتي نصلت على ما يلي: "تُنظر القضايا المعروضة على هيئة التأديب بواسطة مجلس يُشكل بقرار من رئيس الهيئة يتكون من رئيس وعضوين وأمين للمجلس وبحضور مندوب عن هيئة الرقابة والتحقيق".

الطويل للزمن، ولذا فمن غير المعقول أن يترك الأمر مفتوحاً على مصراعيه بلا تنظيم، الأمر الذي يقتضي الحاجة للاهتمام بموضوع التقادم ووضع نصوص واضحة تتعلق به.

وفيما يخص "كف اليد" فقد اعطى النظام هذه الصلاحية للوزير المختص بموجب المادة الثالثة والأربعون من النظام، ومنطوق المادة يفيد من حيث الأصل أن الأمر اختياري للموظف، لأن المادة بدأت بالقول (للموظف أن يطلب محو العقوبات التأديبية الموقعة عليه بعد مُضي ثلاث سنوات...)، ومن المعلوم في علم الصياغة القانونية أن حرف اللام يفيد منح السلطة التقديرية للمُخاطب بالنص، وهو الموظف في هذه الحالة. وآخر ما يمكن الإشارة إليه حول هذا النظام أنه استثنى أعضاء السلك القضائي من الخضوع له بينما يخضع له بقية الموظفين، وكان هذا في المادة الثامنة والأربعون والتي جاءت كما يلي: "يسري هذا النظام على جميع الموظفين المدنيين في الدولة عدا أعضاء السلك القضائي، كما يسري على موظفي الأشخاص المعنوية العامة."

المبحث الثاني

نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي

رقم م/١٨ وتاريخ ٨ / ٢ / ١٤٤٣ هـ

المطلب الأول : التعريفات النظامية

أول ما يمكن البدء به عند الحديث عن هذا النظام الجديد أن المشرع السعودي قد قام بتغيير اسم النظام بالمقارنة بالنظام السابق، فالنظام السابق كان اسمه "نظام تأديب الموظفين"، وقد جاء هذا النظام الجديد بمسمى مختلف ألا وهو "نظام الانضباط الوظيفي"، ولعل هذه من المحاسن التي تُحمد للمشرع السعودي بحسب رأينا لعدة اعتبارات منها أن الهدف والغاية من وراء هذا النظام هو تحقيق الانضباط الوظيفي وليس التأديب بحد ذاته، وإنما التأديب هو وسيلة تستعملها السلطة لتحقيق الغرض الأهم والأسمى ألا وهو الانضباط. كما أن مسمى الانضباط الوظيفي قد يكون أكثر إنسانية إذا قد يخيل للبعض أن النظام الذي يحمل مسمى "التأديب" ليس له غاية إلا التأديب وأنه يفترض تقديم سوء النية، بينما الأصل العام ألا يحتاج الموظف للتأديب إلا في حالات ضيقة إذ يفترض منه ابتداءً أنه لم يلتحق بالوظيفة العامة إلا وهو على قدر من الكفاءة والنزاهة والإخلاص.

وقد جاءت المادة الأولى من النظام تحمل تعريفات لبعض الألفاظ الواردة في النظام، وهو ما لم يكن موجوداً في النظام السابق، وقد أدى عدم وجود تعريفات في النظام السابق إلى فتح باب الاجتهاد بصورة واسعة من قبل القضاء الإداري السعودي حين النظر في القضايا المعروضة عليه من أجل تكييف بعض المسائل تكييفاً قانونياً صحيحاً، وكان من أهم التعريفات التي وردت في المادة المشار إليها تعريف "الموظف العام" كونه مناط النظام الوظيفي والمعني الأول بل والأوحد به، وجاء

تعريفه كما يلي: "من يعمل لدى الدولة، أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بوظيفة مدنية -بأي صفة كانت- سواءً كان يعمل بصورة دائمة أو مؤقتة". وبهذا النص يكون قد أُغلق باب الاجتهاد الكبير الذي كان موجوداً في المرحلة السابقة حول تعريف الموظف العام. فمن التعريفات التي قيلت على سبيل المثال تعريف الفقيه الفرنسي والين^(١) الذي يرى بأن الموظف العام هو كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية ويساهم بتسيير مرفق عام تتم ادارته بأسلوب الإدارة المباشرة ويشغل وظيفة دائمة ومدرجة في الكادر الإداري. كما تم تعريفه بأنه الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخله في كادر الوظائف للمرفق العام^(٢). وكل هذا يبين لنا التباين الموجود في تعريف الموظف العام.

