

## الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته (دراسة مقارنة)

د. مصطفى عبدالله محمد توفيق\* الروسان

تاريخ وصول البحث: ٢٠١٦/٤/١٠ م تاريخ قبول البحث: ٢٠١٦/١١/١٥ م

### ملخص

تتناول هذه الدراسة الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، من حيث ماهية الاستقالة وشروطها، وكذلك سلطة الإدارة بقبول الاستقالة أو رفضها أو تأجيلها وأثارها القانونية، واستعراض موقف التشريع الوظيفي المقارن -التشريع المصري- وذلك نظراً لما تمثله الدراسة المقارنة من أهمية في الوقوف على مواطن الضعف أو القوة في التشريع محل الدراسة، كل ذلك من خلال تحليل الاجتهادات القضائية والفقهية والتشريعية المتعلقة بموضوع الدراسة باتباع المنهج التحليلي المقارن، وبناءً عليه قسمت الدراسة إلى مبحثين وأنهيتها بخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات التي توصلت إليها.

### Abstract

This study discusses resignation as one of the causes of the public employee service termination in the Jordanian Civil Service System number (82) for 2013 and its amendments, in terms of the essence of resignation and its conditions, as well as the authority of the department to accept, refuse, or postpone the resignation, and its legal implications. The study further reviewed the attitude of the comparative occupational legislation (Egyptian Legislation). This is due to the importance of the comparative study in detecting the weaknesses and strengths in the legislation subject matter of this study. This was achieved through the analysis of the judicial, jurisprudential, and legislative interpretations of the legislations relevant to the topic of the study. For this purpose, the researcher employed the analytic, comparative method. Accordingly, the study is divided into two sections, with a conclusion that includes the findings and recommendations.

\* باحث/ رئيس قسم التحقيقات والإجراءات، إدارة الشؤون القانونية، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية.

## المقدمة:

وعليه؛ فقد رأى الباحث أن يتناول موضوع الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، من خلال مبحثين، حيث سيتناول في المبحث الأول ماهية الاستقالة وشروطها، ويتناول في المبحث الثاني سلطة الإدارة بقبول الاستقالة أو رفضها أو تأجيلها وآثارها القانونية، كل ذلك بما ينسجم مع الغاية من هذا البحث.

## مشكلة الدراسة:

يُثير موضوع الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، إشكالية رئيسية تتمثل في السؤال الرئيس الآتي: ما مدى كفاية وشمولية الأحكام القانونية التي تعالج موضوع الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته مقارنة مع مصر؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس عدة إشكاليات ثانوية، يُمكن إجمالها ضمن التساؤلات الآتية:  
أولاً: ما مفهوم الاستقالة وطبيعتها القانونية؟ وما شروطها؟

يُعد الموظف العام أداة الدولة لتحقيق أهدافها فالوظيفة العامة ترافق نشأة أي دولة، ونظراً للتوسع المطرد في وظائف الدولة التي تقوم على رعاية مصالح الجميع، تسند إليها مهام وأعباء متعددة، وعملت الدول ومن بينها الأردن على تنظيم شؤون الموظفين عن طريق تشريعات خاصة تعنى بالوظيفة العامة ابتداءً من التحاق الموظف بها وانتهاءً باللحظة التي تنتهي بها خدماته الوظيفية.

ومن المعلوم أن الموظف العام يخضع في علاقته بالدولة لعلاقة تنظيمية تحكمها القوانين والأنظمة أو اللوائح والتعليمات المعمول بها، وذلك من خلال وضع شروط الالتحاق بالوظيفة العامة وبيان الحقوق والواجبات للموظف العام، وتحديد أسباب إنهاء الرابطة الوظيفية، فالعلاقة بين الموظف العام والإدارة ليست أبدية، بل تنتهي بسبب من أسباب انتهاء هذه الرابطة، ومن أهم الحقوق التي تناوّلها المشرع في الأردن في المادة (١٦٧) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، هو حق الموظف العام في إنهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين جهة الإدارة، سواء عن طريق الاستقالة، أو غيرها<sup>(١)</sup>.

### أهداف الدراسة:

تحاول هذه الدراسة تحقيق الأهداف الآتية:  
أولاً: تحديد مفهوم الاستقالة وطبيعتها القانونية وشروطها.

ثانياً: إيضاح بعض المسائل المتعلقة باستقالة الموظف العام وتحديد سلطة الإدارة بقبولها أو رفضها أو تأجيلها وآثارها القانونية من خلال إبداء الرأي في بعض الأمور التي يرى ضرورة إزالة الغموض عنها وتقديم المقترحات المناسبة.

ثالثاً: تحديد موقف كل من المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، والقانون المصري من استقالة الموظف العام.

### منهجية الدراسة:

قام الباحث باتباع المناهج الآتية:

أولاً: المنهج الوصفي: من خلال الوصف الدقيق للتشريعات ذات الصلة، وتعزيز المواقف الفقهية والتشريعية بمواقف قضائية، وستكون هذه الدراسة نظرية وتطبيقية في نفس الوقت.

ثانياً: المنهج التحليلي: من خلال تحليل النصوص القانونية والأحكام القضائية والفقهية المتعلقة بموضوع الدراسة، والإحاطة

ثانياً: ما مدى سلطة الإدارة في قبول الاستقالة أو رفضها أو تأجيلها؟ وهل هي سلطة تقديرية أم مقيدة؟ وما آثارها القانونية؟

### أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة باعتبارها من الموضوعات التي لا تزال تحتاج إلى البحث، فهي تكمل لدراسات سابقة تكاد تكون قليلة -في حدود علم الباحث- ولم تشجع بحثاً خاصة في الأردن، إضافة إلى أهمية الاستقالة لتعلقها بالمرافق العامة، وإبرازها فكرة التوازن بين مصلحة الموظف في التخلي عن الوظيفة العامة ومصلحة الإدارة في السير المنتظم للمرافق العامة، وإظهار مدى تأثير قبول الإدارة للاستقالة أو رفضها في الإدارة وفي الموظف، فإن رُفِضَ طلب الاستقالة فقد يؤدي ذلك إلى كبح روح العطاء لدى الموظف؛ لعدم رغبته في البقاء في الوظيفة وقد ينقطع عن عمله، وبالتالي يصدر قرار من الإدارة باعتباره فاقداً للوظيفة ما يعتبره الموظفون موقفاً سلبياً يؤثر في سير المرفق العام بانتظام واطراد، وفي حال صدور قرار الموافقة عليها تحت تأثير أو إكراه مفسد للرضا والاختيار، بطل طلب الاستقالة واعتبر القرار الصادر معيباً.

