



**أثر التخصيص على أحكام المساءلة التأديبية
للموظفين والعاملين المنقولين إلى القطاع الخاص في
المملكة العربية السعودية
دراسة نظامية**

د. سلطان بن سالم بن عويند البلوي
باحث في القانون الإداري

مقدمة

ما تزال موضوعات المساءلة التأديبية بحاجة إلى دراسات تفصيلية تنسجم مع المتغيرات والمستجدات في العمل الإداري الحديث، وتواكب ما تشهده المملكة العربية السعودية من تطور كبير في مجال الوظيفة العامة وإدارة المرفق العام؛ والذي يظهر من خلال إطلاق برنامج التخصيص وتفعيل دور القطاع الخاص في تقديم الخدمات العامة، فقد صدر نظام التخصيص الذي يتضمن سعي الحكومة من خلال مشاريع التخصيص إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهات الحكومية، وترشيد الإنفاق العام، ورفع كفاءة الأصول ذات الصلة بمشاريع التخصيص، وزيادة فرص العمل والتشغيل الأمثل للقوى الوطنية العاملة^(١)، ولأن لهذا التطور أثره المباشر في المراكز الوظيفية للعاملين في القطاعات العامة المستهدفة بالتخصيص، حيث يترتب عليه انتقال تبعيتهم من القطاع العام إلى القطاع الخاص؛ نتيجة لصدور قرار التخصيص^(٢)، مع استمرارهم بتأدية الخدمات العامة والقيام بالعديد

(١) انظر: المادة (الثالثة) من نظام التخصيص، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٦٣) وتاريخ ٥/٨/١٤٤٢هـ، كما حدد البند (ثانياً) من قواعد عمل اللجان الإشرافية للقطاعات المستهدفة بالتخصيص (١٣) قطاع حكومي جميعها مستهدفة بالتخصيص.
(٢) المادة (الأولى) من القواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال في القطاعات المستهدفة بالتحويل والتخصيص، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٦١٦) وتاريخ ٢٠/١٠/١٤٤٢هـ.

من الإجراءات المرتبطة بالوظيفة العامة، الأمر الذي يقتضي دراسة أثر هذا المتغير على أحكام المساءلة التأديبية.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة بالنظر إلى طبيعة الارتباط بين الوظيفة العامة والتأديب الوظيفي، فالتأديب جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفة العامة، ومن ثم فإن أي متغير في طبيعة المرفق العام أو تبعية العاملين فيه يكون له أثره المباشر على أحكام المساءلة التأديبية المطبقة عليهم، إضافة إلى أن التأديب الوظيفي إنما يستهدف الموظف أو العامل؛ فهو الذي يراد تأديبه وهو الذي تسعى أنظمة التأديب إلى ضمان حسن أدائه لعمله، ولا شك أن نقل تبعيته من القطاع العام إلى القطاع الخاص يحمل في طياته مستجدات تغير من شكل العلاقة التي تربطه بجهة عمله، ويدخل في ذلك ما يكون من مساءلة تأديبية يشترط لصحتها أن تكون منسجمة مع مبدأ الشرعية، وأن تمارسها السلطة المختصة التي حددها المنظم، ووفقاً للنظام التأديبي الذي يخضع له الموظف أو العامل.

مشكلة الدراسة:

إن تنظيم الشراكة بين القطاعين العام والخاص ونقل ملكية الأصول من الجهة العامة إلى القطاع الخاص أو إلى الشركة ذات الشخصية الاعتبارية الخاصة يترتب عليه إيجاد علاقة بين الحكومة والقطاع الخاص، يقوم بموجبها الأخير بتأدية خدمات عامة أو تشغيل

المرفق العام عبر موظفين كانوا يعملون لدى الجهة العامة، وتغيرت مراكزهم الوظيفية بانتقال تبعيتهم من القطاع العام إلى القطاع الخاص مع استمرارهم بالقيام بالعديد من الإجراءات المرتبطة بصرف أموال منقولة وثابتة يعود أصل ملكيتها للدولة، مما يشير إشكالات عملية عند ارتكابهم مخالفات مالية أو إدارية تستوجب المساءلة التأديبية، وبالنظر إلى أن الدراسات السابقة اقتصر على أحكام المساءلة التأديبية في القطاع العام، دون دراسة تفصيلية لأثر انتقال الموظفين إلى القطاع الخاص في ظل نظام التخصيص، وما يترتب عليه من تغيرات في أحكام التأديب الوظيفي، لذا تسعى هذه الدراسة إلى بحث أثر التخصيص على إجراءات المساءلة التأديبية التي تقوم بها الجهة التي يعمل لديها الموظف أو العامل، أو تمارسها الدولة عبر أحد أجهزتها الرقابية المختصة وفقاً لسلطتها في الرقابة على جميع إيراداتها ومصروفاتها، وإشرافها على الخدمات العامة والتأكد من حسن الأداء الإداري وتطبيق الأنظمة^(١).

ولذا يمكن إيجاز مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- هل ثمة أثر لتخصيص المرافق والخدمات العامة على مفهوم الموظف العام في نطاق التأديب الوظيفي.

(١) انظر: المواد (التاسعة والسبعين) و(الثمانين) من النظام الأساسي للحكم.

- ما الأساس النظامي لمنح سلطة التأديب للجهة التي يعمل بها الموظف بعد اكتمال عملية التخصيص؟
- هل هناك متغيرات في إجراءات المساءلة التأديبية نتيجة لاختلاف المركز الوظيفي، وما الإشكالات المترتبة على ذلك، وسبل معالجتها؟
- كيف تمارس أجهزة الدولة المختصة سلطتها في المساءلة التأديبية بما يتوافق مع مبدأ الشرعية ويضمن الحماية النظامية للعاملين بعد انتقالهم للقطاع الخاص؟

أهداف الدراسة:

يهدف البحث إلى دراسة أثر التخصيص على أحكام وإجراءات المساءلة التأديبية للموظفين والعاملين المنقولين من القطاع العام إلى القطاع الخاص، وبيان الأسس النظامية التي تنطلق منها سلطة التأديب المختصة في أداء مهامها، واستعراض الضوابط التي تحكم إجراءات تأديب الموظف بعد انتقاله للقطاع الخاص، وتحديد حدود الدور الرقابي والتأديبي لأجهزة الدولة في حماية المال العام وضمان حسن الأداء الإداري.

حدود الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على بحث أثر التخصيص على أحكام المساءلة التأديبية للموظفين والعاملين المدنيين لدى الجهات الحكومية المشمولين بالتخصيص في المملكة العربية السعودية وفقاً لما نصت عليه القواعد

والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال في القطاعات المستهدفة بالتحويل والتخصيص، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٦١٦) وتاريخ ٢٠ / ١٠ / ١٤٤٢ هـ، دون التطرق إلى الموظفين المشمولين بالتحويل أو المنتقلين لأنظمة وظيفية أخرى مع استمرار عملهم لدى الجهات الحكومية.

الدراسات السابقة:

بعد مراجعة المكتبات العلمية، وسؤال المختصين، لم أجد دراسات متخصصة تتناول مباشرة أثر انتقال الموظفين من القطاع العام إلى القطاع الخاص بموجب قرارات التخصيص على أحكام المساءلة التأديبية في المملكة العربية السعودية، والذي ظهر لي توافر عدد من الدراسات التي تناولت أحكام المساءلة والتأديب الوظيفي على نحو عام، وكذلك دراسات تناولت آثار التخصيص على الأداء المؤسسي، دون أن تشمل هذه الدراسات تحليلاً قانونياً لآثار التخصيص على أحكام وإجراءات المساءلة التأديبية.

منهجية الدراسة:

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو (المنهج الاستقرائي التحليلي)، وذلك من خلال الاستقراء التام لمصادر المسائل ومراجعتها العلمية في الكتب والمؤلفات والأنظمة واللوائح، وتحليل آراء شراح الأنظمة والأحكام القضائية الصادرة في هذا الشأن.

خطة الدراسة:

احتوت الدراسة على هذه المقدمة، والتي شملت: أهمية الدراسة ومشكلتها وأهدافها وحدودها، ثم الدراسات السابقة، ومنهجية الدراسة وخطتها، ثم انتظم صلب الدراسة في تمهيد وثلاثة مباحث وخاتمة على النحو الآتي:

تمهيد: تعريف مصطلحات العنوان.

المبحث الأول: أثر تخصيص القطاعات العامة على مفهوم الموظف العام في مجال التأديب الوظيفي.

المبحث الثاني: الأساس النظامي لسلطة تأديب العاملين في القطاع العام المشمول بالتخصيص.

المبحث الثالث: أثر تغير المركز الوظيفي للموظف أو العامل نتيجة لصدور قرار التخصيص على إجراءات مساءلته تأديبياً:

وفيه ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: جهة الاختصاص التأديبي.

المطلب الثاني: إجراءات التحقيق الإداري والجزاءات التأديبية التي يمكن إيقاعها.

