

مضمون سلطة العزل كعقوبة تأديبية¹

سعاد رابح

أستاذة محاضرة قسم - ب - كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة جيلالي ليابس - سيدي بلعباس -

الملخص: يعتبر العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر إجراء إداري يتخذ بموجب قرار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بغض النظر عن الضمانات التأديبية والقانونية الأساسية.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العامة - عزل الموظف - إهمال المنصب.

Résumé: La révocation pour abandon de poste sans justification, est une mesure administrative prise, par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination, nonobstant les garanties disciplinaires et statutaires.

Mots-clés: la fonction publique- révocation du fonctionnaire- abandon de poste.

Abstract : Dismissal for abandonment without justification is an administrative action taken, by decision of the appointing authority, notwithstanding the disciplinary and statutory guarantees.

Keywords: public function – revocation of functionary - abandonment of post.

¹ مداخلة قدمت في إطار اليوم الدراسي حول العزل من الوظيفة العامة، المنعقد يوم 27 نوفمبر 2018، من تنظيم مخبر المرافق العمومية والتنمية، وبالتعاون مع كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليابس - سيدي بلعباس -

مقدمة

إنّ من بين أهمّ السلطات المعترف بها للإدارة في إطار محافظتها على حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد سلطة العزل، لارتباط تطبيقها على الموظف المهمل لوظيفته بسبب التخلي عن المنصب. ولأشكّ أنّ خطورة استعمال هذه السلطة على المركز القانوني للموظف، دفعت بالمشرع لوضع الأطر القانونية الضابطة لهذه المسألة. أمر أدى إلى طرح تساؤل حول الطبيعة القانونية لسلطة العزل؟ وإذا كانت هذه الصلاحية مرتبطة بسلطة الإدارة المختصة بالتعيين، ما هي حدود ممارستها لها؟

هذه الأسئلة وغيرها سنحاول الإجابة عنها باتباع المنهج التحليلي بالنسبة للنصوص القانونية، الاستنتاجي النقدي للعديد من الظواهر والوقائع من خلال محورين: جاء المحور الأول تحت عنوان الإطار القانوني لسلطة العزل. بينما تمثل المحور الثاني في : حدود ممارسة سلطة العزل.

أولاً: الإطار القانوني لسلطة العزل

سأستهل هذه الورقة البحثية على غير العادة انطلاقاً من النتائج المترتبة على توقيع عقوبة العزل والمتمثلة في الحرمان نهائياً من الالتحاق بالوظيفة العامة مجدداً وذلك بنصّ من المادة 185 من القانون رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة والتي جاء فيها " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العامة"².

وبذلك تتضح لنا مدى خطورة هذا الإجراء على حياة الموظف المهنية الظرفية وكذا المستقبلية، أمر يوجب تحديد مفهوم العزل، ثم تحديد الطبيعة القانونية لهذه السلطة.

1- مفهوم سلطة العزل:

إذا بحثنا عن تعريف أو مفهوم للعزل من الوظيفة نجد أنّ المشرع كعادته لم يقدم لنا تعريفاً، بل أشار واصفاً في كلّ من المادة 184 من القانون 3/06 والمادة 2 من المرسوم التنفيذي 321/17 إلى الحالة التي تؤدي إلى العزل دون التعريف³، حيث نصّت المادة 184 على " إذا تغيب الموظف لمدة 15 (خمس عشرة) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار وفق كفايات تحدّد عن طريق التنظيم ".

² الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر.ج.ع. 46 لسنة 2006.

³ المرسوم التنفيذي رقم 321-17 المؤرخ بتاريخ 12 نوفمبر 2017 يحدد كفايات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب ج.ر.ج.ع. 66 لسنة 2017.

ومع ذلك وبإجراء قراءة مسحية لنصوص المواد 184 وخاصة المادة 185 ومواد المرسوم التنفيذي 321/17 يمكن تعريف سلطة العزل على أنها " إنها الرابطة أو العلاقة التي تحكم الموظف بالإدارة عن طريق صدور قرار إداري من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين حاضرا ومستقبلا.

