

أثر طلب الاستقالة على المركز القانوني للموظف العام

The Impact of the Resignation Request on the Legal Status of the public Employee

د. فاطمة الزهرة زموش¹، مخبر القانون الدولي والتنمية جامعة مستغانم (الجزائر)zamouchefatima39@gmail.com

تاريخ النشر: 2025/11/10

تاريخ القبول: 2025/05/06

تاريخ الاستلام: 2025/02/18

الملخص:

الاستقالة حق من حقوق الموظف العام كرسه المشرع الجزائري وحماه بمقتضى الأمر رقم 03-06 حتى لا يتم الاعتداء عليه من طرف السلطة الإدارية صاحبة الحق في التعيين، فلا يمكن بأي حال من الأحوال جبر الموظف على ممارسة وظيفة يرغب في تركها بإرادة صريحة وواضحة. غير أن ممارسة الموظف لحقه في الاستقالة مقيد بجملة من الشروط والقيود تصب كلها في حماية المرفق العام وضمان سيره بانتظام واطراد لإشباع حاجات العامة للمواطنين. وتترتب عن الاستقالة جملة من الآثار القانونية منها ما يصب في مصلحة الموظف المستقيل كالحصول على مستحقاته المالية المتأخرة، وشهادة العمل خلال فترة عمله بالإدارة المستقيل منها، ومنها ما يصب في مصلحة الإدارة كالالتزام بالسري المهني...إلخ.

الكلمات المفتاحية: الاستقالة، حق، الموظف العام، المرفق العام.

Abstract:

Resignation is one of the rights of the public employee that the Algerian legislator has protected by the order N° 06-03; so that it is not violated by the administrative authority, which has the right of appointment. There fore the employee cannot be forced in any way to practice a job that he wants to leave by an explicit and clear desire.

Howe ver, the employee's exercise of his right to resign is restricted by a set of conditions; which serve to protect the public service and ensure its regular operation to satisfy the general needs of citizens.

The resignation results in a set of legal effects, some of which serve the interest of the resigning employee, such as obtaining his overdue financial dues, and a certificate of work during his period of work in the administration ,from which he resigned, and some of which serve the interest of the administration, such as commitment to professional secret...etc.

Keywords: Resignation, the right of public employee, public service.

مقدمة:

يعتبر موضوع الاستقالة La démission واحدا من بين أكثر المواضيع شيوعا في إنهاء العلاقة الوظيفية Relation fonctionnelle التي تربط الموظف بالإدارة، كما يثير عدة إشكالات فقهية، قانونية وعملية، خصوصا إذا رفضت الإدارة الوصية طلب الموظف في الاستقالة باعتباره حقا من الحقوق المعترف بها له انطلاقا من عدم إمكانية إجبار الموظف على البقاء في وظيفة لا يرغب في الاستمرار فيها، لأن ذلك سيؤثر سلبا على مردوده الوظيفي وبالتالي سيؤثر على استمرار المرفق العام باطراد وانتظام.

وقد كرس القانون حق الاستقالة بموجب نصوص قانونية صريحة تحميه Protège le وتؤطره Encadrez-le بما لا يسمح للسلطة صاحبة الحق في التعيين التعسف في منعه من دون وجود سبب جوهري، أو تمتنع عن الرد على طلب الموظف العمومي وإجباره على ممارسة الوظيفة باعتبارها الطرف القوي في العلاقة الوظيفية، وهو ما يجسده المشرع الجزائري في الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الباب العاشر المعلن بإنهاء الخدمة حيث نظم الاستقالة بمقتضى المواد 216، 217، 218، 219 و220.

غير أن ممارسة الموظف لهذا الحق لا يمكنه أن يكون مطلقا بل هو مقيد بجملة من القيود والضوابط التي تضمن سيرورة المرافق العامة بشكل طبيعي، من خلال مواصلة توفير الحاجيات العامة للمواطنين بانتظام، وبالتالي لا يجوز للموظف العام أن يستقيل من وظيفته بشكل مفاجئ.

ويتولد عن طلب الاستقالة عدة آثار منها ما يتعلق بموافقة الإدارة الوصية عليها إذ لا يمكن أن تحرم الاستقالة الموظف من مزايا الخدمات المقدمة عن السنوات السابقة، كما يتولد عنها آثار مغايرة في حالة رفض الإدارة لطلب الاستقالة.

وانطلاقاً مما سبق ذكره سنحاول التطرق لممارسة حق الاستقالة من خلال طرح الإشكالية التالية ما هي الضوابط التي أقرها التشريع والفقهاء لممارسة حق الاستقالة؟، وما هي الآثار المترتبة على قبول السلطة صاحبة الحق في التعيين لطلب الاستقالة أو رفضه؟.

