

البت بطلب استقالة الموظف بين المشروعية والتعسف باستخدام الحق

د. حسن عبد الرحمن معمر (*)

المقدمة

الوظيفة العامة مهنة دائمة يدخلها الموظفون ليقبوا في خدمة الدولة حتى بلوغهم السن القانونية فيحالون إلى التقاعد. وفي خلال الحياة الوظيفية، يُرَقَّى الموظف ويُرفَّع إلى درجات أعلى بالأقدمية وبالكفاءة والتميز أيضاً، ويتقاضى راتباً وحوافز ومكافآت تكفل له الحياة اللائقة. وعادةً لا يترك الخدمة قبل سن التقاعد إلا إذا استقال أو إذا اعتُبر مستقياً أو أُقيل بقرار من مجلس التأديب^(١).

إن الاستقالة تكون إما اختيارية أي حاصلة بطلب الموظف ورضائه الصريح بترك الخدمة، وإما جبرية وذلك بسلوكه مسلكاً يتنافى ونية الاستمرار في الوظيفة كالغياب المتواصل والطويل أو تعاطي أعمال غير متلائمة مع واجبات الوظيفة أو قبول وظيفة انتخابية مانعة كالنيابة وعدم تقديم الكفالة المشروطة نظاماً في

بعض الوظائف.

حددت المادة ٦٣ من المرسوم الإشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٢-٦-١٩٥٩ (نظام الموظفين) ثلاث حالات تنتهي فيها خدمة الموظف وخروجه نهائياً من الملاك، وهي:

١- الاستقالة

٢- الصرف من الخدمة أو الإحالة على

التقاعد

٣- العزل

تعتبر الاستقالة الاختيارية الصادرة بناءً على طلب الموظف، أحد حقوق الموظف المنصوص عليها في نظام الموظفين، فقد حددت المادة ٦٤ منه شروط الاستقالة الاختيارية وفقاً لما يأتي:

«١- للموظف أن يقدم استقالته خطياً إلى الإدارة التي ينتمي إليها. وعليه أن يُثابر على القيام بوظيفته إلى أن تبت الإدارة في طلبه.

(*) دكتور في الحقوق - رئيس دائرة الصرفيات في بلدية بيروت.

(١) (فوزت فرحات)، القانون الإداري العام، الجزء الأول: النشاط الإداري، الطبعة الثانية، الحقوق للمؤلف، ٢٠١٢، ص. ٢٩٩.

الرواتب في القطاع العام مقارنة مع رواتب القطاع الخاص، بحيث قدم عدد كبير من الموظفين العموميين إستقالاتهم إلى إداراتهم، بعض الإدارات لم تبت بتلك الطلبات وبعض الإدارات الأخرى رفضتها، لذلك إرتأينا دراسة موضوع حق الموظف بطلب إستقالته اختيارياً وضوابط الإدارة عند البت بطلب استقالة الموظف.

إشكالية البحث:

إن دراسة هذا الموضوع يتطلب منا تحديد ما إذا كانت الإدارة تتمتع بسلطة استنسابية في البت بطلب استقالة الموظف أم أن هناك حدوداً مفروضة عليها تمنعها من التعسف في استخدام الحق.

وللإجابة عن هذه الإشكالية، لا بد من الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١- هل من شروط قانونية لتقديم الموظف طلب استقالته اختيارياً؟

٢- هل يحق للموظف الرجوع عن طلب استقالته؟

٣- هل تتمتع الإدارة بسلطة إستنسابية في البت بطلب استقالة الموظف؟

٤- هل من حدود مفروضة على الإدارة للبت بطلب إستقالة الموظف؟

الفصل الأول: الشروط القانونية لتقديم

الإستقالة من قبل الموظف

الاستقالة هي اشهار نية الموظف بطلب ترك الملاكات الدائمة نهائياً، وهو عمل فردي وشرعي لإنهاء الوظيفة، ولكن تحقيق مفاعيله

٢- تبت في طلب الاستقالة السلطة التي لها حق التعيين. وإن لم ترفض الاستقالة في غضون شهرين من تاريخ تقديمها، اعتبرت مقبولة حكماً.

٣- لا يجوز الرجوع عن المرسوم أو القرار القاضي بقبول الإستقالة أو تعديله بعد صدوره...».

مع الإشارة إلى أن الموظف المستقيل لا يستفيد من حقوقه في معاش التقاعد أو تعويض الصرف، بل تُدفع له المحسومات التقاعدية المقتطعة من رواتبه. وفي هذا الإطار اعتبر البعض أن التشريع اللبناني مجحف بحق الموظف الذي يُقدم استقالته لجهة حرمانه من معاش التقاعد أو تعويض الصرف، باعتبار أن هذا الوضع يجعله أمام حلّين، إما الاستقالة وخسارة كل تعويض أو الاستمرار في العمل على مضض حتى بلوغ فترة خدمة معينة أو السن القانونية التي تُتيح له الحصول على معاش تقاعدي أو تعويض صرف^(٢).

إن قبول الاستقالة يُخرج الموظف من ملاكات الإدارة، ويفقد صاحب العلاقة كل الفوائد الناتجة عن الوظيفة، ولا ينتج قبول الاستقالة أي مفعول رجعي، ولا يحق للموظف المستقيل أي حق بتحديد خلفه، وعندما تصبح الاستقالة نهائية لا يمكن سحبها^(٣).

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث، بسبب الوضع الإقتصادي الصعب الذي تمرُّ به البلاد حالياً وإنهيار قيمة العملة الوطنية، وضعف قيمة

(٢) (إيفات أنطون)، الوظيفة العامة في لبنان، المعهد الوطني للإدارة، المرحلة الثانية من الدورة التدريبية العليا الخامسة المؤهلة للترقية إلى الفئة الثانية لموظفي الفئة الثالثة من الإداريين، ٢٠١٨، ص. ٢٩.

(٣) (موريس نخلة)، شرح قانون الموظفين، دار المنشورات الحقوقية- مطبعة صادر، ص. ٨٥٢.

الموظف بتقديم إستقالته خطياً (المطلب الأول)، ومن ثم دراسة السلطة الصالحة للنظر بطلب الاستقالة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: حق الموظف بتقديم إستقالته خطياً

إن تقديم الإستقالة ضروري لأنها تطلق القبول الذي من شأنه وحده أن يؤدي إلى الإقالة، إذ إن الإستقالة هي إلتماس مقدم من الموظف إلى السلطة المختصة في سبيل الحصول منها على إقالته^(٨).

إن الإستقالة أي المرحلة الجوهرية الأولى من الإقالة وخلافاً للعزل والإستقالة الحكيمة، لا يُمكن أن تحصل إلا بطلب خطي من صاحب العلاقة يُظهر نيته الصريحة بترك الإدارة والعمل^(٩).

وبالتالي إن الإستقالة مشروطة بوجود طلب فعلي صريح صادر عن الموظف، وأن القاضي صالح للتحقق من وجود هذا الطلب وبيطل التدبير في حال عدم وجود مثل هذا الطلب^(١٠). وليكون الطلب صحيحاً، لا بد من صدوره عن إرادة خالية من العيوب.

يتوقف على قبول الاستقالة من السلطة المختصة^(٤).

إن الإستقالة هي تعبير مكتوب عن إرادة الموظف في ترك الخدمة برغبته وإختياره دون ضغط أو إكراه، والأصل أنه يجب ألا تكون معلّقة على شرط أو مقترنة بقيد بل صريحة ومباشرة. فالوظيفة ليست سخرة أو تكليفاً دائماً على الرغم من إرادة الموظف^(٥).

إن الاستقالة هي معاملة إقالة أو توقف عن العمل تتم بناءً على مبادرة حرة صادرة عن الموظف. إن إجراءات عملية الإقالة تنقسم إلى مرحلتين هما تقديم الإستقالة وقبولها من السلطة المختصة. وهاتان المرحلتان مطابقتان لمبدأين أساسيين في القانون العام: مبدأ عدم جواز التصرف بشخص الإنسان، ومبدأ استمرارية المرفق العام دون انقطاع^(٦).

وبالتالي إن الاستقالة هي عمل اختياري طوعي، غير أن هذه الإرادة لا تنتج وحدها الإقالة، فالإقالة لا تتم إلا عند قبول الإستقالة أو عندما تعتبر الإستقالة مقبولة حكماً وهذا ما يميز ويفرق الإستقالة عن التخلي عن الوظيفة^(٧).

ولمعرفة الشروط القانونية لتقديم الاستقالة من قبل الموظف، ينبغي علينا دراسة حق

(٤) (موريس نخلة)، شرح قانون الموظفين، المرجع السابق، ص. ٨٥٠.

(٥) (فوزت فرحات)، القانون الإداري العام، الجزء الأول: النشاط الإداري، المرجع السابق، ص. ٣٧٤.