المطلب الثالث: حدود الدور الرقابي والتأديبي لأجهزة الدولة بعد التخصيص.

الخاتمة:

وفيها النتائج والتوصيات.

ثم فهرس مصادر البحث ومراجعته.



تمهيد

تعريف مصطلحات العنوان

التَّخْصِيسُ فِي اللُّغَةِ:

القصر ويعني جعل الشَّيْءِ منحصراً في آخر، وخصَّصَه واختصَّه: أفردَه به دون غيره^(١).

التَّخْصِيسُ فِي الاِصْطِلَاحِ النِّظَامِيِّ:

يعرف التخصيص بأنه: «الشراكة بين القطاعين العام والخاص أو نقل ملكية الأصول»، وقد أوضح نظام التخصيص المقصود بهذه الشراكة بأنها: ترتيب تعاقدى مرتبط بالبنية التحتية أو الخدمة العامة، ينتج عنه علاقة بين الحكومة والطرف الخاص لمدة خمس سنوات فأكثر، ويؤدي بموجبه الطرف الخاص أعمالاً تشمل تصميم الأصول أو تشييدها أو إدارتها أو تشغيلها أو صيانتها أو تمويلها، وكذلك تضمن النظام تحديد المقصود بنقل ملكية الأصول بأنه: ترتيب تعاقدى مرتبط بالبنية التحتية، أو الخدمات العامة، ينتج عنه نقل ملكية أي من الأصول من أي جهة حكومية إلى الطرف الخاص^(٢)، وقد حدد المنظم القطاعات العامة المستهدفة بمشاريع التخصيص وتشمل «قطاع البيئة والمياه والزراعة، وقطاع النقل، وقطاع الطاقة، وقطاع الصناعة والثروة

(١) انظر: لسان العرب (٧/ ٢٤)، ومعجم اللغة العربية المعاصرة (١/ ٦٥١).

(٢) المادة (الأولى) من نظام التخصيص، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٦٣) وتاريخ ٥/ ٨/ ١٤٤٢هـ.

المعدنية، وقطاع العمل والتنمية الاجتماعية، وقطاع الإسكان، وقطاع التعليم، وقطاع الصحة، وقطاع البلديات، وقطاع الحج والعمرة، وقطاع الاتصالات وتقنية المعلومات، وقطاع الإعلام، وقطاع الرياضة^(١)، ولأن الموافقة على البدء بمشروع التخصيص يترتب عليه تغير المركز الوظيفي للعاملين في القطاعات المشمولة بالتخصيص؛ فقد صدر عن مجلس الوزراء القرار رقم (٦١٦) وتاريخ ٢٠/١٠/١٤٤٢هـ والمتضمن تحديد القواعد والترتيبات التي توضح كيفية معاملة الموظفين والعمال في القطاعات المستهدفة بالتحويل والتخصيص، وهذه القواعد تعد الإطار النظامي الذي يُنظّم انتقال خضوع الموظفين والعاملين أو تبعيتهم بين القطاع العام والقطاع الخاص.

وقد اشتملت هذه القواعد على تعريف التخصيص بأنه: «انتقال تبعية موظفي وعمال جهة حكومية من القطاع العام إلى القطاع الخاص؛ نتيجة لصدور قرار التخصيص»^(٢)، وهو المعنى المقصود في هذا البحث.

ومما يجدر التنبيه إليه أن (التخصيص) - محل هذه الدراسة - يختلف عن (التحوّل) المنصوص عليه في ذات القواعد؛ فالتحوّل يقتصر على

(١) البند (ثانياً) من قواعد عمل اللجان الإشرافية للقطاعات المستهدفة بالتخصيص ومهامها (المعدلة)، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥) وتاريخ ٢٠/١٠/١٤٤٢هـ.

(٢) المادة (الأولى) من القواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال في القطاعات المستهدفة بالتحويل والتخصيص، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٦١٦) وتاريخ ٢٠/١٠/١٤٤٢هـ.

«انتقال خضوع موظفي الجهة الحكومية من نظام الخدمة المدنية أو أي نظام وظيفي آخر إلى نظام العمل، أو انتقال خضوع عمالها من لائحة وظيفية إلى أخرى»، مع بقاء تبعيتهم الوظيفية في نطاق الجهة الحكومية (القطاع العام)، في حين أن التخصيص يترتب عليه انتقال تبعية الموظفين والعاملين من القطاع العام إلى منشآت القطاع الخاص، وتغيّر مركزهم القانوني بخضوعهم لأحكام نظام العمل لدى الجهة الخاصة.

التأديب في اللغة:

من أدب، والأدبُ: أدب النفس والدّرس، تقول منه: أدّب الرجلُ بالضم فهو أديبٌ، وأدّبته فتأدّب^(١).

المسؤولية التأديبية في الاصطلاح النظامي:

وفي الاصطلاح النظامي يقصد بالمسؤولية التأديبية: تلك المسؤولية الناشئة عن إخلال الموظف بواجباته الوظيفية^(٢).

وقد عرف المنظم السعودي المخالفة التأديبية بأنها: كل عمل، أو امتناع عن عمل، يصدر عن الموظف، يتضمن خروجاً على الواجبات، أو ارتكاباً للمحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظاماً، أو يشكل مساساً بشرف وكرامة الوظيفة^(٣).

(١) انظر: الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية (١/٨٦)،

(٢) انظر: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، د. مصطفى عفيفي، ١٩٧٦م، ص ٢٤.

(٣) المادة (الأولى) من نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ٨/٢/١٤٤٣هـ.

الوَظِيفَةُ فِي اللُّغَةِ:

هي العَهْدُ والشَّرْطُ، ويقال: وَظَّفَ عَلَيْهِ العَمَلَ، ووظفه: عين له في كل يوم ووظيفة وعليه العمل والخراج^(١).

الموظف في الاصطلاح النظامي:

هو: كل شخص ذي صفة طبيعية يشغل وظيفة مدنية عامة في الدولة أو يمارس مهامتها، مهما كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته، ويخضع لنظام الخدمة المدنية- أو أي نظام وظيفي آخر- ونظام التقاعد المدني.

بينما ورد تعريف العامل لدى المنظم بأنه: كل شخص ذي صفة طبيعية يعمل لمصلحة جهة حكومية وتحت إدارتها أو إشرافها مقابل أجر، ولو كان بعيداً عن نظارتها، ويخضع لنظام العمل ونظام التأمينات الاجتماعية^(٢).

القطاع الخاص:

ورد التعبير عنه في نظام التخصيص «بالطرف الخاص» ونص على تعريفه بأنه: شخص يتمتع بالشخصية الاعتبارية الخاصة، يكون طرفاً

(١) انظر: تاج العروس من جواهر القاموس (٢٤/ ٤٦٥)، والمعجم الوسيط (٢/ ١٠٤٢).

(٢) المادة (الأولى) من القواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال في القطاعات المستهدفة بالتحويل والتخصيص، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٦١٦) وتاريخ ٢٠/١٠/١٤٤٢هـ.

في عقد تخصيص مع الحكومة^(١).



(١) المادة (الأولى) من نظام التخصيص، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٦٣) وتاريخ ٥/٨/١٤٤٢هـ.

المبحث الأول

أثر تخصيص القطاعات العامة على مفهوم الموظف العام في مجال التأديب الوظيفي

تختلف الدول في المصطلح الذي تستخدمه لوصف شاغلي الوظيفة العامة، ويُعد هذا التباين نتيجة طبيعية لاختلاف طبيعة المرافق العامة وطريقة إدارتها داخل كل دولة، فضلاً عن اختلاف الأنظمة الوظيفية التي تصدر بما يتناسب مع الظروف التاريخية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة، ومع تباين المسميات فإنها جميعها تأتي للدلالة على «الجهاز البشري المنظم والمخول السلطات والاختصاصات وصاحب الكفاية اللازمة لتحقيق الإدارة المنظمة والفعالة وغير القابلة للانقطاع أو التوقف للمرافق العامة»^(١).

ويتفق الفقه والقضاء على أن مفهوم الموظف العام يختلف باختلاف المجال القانوني الذي يُدرس فيه، فمعناه في القانون الإداري لا يطابق معناه في القانون الجنائي، وقد يكون أوسع أو أضيق منه، لذلك لا يمكن وضع تعريف موحد للموظف العام في جميع فروع القانون، لاختلاف الغاية من كل نظام^(٢).

(١) الموظف العام فقهاً وقضاً، محمد حامد الجمل، دار النهضة العربية (الطبعة الثانية)، القاهرة ١٩٦٩م، ص ٣٥.

(٢) انظر: المسؤولية التأديبية للموظف العام، محمد جودت الملط، دار النهضة العربية ١٩٦٧م، ص ٨.



وعند النظر في تحديد مفهوم الموظف العام لدى المنظم السعودي يظهر لنا أنه لم يضع تعريفاً عاماً وشاملاً للموظف العام يسري على جميع المجالات القانونية، وإنما ترك لكل نظام أن يحدد مفهومه الخاص بالموظف وفقاً لطبيعة الأحكام التي ينظمها.

