

النظام الفلسفي لإقالة الموظف العام

وأساسه القانوني

المباشر

علاء الدين أحمد ابو الليل عيسى

باحث دكتوراه

كلية الحقوق - جامعة أسيوط

ملخص البحث

الموظف العام عصب الدولة , فهو القائم بالأعمال سواء في السلطة التشريعية والتنفيذية أو القضائية وكافة أجهزة الدولة , وبدون وجود موظف عام فلا دولة , الموظف العام منذ فجر التاريخ ومن العصور القديمة هو القائم بأعمال السلطة التنفيذية إلا أن مركز الموظف العام اختلف من عصر الى عصر , ومن زمن الى زمن , ومن دولة الى دولة , ومن داخل الدولة ذاتها ومن إدارة الى إدارة ومن جهة الى جهة , وذلك حسب طبيعة عمله ومدى طبيعة هذا العمل وأهميته

إلا أنه في كافة الأزمنة والعصور تختلف محاسبة الموظف عن أخطائه ما بين الجزاء التأديبي وما بين العزل من الوظيفة وما بين إنهاء خدمته وذلك حسب جسامة الخطأ الذي يرتكبه الموظف قديما كان خاضعا لسلطة الحاكم مباشرة ثم تطورت الأمور الى خضوعه الى سلطات الدولة وذلك حسب الموقع الذي يعمل به في العصر الحديث ولذلك نجد القوانين المتعلقة بتنظيم عمل الموظف أصبحت في جميع الدول تحدد هذه القوانين واجبات الموظف وحقوقه , وجزائه وعلاقته بالدولة , ومن هذه الجزاءات عزل الموظف من عمله و إذا ارتكب خطأ يميز هذا العزل سواء أكان هذا الخطأ الذي يجيز عزله بأن وقع العزل من الجهة الإدارية التي يعمل بها مباشرة , أو نتيجة محاكمة الموظف عن خطأ ارتكبه , أو يكون قد ارتكب الموظف فعلا جنائيا ترتب عليه عزله كعقوبة تابعة

مشكلة البحث

تحدد مشكلة البحث في قلة المراجع الخاصة بعملية الإقالة , فالكتب الفقهية لا تتعدى النصوص القانونية التي تقوم بإيضاحها

أسئلة البحث

الموازنة عند إقالة الموظف العام حال ارتكابه خطأ يستوجب إقالته من الوظيفة العامة والآثار المترتبة على ذلك وسير المرفق العام بانتظام واطراد

أهمية البحث

تبدو أهمية البحث في التطور الذي وصل إليه الموظف , فهو عصب الدولة وبالتالي فان إقالة الموظف إذا وقع فإنه لا يجب أن يكون سيفاً مسلطاً على الموظف وخاصة وأنه سوف يؤثر عليه اجتماعياً واقتصادياً وبالتالي يمكن القول أن أهمية البحث تكمن في تجنب هذا العزل , أو في تقدير هذا العزل بما يحقق الصالح العام للدولة .

منهجية البحث

يتخذ منهج البحث منهجاً نظرياً وعملياً , حيث يقوم الباحث باتخاذ الخطوات النظرية في البحث في المراجع عن كافة ما يتعلق بإقالة الموظف والنظام القانوني الإداري للموظف ومدى تحمل الموظف للمسئولية والتي تؤدي في النهاية إلى إقالته نتيجة خطئه ومن الناحية العلمية سوف يقوم الباحث بالزيارات والمقابلات لبعض المسؤولين في الجهات الإدارية ,

ومخاطبة بعض المقالين من عملهم , وذلك لتبيان مدى الأخطاء التي تؤدي الى إقالة الموظف والنتائج التي ترتب على ذلك

النظام الفلسفي لإقالة الموظف العام

وأساسه القانوني

سوف نتناول هذا الموضوع في فصلين :-

الفصل الأول :- فلسفة نظام الإقالة وتمييزه

الفصل الثاني :- الاساس القانوني لنظام الإقالة

الفصل الأول :- فلسفة نظام الإقالة وتمييز

ترجع فلسفة نظام الإقالة الى البحث عن التعرف على الاساس الذي قامت عليه هذه

الفلسفة فضلا عن تمييزه عن بعض الحالات في إنهاء الخدمة وعلى ذلك نتناول هذا الفصل

في مبحثين:-

المبحث الاول :- فلسفة نظام الإقالة

المبحث الثاني :- تمييز نظام الإقالة

المبحث الاول :- فلسفة نظام الإقالة

فلسفة نظام الإقالة يقتضى من الباحث أن يتناول ماهية فلسفة في التعريف العام ,

ومدى تطبيقها في نظام

وعلى ذلك سوف تناول هذا المبحث في مطلبين على الوجه الاتي :-

المطلب الأول :- مفهوم الفلسفة في تعريفها العام

المطلب الثاني :- مفهوم الفلسفة في نظام الإقالة

المطلب الأول :- مفهوم الفلسفة في تعريفها العام

فلسفة في اللغة مشتقة من كلمة يونانية تعنى "محببة الحكمة" فهي تتكون من جزئين

الأول :- فليو PHILO ومعناها " المحبة" الثانية :- سوفيا Sop HIA ومعناها " الحكمة

"ويقول فيثاغورث أن الحكمة صفة من صفات الله وحده ولا يصح أن يتصف بها الانسان

ويكفي وصف " بحب الحكمة "ومادامت الفلسفة هي حب الحكمة , فإن الحكمة ليست معرفة

الحقائق فقط بل هي تقويم متكامل لها , فالحكمة هي معرفة الرأي السديد الصائب وتطبيقها في

كافة مجالات الحياة (١) وفلسفة على النحو السابق أختلف في وضع تعريف جامع لوجهات

النظر المختلفة إلا أن الاتجاه العام في المعنى العام للفلسفة هو:-

- بحث المشكلات الكبرى للإنسان فهي تهتم باتجاه العمل نحو توجيه السلوك

- كل إنسان له فلسفة خاصة تضم نظرة الفرد في - السلوك - الاقتصاد - الأسرة -

الاخلاق - العمل - السياسة - الناس - المجتمع

- تتحقق وسيله الفلسفة في تغيير المجتمع عن طريق غرس وتدعيم قيم مبادئ جديدة

- وتتعدد وظائف الفلسفة في التفكير الفلسفي حيث يوجد مثلا فلسفه التاريخ وفلسفه

السياسة وفلسفه العلم , وفي مجال بحثنا هذا فلسفه إقالة الموظف .

- وقد يترتب على ذلك أن تقوم الفلسفة بتغيير الواقع إذا كان الواقع الفكري والعلمي أو

الاجتماعي أو السياسي يستدعي ذلك (٢)

تلك هي نظرة موجزة عن مفهوم الفلسفة في تعريفها العام . حيث وجدنا لزوما علينا أن

نعرف مفهوم الفلسفة في تعريفها العام وذلك لاتصالها بموضوع هذا المبحث وهو فلسفه إقالة

الموظف حيث يمكن القول أن تعدد الفلسفة واتجاهاتها على نحو ما ذكرنا آنفاً يمكن أن تكون فلسفة إقالة الموظف إحدى المبادئ في الفلسفة بالمعنى العام .

انظر مبادئ التفكير الفلسفي والعلمي - الدولية للطبع والنشر والتوزيع - الفجالة القاهرة - تصريح وزارة التربية والتعليم صفحة ٢٠ وما بعدها

(٢) مبادئ التفكير الفلسفي والعلمي - الدولية للطبع والنشر والتوزيع - الفجالة القاهرة - تصريح وزارة التربية والتعليم صفحة ٦ وما بعد

المطلب الثاني :- مفهوم الفلسفة في نظام الإقالة

الإقالة لغة هي - الرفع - الإزالة - والإقالة في العقد هي رفع العقد وإلغاء حكمه وسميت الإقالة لأنها ترفع العقد وتزيل آثاره (١) والإقالة في موضوع بحثنا بالنسبة للموظف هي :- لجوء صاحب العمل إلى طرد الموظف بالأسلوب القانوني وصاحب العمل قد يكون لخضوع العامل في القطاع الخاص , وقد يكون الموظف بإحدى أجهزة الدولة بحيث يكون خاضعا لسلطة الدولة.

وفي مجال القطاع الخاص فإنه يخضع لسلطة قانون العمل , وبالتالي فلامجال لذلك في بحثنا . وفي مجال القطاع الحكومي فإن الموظف يخضع لقانون العاملين المدنيين حسب التعبير السابق في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٧ والمعدل بالقانون رقم ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥ . ثم القانون بعد ذلك سمي قانون الخدمة المدنية بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ (٢) ووضع النصوص القانونية بصفة عامة فيما تناوله يرجع إلى فلسفة القانون فهو روح العدالة و الحق والأخلاق في ظهور ما يتناوله من أحكام , فبدون فلسفة القانون لا تحدد المسؤولية ولا تحدد الواجبات , ولا يعتد لمن أصابه ضرر مادي أو أدبي أو مالي . وجاء القانون ليحمي لحقوق

والحريات , وجاء القانون لينظم للأفراد تصرفاتهم وتتعد صور أوجه فلسفة القانون من حيث أوجه صدوره في الماضي والحاضر , فكانت فلسفة صدور في الماضي من الحاكم مباشرة , وفي الحاضر إرادات المحبة والحكمة وأصبحت القوانين في معظمها تصدر بإجراءات خاصه أهمها موافقة المجلس النيابي , باعتبار أن الشعب هو روح العدالة ومصدر السلطات . (٣) ورغم ذلك في الأزمنة المختلفة نتيجة الاختلاف في فهم كل سلطه أو جهة للفلسفة وجدت سلبيات وإيجابيات في النصوص القانونية

وعلى ذلك يمكن القول أن القانون ينظم علاقة المجتمع بعضه ببعض , ويحدد المسؤولية سواء أكانت مسئوليه عقديه أو مسئولية تقصيرية وتفرع من القانون عدة مذاهب فلسفيه سواء أكانت عن القانون الصادر بأكمله أو فلسفة خاصه بجزئية معينة في القانون , كما في موضوع بحثنا في فلسفة نظام الإقالة فهي جزء من قانون الخدمة المدنية , ويتصل فلسفة العدالة والاخلاق والحق والحرية .

(١) انظر تفصيلا - مبادئ التفكير الفلسفي والعلمي -وزارة التربية والتعليم سنة ٢٠١٧ الدولية للطبع والنشر صفحة ٢١ وما بعدها(٣) انظر القانون ٧٤ لسنة ١٩٧٨ والمعدل بالقانون ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥ والقانون الجديد قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ (٣) انظر الدكتور/ صوفي أبو طالب - تاريخ النظم القانونية والاجتماعية - دار النهضة العربية لسنة ١٩٧٦ صفحة ٤ وما بعدها

وسوف نتناول هذه الأنواع من الفلسفة وصلتها بفلسفة نظام الإقالة حيث ترجع هذه الفلسفة إلى ظهور الخطأ من جانب الموظف عام . وما يعين الضرر دون الخطاء , وفي كلتا الحالتين تتم إقالة الموظف حيث تقتضى العدالة ذلك , وترجع هذه الإقالة الى حق السلطة وحريتها في إقالة الموظف طبقا للنص القانوني وتتعدد أنواع فلسفة نظام الإقالة الى :-

فلسفة النظام القانوني للخدمة المدنية والذي يجيز ذلك والسابق الإشارة الي هذه الفلسفة وذلك بوضع مادة في القانون تجيز هذه الإقالة , وذلك مقابل خطأ الموظف بحيث تدرس الإدارة الفعل الخاطئ الذي ارتكبه الموظف و تضع قاعده عامه لعزل الموظف الناتج عن هذا الخطأ. بحيث يكون العزل بقدر الضرر فضلا عن ذلك يجوز للإدارة عدد المذاهب الفلسفية بين إنكار فكرة الخطأ وبين ظهور الخطأ, منها ما يتحقق الضرر دون الخطأ ومنها ما يحقق الضرر بوجود الخطأ . عدم العزل واتخاذ إجراء آخر ضد الموظف كالتصميم من المرتب والإيقاف عن العمل لمدة معينه (١) وقد تعدد المذاهب الفلسفية بين إنكار فكرة الخطأ وبين ظهور الخطأ, منها ما يتحقق الضرر دون الخطأ ومنها ما يحقق الضرر بوجود الخطأ. لذلك , ولذلك ذهب البعض الى تحمل المسئولية عن الفعل الضار بوجود الخطأ (٢) فهل يمكن الأخذ بإحدى المذهبين في عزل الموظف أو إقالة الموظف ؟ نقول إن قانون الخدمة المدنية وضع قواعد ومحظورات لا يجوز أن يقوم بها الموظف , ووضع الفعل الخطأ وعقوبته المناسبة. وعلى ذلك فإن قانون الخدمة المدنية أخذ بفكرة الخطأ بصرف النظر عن وقوع الضرر من عدمه , والا كان قد نص على أنه اذا لم يقع ضرر فلا جزاء على الموظف وهذا غير موجود في قانون الخدمة المدنية , بل نجد أن المشرع افترض وجود الضرر والخطأ في تحديد الحالات المحظورة على الموظف, بالإضافة الى الأخطاء التي يقع فيها الموظف وذلك بصرف النظر عما إذا كان هذا الخطأ قد رتب ضرر مقصود أو غير مقصود إذا يمكن القول أن فلسفة إقالة الموظف خليط بين الخطأ والضرر (٣) لها دور في وضع القواعد الخاصة بالجزاء بحيث يكون الجزاء مساو للفعل الذي ارتكبه الموظف بما يؤدي إلى إقالته , فالعدالة هي أسلوب يقوم على استنباط أحكام مكمله أو معدله للنصوص مستوحاه من العقل والضمير , وقد استخدمت كأداة لتطور القانون عند الشعوب القديمة , فالعدالة هي مجموعة القواعد التي