وقد عرّف مجلس الدولة في قرار له صادر بتاريخ 2001/03/12 سلطة العزل بتعريفه أولا التخلي عن المنصب بأنه التوقف عن الخدمة دون سبب مقبول. وعرّف ثانيا العزل على أنّه قطع علاقة العون بالمصلحة دون الاحترام الإجمالي التأديبي⁴.

ومما تقدم حتى نكون أمام حالة العزل الموصوفة على لسان المشرّع لابدّ من توافر أمرين اثنين:

التوقف الفعلي عن الخدمة بالتغيّب: بمعنى الانقطاع عن مزاوله الوظيفة وبذلك يكون المشرّع قد حدّد بما لا يدع مجالا للتفسير مسألة حضور الموظف وامتناعه عن أداء واجباته والذي يعرضه إلى عقوبة أخرى من نوع آخر طبقا لنص المادة 160 من القانون 03/06 والتي نصّت على: " يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية".

بالإضافة إلى عنصر ثاني متمثل في: استيفاء المدّة القانونية اللازمة بمرور على الأقل 15 يوما متتالية مع مراعاة إجراء الإعذار وفقا لما هو منصوص عليه قانونا.

2- تحديد الطبيعة القانونية لسلطة العزل:

يمكن تحديد الطبيعة القانونية لسلطة العزل من خلال تمييز سلطة العزل عن غيرها من المفاهيم المشابهة لها:

لعل الباحث في هذا الموضوع يجد من المصطلحات ما يبعث في نفسه دافع الوقوف على معانيها، حيث أنّه كثيرا ما يتم تداول مصطلح إجراء العزل وعقوبة العزل وكثيرا ما نسمع عقوبة العزل وعقوبة التسريح بالإضافة إلى العزل كعقوبة تأديبية والعزل كعقوبة جنائية. هي مفاهيم سنقف على توضيحها وفقا للآتي:

⁴ قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ 12-03-2001، ملف رقم 881100، قضية مديرية التربية لولاية بجاية ضد أيت و.ن.د، غير منشور، أورده، غربي أحمد، ضمانات عزل الموظف العام بسبب الإهمال، دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 10، عدد 3، سبتمبر 2018، ص.417.

أ- إجراء العزل أم عقوبة العزل:

بالرجوع إلى نصّ المادة 184 من القانون 03/06 نجد أن المشرّع استعمل مصطلح إجراء العزل، بينما استعمل مصطلح العقوبة في المادة 185 من ذات القانون للدلالة على العزل⁵.

ليعود مرة أخرى ويستعمل مصطلح إجراء إداري يتوج بقرار في المادة الثالثة من المرسوم الرئاسي 321/17 والتي نصّت على "العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إجراء إداري يتخذ بموجب قرار".

ثم نجد أنّ المشرّع في قانون الوظيفة العامة 03/06 أدرج العزل ضمن الباب السابع منه تحت عنوان النظام التأديبي، بينما استبعده من التصنيف الخاص بالعقوبات التأديبية في المادة 163⁶، وجمع بينه وبين عقوبة التسريح في المادة 185 من قانون الوظيفة العامة 03/06.

وفقا لما تقدم فإن العزل يعد عقوبة وإجراء في ذات الوقت، غير أنه وبالنظر إلى الآثار الخطيرة التي يترتبها من إعدام للعلاقة الوظيفية وعدم التوظيف مجددا فإن الرأي الراجح في اعتقادنا، هو ذلك القائل بتكليف العزل على أنه عقوبة.

وكحل توفيقي وباستقراء النصوص القانونية السالفة الذكر، يمكن اعتبار العزل من تاريخ مباشرته إلى ما قبل صدور القرار يعتبر بمثابة الإجراء، الذي يمكن أن يتوقف إذا ما عاد الموظف إلى ممارسة مهامه أو قدم العذر المقبول، ليصبح عقوبة بعد صدور قرار العزل واستيفاء كل الإجراءات.