(٦) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٢٠٠٦/٥٠٣، تاريخ ١٤-٥-٢٠٠٧، العقيد الركن صلاح منصور ضد الدولة اللبنانية - وزارة الدفاع الوطني، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb. أيضاً القرار رقم ٥٩٧/١٩٩٧-١٩٩٨، تاريخ ١-٦-١٩٩٨، المقدم فؤاد الأشقر ضد الدولة - وزارة الدفاع الوطني، مجلة القضاء الإداري، العدد ٢/١٣، ١٩٩٩، ص. ٥٣٩-٥٤٢.

(٧) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٥٩٧/١٩٩٧-١٩٩٨، تاريخ ١-٦-١٩٩٨، المقدم فؤاد الأشقر ضد الدولة - وزارة الدفاع الوطني، مجلة القضاء الإداري، العدد ٢/١٣، ١٩٩٩، ص. ٥٣٩-٥٤٢.

(٨) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٥٩٧/١٩٩٧-١٩٩٨، تاريخ ١-٦-١٩٩٨، المقدم فؤاد الأشقر ضد الدولة - وزارة الدفاع الوطني، مجلة القضاء الإداري، العدد ٢/١٣، ١٩٩٩، ص. ٥٣٩-٥٤٢.

(٩) (موريس نخلة)، شرح قانون الموظفين، المرجع السابق، ص. ٨٥٠.

(١٠) مجلس القضايا لدى مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١٣٣، تاريخ ٢١-٣-١٩٦٢، منصور لحدود ضد الدولة - وزارة الداخلية، المجموعة الإدارية، ١٩٦٢، ص. ٦٣.

صدور طلب الإستقالة عن إرادة خالية من العيوب

إن الإستقالة مشروطة بوجوب ارتكازها على طلب فعلي وخطي صريح صادر بمبادرة الموظف المنفردة النابعة من إرادة الإنسان الحرة في ظروف زمانها ومكانها ولا تشوبها شائبة، وحقيقية تتم عن نيته بترك الملاكات الإدارية نهائياً وبفسخ الرابط الوظيفي بعمل فردي وإرادي ومحض اختياري، سليم من أية شائبة أو مؤثرات مادية أو معنوية^(١١). بحيث إن القاضي لا يعترف بصحة إستقالة قدّمت جبراً أو تحت الضغط^(١٢).

ولكن عبء إثبات الإرادة المعيبة يقع على عاتق المستدعي، فإذا سيطرت حالة نفسية معينة عليه من خوف أو رعب أو قلق على المصير، فإنه يحتاج إلى عناصر إثبات، إذ لا يكفي بذاته القول بأن إرادته كانت مسلوبة أو ناقصة عند إتخاذ قراره بتقديم الإستقالة، ما لم يثبت أن أفعالاً معينة قامت بها الإدارة وشكلت ما يُمكن إعتباره إكراهاً مادياً أو معنوياً مرس عليه وحمله على إتخاذ قرار بالإستقالة^(١٣). ففي اللحظة التي يستطيع فيها المستدعي الإستعانة بالوثائق التي يقدمها وأن يقيم الشك في صحة الوقائع وفي صحة إستخلاص الإدارة

لهذه الوقائع وتكييفها القانوني، فإن هذه القرينة تسقط وتنقلب على الإدارة إذا ما رفضت بيان الأسباب الحقيقية الكامنة لقرارها. وإن إمتناع الإدارة عن الإجابة، من شأنه طبقاً لاجتهاد مجلس شورى الدولة المستقر أن يعيق حسن سير العدالة، وأن يحرم المجلس من الوقوف بوضوح على جميع ملابسات القضية. ويعتبر أن تصرف الإدارة السلبي على هذا النحو يخرق في جوهره حقوق الدفاع، ويحمل في طياته قرينة جدية بأن الوقائع المدلى عليها ثابتة ويرسّخ الشك في صحة إستخلاص الإدارة واستدلالها للوقائع^(١٤).

والجدير بالذكر أن العلم والاجتهاد استقرا على أن الإكراه ليس سبباً للإبطال إلا إذا كان غير مشروع لأنه يمكن إستعمال الإكراه أو بعض الضغوط الإدارية لإجراء عمل محق أو للقيام بواجب أو لنيل مصلحة مشروعة أو لتطبيق القانون^(١٥)، ويعود للمحاكم أن تقدّر بسلطانها المطلق الطابع الشرعي أو غير الشرعي لوقائع الإكراه^(١٦). وقد أكد الإجتهد على أن الإكراه لا يستنتج من وعد للإدارة أو بإعلانها عن العقوبات أو بتغيير الوظيفة، وأن الظن والاعتقاد الخاطئ والمهابة لا تشكل الإكراه المعنوي وإن إحترام القانون يعلو على

- (١١) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٢٠٠٦/٥٠٣-٢٠٠٧، تاريخ ١٤-٥-٢٠٠٧، العقيد الركن صلاح منصور ضد الدولة اللبنانية-وزارة الدفاع الوطني، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.
- (١٢) (موريس نخلة)، شرح قانون الموظفين، المرجع السابق، ص. ٨٥١.
- (١٣) مجلس القضاة لدى مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١٣٦ تاريخ ١٦-٤-١٩٩٢، وديع طرابلسي ورفاقه ضد الدولة-وزارة الأشغال العامة، مجلة القضاء الإداري، العدد ٦، ١٩٩٢-١٩٩٣، ص. ٣٧٤-٣٧٧. وأيضاً مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١٩٩٥/٦٩-١٩٩٦، تاريخ ١٥-١١-١٩٩٥، العميد الركن علي علاء الدين ضد الدولة-وزارة الدفاع الوطني، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٠، ١٩٩٧، ص. ٩٧-١٠٢.
- (١٤) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٢٠٠٦/٥٠٣-٢٠٠٧، تاريخ ١٤-٥-٢٠٠٧، العقيد الركن صلاح منصور ضد الدولة اللبنانية-وزارة الدفاع الوطني، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.
- (١٥) مجلس القضاة لدى مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١٣٦ تاريخ ١٦-٤-١٩٩٢، وديع طرابلسي ورفاقه ضد الدولة-وزارة الأشغال العامة، مجلة القضاء الإداري، العدد ٦، ١٩٩٢-١٩٩٣، ص. ٣٧٤-٣٧٧.
- (١٦) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١٩٩٥/٧٠-١٩٩٦، تاريخ ١٥-١١-١٩٩٥، العقيد تامر حيدر ضد الدولة-وزارة الدفاع، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٠، ١٩٩٧، ص. ١٠٣-١٠٦.

قانونية على كتاب استقالة لم يصدر بالكامل سواء لجهة مضمونه أو التوقيع المذيل به عن المستدعي بعمل فردي وإرادي ومحض اختياري سليم»^(١٩).

وبالمقابل لم يأخذ بالإكراه في قرارات أخرى، فقد إعتبر في أحد القرارات «بما أنه ليس في الملف ما يثبت أن المستدعي قد تعرض لضغوط لتقديم إستقالته أو مورست عليه ضغوط جعلته فاقداً حرية الإختيار في تقديم إستقالته أو عدمها. وبما أنه تبعاً لما تقدم بيانه يقتضي رد المراجعة لافتقارها إلى سند قانوني يبررها»^(٢٠).

وفي قرار آخر إعتبر «بما أن الدولة تطلب رد المراجعة لأن المرسوم المطعون فيه قد صدر وفق القانون وأن المستدعي هو من كبار الموظفين ومن الصعب ممارسة أي ضغط أو إكراه عليه. وبما أننا لا نعتبر في ظروف المراجعة الحاضرة ونظراً لوضع المستدعي أن الضغوط التي مورست عليه لتقديم إستقالته من الخدمة كان من شأنها أن تفقده حرية التقدير»^(٢١).

وجاء في أحد القرارات «بما أن المستدعي يدلي من جهة ما يدلي به بأن الإستقالة المقدمة منه والتي بني عليها المرسوم المطعون فيه قد تمت بناءً على مناورات الإدارة أي الوزير والإكراه المعنوي الذي تعرض له والضغط

الشعور بالمهابة»^(١٧)، كما أن الحاجة الملحة إلى المال لا تشكل سبباً لإكراه المستدعي على تقديم استقالته من أجل الحصول على التعويض، بل هي تستدعي بقاءه في الوظيفة لتأمين مصدر مالي ثابت ودائم^(١٨).