وبما أن هذا البحث يركّز على أحكام المساءلة التأديبية للعاملين في القطاعات العامة، فمن المناسب حصر مناقشة مفهوم الموظف العام في الإطار التأديبي دون التوسع في المفهوم الجنائي.

وقد اشتملت الأنظمة الوظيفية على عدة تعريفات للموظف العام بيانها كما يلي:

١- نظام الانضباط الوظيفي عرف الموظف العام بما نصه: «من يعمل لدى الدولة، أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بوظيفة مدنية - بأي صفة كانت - سواء كان يعمل بصورة دائمة أو مؤقتة»^(١).

٢- مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة عرفت الموظف العام بما نصه: «كل من يشغل وظيفة مدنية في الدولة أيًا كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته»^(٢).

(١) نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ.

(٢) مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) وتاريخ ١٤٣٧/١٢/٢٥هـ.

٣- اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية عرفت الموظف بما نصه: «كل من يشغل وظيفة مدنية عامة في الدولة أو يمارس مهامها، أيًا كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته سواء كان ذلك عن طريق التعيين أو التعاقد بصفة دائمة أو مؤقتة»^(١).

وبتأمل هذه التعريفات يتبين لنا التشابه الكبير بينها، وأن جميعها تدور حول تحديد مفهوم الموظف العام في مجال الوظائف العامة بمعناه الواسع ليشمل كل من يعمل لدى الدولة بوظيفة مدنية، أيًا كانت الصفة التي يعمل بها، أو الجهاز الذي يعمل لديه، أو طبيعة العلاقة الوظيفية القائمة بينه وبين جهة عمله سواء كانت علاقة لائحية بالتعيين، أو علاقة تعاقدية بالتعاقد معه للعمل بصفة مؤقتة.

وتجدر الإشارة إلى أن وجود استثناءات في بعض الأنظمة الخاصة بفئات معينة - كالقضاة والممارسين الصحيين - لا ينفي عنهم صفة الموظف العام، نظرًا لاتساع هذا المفهوم وشموله لجميع العاملين في مرافق الدولة المدنية.

ولأن تحديد طبيعة التغيير الذي طرأ على شريحة الموظفين والعاملين المتقلين بالتبعية من القطاع العام إلى القطاع الخاص كنتيجة وأثر من آثار تخصيص القطاع الذي يعملون فيه، ومدى شمولهم بمفهوم الموظف العام يعد من أهم الجزئيات التي ينبغي دراستها؛ «إذ إن ما

(١) اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٥٥٠) وتاريخ ١٤٤٠/٦/٩هـ.

يميز الموظف العام ليس هو العمل الإداري الذي يشغله فحسب، ولكن خضوعه لمتطلبات الوظيفة العامة هو ما يجعله يلتزم بالتزامات صارمة أكثر من تلك التي تفرض عادة على العاملين في القطاع الخاص»^(١).

وعند النظر في كلام شراح النظام يتبين أنهم يذكرون شروطاً من الواجب توافرها لاعتبار الشخص موظفاً عاماً تشمل في ذلك ما يلي^(٢):

١- تعيينه من سلطة عامة مختصة.

٢- قيامه بعمل دائم.

٣- أن يكون عمله في خدمة مرفق عام، تديره الدولة أو سلطة إدارية بإدارة مباشرة.

ولذا فإن ما يحمله نظام التخصيص من تغيير في طريق إدارة المرفق العام من خلال حصر دور الدولة بالإشراف على شركات ومؤسسات تتولى تشييد أو إدارة أو تشغيل هذه المرافق وتقديم الخدمات العامة للجمهور يمسّ في أثره الصفة العمومية التي تكون للموظف الذي

(١) انظر: التأديب الإداري في الوظيفة العامة، د. علي جمعة محارب، رسالة دكتوراه جامعة عين شمس، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠١٠م، ص ٦٦.

(٢) انظر: القانون الإداري السعودي، د. عبد القادر الشبخلي، جامعة الإمام محمد بن سعود، دار الثقافة، ١٤٣٦هـ، ص ٢٧٦، والقانون الإداري السعودي، د. هاني الطهراوي، جامعة الإمام محمد بن سعود، الطبعة الأولى، ١٤٣٧هـ، ص ٢٥.

يعمل في هذه الشركات والمؤسسات والذي يرتبط معها بعقد عمل يندرج في أحكامه ضمن نطاق القانون الخاص.

ولهذا يمكن لنا القول أن هناك اتجاهاً لدى بعض شراح النظام يتضمن نفي صفة العمومية عن العاملين في الشركات الخاصة المشغلة للمرافق العامة والتي تعمل تحت إشراف جهة عامة؛ وسندهم في ذلك أن مجرد المساهمة في عمل دائم في مرفق عام لم يعد كافياً لتحديد الصفة العمومية للموظف وخضوعه لنظام القانون العام، وقد عبر عن هذا الاتجاه الدكتور سليمان الطماوي بتقريره «أن التكييف السليم ينتهي إلى التمييز بين العاملين بالمؤسسات العامة والعاملين في الوحدات الاقتصادية التابعة لها؛ وذلك أن شركات القطاع العام هي من أشخاص القانون الخاص، وأول شروط الموظف أن يعمل لدى شخص عام»^(١)، كما يستند أصحاب هذا الاتجاه على أن إدارة المرفق العام بصفة مؤقتة أو بصفة دائمة وفقاً لأحكام وقواعد القانون الخاص يمتد في تأثيره ليشمل العاملين الذين يعدون مرتبطين بالمرفق بعقد إجارة أشخاص وتختص - في هذه الحالة - المحاكم المدنية بنظر منازعاتهم.

وبناء عليه فإن الرأي لدى أصحاب هذا الاتجاه يتمثل بأن تطبيق القانون العام وإدارة وتشغيل المرفق العام عن طريق هيئات عامة تتمتع بالشخصية المعنوية العامة يجعل من الوظيفة وشاغلها موظفاً

(١) انظر: القضاء الإداري - قضاء التأديب، د. سليمان الطماوي، دار الفكر العربي، ١٩٨٧م، ص ٦١.

عمومياً، وتطبيق القانون الخاص وتشغيل المرفق العام عن طريق شركات تؤسس وفقاً لأحكام النظام الخاص وارتباط العامل بها بعقد تحكمه قواعد وأحكام نظام العمل، يعدم الصفة العمومية عن الموظف.

وهناك اتجاه آخر لدى شراح النظام يتضمن ارتباط صفة الموظف العام ارتباطاً تاماً بصفة المرفق العام، فالموظف العمومي هو «الفرد الذي يساهم بصفة دائمة وعادية في تسيير المرافق العامة المتمثلة بالأنشطة ذات الأهمية اللازمة لتحقيق وتنمية التضامن الاجتماعي والتي يعتبرها الضمير القانوني في وقت معين وبلد معين ضمن الالتزامات التي يقع على عاتق الحكومة ضمان تسييرها»، فالأفراد الذي يساهمون بصفة دائمة في تسيير هذه المرافق العامة يجب أن يكونوا في مركز قانوني متميز، ويخضعون لقواعد قانونية متميزة^(١)، ويستند هذا الاتجاه على عدم وجود أساس سليم من القانون للأخذ بالفرقة بين العاملين في المرافق العامة، فالعمال في أي دولة لا يمكن أن يخرجوا عن كونهم أحد نوعين، إما عمالاً لدى أشخاص عامة ولحسابها وتحت إشرافها فهم حينئذ موظفون عموميون، وإما أن يكونوا عمالاً لدى رب عمل خاص وهم حينئذ ليسوا موظفين عموميين، ومن الناحية المنطقية والقانونية لا يوجد صنف ثالث من العاملين لا يحملون صفة الموظف العام وليسوا عمالاً في قطاع خاص.

(١) الموظف العام فقهاً وقضاء، محمد حامد الجمل، ص ٦٣٠.

ومن خلال الاطلاع على بعض الأحكام القضائية الصادرة في هذا الشأن يتبين أن القضاء الإداري اتجه إلى أن خضوع الموظف الذي يعمل لدى مؤسسة عامة لنظام العمل لا ينفي عنه صفة الموظف العام، «إذ إن كلمة موظف أو عامل هي مسميات لمدلول واحد، ولا حجر في الاصطلاحات، كما أن المبادئ والقواعد القانونية تعرف الموظف العام بأنه كل شخص تعينه السلطة العامة المختصة كي يؤدي بقدر من الدوام والاستقرار خدمة في مرفق عام، دون النظر إلى العمل الذي يمارسه الشخص أو المستوى الوظيفي الذي يوكل إليه، وأن القول بخلاف ما سبق تفرقة بين متماثلين»^(١)، وبالتالي: يتبين أن القضاء الإداري يتفق مع ما قرره المنظم السعودي من سعة في تحديد مفهوم الموظف العام، ما دام الموظف مرتبطاً بسلطة عامة دون النظر إلى طبيعة العلاقة الوظيفية سواء كانت لائحية أو تعاقدية.