ب- العزل والتسريح:

كثيرا ما يتم تداول مصطلح العزل والتسريح، على اعتبار أنهما من أخطر العقوبات التأديبية أثرا على حياة الموظف المهنية، إلا أنّ أهم فرق بينهما هو أنّ التسريح يعد عقوبة من الدرجة الرابعة نتيجة

⁵ تنص المادة 185 من القانون 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة على: "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية".

⁶ تنص المادة 163 من القانون 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة على: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات:

- 1- الدرجة الأولى: التنبيه - الإنذار الكتابي - التوبيخ.
- 2- الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام - الشطب من قائمة التأهيل.
- 3- الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام - التنزيل من درجة إلى درجتين - النقل الإجباري.
- 4- الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة - التسريح.

الخطأ المهني المرتكب طبقا لنص المادة 163 التي صنفت العقوبات التأديبية، حيث اعتبرت التسريح من عقوبات الدرجة الرابعة.

أما العزل فيكون نتيجة التغيب لمدة خمسة عشر يوما كاملة دون الإستجابة للأعذار القانونية، أما التسريح فيكون نتيجة الخطأ المهني من الدرجة الرابعة.

ج- العزل كعقوبة إدارية أو عقوبة جنائية :

العزل كعقوبة إدارية تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين، أما العزل كعقوبة جنائية تتخذها الهيئة القضائية كعقوبة تكميلية طبقا للمادة الرابعة والمادة التاسعة من قانون العقوبات وغيرها من المواد الأخرى.

ثانيا: حدود ممارسة سلطة العزل:

بالرجوع لنص المادة 184 من القانون 03/06 والمادة الثالثة من المرسوم التنفيذي 321/17 نستنتج أن المشرع نص على عقوبة العزل، ولكن وبالنظر لخطورة هذه العقوبة، فإن السؤال الذي يفرض نفسه، هل أن ممارسة هذه العقوبة يتم دون أي ضمانات تأديبية؟

إن الإجابة تكون بالنفي ذلك أن عقوبة العزل هي من بين أخطر العقوبات بالنظر لنتائجها الماسة بالمركز القانوني للموظف، لذلك نجد أن المشرع نص على حد أدنى من الضمانات يتعين احترامها من قبل الإدارة، وإلا كان قرار العزل محلا للطعن، هو ما سيتم تناوله تباعا:

1- الحد الأدنى من الضمانات المكفولة للموظف قبل تطبيق عقوبة العزل:

فرض المشرع الجزائري بعض الضوابط الموضوعية والإجرائية الضرورية، قبل توقيع عقوبة العزل، هذه الضوابط يمكن إجمالها في الآتي:

أ- الاعتداد بالتغيب كسبب وحيد لاتخاذ عقوبة العزل:

حصر المشرع عقوبة العزل وربطه بوجوب التغيب عن المنصب، وقد جاء ذلك على سبيل الحصر لا المثال⁷. إذ اعتبر أن تغيب الموظف الذي هو في حال الخدمة لمدة خمسة عشر يوما متتالية، ولم يأخذ بأي سبب آخر، وهذا في حد ذاته ضمانته للموظف، حيث لا يمكن للإدارة أن تحتج بأي سبب آخر تقيم عليه قرارا العزل⁸.

ب- استيفاء المدة القانونية بمرور خمسة عشر يوما متتالية:

يشترط لاتخاذ عقوبة العزل الاستمرار والتتالي في الغياب دون انقطاع، فإذا ما حدث انقطاع في الغياب بأن عاد الموظف والتحق بمنصبه قبل اكتمال الإجراءات سقط سبب توقيع العزل من قبل الإدارة.

ج- التغيب الفعلي والمادي عن الخدمة:

يشترط الغياب الجسماني للموظف مدة خمسة عشر يوما، أما إذا حضر ورفض أداء المهام⁹، فذلك إشكال آخر ينطوي تحت المادة 160 من قانون الوظيفة العامة 03/06¹⁰.