أخذ مجلس شوري الدولة بالإكراه سبباً للإبطال، فقد إعتبر أنه «يتحصل من ظروف وملابسات القضية الراهنة أن المستدعي وقّع كتاب الإستقالة بتاريخ ٢١-٢-١٩٩١، أي في خلال مدة اعتقاله في زنزانة إنفرادية في سجن المزة في الجمهورية العربية السورية... وبما أن المستدعي كان قيد الإعتقال التعسفي في سجن المنطقة- دمشق في الجمهورية العربية السورية، ولم يكن لحظة التوقيع على كتاب الإستقالة المجهز سلفاً وفي ظروف مأساوية، طليق الإرادة وصافي الذهن والنية وحرراً في التصرف على أساس من أسباب ذاتية وشخصية، بمحض إرادته الحرة، فكانت أسباب المرسوم المطعون فيه تالياً غير مشروعة... إن واقعة الإستقالة التي أخذت من المستدعي بواسطة الإكراه في ظروف غير مشروعة وتحت وطأة الترغيب والترهيب، تم على أساسها إتخاذ تدبير إداري خلافاً لنية المشرع أي خارج نطاق تطبيق القانون، ومبنياً على واقعة غير مشروعة وغير صحيحة وباطلة وبحكم العدم، ولا يُمكن التعويل عليها أو الإعتداد بها لإنتاج مفاعيل

(١٧) مجلس شوري الدولة، القرار رقم ٨٠٣/١٩٩٥-١٩٩٦، تاريخ ٢٦-٦-١٩٩٦، يعقوب يعقوب ضد الدولة- وزارة الأشغال العامة، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٠، ١٩٩٧، ص. ٧٣٨-٧٣٩.

(١٨) مجلس شوري الدولة، القرار رقم ٣٦٣/١٩٩٧-١٩٩٨، تاريخ ٥-٣-١٩٩٨، نجم عقيقي ضد بلدية كفرزيبان، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٣/٢، ١٩٩٩، ص. ٣٧٧-٣٧٩.

(١٩) مجلس شوري الدولة، القرار رقم ٥٠٣/٢٠٠٦-٢٠٠٧، تاريخ ١٤-٥-٢٠٠٧، العقيد الركن صلاح منصور ضد الدولة اللبنانية-وزارة الدفاع الوطني، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٢٠) مجلس شوري الدولة، القرار رقم ٥٤٤/٢٠٠٢-٢٠٠٣، تاريخ ١٠-٦-٢٠٠٣، الرائد الإحتياطي كيتل الحايك ضد الدولة، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٢١) مجلس شوري الدولة، القرار رقم ٣٧٥/١٩٩٤-١٩٩٥، تاريخ ٨-٣-١٩٩٥، علي مطوط ضد الدولة- وزارة المالية، مجلة القضاء الإداري، العدد ٩، ١٩٩٦، ص. ٣٥١-٣٥٢.

المستدعي، أن الضغوط التي مارسها الوزير أو بعض المراجع الإدارية على المستدعي لتقديم إستقالته من الخدمة كان من شأنها أن تفقده حرية التقدير»^(٢٤).

وأيضاً في أحد القرارات إعتبر أنه «بما أن إدلاء المستدعي إضطراره مكرهاً إلى تقديم إستقالة ثانية بتاريخ ٢٩-١-٢٠٠٠ بعد صدور قرار الرفض الأول المتمثل بالقرار ١٦٦/ص المطعون فيه ويعزو ذلك إلى الضرورة القسوى بسبب الإنتخابات النيابية وغيرها من الأمور لا يقبل في إطار المراجعة الحاضرة بدليل أنه أحيل إلى التقاعد بناءً لطلبه»^(٢٥).

حق الموظف بالرجوع عن طلب الإستقالة

تنص المادة ٦٤ من نظام الموظفين على ما يأتي: "١٠٠-، للموظف أن يقدم إستقالته خطياً إلى الإدارة التي ينتمي إليها. وعليه أن يثابر على القيام بوظيفته إلى أن تبت الإدارة في طلبه. ٢- تبت في طلب الإستقالة السلطة التي لها حق التعيين. وإن لم ترفض الإستقالة في غضون شهرين من تاريخ تقديمها إعتبرت مقبولة حكماً. ٣- لا يجوز الرجوع عن المرسوم أو القرار بقبول الإستقالة أو تعديله بعد صدوره...". يستنتج من أحكام هذه المادة أنه لا يمكن الرجوع عن طلب الإستقالة بعد قبولها أو إعتبرها مقبولة حكماً طالما أنه لم يعد جائزاً الرجوع عن المرسوم أو القرار بقبول

النفسي الذي مارسه عليه الوزير ولم تكن على الإطلاق بناءً على إرادة واعية فيكون المرسوم المطعون فيه قد صدر باطلاً لأنه بني على باطل وهي الإستقالة المزعومة والتي لم تكن وليدة إرادة حرة ولكن وليدة إرادة مكرهة وقعت تحت تأثير إكراه وضغط الوزير مما يجعل كل ما بني على هذه الإستقالة باطلاً. وبما أن الدولة تطلب رد المراجعة لأن المرسوم المطعون فيه صدر وفق القانون وبناءً على طلب المستدعي، وأن لا إكراه في الموضوع لأن صاحب العلاقة من كبار الموظفين ويصعب أي ضغط أو إكراه عليه. وبما أن المجلس لا يعتبر في ظروف المراجعة الحاضرة ونظراً لوضع المستدعي أن الضغوط التي مارسها الوزير على المستدعي لتقديم إستقالته من الخدمة كان من شأنها أن تفقده حرية التقدير. وبما أن إدلاء المستدعي بتأثير الخداع والخوف على صحة المرسوم المطعون فيه يكون في غير محله القانوني»^(٢٢).

وأيضاً في قرار آخر «بما أن المجلس لا يعتبر في ظروف المراجعة الحاضرة ونظراً لوضع المستدعي أن الضغوط التي مارسها الوزير عليه لتقديم إستقالته من الخدمة كان من شأنها أن تفقده حرية التقدير. وبما أن المرسوم المطعون فيه يكون والحال هذه واقعاً موقعه القانوني»^(٢٣).

وفي قرار آخر «بما أن المجلس لا يعتبر في ظروف المراجعة الحاضرة ونظراً لوضع

(٢٢) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٢٧٤/١٩٩٤-١٩٩٥، تاريخ ٨-٢-١٩٩٥، جان عساف ضد الدولة- وزارة المالية، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٢٣) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١٧٤/١٩٩٤-١٩٩٥، تاريخ ٢٢-١٢-١٩٩٤، عبد الرؤوف قطيش ضد الدولة- وزارة المالية، مجلة القضاء الإداري، العدد ٩، ١٩٩٦، ص. ١٧٤-١٧٦.

(٢٤) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٧٢١/١٩٩٣-١٩٩٤، تاريخ ١١-٨-١٩٩٤، مارون بستاني ضد الدولة- وزارة الأشغال العامة، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٢٥) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٩٩/٢٠٠١-٢٠٠٢، تاريخ ٦-١١-٢٠٠١، العقيد ميشال كرم ضد الدولة، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٧، ٢٠٠٥، ص. ١٠٨-١١٣.

المسجل برقم ٤٥١١ تاريخ ٣-٧-٢٠١٠ حيث يكون قد شوه الوقائع ما يقتضي إبطاله لهذا السبب. وبما أنه يتبين أن كتاب المستدعي الرجوع عن وضع إستقالته بتصرف الوزير قد ورد إلى المديرية الإدارية المشتركة في وزارة الأشغال العامة والنقل وسجل حسب الأصول بتاريخ ٣-٧-٢٠١٠ تحت الرقم ٤٥١١. وبما أن طلب الرجوع عن الإستقالة يكون وفقاً لما تقدم وارداً ضمن مهلة الشهرين القانونية التي بانقضائها تعتبر الإستقالة مقبولة حكماً. وبما أن طلب الرجوع عن الإستقالة مقدّم قبل صدور المرسوم المتعلق بقبول موضوع المراجعة الحاضرة. وبما أن صدور المرسوم المطعون فيه بناءً على طلب الإستقالة المقدم من المستدعي والمسجل بتاريخ ٣٠-٦-٢٠١٠ تحت الرقم ٤٤٠١ يكون مبنياً على واقعة غير صحيحة بعد رجوع المستدعي عن طلبه المذكور ضمن المهلة القانونية، الأمر الذي يقتضي معه إبطاله لهذا السبب»^(٢٨).

كما اعتبر أنه «بما أن الاستقالة المقدمة من المستدعي سحبت بتاريخ ٤-٤-١٩٩١ بموجب كتاب موجه إلى وزير الدفاع الوطني أي قبل صدور المرسوم المطعون فيه جزئياً بتاريخ ٢٠-٤-١٩٩١، وبما أن المرسوم المطعون فيه يكون والحال هذه مبنياً على واقعة مغلوطة، والغلط في الوقائع سبب من أسباب البطلان لتجاوز حد السلطة»^(٢٩).

الإستقالة أو تعديله بعد صدوره. وقد إعتبر إجتهد مجلس شورى الدولة أنه: «يُمكن سحب طلب الاستقالة من قبل الموظف حتى قبولها من قبل السلطة المختصة، إلا إذا كان القانون ينص صراحة على أن الإستقالة مقبولة حكماً بعد مضي وقت معين. ففي هذه الحالة لا يمكن أن تسحب من قبل صاحب العلاقة ولا أن ترفض من قبل الإدارة»^(٢٦). وبالتالي إن الانتهاء الاختياري للخدمة مشروط بوجود طلب فعلي صريح صادر عن الموظف، وإن القاضي صالح للتحقق من وجود هذا الطلب. ويمكن الرجوع عن طلب إنهاء الخدمة من قبل الموظف حتى قبوله من قبل السلطة المختصة، إلا إذا كان القانون ينص صراحة على أن الإستقالة مقبولة حكماً بعد مضي وقت معين، وبالتالي فإن رجوع الموظف عن طلبه قبل أن تبت السلطة الصالحة بشأنه يجعل هذا الطلب لاغياً وغير ذي مفعول^(٢٧).

