

أساس خضوع مستخدمي المستشفيات العمومية للسلطة التأديبية

The basis for public hospital employees being subject to
disciplinary authority

سفوحى حفيزة

مدرسة الدكتوراة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة المنار تونس العاصمة
sefouhihafiza@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2024/01/14 تاريخ القبول للنشر: 2024/02/21

ملخص:

يمكن أن تكون المستشفيات العمومية كأشخاص معنوية عامة محلاً للرقابة القضائية من قبل الأشخاص الطبيعية أو الاعتبارية في وقت تولد نزاع في القضايا الخاصة بالمسؤولية الإدارية، سواء في وقت الذي ينسب فيه الفعل الضار مباشرة إلى المؤسسة الإستشفائية، أو إلى المستخدمين، مع مراعاة أن هذه الفئة من تابعيها، تعتبر أخطائهم متصلة بالمرفق مباشرة. وعلى هذا النحو شرع النظام التأديبي للموظفين، كعقاب إداري قواعد تأديبية لكبح الأخطاء المقترفة من ناحية هؤلاء الموظفين، والتي قد تتكبد عواقبها المؤسسة بسبب ارتباطها بمستخدميها بالتزامات متبادلة.

الكلمات المفتاحية: السلطة التأديبية، الموظفين، المستشفيات.

Abstract:

Public hospitals, as public legal entities, can be subject to judicial oversight by natural or legal persons at the time when a dispute arises in issues related to administrative responsibility, whether at a time when the harmful act is directly attributed to the hospital institution, or to the employees, taking into account that this category of For its followers, their errors are considered directly related to the facility. In this way, the disciplinary system for employees was established, as an administrative punishment, with disciplinary rules to curb mistakes committed by these employees, the consequences of which the organization may suffer due to its association with its employees with mutual obligations.

Keywords: Disciplinary authority, employees, hospitals.

مقدمة:

وتملك المؤسسات الإستشفائية العمومية مجموعة متفاوتة من الموظفين طبقا لتنوع وظائفها في هذه المؤسسات¹، من مجموعة الكوادر الطبية وشبه الطبية و تكون أكثرية هذه الأفراد من ذوي الإختصاص الإداري والفني لكفالة التنظيم الإداري، والمالي، وإدارة وأجهزة، والمعدات، والصيانة الفنية، ولربما أهم ما يميز هذا الإختلاف من مجموع المستخدمين هو درجة الإستقلال الوظيفي لمجموع الأطباء في المؤسسة الإستشفائية من ناحية، وخاصة مدى مسؤولية هؤلاء عن أعمالهم، ومن ناحية أخرى صلة الكادر الطبي بمساعديه من أفراد الشبه الطبي، ويعتبرون هؤلاء مساعديهم الطبيين، وخاصة وهم يؤدون أعمالهم تحت مسؤولية الطبيب، وهم منطون بتطبيق الأعمال التشخيصية، والعلاجية المقررة من خلال الأطباء والمراقبة الدائمة لحال المرضى ونظافتهم المستمرة². وبناء على ما تقدم وللوقوف على أساس خضوع مستخدمي المؤسسات الإستشفائية العمومية للسلطة التأديبية نتطرق لصلة المؤسسات الإستشفائية العمومية بمستخدميها، وكذا النتائج الناجمة عن صلة المؤسسات الإستشفائية العمومية بمستخدميها.

أهداف المقال: لمقالنا الكثير من الأهداف نذكر البعض منها:

1- تسليط الضوء على صلة خضوع مستخدمي المستشفيات العمومية للعقوبات التأديبية

2- النتائج الناجمة عن صلة المستشفيات العمومية بمستخدميها.

3- السلطة المخولة لها توقيع الجزاء التأديبي

4- الإجراءات الإدارية المتبعة التي تتخذها الجهات المختصة بالتأديب لتقويم سلوك المستخدم.

5- تحقيق مصلحة المتضررين جراء الأخطاء التي إقترفها مستخدمي المستشفيات العمومية.

الإشكالية: ماهي الأسس القانونية لتوقيع العقوبة التأديبية على مستخدمي المستشفيات العمومية؟ وماهي النتائج المترتبة عن ذلك؟

المنهج المتبع: وقد إقتضت طبيعة الموضوع إعتداد المناهج الآتية:

إعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل شتى النصوص القانونية التي لها علاقة بالموضوع ومعالجة الحالات والأسس التي يخضع لها مستخدمو المستشفيات العمومية في مجال العقوبة التأديبية من شتى الجوانب، وإستخلاص العديد من الأحكام والأفكار المرتبطة بالدراسة، كما لجأنا إلى المنهج المقارن للمقارنة بين النظام القانوني الجزائري والفرنسي

1 - أعمال إدارية أعمال تقنية وأعمال طبية.

2 - المادة 196، قانون حماية الصحة وترقيتها.

محاور المقال: وبناءً على أساس خضوع مستخدمي المستشفيات العمومية للسلطة التأديبية، فإنه سيتم البحث في صلة المستشفيات العمومية بمستخدميه، و النتائج المترتبة على هذه الصلة .

الفرع الأول: صلة المؤسسات الإستشفائية العمومية بمستخدميها

إذا لم تخلق أي إشكال صلة المؤسسات الإستشفائية العمومية ببقية مستخدميها ، فإن صلة هذه المؤسسات الإستشفائية بمستخدميها الأطباء تخلق إشكالا قانونيا ، فمن جهة الأطباء يعتبرون موظفين عموميين ،تقوم المؤسسة الإستشفائية العمومية بمساءلتهم عن أخطائهم المرتبطة بهذا المؤسسة، ومن جهة أخرى فإن مبدأ الإستقلال المهني للأطباء يمثل عقبة دون أن يمنح الأطباء – في مزاوله لأعمالهم إرشاداً أو إشرافاً من إدارة المؤسسة الإستشفائية . وللتوضيح ، فإن مصطلح "الأطباء " ننطرق له بمفهومه الواسع ،والذي يدرج الأطباء والصيادلة ،وكذا جراحي الأسنان عامين كانوا، أو أخصائيين في مجالات متعددة، أو إستشفائيين جامعيين .

وبناء على ما تقدم وللوقوف على صلة المؤسسات الإستشفائية العمومية بمستخدميها ، فإن هذه الفقرة الفرعية سيتم تقسيمها إلى :أ:الصلة القانونية التنظيمية ، و : ب: الصلة التعاقدية.

أ- الصلة القانونية التنظيمية

نجد أن النظام القانوني الذي تخضع له المؤسسات الإستشفائية العمومية منها أو المتخصصة هو نظام المرافق العامة ذات الطابع الإداري³، ولأجل ذلك تتولى هذه المرافق الإستشفائية بالإدارة المباشرة لهذه المرافق كونها تتمتع بالشخصية الاعتبارية . وتتجم عن هذه الطبيعة القانونية نتائج مهمة للغاية في مجال دراستنا المتعلقة بالمسؤولية الإدارية للمرافق العامة الإستشفائية ، سواء تعلق الأمر بالنظام القضائي الذي تخضع له نزاعات هذه المرافق الإستشفائية، وسواء تعلق الأمر بالنظام القانوني المنفذ على مستخدميها وأموالها .

