



الاستقالة في ميزان التعبير الضمني للإدارة
على ضوء تشريع الوظيفة العامة الجزائري
**Resignation in the Balance of Implicit Expression by the
Administration in Light of the Algerian Civil Service Legislation**

يحيى بدير¹

كلية الحقوق، جامعة عين تموشنت- الجزائر

yahia.badir@univ-temouchent.edu.dz

القانون والتنمية والانتعاش الاقتصادي

تاريخ القبول للنشر: 2026-05-01

تاريخ الاستلام: 2026-04-03

ملخص:

الاستقالة حق من حقوق الموظف نظمها المشرع الجزائري خلال الأمر رقم 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة وفق ضوابط تضمن الموازنة بين حق الموظف والإدارة المستخدمة. ومع ذلك يثار الإشكال حول مسألة عدم الرد على الطلب المتضمن الاستقالة ضمن الآجال المحددة لذلك والنتائج والمآلات المترتبة عنها في مواجهة كلا من طالبيها نفسه والإدارة المستخدمة.

الكلمات المفتاحية: السكوت؛ الاستقالة؛ الوظيفة العامة؛ الموظف الفعلي.

Abstract:

Resignation is an employee right regulated by the Algerian legislature through Ordinance No. 06-03 concerning the Basic Law of the Civil Service, in accordance with regulations that ensure a balance between the rights of the employee and the employing administration. However, a question arises regarding the failure to respond to a resignation request within the specified timeframe, and the resulting consequences for both the employee and the employing administration.

Keywords: Silence - Resignation - Public Service - Actual Employee.

¹ يحيى بدير

مقدمة

تعتبر الإدارة جهازا يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، ولما كان ذلك أعطاها المشرع والقضاء سلطة اتخاذ قرارات ملزمة تنفذ في حق الأفراد دون موافقتهم، وهو ما يندرج ضمن امتيازات السلطة العامة. ولها أن تصدر في سبيل ذلك قرارات صريحة كما لها أن تلتزم السكوت الذي يعبر عن قرار إداري ضمني وفق ضوابط معينة بعد تقديم طلبات لذلك.

ويندرج ضمن الطلبات التي تقدم للإدارة تلك المتعلقة بطلبات الاستقالة التي يتقدم بها الموظفون لأسباب معينة تهدف إلى قطع علاقتهم الوظيفية معها. وتعتبر الاستقالة حق من حقوق الموظف الأساسية التي كفها له الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة (ج.ر ع46، 2006)، وهي بذلك تعبر عن إجراء إداري يعبر فيه الموظف عن إرادته في إنهاء الصلة التي تربطه بجهة الإدارة، ولا يترتب عن طلب الاستقالة القبول بمجرد رفعها إلى المسؤول المعني، إذ يجب على الموظف الاستمرار في عمله وأداء واجباته المهنية لحين البت فيها بالقبول أو الرفض صراحة خلال أجل معين، وهو ما قرره المواد 217 إلى 220 من نفس الأمر.

وعليه، إذا كان الأصل أن عدم رد الإدارة عن طلب الاستقالة يعد بمثابة قرار ضمني بالرفض في حالات معينة فإن صمتها يعتبر كذلك قبولا وموافقة في حالات أخرى، واعتبارا لذلك ماذا يمثل سكوت الإدارة عن الرد على طلب الاستقالة المقدم من قبل الموظف في أجل الشهرين المحددة في الفقرة الأولى من المادة 220 من قانون الوظيفة العامة، وما هي النتائج المترتبة على ذلك؟.

ذلك ما نجيب عنه في هذه الورقة البحثية. من خلال اتباع المنهج التحليلي وكذا المنهج الاستقرائي أساسا، بالإضافة إلى المنهج المقارن متى تطلب البحث ذلك.

1- موقف الإدارة من طلب الاستقالة خلال مدة الشهرين بين القبول والرفض
تنص المادة 220 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه:

"لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحية التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ تقديم الطلب.