يكشف عنها العقل ويوحى بالضمير(٤)(١) انظر المادة رقم (٦١) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ (٢) انظر تفصيلا دكتور/ احمد عبد التواب محمد بهجت- المسؤولية المدنية عن الفعل الضار بالبيئة- دار النهضة العربية ط٤ سنة ٢٠٠٨ صفحة ١٣٠ وما بعدها(٣) انظر المذاهب المختلفين الخطاء والضرر دكتور / حسين عامر وعبد الرحيم عامر - المسؤولية التقصير يه والعقوبة مطبعة مصر ط٢ ١٩٧٩صفحة ١٧٨ وما بعدها - دكتور احمد محمود سعد - استقرار لقواعد المسؤولية المدنية ط٢سنة ٢٠٠٧ صفحة ٣٠٦ وما بعدها (٤) دكتور / عمر ممدوح مصطفى- أصول تاريخ القانون سنة ١٩٦٣ صفحة ١٠٥ وما بعدها

المبحث الثاني :- تمييز نظام الإقالة

يتميز نظام الإقالة في النصوص القانونية عن الاستقالة وعن انتهاء الخدمة عن الوقف عن العمل .وعلى ذلك سوف نتناول هذا المبحث في ثلاث مطالب على الوجه الآتي :-

المطلب الأول :- تمييز الإقالة عن الاستقالة

المطلب الثاني :- تمييز الإقالة عن انتهاء الخدمة

المطلب الثالث :- تمييز الإقالة عن الوقف والخفض والاختبار

المطلب الأول :- تمييز الإقالة عن الاستقالة

بيننا فيما سبق مفهوم الإقالة وتعنى لما ذكرنا أنها لجوء صاحب العمل إلى طرد الموظف بأسلوب قانونى كما بينا المذاهب الفلسفية في نظام الإقالة , والإقالة هي سبب من أسباب انتهاء خدمه الموظف فهي وإن كانت تنهى الخدمة كالاستقالة , إلا أن سبب انتهاء الخدمة يتخلف ما بين النظامين أو الطرفين , والإقالة تتم بدون رغبة الموظف , والاستقالة تتم برغبة الموظف.(١) وتتعدد ظروف الإقالة والاستقالة , فلكل منهما أسبابه الخاصة فنجد أن ظروف الإقالة تتم لارتكاب العامل خطأ ما ينص عليه القانون ويجازى به بالإقالة بينما الاستقالة فهي لا تتم إلا على ارتكاب خطأ فقد تتم عن رغبة الموظف في عمل آخر يرى أنه هو المناسب ,وقد تكون رغبة الموظف في العمل بالخارج بصفة مستمرة أو مدة طويلة , وهكذا تعدد المسببات التي يقدم فيه العامل استقالته برغبته.(٢) وقد تكون الاستقالة صريحة وقد تكون ضمنية ولجهة الإدارة السلطة إزاء الاستقالة كما أنها لها السلطة إزاء الإقالة وسوف نتناول هذه الحالات التي تميز الإقالة عن الاستقالة وذلك على الوجه الآتي :-

١- حالة الاستقالة الصريحة

الاستقالة الصريحة هي رغبة الموظف في إنهاء خدمته , وذلك عن طريق تقديم العامل طلب يعلن فيه رغبته في الاستقالة , فالقانون لا يجبر الموظف على البقاء في الخدمة , ولا يجوز أن يقيد الموظف استقالته بأي شروط أو قيود في طلب الاستقالة , كما يشترط أن يكون العامل مستمرا في عمله حتى قبول الاستقالة ويشترط ألا يكون العامل محال للمحاكمة التأديبية, وحتى لا يكون ذلك هروبا من المحاكمة. وتقدم الاستقالة الى الجهة الإدارية التابع لها , هي التي تنظر في الاستقالة ويجوز لها عدم قبول الاستقالة في ظرف معين. كما يجوز للموظف أن يعدل عن الاستقالة طالما لم يتم قبولها بمعنى لم ينظر فيها. إذا يمكن القول أن الاستقالة تختلف اختلافا جوهريا عن الإقالة , فالاستقالة هي رغبة الموظف في ذلك , بينما الإقالة هي رغبة جهة الإدارة نتيجة خطأ الموظف. (١)

انظر المادة رقم (٦١) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ (٢) انظر تفصيلا دكتور/ احمد عبد التواب محمد بهجت- المسؤولية المدنية عن الفعل الضار بالبيئة- دار النهضة العربية ط٤ سنة ٢٠٠٨ صفحة ١٣٠ وما بعدها(٣) انظر المذاهب المختلفين الخطاء والضرر دكتور / حسين عامر وعبد الرحيم عامر - المسؤولية التقصير يه والعقوبة مطبعة مصر ط٢ ١٩٧٩صفحة ١٧٨ وما بعدها - دكتور احمد محمود سعد - استقرار لقواعد المسؤولية المدنية ط٢سنة ٢٠٠٧ صفحة ٣٠٦ وما بعدها (٤) دكتور / عمر ممدوح مصطفى- أصول تاريخ القانون سنة ١٩٦٣ صفحة ١٠٥ وما بعدها

٢- حالة الإسقالة الضمنية

المشروع على النحو السابق نظم الاستقالة الصريحة الواردة في المواد ١٦٩-١٧٣من اللائحة التنفيذية الجديدة لقانون الخدمة المدنية (٣) إلا أنه نص بطريقة غير مباشر على

الاستقالة الضمنية وذلك في حالة انقطاع الموظف عن العمل , والتحاقه بخدمة جهة أجنبية أو طلب إحالته للمعاش

٣- ومن حيث انقطاع الموظف عن العمل

فقد نصت المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على أن تنتهي خدمة الموظف في حالة الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسه عشر يوما متتاليه ما لم يقدم خلال الخمسة عشره يوما التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول. كما نصت المادة سالفة الذكر على الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يوما غير متصله في السنة - وفي نفس الانقطاع أفادت المادة ١٧٦ من اللائحة التنفيذية , ما نصت عليه المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية اذا يمكن القول بتوافر عدة شروط لاعتبار الاستقالة ضمنيه , بأن يكون انقطاع الموظف بدون عذر مقبول تقبله جهة الإدارة , فإذا قبلت الإدارة عذره لا تنتهي خدمته , ويشترط على جهة الإدارة إنذار الموظف بوجوب تسلم عمله , والإطبقت في شأنه الاستقالة الضمنية , ويجب ارسال الإنذار ويعتبر ارسال الإنذار مجرد قرار تمهيدي , وبعد ذلك يصدر من الجهة الإدارية قرارا بإنهاء خدمته, من تاريخ انقطاعه عن العمل حسب النصوص السابقة.

٤- من حيث التحاق الموظف بجهة أجنبية

فقد نصت الفقرة الثامنة من المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ على أن تنتهي خدمة الموظف بالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية , ونصت على ذلك المادة ١٧٨ من اللائحة التنفيذية حيث نصت على أنه اذا التحق الموظف بخدمه جهة أجنبية بغير ترخيص من جمهورية مصر العربية , يتعين على ادارة الموارد البشرية عرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته اعتبارا من تاريخ التحاق بالخدمة في هذه الجهة. وهذه

المواد توضح استقالة الموظف ضمنيه اذا التحق بالجهة الأجنبية سواء داخل البلاد أو خارجها - وهنا يتحدد تاريخ الاستقالة من تاريخ التحاق الموظف بالجهة الأجنبية وهذا ويلاحظ أن اعتبار الموظف مستقيلًا اذا كان هذا الالتحاق بدون إذن من الإدارة , أما اذا كان لم محالا للمحاكمة التأديبية فلا يجوز اعتبار الموظف مستقيلًا لأنه بذلك قد يكون محاوله التهرب من المحاكمة التأديبية.

(١) انظر المادة رقم (٦١) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ (٢) انظر تفصيلا دكتور/ احمد عبد التواب محمد بهجت- المسؤولية المدنية عن الفعل الضار بالبيئة- دار النهضة العربية ط٤ سنة ٢٠٠٨ صفحة ١٣٠ وما بعدها (٣) انظر المذاهب المختلفين الخطاء والضرر دكتور / حسين عامر وعبد الرحيم عامر - المسؤولية التقصير يه والعقوبة مطبوعة مصر ط٢ ١٩٧٩ صفحة ١٧٨ وما بعدها - دكتور احمد محمود سعد - استقرار لقواعد المسؤولية المدنية ط٢ سنة ٢٠٠٧ صفحة ٣٠٦ وما بعدها (٤) دكتور / عمر ممدوح مصطفى- أصول تاريخ القانون سنة ١٩٦٣ صفحة ١٠٥ وما بعده

تميز الاستقالة الضمنية عن الإقالة

بيننا أن الاستقالة الضمنية قد تكون ناتجة عن رغبة الموظف وذلك بانقطاعه عن العمل أو الالتحاق بجهة اجنبية وفي كلتا الحالات فإن الموظف ينقطع عن العامل برغبته والتحق بجهة أجنبية برغبته اذ أنه لم يقدم استقالته مباشرة طبق لمن نصت عليه الإجراءات في المواد ١٦٩- ١٧٣ من اللائحة التنفيذية , رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ . الا أن المادة ٦٩ من القانون نصت على مواعيد معينة على النحو المبين بها , فإذا انقضت هذه المدد , هي انقطاع بدون إذن لمدة خمسة عشر يوما متتالية , أو ثلاثين يوما غير متصلة , فقد أوجب القانون واللائحة التنفيذية على الجهة الإدارية إنهاء خدمته من تاريخ انقطاعه المتصلة أو المنفصلة

عن العمل(١). والسؤال هل يمكن أن يكون قرار الجهة الادارية بإنهاء الخدمة استقالة ضمنية من الموظف ؟

يرى الباحث أن قرار الجهة الادارية بإنهاء خدمة الموظف , لم يرجع لرغبة الجهة الادارية , ولكنه يرجع لرغبة الموظف , فالموظف بإرادة منه يتغيب عن العمل , والجهة الادارية تنفذ القانون .

ولكنه هل يعد ذلك جزءا تم توقيعه على الموظف ؟

يرى الباحث أن انتهاء خدمة الموظف على هذا النحو هو " إقالة " وليس استقالة , فالاستقالة هي الرغبة الصريحة في ذلك , وليس الاستقالة بافتراضينا . وبذلك فإنهاء خدمة الموظف على هذا النحو هذا جزء .

ولكن فيما يتعلق بالتحاقه الموظف بخدمة جهة أجنبية نستطيع القول أن هذه استقالة ضمنية , فهو ترك العمل الأصلي والتحق بخدمة جهة اجنبية ويعنى ذلك انتهاء خدمته ويكون من تاريخ التحاقه بالخدمة في هذه الجهة

وهى بذلك تتميز في تعريفها عن الإقالة , فصدور قرار إنهاء الخدمة اعتبار من تاريخ التحاقه بالخدمة في هذه الجهة - وبذلك يختلف إنهاء خدمة العامل على هذا النحو عن الإقالة. (٢)

(١) انظر المواد ١٦٩-١٧٣ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الجديدة

• ودكتور عبد المحسن ريان - مبادئ القانون الإداري لسنة ٢٠١٨ صفحة ١٢٢ وما بعدها

وانظر في الاسقالة وانواعها دكتور / دويب حسين صابر - مجلة الدراسات القانونية-

هيئة النشر العلمي بكلية حقوق أسيوط العدد ٣١ صفحة ٢١٠ , ٢٠١٢ (٢) انظر المادة ١٧٨

من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الجديدة .

المطلب الثاني

تمييز الإقالة عن انتهاء الخدمة

الإقالة هي نوع من الجزاء الذى يقع على الموظف , وقد نصت المادة ٦١ من قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ على الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف. إلا أنه يجب الملاحظة إلى أن عبارة أنتهاء الخدمة - هي عبارة شاملة فالموظف الذى تتم إقالته تنتهى خدمته والذى لم تتم إقالته تنتهى خدمته طبقاً للحالات المنصوص عليها في المادة ٦٩ من القانون والمواد ١٦٨-١٨٥ من اللائحة التنفيذية .

وعلى ذلك سوف نتناول حالات انتهاء الخدمة وتمييزها عن الإقالة حيث تنتهى خدمة الموظف لأسباب تتعلق بقوة القانون , وأسباب تتعلق بالموظف, وأسباب تتعلق بالوظيفة ذاتها وقد تناولنا أسباب إنهاء الخدمة التي تتعلق بالموظف وهي الاستقالة والانقطاع عن العمل , والاتحاق بخدمة جهة أجنبية.

