



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور خنشلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية



نيابة العمادة للدراسات

قسم الحقوق

في التدرج

عنوان المذكرة

حق الموظف في الاستقالة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

*بالة عبد العالي

إعداد الطلبة:

■ سعيدي حنان

■ سعيدي لامية

أعضاء لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الصفة
مزيتي فاتح	أستاذة التعليم العالي	رئيسا
بالة عبد العالي	محاضر-أ-	مشرفا ومقررا
فكرة عبد العزيز	محاضر-أ-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2025/2024



الشكر والعرفان

اللهم لك الحمد حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه نحمدك ربّي ونشكرك
على أن يسرت لنا إتمام هذا البحث على الوجه الذي نرجو أن ترضى
عنه.....

أتقدم بخالص عبارات الشكر ومحظيم الامتنان إلى أستاذي الفاضل
بالة عبد العالي، الذي كان موجه لنا طيلة مرحلة إعداد هذه المذكرة
، فله منا كل الاحترام والتقدير، وأسأل الله أن يوفقه ويبارك في

مجهودهم

كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى السادة أعضاء
لجنة المناقشة الأفاضل ، قبولهم لدراسة هذه المذكرة وتقييمها .
ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن أخص بالشكر والتقدير أسرة كلية
الحقوق ، جامعة خنشلة، على مجهوداتهم المبذولة خلال المسار الجامعي

...



الأهداء

إلى من كانت دعواتهما زادي ، وصبرهم نوري ، إلى
من حملاني صغيرا ، ورباني كئيبا ، إلى من علماني
أن التوكل على الله بداية النجاح وأن الصبر طريق
الإنجاز : أبي وأمي العزيزين
أهديكم هذا العمل فما كان هذا العمل أن يكتمل
لولا أنفاسكم التي تدعو لي ليل نهار ولا زلت أستمد
منكم عزيمتي وثقتي فلكما في قلبي مكان لا تطله
الكلمات .

لامية



الأهداء

إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم ، نور هدايتي وسيد قلبي
، صلوات ربي عليك دائما .

أهدري هذا العمل إلى من كانت دعواتها سر ناجحي
ونظراتها تمنحني القوة والحب وإلى ملجائي ويدي اليمنى
إليك والدتي الجميلة

إلى من كان سندي في كل مراحل حياتي إلى من حمل عني
الأعباء لأسير بخطى واثقة إلى من تعب ليكبر حلمي أبي
إلى إخوتي الأعزاء رفقاء العمر وسند الحياة

لكم جميعا أهدىكم هذا العمل بكل فخر وإمتنان

حنان



قائمة أهم المختصرات:

ج . ر : الجريدة الرسمية

ج . ج : الجمهورية الجزائرية

ط : طبعة

ص : صفحة

مقدمة

مقدمة

تعتبر الوظيفة العامة عنصرا أساسيا في إدارة الدولة ،حيث تلعب دور مهما في تحقيق المصلحة العامة وتقديم الخدمات وتنظيم شؤون الموظفين وتحديد حقوقهم وواجباتهم ، وقد كرس المشرع الجزائري هذا الدور من خلال القانون 03/06 المتعلق با القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،والذي جاء ليضع قواعد واضحة تحكم التوظيف والمسار المهني للموظف العمومي .

يعتبر الموظف العام ذا أهمية بالغة ،ومن العناصر الأساسية التي لا غنى عنها في عمل الإدارة، فا الدولة رغم كونها شخصا معنوي تضل عاجزة عن أداء وظائفها بنفسها دون الاعتماد على العنصر البشري الذي يجسدها في الوقع العملي، فالموظف هنا هو اليد المسيرة للمرفق العام . رغم أهمية الدور الذي يؤديه الموظف في إطار الوظيفة العمومية وفي تحقيق أهداف الإدارة العامة فإن العلاقة التي تجمعها با الإدارة ليست علاقة مطلقة او دائمة تستمر مدى الحياة ،فهي علاقة مؤقتة يمكن ان تنتهي في أي وقت نتيجة لتدخل جملة من العوامل المختلفة لإنهاء رابطة توظيف بينه وبين الإدارة .فقد يكون إنهاؤها بمبادرة من الإدارة لأسباب تنظيمية أو تأديبية،كما قد يكون إنهاؤها بناء على رغبة الموظف العام بذاته حيث يعبر عن إرادته في إنهاء هذه العلاقة من خلال تقديم الاستقالة .

تعد الاستقالة من بين أهم الحقوق لثابتا والأساسية المعترف بها للموظف العمومي في مجال الوظيفة ،وهي حالة من الحالات القانونية لانتهاء الخدمة الوظيفية بمبادرة من الموظف بذاته ويترتب عليها فقدان صفة الموظف .رغم أن الاستقالة تعد من الحقوق الاساسية المخولة للموظف ،إلى أن المشرع الجزائري نظمها من خلال الأمر 06 /03 حيث أقر جملة من القيود وشروط و ضوابط على ممارسة هذا الحق ،و ذلك بهدف ضمان استقرار المرفق العام وحماية الموظف.

أولاً: أهمية الموضوع .

تتجلى أهمية دراسة هذا الموضوع في أهمية علمية ، وأخرى عملية فا لأهمية العلمية تكمن في التعرف أكثر على كون هذا الحق هو من الحقوق الثابتة التي قرره قانون الوظيفة العامة للموظف من جهة ، ومن جهة أخرى التعرف أكثر على كل ما يتعلق بموضوع الاستقالة كحالة من الحالات الإدارية لإنهاء الخدمة الوظيفية ، وهذا من خلال الوقوف على تعريف الاستقالة وأركانها وخصائصها وتمييز بينها وبين بعض المصطلحات المشابهة لها وكذا أنواعها و ضماناتها وكذا إجراءاتها والأحكام المترتبة عن تقديمها وكذلك الآثار الناتجة عن قبول الاستقالة . أما الأهمية العملية فتكمن في بيان العراقيل التي تعترض الموظف وهو يمارس حقه في الاستقالة ، ومحاولة تقديم حلول واقتراحات من شأنها تجاوز الصعوبات التي تواجه الموظف عند تقديم طلب الاستقالة.

ثانياً: الإشكالية .

ومنه نطرح الإشكالية التالية :

إلى أي مدى يمكن إعتبار حق الموظف في الاستقالة حقاً مطلقاً ام مقيداً ؟

تقتضي دراسة هذه الإشكالية طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- مامفهوم الاستقالة وماهي أركانها الأساسية ؟
- ماهي خصائص الاستقالة وماهي أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين بعض الأنظمة التي تشابهها ؟
- ماهي أنواع الاستقالة وماهي ضمانات الحق فيها ؟
- ماهي إجراءات والأحكام المترتبة على تقديم الاستقالة ؟
- ماهي الآثار المترتبة على إنهاء العلاقة الوظيفية ؟

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع .

يمكن التمييز بين نوعين من الأسباب : الأسباب الذاتية والموضوعية .

1 أسباب ذاتية :

فالأسباب الذاتية، أساسها التخصص في القانون الإداري واهتمامي الشخصي والخاص بمجال الوظيفة العمومية، وحقوق الموظفين ورغبة في إبراز أهمية حق الاستقالة كحق أساسي.

2 أسباب موضوعية:

أما من الناحية الموضوعية فإن اختياري لهذا الموضوع يعود با لأساس إلى قيمته القانونية البارزة ،خاصة في ظل النقص الوضوح في الدراسات الأكاديمية المتخصصة ،كذلك المساهمة ولو بشكل متواضع في إثراء لمكتبة القانونية بمرجع علمي يعالج أحد الجوانب المهمة التي تهم كلا من (الموظف والإدارة).

رابعا :أهداف البحث .

- تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف والتي يمكن إيجازها فيما يلي :
- 1/ محاولة الإجابة على الإشكالية المطروحة والتساؤلات التي يطرحها الموضوع.
 - 2/ تسليط الضوء على حق الاستقالة في الوظيف العمومي ،وكيفية معالجة المشرع الجزائري لها .
 - 3/ بيان الحدود القانونية التي تحكم ممارسة حق الموظف في الاستقالة .
 - 4/ بيان الآثار الناتجة عن الاستقالة لطرفي العلاقة الوظيفية (الموظف و الإدارة).

خامسا :المنهج البحث .

للاوصول إلى هذه الأهداف والإجابة على الإشكالية الأساسية المطروحة اعتمدنا على المنهج الوصفي ، والمنهج التحليلي، ذلك من خلال تحليل المواد والنصوص القانونية التي تنظم الحق في الاستقالة ،كما اعتمدنا على المنهج المقارن ،لمعرفة كيفية معالجة التشريعات المقارنة لمفهوم الاستقالة.

سادسا : الدراسات السابقة .

تجدر الإشارة إلى أن الدراسات السابقة التي تناولت موضوع استقالة الموظف التي تحصلت عليها الدراسات التالية :

الدراسة الأولى: عبارة عن رسالة لنيل الماجستير، تحت عنوان "الاستقالة في الوظيفة العامة" للطالب مصدق علي ، تخصص قانون الإداري العامة معهد العلوم القانونية والإدارية ، جامعة جيلالي اليايس، سيدي بلعباس ، سنة الجامعية 2018/2017، حيث تطرق فيها الطالب الباحث للموضوع من خلال فصلين : الأول تحت عنوان : **خصائص الاستقالة والفصل الثاني : النظام القانوني للاستقالة** وتوصل الباحث إلى جملة من النتائج وهي :

- أن الاستقالة ظاهرة قانونية متنامية في إطار القانون العام.
- لاتزال الإدارة العامة تنظر إلى الاستقالة باعتبارها عاملا قد يعرقل إستمرارية وإنتظام سير المرفق العام.

- أن حرية الموظف في الاستقالة من المبادئ الجوهرية في العلاقة الوظيفية.

الدراسة الثانية: عبارة عن مقال منشور ، تحت عنوان " أحكام الاستقالة الموظف العام وأثارها "، بقلم الباحثة روى حميد عبد ، والمنشرة ضمن منشورات كلية القانون والعلوم السياسية في الجمعة العراقية ،مجلة العلوم السياسية العدد 35، وقد استفدت من هذه الدراسة في تدعيم الإطار النظري، حيث تناولت هذه الدراسة الأحكام القانونية التي تنظم إستقالة الموظف العام بالإضافة إلى الأثار القانونية المترتبة عليها .

سابعا : صعوبات البحث.

واجهتني أثناء إعداد هذه المذكرة جملة من صعوبات وأهمها يتمثل في قلة المراجع المتخصصة لم أجد بسهولة مراجع قانونية متخصصة تناول موضوع حق الموظف في

الاستقالة بشكل مباشر، وكذلك ندرة الدراسات السابقة فموضوع الاستقالة في الوظيفة العمومية من المواضيع التي لم تحظ بدراسات كافية .

ومعا ذلك ستم المحاولة قدر المستطاع للإجابة على التساؤلات التي يطرحها الموضوع .

ثامنا:الخطة البحث.

توافقا مع منهجية البحث،قسمنا الدراسة لمعالجة الموضوع إلى فصلين أساسيين .تناولت في الفصل الأول :الإطار لمفاهيمي للاستقالة الذي تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول تطرقنا إلى :ماهية الاستقالة في الوظيفة العامة ، أما في المبحث الثاني: أنواع الاستقالة وضماداتها .أما الفصل الثاني، فتناولنا: الإطار القانوني للاستقالة .وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول ضوابط القانونية للاستقالة ،أما في المبحث الثاني فتناولنا: لأثار القانونية والإدارية للاستقالة.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للاستقالة

تمهيد:

تعتبر الاستقالة حقا للموظف، وهي من أهم الحقوق المعترف بها للموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية التي تربطه بإدارته التي يترتب عليها فقدان صفة لموظف. تعد الاستقالة في التشريع الجزائري سبيل من سبل فك الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، أو بين العامل والعمل وبالتالي ليس هناك ما يلزم الموظف العام على البقاء في خدمة الوظيفة العامة طيلة حياته.

- رغم أن الاستقالة حق من حقوق الموظف ومن أهم المواضيع المتعلقة بقانون الوظيفة العمومية غير أنه حق مطلق لأنه مقيد بقيود تنظيمية وشروط معينة لضمان استقرار المرفق العام وحفاظا على المصلحة العامة وهذا ما نصت عليه المادة 217 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه: "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي وعلى هذا سنقوم بتقسيم الإطار المفاهيمي للاستقالة في مبحثين كالتالي.
المبحث الأول: ماهية الاستقالة في الوظيفة العامة.
المبحث الثاني: أنواع الاستقالة وضمانات الحق في الاستقالة.

المبحث الأول: ماهية الاستقالة.

الاستقالة هي عملية ارادية يقدم فيها الموظف العام طلب خطيا يفصح فيه عن إرادته في ترك الخدمة، قبل بلوغه سن تقاعد، غير أن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة لا تتحقق إلا بصدور قرار من جهة الإدارة بقبولها للاستقالة.

المطلب الأول: تعريف الاستقالة وأركانها.

هي قرار ينفذه الموظف بترك وظيفة طوعية ويجب أن تتم وفق ضوابط قانونية وإدارة تضمن صحتها.

الفرع أول: تعريف الاستقالة.

الرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع الجزائري بالرغم من اعترافه بحق الموظف في الاستقالة إلا أنه لم يضبط تعريف محدد ودقيق للاستقالة سواء في القانون القديم أو الجديد، تارك بذلك المجال للفقهاء والقضاء الذي يمكن استنتاجه من خلال المواد التي تضمن تنظيم ممارسة هذا الحق ومع مرور الوقت ارتباط مفهوم كلمة الاستقالة بالتعبير عن مصطلح الفسخ المستوحى من فكرة حرية التقاعد وفسخ العقد المدني، ليتطور هذا المعنى فيها ويجد مكانه في القانون الإداري العام كظاهرة لها معنى مختلف.

أولاً: التعريف التشريعي.

اعتبرت معظم التشريعات سواء الغربية أو العربية الاستقالة سبب من أسباب انتهاء علاقة الوظيفة بين الموظف والإدارة المسؤولة نذكر منها ما يلي:

1. تعريف التشريعي الفرنسي.

عرض المشرع الفرنسي الاستقالة من خلال النصوص التشريعية التي تتعلق بالوظيف العمومي في عدة مواضع قانونية من بينها المادة 58 من المرسوم رقم 986-87 المؤرخ في 16/03/1965 الذي ينص بأنها طلب كتابي يعبر عن إرادة الموظف الصريحة، يوضح فيها عن نيته التخلي عن منصب عمله، ولا يكون للاستقالة أثر إلا من تاريخ قبولها من قبل

السلطة المختصة صاحبة سلطة التعيين¹، وكما عرفت أيضا بأنها "طلب كتابي يعبر عن إرادة الموظف الصريحة يوضح فيه عن نيته في التخلي عن منصب عمله، ولا يكون للاستقالة أثر إلا من تاريخ قبولها من طرف السلطة المختصة صاحبة سلطة التعيين²، فيما تناولت التشريعات العربية مفهوم الاستقالة في نصوصها القانونية، نذكر من بينها ما يلي.

2. تعريف التشريعي المصري:

عرف الاستقالة في القانون رقم 58 سنة 1971 المتعلق بنظام العاملين المدني بالدولة في مادته رقم 37 على أنها: "الموظف أن يستقيل من وظيفته وتكون مكتوبة ولا تنتهي خدمة الموظف إلا بقرار صادر بقبول الاستقالة"، كما عرفت أيضا أنها "الاستقالة يجب أن تكون طلب مقدم من الموظف العام إلى جهة الإدارة يعبر فيها الموظف عن رغبة في ترك الخدمة بصفة نهائية³.

