

ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة في التشريع الجزائري Guarantees for the Exercise of the Right to Resign in Algerian Legislation

الخال إبراهيم

¹ جامعة تمنراست (الجزائر)، elkhalbrahim@univ-tam.dz

(<https://orcid.org/0009-0004-6570-2529> )

تاريخ القبول: 2025/06/03

تاريخ الإستلام: 2025/05/03

ملخص:

مما لا شك فيه أن من حقوق الموظف الاستقالة، والتي تستمد وجودها من القواعد العامة للوظيفة العمومية وهي من بين الاسباب التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية ويترتب عنها فقدان صفته كموظف، لذلك تدخل المشرع من أجل ضبط القواعد الخاصة بها بإعتبارها حالة من حالات إنتهاء الخدمة، ولا يمكن للقانون أن يقرر حقا دون أن يحيطه بضمانات تحميه.

ولتنظيم كيفية ممارسة هذا الحق كان لابد من التوفيق بين مصلحتين الأولى تتمثل في حقه في الاستقالة بتركه الوظيفة وذلك بناء على طلبه مع ضرورة توفير ضمانات قانونية كافية ومن جهة أخرى لابد من وضع ضوابط يلتزم بها الموظف مراعاتها ضمانا لسير المرفق العام بانتظام واضطراد وهو ما نهدف إليه من خلال دراستنا.

الكلمات المفتاحية: الاستقالة؛ الموظف؛ ضمانات؛ الإرادة؛ علاقة العمل.

Abstract:

It is undoubted that resignation is one of the rights of an employee, which derives its existence from the general principles of public service. It is among the reasons that terminate the employment relationship and results in the loss of their status as an employee. Therefore, the legislator intervened to regulate the specific rules for resignation as a form of service termination. The law cannot grant a right without providing guarantees to protect it.

To regulate how to exercise this right, it was necessary to reconcile two interests: the first being the employee's right to resign and leave the job voluntarily, with sufficient legal safeguards, and the second being the need to establish regulations that the employee must adhere to, ensuring the proper and continuous functioning of the public service, which is the focus of our study.

Keywords:

Resignation ; Employee; Guarantees; Intention; Employment relationship.

يعتبر الحق في التوظيف من الحقوق التي جاء بها الدستور ولا يمكن منع أي شخص من الالتحاق بالوظائف العامة في الدولة في حالة توفر الشروط القانونية لكونه من الحقوق الدستورية التي يتساوى فيها جميع المواطنين في تقلدها دون أي شروط غير التي حددها القانون.

كما أنه لا يمكن جبر الموظف على مزاولة مهامه والاستمرار فيها بما أنه قام بالتعبير عبر عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة تامة إستنادا إلى حقه في الاستقالة المعترف بها في نصوص وقوانين الوظيفة العمومية والتي من شأنها إنهاء علاقة العمل وبالتالي فقدان صفة الموظف.

من أجل حماية حق الموظف في الاستقالة أعتمد المشرع الجزائري شروطا لضمان ممارسة هذا الحق بضرورة تقديم الطلب والموافقة عليه في آجال محددة حيث تلتزم الإدارة بالرد حتى في حالة الضرورة القصوى.

وعند ممارسة الحق في الاستقالة دون ضمانات من شأن ذلك أن يؤثر سلبا على مصلحة الموظف والإدارة العامة، لذلك تدخل المشرع من خلال قواعده بتنظيم كيفية ممارسة هذا الحق من خلال التوفيق بين مصلحتين الأولى حق الموظف في الاستقالة بترك الوظيفة مع توفير ضمانات كافية، والثانية الحفاظ على سير المصالح الإدارية بانتظام وإضطراد وبالتالي يستفيد مرتفقي الإدارة العامة من خدماتها.

ونهدف من خلال هذه الدراسة توضيح الضمانات القانونية المكرسة في قواعد واللوائح التنظيمية لحماية المصلحتين التي تربطهما علاقة العمل والأهمية الدراسة سنرى كيف نظم المشرع الجزائري موضوع الاستقالة في نصوص الوظيفة العمومية، لذلك نطرح الإشكالية التالية:

- هل الضمانات القانونية التي جاء بها المشرع الجزائري كافية لممارسة الحق في الاستقالة بالتوفيق بين مصلحة صاحب الطلب والمصلحة العامة لمرتفقي الإدارة العامة؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية انتهجنا المنهج التحليلي مقسمين دراستنا إلى محورين أساسيين الأول نتناول فيه الإطار المفاهيمي للاستقالة والمحور الثاني خصصناه للضمانات القانونية لممارسة الحق في الاستقالة.

