المبحث الأول: الإستقالة بين رغبة الموظف وعمومية الادارة المطلب الأول: للإستقالة حق للموظف 1-تعريف الإستقالة أولا: التعريف القانوني للاستقالة. بداية من الأمر 133/06 وصولا الى الأمر03/06. 1- حسب الامر 133/06 المنتظم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، نص المشرع الجزائري في المادة 62 من الفقرة الأولى على ما يلي: "إن إنتهاء المهام الذي الذي يترتب عليه فقدان صفة الموظف ينتج عن الاستقالة"[1]. 2- الأمر 75-31 يتعلق بشروط العمل علاقات العمل في القطاع الخاص لم ينص على أن الإستقالةحق من حقوق العامل وإنما اعتبرها حالةمن حالات انتهاء علاقة العمل وذلك في المادة31 منه[2]. 3- القانون 78-12 المتضمن القانون الأساسي للعامل لقد تطرقت المادة 93 من هذا القانون إلى حق العمل في الاستقالة على أن الإستقالةحق معترف به للعامل ويتعين على العامل الذي يرغب في إنهاء علاقات العمل مع المؤسسة المستخدمة أن يقدم لها استقاله في طلب مكتوب يتضمن الأسباب[3]. 4- القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العموميةأشار الى ذلك في المادة 216 ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي الى إنهاء صفة الموظف عن الاستقالة المقبولة بصفة قانونية. وتم إعطاء حق الاستقالة للموظف في المادة217 الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن شروط المنصوص عليها في هذا القانون الاساسي وايضا كيفية طلب الإستقالة في المادة 218 لا يمكن أن تتم الإستقالة إلى بطلب كتابةمن الموظف يعلننا فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالادارة بصفة نهائية. ثانيا: التعريف الفقهي للإستقالة. يعتبر الأستاذ هادفي بشير أن الاستقالة حق معترف به للعامل انطلاقا من المبدأ العام الذي يكرز حريةالعمل في مجال العلاقات العمل والتي تقرر حق العامل إنهاء العلاقة التعاقدية والتحرر من الالتزامات المهنية وطلب فسخ العقد للتخلص من علاقة الطبيعية القائمة بين العامل وصاحب العمل اما هاشمي خرفي تعريفه للإستقالة هو يعتبر مستقيلا الموظف الذي يعلن عن إرادته الصريحة فيقطع علاقة التي تربطه بالادارة بصفة نهائية[1]. كما عرفها كذلك محمد احمد عبد إلاه محمد" الإستقالة هي انهاء خدمةالموظف العام بناء على طلبه أو لإتخاذه موقف معينا يعتبر القانون بمثابة طلب الإستقالة، والإستقالةحقل موظف يقابل حقه في العمل اذا ليس من العدل أو يجبر الموظف رغم عنه الاستمرار في عمل يرغب عنه. كيفيه ممارستها: لقبول طلب الاستقالة على الموظف المعني والسلطةالتي لها صلاحية التعيين إتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 التي تكون كالتالي: ب- على الموظف المعني أن يقوم بإرسال هذا الطلب الى السلطة المخولةلها قانونا عن طريق سلم الإداري أي السلطى التي لها صلاحيةحق التعيين، حيث نصت المادة 220 في فقرتها 02من الأمر 06-03 [2] يمكن للسلطة التي لها صلاحية تعيين تأجيل الموافقةعلى طلب الإستقالة لمدة شهرين إبتداء من تاريخ إنقضاء الأجل الأول وذلك للضرورةالقصوى للمصلحة وانقضاء هذا الأجل تصبح الإستقالةفعلية بمعناه تصبح سارية المفعول دون موافقة ثانيةالسلطة وذلك بقوةالقانون. أنواع الاستقالة: نميز نوعين من الاستقالة: أ-الإستقالة الصريحة: ب-الإستقالة الضمنية (الحكمية): وهي إعتبار الموظف مستقيلا وإن لم يقدم طلبا صريحا بذلك ولكنه يتخذ مواقف معينة يعتبرها القانون قرينا في رغبة الموظف ترك العمل غير أن هذا النوع من الإستقالة غير معترف به قانونا وذلك نظرا أن المشرع الجزائري لم يضع له نص قانونيا بحكم يحكمها على عكس النوع الأول من الاستقالة الصريحة. المطلب الثاني: شروط الإستقالة والأثار المترتبةعنها. 1-شروط الإستقالة: فحسب نصوص المواد 218 219 220 من الامر 06 03 المتعلق بالوظيفه العموميه هناك شرطين نتوقف عليهما تحقيق الاستقاله وهي طلب الاستقاله وقبول هذا الطلب[1]. أ-طلب الإستقالة: أن تتم بموجب طلب كتابي من الموظف بإرادته الصريحة في إنهاء علاقته الوظيفيى بالادارة بصفة نهائية إذ يرسل طلبه الى السلطة التي لها صلاحيات التعيين من طريق السلم الاداري مع إستمرار في أداء الواجبات المرتبطةبمهامه الى غايةصدر قرار عن السلطةالمختصةفي اجل أقصى شهرين في التاريخ ايداع طلب[2]. ب- قبول الاستقالة: لا يترتب اي أثر على طلب الاستقالى الا بعد قبولها الصريح من السلطة المختصة وهذه القاعدة التي أقرتها المادة 220 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مرتبط بصفة مباشر بمبدأإستمرارية المرفق العام ومفادها انا الموظف العام الذي ينقطع عن العمل قبل تاريخ الذي تحدده الإدارة يعرض نفسه للجزاء التأديبي طبقا للاجراءات المنصوص عليها في حاله ترك المنصب. أ-آثار الإستقالة على العلاقة الوظيفية: إنطلاقا من تاريخ سريان قرار الاستقالة الصريح أو الضمني فان الموظف المستقل يعتبر خارجا عن إطار سلكه الوظيفي ويفقد بالتالي كل حقوق المترتبه بهذه الصفه لا يمكن ان يستفيد بالمعاش إلا في في حدود الحقوق التي يكون قد إكتسبها قبل إستقالته وفي إطار شروط المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول على نظام التقاعد وكذا لا يحق للموظف المستقل أن يعين خلاف خلافا له. وكذلك بامكان الموظف المستقل الالتحاق من جديد بالوظيفة العامة وذلك عن طريق مشاركته في مسابقه التوظيف أما بخصوص الادارة فيتمثل أثر الإستقالةخصوصا في تحرير المنصب المالي الذي كان يشغله هذا الموظف من أجل فتح توظيف جديد. ب-