د- ارتباط التغيب بإرادة الموظف:

لا يمكن تطبيق عقوبة العزل إذا كان الغياب لعذر مقبول، والعذر المقبول في مفهوم القانون كل مانع وحالة قوة قاهرة خارجين عن إرادة الموظف، شرط أن يتم إثباتهما بطريقة قانونية طبقا للمادة الثانية فقرة 2 من المرسوم 321/17¹¹. مع ملاحظة أن هذه الأعدار الواردة في المادة جاءت على سبيل المثال لا الحصر، ولعل أهمها: الكوارث الطبيعية كالزلازل، الفيضانات...

⁷ تنص المادة 184 من القانون 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة على: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعدار، وفق إجراءات تحدد عن طريق التنظيم".
⁸ غربي أحمد، ضمانات عزل الموظف العام بسبب الإهمال، دراسات و أبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 10، عدد 3، سبتمبر 2018، ص.418.

⁹ بدري مباركة، التنظيم القانوني للاستقالة، مجلة الدراسات الحقوقية، تصدر عن مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، العدد الثاني، ديسمبر 2014، ص.25.

¹⁰ تنص المادة 160 من القانون 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة على: "يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية".

¹¹ تنص المادة الثانية من المرسوم 321/17: "يعتبر في وضعية إهمال المنصب كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول. يقصد بعبارة مبرر مقبول كل مانع أو حالة قوة قاهرة خارجة عن إرادة المعني مثبنتين

العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث، والمثبت بشهادة مؤشر عليها من قبل مصالح الضمان الاجتماعي.

المتابعات الجزائية التي تحول دون استمرار الموظف في منصبه بشكل عادي، حيث يتم عادة تقديم الوثائق التي تثبت المتابعة القضائية. وقد اعتبر مجلس الدولة في إحدى قراراته حالة الانتداب لأداء الخدمة الوطنية من بين الأعذار القانونية المقبولة.

هـ - إجراء الإعذار:

اشتراط المشرع قبل اتخاذ قرار العزل ضرورة، إعذار الموظف وذلك وفقا للآتي:

بعد غياب الموظف ليومين متتاليين طبقا للمادة الخامسة من المرسوم التنفيذي 321/17، مع العلم أن مدة خمسة عشر يوم يتم البدء في احتسابها من أول يوم غياب وليس من آخر يوم عمل فيه.

وفي هذه الحالة إذا استمر الغياب لمدة يومين متتاليين، تعذر الإدارة الموظف، وإذا لم يستجب في أجل خمسة أيام، تقدم إعذار ثاني¹².

وبذلك يمكن للإدارة التأكد من نية الموظف في التخلي عن منصبه، وحتى يكون الإعذار قانونيا طبقا للمادة السادسة من المرسوم التنفيذي 321/17 يجب أن يتم في شكل رسالة مكتوبة إلى الموظف المتغيب من طرف السلطة السلمية التي لها صلاحية التعيين، مما يفيد استبعاد الإعذار الشفهي.

كما يتعين أن يشير الإعذار إلى النتائج التي سيتعرض لها الموظف في حالة عدم التحاقه بالمنصب، أو عدم تقديمه للمبرر المقبول.

كما يشترط في الإعذار حتى يكون قانونيا أن يكون التبليغ صحيحا، بأن يتم تبليغ المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام في عنوان المعني المسجل في ملفه الإداري

¹³.

قانونا ويرتبطان على وجه الخصوص بما يأتي: الكوارث الطبيعية العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير - المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله ."

¹² تنص المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي 321/17: "عندما تعان الإدارة غياب الموظف خلال يومي (2) عمل متتالية توجه له إعذارا إلى آخر عنوان مسجل في ملفه الإداري للالتحاق منصب عمله فورا. إذا لم يلتحق الموظف بمنصب عمله بعد انقضاء خمسة (5) أيام عمل ابتداء من تاريخ الإعذار الأول أو لم يقدم مبررا لغيابه توجه له الإدارة إعذارا ثانيا".