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للاستقالة

تنتهي خدمة الموظف العام *Fonctionnaire public* أو تعتبر منتهية لأسباب متعددة ومتنوعة منها ما يكون بحكم القانون كنتيجة طبيعية لانتهاء الخدمة كالوفاة والتقاعد، ومنها ما يكون بإرادة السلطة صاحبة الحق في التعيين وإبرادتها المنفردة كالعزل والتسريح، ومنها ما يعود لإرادة الموظف الذي يملك التخلي عن الخدمة العمومية قبل انتهاء مدتها القانونية إذا أبدى رغبة صريحة وواضحة في ذلك (شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، 2003، صفحة 589).

أولاً: مفهوم الاستقالة

يحظر القانون جبر الموظف العمومي على الاستمرار في الوظيفة رغم تعبيره الصريح عن التخلي عنها بإرادته الحرة، ومن هنا جاء حق الاستقالة فالموظف الذي يختار في يوم ما أن يرتبط بعلاقة وظيفية مع جهة إدارية، وقدم ملفاً بهذا الخصوص واجتاز المسابقة المطلوبة بنجاح، قد يغير موقفه في يوم آخر فيعبر عن إرادته في الانقطاع عن الوظيفة بصفة نهائية (بوضيف، 2019، صفحة 165).

1- تعريف الاستقالة

حتى يُفهم موضوع الاستقالة من الناحية القانونية بشكل بَيِّن يجب أن نتعرض لمختلف التعريفات التي وردت فيها، من خلال البحث في إمكانية تعريفها من طرف المشرع ثم نعرج على التعريف الفقهي الذي يعد واحداً من بين أهم المصادر التي قد تعطي للاستقالة تعريفاً مختلفاً.

أ. التعريف التشريعي للاستقالة

من خلال تصفحنا لأمر رقم 03-06 وبالنسبة في الباب العاشر "إنهاء الخدمة" لم يعط المشرع تعريفا للاستقالة واعتبرها حقا من حقوق الموظف في نص المادة 217 حيث جاء فيها أن "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي". كما أن المشرعين المصري والفرنسي لم يعرفا الاستقالة وتركوا أمر تعريفها للفقهاء.

ب. التعريف الفقهي للاستقالة

لقد تشابهت تعريفات الفقهاء للاستقالة بالرغم من اختلاف آرائهم وانتماءاتهم المذهبية، فقد عرفها الفقيه Roland بأنها "تعبير الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائيا" (ROLLAND, 1947, p. 87). وعرفها الأستاذ ماجد راغب الحلو بأنها "إنهاء خدمة الموظف العام بناء على طلبه أو لاتخاذ موقف معين يعتبره القانون بمثابة طلب استقالة" (الحلو، 2004، صفحة 258). وعرفت الدكتور حنان أوشن على أنها عملية إدارية يقدم فيها الموظف طلبا خطيا للإدارة قصد ترك وظيفته بصفة نهائية قبل بلوغه سن التقاعد، ولا تنتهي هذه العلاقة الوظيفية إلا بصدور قرار القبول من طرف الإدارة (أوشن، 2022، صفحة 263). يتضح من هذه التعريفات أن الاستقالة تتم من خلالها إعلان الموظف عن عدم رغبته مواصلة العمل في الوظيفة العمومية التي يمارسها لسبب من الأسباب عن طريق طلب كتابي يعبر فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية La cessation de fonction.

ت. شروط الاستقالة

حتى تصب الاستقالة في قالب قانوني وتنتج جميع آثارها يجب أن تشمل على مجموعة من الشروط ويتخلف أحدها يجعل مقرر الاستقالة معيبا.

• أن تكون الاستقالة مكتوبة

من خلال نص المادة 218 "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف ..."، نستنتج أن المشرع الجزائري أوجب على الموظف الذي يريد الاستقالة أن يقدمها في شكل طلب مكتوب Demande écrite وواضح، وبمفهوم المخالفة لا تقبل الاستقالة الشفوية Voie orale أو عن طريق الهاتف ولا يمكن أن تنتج آثارها القانونية.

فمشروعية الاستقالة تقتضي أن يقدم الموظف العمومي طلبا خطيا يعبر فيه عن إرادته في الاستقالة (WILLINE, 2007, p. 375)، وبالتالي يعد إصدار السلطة صاحبة الحق في التعيين لمقرر الاستقالة التي لم يقدم الموظف بشأنها طلبا مقررًا معيبًا وغير مشروع ووجب إبطاله بطلانا مطلقا في حال ما إذا رفع الموظف دعوى قضائية على السلطة الوصية مصدرة المقرر (شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، 2003، صفحة 589).

