الصرف من الخدمة لعدم الكفاءة المسلكية في قانون الموارد البشرية الإماراتي
(دراسة مقارنة)

رسالة مقدمة للحصول علي درجة الدكتوراه فى القانون العام

من الباحث/ راشد خميس النقبى

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة :

الأستاذ الدكتور/ محمد محمد بدران **مشرفاً ورئيساً**
أستاذ القانون العام بكلية الحقوق – جامعة القاهرة

الأستاذ الدكتور/ جابر جاد نصار **عضواً**
أستاذ ورئيس قسم القانون العام بكلية الحقوق
جامعة القاهرة ورئيس جامعة القاهرة السابق

المستشار الدكتور/ عبد الفتاح صبري أبو الليل **عضواً**
نائب رئيس مجلس الدولة السابق

٢٠١٨م

بسم الله الرحمن الرحيم

(الَّذِينَ آمَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُم بِظُلْمٍ
أُولَٰئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ وَهُم مُّهْتَدُونَ)

صدق الله العظيم

سورة: الأنعام – الآية ٨٢

إهداء

أهدى هذا الجهد المتواضع

لرجال القانون والقضاء وجميع الموظفين العموميين،،،

وإلى إخوتى

عضدى وسندى ، الذين شجعونى ، وساندونى،

وإلى زوجاتى

الذين تحملوا عماء غربتى ، وتربية أبنائى ، فكانتا نعم المعين لى بعد الله تعالى فى إتمام هذه الرسالة حبّاً وتقديراً وعرفاناً.

أقول لهم:

«أنتم زرعتم فىَّ الحياة والأمل والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة» .

شكر وتقدير

ربنا لك الحمد ملء السموات والأرض، ربنا لك الحمد كما ينبغى لجلال وجهك وعظيم سلطانك.. ربنا لك الحمد حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه كما تحب وترضى.

وصلاةً وسلاماً على خير خلقك، وخاتم رسلك، ورحمتك المهداة للعالمين، سيدنا وإمامنا وأسوتنا محمد بن عبد الله صلى الله عليه وعلى آله وصحبه ومن دعا بدعوته واهتدى بسنته.

أما بعد،،،

أتشرف فى هذا الصدد أن أتقدم بعظيم الشكر والامتنان إلى من كان لآرائه السديدة، وتوجيهاته القيمة الفضل فى إنجاز هذا البحث.

فأسمى آيات الشكر والتقدير لسعادة الأستاذ الدكتور/ **محمد محمد بدران** أستاذ القانون العام بكلية القانون – جامعة القاهرة، الذى أكرمنى الله – تعالى– بإشرافه إرشاده، فلم يتوانى أو يقتر علىَّ بكريم نصحه وتوجيهه وإرشاده، فقد كان كريماً سمحاً بالعطاء كالعهد به، وعند شواطنه عرفت سماحة أهل العلم فى الجود وكرم النوال، والعطاء الذى لا يتبعه من ولا أذى. وشكرى لسعادته يحمل كل معانى التقدير والعرفان، فمنه كنت أستمد العزم. أسأل الله العلى القدير أن يجعله ذخراً لأهل العلم، وطلاب المعرفة.

كما يشرفنى فى هذا المقام أن أقدم خالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور/ **جابر جاد نصار** – أستاذ القانون العام بكلية القانون – جامعة القاهرة ورئيس جامعة القاهرة السابق ورئيس قسم القانون العام بكلية الحقوق.

والمستشار الدكتور/ **عبد الفتاح صبرى أبو الليل** – نائب رئيس مجلس الدولة (السابق). لقبولهم مناقشة رسالتى،،،

وإلى من زرع فى قلبى وعقلى حب القانون، علماً، وإلى قادة وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة، الذين مهدوا لى الطريق وأفسحوا لى المجال فى تحصيل العلم والمعرفة ارتقاءً بالمستوى العلمى والوظيفى لكافة العاملين بالوزارة.