ونتناول في فرعين الآتي :-

الفرع الأول : - تمييز الإقالة عن انتهاء الخدمة بقوة القانون

الفرع الثاني :- تمييز الإقالة عن انتهاء الخدمة لأسباب خاصة بالوظيفة

الفرع الأول

تمييز الإقالة عن انتهاء الخدمة بقوة القانون

حيث نجد أن نص المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية" على أن تنتهي خدمة الموظف ببلوغ سن الستين أو فقد الجنسية او انتقاء شرط المعاملة بالمثل والوفاة " وعلى ذلك سوف نتناول هذه الحالات تميزها عن الإقالة على الوجه الآتي :-

١- بلوغ سن الستين والإقالة

نصت المادة ١/٦٩ على انتهاء خدمة الموظف ببلوغ سن الستين كما نصت اللائحة التنفيذية على أن تعد ادارة الموارد البشرية في أول كل سنة بيان بأسماء الموظفين الذين سيبلغون السن المقررة لترك الخدمة خلال السنة تمهيدا لاتخاذ إجراءات اصدار قرارات انهاء الخدمة من السلطة المختصة أو من تفوضه السلطة المختصة اعتبارا من اليوم التالي لبلوغ هذا السن .

وتعلن إدارة الموارد البشرية الموظف بلوغه السن المقرر لترك الخدمة قبل بلوغها بشهرين على الأقل وتسلم كل من الموظف ورئيسه المباشر والإدارات المعنية صورته من قرار إنهاء الخدمة مع حفظ صورة أخرى بملف الخدمة بعد التأشير عليها بما يفيد تسلم الموظف صورة القرار وامتناعه عن تسلمها (١)

وهذه المادة توضح أن القانون كقاعدة عامة على جميع الموظفين أن تنتهي خدمتهم ببلوغهم سن الستين وتتخذ الإجراءات على النحو السابق , فليس لا رادة الموظف دخل في ذلك , وليس للجهة الإدارية تقدير في ذلك وعلى عكس - الإقالة - فإن إقالة الموظف ترجع الى خطأ ارتكبه هذا الخطأ يصل الى إنهاء خدمة الموظف بالإقالة . وبذلك يكون هناك تمييز بين الإقالة والاستقالة , فالإقالة يمكن القول "إنهاء الخدمة" أما الاستقالة عبارة عن إنتهاء خدمة - وأيضا النص القانوني في المادة ٦٩ يبدأ بالديباجة عبارة تنتهي خدمة الموظف .

ويرى الباحث أن ما نصت عليه المادة ١٦٨ من اللائحة التنفيذية بعبارة - إنهاء الخدمة - لا يتفق مع نص المادة ٦٩ من القانون والتي تنص على انتهاء الخدمة , ولذا يأمل الباحث نحو تعديل العبارات بانتهاء الخدمة بدلا من إنهاء الخدمة . وذهب البعض (٢) الى أن بلوغ الموظف سن الستين يجعله بعد هذا السن غير قادر على العمل . بينما يرى البعض الاخر أن التطور أدى الى أن يكون لدى الشخص الصحة والقدرة على العمل بعد سن الستين . ولا أنه يجب اعطاء الفرصة للشباب للالتحاق بالعمل .

(١) أنظر المادة ١/٩٦ من قانون الخدمة المدنية والمادة ١٦٨ من اللائحة التنفيذية وانظر في انتهاء الخدمة المدنية ببلوغ السن القانوني - دكتور سليمان الطماوى- الوجيز في القانون الإداري - دراسة مقارنة دار الفكر العربي ١٩٨٥ صفحة ٥٢١ وما بعدها (٢) انظر دكتور شريف خاطر , محمد محمد عبد اللطيف- القانون الإداري

لسنية ٢٠٠٤/٢٠٠٥ صفحة ٩٢٢ وما بعدها

٢- فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل والإقالة

نصت الفقرة الرابعة من المادة ٦٩ على أن تنتهي خدمة الموظف بفقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الاخرى .

ونصت المادة ١٧٥ من اللائحة التنفيذية على أن فقد الموظف جنسيته المصرية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى , يتعين على ادارة الموارد البشرية عرض الامر على السلطة المختصة أو من تفوضه لا صدار قرار بإنهاء خدمته اعتبارا من تاريخ فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل ويعتبر ما تقاضاه الموظف من تاريخ فقد الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل حتى تاريخ إخلاء طرفه بمثابة اجر مقابل عمل.(١)

- وفقد الجنسية تكون نتيجة عاملين الأول فقد الجنسية بالإسقاط ويكون هذا الإسقاط لأى مواطن متجنس كان أو أصيلا . والثاني فقد الجنسية بالسحب حيث يقتصر سحب الجنس بالنسبة للشخص المتجنس بمعنى أن يكون الشخص قد تجنس مثلا بالجنسية المصرية وهو في الأصل ليس مصرية , أما في الحالة الأولى فهو في الأصل جنسيته مصري فسقط جنسيته.(٢)

- وتنفذ الجنسية بقوة القانون كما هو النص في المادتين سالفى الذكر ولكن السؤال ما هو السبب لفقد الجنسية ؟

نرى أن أسباب فقد الجنسية كثيرة ومتعددة ويشملها خطأ الموظف قد يكون ارتكب أفعالا ترى جهة الادارة فقد الجنسية بقوة القانون , وقد يكون فقد الجنسية نتيجة رغبة الموظف في تغيير جنسيته . وفى كلتا الحالتين فإن أسباب فقد الجنسية تختلف عن أسباب الإقالة , فقد الجنسية قد لا يكون ناتجا عن خطأ من الموظف وقد يكون ناتجا عنه , أما أسباب الإقالة فترجع الى وجود خطأ من الموظف هذا الخطأ لا يفقد جنسيته , ولكن يفقد وظيفته , وأن فقد الجنسية يكون بقوة القانون مباشرة , أما الإقالة فإن كان النص عليها قائم الا أنه غير مباشر .

(١) انظر المادتين ٦٩, ١٧٥ من قانون الخدمة المدنية واللائحة التنفيذية

(٢) انظر / دكتور شريف خاطر - الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - دار النهضة

العربية لسنة ٢٠٠٩ صفحة ٢٧٦

٣- وفاة الموظف والإقالة

لاشك أن وفاة الموظف تختلف عن الإقالة , فالوفاة هي انتهاء حياة الموظف , أما الإقالة فهي إنهاء خدمه الموظف بالجهة التي يعمل بها . وقد نصت المادة ١٠/٦٩ من قانون الخدمة المدنية على أن تنتهى خدمة الموظف - بالوفاة ونصت المادة ١٨٠ من اللائحة التنفيذية على أنه إذا توفي الموظف يعين على إدارة الموارد البشرية أن تعرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته اعتبارا من تاريخ وفاته (١) إذا يمكن القول أن وفاة الموظف هو انتهاء خدمه بقوة القانون , ليس فقط بالنسبة للعمل , ولكن انتهاء حياة الموظف . وليس أمام الجهة الإدارية إلا اتخاذ كافة الإجراءات المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية.

٤- الحكم على الموظف بعقوبة جنائية والإقالة

نصت المادة ٩/٦٩ علي أن تنتهى خدمة الموظف في حالة الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخله بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار . كما

نصت المادة ١٧٩ من اللائحة التنفيذية أنه إذا حكم على الموظف حكم نهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخله بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار يتعين على إدارة الموارد البشرية أن تعرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته. (٢) إذا يمكن القول أن انتهاء خدمة الموظف الناتج عن صدور حكم نهائي طبقاً للمواد السابقة إنما يكون أمر حتمياً على جهة الإدارة، وليس لها إلا أن تتخذ الإجراءات لانتهاء خدمته، فليس لها تقدير في ذلك. وهذا الإجراء يختلف عن الإقالة، فالإقالة كما ذكرنا هي إجراء تتخذه الإدارة ناتج عن خطأ الموظف، يكون لها الحق في وضع جزاء تأديبي وقد نرى إقالة الموظف من عمله بمعنى فصله من عمله، جزاء نص عليه القانون بحيث يكون لجهة الإدارة الخيار فيما بين توقيع جزاء كالخصم من المرتب أو الإنذار أو أي جزاء آخر نص عليه القانون بما في ذلك من حق جهة الإدارة في توقيع أي جزاء منهم بما في ذلك الإقالة.

(١) انظر المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية ٢٠١٦/٨١ والمادة ١٨٠ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ الصادرة بالقرار رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧ مجلس الوزراء، انظر / دكتور شريف خاطر - الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - دار النهضة العربية لسنة ٢٠٠٩ صفحة ٢٧٢.

(٢) انظر المادة ٩/٦٩ من قانون الخدمة المدنية ٢٠١٦/٨١ والمادة ١٧٩ من اللائحة التنفيذية ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧

الفرع الثاني

تمييز الإقالة عن انتهاء الخدمة لا سباب خاصة بالوظيفة

تتعد الاسباب لانتهاء الخدمة على نحو ما ورد بالمادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية وقد تناولناها في المواضيع السابقة - الا أن هناك حالات نصت عليها المادة ٦٩ تتعلق بشاغلي الوظيفة - كأن يحال الى المعاش أو يفصل من الخدمة, وقد يكون انتهاء الخدمة بسبب عدم اللياقة صحيا بصدور قرار من المجلس الطبي المختص , وسوف نتناول ذلك على الوجه الآتي :-

١- الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة والإقالة :

هذا وقد نصت المادة ١٧٤ من اللائحة التنفيذية أنه حكم على الموظف بالإحالة إلى المعاش أو الفصل من ثم يتعين على إدارة الموارد البشرية أن تعرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفويضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته اعتباراً من صدور الحكم , مالم يكن موقوفاً عن العمل قبل صدور الحكم فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه , ولا يجوز أن يسترد منه ما سبق أن صرف له من أجر (١) والإحالة إلى المعاش تختلف عن انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين , فالأولى هي جزء من الجزاءات التي تقع على الموظف طبقاً للمادة ٦١ من قانون الخدمة المدنية أما انتهاء الخدمة فليست جزء بل هي قاعدة قانونية تسرى على كافة الموظفين لذلك نصت المادة ٦٩ / ٣ على الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة يقع كل منهما بالحكم على الموظف . فهل يمكن القول أن الفصل من الخدمة يتساوى مع الإقالة؟

يرى الباحث أن الإقالة تتم بقرار إداري ناتج عن خطأ الموظف , بحيث يتشابه مع انتهاء الخدمة , وأيضاً الفصل من الخدمة يختلف عن الإقالة , ذلك أن كل من الإحالة إلى

المعاش والفصل من الخدمة هي جزاء يوقع بحكم من المحكمة طبقا لنص المادة ١٧٤ من اللائحة التنفيذية بعبارة "إذا حكم على الموظف بالإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة". والإقالة وإن كانت تنهى الخدمة إلا أن أسبابها تتعدد ويلاحظ أن لفظ الإقالة - غير منصوص عليه في القانون. (٢)

(١) انظر المادة رقم ١٧٤ من اللائحة التنفيذية

(٢) أنظر المادة ٦١ من قانون الخدمة المدنية - فلا يوجد لفظ الإقالة وانظر المادة

١٧٤ من اللائحة التنفيذية

٢- عدم اللياقة الصحية والإقالة

نصت المادة ٦٩ / ٧ على أن تنتهى خدمه الموظف لعدم اللياقة للخدمة صحيا وذلك بقرارين المجلس الطبي المختص . ونصت المادة ١٧٧ من اللائحة التنفيذية أنه اذا ثبت عدم لياقه الموظف للخدمة صحيا بقرار من المجلس الطبي المختص يتعين على ادارة الموارد البشرية أن تعرض الأمر على السلطة المختص أو من تفوضه لا صدار قرار بإنهاء خدمته , ولا يجوز للسلطة المختصة إنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازته المرضية والاعتيادية مالم يطلب انهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازته . وفى جميع الأحوال تنتهى خدمه الموظف إذا ثبت عدم لياقته الصحية لإدمانه المخدرات. (١)

وانتهاء خدمه الموظف لعدم اللياقة الصحية . لم يكن لتقدير جهة الإدارة ولكنه طبقا للمواد السالفة فإن انتهاء الخدمة يرجع الى صدور قرار من الجهة الطبية المختصة لعدم اللياقة . وبذلك تقوم جهة الادارة بانتهاء خدمته وذلك لعدم صلاحيته لاداء الوظيفة , وليس ذلك خطأ منه لعدم صلاحيته ترجع لظروفه الصحية وليس لخطأ راجع منه ,حتى لوكان الخطأ هو سبب عدم لياقته الصحية مثال ذلك قد يخطى موظف في ادارة إحدى الآلات الميكانيكية ,فتصيبه في يده بحيث يكون غير قادر على استعمال يديه, أو غير قادر على الترجل , فالخطأ لم يكن بسبب الوظيفة , وما أنتابه من الإصابات لم تكن بسبب الوظيفة, إلا أن هذه الإصابة تجعله غير لائق صحيا لمباشرة وظيفته.