وعلى هذا النحو ، فإن موظفي المرافق العامة الإستشفائية ، موظفون عموميون بكل ما تحمله الكلمة من معنى ، حيث أن صلتهم بالمرافق صلة تنظيمية قانونية ، وينصاع مسارهم المهني وفقاً للقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ويعتبرون مستقلون عن موظفي الدولة الآخرين، حيث يخضعون غالباً للقوانين الأساسية الخاصة، كما هو الوضع في القانون الأساسي الخاص لممارسي المرافق الإستشفائية الجامعية، أو أفراد فئة الشبه الطبي بتنوعها .

³- المادة 2 ، المرسوم التنفيذي رقم : 465-97 المؤرخ في 02 ديسمبر سنة 1995 يحدد قواعد إنشاء المؤسسات الإستشفائية المتخصصة وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع. 1997، 81.

والملاحظ المرسومين التنفيذيين رقم 393-09 و 394-09 الصادرين بتاريخ 24 نوفمبر 2009 اللذان يحددان على التوالي القوانين الأساسية للأطباء العاملين والأخصائيين للصحة العامة⁴ إن كل منهما يحدد في المادة 3 منه على أن الموظفين يخضعون للقانون الأساسي الخاص ويتمتعون بالحقوق وعليهم الواجبات المنصوص عليها في المرسوم عدد 03-06 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006 بشأن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة⁵ والملاحظ للمرسوم التنفيذي عدد 08-129 الصادر بتاريخ 03 ماي 2008 بشأن القانون الأساسي الخاص بالأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين⁶ تشير إلى أنه ورد في مادته الأولى أن هذا النص – الذي أعد تنفيذاً لأحكام المادتين 3 و 11 من الأمر 03-06 سالف الذكر – تحدد الأحكام الخاصة المنفذة على فئات الموظفين المنتمين لهيئة الأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين، وعليه، ووفقاً لهذه النصوص وغيرها⁷ وبإمكان دراسة صلة المرفق العام بموظفيمه .

إن الصلة القانونية التنظيمية هي الحصلة المنطقية للنظام القانوني التي تنصاع له المرافق العامة الإستشفائية كمرافق عامة ذات طابع إداري، لأن هذه الصلة التنظيمية يقصد بها أن وظيفة موظفي المرافق العامة الإستشفائية يحددها القانون ويضع حقوقهم وواجباتهم، هذا يترجم محصلة بالغة الأهمية، ناهيك عن القيود التي يوجبها القانون على الحق في الإضراب و الإستقالة⁸ يبين القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في مادته الثانية، على أن هذا القانون من ضمن ما يُنفذ عليهم نجد موظفي المرافق العامة ذات الطابع الإداري، وعلى هذا الأساس يخضع له أطباء المرافق العامة الإستشفائية لأنها تعد مرافق عامة ذات طابع إداري على النحو المنصوص عليه في نصوص إنشائها كما ورد سلفاً، والتي يسري عليها هذا القانون فيما يخص مبادئه العامة، التي لم يوجد بخصوصها نص جانب القوانين الأساسية المتعلقة بالأطباء أو الأطباء الأساتذة (les professeurs médecins) الباحثين الإستشفائيين الجامعيين .

ينص القانون الأساسي العام للوظيفة العامة صراحة على الصلة القانونية الأساسية اللائحية (التنظيمية) la relation statutaire légale et réglementaire التي تقيد الموظف بالإدارة في المادة 7 منه، وتقيد هذه الصلة

4 - مرسوم تنفيذي رقم 393-09 صادر بتاريخ 24 نوفمبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاملين في الصحة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .ع. 2008، 70..

5-الأمر رقم 03-06 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.ع. 2006، 46.

6 - المرسوم التنفيذي رقم 08-129 الصادر بتاريخ 08 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .ع. 2008، 23.

7 - المرسوم التنفيذي رقم 09-161 الصادر بتاريخ 02 ماي 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك متصرفي مصالح الصحة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .ع. 2009، 28.

8 - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري. دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1975، ص. 454.

القانونية الأساسية من خلال التعيين الدائم في الوظيفة و الترسيم فيها⁹. وبالتالي، من خلال تفحص القوانين الأساسية الخاصة بالسارية المفعول التي ورد ذكرها سالفاً، فهي تحدد إنصياع الأطباء للأحكام العامة المتعلقة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، كما ينصعون أيضاً للنظام الداخلي للمرفق¹⁰ ويحصلون على الحماية القانونية ومن مساعدة الهيئات العامة خلال تأديتهم لمهام الخبرة والطب الشرعي¹¹.

ب: الصلة التعاقدية

إذا كانت الأصل في العلاقة القانونية التنظيمية التي تكون بين الأطباء بالمرافق العامة الإستشفائية، فإنه الإستثناء هي العلاقة التعاقدية، وإذا كانت الصلة الأصل تتم من خلال التعيين في الوظيفة - حال تقدم المترشح للوظيفة بطلب التوظيف - وبالإرادة المنفردة الخاصة بالإدارة، فإن صلة الإستثناء تتطلب إبرام عقد عمل بين الطرفين : المرفق العام الإستشفائي والطبيب المتعاقد معه. إن هذه الوضعية يحددها قانون الوظيفة العامة في الفصل 4 منه بعنوان "الأنظمة القانونية الأخرى للعمل"، حيث تظهر المادة 20 منه، والإستناد إلى النظام التعاقدي على أساس إستثنائي، في حالة وجود شغور مؤقت في الوظيفة، أو لتنفيذ أعمال تكتسي طابعاً مؤقتاً أو لإداء عمل ذي طبيعة مؤقتة أو القيام بالخبرة أو الإستشارة، ويتحقق ذلك من خلال عقود محددة المدة بدوام كامل أو جزئي¹².

إن القانون يُحيل إلى التنظيم طرائق تقرير هذه الأحكام ووضعها موضع التنفيذ، وإذا كان لدينا تعليق نذكره هنا، فإننا نذكر تنبه المشرع في تحديد إمكانية التوظيف من خلال العقد لأنه - وبطبيعة الممارسة العملية - تبرز الحاجة بنطاق دائم للإستعانة بمجهودات بعض الأطباء الغير المرتبطين بالمرافق العام الإستشفائي ذوي تخصصات لا توجد في هذا الأخير، بسبب شغور الوظيفة لسبب أو لآخر في حال إنتظار فتح المركز المالي، أو وجود الطبيب صاحب الوظيفة في حالة عدم مبرر لفترة طويلة¹³ فالذهاب للتعاقد يخفف العبء لحاجة المرفق الإستشفائي الماسة للأطباء، ويسد النقص في المورد البشري، مما يتطلب الأمر إلى التكفل بشكل مستعجل بالحاجة الماسة للخدمات الطبية التي يطلبونها مستخدمو المرافق العامة الإستشفائية. علاوة على ذلك، فإن الموارد البشرية ذاتها توشك أن تكون

9 - المادة 04، القانون الأساسي للوظيفة العامة.

10 - المادة 3، ف. 2، 393-09 الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاملين في الصحة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع. 70. 2009.

11 - المادة 5، 6، المرسوم التنفيذي رقم 394-09 الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع. 70. 2009.

12 - المادة 19 إلى غاية م. 25، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

13 - كأداء الخدمة الوطنية أو التواجد في وضعية تربص على سبيل المثال.