وقد أبانت المادة الثالثة أن النظام يسري على جميع الموظفين باستثناء أولئك العاملين وفقاً لأنظمة يُنظم فيها الجزاء بقواعد خاصة فيتم معاملتهم وفقاً لتلك القواعد وفي حدود ما تتضمنه تلك الأنظمة من أحكام، وهذا يعني أن النظام لم يستثنى فئة محددة بعينها وإنما وضع قاعدة عامة، على عكس النظام السابق والذي استثنى فئة محددة بعينها من الخضوع للنظام ألا وهم أعضاء السلك القضائي كما تم توضيحه في ثنايا هذا البحث. ولا شك أن هذا من الذكاء التشريعي وأضمن لديمومة وفاعلية النظام لأن الفئات الوظيفية والأنظمة الوظيفية قد تزداد خصوصاً في ظل التحديث الإداري الهائل الذي يجري في الجولة واستحداث العديد من المرافق العامة التي لم تكن موجودة بالسابق.

(١) شطناوي، علي خطار، دراسات في الوظيفة العامة، مطبوعات الجامعة الأردنية، عمّان، (١٩٩٨م)، ص ٢٢.

(٢) هيكل، السيد خليل، القانون الإداري السعودي، دار الزهراء، (٢٠١٧م)، ص ١٣٦.

المطلب الثاني : الضمانات والنطاق

وبالنظر إلى المادة الرابعة وتحديدًا الفقرة الثانية نجد أن المشرع السعودي قد وضع ضمانات هامة لم تكن موجودة في النظام السابق، وهي: "لا يجوز شغل وظيفة من صدر في شأنه حكم أو قرار بالفصل من الخدمة، بطريق التعيين، أو التعاقد، أو الترقية، أو النقل، إلا بعد تحصّن القرار بفوات مواعيد الطعن عليه أو بعد اكتساب الحكم الصفة النهائية."، ولا شك أن هذا أدهى لاستقرار المراكز القانونية والمعاملات وهي ضمانات هامة للموظف وطمأنة له في حال رغبته بالطعن بالقرار كما أنه يحول دون تعسف الإدارة أو إساءة استعمالها للسلطة كي لا تبادر لملء هذا الشاغر الوظيفي على سبيل المثال فقط لعدم رغبته بأن يعود هذا الموظف إلى ذات وظيفته، أو لدواعي المحسوبة أو المحاباة أو الانتقام أو ما شابه ذلك.

وفيما يخص نطاق التطبيق، فقد أوضحت المادة الخامسة ما يلي: "كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية مما يعد إخلالاً بواجب من واجباته الوظيفية، يطبق عليه الجزاء المنصوص عليه في النظام، وذلك دون إخلال بالحق في رفع دعوى الحق العام، أو دعوى الحق الخاص."، ولنا مع هذا النص وقفتان: الأولى، أن المشرع أضاف كلمة (مسلكية) بينما في النظام السابق اكتفى المشرع بالمخالفة المالية والإدارية. والوقف الثانية، أن المشرع هنا أكد على عدم الإخلال بدعوى الحق الخاص، بينما في النظام السابق قال الدعوى العامة (ودعوى التعويض)، مما يعني أنه يقصد أي نوع من أنواع دعوى الحق الخاص وليس التعويض فقط.

المطلب الثالث : الجزاءات التأديبية وسقوط الدعوى

أما الجزاءات التي يجوز إيقاعها على الموظف فقد جاءت في المادة السادسة من النظام والتي نصت على ما يلي:

"الجزاء الذي يجوز إيقاعه على الموظف هو:

١- الإنذار المكتوب.

٢- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب (ثلاثة) أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً (ثلث) صافي الراتب الشهري.

٣- الحرمان من علاوة سنوية واحدة.

٤- عدم النظر في ترقيته بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية.

٥- الفصل من الخدمة."

ونظراً لأهمية هذه المادة ولاحتوائها على أنواع الجزاءات والتي تعتبر محل

التأديب، فلنا معها عدة وقفات:

أ. أن المنظم السعودي وعلى عكس نظام تأديب الموظفين، لم يفرّق -في النظام

الحالي- بين المراتب الوظيفية في مسألة أنواع الجزاءات التي يجوز إيقاعها، بمعنى

أن الجزاءات التأديبية الخمسة المنصوص عليها في المادة السادسة أعلاه يجوز

إيقاعها على كافة الموظفين بما فيهم موظفي المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما

يعادلها، بينما نظام تأديب الموظفين وكما بيّنا في هذا البحث سابقاً قد قسّم

الموظفين إلى مجموعتين، وهما: موظفي المرتبة العاشرة فما دون أو ما يعادلها،

وأجاز إيقاع كافة العقوبات عليهم. وموظفي المرتبة الحادية عشرة فما أعلى أو ما

يعادلها، وخصّهم بثلاثة عقوبات فقط (اللوم، الحرمان من علاوة دورية واحدة،

الفصل).