غير أنه يمكن لسلطة التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ إنقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة. وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية".

إنّ الصياغة المرتبكة والمربكة لنص المادة 220 المشار إليه أعلاه تدفعنا إلى البحث في مسألة طبيعة صمت الإدارة عن الرد على طلب الاستقالة المقدم إليها من قبل الموظف خلال شهرين من تقديمه، وعليه هل يمثل ذلك رفضاً أو قبولاً للاستقالة؟

تضمنت المادة 220 ثلاث فقرات، فقد تضمنت الفقرة الأولى أجلا عاديا يقدر بشهرين يتعين خلاله أن تقدم الإدارة قرارها صراحة بقبول الاستقالة، كما تضمنت أجلا استثنائيا في الفقرة الثانية يسمح للإدارة (السلطة التي لها صلاحية التعيين) بتمديد أجل الاستقالة لشهرين تحسب من يوم انتهاء الأجل الأول متى اقتضت ضرورة المصلحة ذلك.

ووفقا للأستاذ عطاء الله بوحميدة فإنّ صياغة الفقرة الأخيرة للمادة 220 جاءت مستقلة "فيمكن القول أن كلمة أجل التي جاءت فيها تخص الأجلين العادي والاستثنائي، وعليه تعد الاستقالة مقبولة ضمنا بفوات الشهرين أو الأربع أشهر حسب الحال" (بوحميدة، 2006، ص.277).

فإذا كنا نساير رأي الأستاذ عطاء الله بوحميدة إلّا أنّ لنا تحليلا آخر يؤدي بنا إلى نفس النتيجة التي ذهب إليها، حيث باستقراءنا للفقرة الثانية للمادة 220 يظهر لنا أن الإدارة ملزمة بقبول الاستقالة خلال الشهرين، على أنّ لها أن تمدد فترة

القبول لمدة شهرين آخرين إلا أن ذلك يجب أن يقترن بتوافر عنصر الضرورة القصوى الذي تقتضيه المصلحة بعيدا عن التعسف في استعمال الحق، كما أن قرار التمديد يقتضي أن يكون مكتوبا ويبلغ على الأقل إلى المعني بالأمر قبل انتهاء مدة الشهرين، وعليه، نقول أنه إذا كان للإدارة حق قبول الاستقالة فمن باب أولى فإن لها حق رفض ذلك على أن يكون الرفض وفقا للضرورة القصوى، بل وبمفهوم المخالفة فإنه يعتبر الموظف مستقيلا إذا لم تتوفر الظروف القصوى التي تبرر تمديد العمل لشهرين آخرين.

كما أنه وفق تفسير آخر وقراءة أخرى، فإن الفقرة الأولى لم تعالج مباشرة مسألة سكوت الإدارة، وفي غياب ذلك نطبق قاعدة الأصل في الأشياء وهي الموافقة ما لم يرد في القانون نص يقضي بخلاف ذلك. وبناء على ذلك كله، تعتبر الاستقالة حقا غير مقيد إلا بشروط إجرائية وتنظيمية وما التمديد إلا إستثناء لا يرقى إلى القاعدة، مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة الموازنة بين هذا الحق والمصلحة العامة.

وفي نفس السياق، تعتبر مدة الشهرين التي قررها المشرع لقبول الاستقالة كأصل عام مدة عادلة ومنصفة للطرفين نوعا ما ، فهي في الغالب ليست مدة طويلة تؤدي إلى الإضرار بالموظف أو ضياع السبب الذي قدم من أجله الاستقالة، وفي الوقت نفسه هي فرصة مناسبة وكافية جدا لجهة الإدارة لتقييم قدرتها على توزيع الضغط الوظيفي المترتب على استقالة الموظف أو تعيين الموظف البديل، وبالتالي يكون المشرع قد وازن بين مصلحة الطرفين في الاستقالة موازنة جيدة.