أولا: الإطار المفاهيمي لكيفية ممارسة الحق في الاستقالة

تعرضت نصوص الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06، 2006/07/15) لنظام الاستقالة في المواد من 217 إلى 220، وبالرغم من أن الاستقالة تعتبر حقا لكن المشرع لم يصنفها ضمن الباب الثاني الذي حوى على الضمانات وحقوق الموظف وواجباته بل نظم أحكامها باعتبارها حالة من حالات إنهاء الخدمة؛ حيث تنص المادة 217 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية على اعتبار الاستقالة حقا يجب أن تخضع ممارسته ضوابط تشريعية.

وسنبين مفهوم الاستقالة من خلال التطرق لتعريفها اللغوي والاصطلاحي.

1. التعريف اللغوي:

تعتبر الاستقالة مصدر من فعل إستقال مشتق من أقال والقلة فنقول : استقال أي طلب أن يقال أو طلب القلة يقال: تقلل الشيء واستقله وتقاله إذا رآه قليلا، وفي الحديث أن نفرا سألوا عن عبادة النبي صلى الله عليه وسلم فلما أخبروا كأنهم تقالوها أي استقالوها واستصغروها لقلتها (ابن منظور، 2004)، وعليه فالاستقالة من القلة، أضيف إليها حرفا السين والتاء وهما عند العرب يعبران عن الطلب نقول استعمار أي طلب التعمير واستخراج طلب الاخراج استنتاج طلب النتيجة استخلاص طلب الخلاصة وهكذا، فيستقيم القول باطلاق تسمية الاستقالة عن كل طلب للإقالة أو للقلة بمعنى أن الموظف يطلبه ذلك ليبدى رغبته بأن يكون منفردا قليلا دون أن تكون له علاقة ثنائية تربطه مع الإدارة.

ويفرق فقهاء اللغة بين الاستقالة والإقالة من حيث اللغة والمضمون فالاستقالة تكون بطلب من صاحبها، أما الإقالة فهي عكس ذلك، إذ تتولى الإدارة بنفسها إنهاء مهام الموظف وإزاحته عن المنصب بدون طلب منه وهذا دون رضاه، كما يفرق بين الاستقالة والوعد بالاستقالة من حيث آثار كل حالة، فالاستقالة تعنى الرغبة في التخلي عن الوظيفة التي يشغلها الموظف دون شرط بينما يعني الوعد بالاستقالة رغبة الموظف المشروطة في التخلي عن الوظيفة في حين لا تتحقق الاستقالة إلا بتحقيق أحد شروطها وغالبا ما نجدها مثلا وضع شرط في طلب الإستقالة يتمثل في النجاح في مسابقة أخرى، فإذا تحقق هذا الشرط تتحقق الإستقالة.

2. التعريف الاصطلاحي:

أشار بعض الفقهاء بأنها وسيلة قانونية من أجل إنهاء المهام وهي حق معترف به بموجب المادة 217 من الأمر 03/06 غير أن آثارها مرهونة بقبول السلطة التي تملك حق التعيين، كما يعتبرها البعض الآخر بأنها من الأسباب التي تعمل على توقف القيام بالأعمال الوظيفة بحيث تكون بمبادرة من الموظف الراغب في تقديمها ويجب أن يتم طلبها كتابيا (خرفي هاشمي، 2004).

ومن خلال النصوص المنظمة لعملية الاستقالة فإنه يمكننا القول بأن الاستقالة هي إبداء الرغبة من طرف الموظف كتابة وبشكل صريح في إنهاء العلاقة الوظيفية فهي بهذا الوصف عملية إجرائية يتجسد فيها تصرف منفرد لكن لا تتحقق في حالة القيام به فك الرابطة إلا بعد تراضي الطرفين عليه.

وتجدر الإشارة أن التشريع الجزائري لا نجد لها تعريفا واضحا للإستقالة، حيث لا يمكن معالجتها وإنما يبين وسائلها وإجراءاتها وحقيقتها وأجالاتها وآثارها من خلال المواد من 217 إلى 220 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثانيا: ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة

إن المشرع الجزائري أحاط الاستقالة باعتبارها حقا للموظف بمجموعة من الضمانات تسمح بتكريس هذا الحق على ممارسة وظيفته بأي طريقة ومن أي جهة كانت ومن هنا يمكن القول أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقرر القانون حقا دون أن يحيطه بضمانات تحميه وتمكن من ممارسته على النحو الذي يكرس استعمال الشخص لكامل حريته في استعمال ذلك الحق.