ولم يشترط المشرع الجزائري أي شكل لطلب الاستقالة، وبناء على ذلك يتعين على الموظف العام الذي يرغب في تقديم استقالته أن يقدم طلبا يحترم فيه أبجديات التحرير الإداري عبارات مفهومة وبسيطة (بخدة، 2019، صفحة 48).

وقد أجاز الفقه القانوني تقديم الاستقالة عن طريق البرقية Téléggramme، كما يمكن تقديمها أيضا عن طريق البريد الإلكتروني Courrier électronique الرسمي المعترف به لدى الهيئة المختصة للموظف طالب الاستقالة (بخدة، 2019، صفحة 215).

• أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة الحرة

يتجلى هذا الشرط في أن تصدر الاستقالة عن رغبة صادقة ورضا صريح La volonté libre من طرف الموظف طالب الاستقالة، وعليه فالاستقالة التي تقدم تحت تأثير الإكراه أو الضغط

أو تحت تأثير رهبة ممارستها الإدارة في نفس الموظف دون حق، كأن تصور له أن خطراً جسيماً يهدده في نفسه أو ماله أو نفس أو مال أحد أقاربه إن لم يقدم استقالته (كنعان، 2007، صفحة 217).

• قبول الاستقالة من السلطة صاحبة الحق في التعيين

حتى تنتج الاستقالة لكافة آثارها القانونية يجب أن تبث فيها السلطة التي لها حق التعيين، أي أن الطلب يقدم إلى الإدارة التي وظفته وهي الجهة التي أصدرت مقرر تعيينه في الوظيفة التي يمارسها.

• ألا تكون الاستقالة مقيدة أو مشروطة

يفهم من هذا الشرط أن طلب الاستقالة المقترن بقيد أو شرط يعتبر كأن لم يكن _عديم الأثر_ بسبب أن اقتران الاستقالة بشروط معينة Démission avec conditions ما هو إلا دليل على وجود شك لدى الموظف العام في تقديم استقالته، وقد يفهم أن هدفه من تقديم الاستقالة ليست في إنهاء الخدمة وإنما دفع الإدارة لتحقيق مطالبه، كأن يسبب طلب الاستقالة في عدم قيام الإدارة الوصية بنقله من إدارة معينة إلى إدارة أخرى لمباشرة وظيفة تتماشى ومؤهلاته العلمية، أو أن يشترط في طلب الاستقالة عدم الحصول على مكافأة مالية لم يتحصل عليها نظير قيامه بخدمة معينة (ضيايف، 2021، صفحة 217).

• أن يستمر الموظف في أداء مهامه إلى حين تسلمه قرار بقبول الاستقالة

يجب على الموظف العام الذي قدم طلب الاستقالة إلى الجهة الوصية أن يستمر في أداء واجباته الوظيفية إلى غاية صدور قرار بقبول الاستقالة أو رفضها، ويعتبر أي توقف عن العمل خلال هذه المدة خطأ مهنيًا يعاقب عليه القانون استناداً إلى نص المادة 219 والتي جاء

فيها ما يلي "...ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة".

وقد وضع المشرع الجزائري أجل شهرين (02) للسلطة صاحبة الحق في التعيين للرد على طلب الموظف العام بالاستقالة تحسب من تاريخ إيداعها في مكتب الضبط، ويمكن لهذه السلطة أن تمدد أجل الرد على الاستقالة لمدة شهرين (02) آخرين للضرورة القصوى للمصلحة _ أي بمجموع أربعة أشهر (04) _ وفق ما جاء في نص المادة 220 من الأمر 03-06. ولعل سبب تمديد المشرع الجزائري أجل الرد على استقالة الموظف للمصلحة العامة يعكسه مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد، لكون قبول الاستقالة دون مراعاة سير المرفق العام قد يؤدي إلى توقفه عن أداء خدماته للجمهور، أو عدم سيره بانتظام إخلالا كبيرا بنظام المجتمع وحياة الناس كمرفق الأمن بالنسبة للشرطي ومرفق الصحة بالنسبة للطبيب. وقد يستعمل تمديد أجل الشهرين إلى شهرين آخرين للرد على طلب الموظف بحجة الضرورة القصوى للمصلحة كورقة للتضييق على الموظف وتفويت الفرص عليه، خصوصا إذا كان الهدف من طلب الاستقالة يتعلق بالالتحاق بوظيفة أخرى تتلاءم وقدراته العلمية، وتوفر له امتيازات أكبر مقارنة بالامتيازات التي توفرها الوظيفة التي يشغلها كزيادة في الراتب فمن يشتغل في منصب في الوظيف العمومي ليس كمن يشغلها في القطاع الاقتصادي من حيث الراتب لكونها قطاعات مربحة وجالبة للأموال.