وأرفع آيات الشكر والتقدير عرفاناً منى بالجميل لصاحب السمو الشيخ/ **خليفة بن زايد آل نهيان** – رئيس دولة الإمارات العربية المتحدة – ، باعث الهمم لأبناء الوطن على تحصيل العلم والمعرفة، إليه أحنى هامتى ، داعياً المولى – عز وجل – أن يُطيل لنا فى عمره، ويجزيه عنا وعن وطنى الإمارات جزيل الثواب.

كما أشكر كل من مدَّ لى يد العون من أعضاء هيئة التدريس وأسرة المكتبة وأشكر كل من كانت يده يعمل معى دون أن يراها أحد فلهم منى كل الاحترام.

وبحثى هذا؛ هو ذا بين أيديكم فإن كان به نفعاً فهذا بتوفيق من المولى – عز وجل– ، وإن كان به قصور فمن نفسى، وما الكمال إلا الله رب العالمين.

والشكر لله تعالى فى البدء وفى الختام.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين،،،

الباحث

مقدمـــة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين، المبعوث رحمة للعالمين، محمد وعلى آله وصحبه أجمعين،،،

وبعـد،،،

مع نشأة الدُّوَلِ واتِّساع نطاقها وازدياد أعداد مواطنيها وكثرة حاجاتهم وتنوع مصالحهم، لم يَعُدْ بمقدورِ الحاكِمِ وحده أن يتولَّى بنفسه رعاية مصالح المواطنين؛ وهو ما اقتضى أن يُعيِّن مَنْ يعاونه في رعاية شؤون الدولة وتحقيق رسالتها. لهذا منحت الدول بعض سلطاتها لموظفيها، ونظَّمتْ الرابطة بين الموظفين والدولة بالشكل الذي يكفل تحقيق المصلحة العامة ويضمن العدالة والمساواة للجميع على قدم المساواة.

تُلقى على عاتقِ الإدارة العامة في الدولة الحديثة مسؤوليات كبيرة، من بينها توفير الخدمات الأساسية ووسائل الرفاهية للمواطنين ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقوم الإدارة العامة بهذه المسؤوليات دون وجود جهاز وظيفي فعّال مبني على أُسس إدارية وقانونية سليمة؛ ذلك أن غياب أنظمة إدارية وقانونية منظّمة للجهاز الوظيفي يخلق أوضاعاً وظيفية تتسم بالفوضى، الأمر الذي يؤثر بالضرورة على قدرة السلطة العامة في تحقيق أهدافها وتنفيذ خططها.

وَتعَوِّل الدُّول على موظفيها أهمية كبيرة، فهم الدُّعامة الأساسية التي يقوم عليها بناء الدولة، كونهم الأمناء على المرافق العامة، وإليهم يرجع الفضل في إصلاح الإدارة إذا أدّوا واجبهم على وجه حسن، وعليهم تقع تبعية فساد الإدارة إذا أهملوا وأساؤوا القيام بواجباتهم.

من المعلوم أن الدولة – شخصية اعتبارية لا تمارس أعمالها بنفسها،

بل تنهض بهذه الأعمال من خلال أشخاص تعينهم لهذه الغاية يعرفون بالموظفين العموميين، والعلاقة بين الدولة وموظفيها، أصبحت علاقة قانونية تحكمها قوانين الوظيفة العامة. ولم تعد الوظيفة العامة قائمة على الاعتبار الشخصي أي علاقة خاصة بين الحاكم (السلطة) والموظف، إن شاء أبقاه وإن شاء عزله فالموظف يبقى في وظيفته، ما دام محلاً لثقة صاحب السلطة. فالمشرع الإداري يحدد إبتداء كافة الشروط العامة الواجب توافرها فيمن يرغب في شغل الوظائف العامة، وهذه الشروط تهدف إلى ضمان قدرة وكفاءة من سيعين في تلك الوظائف، وهذا لاشك يصب في تحقيق المصلحة العامة. ومن أهم هذه الشروط، الشرط المتعلق بحسن سيرة المرشح لشغل الوظيفة العامة، وأن لا يكون هذا المرشح محكوماً عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة، وهذا الشرط، شرط صلاحية، يفترض أن يبقى قائماً، من أجل الاستمرار في شغل الوظيفة العامة، وإذا فقد الموظف هذا الشرط في حال ارتكابه جناية أو جنحة مخلة بالشرف – فإنّ خدمته تنتهي حكما وبقوة القانون، لأنه يكون قد فقد شرطاً من شروط الاستمرار في شغل الوظيفة العامة.