لهذا الغرض أنشأ مشرعنا مجموعة من الضمانات من خلال نصوص الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تتوزع على ضمانات الاستقالة سيأتي بيانها فيما يلي.

1. ضمانات الاستقالة المتعلقة بحق الموظف في الاستفادة منها:

أقر المشرع الجزائري ضمانات لحماية حق الموظف في الاستقالة من خلال تكريس التشريع لهذا الحق أولا ثم ربطه بما يبيده الموظف بصورة صريحة من إرادة في استعمال هذا الحق ثانيا.

1.1 الإقرار القانوني لحق الموظف في الاستقالة:

من بين الحقوق الإدارية الجوهرية التي يتمتع بها الموظف والتي أقرها المشرع بها صراحة في قوانين الوظيفة العمومية المتعاقبة الحق في الإستقالة حيث تنص المادة 1/63 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية (الأمر 133/66، المؤرخ في 08/06/1966).

وجاء المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية (المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985) بمصطلح الإستقالة في نصوصه، كما جاء في المادة 1/133.

وعليه نلاحظ أن المشرع الجزائري جاء بتوفير ضمانات النص القانوني على ممارسة هذا الحق، إذن فالحق في الاستقالة يضمنه القانون بواسطة المادة 217 السابقة التي تعمل على كفالة ذلك دون غيرها.

كما تجدر الإشارة أن ممارسة الموظف حقه في الاستقالة لا يختلف عن تمتع الموظف بما سبق من الحقوق بسبب وظيفته والاختلاف الوحيد يكمن فقط في أن الموظف هذه المرة يريد قطع العلاقة مع الإدارة نهائيا وينهي تقديم خدماته مقابل إنهاء الطرف الآخر ممثلا في الإدارة لحقه في الانتفاع بآثار الحقوق المرتبطة بالوظيفة. وعليه نستنتج أن ممارسة الحق في الاستقالة من هذه الناحية سيرتب آثارا بليغة عن سائر الحقوق الأخرى كونه يؤدي في حالة تحقيقه إلى إزالة الحقوق المتولدة بسبب الوظيفة.

2.1 الإرادة الصريحة للموظف في الاستقالة:

لا يمكن أن تتم الإستقالة إذا لم يتم تقديم طلبا من طرف الشخص الراغب في الإستقالة كدليل إثبات على حقه يبيد فيه رغبته الصريحة في ترك الوظيفة بصفة نهائية وهذا ما جعل على الإدارة إتخاذ قرار إداريا بعيدا يتضمن إستقالة صاحب الطلب.

والمشرع الجزائري من خلال إستقراء نص المادة 218 نجده تبنى نوعا وحيدا من الإستقالة يتمثل في الإستقالة الصريحة أو المكتوبة والتي يقصد بها ذلك الطلب الذي يتقدم به المعني بها معبرا عن رغبته في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية (السناري محمد عبد العال، دون سنة)، وهو بذلك لم يأخذ بالإستقالة الحكومية أو الإفتراضية والتي تعني إستقالة يفترضها المشرع في حالة إتخاذ الموظف لمواقف معينة، بحيث يعتبر إتخاذ موقف منها في حكم القانون بمثابة تقديم الإستقالة (السناري محمد عبد العال، دون سنة).

حيث تكون الارادة واضحة في الدلالة على مقصود واحد هو نية الموظف في ترك منصب عمله (العنزي عبد العزيز سعد مانع، 2012).

وننوه أن المشرع الجزائري قام بتنظيم الغياب والعزل وغيره وفق أطر ملائمة لهذه الحالات بعيدا عن الاستقالة التي تعتمد على الارادة الصريح، خلافا لذلك تعد الاستقالة المعبر عنها بإرادة معيبة. وفي هذه الحالة يقع عبء إثبات الإكراه

على الموظف، كما أن الإرادة يجب أن لا تشوب بأي عيب من عيوب الرضا، أي أن لا تكون إرادته شائها أي عيب من عيوب الإرادة (رسلان أنور أحمد، 2000).