المطلب الأول: سلطة الإدارة بقبول الاستقالة أو رفضها أو تأجيلها.

الفرع الأول: سلطة الإدارة بقبول الاستقالة أو رفضها.

الفرع الثاني: سلطة الإدارة بتأجيل الاستقالة. المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على قرار قبول الاستقالة.

الفرع الأول: انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة.

الفرع الثاني: الحقوق المالية للموظف المستقيل.

**المبحث الأول: ماهية الاستقالة وشروطها.**

من القواعد العامة في هذا المجال حق الموظف العام في أن يطلب من الإدارة إنهاء الرابطة الوظيفية إذا رغب في التخلي عن الوظيفة العامة نهائياً بإرادته المنفردة وبحرية تامة دون أن يكون ملزماً في الخدمة تحقيقاً لمصلحته الشخصية، وذلك وفقاً للشروط والإجراءات المنصوص عليها في نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته أو في قانون العاملين في الدولة في مصر رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته، فليس من المصلحة العامة إجبار أو إكراه موظف على الخدمة في وظيفة لا يرغب في الاستمرار فيها، وسأناقش في هذا المبحث مفهوم الاستقالة وطبيعتها القانونية وشروطها

بها بعد وصفها وتصنيفها، بهدف الوصول إلى فهم دقيق ومفصل لطبيعتها القانونية.

**ثالثاً: المنهج المقارن:** من خلال معالجة موضوع الدراسة في القانون الأردني مقارنة مع النظام القانوني في مصر، آخذاً بعين الاعتبار عمق التجربة المصرية وقربها إلى حد ما من التجربة الأردنية.

### **خطة البحث:**

لقد تم تقسيم موضوعات الدراسة على النحو الآتي:

**المبحث الأول: ماهية الاستقالة وشروطها**  
المطلب الأول: مفهوم الاستقالة وطبيعتها القانونية.

الفرع الأول: مفهوم الاستقالة.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للاستقالة.

المطلب الثاني: شروط الاستقالة.

الفرع الأول: أن يكون طلب الاستقالة مكتوباً.

الفرع الثاني: أن يكون طلب الاستقالة خالياً من أي قيد أو شرط.

الفرع الثالث: أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة صحيحة خالية من العيوب.

**المبحث الثاني: سلطة الإدارة بقبول الاستقالة أو رفضها أو تأجيلها وآثارها القانونية**

لوظيفته بحريته بصفة نهائية، وذلك بموجب طلب خطي مقدم من الموظف إلى جهة الإدارة يُعرب فيه عن رغبته في ترك الخدمة بصفة نهائية<sup>(٥)</sup>، ولا ينتج هذا الطلب أثره إلا بموافقة الإدارة على إنهاء خدمات هذا الموظف.

ويشايح القضاء في الأردن ذلك، فقد قضت محكمة العدل العليا الملغاة في حكم لها بأن "... الاستقالة بالمعنى القانوني هي التي يكون الغرض منها التخلي عن الخدمة قبل انتهاء مدتها...<sup>(٦)</sup>.

فالاستقالة ما هي إلا عملية قانونية تتفاعل فيها إرادتان مستقلتان، ولا ينتج أثرها إلا بتقديمها من الموظف وقبولها من المرجع المختص<sup>(٧)</sup>، فإرادة الموظف التي تتمثل في رغبته بترك الوظيفة من خلال مبادرته لهذه الغاية في الوقت الذي يريده، وإرادة الإدارة بقبول طلب الاستقالة، فطلب الاستقالة لا ينهي العلاقة الوظيفية للموظف إلا إذا صدر قرار من جانب الإدارة بقبولها، لذا يجب على الموظف عدم ترك الوظيفة حتى تتدبر الإدارة خلعاً له بهدف سير المرفق العام بانتظام واطراد، فلا تتوافر الإلزامية بين الطرفين الموظف والإدارة.

من خلال مطلبين مستقلين.

### المطلب الأول: مفهوم الاستقالة وطبيعتها القانونية.

تعد الاستقالة مظهراً من مظاهر إنهاء الخدمة في الوظيفة العامة قبل إكمال المدة القانونية للتقاعد، فيقوم الموظف بإرادته بإبداء رغبته في ترك الوظيفة العامة بصفة نهائية من خلال تقديم طلب إلى الإدارة طالباً فيه إنهاء خدمته، إلا أن هذا الطلب لا ينتج أثره إلا بعد موافقة جهة الإدارة على طلبه، ولتوضيح ذلك سأتناول في هذا المطلب مفهوم الاستقالة وطبيعتها القانونية، وعليه سأقسمه إلى فرعين مستقلين.

#### الفرع الأول: مفهوم الاستقالة

يستعمل اصطلاح الاستقالة للدلالة على انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة، فالاستقالة لغةً من قَالَ - قَيْلاً ومنها اسْتَقَالَ: طلب أن يُقال. ويقال: استقاله عمله: طلب أن يعفيه منه<sup>(٢)</sup>، واستقالني: طلب إليّ أن أقيله، وتقابل البيعان: تفاسخا صَفَقْتَهُمَا<sup>(٣)</sup>.

أما في الاصطلاح فيُقصد بها في هذا السياق رغبة الموظف في ترك الخدمة بإرادته قبل بلوغ السن القانونية لسبب من الأسباب<sup>(٤)</sup>، وتعرف بأنها ترك الموظف

الفردية في إنهاء الرابطة الوظيفية ونظراً لأهمية العمل، فقد تناول دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته في المادة (١٣) ذلك على أنه "لا يفرض التشغيل الإلزامي على أحد..."<sup>(٩)</sup>، لذا فإن تولي الوظيفة العامة أمر اختياري للشخص بحيث تكون له الحرية في الالتحاق بالوظيفة أو صرف النظر عنها وإن صدر قرار بتعيينه.