وبناء عليه يظهر أن الإشكال في تحديد مفهوم الموظف العام الذي يعمل في قطاع شمله التخصيص، ليس في تغير طبيعة العلاقة الوظيفية التي تربطه بجهة عمله، بل في التغير الذي طرأ على طبيعة ووصف الجهة ذاتها التي يعمل لديها الموظف أو العامل، وكذلك في التغير الذي شمل مهام إدارة وتشغيل المرفق العام بنقلها من القطاع العام

(١) حكم ديوان المظالم في القضية رقم (٦/د/ف/٣٠) لعام ١٤١٤هـ، المؤيد من هيئة التدقيق في الحكم رقم (١٨٦/ت/١) لعام ١٤١٤هـ، منشور في مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية، ص ٤٢٤.

إلى القطاع الخاص، وذلك أن النصوص الواردة في نظام التخصيص صريحة في نقل ملكية أي من الأصول من أي جهة حكومية إلى القطاع الخاص، كما أن الأحكام التفصيلية الواردة في اللائحة التنفيذية لنظام التخصيص ولائحة حوكمة شركات مشاريع التخصيص المملوكة للحكومة تبين بشكل واضح أن إدارة وتشغيل المرفق العام المشمول بالتخصيص تكون عن طريق شركات تؤسس لهذا الغرض وتخضع في أحكامها لنظام الشركات، وبالتالي نكون في هذه الحالة أمام عاملين في شركات ومؤسسات تخضع لأحكام القانون الخاص وتقوم بإدارة وتشغيل المرافق العامة.

والذي نخلص إليه من خلال ما سبق هو: أن التخصيص يؤثر على وصف الموظف العام المنصوص عليه في نظام الانضباط الوظيفي بالنسبة للعاملين المتقلين إلى الشركات الخاصة، إذ يترتب على انتقالهم إلى القطاع الخاص عدم شمولهم بوصف الموظف العام الوارد في الأنظمة ذات الصلة بالمجال التأديبي، وذلك لأن من أهم الشروط الواجب توافرها في الموظف العام هو تعيينه من قبل سلطة عامة مختصة وأن يعمل لدى الدولة، أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة، وهو ما لا ينطبق على العاملين في شركات لا يصح وصفها أنها مؤسسات وهيئات عامة وإن كانت مملوكة للدولة أو ساهمت فيها؛ نظراً لخضوع هذه الشركات لأحكام القانون الخاص، ولأن تأسيسها وطريقة إدارتها يكونان طبقاً لأحكام نظام الشركات

ولوائحه^(١)، أما الموظفون الذين يواصلون عملهم في الجهات العامة المشرفة على القطاعات المشمولة بالتخصيص، فيبقى وصف الموظف العام قائماً في حقهم، سواء كانت علاقتهم بجهة عملهم لائحية أم تعاقدية، لارتباطهم الوظيفي المباشر بجهة عامة من أجهزة الدولة.



(١) ومن ذلك ما ورد في المادة (الأولى) من النظام الأساس لشركة «الصحة القابضة»، الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٤٦٩) وتاريخ ١٩/٨/١٤٤٣هـ، ويأتي تأسيس شركة الصحة القابضة بغرض تملك المرافق والمنشآت الصحية وتشغيلها وإدارتها.

المبحث الثاني

الأساس النظامي لسلطة تأديب العاملين في القطاع العام المشمول بالتخصيص

نظام التأديب نظام قانوني يجب أن يجد سنده في القانون، وتخضع فيه إجراءات المساءلة والتحقيق لمعايير وضوابط قانونية^(١)، كما أن السلطة المختصة بمباشرة الإجراءات التأديبية يقع على عاتقها الالتزام بمبدأ المشروعية في توقيع الجزاء التأديبي، فلا يجوز لها إيقاع جزاء لم يقرره النص النظامي، ولذلك كان من اللازم بيان الأساس القانوني الذي تنطلق منه سلطة تأديب العاملين في القطاع العام المشمول بالتخصيص؛ فالمقرر في الفقه والقضاء أن السعي لتحقيق أهداف الجهات العامة وأداء رسالتها والوفاء بواجباتها، لا يعني الإعفاء من الخضوع للأنظمة والتعليمات التي وضعت لضمان مبدأ الشرعية^(٢)، ويتأكد هذا الأمر في تلك الإجراءات التي تتخذها جهة العمل وتمثل سلطة عقابية تجاه العامل ولها تأثيرها المباشر على مركزه وامتيازه وحقوقه الوظيفية.

(١) مبادئ القانون الإداري في الأموال العامة والوظيفة العامة، د. محمود البناء، ص ٢٨٨.

(٢) انظر: السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية، د. عصام البرزنجي، ص ١.

وقد ذكر شراح النظام عددًا من النظريات في محاولة تحديد الأساس القانوني للنظام التأديبي في العلاقة بين الجهة العامة والموظف أو العامل لديها، ومن ذلك^(١):

١. النظرية التنظيمية:

ومضمونها أن العلاقة بين الجهة العامة والموظف أو العامل هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، ومن هذا يتبين أن تكييف المركز القانوني للموظف هو مركز تنظيمي ولائحي؛ إذ إن الجهات العامة وحدها هي السلطة التي تقدر حاجات المرفق العام، ولها أن تحدد بإرادتها المنفردة مراكز موظفيها وأوضاعهم القانونية، وأن تعدل من هذه الأوضاع في أي وقت تراه ملائمًا بما يتجاوب مع الحاجات المتغيرة للمرفق العام، وأن لجهاز الدولة ممارسة سلطة الجزاء التأديبي بصفته التشخيص القانوني للجماعة الوطنية، وهو يمارس هذه السلطة لحساب الشعب على النحو الذي يحدده نظام الوظيفة العامة^(٢)، وقد جاء في حكم لديوان المظالم: «أن السلطة التأديبية للدولة على الموظف تستند إلى مركزه باعتباره مركزًا تنظيميًا يفرض عليه التزامات عديدة؛

(١) انظر: المسؤولية التأديبية للموظف العام، محمد جودت الملط، دار النهضة العربية ١٩٦٧م، ص ٣٩، وينظر الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة (دراسة مقارنة)، محمد مختار عثمان، دار الاتحاد العربي للطباعة ١٩٧٣م، ص ٣١.

(٢) النظام القانوني للجزاء التأديبي، د. عبد القادر الشبخلي، دار الفكر ١٩٨٣م، ص ٧٦.

فكانت المسؤولية التأديبية ناشئة عن مخالفة واجب نظامي - إذا ما أخل الموظف بواجبات أو مقتضيات أعمال الوظيفة العامة سلباً أو إيجاباً-؛ ولهذا فإن العقوبة التأديبية تعد إحدى وسائل السلطة لضمان حماية الوظيفة واحترام القواعد النظامية، والسير المنتظم والفعال للمرفق العام^(١).

وبناء على ذلك، فإن أساس ومشروعية ممارسة التأديب الوظيفي وفقاً لهذه النظرية، ينبعان من طبيعة المركز القانوني للموظف أو العامل باعتباره مركزاً تنظيمياً، وخضوعه لسلطة التأديب المختصة في الدولة وأنظمة ونصوص التأديب الوظيفي التي تصدر من السلطة التنظيمية؛ ضمناً لسير المرفق العام بانتظام واطراد، وحماية للوظيفة العامة، كما يتبين أن النظرية التنظيمية تجعل قواعد التأديب الوظيفي مرتبطة بقواعد القانون الإداري، فالعلاقة بين الجهة العامة والموظف أو العامل تنظم وفقاً لأحكام القانون العام.

٢. النظرية التعاقدية:

وتقوم هذه النظرية على أساس أن العلاقة بين الجهة العامة والموظف أو العامل ذات طابع تعاقدية، وتستمد أحكامها من القانون الخاص، ومن ثم تنشأ السلطة التأديبية من العقد المبرم بين طرفيه^(٢)،

(١) حكم ديوان المظالم في الدعوى رقم (٣١٥) لعام ١٤٤١هـ، المؤيد من محكمة الاستئناف برقم (٥٥٣٨) لعام ١٤٤١هـ (غير منشور).

(٢) انظر: التأديب الإداري في الوظيفة العامة، د. علي جمعة محارب.

وأن أساس سلطة التأديب هو الالتزامات المتبادلة التي يقررها العقد، حيث يرتب الخطأ الذي يقترفه الموظف حق الإدارة في توقيع الجزاء التأديبي، باعتبار أن ذلك الخطأ مخالفة للالتزامات التعاقدية^(١)، ويرى أصحاب هذه النظرية أن الجزاء التأديبي لا يستمد أساسه ومشروعيته من سلطة الدولة الأمر بخلاف العقاب الجنائي؛ فالدولة ليست وحدها من يملك حق التأديب، وإنما ثمة هيئات خاصة تملك هذا الحق، ويضاف إلى ذلك أن الدولة لا تستطيع إجبار الموظف على أداء الخدمة، فإذا امتنع عن ذلك، فإن العزل هو أقصى إجراء تملكه سلطة التأديب^(٢).