2. ضمانات تتعلق بآثار الاستقالة:

يمكن تبسيط هذه الضمانات باعتبارها أثرا من آثار استعمال الحق في الاستقالة في انتهاء العلاقة الوظيفية بينه وبين الغدارة وتملصه من أي التزام قانوني تفرضه عليه رابطة التبعية كما كان عليه الحال قبل إنهاء خدمات الموظف عبر استقالته المقبولة بالإضافة إلى أحقيته في الدخول إلى الوظيفة العمومية بعد الاستقالة.

1.2 براءة ذمة الموظف المستقيل من أي التزام تبعي:

مما لاشك في أن الهدف من الاستقالة التي يبديها الموظف هو إنهاء علاقة التبعية التي تربطه بإدارته، فإذا ما قبلت بطريقة قانونية يتحرر الموظف من أي التزام قانوني سواء ألزمته به النصوص التشريعية كالالتزامات المتعلقة بالوظيفة ومثال ذلك الالتزام بالطاعة وتنفيذ المهام الوظيفية المكلف بها والالتزام بعدم التنافي و الالتزام بالمحافظة على ممتلكات الادارة ووسائلها باعتبارها من الواجبات القانونية الملقة عليه بإستثناء ما يمكن أن يحصل عليه من منح أو عطل أو تعويضات متأخرة زيادة على وثيقة تبين مجمل الخدمات التي قام بها في وظيفته.

وتجدر الإشارة أنه من الناحية الواقعية لا يمكن للموظف الذي قدم إستقالته أن يتملص من الإلتزامات التي تقع عليه، وهذا يعد ضمانا آخر يضيفه التشريع لممارسة الحق في الاستقالة في أثناء انتظار الموظف القرار من الإدارة، حسب نص المادة 220 من الأمر 03/06.

ويلزم أن يكون قرار الإستقالة قائما على أركان القرار الإداري ومرتباً لآثاره القانونية الموجبة للقرار ونتائجه بشرط توفر أركان القرار وفق للأشكال والاجراءات القانونية ويستند الى سبب يبرر وجوده (بوضياف عمار، سنة 2007).

كما لا يمكن لمقدم الإستقالة أن يعدل عنها قبل إنقضاء الأجل الممنوح من طرف الإدارة (خاطر شريف يوسف، 2008)، كما لا يمكن للجهة الإدارية المختصة رفض قبول الإستقالة إذا توفرت شروطها القانونية باعتبارها حقا للموظف الذي لا يمكن فرض عليه البقاء في الوظيفة ما دام قد رفضها.

ولا يضمن المشرع الجزائري في نصوصه الوظيفية للموظف عند استقالته حقه في البراءة من أي التزام وظيفي إلا عقب إنهاء بصورة عملية لخدماته التي كان يقدمها للإدارة، بحيث يتم التخلص من الإلتزامات الإدارية التي كانت على عاتقه بمجرد صدور قرار عن الجهة التي لها صلاحيات التعيين وهي الوحيدة المختصة قانونا دون سواها بالبت في ذلك بواسطة الرأي بالموافقة على الاستقالة أو رفضها.

وبالعودة إلى قانون العقوبات الجزائري، نجده قد جرم الإستقالة الجماعية حسب نص المادة 115 تصل العقوبة بين 06 أشهر إلى 03 سنوات (جمال رستم محمد خالد، 2004)،

2.2 حق الموظف المستقيل في الالتحاق بالوظيفة العمومية:

يلتزم الموظف الذي قدم طلب إستقالته في الإستمرار في القيام بمهامه الوظيفية تحقيقا للمصلحة العامة، فهو بذلك غير محرر من إلتزاماته المهنية تجاه الإدارة المنتمي إليها، وخاصة إذا تمت في وقت غير مناسب وهذا ما يستدعي

التوفيق بين مصلحة الخاصة للموظف المتمثلة في ممارسة حقه والمصلحة العامة المتضمنة ضمان مبدأ إستمرارية المرفق العام.

ويترتب على استقالة الموظف الصادرة بصفة قانونية انتهاء خدمة الموظف لدى إدارته وبالتالي ما كان يمنع عليه قبل وأثناء وظيفته من القيام بوظيفة أخرى بسبب الجمع بين الوظائف يصبح مباحا بالنسبة إليه.

وننوه ان الموظف يمكنه الالتحاق بعمل آخر له حسب نص المادة 185 من الامر 03/06، بخلاف الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب أو المسرح تأديبيا اللذين لا يمكنهما الالتحاق بقطاع الوظيفة العمومية من جديد وهذا يدل على أن نظام الاستقالة يختلف عن نظام العزل، بينما يؤسس النظام التأديبي أحكامه على السلطة التأديبية للإدارة في مواجهة الموظف الذي يرتكب خطأ يستحق عليه العقوبة ويقوم نظام العزل على اعتبار الموظف المتغيب لمدة 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول بعد إذاره مفصولا عن وظيفته.