أما أصحاب الاتجاه الثاني فيرون أن حق الموظف مقيد بموافقة جهة الإدارة كون علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية مرجعها إلى القوانين والأنظمة أو اللوائح المعنية بالتوظيف التي يراعى فيها جانب المصلحة العامة التي تمثلها الإدارة، فالموظف لا يستطيع أن يترك الوظيفة ويتحلل من الالتزامات بمجرد تقديم طلب الاستقالة، لذا لا بد من موافقة جهة الإدارة على طلب الاستقالة حتى تنتج آثارها القانونية، حيث تظهر الإدارة امتيازات السلطة العامة من خلال ظهور إرادتها وإملاء شروطها في الالتحاق بالوظيفة العامة لذا فلاستقالة هي حق للموظف العام ولكنه مقيد بعدم الإخلال بمبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد، خاصة إذا حدثت في وقت غير مناسب وقبل أن تستعد الإدارة لإشغال الفراغ الذي سيتركه الموظف المستقيل، فلا

وتفريعاً عما سبق، حرصت جميع التشريعات ومن بينها نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، على وضع ضوابط معينة لصحة قبول الاستقالة، روعي فيها مصلحة الموظف، ومصلحة الإدارة على السواء، حمايةً للمصالح العام وحسن سير المرافق العامة، فلا تتعطل بترك الموظف للوظيفة، وعليه تنتهي خدمة الموظف بقرار قبول الاستقالة وليس بتقديمها.

#### الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للاستقالة

اختلف فقه القانون العام حول الطبيعة القانونية للاستقالة، فبينما يرى جانب من الفقه أن الطبيعة القانونية للاستقالة تجد أساسها في أنها حق للموظف تقابل حقه في العمل دون إلزامه على الخدمة في وظيفة لا يرغب في الاستمرار فيها، ذهب جانب آخر إلى أن حق الموظف مقيد بموافقة جهة الإدارة.

فأصحاب الاتجاه الأول فيرون أن الطبيعة القانونية للاستقالة تجد أساسها في أنها حق للموظف تقابل حقه في العمل، إذ ليس من العدل أن يجبر الموظف في وظيفة لا يرغب في الاستمرار فيها<sup>(٨)</sup>، حيث يستمد هذا الحق أهميته من أهمية الحريات العامة للموظف لإبداء إرادته وقدرته ومصالحته

الموافقة عليها في حل من القيام بالواجبات الوظيفية، فإنه يكون قد خالفها ويستحق المساءلة<sup>(١٤)</sup>، أو يعتبر فاقداً لوظيفته، كما جاء في المادة (١٦٧/ب) من نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، على أنه "على الموظف أن يستمر في القيام بمهام وظيفته إلى حين تسلمه القرار بقبول استقالته أو رفضها وإلا اعتبر فاقداً لوظيفته وفقاً لأحكام هذا النظام".

ومن الجدير بالذكر أنه لا يقبل مساواة الموظف العام بمن يعمل في القطاع الخاص في إطار الحديث عن الاستقالة وترك العمل، فالعامل في القطاع الخاص يستطيع إنهاء علاقته بالعمل بمجرد تقديم استقالته دون أن ينتظر رداً عليها من قبل رب العمل، شريطة أن يقوم بإخطار الأخير قبل فترة من الزمن تنص عليها وتحددها عادة التشريعات العمالية، أما الموظف العام فإنه يمارس عملاً تتعلق به مصالح المواطنين واحتياجاتهم اليومية ومن ثم يجب أخذ ذلك كله بعين الاعتبار عند النظر في موضوع استقالته<sup>(١٥)</sup>، وعليه، فإن علاقة الموظف بالإدارة ليست تعاقدية تشبه علاقة الأجير برب العمل التي تميز للموظف أن يترك الوظيفة بمجرد تقديم طلب استقالته دون حاجة لموافقتها المسبقة على الاستقالة ويستمد الموظف فيها حقوقه

يجوز الاتفاق على ما ينظمه القانون من خلال منح مزايا للموظف العام، فأي اتفاق يُعد باطلاً، لذا لا بد من تحقيق توازن بين مصلحتين في هذا السياق مصلحة الموظف الخاصة بحقه في الاستقالة وبين المصلحة العامة المتعلقة بدوام سير المرفق العام بانتظام واطراد، فمن غير العدل أن يجبر الموظف على الاستمرار في أداء العمل رغم إرادته كما لو كان عاملاً بالسخرة<sup>(١٦)</sup>، فيخضع الموظف للأحكام المنظمة للوظيفة العامة من حقوق والتزامات<sup>(١٧)</sup>، وعليه، يتم إلزام الموظف مُقدم طلب الاستقالة في الاستمرار في عمله إلى أن تقبل الاستقالة، وإلزام جهة الإدارة بأن تصدر قرارها بالرد على طلب الاستقالة خلال مدة معينة من تاريخ تقديم طلب الاستقالة<sup>(١٨)</sup>.

وتفريعاً عما سبق، تعتبر الاستقالة عملية إدارية تنفرد بأحكام خاصة، فهي لا تعني أنها عملية تعاقدية تنتهي بها خدمة الموظف العام، كما أنها لا تعني إنهاء خدمة الموظف بإرادة الإدارة المنفردة، فالاستقالة عملية إدارية يثيرها الموظف بطلب الاستقالة، وتنتهي خدمته بالقرار الصادر من جانب الإدارة الذي يُعتبر سبب القرار بقبولها<sup>(١٩)</sup>، وعليه فإن صفة الموظف لصيقة بمقدمها، فإذا اعتبر الموظف بعد تقديم الاستقالة وقبل

لا تعتبر وسيلة لإثبات الاستقالة فقط، وإنما شرط لا بد من مراعاته حتى تنتج الاستقالة آثارها في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام<sup>(١٧)</sup>، فما الذي سيثبت أن الموظف قد طلب الاستقالة فعلاً إذا لم يتقدم بطلب خطي يُبين فيه رغبته في الاستقالة<sup>(١٨)</sup>، فلا يُعترف بالاستقالة الشفوية، ولا يُعتمد بها ولا تصلح لصدور قرار من الإدارة بإنهاء خدمة الموظف ولا ترتب أثراً قانونياً حتى ولو أمكن إثبات صدورها منه<sup>(١٩)</sup>، فإن قبلت هذه الاستقالة فإنها لا تشكل سبباً مباشراً لإنهاء الخدمة، لصعوبة إثباتها<sup>(٢٠)</sup>، ويكون قرارها معيباً، إلا أن الاستقالة المقدمة عن طريق البريد يُمكن الاعتداد بها وقبولها<sup>(٢١)</sup>، فالكتابة عن طريق السلم الإداري دليل وحجة إذا تراجع الموظف عن الاستقالة أو تجاهلتها السلطة المختصة بالتعيين.

