



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الملك عبد العزيز

كلية الحقوق - الدراسات العليا

## ضمانات الموظف العام في النظام السعودي

Guarantees of public servants in the Saudi legal system

بحث تكميلي متطلب لاستكمال درجة الماجستير بعنوان

مقدم من الطالبة:

جواهر مرعي يوسف عسيري

إشراف الدكتور:

رجب السيد

١٤٤٠هـ - ١٤٣٩هـ

جدة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى قبس النور .....، عائلتي التي أحب.

إلى كل من علمني حرفا .....، حتى تمكنت من كتابة هذه الدراسة.

إلى كل طالب علم..... ، أحب الاستزادة والفائدة.

## مستخلص الرسالة

عالجت في هذه الأطروحة بعض ضمانات الموظف العام وذلك من خلال قيامي بدراسة تلك الضمانات في ظل كلا من نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م\٤٩) بتاريخ ١٠\٧\١٣٩٧هـ. وقرار مجلس الوزراء رقم (٩٥١) ونظام تأديب الموظفين بتاريخ ٢٧\٦\١١\١٣٩١هـ الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧ مقارنة بنظام الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية بالإمارات رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١م والذي تم تعديله بالقانون الاتحادي رقم (١٦) لسنة ٢٠٠٥م. والقانون الاتحادي رقم (٢) لسنة ٢٠٠٦م لدوله الامارات العربية المتحدة .

وقد قمت بتقسيم هذه الدراسة إلى عدة مباحث، حيث تناولت في المبحث التمهيدي الذي كان بعنوان ماهية الموظف العام والإدارة العمومية في النظام السعودي والإماراتي أما المبحث الأول والذي جاء بعنوان الحماية القانونية للموظف العام والذي تناولت في المطلب الأول منه عدم المسؤولية المدنية للموظف العام عن الأخطاء المصلحية حيث بحثت من خلاله مفهوم الخطأ المصلحي وأهم معايير التمييز بين الخطأ المصلحي والخطأ الشخصي مع إيراد دراسات تطبيقية لذلك وموقف كلا من النظام السعودي والاماراتي بشأنه .

وبالانتقال إلى المبحث الثاني الذي تناولت في المطلب الأول منه أسس ترقية الموظف العام في النظامين السعودي والإماراتي ومميزات وعيوب كل معيار، حيث أن الترقية أما أن تكون على أساس الأقدمية أو على أساس الاختيار أو بالخلط بينهما، واتضح لنا بعد دراسة تلك الأسس إلى أن المنظم السعودي قد أخذ بأسلوب الترقية التي تخلط بين الأقدمية والاختيار أي وفقاً ضوابط محددة، وسار على نهجه المشرع الإماراتي.

أما المبحث الثالث فقد تناولت فيه ضمانات تأديب الموظف العام حيث ناقشنا من خلاله ضمانات التأديب في مرحلتي التحقيق والمحكمة، وذهبنا فيه إلى أن حماية الموظف العام من إيقاع الجزاءات التأديبية بدون حق من أهم الأسباب التي دفعت المنظم إلى أن يقرر العديد من الضمانات فيما يتعلق بتأديب الموظف العام

ولهذا لم يتركه المنظم دون حماية، بل جعل له من الوسائل ما يدفع عنه التهمة إن كان لذلك مقتضى، ويمكن القول بأن النظام قد أحاط الموظف العام هنا بضمانين الضمان الأول التظلم الإداري ، والضمان الثاني يتمثل في الضمانات القضائية والتي تتمثل بالطعن القضائي بالقرار الصادر بتوقيع الجزاء سواء بالطعن أو الإلغاء وفقاً للشروط والأوضاع التي قررها النظام .

## **Abstract:**

In this paper I addressed some of the guarantees of the public employee through my examination of those guarantees under both the civil Service regulations of the Kingdom of Saudi Arabia issued by the Royal Decree No. (m/ 49) dated on 10/07/1397 AH and The Council of Ministers' Resolution No.( 951) and the system of discipline of employees dated on 27 \06/ 11/02/1391 AH ,issued by the Royal Decree No. m/7, as compared to the civil Service regulations of the federal Government of the United Arab Emirates No.( 21) of 2001, which was modified by the federal law No.( 16) of 2005 and the Federal law No.(2) of 2006 of the United Arab Emirates.

I divided this study into a number of topics , The introductory course entitled "What is the government employee and public administration in the Saudi and UAE system"

Turning to the second topic, which dealt with the first demand, the bases for the promotion of the public employee in the Saudi and Emirati regulations , the advantages and disadvantages of each criterion, since the promotion is either based on seniority or selection or integration of both of them, and it became clear to us that the Saudi legislator has adopted the way of promotion that mixes between seniority and selection i.e. according to specific rules, his approach was followed by the Emirati legislator and we found that the best way to promote the public employee is through a mixed method, so as to avoid the defects and criticisms that have been made of the method of promotion by seniority and selection.

The third topic dealt with the guarantees of the discipline of the public official, where we discussed the guarantees of the public employee in the stages of investigation and trial. We found that the protection of public officials from the imposition of disciplinary sanctions without right is one of the most important reasons that prompted the regulatory body to provide several guarantees in respect of the discipline of the public servant.

Therefore, it was not left to the legislator without protection, but provided him with the means to stop accusing him if that was the requirement, and it can be said that the system has surrounded the public employee here with a

guarantee that the first guarantee of administrative grievance and the second guarantee is the judicial guarantees represented by the judicial appeal against the decision to impose the penalty either by appeal or cancellation in accordance with the conditions and conditions prescribed by law.