وقد اعتبر المشرع الأردني عدم رد الإدارة على طلب الموظف بالاستقالة بمرور ثلاثون (30) يوما بمثابة رفض للاستقالة وكان بجدر به أن يؤول سكوت الإدارة عن النظر في طلب الموظف لصالحه لا عليه لكونه الطرف الضعيف في العلاقة (بطارسة، 2017، صفحة 158)، مخالفا بذلك ما جاء به المشرع الجزائري.

ونفس المسلك سلكه المشرع المصري فجاء في المادة 22 من القانون المتعلق بالخدمة المدنية "لا تنتهي الرابطة الوظيفية بتقديم العامل لاستقالته، وإنما يتعين صدور قرار من الإدارة بقبولها وإنهاء خدمة العامل بناء عليها، وبناء على ذلك فإن تغيب العامل بعد تقديم الاستقالة وقبل قبولها ينطوي عليه إخلال بواجباته الوظيفية ويوجب بالتالي السير في الإجراءات التأديبية" (عفيفي، 2017، صفحة 90).

ثانياً: صور الاستقالة

تتخذ الاستقالة التي يمكن أن يحصل عليها الموظف العمومي صورتين، يطلق على الصورة الأولى الاستقالة الصريحة *Démission explicite* التي تُجسد إرادة الموظف الصريحة في التوقف عن العمل، أما الصورة الثانية فتدعى بالاستقالة الضمنية *Démission implicite* أو حكمية أو الافتراضية التي تنشأ مركزاً قانونياً للموظف نتيجة سكوت الإدارة عن قبول الاستقالة أو رفضها خلال مدة معينة.

1- الاستقالة الصريحة

هذه الصورة من الاستقالة يعبر عنها أيضاً بالاستقالة بناء على طلب الموظف، ويقصد بها رغبة الموظف العمومي في إنهاء الرابطة الوظيفية التي تربطه بوظيفة معينة سواء بصفة دائمة أو مؤقتة بإرادته الواضحة قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد (المادة 06 من القانون رقم 16-15)، من خلال قيام الموظف العمومي بتحرير طلب مكتوب إلى السلطة المختصة يعلن فيها عن رغبته في الاستقالة وانتهاء العلاقة الوظيفية (بلورنة، 2019، صفحة 205)، وقد نص الأمر 03-06 على هذه الصورة من خلال المادة 218 "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".

وقد نص عليها أيضا المشرع المصري من خلال المادة 97 من قانون العاملين المدنيين فجاء فيها "للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة" (قانون رقم 47 لسنة 1978 بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة، المؤرخ في 30 جويلية 1978).

2- الاستقالة الضمنية

تتجسد الاستقالة الضمنية حينما يتخذ الموظف العام لمواقف معينة يعترها القانون بمثابة تقديم الاستقالة، والمشرع الجزائري في الأمر 03-06 لم ينص على هذه الصورة بل وأكثر من ذلك لم يعترف بها وفق ما جاء في نص المادة 218 السابقة الذكر، بخلاف المشرع المصري الذي تناول الاستقالة الضمنية في نص المادة 98 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 من خلال تعداد حالاتها (الحلو، 2004، صفحة 262).

تتمثل الحالة الأولى في اعتبار الموظف مستقila بحكم القانون إذا انقطاع عن العمل بدون إذن صادر من السلطة المختصة لمدة 15 يوما متتالية وذلك بسبب إضراره بالمرفق العام الذي يجب أن يسير بانتظام واطراد، ما لم يقدم هذا الأخير عذرا مقبولا عن غيابه، وللسلطة المختصة عدم حرمانه من راتبه إذا كان له رصيد من الإجازات، أما في حالة عدم توفره على هذا الرصيد يخصم من مرتبه بقدر غيابه (المادة 98 الفقرة الأولى من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978). المشرع الجزائري يعتبره هذه الحالة حالة من حالات إهمال المنصب وليس الاستقالة الضمنية فنص في المادة 184 من الأمر 03-06 على أنه إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون أن يكون له مبررا مقبولا قانونا، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب والإضرار بالمرفق العام بعد الاعذار، وهو ما أكدته أيضا في المرسوم التنفيذي رقم 321-17 واعتبر هذه الحالة من وضعيات إهمال المنصب (المرسوم التنفيذي رقم 321-17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب)، وقد بين المبرر المقبول في أنه كل مانع أو

حالة قاهرة خارجين عن إرادة المعني مرتبطان على وجه الخصوص بالكوارث الطبيعية، العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، أو المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله.