ونتيجة لذلك، يمكن القول بأن الأساس القانوني لسلطة التأديب والصلاحيية في إيقاع الجزاء التأديبي على الموظف لدى أصحاب هذه النظرية يأتي من العقد الذي أبرم بين الموظف أو العامل والجهة العامة، وأن جهاز الدولة الممثل بالجهة العامة هنا شأنه شأن رب العمل الذي يستمد سلطته التأديبية بموجب العلاقة التعاقدية التي تكون بينه وبين العامل، وبالتالي فإن القواعد الخاصة بالتأديب الوظيفي تكون مرتبطة بقواعد القانون الخاص وتخضع لأحكام نظام العمل.

(١) انظر: النظام القانوني للجزاء التأديبي، د. عبد القادر الشخيلي، ص ٤٧.

(٢) المرجع السابق، ص ٥٤.

ومن خلال ما سبق من استعراضٍ لأهم ما ورد في النظريات التي تسعى لتحديد الأساس القانوني للنظام التأديبي، يتبين أن غالبها ارتكزت على فكرة وجود علاقة بين جهاز الدولة والموظف أو العامل سواء كانت هذه العلاقة لائحية أم تعاقدية، إلا أن هناك محاولة سعت إلى إيجاد قدر من الكفاية في تحديد الأساس الذي تنطلق منه سلطة التأديب وعدم حصرها في مجرد العقد والالتزامات المتبادلة بين الطرفين سواء كانت الدولة أحد أطرافه أم لا، وأن الاتفاق والعقد بين العامل ورب العمل قد ينظم شروط ممارسة التأديب لكنه لا يعد أساساً لها.

وقد عبّر أصحابُ هذه الاتجاه عن وجهة نظرهم بما أطلقوا عليه (نظرية المؤسسة) وتقوم هذه النظرية على أساس أن قيام المؤسسة يكون من خلال عناصر رئيسية تتمثل في فكرة مشتركة تسعى جماعة من الأفراد لتحقيقها، ومبادئ وقواعد تحكم التصرفات والسلوك في سبيل تحقيق الهدف، وتنظيم دائم يجمع الأعضاء ويتولى تحقيق الهدف ويوفر للمؤسسة الدوام والاستمرار.

وبالتالي فإن قيام المؤسسة بهذه الصورة يقتضي وجود سلطة تتولى اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة لتحقيق الهدف والعمل على احترام المبادئ والقواعد التي تحكم تصرفات الأفراد تحت التهديد بتوقيع العقاب على كل عضو بالمؤسسة يأتي سلوكاً يعتبر ضاراً بحسن سير العمل، وهذه السلطة لا تستند إلى رابطة تعاقدية بين الأعضاء،

وإنما تنبع أساساً من طبيعة المؤسسة فلا يتصور وجود كيان اجتماعي دون سلطة عليا تتولى أموره^(١).

ووفقاً لهذه النظرية لا تنشأ العلاقة بين الرئيس والمرؤوس على أساس تعاقدية بل تنشأ وفقاً لمبدأ السلطة الذي يقتضي خضوع كل عضو للسلطة الأعلى من أجل صالح الجماعة المشترك.

وبناء على ما سبق، وتأسيساً على ما ظهر لنا في المبحث السابق من أن العاملين في القطاعات العامة المشمولة بالتخصيص تنتفي عنهم صفة الموظف العام عند انتقالهم للعمل لدى الشركات والمؤسسات التي تنشأ وفقاً لأحكام القانون الخاص، فإن التأديب لهذه الفئة ينطلق من العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وبالتالي يكون أساس سلطة التأديب في القطاع العام المشمول بالتخصيص مستمدًا من النصوص والأحكام النظامية المتعلقة بالتأديب والمنصوص عليها في نظام العمل ولوائح العمل الداخلية، والالتزامات المتبادلة التي يقررها عقد العمل الذي أبرم بين الموظف والشركة أو المؤسسة التي انتقل للعمل لديها؛ لأن ما ورد في نظام التخصيص والقواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال في القطاعات المستهدفة بالتحويل والتخصيص يبين أن من آثار التخصيص انتقال تبعية موظفي وعمال الجهة الحكومية من القطاع العام إلى القطاع الخاص، وهو ما

(١) انظر: الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة (دراسة مقارنة)، محمد مختار عثمان، ص ٣١.

ينفي وجود علاقة وظيفية تربط العامل بالدولة، وبالتالي لا يمكن القول بأننا أمام سلطة عامة تمارس حقها في التأديب وفقاً لأحكام القانون العام.



المبحث الثالث

أثر تغير المركز الوظيفي للموظف أو العامل نتيجة لصدور قرار التخصيص على إجراءات مساءلته تأديبياً

التحول في طبيعة العلاقة الوظيفية للعاملين في الجهات الحكومية التي شملها برنامج التخصيص يترتب عليه انتقالهم إلى القطاع الخاص وفقاً لما نصّ عليه نظام التخصيص^(١)، وبالتالي خروجهم عن التبعية لأنظمة الخدمة المدنية ولوائحها، وارتباطهم بالنظم واللوائح المنصوص عليها في نظام العمل، وعند النظر في مدى وجود أثر يمتد لإجراءات المساءلة التأديبية نتيجة لهذا الانتقال وتغير المركز النظامي يتبين لنا ضرورة دراسة بعض العناصر الرئيسية وفقاً لما يلي:

المطلب الأول: جهة الاختصاص التأديبي:

تعد الجهة الحكومية صاحبة الاختصاص الأصيل في إجراء التحقيق الإداري مع موظفيها والعاملين لديها؛ إذ يعد التأديب الوظيفي امتداداً للسلطة الرئاسية الممنوحة للجهاز الإداري، كما نص نظام الانضباط الوظيفي على سلطة الجهة الإدارية في التأديب مؤكداً على اختصاصها

(١) المادة (الأولى) من القواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال في القطاعات المستهدفة بالتحول والتخصيص، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٦١٦) وتاريخ ٢٠/١٠/١٤٤٢هـ.

الأصيل في إجراء التحقيق الإداري^(١)؛ إلا أن انتقال تبعية الموظف إلى القطاع الخاص بموجب قرار التخصيص يترتب عليه إنهاء علاقته الوظيفية مع الجهة الحكومية وبدء علاقة عمل تُنظم بعقد يوقع بينه وبين الشركة أو المؤسسة المرتبطة بعقد تخصيص مع الحكومة، ويترتب على هذا التغير في المركز الوظيفي انتقال اختصاص المساءلة التأديبية إلى الجهة الجديدة (الشركة أو المؤسسة)، لتصبح هي المختصة بمساءلته تأديبياً؛ ويعود ذلك إلى أن خضوع الموظف لنظام تأديبي يرتبط باكتسابه الصفة الوظيفية وفقاً للنظام القانوني الذي يحكم العلاقة التي تربطه بجهة عمله، ولا يمكن تحت أي ظرف من الظروف توقيع عقوبة تأديبية على أحد الموظفين إلا من قبل السلطة التأديبية المختصة^(٢).

وقد حدد المنظم الجهة المختصة بإيقاع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها نظاماً في العلاقات الوظيفية التي يحكمها نظام العمل، حيث حصرها في صاحب العمل^(٣)، وقد جاء في أحد الأحكام الصادرة عن ديوان المظالم عند نظره في مشروع قرار تأديبي صدر تجاه طيب متعاقد مع مؤسسة خاصة متعهدة بالتشغيل والصيانة في مستشفى تابع

(١) المادتان (التاسعة) و(العاشرة) من نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ٨/٢/١٤٤٣هـ.

(٢) القضاء الإداري - قضاء التأديب، د. سليمان الطماوي، دار الفكر العربي، ١٩٨٧م، ص ٤٥١.

(٣) المادة (السادسة والستون) من نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ.