ناقصة ،خاصة عندما يتعلق الأمر بالأطباء المتخصصين في مجالات معينة الذين – بسبب الطلب الكثير للخدمات الطبية ولإسباب خاصة – وقد يختارون العمل في القطاع الخاص بدلاً العمل في المرافق العامة الإستشفائية، ولذلك من المحتم أن يستفيد المرفق العام الإستشفائي من خدماتهم، إلا في إطار الصلة التعاقدية ما دام ذلك لن يؤثر على سير المرفق العام الإستشفائي ، حيث يخضع الطبيب أينما كان لأداب المهنة ويحتفظ باستقلاله المهني، فالصلة العقدية التي تصله بالمرفق الإستشفائي لا تؤثر على العمل الطبي، في حال إلتزامه بواجباته في كل الظروف حاله في ذلك حال الطبيب الموظف العام الذي تصله بالمرفق الإستشفائي الصلة التنظيمية. أخيراً نلاحظ أن الإلتزام بالإستمرارية الطبية يفرض هو الآخر إتخاذ التعاقد كحل مبدئي، لأن مجموع الأطباء الموظفين التابعين للمرفق العام الإستشفائي غير كاف لوقف النقص ،لاسيما خلال العطل السنوية،وهذا لكفالة تغطية صحية دائمة على مدى السنة.

تلجأ المرافق العامة الإستشفائية إلى التعاقد مع الأطباء المتخصصين الممارسين في القطاع الخاص لتقديم الخدمات الطبية وكذا الجراحية،وكفالة الإستمرارية الطبية و الجراحية مقابل أجور يقدمها المرفق العام الإستشفائي لهم نقداً أو عينا،يتمثل هذا الأخير في الإذن لهؤلاء الأطباء الخواص بتولي شخصيا حالة مرضاهم المتعاقدين معهم في عيادتهم الخاصة،وذلك من خلال إجراء العمليات الجراحية،والفحوصات البيولوجية الإستكشافية، وبالأشعة في المرافق العامة الإستشفائية،وبإستخدام مواردها البشرية والمادية،كما تتكفل هذه المرافق الإستشفائية بكفالة جميع الخدمات الفندقية من مبيت،وتقديم الطعام للمرضى المتعاقدين مع الأطباء الخواص .

إن إبرام العقود وتنفيذها بين الأطباء الخواص،والمؤسسات الإستشفائية العمومية يفترض فيه حسن النية، وبغض النظر عن تناسب أو غير تناسب مقدار الإلتزامات المتبادلة بين طرفي هذه الصلة التعاقدية،أي التناسب الذي يعطيه هؤلاء الأطباء للمؤسسات العامة الإستشفائية وما يأخذونه منها،ومع الظروف الراهنة التي تعرفها مؤسساتنا العامة الإستشفائية التي لا تضيق الأمر إلا ضيقاً، من خلال إستبعاد مرتفقي المؤسسات العامة الإستشفائية من تلقي الرعاية نتيجة إمتلاء الأسرة من قبل مرضى الأطباء الخواص،وتأثر الخدمة العامة من جراء ذلك،حيث قد يتم التحيز لمرضى العيادات الخاصة،و يدفعون ثمن الرعاية بهم للأطباء من القطاع الخاص المتعاقدين معهم على حساب الإلتزام بزوار المؤسسات العامة الإستشفائية،بصرف النظر عن صعوبة تقرير المسؤوليات في حالة حدوث أضرار، فالمرضى يقوم بالتعاقد مع الطبيب الخاص،وبالتالي يلجأ هذا الأخير بإدخاله إلى مرفق صحي عام،ويجري له عمليات طبية وجراحية بإستخدام غرف

عملياتها وفريقها الطبي ومعداتنا. إن هذا النمط من التعاون بين القطاعين العام، والخاص مستحسن كونه يُشكل تكاملاً بينهما، لكنه توجد به بعض العيوب، كما أوضحنا سابقاً ، كما أنه يرتب مشكلة في حال إنعقاد المسؤولية الطبية، خاصة إذا عرفنا أن أكثر الأطباء الخواص لا يقومون بالإشتراك في عقود التأمين للمسؤولية المهنية التي يوجبها القانون عليهم¹⁴.

الفرع الثاني : النتائج المترتبة عن صلة المؤسسات الإستشفائية العمومية بمستخدميها

إن صلة الموظفين بالمرفق العام الإستشفائي والتي تناولناها في الفقرة الفرعية الأولى من هذه الفقرة والتي هي بالأساس صلة قانونية لائحية أساسية (position statutaire légale et réglementaire) نتجت عنها نتائج مهمة جداً عبارة عن الإلتزامات القانونية التي ترتبها هذه الصلة على كاهل الموظف وكذا المرفق الإستشفائي، خاصة وأن كل إلتزام لأحد الطرفين يمثل حقاً للطرف الآخر. وبناء على ما تقدم وللوقوف على النتائج المترتبة على صلة المرافق الإستشفائية بمستخدميها، فإن هذه الفقرة الفرعية سيتم تقسيمها إلى أ: إمتثال المستخدمين تجاه المرافق الإستشفائية، و ب: إمتثال المرافق الإستشفائية تجاه مستخدميها.

أ- إمتثال المستخدمين تجاه المؤسسات الإستشفائية العمومية

إن الصلة القانونية الأساسية اللائحية التي تصل الموظف بالمرفق العام الإستشفائي تلزم على الموظف الكثير من الإلتزامات يمكن الإستشهاد بأهمها، أو تلك التي لها صلة قوية بمسألة المسؤولية الإدارية، وبالتالي نتطرق لإلتزام والخضوع للسلطة السلمية في ضوء الاستقلال المهني للطبيب، الإلتزام بالقيام بالواجبات الوظيفية، والخضوع للعقوبة التأديبية في حالة الإنتهاك بهذه الواجبات .

1) الإمتثال للسلطة السلمية في ضوء الإستقلال المهني للطبيب : إن القانون يفرض على جميع الموظفين الإلتزام والخضوع للسلطة السلمية، وهو يُقصد بها أن يخضع الموظف الأقل رتبة للموظف الأعلى رتبة منه ، وهو ما يُصطلح عليه بالسلطة الرئاسية التي على أساسها يخول للرئيس التوجيه والإشراف على أعمال المروؤوس، كما يخول له وله إلغاء وتعديل هذه الأعمال إذا ما إتضح له أنه منتهك للقانون أو غير مناسب ، وينتج على هذا الإلتزام إنصياح المروؤوس لأوامر الرئيس. إن المبدأ العام في واجب الإنصياح المروؤوس لأوامر ونواهي رئيسه الإداري، لا تكون إلا في ميدان الأعمال الإدارية¹⁵ ضمن حدود القوانين والأنظمة المعمول بها. أما إذا كان المبدأ يجب الإنصياح لأوامر الرئيس إنتهاك للقانون لدرجة أنها تمس

14 - المادة 167، الأمر رقم 95-07 الصادر بتاريخ 25 جانفي 1995 ،يتعلق بالتأمينات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية . ع.ج. 13. 1995.

15 - عبد الغني بسيوني عبد الله ، القانون الإداري. منشأة المعارف ، الإسكندرية ، مصر ، 1998. ص. 246.