أما الحالة الثانية فقد نص عليها المشرع المصري في نص المادة 98 فقرة 02 (المادة 98 فقرة 02 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978)، واعتبر انقطاع الموظف العام بدون مبرر قانوني لأكثر من ثلاثون (30) يوما غير متصلة في السنة، تعتبر خدمة الموظف العام منتهية في اليوم التالي لاكتمال هذه المدة، شريطة أن توجه له السلطة المختصة إنذار بعد انقطاعه عن العمل لمدة عشرة (10) أيام (محمد، 2015، صفحة 179).

وأخيرا الحالة الثالثة التي تتجلى في التحاق الموظف بخدمة جهة أجنبية بدون الحصول على ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية، تعتبر خدمته منتهية من تاريخ التحاقه بخدمة الجهة الأجنبية (المادة 98 فقرة 3 من قانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978).

المحور الثاني: آثار طلب الموظف العام للاستقالة

قد تتجاوب الإدارة مع طلب الموظف المقدم للاستقالة بالإيجاب من خلال قبوله طلبه، كما يمكن لها أن ترفضه بناء على أسباب جوهريّة بموجب مقرر معلل، إلا أن قبول الجهة الإدارية لاستقالة الموظف ينهي فعليا الرابطة الوظيفية، وهذا لا يعني فقدان الموظف المستقيل لبعض الامتيازات الناتجة عن مدة عمله لدى هذه الجهة.

أولا: حالة قبول الاستقالة

ينتج عن قبول طلب الاستقالة عدة آثار منها ما هو إيجابي للموظف المستقيل ويصب في مصلحته، ومنها ما هو سلبي قد تضرر به مستقبلا.

1- الآثار الايجابية للاستقالة

يحصل الموظف المستقيل على مجموعة من الحقوق من السلطة صاحبة الحق في التعيين يمكن أن نلخصها فيما يلي:

أ. التزام الإدارة الوصية بتمكين العامل المستقيل من حقه في الراتب والمنح

لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقوم الإدارة الوصية صاحبة الحق في التعيين أن تحرم الموظف المستقيل من حقوقه التي نتجت عن أدائه لوظيفته خلال المدة السابقة عن الاستقالة، فطبيعة الوظيفة العمومية تقتضي أحيانا التأخر في دفع الرواتب أو المنح المالية _تأخر تحويل الاعتمادات المالية الخاصة برواتب الموظفين من طرف الإدارة المركزية_ أو تأخير العطل القانونية التي يجب أن يحصل عليها الموظف بسبب خصوصية بعض الوظائف العامة. ويعتبر الراتب المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا وبصورة دورية مستمرة في مقابل تفرغه لأداء الخدمة المطلوبة منه في مجال الوظيفة العامة (الذنيبات، 2016، صفحة 222). فالموظف لا يعمل لدى الدولة مجانا وإنما يرغب في الحصول على مقابل مادي نظير الطاقات البدنية والعقلية التي يوظفها من أجل تسيير مرفق الدولة بانتظام واطراد (السيخلي، 2015، صفحة 288).

أما العلاوات فهي تلك الزيادات التي تضاف إلى الراتب سواء بصفة دورية أو على نحو طارئ كميزة مالية يقرها النظام القانوني للوظيفة العامة (السنتريسي، 2018، صفحة 143)، وهي تتخذ أنواعا عديدة كمنحة المردودية التي تمنح للموظف كل ثلاثة أشهر متى كان سلوكه الإداري ومردوده الوظيفي مرضيا خلال كل ثلاثي، ويختلف حسابها من فئة إلى أخرى من فئات قطاعات الوظيف العمومي، فهماك أسلاك تحسب لها على أساس 40 بالمائة من الأجر الرئيسي كأسلاك الأساتذة الجامعيين وموظفو التربية الوطنية، وهناك أسلاك أخرى تحسب

لها على أساس 30 بالمائة من الأجر الرئيسي كالأسلاك المشتركة والعمال المهنيين في قطاعات الوظيفة العمومي.

ومن المنطقي أن يستفيد الموظف من تعويض الأيام _المرتب_ التي عمل فيها قبل تاريخ صدور الاستقالة، فليس من العدل حرمانه منه بحجة قبول الاستقالة، ولا يمكن أن يحرم الموظف أيضا من المخلفات المالية الناتجة عن الترقية في الرتبة والدرجة التي استفاد منها قبل صدور مقرر الموافقة على الاستقالة.

كما يستفيد الموظف المستقيل من مستحقاته في العلاوات المرتبطة بوظيفته التي لم يتم صرفها له قبل صدور مقرر الاستقالة، كتعويض الأوامر بالمهمات، وتعويض القيام بأعمال إضافية يسمح القانون بالتعويض عليها.

