



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عباس لغرور - خنشلة -



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

تخصص قانون إداري

# إنهاء خدمة الموظف المترين وضماناته

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص: قانون إداري

تحت إشراف:

د. زياد عادل

إعداد الطالبة:

بوسالم بدرة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
تومي مريم	أستاذ محاضر (أ)	جامعة عباس لغرور - خنشلة	رئيسا
زياد عادل	أستاذ محاضر (أ)	جامعة عباس لغرور - خنشلة	مشرفا ومقررا
بالة عبد العالي	استاذ مساعد (أ)	جامعة عباس لغرور - خنشلة	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية 2018-2019

## شكر وعرافان

نشكر الله الذي من علينا بعطائه، وجاد علينا بفضله وخيراته، فيسر لنا سبيل العلم وذلّل لنا صعوباته، فله الحمد حمدا طيبا مباركا يليق بجلال وجهه، وعظيم سلطانه.

كما أتقدم بجزيل الشكر من بعد الله سبحانه وتعالى لفضيلة الدكتور زياد عادل تقديرا لجهوداته المبذولة، وحرصه الدائم على انجاز هذا البحث في أبهى صورة، زاده الله بسطة في العلم ونور دربه واسعد حياته ورزقه من حيث لا يحتسب وجعل بينه وبين الجنة بابا لا يسد.

كما أشكر لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذه المذكرة رغم مشاغلم الكثيرة.

أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية عباس لغرور خنشلة الذين ساهموا في نشر العلم دون استثناء، عمال وعاملات المكتبة بالكلية وكل الطاقم الإداري على خدماتهم وتقديرهم واحترامهم.

أشكر أستاذ اللغة الانجليزية بجامعة ورقلة عبد المنعم خنفري وزوجته اللذان سانداني في هذا المشوار من أول خطوة بارك الله في رزقهما.

كل من أسدى بخدماته من قريب أو من بعيد فجزاهم الله أفضل الجزاء واسعد قلوبهم ورزقهم من كل خير.

# الاهداء

إلى الجبل الأشم الذي ألهمني الصبر والعزم...

إلى نبع الحنان التي تفانت في الحب والعطاء...

إلى اللذين أوصاني بهما ربي أبي وأمي.

إلى براعم قلبي محمد، عبد الغني، نهلة، شيما، محسن عبد الغفور.

إلى أخواتي وفاء، سميرة، باية، هدى، اللواتي أشربهن أوزي، وانتظرن لحظة نجاحي

بفارغ الصبر.

إلى من رافقتاني في مسيرتي الجامعية وكانتا لي الأم والأخت، إلى صديقتي

الغاليتين خولة وصورية.

إلى جميع زملائي وزميلاتي في الرفة كل باسمه وصفته والذين قضيت معهم أجمل

اللحظات في طلب العلم، إلى من كانت لهم مكانة خاصة في قلبي.

إلى بلدي الجزائر خاصة والأمة الإسلامية عامة.

اهدي هذا العمل المتواضع

مقدمة

تعتبر الوظيفة العمومية أسلوب من أساليب التسيير والإدارة لشؤون الدولة العامة، وكما نعلم أن الوظيفة العمومية ليست وليدة اليوم وإنما هي أسلوب معتمد منذ القدم، ظهر بظهور الإدارة العامة، ولكن مع تطور المجتمعات وتقدمها أدى بدوره إلى تطور الوظيفة العامة، وفي هذا الإطار أصبح لهذه الأخيرة نظام قانوني خاص يحكمها ويسهر على معالجة كل ما يتعلق بها.

ومع اتساع نشاط الدولة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى، ازدادت أهمية ودور الموظفين باعتبارهم مرآة الدولة ورأسها المفكر، وحجرها الأساس مما يستوجب ضرورة صيانة قواعد قانونية كفيلة بتنظيم كل ما يتعلق بهذا الأخير، بما في ذلك تحديد بداية شروط التعيين في الوظيفة وحقوق الموظف وواجباته وأوضاع انتهاء خدمته.

بحيث يمر هذا الأخير طيلة حياته الوظيفية التي تبدأ بالتعيين وتنتهي بانتهاء الرابطة الوظيفية أيا كان سبب هذا الانتهاء بمرحلتين مختلفتين الأولى مرحلة التربص ويسمى الموظف خلالها بالموظف المتربص والمرحلة الثانية مرحلة الترسيم ويسمى الموظف خلالها بالموظف العمومي.

ومن اجل النظر في المرحلة الأولى كونها أهم مرحلة بالنسبة للموظف العمومي وكونها نقطة انتقال من تعيين المترشح إلى ترسيمه، وبناء على هذا جاءت فكرة البحث في هذا الموضوع، واخترت أن يكون هذا الموضوع مجال بحثي في هذه المذكرة الموسومة ب:  
**إنهاء خدمة الموظف المتربص وضماناته.**

فهذا العنوان يوحي للقارئ أن البحث يتضمن التحدث عن الموظف المتربص وكيفية انتهاء خدمته مرفقا بالضمانات التي يتمتع بها هذا الأخير في حالة انقضاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة.

## أهمية الدراسة:

وبالتالي يكتسي موضوع الدراسة أهمية بالغة سواء من الناحية العلمية أو من الناحية

العملية:

### \* الأهمية العلمية:

• تستمد هذه الدراسة أهميتها في كون التريص فترة يستوجب على الموظف المرور عليها أولاً، لمدة محددة يتقرر مصيره بعد انتهاءها، وفي هذه المرحلة يجب على الإدارة تقييم هذا الأخير بتقدير كفاءته العملية، لأنه يعتبر فترة جس نبض مؤهلات الموظف وقدرته على شغل الوظيفة من خلال إخضاعه لهذه الفترة.

• كما يستمد هذا الموضوع أهميته من جدته إذ أنه لم يتم التعرض له بالدراسة التحليلية الوافية فمثلاً نجد المشرع الجزائري حصر فكرة التريص في عشر مواد تمتد من المادة 83 إلى المادة 92 وهذا في الأمر 03/06 ومن بعده جاءت النصوص التنظيمية تباعاً.

• كما تكمن أهمية هذه الدراسة في الكشف عن المركز القانوني للموظف المتريص أو المعلق على شرط الترسيم وحجم الحقوق والضمانات التي يتمتع بها هذا الأخير، ورجوعاً إلى القانون الأساسي للوظيفة العامة الجزائري 03/06، فإن المادة 87 حددت الإطار العام للمركز القانوني للمتريص على النحو التالي: "يخضع المتريص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام القانون الأساسي".

### \* الأهمية العملية:

■ أما من الناحية العملية فيثار الفضول حول الأسباب التي تجعل خدمة الموظف المتريص تنتقضي، كونه لا ينزل منزلة الموظف العام.

■ وكذلك الكشف عن مدى احترام وتدعيم الضمانات التي تقف عائقاً لتعسف الإدارة، وذلك من خلال تبيان الضوابط التي تحمي الوضعية الوظيفية للموظف المتريص، رغم أن معظم فقهاء القانون يقرون أن هذا الأخير لا يملك ضمانات قانونية، وإنما له سبيل وحيد

وهو الضمانات القضائية، لكن باستقراء النصوص القانونية نجد أنها تحمل بين طياتها ضمانات كفيلة يجب تفسيرها فقهياً.

### إشكالية الدراسة:

وعلى هذا الأساس يمكن طرح إشكالية تتمحور حول أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية لخدمة الموظف المتربص والى أي مدى وفقت التشريعات الوظيفية في إدراج الضمانات التي تكفل الحماية القانونية لهذا الأخير من تعسف الإدارة المستخدمة في إصدار قرارات إنهاء الخدمة الوظيفية؟

وتتدرج تحت هذه الإشكالية جملة من التساؤلات الفرعية والمتمثلة فيما يلي:

1- ما هي طرق انتهاء خدمة الموظف المتربص؟

2- ما هي الضمانات المقررة للموظف المتربص في حالة انتهاء خدمته الوظيفية؟

أسباب اختيار هذه الدراسة:

فالدواعي التي دفعت باختيار هذا الموضوع مقسمة إلى:

\* أسباب ذاتية:

متمثلة في الرغبة الملحة في فهم واستيعاب جانب مهم من النظام القانوني للموظف المتربص المتمثل في طرق إنهاء خدمة هذا الأخير سواء بطلب منه، أو بإرادة الإدارة وحدها أو بقوة القانون، وكذلك محاولة اكتشاف الضمانات القانونية والقضائية التي يتمتع بها هذا الأخير، والمقررة له لتحقيق الفعالية الإدارية المطلوبة في صدد إصدار قرارات إنهاء خدمته، في ظل إمكانية تجاوز الإدارة المستخدمة للصلاحيات المخولة لها باعتبار المركز القوي الذي تتجلى فيه ممارسة امتيازات السلطة العامة، مما قد يؤدي بها إلى التعسف واستعمال قناع المصلحة العامة أمام المركز الجد ضعيف الذي يمثل الموظف المتربص.

\* أسباب موضوعية:

بالإضافة إلى أن هذا الموضوع لم يتطرق إليه مسبقا رغم أنه يتضمن العديد من التساؤلات حول الجوانب المحيطة بالموظف المتربص.

- وكذلك الكشف عن بعض النقائص التي تعترى النظام القانوني للتربص.
- وكذلك ما هو ملاحظ حول انتهاك الإدارة لحقوق الموظفين خاصة المتربصين كون مركزهم القانوني غير مستقر.

أهداف الدراسة:

كما تهدف هذه الدراسة إلى الاستفادة من خبرات وتجارب الدول الأخرى بإخضاع الموظفين لفترة التجريب أو الاختبار، ومعرفة مدى مسايرة معظم القوانين الوظيفية لبعضها البعض، وخاصة مع صدور المرسوم التنفيذي الجزائري 322/17 المتضمن الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العامة الحديث الإصدار.

وتهدف هذه الدراسة كذلك إلى تبيان الدور البارز الذي تلعبه فترة التربص في تقييم الكفاءات الوظيفية للموظف المتربص والتحقق من سلوكه، ومدى انسجام هذا السلوك مع أخلاقيات الوظيفة العامة، واكتشاف صلاحيته للاستمرار في الخدمة أو ضرورة الاستغناء عنه بنهاية فترة التربص.

بالإضافة إلى تبصير الموظفين الخاضعين لفترة التربص بالضمانات المقررة لهم والإجراءات الواجب إتباعها في حالة انتهاء خدمتهم الوظيفية.

وكذلك تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الموظف المتربص كونه حلقة وصل بين المترشح عند تنصيبه وبعد ترسيمه.

كما قصدنا من هذه الدراسة إثراء المكتبة القانونية لسد النقص الموجود في مجال التربص.



والهدف الأساسي والأخير هو محاولة الإجابة عن الإشكالية المطروحة والتساؤلات الفرعية.

### المنهج المتبع:

بحكم تخصص موضوع البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال جمع الأفكار حول مفهوم الموظف العام، أو الموظف المتربص وكذلك شرح حالات انقضاء خدمة الموظف المتربص، وكذلك استخلاص الضمانات الإدارية والقضائية المتعلقة بالموظف المتربص وحالات انقضاء خدمته الوظيفية بالاعتماد والتطابق في بعض النقاط مع الموظف العام، ناهيك عن استقراء بعض النصوص القانونية الخاصة بالموظف المتربص كون معظم المعلومات منصوص عليها في النصوص القانونية، ولم يتطرق الفقه لشرحها أو تحليلها بعد. وهذا ما يمكن لمسه طيلة فصول البحث وتبعا من خلال رسم إجابة على التساؤلات السابقة.

### خطة الدراسة:

للإمام الشامل للموضوع حرصنا على تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين عالجا في أولهما انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف المتربص، حيث تم التطرق في هذا الفصل إلى إعطاء نظرة شاملة عن الموظف المتربص في المبحث الأول، وتناول حالات انقضاء الرابطة الوظيفية في المبحث الثاني.

أما الفصل الثاني فتضمن ضمانات إنهاء خدمة الموظف المتربص، حيث تم تسليط الضوء في هذا الأخير على الضمانات الإدارية كمبحث أول، والضمانات القضائية كمبحث ثاني.

وفي الأخير حاولنا استخلاص بعض النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة مرفقة ببعض التوصيات المقترحة في خاتمة بسيطة.

## الدراسات السابقة:

يعتبر هذا البحث من الإسهامات القانونية في موضوع التريص، وخاصة في التشريع الجزائري الوظيفي، والذي مازال لم يثر بالكتابة والدراسة والبحث والتحليل لحد الآن، حيث لم نعثر على دراسة مستقلة لهذا الموضوع ماعدا ما تناولته المؤلفات العامة على خلاف الدراسات العربية التي نجدها قد تضمنت هذا الموضوع ولكن في شكل عناصر جزئية بسيطة جدا.

## الصعوبات:

معظم البحوث الأكاديمية يتعرض صاحبها لصعوبات تكون عائقا أمام إكمالها، وفي هذه الدراسة نجد أن هذا الموضوع لم تتناوله أقلام الباحثين والفقهاء خاصة الجزائريين، وهذا ما تنطق به ندرة المؤلفات العلمية الخاصة بهذا الموضوع بصفة مستقلة، وكذلك صعوبة ضبط خطة محكمة لهذه الدراسة لقلة المعلومات المتعلقة بالموظف المتريص.

# الفصل الأول

## انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف المتريص

## تمهيد

إن الحياة الوظيفية للموظف رغم أنها تمتاز بالدائمة إلا أنها ليست أبدية ويجب أن تكون لها نهاية، وهنا نجد أن الموظف ليس مجبرا على البقاء في وظيفة لا تتناسب وظروفه وفي نفس الوقت تقوم الإدارة بتعديل القواعد الوظيفية دون استشارة أو موافقة الموظف أو رفضه، فهو ليس من حقه الاعتراض أو الاحتجاج على هذه التعديلات، لان الإدارة لها امتيازات وصلاحيات ممنوحة لها تسمح لها بإصدار قرارات سواء في حق الموظف أو لتعديل النظام القانوني للوظيفة، وكذلك لا يمكن له الاتفاق على مخالفتها ولهذا منحت معظم التشريعات للموظف الحق في إنهاء علاقته الوظيفية متى أراد ذلك، كما منحت أيضا للإدارة في قطع الرابطة الوظيفية مع الموظف متى رأت أن هذا القرار يخدم الصالح العام.

فقطع الرابطة الوظيفية يسري على مدار المسار الوظيفي، والمرحلة الأولى لبداية الخدمة الوظيفية هي أسهل مرحلة يمكن للموظف أو الإدارة إنهاء العلاقة الوظيفية فيها وهي مرحلة التربص، مادام الموظف لم يرسم في الخدمة ومادامت الإدارة لها حقوق على الموظف تقوم بفصله متى أرادت ذلك، طبعاً بشروط وقيود ولهذا سوف يتم التطرق إلى هذه الحالات لانقضاء الرابطة الوظيفية بالنسبة للموظف المتربص من خلال المبحث الثاني ويسبقه في ذلك نظرة عامة عن الموظف المتربص من خلال المبحث الأول.

## المبحث الأول: الموظف المتربص

قبل التطرق إلى مفهوم الموظف المتربص يجب أن نتناول أولاً مفهوم الموظف العام، كون الموظف المتربص أول محطة يمر بها الموظف العام بعد تعيينه من قبل السلطات المختصة بذلك، فالتربص هو نقطة بداية للمسار الوظيفي للموظف العام، أي أن الموظف المتربص هو جزء من الكل، يخضع بالتأكيد لنفس النظام القانوني الذي يخضع له الموظف العام، باعتبار أن الأمر 03/06 تضمن في طياته وفقاً للمادة 87 على أن يخضع

الموظف المتريص لنفس الواجبات والحقوق التي يتمتع بها الموظف الدائم<sup>(1)</sup>، وبناء على هذا سنتناول مفهوم الموظف العام في المطلب الأول، ثم نتطرق إلى مفهوم الموظف المتريص في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: مفهوم الموظف العام

سيتم في المطلب تناول تعريف للموظف المتريص في الفرع الأول مرورا بشروط تولي الوظائف العامة في الفرع الثاني لأنها هي نفسها شروط الموظف المتريص، وصولا إلى أساليب اختيار الموظفين في الفرع الثالث حيث تم التركيز على أسلوب التعيين لأنه المرحلة التي تأتي قبل التريص، وكذلك هو الأسلوب الذي يتم التريص بعده عكس الانتخاب والتكليف.

### الفرع الأول: تعريف الموظف العام

سنحاول في هذا الفرع إعطاء تعريف للموظف العام سواء من الجانب الفقهي أو الجانب التشريعي، وسيتم استخلاص العناصر الأساسية لاكتساب الشخص صفة الموظف العام

### أولا: التعاريف الفقهية للموظف العام

تصدى العديد من الفقهاء لتعريف الموظف العام، ومع ذلك تدور التعريفات الفقهية جميعها حول العناصر أو الشروط الأساسية اللازمة لاكتساب الشخص صفة الموظف العام، ومنها

---

(1) - الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.46، بتاريخ 16 جويلية 2006.

يعرف الفقيه الفرنسي (فالين) الموظف العام بأنه: كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية ويسهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة، ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في الكادر الإداري.<sup>(1)</sup>

وذهب رأي آخر من الفقه إلى أن: " المقصود بموظفي الحكومة هم الموظفون العموميون للدولة بالمعنى الواسع ويدخل فيهم موظفو السلطة التنفيذية المركزية واللامركزية، الإدارية والمصلحية والثقافية والمؤسسات العامة ومن بين هؤلاء موظفو المجلس الشعبي والشورى، لأنهم من موظفي الدولة العموميين، إذ يقومون بعمل دائم في سبيل خدمة مرفق عام"<sup>(2)</sup>.

### ثانياً: التعاريف التشريعية للموظف العام

ليس غريباً في مجال علم القانون القول بان ليس من صميم وظيفة المشرع أن يعطي تعريفاً للمسائل المختلفة بل انه يترك ذلك للفقه وأحياناً للقضاء أيضاً، لكننا عندما نقلب ونتصفح قوانين الخدمة المدنية والوظيفة العامة للدول المختلفة قد نجد هنا وهناك تعريفات مختلفة للموظف العام، تختلف وتتشابه بحسب أنظمة وتقاليد كل دولة على حدة وهنا سنوجه سعينا شطر بعض تلك التعريفات:<sup>(3)</sup>

جاء في القانون الخاص بموظفي الدولة الفرنسية المؤرخ في 19/10/1996 في مادته الأولى: «يسري على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون إحدى درجات السلم الرئاسي، في إحدى الهيئات بالإدارة المركزية أو في المرافق القائمة على الأموال العامة أو المؤسسات العامة، وقد كان القانون السابق عليه المؤرخ في 14/09/1941 اقتصر على ذكر طوائف وفئات العاملين الذين يمكن اعتبارهم موظفون

(1)- احمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي، ط 1، دار الريبة للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص: 18

(2)- جمعة محارب علي، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ط 1، دار الثقافة، عمان، 2004، ص: 71.

(3)- احمد نجم الدين أحمد، المرجع السابق، ص: 21.

عموميون وكرر القانون الصادر في 02/04/1952، ما ورد تعداد في القانون سنة 1946.<sup>(1)</sup>

وقد جاء في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الجزائري رقم 01/06، أن الموظف العمومي هو: "كل شخص يشغل منصبا تشريعيا، تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا، أو في احد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معيناً أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته، كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة باجر أو بدون اجر، ويساهم في هذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية، كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".<sup>(2)</sup>

وقد جاء أيضا في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيف العمومية الجزائري تعريف الموظف، كالاتي في مادته الرابعة: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإدارية"<sup>(3)</sup>، واستثنى في هذا الامر 03/06 عكس القانون أعلاه 01/06 القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان فهذه الفئة لا تخضع لحكم الموظف العام حسب هذا الأمر.

ما يلاحظ من خلال هذه التعريفات سواء كانت فقهية أو تشريعية أنها اختلفت في تحديد مفهوم الموظف العام، سواء في ألفاظها أو في المصطلحات التي استعملها الفقهاء والمشرعون، إلا انه رغم هذه التباينات فإننا نجد أن مجمل هذه التعريفات أجمعت على ان

(1) - الأحسن محمد: النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016، ص: 22.

(2) - القانون 01-06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر عدد14، بتاريخ 8 مارس 2006، معدل ومتمم بالأمر رقم 05/10، المؤرخ في 26 أوت 2010، ج.ر عدد50، بتاريخ 1 سبتمبر 2010، المعدل والمتمم بالقانون رقم 15/11، مؤرخ في 2 أوت 2011، ج.ر عدد44، بتاريخ 10 أوت 2011.