وفي هذا الإطار إعتبر مجلس شورى الدولة في أحد القرارات الصادرة عنه: «بما أن المستدعي يطلب إبطال المرسوم رقم ٤٦٤٧ تاريخ ٢٣-٧-٢٠١٠ المتضمن قبول إستقالته من ملاك وزارة الأشغال العامة والنقل- المديرية العامة للطرق والمباني مدلياً بأن المرسوم المطعون فيه إستند في حيثياته إلى طلب الإستقالة رقم ٤٤٠١ تاريخ ٣٠-٦-٢٠١٠، وأغفل طلب الرجوع عن الإستقالة

(٢٦) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٥٩٧/١٩٩٧-١٩٩٨، تاريخ ١-٦-١٩٩٨، المقدم فؤاد الأشقر ضد الدولة- وزارة الدفاع الوطني، مجلة القضاء الإداري، العدد ٢/١٣، ١٩٩٩، ص. ٥٣٩-٥٤٢.

(٢٧) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٥٩٧/٢٠٠٤-٢٠٠٥، تاريخ ٢٨-٦-٢٠٠٥، سر كيس اللبيان ضد الدولة، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٢٨) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٦٥/٢٠١٢-٢٠١٣، تاريخ ٢٣-١٠-٢٠١٢، المهندس ياسر بوكروم ضد الدولة، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٢٩) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٥٩٧/١٩٩٧-١٩٩٨، تاريخ ١-٦-١٩٩٨، المقدم فؤاد الأشقر ضد الدولة- وزارة الدفاع الوطني، مجلة القضاء الإداري، العدد ٢/١٣، ١٩٩٩، ص. ٥٣٩-٥٤٢.

من صدور مرسوم قبول إستقالته، إلا أنه لم يؤخذ بطلبه وصدور المرسوم المطعون فيه»^(٣٢).

وفي قرار آخر «علماً أنه لم يعد يوجد طلب إستقالة لأنه سحب، مما عرّض المرسوم المطعون فيه للإبطال»^(٣٣).

مع الإشارة إلى أن الرجوع عن الاستقالة يجب أن يكون خطياً وليس شفهيّاً، فكما يجب أن تكون الاستقالة خطية وصريحة فإن الرجوع عنها يجب أن يكون خطياً وصريحاً، وهذا ما أخذ به مجلس شورى الدولة.

المطلب الثاني: السلطة الصالحة

للنظر بطلب إستقالة الموظف

إن تعيين الموظف والتحاقه بخدمة الدولة لا يتم بناءً على مناقشات حرة بينه وبين الدولة لتحديد شروط علاقتهما كما تفرض ذلك فكرة التعاقد، وإنما يتم تعيين الموظف بقرار إداري يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة، وإذا كان قبول الموظف ضرورياً لتنفيذ قرار التعيين، إلا أن تعيينه ونشوء مركزه القانوني يتحقق بناءً على قرار التعيين وحده^(٣٤).

إن السلطة الصالحة بتعيين الموظف هي نفسها، وفقاً للبند الثاني من المادة ٦٤ من نظام الموظفين، السلطة الصالحة للبت بطلب إستقالة الموظف. فإذا صدر قرار قبول الإستقالة عن سلطة غير صالحة يكون معرضاً للإبطال، وهذا

وفي قرار آخر إعتبر «بما أن هذه الإستقالة ليس لها أثر في الأوراق المبرزة، وليس من إشارة عنها في لوائح الدولة، وجل ما هنالك أن المستدعي قدم طلب إستقالته بتاريخ ١١-٤-١٩٥٣ فسجل في فوج بيروت برقم ٢٦٤٧، وبالتاريخ ذاته عاد المستدعي واسترجعه كما هو ثابت من سجلات الفوج المذكور. وبما أن الإستقالة المقدمة من المستدعي إلى فوج بيروت سحبت بتاريخ تقديمها، والإستقالة المذكورة في المرسوم لا أثر لها في القيادة ولا في سواها من الدوائر. وبما أنه والحالة هذه يكون المرسوم المطعون فيه مبنياً على واقعة مغلوبة، والغلط في الوقائع سبب من أسباب البطلان لتجاوز حد السلطة، كما هو ثابت نصاً وعلماً واجتهاداً»^(٣٥).

وجاء في أحد القرارات «إن المستدعي سحب إستقالته في ٤-٤-١٩٩١ أي قبل مضي شهرين على تقديمها، فلا يمكن والحال هذه تطبيق أحكام المادة ٦٤ فقرتها الثانية من قانون الموظفين على وضعيته والتي تنص على أنه "تبت في طلب الإستقالة السلطة التي لها حق التعيين وإن لم ترفض الإستقالة في غضون شهرين من تاريخ تقديمها إعتبرت مقبولة حكماً»^(٣٦).

وفي قرار آخر إعتبر «بما أن المستدعي يدلي بأنه تقدم من وزير الدفاع الوطني بطلب سحب إستقالته بتاريخ ٤-٤-١٩٩١ وقبل أيام

(٣٠) مجلس القضايا لدى مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١٣٣، تاريخ ٢١-٣-١٩٦٢، منصور لحدود ضد الدولة، المجموعة الإدارية، العدد ٦، ١٩٦٢، ص. ٦٣-٦٥.

(٣١) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٦٨٦، تاريخ ٢٥-٣-١٩٧٤، فاطمة الحركة ضد الدولة، المجموعة الإدارية، ١٩٧٤، ص. ٢٠٧.

(٣٢) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٥٠٣/٢٠٠٦-٢٠٠٧، تاريخ ١٤-٥-٢٠٠٧، العقيد الركن صلاح منصور ضد الدولة اللبنانية -وزارة الدفاع الوطني، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٣٣) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٥٩٧/١٩٩٧-١٩٩٨، تاريخ ١-٦-١٩٩٨، المقدم فؤاد الأشقر ضد الدولة -وزارة الدفاع الوطني، مجلة القضاء الإداري، العدد ٢/١٣، ١٩٩٩، ص. ٥٣٩-٥٤٢.

(٣٤) (فوزت فرحات)، القانون الإداري العام، الجزء الأول: النشاط الإداري، المرجع السابق، ص. ٣٠٤.

الأول)، ومن ثم دراسة السلطة الصالحة للبت في طلب استقالة موظفي الفئة الثانية (البند الثاني).

البند الأول: السلطة الصالحة للبت بطلب استقالة موظفي الفئة الأولى

بما أن البند الثاني من المادة ٦٤ من نظام الموظفين ينص على أن تبت في طلب الاستقالة السلطة التي لها حق التعيين، لذلك ينبغي علينا معرفة من هي السلطة الصالحة لتعيين موظفي الفئة الأولى لمعرفة من هي السلطة الصالحة للبت باستقالة موظفي الفئة الأولى.

تنص المادة ١٢ من نظام الموظفين على ما يلي: «١- تُمَلَأُ المراكز الشاغرة في الفئة الأولى بالإختيار من بين موظفي الدرجات الثلاث العليا من الفئة الثانية المدرجة أسماؤهم في جدول الترفيع، ويصنفون في الدرجة الأخيرة من الفئة الأولى، ويحتفظون بحقهم في القدم المؤهل للترقية إذا تم تصنيفهم براتب يوازي راتبهم. ٢- يجوز بصورة إستثنائية، أن يُعَيَّنَ في الفئة الأولى أشخاص من خارج الملاك، بعد إستطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، على أن يكونوا من حملة الإجازات الجامعية ويُعتبرون مثبتين فور تعيينهم، ولا يُطبق هذا التدبير إلا بنسبة الثلث في الوظائف الشاغرة في الفئة الأولى. ٣- يعيّن موظفو الفئة الأولى بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء».

وبالتالي من خلال ما تقدّم يتبين أن السلطة الصالحة للبت في طلب استقالة موظفي الفئة الأولى هي مجلس الوزراء من خلال إصدار مرسوم بقبول الإستقالة.

ما أخذ به مجلس شورى الدولة إذ اعتبر أنه «تكرس الإستقالة بمرسوم أو بقرار صادر عن السلطة التي لها حق التعيين. وبما أن القرار المطعون فيه الصادر عن المدير العام القاضي باعتبار المستدعي مستقيلاً في موضوع يستوجب إصدار مرسوم بذلك يكون صادراً عن مرجع غير مختص ويقتضي تبعاً لذلك إبطاله لهذه الجهة»^(٣٥).