ومن باب الإضافة والاثراء، ويسوقنا الكلام هنا إلى موضوع من نفس الطبيعة أي الاستقالة لكن ليست من الوظيفة ولكن من المنصب النوعي الذي كلف به الموظف، ففي ظل الفراغ القانوني الذي تشهده هذه الوضعية ما هو الحل في حال قدم موظف ما استقالته من المنصب النوعي الذي يشغله؟

إن الإجابة عن هذا السؤال تتمثل في أنه في حال غياب النص فتطبق القواعد العامة أي تلك المنصوص عليها في المادة 220 من قانون الوظيفة العامة، حتى وإن اختلفت الوضعيتان إلا أنهما تتحدان في العلة والنتائج، وعليه يعتبر



الموظف مستقيلا من منصبه النوعي بمرور أجل الشهرين من يوم إيداع طلب إعفائه من المنصب ما لم تمدد المدة لدواعي الضرورة.

ومع ذلك كله، فإن الأمر ليس كذلك إذا بقي الموظف في الوظيفة بالرغم من مرور الشهرين من تقديم طلب الاستقالة، واعتبارا لذلك ما هي نتائج ذلك في هذه الحال.

2- النتائج المترتبة على بقاء الموظف في الوظيفة رغم توفر قرائن الاستقالة

الضمنية

إن طلب الاستقالة الذي يقدمه الموظف عادة ما يكون مبنيا على ظروف جدية تستلزم النظر فيه بحزم وسرعة من قبل رئيسه الإداري خلال مدة الشهرين، غير أن الإدارة قد تتحايل عليه بعدم الرد على طلب، وقد يكون ذلك جراء تعليمات داخلية تلزم الرؤساء الإداريين بعدم الرد على طلبات الاستقالة وبقاء الموظف في الوظيفة إلى غاية انقضاء أربعة أشهر، لي طرح السؤال هنا حول قيمة القاعدة القانونية (التشريع) في هرم تدرج القواعد القانونية؟ لنجيب أن القاعدة القانونية فقدت قدسيتهما بل مصادقيتهما لما أصبحت التعليمات تعدلها أو تلغيها في بعض الأحيان، ليصبح الكلام عن تدرج القواعد القانونية من قبيل الكلام الأجوف. وجراء تعسف هذه الأخيرة -الطرف القوي- من جهة وعدم معرفة الموظف بأحكام القانون في هذه المسألة من جهة أخرى فإنه قد يستمر هذا الأخير في العمل ظنا منه أن الإدارة مددت له ضمنا الأجل وبناء على ذلك، ماذا يعتبر الموظف في

حالة عدم الرد عليه خلال الشهرين مع بقاءه في الوظيفة وما هي نتائج ذلك؟
إن الإجابة عن هذا السؤال لا نجدها إلا في ظل نظرية قديمة تأصلت معالمها في أحكام الفقه والقضاء العادي عموما والإداري موضع هذه الدراسة خصوصا، وهي نظرية الموظف الفعلي.

1.2- يعتبر الموظف في هذه الحال موظفا فعليا

الموظف الفعلي أو الموظف الظاهر -في الظروف العادية- هو شخص تدخل خلافا للقانون في ممارسة اختصاصات وظيفة عامة متخذا مظهر الموظف القانوني

المختص، فاعتبر القضاء تصرفاته بشأنها صحيحة حماية للجمهور حسن النية الذي لم يستطع أن يشك في مركز مصدرها، وضمانا للثقة المشروعة في تصرفات الإدارة.