وقد أحسن المشرع السعودي بهذا التغيير لأنه من وجهة نظرنا أدعى لتحقيق المساواة إذ يجوز إيقاع الجزاءات التأديبية على الموظف أيًا كانت مرتبته، كما أنه يوقع في نفوس الموظفين عمومًا حبا واحتراما لنصوص النظام كونها ساوت بين كافة الموظفين، بالإضافة إلى أنه يدفع موظفي المراتب العليا -الحادية عشرة فما أعلى أو ما يعادلها- إلى المزيد من الانضباط والالتزام كون النظام قد ساواهم بكافة الموظفين من الناحية التأديبية، بينما التقسيم الذي كان موجوداً في نظام تأديب الموظفين قد يعطي لهذه الطائفة من الموظفين انطباعاً ولو غير مباشر عن مجاملة النظام لهم مما قد يقلل من هيبة النظام في نفوسهم أو قد يعطيهم انطباعاً عن قدرتهم على القيام ببعض التجاوزات أحياناً كون النظام خصّصهم بعقوبات أقل من غيرهم مما قد يُشعرهم بإمكانية غض الطرف عنهم أو التساهل معهم في بعض المواضع.

ب. أبقى المنظم السعودي في ظل هذا النظام عقوبة (الإنذار)، وهي موجودة كذلك في نظام تأديب الموظفين، لكنه في هذا النظام الجديد قد أضاف إضافة هامة لهذه العقوبة حيث قال (الإنذار المكتوب)، وهذا يعني اشتراط الكتابة، أي يجب أن يكون الإنذار مكتوباً لكي يُعتد به كعقوبة أو كجزاء تأديبي فلا يكفي أن توجيه إنذار شفهي للقول بإيقاع عقوبة، ولا شك أن هذه إضافة حسنة من المشرع السعودي وهي ترمي إلى ضبط واستقرار المعاملات، ويترتب عليها نتيجة أكثر أهمية ألا وهي سرعة وسهولة الإثبات خصوصاً في حالة الطعن بقرار العقوبة أو تقديم التظلم الإداري أو رفع دعوى إلغاء أمام ديوان المظالم الذي يختص وبموجب المادة الثالثة عشرة^(١) من نظامه بالنظر في هذا النوع من الدعاوى، مما يعني قدرة القضاء

(١) نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧٨ بتاريخ ١٩ / ٩ / ١٤٢٨ هـ.

أو الجهة الإدارية بالفصل في هذا النزاع بصورة أسرع نظراً لتوافر الإثبات القاطع مما يعني تحقيق مبدأ تسيير المرفق العام بانتظام واطراد.

ت. أضاف المنظم السعودي جزاءً تأديبياً جديداً لم يكن موجوداً سابقاً في نظام تأديب الموظفين ألا وهو "عدم النظر في ترقية الموظف بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية"، وعند تحليل النص نلاحظ أن المنظم قال (بما لا يتجاوز سنتين)، أي يجوز أن يكون عدم النظر في الترقية لأي مدة يراها صاحب الاختصاص سواءً كانت لشهر أو لعدة أشهر أو لسنة أو غيرها، المهم ألا يتجاوز ذلك الأمر السنتين، بمعنى أن السنتين هي الحد الأقصى الذي لا يجوز تجاوزه عند القول بهذه العقوبة، فالسلطة هنا تقديرية، يقدرها صاحب الاختصاص بحسب ما يراه، على ألا يتجاوز هذا مدة سنتين.

ث. ألغى المنظم السعودي عقوبة (اللوم)، وهي العقوبة التي كانت موجودة في نظام تأديب الموظفين ويجوز في ظله - أي نظام تأديب الموظفين - إيقاعها على كافة الفئات الوظيفية، أي من هم في المرتبة العاشرة فما دون أو ما يعادلها، ومن هم في الحادية عشر وما فوق أو ما يعادلها، وقد أحسن المنظم السعودي في استبعاد عقوبة اللوم من نظام الانضباط الوظيفي لعدة اعتبارات، أهمها أنه ليس هناك فرق جوهري حقيقي بين عقوبي الإنذار واللوم، وحتى النظام بذاته لم يوضح الفرق الدقيق بينهما بل اكتفى بسردهما، مما جعل الباب مفتوحاً أمام الفقه والقضاء للاجتهاد، لكن الثابت أن اللوم عقوبة لا يترتب عليها أي أثر مالي^(١) فهو بمثابة التوبيخ لا أكثر.