كما يعتبر الإعذار قانونيا إذا رفض المعني الإشعار بالاستلام، أو امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها، أو غياب الموظف وعدم تواجده في العنوان المصرح به طبقا للمادة السابعة من ذات المرسوم التنفيذي¹⁴.

وبعد استيفاء هذه الإجراءات يمكن للإدارة إصدار قرار العزل وفقا لما تملكه من سلطة قانونية، إلا أن السؤال المطروح هنا : هل يشترط رأي اللجنة المتساوية الأعضاء قبل اتخاذ قرار العزل ؟

بالرجوع إلى قانون الوظيفة العامة 03/06 وكذا المرسوم التنفيذي 321/17، لا يوجد ما يفيد وجوب رأي اللجنة المتساوية الأعضاء قبل اتخاذ قرار العزل، مما يؤكد السلطة الانفرادية للإدارة في اتخاذ قرار العزل.

و- تسبب قرار العزل:

لم تنص المادة 184 من قانون الوظيفة العامة على ضرورة التسبب غير أن المرسوم التنفيذي رقم 321/17 نص في المادتين الثالثة والحادية عشر على ضرورة تعليل قرار العزل، كما نصت المادة الخامسة عشر منه على أنه يعتبر قرار العزل باطل وعديم الأثر إذا تم بشكل مخالف لأحكام المرسوم وبذلك فإن كل قرار جاء خاليا من التسبب يعتبر باطل وعديم الأثر لوجود عيب في ركن الشكل والإجراءات، ويعتبر التسبب ركن جوهري لأن المشرع اشترطه لمصلحة الموظف¹⁵.

ولا ينتهي الأمر بمجرد صدور قرار العزل بل أن من بين الضمانات كذلك، التزام آخر يقع على عاتق الإدارة، يتمثل في تبليغ قرار العزل إلى الموظف المعني في أجل لا يتجاوز ثمانية أيام من تاريخ صدور قرار العزل، على أن يتم تبليغه في آخر عنوان محفوظ له في ملفه الإداري¹⁶.

¹³ تنص المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي 321/17: "يبلغ الإعذار إلى الموظف المعني شخصيا عن طريق البريد برسالة ضمن ظرف موصى عليه مع إشعار بالاستلام أو بأي وسيلة قانونية منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما. يجب أن تشير الرسالة المتضمنة الإعذار إلى العواقب التي يتعرض لها الموظف المعني من عزل وشطب من تعداد المستخدم دون أي ضمانات تأديبية إذا لم يلتحق بمنصب عمله".

¹⁴ تنص المادة السابعة من المرسوم التنفيذي 321/17: "يعتبر الإعذار قانونيا: - إذا رفض الموظف المعني بمحض إرادته تسلّم الإشعار باستلام الإعذار - إذا امتنع عن سحب الرسالة الموصى عليها المتضمنة الإعذار - عندما يتعذر تبليغ الإعذار بسبب غياب الموظف المعني عن مسكنه. تعتبر الملاحظة المدونة من مصالح البريد فوق الظرف البريدي أو الإشعار بالاستلام اللذين أعيدا إلى الإدارة في الحالات المذكورة أعلاه بمثابة تبليغ".

¹⁵ تنص المادة الحادية عشر من المرسوم التنفيذي 321/17: "إذا لم يلتحق الموظف بمنصبه في نهاية اليوم الخامس عشر (15) من الغياب المتتالي بالرغم من الإعذارين، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعزله فوراً بقرار معطل يسري ابتداء من تاريخ أول يوم من غيابه".

¹⁶ تنص المادة الثانية عشر من المرسوم التنفيذي 321/17: "يبلغ قرار العزل إلى المعني في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ توقيعه وفق نفس الكيفيات المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه ويحفظ في ملفه الإداري".