- وتختلف عدم اللياقة الصحية عن الإقالة ,فالإقالة لا تشترط فيها عدم اللياقة الصحية لكن الإقالة تتم نتيجة خطأ الموظف , هذا الخطأ قد يؤدي الى إقالته من الوظيفة , أو كما ينص القانون قد يؤدي الى فصله من الوظيفة فالفصل - يرادف الإقالة . كما ان عدم اللياقة الصحية لا يرجع لجهة الادارة, ولكن يرجع الى الجهة الطبية التي تري ذلك وليس على جهة الإدارة إلا أن تتخذ الاجراءات لانتهاء خدمته بصدور قرار بذلك . هذا وقد نصت اللائحة التنفيذية في المادة ١٧٧ بأن تنهى خدمه الموظف إذا ثبت عدم لياقته الصحية لإدمانه المخدرات . وثبت أدمان المخدرات يرجع بطبيعته الى الحال الى الجهة الطبية التي تقر ذلك باعتبارها الجهة المختصة بأثبات عدم اللياقة .

(١) انظر المادة ٦٩/٧ من قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦

والمادة ١٧٧ من اللائحة التنفيذية

المطلب الثالث

تمييز الإقالة عن الوقف والخفض والاختبار

نصت المادة ٦١ من قانون الخدمة المدنية على الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف ومن بين هذه الجزاءات الوقوف عن العمل والخفض الى وظيفه أدنى فما هي طبيعة الوقف عن العمل والخفض الى وظيفه أدنى , وما علاقتهما بالإقالة وسوف نتناول هذا المطلب على الوجه الآتي :-

١- الوقف عن العمل والإقالة

تنص المادة ١٦٥ من اللائحة التنفيذية أنه إذا اقتضت مصلحة التحقيق وقف الموظف احتياطيا عن العمل يعرض الأمر على السلطة المختصة بمذكره تتضمن موضوع التحقيق ومبررات الوقف ومدته بما لا يجاوز ثلاثة اشهر , فاذا قررت وقفه عن العمل يتعين إعلانة بقرار الوقف وارسال صورته منه إلى كل من رئيسه المباشر وإدارة الموارد البشرية(١).

إذا يمكن القول أن الوقف عن العمل هو إجراء تحفظي بصفة مؤقتة وليست دائمة . ويتم اللجوء الى الوقف عن العمل إذا كان الموظف تحت التحقيق وأن مصلحة التحقيق تقتضى وقفه عن العمل لمدة مؤقتة والغرض من ذلك المحافظة على سرية التحقيق , وقد يكون لغايه أخرى قد تكون عدم التأثير مثلا على الشهود, أو عدم إخفاء مستندات حابه التحقيق إليها أو طمس معالم المخالفة .

والوقف عن العمل على هذا النحو هو عمليه أو إجراء مؤقت ولمدة محدودة عينها

القانون, وفي ذات السياق لا يعتبر الوقف عن العمل جزاء تأديبي (٢)

والوقوف عن العمل تقرره السلطة المختصة في جهة العمل ,وقد تقرره سلطة التحقيق

الداخلي ,وقد يكون التحقيق بواسطه النيابة الإدارية ففي هذه الحالة فإن مدير النيابة الإدارية

هو الذى يقرر وقف العامل عن العمل فلا يترتب إنهاء خدمه الموظف بل نص المشرع على حقوقه في المادة ٦٣ من قانون الخدمة المدنية أن لا يجوز مد المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية , كما يستحق الموظف عن وقفه عن العمل نصف الاجر اعتبارا من تاريخ الوقف. (٣)

- (١) انظر المادة ١٦٥ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦
- (٢) انظر دكتور /جورجي شفيق ساري - المبادي العامة للقانون الإداري - دار النهضة العربية القانون سنة ٢٠١٤ صفحة ٦٥٩ وما بعدها
- انظر دكتور شفيق خاطر- الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - دار النهضة العربية لسنة ٢٠٠٩ صفحة ١٢٠ وما بعدها
- ٢- الخفض الى وظيفه أدنى والإقالة
- تنص المادة ٦١ من قانون الخدمة المدنية على الجزاءات التي يتم توقيعها على الموظف ومن بينها الخفض الى وظيفه في المستوى الأدنى مباشرة . مثال ذلك أن يكون الموظف بدرجة مدير إدارة ثم وقع عليه جزاء ليصبح وكيل إدارة. (١)
- فهل يمكن القول أن هذا الخفض هو إقالة من وظيفته الأصلية الى وظيفه أقل ؟
- يرى الباحث أنها نوع من الإقالة ذلك أن الجهة الإدارية هي قامت بهذا العمل نتيجة خطأ من الموظف , وبذلك لا يستحق أن يباشر عمله الأصلي , ولكن أقل منه الى مستوى أقل . وقد يترتب على الخفض الى وظيفه أقل أن يخفض أجره الى القدر الذى كان عليه قبل الترقية.

خلاصة القول أن الباحث يرى أن خفض من الوظيفة نوع من الإقالة من هذه الوظيفة , وإن كان لا ينهي الخدمة.

٣- انتهاء الخدمة وفترة الاختبار والإقالة

تنص المادة ١٥ من قانون الخدمة المدنية على أن يوضع المعين لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل تقرر خلالها مدى صلاحيته للعمل فإذا ثبت عدم صلاحيته أنهيت خدمته , وتحدد اللائحة التنفيذية أحوال واجراءات عدم الصلاحية, حيث نصت المادة ٤٧ من اللائحة التنفيذية على أن تقرر صلاحية الموظف تحت الاختبار بناء على تقارير شهرية تعد بمعرفة الرئيس المباشر وتعتمد بواسطة الرئيس الأعلى ويتم تسليم الموظف في نهاية كل شهر صورة من التقرير الشهري موضحا به أوجه القصور في أدائه وكيفيه معالجتها وعما إذا كان قد تفادى أوجه القصور المنصوص عليها بالتقرير السابق كاملة ام جزء منها أم لا يتقادها مطلقا , ويوقع الموظف عليه بالعلم والاستلام ويؤشر على الاصل بذلك ويودع بملف الخدمة , وعند نهاية فترة الاختبار يوضع تقرير نهائي في ضوء التقارير السابقة موضحا بها مدى صلاحية الموظف للوظيفة المعين بها من عدمه ويعرض التقرير النهائي على الموارد البشرية. (٢)

(١) انظر المادة ٦١ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦

(٢) انظر المادة ١٥ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة

٢٠١٦ والمادة ٤٧ من اللائحة التنفيذية

وهذه المادة توضح مدى صلاحية الموظف للعمل القائم به والملاحظات والارشادات الواجب أن يتبعها . وبعد هذه التقرير يتم عرضها على لجنة الموارد البشرية ولم ينتهى الامر الى هذا الحد لتقري انتهاء او انتهاء خدمة الموظف بل نصت المادة ٤٨ من اللائحة التنفيذية على أن تنتهى خدمة الموظف العام لعدم الصلاحية أثناء فترة الاختبار في الحالات الأتية :-

١- اذا حصل في نهاية هذه الفترة على تقرير تقويم اداء بمرتبة اقل من فوق المتوسط

٢- اذا أتاحت له فرصة التدريب ولم يجتزه بنجاح دون عذر مقبول .

٣- اذا تغيب عن العمل بدون اذن أو عذر مقبول لمدة خمسة ايام متصلة او عشرة

ايام متقطعة خلال فترة الاختبار ويصدر قرار انتهاء الخدمة من السلطة المختصة .

والسؤال الذى يطرح نفسه فيما يتعلق بانتهاء خدمة الموظف تحت الاختبار فيما اذا

كان ذلك الأنهاء أو الانتهاء إقالة وأنه انتهاء وأنه بقاء القانون بناء على تقدير السلطة

المختصة (١) .

يرى الباحث ان وجود العامل تحت الاختبار يعرضه لموقفين في انتهاء خدمته قد

يكون انتهاء الخدمة ناتج عن خطأ الموظف بالتالي فان الوصف ينطبق عليه بالإقالة لا نه

اخطاء بالتالي لا يصلح للقيام بالعمل ومن جهة اخرى قد يكون انتهاء خدمة الموظف ليس

ناتج عن خطأ ولكن ناتج عن عدم قدرته أو عدم استيعاب العمل أو نتيجة غيابة لا سباب

تتعلق به ويمكن القول أن انتهاء الخدمة في هذه الحالة يكون بقوة القانون وليس نتيجة خطأ

منه فهو يعمل ما في طاقته ولم يخطئ الا انه لم يستوفى القدرة على العمل ولهذا حددت المادة ٤٨ الحالات التي يتم فيها انتهاء خدمة الموظف لعدم الصلاحية أثناء فترة الاختبار (٢)٠

(١) انظر المادة ٤٨ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦

(٢) انظر دكتور شفيق خاطر- الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - دار النهضة العربية

لسنة ٢٠٠٩ صفحة ٧٥ وما بعدها

الفصل الثاني

الأساس القانوني لنظام الإقالة

تتاولنا في الفصل الأول فلسفة نظام الإقالة وتمييزه وإذا كنا قد تتاولنا الأساس القانوني لنظام الإقالة من الناحية الفلسفية , ففي هذا الفصل نتناول الأساس القانوني لنظام الإقالة من حيث المصادر التي تودى الى نظام الإقالة هذا ويلاحظ أن لفظ الإقالة لم يرد في قانون الخدمة المدنية السابق أو اللاحق في الجزاءات المنصوص عليها , فقد جاء الجزاءات المرادفة لنظام الإقالة عبارته عن الفصل من الخدمة

وعلى كل سوف تتناول هذا الفصل في مبحثين:-

المبحث الأول :- المصادر القانونية لإقالة الموظف العام

المطلب الأول :- المصادر الادارية في قانون الخدمة المدنية

المطلب الثاني :- المصادر الادارية في القانون الإداري

المطلب الثالث :- المصادر المدنية في القانون المدني

المبحث الثاني :- المصادر الجنائية لإقالة الموظف العام

المطلب الأول :- الأساس القانوني للإقالة في قانون العقوبات

المطلب الثاني :- العقوبات التي تودى إلى الإقالة

المبحث الأول :- المصادر القانونية لإقالة الموظف العام

تختلف المصادر الإدارية والمدنية لإقالة الموظف , وذلك حسب النصوص المتعلقة

بالموظف سواء اكانت هذه النصوص في القانون الإداري أو كانت هذه النصوص في القانون

المدني أو قانون الخدمة المدنية. حيث لم تخلو هذه المصادر عن تحديد المسؤولية للموظف

في عمله مما يقتضى توقيع الجزاء عليه , فكل من هذه القوانين تضع جزاء على الموظف , إلا أنه كما سبق القول فإن الإقالة من الوظيفة ترجع الى تقدير السلطة المختصة والتي تتبع بشأنها ما يفرضه القانون .

وعلى سوف نتناول هذا المبحث في ثلاثة مطالب على الوجه الاتي :-

المطلب الأول :- المصادر الإدارية في قانون الخدمة المدنية لإقالة الموظف

قانون المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ وضع للسلوك الوظيفي والتأديب بالنسبة للموظف حيث نصت المادة ٥٧ من القانون على يتعين على الموظف الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرها من القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات المنفذة لها , وما يصدر عن الجهاز من قرارات تنظيمية أو تعليمات أو نشرات أو كتب دورية في هذا الشأن , ومدونات السلوك واخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص .

ويحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الاعمال التي تتنافى مع الحيادة والتجرد والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية , أو ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي داخل مكان عمله , أو بمناسبة تأديته لهذا العمل , أو القيام بجمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية أو نشر الدعاية أو الترويج لها (١)

هذه المادة توضح واجبات الموظف , ومخالفة هذه الواجبات تعرضه للجزاء حسب جسامه الفعل المنصوص عليه في المادة ٦١ من قانون الخدمة المدنية , وفي مجال مصدر الإقالة ما نصت عليه الفقرة الثامنة من المادة المذكورة عبارة " الفصل من الخدمة " . فمصدر الإقالة يكون حسب نوع المخالفة التي ارتكبها لتوقيع جزاء الفصل أو الإقالة عليه وسواء أكان من الموظفين أو شاغلي الوظائف العليا .

وفى ذات السياق ما نصت عليه المادة ٥٨ من قانون الخدمة المدنية من أن كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في اعماله وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الاخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبا (٢) ولاشك أن الجزاء حسب الفعل قد يصل الى حد الإقالة من الوظيفة .

اذ يمكن القول أن الأساس القانوني لنظام الإقالة يرجع الى المحظورات التي ينص عليها المشرع في قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ . وليس هذا بالأمر الجديد في القانون بل سبقه القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدل بالقانون ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥ , فقد نصت المادة ٧٧ من القانون المذكور على المحظورات بالنسبة للعامل والتي قد تودى الى عزله وإقالته من وظيفته .