ونجد أن التشريعات ذات الصلة بهذا الموضوع تنص على ذلك، فعلى سبيل المثال تنص المادة (١٦٧/أ) تنص على أنه تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف خطية... كما تنص المادة (٩٧) من قانون العاملين في الدولة في مصر رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته، على أنه "للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة... ومن الجدير بالذكر، أنه لا تشترط

وواجباته من العقد الذي يربطه بالإدارة عن طريق توافق إرادتين ويخضع لأحكام القانون الخاص، وتكون المنازعة التي تنشأ بهذا الصدد خاضعة لاختصاص القضاء العادي، بل هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والأنظمة أو اللوائح المعمول بها في الدولة وتقوم على أساس تحقيق المصلحة العامة، ومن تطبيقات ذلك حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن الذي جاء فيه "... من المبادئ الإدارية المستقرة أن علاقة الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والأنظمة والتعليمات الصادرة بهذا الشأن وإن إجراء أي تعديل في هذه التشريعات هو إجراء تنظيمي عام متى كانت المصلحة العامة تقتضي ذلك..."<sup>(١٦)</sup>

#### المطلب الثاني: شروط الاستقالة.

من خلال تحديد مفهوم الاستقالة وطبيعتها القانونية يُمكن القول إنَّ هناك مجموعة من الشروط لإصدار قرار الاستقالة تنطبق عليها فيما يأتي:

#### الفرع الأول: أن يكون طلب الاستقالة مكتوباً.

تعد الكتابة شرطاً أساسياً عند قيام الموظف بتقديم طلب الاستقالة من خلال خطاب يقدمه؛ وذلك لسهولة إثباتها، فالكتابة



للأسباب المذكورة أعلاه...<sup>(٢٤)</sup>، كما قضت "... أن مخالفة مجلس الوزراء للقانون بإصداره قراراً بقبول استقالة المستدعي التي لم يقدمها أصلاً لا يجعل قراره منعماً بل يكون باطلاً وقابلاً للإلغاء...<sup>(٢٥)</sup>، كما قضت "... إذا وجد في ملف خدمة المستدعي استدعاء يحمل اسمه ولا يوجد في ملفه ما يفيد أنه أنكر تقديم الاستقالة أو اعترض على إنهاء خدمته رغم مرور سبع سنوات على قبول الاستقالة، فيعتبر ذلك قرينة على أن استدعاء الاستقالة مقدم منه ولا يجوز تخصيص راتب تقاعد إليه...<sup>(٢٦)</sup>.

**الفرع الثاني: أن يكون طلب الاستقالة خالياً من أي قيد أو شرط.**

يجب أن يكون طلب الاستقالة غير مقترن بقيد أو يعلق على شرط يفيد أن موافقة الموظف على الاستقالة يكون مشروطاً بتحقيق هذا الشرط، وإلا يُعتبر كأن لم يكن، وللإدارة أن ترفض طلب الاستقالة نظراً لعدم جدية الموظف في تقديم الاستقالة، فطلب الاستقالة يجب أن يُعبر عن رغبة حقيقية لدى الموظف في ترك الخدمة وإنهاء علاقته بالوظيفة، والحكمة من ذلك أن طلب الاستقالة المشروط أو المتضمن لبعض القيود يثير الشك في رغبة

صيغة معينة أو ألفاظ محددة في طلب الاستقالة إلا إذا حدد القانون صيغة أو شكلاً معيناً لأغراض الإثبات<sup>(٢٢)</sup>، فالعبرة دائماً بالمقاصد والمعاني لا بالأشكال والمباني، أي أن تكون واضحة لا لبس فيها ولا غموض، والكتابة تقررت أصلاً لمصلحة الموظف، إذ تتيح له فرصة التروي والتفكير بين تقديم الطلب والإحجام عنه، حتى لا يؤخذ بالنتائج المترتبة على تسرع منه تحت انفعال قد لا يخلف سوى الندم، وهي نتائج بالغة الخطورة تتمثل في إنهاء خدمته وما يترتب على ذلك من آثار، كما أن من شأن الكتابة أن تتيح للإدارة دراسة طلب الاستقالة، وأن تقارن بين رغبة الموظف في الاستقالة وضرورة سير المرفق العام بانتظام واطراد<sup>(٢٣)</sup>، إضافة إلى أنها تجنب الإدارة عبء الإثبات بشأن صدور الاستقالة من عدمه من قبل الموظف، وحتى تتمكن من توفير البديل وتقرير مصلحتها بقبول الاستقالة أو رفضها أو تأجيلها.

ومن تطبيقات ذلك ما قضت به محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن من أنه "... لا يجوز إثبات ما يناقض البيئة الخطية فيما يتعلق بقبول الاستقالة سيما وأن قبولها تم في ٢٠/٨/١٩٩٦ بعد سلسلة من الإجراءات مما يقتضي عدم سماع البيئة الشخصية

إلا أن بعض التشريعات ذات الصلة تأخذ بالاستقالة المشروطة، فعلى سبيل المثال تنص المادة (٩٧) من قانون العاملين في الدولة في مصر رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته، على أنه "للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة، ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، ويجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إيجابته إلى طلبه..."

وتفريعاً عما سبق، فإن قبول الإدارة للاستقالة المقترنة بقيد أو المعلقة على شرط يقع صحيحاً ما دامت الإدارة قد أجابت الموظف على طلبه، وكانت الشروط تدخل في نطاق الوظيفة العامة، وإذا لم تحقق الإدارة الشروط الواردة في طلب الاستقالة فإن قرارها يُعد باطلاً<sup>(٢٠)</sup>، وفي حال كانت هذه الشروط خارج نطاق الوظيفة العامة كأن يعلق الموظف استقالته على أن تسعى الإدارة لتعيينه في إحدى الشركات أو تسهل له أمر سفره إلى الخارج أو أن توفر له مسكناً في جهة معينة فإن هذه الشروط لا تقيد جهة الإدارة بشيء، ويكون لها أن

الموظف في الاستقالة، كأن يهدف الموظف من خلال تقديم طلب الاستقالة حث الإدارة لتحقيق مطالب خاصة له عجز عنها الموظف بأساليب أخرى<sup>(٢٧)</sup>.