(3) - الأمر 03-06، السالف ذكره.

العناصر الأساسية أو الشروط التي تعتبر المعيار المميز للموظف العام وتميزه عن باقي المصطلحات المشابهة له والمتمثلة في: الخدمة الدائمة، العمل في مرفق عام، أن يكون التعيين طبقا لإجراءات قانونية صحيحة.

### ثالثا: العناصر الأساسية للموظف العام

#### 1- الخدمة الدائمة:

فحتى تكون أمام موظف عام، لابد أن يشغل هذا الموظف بصفة دائمة وظيفة دائمة، ويستوي في ذلك العمل المهني والفني والعضلي، وسواء كان العمل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر مادام أن طبيعة العمل دائمة ويخرج عن هذا المجال الأعمال المؤقتة والعرضية كتشغيل المرافق العامة، لموظفين مؤقتين لهدم جسر مثلا أو بناء سد لصد الفيضانات وكذا استبعاد المتطوعين أثناء الكوارث الطبيعية مثل إطفاء الحريق، إجلاء الغرقى، وكذلك استبعاد المعنيين في الأعمال المؤقتة<sup>(1)</sup>.

#### 2- العمل في مرفق عام:

ويقصد بهذا الشرط أمام المرفق العام الذي يعمل فيه الشخص بصفة دائمة يتعين أن يكون خاضعا لإدارة سلطة عامة إدارية أو شخص من أشخاص القانون العام، وسواء أكانت هذه السلطة مركزية أو لامركزية كالهيئات المحلية أو لامركزية مرفقيه كالمؤسسات العامة<sup>(2)</sup>.

#### 3- أن يكون التعيين طبقا لإجراءات قانونية صحيحة:

يشترط لكي يكتسب الشخص صفة الموظف العام، أن يكون شغله للوظيفة قد تم طبقا لإجراءات قانونية صحيحة، أي أن يكون التحاقه بالوظيفة قد تم طبقا للشروط

(1)- بن قلة عبد الكريم: الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية

الحقوق وعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص: 17.

(2)- الذنبيات محمد جمال: الوجيز في القانون الإداري، ط2، دار الثقافة، عمان، 2011، ص: 292.



والأوضاع القانونية المقررة لشغلها والتي تتمثل أساسا في صدور قرار بالتعيين من السلطة المختصة قانونا بذلك<sup>(1)</sup>.

### الفرع الثاني: شروط تولي الوظائف العامة

تتعدد النظم القانونية المعاصرة في الشروط التي يتطلبها الدخول في الوظيفة العامة، ويعود ذلك إلى النظام القانوني المعمول به في الدولة، والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة فيها، فترك تولي الوظائف العامة دون قيود أو شروط لا يحقق الصالح العام، لذا تتطلب القوانين المختلفة توافر مجموعة من الشروط فيمن يرغب الدخول إلى عالم الوظيفة متمثلة فيما يلي:

#### أولا: جنسية

اشتراط المشرع لشروط الجنسية له ما يبرره من خلال اعتبار الوظيفة العامة من الوسائل المهمة في ضمان استمرارية عمل المرافق، كون الموظف من ركائز الإدارة، وبإمكانه الاطلاع على مختلف أسرار الدولة، لذا تم ربط العمل الوظيفي بمسألة الولاء للدولة وهو أمر مهم للحفاظ على أمن ومصصلحة الدولة، رغم وجود استثناءات في هذا المجال للعمل الأجنبي لكن وفق شروط تحددها قواعد تنظيمية<sup>(2)</sup>.

تشتري القوانين عادة في المرشح للوظيفة العامة أن يكون مواطنا، أي متمتعا بجنسية الدولة، ولا تجيز للأجانب تولي الوظائف العامة إلا في حالات محددة قانونا أهمها: حالة الحاجة إليهم لعدم توافر أمثالهم من المواطنين، وحالة المعاملة بالمثل مع الدول الأخرى، وحالة اللاجئين الذين حرّموا من فرص العمل في بلادهم، وهذا الشرط يعتبر شرطا طبيعيا لأن أبناء الدولة أجدد بالعمل في خدمتها واقدر على تفهم شؤونها، وأكثر إخلاصا ووفاء لها، كما أنه ماحق بالحصول على مزايا ووظائفها.

(1)- حسن محمد قدرى: القانون الإداري، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص167.

(2)- قوتال يسين: محاضرات الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغزور خنشلة، ص59.

فالجنسية تعتبر علاقة أو رابطة سياسية بين الشخص والدولة التي ينتمي إليها، وشغل الوظائف العامة يعد مظهر من مظاهر ممارسة الحقوق السياسية في المجتمع<sup>(1)</sup>.

### ثانيا: السن

إن الكلام عن شرط السن، نعني به وجوب تحديد الحد الأدنى للسن الضروري للدخول إلى عالم الوظيفة، وكذلك تحديد الحد الأقصى الذي لا يمكن بعده ممارسة هذا الحق، والتبرير الذي تركز عليه ضرورة تحديد سن معينة للتوظيف يعود إلى الديمومة التي تطبع النشاط، هذا إضافة إلى وجوب توفر القدرة والجدارة لدى الموظف، وهذه السمات الضرورية لفاعلية النشاط الوظيفي لا يتحقق بنفس الوتيرة في كل الأعمار، بحيث أن الأداء الوظيفي والفاعلية يضعفان تدريجيا بمرور السنين، لذلك أن تشترط سن معينة للاتحاق بالوظيفة<sup>(2)</sup>.

### ثالثا: صلاحية الموظف من الناحية الصحية

يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف العامة أن يكون الجسم صحيحا إلى الحد الذي يمكنه من القيام بأعباء وظيفته بصورة منتظمة، كما يجب أن يكون المرشح للوظيفة خاليا من الأمراض المعدية حتى لا يشكل خطرا في نقل العدوى إلى المتعاملين معه من الجمهور أو الموظفين، وتختلف درجة اللياقة الصحية المطلوبة حسب نوعية الوظيفة وطبيعتها.

وشرط اللياقة الصحية كما انه اشتراط للاتحاق بالوظيفة العامة فانه أيضا شرط للاستمرار فيها، فإذا ما أصيب الموظف بما يعجزه عن القيام بأعباء وظيفته، فانه يعتبر في هذه الحالة فاقدًا لشرط اللياقة الصحية، ومن ثم يجوز للإدارة الاستغناء عن خدماته<sup>(3)</sup>.

(1)-حسن محمد قدرى: المرجع السابق، ص189.

(2)- بن قلة عبد الكريم: المرجع السابق، ص: 53.

(3)-حسن محمد قدرى: المرجع السابق، ص190.

#### رابعاً: صلاحية الموظف من الناحية الأخلاقية

لمن أراد شغل الوظيفة العامة أن يكون حسن السيرة والسلوك وذلك من خلال تقديم وثيقة عدم المحكومية التي تؤكد بأن لا قيد للشخص المتقدم لشغل الوظيفة العامة، وأنه لم يرتكب أي جنحة أو جنائية مخلة بالشرف والأخلاق العامة، وهذا الشرط يتعين توافره ابتداءً وينبغي أن يستمر<sup>(1)</sup>.

#### خامساً: صلاحية الموظف من ناحية الكفاءة العلمية

يشترط فيمن يعين في أي وظيفة عامة أن تتوافر فيه الكفاءة العلمية اللازمة لتولي الوظيفة المرشح لها، بحيث يكون مؤهلاً علمياً ويتفق ومهام هذه الوظيفة، ودرجة الكفاءة المطلوبة تختلف حسب نوعية الوظيفة وطبيعتها.<sup>(2)</sup>

#### الفرع الثالث: أساليب اختيار الموظفين

إن استيفاء الشروط اللازمة لشغل الوظيفة العامة لا يكفي لوحده ليصبح المرشح تلقائياً موظفاً عاماً، إذ لابد من اختيار الموظف بإحدى الأساليب التي ينتقى من خلالها الموظفين وذلك بعد المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.<sup>(3)</sup>

وتتعدد طرق اختيار الموظفين إما بالانتخاب أو التكليف أو التعيين، فبالنسبة للانتخاب أو التكليف فهما وسيلتان لا تخضعان لإجراءات أخرى، مثل ما هو وارد على أسلوب التعيين، بالإضافة إلى إن التعيين هو الوسيلة الغالبة في اختيار الموظفين، ولذلك سيتم إعطاء تفصيلات حول هذا الأسلوب من خلال تناول الآتي:

(1) - الذنبيات محمد جمال: المرجع السابق، ص 298.

(2) - العنزي عبد العزيز سعد مانع: النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام، قسم القانون العام، كلية جامعة الشرق الأوسط، 2012، ص 26.

(3) - الذنبيات محمد جمال: المرجع السابق، ص 29.

## أولاً: المقصود بالتعيين

يقصد بالتعيين تولي الموظفين لوظائفهم بقرارات تصدر عن السلطة المختصة، لكن يقودنا هذا التعريف إلى التساؤل عن مفهوم التعيين في الوظيفة العامة، والذي يكتسي طابعين مختلفين: الأول يتمثل في المفهوم الضيق الذي يقتصر على بدء العلاقة الوظيفية حتى تنتهي نهاية قانونية بإحدى طرق الانتهاء للوظيفة العامة، أما الطابع الثاني يتمثل في المفهوم الواسع الذي لا يحدد مفهوم التعيين فقط على تقليد الموظف الوظيفة لأول مرة، وإنما يشمل أيضاً تقليد الموظف وظيفة جديدة، تغاير في طبيعتها وشروط التعيين في الوظيفة التي كان يشغلها كقرار النقل النوعي<sup>(1)</sup>.

وتعتبر هذه الطريقة هي الطريقة الشائعة في التعيين، حيث تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة في إصدار قرارات التعيين، ويتم ذلك إما عن طريق الاختيار الحر، فتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة في اختيار من تعيينه من الموظفين، وإما على أساس الاختيار المقيد بقيود موضوعية معينة فتقل سلطتها التقديرية ويصبح اختصاصها في تعيين الموظفين.

فالاختيار الحر تعين فيه الإدارة من تشاء من الموظفين العموميين دون التقيد بضوابط معينة، وتطبق هذه الطريقة عادة بالنسبة للوظائف العليا، نظراً لتدخل مسائل الاعتبارات السياسية والثقة الشخصية فيها<sup>(2)</sup>.

أما الاختيار المقيد فتعين الإدارة من تحتاج إليهم من الموظفين وفق معايير وضوابط معينة تحقق الصالح العام وأهمها: المؤهل، مسابقات التعيين، الإعداد المدرسي.

(1) - الذنبيات محمد جمال: المرجع السابق، ص 301.

(2) - حسن محمد قدرى: المرجع السابق، ص 194.

## 1- المؤهل:

يتم الاختيار للتعين على أساس المؤهلات الوظيفية سواء تمثلت شهادات دراسية أو خبرة علمية، وعندما يزيد عدد طالبي الوظائف عن العدد المطلوب تجرى المفاضلة بينهم على أساس المؤهل الأعلى أو الأقدمية في التخرج.

## 2- مسابقات التعيين:

وهنا يتم إجراء امتحانات يؤديها كل من تتوفر فيه الشروط المعلن عنها في المسابقة، ويكون التعيين في هذه الوظائف طبقا للترتيب التنازلي لنتائج المسابقة.

## 3- الإعداد المدرسي:

وهنا تتولى الإدارة بنفسها إعداد مدارس فنية متخصصة لإعداد بعض نوعيات الموظفين الذين تحتاج إليهم إعدادا تخصصيا مناسباً، وتحمل الإدارة عادة نفقات التعليم، وهذه الطريقة مفيدة جدا في أن الإدارة تحصل على أصحاب التخصصات المطلوبة من الموظفين على وجه الدقة لأن إعدادهم الفني يتم بمعرفتها وبقدر حاجتها إليهم<sup>(1)</sup>.

## ثانيا: السلطة المختصة بالتعيين

يقصد بها الجهة المختصة قانونيا بإصدار قرارات تعيين الموظفين حيث يشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما خاضعا لأحكام الوظيفية العامة أن تعبئة السلطة المختصة بطريقة مشروعة ويقرر من السلطة المختصة بالتعيين قانونيا بعد توافر الشروط الخاصة بالتعيين وقد استقر الفقه والقضاء الإداريين أن المركز الوظيفي للموظف لا ينشأ في الأصل إلا بالأداة المقرر قانونيا لإجراء هذا التعيين، إذ بقرار التعيين وحده يعتبر الشخص شاغلا للمنصب الذي يدخل في التنظيم الإداري للمرفق العام.<sup>(2)</sup>

(1) - حسن محمد قدرى: المرجع السابق، ص: 194(2) - الذنبيات محمد جمال: المرجع السابق، ص 202.

## المطلب الثاني: مفهوم الموظف المتربص

بالرغم من وضع شروط محددة يجب توافرها في الموظف عند التعيين تساهم في اختيار أفضل المرشحين لشغل الوظيفة العامة من الناحية النظرية، إلا انه يجب على الإدارة أن تتحقق وتتأكد من صحة هذا الاختيار من الناحية العملية، وذلك من خلال وضع الموظف لأول مرة في الخدمة تحت التجربة<sup>(1)</sup>، أو ما يطلق عليه أيضا فترة التمرين أو التدريب أو الاختبار، أو ما يعرف كذلك بالتربص، وهذا الاختلاف في التسمية يظهر بصورة جلية وواضحة نتيجة اختلاف عدد وماهية وطبيعة الشروط التي يجب أن تتوافر في الشخص لكي يكتسب صفة المتربص، ناهيك عن الاختلاف في الأنظمة القانونية من دولة لأخرى، وفيما يلي سوف نعرض إلى إعطاء نظرة شاملة وعامة عن الموظف المتربص من خلال الفروع التالية:

## الفرع الأول: تعريف الموظف المتربص

سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف الموظف المتربص سواء من الجانب الفقهي أو التشريعي من خلال الآتي:

## أولاً: التعريف التشريعي للموظف المتربص

أخذ التشريع المصري بهذا الأسلوب، وذلك في نص المادة 22 من قانون العاملين رقم 47 لسنة 1978 والتي تنص على ما يلي: "يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم للعمل وتنقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار، فإذا ثبت عدم صلاحيتهم أنهيت خدمتهم، إلا إذا رأت لجنة شؤون العاملين نقلهم إلى وظائف أخرى على أن يقضوا في هذه الحالة فترة اختبار جديد"<sup>(2)</sup>.

(1) - القبيلات حمدي: القانون الإداري، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2010، ج2، ص239

(2) - محمد عثمان حسين عثمان: أصول القانون الإداري، د.ط، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2009، ص: 692.

أما المشرع الأردني فقد أخذ بنظام الوضع تحت التجربة فنص في المادة 36 الفقرة أ من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم "01" لسنة 1988 والمعدل، بموجب النظام رقم 64 لسنة 1994 الصادر بتاريخ 1994/12/01 على أن "يكون الموظف المعين في الخدمة المدنية لأول مرة تحت التجربة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتמיד لسنة أخرى تبدأ من تاريخ مباشرته للعمل في وظيفته، وتعتبر خدمته منتهية بانتهاء تلك المدة إلا إذا صدر قرارا بتثبيته في الخدمة من المرجع المختص بالتعيين، على أنه يجوز إنهاء خدمة الموظف خلال مدة التجربة من قبل المرجع المذكور...".<sup>(1)</sup>

ونص بعد ذلك في نظام الخدمة المدنية رقم 30 لسنة 2007 في المادة 62 منه على "يخضع الموظف المعين في الخدمة المدنية لمدة سنة تحت التجربة تبدأ من تاريخ مباشرته العمل في وظيفته ويتم تثبيته أو إنهاء خدمته في ضوء نتائج تقييمه أثناء مدة التجربة بموجب قرار من المرجع المختص بالتعيين".<sup>(2)</sup>

وكذلك جاء المشرع الجزائري في الأمر رقم 66-133 في مادته الثانية: "يلزم المترشحون الذين يعينون لشغل وظيفة دائمة قبل ترسيمهم بالقيام بتمرين تكويني تكون لهم أثناءه صفة الموظف المتمرن وتحدد القواعد التي تطبق على الموظفين المتمرنين بموجب مرسوم".<sup>(3)</sup> وقد أخذ المشرع الجزائري كذلك بنظام التجريب في المادة 57 من القانون الأساسي للعامل رقم 78-12 والتي تنص على: "يخضع المترشح المعين حديثا للملاحظة مدة تجريبه لا يتجاوز 06 أشهر، تجمع المؤسسة المستخدمة خلالها وقبل تثبيته في عمله جميع البيانات عن مؤهلاته وإمكانياته المهنية".<sup>(4)</sup>

(1) - كنعان نواف: القانون الإداري، ط1، دار الثقافة والتوزيع، الأردن، 2010، ج2، ص: 72.

(2) - القبيلات حمدي: المرجع السابق، ص240.

(3) - المادة 02 من الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للعامل للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 46، بتاريخ 08 جوان 1966. (ملغى)

(4) - المادة 57 من القانون رقم 78/12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل للعامل، ج.ر عدد 32، بتاريخ 08 أوت 1978.

وبعد ذلك خصصت الفصل الثاني من الباب الرابع من الأمر 03/06 الساري المفعول المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة بالتربص، حيث نصت المادة 83 منه على: "يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص".<sup>(1)</sup>

ناهيك عن المرسوم التنفيذي رقم 17-322 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات الذي ذكر الموظف المتربص في مادته: "يعين بصفة متربص كل عون ووظف في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به"<sup>(2)</sup>.

فمن خلال الاطلاع على الأحكام الواردة في الأمر المذكور يمكن تعريف الموظف المتربص بأنه: "كل مترشح عين في رتبة لوظيفة عمومية دائمة تابعة لمرفق عمومي إداري ولم يرسم بعد".

يتبين من خلال هذا التعريف إن العون المتربص، تعيينه مؤقت، ومرتبطة بنتيجة التربص، فإذا لم ينجح المتربص، يسرح من الوظيفة"<sup>(3)</sup>.

ومن خلال استقراء نصوص هذه المواد نجد أن مصطلح التجريب أو التمرين أو الاختبار أحسن من مصطلح التربص الذي استعمله المشرع الجزائري في المرسوم الساري المفعول، لأن التربص من الناحية اللغوية لا يدل على معنى الاختبار والحكم على المؤهلات باعتباره المقصود، بإخضاع العون المعين لهذا الإجراء، فالتربص لغة يعني الانتظار أو الإقامة.

مثل قوله سبحانه وتعالى: «قُلْ كُلُّ مُتَرَبِّصٍ فَتَرَبِّصُوا فَسَتَعْلَمُونَ مَنْ أَصْحَابُ الصِّرَاطِ السَّوِيِّ وَمَنِ اهْتَدَى».<sup>(4)</sup>

(1) - المادة 83 من الأمر 03/06، السالف ذكره

(2) - أنظر المرسوم التنفيذي رقم 17/322 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 66، بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

(3) - بوطبة مراد: دروس في الوظيفة العامة، مطبوعة للسنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام، كلية الحقوق جامعة محمد بوقرة بومرداس، 2017/2018، ص 21

(4) - سورة طه: الآية 135.



وتعني هذه الآية: قل يا أيها الرسول لهؤلاء المشركين بالله كل منا ومنكم منتظر دوائر الزمان ولمن يكون النصر والفلاح فانتظروا فستعلمون من أهل الطريق المستقيم، ومن المهتدي للحق منا ومنكم.<sup>(1)</sup>

ومنه فالمصطلحات المناسبة هي التجريب والتمرين والاختبار بدل التربص.