(١) انظر المادة ٥٧ من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ١٩٧٨ , وانظر دكتور / شريف خاطر - الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - دار النهضة العربية لسنة ٢٠٠٩ صفحة ١٧٤. وما بعدها (٢) انظر المادة ٥٨ من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ١٩٧٨ وهذه المحظورات هي

- ١- مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول به و التعليمات والنشرات المنظمة لتنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين التي تصدر عن الجهاز المركزي للتنظيم والادارة أو الامتناع عن تنفيذها.
- ٢- مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة عل تنفيذ الموازنة العامة للدولة
- ٣- مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية .

- ٤- الإهمال أو التقصير الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو احد الأشخاص العامة الأخرى الهيئات الخاصة لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات أ و المساس بمصلحه من مصالحها المالية أو يكون من شأنها يؤدي الى ذلك بصفة مباشرة .
- ٥- عدم الرد على مناقضات الجهاز المركزي للمحاسبات أو مكاتباته بصفة عامة أو تأخر الرد عليه , ويعتبر في عدم الرد أن يجيب العامل إيجابه الغرض منه المماثلة والتسوية .
- ٦- عدم موافاة الجهاز المركزي للمحاسبات بغير عذر مقبول بالحسابات والمستندات المؤيدة لها في المواعيد المقررة لها أو بما يطلبه من اوراق أو وثائق أو غيرها مما يكون له الحق في فحصها أو مراجعتها أو الاطلاع عليها بمقتضى قانون أنشائه .
- ٧- أن يفضى بأي تصريح أو بيان عن اعمال وظيفته عن طريق الصحف أو في غير ذلك من طرق النشر الا اذا كان مصرحا له بذلك كتابة من الرئيس المختص .
- ٨- أن يفشى الأمور التي يتطلع عليه بحكم وظيفته اذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقتضى بذلك ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائما ولو بعد ترك العامل للخدمة.
- ٩- أن يحتفظ لنفسه بأصل أي ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل مكلف به شخصيا .
- ١٠- أن يخالف إجراءات الأمن الخاص والعام والتي يصدر بها قرار من السلطة المختصة .
- ١١- أن يجمع بين وظيفته وبين أي عمل آخري ويوديه بالذات أو بالوساطة اذا كان من شأن ذلك الإضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها وذلك مع عدم بالإخلال بأحكام القانون ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصد تعيين أي شخص على وظيفة واحده .

١٢- أن يودى اعمالا للغير باجر أو مكافاة لوفى غير أوقات العمل الرسمية إلا بأذن من السلطة المختصة ومع ذلك يجوز أن يتولى العامل باجر أو مكافاة أعمال الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية اذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعد قضائي ممن تربطهم به صلة قرابة أو نسب لغاية الدرجة الرابعة .وأن يتولى اعمال الحراسة على الاموال التي يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أ ومملوكة لمن تربطهم به صلة قرابة أو نسب لغاية الدرجة الرابعة وذلك بشرط اخطار الجهة الرئاسية التابع لها بذلك .

١٣- أن يشرب الخمر أو أن يلعب القمار في الأندية أو المحال العامة .

١٤- ويحظر على العامل بالذات أو بالوساطة :-

- أ- قبول أي هدايا أو مكافاة أو عموله أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته .
- ب- أن يجمع نقودا لأى فرد أو هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع إمضاءات لأغراض غير مشروعه.
- ج - أن يشترك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون اذن الجهة التي تحددها السلطة المختصة مع مراعاة أحكام لقانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية .
- د- أن يشتري عقارات أو منقولات مما تطرحه السلطات القضائية أو الادرية للبيع اذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته
- هـ- أن يزول أي اعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له أي مصلحة في اعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته .

و- أن يشترك في تأسيس الشركات أو يقبل عضوية مجالس ادارتها أو أي عمل فيها إلا اذا كان مندوب من الحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلي أو شركات القطاع العام.

ز- أن يستأجر ارضى أو عقارات بقصد استغلالها في الدائرة التي يؤدي فيها أعمال وظيفته اذا كان لهذا الاستغلال صلة بعمله .

ح- أن يضارب في البورصة .

اذا يمكن القول أن هناك محظورات وسلوك وظيفي بالنسبة للموظف إذا ما قام بأي عمل من هذه الاعمال يخضع للتحقيق سواء أكان في القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، أو القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وقد يترتب على هذا التحقيق إقالة الموظف من عمله , سواء أكان التحقيق تم مباشرة من الجهة الادارية المحققة وهى السلطة المحققة لجهة عمله أو كان هذا التحقيق تم بواسطة المحاكمة التأديبية .(١) (١) انظر لمواد ٦٢ وما بعدها من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ , وانظر المواد ٧٨ وما بعدها من قانون العاملين المدنيين بالدولة ٤٧ لسنة ١٩٧٨ , وانظر دكتور جورجى شفيق - المبادي العامة للقانون المدارى -دار النهضة العربية لسنة ٢٠٠٤ صفحة ٥٧١ وما بعدها

واذا كانت هذه المخالفات على النحو السابق تودى في بعضها الى إقالة الموظف وذلك حسب طبيعة المخالفة المرتكبة . فهل يمكن تمحي الاقالة بمضي المدة , حيث أن القانون ينص على محو الجزاءات في مدة معينة , فنجد المادة ٦٧ من قانون الخدمة

المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ تقضى على محو الجزاءات التأديبية , وكذلك المادة ٩٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

نقول أن النص القانوني سواء في القانون لسنة ٢٠١٦ أو قانون ١٩٧٨ نص على محو الجزاءات بمضي مدة معينة وذلك بالنسبة للحالات الانذار واللوم والخصم من المرتب , الا أنه وطبقا للمادة ٦٧ من قانون سنة ٢٠١٦ نص على محو الجزاء في الفقرة الرابعة بالاتي " أربع سنوات بالنسبة للجزاءات الاخرى - عدا جزائي الفصل والاحالة للمعاش " , ويعنى ذلك أن الاقالة وهى نوع من الفصل من الخدمة لا يسرى عليها مضي لمدة ولا تمحي من الجزاءات (١)

بينما نجد القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في المادة ٩٢ منه يتضمن في الفقرة الرابعة على " ثلاث سنوات بالنسبة للجزارات الاخرى عدا جزائي الفصل والإحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبي " (٢)

وهذا يعنى أنه يجوز بالنسبة للقانون السابق ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الغاء عقوبة العزل من الوظيفة بحكم المحكمة . هذا قد يكون في عزله اجحاف في ذلك فالمحكمة هي الفيصل في ذلك الى ما لجاء المعزل الى المحكمة , ونرى أنه كان يجب بقاء هذا النص في قانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ .

(١) المادة ٦٧ من القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ , وانظر دكتور / مجدى مدحت ابراهيم

- قواعد تأديب الموظف العام - دار النهضة العربية ١٩٧٩ صفحة ١٣٩ وما بعدها

(٢) انظر المادة ٩٢ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قانون العاملين المدنيين بالدولة,

وانظر دكتور / شريف خاطر- الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - دار النهضة العربية لسنة ٢٠٠٩ صفحة ٢٣٧ وما بعدها.

المطلب الثاني :- المصادر الادارية في القانون الإداري

ترجع الاقالة في الأساس القانوني فضلا عما تناولناه في قانون الخدمة المدنية نجدها

في القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة حيث نصت المادة العاشرة فقرة رابعة على أن تختص محاكم مجلس الدولة دون غير ها بالفصل في الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات الادارية الصادرة بإحالتهم الى المعاش أو فصلهم بغير الطريق التأديبي .

ويعنى ذلك أنه اذا وقفت عقوبة العزل أو الإقالة على الموظف فأن الاختصاص في

الغاء هذه العقوبة أو تأكيدها يكون لمجلس الدولة. (١) هذا ويلاحظ أن القسم القضائي

بمجلس الدولة يشمل :-

١- المحكمة الادارية العليا

٢- محكمة القضاء الإداري

٣- المحاكم الادارية

٤- المحاكم التأديبية

٥- هيئة مفوضي الدولة

وتختص المحكمة الادارية طبقا للمادة ١٤ من القانون بالفصل في طلبات الغاء القرارات المتعلقة بالموظفين الذين أحيلوا للمعاش أو فصلهم بغير الطريق التأديبي .هو ما يعنى في موضوعنا الموظفين الذين تتم إقالتهم سواء أكانت هذه الاقالة للمعاش أو الفص بالنسبة للموظفين من المستوى الثاني والمستوى الثالث وما يعادلهم (٢)

هذا وقد نصت المادة ١٩ من القانون على أنه بالنسبة لاختصاص المحكمة التأديبية بالنسبة الى العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدھا قرار من رئيس الجمهورية العاملين بالشركات التي تضمن لها الحكومة حد ادنى من الارياح فتكون أحد الجزاءات العزل من الوظيفة , وهذا ما يقابل الاقالة من الوظيفة وبذلك يمكن القول أن اختصاص المحكمة التأديبية والادارية , فيما يتعلق بمن يتم أقالته من الوظيفة وقيامه بالتظلم من الاقالة امام هذه المحاكم وبطبيعة الحال فإن اختصاص المحكمة الادارية العليا يكون الطعن أمامها من المحكم التأديبية أو الإدارية (٣)

(١) انظر المادة العاشرة من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الصادر بتاريخ ١٠/١٠/١٩٧٢ , وانظر دكتور / محمد محمد بدران - القانون الإداري - الوظيفة العام - دار النهضة العربية سنة ١٩٩٠ صفحة ٧٢ وما بعدها , (٢) انظر المادة ١٤ من قانون مجلس الدولة ٤٧ لسنة ١٩٧٢ .

(٣) انظر المادة ١٩ من قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٢ , وانظر دكتور محمد حامد الجمل -

الموظف العام فقها وقضاء - دار النهضة العربية ١٩٦٩ صفحة ١٨٤ وما بعدها

ولكن هل يجوز إقالة عضو مجلس الدولة ؟

تنص المادة ٩١ من قانون مجلس الدولة المشار اليه بالاتي :- أعضاء مجلس الدولة من درجة مندوب فما فوقها غير قابلين للعزل ويسرى بالنسبة لهؤلاء جميع الضمانات التي يتمتع بها رجال القضاء وتكون الهيئة المشكلة منها مجلس التأديب هي المختصة في كل ما يتصل بهذا الشأن (١)

وتطبيقا لهذه الفقرة من المادة ٩١ فان أعضاء مجلس الدولة غير قابلين للإقالة , وذلك أن تعبير العزل - هو تعبير الإقالة فكلاهما ناتج عن خطأ على ما سوف نرى في موضوع لاحق , ومن جهة اخرى يشترط لعدم جواز إقالته

أو عزله أن يكون بدرجة مندوب بمجلس الدولة طبقا لشروط التعيين. الواردة بالمواد ٧٣ وما بعدها من القانون (٢) هذا وقد نصت الفقرة الثانية من المادة ٩١ على " ومع ذلك اذا اتضح أن أحدهم فقد الثقة والاعتبارات الذين تطلبهما الوظيفة أو فقد اسباب الصلاحية لإدائها لغير الأسباب الصحية أحيل إلى المعاش أو نقل الى وظيفة معادلة غير قضائية بقرار من رئيس الجمهورية بعد موافقة مجلس التأديب. (٣) اذا وطبقا لهذه الفقرة من المادة ٩١ فأنها فقد اجازت إحالته للمعاش والسؤال الذي يطرح نفسه هو هل يمكن وصف الإحالة الى المعاش بأنها إقالة ؟.

يرى الباحث أن الإحالة الى المعاش الناتج عن خطأ على النحو السابق فهو بذلك يعد إقالة من العمل, إلا أنه رغم هذه الإقالة يحتفظ لنفسه بعض الحقوق بالنسبة لمستحقته المالية أو حصوله على المعاش , إلا أنه أقيّل أو استبعد من الوظيفة . وفي ذات السياق نصت المادة ٩٣ من القانون على الإحالة للمعاش للعضو الذي يحصل على تقريرين متتالين بدرجة أقل من المتوسط , ويصدر بشأنهم قرار جمهوري , وذلك بعد قيام بفحص حالاتهم.

إذا يمكن القول أن ما نصت عليه المادتين ٩١ , ٩٣ من إحالة عضو المجلس الى المعاش , وصدور قرار جمهوري بذلك . أنما هو نوع في رأي الباحث من الإقالة , فالإحالة الى المعاش تمنع الموظف من العمل , ولكن لا تمنع من حصوله على بعض المستحقات سواء اعتبره القانون محالاً للمعاش أو في أجازة صحية (٤)

(١) انظر المادة ٩١ من قانون مجلس الدولة , (٢) انظر المواد ٧٣ وما بعدها من

قانون مجلس الدولة

(٣) انظر الفقرة الثانية من المادة ٩١ من قانون مجلس الدولة (٤) انظر المواد

٩٣,٩٢ من قانون مجلس الدولة

وفى موضع آخر في تأديب اعضاء المجلس نصت المادة ١٢٠ من قانون مجلس

الدولة بأن العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة باللوم - والعزل

وإذا صدر حكم مجلس الدولة بعقوبة العزل اعتبر عضو المجلس في أجازة صحية من تاريخ

صدور الحكم الى يوم نشر منطوقة في الجريدة الرسمية ويعتبر تاريخ العزل من يوم النشر في

الجريدة الرسمية .(١)

إذا يمكن القول أن المشرع في قانون مجلس الدولة فرق بين مندوب مجلس الدولة ,

وما بين عضو مجلس الدولة فلم ينص على إقالة أو عزل المندوب, وفى ذات السياق نص

على العزل أو الإقالة بالنسبة لعضو مجلس الدولة

بالتالي يمكن رجوع العزل أو الإقالة الى النص القانوني في تباين الأساسي القانوني للإقالة شأنها شأن الحالات السابقة في ضرورة أن يكون أساس قانوني لعقوبة العزل والتأديب بصفة عامة .