كما نص المشرع حتى يكون التبليغ صحيحا أن يتضمن وجوبا إعلام المعني بإمكانية تقديم تظلم ولائي للجهة التي أصدرت قرار العزل خلال أجل لا يتجاوز شهرين من تبليغ القرار وإلا اعتبر التبليغ غير قانوني¹⁷.

2- ضمانات حق الطعن في قرار العزل:

خول المشرع الموظف المعني بقرار العزل وسيلتين في مواجهة الإدارة وفقا لما يلي:

أ- التظلم الإداري:

مكّن المشرع من خلال أحكام المرسوم التنفيذي 321/17 الموظف من حق التظلم خلال مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ تبليغ القرار، ويقدم التظلم إلى الجهة التي أصدرت القرار دون غيرها.

ويتعين على الموظف المتظلم ضد قرار العزل تقديم المبرر وكل ما يملك من أدلة، وهنا تدرس الإدارة ما قدمه الموظف الذي مسّه قرار العزل، وفي هذه الحالة تكون الإدارة ملزمة باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، غير أن مضمون رأي اللجنة المتساوية الأعضاء غير ملزم للإدارة.

وكنتيجة على تقديم التظلم خلال الأجل القانوني، وبعد فحصه من قبل الإدارة وبعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء إما: قبول التبرير من قبل الإدارة، وفي هذه الحالة يتعين عليها إلغاء قرار العزل وإعادة إدماج الموظف المعني في منصبه¹⁸.

وإما عدم قبول التظلم وما تضمنه من تبريرات. وهنا يمكن للموظف المعني استعمال الوسيلة الثانية والمتمثلة في الطعن القضائي.

ب- الطعن القضائي:

يمكن للموظف الذي صدر ضده قرار العزل أن يطعن فيه قضائيا، من خلال رفع دعوى أمام الجهة القضائية المختصة، حسب الحالة، والتي قد تكون المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة، على أن يتم رفعها خلال أربعة أشهر من تاريخ تبليغه، مع ضرورة تقديم القرار المطعون فيه.

¹⁷ تنص المادة الثانية عشر من المرسوم التنفيذي 321/17: "ينبغي أن يتضمن تبليغ قرار العزل وجوبا ملاحظة تعلم الموظف المعني بأن قرار العزل يمكن أن يكون محل تظلم لدى السلطة الإدارية التي أصدرته، وذلك في أجل شهرين (2) ابتداء من تاريخ تبليغه".

¹⁸ تنص المادة الرابعة عشر من المرسوم التنفيذي 321/17: "إذا قدم الموظف المعزول مبررا مقبولا خلال الأجل المحدد في المادة 13 أعلاه تقوم الإدارة بإلغاء قرار العزل بعد دراسة المبرر والتأكد من صحة المعلومات وصلاحيّة الوثائق المقدمة وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء السلك أو الرتبة اللذين ينتمي إليهما. وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف بدون أثر مالي رجعي".

ويمكن أن يؤسس الطعن على أساس عيب عدم الاختصاص، أو على أساس عدم التسبب، أو أنه جاء بالمخالفة لإجراء الإعذار مما يجعله مشوبا بعيب الشكل أو عيب مخالفة القانون أو انحراف في السلطة.

الخاتمة

من خلال ما تقدم فقد أحسن المشرع عملا بأن ضمن حدا أدنى من الضمانات نظرا لخطورة عقوبة العزل وأثارها الوخيمة على حياة الموظف المهنية الظرفية والمستقبلية. ومع ذلك يعتبر المشرع أكثر قساوة في نص المادة 185 من قانون الوظيفة العامة 03/06 عندما منع الموظف الذي تعرّض لعقوبة العزل من الالتحاق بالوظيفة العامة مجددا، فحتى يتم ضمان حقوق الموظف، لو أن المشرع يخفف من شدة هذه العقوبة بأن يحدد مدة الحرمان من الانتساب للوظيفة العامة لمدة زمنية محددة. كما نقترح ضرورة الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء في كل المراحل وقبل اتخاذ قرار العزل.