(١) الرشيد، محمد عبدالعزيز، حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى، (٢٠٠٩م)،

وإذا انتقلنا إلى المادة السابعة من نظام الانضباط الوظيفي نجد أنها تحدثت عن حالة إعفاء الموظف من الجزاء إن كانت مخالفته بسبب تنفيذه لأمر صدر من رئيسه برغم تنبيه الموظف لرئيسه بأن هذا الأمر مخالف، وقد جاء نص هذه المادة كما يلي: "يُعفى الموظف من الجزاء إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر صدر من رئيسه، بالرغم من تنبيه الموظف لرئيسه بالمخالفة كتابة أو بأي طريقة من الطرق المعتبرة نظاماً."، وهذا الاستثناء منطقي وتقتضيه قواعد العدالة، وقد ورد هذا الاستثناء في نظام تأديب الموظفين كذلك بمعنى أنه ليس سبقاً جديداً في نظام الانضباط الوظيفي، لكن الفرق يكمن في أن نظام الانضباط الوظيفي أضاف عبارة "بأي من الطرق المعتبرة نظاماً" فيما يخص تنبيه الموظف لرئيسه بالمخالفة ولم يكتفي فقط بالكتابة كما هو الحال عليه في نظام تأديب الموظفين الذي كان يشترط الكتابة لهذا التنبيه الموجه للرئيس ولم يجز الطرق المعتبرة الأخرى، فالمادة الرابعة والثلاثون من نظام تأديب الموظفين قد جاء بها النص التالي: "... ويُعفى الموظف من العقوبة بالنسبة للمخالفات العادية الإدارية أو المالية إذا ثبت أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب صادر إليه من رئيسه المختص بالرغم من مُصارحة الموظف له كتابة بأن الفعل المُرتكب يكون مُخالفة."، فنلاحظ أن النظام السابق لم يعتد إلا بالكتابة، بينما النظام الجديد يعتد بأي من الطرق المعتبرة نظاماً. وهذه الإضافة بلا شك إضافة حسنة ومحمودة للمشرع السعودي لأن قوله (أو بأي من الطرق المعتبرة نظاماً) تعني اعتداده بكافة الوسائل المعتبرة الأخرى وهذا موافق لمقتضيات الحداثة والتطورات التقنية والتغيرات والتجديدات المتسارعة والتي تُظهر وباستمرار أنواع ووسائل وطرق مختلفة للتواصل والاتصال الأمر الذي دعى المنظم السعودي لعدم

الاكتفاء بالكتابة عند قيام الموظف بتبنيه رئيسه بالمخالفة وإنما اعتد بأي من الطرق
المعتبرة نظاماً.

ونشير أخيراً إلى أن المادة العشرون جاءت تتحدث عن سقوط المخالفة
أو الدعوى، إذ جاء في الفقرة الثالثة من هذه المادة النص على أن المخالفة أو الدعوى
تسقط بعدة حالات ومنها: مضي سنتين من تاريخ اكتشاف وقوع المخالفة دون اتخاذ
اجراء، بينما نظام تأديب الموظفين في المادة الثانية والأربعين نص على أن المدة هي
عشر سنوات، إذا جاء في منطوق المادة ما يلي: "تسقط الدعوى التأديبية بمضي عشر
سنوات من تاريخ وقوعها وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق
أو التأديب..."، وهذا الفرق الشاسع في عدد السنوات للقول بسقوط المخالفة
أو الدعوى يجد تبريره بعدة أمور لعل أهمها استقرار المعاملات وضبط الأمور
والحيلولة دون تعطيل المرفق العام واستمراره، بالإضافة لصعوبة الإثبات كلما طالت
المدة، كما أن المدة الطويلة تؤدي لاستنزاف رجال وجهات الإدارة.

المطلب الرابع : اللجان النظامية والصلاحيات

أما المادة التاسعة من النظام فقد نصت على ما يلي: "تُشكّل لجنة - أو أكثر بحسب
الحال - بقرار من الوزير في كل جهة حكومية، تتولى النظر في المخالفات التي يرتكبها
الموظفون والتحقيق فيها، وتحدد اللائحة عدد أعضاء كل من اللجان المنصوص عليها
في النظام وتشكيلها، وآلية عملها، وإجراءاتها، وطريقة اتخاذ توصياتها، على أن يراعى
أن تكون كل لجنة برئاسة متخصص في الأنظمة". وقد جاءت هذه المادة بالعديد من
الأمور المستحدثة التي لم تكن موجودة في نظام تأديب الموظفين، ومنها: تشكيل لجنة
في كل جهة حكومية للنظر في مخالفات الموظفين وهذا بعكس ما كان عليه الحال في