ولمعرفة من هي السلطة الصالحة للنظر بطلب الإستقالة، ينبغي علينا معرفة السلطة التي لها حق التعيين، لأن القانون أعطى السلطة التي لها حق التعيين صلاحية البت في طلب الإستقالة. وبما أن السلطة الصالحة في تعيين الموظفين تختلف بحسب إختلاف فئات الموظفين.

السلطة الصالحة للبت بطلب إستقالة موظفي الفئتين الأولى والثانية

إن تنظيم الوظائف في ملاك كل إدارة عامة يتم عن طريق تصنيفها في فئات متدرجة في أهميتها ومسؤولياتها، فهناك الوظائف العليا القيادية وهي الوظائف الدائمة للفئة الأولى، وهي تشمل المدير العام والمحافظ والسفير والمفتش العام، كما أن هناك في التدرج الأقل وظائف الفئة الثانية وهي أيضاً وظائف قيادية لكن تحت إشراف الوظائف العليا لأنها في مستوى أقل منها، وتشتمل بدورها على وظائف دائمة قيادية مثل مدير، رئيس مصلحة، ومراقب أول ومفتش وقنصل^(٣٦).

لذلك ينبغي دراسة السلطة الصالحة للبت في طلب استقالة موظفي الفئة الأولى (البند

(٣٥) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٥٨٧/٢٠٠١-٢٠٠٢، تاريخ ٢٠-٦-٢٠٠٢، أحمد عاصي ضد الدولة، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٧، ٢٠٠٥، ص. ٩٥٤-٩٥٦.

(٣٦) (فوزت فرحات)، القانون الإداري العام، الجزء الأول: النشاط الإداري، المرجع السابق، ص. ٣١٠.

البند الثاني: السلطة الصالحة للبت بطلب إستقالة موظفي الفئة الثانية

بما أن البند الثاني من المادة ٦٤ من نظام الموظفين ينص على أن تبت في طلب الاستقالة السلطة التي لها حق التعيين، لذلك ينبغي علينا معرفة من هي السلطة الصالحة لتعيين موظفي الفئة الثانية لمعرفة من هي السلطة الصالحة للبت باستقالة موظفي الفئة الثانية.

تنص المادة ١١ من نظام الموظفين على ما يلي: «١- تُمأَل المراكز الشاغرة في الفئة الثانية بالاختيار من بين موظفي الدرجتين الأولى والثانية من الفئة الثالثة الذين أنهوا بنجاح دورة تدريبية في معهد الإدارة العامة وأدرج أسمائهم في جدول الترفيع ويصنفون في الدرجة الأخيرة من الفئة ويحتفظون بحقهم في التقدم المؤهل للترقية إذا تم تصنيفهم براتب يوازي راتبهم الأصلي. ويمكن لهيئة مجلس الخدمة المدنية أن تعفي من شروط الدورة التدريبية المذكورة الموظفين الذين أنهوا بنجاح دورة تدريبية في الشؤون الإدارية لا تقل مدتها عن ستة أشهر متواصلة في أحد معاهد الإدارة العامة في الخارج وكانوا موفدين إلى هذه المعاهد بمنح تخصص وفقاً للأصول على أن يقتزن هذا الإعفاء بموافقة مجلس الوزراء. يمكن إستثنائياً بقرار يصدر عن مجلس الوزراء أن يعين في إحدى الوظائف المشار في المادة السابقة خريجو معاهد الإدارة العامة في الخارج شرط أن يكونوا قد أمضوا فيها مدة تسعة أشهر على الأقل من الدراسة المتواصلة في الشؤون الإدارية المشابهة لبرنامج الدراسة المعتمد في معهد الإدارة في لبنان الذي يجمع بين التدريب النظري والعملية. ٢- يمكن ملء

المراكز الفنية الشاغرة في الفئة الثانية عن طريق مباراة يحق الإشتراك فيها لموظفي الفئة الثالثة ولمرشحين من خارج الملاك، على أن يجيز نظام الوزارة ذلك أو أن تقرر الأمر هيئة مجلس الخدمة المدنية بناءً على إقتراح الإدارة المختصة، ويشترط في المرشحين جميعاً، سواء كانوا من الموظفين أم من خارج الملاك أن يكونوا من حملة الشهادات الجامعية وأن يكونوا من ذوي الخبرة في نوع العمل المطلوب في الإدارة المختصة. ٣- تطبق أحكام المادة ٨ من هذا المرسوم الإشتراعي على تنظيم المباراة المشار إليها في الفقرة السابقة من هذه المادة. ٤- يعين موظفو الفئة الثانية بمرسوم بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية ولا تطبق عليهم شروط التمرين.

من خلال ما تقدّم يتبين أن السلطة الصالحة للبت في طلب إستقالة موظفي الفئة الثانية هي بمرسوم بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية.

السلطة الصالحة للبت بطلب إستقالة موظفي الفئات الأخرى

تنص المادة ٦٤ من نظام الموظفين في البند الثاني منها على أن تبت في طلب الاستقالة السلطة التي لها حق التعيين.

وبما أن هناك وظائف الفئة الثالثة وهي قيادية ولكن من درجة أدنى من الفئتين الأولى والثانية، منها وظائف رئيس دائرة ورئيس قسم ومراقب ومفتش معاون ومدرس ثانوي ومهندس ورئيس قلم، ثم تأتي بعد ذلك الفئة الرابعة وتشمل المحرر والكاتب والمستكتب والمناظر والمحاسب ثم أدنى الفئات وهي الفئة الخامسة وتشمل الحاجب والعامل والمباشر وسواهم^(٣٧).

(٣٧) (فوزت فرحات)، القانون الإداري العام، الجزء الأول: النشاط الإداري، المرجع السابق، ص. ٣١٠.

الفصل الثاني: حدود السلطة الصالحة في إتخاذ القرار اللازم

إن تقديم طلب الاستقالة لا يحدث أي أثر بحد ذاته، إذ يجب أن يلقي قبلاً من السلطة المختصة، وصلة الموظف لا تنقطع بالإدارة، ويتوجب عليه المثابرة لحين البت بطلبه^(٣٩). وسواء صدر مرسوم قبول إستقالة المستدعي ضمن المهلة المحددة أم لا، فإن العلاقة بين الموظف الذي ينتمي إلى إحدى الملاكات أو الأسلاك الدائمة، وبين الإدارة التي ينتمي إليها، تبقى علاقة نظامية وليست علاقة تعاقدية^(٤٠).

في المقابل إن قرار الإدارة رفض طلب الاستقالة هو قرار إداري يمكن المراجعة بشأنه أمام مجلس شوري الدولة. أي إذا استند القرار الإداري المطعون فيه إلى سبب أو عدة أسباب، فيتعيّن أن تكون تلك الأسباب جميعها أسباباً صحيحة، وإن عدم صحة بعض هذه الأسباب التي بني عليها القرار يجعله غير صحيح ومستوجباً للإبطال^(٤١).

ويعود لمجلس شوري الدولة التحقق من وجود طلب الإستقالة وإبطال التدبير في حال عدم وجوده أو عدم مشروعيته، إذ لا يمكن بناؤه على وضع غير مشروع كأن ينطوي على إنتهاك صارخ لحقوق الإنسان أو على إخلال بالحقوق الفردية الوظيفية^(٤٢).

فالإدارة يُمكن أن تتخذ قراراً بقبول الإستقالة أو رفضها وهذا ما سنبحثه في

السلطة الصالحة للبت بطلب إستقالة موظفي الفئتين الثالثة والرابعة

تنص المادة ٩ من نظام الموظفين على ما يأتي: «١- يعين موظفو الفئتين الثالثة والرابعة بمرسوم بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية. ٢- يحترم في التعيين تسلسل درجات النجاح في المباراة...».

من خلال ما تقدّم يتبين أن السلطة الصالحة للبت في طلب إستقالة موظفي الفئتين الثالثة والرابعة هي بمرسوم بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية.

السلطة الصالحة للبت بطلب إستقالة موظفي الفئة الخامسة

تنص المادة السادسة من نظام الموظفين على ما يأتي: «تحدد هيئة مجلس الخدمة المدنية شروط التعيين في الفئة الخامسة، على أن تراعى فيها أحكام المادة الرابعة من هذا المرسوم الإشتراعي باستثناء شرط الشهادة، وأن يتم التعيين بناءً على امتحان تنظمه إدارة الموظفين في مجلس الخدمة المدنية».

ويعيّن موظفو الفئة الخامسة بمرسوم بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية^(٣٨). وعليه، إن السلطة الصالحة للبت في طلب إستقالة موظفي الفئة الخامسة هي بمرسوم بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية.

(٣٨) (إيفات أنطون)، الوظيفة العامة في لبنان، المرجع السابق، ص. ١٠.

(٣٩) (إيفات أنطون)، الوظيفة العامة في لبنان، المرجع السابق، ص. ٢٩.

(٤٠) مجلس شوري الدولة، القرار رقم ٧٠/١٩٩٥-١٩٩٦، تاريخ ١٥-١١-١٩٩٥، العقيد تامر حيدر ضد الدولة- وزارة الدفاع، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٠، ١٩٩٧، ص. ١٠٣-١٠٦.