وفي مجال القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ في شأن تنظيم هيئة قضايا الدولة نصت المادة ٢٦ على أن العقوبات التأديبية التي يجوز توقعها على أعضاء الهيئة هي - الانذار - اللوم - العزل " العزل كما ذكرنا يعنى الإقالة في موضوع بحثنا , وبالتالي يكون الأساس القانوني للإقالة لأعضاء هيئة قضايا الدولة . ولاشك أن قرار الإقالة يتم بعد التحقيقات في هذا الشأن على النحو المبين في المواد ٢٥ وما بعدها من قانون الهيئة (٢)

وفي قانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ والخاصة بالنيابة الادارية في شأن اعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاکم التأديبية نصت المادة ٣١ من على أن يكون للمحاکم التأديبية بالنسبة للموظفين من الدرجة الثانية فما دونها توقيع عقوبة العزل من الوظيفة , كذلك بالنسبة للموظفين من الدرجة الاولى .

اذا يمكن لهؤلاء الموظفين إقالتهم طبقا لنص المادة ٣١ من القانون تسند هذا الإقالة الى النص القانوني والى القانون ذاته المشار اليه . (٣)

ونصت المادة ٣٩ من القانون سالف الذكر على العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء النيابة الادارية

الانذار - اللوم - العزل . اذا يمكن القول بأن عضو النيابة الادارية يمكن أن تقع عليه عقوبة الإقالة وهي كما ذكرنا تعنى العزل . (٤)

(١) انظر المادة ١٢٠ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والصادر في

١٩٧١/١٠/١

- (٢) انظر القانون ٧٥ لسنة ١٩٦٣ المادة ٢٦ والخاص بتنظيم هيئة قضايا الدولة
الجريدة الرسمية العد ١١٨٠ في ١٩٦٣/٨/١٢
- (٣) انظر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المادة ٣١ - والخاص بالنيابة الادارية
والمحاكم التأديبية - الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر في ١٩٥٨/٨/٢٤
- (٤) انظر المادة ٣٩ من قانون النيابة الادارية ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الجريد الرسمية
العدد ٢٤ مكرر في ١٩٥٨/٨/٢٤
والمستبدل بالقانون ١٩٨٩/١٢ .

المطلب الثالث :- المصادر المدنية في القانون المدني

ورد في القانون المدني العمل غير المشروع والمسئولية عن الاعمال الشخصية , وذلك
بوقوع الخطأ من الفاعل سواء أكان شخصا عاديا أو موظفا , وفى مجال بحثنا عن المصادر
المدنية في القانون المدني , نجد المشرع وضع نصا خاصا بالنسبة للموظف العام في المادة
١٦٧مدنى حيث نصت "لا يكون الموظف العام مسؤولا عن عمله الذى أضر بالغير إذا قام
بتنفيذ لا مر صادر اليه من رئيس , متى كان إطاعة هذا الامر واجبه عليه , أو كان يعتقد
أنه واجبه وأثبت انه كان يعتقد مشروعية العمل الذى وقع منه , وكان اعتقاده مبنيا على
أسباب معقولة , وانه راعى في عمله جانب الحيطة ".(١)

وبمفهوم المخالفة فإن الموظف يكون مسولا مسئولية كامله عن أخطائه , إلا إذا كان
هذا الخطأ ناتج عن تعليمات رئيسته حسب نص المادة سائلة الذكر .

ويمكن القول أن القانون المدني يعتبر مصدرا من مصادر المسئولية بالنسبة للموظف
هذه المسئولية قد تودى به الى تطبيق الجزاءات المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية

،سواء بالخصم من المرتب أو اللون أو الانذار والإحالة الى المعاش أو الفصل من الخدمة ، اذا الإقالة يرجع أساسها في القانون المدني الى نص المادة ١٦٧ هذا قد تناول المشرع في المادة ١٧٤ المسؤولية عن التابع والمتبوع حيث نصت " يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمل غير مشروع متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها .

وتقوم رابطة التبعية ، ولولم يكن المتبوع حرا في اختيار تابعه ، متى كانت له عليه سلطه فعليه في رقابته وفي توجيهه .(٢)

ويفهم من هذه المادة أن المتبوع قد يكون مرتكبا خطأ، هذا الخطأ الذي ارتكبه تابعه حال تأدية وظيفته ، لا يمنع ذلك من مسالة المتبوع ، وقد تودى هذه المسؤولية الناتجة عن خطأ المتبوع تجاه التابع الى فصل المتبوع ،

أو إقالته اذا كانت الأخطاء تستدعى ذلك حسب ما تسفر عنه نتيجة التحقيق ، وحسب ما يتم إقراره من الجهات المختصة بالموافقة على العزل أو الإقالة ويعد ذلك مصدرا من مصادر المشروعية في القانون المدني.

(١) انظر المادة ١٦٧ في القانون المدني

(٢) انظر المادة ١٧٤ في القانون المدني

(٣) انظر دكتور السيد عيد نايل مصادر الالتزام غير الارادية - دار النهضة العربية

سنة ٢٠١٤ صفحة ١٣٧ وما بعدها

المبحث الثاني :- المصادر الجنائية لإقالة الموظف العام

شرعية الإقالة وأساسها القانوني كما ذكرنا لا يقتصر على القانون الإداري والقانون المدني , ولكن يمتد الى القانون الجنائي سواء في العقوبات أو في الاجراءات .وعلى ذلك سوف تناول هذ المبحث في مطلبين على الوجه الاتي :-

المطلب الأول :- الأساس القانوني للإقالة في قانون العقوبات

المطلب الثاني :- العقوبات التي تودى الى إقالة الموظف

المطلب الأول :- الأساس القانوني للإقالة في قانون العقوبات

تناول قانونا العقوبات الموظف في اكثر من مادة حيث نجد في هذه المواد الشرعية القانونية في إقالة الموظف نتيجة الخطأ الذى يرتكبه أو الفعل الذى يرتكبه بالمخالفة للقانون . و نتناول هذ المواد لتبان صلتها بالموظف ونوع العقوبة التي يخضع لها الموظف وذلك على الوجه الاتي :-

١- الإقالة في قانون العقوبات هي من العقوبات التبعية :

حيث تنص المادة ٢٤ من قانون العقوبات على أن العقوبات التبعية هي

العزل من الوظائف الأبدية . وعقوبة العزل هي عقوبة الإقالة ذلك أن العزل كما سبق أن أوضحنا يعنى في ذلك الإقالة . وإقالة هنا أو العزل تكون بقوه القانون باعتبارها عقوبة تبعية, وقد أوضحت المادة ٢٦ من قانون العقوبات مفهوم العزل بأنه :-العزل من وظيفه أميريه هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها .وسواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملا في وظيفته وقت صدور الحكم عليه أو غير عامل فيها لا يجوز تعيينه في وظيفه أميريه ولا نيله أي مرتب مدة يقدرها الحكم وهذه المادة لا يجوز أن تكون اكثر من ست سنين ولا اقل من سنه واحده . اذا يمكن القول أن تعبير العزل هو تعبير الإقالة . وفى مجال بحثنا

هو تتبان العلاقة الشرعية بقانون العقوبات وإقالة أو عزل الموظف العام .هذا وقد نصت المادة ٢٧ من القانون على :-

كل موظف ارتكب جنائية عما نص عليه في الباب الثالث والرابع والسادس عشر والسادس من الكتاب الثاني من هذا القانون عومل بالرأفة فحكم عليه بالحبس يحكم عليه أيضا بالعزل مدة لأتقص عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها عليه (١).ويلاحظ أن هذه المادة تنص على العزل أو الإقالة لمدة معينة مما يعنى ذلك أن العزل أو الإقالة لا تكون نهائية , بل تكون لفترة موقته يمكن النظر في تعيينه مرة أخرى حسب نص المادة ٢٧ . (١) أنظر المواد ٢٤, ٢٦, ٢٧ من قانون العقوبات , وانظر الدكتور محمد عيد الغريب - الاحكام العامة في قانون العقوبات - القسم العام لسنة ٢٠٠٩ - العقوبات التبعية صفحة ٥٧٧ وما بعدها

(١) أنظر المواد ٢٤, ٢٦, ٢٧ من قانون العقوبات , وانظر الدكتور محمد عيد الغريب - الاحكام العامة في قانون العقوبات - القسم العام لسنة ٢٠٠٩ - العقوبات التبعية صفحة ٥٧٧ وما بعدها

٢- موانع العزل أو الإقالة في قانون العقوبات :-

تنص المادة ٦٣ من قانون العقوبات " لا جريمة اذا وقع الفعل من موظف أميرى في

الاحوال الآتية :-

١- اذا ارتكب الفعل تنفيذا لأمر صادر اليه من رئيس وجبت عليه إطاعته أو اعتقد

أنها واجبه عليه.

٢- اذا حسنت نيته وأرتكب فعلا تنفيذا لما أمرت به القوانين أو ما اعتقد ما تم اجراءه

من اختصاصه .

وعلى كل حال يجب على الموظف أن يثبت أنه لم يرتكب الفعل إلا بعد التحري , أنه كان يعتقد مشروعيته

وأن اعتقاده كان مبنيا على أسباب معقولة .

هذه المادة في مجال بحثنا توضح مدى مشروعية ما يقوم به الموظف , والأساس القانوني لإعفاء الموظف من الفعل الذي ارتكبه وهو كما يبين في المادة سالفه الذكر اذا ارتكب خطأ يمكن أن يترتب عليه إقالته أو عزله, الا أنه قام به تنفيذا لأمر من رئيس تجب عليه طاعته , واعتقاده أيضا بمشروعية الفعل. وبالتالي فلا يحاسب عن هذا الخطأ , وإن كان يمكن أن يحاسب رئيسه عليه .

ومن جهة أخرى قد يكون الموظف فاقد الشعور أو الاختيار في عمله أما لجنون أو عاهة في العقل , وأما الغيبوبة ناشئة عن عقاير مخدره أيا كان نوعها اذا اخذها قهرا عنه أو غير علم منه لها . فلا عقاب عليه حتى اذا كان هذا الفعل يترتب عليه إقالته من عمله. ذلك أن الفعل الذي ارتكبه خارج عن إرادته وإدراكه .وبذلك يمكن القول أن

الأساس القانوني لإعفاء الموظف من هذا الفعل هو ما نصت عليه قانون العقوبات لا

اكتسب شرعيه قانونية

(م ٦٢ عقوبات) (٢)

- (١) أنظر المادة ٦٣ من قانون العقوبات , وانظر الدكتور / محمد عيد الغريب الاحكام العامة في قانون العقوبات القسم العام ٢٠٠٩ العقوبات التبعية صفحة ٥٧٧ وما بعدها.
- (٢) انظر المادة ٦٢ من قانون العقوبات , وانظر الدكتور / محمد عيد الغريب الاحكام العامة في قانون العقوبات القسم العام ٢٠٠٩ العقوبات التبعية صفحة ٥١٥ وما بعدها.

المطلب الثاني :- العقوبات التي تؤدي إلى إقالة الموظف

١- إذاعة الأسرار وإقالة الموظف

نص قانون العقوبات على عقوبات السجن بالنسبة للموظف والتي تؤدي هذه العقوبات الى إقالة الموظف وهذا ما يعنى أن مشروعية الإقالة نتجت من عقوبة الموظف بالسجن والذي يؤدي الى إقالته من عمله ومن هذه العقوبات ما نصت عليه المادة (٨٠ ب) من قانون العقوبات بأن : يعاقب بالسجن كل موظف عام أو شخص ذي صفة نيابيه عامه أو مكلف بخدمة عامه أفشى سر من الأسرار الدفاع عن البلاء وتكون العقوبة الاشغال الشاقة الموقته , اذا وقعت الجريمة في زمن الحرب هذه المادة توضح مدى التزام الموظف بالمحافظة على اسرار الدفاع , وهذا يعنى أن عمل هذا الموظف مرتبط بالاطلاع على اسرار الدفاع لذلك نص المشرع على هذه العقوبة وبالتالي فان عقوبة السجن أو الاشغال الشاقة الموقته يمكن أن يترتب عليه إقالة الموظف , وتكون هناك شرعيه في إقالته .(١)

٢- عقوبة الرشوة وإقالة الموظف

تناول المشرع الموظف العام في باب الرشوة في عدة مواد حيث نص في المادة ١٠٣ في قانون العقوبات كل موظف عمومي طلب لنفسه أو لغيره أقبّل أو خذ وعدا أو عطية لا داء عملا من أعمال وظيفته يعد مرتشيا ويعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة وبغرامه لا تقل عن الف جنيه لا تزيد عما أعطى أو وعد.