3. تعريف التشريعي الأردني

نظم المشرع الأردني موضوع الاستقالة في المادة 167 من قانون نظام الخدمة المدنية الأردني سنة 1988 على أنه "تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف خطية وغير مشروطة⁴، وانطلاقا من هذه التعريفات وبعد تفحص النصوص التي تضمن عملية الاستقالة فإن يمكن القول بأنها هي تصرف إداري يصدر من الموظف أو العامل يعبر فيه عن رغبته الأكيدة في إنهاء العلاقة الوظيفية أو جهة العمل، فيتم ذلك بإرادته الحرة، ويجب أن يتم وصف الإجراءات والشروط المنصوص عليها في القانون أو النظام الداخلي للجهة المعنية فهي بهذا الوصف عملية إجرائية تتجسد في تصرف منفرد لكن لا تتحقق به الرابطة إلا بعد تراضي الطرفين عليه.

1 - محمد يحيوي، نبيل. "خصوصية الاستقالة ومبدأ الاستمرارية المرفق العام بانتظام واطراد"، مجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد. السادس، العدد. الأول، ص1475.

2 - Fabrice hellerray.droit de la fonction. Pub liane.2009.p278.

3 - سامي، جمال الدين. أصول القانون الإداري، مصر: دار الفكر العربي، 2004، ص375.

4 - كنعان، نواق. القانون الإداري الأردني، الأردن: دار الثقافة للنشر، 1996، ص215.

4. تعريف التشريعي الجزائري.

لم يعرف المشرع الجزائري الاستقالة لا في قانون رقم 90-11 المتعلق بقانون العمل، ولا في أمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة، إذا اكتفى ببيان أنها حقا للموظف يجب ان يمارس بواسطة طلب مكتوب وتوافق عليه السلطة المختصة وفق كفايات وشروط معينة، ولذلك فهو لا يعالج الاستقالة من جهة وضع مدلول لها وإنما بيان أحقيتها ووسائلها وإجراءاتها وأجالها وأثارها من خلال المواد 217 و218 و219 و220 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

من خلال ما سبق يمكن أن تعرف الاستقالة بأنها رغبة وإرادة الموظف الصريحة في قطع علاقته الوظيفية مع الإدارة وتخليه عن المهام بصفة نهائية لا رجعة فيها، مع وجود انتظار رد الإدارة على طلب حتى تصبح الاستقالة نافذة وتصبح صالحة عن إصدار قرار القبول.

ثانيا: التعريف الفقهي.

سنتطرق فيما يلي الى عرض أهم التعريف لفقهاء المصطلح الاستقالة.

يعرف الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب: " أن يتقدم الموظف بطلب مكتوب للسلطة المختصة يطلب فيها استقالته من الخدمة ولا يستطيع ترك الخدمة إلا بعد قرار الإدارة بقبول الاستقالة لضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد فالوظيفة العامة كما أنها لا تعرض على الموظف في بداية الا أن يستلم العمل معبرا عن إرادته بقبول الوظيفة لمسندة إليه¹، فهي أيضا لا تلزم الموظف بالاستمرار فيها.

كما تعرف أيضا: "ترك الموظف لوظيفته بحرية وبصفة نهائية، فهي عبارة عن عمل إرادي من جانب الموظف يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة نهائيا قبل بلوغ السن القانوني المقررة لتركها¹.

1- محمد رفعت، عبد الوهاب. النظرية العامة للقانون الإداري، مصر: دار الجامعة الجديدة، 2009، ص 508.

كما أن هناك تعريف آخر للاستقالة: "هي طلب خطي يقدمه العامل بغية إنهاء خدمته الوطنية، ولا تنتهي إلا بصدور قرار قبول الاستقالة¹.

كما عرفها الدكتور ماجد راغب الحلو، بأن: "الاستقالة هي إنهاء خدمة الموظف بناءً على طلب اتخذه موقف معيناً يفسره القانون بمثابة حقه في العمل²، انطلاقاً من التعاريف السابقة وتفحص النصوص التي تنظم عملية الاستقالة فإنه يمكن القول بأن الاستقالة هي إبداء الرغبة من طرف الموظف في ترك الوظيفة أو المهنة التي يمارسها بكل رغبة منه بشكل صريح وكتابي، من خلال هذا نجد أن هذا عبارة عن تصرف من طرف الموظف لفك الرابطة التي تربطه بعمله.

كما عرفها الهاشمي خرفي بأنها يعتبر الموظف مستقيلاً حينما يعلن عن إرادته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية وفق وسيلة قانونية، وهي معترف به بموجب المادة 217 من الأمر 03/66 المؤرخ 15 يوليو 2006، أن آثارها مرهونة بقبول السلطة التي تمتلك حق التعسف³، ويرى الدكتور محمد علي الخلايلة "رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغه السن القانوني لسبب من الأسباب والتي تصبح نافذة المفعول بقول جهة الإدارة لها⁴، وتعرف الاستقالة أيضاً بأنها قطع علاقة العمل الموجودة بين الإدارة والموظف بإرادة مفردة⁵.

-
- 1 - محمد بكر، حسين. الوسيط في القانون الإداري، الإسكندرية: دار الفكر الطبعة الأولى، 2007، ص 604.
 - 2 - ماجد راغب، الحلو. القانون الإداري، ط الأولى، مصر: دار الجامعة الجديدة، 2008، ص 305.
 - 3 - خرفي، هاشمي. الوظيفة العمومية على ضوء التشريع الجزائري وبعض التجارب، الجزائر: دار هرمة، 2010، ص 201.
 - 4 - الخلايلة. محمد علي، القانون الإداري، ط الأولى، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2021، ص 154.
 - 5 - رحماوي، كمال. تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الجزائر، دار هرمة، 2004، ص 45.

الفرع الثاني: أركان الاستقالة.

تقوم الاستقالة بشكل عام على ركنين أساسيين الركن الأول خاص بالموظف والركن الثاني خاص بالإدارة.

أولاً: إرادة الموظف.

الإرادة هي نشاط نفسي أو حالة نفسية يعبر عنها صاحبها بقناعة، فتنتج عنها مخلفات قانونية ولم تجري عادة الفقهاء على الاهتمام بالأمر الإرادة في ذاتها باعتبارها ظاهرة نفسية لأنها من الوجهة لا تخلو من التعقيد، ولهذا نقص فهم من درسها بتفصيل وحل عناصرها ولعل ذلك من تأثير تلك الفكرة التي سادت زمنا في الفقه ومفادها أن القانون لا يصوغ له أن يخترق حجم الضمير وإن بحكم النوايا التي تختلج الأغرار ليتعرف كيف ولماذا يريد الشخص هذا الأمر وذلك¹

وعليه فإن تقديم طلب الاستقالة كل إرادة من الموظف من أجل إنهاء عمله واستجابة الإدارة له يهجر عمله وترك الخدمة النهائية.

وفق التشريع الجزائري فإن الاستقالة الصريحة فقط هي المعترف بها، حيث يشترط القانون أن يقدم الموظف الاستقالة في شكل طلب يعلن فيه صراحة عن إرادته في ترك الوظيفة النهائية.

وعليه يتم الحكم بوجود الإرادة الصريحة من الموظف الذي قدمها لسلطة المختصة سيستوي في ذلك أن يعبر الموظف عن رغبته صراحة أو ضمنا إلا أن جهة الإدارة في الاستقالة لا تنفرد بإنهاء الخدمة التي لا يعول فيها على إرادة العمل في إيقاع الآثار القانونية ذلك أن الموظف الذي يتقدم باستقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة الوظيفية وبالتالي تكون إرادة الموظف العام هي سبب المباشر لإنهاء العلاقة الوظيفية ولقد استقر رأي الفقه الفرنسي و المصري على أن الاستقالة هي سبب تنتهي به العلاقة الوظيفية نهائياً².

1 - السيد رسلان عودة، عبد اللطيف . النظرية عامة للاستقالة في القانون ،الإسكندرية :دار الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة لنشر، سنة 2004، ص114.

2 - خاطر، شريف يوسف حلمي . الوظيفة العامة ،دراسة مقارنة، مصر: دار النهضة العربية، 2007، ص243.

هذا ما أكدته المشروع الجزائري في مادته 218 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي الوظيفة العمومية أنه " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة " وذلك عند تعبير الموظف العام صراحة عن إرادته القاطعة في ترك الخدمة الوظيفية وموافقة الجهة الإدارية على ذلك¹، وقد جاءت المادة 219 من الأمر 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأنه يتم إرسال طلب الاستقالة إلى الجهة المختصة المتمثلة في الإدارة التي ينتمي إليها الموظف والتي تربطها علاقة عمل وبالأخص الجهة التي تملك سلطة ، حيث نص على أن يرسل الموظف طلبه إلى سلطة المخولة لها صلاحية التعيين عن طريق السلم الإداري، ويجب عليه أداء الوجبات المرتبطة بمهامه إلى حيث صدور قرار عن هذه السلطة². لكن هذه الحرية تخضع لقواعد شكلية يحددها المشرع، كما التزام العامل بإشعاره بمسؤولية قراره كتابيا، مع توضيح الأسباب وإعطائه مسبقته للسماح بتحديد تاريخ علاقة العمل، وتسري هذه السلطة ابتداء من طبيعة سلطتها في هذا الشأن ،و أنه سلطة تقديرية كما يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل المحدد في أي وقت خلال مدة سريانه، لكن هذا الإنهاء المسبق يفرض على رب العمل أن يدفع أجور العامل كاملة من المدة المتبقية من العقد³. وأن الغاية من اشتراط طلب كتابي الاستقالة هو حماية الموظف وإعطائه مهلة في تراجع وتمنحه الفرصة لتفكير الجيد في الأمر الذي أقدم عليه جديا، مع إمكانية التراجع قبل فوات الأوان لأنه يحدد مساره المهني وقد تكون له عدة انعكاسات سلبية تعود على الموظف.

ثانيا: ركن قبول الاستقالة.

أن الموظف لا تنتهي علاقته بالوظيفة المرتبط بها بمجرد تقديمه لاستقالته، وإنما يجب أن تصدر الإدارة قرار القبول، ويعتبر قرار القبول شرط لإنهائها، وهو إجراء شكلي تلزمه الإدارة

1 - خاطر، شريف يوسف، حلمي . المرجع السابق ، ص274.

2 - أنظر المادة 219 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، العدد.16، الصادرة بتاريخ: 2006/07/06.

3 - أحمية، سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ،د،م،ج، الجزائري 9 199، ص340.

به كل موظف قدم استقالته وهذا ما نصت عليه المادة 220 ف1 من الأمر 03/06 المؤرخ 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو لسنة 2006 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالجزائر حيث تنص على ما يلي: لا يترتب أي أثر على طلب الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين"، هذه القاعدة القانونية مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق للموظف الذي ينقطع عن العمل قبل التاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي¹. نلاحظ من خلال نصف المادة 220 سابقة ذكر أنها جاءت بجميع الشروط الواجب توفرها لتحقيق ركن قبول الاستقالة وهي: "أن يكون صادر من سلطة المقتضية وأن يكون القبول صريحا وخلال مدة الزمنية المحددة، كما أضاف الفقه والقضاء شروط التسبب وبتبليغ قرار الاستقالة حتى يكتمل قبولها واتقانها مع ذلك فهناك بعض الحالات يتطلب فيها الموافقة على استقالة الموظف المنتخب، وتبرر هذا الإنشاء على أساس أن استقالة الموظف المنتخب لا ينجم عنها ضرر لمس سير المرفق، لأنه يعمل ضمن هيئة جماعية على شكل مجلس.

ولقد ثار التساؤل عن حق الجهة الإدارية في رفض طلب الاستقالة المقدمة من الموظف العام سواء رفض الاستقالة أم العكس فهي سلطة مقيدة وبالتالي لا يكون أمام تلك الجهة سوى قبول الاستقالة ورفضها من قبل حيث اتفق معظم الفقهاء الفرنسيين على حق الجهة الإدارية عن رفض طلب الاستقالة المقدم من الموظف العام، إلا أنه إذا كان يجوز الجهة الإدارية رفض الاستقالة، فإنه يجب على تلك الجهة أن تبني قرارها على أسباب ستلزمها اعتبارات الصالح العام وقرارات سير المرافق العامة حيث ذهب رأي ثان من الفقه إلى أن سلطة الإدارة في قبول الاستقالة لا يكون بالقبول أو الإرجاع دون الرفض وذلك لأن الاستقالة تعتبر حق للموظف العام لذلك يتعين على الجهة الإدارية أن تقبلها من توافرت الشروط القانونية².

ويتضح من النصوص السابقة أن إجراء طلب الاستقالة يعد مظهر من مظاهر التعبير عن إرادة الموظف في ترك وظيفته وهو بذلك يعتبر ركن السبب في القرار الصادر بقبولها أما

1 - السيد محمد، إبراهيم. شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف، القاهرة، 1966، ص 64.

2 - السيد محمد، إبراهيم. المرجع السابق، ص 641.

ركن قبول الاستقالة فهو يعبر عن موافقة السلطة المعينة لذلك الطلب عند استوفاء جميع شروط الاستقالة.

المطلب الثاني: خصائص الاستقالة وتمييزها عن نظم المشابهة لها.

تعتبر الاستقالة من أهم الأسباب في قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة بمبادرة من الموظف وتتميز الاستقالة بجملة من الخصائص التي تميزها عن باقي أشكال وطرق إنهاء العلاقة الوظيفية الأخرى ومن خلال هذا المطلب سنتطرق على خصائص الاستقالة ونوضح كذلك كيفية تمييزها عن بعض الأنظمة المشابهة لها كالإضراب والإحالة على الاستبعاد.

الفرع الأول: خصائص الاستقالة.

لنظام الاستقالة مجموعة من الخصائص تميز هذا النظام نحاول أن نحيط من خلال ما سنتطرق إليه إلى عدة خصائص كما يلي:

1. الاستقالة حق للعامل والموظف.

وهي من النظام العام، حيث أنه كما للعامل أو الموظف الحق في اختيار الوظيفة التي تناسبه، قام بتقديم ملف التوظيف، كان له الحق في تعبير عن إرادته بالتخلي عن الوظيفة بصفة نهائية¹.

وباعتبار الاستقالة حقا لا يمكن المساس به لا عن طريق الاتفاقيات الجماعية ولا عن طريق النظام الداخلي للمؤسسة، ولا يمكن الاتفاق على إلغائه كما يمكن التنازل عن هذا الحق، فإذا ما تم التنازل عنه يعتبر باطلا بطلانا مطلقا.

حيث يمكن للموظف إذا رأى أن الوظيفة لا تناسبه له الحرية في التخلي عنها وتركها بصفة نهائية، حيث لا يمكن إجباره على إتمام العمل في منصب لا يرغب فيه².

1 - عبد المولى، خيرة. عقد العمل المحدد المدة، أطروحة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2009/2008، ص 106.

2 - بن عزوز، بن جابر. "الاستقالة حالة من حالات إنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري". مجلة قانون العمل والتشريع، العدد الرابع، د. مجلد، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2017، ص 2.

2. الاستقالة حق نسبي.

أي أنها حق مشروط بضوابط قانونية تتمثل في شرط الإرادة الصحيحة، وشرط الإشعار المسبق، أي أنه ليس مطلقا، فكما للموظف الحق في المطالبة بها وقت ما شاء ووقت ما ادعت إليه الضرورة إلا أنه لا يمكن التعسف في استعمالها¹.