### ثانيا: التعريف الفقهي للموظف المتربص

تعددت التعاريف الفقهية للموظف المتربص أو التربص، وذلك لأنه كما هو ملاحظ من التعريفات التشريعية السابقة الذكر، أنها لم تتطرق إلى تعريف الموظف المتربص بل اكتفت فقط بتحديد أحكامه القانونية والتنظيمات الخاصة به فقط، تاركة ذلك للفقه وعلى هذا يمكن تعريف الموظف المتربص من خلال الآتي:

يقصد بالوضع تحت الاختبار وضع الموظف المعين قبل تثبيته في الوظيفة تحت التجربة، وذلك لمدة معينة من أجل التحقق من صلاحيته لشغلها والبقاء فيها، مع احتفاظ الإدارة لسلطتها في فصله خلال هذه المدة، أو خلال مدة قصيرة لاحقة في حالة تبينها لعجزه عن القيام بأعباء العمل المسند إليه نظام الوضع تحت الاختبار يشكل امتحانا نهائيا للموظف.<sup>(2)</sup>

وفي تعريف آخر يقصد بالموظف أو العون تحت التدريب هو ذلك الذي تم تعيينه في وظيفة دائمة مهما كانت طريقة التعيين (اختبار أو امتحان)، فالإدارة تفرض على كل عون جديد اجتياز فترة تربص عملي حتى يتسنى لها تقدير صلاحيته من عدمها، وتسمى هذه الفترة فترة التربص أو التدريب وشاغلها هو الموظف المتربص أو المتمرن، الذي لا يمكنه أن يصبح موظفا عاما إلا بعد الخضوع لفترة التدريب واجتيازها بنجاح حسب ما تتطلبه النصوص الخاصة بكل وظيفة، على ألا تتجاوز في كل الحالات مدة السنتين وألا تقل عن ستة أشهر، ولا يكفي اجتياز فترة التمرين لاعتبار الشخص موظفا عاما بل ينبغي أن يعين

(1) - الصابوني محمد علي: مختصر تفسير ابن كثير، شركة الشهاب، الجزائر، 1990، ج2، ص500.

(2) - محمد عثمان حسين عثمان: المرجع السابق، ص: 691.

في وظيفة دائمة وللسلطة الإدارية إما ترسميه أو إعادة فترة التمرين وتمديدتها أو الاستغناء عنه لعدم الكفاءة.

ويرى الأستاذ دي لويادير أن المتمرن لا يتمتع بصفة الموظف العام خلال هذه الفترة رغم أن الشروط التي تجعل منه موظفا عاما بمجرد تثبيته نفسها.<sup>(1)</sup>

وفي تعريف آخر نجد أن فترة التجربة ما هي إلا اختبار إضافي ذو طابع علمي، فهي تكملة لما يجري من مسابقات عند التعيين، وهي الاختبار الحاسم الذي يؤدي إلى استبعاد غير الصالحين، فلا يدخل في خدمة الدولة إلا العاملين الجديرين بذلك أخلاقيا وثقافيا<sup>(2)</sup>.

وفي تعريف آخر فترة التربص هو المدة التي يخضع فيها كل موظف مبتدأ لفترة تربصية يتمرن فيها، وتسمح للإدارة معرفة قدرته على القيام بأداء المهام المنوطة به.<sup>(3)</sup>

#### الفرع الثاني: مدة فترة التربص

إن مدة التجربة أو التربص تختلف باختلاف الأنظمة الوظيفية التي تحكمها واختلاف طبيعة عمل الوظيفة المطلوب شغلها، وتختلف كذلك من تشريع لآخر ومن وقت لآخر ضمن تشريع الدولة الواحدة، إذ أن هذه الفترة تتناسب طرديا مع عدد المتقدمين لشغل الوظائف العامة، فكلما زاد عددهم شددت التشريعات في شروط التوظيف والكفاءة المطلوبة في المترشح للتعين، فتزيد بالتالي مدة التجربة ليتسنى للإدارة اختيار أفضل الأشخاص المؤهلين نظريا وعمليا لشغل الوظيفة العامة.<sup>(4)</sup>

(1) - الأحسن محمد: المرجع السابق، ص: 38.

(2) - القبيلات حمدي: المرجع السابق، ص: 240.

(3) - فاطمة الزهرة جدو وآخرون: النظام القانوني للوظيفة العامة وفقا للأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي

للوظيفة العامة، دار بلقيس، الجزائر، ص: 94

(4) - القبيلات الحمدي: المرجع السابق، ص: 241.

فاحتساب فترة التجربة يبدأ من تاريخ مباشرة الموظف للعمل وليس من تاريخ التعيين، وذلك لأن حساب مدة التجربة من تاريخ التعيين قد يجعل المدة أقل من المدة المحددة للتجربة، وخاصة إذا لم يكن الموظف قد باشر العمل من تاريخ التعيين ولكن بعده بفترة، وهذا ما عناه المشرع بالقول "خدمة فعلية" ذلك أن الخدمة الفعلية تعني خدمة الموظف فترة زمنية فعلية دون انقطاع لأي سبب من الأسباب، وحتى يتسیر للإدارة تقدير صلاحية الموظف خلال فترة التجربة استلزم القضاء الإداري قضاء الموظف فترة التجربة في عمل من نوع واحد يستمر أدائه فيه الفترة الزمنية المحددة للتجربة بحيث تكون متصلة وفي جهة واحدة، كما استلزم منع نقل الموظف أثناء فترة التجربة أو تكليفه بعمل وظيفة من فئة أخرى غير فئة الوظيفة التي عليها. (1)

ففترة التربص تدوم حسب طبيعة مهام الموظف إلا أنها يمكن أن ترد عليها استثناءات يمكن تلخيصها كالآتي:

- إعفاء بعض الأسلاك من التربص عند التعيين في الوظيفة لأول مرة.
- إعفاء الموظف الذي تمت ترقيته في الرتبة من إجراء التربص، وفي هذا الصدد فإن الاعتبار الذي رعاه المشرع في تقرير هذا الاستثناء هو خضوع الموظف المرقى للتربص في الرتبة السفلى السابقة، غير أن هذا الأمر ليس دليلاً على كفاءة الموظف المعني وصلاحيته لممارسة مهام الرتبة الجديدة، كان الأولى الإبقاء على التربص مع تخفيض مدته.

زيادة مدة التربص، الأصل أن مدة التربص تكون محددة في اغلب القوانين الأساسية الخاصة، إلا أن هناك قوانين أخرى تحدد المدة بحسب السلك الخاص بهم وتحدد السلطات المختصة الوظائف التي لا يجتاز شاغلها فترة التربص.

(1) - كنعان نواف: المرجع السابق، ص: 74.

## الفرع الثالث: المركز القانوني للموظف المتربص

يعد الموظف تحت التجربة وفقا للرأي الراجح موظفا عاما، إلا انه اقل استقرارا وثباتا من الموظف الحائز لدرجة، وقيل أيضا انه في مركز عرضي، والعرضية في الواقع سمة من السمات الجوهرية لمركز الموظف تحت التجربة وقيل أن موقف الموظف تحت التجربة هو موقف وظيفي معلق، لا يستقر وضعه القانوني إلا بعد انتهاء هذه الفترة وانحسام الموقف بقرار من جهة الإدارة من حيث الصلاحية في الوظيفة من عدمها.<sup>(1)</sup>

وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في مصرفي قضاء مستقر ومن ذلك حكمها في 1966/12/24 الذي تعلن فيه أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن تعيين الموظف تحت الاختبار إنما شرع لمدة محددة، يكون مصير الموظف فيها معلقا بحيث لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة إلا بعد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها، والنهوض بتبعاتها خلال فترة الاختبار والمرد في النهاية في تقرير صلاحية الموظف تحت الاختبار هو إلى السلطة التي تملك التعيين، فلها وحدها حق تقدير صلاحيته أو عدم صلاحيته للوظيفة.<sup>(2)</sup>

وكذلك المشرع الجزائري في الامر رقم 03/06 لم يحدد المركز القانوني للموظف المتربص، إلا انه لم يطلق عليه اسم الموظف، وإنما أطلق عليه اسم المترشح والمتربص، ويلاحظ كذلك رغم اعترافه بتمتع بحقوق الموظفين، وخضوعه لواجباتهم إلا انه اقر بحرمان المتربص من بعض الحقوق كالترشح لعضوية اللجان المكلفة بشؤون الموظفين، كما لا يمكن نقله أو وضعه في حالة انتداب أو استيداع، وهذا قد يفسر كون المتربص في فترة اختبار أو تجريب لا يمكنه أن يمثل موظفين دائمين أو يوضع في وضعية من الوضعيات التي تخص الموظف الدائم ومن خلال هذا التحليل يمكن القول أن المتربص في مركز قانوني تنظيمي غير مستقر بين الموظف المرسم والعون المتعاقد المؤقت، فإذا تم ترسيمه بعد فترة التربص أصبح موظفا بأثر رجعي أي منذ صدور قرار تعيينه، أما إذا فشل في

(1) - القبيلات حمدي: المرجع السابق، ص: 241.

(2) - محمد عثمان حسين عثمان: المرجع السابق، ص: 693.

التربص فيسرح من الوظيفة تسريحا غير تأديبي بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين<sup>(1)</sup>.

### المبحث الثاني: حالات إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف المتربص

تتقضي الرابطة الوظيفية للموظف المتربص بنفس أشكال انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، باستثناء التقاعد كون الموظف المتربص لا يتمتع بالحق في التقاعد، لكن فيما يخص باقي أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية فإما أن تتقضي الرابطة الوظيفية بقرار من الإدارة دون دخل من الموظف المتربص وهي حالتي العزل والتسريح وتصدر الإدارة مثل هذه القرارات، فيمن تراه من الموظفين غير جدير أو كفاء للاستمرار في تحمل أعباء الوظيفة، وذلك كله في إطار المصلحة العامة، وبما يخدم سير المرافق العامة بانتظام واضطراد بعيدا عن الغايات الشخصية، وإما أن تتقضي الرابطة الوظيفية بطلب من الموظف المتربص، ولكن بموافقة الإدارة على ذلك والمتمثلة في الاستقالة، وإما أن تتقضي بحكم القانون متى توافرت الأسباب التي تحول بين الموظف وبين أدائه لمهامه كالوفاة، وبناء على هذا يتم تقسيم هذا المبحث الى مطلبين:

المطلب الأول(الاستقالة والوفاة).

المطلب الثاني(العزل والتسريح).

#### المطلب الأول: الاستقالة والوفاة.

تم تقسيم هذا المطلب الى فرعين: الفرع الأول(الاستقالة)، أما الفرع الثاني متمثل في (الوفاة).

#### الفرع الأول: الاستقالة

يمكن للموظف المتربص أن يطلب إنهاء علاقته بالإدارة وإنهاء خدماته من تلقاء نفسه ودون أي ضغوطات فهو ليس مجبر على البقاء في الخدمة طوال حياته وهذا إذا رأى

(1) - بوطبة مراد: المرجع السابق، ص: 52 .

تحقيقا لمصلحته الشخصية وذلك يكمن في صورة الاستقالة ولهذا سيتم التطرق إلى مفهومها وآثارها فيما يلي:

### أولاً: مفهوم الاستقالة

سنتناول تعريف الاستقالة وشروطها وأنواعها فيما يلي:

#### 1- تعريف الاستقالة:

سنحاول تعريف الاستقالة فقها وتشريعاً:

##### أ- تعريف الاستقالة فقهاً:

\* من التعريفات الفقهية التي قيلت في الاستقالة أنها

\* تعبير الموظف عن إرادته الصريحة (كتابة) ورغبته في ترك العمل في الإدارة، ولا ينتج هذا التعبير أثرها إلا بموافقة الإدارة ومن تاريخ هذه الموافقة. (1)

تعني الاستقالة ترك الموظف لوظيفته بحريته وبصفة نهائية، وذلك بموجب طلب مقدم من الموظف إلى جهة الإدارة يعبر فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية. (2)

وتعريف الاستقالة كذلك بأنها إفصاح عن إرادة الموظف في ترك العمل بالوظيفة التي يشغلها مع وجود النية لديه في عدم العودة، والاستقالة بهذا المعنى تعتبر حقا للموظف (المتربص)، فهي أمر مباح إذ أنه من الإهدار لأدمية الإنسان أن يجبر في الظروف العادية على أداء عمل لا يريده. (3)

(1) - القبيلات حمدي: المرجع السابق، ص: 362.

(2) - كنعان نواف، المرجع السابق، ص: 215.

(3) - السيد الجوهري عبد العزيز: الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980.

الاستقالة هي تعبير مكتوب عن إرادة الموظف في ترك الخدمة برغبته واختياره، ودون ضغط أو إكراه، والأصل انه يجب إلا تكون معلقة على شرط أو مقترنة بقيد بل صريحة مباشرة.<sup>(1)</sup>

#### ب- تعريف الاستقالة تشريعيا:

معظم التشريعات والقوانين كرست حق الاستقالة ونظمت كيفية ممارستها، إلا أن أغلبها لم تأتي بتعريف الاستقالة، وتركت ذلك للفقهاء كما رأينا سابقا.

- فبالرجوع مثلا إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع تطرق إلى حق الاستقالة بالنسبة للموظف المتربص في نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 322-17 المؤرخ في 13 صفر عام 1439 الموافق ل 02 نوفمبر سنة 2017، يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية والتي تنص: "للمتربص الحق في الاستقالة التي يمارسها طبقا لأحكام المواد من 217 إلى 220 من الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه".<sup>(2)</sup>

وبناء على نص هذه المادة نجد أن الأحكام الخاصة بالاستقالة للموظف العمومي هي نفسها الأحكام التي تطبق على الموظف المتربص وهنا تجدر الإشارة إلى أن المشرع اعترف بالاستقالة على أنها حق معترف به للموظف سواء كان الموظف العام أو المتربص.

و بالتالي فالمشرع الجزائري لم يعط تعريفا للاستقالة حسب ما تناولته النصوص الخاصة والعامّة.

(1) - رفعت عبد الوهاب محمد: مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي القانونية، د.ط، بيروت، لبنان، 2003، ص: 453.

(2) - المرسوم التنفيذي رقم 322-17، المرجع السابق.

. وكذلك نص المشرع الأردني على موضوع الاستقالة في نظام الخدمة المدنية ليعطي الفرصة للموظف أن يترك الخدمة باختياره حيث يشاء كما دخلها باختياره وذلك في نصوص المواد (160.150) من نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي رقم (1) لسنة 1988 (1).

## 2- شروط الاستقالة:

من خلال دراسة معظم النصوص القانونية، يمكن الاستخلاص انه لا يمكن الاعتداد بطلب الاستقالة إلا بتوافر مجموعة من الشروط والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

### أ- أن يكون الطلب كتابي:

لا يمكن الشروع في إجراءات إقالة الموظف، إلا اثر مبادرة منه تتمثل في إرساله لهذا الغرض طلبا مكتوبا للسلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، الأمر الذي يعني أن نية المعني بالأمر لا يجوز في أي حال من الأحوال الاعتداد بشأنها أو بمجرد طلب شفوي أن يستخلص من سلوك يوحي بعزم الموظف على مغادرة الوظيفة (2).

و هذا الشرط يعني عدم جواز تقديم طلب الاستقالة شفويا، وعدم جواز تقديمها هاتفيا، وان كان من الجائز قبول الاستقالة عن طريق البرقية.

و يرجع السبب في اشتراط المشرع أن يكون تقديم الاستقالة (خطيا) إلى أن الاستقالة المكتوبة تتيح للموظف فرصة التروي والتفكير بين الإقدام على الاستقالة والإحجام عنها ويوازن بين هذا وذلك، ويقدم الأنسب منها لظروفه، كما أن من شأن الكتابة كذلك أن تتيح للإدارة فرصة الدراسة التي تقارن بين رغبة الموظف (المتربص) في الاستقالة وضرورة استمرار سير المرفق العام بانتظام وباضطراد. (3)

(1) - كنعان نواف: المرجع سابق، ص: 215.

(2) - بن شهرة بوصبيح: النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة، العام مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016-2017، ص: 50.

(3) - كنعان نواف: المرجع سابق، ص: 216.



فطلب الاستقالة المكتوب له أهمية كبيرة فهو يمثل ضماناً بالنسبة للموظف (المتربص) من جهة، حيث لا يمكن أن تنتهي خدمة الموظف إلا بعد تقديم هذا الطلب، ومن جهة أخرى فهو بمثابة إثبات للإدارة في حالة إنكار للموظف (المتربص) ذلك، بالإضافة إلى أن للطلب الكتابي أهمية كبيرة تتمثل في توضيحه لتاريخ إيداع الطلب وهو التاريخ المرجعي الذي تحتسب ابتداء منه الآجال المقررة للإدارة من أجل البحث في طلب الاستقالة أو احتساب الأجل المحدد حتى تصبح الاستقالة فعلية.

### ب- عدم تعليق طلب الاستقالة على شرط:

يشترط الفقه لصحة طلب الاستقالة المقدم من الموظف المتربص أن يخل من أية شروط يعلق عليها صدور القرار الإداري بقبول الاستقالة، وذلك لأن الشروط قد تثير الشك في رغبة الموظف (المتربص) في الاستقالة، إذ قد يكون هدفه من تقديم الاستقالة ليس إنهاء خدمته وإنما حث الإدارة على تحقيق مطالبه.<sup>(1)</sup>

و بموجب هذا الشرط فإن طلب الاستقالة الذي يقترن بقيد أو يعلق على شرط يعتبر كان لم يكن، ذلك لأن اقتران الاستقالة بالشروط أو تضمينها بعض القيود يثير الشك في رغبة الموظف المتربص بذلك، إذ قد يكون هدفه من تقديم الاستقالة ليس إنهاء الخدمة وإنما حث الإدارة لتحقيق مطالبه.<sup>(2)</sup>

### ج- أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة:

و هذا الشرط يعني أن تصدر الاستقالة عن رغبة صادقة ورضاء صحيح، ولذلك فإن الاستقالة التي تقدم تحت تأثير الإكراه أو تأثير رهبة تبعثها الإدارة في نفس الموظف دون حق بان يتصور له أن خطراً جسيماً يهدده هو أو غيره في النفس أو الشرف أو المال تعتبر باطلة فإرادة الموظف تلعب دوراً بارزاً في الاستقالة، لذلك يجب خلوها من كل العيوب التي

(1) - بن شهرة بوصبيح: المرجع السابق، ص: 52.

(2) - كنعان نواف، المرجع السابق، ص: 217.

يمكن أن تشوبها لا سيما عيب الإكراه لان التحاق الموظف المتربص بالوظيفة العامة يكون بإرادة حرة وفي الوقت الذي يقرر فيه أن مصلحته تقتضي ترك الخدمة<sup>(1)</sup>.

#### د- أن يكون طلب الاستقالة فردي:

حيث تعتبر الاستقالة المقدمة من أكثر من موظف في وقت واحد محظورة لأنها تتعارض مع قاعدة سير المرافق بانتظام واضطراد.<sup>(2)</sup>

و بالتالي يلتزم الموظف المتربص بتقديم طلب فردي وليس جماعي يعلن فيه عن إرادته الصريحة في قطع علاقته الوظيفية بصفة نهائية، كما يجب أن يمارس هذا الحق بصفة فردية في الوقت الذي يقدر فيه أن مصلحته تكمن في مغادرة الوظيفة العامة.<sup>(3)</sup>

#### 3- أنواع الاستقالة:

كرست معظم قوانين الوظيفة العامة بعض المواد من نصوصها القانونية للاستقالة، لكن لم تحدد أنواعها بدقة بل أشارت إليها ضمناً، وتركت التصنيفات الخاصة بها للفقه، وبناء على هذا يمكن تقسيم أنواع الاستقالة إلى استقالة ضمنية واستقالة صريحة، رغم انه يوجد العديد من التقسيمات الأخرى إلا أننا نكتفي بالتقسيم المذكور أعلاه لأنه المتفق عليه في الأغلب.

#### أ- الاستقالة الصريحة:

هي تلك الاستقالة التي يتقدم فيها الموظف إلى رئيسه بطلب مكتوب، يطلب فيه قبول استقالته.<sup>(4)</sup>

(1) - بن شهرة بوصبيح، المرجع السابق، ص: 54.

(2) - السيد الجوهري عبد العزيز: المرجع السابق، ص: 165.

(3) - بن شهرة بوصبيح، المرجع السابق، ص: 55.

(4) - السيد الجوهري عبد العزيز: المرجع السابق، ص: 164.

هي إعلان رغبة الموظف في إنهاء خدمته قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة مع مقدرته على الاستمرار فيها، وتتحقق عن طريق تقديم الموظف طلبا يعلن فيه عن رغبته الصريحة في ترك الخدمة؛ ويجب توافر عدة شروط في الاستقالة الصريحة وهي:

- أن تكون مكتوبة وهذا الشرط جاء النص عليه في جميع قوانين شغل الوظيفة العمومية وذلك لإثبات تقديم الاستقالة في حالة إنكار الموظف تقديمها.
- وجوب خلو الاستقالة من أي شرط أو قيد، فإذا وجد مثل هذا الشرط أو القيد فإن الاستقالة لا تكون مقبولة من جانب الإدارة إلا إذا تحقق الشرط أو القيد المعلق عليه الاستقالة<sup>(1)</sup>.
- يجب على طالب الاستقالة أن يستمر في عمله وذلك حفاظا على المصلحة العامة فلا يجوز له الانقطاع إلا بعد صدور قرار قبول الاستقالة.
- أن لا يكون الموظف طلب الاستقالة محال إلى مجلس تأديبي<sup>(2)</sup>.