غير أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يطلب الموظف المستقيل تعويض نهاية الخدمة لأن انتهاء العلاقة الوظيفية جاء بطلب من الموظف (أوشن، 2022، صفحة 270). وهذا التعويض مرتبط أساس بالانتهاء الطبيعي للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة الوصية ممثلا في التقاعد فهذه المنحة تدعى بمنحة التقاعد، فعلى سبيل المثال لا الحصر يستفيد موظفو التربية الوطنية المحالون على التقاعد من اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية من مبلغ قدره 320.000 دج.

وقد تؤخر العطلة السنوية للموظف أو يتم قطعها بداعي ضروريات المصلحة العامة، أو يتم استدعاؤه للمداومة في العطل الدينية أو الوطنية أو أيام راحته القانونية وبالتالي يصبح له الحق في الاستفادة من رصيد العطلة فهل يستفيد الموظف المستقيل من حقه في هذه العطلة أو يتم تعويضه عنها؟.

لم ينص المشرع الجزائري على إمكانية استفادة الموظف المستقيل من رصيد العطلة التي لم يستفد منها سابقا، كما لم توضح المديرية العامة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري هذه

النقطة. وفي رأينا لا يمكن أن يستفيد الموظف المستقيل من هذه الامتيازات لأنه لم يعد في حالة نشاط فعلي. وفي نفس الإطار نص المشرع الجزائري في الأمر 03-06 على أنه لا يمكن أن يعوض العطلة براتب سنوي (جاء في نص المادة 205 من الأمر 03-06 "لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب").

ب. التزام الإدارة الوصية تمكين الموظف المستقيل من شهادة العمل

تلتزم الهيئة المستخدمة بمنح الموظف المستقيل شهادة العمل بناء على طلبه تثبت فترة عمله لدى هذه الهيئة ابتداء من تاريخ التحاقه بالوظيفة، وفق ما هو مبين في مقرر تعيينه إلى غاية صدور مقرر استقالته _السنة، الشهر واليوم_، لاستعمالها في حدود ما يسمح القانون به.

وتكمن أهمية شهادة العمل في حساب الأقدمية العامة لخدمة الموظف فتحسب هذه المدة في سنوات التقاعد، كما تحسب أيضا في الترقية في الدرجة، كما تعد أيضا وثيقة ثبوتية لخبرة الموظف المستقيل في مجال معين، وفق ما هو مبين في مراسلة المديرية العامة للميزانية رقم 620 الصادرة بتاريخ 02 أفريل 2019.

2- الآثار السلبية للاستقالة

طالما أن الاستقالة الممنوحة بشكل قانوني ينتج عنها آثار ايجابية نافعة للموظف نفعا محضا، فقد ينتج عنها أيضا آثار سلبية ناتجة عن تهور الموظف العمومي وتسرع في طلب الاستقالة.

أ. إنهاء الرابطة الوظيفية

تعد الاستقالة المقبولة قانونا من بين أسباب إنهاء خدمة الموظف العام بإرادته قبل انتهائها بالطريقة الطبيعية، فليس من المصلحة العامة إجبار شخص على القيام بعمل إداري متى

أبدى رغبته في تركه (شطناوي، ، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، صفحة 589).

ومتى تم قبول طلب الاستقالة من السلطة صاحبة الحق في التعيين تنتهي الرابطة الوظيفية بين الموظف المستقيل، ويتحلل الموظف من كافة الواجبات القانونية التي كان يلتزم بها بحكم المنصب الذي كان يشغله (بلورنة، 2019، صفحة 207).

وقد نص عليه المشرع الجزائري على هذا الأثر في نص المادة 216 من الأمر 03-06 "ينتج انتهاء الخدمة العامة الذي يؤدي إلى فقدان عن ... -الاستقالة المقبولة بصفة قانونية".

لا يمكن للموظف المستقيل من منصبه الرجوع إلى الوظيفة التي استقال منها ويصبح منصبه شاغرا بحيث يمكن للسلطة صاحبة الحق في التعيين التوظيف فيه (ضياف، 2021، صفحة 215)، غير أن المنشور رقم 1337 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي بتاريخ 13 نوفمبر 2013 سمح بإعادة إدماج الموظف المستقيل في حالات استثنائية تصب في احتياج المرفق العمومي لخبرة الموظف المستقيل في مجالات معينة.

وتجدر الإشارة إلا أن استقالة الموظف السامي الذي كان يشغل منصب عالي يستوجب على السلطة صاحبة الحق في التعيين إعادة إدماج الموظف في رتبته الأصلية ولو كان زائدا على العدد المطلوب (ضياف، 2021، صفحة 215).