نظام تأديب الموظفين الذي نص على إنشاء مجلس يسمى مجلس محاكمة ويختص بالنظر في القضايا المعروضة على هيئة التأديب، وهيئة التأديب هي^(١) "...هيئة مُستقلة تُسمّى (هيئة التأديب) ترتبط مباشرة برئيس مجلس الوزراء، وتشكل من رئيس لا تقل مرتبته عن المرتبة الخامسة عشرة، ونائب للرئيس لا تقل مرتبته عن المرتبة الثالثة عشرة، وعدد كافٍ من الأعضاء ذوي التخصص، ويلحق بالهيئة العدد الكافي من الموظفين الإداريين والمستخدمين". أما اللجنة أو اللجان المنصوص عليها في النظام الجديد فتكون في كل جهة حكومية على حدة، وقد أوجب النظام أن يرأس كل لجنة رئيس متخصص بالأنظمة، ولاشك أن هذه إضافة محمودة من المشرع السعودي حيث أن عملية التحقيق والتأديب والمحاكمة وكل ما يتعلق بها هي عملية قانونية بحتة، والأجدر بالقيام بهذه المهمة هو المتخصص بالأنظمة دون شك.

وقد أشارت المادة العاشرة إلى أنه إذا أوصت اللجنة بإيقاع جزاء الفصل ورأى الوزير مناسبة هذه العقوبة فإنه يحيل هذه التوصية إلى لجنة خاصة يشكلها الوزير لهذا الغرض، ومرة أخرى فقد نصت ذات المادة على مراعاة أن يكون رئيس هذه اللجنة متخصصاً بالأنظمة، وللجنة أن ترى مناسبة جزاء الفصل أو أن توصي بجزاء آخر. وهذا تأكيد آخر من المنظم وفي لجنة مختلفة على أن يكون الرئيس قانونياً، وهذا تأكيد لما أشرنا إليه أعلاه أن تلك الأمور التأديبية لن يكون أحداً أقدر وأنسب للقيام بها من المتخصص بالأنظمة كونها بالكامل عملية قانونية نظامية بحتة، ويحسب للمنظم السعودي اهتمامه بهذا الجانب وتأكيد على التخصص الأمر الذي سيجعل قرارات

(١) المادة الرابعة عشر من نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ بتاريخ ١ / ٢ / ١٣٩١ هـ.

اللجان - من المفترض - قرارات أقرب للعدالة والمشروعية كون المتخصص بالأنظمة أعلم من غيره بمقتضيات مبدأ المشروعية.

ولو نظرنا إلى المادة الحادية عشرة من النظام لوجدنا أنها تتحدث عن فصل شاغلي المرتبة الرابعة عشرة والخامسة عشرة، وقد أكدت المادة على أنه إذا أوصلت اللجنة بإيقاع عقوبة الفصل على شاغلي أحد هاتين المرتبتين أو ما يعادلها فيحيل الوزير المخالفة المرتكبة إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد للقيام بما يلزم وفقاً لاختصاصها لتنظر بإيقاع جزاء الفصل أمام المحكمة المختصة، أو إعادة إحالة المخالفة إلى جهة عمل الموظف مع اقتراح جزاء آخر غير الفصل. ونلاحظ أن المادة لم تشترط موافقة أو تصديق رئيس مجلس الوزراء على هذا النوع من القرارات، وهذا معاكس لما هو عليه الحال في نظام تأديب الموظفين إذ نصت المادة الثامنة والعشرون على ما يلي: "قرارات مجلس المحكمة نهائية باستثناء القرارات الصادرة بفصل موظفي المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يُعادِلُها فلا تكون نهائية إلا بعد التصديق عليها من رئيس مجلس الوزراء."، إذ نلاحظ اشتراط تصديق مجلس الوزراء على عقوبة الفصل فيما يخص شاغلي المرتبة الحادية عشرة فما أعلى أو ما يعادلها، وهذا التغيير الذي أحدثه المشرع في نظام الانضباط تغيير حسن كون تصديق مجلس الوزراء الموقر على هذا النوع من القرارات يعني إشغال كاهل المجلس الذي يتحمل أعباءً عملية وقانونية وإدارية كثيرة مما قد يعني تأخير البت في مثل هذه القضايا نظراً لحجم وكم العمل الهائل الذي يعاني من المجلس كونه السلطة التشريعية والتنفيذية بذات الوقت، إضافة إلى أن هذا التغيير يُعطي لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد أهمية أكبر ويعظّم هيبتها في نفوس الموظفين والعامّة كذلك.