(٤١) مجلس شوري الدولة، القرار رقم ٥٠٣/٢٠٠٦-٢٠٠٧، تاريخ ١٤-٥-٢٠٠٧، العقيد الركن صلاح منصور ضد الدولة اللبنانية- وزارة الدفاع الوطني، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٤٢) مجلس شوري الدولة، القرار رقم ٥٠٣/٢٠٠٦-٢٠٠٧، تاريخ ١٤-٥-٢٠٠٧، العقيد الركن صلاح منصور ضد الدولة اللبنانية- وزارة الدفاع الوطني، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

العامّة حيث يفرض على الموظف الإستمرار في عمله، وعلى الإدارة أن تستمر في تكليفه بمهامه، لحين قبول إستقالته صراحةً أو ضمناً بعد إنقضاء مدة معينة - شهرين عادة - لحين تأمين بديل عن الموظف المستقيل لاستمرارية العمل الذي كان يقوم به^(٤٤).

من خلال ما تقدّم يتبين أن قرار الإدارة يُمكن أن يكون قبول الإستقالة سواء القبول الصريح أو القبول الضمني، ويُمكن أن يكون رفض صريح للإستقالة.

قرار الإدارة بقبول طلب الإستقالة

إن مجرد تقديم طلب الإستقالة من قبل الموظف لا يؤدي إلى الإستقالة، إذ يقتضي على الموظف المثابرة بالقيام بعمله حتى تبت الإدارة بطلبه أو حتى مرور مدة شهرين على تقديم الطلب، وإن عدم مثابرة الموظف على العمل بعد تقديمه الإستقالة يتيح للإدارة اعتباره مستقياً من العمل استناداً لنص المادة ٦٥ من نظام الموظفين التي حددت الحالات التي يعتبر فيها الموظف مستقياً، فقد جاء فيها على أنه يعتبر مستقياً: «أ- الموظف المعين أو المنقول الذي لا يتسلم وظيفته بدون سبب مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبلغه المرسوم أو القرار القاضي بتعيينه أو بنقله. ب- الموظف الذي ينقطع عن عمله بدون إجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إنقطاعه عن العمل. ج- الموظف الذي لا يستأنف عمله بعد إنقضاء خمسة عشر يوماً على تاريخ إنهاء إجازته. د- الموظف الذي

المطلب الأول، وفي الحالتين يجب أن يكون قرارها مشروعاً وأن لا تكون قد تعسفت بإستخدام الحق تحت طائلة إبطال قرارها وهذا ما سنبحثه في المطلب الثاني.

المطلب الأول: قرار الإدارة بقبول الإستقالة أو رفضها

إشترط القانون على الموظف المستقيل أن يستمر في القيام بوظيفته إلى أن تبت الإدارة في طلب الإستقالة. وتبت في طلب الإستقالة السلطة المختصة بالتعيين، وهي إن لم ترفض الإستقالة في غضون شهرين من تاريخ تقديمها إعتبرت مقبولة حكماً، ولا يمكن الرجوع عن مرسوم الإستقالة الصادر بناءً لطلب الموظف أو بتعديله بعد صدوره إلا في حال مخالفته القانون ولتجاوزه حد السلطة^(٤٣).

مع الإشارة إلى أنه لا يُمكن إعتبار قيام الإدارة بتكليف المستدعي بأعمال ومهام وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء خلال الفترة ما بين تقديم الإستقالة وقبولها، بمثابة رفض ضمني من قبل الإدارة لاستقالة المستدعي. فالمستدعي كأى موظف عمومي يبقى خاضعاً للأحكام الوظيفية التي ترعاه ويتوجب عليه - كما على الإدارة - القيام بواجباته الوظيفية بصورة طبيعية وذلك لحين قبول إستقالته صراحةً أو ضمناً حسب الأصول القانونية. وهذا يستنتج من مبدأ قانوني أساسي هو مبدأ إستمرارية سير المرافق العامة بانتظام واضطراد. ولعل أكثر ما يجد هذا المبدأ من مجال لتطبيقه يبرز في الإستقالة من الوظيفة

(٤٣) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٢٠٠١/٩٩-٢٠٠٢، تاريخ ٦-١١-٢٠٠١، العقيد ميشال كرم ضد الدولة، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٧، ٢٠٠٥، ص. ١٠٨-١١٣.

(٤٤) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١٩٩٥/٧٠-١٩٩٦، تاريخ ١٥-١١-١٩٩٥، العقيد تامر حيدر ضد الدولة- وزارة الدفاع، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٠، ١٩٩٧، ص. ١٠٣-١٠٦.

يضرِب عن العمل».

وهذا ما أخذ به مجلس شورى الدولة، إذ إعتبر في أحد القرارات الصادرة عنه أنه «مع إفتراض تقديم المستدعي فعلاً طلب الإستقالة والإستفادة من المعاش التقاعدي، فقد كان عليه المثابرة على العمل حتى صدور قرار صريح بقبول طلب إنهاء خدمته بمرسوم يصدر بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية وفق أحكام المادة ٦٩ من نظام الموظفين، وإن إعتبر إستقالته مقبولة حكماً بعد إنقضاء مدة شهرين على تقديمها لا يؤدي إلى إفادته من الحق في تقاضي معاش تقاعدي أو تعويض الصرف، وإنما إلى إسترجاع المحسومات التقاعدية المقطوعة من رواتبه وفق أحكام المادة ٦٤ من نظام الموظفين، وفي هذه الحال أيضاً كان يجب عليه المثابرة على العمل حتى إنقضاء مدة الشهرين على تقديم طلب الإستقالة، الأمر الذي لم يفعله المستدعي، مما يستوجب تطبيق أحكام المادة ٦٥ من نظام الموظفين بإعتباره مستقياً من الوظيفة، مما يقتضي معه إعتبر المرسوم المطعون فيه واقعاً في محله القانوني الصحيح وبالتالي رد المراجعة لعدم إستنادها إلى سبب قانوني صحيح»^(٤٥).

من خلال ما تقدّم يتبين لنا أنه يعود للإدارة إتحاد القرار اللازم بقبول الإستقالة، وهذا القرار يُمكن أن يكون صريحاً، كما أنه من الممكن أن يكون ضمناً.

القرار الصريح للإدارة بقبول الإستقالة

إن طلب الإستقالة لا يُمكن أن يُعتبر مقبولاً إلا بصدور المرسوم عن السلطة الصالحة لقبولها والذي يُشكل وحده القرار الإداري النافذ والملزم، في حين أن مجرد إقدام الإدارة على وضع مشروع مرسوم بقبول الاستقالة لا يعدو كونه عملاً تمهيدياً لا يُنشئ حقاً للمستدعي بمعزل عن صدور المرسوم^(٤٦).

إن الاجتهاد المستمر يُعتبر أن الاستقالة لا تعطي مفعولاً بحد ذاتها، بل يجب أن تقبل من السلطة المختصة أي السلطة الممنوحة سلطة التعيين^(٤٧).

وبالتالي إن الإستقالة من الوظيفة لا تنتج مفاعيلها إلا من تاريخ قبولها، ويحق للموظف الاستفادة من رواتبه وتعويضاته حتى تاريخ قبولها^(٤٨).

وفي هذا الإطار اعتبر مجلس شورى الدولة في أحد القرارات الصادرة عنه أنه «بما أن المستدعي يطلب إبطال المرسوم رقم ١١١١ / ٩١ تاريخ ٢٠-٤-١٩٩١ الذي تضمن قبول إستقالته، بإعتبار أنه لم يتقدم بطلب إستقالة واضح وصريح من المرجع المختص... وبما أن ما أورده المستدعي في كتابه لجهة وضع إستقالته تحت تصرف وزير الدفاع الوطني لا تترك مجالاً للشك في نيته طلب الإستقالة تنفيذاً لأحكام القانون رقم ٢٧ / ٩٠ وذلك في اليوم الأخير من مهلة الثلاثة أشهر التي فتحها القانون المذكور للضباط من أجل تقديم

(٤٥) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٦٨١ / ٢٠٠٦-٢٠٠٧، تاريخ ٥-٧-٢٠٠٧، جورج أبي شاهين ضد الدولة- وزارة المالية، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٤٦) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٩٩ / ٢٠٠١-٢٠٠٢، تاريخ ٦-١١-٢٠٠١، العقيد ميشال كرم ضد الدولة، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٧، ٢٠٠٥، ص. ١٠٨-١١٣.

(٤٧) (موريس نخلة)، شرح قانون الموظفين، المرجع السابق، ص. ٨٥١.

(٤٨) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٣٦٣ / ١٩٩٧-١٩٩٨، تاريخ ٥-٣-١٩٩٨، نجم عقيقي ضد بلدية كفرزيبان، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٣ / ٢، ١٩٩٩، ص. ٣٧٧-٣٧٩.