بمسؤولية المروؤوس، فإن تطبيقها يبقى مشروطا بالزامية أن تكون هذه الأوامر مدونة، وأن يكون المروؤوس قد نبه الرئيس كتابةً بانتهاك القانون فيها¹⁶. فإذا كان الأصل هو إلزامية الإنصياح لأوامر الرئيس- حتى ولو كانت منتهكة للقانون - فيجب ألا يتعدى الأمر بالمروؤوس إلى غاية ارتكاب جريمة يأمر بارتكابها¹⁷.

ولقد جاء في نص المادة 129 من القانون المدني المعدل والمكمل بأنه: "لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير، إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم". وهو ما يوضح اتجاه المشرع إلى تغليب أولوية تنفيذ القانون على واجب الطاعة¹⁸.

إن الإنصياح للسلطة الرئاسية بالمفهوم الذي ذكرناه يبقى يسري بوجه الخصوص على الأنشطة الإدارية للطبيب الموظف بالمرفق الإستشفائي كرئيسا إداريا لوحدة، أو لمصلحة بهذا المرفق الإستشفائي، ففي هذه الأنشطة الإدارية تمارس عليه السلطة السلمية من قبل رؤسائه الإداريين¹⁹، وكما يمارس بدوره هذه السلطة على مروؤوسيه. أما فيما يتعلق بالأنشطة الطبية les actes médicaux المهنية، فالطبيب يكون مستقلاً في قيامه، وعليه ألا يتنازل عن إستقلاله هذا تحت أي ظرف من الظروف، سواء أكان يمارس عمله كموظف في مرفقاً عاماً إستشفائياً، أو في القطاع الخاص²⁰.

الإستقلال المهني يقصد به في مجال الأنشطة الطبية هو الفحص والتشخيص والقيام بوصف العلاج ليس على الطبيب إلا إتباع المبادئ العلمية المتفق عليها حديثاً، والتي تستهدف الهدف العلاجي وأخلاقيات المهنة وعاداتها، حيث يقرر قانون حماية الصحة العامة وترقيتها في نص مادتيه 203- 204 على ممارسة الطبيب لحيثته في وصف الأدوية الواردة في المدونة الوطنية للأدوية، مع وجود بعض الإستثناءات المتعلقة بضرورة إحترام وصفة الطبيب للدواء الذي يدخل ضمن برنامج وطني لعلاج الأمراض. مما يعني أنه لا يجوز للرئيس الإداري للطبيب أن يلزمه بالقيام بإدخال المريض للمرفق الإستشفائي إذا كان هذا الطبيب يقيم أن وضعه لا يستدعي الإستشفاء، لا يجوز له أن يأمر بإخضاعه لنوعية معينة من العلاج، إذا رأى الطبيب المعالج غير ذلك، حتى ولو كان هذا الرئيس الإداري هو طبيباً أيضاً. أن الإستقلال

16 - عبد الغني بسيوني عبد الله، نفس المرجع، ص. 246.

17 - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي. القاهرة. مصر. 1975. ص. 497.

- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري. جسر للنشر والتوزيع، ط. 2، الجزائر، 2007. ص. 164.

19 - المادة 19، 8 المرسوم التنفيذي 465 الصادر بتاريخ 2 ديسمبر سنة 1997 يحدد قواعد إنشاء المؤسسات الإستشفائية المتخصصة وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع. 81. 1997.

20 - المادة 10، مدونة أخلاقيات الطب.

المهني للطبيب يعد من النظام العام، سواء الطبيب تابع للقطاع العام أو للقطاع الخاص، مما يمنع أن يفرض على الطبيب نظام عمل أكثر إتساعاً²¹ فقد حدد مجلس الدولة الفرنسي بأن الطبيب له حرية وصف العلاج الذي يعلو على التنظيم²².

ولقد نصت المادة العاشرة من مدونة أخلاقيات الطب، أنه لا يجب للطبيب أن يتنازل عن إستقلاله المهني تحت أي ظرف من الظروف، وما كان يؤخذ على صياغة هذه المادة أنه ينبغي صياغتها بمصطلح: "لا يجب"، من أجل الإشارة إلى الوجوب عوضاً من الإلزام، ويمكن إلقاء الضوء على الفائدة التي تعود على المريض مباشرة من تطبيق هذا المبدأ، هو أنه مادام الطبيب له إستقلالية مهنية تامة، فإن قراراته الطبية سوف لن تكون تحت أي ضغط أو أي إكراه، وبالتالي ستخضع للمبادئ العلمية الحالية المتفق عليها، وهذا سيحقق العلاج المثالي على الوجه الأصح للمريض، وقد تم تأكيد هذا الإستقلال من خلال المادة 12 من ذات المدونة التي تحدد بأن الطبيب المطالب بفحص شخص سجين أو محتجز عليه، ألا يساعد أو صرف النظر عن ضرر يصيب سلامته الجسدية، والعقلية، أو كرامته، أي إذا قرر الطبيب بأن الوضع الصحي لهذا الشخص يتطلب إستشفاءه على سبيل المثال، أن فقرار الطبيب يجب أن لا يتأثر بإرادة الأجهزة الإدارية، بأن هذا المريض لا يعالج إلا في مكان حجزه فقط.

(2) القيام بالواجبات الوظيفية والخضوع للعقوبة التأديبية :

إن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة قد خصص الفصل 2 من الباب الأول منه للتحديد واجبات الموظف، وقد تم تضمين هذه الواجبات بموجب المادة 15 نبحتمن خلال الإستشهاد بأهم الأحكام التي لها صلة بموظفي المرافق الإستشفائية كموظفين عموميين، ونطاق صلتها بالمسؤولية الإدارية، وكذا تعلق هذه الواجبات مع ما تحدده القوانين الأساسية المتعلقة بمهنة الطب المعمول به.

1 القيام بالواجبات الوظيفية : - علاوة عن المبادئ العامة التي تتطلب تنفيذ المهام بأمانة وحيادية، أن يحافظ الموظف على كرامة الوظيفة، وتجنب كل ما يمكن أن يشكك فيه²³ يمكن توضيح ذلك بشكل خاص إلى الواجبات التالية :

1-1- واجب التفرغ للقيام بالعمل الوظيفي : ومقصد ذلك أنه لا يمكن الجمع بين وظيفة طبيب في المرفق العام الإستشفائي ووظيفة أخرى، فيما عدا الأطباء

²¹ - GERARD MEMENTEAU. Cours de droit médical. les études hospitalières, troisième édition, bordeaux-centre, France, 2006. p.591.

²² - Gaston Vogel, les grands principes du droit médical et hospitalier éd. promoculture, 2^{ème} éd -luxembourg- 2001. p.91.

²³ - المادة 41. و المادة 42، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

الأخصائيين يمكن السماح لهم بمزاولة نشاط طبي ملائم خارج مجال وظيفتهم²⁴ مع العلم عدم تأثير ذلك على مصلحة الخدمة، وقد نقل القانون إلى التنظيم تقرير شروط وطرق تنفيذ ذلك. وللتوضيح ، فإن مزاولة النشاط الإضافي معمول به منذ سنة 1999²⁵ بموجب المرسوم التنفيذي عدد 99-236 الصادر بتاريخ 19 أكتوبر 1999 تنفيذا لنص المادة 201 من قانون حماية الصحة العامة وترقيتها المعدلة بموجب القانون عدد 98 – 09 الصادر بتاريخ 19 أوت 1998²⁶.