وتفريعاً عما سبق، فإن من حق الإدارة قبول الاستقالة دون الالتزام بالقيود والشروط الواردة في مضمونها لمخالفتها الصالح العام والتي من شأنها التأثير سلباً في السير المنتظم للمرفق العام الذي يجب أن يؤخذ به عند تعارضه مع مصالح الأفراد<sup>(٢٨)</sup>، على أن المقصود بالشروط التي يجب أن تخلو الاستقالة منها، هي الشروط الحقيقية، وكاستثناء على هذا الأصل العام منحت الإدارة صلاحية جوازية في قبول هذه الشروط شريطة أن تكون مشروعة وداخلية في نطاق الوظيفة العامة، فإذا تضمن طلب الاستقالة عبارات بشأن أمور ستحقق بصورة طبيعية بقوة القانون عند قبول الاستقالة، مثل أن يشترط الموظف أن تصرف له مكافأة نهاية الخدمة، أو منحه بدلاً نقدياً مقابل إجازة سنوية لم يستفد منها، فإن مثل هذه الطلبات لا تشكل شروطاً تعلق عليها الاستقالة قبولاً أو رفضاً<sup>(٢٩)</sup>.

وبالرجوع إلى نظام الخدمة المدنية نجد أن المادة (١٦٧/أ) تنص على أنه تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف خطية وغير مشروطة....

يسقط الحق في التمسك بها ما يقضي به القانون في هذا الخصوص<sup>(٣٢)</sup>، ولا يتحقق الإكراه المادي إلا بوقوع الضرر المادي على الموظف في حالة امتناعه عن تقديم الاستقالة فيجبر عليها، وفي مثل هذه الأحوال يستطيع الموظف أن يطلب إلغاء قرار الاستقالة والتعويض عنه إذا كان له مقتضى<sup>(٣٣)</sup>، لذا فالمؤكد أن الإكراه لا يمكن تصور حدوثه - إن وقع - إلا على الموظف من جانب الإدارة، وليس العكس<sup>(٣٤)</sup>.

فالإكراه يتحقق في حالة وقوع الموظف تحت سلطان من رهبة تبثها جهة الإدارة في نفسه دون وجه حق من خلال تصرفات غير مشروعة، والمحكمة تستمد اقتناعها من ظروف الحال التي تصور للموظف الخوف من وقوع خطر جسيم يهدده أو أحد من أفراد أسرته في النفس أو الجسم أو الشرف أو المال ما يجبره على ترك الوظيفة، وتأخذ المحكمة في تقديرها جنس من وقع عليه الإكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية أو أي ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامته الإكراه<sup>(٣٥)</sup>، تكشف عنها ظروف الحال والوقائع المعروضة على المحكمة، فعلى المحكمة أن تأخذ بهذه العناصر لقياس مدى تأثير الإكراه على تقديم الموظف لاستقالته.

تقبل الاستقالة دون اعتداد بتلك الشروط، فمثل هذه الشروط تعتبر كأن لم تكن دون طلب الاستقالة<sup>(٣١)</sup>.

ويرى الباحث أن الاستقالة التي تحمل في طياتها شرطاً أو قيداً قد تتعسف الإدارة في سلطتها التقديرية عند ممارستها لها كأن لا توافق الإدارة على هذه الشروط وبالتالي عدم الموافقة على الاستقالة عندما لا يقوم المشرع بتحديد ضوابط تنظم الاستقالة المشروطة تاركاً الأمر للإدارة.

**الفرع الثالث: أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة حرة صحيحة خالية من العيوب**

يجب أن يكون طلب الاستقالة صادراً عن رغبة صادقة من قبل الموظف، وعن محض اختياره بيدي فيه رغبته في الاستقالة من خلال ترك الخدمة نهائياً فطلب الاستقالة هو مظهر من مظاهر إرادة الموظف في اعتزال الخدمة والقرار الصادر بقبول هذا الطلب هو مظهر من مظاهر إرادة الرئيس الإداري في قبول الطلب وإحداث الأثر القانوني المترتب على الاستقالة، ويلزم أن يصدر كل منهما برضاء صحيح يفسده ما يفسد الرضا من عيوب، كالغلط أو الإكراه مثلاً بطل طلب الاستقالة واعتبر القرار الصادر معيباً، كما يزيل هذه العيوب أو

الظروف الشخصية أو غيرها للموظف العام، وإلا فإن ذلك يؤدي إلى نتيجة تهدد سير المرافق العامة بانتظام واطراد.<sup>(٣٨)</sup>

ومن تطبيقات ذلك ما قضت به محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن من أنه "... يُعتبر تقديم المستدعي لطلب الاستقالة هو عمل إرادي يعبر به عن عدم رغبته في العمل لدى الجامعة وهي صادرة عن شخص مكتمل الإرادة ودون أن يشوبها أي عيب، وإن الأثر القانوني لها كان قبول الاستقالة، فإنه في ضوء ذلك يكون القرار الصادر بقبول الاستقالة قائماً على سبب صحيح من الواقع والقانون...<sup>(٣٩)</sup>، كما قضت "... يشترط في الاستقالة الرضا والاختيار فإذا لم يكن الموظف مختاراً في استقالته أو في انقطاعه عن وظيفته وقبلت استقالته أو عُد فاقداً لوظيفته فيعتبر ذلك من قبيل الفصل غير المشروع...<sup>(٤٠)</sup>.

ومن تطبيقات ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر الذي جاء فيه "... طلب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها يلزم لصحة هذا القرار استيفاء الشروط الشكلية والموضوعية للطلب المقدم بالاستقالة، وأن يكون صادراً عن إرادة صحيحة من الموظف باعتزاله الخدمة يفسد رضا الموظف ما يفسد الرضا من عيوب ومنها الإكراه، ويتحقق ذلك بأن

وكذلك لو ثبت أن طلب الاستقالة صدر عن إرادة غير واعية أو مدركة لنتائج أفعالها، كما لو صدرت تحت تأثير المرض الشديد للموظف الذي يمنع التعبير السليم عن الإرادة، يضاف إلى ذلك تقديم طلب الاستقالة بناءً على الغلط في فهم القانون مثلاً حيث تعتبر بأنها تمت بإرادة موظف غير مدرك للنتائج التي تترتب عليها.<sup>(٣٦)</sup>