وطبقا لنظرية الموظف الفعلي تعتبر تصرفات صاحب الوضع الظاهر في مجال الوظيفة العامة صحيحة رغم تخلف الصفة القانونية لمتخذها. وذلك في حالات يكون فيها تغليب الاعتبارات العملية أكثر تحقيقا للمصلحة العامة من المبادئ القانونية التي يؤدي التمسك بها في هذه الحالات إلى بطلان هذه التصرفات لصدورها من غير ذي صفة. مع العلم أن القضاء الإداري المصري على درجاته لم يستقر على ظروف أعمال نظرية الموظف الفعلي، وعلى خلاف محكمة القضاء الإداري فإن المحكمة الإدارية العليا لم تقر تطبيق هذه النظرية إلا في ظل الظروف الاستثنائية حيث قضت في حكمها الصادر بتاريخ 1964/11/29 على أنه "نظرية الموظف الفعلي - كما جرى بذلك قضاء هذه المحكمة - لا تقوم الا في الاحوال الاستثنائية البحتة تحت إلحاح الحاجة إلى الاستعانة بمن ينهضون بتسيير دولاب العمل في بعض الوظائف ضمانا لانتظام المرافق العامة وحرصا على تأدية خدماتها للمنتفعين بها بانتظام واضطراد دون توقف، وبحكم الظروف غير العادية أن تعهد جهة الإدارة إلى هؤلاء الموظفين بالخدمة العامة إذ لا يتسع أمامها الوقت لاتباع أحكام الوظيفة في شأنهم، ونتيجة ذلك لا يحق لهم طلب تطبيق أحكام الوظيفة العامة، كما لا يجوز لهم الإفادة من مزاياها لأنهم لم يخضعوا لأحكامها ولم يعينوا وفقا لأصول التعيين فيها"، إلى أنها عدلت عن ذلك في قرارها الصادر في 29 ماي 2004، وأقرت بذلك تطبيق نظرية الموظف الفعلي حتى في الظروف العادية (ماجد راغب، 1980، ص.58. & أحمد عبد الحسيب، 2018، ص.100-101).

ويعتبر من حالات نظرية الموظف الظاهر حالة الاستمرار غير المشروع في ممارسة الوظيفة، حيث قد يمارس الشخص أعمال الوظيفة بعد زوال صفته القانونية، ويجد ذلك تطبيقه في الحالة التي يقدم فيها استقالته وتمضي مدة شهرين من تاريخ تقديمها دون رد من جانب الإدارة، مما يعني قبولها ضمنا وانتهاء



العلاقة الوظيفية، ومع ذلك يجهل الشخص هذا الحكم، ليواصل عمله الوظيفي ظنا منه أن الاستقالة لم تقبل وإنظاره لصدور قرار صريح من الإدارة بشأنها (ماجد راغب، 1980، ص.67)

ويستلزم لتطبيق نظرية الموظف الفعلي حسن نية الجمهور المتعامل، إذ أن هذه النظرية قد أنشأت فعلا لحماية الجمهور حسن النية، حيث لا يستفيد الفرد من هذه النظرية إذا اتضح سوء نيته بأن ثبت علمه بطريقة أو بأخرى بعدم مشروعية شاغل الوظيفة ومع ذلك تعامل معه على أساس من الغش لتحقيق مصلحة شخصية. هذا بالإضافة إلى توفر عنصر الوجود القانوني للوظيفة وممارسة اختصاصات الوظيفة التي تمثل عنصر الركن المادي في هذه النظرية. على الأقل في الظروف العادية، أما الظروف الإستثنائية فتكون هي بذاتها مبررا لإعمال هذه النظرية ضمنا لسير المرافق العام بانتظام وإضطراب (ماجد راغب، 1980، ص.76).

ومن آثار نظرية الموظف الفعلي في هذه الحال، تلك المتعلقة بتصرفاته حيث تعتبر مشروعة وترتب آثارها حماية للغير الحسن النية وضرورة سير المرافق العامة بانتظام واضطراب، ولهذا يجمع الفقه في فرنسا ومصر على صحة التصرفات التي يقوم بها الموظف بعد انتهاء خدمته وترتيبها لمختلف الآثار إذا توافرت شروط إعمال نظرية الموظف الفعلي (عاطف، د.س، ص. 218). وفي هذا الصدد نستشهد بحكم المحكمة الإدارية العليا في مصر الصادر في 29 ماي 2004 والذي قضت فيه بأنه: ".....قد بات مستقرا للمواطن أن يثق ثقة مشروعة في التصرفات التي تجريها جهة الادارة ما دامت هذه التصرفات ليست متعارضة -بحسب الظاهر-وعلى نحو يدركه المواطن العادي -مع الدستور والقانون-أو لم تقم على غش من جانبها يقع على عاتق جهة الادارة إثبات هذا الغش، وينبغي على ذلك أن يكون للفرد الحق في إطار الشرعية وسيادة القانون ووفقا لأصول الادارة السليمة في أن يثق في القرار الصادر من الجهة الادارية أو في الاجراءات السابقة لصدوره والمكونة لوجوده، وان يتعامل معها على اساسه وأن يتمسك بمركزه القانوني الذي خلقه ذلك القرار أو تلك