كما نلاحظ أيضا بأن الأطباء الذين يتخلون عن حقهم في مزاولة النشاط الإضافي يستفيدون من مكافأة الإنتفاع (prime d'intéressement) المحددة بموجب المرسوم التنفيذي عدد 119-2002 الصادر بتاريخ 06 أفريل 2002²⁷، حيث تقرر المادة 2 منه على أن الغرض من إحداث هذه المكافأة هو لتقوية التغطية الصحية ، وتحسين جودة وكفاءة الأنشطة العلاجية التي تتم في المرافق العامة الإستشفائية، وأن الغرض من ذلك هو تعويض التخلي عن مزاولة النشاط الإضافي المذكور أعلاه .

1-2- المسؤولية عن مروؤسيه: يستلزم مبدأ الإنصياع للسلطة الرئاسية المذكور أعلاه ، وضرورة توجيه والرقابة الرئيس على أعمال المروؤوس ينتج عنه مبدأ مسؤولية الرئيس عن أفعال المروؤوس، لأن المبدأ أن كل موظف أيا كانت درجته فهو مسؤول عن تطبيق المهام المناطة إليه، لذلك لا يستبعد من مسؤوليته هذه في وضع إنعقاد المسؤولية الشخصية لمروؤوسيه²⁸. وفي ميدان المسؤولية الطبية وبسبب مبدأ الإستقلالية المهنية للطبيب، فإنه لا يسأل عن مروؤوسيه الأطباء، لكنه يسأل عن مروؤوسيه المساعدين الطبيين لأنهم يمارسون أعمالهم تحت رقابته وبتوجيه منه ، كما أنه يسأل عن الطلاب في مجال الطب المتربصين بمصلحته²⁹.

1-3- إحترام مستخدمي المؤسسة: ولقد تم النص صراحة على هذا الواجب ليؤكد على ضرورة إحترام مستخدمي المؤسسة العامة بكل آداب وبدون تسويق³⁰. حيث يدل الواقع العملي على كارثية الإستقبال في مرافقنا العامة، وتظهر أهمية هذا الواجب أكثر في المرفق العام الإستشفائي بسبب الوضع الخاص لمستخدمي هذا المرفق، فإذا إستلزم الأمر في التعامل بآداب وبدون تسويق مفروضا في كل المرافق، فمن الأجدر أن يكون في المرفق العام الإستشفائي على درجة أعلى .

24 -المادة 44، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .ع.1999، 74، 25.

-- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .ع. 1998، 61، 26.

27 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .ع. 2002، 23.

28 - المادة 47، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

29 -المادة 196 و 220، قانون حماية الصحة وترقيتها.

30 -المادة 53، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

1-4- الحفاظ على السرية المهنية: تنص المادة 48 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على ضرورة إلتزام الموظف العام بالسرية المهنية، بحيث يحظر عليه إفشاء محتوى أي مستند بحوزته، أو أي خبر أو واقعة أطلع عليها أثناء تأدية مهامه، إلا باستثناء ما تقرره القوانين. إن تنفيذ هذا الإلتزام على الأطباء الموظفين بالمرافق العامة الإستشفائية له أهمية كبيرة لأن الإلتزام بالسرية المهنية فيما يخص الطبيب لا يعد إلتزاماً توجبه عليه الوظيفة فقط، بل هو إلتزام توجبه عليه متعدد القواعد القانونية الأخرى، سواء أكانت تلك قواعد قانون العقوبات أو قانون حماية الصحة العامة وترقيتها أو قواعد أخلاقيات الطب.

2- الإنصياع للعقوبة التأديبية: إن عقوبة الإتهاك بالواجبات الوظيفية يقرها القانون لفرض العقوبات التأديبية³¹، حيث أن القاعدة في قانون العقوبات أنه "لا جريمة ولا عقوبة إلا بقانون"، فإن القاعدة في مجال النظام التأديبي هي أن الجريمة التأديبية غير مقررة على سبيل الحصر³²، فهي تكون في كل عمل حضرته الواجبات الوظيفية، وفي كل تخلي لما أمرت به، وعلى خلاف الجريمة التأديبية، تخضع العقوبة التأديبية لمبدأ شرعية العقوبات، فهي مقررة بنص القانون الأساسي للوظيفة العامة أو في القوانين الأساسية المتعلقة في كل مصالح الموظفين العموميين³³. وزيادة عن ذلك، فإنه لا يوجد مقارنة بين الدعوى التأديبية والدعوى الجنائية والمدنية، حيث أن صدور الحكم الجزائي بالبراءة لا يعني عدم إنعقاد الدعوى التأديبية، إذ يمكن أن تكون كل جريمة جنائية تشكل جريمة تأديبية وخلافاً لذلك ليس صحيحاً³⁴، وتتميز الدعوى التأديبية عن الدعوى المدنية وأن هذه الأخيرة ترمي إلى تعويض الضرر بينما ترمي الأولى إلى السهر على المزاولة الصحيحة للمهنة من أي تصرف مخالف لها³⁵. ولتوضيح، فإنه يجب التمييز – في الميدان التأديبي – بين شكلين من المسؤولية، فهناك المسؤولية التأديبية وكذا المسؤولية المهنية، حيث تقرر الأولى بسبب خطأ تأديبي بينما تقرر الثانية بسبب خطأ مهني، وأن العقوبة في الأولى تفرضها الإدارة منفذة في ذلك قواعد القانون الأساسي الخاص statut particulier فإن لم يتوفر، فقانون الوظيفة العامة، لكن المتعلق بالثانية فتفرضه مجالس تنظيم المهنة بتشكيلتها التأديبية³⁶ منفذة في ذلك

³¹ -المادة 160، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

³² -المواد من 178 إلى غاية 181 من قانون الوظيفة العامة.

³³ -المواد 163 و 164، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

³⁴ - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري. مرجع سابق، ص 503.

³⁵ - Annick Dorsner-Dolivet, la responsabilité du médecin, éd economica, Paris, France, 2006, p.404.

³⁶ - Marc Dupont Claudine Esper et Christian Paire, Droit hospitalier, Dalloz, 5^{ème} éd. Paris, France, 2005, p.409.

قانون أخلاقيات المهنة، وأن إنعقاد أحد هذين النوعين من المسؤولية التأديبية لا يستبعد من إنعقاد النوع الآخر³⁷.

فيما يتعلق بالمسؤولية التأديبية ضمن المفهوم السالف ذكره – ومن خلال فحص النصوص المقررة للمرافق العامة الإستشفائية – نجد أنها جميعها تمنح مدير المرفق الإستشفائي صلاحية وضع مشروع النظام الداخلي الذي يتم مناقشته في مجلس الإدارة ،

ومن المنطقي أن يبين هذا النظام الداخلي الأخطاء التأديبية والعقوبات المحددة لها بموجب ما يقرره قانون الوظيفة العامة. وبعد الوقوف على القوانين الأساسية المتعلقة بالسلك الطبي ن نجد المرسوم التنفيذي عدد 08-126 الصادر بتاريخ 03 ماي 2008 المشتمل على القانون الأساسي المتعلق بالأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين يحدد في الفصل الثامن في كلا المادتين 22-23 من قانون العقوبات التأديبية التي ينفرد بها رئيس المؤسسة المستخدمة ، وكذلك العقوبات التي يصدرها الوزير المختص بإقتراح من مدير المؤسسة وبعد أخذ رأي لجنة التأديب . وفيما يتعلق بالمسؤولية المهنية المبينة هنا في المسؤولية الناجمة عن إنتهاك قواعد آداب مهنة الطب la responsabilité deontologique ، و لأهميتها وفيما يخص موضوع دراستنا، فإننا نكرس لها الفقرة الفرعية الثانية من هذا المبحث.