وفيما يخص الرقابة القضائية فإنّ الدراسة ركزت على سلطة الإدارة في الصرف من الخدمة لعدم الكفاءة متضمنة الرقابة على ركن الإختصاص وركن الشكل والسبب والمحل وركن الغاية، حيث يترتب على مخالفة أحد تلك الأركان إعتبار القرار معيباً مما يؤدي إلى الطعن فيه، ومن ثمّ إلغائه معاً مما يترتب على هذا الإلغاء من آثار على الموظف العام أو الإدارة وإلتزامها بالتعويض عن الضرر الذي سببه عدم مشروعية قرار الصرف من الخدمة.

وذلك من خلال الإستعانة بأحكام القضاء الفرنسي وأحكام محاكم القضاء الإداري المصري بالإضافة إلى أحكام المحكمة الإتحادية العليا في دولة الإمارات العربية المتحدة الصادرة في مجال قرارات صرف الموظف العام من الخدمة.

أهميـــة الدراســـــة:

يُعدّ الإنسان أغلى مكونات الأرض وهو عنصر هام للدولة وتقوم الدولة على وجوده وعنصر بناء فى الاقتصاد والتنمية، ويعد المورد البشرى من أهم الموارد التنموية وحيث أن الوظيفة العامة أهم أنماط الوظائف فلها عموميتها وخدماتها العامة لكافة المواطنين والمتعاملين مع من يشغلها سواء أكانوا من الداخل أو الخارج وحقهم فى الاستفادة من خدمات تلك الوظيفة التي تمثل إحدى أبواب خدمات الدولة التي تسعى من خلالها لخدمة مواطنيها وزائريها فإن التطرق للوظيفة العامة ومن يشغلها يعنى التطرق لما تقدمه الدولة لأبنائها.

وحيث أن الموظف العام ذو أهمية لما سبق فإن الإهمال بالوظيفة العامة بدون تحقيق الأمن الوظيفي أو دون توضيح للواجبات أو الأعمال المطلوب أداءها فإنه لن يكون العمل بتلك الوظيفة مكتملاً على الشكل المخطط لها لذا يأتي دور المشرع لوضع القانون المتعلق بالفصل في قضايا الوظيفة العامة، وفيما يتعلق بإجراءات التأديب عند ارتكاب الموظف للمخالفة التأديبية، ومن ثم إنهاء الخدمة لعدم الكفاءة المسلكية فيما يتعلق بجوانب الأداء الوظيفي، ولتذليل صعوبة تحديد أنواع المخالفات التأديبية، وتحديد الجزاءات التأديبية لكل نوع منها، والجدير بالملاحظة أن المشرع لم يقنن المخالفات التأديبية، مما يفتح المجال أمامنا لدراسة جوانب القانون المتعلقة بإنهاء خدمة الموظف لعدم الكفاءة المسلكية.

وتبرز أهمية موضوع الدراسة من الناحيتين النظرية والعملية:

الناحية النظرية: **حيث إن موضوع الدراسة يعد مدخلاً هاماً لتناول العديد من المسائل ذات العلاقة به، فعلى الرغم من أنها تقتصر على موضوع متعلق بقدرة وكفاءة الموظف العام، إلا أن هذا لا يعني عدم تطرق الدراسة لأحكام الوظيفة العامة في خطوطها العريضة. كما تكمن أهمية الدراسة في بيان**

الضوابط القانونية لأسباب إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة وضماناتها، ومن ثم نتناول آثارها القانونية والمادية.