#### ب- الاستقالة الضمنية:

اعتبر المشرع انقطاع الموظف عن العمل استقالة ضمنية وذلك إذا تحققت إحدى حالات الانقطاع التالية:

#### الحالة الأولى:

الانقطاع عن العمل بغير إذن لمدة أكثر من 15 يوم متتالية، حيث نصت على ذلك معظم التشريعات ومن بينها القانون الجزائري، وذلك في نص م 184 من الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية على أنه "إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون

(1) - ريقط محمد: نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر مكملة لنيل شهادة

الماستر تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015، ص: 15.

(2) - بن قلة عبد الكريم: المرجع السابق، ص: 85.

مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الاعذار".<sup>(1)</sup>

### الحالة الثانية:

إذا التحق الموظف المتربص بالخدمة في حكومة أجنبية بغير ترخيص من الحكومة وفق هذه الحالة تعتبر خدمة الموظف منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة في الحكومة الأجنبية.<sup>(2)</sup>

### ثانياً: الآثار المترتبة عن الاستقالة:

تنعكس آثار الاستقالة بصفة أساسية على طرفي العلاقة الوظيفية سواء الموظف المتربص أو الإدارة، غير أن تأثيرها على الموظف العام يكون بشكل كبير وبارز لا سيما الآثار المتعلقة بانتهاء العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بجهة الإدارة وكذا إمكانية التحاق الموظف المستقيل من جديد بالوظيفة العامة، أما بخصوص الإدارة فيتمثل أثر الاستقالة خصوصاً في تحرير المنصب المالي الذي كان يشغله هذا الموظف، مما يدفعها إلى إعادة استغلاله عن طريق توظيف أو ترقية.<sup>(3)</sup>

### الفرع الثاني: وفاة الموظف المتربص

يعتبر الوفاة حالة أو سبب من أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية لا إرادياً، فلا يد للموظف المتربص ولا للإدارة فيها، وسنحاول في هذا الفرع أن نعرض إلى بعض التعريفات الفقهية للوفاة، وكذلك ما نصت عليه بعض التشريعات مرورا بأنواعها ووصولاً إلى آثارها:

(1) - ريقط محمد: المرجع السابق، ص: 17.

(2) السيد الجوهري عبد العزيز: المرجع السابق، ص: 164.

(3) - بن شهرة بوصبيح، المرجع السابق، ص: 68.

## أولاً: التعريف الفقهي لوفاة الموظف المتربص:

معظم الفقهاء لم يضعوا تعريفاً للوفاء بالنسبة للموظفين سواء منهم العموميين أو المتربصين، كونها حالة انتهاء للحياة الوظيفية تلقائياً ولا تحتاج إلى تفسير أو تحليل أو أحكام، ونجد أن بعض الفقهاء أدرجوها ضمن أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية، وحاولوا حصر تعريف لها ومن بين التعريفات الفقهية ما يلي:

الموت حق وقدر مكتوب على كل إنسان فكل نفس ذائقة الموت، والعمر محدد بميقات معلوم عند الله سبحانه وتعالى، "فإذا جاء أجلهم لا يستقدمون ساعة ولا يستأخرون"، وبوفاة الإنسان تنتهي علاقاته وارتباطاته بهذه الدنيا، ومن بين هذه الروابط التي تنقضي بوفاة الإنسان الرابطة الوظيفية، إذا كان الإنسان موظفاً عند وفاته، وهذا أمر منطقي ويتفق مع طبائع الأشياء وسنن الكون، فالوظيفة لا تورث ولا تنتقل إلى الخلق، وعليه فإن الرابطة الوظيفية تنقضي بالوفاء سواء نص المشرع على ذلك أو لم ينص.<sup>(1)</sup>

تنتهي خدمة الموظف المتربص بوفاته، وبذلك تنفصم الرابطة الوظيفية تماماً بينه وبين الإدارة انفصاماً طبيعياً تلقائياً.

الوفاء تعد حالة واضحة من حالات انتهاء الخدمة بقوة القانون، إذ لا دور لإرادة الإدارة أو إرادة الموظف في ذلك، بل الإرادة تكون لله سبحانه وتعالى، ويتم إثبات الوفاة من خلال تقديم شهادة الوفاة التي تسأل عنها دوائر الأحوال المدنية، ويتوجب على الورثة تقديم شهادة الوفاة ليتسنى للإدارة طي اسم الموظف من سجلات العاملين لديها.

الوفاء هي مفارقة الروح للجسد وهي سبب من أسباب شطب الموظف المتربص من سجل الموظفين.<sup>(2)</sup>

(1) - القنيلات حمدي: المرجع السابق، ص: 379.

(2) - السيد الجوهري عبد العزيز: المرجع السابق، ص: 191.

## ثانيا: التعريف التشريعي لوفاة الموظف المتربص:

لم يتطرق أي من التشريعات والتنظيمات والنصوص الخاصة لتعريف الوفاة تاركا ذلك للفقهاء كما هو معتاد في معظم الأحيان لكن نجد أن بعض التشريعات أدرجت الوفاة ضمن بعض نصوصها كحالة من حالات انتهاء الخدمة والبعض الآخر لم يتطرق إليها مطلقا كونها حالة لا نقاش ولا جدال فيها وعلى هذا سنذكر بعض النصوص التي أدرجت ضمنها الوفاة كالآتي:

طبقا لما نص عليه البند 09 من المادة 32 من قانون الخدمة المدنية الكويتي ويقابله البند 09 من المادة 71 من نظام الخدمة المدنية الكويتي أن خدمة الموظف تنتهي بوفاة. وهذا أمر تقتضيه طبائع الأشياء , إذ لا يتصور منطقا وعقلا استمرار خدمة الموظف سواء العام أو المتربص رغم وفاته , ولذلك فإن انتهاء الخدمة يتم بقوة القانون ودون حاجة لقرار فان صدر مثل هذا القرار فهو من قبل العمل المادي أو الإجراء التنفيذي نزولا على حكم القانون.(1)

لقد عد القانون الأساسي العاملين في الدولة السورية رقم /50/ لعام 2004 الوفاة سببا من أسباب الانتهاء الطبيعي للخدمة وحدد ذلك في البند التاسع من المادة 131 من القانون /50/ كما أشارت المادة /138/ من القانون /50/ إلى الوفاة كسبب من أسباب انتهاء الخدمة في معرض الحديث عن الحالات التي تصرف فيها للعامل منحة نقدية تعادل مثلي أجره الأخير وكان من ضمن هذه الحالات حالة الموظف الذي تنتهي خدمته بالوفاة.(2)

## المطلب الثاني: عزل وتسريح الموظف المتربص

إن مناط خضوع الموظف المتربص للتأديب, هو تعيينه بصفة موظف متربص, إذ أن هذه الصفة تجعله مكتسبا للحقوق وخاضعا للالتزامات حسب ما تنص عليه الأنظمة القانونية المتعلقة بالوظيفة العمومية , وكذلك النصوص الخاصة به تحديدا ويعتبر الإخلال

(1) - موقع ديوان الخدمة المدنية: <http://www.csc.net.kw>

(2) - السيد محمد شوقي: إنهاء خدمة الموظف العام, مجلة دراسات وأبحاث قانونية, 2012/04/17.

بهذه الالتزامات نافذة تمنح سلطة التعيين إخضاع هذا الأخير إلى عقوبات تأديبية تمس به إما بكيانه المعنوي أو يفوق ذلك مزايا الوظيفة.

فاقل أنماط المساس بمزايا الوظيفة بالنسبة للموظف المتربص هو التوقيف عن العمل، وهذا يؤثر على التمديد في فترة التربص وتأخيره عن الترسيم، وهذه الجزاءات ما هي إلا محاولة من قبل السلطة المختصة بالتعيين لإعادة الموظف المتربص المذنب إلى رشده، وإعطائه كذلك فرصة أخرى لاستكمال عمله بجدية والتزام واجتهاد، إما في حالة لم يتعض الموظف المتربص من الجزاءات البسيطة، فانه يستوجب على الجهة المصدرة لقرار التعيين إما عزله بسبب إهمال منصبه، أو عزله لفقدان حقوقه المدنية وفقدانه للجنسية أو التجريد منها.

وكذلك تسريحه بسبب عدم كفاءته المهنية، أو تسريحه بسبب ارتكابه لأخطاء مهنية وبطبيعة الحال هذه الجزاءات الردعية تنتج عنها آثار كونها تحمل وجهين لعملة واحدة، الأولى أنها عقوبات تأديبية والثانية أنها تعتبر حالتان من حالات انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والمتربص والإدارة وهي ما سنتطرق إليه من خلال فرعين (الفرع الأول) نبرز فيه تعريف العزل والتسريح كونهما مصطلحين متقاربين وهناك من يعتقد أنهما مترادفتين، وكذلك نبين ابرز الآثار التي تنتج عنهما من خلال (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تعريف عزل وتسريح الموظف المتربص

أولاً: مفهوم العزل

1/ تعريف العزل:

**التعريف الفقهي:** يسمى بالعزل الوظيفي، وقد تعدد مسمياته بين الانتهاء من الخدمة والطرده من الخدمة، وكذلك الخلع، الشطب والحرمان النهائي من شغل الوظيفة وغيرها من التسميات المختلفة حسب كل تشريع، فهناك من عرفه على أساس انه عقوبة تأديبية، وهناك من يعتبره إجراء إداري، ومن بين التعريفات الفقهية للعزل (la révocation) ما يلي:

العزل هو جزاء تأديبي نتيجة للتخلي أو إهمال المنصب، فالسلطة المختصة بالتعيين تقوم بعزل الموظف في حالة إهمال منصبه، كما يمكن أن يتعرض الموظف للعزل بسبب فقدانه لحقوقه المدنية وجنسية.<sup>(1)</sup>

تعتبر عقوبة العزل من الوظيفة من أشد العقوبات التأديبية وأخطرها أثرا على الموظف، إذ يترتب على تزييتهما إنهاء علاقة الموظف بالإدارة، وحرمانه من جميع حقوقه المالية، وصعوبة إعادة تعيينه في الوظائف العامة إلا إذا أعيد إليه اعتباره وفق ضوابط وإجراءات قانونية معقدة.<sup>(2)</sup>

العزل هو أقصر عقوبة تأديبية توقع على الموظف لإخلاله الجسيم بواجباته، ونظرا لخطورته فلا يجوز توقيعه إلا بواسطة مجلس التأديب العام.<sup>(3)</sup>

العزل هو حرمان الشخص من الوظيفة، تبعا لذلك من راتبه الذي يتقاضاه عنه لعزله عن عمله.

ويبدو أن العزل والفصل لفظان مترادفان يؤديان نفس المعنى، وذات النتيجة إذ أن كل منها يقصد به إقصاء الموظف عن الوظيفة التي يشغلها، وحرمانه تبعا لذلك من المرتبات المقررة لها.<sup>(4)</sup>

إن عقوبة العزل تعني العزل النهائي من الخدمة، وتعتبر من أشد العقوبات جسامة، إذ أنها تؤدي إلى حرمان الموظف من وظيفته بصورة نهائية، ولما ترتبه من آثار وأضرار مادية وأدبية على الموظف وعلى أفراد أسرته.<sup>(5)</sup>

(1)- ريقط محمد: المرجع السابق، ص: 30.

(2)- كنعان نواف: المرجع السابق، ص: 182.

(3)- رفعت عبد الوهاب محمد: المرجع السابق، ص: 461.

(4)- العتيبي نواف بن خالد فايز: العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية،

بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا

قسم العدالة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003، ص: 201.

(5)- جمعة محارب علي: المرجع السابق، ص: 201.



## التعريف التشريعي:

لم تتطرق معظم التشريعات إلى تعريف العزل بل اكتفت فقط بالإشارة إلى ذكر هذه الأخيرة فعلى سبيل المثال:

ما ورد في المادة 13 من نظام مكافحة الرشوة السعودي حيث نصت هذه المادة على "يترتب على الحكم بإدانة موظف عام أو من في حكمه بارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا النظام العزل من الوظيفة العامة وحرمانه من تولي الوظائف العامة"، ولم تحاول هذه الأنظمة تعريف العزل إلا أن الدارج في النظم الإدارية المعاصرة هو استخدام الفصل وهي كلمة مرادفة للعزل فقد نصت المادة (14/30) من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية السعودي على "يفصل الموظف بقوة النظام".<sup>(1)</sup>

وكذلك ما ورد في المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، الذي يحدد الأحكام المطبقة على الموظف المتربص، وتتضمن هذه المادة ما يلي: "إذا تغيب المتربص مدة خمسة عشر (15) يوماً متتالية، على الأقل دون مبرر مقبول، تباشر السلطة المخولة صلاحيات التعيين، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد اعذاره مرتين (2)".<sup>(2)</sup>

## 2/أنواع العزل:

لم تتضمن التشريعات والأنظمة القانونية أنواع العزل، بل تضمن البعض حالاته ولم يتضمن البعض الآخر ذلك، لكن من خلال استقراء ما تناولته النصوص القانونية لبعض الأنظمة، وكذلك ما تتطرق إليه الفقهاء واستخلاصاً تهم، نجد أن العزل إما أن يكون بسبب إهمال المنصب وإما أن يكون بسبب فقدان الحقوق المدنية والجنسية.

(1) - العتيبي نواف بن خالد فايز: المرجع السابق، ص: 117.

(2) - المادة 29 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17، السالف ذكره.

أ/العزل بسبب إهمال الوظيفة:

العزل غير منصوص عليه ضمن العقوبات التأديبية للموظف المتربص بل يعتبر إجراء إداري، تقوم به السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد اعذاره وفقا للتنظيمات المعمول بها، وذلك إذا تغيب الموظف المتربص 15 يوم متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول.

وهناك بعض الشروط والقواعد التي يتعين ملاحظتها بصدد توقيع عقوبة العزل منها:

- ✓ لا يجوز توقيع إجراء العزل إلا إذا نص نص تشريعي يجيز ذلك.
- ✓ لا يجوز النطق بإجراء العزل قبل استشارة مجلس التأديب.
- ✓ أن يكون القرار مسببا، وكذلك قرار المجلس التأديبي، وإذا لم توجد أسباب تأديبية للعزل كان مشوبا بعيب التعسف في استعمال السلطة.(1)

فإجراء العزل لا يوقع على الموظف المتربص الذي استقال، ولا يوقع على الموظف المتربص الذي تم تسريحه، ولا يجوز عزل الموظف المتربص المجاز مرضيا، ولا يجوز كذلك عزل الموظفة الحامل التي تحصلت على عطة أمومة.

ب/العزل بسبب فقدان الحقوق المدنية والجنسية:

• فقدان الحقوق المدنية:

يخضع الموظف لمجموعة من المسؤوليات في حالة ارتكابه أفعالا مخافة للقوانين والأنظمة النافذة، وتختلف المسؤولية التي يخضع لها الموظف باختلاف الفعل الذي ارتكبه، فهو يخضع عادة للمسؤولية المسلكية في حالة ارتكابه جرما مسلكيا يتجلى في مخالفة الواجبات الوظيفية، ويخضع للمسؤولية الجزائية في حالة توافرت في فعله أركان الجرم الجزائي وفق ما جاء في أحكام قانون العقوبات، وكما هو معروف فان تشريعات الوظيفة

(1)- ريقط محمد: المرجع السابق، ص: 31.

العامة تشترط شرطا أساسيا من شروط التعيين في الوظيفة العامة ألا وهو سلامة الصحة العقلية، أي كون المترشح غير محكوم عليه بجناية أو جنحة، وإذا كان هذا الشرط مطلوبا توافره لدى المرشحين، فمن باب أولى أن يطبق على الموظف القائم بالخدمة.<sup>(1)</sup>

حيث جعلت معظم التشريعات شرط الحقوق المدنية من الشروط الواجب توافرها، واعتبرته شرطا واقفا، إذ أنه في حالة عدم توافره أو فقدانه، تنقطع العلاقة الوظيفية للموظف المتربص بإجراء العزل.

#### • فقدان الجنسية أو التجريد منها:

تتطلب تشريعات الوظيفة العامة في مختلف الدول فيمن يتولى الوظيفة العامة أن يكون من حمله جنسيتها، وهذا الشرط ليس مجرد شرط لدخول الوظيفة العامة، وإنما يجب أن يبقى قائما لاستمرار العلاقة الوظيفية، وتعتبر خدمة الموظف الذي فقد جنسيته لأي سبب من الأسباب منتهية حكما اعتبارا من تاريخ فقدته الجنسية.<sup>(2)</sup>

ويفقد الموظف المتربص جنسيته أو يتجرد منها حسب حالات تختلف باختلاف التشريعات والأنظمة القانونية لكل دولة فعلى سبيل المثال: في القانون الجزائري يفقد كل مواطن جنسيته الجزائرية في الحالات التالية:

✓ اكتساب عن طواعية الجنسية الأجنبية وأذن له بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية.

✓ عدم الاستجابة للإنذار الذي يوجه له من الحكومة الجزائرية التخلي عن الوظيفة في بلد أو عضويته في منظمة دولية ليست الجزائر عضوا فيها.

✓ المرأة الجزائرية التي تكسب جنسية زوجها الأجنبي وأذن لها بموجب مرسوم التخلي عن الجنسية الجزائرية.

(1) - السيد محمد شوقي: المرجع السابق.

(2) - القبيلات حمدي: المرجع السابق، ص: 376.

ويتجرد الموظف المتربص كذلك من جنسيته الجزائرية في الحالات التالية:

- ✓ صدور الحكم على الجزائري من العمل بعد جناية أو جنحة تمس بأمن الدولة.
- ✓ إذا تهرب عن قصد من أداء واجب الخدمة المدنية.
- ✓ إذا قام بعمل مضر بمصلحة الدولة الجزائرية لصالح دولة أجنبية.<sup>(1)</sup>

### ثانياً: مفهوم التسريح

يعتبر التسريح من أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية بالنسبة للموظف المتربص، حيث أنه يسرح الموظف المتربص في حالة ما إذا ثبتت عدم كفاءته المهنية كما تم ذكر هذه الحالة سابقاً، وكذلك يعتبر التسريح من جهة أخرى كعقوبة تأديبية بالنسبة لهذا الأخير، كما هو منصوص عليها في معظم التشريعات.

فالحالة الأولى نجد أن الموظف المتربص يسرح لأسباب تتعلق بالسلطة التقديرية للإدارة التي لاحظت بأن الموظف خلال مدة التربص: لم يكن على علاقة بالمهام التي وكلت إليه أو غير صالح للقيام بأعباء الوظيفة التي ستوكل له أو لم يؤد الواجبات الموكلة إليه أو عدم تكيفه مع متطلبات الوظيفة.

فكان من الضروري الاستغناء عنه بنهاية التربص بقرار غير تأديبي (التسريح).

وهناك حالة أخرى من التسريح الذي يسمى في بعض التشريعات المقارنة بالفصل، وهذا النوع من التسريح يدخل في مجال العقوبات التأديبية.<sup>(2)</sup>

وسوف نحاول إعطاء تعريف للتسريح وبيان أشكاله.

(1) - الأمر 01/05 المؤرخ في 27 جانفي 2005، المتضمن قانون الجنسية الجزائري.

(2) - بلعربي عبد الكريم ونعيمي توفيق: الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، المركز الجامعي نور البشير البيض (الجزائر)، جانفي 2017، ص: 202.

## 1- تعريف التسريح:

يمكن للإدارة أن تتجه إلى تسريح الموظف بناء على الخطأ التأديبي المرتكب من طرفه، وهو ما يعرف بالتسريح التأديبي، وقد تبادر الإدارة إلى تسريح الموظف بالطريق غير التأديبي في حالة عدم كفاءته المهنية.<sup>(1)</sup>

وقد اختلف الفقه حول تسمية التسريح فهناك من يطلق عليه الفصل بغير الطريق التأديبي، وهناك من يطلق عليه تسمية إنهاء الخدمة أو الصرف من الخدمة وغيرها من التسميات وهناك من يعتبر التسريح وحالاته هي نفسها حالات العزل، ولذلك نجد صعوبة كبيرة في إعطاء تعريف شامل ودقيق لمصطلح التسريح، ولضبط هذا التعريف يجب التطرق إلى أشكاله لتبيان إطاره القانوني.