3. الاستقالة إجراء مكتوب:

يشترط على الموظف أو العامل الراغب في الاستقالة أن يقدم وثيقة مكتوبة يوضح فيها طلبه بترك الخدمة، وبمجرد التصريح برغبته في ذلك تعتبر الاستقالة رسمية من جانب الموظف، إلا أن مفعولها يكون مؤجل السريان إلى غاية قبولها من طرف الهيئة المستخدمة². حيث أعطى المشرع الجزائري الموظف الحق في ترك الوظيفة بإرادته، متى رأى أنه لا يرغب فيها، إلا أنه قيدها بشرط التعبير عنها كتابيا، فالكتابة تعتبر بمثابة ضابط من ضوابط الشكلية للممارسة الحق في الاستقالة³.

2. الاستقالة حالة من حالات الانتهاء التام للعلاقة الوظيفية.

تعتبر من أسباب انتهاء علاقة عمل بين الموظف او العامل والهيئة المستخدمة وهذا ما يؤكده المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المتعلق بالوظيفة العمال المتعاقدين والذي يرى أن العلاقة التعاقدية تنتهي بالاستقالة⁴، حيث نجد أن المشرع الجزائري نص من خلال الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على الاستقالة القانونية تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية وينتج عنها زوال صفة الموظف عنه⁵

1 - مزغني، نزار عقبة زهير. النظام القانوني للاستقالة في قانون العمل، مذكرة ماجيستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، 2022/2021، ص14.

2 - نفس المرجع، ص15.

3 - بن يقي، بشير. المرجع السابق، ص10.

4 - أنظر مادة 69، مرسوم رئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428، الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية، العدد. 61، الصادر في: 29 سبتمبر 2007.

5 - أنظر المادة 216، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الفرع الثاني: تمييز الاستقالة عن النظم المشابهة لها.

تعد الاستقالة حقا ثابتا للموظف حيث تمثل إحدى حالات إنهاء الخدمة وسببا لانتهاء العلاقة الوظيفية مع الإدارة إلا أن هذا الإنهاء قد يتخذ صور وطرق مختلفة لذلك فقد يقترب حق الاستقالة مع بعض الجوانب من أنظمة أخرى كحق الإضراب أو الإحالة على الاستيداع لذلك سنحاول التمييز بين هذه المفاهيم من خلال نقاط التشابه والاختلاف بينهما.

أولا: تمييز الاستقالة عن الإضراب.

يعرف الإضراب على أنه امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة ومزاياها، فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على وقف العمل المنوط بهم لسبب من الأسباب لتحقيقها مصلحة خاصة للمضربين أو رفع ضرر يروونه واقعا أو للاحتجاج على أمر من الأمور¹.

ومن خلال ما سبق بيانه يمكن ملاحظة أن الإضراب يتشابه ويختلف مع الاستقالة في النقاط التالية:

1. أوجه التشابه تتمثل أهم أوجه التشابه فيما يلي:

كلاهما يتخذ صورة الامتناع عن أداء الوظيفة من جانب الموظف يشتركان كل من الاستقالة والإضراب في كونهما حقان مكفولان قانونيا، حيث اعترفا دستور 2020 بحق الموظف في الإضراب مع اشتراطه احترام الشروط القانونية عند ممارسته².
وقد كرس المشرع الجزائري حق الإضراب في مختلف الدساتير كما تنص المادة 36 من الأمر 03/06 "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به".

1 - موصدق، علي. الاستقالة في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون الإدارة العامة، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2017، ص36.

2 - أنظر المادة 70، المرسوم رئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020 جريدة الرسمية، ج، عدد. 82

منه أما في حالة الاستقالة فيستمر الموظف المستقيل في تلقي راتبه إلى غاية قبول استقالته ثم يتوقف نهائياً¹.

ثانياً: تمييز الاستقالة عن الإحالة على الاستيداع.

يعرف الاستيداع على أنه توقيف نشاط الموظف بطلب منه لمدة محددة وفقاً لمبررات وشروط فرضها القانون لقبولها يبين على طلب مؤسسة².

ونظام الإحالة على الاستيداع هو نظام وسط بين الخدمة الكاملة وبين تركها لأنه يؤدي إلى حرمان الموظف مؤقتاً من العمل ومن بعض مزاياه والغرض منه وضع هذا الموظف الذي تحقق به أحد الأسباب التي تبرر إنهاء خدمته³.

أما التشريع الجزائري فقد عرف هذه الوضعية على أنها إيقاف مؤقت لعلاقة العمل حيث يؤدي إلى توقيف راتب الموظف وكذا الحقوق المرتبطة بالوظيفة من أقدمية أو ترقية في الدرجات، والتقاعد، مع احتفاظ الموظف بالحقوق المكتسبة في رتبته عند تاريخ إحالته على الاستيداع⁴.

كما نصت كذلك المرسوم التنفيذي رقم 343/20 على أنه: "تتمثل الإحالة على الاستيداع في الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل، ويؤدي هذه الوضعية إلى توقف عن دفع راتب الموظف وكذا حقوقه في الأقدمية والترقية وفي الدرجات وفي التقاعد غير أن الموظف يحتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع⁵.

كما حدد كذلك المرسوم 20-373 الحالات التي تعرف بحالات الاستيداع بقوة القانون:

- 1 - بوصبيح، بن شهرة. النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة، مذكرة الماستر في الحقوق تخصص، قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة طاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2017/2016، ص 23
- 2 - محمد يحيوي، نبيل. المرجع السابق، ص 1482.
- 3 - السيد رسلان عودة، عبد اللطيف. المرجع السابق، ص 53.
- 4 - أنظر المادة 145، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- 5 - أنظر المادة 43، المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر سنة 2020 يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ج، ج، ج، عدد 77 مؤرخ في 20 ديسمبر 2020.

حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجة أو أحد أبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير.

السماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمسة (5) سنوات.
السماح للموظف بالتحاق بزوجة إذا اضطر إلى تغيير مبرر قانونا لإقامته بحكم مهنة.
لتمكين الموظف من ممارسة المهام الدائمة لعضو مسير الحزب سياسي معتمد¹.
1. أوجه التشابه.

يتفق كل من الاستقالة والإحالة على الاستيلاء أن يشترط لصحة قرار الإحالة على الاستيلاء أو الاستقالة تقديم طلب بذلك من قبل الموظف إلا اعتبر ذلك غير مشروع. كما يكون هذا القرار معيب إذا صدر بعد سحب الموظف لطلب الإحالة ونجد هذا كذلك في الاستقالة أي يبقى طلب الاستقالة قائماً إلى غاية صدور قرار بقبول الاستقالة وإلا كان قرار قبول الاستقالة معيباً².

تتوقف الحقوق الوظيفية للموظف المستقبل عند قبول استقالته وهذا الأمر يتشابه مع الإحالة على الاستيلاء، بحيث أنه بقبول طلب الإحالة على الاستيلاء لا يستفيد المحال على الاستيلاء من احتساب مد الإحالة في الترقية سواء في الرتبة أو في الدرجة وحتى التقاعد³. يتشابه كذلك كل من الاستقالة والإحالة على الاستيلاء في كونهما يؤديان إلى الامتناع عن أداء المهام الوظيفية الموكلة للموظف ففي حالة الاستقالة القانونية تنتهي المهمة الوظيفية للموظف وكذلك الحال بالنسبة للإحالة على الاستيلاء فبمجرد صدور قرار الإحالة على

1 - أنظر المادة 44، المرسوم التنفيذي رقم 20-373، السابق الذكر.

2 - السيد رسلان عودة، عبد اللطيف . المرجع السابق، ص56.

3 - بوصبيح، بن شهرة. المرجع السابق، ص28.

الاستيادع يمنع الموظف عن أداء المهام الموكلة له من قبل، كما يمنع من ممارسة أي نشاط مربح¹.

2. أوجه الاختلاف.

تختلف الإحالة على الاستيادع عن الاستقالة في كون الاستقالة حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية ولا يمكن إعادة الموظف إلى منصبه بعد إصدار قرار بقبول الاستقالة، بينما الإحالة على الاستيادع لا تعد سبب من أسباب انتهاء الخدمة، فهي حالة مؤقتة بمجرد انقضاء الأجل المذكورة في قرار الإحالة يدمج الموظف في منصبه السابق بقوة القانون وفقا للمادة 152 من الأمر 03/06 السالف الذكر².

تختلف الاستقالة عن الإحالة على الاستيادع، حيث يحظر على الموظف المحال إلى الاستيادع الانخراط وممارسة أي نشاط مربح خلال فترة الاستيادع طبقا للمادة 150 من الأمر 03/06 التي تنص على: "يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيادع ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته عكس الموظف المستقبل يمنح له حرية أكبر للتصرف وله الحق أن يمارس أي نشاط ولا يخضع لأي تقييد.

إن الموظف في حالة الإحالة على الاستيادع يعاد إدماجه في رتبته الأصلية، ولو كان زائد على العدد بقوة القانون بعد انتهاء فترة الإحالة على الاستيادع، بينما الموظف المستقل لا يمكن إدماجه في وظيفته الأصلية بعد استقالته وهذا ما نصت عليه المادة 219 من الأمر 03/06. "إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها"، إلا أنه يمكنه أن يوظف من جديد إذا توافرت فيه الشروط القانونية.

1 - نفس المرجع، ص 28

2 - أنظر المادة 152، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: أنواع الاستقالة وضماناتها.

تعتبر الاستقالة حق شخصي للموظف إذ يمكن الموظف من إنهاء خدمته متى شاء في إطار القانون وله عدة أنواع تختلف وفقا لطريقة التعبير عنه والجهة التي طالبت بهذا الحق، ولضمان عدم المساس بهذا الحق، إحاطة المشرع بجملة من ضمانات القانونية تهدف إلى حماية الموظف من أي تعسف وفيما يلي سنتطرق إلى أنواع الاستقالة في المطلب الأول وضمانات الحق في الاستقالة في المطلب الثاني.

المطلب الأول: أنواع الاستقالة.

تنقسم الاستقالة إلى عدة أنواع عند النظر إلى طريقة التعبير عنها نجد أنها تنقسم إلى نوعين من الاستقالة، الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية وبالنظر إلى مصدرها نجدها تنقسم إلى الاستقالة الفردية والاستقالة الجماعية.

الفرع الأول: أنواع الاستقالة من حيث التعبير عنها.

يعبر الموظف عن رغبته في ترك الوظيفة عبر طريقتين: إحداهما صريحة تظهر نواياه بشكل واضح، والأخرى ضمنية تعبر عن ذلك بأسلوب غير مباشر.

أولاً: الاستقالة الصريحة.

الاستقالة الصريحة هي الطلب الذي يقدم من الموظف معبرا بوضوح عن رغبته في إنهاء خدمته الوظيفية بشكل نهائي قبل بلوغ سن الإحالة إلى التقاعد¹، وتعتبر الاستقالة حقا

1 - محمد قديري، حسن. القانون الإداري . دراسة مقارنة في مصر ودولة الإمارات العربية المتحدة، ط. الأول، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع، ص264.

مشروعاً للموظف يمكنه تقديمه في أي وقت، لكن يجب أن تخضع لضوابط قانونية لضمان سير المرفق العام بانتظام واستقرار¹.

الاستقالة هنا لا تنتج آثارها إلا بعد صدور قرار بقبولها من الإدارة وبتالي لا يستطيع الموظف أن يتحلل من التزاماته الوظيفية بإرادته المنفردة بمجرد تقديم طلب استقالته إنما لابد من قبول الإدارة لهذه الاستقالة²، ويشترط في الاستقالة الصريحة أن تكون الاستقالة مكتوبة، وهو ما أكدته المشرع الجزائري في المادة 218 من القانون 03/06 والذي ينص: "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائياً" يجب أن تكون الاستقالة خالية من أي شرط حيث لا تكون مقبولاً إذا قيدت ويجب كذلك على طالب الاستقالة، أن يستمر في عمله وذلك حفاظاً على المصلحة العامة، فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور قرار قبول الاستقالة وألا يكون الموظف طالب الاستقالة محال إلى المجلس تأديبي³.

ومن هنا يتبين أن المشرع الجزائري يأخذ بالاستقالة الصريحة، حيث يتم التعبير بوضوح عن الرغبة في إنهاء العلاقة الوظيفية.

ثانياً: الاستقالة الضمنية.

الاستقالة الضمنية أو الحكمية أو المفترضة أو الاعتبارية، يمكن تعريفها بأنها استقالة مفترضة غير صريحة، تقوم على أساس اتخاذ موقف معين من جانب الموظف بحيث يؤدي بذاته إلى اعتبار هذا الموظف مستقبلاً بقوة القانون⁴.

-
- 1 - شيايب، عصام جمال، . أحكام الاستقالة في نظام الخدمة المدنية الأردني . 2018 ، ص200.
 - 2 - القبيلات، حمدي سليمان، . انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب .دراسة مقارنة "، ط . الأولى، سوريا: دار وائل النشر، 2003، ص183.
 - 3 - السيد رسلان عودة ، عبد اللطيف . المرجع السابق، ص56.
 - 4 - محمد قدرى، حسن . المرجع السابق، ص266.

وباستقراء نصوص الأمر 03/06 نجد أن المشرع لم يذكر صراحة هذا النوع من الاستقالة ولكنها موجودة في الحياة الوظيفية، ويقصد بهذا الأخيرة افتراض اتجاه إرادة الموظف العام إلى قطع الرابطة الوظيفية في حالة إتيانه بتصرفات معينة تتم عن مقصده في إنهاء علاقته بجهة الإدارة، وبذلك تكون أمام قرينة قانونية مستمدة من تصرفات الموظف من تحقق إعتبرا مستقلا¹ ويعتبر الموظف مستقبلا في الحالات التالية:

✓ الحالة الأولى:

انقطاع الموظف عن العمل بغير إذن لمدة 15 يوما حيث تنص المادة رقم 184 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الأعذار...".
 باستقراء نص المادة سالفة الذكر نجد بأن المشرع الجزائري قد يعتبر الموظف الذي ينقطع عن عمله لمدة خمسة عشر يوما 15 يوما متتالية دون مبرر مقبول مهملا قانونيا في منصبه ومتخليا عنه مما يؤدي إل قطع العلاقة الوظيفية مع الإدارة.

✓ الحالة الثانية:

اعتبار الموظف منقطعا عن ممارسة النشاط الوظيفي بغير إذن تقبل الإدارة من 30 يوما متتالية في السنة، حيث تعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة².

1 - السيد رسلان عودة ، عبد اللطيف .المرجع السابق،ص191.

2 - مراكشي، محمد الشريف. أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وآثارها على المسار المهني للموظف العمومي ،شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2018/2019، ص 17.

✓ الحالة الثالثة:

في حالة الالتحاق بخدمة في جهة أجنبية بغير ترخيص في هذه الحالة تعتبر خدمة الموظف منتهية اعتباراً من تاريخ التحاقه بالخدمة في حكومة أجنبية دون الحصول على ترخيص من حكومته¹.

الفرع الثاني: أنواع الاستقالة من حيث مصدرها.

تنقسم الاستقالة من حيث مصدرها إلى الجهة المعبرة عنها إلى الاستقالة الفردية والاستقالة الجماعية.

أولاً: الاستقالة الجماعية.

وهي الاستقالة التي يتم تقديمها من قبل مجموعة من الموظفين في آن واحد بناء على اتفاق سابق في ترك الخدمة الوظيفية وذلك بهدف إرغام الإدارة على تحقيق مطالب معينة لهم أو الاحتجاج على عمل معين².