Summarized by © lakhasly.com

آثار الاستقالة على المسؤولية التأديبية: لا يمكنني الادارة أن تعاقب الموظف المستقل بسبب اعمال لاحقه لتاريخ استقالته إلا أن هذا الحق لا يسقط عنها بسبب الاعمال المرتكبة من خلال قبول الاستقالته ومثال ذلك مغادرة مكان العمل قبل صدور قبول الاستقالة[1]. المطلب الأول: الانتداب والاستداع. أولا: الانتداب: التعريف التشريعي للانتداب: ب- تعريف الانتداب في ظل المرسوم رقم 85-59 والامر 06- 03 1- تعريف الانتداب في المرسوم 85-59 [1]والمتضمن قانون اساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية لم يتضمن تعريف الانتداب حيث نجد نص على ان الانتداب يتم بقرار وزاري مشترك او مقرر مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين والسلطة المستقيلة وفقا لأحكام المادة 95 وكذلك اشار الى تقاضيه لمرتبه على اساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد وفقا لاحكام المادة 97منه. 2- تعريف الإنتداب في الامر 06- 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العام. التعريف الفقهي للانتداب: لقد عرفه محمد سليمان الطماوي بأنه الندب العام مؤقتا بعمل وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته او تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى اذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الأصلية تسمح بذلك. تعريف الاجتهاد القضائي للانتداب الانتداب هو تكليف الموظف العام لمده مؤقته بمهامي وظيفه اخرى غير وظيفته التي يباشر مهامه مسواء كان ذلك بالاضافه الى وظيفته ام التفرغ للقيام بمهام الوظيفه التي انتدبها للقيام باعبائها[1]. اذا انت دابا الموظف لاداء العمل الوظيفه المنتدب اليها لا يعتبر تعيينا فيها وانما هو اجراء مؤقت بطبيعه تفرضه ظروف العمل ولا يترتب عليه أن ينتظم الموظف المنتدب في سلك وظائف الجهة المنتدبة إليها بل تبقى علاقته بوظيفته قائمة يعتبر من عداد الجهة التي يتبعها[3]. ان التعاريف السابقة على اختلافها بين التشريعية والفقهية أشارت الى بعض النقاط يمكن إجمالها فيما يلي: كما قد يكون الانتداب الى مؤسسةمن نفس القطاع، 2-انواع الانتداب: 1بقوة القانون: ونص عليه الماده 134 إذ يتم إنتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسةالوظائف التالية: -وظيفة عضو الحكومة. اذ نص الماده 135 على انه يمكن انتداب الموظف بطلب من هو لتمكينه من ممارسة الوظائف والنشاطات التالية:

Summarized by © lakhasly.com