تقدم من الجامعة اللبنانية بتاريخ ٢٨-٧-١٩٨٠ بطلب إستقالته من وظيفته على أثر تعيينه بموجب المرسوم رقم ٢٦٤٧ تاريخ ٢١-١-١٩٨٠ بوظيفة أستاذ تعليم ثانوي في ملاك وزارة التربية الوطنية وقد وافقت إدارة الجامعة تسلسلياً على طلب إستقالته طالبة من المعنيين إعداد مشروع مرسوم بقبولها. وبما أنه لم يتبين من الملف صدور مرسوم بتكريس قبول إستقالة المستدعي، إلا أنه من الثابت أنه لم يصدر أي قرار من إدارته برفض طلب الإستقالة. وبالتالي فإن إنقضاء أكثر من شهرين من تاريخ تقديمه طلب الإستقالة، فإن هذه الإستقالة تعتبر مقبولة حكماً في غضون شهرين من تاريخ تقديمها»^(٥٢).

قرار الإدارة برفض طلب الإستقالة

أعطى القانون للإدارة صلاحية البت بطلب الاستقالة، صحيح أنه لم يحدد الأسباب التي على أساسها تستند إلى رفض الإستقالة، إلا أن قرارها يجب أن يُبنى على أساس قانوني وإلا يكون معرضاً للإبطال أمام مجلس شورى الدولة.

وقد جاء في أحد القرارات الصادرة عن مجلس شورى الدولة أنه: «حيث أن المرسوم الإشتراعي ٩٧ قد أجاز للموظف أن يستقيل خلال مدة تنتهي في ٣١ تموز ١٩٥٩ وأن يقبض تعويضه. وحيث أن المدعي قدم استقالته

إستقالاتهم. وبما أن ما ذهب إليه المستدعي في كتابه موضوع البحث يقع فيما عدا ذلك في خانة التشكي فضلاً عن تقديم الإقتراحات ذات الطابع الإداري من أجل تحسين الأداء الإداري والعسكري، وليس من شأن هذه الطروحات أن تُغيّر من الوضع القانوني الناتج عن تقدم المستدعي باستقالة واضحة وصريحة عملاً بأحكام القانون الذي نظمها»^(٤٩).

القرار الضمني للإدارة بقبول الإستقالة

إن استقالة الموظف تُعتبر مقبولة حكماً بانقضاء مهلة شهرين على تاريخ تقديمها وفقاً للفقرة الثانية من المادة ٦٤ من نظام الموظفين التي تنص على أنه "عندما يقدم الموظف إستقالته تبت في الاستقالة السلطة التي لها حق التعيين وإن لم ترفض الإستقالة في غضون شهرين من تاريخ تقديمها إعتبرت مقبولة حكماً"^(٥٠).

وقد اعتبر مجلس شورى الدولة أنه «بما أنه يتبين من الملف صدور مرسوم بتكريس قبول استقالة المستدعي، وإنه من الثابت أنه لم يصدر أي قرار من إدارته برفض طلب الإستقالة. وبالتالي فإن انقضاء أكثر من شهرين من تاريخ تقديمه طلب الإستقالة، فإن هذه الإستقالة تعتبر مقبولة حكماً في غضون شهرين من تاريخ تقديمها»^(٥١).

كما اعتبر أنه «وبما أنه تبين أن المستدعي

(٤٩) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٧٣/٩٨-٩٩، تاريخ ٢-١١-١٩٩٨، العميد الركن بهيج أبو مراد ضد الدولة- وزارة الدفاع الوطني، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٤، ٢٠٠٣، ص. ٧٢-٧٤.

(٥٠) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٥٢٦، تاريخ ١٢-٧-١٩٩٤، الياس البواري ضد الدولة، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٥١) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١٩٩/١٩٩-٢٠٠٠، تاريخ ١٧-٢-٢٠٠٠، حسين عسيلي ضد الدولة- وزارة المالية، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٥٢) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٣٠٧/١٩٩٧-١٩٩٨، تاريخ ١٨-٢-١٩٩٨، عدنان خطاب ضد الدولة، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٣/٢، ١٩٩٩، ص. ٣٢٥-٣٢٨.

الوقائع الصحيحة من الناحية المادية، وهي تخضع دائماً لرقابة القضاء في مختلف درجاتها وإن الإدارة في هذا الصدد تكون دائماً في مواجهة إختصاص مقيد سلبي، أي بموجب عدم التصرف أو الإمتناع عن التصرف في كل حالة تكون فيها الوقائع التي يمكن أن يقوم عليها القرار غير صحيحة وإلا فإن قرارها يكون فاقداً أساسه الواقعي والقانوني^(٥٥). يدخل ضمن صلاحية مجلس شورى الدولة أمر التحقق من صحة الأسباب التي تستند إليها الأعمال الإدارية وإنطباق هذه الأسباب على الواقع والقانون، فعلى سبيل المثال إن الإجتهد لا يعترف بمشروعية وبصحة إستقالة قدمت جبراً أو تحت الضغط ويعتريها إلتباس في موقف الموظف، ويعتبر أن قبول إستقالة لم تقدم فعلياً يساوي عزلاً من الوظيفة^(٥٦). وإن إختصاص مجلس شورى الدولة يشمل جميع العاملين في خدمة الدولة، أيا كانت الصفة التي تجري فيه هذه الخدمة^(٥٧).

وهنا، على القاضي أن يتحقق ما إذا كان مرسوم قبول الإستقالة مبنياً على أسباب قانونية خاطئة أم مسنداً إلى وقائع مادية غير صحيحة أو مغلوبة أو إذا كان يوجد تجاوز لحد السلطة^(٥٨). أي أنه على القاضي في معرض مراقبته شرعية التدابير المتخذة أن

في ١٦ تموز ١٩٥٩ فلم تُعد السلطة مرسوماً بقبولها. وحيث أنه عاد وقدم إستقالته في ١١ آب ١٩٥٩ فقبلتها الإدارة حارمة إياه بذلك من تعويض الصرف. وحيث أنه لا يبدو أن لرفض الإدارة بالإستقالة المقدمة في ١٦ تموز ١٩٥٩ أي ضرر سوى حرمان المدعي من تعويضه خلافاً لما نص عليه القانون. وحيث أن الإدارة بقبولها الإستقالة المقدمة في ١١ آب ١٩٥٩ تكون قد خالفت القانون نصاً وروحاً لاسيما وإنها لم تُبد أي سبب من شأنه تبرير موقفها هذا^(٥٣).

وفي قرار آخر اعتبر أنه: «يتبين من الأوراق المرفقة باستدعاء المراجعة أن المستدعي قد تبلغ قرار مجلس الوزراء رقم ٣٥ تاريخ ١١-٨-١٩٩٣ الذي رفض طلبه بالإستقالة، كما ورد في كتابه الموجه إلى رئاسة الجامعة اللبنانية بتاريخ ٢٨-١-١٩٩٤، ولم يطعن به ضمن المهلة القانونية»^(٥٤).

المطلب الثاني: حق الموظف بالطعن بقرار الإدارة عند تعسفها باستخدام الحق

إن سلطات الإدارة المتمثلة بالتصرف الممنوح لها بموجب القانون إنما هي سلطات مشروطة، وهي لا تتمتع بسلطة إستنسابية فيما يتعلق بواجب إصدار قراراتها على أساس من

(٥٣) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١٣١٢ تاريخ ٢١-١٢-١٩٦٢، توفيق عسيران ضد الدولة، المجموعة الإدارية، العدد ٧، ١٩٦٣، ص. ٢٨٥ - ٢٨٦.

(٥٤) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٤٩٤/٢٠٠٢-٢٠٠٣، تاريخ ٨-٥-٢٠٠٣، بولس سرور ضد الدولة- الجامعة اللبنانية، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٥٥) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٥٠٣/٢٠٠٦-٢٠٠٧، تاريخ ١٤-٥-٢٠٠٧، العقيد الركن صلاح منصور ضد الدولة اللبنانية- وزارة الدفاع الوطني، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٥٦) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٥٠٣/٢٠٠٦-٢٠٠٧، تاريخ ١٤-٥-٢٠٠٧، العقيد الركن صلاح منصور ضد الدولة اللبنانية- وزارة الدفاع الوطني، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.

(٥٧) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١١٥ تاريخ ٣-٣-١٩٨٣، أنطوان مقصود ضد الدولة اللبنانية، مجلة العدل، العدد ٣، ١٩٨٣، ص. ٣٠٧ - ٣١٠.