كما عرفت أيضاً أن الاستقالة الجماعية هي اتفاق بين عدد من الموظفين المنتمين إلى المرافق العامة على تقديمهم لاستقالتهم في وقت واحد بشكل جماعي، من أجل تحقيق هدفهم والمتمثل في التأثير على الحكومة³.

ونظراً لخطورة الاستقالة الجماعية على سير المرفق العام فقد أخضعها المشرع الفرنسي هذا الأخير للعقاب في نص المادة 126 من قانون العقوبات والتي تطبق على جميع الموظفين المعيّنين أو المنتخبين الذي يتفقون على الامتناع عن أداء الواجبات الوظيفية، ولقد طبقت

1 - يقض، محمد. نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة الماستر في الحقوق، جامعة خيضر، بسكرة، الجزائر، 2014-2015، ص17.

2 - القبيلات، حمدي سليمان. المرجع السابق، ص184.

3 - رؤى حميد، عبيد. "أحكام استقالة الموظف العام وآثارها" مجلة العلوم الإسلامية، المجلد.01، العدد. 35، الجامعة العراقية، 2023، ص260.

محكمة النقض الفرنسية حكم المادة 126 السالفة الذكر على عمد المقاطعات جنوب فرنسا حينما امتنعوا جميعا عن القيام بواجب وظائفهم وانتقوا على تقديم استقالتهم دفعة واحدة¹. ولقد سائر المشرع الجزائري نظيره الفرنسي في تحريمه للاستقالة الجماعية ضمن قانون العقوبات 156/66 بنص المادة 115 حيث جاء في نصها ما يلي: "القضاة والموظفين الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهما تقديم استقالتهم بغرض منع أو وقف قيام القضاة بمهمته أو سير مصلحة عمومية يعاقبون بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات"². ومن خلال ما جاء في نص المادة ونظر لمدى خطورة الاستقالة الجماعية فإن المشرع الجزائري، قد أقر عقوبة جزائية في حالة الاستقالة الجماعية وهذا حفاظ على السير الحسن لمرفق القضاء وعدم تعطيل المصالح العامة.

كما نجد كذلك أن المشرع المصري أيضا عاقبا على الاستقالة الجماعية³. ونجد كذلك أن المشرع العراقي أيضا عاقبا على انقطاع الموظف عن أداء وظيفته بدون عذر مشروع إذا كان ذلك من شأنه تعطيل سير المرافق العامة بانتظام وإطراد وجعل التعدد فيها ظرفا مشددا⁴.

1 - موصدق، علي. المرجع السابق، ص35.

2 - الأمر 156/66 المؤرخ في يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، الصادر الجريدة الرسمية عدد 149، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-02، المؤرخ في 19 يونيو سنة 2016م جريدة رسمية، عدد. 17.

3 - أنظر المادة 124، من قانون العقوبات المصري رقم 58، لسنة 1937.

4 - أنظر المادة 364 من قانون العقوبات العراقي رقم 111، لسنة 1969 المعدل.

ثانيا: الاستقالة الفردية.

إذا كان للموظف الحق في ترك وظيفته عن طريق الاستقالة كما سبق ذكره، فتكون في معظم الأحوال استقالة فردية بمعنى أن يتقدم الموظف العام بطلبه مدفوعا إلى ذلك باعتبار خاص به يقدر أن مصلحته تتطلب منه إنهاء رابطة الوظيفة بجهة الإدارة¹.

ويمكن تعريف الاستقالة الفردية بأنها: إقدام الموظف عليها مدفوعا باعتبارات شخصية يقدر على ضوئها أن مصلحته تقتضي منه فك الأربطة الوظيفية التي تربطه بالإدارة بصفة نهائيا². وهذا من خلال نص المادة 68 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تضمنت ما يلي: "الاستقالة حق معترف به للعامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم طلب الاستقالة كتابة، ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية³.

المطلب الثاني: ضمانات الحق في استقالة.

الاستقالة حق أساسي معترف به للموظف ويتم تأديته ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون. فقد اعترف المشرع الجزائري بحق الموظف في استقالة كما جاء في المادة 217 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على أن الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي⁴.

ومن هنا عمل المشرع الجزائري على الإحاطة بالاستقالة بمجموعة من ضمانات الاستقالة المتعلقة بحق الموظف في استقادة منها و ضمانات المتعلقة بآثار الاستقالة.

1 السيد رسلان عودة، عبد اللطيف . المرجع السابق، ص191.

2 - بن جمعية، سهام. معاش،نعيمة. حق الاستقالة في القانون الجزائري،مذكرة الماستر، في الحقوق تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق جامعة الجبيلي، الجزائر، 2018-2019، ص26.

3 - القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل الصادرة بالحريات الرسمية، عدد.17.

4 - أنظر المادة 217 من الأمر رقم 03/06، يتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية .

الفرع الأول: ضمانات الاستقالة المتعلقة بحق الموظف في الاستقالة.

ترتبط هذه الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري في تكريس القانوني للحق في الاستقالة وإرادة الصريحة للموظف في الاستقالة.

أولاً: تكريس القانوني للحق في استقالة.

لابد أن تكون الاستقالة بصفة إرادية ومستقلة تماما عن أي ضغط أو إكراه، كما نصت المادة 217 من الأمر 03/06 بأحقية الموظف في أن يتجه إلى السلطة المعنية داخل إدارته التي يعمل بها بتقديم طلب الاستقالة كحق من حقوقه بإرادته المنفردة مع التزام ببعض الضوابط القانونية.

الحق في الاستقالة يضمنه القانون بواسطة المادة 217 سابقة الذكر فهو لا يسمح للإدارة بممارسة سلطتها وضغط على الموظف ومنعه من الاستقالة فالتمتع بالاستقالة كحق لا يختلف عن تمتعه بحقوقه الأخرى كالأجر وغيرها إنما هناك اختلاف وحيد وهو إن هذا الحق هو قطع علاقته نهائيا مع الإدارة.

بمعنى أن تكريس هذا الحق يؤدي إلى نزع جميع حقوق الموظف التي كان يتمتع بها وترابطه بالعمل.

ثانياً: الإرادة الصريحة للموظف في الاستقالة.

تنص المادة 218 من الأمر 03/06 على ما يلي: " لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادة الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإرادة بصفة نهائية"¹.

ومن هذا النص نجد أن الاستقالة لا تتم إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع علاقته التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.

1 - أنظر المادة 218، الأمر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية.

يشترط القانون الجزائري أن تكون استقالة الموظف نابعة من إرادته الحرة والمستقلة دون أي ضغط أو إكراه، ويجب أن تكون الاستقالة صريحة وواضحة، لا تحمل الشك أو الغموض، وتعتبر عن رغبة الموظف في تخلي عن منصبه بشكل نهائي والاستقالة يجب أن تتم بطلب كتابي يقدم إلى الإدارة ليوضح فيه الموظف رغبته الصريحة في قطع علاقته بالوظيفة، وعلى سبيل الحكم كما تنص المادة 98 من القانون العاملين المدنيين بالدولة المصرية التي تعطي بأن الموظف يعتبر مستقلاً في الحالات التالية: عند انقطاعه عن العمل مدة 15 يوماً متتالية وذلك بعد إنذاره والانقطاع عن العمل بدون عذر مقبول لمدة تزيد عن 30 يوماً غير متتالية في السنة بعد إذاره وأيضاً عند الالتحاق بخدمة جهة أجنبية دون الحصول على ترخيص من السلطة المختصة¹.

كما يرى التشريع الوظيفي الجزائري أن قبول الاستقالة بتقديم الموظف طلب صريح وواضح يعبر فيه عن إرادته الحقيقية في ترك الوظيفة حيث لا تقبل بأي شكل غير صريح كالاستقالة الضمنية أو تقديرية. خلافاً بذلك تعد الاستقالة المعبر عنها بإرادة معيبة بأي عيب من العيوب الإرادة باطلة، مثل إكراه الإدارة الموظف على استقالة وضغط عليه²، ما يؤكد أن استقالة لا تعد قانونية إلا إذا كانت مبنية على إرادة حرة غير مشوبة بأي عيب، مثل الإكراه أو الضغط من طرف الإدارة، أو صدورهما من موظف يعاني من حالة تمنعه من إدراك وتمييز، وفي هذه الحالة يعد إثبات الإكراه أو العيب مسؤولية الموظف نفسه.

1 - أنظر المادة 98 من القانون رقم 47 لسنة 1978 المؤرخ في 18 جويلية 1970 المتعلق بقانون العاملين المدنيين بالدولة المعدل بالقانون رقم 504 لسنة 2000، عدد 09 تابع للسنة 1978 المؤرخة في 20 جويلية 1978.

2 - مقدم، سعيد. الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، ص334.

الفرع الثاني: ضمانات المتعلقة بآثار حق الاستقالة.

تتلخص هذه الضمانات في أنها آثر من آثار الاستقالة ودليل على انتهاء العلاقة العملية وتجرد الموظف من جميع التزامات التي تفرض عليه رابطة التبعية مع وظيفته وهذا عبر استقالته المقبولة، وأحقيته في الدخول في وظيفة أو عمل جديد دون وجود أي مانع ذلك.

أولاً: براءة ذمة الموظف المستقل من أي التزام تبعي

إن الموظف بعد إنهاء علاقته بالإدارة يصبح غير مسؤول قانونياً أو إدارياً عن أي التزامات أو تبعيات ترتبت خلال فترة عمله، أي أن الاستقالة التي يبدي الموظف رغبته في الإعلان عنها إلى إنهاء علاقة الموظف بإرادته، فإذا ما قبلت بطريقة قانونية يتحرر الموظف من أي التزام قانوني سواء أُلزمه به نصوص التشريعية كالالتزامات المتعلقة بالوظيفة¹. ومثال على بعض هذه الالتزامات نجد التزام بالطاقة وتنفيذ المهام وأيضا مجموعة من أخلاقيات مثل حفظ سر المهنة وتعامل باحترام ولياقة وحفظ الأمانة وتعتبر براءة الذمة بمثابة إعفاء رسمي ونهائي للموظف المستقيل.

ويمنح المعنى بعد استكمال كافة الإجراءات القانونية المرتبطة بإنهاء علاقة العمل. وتملصه من كل المسؤوليات أو التزامات تبعية ناتجة عن فترة خدمته وتبرئ ذمته أمام الإدارة بصفة قطعية وفي المقابل لا يمكنه المطالبة بأي حق من الحقوق التي كانت يستفيد منها خلال فترة عمله.

يضمن القانون الأساسي العام للوظيفة ممثلة في الأمر 03/06 حق الموظف بعد صدور القرار بالموافقة على استقالته من الجهة التي لها صلاحية التعيين، وهي الوحدة المختصة قانونياً، تجريده من جميع الالتزامات وتبعية التي كانت تربطه بتلك الوظيفة.

1 - أنظر المواد 40 و42 و47 من الأمر 03/06، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ثانيا: حق الموظف المستقل في التحاق بالوظيفة العمومية.

تنص المادة 219 من الأمر على أن الاستقالة تعد نهائية بعد قبولها من طرف السلطة المختصة، ويفقد الموظف صفته نهائيا، ولكن يمكنه الترشح مجددا لمسابقة التوظيف خارجية إذا توفرت فيه الشروط كأبي مواطن، أي أن الاستقالة لا تمنعه من العودة للوظيفة العمومية ولكن لا تمنح له أولية وإنما يجب عليه أن يمر بمسار العادي لتوظيف مهما يترتب على استقالته الصادرة بصفة قانونية انتهاء خدمة الموظف لدى إدارته وبالتالي ما كان يمنع عليه قبل وأثناء الوظيفة من القيام بوظيفة أخرى بسبب الجمع بين الوظائف¹، ويصبح بالنسبة إليه وفق إجراءات وأجال تحددها القواعد التشريعية والتنظيمية.

ومن خلال نصوص التشريعية العامة في الوظيفة العمومية متمثلة في الأمر 03/06 أنه لا يوجد أي مانع يمنع الموظف المستقل في التحاقه بقطاع الوظيفة العمومية بما فيه الإدارة المستقل منها، لكن أيضا لا تمنح له أي أولية أو حق مكتسب.

وبخلاف ما كان عليه العمل سابقا في ظل منشور موجه إلى رؤساء المفتشيات الولائية للوظيفة العمومية تشترط مرور مدة 3 سنوات من تاريخ الاستقالة متى يتمكن الموظف من الالتحاق بوظيفة أخرى².

1 - أنظر المادة 81، الأمر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

2 - المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فبراير 2004 المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية.

ملخص الفصل الأول

نستخلص مما سبق أن الاستقالة حق للموظف وتعتبر واحدة من حالات انتهاء الخدمة الوظيفية وهي عبارة عن طلب كتابي يعبر فيه الموظف عن رغبته في مغادرة الخدمة الوظيفية قبل الوصول إلى السن القانوني للتقاعد وتقوم الاستقالة بشكل عام على ركنين ركن طلب الاستقالة وركن قبول الاستقالة.

تتمتع الاستقالة بمجموعة من المميزات والخصائص أهمها أنها حق نسبي يؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية كما أن الاستقالة تتضمن مجموعة من الضمانات التي تضمن حق الموظف في الاستفادة منها ومتعلقة بآثار الاستقالة.

والاستقالة أربعة أنواع تتمثل في الاستقالة الصريحة والضمنية والاستقالة الجماعية والفردية إلا أن المشرع الجزائري اعترف بالاستقالة الصريحة والفردية فقط واعتبر أن الاستقالة الضمنية بمثابة التخلي عن المنصب وجرم الاستقالة الجماعية.

وتوطنا كذلك إلى أن الاستقالة لها نقاط تشابه ونقاط اختلاف مع مختلف الأنظمة كالإضراب والإحالة على الاستيداع.

الفصل الثاني:

الإطار القانوني للاستقالة

تمهيد:

تُعد الاستقالة وسيلة قانونية وأداة إدارية مشروعة يُمكن للموظف اللجوء إليها لإنهاء علاقته التعاقدية بالإدارة أو المرفق العمومي الذي ينتمي إليه، وهي تُجسد مبدأ حرية العمل وتكرّس حق الموظف في الانفصال الإرادي عن الوظيفة متى شاء، ضمن ضوابط قانونية واضحة. ويُكرّس هذا الحق صراحة في المادة 217 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يونيو 2006، والتي تنص على أن الاستقالة حق معترف به للموظف، غير أن آثارها القانونية لا تترتب بمجرد تقديمها، بل تبقى مرهونة بقبول السلطة التي لها حق التعيين، مما يعني أن الاستقالة لا تصبح نافذة وفعالة إلا بعد الموافقة الصريحة عليها من قبل الإدارة.

وهنا يُطرح الفرق الجوهرى بين الاستقالة كإجراء قانوني مشروع ومنظم، وبين ترك المنصب الذي يُعتبر تصرفاً مخالفاً للقانون ويترتب عليه عقوبات تأديبية وجزائية. ففي حين يُعبّر الموظف من خلال الاستقالة عن رغبته في الانسحاب بطريقة رسمية تحفظ حقوق الطرفين، فإن ترك المنصب يُعد إخلالاً بالواجبات المهنية، وينتج عنه إنهاء تعسفي للعلاقة الإدارية من طرف واحد دون احترام الإجراءات القانونية، وهو ما قد يؤدي إلى تطبيق إجراءات العزل أو الإحالة على المجالس التأديبية.

من هذا المنطلق، تتطلب الاستقالة اتباع إجراءات تنظيمية محددة، منها تقديم الطلب كتابياً، دراسة الإدارة له، إصدار قرار القبول، واحترام المهلة القانونية المقررة، بالإضافة إلى ترتيب آثار قانونية وإدارية مختلفة سواء على الموظف أو على الإدارة. وبالتالي، فإن فهم الاستقالة لا يقتصر فقط على كونها حقاً، بل يتعداه إلى ضرورة الالتزام بالإجراءات المحددة قانوناً من أجل ضمان التوازن بين مصلحة الموظف وضرورات المرفق العام.