الاجراءات، حتى ولو كان التصرف من اختصاص جهة إدارية أخرى، ومن ثم يكون للمواطن أن يرتب أوضاعه على ما أجرته الجهة الادارية التنفيذية من تعاقد أو ما أصدرته له من تخصيص أو ما اعملته من تصرفات، ويجب عليها احترام المركز الذاتي الذي اكتسبه المواطن، ولا يجوز أن تتسلب من تصرفها للنيل من المركز القانوني مستندة إلى عيب شاب تصرفها أو سبب يكشف عن تقصيرها في سلطة الاشراف والرقابة على تصرفات مرؤوسها، كما أن خروج أحد تابعها عن نطاق اختصاصه الوظيفي يجعله محلا للمساءلة الإدارية، ولا يجوز أن يضار المواطن جراء ذلك، وذلك حماية للمركز القانوني والوضع الظاهر الذي يحتم احترامه، واعمالا لاستقرار الواجب للعلاقات مع جهات الادارة العامة ولعدم زعزعة الثقة المشروعة للأفراد في تصرفات الادرة العامة وهي في مستواها الأعلى التي يتعاملون معها والتي حازت ثقة المتعاملين".

كما أنه ومن آثار هذه النظرية تجاه الموظف الفعلي ذلك ما تعلق بمركزه، حيث أن التطبيق السليم للقواعد القانونية يقتضي عدم تمتع الموظف الفعلي بالمركز القانوني للموظف العام، لأنه يشغل الوظيفة دون سند صحيح، فأثر هذه النظرية يقتصر على تصحيح تصرفات صادرة منه إمّا لحماية الغير حسن النية وإمّا نزولا عند مقتضيات سير المرافق العام بانتظام واضطراد، وليس من شأنها إضفاء نفس المركز للموظف العام على الموظف الفعلي.

2.2- المركز القانوني للموظف الفعلي

إنّ القضاء الإداري يضع الموظف الفعلي في مركز قانوني وسط بين مركز الموظف الرسمي ومركز مغتصب الوظيفة الذي لا يتوافر بشأنه شروط الموظف الفعلي كما وضعها الاجتهاد القضائي، وعليه يظهر ذلك في النقاط التالية:

1.2.2- الحقوق

إنّ أول ما يثار هي مسألة المقابل المالي للخدمة المؤداة من قبل الموظف الفعلي، إذ وبعبدا عن الآراء الفقهية المختلفة في هذا الصدد، فإنّ ما استقر عليه الفقه والقضاء أنّ الموظف الفعلي نتيجة قيامه بأعمال الوظيفة التي شغلها قد

غنمت الإدارة من ذلك، وكانت ستقوم بنفس العمل في حال ما استعانت بشخص آخر إذا لم يشغل الموظف الفعلي هذه الوظيفة، ويكمن مَرَد ذلك إلى فكرة الإثراء بلا سبب. ويضيف الأستاذ ماجد راغب الحلو شرط خطأ الإدارة المتمثل في ترك الموظف الفعلي يمارس الوظيفة المشغولة، ليستفيد بذلك من تعويض على أساس خطأ الإدارة (عاطف، د.س، ص.225-227).