ويحق للموظف المستقيل المشاركة في مسابقات التوظيف المعلن عنها في الهيئات العمومية ذات الطابع الإداري متى استوفى الشروط المطلوبة.

ب. الحفاظ على السرا المني بعد الاستقالة

إذا كان الموظف العمومي ملزم أثناء شغله لوظيفة معينة بالمحافظة على الأسرار التي اطلع عليها بحكم وظيفته، وعدم إفشائها لأي جهة كانت _سواء كانت للمواطنين أو الجهات الإدارية الأخرى_ بهدف المحافظة على الصالح العام للدولة أو المصالح الخاصة للأفراد الذين تمسهم

هذه الأسرار (بلورنة، 2019، صفحة 53). فهو ملزم أيضا بالحفاظ على هذه الأسرار حين يستقيل، لأن تسريب هذه المعلومات من شأنها أن تؤدي إلى حدوث خلل في المرفق العام ويضر بمصالح المستفيدين منه (أوشن، 2022، صفحة 273)، وعلى سبيل المثال لا الحصر يلتزم الطبيب الذي استقال من وظيفته في المستشفى العمومي بالمحافظة على أسرار مرضاه التي توصل إليها بسبب فحصه لأجسادهم والاستماع لانشغالاتهم بغرض العلاج، لأن ذلك يصب في الواجب الأخلاقي قبل أن يكون واجبا قانونيا ومهنيا، وخرق هذا الالتزام يعرضه للمسؤولية المدنية والجزائية.

وعلى هذا الأساس يمنع على الموظف العام المستقيل إخراج أو الاحتفاظ بصور أو نسخ أي وثيقة دون أن يكون هناك مقتضى قانوني للاحتفاظ بها، وإلا وجد نفسه عرضة للمسائلة القضائية (القيسي، 2007، صفحة 361).

ثانيا: حالة رفض الاستقالة

إن طلب الاستقالة لا يعني نهاية الحياة الوظيفية بالنسبة للموظف العام، لأن السلطة صاحبة الحق في التعيين قد تقوم برفضها وعدم قبولها (ضيايف، 2021، صفحة 216).

1- تقبل الموظف لمقرر رفض الاستقالة

من خلال استقراء المادة 217 من الأمر 03-06 التي اعتبرت أن الاستقالة حق من حقوق الموظف يمارسه في ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون، والمادة 220 التي قضت بأن أثر الاستقالة لا يترتب إلا بعد قبولها من الإدارة صاحبة الحق في التعيين، كما يمكن أن تمتد الموافقة على الاستقالة لمدة شهرين إضافيين للضرورة القصوى وبانقضائها تصبح الاستقالة فعلية، وعيه فإن رفض الاستقالة بشكل مطلق لا يستقيم مع روح الأحكام السالفة الذكر وهو

ما أكده منشور المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري رقم 1063 الصادر بتاريخ 19 نوفمبر 2015.

وتجدر الإشارة إلى أن الموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية لا يمكنه تقديم الاستقالة لأنه غير موجود في وضعية مزاولة مهنته فعليا وإذا ما أصر على ضرورة الفصل في استقالته، يتعين على السلطة صاحبة الحق في التعيين إحالته على المجلس التأديبي لاتخاذ في حقه عقوبة التسريح متى كانت الأفعال المنسوبة إليه متصلة بممارسة مهامه، وهو ما أكده المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري رقم 1351 الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2017.

2- رفض الموظف لمقرر رفض الاستقالة

إذا لم يقتنع الموظف العام بالأسباب التي رفض لأجلها طلب الاستقالة فلا يمكن له التغيب عن العمل، لأن ذلك سيعتبر انقطاعا عن العمل بدون مبرر قانوني كما يعد استهتار من جانب الموظف بمهام وظيفته وعدم تقديره لما قد يسببه هذا الانقطاع من أضرار للمرفق العمومي الذي يعمل به (كنعان، 2007، صفحة 219).

وقد أطلق المشرع الجزائري على غياب الموظف دون مبرر بإهمال المنصب، حيث أجازت المادة 184 من الأمر 03-06 للسلطة التي لها حق التعيين أن تسلط عقوبة العزل على الموظف المتغيب عن عمله لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية بسبب إهمال المنصب بعد إعدار الموظف المتغيب، وينتج عن ذلك فقدان الموظف المعزول لحقه في الالتحاق بالوظائف العامة نظرا لخطورة ما أقدم عليه (بوضياف، 2019، صفحة 166).

وفي هذا الإطار نص المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية لسنة 2014 على اعتبار تغيب الموظف لمدة عشرة (10) أيام تعطي مجالا واسعا لتدارك خطورة الموقف الذي أقدم عليه

وعودته إلى وظيفته، بدلا من سبعة (07) أيام التي كانت معتمدة من قبل (بطارسة، 2017، صفحة 160).