ب – التزامات المؤسسات الإستشفائية العمومية تجاه مستخدميها

تمثل التزامات المؤسسات الإستشفائية العمومية تجاه موظفيها حقوقا لهم كموظفين عموميين ، ولن نذكر هنا كل الحقوق الخاصة بالموظف، بل سنلتزم – بموجب لما تنقيد به الخطة – بحسب تناول الحقوق التي ربما تكون لها علاقة بميدان دراستنا في المسؤولية الإدارية للمؤسسات الإستشفائية العمومية ، حيث وبتفحص القانون الأساسي العام للوظيفة العامة نتطرق إلى كفالة الحماية القانونية للموظف، وكفالة ممارسة حقي الإضراب والإستقالة ومبدأ سير المؤسسة العمومية بصفة منظمة ومستمرة .

1) كفالة الحماية القانونية للموظف: إن ما يهمنا هنا أساسا في ميدان المسؤولية الإدارية للمرافق العامة الإستشفائية هو تناول ثلاثة عناصر، حيث نتطرق للحق في التظلم تجاه القرارات الإدارية والكفالات التأديبية وإنقضاء مسؤولية الموظف العام مدنيا عن أعماله المتعلقة بالمرفق العام والحماية الجنائية له .

1- الحق في التظلم تجاه القرارات الإدارية والكفالات التأديبية: يعد الحق في التظلم ضد القرارات الإدارية الصادرة ضد الموظف العام والتي تنتج له ضررا

³⁷- المادة 221. ف1 ب2، مدونة أخلاقيات الطب.

حقاً أكيداً له، هذا كأصل عام، وإذا إرتبط الأمر بقرار تأديبي ، فإن هذا الأخير مكفول بكفالات قانونية حتى قبل إصداره ، وبالتالي نتطرق إلى التظلم تجاه القرارات الإدارية على وجه الخصوص ، ثم الكفالات التأديبية للموظف العام.

1- الحق في التظلم تجاه القرارات الإدارية و الكفالات التأديبية : يعد الحق في التظلم ضد القرارات الإدارية الصادرة ضد الموظف العام والتي تنتج له ضرراً حقاً أكيداً له، هذا كأصل عام، وإذا إرتبط الأمر بقرار تأديبي ، فإن هذا الأخير مكفول بكفالات قانونية حتى قبل إصداره .

1-1- التظلم تجاه القرارات الإدارية : إن الصلة القانونية التنظيمية التي تصل الموظف العام بالإدارة تجيز له بتقديم تظلم تجاه القرارات الإدارية، ما إذا كان أمام الإدارة أو أمام القضاء الإداري.

1-1-1 التظلم الإداري : ويتضح بإحدى الأشكال الثلاثة، سواء التظلم الولائي أو بشكل التظلم الرئاسي أو بشكل التظلم إلى لجنة إدارية ذات تخصص قضائي، وبالتالي أن الأول يكون أمام منشأ القرار المتظلم منه، أما الثاني فيكون أمام رئيس منشأ القرار³⁸.

1-1-2 الإلتماس القضائي: ويتم رفعها قبل هيئات القضاء الإداري بإحدى الدعويين ، سواء أكانت دعوى الإلغاء أو عن طريق دعوى القضاء الكامل .

1-2- الكفالات التأديبية : يمكن تلخيص الكفالات التأديبية المحددة لفائدة الموظف العام في أربعة نقاط، وهي الإخطار ، والقيام بالتحقيق، وحق الدفاع وذكر أسباب القرار التأديبي ، والإشراف القضائي على القرارات التأديبية³⁹. كما أن من ضمن الكفالات التأديبية المحددة للموظف العام نفرق بين تحديد مواعيد البت في الدعوى التأديبية وتسوية عقوبة السقوط في حال عدم مراعاة هذا الموعد⁴⁰، ناهيك عن احتمال رد الإعتبار طوعاً أو بطلب من الموظف ضمن الشروط المحددة في نص المادة 176 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

(2) إنقضاء مسؤولية الموظف مدنيا عن أخطائه المرتبطة بالوظيفة: إن عدم وجود المسؤولية المدنية للموظف العام عن الأخطاء الصادرة منه والمرتبطة بعمله، هذا لا يفسر بأن المتضرر منها لا يستبعد من التعويض، بل أن المرفق العام هو من سيتكبد هذا التعويض عوضاً عن الموظف العام، وهذا يعتبر من بين العواقب والالتزامات التي تثقل كاهل المرفق، والغاية من إحداث هذا المبدأ هو التشدد على كفالة ظروف عمل مناسبة للموظف دون الخوف من إلقاء عبء المسؤولية عليه، في حال ما أخطأ بحسن نية، ما دام أنه يعمل من أجل تحقيق المصلحة العامة، حتى لا

38 - سليمان محمد الطماوي، القرارات الإدارية، دار الفكر العربي ، ط 4، 1976، القاهرة، مصر، ص 18.

39 - المواد. 165، 166، 167، 169، 170، 171، 175، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

40 - المادة. 166، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

نُحبط روح المبادرة فيه، وهذا بسبب المنع دون الإخلال بسير المرفق العام⁴¹، وقد تم النص على هذا المبدأ صراحة ضمن المادة 31 من قانون الوظيفة العامة الجديد، نجد أن هذه المادة تقصد تحميل المرفق التعويض في حال أخطأ الموظف المرتبطة بالوظيفة ، ومعنى الإنتهاك أن يتحمل الموظف شخصياً هذا التعويض في شرط الخطأ الشخصي الذي لا يتصل بصلة للوظيفة، وهذا تنفيذاً للمعايير التي سنتطرق لدراستها في التمييز بين الخطأين الشخصي والخطأ المرفقي⁴².

3) الحماية الجنائية للموظف العام: ولقد نصت المادة 30 من القانون الأساسي العام الخاص للوظيفة العامة، أن من واجبات الدولة حماية الموظف مما قد يتسبب له من إزعاج أو إساءة أو سب أو قذف أو أي بطش مهما كانت نوعيته، وهذه الحماية هي حماية ثنائية، فهي توقيع العقاب الجزائي بمن كان السبب في هذه الأفعال، وتحديد تعويض الضرر الذي يضاف للموظف، ثم تكون الدولة بدل الموظف لإسترجاع ما سدده للموظف بمن كان السبب في الضرر، ناهيك عن ذلك، حيث يجوز للدولة أن ترفع دعوى مباشرة قبل القضاء، وتعيينها كطرف مدني قبل القضاء الجنائي المختص لإلتماس بالتعويض عن الضرر الناجم عن الجريمة التي أخلت بالموظف العام وكان ضحية لها. نجد أن مبدأ الحماية القانونية للموظف العام أيضاً في النصوص الأساسية المتعلقة بالأطباء، إذ أنه زيادة على الحماية الممنوحة للموظف العام بشكل عام، نجد الحماية الممنوحة لموظفي الصحة، خاصة عند أدائهم لمهام الخبرة والطب الشرعي⁴³.