الناحية العملية: تنبع أهمية الدراسة من ضرورة تحليل النصوص القانونية والتطبيقات القضائية المنظمة لإنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاءة في قانون الموارد البشرية الإماراتي الاتحادي والمحلي، وبيان الإيجابيات والسلبيات التي تكتنف هذه النصوص، وصولاً إلى تقديم مقترحات وتوصيات بخصوص هذا الموضوع، وإيجاد الضوابط القانونية اللازمة لحماية الموظف العام من الإدارة عند إنهاء خدمته بسبب عدم الكفاءة.

الدراسات السابقة:

١ . دراسة: (نشبة خلفان سيف بالجافلة المنصوري) (٢٠١٣م) بعنوان: (امتناع الموظف العام عن القيام بواجبات وظيفته: دراسة فقهية مقارنة بالقانون الإماراتي) / كلية الدراسات الإسلامية والعربية ابدبي\ قسم الفقه الإسلامي، وقد جاءت الرسالة في مقدمة وأربع فصول وخاتمة، وقد تناولت الرسالة الوظيفية العامة وأقسامها وواجبات الموظف العام وحكم امتناعه عن القيام بوجباته الوظيفية وما يترتب عليه من إجراءات تأديبية وذلك بذكر ما ورد في كل من الفقه الإسلامي والقانون الإماراتي في المسألة والموازنة بينهما في المسائل المطروحة وبينت الدراسة أن (مفهوم الوظيفة) في القانون الاتحادي للإمارات عبارة عن مجموعة من الواجبات والالتزامات القانونية التي يتعين على الموظف أو المستخدم القيام بها بصفة دائمة أو مؤقته ووضحت الاختلاف بين أقسام الوظيفة في كل من الفقه الإسلامي والقانون الإماراتي لاختلاف الزمان والمكان مع وجود بعض الاتفاق ومرونة الشريعة الإسلامية لاستيعاب أثر التغير ومجاراة العصر مع خلو القانون الاتحادي من أي وظيفة تنافي الشريعة الإسلامية وقد أوصت الدراسة بتوزيع نسخ من قانون الموارد البشرية

للحكومة الاتحادية على الموظفين في كافة الوزارات ليعرف كل موظف حقوقه وواجباته، وعواقب مخالفته لأحكام قانون وتعليمات وظيفته عند عدم التزامه، وتعريف الموظفين الجدد بما نص عليه القانون من خلال تنظيم محاضرات وورش عمل لتوضيح أية أمور مبهمة في القانون.

٢ . دراسة (أحمد السيد محمد إسماعيل) ، (٢٠١٣) بعنوان: (إجراءات التأديب الإداري للموظف العام في ظل قوانين الموارد البشرية الاتحادية والمحلية " دراسة مقارنة) حيث شملت المقارنة مجموعة المخالفات الإدارية وضوابطها وجزاءتها في كل من التشريع الاتحادي،والمحلي لإمارة أبوظبي، والمصري، وقد جاءت الدراسة في مبحث تمهيدي وفصلين رئيسيين،شمل المبحث التمهيدي على مفهوم المخالفة التأديبية والجزاءات التأديبية وأنواعها وأركان المخالفة، وتناول الفصل الأول: الشرعية الإجرائية في تأديب الموظف العام، حيث عرض مفهوم وأهمية مبدأ المشروعية الإجرائية في التأديب، ومصادرها، أما الفصل الثاني: فقد تناول إجراءات التحقيق الإداري والضوابط التي تحكمها، حيث بينت الدراسة، السلطة المختصة بالإحالة للتحقيق، والسلطة المختصة بإجراء التحقيق الإداري، ومن ثم الضوابط الإجرائية في وسائل التحقيق الإداري. وقد أوصت الدراسة بإعادة النظر في تشريعات تعيين وصلاحيات لجنة التظلمات، ودعوة المشرع الإماراتي لتقيين المخالفات التأديبية بقانون الموارد البشرية الاتحادية.