لشؤون الصحية «أن الدائرة تبين لها خضوع المدعي لأنظمة العمل، والواضح أن المستند النظامي الذي انبثق منه القرار إنما يختص بالموظفين المشمولين بنظام الخدمة المدنية دون غيرهم، وأن المدعي بصفته طبيياً متعاقداً مع مؤسسة خاصة لا يقع تحت سلطان الجهة الإدارية من جهة القدرة على إصدار مثل هذا القرار بحقه؛ إذ إن من اللازم للحكم بصحة القرار الإداري أن يكون واقعاً على محل جائز لإنزاله عليه حتى يكون متصفاً بالصحة منتجاً للآثار، وعليه يكون القرار قد لحقه عيب الاختصاص في المحل الواقع عليه؛ إذ إنه صدر من جهة لا تملك الحق النظامي بإصداره نسبة إلى المحل الذي وقع عليه، تكييفاً على أن إصدار مثل هذه القرارات من اختصاص جهات أخرى تملك السلطة النظامية الصحيحة لإصداره إذا توافرت موجباته»^(١)، كما أكد أحد الأحكام الصادرة عن ديوان المظالم انتفاء التبعية الإدارية لإدارة التعليم تجاه مديرة مدرسة أهلية متعاقدة مع مالك المدرسة بموجب عقد عمل خاص، ومما ورد في الحكم «أن المدعى عليها لا تملك إصدار قرارها ضد المدعية؛ لعدم تبعيتها لها، حيث أن دور إدارة التعليم ما هو إلا دور فني إشرافي لمنح التراخيص

(١) حكم ديوان المظالم رقم (٥٤/د/١٥) لعام ١٤٢٤هـ، المؤيد من هيئة التدقيق بالحكم رقم (٢٣٥/ت/٦) لعام ١٤٢٥هـ، منشور في مجموعة أحكام ديوان المظالم.

للمنشآت التعليمية الأهلية والإشراف والرقابة على المناهج والوسائل التعليمية»^(١).

ومن خلال ما سبق يتبين أن الاختصاص التأديبي بعد صدور قرار التخصيص ينتقل من الجهة العامة إلى الجهة الجديدة التي يرتبط معها الموظف أو العامل بعقد العمل، وأن على الجهة العامة المشرفة على القطاع المشمول بالتخصيص عند ممارستها لدورها الإشرافي والرقابي أن تراعي قواعد الاختصاص في التأديب، وترك تقرير الجزاء التأديبي المناسب وإيقاعه لصاحب الصلاحية في الشركة أو المؤسسة التي يعمل لديها الموظف المتسبب بوقوع المخالفة.

وتجدر الإشارة إلى أن مساءلة الموظف أو العامل عن مخالفات تأديبية ارتكبها أثناء عمله لدى الجهة العامة وقبل انتقاله للقطاع الخاص، يكون الاختصاص فيه لهيئة الرقابة ومكافحة الفساد والمحكمة الإدارية، وفقاً لما نصّ عليه نظام الانضباط الوظيفي؛ باعتبار عدم ولاية الجهة الإدارية على الموظف وانتهاء علاقته الوظيفية بها بعد انتقاله للقطاع الخاص^(٢).

(١) حكم ديوان المظالم رقم (٣٦٠٣/٢/ق) لعام ١٤٣٨هـ، المؤيد من محكمة الاستئناف بالحكم رقم (١٠٢٥/٢/س) لعام ١٤٣٩هـ، منشور في مجموعة أحكام ديوان المظالم.

(٢) المادة (الثانية عشرة) من نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ٨/٢/١٤٤٣هـ.

المطلب الثاني: إجراءات التحقيق الإداري، والجزاءات التأديبية التي يمكن إيقاعها:

الفرع الأول: إجراءات التحقيق الإداري:

يعد التحقيق الإداري من أهم مظاهر التأديب الوظيفي، ولا يمكن بحال القول بمشروعية الإجراءات التأديبية وإيقاع الجزاء التأديبي دون إجراء التحقيق الإداري مع الموظف، ويقصد بإجراءات التحقيق: «تلك الخطوات المنظمة التي يتعين اتباعها للتحقق من ارتكاب الموظف للمخالفة المنسوبة إليه؛ تمهيداً لتوقيع الجزاء التأديبي المناسب بحقه»^(١)، وتعد هذه الإجراءات من أبرز الموضوعات التي تستدعي دراسة أثر التخصيص عليها، نظراً لكثرة تناول القضاء الإداري لها في أحكامه، ولما تتسم به من طابع عملي ملموس، ومع انتقال فئة من العاملين من القطاع العام إلى القطاع الخاص بموجب قرارات التخصيص، تبرز جملة من المتغيرات المرتبطة باختلاف إجراءات التحقيق التأديبي بين النظامين، فالتحقيق الإداري في القطاع العام، يخضع لمبادئ القانون الإداري وضمائنه، مثل: وجوب مباشرته من لجنة مختصة (لجنة النظر في المخالفات)، ووجوب توثيق إجراءاته، وارتباطه برقابة قضائية لاحقة، أما في القطاع الخاص، فتتسم إجراءات التحقيق بقدر أكبر من المرونة، إذ يُنَاط بصاحب العمل أو من يفوضه إجراء التحقيق دون اشتراط لجنة محددة تتولى سماع أقوال العامل وجمع

(١) قضاء التأديب، د. سليمان الطهاوي، ص ٥٣٩.

الأدلة، ويميز النظام استجواب العامل شفهيًا في المخالفات البسيطة، بينما كان يُشترط قبل انتقاله إلى القطاع الخاص أن يكون الاستجواب كتابيًا، وفقًا لما نصّت عليه اللائحة التنفيذية لنظام الانضباط الوظيفي، ويلاحظ أن نظام العمل السعودي لم يضع تفاصيل دقيقة تماثل ما هو مقرر في أنظمة الخدمة المدنية ونظام الانضباط الوظيفي، مما قد يؤدي إلى تفاوت في التطبيق العملي من منشأة لأخرى، وفي رأيي أن معالجة هذا التفاوت تستلزم وضع قواعد موحدة للتحقيق الإداري تُضمّن في لائحة تنظيم العمل الخاصة بالمنشآت المشاركة في مشاريع التخصيص، مع مراعاة خصوصية المخالفات التي قد تؤثر على حسن سير المرفق العام، والاستفادة في ذلك مما ورد في نظام الانضباط الوظيفي ولائحته التنفيذية.

ومن أبرز المتغيرات في إجراءات التحقيق الإداري ما يتعلق بمدد تقادم المخالفة التأديبية إذ يمكن في القطاع العام إجراء التحقيق الإداري وتحريك الدعوى التأديبية في أي وقت ما دامت لم تمض مدة سنتين من تاريخ اكتشاف وقوع المخالفة أو من تاريخ اتخاذ آخر إجراء من إجراءات التحقيق، ويبرّر ذلك بخصوصية الوظيفة العامة وارتباطها بالصالح العام، حيث تُعتبر المخالفة إخلالًا بالثقة العامة، وهو ما يستدعي عدم التسامح معها، وفي المقابل ينص نظام العمل على سقوط الحق في معاقبة العامل إذا لم تُباشَر الإجراءات خلال ثلاثين يومًا من تاريخ علم صاحب العمل بالمخالفة، كما ينص على عدم جواز توقيع

جزاء تأديبي على العامل بعد مضي ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة، وهذا التقييد الزمني يهدف إلى حماية العامل من استمرار تهديده بالمساءلة لفترات طويلة، وضمان سرعة الحسم في العلاقة العمالية، ويراعي نظام العمل في مسألة التقادم أهمية استقرار العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، وترى الدراسة أهمية إيجاد معالجة نظامية تهدف لتخفيف التباين بين نظام الانضباط الوظيفي ونظام العمل في مدة تقادم المخالفة التأديبية ومناسبة التفريق بين المخالفات المرتبطة بالمال العام وغيرها من المخالفات ذات الطابع التعاقدية المنظم للعلاقة بين العامل وصاحب العمل.

الفرع الثاني: الجزاءات التأديبية التي يمكن إيقاعها:

فيما يتعلق بالجزاءات التأديبية فإن المبدأ المستقر عليه في أنظمة الخدمة المدنية ونظام العمل هو عدم جواز إيقاع جزاء تأديبي غير وارد في النصوص النظامية؛ وذلك وفقاً لقاعدة (لا عقوبة إلا بنص)^(١)، «فسلطة التأديب لها حرية اختيار أي من العقوبات المنصوص عليها لأي مخالفة تأديبية، وليس لها الخروج على ما حدده النظام من جزاءات تأديبية مهما كانت الدوافع؛ لأن ذلك يعد خروجاً على مبدأ مشروعية العقوبة أو الجزاء»^(٢)، كما يشترك النظامان في وضع سلم متدرج من

(١) انظر: المادة (السادسة) من نظام الانضباط الوظيفي، والمادة (السابعة والستون) من نظام العمل.

(٢) أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، د. خالد الظاهر، ص ٨٧.

الجزاءات التأديبية يتدرج من الإنذار، مرورًا بالحسم من الراتب أو الحرمان من العلاوة، وعدم النظر في الترقية، وانتهاءً بالفصل من الخدمة.