ج- كفالة أداء حقي الإضراب والإستقالة ومبدأ سير المؤسسة العمومية بصفة منتظمة ومستمرة: أوجد القانون لتنظيم إهتمامات الأشخاص المتنازعة، وبالتالي أن ممارسة حق الإضراب وكذا الإستقالة من الحقوق الرئيسية التي تحددها الدساتير للأفراد⁴⁴، وبدلاً عن ذلك نجد أن واجب كفالة السير الدائم للمرفق العام بصفة منتظمة هو إلزام يقع على كاهل الدولة لكفالة حق الرعاية الصحية الدائمة للمستفيدين من المرفق العام الإستشفائي، ولأجل ذلك وضع القانون طرق أداء حقي الإضراب وكذا الإستقالة في المرافق العامة إحتراساً على حقي فئتين من الأفراد، تتمثل الفئة الأولى من المستفيدين من خدمات المرفق والفئة الثانية هم الموظفين التابعين للمرفق العام. إن الهدف التي يطمح إليها المشرع هو الحفاظ على توازن هذه المعادلة الصعبة، ولهذا نتطرق لطرق أداء حقي الإضراب وكذا

41 - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري. مرجع سابق، ص. 442.

42 - M. Waline, Droit administratif, éditions sirey, 4^{ème} édition, Paris, France, 1946, p. 785 et suiv.

43 - المادة 5، المرسوم التنفيذي رقم 394-09 الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين
44 - المادة 57، من دستور 1996 الجزائري من الباب الأول الخاص بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري، الفصل الرابع من الحقوق والحريات ،

الإستقالة- بإحتسابهما حقين دستوريين – من قبل موظفي الصحة دون الإنتهاك بمبدأ سير المرفق العام بصفة منتظمة ودائمة.

1- القيود الواردة على أداء حق الإضراب: تعتبر المؤسسات الإستشفائية العمومية من القطاعات الحيوية التي لا يعقل للفرد التخلي عن خدماتها بصفة مؤقتة، فكفالة الخدمة فيها لا يتوقف ليلاً أو نهاراً، وهو ما يتعارض بالطبع مع الإضراب التي يقصد به نية العاملين إلى رفض العمل لمدة معينة لأجل الضغط على الإدارة لتنفيذ بعض الحاجات المرتبطة بالعمل⁴⁵ وللتقريب بين المصلحة العامة المتمثلة في سير المرفق الإستشفائي بصفة منتظمة ومستمرة وحق موظفي المؤسسة الإستشفائية في أداء الإضراب كحق دستوري⁴⁶ نظم القانون من خلال فرض قيود على أداء هذا الحق على أساس الدستور الذي منحه هذا الحق، كما تنص المادة 36 من القانون الأساسي العام المتعلق بالوظيفة العامة: "بأن الموظف يمارس حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به"، وبالإشارة إلى للقانون عدد 90-02 الصادر بتاريخ 06 فيفري 1990 الخاص بحظر وتسوية النزاعات الجماعية في العمل وأداء حق الإضراب، حيث يحدد فرض كفالة أقل حدّ من الخدمة في المؤسسات العمومية الأساسية التي تصدرت المؤسسات الإستشفائية العمومية رأس قائمتها والتي قررتها المادة 38 من هذا القانون⁴⁷.

يجبر هذا القانون كفالة أقل حدّ من الخدمة الإلزامية في المرافق الإستشفائية والمناوبة ومصلحة الطوارئ وتوزيع الأدوية. كما تنص المادة 40 من ذات القانون عقوبة الخطأ المهني الوخيم لأي موظف يمتنع عن أداء بأقل حدّ الواجب عليه من الخدمة. كما أنه رداً للنتائج السلبية للإضراب بمبدأ السير الدائم للمرفق العام نظم ذات القانون المدرج في مادته 41 نظام التكليف، ويحتسب عدم الإنقياد له خطأ تأديبياً وخيماً، ناهيك عن الأحكام الجزائية المحددة في قانون العقوبات⁴⁸.

2- تنظيم القانون لحق الإستقالة: يمكن تعريف الإستقالة بأنها ميل إرادة الموظف لإنهاء علاقته الوظيفية بشكل نهائي بالإدارة، من خلال تقديمه لطلب كتابي⁴⁹ على خلاف الإضراب الذي هو رفض مؤقت عن العمل بدون أن تكون له عزيمة ترك الوظيفة بشكل دائم، ورغم الأسباب التي يحتج بها الموظف في طلبه للإستقالة، فإن هذا الأخيرة⁵⁰ حق مشروع، وأنه لا يجوز أن يقيد المرفق العام

- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، مرجع سابق، ص..299.45

46 - المادة 57، من دستور 1996 الجزائري .

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .ع.1990، 06.47

48 - المادة 42، القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 06.1990.

49 - المادة 218، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

50 - المادة 217، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

الموظف الذي لا يريد الإستمرار في الوظيفة⁵¹ إلا أنه ليس من المنطقي توقف الموظف عن العمل حال إيداعه طلب الإستقالة عند الإدارة المستخدمة، لأن ذلك يمس بمبدأ ضمان سير المرفق العام بصفة منتظمة ومستمرة، محتذياً في ذلك نظام الإضراب، الذي يتعارض مع تبعات العلاقة التنظيمية التي تصله بالمرفق ، ولهذا أوجد القانون حق الإستقالة، بحيث نص أنه لا أثر لإلتماس الموظف العام للإستقالة، إلا بعد الموافقة عليها من قبل الهيئة المخولة لها سلطة التعيين⁵². وبالتالي يجب على الموظف الراغب في الإستقالة إرسال طلبه إلى الهيئة المخولة لها سلطة التعيين من خلال السلم الإداري، وعليه الإستمرار في أداء مهامه الوظيفية حتى صدور قرار هذه السلطة⁵³. كما أن الموافقة على الإستقالة من قبل السلطة التي لها سلطة التعيين ومنع إمكانية الرجوع فيها⁵⁴، ولأجل ضرورة سير المرفق العام بصفة منتظمة ودائمة، خاصة المرفق الإستشفائي، فإن القانون قد قرر الموعد الذي يتم من ضمن الموافقة الإستقالة من قبل السلطة المخولة لها سلطات التعيين بشهرين منذ تاريخ وضع الطلب⁵⁵ ومع ذلك - ولضرورة كفاءة إستمرار الخدمة كما هو الوضع في المرافق الإستشفائية - يمكن للهيئة المخولة لها سلطات التعيين تأخير القبول على طلب الإستقالة لمدة شهرين تكون نافذة ابتداء من تاريخ إنتهاء موعد الشهرين الأولين ، ولأجل الحاجة البالغة الشدة⁵⁶. وحماية مصلحة الموظف من طول الترقب، ومزاولة الخدمة في هذا الوضع الأخير لمدة أربعة أشهر منذ وضع طلب الإستقالة، فإن القانون حدد إجراء الإستقالة الفعلية حال إنتهاء هذه الأربعة أشهر المحددة للحاجة البالغة الشدة⁵⁷

الخلاصة

عالج هذا البحث كشف الستار عن الصلة التي تربط المرافق الإستشفائية العمومية بمستخدميها، وتسلط الضوء على الجزاءات التأديبية طبقاً لإجراءات سطرها القانون، عن طريق بيان الجزاءات و بيان السلطة الإدارية المخول لها توقيع الجزاء، كون جزء كبير في المجتمع يرمي على كاهلها مسؤوليات جبارة، تعكس مرآة الدولة أمام المواطن وتبرز النسق المستتير لمؤسسات الدولة.