وعند النظر إلى المادة الثالثة والعشرون من النظام نجد أنها أجازت للوزير أن يفوض بعض صلاحياتها المقررة له بموجب هذا النظام لكنه منع الوزير من التفويض فيما يخص إيقاع عقوبة الفصل، على عكس نظام تأديب الموظفين في المادة السادسة والأربعون التي جاء فيها: "...ويجوز للوزير أو من في حكمه بقرار مكتوب تفويض بعض صلاحياته المقررة في هذا النظام."، إذ نلاحظ أن النص الآذن هو نص عام ولم يستثني عقوبة الفصل مما يعني أنه يجوز للوزير أن يفوض غيره حتى بعقوبة الفصل، ولأن هذه العقوبة هي أكثر أنواع العقوبات خطورة ومساساً بالإنسان فقد جاء منع المشرع السعودي للوزير من القيام بالتفويض فيما يخص الفصل تغييراً محموداً وفي محله، حتى لا تكون هذه العقوبة الحساسة سلاحاً في يد الغير -المفوض له مثلاً- للعبث بها واستعمال سلطتها.

الخاتمة

بعد هذا الفحص والتحليل لنصوص نظامي الانضباط الوظيفي وتأديب الوظيفي خرج هذا البحث بعدد من النتائج والتوصيات، نبينها كما يلي:

النتائج:

١. أن المشرّع السعودي قد أحسن بتسمية النظام بنظام "الانضباط الوظيفي"، وهي في رأينا أكثر ملاءمة من مسمى نظام "تأديب الموظفين"، لأن الانضباط الوظيفي هي الغاية التي يريجوها المشرّع من وراء إصدار هذا النظام، وما التأديب إلا وسيلة من الوسائل التي تستعملها الجهات الإدارية للوصول إلى الغاية الأسمى ألا وهي تحقيق الانضباط الوظيفي.
٢. أحسن المشرّع السعودي بتخصيص المادة الأولى من نظام الانضباط الوظيفي للتعريفات وهو الأمر الذي خلى منه نظام تأديب الموظفين، وتلعب هذه المادة دوراً كبيراً في تحديد التعريفات الدقيقة الأمر الذي يعني إغلاق باب الاجتهاد في هذا الصدد والقدرة على التكيف القانوني ومعرفة الجهة القضائية المختصة والقانون الواجب التطبيق بكل يسر وسهولة، ومن أهم التعريفات (تعريف الموظف العام)، إذا لم يكن تعريفه في السابق محدداً بدقة مما أثار عدد من التساؤلات والمنازعات فيما مضى.
٣. لم يتوانى المشرّع السعودي عن حفظ حقوق الموظف حتى في أضييق الحالات وفي كافة المراحل التأديبية، ووضع المشرّع في ثنايا النظام عدد من المواد والنصوص التي تؤكد على هذا من خلال إيراد العديد من الضمانات، ومنها منع إشغال وظيفة من صدر في شأنه حكم أو قرار بالفصل من الخدمة، بطريق

التعيين، أو التعاقد، أو الترقية، أو النقل، إلا بعد تحصّن القرار بفوات مواعيد الطعن عليه أو بعد اكتساب الحكم الصفة النهائية، وهي من الإضافات الهامة التي جاء بها نظام الانضباط الوظيفي وتحقق ولا شك استقراراً للمراكز القانونية.

٤. حرص المشرع السعودي على المساواة بقدر الإمكان، فألغى في نظام الانضباط الوظيفي تقسيم الموظفين إلى فئتين - وهو الأمر المعمول به في نظام تأديب الموظفين -، وجعل الجزاءات التأديبية الخمسة المنصوص عليها في المادة السادسة عقوبات يجوز إيقاعها على الموظف أيّاً كانت مرتبته، بينما في نظام تأديب الموظفين فقد كان هناك أنواع من العقوبات لا يمكن إيقاعها إلا على من هم في المرتبة العاشرة فما دون أو ما يساويها.

٥. ألغى المشرع السعودي عقوبة (اللوم) وهو مسلك حسن من المشرع السعودي كونه ليس ثمة فرق جوهري بين عقوبة اللوم وبين عقوبة الإنذار التي كانت موجودة في نظام تأديب الموظفين ولا زالت موجودة في نظام الانضباط الوظيفي، كما أن هناك من يرى أن اللوم ليس عقوبة بالمعنى الفني الدقيق لعدم ترتيبه لأي آثار قانونية، وطالما أن المشرع السعودي قد أبقى على عقوبة الإنذار فهذا يكفي لأنهما لا يختلفان كثيراً، والمشرع السعودي أضاف إضافة على عقوبة الإنذار في نظام الانضباط الوظيفي وقال (الإنذار المكتوب) وهذا كذلك مسلك حسن لأنه يترتب عليه سهولة الإثبات عند الرغبة في التظلم أو الطعن بالقرار، كما أنه يمكن القول بوجود أثر حقيقي كون الإنذار المكتوب سيكون محفوظاً في ملف الموظف.