٣- دراسة (جاسم عبدالله بن عمير)، (٢٠١٤م)، بعنوان: (الرقابة القضائية على قرارات انتهاء خدمة الموظف العام " دراسة مقارنة وتطبيقه على دولة الإمارات العربية المتحدة")، جامعة الشارقة. وقد أوصت الدراسة بإعادة النظر بما يتعلق باختصاصات الوزراء ووكلاء الوزارات بشكل تفصيلي دقيق الواردة في كل من القانون الاتحادي رقم (١) لسنة ١٩٧٢ بشأن اختصاصات الوزارات وصلاحيات الوزراء، والمرسوم بقانون رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ بشأن

الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وخاصة المواد المتعلقة بإنهاء خدمة الموظف، مما قد يؤدي للبث في إصدار قرار إنهاء الخدمة، والدعوة لجهة الإدارة إن أرادت أن تنهي خدمة الموظف، ألا تعتمد في قرارها على المصلحة العامة فقط، وإنما عليها أن تستند بقرارها على إحدى الحالات التي نص عليه القانون صراحة.

٤- دراسة: (حميد إبراهيم الحمادي)، (٢٠١١)، بعنوان: (الرقابة على دستورية القوانين في دولة الإمارات العربية المتحدة "دراسة مقارنة مع تشريعات كل من: جمهورية مصر العربية، ودولة الكويت، ومملكة البحرين" وقد جاءت الدراسة في ثلاثة أبواب، مكونة من ستة فصول، تناول الباب الأول: التطور التاريخي للرقابة الدستورية، ونشأتها ونطاقها، والعيوب الدستورية، ومبررات قيام الرقابة على دستورية القوانين، كما تناول الباب الثاني: تنظيم الرقابة على العملية الدستورية في نظام الدستور المصري، وقد تناول الباب الثالث: تنظيم الرقابة على العملية الدستورية في بعض دول الخليج العربي (الكويت، البحرين، ودولة الإمارات العربية المتحدة)، وقد توصلت الدراسة إلى استنتاجات، وقدمت توصيات.

٥- دراسة: (جاسم عبدالله محمد بن عمير)، (٢٠٠٩)، بعنوان: (ركن الاختصاص في القرار الإداري، دراسة مقارنة وتطبيقه في فرنسا، مصر، ودولة الإمارات العربية المتحدة)، جامعة الشارقة / كلية القانون، قد جاءت الرسالة في فصل تمهيدي، وبابين، جاء كل باب من فصلين، وقد تناول الفصل التمهيدي ماهية وأركان القرار الإداري، كما تناول الباب الأول: ماهية وعناصر ركن الاختصاص في القرار الإداري، بينما تناول الباب الثاني: عيب عدم الاختصاص في القرار الإداري، والآثار المترتبة على مخالفة ركن الاختصاص في القرار الإداري، وقد توصلت الدراسة لاستنتاجات... وقدمت توصيات.

٦- دراسة (محمود سامي جمال الدين)، (١٩٨٩)، بعنوان: (المبادئ الأساسية في القانون الإداري لدولة الإمارات العربية المتحدة) " دراسة مقارنة، وقد جاءت الدراسة في ثلاثة أبواب وستة فصول، تناول الباب الأول: أساس المصادر القانون الإداري، وتناول الباب الثاني: نشاطات السلطة الإدارية من حيث تنفيذ القوانين واللوائح التنفيذية والاختصاص بإصدارها، وسبل ونظريات الضبط الإداري، واحتياجات الموظف ونظرية المرفق العام، أما الباب الثالث: فقد تناول وسائل الإدارة القانونية المتعلقة بالعقود والقرارات الإدارية، والنظام القانوني للمال العام وحقوق الفرد والدولة فيه، وقواعد حمايته ومشروعيه اكتسابه.