## 2- أشكال تسريح الموظف المتربص:

تتمثل أشكال تسريح الموظف المتربص في: التسريح التأديبي والتسريح الغير تأديبي:

## أ/التسريح الغير تأديبي:

يعتبر تسريح الموظف بالطريق غير التأديبي من المبادئ التي أقرها القانون كأسلوب استثنائي تلجأ إليه الإدارة في الأحوال المحددة قانوناً، بالتالي تمارس هذه السلطة إما من تلقاء نفسها، أو استناداً إلى نصوص قانونية يتم فيها تسريح الموظف بقوة القانون، وهذا ما يعتبر مظهراً من مظاهر السلطة المعترف بها لجهة الإدارة لكونها تتصل بإدارة المرفق والمصلحة العامة التي يصبو إليها.

تبعاً لذلك خول القانون صلاحيات واسعة للإدارة لتفحص مدى قدرة الموظف وصلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة، لاسيما أن بقاءه فيها هو رهين بهذا المناط، لذلك فالتسريح

(1)- زياد عادل: تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية

الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016، ص: 13.

غير التأديبي يخضع لتقدير الإدارة مع توافر المعطيات والأسباب التي تؤدي إلى ذلك، لتبعد من تتوافر فيه شروط عدم الصلاحية لممارسة الوظيفة، أو حالة تجعله غير شرف للانتماء إليها وفقاً للأوضاع القانونية المقررة.<sup>(1)</sup>

فالتسريح الغير تأديبي بسبب عدم الكفاءة المهنية للموظف في فترة التربص شرع من أجل مصلحة المرفق العام، باعتباره وسيلة قانونية لانتهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف الذي ثبت عدم كفاءته في أداء واجباته الوظيفية، ونظراً لخطورة آثاره قيد المشرع الإدارة قبل اتخاذه رأي اللجان المتساوية الأعضاء.<sup>(2)</sup>

وبما أن إصدار مثل هذه القرارات يدخل في نطاق السلطة التقديرية إلا أن هذه السلطة تكون خاضعة لرقابة القضاء للتأكد من عدم إساءة استعمالها.<sup>(3)</sup>

#### ب/التسريح التأديبي:

فقد عرف السيد مقدم عقوبة التسريح على أنها: "إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة، أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة".<sup>(4)</sup>

فالتسريح التأديبي يعد من أخطر العقوبات التأديبية جسامة من حيث الآثار المادية والمعنوية التي يحدثها تجاه الموظف.

(1) - زياد عادل: تسريح الموظف العمومي وضمائنه، المرجع السابق، ص: 100.

(2) - مخلوفي مليكة: رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012، ص142.

(3) - السيد محمد شوقي: المرجع السابق.

(4) - زياد عادل: المرجع السابق، ص: 26.

## الفرع الثاني: الآثار المترتبة على عزل وتسريح الموظف المتربص

رغم أن تسريح وعزل الموظف المتربص ينتج عنه انتهاء العلاقة الوظيفية، إلا أن ذلك لا يعني قطع الصلة تماما، وكأن هذا الأخير لم يكن في الخدمة الوظيفية من قبل، بل تنتج عن هاتين الحالتين آثار يمكن تصنيفها إلى آثار قانونية (أولا) وآثار مادية (ثانيا).

### أولا: الآثار القانونية

اختلفت وتعددت الأحكام التشريعية من بلد لآخر حول الآثار المترتبة بالنسبة للموظف المتربص عن عزله أو تسريحه، فيطرح التساؤل حول مصير الموظف المتربص بعد إنهاء خدمته، هل يستطيع أن يندمج ضمن وظيفة أخرى أم يستحيل ذلك؟

حيث نجد أن المشرع الفرنسي مثلا اتجه في قانون حقوق وواجبات الموظف للمادة 2/24، على أنه "...بفقدانه الجنسية الفرنسية، وفقدان الحقوق المدنية، والمنع بقرار قضائي لممارسة مهنة عمومية، لا يمكن إدماج الموظف في المدة التي تتوافر فيها الآثار السالفة الذكر، وعلى العموم يمكن للموظف المعني أن يلتزم من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد أن تأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إعادة إدماجه في وظيفته بعد نفاذ مدة الحرمان من الحقوق المدنية أو مدة المنع بقرار قضائي من ممارسة وظيفة عمومية، أو في حالة استرجاع الجنسية الفرنسية.<sup>(1)</sup>

كما نجد أيضا المشرع الجزائري نص في المادة 30 من المرسوم التنفيذي 322/17 على أن "لا يمكن للموظف التربص الذي كان محل عقوبة التسريح لسبب تأديبي أو العزل بسبب إهمال المنصب أن يوظف من جديد في الوظيفة العامة مدة ثلاث سنوات".<sup>(2)</sup>

(1) - زياد عادل: تسريح الموظف العمومي، المرجع السابق، ص: 91.

(2) - المرسوم التنفيذي 322/17: السالف ذكره.

وجدير بالذكر أن المشرع الجزائري أراد إعطاء فرصة للموظف المتربص وعدم التعسف في حقه، وفي نفس الوقت منعه من التوظيف مدة ثلاث سنوات وهي مدة كافية ليعود الموظف المتربص لرشده إن تم تعيينه في وظيفة أخرى، ليحسن أداء واجبه فيها.

لاسيما أن هذا الأخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى، بالتالي فإن التسريح التأديبي يختلف عن بقية صور إنهاء الخدمة والإجراءات التحفظية التي تتخذها الإدارة المستخدمة، باعتباره متصلا بالخطأ الجسيم الذي تشرف السلطة الرئاسية على تقديره مع مراعاة مصلحة الإدارة المستخدمة ومصلحة الموظف على حد سواء في سياق مباشرة تسريح الموظف تأديبيا. (1)

فلا يمكن فرض هذه العقوبة إلا بعد ارتكاب مخالفة مسلكية إذ تتم إحالته إلى المحكمة المسلكية المختصة أصولا وفي حال ثبوت ارتكابه جرما مسلكيا يستحق هذه العقوبة، تصدر الجهة المختصة حكمها وينفذ الحكم بعد أن يصبح قطعيا. (2)

فإذا أخل الموظف المتربص بالواجبات المنصوص عليها قانونا يسرح تأديبيا دون إشعار مسبق أو تعويض كعقوبة تأديبية ضمن النظام التأديبي، وهذا إذا ارتكب أخطاء مهنية جسيمة وتختلف هذه الأخطاء ودرجة خطورتها من تشريع لآخر، فعلى سبيل المثال:

تنص المادة 27 من المرسوم 322/17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية على: "يخضع المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة التي من المقرر ترسيمه فيها.

غير أنه في حالة ارتكابه خطأ مهني لا يمكن أن تسلط عليه إلا العقوبات التأديبية

الآتية:

- الدرجة الأولى: الإنذار الكتابي.

(1)- زياد عادل: تسريح الموظف العمومي وضمائنه، المرجع السابق، ص: 17.

(2)- السيد محمد شوقي: المرجع السابق.



• و التوبيخ.

- الدرجة الثانية: التوقيف من يوم واحد إلى ثلاثة أيام.
- الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.
- الدرجة الرابعة: التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.

تصدر العقوبات التأديبية إزاء المتريص، من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين طبقاً للتشريع والتنظيم المطبقين على الرتبة من المقرر ترسيمه فيها".<sup>(1)</sup>

ومن الملاحظ أن المرسوم المذكور أعلاه، لم يتطرق إلى الأخطاء المهنية التي يرتكبه الموظف المتريص، ولم يشر إلى أنها نفس الأخطاء المذكورة في الأمر 03/06 بل تطرق إلى درجات العقوبة فقط، وبالتالي تطبق عليه أحكام الأخطاء المهنية المشار إليها في الأمر 03/06.

#### ثانياً: الآثار المادية

يستحق الموظف مرتبه إلى اليوم الذي تنتهي منه خدمته لأحد الأسباب (العزل، التسريح) التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة وعليه فإن الحرمان من المرتب لا يبدأ إلا من تاريخ إنهاء الخدمة.<sup>(2)</sup>

فالمشرع الفرنسي نجده مثلاً في نص المادة 24 من القانون الصادر بتاريخ 1983/07/13 المتضمن حقوق وواجبات الموظفين، قد نصت على "سقوط صفة الموظف بالتسريح أو العزل"، وعليه قد يفقد الموظف حقه في المعاش في حالة قيام سلطة التعيين بهذا الإجراء ضد الموظف، وهذا ما أكده مجلس الدولة الفرنسي في إحدى قراراته.<sup>(3)</sup>

(1) - المرسوم التنفيذي 322/17، السالف ذكره.

(2) - ريقط محمد: المرجع السابق، ص: 56.

(3) - زياد عادل: تسريح الموظف العمومي وضمائنه، المرجع السابق، ص: 96.

كما أضافت الفقرة الأخيرة المادة 13 من نظام الخدمة المدنية الكويتي حكماً مفاده عدم استحقاق الموظف أية مكافأة عن مدة التجربة التي تتقضي بغير نجاح.<sup>(1)</sup>

وكما نص المشرع الجزائري ضمن المرسوم التنفيذي 322/17 في المادة 25 والمادة 27 أن الموظف المتربص يسرح دون إشعار مسبق أو تعويض، ويعني ذلك أن الموظف المتربص يفقد حقوقه المالية كالحق في الراتب، أو تعويض مالي بعد التسريح من وظيفته.

وكذلك نص في نفس المرسوم المذكور أعلاه في المادة 29 "يجب على المتربص الذي استفاد من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي للمرة الأولى، الذي تم عزله بسبب إهمال المنصب أن يسدد جميع مصاريف التكوين طبقاً للتنظيم المعمول به".<sup>(2)</sup>

وهنا أوجب المشرع الجزائري على المتربصين المستفيدين من دورة تكوين متخصص لشغل منصب عمومي تسديد مصاريف التكوين، أي أن المتربص لا يستفيد من تعويض بل هو من يعوض للإدارة المتربص فيها.

(1) - موقع ديوان الخدمة المدنية الكويتي، المرجع السابق.

(2) - المرسوم التنفيذي 322/17، السالف ذكره.

## الفصل الثاني

# ضمانات إنهاء خدمة الموظف المتريص

من المقرر أن الجهة المصدرة للقرارات الإدارية المتضمنة قطع الرابطة الوظيفية بين الإدارة والموظف المتربص هي السلطات الإدارية، سواء كانت أسباب انقضاء هذه الرابطة إدارية أو غير إدارية، عادية أو غير عادية، يطلب من الموظف، أو بحكم القانون، أو بقرار من الإدارة، كل هذه الحالات منتهاها قرارات تصدر عن السلطة الإدارية والتي منحها القانون صلاحيات وامتيازات تجعلها تصدر قراراتها بصيغة انفرادية دون تدخل من الموظف المتربص الذي يصدر القرار في حقه، وهذا بحكم انعقاد الرابطة الوظيفية المتميزة بالعلاقة اللائحية التنظيمية.

وصحيح أننا نجد أن قرارات للإدارة تتمتع بالمشروعية، إلا أن هذا لا يمنع من احتمال تعسف الإدارة في استعمال سلطتها بالتعدي على حقوق الموظفين المتربصين، خاصة وأن هذه الفئة من الموظفين لم يتم تثبيتهم بعد ويسهل على الإدارة استبدالهم في الوقت الذي أرادت فيه ذلك.

بناءً على هذا حاولت معظم الدول خلق ضمانات تكفل لهذه الفئة حقوقهم مثل أي فئة أخرى. وتجعلهم يشعرون بالعدالة والطمأنينة وتسهل أداء واجباتهم، لأن حقوقهم مكفولة، فرغم أن هذه الفئة لا تصل منزلة الموظفين المرسوم، إلا أننا نجد التشريع الجزائري في الأمر 03/06 الساري المفعول في مادته 87 ينص على أن: "يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي".<sup>(1)</sup>

وبناءً على هذا نجد أن المتربص يخضع لنفس حقوق و ضمانات الموظف العام، إلا ما استثنى بنص خلافاً لذلك.

وتجدر الإشارة إلى أن ضمانات إنهاء خدمة الموظف المتربص يمكن تصنيفها إلى صنفين: الأولى ضمانات إدارية (المبحث الأول)، والثانية ضمانات قضائية (المبحث الثاني)

(1) - المادة 87 من الأمر 03/06، السالف ذكره.

في حالة عدم كسب الموظف المتربص لحقوقه وفق الضمانات الإدارية، فهذا هو السبيل الأخير لديه.

### المبحث الأول: الضمانات الإدارية

صحيح أن مركز الموظف المتربص غير مستقر، ولا يصل إلى رتبة الموظف العام، إلا أن معظم التشريعات ارتأت أن هذه الفئة ضعيفة مقارنة بالموظف العام، ومنحتها ضمانات تكفل لها الحماية من تعسف الإدارة في إصدار قرارات ضد هذا الأخير، وخاصة قرارات إنهاء الخدمة الوظيفية، وهذه الضمانات تكون لصالح الموظف الهيئة المصدرة للقرار وتمارس دون اللجوء إلى القضاء والتي تنقسم إلى ضمانات إدارية سابقة على صدور قرار إنهاء خدمة الموظف المتربص (المطلب الأول)، و ضمانات إدارية لاحقة على صدور قرار إنهاء خدمة الموظف المتربص (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: الضمانات السابقة عن صدور قرار إنهاء خدمة الموظف المتربص

بالرجوع إلى نص المادة 91 من الأمر 03/06 المتعلق بأحكام الوظيفة العامة، والمادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 322/17 الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات، العمومية نجد أنهما تتفقان على مضمون واحد وهو طريقة البت في وضعية الموظف المتربص، حيث تنص المادة 91 السالفة الذكر على: "بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم:

- إما ترسيم المتربص في رتبته.

- وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخر لنفس المدة ولمرة واحدة فقط.

- وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض".<sup>(1)</sup>

من مضمون هاتين المادتين يستشف أن الإدارة لها سلطة واسعة وتقديرية في اتخاذ القرارات الخاصة بالموظف المتربص، وفي هذا السياق نجد أن المتربص بناء على مضمون

(1)- أنظر المادة 91 من الأمر 03/06، السالف ذكره./أنظر المادة 25 من المرسوم التنفيذي 322/17 السالف ذكره.

المواد المذكورة أعلاه لا يتمتع بضمانات واضحة، وذلك في معظم التشريعات، إلا أنه يمكن استخلاص بعض الضمانات الإجرائية السابقة على صدور أي قرار ينهي العلاقة الوظيفية بين المتربص والإدارة المستخدمة، من خلال استقراء بعض النصوص وسيتم عرضها من خلال الفروع الآتية:

### الفرع الأول: تقارير تقييم كفاءة أداء الموظفين المتربصين.

طبقا للمادة 22 من المرسوم التنفيذي 322/17 السالف الذكر والتي تنص على:  
"يخضع المتربص خلال فترة التربص لتقييم مستمر ودوري، يتم تقديره وفق معايير موضوعية ترتبط خصوصا بما يأتي:

✓ قدراته في أداء المهام المنوطة بالرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها.  
✓ فعاليته وروح مبادرته.

✓ كفاءة أدائه للخدمة وسيرته، لاسيما فيما يخص علاقته مع رؤسائه السلميين وكذا مع مستعملي المرفق العام.  
✓ مواظبته وانضباطه".<sup>(1)</sup>

فالموظف المتربص يخضع لتقييم دوري ومستمر في شكل تقارير تكون له حجة وضمانة في حالة أحس بتعسف الإدارة في حقه وسنتطرق إلى هذا الأخير من خلال الآتي:

### أولا: تعريف تقارير تقييم كفاءة الأداء

عرفها البعض بأنها: "تحليل وتقييم أداء العاملين لعملهم ومسلكهم فيه، وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم لمسؤولياتهم".

(1) - المادة 22 من المرسوم التنفيذي 322/17، السالف ذكره.

وعرفها البعض الآخر بأنها: "إجراء دوري تقوم به السلطة المختصة خلال فترة زمنية معينة للكشف عن جوانب القوة والضعف في أداء الموظف".<sup>(1)</sup>

ويعرفها الدكتور عمر وصفي عقيلي على أنها: "نظام رسمي مصمم من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك الأفراد أثناء العمل، وذلك عن طريق الملاحظة المستمرة والمنتظمة لهذا الأداء والسلوك ونتائجها، وخلال فترات زمنية محددة ومعروفة، يجري في نهاية الملاحظة تقدير جهد ونشاط وسلوك وبالتالي كفاءة كل فرد على مدى وبشكل موضوعي دون تحيز، لتجرى في النهاية مكافأة الفرد بقدر ما يعمل وينتج، ولتحديد نقاط الضعف في أدائه للعمل على تلاقيها مستقبلاً، وتمكينه من أداء عمله بفاعلية أكبر، وذلك من أجل مصلحته ومصلحة المنظمة التي يعمل بها والمجتمع عامة".

ويعرفها الدكتور صالح عودة سعيد على أنها: "العملية التي يتم بموجبها قياس أداء الأفراد العاملين طبقاً لمهام وواجبات الوظيفة في ضوء الانجاز الفعلي للفرد وسلوكه وأدائه ومدى استعداده لتحسين وتطوير الانجاز الذي يقدمه وبما يساعد على معرفة جوانب الضعف والقوة في طريقة أدائه ومستوى الانجاز الذي يقدمه لغرض معالجة جوانب الضعف وتدعيم وتعزيز جوانب القوة".<sup>(2)</sup>

ويتبين لنا من جماع التعريفات السابقة أن تقرير تقييم كفاءة الموظفين وسيلة ضرورية من أجل الوصول إلى مدى صلاحية الموظف بناء على أسس موضوعية، ولا شك أن هذه العملية ليست بالسهولة وإنما تحتاج إلى تحديد عناصر التقدير المختلفة، والحقيقة أن لتقارير تقييم الأداء الوظيفي معايير سنتناولها لاحقاً.

(1) - سعد نواف العنزى: النظام القانوني للموظف العام، د.ط، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص: 178.

(2) - ناصري حافظ: تأثير الرقابة الإدارية على تقييم أداء العاملين دراسة حالة مديرية الصيانة بسكرة . سوناطراك .، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص سياسة عامة وإدارة محلية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص- ص: 41، 42.

فلتقارير الأداء الوظيفي أثر كبير على علاقة الموظف بالإدارة حاضرا ومستقبلا، ولذلك أحيطت بضوابط وأصول تمثل الضمانة الفعالة التي تكفل اطمئنان الموظف، فضلا عما تحققه تلك الضوابط والأصول من حماية للمرافق العامة.

وعليه وضع المشرع الكويتي تنظيما متكاملا لقياس كفاية الأداء للموظفين مقتضاه أن يمر التقدير بثلاث مراحل تبدأ بالرئيس المباشر ثم الرئيس المباشر ثم لجنة شؤون الموظفين. وقد استقر القضاء الإداري على أن هذه المراحل والمرور بكل منها، حسبما جرى عليه القضاء يمثل ضمانة للعامل بحيث يوصم التقدير بعدم المشروعية إذا أسقطت إحداها. (1)

### ثانيا: معايير تقييم كفاءة الموظفين المتربصين.

من المادة 22 من المرسوم التنفيذي 322/17 يمكن استخلاص معايير تقييم الأداء الوظيفي والمتمثلة في:

\* **الجهد المبذول:** وهو كمية الطاقة والجهد الذي يبذله المستخدم لأداء عمله، وتكون هذه الطاقة ناتجة على دوافع تؤثر في المستخدم ليبذل جهد مجددا، فالدافعية هي القدرة التي تحرك وتثير المستخدم كي يؤدي العمل أي قوة الحماس والرغبة للقيام بمهام العمل، وهذه القوة تنعكس في درجة الجهد الذي يبذله ومثابرتة واستمراره في الأداء، ويعكس درجة حماس الفرد لأداء عمله بحيث يشير إلى الطاقة الجسدية والعقلية التي يبذلها الفرد من أجل مهامه، فهو إذن يمثل درجة دافعية الفرد لأدائه.

\* **القدرات:** وهي تمثل الخصائص الشخصية والخبرات السابقة المستخدمة في أداء الوظيفة والتي تحدد درجة فاعلية الجهد المبذول، وهي كذلك تلك الاستعدادات والقدرات الذهنية والبدنية لأداء مهامهم المتعددة.

(1) - سعد نواف العنزي: المرجع السابق، ص - ص: 179، 191.