وجات المواد ١٠٣ مكرر حتى ١٠٥ تتناول الموظف وكيفيه اعتباره مرتشيا سواء أكان يعتقد خطأ أو يزعم أن طلبه من أعمال وظيفته .

ونص المشرع على عقوبة هذ المواد. وليس مجال بحثنا الناحية الجنائية , ولكن يشير الى ذلك الارتباط الفعل الخاطئ بالعقوبة الخطأ وبالتالي فأن توقيع العقوبات على النحو الوارد في هذ المواد يؤدي الى إقالته متى رأّت السلطة المختصة ذلك , لان المحكمة تقضى بالسجن والغرامة - وبذلك يكون قرار السلطة المختصة ناتج من المشروعية وهي ادانه الموظف والحكم عليه (٢)

ولم يقتصر المشرع في قانون العقوبات على الموظفين العموميين في تطبيق القانون عليهم - والذين عينوا طبقا لقانون الخدمة المدنية أو القوانين المتعلقة بالعاملين بالدولة سابقا , بل نص على فئات معينة تعد في حكم الموظفين في تطبيق العقوبة عليهم وهم . طبقا للمادة ١١١ عقوبات :-

(١) أنظر المادة ٨٠ ب من قانون العقوبات

(٢) أنظر المواد ١٠٣ ما بعدها من قانون العقوبات

١- المستخدمين في المصالح التابعة للحكومة أو الموضوعة تحت الاختبار

٢- أعضاء المجالس النيابية العامة أو المحلية سواء أكانوا منتخبيين أو معينين

٣- المحكمون أو الخبراء ووكلاء النيابة والمصفون والحراس القضائيون

٤- كل شخص مكلف بخدمة عامة

٥- أعضاء مجالس ادارة ومديرو ومستخدمو المؤسسات والشركات والجمعيات

والمنظمات والمنشآت اذا كان للدولة

أو أحدى الهيئات العامة تساهم في مالها بنصب ما بأية صفة كانت (١)

٣- عقوبة اختلاس المال العام والعدوان عليّة وإقالة الموظف

وضع قانون العقوبات للموظف جزاءات ناتجة عن اختلاس المال العام , وهذه

الجزاءات تودى في النهاية الى عزل الموظف العام عن طرق السلطة المختصة وهي جهة

الادارة كما أوضحنا سابقا , فأحكام القضاء تعاقب على الفصل بالحبس أو السجن أو الغرامة

أو الإعدام , وبذلك كون عزل الموظف رجع الى شرعيه أو مشروعيه لأنه ناتج عن خطأ

تمثل في الاختلاس . وقد نصت المادة ١١٢ من قانون العقوبات على ذلك بعقوبات :-

" كل موظف عام اختلس أموالا أو أوراقا أو غيرها وجدت في حازته بسبب وظيفته

يعاقب بالأشغال الشاقة الموقته ٠٠٠٠ كما نصت المادة ١١٣ من القانون على أنه " كل

موظف استولى بغير حق على مال أو اوراق لاحدي الجهات المبنية في المادة ١١٩ أو سهل

ذلك للغير بأية طريقه كانت يعاقب بالأشغال الشاقة الموقته

أو السجن . (٢) والجهات المبنية بالمادة ١١٩ عقوبات هي :-

١-الدولة و وحدات الادارة المحلية

٢- الهيئات العامة والمؤسسات العامة ووحدات القطاع العام

٣- النقابات و الاتحادات

٤- المؤسسات والجمعيات الخاصة ذات النفع العام

٥- الجمعيات التعاونية

٦- الشركات والجمعيات والوحدات الاقتصادية والمنشآت التي تساهم فيها الجهات

المنصوص عليها في الفقرات السابقة

٧- أي جهة أخرى ينص القانون على اعتبارها من الاموال العامة.

إذا يمكن القول أن إقالة الموظف قد تكون نتيجة صدور حكم ضده وبناء على هذه

تقوم الإدارة بإقالته من العمل وهذا هو الأساس القانوني لإقالته.

(١) أنظر المادة ١١١ عقوبات (٢) أنظر المادة ١١٢ عقوبات (٣) أنظر

المادة ١١٩ عقوبات

٤- المقصود بالموظف العام في قانون العقوبات :

نصت المادة ١١٩ "مكررا" من قانون العقوبات على المقصود بالموظف العام , وذلك

لأن نصوص القانون تضع عقوبات لجرائم بالنسبة للموظف العام , , لذلك لم يترك القانون

مجالا لتفسير ذلك , بل حدد الموظف العام في هذه المادة على الوجه الآتي :- (١)

يقصد بالموظف العام في حكم اختلاس المال العام والعدوان عليه والضرر لأتى :-

أ- القائمون بأعباء السلطة العامة والعاملون في الدولة ووحدات الإدارة المحلية.

ب - رؤساء وأعضاء المجالس والوحدات والتنظيمات الشعبية وغيرهم ممن لهم صفة

نيابيه عامه سواء كانوا منتخبين أو معينين .

ج- أفراد القوات المسلحة

د- كل من فوضته إحدى السلطات العامة في القيام بعمل معين وذلك في حدود العمل

المفوض فيه

هـ- رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة والمديرون وسائر العاملين في الجهات التي

اعتبرت أموالها أموالا عامه

و- كل من يقوم بأداء عمل يتصل بالخدمة العامة بناء على تكليف صادر إليه بمقتضى القوانين أو من موظف عام في حكم الفقرات السابق متى كان يملك هذا التكليف بمقتضى القوانين أو النظم المقررة وذلك بالنسبة للعمل الذى يتم التكليف به ويستوى أن تكون الوظيفة أو الخدمة دائمة أو مؤقتة بأجر أو بغير أجر طوعية أو جبرا .

ولا يحول انتهاء الخدمة أو زوال الصفة دون تطبيق الأحكام حتى وقع العمل أثناء الخدمة أو توافر الصفة .

وبذلك يكون قانون العقوبات وضع قواعد معينة لتعريف الموظف العام بالنسبة لما إذا ارتكب جريمة جرائم اختلاس المال العام أو العدوان عليه أو إلحاق الضرر به . وذلك بصرف النظر عن التعريفات الواردة قانون الخدمة المدنية ، وذلك أن التعريف في قانون الخدمة هو تعريف شامل جامع ، ويتعلق بنظام الخدمة المدنية أو الوظائف العامة ، أما قانون العقوبات فقد وضع حصريا المقصود بالموظف العام في محاسبته على جريمة من هذا الجرائم المتعلقة بالاختلاس (٢)

(١) أنظر المادة ١١٩ مكررا من قانون العقوبات

(٢) قارن تعريف الوظيفة في قانون العقوبات وقانون الخدمة المدنية على نحو ما

ذكرنا

٤- عقوبة التزوير والإقالة :

نص المشرع في قانون العقوبات على عقوبة التزوير وقد تناول المشرع الموظف العام وخصه في بعض المواد , فإذا قام الموظف بأي فعل من المنصوص عليه فيحاكم بمحاكم جنائية , فإذا حكمت المحكمة بالعقوبة , فإنه بعد ذلك يعود إلى جهة الإدارة فيما إذا كان يقضى العقوبة ويعود إلى عمله , أو إذا كان يمكن أن تتم إقالته .

وقد نصت المادة ٢١١ من قانون العقوبات على أن كل صاحب وظيفه عموميه ارتكب في أثناء تأدية وظيفته تزوير في أحكام صادرة أو تقارير أو محاضر أو وثائق أو سجلات أو دفاتر أو غيرها من السندات والأوراق الأميرية سواء كان ذلك بوضع إمضاءات أو أختام مزورة أو بتغيير المحررات أو الأختام أو الإمضاءات أو بزياده كلمات أو بوضع أسماء أو صور أشخاص آخرين ضرورة يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة أو السجن .(١)

بهذه المادة يكون المشرع قد حصر الأفعال التي يمكن أن يقوم الموظف بتزويرها ووضع العقوبة , إلا أنه لم ينص على عزله من الوظيفة أو إقالته , وذلك لان النصوص تنص على العقوبات التي حددها القانون , وترك مسألة عزله أو إقالته لتقدير الجهة الإدارية , ولقانون الخدمة المدنية.

_ كما نصت المادة ٢١٣ من القانون على أن : يعاقب أيضا بالأشغال الشاقة المؤقتة أو بالسجن كل موظف في مصلحة عموميه أو محكمه غير بقصد التزوير موضوع السندات أو أوصالها في حال تحريرها المختص بوظيفته سواء كان ذلك بتغيير إقرار أولى الشأن الذي كان الغرض من تحرير تلك السندات إدراجه بها أو بجعله واقعه مزورة غير في صورة واقعه صحيحه مع علمه بتزويرها أو بجعله واقعه غير معترف بها في صوره واقعه معترف بها .(٢)

هذه المادة وايضا يختص بها الموظف وليس مجال بحثنا سوى أن نتعرض للعقوبة ومدى إمكانية إقالة الموظف أو عزله نتيجة الحكم عليه , ويرى الباحث أن عقوبة العزل

أو الإقالة يختص بها قانون الخدمة المدنية, وذلك على النحو الذى أوردناه في المادة ٢١١ عقوبات بجهته الإدارة أو السلطة المختصة تطبق قانون الخدمة المدنية إذا كان من شأن ذلك وضع جزاء على الموظف بعزله من الوظيفة أو إقالته

(١) انظر المادة ٢١١ عقوبات

(٢) أنظر المادة ٢١٣ عقوبات

النتائج والتوصيات

على الرغم من صعوبة البحث في ندرة مراجعه فقد استطعنا أن نتجاوز ذلك وتناولنا فلسفة نظام الإقالة وتمييزه والفارق بينه وبين انتهاء الخدمة .

ولذا يوصى الباحث في هذا البحث الى أن :-

يحدد المشرع صراحة التمييز بين نظام الإقالة وغيره من الأنظمة الأخرى التي تنهى خدمة العامل في حالة إنهاء أو انتهاء الخدمة بحيث يحدد أن الإقالة هو إنهاء للخدمة وليس انتهاء للخدمة ويترتب على إنهاء الخدمة آثار قانونية غير انتهاء الخدمة وبذلك يكون المشرع قد وضع أساس قانونية لنظام الإقالة..

قائمة المراجع

- [١] مبادئ التفكير الفلسفي والعلمي - الدولية للطبع والنشر والتوزيع - الفجالة القاهرة - تصريح وزارة التربية والتعليم. ٢٠١٧
- [٢] انظر القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدل بالقانون رقم ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥، والقانون الجديد قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦
- [٣] انظر دكتور/ صوفي أبو طالب - تاريخ النظم القانونية والاجتماعية - دارا لنهضة العربية سنة ١٩٧٦
- [٤] انظر تفصيلا دكتور/ أحمد عبد التواب محمد بهجت - المسؤولية المدنية عن الفعل الضار بالبيئة - دار النهضة العربية ط ٤ لسنة ٢٠٠٨ وما بعدها صفحة ١٣٠ وما بعدها، وأنظر دكتور / سليمان مرقص - نظرية دفع المسؤولية المدنية - رسالة دكتوراه بالبيئة - دار النهضة العربية ط ٤ لسنة ٢٠٠٨ .
- [٥] انظر المذاهب المختلطة بين الخطأ والضرر - دكتور حسين عامر وعبد الرحيم عامر - المسؤولية التقصيرية و العقوبة - مطبعة مصر - ط ٢ لسنة ١٩٧٩
- [٦] دكتور / احمد محمود سعد - استقرار لقواعد المسؤولية المدنية - دار النهضة العربية ج ٢ لسنة ٢٠٠٧
- [٧] دكتور / محمد رفاعي - الضرر كأساس للمسؤولية المدنية - رساله دكتوراه لسنة

١٩٧٨

[٨] دكتور / ياسين محمد فاروق - نحو منظور جديد لقواعد المسؤولية - رسالة دكتوراه

لسنة ٢٠٠٥

[٩] دكتور / عمر ممدوح مصطفى - أصول تاريخ القانون سنة ١٩٦٣

[١٠] دكتور/ زهيري يكن - تاريخ القانون ط ١٩٩٠

[١١] وانظر في الشريعة الإسلامية دكتور / محمود مغربي - الوصيف في تاريخ

القانون

[١٢] دكتور / محمد محمد بدران - القانون الإنجليزي - دراسة في تطوره التاريخي

ومصادره القانونية وراء انعكاساتها على التفرقة بين القانون الخاص والعام - دار النهضة