٧- دراسة: (سالم جروان النقبي، وعبدالعظيم عبدالسلام)، (٢٠١١)، بعنوان: (القانون الإداري: التنظيم والنشاط الإداري " دراسة مقارنة: مصر، فرنسا، دولة الإمارات العربية المتحدة")، وقد جاءت الدراسة في ستة أبواب، تناول الباب الأول: نشأت القانون الإداري، ومصادره، وخصائصه، وتناول الباب الثاني: صور حصر المركزية الإدارية للوظيفة العامة، وارتباط الحكومات بمراكز الوظائف العامة في بقية الأقاليم، كما تناول الباب الثالث: صور المركزية الإدارية، وقد تناول الباب الرابع: نمط تطبيق المركزية الإدارية في مصر، أما الباب الخامس: فقد تناول تطبيق نظام المركزية الإدارية في دولة الإمارات العربية المتحدة، أما الباب السادس: فقد تناول تقدير نظام المركزية الإدارية وأهم مزاياه وعيوبة.

٨- دراسة: (عائشة السويدي، وآخرون)، (٢٠١١)، بعنوان: (احتياجات المرأة العاملة في الدولة)، وقد هدفت الدراسة للتعرف على احتياجات المرأة العاملة في القطاع الحكومي الاتحادي، وتحسين وتطوير الأنظمة والتشريعات الخاصة بشؤون المرأة العاملة، والحصول على التغذية الراجعة بما يساهم ويعزز في تطوير المبادرات الخاصة بالمرأة العاملة، والتعرف على مواقع

الضعف ومجالات التحسين، ووضع الاستراتجيات الملائمة لسد فجوات الأداء، وتبني الإجراءات التصحيحية ورفع التوصيات والمقترحات لتعزيز دور المرأة العاملة. وقد شملت الدراسة الأنظمة والتشريعات الخاصة بشؤون المرأة العاملة، كما بينت الدراسة القضايا الحرجة والأولويات الواجب أخذها بعين الاعتبار عند اقتراح السياسات والتشريعات المتعلقة بالمرأة العاملة، وقدمت بعض المبادرات والمقترحات الخاصة بدعم المرأة العاملة ونشر الثقافة المؤسسية بأهمية دورها، كما رفعت بعض التوصيات المناسبة لتلبية احتياجات المرأة الإماراتية العاملة، وذلك وفق عملية المسح وتحليل النتائج بموجب إجابات المشاركات في الاستبيان. وقد شمل مجتمع الدراسة كافة النساء العاملات في القطاع الحكومي، اللواتي بلغ عددهن آنذك (٢٣٠٠٠) أنثى عاملة، انتقي منهن عيِّنة عشوائية بلغت (٧٨٧٦) موظفة تم استطلاع أرائهن.

٩- دراسة: (فؤاد عبدالله عمر)، (١٩٩٩)، بعنوان: (أخلاق العمل وسلوك العاملين في الوظائف العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي)، وقد جاءت الدراسة في أربعة فصول، تناول الفصل الأول: الخدمة العامة في الإسلام ومتطلبات العمل فيها، وتناول الفصل الثاني: إعداد الموظفين لأخلاق العمل وأهميته في الإدارة، وأما الفصل الثالث: فقد تناول الرقابة الإدارية الفاعلة وأدواتها، وجاء الفصل الرابع: مبيّناً ديوان المظالم، وفق نظرة تحليلية مقارنة، وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات من أهمها:

أ- أن يعمل المعنيين من أكاديميين وأصحاب قرار بشكل جاد ومثمر لتحديد وتوصيف أخلاقيات العمل وسبل تطبيقها من الموظف العام بمختلف مراتبه.

ب- النظر بوسائل وأدوات للتحكم الأخلاقي كميثاق العمل ونظم التحكم والرقابة والتدريب الأخلاقي لمتطلبات الوظيفة العامة.

ج- الموازاة بين نظم التدريب والتطوير للموظف العام بإدخال مهارات أخلاق الوظيفة العامة والتدريب عليها لأهميتها.