المبحث الأول: الضوابط القانونية للاستقالة

تعد الاستقالة من أبرز الوسائل القانونية التي يُنهي بها الموظف علاقته الوظيفية بالإدارة، وهي تجسد مبدأ الإرادة الحرة في إنهاء الخدمة، ما دامت تتم في إطار ما يحدده القانون من ضوابط وشروط. ويولي المشرع الجزائري هذا الجانب أهمية خاصة، وعليه يتناول هذا المبحث بشكل تفصيلي أهم الإجراءات التي يتعين اتباعها عند تقديم الاستقالة، إضافة إلى الشروط القانونية الواجب توفرها لقبولها، والضوابط التي تحكم هذا المسار الإداري. كما يُسلط الضوء على الأحكام المنظمة للاستقالة.

المطلب الأول: إجراءات الاستقالة

تعدّ الاستقالة وسيلة قانونية لإنهاء علاقة الشغل بإرادة الموظف، لكنها لا تتم بشكل تلقائي، بل تخضع لإجراءات محددة لضمان التوازن بين حقوق الفرد ومصصلحة المؤسسة. لذا، من المهم التعرف على إجراءات الاستقالة التي تضمن صحتها القانونية.

الفرع الأول: تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف

لا يمكن الشروع في إجراءات إقالة الموظف إلا بمبادرة منه تتمثل في إرساله لهذا العرض طلبا مكتوبا للسلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري. وقد نظم المشرع الجزائري هذا الاجراء من خلال ما نصت عليه المادة 218 من الأمر 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والتي جاءت واضحة السياق والدلالة حيث نصت على "لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يُعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية"¹.

1 - أنظر المادة 218 من الامر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

و انطلاقا من ذلك، يشترط التشريع الوظيفي الجزائري على غرار بعض التشريعات المقارنة أن يمارس الموظف حقه في الاستقالة بإرادته وحده، وفي ذلك ضمان لهذا الحق بحيث يجب أن يمارس بصفة إرادية ومنفردة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه، وأكثر من ذلك يجب أن تكون الإرادة صريحة لا تحتمل أي لبس أو غموض أو تردد أو اشتراط وغير ذلك مما يتنافى ووجه الصراحة، بحيث لا يوجد أي شك في أن تعبير الموظف عن إرادته في هذا الطلب لا يحمل سوى معنى الاستقالة، أي تكون الإرادة واضحة في الدلالة على مقصود واحد هو نية الموظف في التخلي عن منصب عمله¹.

ويستنتج من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري قد اشترط ضرورة إفصاح الموظف صراحة عن رغبته في إنهاء العلاقة الوظيفية بموجب طلب لا ينتج أثره إلا بتوفير مجموعة من الشروط التي قررت في مجملها لمصلحة الموظف:

1. يجب أن يقدم الموظف الذي يرغب في إنهاء علاقته بالإدارة طلبا: وبذلك يكون المشرع الجزائري قد تبنى نوعا واحدا من الاستقالة والمتمثلة في الاستقالة الصريحة أو المكتوبة، والتي يقصد بها: "الطلب الذي يتقدم به الموظف معبرا عن رغبته في ترك الخدمة الوظيفية بصفة نهائية"². وبالتالي لم يأخذ بالاستقالة الحكيمة أو الافتراضية أو الضمنية، والتي يقصد بها: "استقالة يفترضها المشرع في حالة اتخاذ الموظف لمواقف معينة، بحيث يعتبر اتخاذ موقف منها في حكم القانون بمثابة تقديم الاستقالة"³.

1 - بخدة، مهدي. "النظام القانوني للاستقالة"، دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية، مجلد. 11، العدد. 2، الجزائر، 2019، ص. 47.

2 - السناري، محمد عبد العالي. مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة، د سنة، د بلد، ص. 97.

3 - السناري، محمد عبد العالي. نظم وأحكام الوظيفة العامة والسلطة الإدارية والقانون الإداري في جمهورية مصر العربية، دراسة مقارنة، د سنة، د بلد، ص. 101.

2. يجب أن يكون طلب الاستقالة مكتوباً: بحيث لا يمكن الشروع في إجراءات استقالة الموظف إلا بعد مبادرة منه تتجسد في إرساله لطلب مكتوب¹ إلى السلطة المختصة بالتعيين عن طريق السلم الإداري يفصح فيه بألفاظ صريحة ودالة عن رغبته في ترك الوظيفة بصفة نهائية، لذلك يجب على الإدارة فحص بدقة الطلبات المقدمة إليها فلا يعتبر طلباً للاستقالة تقديم الموظف لطلب يحتج فيه على الإجراءات المتخذة ضده والتي قد تدفعه إلى ترك الوظيفة.² ويرجع سبب اشتراط الكتابة على وجه الخصوص لتنبية الموظف المعني إلى خطورة التصرف الذي سوف يقدم عليه، إذ عادة ما يكون في وضعية نفسية صعبة (توتر، غضب...)، وبالتالي تحريره لطلب مكتوب يمنحه الفرصة في التراجع والتفكير قبل القيام بإجراء خطير قد تكون له انعكاسات سلبية على حياته المهنية.³

واستناداً إلى ما سبق ذكره، فإنه لا يعتد بالاستقالة الشفهية أي لا يمكن للإدارة إصدار قرار الاستقالة بناءً على أقوال صدرت عن الموظف في حالة غضب أو انفعال⁴ أو حتى في حالته الطبيعية.

3. يجب أن يكون طلب الاستقالة صادراً عن إرادة الموظف الصحيحة والحرّة، بحيث أن لا يكون قد شابها أي عيب من عيوب الإرادة⁵ وإلا كانت الاستقالة باطلة كما لو صدر طلب الاستقالة عن إرادة غير واعية مثل صدورها تحت تأثير المرض الشديد الذي

1 - خرفي، الهاشمي. المرجع السابق، ص216.

2 - الغنزي، عبد العزيز، سعد، مانع. النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي. رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012، ص101.

3 - حبانى، رشيد. دليل. الموظف والوظيفة العمومية. الجزائر، 2012، ص78.

4 - الغنزي، عبد العزيز. المرجع السابق، ص95.

5 - رسلان أنور، أحمد. الوظيفة العامة، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، مصر، 2000، ص442.

يحول دون التعبير الصحيح عن الإرادة،¹ فغالبا ما يقوم القاضي الإداري بإلغاء القرارات المتضمنة للاستقالة إذا ما ثبت عدم إعلام الموظف بنتائج تصرفه أو أنه قد تعرض لضغوطات وذلك راجع للآثار الهامة المترتبة على الاستقالة وتأثيرها على الحياة المهنية،² ويترتب على إلغاء قرار قبول الاستقالة اعتباره كأن لم يكن، وبالتالي يزول القرار وكافة الآثار القانونية المترتبة عنه مما يلزم الإدارة بتمكين الموظف من كل الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها قبل قبول الاستقالة، فضلا على حقه في المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر.³

الفرع الثاني: قبول الإدارة لطلب الاستقالة

لا يترتب أثر على طلب الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة إن هذه القاعدة التي أفرتها المادة 220 من الأمر 03-06 مرتبطة بصفة مباشرة بمبدأ استمرارية المرفق العام ومفادها أن الموظف الذي ينقطع عن العمل قبل تاريخ قبول الاستقالة يعرض نفسه للجزاء تحت طائلة إهمال المنصب.

بالرجوع الى نص المادة 220 من الامر 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجدها قد تضمنت صراحة الاجراءات التي يتم من خلالها الفصل في الطلب حيث نصت على "لا ترتب الاستقالة أي أثر الا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين" التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ ايداع الطلب، غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين ، تأجيل الموافقة على طلب

1 - العيدي، صالح ناصر. إنتهاء خدمة لموظف العام بسبب الحكم الجزائي، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلد، العدد. 01، 2005، ص146.

2 - مقدم، السعيد. الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة، ط. 02، 2013، ص334 .

3 - السيد رسلان عودة ، عبد اللطيف .مرجع السابق، ص99.

الاستقالة لمدة شهرين ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول وذلك للضرورة القصوى للمصلحة وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية".¹

يستنتج من نص هذه المادة أن علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة لا تنتهي بمجرد تقديم طلب الاستقالة، وبالتالي لا تنتج الاستقالة أي أثر قانوني إلا بعد صدور قرار بقبولها من طرف السلطة المختصة بالتعيين ولكن ونظرا لاحتمال تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها في هذا المجال بما يلحق الضرر بالموظف، فقد قام المشرع الجزائري بتوفير الحماية للموظف من خلال تقييد السلطة الإدارية المختصة بأجل للبت في طلب الاستقالة وإلا كانت مقبولة بقوة القانون.

مما سبق ذكره فإن:

1. لقد قيد المشرع الجزائري السلطة الإدارية المختصة بضرورة اتخاذ قرار البت في طلب الاستقالة في أجل لا يتجاوز الشهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، وبذلك لم يترك لها أي سلطة في تقدير وقت الرد على هذا الطلب كيفما تشاء، ويلاحظ بالمقارنة مع قوانين الوظيفة العامة السابقة أن القانون الحالي قد قلص من المدة الممنوحة للإدارة لاتخاذ قرارها بشأن طلب الاستقالة بعد أن كان الأجل محددًا بثلاثة أشهر.

2. نظرا للضرورة القصوى للمصلحة، منح المشرع لنفس السلطة الإدارية إمكانية إرجاء قبول طلب الاستقالة لمدة شهرين يسريان ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول أي الشهرين الأولين، وبذلك يكون قد قيدها في استعمال سلطتها التقديرية في تأجيل الموافقة على الطلب بشرطين هما سبب التأجيل الضرورة القصوى للمصلحة ومدة التأجيل

1 - أنظر المادة 220 من الامر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

شهرين، ويلاحظ بذلك أن المشرع قد قلص أيضا الأجل الممنوح للإدارة في حالة تأجيل قبول الاستقالة لضرورة الخدمة بعد أن كان محددًا بمدة ستة أشهر إن اقتضى الأمر.

3. لقد اعتبر المشرع الجزائري سكوت الإدارة دون اتخاذ قرار بشأن طلب الاستقالة بعد انقضاء الأجلين المشار إليهما في المادة 220 أربعة أشهر ابتداء من تاريخ تقديم الطلب بمثابة قبول ضمني¹ يترتب عليه تحرير الموظف من كل الالتزامات الوظيفية، وبذلك يكون القانون الحالي للوظيفة العامة قد رفض تصور أي نتيجة أخرى لمبادرة الموظف بتقديم طلب استقالته ماعدا قبولها مؤكداً بذلك على حق الاستقالة بعد أن كانت مجرد إمكانية في ظل القوانين السابقة التي كانت تحكم الوظيفة العامة².

4. إذا كان تقييد الإدارة بأجل الشهرين لاتخاذ قرارها بخصوص طلب الاستقالة واعتبار انقضاء أجل الأربعة أشهر من تاريخ إيداع الطلب بمثابة استقالة فعلية قد قرر لمصلحة الموظف في مواجهة إمكانية تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها، إلا أن هذه الضمانة تعد ناقصة وغير كافية نظرا لطول المدة التي يتعين على الموظف المعني انتظارها قبل ترك الوظيفة بصفة نهائية خاصة إذا كان يتأهل للالتحاق بعمل آخر أكثر فائدة³.

5. يجوز للموظف الذي قدم طلب استقالته الرجوع أو العدول عنها قبل انقضاء الأجل الممنوح للجهة الإدارية المختصة للبت فيها أي خلال المدة المقررة من وقت تقديمها إلى حين قبولها، وبالتالي يكون قرار الإدارة بقبول الاستقالة باطلا إذا صدر بعد عدول الموظف عن طلبه لعدم قيامه على سبب مبرر⁴، لأنه حتى يكون قرارها صحيحا يجب بقاء طلب الاستقالة قائما باعتباره ركن السبب في القرار الصادر بقبولها. وذلك راجع

1 - أنظر المادة 220 من الامر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 - خرفي، الهاشمي . المرجع السابق، ص217.

3 - أنور أحمد، رسلان. المرجع السابق، ص441.

4 - سناري محمد، عبد العالي. المرجع السابق، ص99.

للطبيعة القانونية للعلاقة الوظيفية التي تجمع الموظف بالجهة الإدارية، والتي تعد علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والتنظيمات مما يترتب عنها منح الموظف الحق في العدول على طلب الاستقالة قبل قبولها من طرف الإدارة¹.

وبالرغم أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على حق الموظف في العدول عن الاستقالة، إلا أنه لا يوجد قانونا ما يمنع الموظف من القيام بذلك عن طريق تقديم طلب إلى نفس الجهة الإدارية يعلن فيها صراحة عن اتجاه إرادته إلى سحب طلب الاستقالة، مادام أن السلطة المختصة بالتعيين لم تصدر قرارها بقبول الاستقالة، وهذا ما يفهم ضمنا من الفقرة الثانية من المادة 219 من الأمر رقم 06/03 الي تنص: "إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها".

المطلب الثاني: أحكام المترتبة عن تقديم الاستقالة

تُعد الاستقالة من الوسائل القانونية التي يملكها العامل أو الموظف لإنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة، وهي حق أصيل كفله القانون في إطار احترام الضوابط والإجراءات التي تنظمها الأنظمة المعمول بها. وتقديم طلب الاستقالة لا يُعد مجرد إجراء شكلي، بل هو تصرف قانوني يترتب عليه مجموعة من الأحكام والنتائج القانونية التي تمس طرفي العلاقة التعاقدية: الموظف من جهة، وصاحب العمل أو الجهة الإدارية من جهة أخرى. وتتباين هذه الأحكام بحسب طبيعة العلاقة التعاقدية، وصفة الموظف، ومدى التزامه بالشروط القانونية، خاصة ما يتعلق بالموافقة أو الرفض، وغيرها من الإجراءات التي قد تؤثر في سريان مفعول الاستقالة.

1 - بن عمران، محمد الأخضر. النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة باتنة، الجزائر، 2007/2006، ص432.

الفرع الأول: إمكانية سحب طلب الاستقالة

يقصد بسحب طلب الاستقالة هو تراجع الموظف عنها وتغيير رأيه ولبقاء في منصبه فعليه تقديم طلب لنفس السلطة التي قدما لها طلب استقالته قبل بثها في موضوع الاستقالة وإلا كان عليه تحمل إهماله فتصبح الاستقالة نافذة أي أنا عند تقديم الاستقالة من طرف الموظف لا تنتهي العلاقة الوظيفية التي تربط بينه وبين إدارته بمجرد أن يتقدم بطلب يُبين فيه رغبته في ترك منصب عمله إلا بعد توافر شرطي الاستقالة المتمثلين في الطلب والقبول، مما يعني أن الموظف يبقى بصفته ورتبته ويتمتع بسائر حقوقه كموظف قبل صدور الرأي فيها من الجهة المعنية أو بعد انقضاء آجال الرد عليها، ولا يفقد صفة الموظف، إلا في حالة واحدة هي موافقة الإدارة على تلك الاستقالة سواء كانت الموافقة صريحة، أو كانت بقوة القانون في حالة انقضاء الأجل دون رد من الجهة المختصة.