وعند النظر في الأثر الذي يترتب على انتقال الموظف أو العامل إلى القطاع الخاص نتيجة لصدور قرار التخصيص على الجزاءات التأديبية التي يمكن إيقاعها عليه يتبين لنا عدم جواز إيقاع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في نظام الانضباط الوظيفي، ويكون لصاحب العمل اختيار أي من الجزاءات الواردة في نظام العمل أو في لائحة تنظيم العمل المعتمدة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وهو ما يوجد قدرًا من المرونة تتناسب مع طبيعة العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، إلا أنه قد يؤدي إلى وجود تفاوت في شدة الجزاءات بين الجهات المشمولة بالتخصيص، الأمر الذي يقتضي مراجعة هذه الجزاءات التأديبية للنظر في مدى كفايتها لمواجهة المخالفات المتصلة بالمرفق العام ومدى مناسبة توحيدها بما يحقق التوازن بين ضمانات الموظف، وحماية المرافق العامة، ومراعاة طبيعة الأعمال التي يؤديها الموظف والمتصلة بالخدمة العامة، وكذلك النظر في مناسبة إيجاد تقنين جزئي للمخالفات بإعداد لوائح للجزاءات تشتمل على قائمة بالمخالفات التأديبية وتسعى للربط بين الجزاء والمخالفة، لاسيما أن مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة قد مهدت لهذا الاتجاه، حيث حددت الواجبات والمحظورات الوظيفية التي تمثل

الإطار العام الذي يجب التقيده به، وتضمنت المبادئ العامة الشاملة لمقتضيات العمل في الخدمة العامة، ونصت على أن أحكام المدونة غير محيطة بجميع المعايير وقواعد السلوك لكل الجهات التي تقدم الخدمات العامة، وإزاء ذلك قد يتطلب الأمر إضافة معايير وقواعد أخرى تتناسب مع الظروف الخاصة بالجهات ذات الطابع الوظيفي أو المهني الخاص^(١).

المطلب الثالث: حدود الدور الرقابي والتأديبي لأجهزة الدولة المختصة بعد التخصيص.

الجهات الرقابية كهيئة الرقابة ومكافحة الفساد، والديوان العام للمحاسبة تستمد ولايتها من الأنظمة العامة ذات الصلة بمكافحة الفساد وحماية الأموال العامة، وهذه الأنظمة ذات طبيعة أمرية لا يمكن تعطيلها بمجرد انتقال العامل إلى علاقة تعاقدية خاصة^(٢)، ومن ثم فإن انتقال الموظف أو العامل من القطاع العام إلى القطاع الخاص بموجب قرارات التخصيص لا يعني بحالٍ من الأحوال انتفاء الدور الرقابي والتأديبي لأجهزة الدولة المختصة حيال ما يرتكبه الموظف من مخالفات؛ إذ إن هذه الأجهزة تظل صاحبة ولاية أصيلة في مجال حماية

(١) انظر: مقدمة مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) وتاريخ ٢٥/١٢/١٤٣٧هـ.

(٢) انظر: نظام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٥) وتاريخ ٢٣/١/١٤٤٦هـ، ونظام الديوان العام للمحاسبة، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٩) وتاريخ ١١/٢/١٣٩١هـ.

المال العام وضمان نزاهة الوظيفة العامة، وإن اختلف نطاق تدخلها تبعاً لطبيعة العلاقة الوظيفية الجديدة، كما أن المخالفات التي يرتكبها الموظف قبل تاريخ انتقاله إلى القطاع الخاص تظل خاضعة لاختصاص هذه الأجهزة، ولو تم إنهاء خدمته وانتقل لنظام العمل؛ وذلك باعتبار أن منطقتي المسؤولية هنا هو الصفة الوظيفية التي اكتسبها وقت ارتكاب المخالفة^(١).

وفيما يتعلق بالمخالفات التي قد تُرتكب بعد انتقال الموظف إلى القطاع الخاص، فإن الأصل فيها هو خضوعه الكامل لنظام العمل ولوائحه، وما يترتب على ذلك من اختصاص صاحب العمل بالتحقيق وتوقيع الجزاءات التأديبية - كما تقدم معنا -، غير أن هذا لا يحول دون تدخل أجهزة الدولة المختصة إذا ما ارتبطت تلك المخالفات بمساس مباشر بالمال العام أو بإحدى جرائم إساءة استعمال السلطة لتحقيق منافع غير مشروعة، ففي هذه الحالة يمتد الاختصاص الرقابي لأجهزة الرقابة بالدولة؛ لضمان عدم إفلات المخالف من المساءلة، وذلك وفقاً لاختصاصات هذه الأجهزة المنصوص عليه في أنظمتها، واتساقاً مع

(١) نصت المادة (الثامنة) من نظام الانضباط الوظيفي أن انتهاء خدمة الموظف لا يمنع من اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في النظام أو الاستمرار فيها، ويكون الجزاء غرامة لا تزيد على ما يعادل (ثلاثة) أمثال صافي آخر راتب شهري كان يتقاضاه.

مبدأ حماية المرافق العامة، ولضمان استمرارية الرقابة المالية للدولة، وقيامها بالتأكد من حسن الأداء الإداري، وتطبيق الأنظمة^(١).

ويتضح من ذلك أن الدور الرقابي والتأديبي لأجهزة الدولة المختصة بالرقابة والتحقيق الإداري بعد التخصيص يظل قائماً، لكنه يتخذ نطاقاً أكثر تحديداً، بحيث يقتصر على:

١. المساءلة عن المخالفات السابقة على التخصيص، والتي تُباشرها هيئة الرقابة ومكافحة الفساد والمحكمة الإدارية، وفقاً لما نص عليه نظام الانضباط الوظيفي، وبوصفها أصحاب ولاية أصيلة في هذا الشأن.

٢. التدخل عند ظهور مخالفات تمس المال العام مرتبطة بجرائم فساد، حتى وإن كان مرتكبها قد أصبح خاضعاً لنظام العمل.

٣. صدور أوامر ملكية أو أوامر سامية بإجراء التحقيق حول وقائع محددة، تتطلب تدخل أجهزة الدولة المختصة لإجراء الرقابة والتحقيق وكشف أوجه القصور واتخاذ ما يلزم نظاماً في شأنها.

وبناء عليه يظهر أن التخصيص أحدث تحوُّلاً في نطاق سلطة الدولة الرقابية والتأديبية، لا من حيث وجودها، وإنما من حيث حدودها؛ فهي لم تعد سلطة شاملة على الموظف بعد انتقاله للقطاع الخاص، وإنما أصبحت محكومة بمدى ارتباط المخالفة بالمصلحة العامة وحماية المال

(١) المادتان (التاسعة والسبعون) و(الثمانون) من النظام الأساسي للحكم.

العام، وهو ما يعكس التوازن بين متطلبات ضمان سير المرافق العامة بانتظام، وبين استقلالية العلاقة التعاقدية الخاصة التي ينظمها نظام العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك بعض المسائل الدقيقة التي يثيرها انتقال الموظف إلى القطاع الخاص، ومنها مسألة المخالفات التأديبية (الإدارية أو المالية) التي يكون لها تأثير مباشر على أموال الدولة أو ممتلكاتها، ولكنها لا ترقى إلى مستوى شبهة الفساد المنصوص عليها في أنظمة مكافحة الفساد، وهذه المخالفات مثل الإهمال الجسيم في المحافظة على المال العام، أو سوء التصرف الإداري الذي يترتب عليه هدر مالي، تطرح إشكالية في تحديد حدود الدور الرقابي والتأديبي لأجهزة الدولة بعد التخصيص، فمن ناحية، لا يمكن إغفال أن هذه المخالفات قد تؤثر على الخزينة العامة للدولة والمصلحة العامة، وهو ما يجعلها تتجاوز مجرد العلاقة التعاقدية الخاصة التي تربط العامل بصاحب العمل، ومن ناحية أخرى، فإنها لا تُصنف بالضرورة في نطاق جرائم الفساد التي تُباشرها هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، مما يفرض البحث عن إطار نظامي يحدد الجهة المختصة في مواجهتها.

وعند النظر في النصوص النظامية يتبين أن مساءلة الموظف أو العامل تأديبياً أمام الأجهزة الرقابية إنما يكون وفقاً للنظام التأديبي

الذي يخضع له^(١)، كما أن هيئة الرقابة ومكافحة الفساد قد نص نظامها على عنايتها «بإجراء الرقابة اللازمة للكشف عن المخالفات الإدارية واتخاذ ما يلزم في شأنها، وذلك وفقاً للنصوص النظامية ذات الصلة»^(٢)، بينما نجد أن الديوان العام للمحاسبة يحتفظ بدور أصيل في رصد المخالفات المالية ورفع تقارير بشأنها للجهات المختصة، بما في ذلك المطالبة باسترداد الأموال أو تحميل المسؤولية المالية للعامل^(٣)، ما يعزز استمرار الولاية الرقابية للدولة على المال العام.

وبذلك يمكن القول أن المخالفات ذات الأثر المالي على الدولة - من دون أن تُشكل فساداً - تظل محلاً لاختصاص الأجهزة الرقابية في جانب رصدها، مع بقاء سلطة التحقيق فيها منوطة بصاحب العمل في القطاع الخاص^(٤)، بما يحقق التوازن بين حماية الأموال العامة

(١) حيث نصت المادة (الثالثة) من نظام الانضباط الوظيفي على أن الموظفين الذين يعملون وفقاً لأنظمة ينظم فيها الجزء بقواعد خاصة، يعاملون وفقاً لتلك القواعد، وفي حدود ما تتضمنه من أحكام.