١٠- دراسة: (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية)، (٢٠١٣)، بعنوان: (تحليل الدوران الوظيفي في الوزارات والجهات الاتحادية الخاضعة لقانون الموارد البشرية)، وقد هدفت الدراسة لمعرفة عدد الوظائف التي أنهى موظفيها خدماتهم فيها وأسباب إنهائها وفقا لنص المرسوم الاتحادي رقم (٩) لعام ٢٠١١ بشأن الموارد البشرية ولائحته التنفيذية للحكومة الاتحادية، إذ حدد المشروع أسباب إنهاء الخدمة، وقد شملت فترة الدراسة استقصاء كافة الموظفين الذين أنهيت خدماتهم في الفترة (١ يناير- ٣١ ديسمبر ٢٠١٣م)، إذ غطت الدراسة ١٦ وزارة و ٣ هيئات اتحادية، والتي يطبق عليها قانون الموارد البشرية، وقد بلغ عددهم (٥٥٧٧٢) موظف، وتم استقصاء وإحصاء الموظفين الذين أنهيت خدماتهم من تلك الجهات، وخصائصهم الديموغرافية والوظيفية، وقد أوصت الدراسة بالتأكيد على الوزارات والجهات الاتحادية بضرورة الالتزام بتقصي أسباب الاستقالة لموظفيها تنفيذا لأحكام المادة (١٠٦) من قانون الموارد البشرية، وإدخال أسباب الاستقالة في نظام (بياناتي) بحيث تسجل في قاعدة البيانات لمتابعة أسباب الدوران الوظيفي للموظفين لوضع حلول مناسبة لها.

أهـداف الدراســة:

١- التعرف علي حالات الفصل بسبب عدم الكفاءة المسلكية من خلال الأحكام القضائية الصادرة من القضاء الإداري الإماراتي والفرنسي وبعض الدول العربية.

٢- التعرف على وسائل قياس أداء الموظف العام وضماناتها.

٣- توضيح كيفية تقرير عدم الكفاءة الوظيفية في القانون الإماراتي.

٤- بيان مدى إنهاء خدمة الموظف لعدم كفاءته أثناء فترة التجربة.
٥- توضيح الآثار القانونية المترتبة على إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاءة الوظيفية.
٦- توضيح الآثار المادية المترتبة على إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاءة الوظيفية.
٧- بيان مدى فعالية رقابة القضاء على قرار الإدارة في إنهاء خدمة الموظف لعدم الكفاءة.

مشكلة الدراسة:

تقوم المخالفة التأديبية على ركنين أساسيين، شأنهما في ذلك شأن الجريمة الجنائية، هما:

الركن المادي: وهو عبارة عن سلوك محدد يصدر عن الموظف، سواء كان هذا السلوك إيجابياً أو سلبياً، فإذا اقتصر سلوك الموظف على مجرد التفكير في المخالفة، فلا يعد ذلك مخالفة تأديبية، طالما لم يخرج لحيز التنفيذ.

الركن المعنوي: يتمثل هذا الركن في اتجاه إرادة وسلوك الموظف لارتكاب الفعل الإيجابي أو السلبي المخل بواجبات الوظيفة العامة، أو بمعنى آخر توافر الإرادة الآثمة أو غير المشروعة لدى الموظف مرتكب المخالفة الوظيفية.

ولقد لجأ المشرِّع في بعض التشريعات لوضع لوائح تتضمن تصنيفاً لأنواع المخالفات التأديبية، وتحديد الجزاءات التأديبية لكل نوع منها ؛ والجدير بالملاحظة أن المشرِّع لم يقنن المخالفات السلوكية، وتركها مفتوحة أمام المسؤول بجميع مراتبه، ومنح صلاحيات واسعة للمسؤول المباشر بإحالة الموظف إلى لجنة المخالفات، وترك للجنة البت في أمر الموظف من حيث ثبوت إخلاله أو عدمه، وإقرارها بجريمته وفرض العقوبة عليه، وبقيت صلاحيات إحالة الموظف للصرف من الخدمة بيد الوزير في كافة الوزارات الاتحادية،