حيث أحال المشرع الجزائري ضمن المادة 220 فقرة 1 من الأمر 06-03 على المعني بالرد على طلب الاستقالة ومدته حيث نصت على ما يلي: "لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهرين (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.."¹ المشرع أوجب على السلطة المعنية باتخاذ قرار قبول الاستقالة أو رفضها خلال شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب لها. ونستنتج من ذلك أن للموظف الحق متى قرر التراجع عن طلب الاستقالة، مالم تبت الإدارة في الأمر، كان له حق العدول وهو حق أصيل، وعلى الإدارة تلبية طلبه بقبول السحب،

1 - أنظر المادة 220 من الامر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2_ يدري، مباركة . " التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري ، ضرورة للتوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة" مجلة الدراسات الحقوقية، العدد الثاني ، جامعة الطاهر مولاي سعيد الجزائر ص 17 .

فإذا ما أصدرت الإدارة قرارا بقبول الاستقالة بعد تقديمه لطلب العدول أمامها، اعتبر قرارها معيبا.

وبالرغم من أن المشرع الجزائري لم ينص على حق الموظف في العدول عن استقالته الا أنه لا يوجد من الناحية القانونية ما يمنع الموظف من القيام بذلك عن طريق تقديم طلب لنفس الجهة الإدارية يعلن فيه صراحة عن اتجاه إرادته إلى سحب طلب الاستقالة، مادام السلطة المختصة بالتعيين لم تصدر قرارها بقبول الاستقالة 2

الفرع الثاني: إمكانية إخضاع الموظف للمساءلة التأديبية

التأديب هو معاقبة الموظف عند الإخلال بالتزاماته المهنية، فلا تقبل استقالة الموظف إذا كان قد أحيل على التأديب، سواء كان ذلك قبل أو بعد تقديمه لطلب الاستقالة، وذلك حتى يتلقى جزاءه على مخالفة ارتكبتها.

وقد أقر المشرع الجزائري واجبات الموظف أثناء تأدية وظيفته في الأمر 06-03 وبالتحديد من المادة 40 إلى غاية المادة 54 منه، والتي تتمثل في:

1. واجب أداء العمل وفقا للمادة 41، والتي تقضي بأنه: "يجب أن يمارس الموظف مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"¹، أي في أوقات العمل المشروعة وبكل دقة وأمانة.
2. واجب طاعة الرؤساء وذلك طبقا لما تقضي به أحكام المادة 52، أي التعامل بآداب واحترام في علاقاته مع رؤسائه².
3. وجوب احترام القوانين واللوائح طبقا لأحكام المادة 40 من نفس الأمر.³

1 - أنظر المادة 41 من الامر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 - أنظر المادة 52 من الامر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

3 - أنظر المادة 40 من الامر رقم 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

4. وجوب عدم إفشاء أسرار الوظيفة، ذلك لأنه يتطلع الموظف بحكم وظيفة على أمور وأسرار الوظيفة وعليه وجوب الموظف عدم إفشاء هذه الأسرار¹.

5. وجوب عدم جواز الجمع بين الوظيفة، وأي عمل مريح آخر وهذا ما أقرته أحكام المادة 43 من الأمر رقم 06-03.

وعليه فإن كل إخلال بإحدى الالتزامات من طرف الموظف قبل طلب الاستقالة بمثابة مخالفة تأديبية تعرضه لعقوبة تأديبية لأنه لا يزال خاضع لنظام التأديبي، وهذا ما أكدت عليه أحكام المادة 160 من نفس الأمر أعلاه، حيث نصت على ما يلي:

" يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية ، والاقتضاء بالمتابعات الجزائية.

فاذا حضر الموظف المقدم لطلب الاستقالة وأخل بأحد الواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 في المواد من 40 إلى المادة 54 منه كواجب العمل وواجب طاعة الرئيس واحترام القوانين وواجب الحفاظ على السر المهني وعدم الجمع بين الوظائف، يترتب عليه مخالفة تأديبية تعرضه لعقوبة من العقوبات التأديبية وهذا ما نصت عليه الأمر رقم 06-03². وبخصوص ذلك حدد المشرع الجزائري العقوبات التأديبية المترتبة على مسؤولية الموظف على سبيل الحصر وذلك طبقا للمادة 163 من الأمر رقم 06-03، حيث تضمنت ما يلي:

تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (04) درجات:

1 - أنظر المادة 42 من الامر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 - أنظر المادة 160 من الامر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

1. الدرجة الأولى:

- التنبيه الإنذار الكتابي

- التوبيخ

2. الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من يوم إلى 3 أيام الشطب من قائمة التأهيل

3. الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام

- التنزيل من درجة إلى درجتين

- النقل الإجباري

4. الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى

- التسريح."

الفرع الثالث: بقاء الموظف في منصبه

أوجب المشرع الجزائري طبقاً للأمر رقم 06-03 سالف الذكر، بقاء الموظف المقدم لطلب الاستقالة في مكان عمله إلى غاية صدور قرار الإدارة النهائي بقبول الاستقالة وهذا طبقاً لنص المادة 219 منه، حيث لا ترتب الاستقالة أي آثار قانونية إلا بقبولها من طرف الإدارة المالكة لسلطة صلاحية التعيين¹.

1 - طوبال، بوعلام، زرقان، وليد. "الاستقالة والاضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سيرة المرافق العامة" دراسة تحليلية في ظل التشريع الجزائري، مجلة صوت القانون، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، مجلد. التاسع، العدد. 2، الجزائر، ص836 .

وقد أحال المشرع بالتزام الموظف بأدائه مهامه الوظيفية أثناء فترة انتظار رد الإدارة، وذلك في المادة 219 ف 1 من الأمر 06-03، والمتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث تنص على أنه: "يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار هذه السلطة"¹.

وفي ذات السياق حدد المشرع فترة انتظار الرد من طرف الجهة الإدارية المختصة، حيث نص صراحة على ضرورة رد الإدارة المعنية على طلب الاستقالة، خلال شهرين ابتداء من تاريخ إيداع طلب الاستقالة من طرف المعني، وفي حالة الضرورة القصوى ألزمها بالرد بعد شهرين إضافيين أي منحها 04 أشهر للرد، ولكن في حالة لم تستجيب الإدارة، لذلك فموقفها يعتبر بقوة القانون كقبول ضمني وبذلك يعتبر الموظف مستقيلًا وترتب تلك الاستقالة جميع آثارها، من حيث توقف الموظف عن التزامه بالواجبات الوظيفية وأيضًا توقيف كل حقوقه كحقه في الراتب.

وهذا ما أشارت إليه المادة 220 من الأمر 06-03، على أنه: "لا ترتب الاستقالة أي أثر، إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عليها اتخاذ قرار بشأنها، في أجل أقصاه شهران (02) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب، غير أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحيات التعيين تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة كمدة شهرين (2) ابتداء من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية"².

1 - أنظر المادة 219 من الامر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

2 - أنظر المادة 220 من الامر رقم 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: الآثار القانونية والإدارية للاستقالة

انتهاء خدمة الموظف العام عن طريق الاستقالة يترتب عليها كثيراً من الآثار القانونية والإدارية التي قد تشترك فيها سائر أسباب انتهاء الخدمة الأخرى، إلا أنه فضلاً عن هذه الآثار المشتركة للاستقالة وكل أسباب انتهاء الخدمة الأخرى تتمتع بأثار خاصة تتبع طبيعتها الخاصة كسبب إرادي لانتهاء الخدمة.

المطلب الأول: الآثار القانونية للاستقالة

إن للموظف المستقيل عدة آثار قانونية تترتب عن الاستقالة منها، ما يتعلق بانتهاء التفويض وأخرى انقضاء الدعوى التأديبية .

الفرع الأول: آثار الاستقالة على التفويض

التفويض الإداري هو قدرة السلطة الإدارية بالتخلي عن بعض اختصاصاتها المستنبطة من القوانين واللوائح التنظيمية إلى جهة إدارية أخرى مع الاحتفاظ بصفتها السلطة. وهو كذلك منح الرئيس الإداري بعض اختصاصاته التي خصّه القانون له بها لأحد أو أكثر من الموظفين الذين يعملون تحت قيادته¹.

أولاً: تفويض الاختصاص:

هو إجراء يتبع لرئيس إدارة نقل بعض اختصاصاته إلى مرؤوسه أو إلى موظفين آخرين هو نفس المستوى، دون أن يتنازل عن صلاحيته الأصلية وفقاً للشروط المحددة قانوناً ووجوباً. أن يكون التفويض إلى السلطة أقل من سلطة المفوضة إضافةً أن يكون التفويض في الاختصاص يمكن أن يتم باختيار صاحب الاختصاص ما يعني أنه ليس ببراعته.

1 السيد رسلان عودة، عبد اللطيف . المرجع السابق، ص466.

والاستقالة في التفويض عن اختصاص غير موجود لأن التفويض في الاختصاص لا يقوم على طابع شخصي، إذ تنتقل فيه الاختصاصات من المفوض بصفته الوظيفية إلى المفوض إليه بصفته الوظيفية، وليس بصفته الوظيفية إلى المفوض إليه بصفته الشخصية. الأمر الذي ينتج عنه استقالة المفوض أو المفوض إليه لا تؤدي إلى إحداث أي أثر على مشروعية قرار التفويض في الاختصاص قبل استقالة المفوض أو المفوض إليه¹.

ثانياً: تفويض التوقيع:

تفويض التوقيع وهو الذي يكون من صنع السلطة صاحبة الاختصاص الأصلية ذاتها، وفقاً لرغبة هذه الأخيرة وسلطتها التقديرية في تفويض بعض مهامها إلى شخص آخر للقيام بالتوقيع نيابة عنه على الوثائق الإدارية، ويكون الإمضاء بالاسم ولحساب مسؤولية المفوض، لأنه من طرف السلطة المختصة الأصلية، ولا يجوز التوقيع إلا إذا نص القانون على ذلك وتحدث الاستقالة في هذا النوع آثار مباشرة²، ويخص آثار الاستقالة بالتفويض في التوقيع لانتهائه حيث يقوم على الطابع الشخصي بالنسبة للشخص المفوض أو المفوض إليه لقيامه على أساس الثقة الشخصية بين طرفي التفويض من تاريخ صدور القرار الإداري لقبول الاستقالة³.

ويتمثل التفويض بالتوقيع في تخويل المفوض إليه توقيع قرارات باسم ومكان الإدارة الأصلية⁴. فالتفويض هنا لا يمكن أن يمارس إلا بتوافر شروط هي⁵:

- 1 - السيد رسلان عودة ، عبد اللطيف . المرجع السابق، ص 468 .
- 2 - بن قلة، عبد الكريم. المرجع السابق، ص 96.
- 3 - العايد، محمد شوقي. المرجع السابق، ص 42.
- 4 - بوضياف، عمار. *القرار الإداري* ، دراسة تشريعية فقهية، الجزائر: جسور للنشر والتوزيع، ص 118.
- 5 - أيت ملوية، لحسن بن الشيخ. *دروس في المنازعات الإدارية وسائل المشروعية*. ط 4، الجزائر: دار هومة، 2009، ص 89.

- يجب أن يكون منصوص عليه في نص قانوني سواء كان تشريعيا أو تنظيميا.
- يجب أن لا يكون التفويض محصورا بصراحة أو ضمنا من طرف نص قانوني متعلق بالمادة التي يتدخل فيها.
- يجب أن يكون جزئيا فالمفوض يجب أن لا ينقل إلى الآخرين إلا جزء فقط من اختصاصاته كما توضح ذلك مختلف القوانين.
- يجب أن يكون قرار التفويض منشورا بصفة منتظمة في الجريدة الرسمية أو أي وسيلة أخرى. ما يعني أنه قرار مكتوب وهذا شيء بديهي باعتباره أن القرارات التفويض ذات طابع تنظيمي ونتيجة لذلك لا تكون سارية المفعول إلا بعد نشره.
- والاستقالة بما أنها تؤدي إلى نهاية التفويض في التوقيع في حالة استقالة المفوض أو المفوض إليه غير أنها ليست بنفس الأثر على التفويض في الاختصاص.

الفرع الثاني: أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية

تثير الاستقالة اشكالات قانونية حول مدى تأثيرها على الدعوى التأديبية، خاصة إذا تقدم بها الموظف بعد ارتكابه لمخالفة تأديبية. وتكمن أهمية هذا الموضوع في التوازن بين حرية الموظف بالاستقالة وضرورة حماية المرفق العام من الإفلات من العقاب.

أولاً: أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية في قانون الوظيفة العامة:

شرح التأديب للعمل على حسن سير المرفق العام بانتظام واستمرارية واطراء، فالمشرع الجزائري يستهدف من وراء التأديب أداء الأعمال الوظيفية بدقة وإحكام. فإن توقف الموظف العام فهذا الهدف ينعكس ذلك على أداء المرفق العام. أما إذا أخلى به ساءت حالات هذه

المرفق وأصبحت غير قادرة على النهوض بواجباتها وليس هناك من وسيلة أمام المشرع إلا وسيلة النظام التأديبي لتحقيق هذا الغرض¹.

فالنظام التأديبي هو الإطار القانوني الذي ينظم مجموعة من الإجراءات والجزاءات المقررة لمعاقبة الموظف العمومي عند ارتكابه أفعالا تشكل إخلالا بالواجبات الوظيفية أو مساسا بمقتضيات النظام العام داخل الإدارة، ويستمر خضوع الموظف لهذا النظام حتى في مجال تقديمه لطلب الاستقالة، متى كانت المخالفة التأديبية قد ارتكبت خلال فترة سريان العلاقة الوظيفية وقبل تاريخ انتهائها فعليا.

وعليه لا تعد الاستقالة مانعا من تحريك الدعوى التأديبية أو مواصلتها، إذ أن الغاية من النظام التأديبي هي ضمان مبدأ المسائلة وحماية المرفق العام من كل انحراف أو تقصير بغض النظر عن الوظيفة القانونية اللاحقة للموظف.

لقد نصّ المشرع المصري في المادة 97 من قانون العاملين بالدولة رقم 47 الصادر سنة 1978: "لا يجوز قبول الاستقالة للموظف المال للمحكمة التأديبية حيث لا تقبل هذه الاستقالة إلا إذا حكم في الدعوى التأديبية، يعتبر عقوبة الفصل أو الإحالة المعاش"، والمقصود من هذه المادة أن بمجرد الاستقالة لا يترتب عليه أي أثر على الدعوى التأديبية المقامة ضد هذا الموظف².

لقد حظر المشرع المصري على الجهة الإدارية قبول الاستقالة للموظف المحال التأديبية ما تم القرار بفصله أو إحالته إلى المعاش³.

1 - الجوهري، عبد العزيز السيد. الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية، د سنة، ص167.

2 - بركات، عمر فؤاد. المرجع السابق، ص 374.

3 - بركات عمر فؤاد. نفس المرجع، ص374

وبما أنّ الاستقالة هي ترك الموظف لوظيفته اختياراً فلا تنتهي الخدمة بسببها إلا بعد صدور قرار قبولها سواء كان هذا القرار صريحاً أو ضمناً مستقيماً من عدم البدء في طلب الاستقالة خلال 30 يوماً من تاريخ تقديمها. وقبل الإحالة إلى المحكمة التأديبية فإن الإدارة تكفي بقبول الاستقالة للموظف المتهم بدلاً من إقامة الدعوى التأديبية. بل ويحدث عملاً أن تفاضل الإدارة المتهم خاصة إذا كان من كبار العاملين الذين ليس من مصلحتهم التشهير بهم بين تقديم استقالته وبين تقديمه للمحاكمة التأديبية. وكثيراً ما يقبل الموظف المتهم الاستقالة خشية المحاكمة والحفاظ على سمعته، وفي هذه الحالة تكون الاستقالة سلمية لا إكراه فيها لقيامها على إرادة صحيحة إذا كان الموظف قد ارتكب الجريمة التأديبية بالفعل، حيث أنّ دور الإدارة في هذه الحالة يقتصر على مجرد تخيير الموظف بين الاستقالة وبين تحمل آثار المحاكمة التأديبية¹.