٦. القول بإلغاء المشرع السعودي لعقوبة اللوم لم يؤدي إلى التقليل من عدد

الجزاءات التأديبية الممكنة إيقاعها على الموظف، لأن المشرع أضاف عقوبة جديدة وكأنها -ضمنًا- بديلة عن عقوبة اللوم التي ألغاه، إذ أضاف المشرع عقوبة عدم النظر في ترقية الموظف بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية، وإذا سلمنا جدلاً أن هذه العقوبة جاءت كبديل لعقوبة اللوم الملغاة فلا شك أن هذا بديل مناسب، لأن هذه العقوبة ترتب أثراً واضحاً وملموساً يتمثل في تأخير الترقية لبعض الوقت، على عكس عقوبة اللوم التي كان ولا يزال يثور الكثير من الحديث واللبس حول مدى توافر أثر قانوني حقيقي لهذه العقوبة.

٧. راعى المشرع السعودي الوسائل الحديثة والطرق الأخرى المعتبرة لعلمه بالتطورات الهائلة والتغيرات السريعة التي تحدث، ولذا فعند حديثه عن إعفاء الموظف في حال ارتكابه مخالفة بسبب تنفيذه لأمر صدر من رئيسه على الرغم من قيام الموظف بتنبية رئيسه بالمخالفة، قال المشرع: سواء كان تنبيهاً مكتوباً أو (بأي طريقة من الطرق المعتبرة نظاماً) وهذه هي الإضافة الجديدة التي جاء بها نظام الانضباط الوظيفي، وبلا شك أنها إضافة حسنة تتساير مع الظروف والمستجدات.

٨. جعل المشرع السعودي وبموجب نظام تأديب الموظفين صلاحية النظر في المخالفات التي يرتكبها الموظفون والتحقيق فيها من اختصاص لجنة أو أكثر - بحسب الحال - يشكلها الوزير في كل جهة حكومية، ولم يكن الحال كذلك في نظام تأديب الموظفين، وهذا مسلك حسن كذلك قام به المشرع في نظام الانضباط الوظيفي حيث أن تشكيل اللجنة في ذات الجهة الحكومية يعني سرعة الإنجاز والقيام بالمهام المطلوبة مما يؤدي إلى عدم تعطيل المرفق العام، فلو

كان النظر في المخالفات والتحقيق فيها من اختصاص جهة أخرى قد يؤدي هذا إلى الجمود والبيروقراطية الإدارية والتأخير في الإنجاز.

٩. أكد المشرع السعودي على أهمية التخصص، حيث اشترط أن يكون رؤساء اللجان الواردة في نظام الانضباط الوظيفي متخصصين بالأنظمة، واللجنة الأولى هي اللجنة التي يشكلها الوزير في كل جهة حكومية لتتولى النظر في المخالفات التي يرتكبها الموظفون والتحقيق فيها، واللجنة الثانية هي اللجنة التي يشكلها الوزير كذلك في حال أن أوصلت اللجنة الأولى بإيقاع عقوبة الفصل وتكون مهمتها النظر في قرار عقوبة الفصل ومدى مناسبته بحسب التفصيل الوارد في النظام، وكلا هاتان اللجنتان تكونان وبموجب النظام برئاسة متخصص في الأنظمة.

١٠. راعى المشرع السعودي سرعة الإنجاز وتسيير النشاط الإداري للدولة بلا تأخير ومن هذه أنه في نظام الانضباط الوظيفي ألغى اشتراط تصديق رئيس مجلس الوزراء على قرارات فصل موظفي المرتبة الحادية عشرة فما فوق أو ما يعادلها كي تكون نهائية كما في نظام تأديب الموظفين، إذ اكتفى بقيام الوزير بإحالة الأمر -إذا رأت اللجنة عقوبة الفصل- إلى هيئة الرقابة ومكافحة الفساد تنظر في إيقاع عقوبة الفصل أمام المحكمة المختصة، دون الإشارة إلى الحاجة إلى التصديق من مجلس الوزراء.

١١. اهتم المشرع السعودي بكل ما من شأنه ضبط واستقرار المعاملات والمراكز القانونية وعدم تشتت الإدارة ولذا فقد قلل المدة القانونية المتعلقة بسقوط الدعوى حيث نصّ نظام الانضباط الوظيفي على أن الدعوى تسقط بعد مضي

سنتين من تاريخ اكتشاف وقوعها دون اتخاذ أي إجراءات بحسب التفصيل الوارد في النظام، بينما في ظل نظام تأديب الموظفين فقد كانت الدعوى التأديبية تسقط بمضي عشر سنوات.