التوصيات

- إستحداث تشريعات خاصة بالجزاءات التأديبية، تهدف إلى الضبط والإصلاح.

- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، مرجع سابق، ص. 404. 51

52 - المادة 220، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

-المادة 219، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة. 53

54 -المادة 219، ف 2 ، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

-المادة 220، ف 1، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة. 55

56 -المادة 220، ف 3 ، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

57 - Georges Vedel, Droit administratif, Thémis, P.U.F. 6 ème éd. Paris, France, 1976, p.464-456

- تشريع نصوص تلزم إنتهاك الإدارات ذاتها التي توقع الجزاءات التأديبية.
- فرض رقابة صارمة على سلطة توقيع الجزاء وكذا المؤسسات الإستشفائية ومستخدميها.

النتائج:

- الجزاءات التأديبية جزاءات تقوم بها السلطة المختصة لتقويم تصرفات مستخدمي الإستشفائية العمومية وردعهم من الإنتهاكات المقترفة من قبلهم.
- الجزاءات التأديبية منصوص عليها قانونا تتماشى والإنتهاكات المقترفة من طرف مستخدميها.
- الجزاءات التأديبية تهدف إلى حسن سير المرفق العام وإعطاء تحذير أولي للمستخدم لكي لا يعيد إقتراف الإنتهاك مرة أخرى.
- الجزاءات التأديبية هي وسيلة أمان بالنسبة للمنتفعين من المرافق الإستشفائية العمومية وكبح جور مستخدميها.

قائمة المراجع:

- 1 - أنشطة إدارية، وأنشطة فنية، وأنشطة طبية
 - 2 - م. 196، قانون حماية الصحة وترقيتها.
 - 3- المادة 2، المرسوم التنفيذي رقم: 97-465 المؤرخ في 02 ديسمبر سنة 1995 يحدد قواعد إنشاء المؤسسات الإستشفائية المتخصصة وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع. 1997، 81.
 - 4 - مرسوم تنفيذي رقم 09-393 صادر بتاريخ 24 نوفمبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاملين في الصحة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع. 2008، 70.
 - 5- الأمر رقم 06-03 الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع. 2006، 46.
 - 6 - المرسوم التنفيذي رقم 08-129 الصادر بتاريخ 08 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع. 2008، 23.
 - 7 - المرسوم التنفيذي رقم 09-161 الصادر بتاريخ 02 ماي 2009 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك متصرفي مصالح الصحة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع. 2009، 28.
 - 8 - سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري. دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1975. ص. 454.
 - 9 - المادة 04، القانون الأساسي للوظيفة العامة.
 - 10 - المادة 3، ف. 2، 393 الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاملين في الصحة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع. 2009، 70.
 - 11- المادة 6، 5، المرسوم التنفيذي رقم 09-394 الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع. 2009، 70.
 - 12- المادة 19، إلى غاية م. 25، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
 - 13- كداء الخدمة الوطنية أو التواجد في وضعية تربص على سبيل المثال.
 - 14- المادة 167، الأمر رقم 95-07 الصادر بتاريخ 25 جانفي 1995، يتعلق بالتأمينات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع. 1995، 13.
 - 15- عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري. منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1998. ص. 246.
 - 16- عبد الغني بسيوني عبد الله، نفس المرجع، ص. 246.
 - 17- سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي. القاهرة. مصر. 1975. ص. 497.
 - 18 - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري. جسر للنشر والتوزيع، ط. 2، الجزائر، 2007. ص. 1641.
 - 19- المادة 19، 8، المرسوم التنفيذي 97-465 الصادر بتاريخ 2 ديسمبر سنة 1997 يحدد قواعد إنشاء المؤسسات الإستشفائية المتخصصة وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. ع. 1997، 81.
- 20 - GERARD MEMENTEAU. Cours de droit médical. les études hospitalières, troisième édition
, bordeaux-centre, France, 2006. p. 591.

21- Gaston Vogel, les grands principes du droit médical et hospitalier éd.promoculture, 2^{ème} éd luxembourg 2001.p.91.

- 22-المادة 41 و المادة 42 ،القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 23-المادة 44، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 24 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .ع.1999،74
- 25 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .ع. 2002،23.
- 26- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .ع. 1998،61
- 27 - المادة 47،القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 28-المادة 196 و 220 ، قانون حماية الصحة وترقيتها.
- 29 -المادة 53،القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 30 -المادة 160، القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 31-المواد من 178 إلى غاية 181 من قانون الوظيفة العامة.
- 32-المواد 163 و 164 ،القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 33 - سليمان محمد الطماوي ،الوجيز في القانون الإداري .مرجع سابق ،ص.503.
- 34-Annick Dorsner-Dolivet ,la responsabilité du médecin .éd economica ,Paris ,France ,2006,p.404.
- 35- Marc Dupont Claudine Esper et Christian Paire,Droit hospitalier,.Dalloz,5^{ème} éd.Paris,France ,2005.p.409.
- 35 -المادة 221 ف1ب 2،مدونة أخلاقيات الطب.
- 36- سليمان محمد الطماوي،القرارات الإدارية.دار الفكر العربي ،ط 4، 1976،القاهرة ،مصر،ص.18.
- 37- المواد 166،165،167 ،169 ،171،170، 175 ،القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 38- المادة 166،القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 39- سليمان محمد الطماوي،الوجيز في القانون الإداري.مرجع سابق ،ص.442.
- 40 -M.Waline ,Droit administratif,éditions sirey ,4^{ème} édition,Paris,France,1946,p.785 et suiv.
- 41-المادة 5، المرسوم التنفيذي رقم 09-394 الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين
- 42- المادة 57، من دستور 1996 الجزائري من الباب الأول الخاص بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري،الفصل الرابع من الحقوق والحريات .
- 43 - سليمان محمد الطماوي،الوجيز في القانون الإداري،مرجع سابق ،ص.299.
- 44- المادة 57، من دستور 1996 الجزائري .
- 45-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .ع.1990،06
- 46- المادة 42،القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية عدد 06. 1990.
- 47-المادة 218،القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 48-المادة 217،القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 49 - سليمان محمد الطماوي،الوجيز في القانون الإداري،مرجع سابق،ص.404.
- 50- المادة 220،القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 51- المادة 219،القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 52-المادة 219.ف 2 ،القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 53-المادة 220،ف 1،القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 54-المادة 220،ف 3 ،القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 55-Georges Vedel,Droit administratif ,Thémis,P.U.F.6 ème éd .Paris,France,1976, p.464-456