ثانياً: أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية في قانون العمل:

لقد نص المشرع المصري في نص المادة 66 من قانون العمل: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: الاستقالة.."، وجاء في نص المادة 68 فقرة 1 من نفس القانون: "الاستقالة حق معترف به للعامل"، لكن هذا الحق مقيد بقواعد تنظيمية.

يعتبر شرط إخطار المستخدم شرطاً هاماً لقبول الاستقالة، من أجل تعويضه وعدم تهديد سيرورة المنصب. ويجب على الاستقالة أن تكون مكتوبة²، وطبقاً للمادة 97 من قانون العاملين المدنيين المصري رقم 47 لسنة 1978 لا يجوز قبول استقالة الموظف المحال على التأديب، حيث لا تقبل هذه الاستقالة إلا إذا حكم في الدعوى بغير عقوبة الفصل أو الإحالة على المعاش. ومعنى هذا أن مجرد الاستقالة لا يترتب عليه أي أثر على الدعوى التأديبية المقدمة

1 - الحلو، ماجد راغب. القضاء الإداري، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2010، ص532.

2 - السيد رسلان عودة، عبد اللطيف. المرجع السابق، ص673.

ضد هذا الموظف، بالإضافة إلى أن المشرع قد حظر الجهة الإدارية من قبول الاستقالة من طرف الموظف المحال إلى المحكمة التأديبية الى حين صدور الحكم في الدعوى حيث يكون لجهة الإدارة قبول الاستقالة فيما لا يتم الحكم على الموظف بعقوبة الفصل أو الإحالة على المعاش. والمشرع في تقريره عدم وجود أي أثر لاستقالة لم يقتصر في ذلك على المخاطرين بأحكام القانون الرقم 47 سنة 1948، بل من حكمة هذا الموظف أخرى على العاملين التي تنظم لشؤونهم قوانين خاصة كما هو الشأن بالنسبة لرجال الشرطة الخاضعين لأحكام القانون رقم 101 لسنة 1978 المصري¹.

وتعتبر الاستقالة او انتهاء علاقة العمل بإرادة العامل من الحقوق المعترف بها في مختلف القوانين والأحكام القضائية والأراء الفقهية المعاصرة، انطلاقا من مبدأ حرية العمل التي تقوم عليها هذه العلاقة وهو المبدأ الذي اعتمده المشرع الجزائري في مختلف قوانين العمل المتعاقبة ولا سيما قانون علاقات العمل الأخيرة، الذي لا يكتفي فيه بجعل الاستقالة حالة من الحالات القانونية لإنهاء علاقة العمل في المادة 66 فقرة 3 من القانون المتعلق بعلاقات للعمل الجزائري، بل أقر في مادة 68 منه على أنه: "الاستقالة حق معترف به للكامل"، وأنه "على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالة كتابية"². يعد طلب الاستقالة حق من حقوق العامل وهو حق لا يتنافى وانقضاء الدعوى تأديبية، لأن أصل علاقة العمل هو عقد، والعقد شريعة المتعاقدين ولأن سلطة التقديرية في إنهاء الرابطة العلمية بين صاحب العمل والعامل في يد صاحب العمل، فله الحق في إنهاء علاقة العمل في حالة ثبت أن العامل قد اقترف ذنبا³.

1 - أحمية، سلمان. المرجع السابق. ص103.

2 - السيد رسلان عودة، عبد اللطيف . مرجع السابق، ص 471.

3 - أحمية، سلمان. المرجع السابق. ص366.

كما أن الاستقالة لا تنفي إمكانية محاكمة العامل المستقيل تأديبياً عن الواقعة المنسوبة آلية وهي عدم استمراره في العمل لحين البت في الاستقالة أو مرور المدّة المقررة دون البتّ فيها وتعتبر معها الاستقالة قد تمت بقوة القانون¹.

أمّا فيما يخص إذا كانت الاستقالة سبقت انقطاع الدعوى التأديبية فهنا لا يعني أنّ العامل لا يتابع جزائياً على العكس، فإن ثبت أنه قام بتصرفات تمس بمصلح المستخدم فهذا يتابع جزائياً. إضافة الى ذلك لا تنفي الاستقالة إمكانية محاكمة العامل المستقيل تأديبياً عن الواقعة المنسوبة إليه، وهي عدم استمرار العامل في عمله العامل في عمله لحين البتّ في الاستقالة ومرور المدّة المقررة دون البتّ فيها إذا أنها تعتبر معها الاستقالة قُبلت بقوة القانون².

المطلب الثاني: الآثار الادارية للاستقالة

تتلاشى علاقة الموظف بالإدارة التي تشغل فيها عند إصدار القبول من الجهة المختصة، وعندئذ لا يمكن إلغاء القرار بعد القبول للاستقالة لأي سبب كان.

الفرع الأول: آثار قبول الاستقالة بالنسبة للموظف

يترتب على قبول الاستقالة من جهة الادارة رفع الموظف يده عن عمله، وتنقضي العلاقة الوظيفية عند صدور قرار قبول الاستقالة، وينجر عن قبول الاستقالة أن يترك الموظف عمله نهائياً لا رجعة في ذلك، وإذا استمر في عمله وهو مستقيل مؤقتاً هذا لا يعني شيء لأن الخدمة تنتهي بتحقيق السبب وهذا يعتبر باطلا لصدوره من شخص نزعت منه صفة الموظف³. فالأصل العام أن انتهاء الخدمة الوظيفية للاستقالة يترتب عليه أن يوقف الموظف المستقيل ويعد مغتصباً للوظيفة الادارية إذا استمر في مزاوله نشاطه القديم.

1 - بن قلة، عبد الكريم. المرجع السابق، ص99.

2 - خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. عقد العمل إفرادي، المركز القومي للإدارات القانونية، 2008، ص202.

3 - نفس المرجع، ص202.

الفرع الثاني: أثر قبول الاستقالة بالنسبة للإدارة

تقبل الاستقالة إلا إذا اصدر القبول من الجهة الادارية المختصة، وهذا الامر قد سيؤدي بالإدارة الى التغاضي وعدم الاهتمام لطلب الموظف في الاستقالة هذا ما أدى بالقانون لحماية حق الموظف الراغب في الاستقالة وذلك بتقييد استخدام الإدارة لسلطتها وفقا للشروط المنصوص عليها قانونياً وعلى الإدارة التأكيد قبل إصدار قرار قبول الاستقالة أن الموظف غير متابع تأديبية أو جزائياً، بموجب دعوى تأديبية أو قضائية عليه إصدار قرار نهائي، والهدف من هذا الشرط أن لا تكون الاستقالة سببا لإقالات الموظف من العقاب إذ ثبتت إدانته، أمّا إذا ثبتت قبول الاستقالة لم يعد هناك أي أثر أو دليل على أن الموظف يرمي من وراء استقالته الى الهروب من العقاب¹.

يجب على الإدارة أن تتأكد قبل اصدار قرار بالقبول أن الموظف صاحب الطلب ملزم بالخدمة بسبب إفادة في بعثة أو دورة من قبل الدولة، حيث يتوجب عليه أثر إداري يقع على عاتق الإدارة وهو إجراء تعليق قبول الاستقالة الى حين إتمام هذه الخدمة التي التزم به الموظف، وهذا ما استحدث في بعض قوانين الوظيف العمومي، والغاية من هذا الاجراء هي تمكين الإدارة من الاستفادة من خدمات الموظف بعد رفع كفاءته، وإلا فإنه يجب عليه المستحقات المالية التي أنفقت عليه لرفع كفاءته².

موقف المشرع الجزائري بما أن الموظف العمومي قدم طلب الاستقالة ملزماً قانونياً بالاستمرار في أداء الواجبات المرتبطة بمهامه الى حين صدور قرار عن سلطة المنوطة بها البت في طلبه وهذا، وفقاً لنص المادة رقم 219 من الامر 06-03. فإنه لا يترتب أي اثر على الاستقالة إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخول لها صلاحيات التعيين في الأجال

1 - بن قلة، عبد الكريم. المرجع السابق، ص100.

2 - نفس المرجع، ص101.

الممنوحة لها أو قبواها ضمناً بانقضاء تلك الآجال، حيث بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 220، وانطلاقاً من تاريخ سريان القرار الصريح أو الضمني بقبول الاستقالة بتحرير الموظف المستقيل من التزاماته الوظيفية وتنقطع علاقته بالإدارة المستخدمة. تنقضي مصلحة العمل في بعض الحالات تأجيل قبول طلب الاستقالة لبعض الوقت وقد حددت بعض التشريعات الوظيفية التي نصت على حق إرجاء قبول طلب الاستقالة لمدة حددت بـ 06 أشهر.

ملخص الفصل الثاني:

الاستقالة هي تصرف قانوني وإداري يُعبّر من خلاله الموظف أو العامل عن رغبته في إنهاء العلاقة التعاقدية أو القانونية التي تربطه بجهة العمل، بمحض إرادته ودون إكراه، وذلك لأسباب شخصية أو مهنية أو غيرها. وتُعد أحد أشكال إنهاء العمل التي يتم اتخاذها بمبادرة من العامل، بخلاف الفصل أو التسريح الذي يتم بمبادرة من صاحب العمل.

يخضع إجراء الاستقالة لجملة من الشروط والإجراءات القانونية التي تضمن من جهة حماية حق الموظف في ترك منصبه، ومن جهة أخرى تحفظ مصلحة جهة العمل في استمرار السير الحسن للمرفق العام أو النشاط الإداري. تبدأ هذه الإجراءات بتقديم طلب كتابي صريح يُعبّر فيه الموظف عن رغبته في الاستقالة، موجه إلى الجهة الإدارية أو صاحب العمل المختص. ويتعين على هذه الجهة دراسة الطلب والرد عليه خلال أجل معين، وفقاً للنصوص التنظيمية المعمول بها. وفي حال لم يتم الرد خلال الأجل المحدد، تُعتبر الاستقالة مقبولة ضمناً، ويُعد ذلك ضماناً لاحترام مبدأ حرية العمل ومنع التعسف الإداري في تأخير البتّ في الطلبات.

لا يُمكن قبول الاستقالة إذا كان الموظف محل متابعة تأديبية أو تأديب إداري، إلا بعد الانتهاء من الإجراءات أو صدور القرار النهائي، حتى لا يُستخدم طلب الاستقالة كوسيلة للإفلات من المسؤولية. كما يجوز للموظف التراجع عن استقالته طالما لم تُقبل بعد، لكن بمجرد صدور قرار القبول تصبح نهائية ولا رجعة فيها.

من حيث الآثار، تؤدي الاستقالة إلى إنهاء العلاقة الوظيفية أو العقدية بين الطرفين، مما يعني زوال كافة الحقوق والواجبات المتبادلة، كتوقف الراتب والامتيازات، وانقطاع التزامات الحضور والانضباط وغيرها. غير أن الموظف يحتفظ بحقوقه المالية المكتسبة قبل تاريخ سريان الاستقالة، كالأجور المستحقة، أو التعويضات إن وُجدت، إضافة إلى أية مستحقات

أخرى تُرتبها القوانين المعمول بها. كما يُشترط على المستقيل استكمال إجراءات تسليم المهام، ردّ الممتلكات التابعة للمصلحة أو المؤسسة، والحصول على براءة الذمة قبل مغادرة المنصب نهائياً.

وبالرغم من أن الاستقالة تُنهي العلاقة مع جهة العمل، إلا أنها لا تُقضي الشخص المستقيل من حقه في العودة لاحقاً إلى سوق العمل أو الترشح مجدداً لوظائف في نفس القطاع أو في قطاعات أخرى، وفقاً للشروط القانونية المعمول بها، ودون أن تُشكل الاستقالة سابقة تُحتسب ضده.

تمثل الاستقالة مظهرًا من مظاهر حرية العامل أو الموظف في اختيار مساره المهني، وهي آلية قانونية تضمن له الخروج من الوظيفة أو العمل في إطار منظم يحترم التوازن بين حرية الفرد في ترك العمل، ومصصلحة جهة العمل في الحفاظ على استمرارية الخدمات والمسؤوليات.

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع حق الموظف في الاستقالة والذي يعد من الحقوق الأساسية المقررة للموظف العام، يتبين لنا أن هذا الحق يعد من أهم الحقوق المكفولة للموظف، ويمكن الموظف من إنهاء العلاقة الوظيفية بإرادته المنفردة وبناء عليه يمكن القول أن حق الموظف هو حق مقرر ومكفول، ولكن يجب ممارسة هذا الحق وفق شروط وإجراءات التي ينص عليها القانون وهذا التنظيم القانوني يهدف إلى حماية حقوق الطرفين الموظف، الإدارة وضمان سير العمل بشكل منتظم.

فمن خلال معالجتنا لهذا البحث توصلنا إلى النتائج التالية:

- 1/ يعد الحق في الاستقالة من الحقوق المقررة للموظف العام حيث إعترف به المشرع كحق بصيغة صريحة لا غموض فيه حيث تتم ممارسته ضمن حدود التي رسمها القانون من أجل الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام، مع مراعاة التوازن بين مصلحة الإدارة وإرادة الموظف
- 2/ تصنيف الاستقالة ضمن الحالات التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية، إذا أن تقديم طلب الاستقالة من قبل الموظف لا ينتج أثره القانوني إلا بعد قبول من الجهة الإدارية المختصة. فيبقى الموظف خاضعا لواجباته الإدارية إلى حين صدور قرار با القبول
- 3/ عند موافقة الجهة الإدارية المختصة على طلب لاستقالة يعفى الموظف من جميع الالتزامات الوظيفية، وتزول حقوقه التي كان يتمتع بها
- 4/ المشرع الجزائري اعتمد فقط الاستقالة الصريحة التي تكون مكتوبة وواضحة، ولم يعترف بالاستقالة الضمنية التي تفهم من تصرفات الموظف. كما حرم الاستقالة الجماعية لأنها تعد إخلال خطيرا بسير المرافق العامة، وتهديد لاستمراريتها وانتظامها.
- 5/ يجوز للموظف سحل طلب الاستقالة طالما أن لإدارة لم تبث في ذلك

الخاتمة

6/إن الاستقالة لها ما يشبها من نظم، تشبه الإضراب والإحالة على الاستيداع، لأنها كلها تؤدي إلى توقف الموظف عن العمل. لكن الفرق هو أن الاستقالة نهائية وتنتهي علاقة الموظف بالوظيفة بشكل دائم أما الإضراب والإحالة على الاستيداع فهما مؤقتان فقط ويوقفان العمل لفترة معينة دون إنهاء العلاقة الوظيفية

7/إضافة الى ذلك الموظف الذي يقدم استقالته وتمت الموافقة عليها قانونا لا يحرم من العودة لموظفين، شرط استيفائها للشروط القانونية المطلوبة.

ومن خلال النتائج السابقة المتواصل إليها نقدم جملة من الاقتراحات حيث نقترح ما يلي:

1/ تنظيم حق الاستقالة في الباب بعنوان حقوق الموظف لا في طرق انتهاء الرابطة الوظيفية
2/ النص برفض الاستقالة الموظف المحال على التأديب إلى حيث انتهاء الإجراءات التأديبية.
تقليص مدة دراسة طلب الاستقالة من أجل تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف ومصلحة الإدارة.