وعليه، فإنه من باب القياس إذا عرض على قاضي الإلغاء إلغاء قرارات التعيين أو الترقية غير المشروعة سيجري موازنة ما بين مبدأ المشروعية ومبدأ الأمن القانوني بخصوص ذلك، من خلال إعمال مبدأ المشروعية بإلغاء تلك القرارات، وإعمال مبدأ الأمن القانوني من خلال عدم جواز استرداد ما صرف لمن ألغي قرار تعيينه بناء على هذا القرار منذ تاريخ صدوره وحتى تاريخ صدور الحكم بإلغائه، وذلك مادام أنَّ القرار لم يصدر بناء على غش من جانب المستفيد منه، وفقا لقاعدة الأجر مقابل العمل، وقد قام من ألغي قرار تعيينه أو ترقيته بالعمل فعلا منذ صدور قرار توليته وحتى صدور الحكم بإلغائه، ومن ثم استحق الأجر المقرر للوظيفة المعين فيها (أحمد عبد الحسيب، 2018، ص.225-227).

أمّا عن المعاش أو المكافأة، فإنَّ استحقاقهما يقتضي أن تكون الرابطة الوظيفية مشروعة، فالمعاش أو المكافأة يمثلان أحد الحقوق المرتبطة بالوظيفة العامة والتي تقتضي توافر الرابطة الوظيفية بناء على قرار صحيح بالتعيين، كما أنَّ مدة شغله للوظيفة لا تدخل في حسابان فترة الخدمة التي قضّاها خلالها الوظيفة بصفة صحيحة (أحمد عبد الحسيب، 2018، ص.228).

2.2.2- التزامات الموظف الفعلي

قد ذهب غالبية الفقهاء في فرنسا بأنّه يخضع لكافة الالتزامات والواجبات التي تقتضيها الوظيفة العامة، باعتبار أنَّ الموظف الفعلي قام بممارسة تلك الاختصاصات مما يستتبع القول بضرورة التزامه في ممارسة تلك الاختصاصات بالواجبات التي تفرضها القوانين واللوائح، بل بالإضافة إلى أنَّ القضاء الإداري يعتد

بالتصرفات التي يقوم بها الموظف الفعلي ومن باب الاستنتاج فهو يخضع للقيود المفروضة للوظيفة العامة لذلك (أحمد عبد الحسيب، 2018، ص.229) غير أنَّ للأستاذ ماجد راغب الحلورأي آخر، حيث يرى بأنَّ التزامات الموظف الفعلي أقل من التزامات الموظف الرسمي، فإذا كان الموظف الفعلي يجب أن يحترم القواعد التي تحكم الوظيفة التي يشغلها، فإنَّه في حالة الإخلال بها لا يخضع للجزاءات التأديبية التي يمكن أن توقع على الموظف الرسمي. لكن في حالة ما إذا سبب الموظف الفعلي خطأ سبب به ضرراً للغير، فإن السؤال الذي يطرح هنا ما طبيعة الخطأ في هذه الحال وبالتالي ذلك ما طبيعة المسؤولية المقررة؟

إنَّ مسؤولية الموظف الفعلي في هذه الحال هي مسؤولية مدنية تجاه الغير بسبب شغله للوظيفة وبالتالي لا تعتبر مسؤولية إدارية وتخضع لقواعد القانون الإداري، وعليه فإن خطأه يعتبر خطأ شخصياً، كما أنَّ مسؤولية الإدارة في مواجهة الأفراد عن الأخطاء المرفقية المنسوبة إليه قائمة في حدود الاعتراف بصحة تصرفاته بالنسبة لهم.