\* إدراك الدور الوظيفي: وهو يعني التصورات والانطباعات التي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، ويعتبر أداء الفرد في عمله محصلة تفاعل دافعية للأداء مع قدراته، على الأداء وإدراكه لمحتوى عمله وأدائه.(1)

ولقد تم تحديد هذه المعايير بناء على مجموعة من العناصر تشمل الآتي:

- ✓ مدى تقيد الموظف المتربص بأوقات الدوام الرسمي.
- ✓ مغادرته الدائرة أثناء أوقات الدوام الرسمي.
- ✓ استقباله للزوار الشخصيين في مكتبه.
- ✓ السرعة أو التأخر في انجاز المعاملات التي تحول أو ترسل إليه أو في إنهاء الأعمال المنوطة له.
- ✓ مدى الدقة في العمل.
- ✓ مستوى الإبداع والابتكار.
- ✓ الإنذارات الموجهة إليه.
- ✓ سلوكه مع رؤسائه ومرؤوسيه، وغير ذلك من العناصر التي لا يمكن ذكرها حصراً.(2)

الفرع الثاني: استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة إنهاء خدمة الموظف المتربص.

تنص المادة 64 من الأمر 03/06 على: "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي".(3)

(1) - ناصري حافظ: المرجع السابق، ص: 39.

(2) - أنظر: محمد علي الخلايلة: القانون الإداري، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص: 84.

(3) - المادة 64 من الأمر 03/06، السالف ذكره.

وتنص كذلك المادة 26 من المرسوم التنفيذي 322/17 على: "يتم إصدار الترسيم، أو تمديد فترة التربص أو تسريح المتربص، حسب الحالة بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد الرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء".<sup>(1)</sup>

من نصوص المواد السابقة الذكر نجد أنه يستدعي على الإدارة المستخدمة قبل مباشرة أي إجراء أن تستشير اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، وهذا ما يعتبر ضماناً للموظف المتربص في مواجهة الإدارة التي قد تتعسف في استعمال السلطة وتقترح إنهاء علاقته الوظيفية دون إشعار مسبق.<sup>(2)</sup>

وقد استهدف المشرع الجزائري من استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تحقيق ضمانات للموظف المتربص من تعسف الإدارة، نظراً لتشكيل المحاييد لهذه اللجنة.

حيث تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وتتضمن تشكيلتها بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، حيث ترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة.

وأهم صلاحياتها أنها تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، ذلك في المسائل المحددة في المادة 09 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984 المحدد لاختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 03 بتاريخ 17/01/1984، ومن صلاحياتها التي تخص الموظف المتربص:

✓تمديد التمرين.

(1) - المادة 26 من المرسوم التنفيذي 322/17، السالف ذكره.

(2) - زياد عادل: تسريح الموظف العمومي وضماناته، المرجع السابق، ص: 203.

✓ تجتمع كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي. (1)

لكن المشرع في هذه الحالات لم يحدد رأي اللجنة ما إذا كان إلزاميا أو استشاريا فقط، ولم يحدد مدى إمكانية الاعتداد به من عدمه، وهذه ثغرة تقلص من ضمانات الموظف المتربص.

وكذلك حرص المشرع الكويتي أيضا على إحاطة فترة الاختبار بقواعد قانونية تكفل ضمانات كافية يتمتع بها الموظف خلال فترة الاختبار، ذلك في مواجهة السلطة الإدارية تلك السلطة القوية وذلك لحماية الطرف الأكثر ضعفا في مواجهة قرار صدر بسرعة يحتمل معه حدوث تعسف، أو تحكم من جانب الجهة المختصة.

وتطبيقا لذلك تقول محكمة التمييز أن المشرع لم يترك مسألة ثبوت صلاحية الخاضع لفترة التجربة أو عدم صلاحيته لمحض تقدير الإدارة دون ضوابط وقواعد موضوعية وإجراءات يتم وضعها بمعرفة الوزير المختص بالاتفاق مع ديوان الموظفين، ولا ريب أن هذا القيد الموضوعي يمثل ضمانا جوهريا للموظف الخاضع للتجربة ويكفل تحقيق المصلحة العامة. وصالح العمل ويوصد أبواب الأهواء والتعسف والانحراف بالسلطة ومن ثم فإذا تخلفت جهة الإدارة عن وضع هذه الضوابط، فإن قراراتها في شأن ثبوت الصلاحية من عدمها تكون مخافة للقانون. (2)

### الفرع الثالث: تسبب قرار إنهاء خدمة الموظف المتربص.

يعد التسبب من أعظم الضمانات التي تمخضت عنها الحضارة القانونية، ولاسيما في نطاق الجزاء، نظرا لأن ضمانة التسبب وهي كحق من حقوق الإنسان يجلب العدالة البشرية وتحكم الرأي وتحجب العاطفة، ويقف سدا منيعا ضد أي اختلال قد يصيب النفس البشرية أي الفعال يؤثر في عدالة البشر.

(1) - فاطمة الزهرة جدو وآخرون: المرجع السابق، ص: 71.

(2) - سعد نواف العنزي: المرجع السابق، ص: 64.

والتسبب هو الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري، وبالتالي يكون القرار مسببا إذ أفصح بنفسه عن الأسباب التي استند إليها مصدر القرار، فالتسبب هو التعبير الشكلي من أسباب القرار. (1)

وتسبب القرار ضمانا لصالح الموظف لأنه بواسطة هذا التسبب المكتوب في صلب القرار يستطيع الموظف أن يناقش هذه الأسباب التي ذكرتها الإدارة ويفندها. (2)

فتسبب القرار الإداري يعني أن تذكر الإدارة في صلب قرارها الدوافع التي حدثت بها إلى إصداره، لإحاطة المخاطبين بالقرار بتلك الدوافع، وحول أهمية التسبب بالنسبة للقرارات الإدارية فقد ذهبت محكمة القضاء الإداري إلى أنه من الضمانات الأساسية المقررة للخصوم، إذ يمكنهم من مراقبة مشروعية القرار وتدارك الخطأ الذي شابهه. (3)

**المطلب الثاني: الضمانات الإدارية اللاحقة عن صدور قرار إنهاء خدمة الموظف المتربص.**

نصت معظم التشريعات على ضمانات تكفل للموظف المتربص حقوقه قبل صدور القرارات الإدارية، وضمنت أيضا لهذا الأخير حقوقه حتى بعد صدور قرارات إنهاء خدمته الوظيفية، وتكمن الضمانات الإدارية اللاحقة على صدور مثل هذه القرارات في: ضمانات إجرائية (الفرع الأول)، ويأتي بعد هذه الإجراءات التظلم الإداري (الفرع الثاني)، الذي يسمح للموظف المتربص بإعادة النظر في قرارات الإدارة المستخدمة.

(1) - جديدي سليم: سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص: 305.

(2) - محمد رفعت عبد الوهاب: النظرية العامة للقانون الإداري، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص: 502.

(3) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة: القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، د.ط، دار الفكر الجامعي، 2007، ص: 97.

الفرع الأول: الضمانات الإجرائية.

عند إصدار الإدارة لقرارات إنهاء خدمة الموظف المتربص، يفرض القانون والنظام الداخلي للوظيفة العامة مجموعة من الإجراءات الواجب احترامها من طرف الإدارة المستخدمة، مهما كانت حالات إنهاء هذه الرابطة، وتعتبر هذه الإجراءات من أهم الضمانات التي تمنح الحماية للموظف المتربص، وهي الإجراءات المنصوص عليها في الأمر 03/06 المتعلقة بالموظف العام والتي تعتبر نفس الضمانات التي يخضع لها الموظف المتربص، والتي سيتم تسليط الضوء عليها فيما يلي:

أولاً: مبدأ المواجهة.

يكتسي مبدأ المواجهة أهمية كبيرة كضمانة لا غنى عنها لتحقيق محاكمة عادلة، وفي هذا الصدد يقتضي الأمر التطرق إلى مضمونه، وكذلك عناصره.

1- مضمون المواجهة:

\* المواجهة هي "المقابلة بالوجه والكلام" أي أن يكون الموظف المتهم في مقابل التهم المنسوبة إليه وجها لوجه، فهي تمكن من تتعرض حقوقه ومصالحه لأي تصرف من أن يحاط علما وأن يكون على معرفة كاملة بظروفه حتى يتمكن من إعداد دفاعه، أو على الأقل تقديم وجهة نظره، وبالتالي إحاطة الموظف المتهم بجميع الوقائع المنسوبة إليه، والأدلة المؤيدة لذلك.<sup>(1)</sup>

وعرف الفقيه ESAC مبدأ المواجهة بكونه: "المساهمة الفعلية لكل شخص وقع المساس بحقوقه ومصالحه من طرف الإدارة وذلك بغرض تقديم وسائل دفاعه أو بصفة عامة التعبير عن موقفه".<sup>(2)</sup>

(1) - قيقاية مفيدة: تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008، ص: 136.

(2) - عمراوي حياة: الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012/2011، ص: 58.

ويعني كذلك مبدأ المواجهة إحاطة الموظف المتهم علما بما نسب إليه من تهم، لكي يتمكن من إعداد دفاعه وتفنيد التهم المنسوبة إليه، ولكي يكون الدفاع مجديا يجب أن يخطر صاحب الشأن بالمخالفات المنسوبة إليه ويجب أن يمهل وقتا كافيا ليقدم ملاحظاته، كما يجب اطلاع صاحب الشأن اطلاعا كاملا على أوراق الملف كافة وليس فقط الاتهامات الموجهة إليه.<sup>(1)</sup>

والأصل أن فرنسا هي مهد هذا المبدأ وذلك منذ قانون 22 أبريل 1905 الذي اعترف للموظف بحقه في الاطلاع على ملفه.

كما أن هذا المبدأ هو حق مقرر ليس فقط للموظفين، ولكن لجميع الأشخاص المرتبطين بالإدارة، فقد جعل مجلس الدولة منه مبدأ قانونيا عاما يتعين الالتزام به من قبل الإدارة ولو في غياب النص، إلا في الحالات الاستثنائية التي تمنع من خلالها الموظف من التمتع بهذا الحق.<sup>(2)</sup>

## 2- عناصر المواجهة:

وقد جاءت جل التشريعات بما يضمن هذه المواجهة، وذلك بالنص على إعلام الموظف بما هو متهم بارتكابه وحقه في الاطلاع على ملفه حتى يكون بينة بما هو موجه إليه من تهم.

### أ- إعلام الموظف:

حيث نصت المادة 167 من الأمر 03/06 على: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه...".<sup>(3)</sup>

(1) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة: القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص 67.

(2) - قياية مفيدة: المرجع السابق، ص: 137.

(3) - أنظر: المادة 167 من الأمر 03/06، السالف ذكره.

وذلك لم ينص نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 1 لسنة 1988 صراحة على وجوب إعلان الموظف المخالف بوجود مخالفة سيحقق بشأنها معه واستدعاؤه أمام لجنة التحقيق المشكلة للتحقيق معه.

إلا أنه يستفاد من ظاهر النص الذي يقضي بأن: "الموظف المحال على التحقيق في الحالات الواردة في النظام أن يطلع على جميع الأوراق المتعلقة بالمخافة أو الشكوى التي يتم التحقيق معه بشأنها..." أن المشرع ألزم جهات التحقيق بهذا الإجراء، لأنه لا يتصور اطلاع الموظف على الأوراق والمستندات الخاصة بالمخافة بدون إعلانه بالمخافة المنسوبة إليه. (1)

إذ تعد إحاطة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه من المفترضات الأساسية لحق الدفاع، إذ يتعين إحاطته علماً بسائر الإجراءات المتخذة ضده والادعاءات المسندة إليه وبما يدعمها من أدلة كي يتسنى له الرد عليها، مع منحه مدة كافية لإعداد دفاعه وذلك لأن بعض أوجه الدفاع تتطلب إعداد دقيقاً، والمهلة التي تمنح للموظف المتهم من الأمور التقديرية للمحقق.

إذ استقر الفقه والقضاء الإداريين على أن مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه أمر ضروري حتى في حالة غياب النص القانوني الذي يقرها لأنها تعد من المبادئ العامة للقانون بيد أنه رغم أهمية مبدأ المواجهة كضمانة قانونية مهمة للمتهم، إلا أنها خضعت لتطور بطيء بخلاف القانون الجنائي، ولم تتضح ملامحها الأساسية إلا بعد صدور حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية (veuve trompier)، والذي ذهب إلى أنه طبقاً للقواعد العامة للقانون المطبقة بذاتها حتى في حالة انعدام النص، فإن الجزاء لا يمكن توقيعه قانوناً من دون أن يحاط صاحب الشأن علماً بالاتهامات الموجهة إليه حتى يعد دفاعه وأنه يجب تبعاً لذلك أن يخطر صاحب الشأن مقدماً بأساس الاتهامات المنسوبة إليه، بحيث يتمكن من أن يبدي في هذا الموضوع جميع الملاحظات التي يقدر ضرورتها. (2)

(1) - كنعان نواف: المرجع السابق، ص: 200.

(2) - الأحسن محمد: المرجع السابق، ص: 73.

## ب- الاطلاع على الملف الإداري:

يمثل الاطلاع على الملف الإداري وما يحتويه عليه من الأوراق إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للمتهم، إذ لا يكفي مجرد إعلانه بالتهمة المنسوبة إليه، وإحاطته بها علماً، وإنما يجب علاوة على ذلك تمكينه من إبداء دفاعه بصورة مفيدة ونافعة، وهو ما لا يتأتى إلا بتمكينه من الاطلاع على ملفه الإداري، فتمكين المتهم من الاطلاع على الملف الذي يحوي الاتهام المنسوب إليه، هو حق أصيل له يؤدي حرمانه منه إلى الإخلال بضمانة حق الدفاع، التي يفقد تقريرها لفعاليتها إذا لم يمكن المتهم من هذا الاطلاع، الذي لا يغنى إعلان المتهم بالمخالفات المنسوب إليه ارتكابها، حيث أن هذا الإعلان لا يتضمن بالطبع محتوى ملف الدعوى من تحقيقات ومستندات ووثائق متصلة بما نسب إليه من اتهامات، الأمر الذي يتعذر معه على المتهم استعمال حقه في الدفاع إذا حجب عنه محتوى الملف الإداري، فكيف يستطيع أن يدفع عن نفسه اتهاماً لم يحط بكامل تفاصيله.<sup>(1)</sup>

## ثانياً: ضمان حقوق الدفاع.

يتطلب المنطق العملي والمنهجي معالجة العناصر والحقائق التالية:

1. مضمون الدفاع.

2. وسائل الدفاع.

تهدف ضمانات حق الدفاع إلى إظهار الحقيقة وتجنب أي مجال للتعسف، بتمكين الموظف من نفي مسؤوليته عما نسب إليه أو على الأقل توفير بعض الظروف المخففة لتلك المسؤولية واطمئنانه من ناحية عدالة المساءلة التأديبية.<sup>(2)</sup>

وبالتالي فإن أبسط ما يمكن أن يقال عن هذا الحق أنه ضمانات هامة وأساسية لأي متهم، بحيث يمكن المتهم من الدفاع عن نفسه لرد الظلم الواقع عليه، فليس هناك في الواقع

(1) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة: القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص: 142.

(2) - قيقاية مفيدة: المرجع السابق، ص: 144.



ظلم أو قهر أقصى من أن تكتم الأفواه، وتغل الأيدي، ويمنع أصحاب الحق من تنفيذ أو دفع ما قد ينسب إليهم من تهم، لذلك اعتبر هذا الحق من الحقوق المقدسة.<sup>(1)</sup>

وقد خول القانون الحرية المطلقة في إثارة أوجه الدفاع لإثبات براءة الموظف عن الأخطاء المنسوبة إليه، إلا أنه إذا تم إعلامه بأخطائه وامتنع عن إثارة أوجه دفاعه أو الاستعانة بمحام يتوكل عنه، فإن ذلك يعتبر تنازلاً ضمناً للموظف المعني بالمساءلة عن حقه في الدفاع، لاسيما إذا كانت المخالفة التي تحقق بها السلطة الإدارية مدعومة بأوراق ثابتة ضد الموظف، عموماً فإن حق الدفاع المكفول مرتبط ارتباطاً وطيداً بفكرة مفادها أن للموظف المتهم الحق في إيضاح وجهة نظره للهيئة التي تقوم بالمحاكمة، لذا لا يجوز توقيع أي إجراء أو عقوبة على الموظف إلا باستيفاء وتحقيق دفاعه، وأي إخلال بحق الدفاع سيترتب عنه لا محالة بطلان إجراءات المساءلة أو المحاكمة.<sup>(2)</sup>

### وسائل الدفاع:

لكفالة حق الدفاع مظاهر متعددة بين الطابع الحضوري، وسماع الشهود، وحق الاستعانة بمدافع، وتسبيب القرار التأديبي، وهي ميكانيزمات رصدت جميعها لتحقيق عدالة المساءلة التأديبية.

### أ- الطابع الحضوري:

شأنها شأن الإجراءات الجزائية، تتصف الإجراءات التأديبية بالطابع الحضوري المقرر قانوناً، ومع ذلك فإنه وحتى في حالة عدم وجود النص على حضور الموظف المتهم فإنه يلزم أن تتم هذه الإجراءات بحضوره، وذلك تطبيقاً للمبادئ العامة للقانون، فقد جعل نظام تأديبي الموظفين مبدأ الطابع الحضوري للإجراءات هو الأصل، والاستثناء إجراءها دون

(1)- برا هيمي سميحة: الضمانات الإجرائية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة

الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014/2012، ص: 142.

(2)- زياد عادل: تسريح الموظف العمومي وضماناته، المرجع السابق، ص: 195.

حضور المتهم، إذ من المبادئ الأصولية، أن الاستثناء لا يلجأ إليه إلا عند الضرورة، كما لا يجوز التوسع في تطبيقه. (1)

وعلى حد ما جاءت به دراسة المعهد الدولي للعلوم الإدارية، حيث اعتبر مبدأ الإجراءات الحضورية في التأديب انتصاراً لقواعد الإنصاف والعدالة، ويعتبر نقطة البداية لتصور يؤدي إلى تعميم وتحسين الضمانات التأديبية.

كما يقرر George dellis في إشارته لأهمية هذه الوسيلة أن أحسن طريقة لضمان دفاع الموظف هي السماح له بالتواجد في مختلف مراحل الإجراء، ولقد دأبت جل التشريعات المقارنة للوظيفة العامة على تقرير المبدأ ضمن نصوصها القانونية منها التشريع المصري والسعودي والتشريع الجزائري، إذ نصت عليه المادة 129 من المرسوم 59/85 والمادة 196 من الأمر 03/06 السالفة الذكر. (2)

#### ب- سماع الشهود:

يعتبر حق الموظف بسماع شهادة الشهود ومناقشتكم والاستشهاد بشهود الدفاع، من الحقوق المعترف بها، ولو لم ينص على هذا الحق صراحة في القوانين والأنظمة السارية المفعول، باعتباره من مقتضيات حق الدفاع الواجبة الاحترام وفقاً للمبادئ والقواعد العامة المستمرة في الإجراءات، ومع ذلك نجد معظم القوانين الوظيفية قد نصت صراحة أو ضمناً من خلال إتاحة الفرصة للموظف المتهم بارتكاب مخالفة تأديبية لطلب تقديم أية بينة يراها ضرورية للدفاع عن نفسه.

ونظراً لأهمية الشهادة نجد أن غالبية التشريعات تؤكد على الاهتمام بشهادة الشهود ومن بينها التشريع الجزائري، حيث تنص المادة 169 من قانون الوظيفة العامة على أنه: "يمكن للموظف من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية وأن يستحضر شهوداً".

(1) - قيقاية مفيدة: المرجع السابق، ص: 145.

(2) - عمراوي حياة: المرجع السابق، ص: 74.

وهو ما أكدته قوانين الوظيفة الفرنسية المتعاقبة ابتداء من المادة 67 من قانون 19 ديسمبر 1946، والمادة الثانية من أمر 04 فبراير 1959 وانتهاء بالقانون رقم 634/83 والصادر في 13 يوليو 1983.<sup>(1)</sup>

### ج- حق الاستعانة بمدافع:

يجوز للموظف في فرنسا الاستعانة بمحام للحضور أمام هيئات التحقيق، وذلك وفقا لاختياره، وقد نص على ذلك في المادة الثانية من المرسوم رقم 311 الصادر في 14 فبراير سنة 1959، وهذا الحق يعتبر من أهم ضمانات التحقيق، إذ أن حضور المحامي مع المتهم أثناء التحقيق أو المحاكمة يساعد على توضيح الحقيقة وفيه ضمان لسلامة الإجراءات وعدم استعمال الوسائل المحظور استعمالها مع المتهم.<sup>(2)</sup>

وكذلك نص على الحق المشعر الجزائري حذو باقي التشريعات المقارنة ونص على هذا المبدأ في عدة نصوص قانونية حيث نص في المادة 65 من المرسوم 302/82 في فقرتها الثانية على أنه: "...ويمكنه زيادة على ذلك أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره"، كما نص أيضا في المادة 57 من الأمر 133/66 على أنه: "...يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه..."، هذا ولم يصدر قانون الوظيفة الساري المفعول 03/06 خاليا من هذا المبدأ حيث نصت المادة 169 على أنه: "...ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

ولقد ذهب المشعر الجزائري إلى أنه سمح بتمثيل الموظف بمدافع حتى في حالة تعذر حضوره أمام مجلس التأديب ولكن شرط تقديم مبرر لقبول غيابه، رغم أن شرط أعمال ضمانة الاستعانة بمدافع هو أن يجري التحقيق بحضور المتهم، ولا مجال لحضور محام عن متهم اقتضت مصلحة التحقيق إجراءه في غيبته.<sup>(3)</sup>

(1) - براهيمي سميحة: المرجع السابق، ص: 153، 154.