وتفريعاً عما سبق، فالإكراه الأدبي أو المعنوي لا يؤثر دائماً في سلامة الاستقالة؛ لأن الأمر يتعلق بعمل الموظف ومصدر رزقه، وهو أعظم اعتباراً من مجرد الخجل أو الإفراط في احترام الآخرين أو الرضوخ لتأثير إكراههم الأدبي، ولا يُعد إكراهاً أن يجبر الموظف بين الاستقالة أو اتخاذ الإجراءات التأديبية ضده، فيقدم الاستقالة خشية التأديب؛ لأنه إذا كان واثقاً من براءته مما هو منسوب إليه من تهم، فمن المنطق ألا يستقبل ويثبت بالأدلة هذه البراءة، أما إذا كان مذنباً وفضل الاستقالة على مساءلته تأديباً وسوء السمعة فإنه يكون قد اختار أهون الضررين من وجهة نظره، وهو صاحب الشأن في هذا الخيار<sup>(٣٧)</sup>، كما أن الإكراه الصادر عن جهة غير الإدارة التي يتبعها الموظف يُعد مفسداً لإرادة الموظف، إلا أنه لا يؤثر في صحة قرار قبول الاستقالة، فالإدارة غير مسؤولة عن

قبول الاستقالة.

### المطلب الأول: سلطة الإدارة بقبول الاستقالة أو رفضها أو تأجيلها.

يقوم الموظف بتقديم الاستقالة في صورة طلب خطي إلى جهة الإدارة يُعرب فيه عن رغبته في إنهاء الرابطة الوظيفية بصفة نهائية، ولا تنتج آثارها بمجرد تقديمها، فلجهة الإدارة إما الموافقة عليها ويكون ذلك خلال مدة معينة، إلا إذا رأت أن مصلحة العمل تقتضي رفضها كما هو الحال في نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، أو تأجيلها لفترة من الزمن، وعليه يجب على الموظف الاستمرار في عمله إلى حين النظر في طلبه، لذا سأتناول في هذا المطلب سلطة الإدارة بقبول الاستقالة أو رفضها أو تأجيلها، وقد خُصص لذلك فرعاً مستقلاً.

### الفرع الأول: سلطة الإدارة بقبول الاستقالة أو رفضها

أضحت علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية؛ لأن الوظيفة العامة أصبحت تنظم صالحاً عاماً لا مجرد مصالح فردية، فإن تناقت مصلحة الفرد مع المصلحة العامة قدمت المصلحة العامة على مصلحة الأفراد، فالموظف العام لا يملك التحلل من وظيفته

يقدم الموظف طلبه تحت سلطان رهبة تبعثها الإدارة في نفسه دون حق وكانت هذه الرهبة قائمة على أساس، ويراعى في تقدير الإكراه جنس من وقع عليه الإكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية، وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامته ويخضع تقدير ذلك للقضاء في حدود رقابته لمشروعية القرارات الإدارية...<sup>(٤١)</sup>.

وبقي أن نشير إلى أن نظام الخدمة المدنية في الأردن لم يشترط توافر هذا الشرط صراحةً، رغم أن المشرع في مصر قد أخذ به، إلا أن القواعد العامة في القانون تقتضي الأخذ به<sup>(٤٢)</sup>.

### المبحث الثاني: سلطة الإدارة بقبول الاستقالة أو رفضها أو تأجيلها وآثارها القانونية.

إن علاقة الموظف بالإدارة تبقى قائمة إلى إن يصدر قرار من جانب الإدارة بقبول الاستقالة، أو رفضها أو تأجيلها، وفي حال موافقة الإدارة على طلب الموظف بالاستقالة فإن مجموعة من الآثار تترتب على موافقتها، وعليه فقد رأى الباحث أن يخصص هذا المبحث للحديث عنها من خلال مطلبين، يتناول الأول منهما سلطة الإدارة بقبول الاستقالة أو رفضها أو تأجيلها في حين يعالج الثاني مسألة الآثار القانونية المترتبة على قرار

إما الوزير المختص فيما يتعلق بموظفي الفئات الأولى والثانية والثالثة<sup>(٤٨)</sup>، أو بقرار من مجلس الوزراء - على أن يقترن هذا القرار بالإرادة الملكية السامية- بالنسبة لموظفي الفئة العليا<sup>(٤٩)</sup>، ومن تطبيقات ذلك ما قضت به محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن من أنه "... أن مجرد تقديم استقالة أحد أعضاء مجلس إدارة المؤسسة لا يفيد انتهاء ولايته؛ لأن الأصل أن الاستقالة تقبل من المرجح الذي تولى التعيين..."<sup>(٥٠)</sup>

ولقد اختلفت التشريعات الوظيفية والفقهاء الإداري في ممارسة الإدارة لسلطتها بقبول الاستقالة أو رفضها، فيرى جانب من فقهاء القانون العام أن الإدارة لا تملك سلطة رفض طلب الاستقالة المقدم من قبل الموظف، إلا أنها لها الحق في تأجيل قبولها إلى وقت لاحق، لتمكن من إيجاد الموظف البديل فسلطتها في هذا المجال هي سلطة تقديرية، تعملها للمصالح العام تحت رقابة القضاء، فإذا انقضت المدة دون أن تقرر الإرجاء اعتبرت الاستقالة مقبولة، وتحرر الموظف من الالتزام بالاستمرار في أداء واجباته الوظيفية<sup>(٥١)</sup>، فالاستقالة حق للموظف إذا توفرت شروطها الثلاثة، فالقانون حدد هذه الشروط، لذا حكم القانون يجب أن يطبق فالسلطة التقديرية

عند تقديمه لطلب الاستقالة؛ لأن ذلك يؤثر على السير المنتظم للمرافق العامة فعلى الموظف الاستمرار في عمله إلى أن تقرر الإدارة الموافقة عليها، لذا فالاستقالة لا تنتج آثارها إلا بقبولها من الجهة المختصة<sup>(٤٣)</sup>، وجاء ارتباط الاستقالة بقرار الإدارة بسبب مراعاة مصلحة العمل فقد لا تستطيع الإدارة توفير بديل له، أو قد يكون بقبول استقالته إضراراً بالوظيفة العامة، وبالتالي بمصالح المجتمع والإدارة، لذا كان القول بقبول الاستقالة للإدارة حتى لا يلحق بالوظيفة العامة والمجتمع أي ضرر<sup>(٤٤)</sup>، وتولي الوظائف والاستمرار فيها لا يتم جبراً إلا في الأحوال التي نص عليها القانون<sup>(٤٥)</sup>، فإذا لم توجد قاعدة قانونية تقرر ضرورة قضاء مدة معينة بالوظيفة فإنه يجوز للموظف أن يقدم استقالته، لذا يتعين على الموظف عدم الانقطاع عن العمل إلا بعد الموافقة على استقالته صراحة<sup>(٤٦)</sup>، ومن ثم فإن من حق الموظف أن يطلب ترك الخدمة، وإذا كان القانون قد حدد أداة قانونية معينة للتعين في الوظائف بشكل عام فإن ذلك لا يُعتبر تحديداً بالضرورة للأداة القانونية اللازمة لقبول الاستقالة.<sup>(٤٧)</sup>