أمَّا عن المسؤولية الجنائية للموظف الفعلي فإنَّه يخضع لأحكام جرائم الموظفين، حيث توسع النصوص المتصلة بها من مفهوم الموظف العام في تطبيق أحكامها، ولا تستلزم أن يكون شغل الموظف للوظيفة قد تم في إطار قواعد المشروعية (ماجد راغب، 1980، ص.82) وللتخفيف من حدة هذا الرأي على الأقل في جانب المسؤولية، وحماية للغير الحسن النية، فإنه يمكن اعتبار أخطاء الموظف الفعلي أخطاء مرفقية وفقاً لأحكام الخطأ المرفقي، وبالتالي ترفع الدعوى على الإدارة لضمان الحصول على التعويض، وإذا ما تقررت مسؤوليته الشخصية يمكن لهذه الأخيرة الرجوع عليه. كما أنَّه لا يستفيد من الخطأ المرفقي الغير سيء النية.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة بالبحث والتحليل نوعاً من القرارات الإدارية لا يتجسد في شكل خارجي، بل يفترضه المشرع افتراضاً نتيجة للالتزام الإدارة بجانب الصمت



إزاء ما يقدم إليها من طلبات خلال فترة محددة من الزمن، وتبدو مسوغات هذا الافتراض القانوني عملية وإنسانية، فهي إذ تحفز الإدارة على مواقفها تجاه طلبات الأفراد وعدم التباطؤ والتماطل في مما رسة اختصاصاتها، تستهدف من جهة أخرى حماية الأفراد من تعسف الإدارة وضمان أمن مراكزهم القانونية، وقبل ذلك كله تحقيق المصلحة العامة.

وتفرعا عن ذلك، أتت هذه الدراسة أساسا للإجابة عن مسألة سكوت الإدارة عن طلب الاستقالة المقدم من قبل الموظف خلال مدة الشهرين المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، وهي المسألة التي لطالما أُرقت الموظف بل سببت له أضرارا بليغة خاصة لما نعلم أن طلبات الاستقالة عادة ما تكون مبنية على أسس جدية ومنطقية تستلزم النظر فيها بحزم وسرعة من قبل السلطة المختصة، وعليه كانت النتيجة التي تم التوصل إليها من خلال البحث والتحليل والتفسير أنّ سكوت الإدارة في هذه الحال يشكل قرارا إداريا ضمنيا بالموافقة على الاستقالة وبالتالي يقطع العلاقة البينية للإدارة مع الموظف، كما بينت النتائج التي تترتب على بقاء الموظف بعد الشهرين في منصبه دون التمديد الصريح من قبل الإدارة.

وأمام مشكل الصياغة الغامضة والمرتبكة لنص المادة 220 ، يستحسن من المشرع أن يعدل هذه المادة ذلك من خلال النص على مدة واحدة تبت الإدارة من خلالها في طلب الاستقالة المقدم إليها، على أن تكون هذه المدة معقولة كشهر أو أقل مثلا أسوة بالقوانين المقارنة (كالقانون المصري الذي يعتبر الاستقالة فعلية بمجرد مرور 30 يوم على تقديمها، أو في حالة الغياب عن الوظيفة دون عذر مقبول لمدة 15 يوم)، ضمانا للموازنة بين حق الموظف الذي يريد الحصول على الاستقالة لأسباب قد تستلزم السرعة، وكذا المصلحة العامة التي تتمثل في ترتيب الإجراءات اللازمة لشغل المنصب شاغر جراء الاستقالة.

قائمة المصادر والمراجع

1. النصوص التشريعية والقانونية

- الأمانة العامة للحكومة. (2006). الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (العدد 46). (الصادرة بتاريخ 15 جويلية 2006).

2. الكتب والمؤلفات

- السنرتيسي، أحمد عبد الحسيب عبد الفتاح. (2018). دور قاضي الإلغاء في الموازنة بين مبدأ المشروعية ومبدأ الأمن القانوني: دراسة مقارنة (ط1). دار الفكر الجامعي.
- علي، عاطف نصر مسلمي. (د. س). نظرية الأوضاع الظاهرة في القانون الإداري: دراسة مقارنة. شركة مطابع الطوبجي التجارية.

3. المجلات العلمية والدوريات

- بوحميده، عطاء الله. (2008). رد الإدارة بين الواجب والخيار الرفض والقبول. مجلة العلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، (03).
- الحلو، ماجد راغب. (1980). نظرية الظاهر في القانون الإداري. مجلة الحقوق والشرعية، جامعة الكويت، 4(1).