العربية سنة ١٩٨٩

[١٣] دكتور عبد المجيد محمد الحفناوي ودكتور / عكاشه عبد العال- تاريخ النظم

القانونية والاجتماعية - الدار الجامعية لسنة ١٩٨٩

[١٤] انظر دكتور/ نعمان محمد خليل جمعه - دروس المدخل للعلوم القانونية - دار

النهضة العربية سنة ١٩٧٩

[١٥] دكتور / جميل الشرقاوي دروس في أصول القانون لسنة ١٩٧١

[١٦] انظر دكتور/ هشام على صادق - تاريخ النظم القانونية والاجتماعية - الدار

الجامعية لسنة ١٩٨٢

[١٧] دكتور / ثروت انيس الأسيوطي - المنهج القانوني بين الرأسمالية والاشتراكية

مقال نشر في مجلة مصر المعاصرة يوليو لسنة ١٩٦٨

[١٨] انظر تفصيلا دكتور/ دكتور اسماعيل غانم - محاضرات في النظرية العامة

للحق

- [١٩] انظر تفصيلا دكتور / بكر القباني - الحقوق والحريات في ظل حالة الطواري - مقال منشور بمجلة المحاماة -
- [٢٠] دكتور محمد الميرغني- نظرية النفس في استعمال الحق الإداري - رسالة دكتوراه مجلة الحقوق- جامعة عين شمس سنة ١٩٧٢
- [٢١] دكتور / طعيمه الجرف - نظرية الدولة - مكتبة القاهرة الحديثة سنة ١٩٦٤
- [٢٢] دكتور / محمد رفعت عبد الوهاب - النظم السياسية ١ -
- [٢٣] دكتور /عاصم عجيله - النظم السياسية - دار الطباعة الحديث سنة ١٩٨٦
- [٢٤] انظر المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية , وانظر المادة ١٦٩ -١٧٣ من اللائحة التنفيذية الجديدة لقانون الخدمة المدنية دار العربي للنشر والتوزيع لسنة ٢٠١٨
- [٢٥] انظر الى المحكمة الإدارية العليا ٢٨ / ١٢ / ١٩٩٣ س ٣٩
- [٢٦] انظر دكتور / شريف يوسف خاطر - الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - دار النهضة العربية سنة ٢٠٠٩
- [٢٧] انظر حكم المحكمة الادارية العليا في ٢٣ / ١٢ / ١٩٨٩ الطعن رقم ٢٤٥٦ لسنة ٣٠ ق
- [٢٨] انظر في الاستقالة دكتور / شعبان احمد رمضان ودكتور/ عبد المحسن ريان - مبادئ القانون الإداري لسنة ٢٠١٨
- [٢٩] انظر في الاستقالة وانواعها - دكتور / دويب حسين صابر - مجلة الدراسات القانونية - هيئة النشر العلمي بكلية الحقوق - جامعه اسيوط العدد ٣١
- [٣٠] انظر الدكتور / سليمان الطماوى- الوجيز في القانون الإداري - دراسة مقارنة- دار الفكر العربي

[٣١] وانظر دكتور/ محمد عبد اللطيف - القانون الإداري لسنة ٢٠٠٥

[٣٢] دكتور/ زين بدر فراج - الوجيز في شرح قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة

١٩٧٨ - دار النهضة العربية

[٣٣] أنظر دكتور /عبد الوهاب البنداري -الجرائم الجنائية والتأديبية - دار النشر

العربي

[٣٤] انظر دكتور / جورجى شفيق ساري- المبادي العامة للقانون الإداري- دار

النهضة العربية

[٣٥] انظر المادة ١٢٠ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والصادر في

١٩٧١/١٠/١

[٣٦] نظر القانون ٧٥ لسنة ١٩٦٣ المادة ٢٦ والخاص بتنظيم هيئة قضايا الدولة

[٣٧] انظر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المادة ٣١ - والخاص بالنيابة الادارية

والمحاكم التأديبية

Research Summary

The public servant is the backbone of the state. He is the charge d'affaires, whether in the legislative, executive, or judicial authority and all state agencies. Without the presence of a public servant, there is no state. The public servant since the dawn of history and from ancient times has been the charge of the executive authority, but the position of the public servant has changed from era to era. And from time to time, and from state to state, and from within the state itself, and from one administration to another, and from one side to another, depending on the nature of his work and the extent of the nature and importance of this work.

However, in all times and eras, the accountability of the employee for his mistakes varies between the disciplinary penalty and the dismissal from the job and the termination of his service, depending on the severity of the error committed by the employee.

. قائمة المراجع

- (١) مبادئ التفكير الفلسفي والعلمي - الدولية للطبع والنشر والتوزيع - الفجالة القاهرة
- تصريح وزارة التربية والتعليم صفحة ٢٠ وما بعده (٢) انظر القانون ٤٧ سنة ١٩٧٨ والمعدل بالقانون ١٧٩ سنة ٢٠٠٥ والقانون الجديد قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦
- (٣) انظر الدكتور/ صوفي أبو طالب - تاريخ النظم القانونية والاجتماعية - دار النهضة العربية لسنة ١٩٧٦ صفحة ٤ وما بعدها
- (٤) انظر تفصيلا دكتور/ احمد عبد التواب محمد بهجت- المسؤولية المدنية عن الفعل الضار بالبيئة- دار النهضة العربية ط٤ سنة ٢٠٠٨ صفحة ١٣٠ وما بعدها
- (٥) انظر المذاهب المختلطة بين الخطاء والضرر دكتور / حسين عامر وعبد الرحيم عامر - المسؤولية التقصيريه والعقوبة مطبعة مصر ط٢ سنة ١٩٧٩ صفحة ١٧٨ وما بعدها - دكتور احمد محمود سعد - استقرار لقواعد المسؤولية المدنية ط٢ سنة ٢٠٠٧ صفحة ٣٠٦ وما بعدها (٦) دكتور / عمر ممدوح مصطفى- أصول تاريخ القانون سنة ١٩٦٣ صفحة ١٠٥ وما بعده
- (٨) انظر تفصيلا دكتور/ احمد عبد التواب محمد بهجت- المسؤولية المدنية عن الفعل الضار بالبيئة- دار النهضة العربية ط٤ سنة ٢٠٠٨ صفحة ١٣٠ وما بعدها - دكتور احمد محمود سعد - استقرار لقواعد المسؤولية المدنية ط٢ سنة ٢٠٠٧ صفحة ٣٠٦ وما بعدها (١٠) دكتور / عمر ممدوح مصطفى- أصول تاريخ القانون سنة ١٩٦٣ صفحة ١٠٥ وما بعدها (١١) انظر المادة رقم (٦١) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ (١٢) انظر تفصيلا دكتور/ احمد عبد التواب محمد بهجت- المسؤولية المدنية عن الفعل الضار بالبيئة- دار النهضة العربية ط٤ سنة ٢٠٠٨ صفحة ١٣٠ وما بعدها (١٣) انظر المذاهب المختلفين

الخطاء والضرر دكتور / حسين عامر وعبد الرحيم عامر - المسؤولية التقصير يه والعقوبة مطبعة مصر ط ٢ ١٩٧٩ صفحة ١٧٨ وما بعدها - دكتور احمد محمود سعد - استقرار لقواعد المسؤولية المدنية ط ٢ سنة ٢٠٠٧ صفحة ٣٠٦ وما بعدها (١٤) دكتور / عمر ممدوح مصطفى- أصول تاريخ القانون سنة ١٩٦٣ صفحة ١٠٥ وما بعدها (١٥) انظر المواد ١٦٩-١٧٣

من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الجديدة

٠ ودكتور عبد المحسن ريان- مبادئ القانون الإداري لسنة ٢٠١٨ صفحة ١٢٢ وما بعدها وانظر في الاسقالة وانواعها دكتور / دويب حسين صابر- مجلة الدراسات القانونية- هيئة النشر العلمي بكلية حقوق أسيوط العدد ٣١ صفحة ٢١٠, ٢٠١٢ (١٦) انظر المادة ١٧٨ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الجديدة . (١٧) أنظر المادة ١/٩٦ من قانون الخدمة المدنية والمادة ١٦٨ من اللائحة التنفيذية وانظر في انتهاء الخدمة المدنية ببلوغ السن القانوني - دكتور سليمان الطماوى- الوجيز في القانون الإداري - دراسة مقارنة دار الفكر العربي ١٩٨٥ صفحة ٥٢١ وما بعدها

(١٨) انظر دكتور شريف خاطر , محمد عبد اللطيف- القانون الإداري لسنة ٢٠٠٤/٢٠٠٥ صفحة ٩٢٢ وما بعدها

(١٩) انظر المادتين ٦٩, ١٧٥ من قانون الخدمة المدنية واللائحة التنفيذية

(٢٠) انظر / دكتور شريف خاطر - الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - دار النهضة

العربية لسنة ٢٠٠٩ صفحة ٢٧٦

(١) انظر المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية ٢٠١٦/٨١ والمادة ١٨٠ من اللائحة

التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ الصادرة بالقرار رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧

مجلس الوزراء , انظر / دكتور شريف خاطر - الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - دار النهضة العربية لسنة ٢٠٠٩ صفحة ٢٧٢.

(٢) انظر المادة ٩/٦٩ من قانون الخدمة المدنية ٢٠١٦/٨١ والمادة ١٧٩ من اللائحة

التنفيذية ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧

(١) انظر المادة رقم ١٧٤ من اللائحة التنفيذية

(٢) أنظر المادة ٦١ من قانون الخدمة المدنية - فلا يوجد لفظ الإقالة وانظر المادة

١٧٤ من اللائحة التنفيذية

(١) انظر المادة ٦١ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦

(١)٢) انظر المادة ٤٨ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦

(٢) انظر دكتور شفيق خاطر- الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - دار النهضة العربية

لسنة ٢٠٠٩ صفحة ٧٥. وما بعدها) انظر المادة ١٥ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة

المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ والمادة ٤٧ من اللائحة التنفيذية

(١) المادة ٦٧ من القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ , وانظر دكتور / مجدى مدحت ابراهيم -

قواعد تأديب الموظف العام - دار النهضة العربية ١٩٧٩ صفحة ١٣٩ وما بعدها

(٢) انظر المادة ٩٢ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قانون العاملين المدنيين بالدولة,

وانظر دكتور / شريف خاطر- الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - دار النهضة العربية لسنة

٢٠٠٩ صفحة ٢٣٧ وما بعدها.

(١) المادة ٦٧ من القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ , وانظر دكتور / مجدى مدحت ابراهيم -

قواعد تأديب الموظف العام - دار النهضة العربية ١٩٧٩ صفحة ١٣٩ وما بعدها

(٢) انظر المادة ٩٢ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قانون العاملين المدنيين بالدولة، وانظر دكتور / شريف خاطر- الوظيفة العامة - دراسة مقارنة - دار النهضة العربية لسنة ٢٠٠٩ صفحة ٢٣٧ وما بعدها.

(١) المادة ٦٧ من القانون ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، وانظر دكتور / مجدى مدحت ابراهيم - قواعد تأديب الموظف العام - دار النهضة العربية ١٩٧٩ صفحة ١٣٩ وما بعدها

(٢) انظر المادة ٩٢ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قانون العاملين المدنيين بالدولة، وانظر دكتور / شريف خاطر- الوظيفة العامة - دراسة مق(١) انظر المادة ١٢٠ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والصادر في ١٠/١٠/١٩٧١

(٢) انظر القانون ٧٥ لسنة ١٩٦٣ المادة ٢٦ والخاص بتنظيم هيئة قضايا الدولة الجريدة الرسمية العد ١١٨٠ في ١٢/٨/١٩٦٣

(٣) انظر القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المادة ٣١ - والخاص بالنيابة الادارية والمحاكم التأديبية - الجريدة الرسمية العدد ٢٤ مكرر في ٢٤/٨/١٩٥٨

(٤) انظر المادة ٣٩ من قانون النيابة الادارية ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الجريد الرسمية العدد ٢٤ مكرر في ٢٤/٨/١٩٥٨ والمستبدل بالقانون ١٢/١٩٨٩ .

(١) انظر المادة ١٦٧ في القانون المدني

(٢) انظر المادة ١٧٤ في القانون المدني

(٣) انظر دكتور السيد عيد نايل مصادر الالتزام غير الارادية - دار النهضة العربية

سنة ٢٠١٤ صفحة ١٣٧ وما بعدها

(١) انظر المادة ١٦٧ في القانون المدني

(٢) انظر المادة ١٧٤ في القانون المدني

(٣) انظر دكتور السيد عيد نايل مصادر الالتزام غير الارادية - دار النهضة العربية

سنة ٢٠١٤ صفحة ١٣٧ وما بعدها

(١) أنظر المادة ٦٣ من قانون العقوبات , وانظر الدكتور / محمد عيد الغريب

الاحكام العامة في قانون العقوبات القسم العام ٢٠٠٩ العقوبات التبعية صفحة ٥٧٧ وما بعدها.

(٢) انظر المادة ٦٢ من قانون العقوبات , وانظر الدكتور / محمد عيد الغريب الاحكام

العامة في قانون العقوبات القسم العام ٢٠٠٩ العقوبات التبعية صفحة ٥١٥ وما بعدها.

Research Summary

The public servant is the backbone of the state. He is the charge d'affaires whether in the legislative, executive or judicial authority and all state agencies. Without a public servant there is no state. The public servant since the dawn of history and from ancient times has been in charge of the executive authority, but the position of the public servant has changed from era to era. And from time to time and from state to state and within the state itself and from one administration to another and from one side to another according to the nature of his work and the extent of the nature and importance of this matter. work.

But at all times and periods, the accountability of the employee for his mistakes varies between disciplinary punishment, dismissal from the job and termination of his service, depending on the severity of the error committed by the employee.