١٢. منعاً لإساءة استعمال السلطة ونظراً لحساسية عقوبة الفصل وانعكاسها على حياة الفرد وحتى أسرته ومحيطه فقد منع المشرع السعودي الوزير من القيام بتفويض صلاحية إيقاع عقوبة الفصل، بينما أجاز له تفويض باقي صلاحياته.

ولعل أهم التوصيات التي نوصي بها في نهاية هذا البحث ما يلي:

١- برغم أن المشرع السعودي قد خصص المادة الأولى من نظام الانضباط الوظيفي للتعريفات، إلا أنه لم يعرف بعض المصطلحات التي نرى أهميتها، خصوصاً أن بعضها ليس لها تعريفات واضحة ومحسومة مما يجعلها مثار خلاف، ومنها على سبيل المثال المخالفة الإدارية والمخالفة المسلكية، وكان من الأولى تعريفها من ضمن التعريفات منعاً للخلاف وسداً لباب الاجتهاد، لذا نوصي المشرع السعودي عند قيامه بتعديل النظام أو استصدار نظام جديد الالتفات لهذا وتعريف المخالفة الإدارية والمخالفة المسلكية، وكافة المصطلحات التي قد تكون مثار خلاف.

٢- نوصي الباحثين لا سيما المتخصصين بالقانون الإداري إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات المتعمقة حول نظام الانضباط الوظيفي كونه أحد أحدث الأنظمة الصادرة في المملكة العربية السعودية، وهو من الأنظمة الهامة جداً كونه يمس طائفة كبيرة جداً من الناس ألا وهو الموظفين العموميين، والنظام زاخر بالإضافات الجديدة التي تحتاج لمزيد من التمحيص والبحث والتحليل.

٣- نوصي الجامعات والمؤسسات التعليمية بإعطاء موضوع تأديب الموظفين أهمية بالغة من خلال إدراج مقرر يتحدث عن الوظيفة العامة والتأديب في خططهم الدراسية لكافة التخصصات، كون الجامعات هي البوابة للدخول إلى سوق العمل والخطوة السابقة من حيث الأصل إلى الولوج إلى الوظيفة العامة فطلبة الجامعات الذي يدرسون في الجامعات سيكونون غداً من حيث الأصل أو على الأقل جزء كبير منهم موظفين، مما يوجب توعيتهم قانونياً وغرس قيم النزاهة والعدالة فيهم.

٤- نوصي كليات الحقوق تحديداً بمختلف الجامعات بإدراج مادة متخصصة تتحدث عن الوظيفة العامة والانضباط الوظيفي تماشياً من التطورات الجديدة والمهمة التي تمس الوظيفة العامة قانونياً وإدارياً في الدولة كإنشاء هيئة الرقابة ومكافحة الفساد وإصدار نظام الانضباط الوظيفي الأمر الذي يعني تعاضم الحاجة الماسة لقانونيين متمكنين في هذا الشق تحديداً خصوصاً وأنا رأينا في ثنايا هذا البحث أن نظام الانضباط الوظيفي اشترط أن يكون رؤساء اللجان المنصوص عليها في النظام من المتخصصين في الأنظمة.

٥- نوصي الجهات الإدارية عموماً بتكثيف التوعية حول نظام الانضباط الوظيفي رفعاً للوعي القانوني وتعزيزاً لقيم النزاهة الوظيفية لدى الكافة وذلك من خلال عدة وسائل كعقد الدورات التدريبية المتخصصة والاستعانة بالمتخصصين بالقانون الإداري من منسوبي الجامعات وغيرها لعقد ندوات أو محاضرات عامة حول الانضباط الوظيفي ونظامه الجديد.

فهرس الموضوعات

٦٩٢	موجز عن البحث
٦٩٤	مقدمة
	المبحث الأول : نظام تأديب الموظفين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ وتاريخ
٦٩٧	١٣٩١ / ٢ / ١ هـ
٦٩٧	المطلب الأول : الجانب التنظيمي
٦٩٧	المطلب الثاني : تعريف النظام للموظف العام ونطاق التطبيق
٦٩٨	المطلب الثالث : العقوبات التأديبية ودعوى التأديب
	المبحث الثاني : نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ
٧٠٢	١٤٤٣ / ٢ / ٨ هـ
٧٠٢	المطلب الأول : التعريفات النظامية
٧٠٤	المطلب الثاني : الضمانات والنطاق
٧٠٥	المطلب الثالث : الجزاءات التأديبية وسقوط الدعوى
٧٠٩	المطلب الرابع : اللجان النظامية والصلاحيات
٧١٣	الخاتمة
٧١٩	فهرس الموضوعات