والسلطة المختصة بقبول الاستقالة غالباً تكون الجهة التي تملك صلاحية التعيين

يوماً على تقديمها، ولا يجوز للإدارة أن ترفضها، وإنما أن ترجى قبولها لمدة أسبوعين بالإضافة إلى الثلاثين يوماً لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة، وحسن سير المرافق العامة بشرط عدم إحالة الموظف إلى المحاكمة التأديبية؛ لتعلقها على نتيجة التحقيق الذي يجرى مع الموظف أو الفصل في المحاكمة التأديبية، لذا فطلب الاستقالة المقدم لجهة الإدارة يجب النظر فيه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه للإدارة، وإلا يعتبر الموظف نفسه مستقياً بقوة القانون، ويُعد ذلك قراراً ضمناً بقبول الاستقالة<sup>(٥٢)</sup>، وذلك يهدف إلى التوفيق بين مصلحة الإدارة التي تتمثل أولاً في ضرورة استمرار الموظف على رأس عمله رغم تقديم استقالته وإلى حين البت فيها وإعطاء الإدارة مهلة مناسبة لإشغال الفراغ الذي ينتج عن صدور قرارها بقبول الاستقالة ثانياً، وبين مصلحة الموظف الخاصة التي تتمثل في احترام حريته ورغبته في الاستمرار في الخدمة من عدمه.<sup>(٥٣)</sup>

ومن تطبيقات ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر الذي جاء فيه "... بأن الاستقالة الصريحة المقدمة من العامل تعتبر مقبولة بحكم القانون إذا لم تبت فيها الجهة الإدارية بالقبول أو الإرجاء خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها، وقد أجاز النص لجهة

للإدارة في قبولها أو تأجيلها وليس في رفضها، فعلى سبيل المثال تنص المادة (٩٧) من قانون العاملين في الدولة في مصر رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته، على أنه "للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة، ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، ويجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه، ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك، على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوماً الواردة بالفقرة السابقة، فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش، ويجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المنصوص عليه في الفقرة الثالثة".

وتفريعاً عما سبق، فالاستقالة تعتبر مقبولة بحكم القانون في مصر بمضي ثلاثين

الاستقالة المقدم من قبل الموظف تعين عليها أن تفسح عن إرادتها صراحةً بموجب قرار إداري بالرفض قبل مضي مدة ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم طلب الاستقالة إليها ما لم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط أو قيد، وللموظف الحق في مخاصمة هذا القرار بدعوى الإلغاء إذا انطوى قرار الإدارة على تعسف في استعمال السلطة، وفي جميع الأحوال لا يجوز للموظف الانقطاع عن عمله بمجرد تقديم طلب الاستقالة، بل عليه أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ قرار قبول الاستقالة أو ينقضي الميعاد.<sup>(٥٥)</sup>

ومن الجدير بالذكر أن استمرار الموظف في الخدمة بعد انقضاء الثلاثين يوماً التي تناولها المشرع في مصر في مضمون المادة (٩٧) من قانون العاملين في الدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته، لا يفيد تنازله عن طلب ترك الخدمة، بالإضافة إلى أن وفاة الموظف قبل قبول الاستقالة فإنه يموت موظفاً.<sup>(٥٦)</sup>

أما في الأردن فإن تقديم طلب الاستقالة إلى الإدارة لا يترتب عليه إنهاء الرابطة الوظيفية معها، لذا يجب أن يمارس عمله كالمعتاد دون انقطاع حتى يصدر قرار بقبولها أو رفضها، وذلك بهدف المحافظة على سير المرفق العام من خلال تقديم خدمة للمواطنين، فتقديم الموظف لطلب الاستقالة

الإدارة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل شريطة ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى الثلاثين يوماً المشار إليها، وبذلك لا تملك الجهة الإدارية رفض الاستقالة لما ينطوي عليه الرفض من مخالفة لما قرره الدستور من عدم جواز فرض عمل بعينة على العامل أو إجباره على الاستمرار فيه...."<sup>(٥٤)</sup>

ويرى جانب آخر أن سلطة الإدارة تقديرية في قبول الاستقالة أو رفضها، أي بمعنى أنها ليست سلطة مقيدة، فالبت في طلب الاستقالة كما يكون بالقبول والإرجاء فإنه يكون أيضاً بالرفض، لاعتبارات تتمثل بالصالح العام وضرورة سير المرافق العامة بانتظام واطراد ولو أن المشرع أراد تقييد سلطة الإدارة لتناول ذلك صراحةً بالنص عليه، أضف إلى ما سبق فإن خدمة الموظف لا تنتهي بمجرد تقديم الاستقالة وإنما بالقرار الصادر بقبولها وعلى جهة الإدارة أن تلتزم بالبت في طلب الاستقالة (قبولاً أو رفضاً) في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها وإلا اعتبرت مقبولة بحكم القانون، ويعني ذلك أنه بمضي هذه المدة لا يجوز لها أن تصدر قراراً برفض الاستقالة نظراً لاعتبارات مقبولة بحكم القانون بمجرد فوات الميعاد المنصوص عليه، فإذا ما قررت الإدارة رفض طلب



لا يُرتب أي أثر وإلا يُعتبر أنه ارتكب خطأً يترتب عليه جزاء تأديبي؛ لأن فيه تعطيلًا للعمل ويخالف النظام أو يُعتبر فاقداً لوظيفته، ومثال ذلك ما أشارت إليه المادة (١٦٧/ب) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، من أنه "على الموظف أن يستمر في القيام بمهام وظيفته إلى حين تسلمه القرار بقبول استقالته أو رفضها وإلا اعتبر فاقداً لوظيفته وفقاً لأحكام هذا النظام".