(2) - جمعة محارب علي: المرجع السابق، ص: 239.

(3) - عمراوي حياة: المرجع السابق، ص: 77.

الفرع الثاني: التظلم الإداري من قرار إنهاء خدمة الموظف المتربص.

إذا استنفذ الموظف المتربص جميع السبل والطرق المضمونة له لحماية حقوقه من تعسف الإدارة، فإنه يتبقى له طريق أو سبيل وحيد بينه وبين الإدارة المستخدمة، فكل موظف له أن يلتمس من الإدارة إعادة النظر في قرار أصدرته أضره بمصلحته أو مس مركزه القانوني، قصد إلغاءه أو سحبه أو تعديله وذلك في صورة طلب أو شكوى وهذا ما يعرف بالتظلم الإداري.<sup>(1)</sup>

فالتظلم الإداري وسيلة لإبداء الاعتراض على قرار الجزاء واجبة الإتيان قبل الطعن عليه قضائياً، وبذلك فهو يعد وسيلة ودية لتسوية النزاع حول الجزاء التأديبي، حيث تؤدي الاستجابة له جزئياً أو كلياً إلى نظر الصادر بشأنه قرار الجزاء عن الطعن عليه قضائياً.

وقبول التظلم الإداري يحقق مصلحة المتظلم والإدارة على حد سواء، فبهذا القبول تكون غاية المتظلم قد تحققت حيث تلاشى الجزاء بآثاره بالنسبة له، كما يحقق قبول الإدارة للمتظلم لعدم مشروعية قرار الجزاء مصلحة جهة الإدارة مصدرة القرار، حيث يجنبها ذلك لجوء المتظلم للقضاء الذي ربما يقضي له بإلغاء قرار الجزاء، محملاً الإدارة بالأعباء المالية الناجمة عن التعويض لعدم مشروعية قرارها، وتتجلى أهمية التظلم في أنه يشكل وأدا للخصومة في مهدها بمنع وصولها إلى المحاكم مما يخفف من أعباءها، ويفرغها للفصل في المنازعات المنظورة إليها بتأني ودقة.<sup>(2)</sup>

ويقسم التظلم الإداري إلى قسمين: الأول: التظلم الولائي والرئاسي، والثاني متمثل في التظلم لدى لجنة خاصة، وهو ما سيتم التطرق إليه من خلال الآتي:

(1) - قيقاية مفيدة: المرجع السابق، ص: 153.

(2) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة: إجراءات تأديب الموظف العام، ط.1، مطابع الولاء الحديثة، الإسكندرية، 2008، ص: 90.

أولاً: التظلم الولائي والرئاسي.

### 1- التظلم الولائي:

وهذا الأخير يعتبر نوع من أنواع التظلم الإداري يتقدم به الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى بطلب منه، فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره بسحبه أو إلغائه أو تعديله وذلك حسب السلطة التي يملكها مصدر القرار.

ويعتبر التظلم الولائي من أضعف أنواع التظلمات وذلك لعدم توافر وصف الحيادة واجتماع صفة الخصم والحكم فيمن يتلقى التظلم.<sup>(1)</sup>

### 2- التظلم الرئاسي:

يتقدم به الموظف المضرور للسلطة الرئاسية عن الجهة الإدارية مصدرة القرار ليلتمس بموجبه إلغاء القرار، من ثم يختص الرئيس الإداري الأعلى إما بإلغاء القرار الإداري، أو سحبه، أو تثبيته وفقاً لما اتخذته الجهة الإدارية مصدرة للقرار، وذلك إعمالاً لمبدأ رقابة الإدارة على أعمالها، ويستثنى أن التظلم الرئاسي أكثر فاعلية وضماناً بالمفارقة مع التظلم الولائي، خصوصاً إذا ما التزمت السلطة الرئاسية بالحيادة والنزاهة والشفافية في دراسة التظلم المقدم إليها، إلا أن الواقع العملي أثبت تركية السلطة الرئاسية للجهة الإدارية مصدرة القرار ورفض الاستجابة للموظف عن تظلمه المقدم إليها.<sup>(2)</sup>

ثانياً: التظلم الإداري لدى لجنة خاصة (لجنة الطعون).

نظراً إلى أنه في غالب الأحيان لا يكون للتظلم الإداري الرئاسي والولائي فعالية، بسبب إصرار الإدارة على المحافظة على عدم تغيير قراراتها الإدارية يلجأ المشرع إلى إنشاء هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة وهذا ما جنح إليه المشرع الجزائري

(1) - عمراوي حياة: المرجع السابق، ص: 103.

(2) - زياد عادل: تسريح الموظف العمومي وضماناته، المرجع السابق، ص: 224.

حيث نص على إنشاء لجنة للطعن،<sup>(1)</sup> وذلك في نص المادة 175 من الأمر 03/06: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار".<sup>(2)</sup>

ونصت كذلك المادة 65 من نفس الأمر على: "تتشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل وال ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وترأسها السلطة بعنوان الإدارة وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بين ممثليهم في لجان الطعن".<sup>(3)</sup>

بناء على نص المادة 65 المذكورة أعلاه، نجد أن لجان الطعن تتكون مناصفة من ممثلي الإدارة أو ممثلي الموظفين، وإذا كان هذا الأمر 03/06 لم يحدد الفئة التي يعين منها ممثلو الإدارة فنحيل بذلك إلى المادة 23 من المرسوم 11/84 السابق الذكر، والتي نصت على أن التعيين يكون من الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل أما النصف الآخر، فيختارون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء ويتراوح عدد ممثلي كل طرف من 05 إلى 07 أعضاء، على أن يرأس الوزير أو من يمثله لجنة الطعن التي تحدث لدى وزارته أو الوالي أو من يمثله في اللجان التي تحدث لديه.<sup>(4)</sup>

وتختص هذه اللجان بالنظر في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وتملك لجنة الطعن سلطة التعديل في العقوبة، أو الإبقاء عليها أو إلغائها، فالقانون الأساسي في الوظيفة العمومية أعطى لها سلطة النظر في الطعون ضد القرارات التأديبية بوجه عام، وفي

(1) - رحماوي كمال: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط.3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص: 162.

(2) - المادة 175 من الأمر 03/06، السالف ذكره.

(3) - المادة 65 من الأمر 03/06، السالف ذكره.

(4) - عمراوي حياة: المرجع السابق، ص: 109.

حالة عدم رضا الموظف أو الإدارة بما أفضى إليه التظلم، أمكن اللجوء إلى القضاء الإداري المختص.

فالتظلم المرفوع أمام لجنة الطعن يوقف تنفيذ قرار العقوبة التأديبية وذلك ما أكدته مجلس الدولة في إحدى قراراته، معتمداً في ذلك على نص المادة 25 من المرسوم 10/94 المؤرخ في 14/01/1994 المتضمن اختصاص وتشكيل وتنظيم وسير اللجان التأديبية.<sup>(1)</sup>

**المبحث الثاني: الضمانات القضائية.**

بالإضافة إلى الضمانات الإدارية، هناك ضمانات أخرى تكفل تلافي النقص وأوجه القصور وتتمثل هذه الضمانات في فرض الرقابة القضائية إلغاء وتعويضاً على القرارات التأديبية.

وتمثل الرقابة القضائية على القرار التأديبي الضمانة الأخيرة والملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما لا تسعفه الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء العقوبة التأديبية الصادرة بحقه.<sup>(2)</sup>

ولا يتم إلغاء هذه القرارات الإدارية إلا عن طريق الطعن القضائي، والذي يعتبر ضمانة هامة من ضمانات الموظف في مواجهة سلطات التأديب، وتقتضي دراسة هذا الموضوع تحديد جهة الاختصاص بالنظر في الطعن القضائي على قرار فرض العقوبة التأديبية وشروط هذا الطعن وأسبابه، وهذا من خلال المطالب التالية:<sup>(3)</sup>

(1) - بوقرة أم الخير: تأديب الموظف العام وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد

التاسع، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص: 68.

(2) - سعد نواف العزى: المرجع السابق، ص: 324.

(3) - الأحسن محمد: المرجع السابق، ص: 241.

المطلب الأول: الجهة المختصة بنظر الطعن القضائي وشروطه:

ستتم دراسة هذا الموضوع، بالتطرق إلى فرعين:

الفرع الأول: الجهة المختصة بنظر الطعن القضائي.

تعتبر دعوى الإلغاء هي الآلية التي تمكن الموظف سواء العام أو المتربص من اللجوء إلى القضاء وذلك من خلال الطعن في عدم مشروعية القرار الصادر عن جهة الإدارة، حيث يتعين إقامة الطعن بإلغاء القرار التأديبي أمام المحاكم التأديبية المختصة وهي تلك المحكمة التي يقع في نطاق اختصاصها جهة الإدارة مصدره القرار التأديبي محل الطعن.

وينعقد الاختصاص للمحاكم التأديبية بالنظر في الطعن على القرارات التأديبية دون سواها، بحيث تقضى بعدم اختصاصها، وإحالة الطعن إلى المحكمة المختصة، إذا تعلق بقرار غير تأديبي، ومناطق تحديد ذلك مرجعه إلى المحكمة التأديبية وحدها، بحيث لا تملك المحكمة المحال إليها الطعن سوى نظره، دون بحث منها لمسألة الاختصاص من جديد.<sup>(1)</sup>

وهذا طبقاً لنص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 التي جاء فيها: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية طرفاً فيها".

فصحيح أن الطعن القضائي يلعب دوراً هاماً في حماية حقوق الموظفين، لكنه خلافاً للطعن الإداري يتميز بالتعقيد لذا كان لزاماً إتباع ما يلي من أجل إلغاء القرارات التأديبية (الفرع الثاني).<sup>(2)</sup>

(1) - عبد العزيز عبد المنعم خليفة: إجراءات تأديب الموظف العام، المرجع السابق، ص: 97.

(2) - قيقاية مفيدة: المرجع السابق، ص: 163.



الفرع الثاني: شروط الطعن القضائي.

أولاً: لا يحق لغير الموظف المذنب رفع دعوى الإلغاء:

فلكل موظف صدر ضده قراراً تأديبياً، الحق في طلب إلغاء هذا القرار التأديبي، فهناك من ينادي بالسماح لأي موظف، حتى ولو لم يصدر ضده قراراً تأديبياً، بطلب إلغاء القرار التأديبي، لأن الإدارة حينما تتخذ قراراً تأديبياً تعسفياً تكون قد اعتدت لا على الموظف المذنب فحسب، وإنما على كافة الموظفين لأنها أخلت بالقواعد التي وضعت لحماية حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد، أضف إلى ذلك أن الموظف في كثير من الأحيان يتجنب اللجوء إلى القضاء، خشية من الضغوط الإدارية المختلفة.<sup>(1)</sup>

ثانياً: يتعين على الموظف الطاعن احترام الشروط الشكلية.

أهمها احترام قاعدة الاختصاص بنوعيه، كما يتعين على الموظف المعني أن يرفع طعنه في الميعاد القانوني حسب ما توضحه المادتين، المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي".

والمادة 830: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدره القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه.

ويعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها على الرد خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، وفي حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين المشار إليه في الفقرة أعلاه.

(1) - رحماوي كمال: المرجع السابق، ص: 165.

وفي حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض...".

ضف إلى أن شرط المصلحة يعد من أهم شروط قبول دعوى الإلغاء عملاً بالقاعدة القائلة: "لا دعوى بدون مصلحة".<sup>(1)</sup>

لكي يتم قبول دعوى إلغاء قرار إداري لا بد من توافر المصلحة لرافعها حيث يقتضي أن يحوز صاحب الدعوى لمصلحة فردية ولا يكتفها أي غموض، أو جماعية يبرر صدور القرار، وعلى رافع الدعوى المرفوعة من ثم يعتبر شرطاً أساسياً من شروط قبول الدعوى أمام جهات القضاء الإداري، بالتالي فإن المصلحة هي مناط دعوى الإلغاء وشرطها الأساسي، ويعبر عن ذلك بأنه حيث لا مصلحة فلا دعوى.<sup>(2)</sup>

أما الصفة فيشترط توافرها في الموظف المدعي، وكذلك يشترط توافرها في المدعى عليه (الإدارة مصدر القرار التأديبي)، فترفع الدعوى حينها من ذي صفة على ذي صفة وهذا ما أكدته مجلس الدولة الجزائري، فبالإضافة إلى شرط الصفة الواجب توافره لدى الموظف رافع الدعوى، لا بد أن يحدث ضرراً للموظف، مما يجعل ذلك باعثاً أو دافعاً لرفع الدعوى بغرض إلغاء هذا القرار.<sup>(3)</sup>

فعدم مراعاة هذه الشكليات يترتب عنه رفض الدعوى شكلاً وبالتالي إفلات العديد من القرارات التأديبية، إن لم نقل معظمها من رقابة القضاء رغم عدم شرعيتها.<sup>(4)</sup>

(1) - قيقاية مفيدة: المرجع السابق، ص: 165.

(2) - زياد عادل: تسريح الموظف المتربص وضماناته، المرجع السابق، ص: 259.

(3) - مرابط خديجة: الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير،

تخصص قانون عام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012/2011، ص: 16.

(4) - قيقاية مفيدة: المرجع السابق، ص: 166.

ثالثاً: ميعاد الطعن بإلغاء القرار الإداري.

لقبول دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء يشترط أن ترفع الدعوى خلال الآجال المنصوص عليها قانوناً.

وبالرجوع إلى القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد نجد أن المشرع قد وحد آجال رفع الدعوى، والتي حددها بمدة أربعة أشهر تسري ابتداء من تاريخ تبليغ القرار الفردي وهي نفس المدة التي ترفع فيها الدعوى سواء أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة.

وفي حالة ما إذا اختار المعني رفع تظلم مسبق قبل اللجوء إلى القضاء فميعاد رفع هذا التظلم هو ذات المدة، أي أربعة أشهر من تاريخ تبليغ القرار، وبعد سكوت الإدارة عن الرد لمدة شهرين من رفع التظلم بمثابة رفض ضمني يكون للمعني بعد ذلك رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء في أجل شهرين لا يسري إلا بعد تبليغ المعني ببرد الإدارة.

وتمكن الحكمة من فرض آجال محددة لرفع الدعوى هو ضمان استقرار المراكز القانونية التي تترتب عن القرارات الإدارية وبالتالي تفادي المشاكل التي ستنج عن غياب الحماية القانونية لهذه المراكز.<sup>(1)</sup>

**المطلب الثاني: أسباب الطعن بإلغاء القرار الإداري.**

يتعين على القرار الإداري أن يكون مبرئاً من العيوب التي من شأنها إبطاله، ولصحة هذا الأخير أن يصدر عن مختص في الشكل الذي قد يقرره القانون مستندا إلى أسباب تبرره، وارداً على محل ممكن وقائم ومشروع، قاصداً تحقيق مصلحة عامة، بالإضافة إلى الهدف المخصص لإصداره، ومن ثم فإن أسباب الطعن بإلغاء القرار الإداري تنحصر في توافر أي من العيوب التالية فيه، حيث يترتب ذلك إلغاءه:

(1) - عمرأوي حياة: المرجع السابق، ص: 117.

### الفرع الأول: عيب عدم الاختصاص.

يقصد بعيب عدم الاختصاص في دعوى الإلغاء، عدم القدرة على مباشرة عمل قانوني معين جعله المشرع من اختصاص هيئة معينة أو فرد آخر، وترجع أهمية إلى أن فكرة الاختصاص تعتبر حجر الزاوية التي يقوم عليها القانون العام من جهة وفكرة التخصيص داخل السلطة الواحدة، إذ لا يجوز لموظف أن يعتدي على اختصاص موظف آخر، ومن باب أولى لا يجوز لمن ليس بموظف أن يغتصب اختصاص الموظف ويصدر قراراته.<sup>(1)</sup>

ولهذا الأخير نوعان:

#### أولاً: عيب عدم الاختصاص الجسيم.

وهو ما يعرف باغتصاب السلطة ويتحقق هذا العيب عندما تقوم سلطات أخرى قضائية أو تشريعية أو أشخاص آخريين بالاعتداء على اختصاصات السلطات الإدارية. ويعد هذا العيب من أخطر درجات عدم الاختصاص حيث ينزل القرار الإداري المعيب بهذا العيب إلى درجة الانعدام، فيتحول بذلك إلى مجرد عمل مادي. ويندرج ضمن عيب الاختصاص الجسيم اغتصاب فرد عادي سلطة إصدار القرار واعتداء سلطة تنفيذية على اختصاص سلطة تشريعية أو سلطة قضائية.<sup>(2)</sup>

#### ثانياً: عيب عدم الاختصاص البسيط.

يتخذ عدم الاختصاص البسيط ثلاث صور تقليدية متفق عليها فقها وقضاء هي:

(1) - مرابط خديجة: المرجع السابق، ص: 42.

(2) - عمرأوي حياة: المرجع السابق، ص: 118.

## 1- عدم الاختصاص الموضوعي.

يقصد به أن يصدر موظف أو هيئة قرارا من اختصاص موظف أو هيئة إدارية أخرى، أو عندما يحدد القانون اختصاص الموظف أو الهيئة بموضوعات معينة فيصدر القرار من شخص غير مختص في غير الموضوعات التي يحددها القانون.

ولعدم الاختصاص الموضوعي صور تتجلى في:

### أ- الاعتداء على اختصاص سلطة إدارية موازية:

يقصد بها اعتداء سلطة إدارية على اختصاص سلطة إدارية أخرى.

### ب- اعتداء المرؤوس على اختصاص رئيسه:

الأصل العام هو وجوب ممارسة الاختصاصات من طرف السلطة الإدارية المختصة

به. (1)

### ج- اعتداء الرئيس الإداري على اختصاصات مرؤوسيه:

قد يخول للمرؤوس اتخاذ القرار ولا يكون للرئيس أن يحل نفسه محل المرؤوس في

اتخاذ هذا القرار إذا كان القانون يمنعه من ذلك. (2)

## 2- عيب الاختصاص الزماني.

ويتعلق الأمر بصدور قرار إداري في وقت لا يكون فيه مصدره مختصا قانونا

بإصداره، ويتحقق ذلك في حالة صدور القرار الإداري قبل تولي الموظف مهامه أو بعد تركه

لمنصبه وفي حالة صدور القرار الإداري خارج المدة الزمنية التي حددها لاتخاذها. (3)

(1) - قتال منير: القرار الإداري محل دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص المنازعات

الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 29 جوان 2013، ص: 66.

(2) - قتال منير: المرجع السابق، ص: 69.

(3) - فائزة جروني: طبيعة قضاء وقف تنفيذ القرارات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة

دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2010/2011، ص: 132.