وبالتالي لا يوجد أي مانع أو سبب يمنع الموظف الذي إستقال من الترشح لوظيفة أخرى ما دامت توفرت فيه الشروط القانونية وهذا الحق مكفول دستوريا، وحسب نص المنشور 05 المؤرخ في 2004/02/10 (المنشور رقم 05، المؤرخ في 2004/02/10).

وبخلاف ما كان عليه العمل سابقا في ظل المنشور السابق بيانه الذي اشترط مرور مدة 03 سنوات من تاريخ الاستقالة حتى يتمكن الموظف من الالتحاق بوظيفة أخرى.

وحسب رأينا الشخصي يعتبر اشتراط مدة 03 سنوات الذي كان معمول به في النصوص الماضية شرطا يخالف الحقوق المكرسة وفق القانون سواء كان ذلك الحق في الاستقالة أو الحق في الالتحاق بالوظيفة، كما رأينا في حالتي التسريح التأديبي والعزل (الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15)، بل قام باستيفاء حقوقه الدستوري، وبالتالي فإن إطالة مدة الإلتحاق بالوظيفة من جديد يعتبر إنتهاك على أحقيته في الدخول إلى الوظيفة من جديد وهو مساس بحقه الدستوري.

II. خاتمة

من الحقوق الأساسية التي أقرها قانون الوظيفة العمومية الحق في الاستقالة والذي يستعمله في حالة إتجاه إرادته غلى قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه مع الإدارة التي كان ينتمي إليها والتي يترتب عليها أثر مهم يتمثل في فقدان المنصب وصفة الموظف، غير أن المشرع تدخل من أجل ضبط ممارسة هذا الحق وفق ضوابط و ضمانات ولم يترك الحرية لصاحبها الإعلان عن إرادته كيفما يشاء وهذا ضمانا لسير المرافق العامة بانتظام وإضطراد.

وما يلاحظ من خلال إستقراء نصوص الوظيفة العامة أنه منح ضمانات لتقرير ممارسة هذا الحق من حيث شروطها والأجال الممنوحة لتفادي تعسف الإدارة، وبالرغم من تنظيم القواعد القانونية لموضوع الاستقالة يلاحظ أيضا وضع ضمانات كافية لتلبية رغبته ومنح آجال للإدارة لترتيب أمورها والتأقلم مع ظرف فقدانها لموظف إلا أن ذلك لا ينفي عدم وجود عيوب مثل المدة التي تصل لحدود 04 أشهر المرتبطة بحالة الضرورة القصوى، وإنطلاق مما سبق يمكننا تقديم التوصيات التالية لعلها تثير البحوث القادمة.

التوصيات:

- ضرورة تقليص آجال أداء الواجبات المهنية قبل إنهاء العلاقة الوظيفية بميعاد يتوافق مع ضرورة المصلحة في حدود الشهر الواحد.
- مراعاة وظيفة الموظف المستقيل في توسيع الضمانات القانونية الممنوحة له لاسيما شاغلي الوظائف والمناصب العليا بإضافة شرط يتعلق بتسليم وإستلام المهام وإستبعاد شرط الآجال الممنوحة لبقية الموظفين.
- ضرورة معالجة حالة الموظف المستقيل المحال على التأديب بمنعه من تقديم الاستقالة إلى غاية فصل المجلس التأديبي بخصوصه.
- ضرورة إدراج ضمانات تتعلق بإمكانية عودة الموظف المستقيل لمنصبه بقوة القانون في حالة الاستقالة بسبب إستحالة الإلتحاق بوظيفة أخرى كضمانة دستورية متعلقة بالأمن القانوني.