(٢) المادة (الرابعة) من نظام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٥) وتاريخ ٢٣/١/١٤٤٦هـ.

(٣) انظر: المادة (السادسة عشرة) من نظام الديوان العام للمحاسبة، ولائحة رقابة الديوان العام للمحاسبة على المؤسسات الخاصة والشركات التي تساهم الدولة في رأس مالها أو تضمن لها حداً أدنى من الأرباح، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٣٩٠) وتاريخ ١٨/٤/١٣٩٨هـ.

(٤) نصت المادة (السابعة) من لائحة رقابة الديوان العام للمحاسبة على المؤسسات الخاصة والشركات التي تساهم الدولة في رأس مالها، على أن لرئيس الديوان أن يطلب من الجهات المختصة إجراء التحقيق اللازم وتوقيع العقوبات المناسبة

واستقرار العلاقة العمالية، ومع ذلك فإن التحدي الأكبر يتمثل في تحقيق الانسجام التنظيمي والعملي بين الأجهزة المختصة جميعها؛ بما يكفل وضوح الاختصاصات وتكامل الأدوار، ويضمن في الوقت ذاته عدم إفلات أي مخالفة من المساءلة، وهو ما يتطلب إيجاد معالجة نظامية للحالات التي يتتقل فيها الموظف من الجهة الخاصة وتنتهي علاقته الوظيفية بها بعد ارتكابه مخالفات ذات تأثير مباشر على أموال الدولة أو ممتلكاتها.

على من يتبين أنه أخفى بسوء نية معلومات بقصد عدم تمكين الديوان من أداء مهامه، أو ارتكب مخالفة مالية للقواعد المنصوص عليها في أنظمة ولوائح المؤسسات الخاصة والشركات الخاضعة لرقابة الديوان.

الخاتمة

التائج:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تُبرز أثر قرار التخصيص على إجراءات المساءلة التأديبية، ويمكن تلخيصها فيما يأتي:

١- يترتب على انتقال الموظف أو العامل من القطاع العام إلى القطاع الخاص بموجب قرار التخصيص انتفاء صفة الموظف العام عنه في المجال التأديبي، في حين يبقى هذا الوصف قائماً بالنسبة لمن يستمر عمله لدى الجهة العامة المشمولة بالتخصيص، سواء كانت علاقته بها تنظيمية أو تعاقدية.

٢- يستمد الأساس النظامي لتأديب الموظفين والعاملين المشمولين بقرار التخصيص من النصوص المنظمة لأحكام التأديب الواردة في نظام العمل ولوائح تنظيم العمل الداخلية، إضافةً إلى الالتزامات المتبادلة التي يُنشئها عقد العمل المبرم بين الموظف والجهة الخاصة المنتقل إليها.

٣- ينتقل الاختصاص في المساءلة التأديبية من الجهة العامة إلى الجهة الخاصة التي يرتبط معها الموظف أو العامل بعقد العمل، بوصفه أثراً من آثار شموله بقرار التخصيص.

٤- كشفت الدراسة عن وجود تباين في إجراءات التحقيق الإداري بين نظام الانضباط الوظيفي ونظام العمل، سواء من حيث الضمانات

النظامية أو مدد التقادم أو الجهة المختصة بالتحقيق، مما قد يؤدي إلى تفاوت في الممارسات العملية بين المنشآت المشمولة بالتخصيص.

٥- يظل الدور الرقابي والتأديبي لأجهزة الدولة المختصة قائماً بعد التخصيص، غير أنه يقتصر على الحالات ذات الصلة بالمال العام، أو المتعلقة بجرائم الفساد، أو بالمخالفات التي ارتكبت قبل شمول الموظف بقرار التخصيص.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن إجمال التوصيات فيما يلي:

١- تضمين لوائح تنظيم العمل في المنشآت المشاركة في مشاريع التخصيص والمشغلة للمرافق العامة قواعد موحدة للتحقيق الإداري، تشمل على ضمانات إجرائية مستمدة من المبادئ العامة الواردة في نظام الانضباط الوظيفي، ويُراعى فيها خصوصية العمل واتصاله بالخدمة العامة.

٢- تعزيز التنسيق بين أجهزة الدولة الرقابية، ممثلة في هيئة الرقابة ومكافحة الفساد والديوان العام للمحاسبة، وبين القطاعات المشمولة بالتخصيص، بهدف معالجة الحالات التي تتطلب قيام جهة العمل بالتحقيق في المخالفات ذات الصلة بالمال العام، دون أن ترقى إلى

مستوى جرائم الفساد، وبما يضمن وضوح حدود الاختصاص الرقابي والتأديبي.

٣- توصي الدراسة بأن تقوم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، بالتنسيق مع هيئة الرقابة ومكافحة الفساد والديوان العام للمحاسبة، بدراسة وضع معالجة نظامية تُمكن من إعمال المساءلة التأديبية في الحالات التي تنتهي فيها العلاقة الوظيفية بين العامل المشمول بالتخصيص والجهة الخاصة، بعد ارتكابه مخالفات ذات تأثير مباشر على المال العام أو ممتلكات الدولة.



المصادر والمراجع

١. أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، د. خالد خليل الظاهر، معهد الإدارة العامة ١٤٢٦هـ.
٢. التأديب الإداري في الوظيفة العامة، د. علي جمعة محارب، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠١٠م.
٣. تاج العروس من جواهر القاموس، محمد مرتضى الزبيدي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب بدولة الكويت، ١٤٢٢هـ.
٤. الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة (دراسة مقارنة)، محمد مختار عثمان، دار الاتحاد العربي للطباعة، ١٩٧٣م.
٥. السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية، د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٧١م.
٦. القضاء الإداري - قضاء التأديب، د. سليمان الطماوي، دار الفكر العربي، ١٩٨٧م.
٧. الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، الفارابي، دار العلم للملايين - بيروت، ١٤٠٧هـ.
٨. القانون الإداري السعودي، د. عبد القادر الشبخلي، جامعة الإمام محمد بن سعود، دار الثقافة، ١٤٣٦هـ.
٩. القانون الإداري السعودي، د. هاني الطهراوي، جامعة الإمام محمد بن سعود، الطبعة الأولى، ١٤٣٧هـ.
١٠. لسان العرب، ابن منظور، دار صادر - بيروت، ١٤١٤هـ.
١١. الموظف العام فقهاً وقضاءً، محمد حامد الجمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الثانية، ١٩٦٩م.

١٢. المسؤولية التأديبية للموظف العام، محمد جودت الملط، دار النهضة العربية، ١٩٦٧م.
١٣. النظام القانوني للجزاء التأديبي، د. عبد القادر الشخيلي، دار الفكر، ١٩٨٣م.
١٤. مبادئ القانون الإداري في الأموال العامة والوظيفة العامة، د. محمود البناء، دار الفكر العربي.
١٥. معجم اللغة العربية المعاصرة، د. أحمد مختار عبد الحميد عمر، عالم الكتب، إصدار مجمع اللغة العربية بالقاهرة، دار الدعوة، ١٤٢٩هـ.
١٦. فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، د. مصطفى عفيفي، دار الكتاب العربي، ١٩٧٦م.

قائمة الأنظمة واللوائح:

١٧. النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/ ٩٠) بتاريخ ٢٧/٨/١٤١٢هـ.
١٨. النظام الأساس لشركة «الصحة القابضة»، الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٤٦٩) وتاريخ ١٩/٨/١٤٤٣هـ.
١٩. نظام الانضباط الوظيفي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ١٨) وتاريخ ٨/٢/١٤٤٣هـ.
٢٠. نظام التخصيص، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٦٣) وتاريخ ٥/٨/١٤٤٢هـ.
٢١. نظام الديوان العام للمحاسبة، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٩) وتاريخ ١١/٢/١٣٩١هـ.
٢٢. نظام العمل، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) وتاريخ ٢٣/٨/١٤٢٦هـ.

٢٣. نظام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٢٥) وتاريخ ٢٣/١/١٤٤٦هـ.
٢٤. القواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال في القطاعات المستهدفة بالتحويل والتخصيص، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٦١٦) وتاريخ ٢٠/١٠/١٤٤٢هـ.
٢٥. قواعد عمل اللجان الإشرافية للقطاعات المستهدفة بالتخصيص، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥) وتاريخ ٢٠/١/١٤٤٢هـ.
٢٦. لائحة رقابة الديوان العام للمحاسبة على المؤسسات الخاصة والشركات التي تساهم الدولة في رأس مالها أو تضمن لها حدًا أدنى من الأرباح، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٣٩٠) وتاريخ ١٨/٤/١٣٩٨هـ.
٢٧. مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) وتاريخ ٢٥/١٢/١٤٣٧هـ.
٢٨. اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية، الصادرة بالقرار الوزاري رقم (١٥٥٠) وتاريخ ٩/٦/١٤٤٠هـ.