## 3- عدم الاختصاص المكاني.

ويقصد به أن يصدر قرارا من أحد أعضاء الجهة الإدارية في نطاق اختصاصه، لكن خارج الدائرة الإقليمية المختصة به، وبمقتضى ذلك يجب على جميع أعضاء السلطة التنفيذية، أن يمارسوا اختصاصهم داخل النطاق الجغرافي المحدد لهم، فإذا تجاوز أحدهم النطاق المكاني المحدد له، فإن قراراته تكون مشوبة بعيب عدم الاختصاص.<sup>(1)</sup>

## الفرع الثاني: عيب مخالفة القرار الإداري لشكل وإجراءات إصداره.

يمكن تعريف عيب الشكل بأنه عدم احترام القواعد الإجرائية أو الشكلية المحددة لإصدار القرارات الإدارية في القوانين واللوائح سواء كان ذلك بإهمال تلك القواعد كلية أو بمخالفتها جزئيا، ولقواعد الشكل والإجراءات أهمية خاصة في مجال حماية المصلحة العامة ومصلحة الأفراد، وذلك من خلال تجنب الإدارة مواطن الزلل والتسرع ومنحها فرصة معقولة للتروي والتدبر ودراسة وجهات النظر المختلفة، مما يؤدي إلى التقليل من القرارات الطائشة أو المبتسرة، فالإلزام الإدارة باستشارة بعض الهيئات قبل إصدار القرار الإداري، وإجرائها التحقيق الإداري المستوفي لكافة المقومات والضمانات، أو تسبيب القرار، أو إتاحة الفرصة للموظف المتهم لتقديم دفاعه تفتح المجال أمام جهة الإدارة للتروي وإمعان النظر والتحقق من كل التفاصيل مما يساعد على تجنب الوقوع في الخطأ، وبالتالي تحقيق العدالة والإنصاف.<sup>(2)</sup>

## الفرع الثالث: العيب المتصل بسبب القرار الإداري.

يقصد بالسبب في القرار الإداري، الواقعة المادية أو القانونية التي تقع مستقلة وبعيدة عن نية وإرادة السلطة الإدارية المختصة، فتدفعها إلى إصدار قرار إداري معين، وعليه فإن

(1) - زياد عادل: الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل

شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص القانون الأساسي والعلوم السياسية، فرع: تحولات الدولة، جامعة

مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص: 93.

(2) - الأحسن محمد: المرجع السابق، ص: 250.

انعدام الحالة المادية أو القانونية، أو وقوع خطأ في تفسيرها وتكييفها لهذه الوقائع، خلال صدور القرار الإداري، الأمر الذي يجعل القرار معيبا بعدم مشروعية السبب، وهذا من يعرضه للإلغاء.<sup>(1)</sup>

#### الفرع الرابع: العيب المتصل بمحل القرار الإداري (عيب مخالفة القانون).

يعتبر مجال القرارات الإدارية المخالفة للقانون أوسع ميدان لدراسة موضوع مسؤولية الإدارة عن أعمالها نظرا لشيوعه وانتشاره من الناحية العملية، ويشتمل هذا العيب على جميع العيوب التي تصيب القرارات الإدارية وتجعلها باطلة لأن مخالفة الاختصاص المحدد بالقانون أو الخروج عن الأشكال المقررة أو إساءة استعمال السلطة والانحراف بها عن هدفها تعتبر في جميع الأحوال مخالفة للقانون بالمعنى الواسع لأن هذا الأخير هو الذي يحدد القواعد التي تحكم كافة أركان القرار الإداري.<sup>(2)</sup>

#### الفرع الخامس: عيب الغاية (الانحراف في استعمال السلطة).

يصيب القرار الإداري عيب الانحراف في استعمال السلطة، إذا كانت السلطة الإدارية مصدرة القرار الإداري تستهدف غرضا أو أغراضا غير الغرض الذي من أجله منحت وأعطيت سلطة إصدار هذا القرار.

وعلى هذا يقصد بعيب الانحراف في استعمال السلطة، استخدام الإدارة لسلطتها من أجل تحقيق غاية غير مشروعة سواء باستهداف غاية غير مشروعة سواء باستهداف غاية بعيدة عن المصلحة العامة أو ابتغاء هدف مغاير للهدف الذي حدده لها القانون.

فعيب الانحراف في استعمال السلطة ملازم للسلطة التقديرية للإدارة الذي يترك فيه المشرع للإدارة جانبا من الحرية في التدخل أو عدمه، وفي اختيار الوقت الملائم للتدخل،

(1) - سكاكني بابة: دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم،

تخصص القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011، ص: 157.

(2) - أحمية هنية: عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني، العدد 05، جامعة محمد خيضر

بسكرة، ص: 54.

كما هو الحال في المجال وظيفة الضبط الإداري، ومن ثم تعد السلطة التقديرية المجال الطبيعي لظهور الانحراف في استعمال السلطة.(1)

---

(1) - فائزة جروني: المرجع السابق، ص: 140.



الخطمة

من خلال دراستنا لهذا الموضوع تناولنا حالات إنهاء خدمة الموظف المتربص، وتوقفه عن إكمال ممارسة النشاط الوظيفي، والضمانات التي تكفل له حماية حقوقه عند انتهاء هذه الرابطة، وللتمكن من الإلمام بمختلف جوانب هذا الموضوع تناولنا حالات إنهاء خدمة الموظف المتربص في الفصل الأول بإعطاء تعريف للموظف العام والمتربص، واستخلصنا العلاقة بينهما، مروراً إلى الأساليب المنهية للرابطة الوظيفية الخاصة بالموظف المتربص، أما الفصل الثاني فتم تسليط الأضواء فيه على الضمانات التي يتمتع بها هذا الأخير سواء كانت إدارية أو قضائية.

فاستناداً إلى ما تم التعرض إليه في هذا البحث، يمكن استخلاص أهم النتائج الواردة فيه على النحو التالي:

- ✓ الموظف المتربص موظف معلق على شرط الترسيم، ويعد موظفاً عاماً لكنه أقل استقراراً وثباتاً من الموظف العادي، فهو في مركز قانوني تنظيمي غير مستقر.
- ✓ مصطلح التربص من الناحية اللغوية لا يعبر على المعنى الذي يقصده المشرع الجزائري.
- ✓ للموظف المتربص الحق في طلب الاستقالة رغم أن مركزه غير مستقر.
- ✓ حالات انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف المتربص تعتبر نفس حالات انقضاء الرابطة الوظيفية بالنسبة للموظف العام ما عدا حالة التقاعد.
- ✓ من الآثار المترتبة عن حالتها العزل والتسريح عدم إمكانية الموظف المتربص من التوظيف إلا بعد ثلاث سنوات عكس الموظف العام الذي لا يوظف من جديد في الوظيفة العامة وهذا إجحاف في حق الاثنين.
- ✓ العزل يعتبر إجراء إداري، أما التسريح فهو يحمل وجهين لعملة واحدة لأنه يعتبر عقوبة تأديبية من جهة وقرار غير تأديبي من جهة أخرى بالنسبة للموظف المتربص الذي ثبتت عدم كفاءته المهنية.
- ✓ معظم التشريعات الوظيفية لم تعترف للموظف المتربص بوجود ضمانات خاصة تكفل له الحماية القانونية من تعسف الإدارة العامة، لكن بما أن للموظف المتربص مركز قانوني

تنظيمي يعتريه الاستقرار فقط، وعند ترسيمه يصبح موظفا عاما بأثر رجعي فانه يجب أن تكون له ضمانات سواء كانت هذه الضمانات قبل صدور قرار إنهاء الخدمة، أو بعد صدور هذا الأخير.

✓ من الضمانات التي يتمتع بها الموظف المتربص قبل صدور قرار إنهاء خدمته والتي تكون دليلا يستند عليه الموظف لضمان حقوقه تسبب قرار إنهاء الخدمة الوظيفية خاصة عندما تكون ليست بإرادة الموظف، وكذلك استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لإصدار القرارات التأديبية، وكذلك تعتبر تقارير تقييم كفاءة الموظفين المتربصين تعد سلاحا ضد الإدارة في حالة تعسفها في استعمال سلطتها ضد هذا الأخير.

✓ الضمانات القضائية هي آخر سبيل يتمتع به الموظف المتربص لاكتساب وحماية حقوقه الوظيفية.

### التوصيات:

- على ضوء النتائج السابقة توصلنا إلى جملة من الاقتراحات التي نرى أنها كفيلة بسد الثغرات التي اعترت النظام القانوني للموظف المتربص والتي سنوردها فيما يلي:
- حبذا لو يتدارك المشرع الجزائري المادة 30 من المرسوم التنفيذي 322/17 ويقلص مدة ثلاث سنوات من عدم إمكانية التوظيف، لأن الموظف المتربص إذا حرم من التوظيف لمدة ثلاث سنوات ماذا سيفعل حيالها.
  - لو يقوم المشرع الجزائري بتغيير مصطلح فترة التربص بفترة التمرين أو الاختبار أو التجربة مثل التشريعات العربية الأخرى لأن هذا المصطلح لا يخدم المقصود بذلك.
  - لم يحدد المشرع الجزائري حالات العزل الأخرى، بل اكتفى بذكر التغيب لمدة 15 يوما فقط، أي إهمال المنصب ولم يحدد باقي الحالات التي ينتج عن فقدانها العزل، وفي هذا الصدد يقع الاختلال في تحديد ما إذا كان فقدان أحد شروط التعيين في الوظيفة يؤدي إلى العزل أو التسريح وهنا تتعدد آراء الفقهاء في ذلك، فحبذا لو يتم النص على هذه الحالات في التشريع لتفادي تعسف الإدارة في تحديد ذلك.

- لا بد من توسيع صلاحيات القاضي الإداري في إطار تنفيذ حكم الإلغاء، وذلك من خلال تفعيل الوسائل القانونية ووضع آليات المحكمة الكفيلة بحماية حق الموظف المتريص.
- كان من الضروري أن ينص المشرع الجزائري على فصل كامل يقر فيه الضمانات القانونية للموظف المتريص، تكون خاصة به نظرا للطابع الخصوصي لهذا الأخير نظرا لضعف هذه الحلقة.
- كان من الواجب إنشاء هيئة مختصة تكون من صلاحياتها الفصل في القرارات التي تؤدي بالموظف المتريص إلى فقدان وظيفته، لا يكون تشكيل أعضائها من الإدارة نفسها.
- كما نناشد المشرع بتحديد القيم المالية لعائلة الموظف المتريص في حالة وفاته، لأن المشرع تطرق إلى أن الموظف المتريص يحظى بالحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي ولم يحدد هذه القيم.

# قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

ثانياً: المراجع

1/الكتب:

- 1- احمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي، ط 1، دار الرابطة للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
- 2- جديدي سليم: سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
- 3- جمعة محارب علي، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ط1، دار الثقافة، عمان، 2004.
- 4- حسن محمد قدري: القانون الإداري، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- 5- الذبيبات محمد جمال: الوجيز في القانون الإداري، ط2، دار الثقافة، عمان، 2011.
- 6- رحماوي كمال: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط.3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
- 7- رفعت عبد الوهاب محمد: مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي القانونية، د.ط، بيروت، لبنان، 2003.
- 8- سعد نواف العنزي: النظام القانوني للموظف العام، د.ط، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- 9- السيد الجوهري عبد العزيز: الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1980.
- 10- الصابوني محمد علي: مختصر تفسير ابن كثير، شركة الشهاب، الجزائر، 1990، ج2.
- 11- عبد العزيز عبد المنعم خليفة: إجراءات تأديب الموظف العام، ط.1، مطابع الولاء الحديثة، الإسكندرية، 2008.

12- \_\_\_\_\_: القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، د.ط، دار الفكر الجامعي، 2007.

13- فاطمة الزهرة جدو وآخرون: النظام القانوني للوظيفة العامة وفقا للأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، دار بلقيس، الجزائر.

14- القبيلات حمدي: القانون الإداري، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2010، ج2.

15- كنعان نواف: القانون الإداري، ط1، دار الثقافة والتوزيع، الأردن، 2010، ج2.

16- محمد رفعت عبد الوهاب: النظرية العامة للقانون الإداري، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009.

17- محمد عثمان حسين عثمان: أصول القانون الإداري، د.ط، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2009.

18- محمد علي الخلايلة: القانون الإداري، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.

2/الرسائل والمذكرات الجامعية:

أ/ أطروحات الدكتوراه:

1- الأحسن محمد: النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.

2- زياد عادل: تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016.

3- فائزة جروني: طبيعة قضاء وقف تنفيذ القرارات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2010/2011.

ب/مذكرات الماجستير:

- 1- براهيمي سميحة: الضمانات الإجرائية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2014/2012
- 2- زياد عادل: الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، تخصص القانون الأساسي والعلوم السياسية، فرع: تحولات الدولة، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011.
- 3- عمراوي حياة: الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012/2011.
- 4- قتال منير: القرار الإداري محل دعوى الإلغاء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 29 جوان 2013
- 5- قيفاية مفيدة: تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009/2008.
- 6- مخلوفي مليكة: رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012.
- 7- مرايط خديجة: الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012/2011.



ج/ مذكرات الماجستير:

- 1- ريقط محمد: نهاية الحياة الوظيفية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015.
- 2- بن شهرة بوصبيح: النظام القانوني للاستقالة في مجال الوظيفة، العام مذكرة الماجستير في الحقوق تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016-2017.
- 3- العتيبي نواف بن خالد فايز: العزل من الوظيفة العامة كعقوبة جنائية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، تخصص التشريع الجنائي الإسلامي، كلية الدراسات العليا قسم العدالة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2003.
- 4- بن قلة عبد الكريم: الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق وعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014.
- 5- ناصر حافظ: تأثير الرقابة الإدارية على تقييم أداء العاملين دراسة حالة مديرية الصيانة بسكرة- سوناطراك .، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص سياسة عامة وإدارة محلية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014.

3/المطبوعات:

- 1- بوطبة مراد: دروس في الوظيفة العامة، مطبوعة للسنة الثالثة ليسانس تخصص قانون عام، كلية الحقوق جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، 2017/2018
- 2- قوتال يسين: محاضرات الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة.

4/المجلات:

- 1- أهمية هنية: عيوب القرار الإداري (حالات تجاوز السلطة)، مجلة المنتدى القانوني، العدد 05، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 2- بلعربي عبد الكريم ونعيمي توفيق: الحالات القانونية لإنهاء خدمة الموظف العمومي في القانون الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد16، المركز الجامعي نور البشير البيض (الجزائر)، جانفي 2017.
- 3- بوقرة أم الخير: تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد التاسع، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 4- السيد محمد شوقي: إنهاء خدمة الموظف العام، مجلة دراسات وابحاث قانونية، 2012/04/17.

5/ النصوص القانونية

1/القوانين العادية:

- 1- الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد46، بتاريخ 08 جوان 1966 (ملغى).
- 2- القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر عدد32، بتاريخ 08 أوت 1978.
- 3- الأمر 01/05 المؤرخ في 27 جانفي 2005، المتضمن قانون الجنسية الجزائري
- 4- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.46، بتاريخ 16 جويلية 2006-
- 5- القانون 01-06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ج.ر عدد14، بتاريخ 8 مارس 2006، معدل ومتمم بالأمر رقم 05/10، المؤرخ في 26 أوت 2010، ج.ر عدد50، بتاريخ 1 سبتمبر 2010، المعدل والمتمم بالقانون رقم 15/11، مؤرخ في 2 أوت 2011، ج.ر عدد44، بتاريخ 10 أوت 2011.

ب/ النصوص التنظيمية

1- المرسوم التنفيذي رقم 322/17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد الأحكام المطبقة

على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر عدد 66، بتاريخ 12 نوفمبر

2017

6/المواقع الإلكترونية

1- موقع ديوان الخدمة المدنية: [http://: www.csc.net.kw](http://www.csc.net.kw)

# فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	الشكر والعرفان
	الإهداء
أ	مقدمة .....
<b>الفصل الأول: انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف المتربص</b>	
08	المبحث الأول: الموظف المتربص .....
09	المطلب الأول: مفهوم الموظف العام .....
09	الفرع الأول: تعريف الموظف العام .....
09	أولاً: التعاريف الفقهية للموظف العام .....
10	ثانياً: التعاريف التشريعية للموظف العام .....
12	ثالثاً: العناصر الأساسية للموظف العام .....
13	الفرع الثاني: شروط تولي الوظائف العامة .....
13	أولاً: جنسية الدولة .....
14	ثانياً: السن .....
14	ثالثاً: صلاحية الموظف من الناحية الصحية .....
15	رابعاً: صلاحية الموظف من الناحية الأخلاقية .....
15	خامساً: صلاحية الموظف من ناحية الكفاءة العلمية .....
15	الفرع الثالث: أساليب إختيار الموظفين .....
16	أولاً: المقصود بالتعيين .....
17	ثانياً: السلطة المختصة بالتعيين .....
18	المطلب الثاني: مفهوم الموظف المتربص .....
18	الفرع الأول: تعريف الموظف المتربص .....
18	أولاً: التعريف التشريعي للموظف المتربص .....
21	ثانياً: التعريف الفقهي للموظف المتربص .....
22	الفرع الثاني: مدة فترة التربص .....

24	الفرع الثالث: المركز القانوني للموظف المتربص .....
25	المبحث الثاني: حالات إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف المتربص .....
25	المطلب الأول: الإستقالة والوفاة .....
25	الفرع الأول: الإستقالة .....
26	أولاً: مفهوم الإستقالة .....
32	ثانياً: الآثار المترتبة عن الإستقالة .....
32	الفرع الثاني: وفاة الموظف المتربص .....
33	أولاً: التعريف الفقهي لوفاة الموظف المتربص .....
34	ثانياً: التعريف التشريعي لوفاة الموظف المتربص .....
34	المطلب الثاني: عزل وتسريح الموظف المتربص .....
35	الفرع الأول: تعريف عزل وتسريح الموظف المتربص .....
35	أولاً: مفهوم العزل .....
40	ثانياً: مفهوم التسريح .....
43	الفرع الثاني: الآثار المترتبة عن عزل وتسريح الموظف المتربص .....
43	أولاً: الآثار القانونية .....
45	ثانياً: الآثار المادية .....
<b>الفصل الثاني: ضمانات إنهاء خدمة الموظف المتربص</b>	
49	المبحث الأول: الضمانات الإدارية .....
49	المطلب الأول: الضمانات السابقة عن صدور قرار إنهاء خدمة الموظف المتربص ..
50	الفرع الأول: تقارير تقييم كفاءة أداء الموظفين المتربصين .....
51	أولاً: تعريف تقارير تقييم كفاءة الأداء .....
52	ثانياً: معايير تقييم كفاءة الموظفين المتربصين .....
53	الفرع الثاني: استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في حالة إنهاء خدمة الموظف المتربص
55	الفرع الثالث: تسبب قرار إنهاء خدمة الموظف المتربص .....
56	المطلب الثاني: الضمانات الإدارية اللاحقة عن صدور قرار إنهاء خدمة الموظف المتربص
57	الفرع الأول: الضمانات الإجرائية .....

57	أولاً: مبدأ المواجهة .....
60	ثانياً: ضمان حقوق الدفاع .....
64	الفرع الثاني: التظلم الإداري من قرار إنهاء خدمة الموظف المترصص .....
65	أولاً: التظلم الولائي والرئاسي .....
65	ثانياً: التظلم الإداري لدى لجنة خاصة .....
67	المبحث الثاني: الضمانات القضائية .....
68	المطلب الأول: الجهة المختصة بنظر الطعن القضائي وشروطه .....
68	الفرع الأول: الجهة المختصة بنظر الطعن القضائي .....
69	الفرع الثاني: شروط الطعن القضائي .....
71	المطلب الثاني: أسباب الطعن بإلغاء القرار الإداري .....
72	الفرع الأول: عيب عدم الاختصاص .....
74	الفرع الثاني: عيب مخالفة القرار الإداري لشكل وإجراءات إصداره .....
74	الفرع الثالث: العيب المتصل بسبب القرار الإداري .....
75	الفرع الرابع: العيب المتصل بمحل القرار الإداري .....
75	الفرع الخامس: عيب الغاية .....
78	خاتمة .....
82	قائمة المصادر والمراجع .....
	فهرس المحتويات .....

## ملخص

لقد انصب موضوع هذه المذكرة على دراسة حالات إنهاء خدمة الموظف المتريص في مجال الوظيف العمومي، وكذا الضمانات المقررة لهذا الأخير، في حالة إنهاء الإدارة المستخدمة لرابطته الوظيفية.

حيث تمثلت هذه الحالات في الاستقالة والوفاء، والعزل والتسريح، ناهيك عن الآثار المترتبة على ذلك.

كما تم استخلاص الضمانات التي يتمتع بها الموظف المتريص من استقراء بعض النصوص القانونية، كون الموظف المتريص يخضع لنفس حقوق وواجبات الموظف العام، وعلى هذا فان معظم الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام هي نفسها الضمانات التي تحمي الموظف المتريص من تعسف الإدارة المستخدمة.

## Abstract

The subject of this note has been the examination of cases of termination of the public service employee and the guarantees provided to the latter in the case of termination of the administration used for his or her employment.

Where these cases were in resignation and death, isolation and demobilization, not to mention the implications.

In addition, the employee's guarantees of extrapolation from some legal texts have been extracted. The fact that the employee is subject to the same rights and obligations of the public employee. Therefore, most of the guarantees enjoyed by the public employee are the same as those that protect the employee from the arbitrariness of the administration used.