خاتمة:

إن الاستقالة حق من حقوق الموظف العمومي يتجسد في إعلانه عن عدم رغبته في مواصلة العمل في الوظيفة العامة لدوافعه الخاصة، وحتى تنتج الاستقالة لكافة أثارها القانونية قيدها المشرع بجملة من الشروط منها ما يتعلق بالموظف المستقيل ومنها ما يتعلق بحسن سير المرفق العمومي بالنظام.

وقد تقبل الإدارة طلب الموظف في الاستقالة وتنتهي بذلك الرابطة الوظيفية نهائيا بينهما، وقد ترفض طلبه ويستمر الموظف في أداء وظيفته لمدة معينة لأن هذا الرفض لا يكون بشكل مطلق تكريسا لحق الموظف في الاستقالة فليس من المصلحة العامة إجباره على القيام بعمل أبدى رغبته الجامعة في تركه.

وفي الأخير توصلنا في دراسة موضوع الاستقالة المقدمة بشكل قانوني للنتائج التالية:

■ إنهاء الرابطة الوظيفية بين الإدارة والموظف المستقيل كأصل عام وتسقط جميع الالتزامات القانونية التي كان يلتزم بها بحكم وظيفته. واستثناء وفي حالة خاصة جدا يمكن إعادة إدماج الموظف المستقيل في المنصب الذي استقال منه؛

■ يحق للموظف المستقيل المشاركة في مسابقات التوظيف للالتحاق بوظيفة عامة متى استوفى شروط شغلها؛

■ طالما أن الموظف العام كان ملزما بالمحافظة على الأسرار التي اضطلع عليها بحكم وظيفته، فهو ملزم أيضا بالمحافظة عليها حتى بعد تركه لها، ومخالفة ذلك قد يعرضه للمساءلة القانونية؛

■ عدم رد الإدارة الوصية صاحبة الحق في التعيين على طلب الاستقالة أو رفضها لا يتيح للموظف ترك وظيفته، لأن ذلك يعتبر انقطاعا عن العمل بدون مبرر قد يؤدي إلى عزله مستقبلا.

■ لا يمكن للموظف الموقوف تحفظيا بسبب المتابعة الجزائية أن يلجأ لطلب الاستقالة خصوصا إذا تعلقت الأفعال المتابع بشأنها بممارسة مهامه. وفي الأخير نصي المشرع الجزائري بضرورة فرض قبول استقالة الموظف على السلطة صاحبة التعيين وعدم تعسفها ورفضها تحت ذريعة المصلحة العامة، خصوصا إذا كان منصبه لا يتطلب مؤهلات خاصة لأن ذلك سيضر به حتما.

قائمة المراجع:

1- المؤلفات:

أولا- باللغة العربية:

-الكتب:

1. أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
2. أحمد عبد الحسيب عبد الفتاح السنتريسي، الوظيفة العامة في ضوء نصوص قانون الخدمة المدنية وأحكام القضاء الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.

3. أيمن فتحي محمد عفيفي، الوجيز في قانون الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، ط 01، مصر، 2017.
4. حنان أوثن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، ألفا للوثائق، الأردن، 2022.
5. سليمان سليم بطارسة، الوظيفة العامة النظرية والتطبيق، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2017.
6. عبد القادر السيخلي، القانون الإداري السعودي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2015.
7. عبد القادر ضياف، الوظائف العادية والوظائف العليا في ظل التشريع الجزائري، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2021.
8. علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 589.
9. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
10. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2004.
11. محمد أحمد عبد اللاه محمد، الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، ط 01، الإسكندرية، 2015.
12. محمد جمال الذنيبات، الوجيز في القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2016.
13. محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 01، لبنان، 2007.
14. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.

-المقالات:

1. مهدي بخدة، النظام القانوني للاستقالة - دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية بجامعة شلف، المجلد 11، العدد 02، الجزائر، 2019، ص ص: 43-51، ص 48.

-النصوص القانونية:

1. القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016، يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بقانون التقاعد، ج.ر عدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.
2. قانون رقم 47 لسنة 1978 بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة، ج.ر عدد 29 (تابع "ب")، المؤرخ في 30 جويلية 1978.
3. الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
4. المرسوم التنفيذي رقم 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج.ر عدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

ثانيا: باللغة الأجنبية:

-Les ouvrages:

1. Louis ROLLAND, Précis de droit administratif, Ed dalloz, Paris, 1947.
2. Macel WILLINE, Traité élémentaire de droit administrative, Recueil Sirey, Ed 6, Pâris, 2007.