.III. الإحالات والمراجع:

- (01) الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 2006/07/16، ص 03.
- (02) ابن منظور، لسان العرب، المجلد 11، الطبعة 03، بيروت، 2004، ص 180.
- (03) خرفي هاشمي، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة (مصر)، سنة 2008، ص 289.
- (04) الأمر 66/133 المؤرخ في 1966/06/02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، بتاريخ 1966/06/08، ص 542.
- (05) المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 14، بتاريخ 1985/03/31، ص 333.
- (06) السناري محمد عبد العال، مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، دون سنة نشر، دون مكان النشر، ص 97.
- (07) السناري محمد عبد العال، نظم وأحكام الوظيفة العامة والسلطة الإدارية والقانون الإداري في جمهورية مصر العربية، دراسة مقارنة، دون سنة نشر، دون مكان النشر، ص 101.
- (08) العنزي عبد العزيز سعد مانع، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الشرق الأوسط، سنة 2012، ص 99.
- (09) رسلان أنور أحمد، الوظيفة العامة، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، مصر سنة 2000، ص 442.
- (10) بوضياف عمار، القرار الإداري، دراسة تشريعية قضائية فقهية"، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، سنة 2007، ص 88.
- (11) خاطر شريف يوسف، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة 02، سنة 2008، ص 292.
- (12) جمال رستم محمد خالد، نظام الموظفين العموميين في لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، سنة 2004، ص 140.
- (13) لا يمكن أن يكون الموظف المستقيل بصفة قانونية محل إعادة إدماج بقوة القانون في رتبته الأصلية غير أنه بإمكانه المشاركة في مسابقات التوظيف للإلتحاق بالوظيفة العمومية بشرط استيفائه للشروط المحددة في القانون وذلك بعد إنقضاء مدة ثلاث (03) سنوات من التاريخ الفعلي للإستقالة، مع الإشارة إلى عدم الأخذ بعين الإعتبار الأقدمية المهنية المكتسبة بصفة موظف في معايير

الانتقاء في حالة ترشحه للمشاركة في مسابقة على أساس الشهادة، أنظر المنشور رقم 05 المؤرخ في 10/02/2004 المتعلق بالإلتحاق من جديد بالوظائف العمومية، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

(14) أنظر المادة 163 من الأمر 03/06 حيث يعد التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة.

References list:

- (1) Order No. 06/03 dated July 15, 2006, containing the Basic Law for the Civil Service, Official Gazette, No. 46, issued on July 16, 2006, p. 3.
- (2) Ibn Manzur, Lisan al-Arab, Volume 11, 3rd Edition, Beirut, 2004, p. 180.
- (3) Kharfi Hashemi, The Civil Service: A Comparative Study, Dar al-Nahda al-Arabiya, Cairo (Egypt), 2008, p. 289.
- (4) Order No. 133/66 dated June 2, 1966, containing the General Basic Law for the Civil Service, Official Gazette, No. 46, dated June 8, 1966, p. 542.
- (05) Decree No. 85/59 dated 03/23/1985, containing the Model Basic Law for Workers in Public Institutions and Administrations, Official Gazette, No. 14, dated 03/31/1985, p. 333.
- (06) Al-Senary Muhammad Abd al-Aal, Principles of Administrative Law, a Comparative Study, no year of publication, no place of publication, p. 97.
- (07) Al-Senary Muhammad Abd al-Aal, Systems and Provisions of the Public Service, Administrative Authority, and Administrative Law in the Arab Republic of Egypt, a Comparative Study, no year of publication, no place of publication, p. 101.
- (8) Al-Anzi Abdul Aziz Saad Mani', The Legal System for the Termination of Public Employee Service, A Comparative Study between Jordanian and Kuwaiti Laws, a thesis submitted for a master's degree, Middle East University, 2012, p. 99.
- (9) Raslan Anwar Ahmed, The Public Service, Cairo University Center for Open Education, Egypt, 2000, p. 442.
- (10) Boudiaf Amar, The Administrative Decision, A Legislative, Judicial, and Jurisprudential Study, Jusoor Publishing and Distribution, Algeria, first edition, 2007, p. 88.
- (11) Khater Sharif Youssef, The Public Service, A Comparative Study, Dar Al Nahda Al Arabiya, Cairo, 2nd Edition, 2008, p. 292.
- (12) Jamal Rustum Muhammad Khalid, The Public Employees System in Lebanon, Al Halabi Legal Publications, Beirut, 1st Edition, 2004, p. 140.
- (13) An employee who has legally resigned cannot be reintegrated by force of law into his original rank, but he can participate in recruitment competitions to join the civil service, provided that he meets the conditions specified in the law, after the expiration of a period of three (03) years from the actual date of resignation, noting that professional seniority acquired as an employee is not taken into account in the selection criteria in the event that he is nominated to participate in a competition based on the certificate See Circular No. 05 of February 10, 2004, regarding re-entry into public service, issued by the General Directorate of Public Service.
- (14) See Article 163 of Order 06/03, where dismissal is considered a disciplinary penalty of the fourth degree.