(٥٨) مجلس القضايا لدى مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١٣٣، تاريخ ٢١-٣-١٩٦٢، منصور لحدود ضد الدولة، المجموعة =

المرسوم المطعون فيه»^(٦١).
والجدير بالذكر أن «اجتهاد هذا المجلس في أكثر من قرار سابق صادر استقر في ما يتعلق بمبدأ تفسير القوانين على أنه يجب تفسير الأحكام الواردة في ذات القانون أو في قوانين مشابهة بصورة متوافقة بعضها مع بعض بدلاً من تعطيل مفعولها بتفسير نص بصورة غير ملائمة ومتجانسة مع النص الآخر وإلا جرد هذا النص من مفاعيله، وإن أحدث الطرق العلمية للتفسير تقضي بتقارب النص المطلوب مع سائر النصوص المتعلقة بذات الموضوع أو مواضيع مماثلة»^(٦٢). كما اعتبر في أكثر من قرار صادر عنه أنه «عندما لا تجيب الإدارة على إستدعاء المراجعة، أم عندما تجيب بأن الملف المطلوب فقد، أو ترسل ملفاً ناقصاً. فإن مجلس شورى الدولة يستخلص النتيجة بأن الوقائع المدلى بها والمستندات المقدمة من المستدعي تؤلف قرائن مهمة وثابتة»^(٦٣).

الخاتمة

تعتبر الاستقالة الاختيارية، الصادرة بناءً على طلب الموظف، أحد حقوق الموظف المنصوص عليها في نظام الموظفين، ومن خلال دراسة البحث تبين لنا بعض النتائج وبعض المقترحات.

يتحقق في صحة الوقائع التي استندت إليها وصحة تكييفها القانوني، وهو من أجل ذلك يعمد إلى تقصي حقيقة قصد مصدر القرار واستنباط هذا القصد من مجمل الظروف التي سبقت وترافقت مع إصداره، وتوافر أو عدم توافر الشروط لإمكان إصدار القرار على وجه معين وحدود السلطة التي يملكها في هذا الشأن^(٥٩).

مع الإشارة إلى أن القرار النافذ والضار هو القرار الصادر عن السلطة المختصة باتخاذها والذي من شأنه أن يلحق ضرراً مباشراً بالمستدعي أي الذي ينتج مفاعيل قانونية أو يعدل من الوظيفة القانونية القائمة وبالتالي من شأنه أن يمس الوضعية القانونية للمستدعي أو حقاً شخصياً يعود إليه^(٦٠).

وفي هذا الإطار إعتبر مجلس شورى الدولة في أحد القرارات الصادرة عنه أن «بما أنه على القاضي أن يتحقق مما إذا كان مرسوم إنهاء الخدمة مبنياً على أسباب قانونية خاطئة أو مسنداً إلى وقائع مادية غير صحيحة أو مغلوطة، أو إذا كان يوجد تجاوز لحد السلطة.. وبما أن المرسوم المطعون فيه، يكون والحالة ما تقدم، مبنياً على واقعة غير صحيحة مما يعتبر سبباً من أسباب البطلان لتجاوز حد السلطة... وبما أنه يقتضي إستناداً إلى ما تقدم إبطال

- = الإدارية، العدد ٦، ١٩٦٢، ص. ٦٣-٦٥. أيضاً القرار رقم ١٣١٢ تاريخ ٢١-١٢-١٩٦٢، توفيق عسيران ضد الدولة، المجموعة الإدارية، العدد ٧، ١٩٦٣، ص. ٢٨٥-٢٨٦.
- (٥٩) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١٩٩٩/٣-٢٠٠٠، تاريخ ٧-١٠-١٩٩٩، الدكتور يوسف الخوري ضد بلدية عمشيت، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٥، ٢٠٠٣، ص. ٦-١٠.
- (٦٠) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ١٩٩٩/٣-٢٠٠٠، تاريخ ٧-١٠-١٩٩٩، الدكتور يوسف الخوري ضد بلدية عمشيت، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٥، ٢٠٠٣، ص. ٦-١٠.
- (٦١) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٥٩٧/٢٠٠٤-٢٠٠٥، تاريخ ٢٨-٦-٢٠٠٥، سركيس اللبيان ضد الدولة، منشور على الموقع الإلكتروني: www.legiliban.ul.edu.lb.
- (٦٢) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٥٨/٢٠٠٢-٢٠٠٣، تاريخ ٢٩-١٠-٢٠٠٢، العقيد المتقاعد جان شمعون ضد الدولة، مجلة القضاء الإداري، العدد ١٩، ٢٠٠٧، ص. ١٤٢-١٤٤.
- (٦٣) مجلس شورى الدولة، القرار رقم ٣٠٧/١٩٩٧-١٩٩٨، تاريخ ١٨-٢-١٩٩٨، عدنان خطاب ضد الدولة، مجلة القضاء الإداري، العدد ٢/١٣، ١٩٩٩، ص. ٣٢٥-٣٢٨.

أولاً: في النتائج

١- إن الموظف الذي يرتبط مع الإدارة استناداً إلى نظام الموظفين يحق له تقديم استقالته خطياً في أي وقت، وذلك عملاً بمبدأ عدم جواز التصرف بشخص الإنسان.

٢- إن طلب الاستقالة يجب أن يصدر عن إرادة حرة، فلا يتم الاعتراف بصحة استقالة قُدِّمت جبراً أو تحت الضغط.

٣- إن تقديم طلب الاستقالة لا يحدث بحد ذاته أي أثر، إذ يجب أن يلقى قبولاً من السلطة المختصة. لذلك يتوجب على الموظف الذي يتقدم بطلب استقالة المثابرة على القيام بوظيفته إلى أن تبت الإدارة بطلبه وذلك عملاً بمبدأ استمرارية سير المرفق العام بانتظام واضطراراً.

٤- تعتبر الإستقالة مقبولة حكماً بعد مرور شهرين من تاريخ تقديمها في حال عدم رفضها من قبل السلطة التي لها حق التعيين.

٥- يحق للموظف الرجوع عن طلب الاستقالة وذلك في حال توافر شرطين، الأول أن يكون طلب الرجوع خطياً، والثاني أن لا تكون الإدارة المختصة قد وافقت على طلب الاستقالة أو في خلال مدة شهرين من تاريخ تقديمها لكونها تصبح بعد شهرين، في حال لم ترفضها الإدارة، بحكم الموافقة عليها حكماً.

٦- إن السلطة الصالحة بتعيين الموظف هي نفسها السلطة الصالحة للبت بطلب استقالة الموظف.

٧- يحق للإدارة المختصة البت بطلب الإستقالة سواء بالرفض أم بالقبول، وفي كلتا الحالتين يجب أن يُبنى قرارها على أساس واقعي وقانوني ويجب أن لا تكون متعسفة باستخدام الحق تحت طائلة إبطال قرارها أمام مجلس شورى الدولة الذي يتحقق من صحة الأسباب التي تستند إليها وإنطباق هذه الأسباب على الواقع والقانون وما إذا كان يوجد تجاوز لحد السلطة.

٨- إن الموظف المستقيل لا يستفيد من معاش تقاعدي ولا من تعويض صرف، إنما تُدفع له المحسومات التقاعدية المقتطعة من رواتبه.

ثانياً: في المقترحات

١- نقترح على المشرع اللبناني أن يكون أكثر مرونة مع الموظف، وذلك بإنقاص مدة الشهرين المحددة لاعتبار الاستقالة مقبولة حكماً. ففي الحالات العملية إن سبب إستقالة الموظف هو حصوله على عرض عمل أفضل، فإن مدة الشهرين المنصوص عليها حالياً تؤدي في أغلب الأحيان إما إلى خسارة الفرصة التي استحصل عليها الموظف وإما إلى عدم التزام الموظف المثابرة بالقيام بوظيفته عندئذٍ تعمد الإدارة إلى إصدار قرار باعتباره مستقياً عملاً بنص المادة ٦٥ من نظام الموظفين بدلاً من قرار قبول استقالته عملاً بنص المادة ٦٤ منه.

٢- إن مدة الشهرين الواجب على الموظف في خلالها المثابرة بالقيام بوظيفته وضعت لتأمين البديل عن الموظف عملاً بمبدأ استمرارية سير المرفق العام، فإننا نرى أن مدة الشهر تعتبر كافية للإدارة لتأمين البديل عن الموظف خاصة في ظل وجود أحكام الوكالة المنصوص عليها في نظام الموظفين.

٣- إن الموظف المقبولة إستقالته وفقاً لنص المادة ٦٤ من نظام الموظفين وكذلك الموظف المُعتبر مستقياً بالإستناد إلى نص المادة ٦٥ منه، كلاهما لا يستفيد من حقوقه في معاش التقاعد أو تعويض الصرف، بل تدفع له المحسومات التقاعدية المقتطعة من رواتبه. بما أن الإستقالة المنصوص عليها في المادة ٦٤ من نظام الموظفين هي إرادية بناءً لطلب الموظف وهي تختلف عن إعتبار الموظف مستقيل بسبب مخالفته شروط وظيفية مثل عدم الإلتحاق بوظيفته من خلال مدة معينة

تعويض الصرف، والإبقاء على موضوع
المحسومات التقاعدية للموظف المعتبر مستقيل
بالإستناد إلى نص المادة ٦٥ منه.

والمنصوص عليها في المادة ٦٥ منه. لذلك
نقترح تفريق الآثار المالية بين الحالتين وذلك
بإعطاء الموظف المستقيل بالإستناد إلى المادة
٦٤ من نظام الموظفين حق الإستفادة من