3/ ضرورة النص صراحة في قانون الوظيفة العمومية على تعرض الموظف للعقوبة التأديبية في حالة تركه لمنصبه قبل قبول استقالته .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا /المصادر

1- الدستور:

- -المرسوم رئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء 1 نوفمبر 2020 جريدة الرسمية، ج، عدد. 82

2- القوانين والأوامر:

-القوانين:

- قانون العقوبات المصري رقم 58، لسنة 1937.
- قانون العقوبات العراقي رقم 111، لسنة 1969 المعدل. الأمر 156/66 المؤرخ في يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، الصادر الجريدة الرسمية عدد.149، المعدل والمتم بالقانون رقم 16-02، المؤرخ في 19 يونيو سنة 2016م جريدة رسمية، عدد. 17.
- القانون رقم 47 لسنة 1978 المؤرخ في 18 جويلية 1970 المتعلق بقانون العاملين المدنيين بالدولة المعدل بالقانون رقم 504 لسنة 2000، عدد 09 تابع للسنة 1978 المؤرخة في 20 جويلية 1978.
- القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم، ج، ر، العدد 6 الصادر بتاريخ 7 فبراير 1
- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل الصادرة بالحرية الرسمية، عدد.17.

قانون 08-23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق لـ 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج، ر، ج، ج، عدد. 42، المؤرخ في 25 يونيو سنة 2023.

- الأوامر:

• الأمر 156/66 المؤرخ في يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات، الصادر الجريدة الرسمية عدد. 149، المعدل والمتم بالقانون رقم 16-02، المؤرخ في 19 يونيو سنة 2016م جريدة رسمية، عدد. 17.

• الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، جريدة رسمية، العدد. 16، الصادرة بتاريخ: 2006/07/06.

- النصوص التنظيمية:

2- المراسيم الرئاسية:

• مرسوم رئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428، الموافق 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية، العدد. 61، الصادر في: 29 سبتمبر 2007.

3- المراسيم التنفيذية:

• المرسوم التنفيذي رقم 20-373، المؤرخ في 26 ربيع الثاني عام 1442 الموافق 12 ديسمبر

• سنة 2020 يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف ج، ر، ج، ج، عدد 77 مؤرخ في 20 ديسمبر 2020.

4- القرارات:

- المنشور رقم 05 المؤرخ في 10 فبراير 2004 المتعلق بالالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية.

ثانيا- المراجع

1-الكتب

- أحمية، سليمان .*التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري* الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية،1999.
- أيت ملوية، لحسن بن الشيخ .*دروس في المنازعات الإدارية وسائل المشروعية*، الطبعة الرابعة. الجزائر: دار هومة،2009.
- بوضياف، عمار. *القرار الإداري: دراسة تشريعية فقهية*، الجزائر جسور للنشر والتوزيع.
- الحلو، ماجد راغب. *القانون الإداري*، الطبعة الأولى، مصر: دار الجامعة الجديدة،2008.
- الحلو، ماجد راغب .*القضاء الإداري*، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.201،
- الجوهري، عبد العزيز السيد. *الوظيفة العامة: دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري*، ديوان المطبوعات الجزائرية.
- السناري، محمد عبد العالي. *مبادئ القانون الإداري*، دراسة مقارنة.
- السناري، محمد عبد العالي. *نظم وأحكام الوظيفة العامة والسلطة الإدارية والقانون الإداري*، في جمهورية مصر العربية.
- الخلايلة، محمد علي . *القانون الإداري*، الطبعة الأولى الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع،2021.

قائمة المصادر والمراجع

- السيد رسلان عودة، عبد اللطيف . النظرية العامة للاستقالة في القانون، الإسكندرية: دار الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2004.
- القبيلات، حمدي سليمان . انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، سوريا: دار وائل للنشر، 2003.
- حباني، رشيد . دليل الموظف والوظيفة العمومية، الجزائر، 2012.
- خاطر، شريف يوسف حلمي . الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مصر: دار النهضة العربية، 2007.
- خرفي، هاشمي . الوظيفة العمومية على ضوء التشريع الجزائري وبعض التجارب الأجنبية الجزائر: دار هومة، 2010.
- خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. عقد العمل الإفرادي، المركز القومي للإدارات القانونية، 2008.
- رحماوي، كمال. تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الجزائر: دار هومة، 2004.
- رسلان أنور، أحمد. الوظيفة العامة، مصر: مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، 2000.
- سامي، جمال الدين. أصول القانون الإداري، مصر: دار الفكر العربي، 2004.
- شياب، عصام جمال . أحكام الاستقالة في نظام الخدمة المدنية الأردني، 2018.
- كنعان، نواق . القانون الإداري الأردني، الأردن: دار الثقافة للنشر 2016.
- السيد محمد، إبراهيم. شرح قانون نظام العاملين المدنيين، دار المعارف القاهرة ، 1966.
- مازن لبلو، راضي . القانون الإداري، الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، 2006.

قائمة المصادر والمراجع

• محمد بكر، حسين . الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الأولى الإسكندرية: دار الفكر 2007،.

• محمد رفعت، عبد الوهاب . النظرية العامة للقانون الإداري، مصر: دار الجامعة الجديدة، 2009.

• محمد قدري، حسن. القانون الإداري، دراسة مقارنة في مصر ودولة الإمارات العربية المتحدة (الطبعة الأولى)، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.

• مقدم، السعيد . الوظيفة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، الطبعة الثانية، الجزائر، 2013.

2. الرسائل العلمية:

- أطروحات الدكتوراه:

• بن عمران، محمد الأخضر. " النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري "دراسة مقارنة"، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة باتنة، الجزائر، 2007/2006.

- رسائل الماجستير:

• الغنزي، عبد العزيز سعد مانع. " النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام"، دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012.

• عبد المولى، خيرة. " عقد العمل المحدد المدة." أطروحة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2009/2008.

قائمة المصادر والمراجع

• موصدق، علي. "الاستقالة في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص قانون الإدارة العامة ، معهد العلوم القانونية والإدارية ، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس ، 2018/2017.

• مزغني، نزار عقبة زهير. "النظام القانوني للاستقالة في قانون العمل"، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي، الجزائر، 2022/2021.

-مذكرات الماستر:

• بوصبيح، بن شهرة. النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة العامة". مذكرة الماستر في الحقوق تخصص، قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة طاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2017/2016.

• بن جمعية، سهام. نعيمة، معاش. حق الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة الماستر، في الحقوق تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق جامعة الجيلالي، الجزائر، 2019-2018.

• مراكشي، محمد الشريف. أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الدائمة والمؤقتة وآثارها على المسار المهني للموظف العمومي، شهادة الماستر في الحقوق تخصص، قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2019/2018.

• يقض، محمد. "نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية"، مذكرة الماستر في الحقوق، جامعة خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015-2014.

3- المقالات:

قائمة المصادر والمراجع

- بن عزوز، بن جابر. " الاستقالة حالة من حالات إنهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشريع، العدد. الرابع، د. مجلد، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2017.
- بخدة، مهدي . " النظام القانوني للاستقالة. "دراسة في التشريع الوظيفي الجزائري، المجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية، مجلد.11، العدد.2، الجزائر، 2019.
- العيدي، صالح ناصر. "إنهاء خدمة لموظف العام بسبب الحكم الجزائري".مجلة الحقوق، جامعة الكويت، د مجلد، العدد. 01، 2005.
- حميد، عبيد . " أحكام استقالة الموظف العام وآثارها".مجلة العلوم الإسلامية، المجلد.01، العدد. 35.
- طوبال بوعلام، وليد ، زرقان . "الاستقالة والاضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سيرة المرافق العامة ، "دراسة تحليلية في ظل التشريع الجزائري، مجلة صوت القانون، جامعة محمد لمين دباغين سطيف، مجلد. التاسع، العدد. 2. الجزائر.
- مباركة، بدري." التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة سعيدة، د مجلد، العدد. 6، الجزائر، 2014.
- محمد يحيى، نبيل. "خصوصية الاستقالة ومبدأ الاستمرارية المرفق العام بانتظام واطراد"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد. السادس، العدد. الأول.

4/الموقع الالكتروني

.Fabrice hellerray.droit de la fonction. Pub liane.2009.p278

الملاحق

نموذج رسمي لطلب الاستقالة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية
مديرية التربية لولاية [الولاية]
المؤسسة: [اسم المؤسسة]
الاسم واللقب.....:
الرتبة: أستاذ التعليم الثانوي
الرقم الاستدلالي.....:
رقم التأجير (الوظيفة العمومي).....:
إلى السيد: مدير التربية لولاية [خنشلة]

الموضوع: طلب استقالة

لي الشرف أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بطلبي هذا والمتمثل في الاستقالة من مناصبي كأستاذ تعليم ثانوي بمؤسسة [اسم الثانوية]، وذلك ابتداءً من تاريخ [.....]، لأسباب شخصية خاصة.

أرجو من سيادتكم التفضل بقبول هذا الطلب، واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة في هذا الشأن.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

حرر بـ: [المدينة]

في: [التاريخ]

الإمضاء.....:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

المرربة العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري
مرربة التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية
الرقم 1612/1 مع و مع إيم ق أوع م ق ت و م م ل ز 2015

الجزائر، في 19 يونيو 2015

1612/1

السيد مدير المؤسسة الاستشفائية المتخصصة

بيار وماري كوري - الجزائر

الموضوع: ف/ي شكوى بشأن رفض الاستقالة.

المرجع: ملف.

تلقيت عريضة من السيد الغريب محمد زين الدين، التي يطعن بموجبها في رفض قبول استقالته من رتبة فيزيائي طبي رئيسي، التي يشغلها بمصالحكم منذ تاريخ 2012/04/01، مشيرا إلى أنه قدم استقالته بتاريخ 2015/07/01، غير أن طلبه قبول بالرفض، حسب ما جاء في العريضة. يجدر التنكير بهذا الصدد، أن المادة 217 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نصت على أن الاستقالة حق معترف به للموظف الذي يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

كما نصت المادة 220 من ذات الأمر على أنه لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين، التي يتعين عليها اتخاذ القرار في أجل أقصاه شهران ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

غير أنه يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين آخرين، ابتداء من تاريخ انقضاء أجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة، وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.

مراجعة الوصولة
التاريخ 00 DEC 2015
الرقم 321

مخلة للمفتقر
4

الملاحق

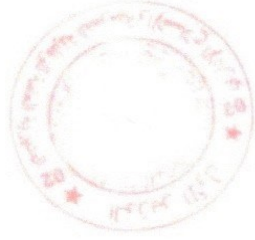
وعليه، فإن رفض الاستقالة بشكل مطلق لا يستقيم مع روح الأحكام سالفه الذكر، التي لم يرد فيها ما يفيد الرفض، بل نصت صراحة على التأجيل، ومن ثمة وفي كل الأحوال، فإن الاستقالة تصبح نافذة في أجل أقصاه أربعة (4) أشهر من تاريخ تقديم الطلب.

لذا، يشرفني أن أحيل إليكم عريضة المعني، المرفقة في طيه، قصد الإيعاز لمصالحكم تسوية هذه الوضعية على ضوء الأحكام القانونية سالفه الذكر.

تقبلوا، السيد المدير، فائق عبارات التقدير و الاحترام.

نائب مدير التوجيه و المنازعات

م. بوسنة



نسخة للإعلام إلى:

- السيد رئيس مفتشية العمومية لولاية الجزائر - " للمتابعة".

- السيد الغريب محمد زين الدين.

Cité Beau séjour3, n° 14, Lot 33 B,
deux piliers, Bouzareah – Alger.

الصفحات	العناوين
	الشكر و العرفان
	الاهداء
	قائمة اهم المختصرات
1	مقدمة
	الفصل الأول الإطار لمفاهيمي للاستقالة
7	تمهيد:
8	المبحث الأول: ماهية الاستقالة.
8	المطلب الأول: تعريف الاستقالة واركانها
8	الفرع الاول: تعريف الاستقالة.
12	الفرع الثاني: أركان الاستقالة.
15	المطلب الثاني: خصائص الاستقالة وتمييزها عن نظم المشابهة لها.
15	الفرع الأول: خصائص الاستقالة.
17	الفرع الثاني: تمييز الاستقالة عن النظم المشابهة لها.
22	المبحث الثاني: أنواع الاستقالة و ضماناتها.
22	المطلب الأول: أنواع الاستقالة.
22	الفرع الأول: أنواع الاستقالة من حيث التعبير عنها.
25	الفرع الثاني: أنواع الاستقالة من حيث مصدرها.
27	المطلب الثاني: ضمانات الحق في استقالة.
28	الفرع الأول: ضمانات الاستقالة المتعلقة بحق الموظف في الاستقالة.
30	الفرع الثاني: ضمانات المتعلقة بآثار حق الاستقالة.
32	ملخص الفصل الأول
	الفصل الثاني: الإطار القانوني للاستقالة
34	تمهيد:

فهرس المحتويات

35	المبحث الأول: الضوابط القانونية للاستقالة
35	المطلب الأول: إجراءات الاستقالة
35	الفرع الأول: تقديم طلب الاستقالة من طرف الموظف
38	الفرع الثاني: قبول الإدارة لطلب الاستقالة
41	المطلب الثاني: أحكام المترتبة عن تقديم الاستقالة
42	الفرع الأول: إمكانية سحب طلب الاستقالة
43	الفرع الثاني: إمكانية إخضاع الموظف للمساءلة التأديبية
45	الفرع الثالث: بقاء الموظف في منصبه
47	المبحث الثاني: الآثار القانونية والإدارية للاستقالة
47	المطلب الأول: الآثار القانونية للاستقالة
47	الفرع الأول: آثار الاستقالة على التفويض
49	الفرع الثاني: أثر الاستقالة على انقضاء الدعوى التأديبية
53	المطلب الثاني: الآثار الإدارية للاستقالة
53	الفرع الأول: آثار قبول الاستقالة بالنسبة للموظف
54	الفرع الثاني: أثر قبول الاستقالة بالنسبة للإدارة
56	ملخص الفصل الثاني
59	الخاتمة
62	المصادر و المراجع
	الملاحق
	الملخص

الملخص:

الاستقالة تُعد من المواضيع البارزة في قانون الوظيفة العمومية، لما لها من أثر مباشر على العلاقة بين الموظف والإدارة. فهي الأداة القانونية التي يُعبّر بها الموظف عن رغبته في إنهاء خدمته طوعاً. وقد نظمها المشرع الجزائري في القانون 03-06 بما يضمن توازناً بين حرية الموظف في الاستقالة ومتطلبات استمرارية المرفق العام. ولحماية حقوق الطرفين، فرض القانون إجراءات وضوابط، كضرورة تقديم طلب كتابي وانتظار قرار الإدارة بالقبول. ويهدف هذا التنظيم إلى التوفيق بين المصلحة الخاصة للموظف والمصلحة العامة، بما يضمن حسن سير المرافق دون المساس بحقوق الأفراد.

Summary:

Resignation is considered one of the prominent topics in the Civil Service Law due to its direct impact on the relationship between the employee and the administration. It is the legal means by which an employee expresses their desire to voluntarily end their service. The Algerian legislator has regulated this right in Law No. 06-03 in a way that ensures a balance between the employee's freedom to resign and the requirements of maintaining the continuity of public service.

To protect the rights of both parties, the law imposes certain procedures and conditions, such as the necessity of submitting a written request and awaiting the administration's decision of acceptance. This regulation aims to reconcile the employee's personal interest with the public interest, ensuring the proper functioning of public services without infringing on individual rights.