ويتضح مما سبق أن النظام استهل هذه الفقرة بعبارة "على الموظف أن يستمر في القيام بمهام وظيفته" ما يؤكد تقييد الموظف بالاستمرار في أداء مهام وظيفته إلى حين صدور قرار بشأنها طبقاً للعلاقة التنظيمية التي تحكم علاقة الموظف بالدولة، فإن ترك الخدمة قبل موافقة جهة الإدارة على استقالته، يكون قد ارتكب مخالفة إدارية تستوجب مساءلته تأديبياً أو يصدر قرار باعتباره فاقداً لوظيفته حال توفر شروطه.

وتفريعاً عما سبق، لم يتناول نظام الخدمة المدنية في الأردن القبول الضمني للاستقالة بشكل صريح - فعلى سبيل المثال تنص المادة (١٦٧/أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، على أنه "تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف خطية وغير مشروطة، وتقدم إلى المرجع المختص

باتخاذ قرار تعيين المماثل له في الدرجة والراتب الأساسي، وإذا لم يصدر القرار بقبولها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها تعتبر مرفوضة" - تاركاً للإدارة الحق في أن ترفض استقالة الموظف العام متى كانت المصلحة العامة تقتضي ذلك فسلطتها في ذلك سلطة تقديرية، وذلك من خلال تقدير مدى ملاءمة قبولها أو عدم قبولها شريطة أن لا ينطوي على ذلك تعسف في استخدام السلطة<sup>(٥٧)</sup>، فإذا وجدت أن شروط الاستقالة غير متوافرة فعليها أن تصدر قرارها الصريح بالرفض<sup>(٥٨)</sup>، كما أن مضي مدة ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم طلب الاستقالة دون موافقة من جانب الإدارة على طلب الموظف يُعد قراراً ضمناً بالرفض.<sup>(٥٩)</sup>

ويرى جانب من فقه القانون العام من أن القرار يجب أن يكون صريحاً فلا يكفي سكوت الإدارة لممارسة سلطتها لاعتبار طلب الاستقالة مرفوضاً، وبما أن طلب الاستقالة يقدم خطياً والموافقة عليه خطية فمن الأولى أن يكون رفضها خطياً<sup>(٦٠)</sup>، فالحكمة من تناول المشرع في الأردن هذا النص تتمثل بتحقيق مصلحة المرفق العام فقد تحسر الإدارة موظفاً لديه خبرة طويلة في العمل، وقد تتكلف مادياً لتأهيل البديل عنه، فعلاقة الموظف بالدولة تنظمها القوانين

الذي يجب ألا يلزم بالبقاء في وظيفته إذا فقد الرغبة فيها<sup>(٦٢)</sup>، وأن سكوت الإدارة لمدة ثلاثين يوماً على تقديم طلب الاستقالة يُعد رفضاً لها محل نظر؛ لأن الأصل العام في اعتبار السكوت موافقة من جانب الإدارة على طلب الموظف، ففترة الثلاثين يوماً فيها مصلحة للمصلحة للموظف بقيامه بالعمل والتروي قبل إصدار قرار الموافقة على طلبه ومصلحة للإدارة بالبحث عن بديل محل مكانه.

ومن الجدير بالذكر أن بعض التشريعات الوظيفية الخاصة في الأردن تأخذ بخلاف ما هو معمول به في نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، ومثال ذلك ما أشارت إليه المادة (٦٢/أ) من نظام الموظفين في جامعة العلوم الإسلامية العالمية رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٣، من أنه تُقدم استقالة الموظف خطياً إلى رئيسه المباشر وعلى الرئيس المباشر السير في الإجراءات المتعلقة بالاستقالة، وتقبل أو ترفض بقرار من المرجع المختص بالتعيين خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها وفي حالة عدم الإجابة تعتبر الاستقالة مقبولة حكماً، ويثير مثل هذا التناقض ما بين موقف نظام الخدمة المدنية الذي يُعد الشريعة العامة للموظفين في الدولة وموقف الأنظمة الوظيفية الخاصة نوعاً من الاستغراب ولا

والأنظمة، وهذا ما جاءت به المادة (١٦٧) /ب) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، على أنه "على الموظف أن يستمر في القيام بمهام وظيفته إلى حين تسلمه القرار بقبول استقالته أو رفضها وإلا اعتبر فاقداً لوظيفته وفقاً لأحكام هذا النظام".

ويتفق أحد الفقهاء مع ما ذهب إليه المشرع في الأردن من خلال رفضه الأخذ بفكرة القبول الضمني للاستقالة؛ إذ إنه ينسجم مع مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد من خلال منع الموظف من ترك عمله إلا إذا أعلنت الإدارة صراحةً قبولها للاستقالة المقدمة من قبله، كما أن الأخذ بفكرة القبول الضمني للاستقالة قد يؤدي إلى الإضرار بسير المرافق العامة، فقد تمضي المدة المحددة في القانون للإدارة لإبداء رأيها بشأن الاستقالة نتيجة إهمالها أو تراخيها في النظر في هذا الطلب، أو بسبب بطء الإجراءات الإدارية في الدائرة ما يحرم المرافق العامة من خدمات موظفيها بمجرد انقضاء هذه المدة رغم حاجتها لهم.<sup>(٦١)</sup>

ويميل الباحث إلى ما يراه فقه القانون العام من أن رفض قبول الاستقالة من جانب الإدارة بالرغم من توافر شروطها لا يتم إلا في حالة الضرورة وقيام ظروف استثنائية تبرر ذلك؛ لأن الاستقالة في الأصل حق للموظف

تصرف إرادي انفرادي صادر عن إرادة الموظف المنفردة، وبناءً عليه يستطيع الموظف العدول عن طلبه باعتباره متناًزلاً عنه وغير قائم وكأنه لم يكن، وإن تجاهل الإدارة لطلب العدول وقبولها الاستقالة يجعل قرارها هذا غير مشروع وعديم الأثر القانوني ومشوباً بعيب انعدام السبب<sup>(٦٤)</sup>، فحق الموظف في الاستقالة يقابل حقه في العدول عنها بحريته واختياره والاستمرار في الخدمة، بشرط أن يصل عدوله إلى علم الإدارة قبل قبول الاستقالة، فإذا قبلت الاستقالة فإن العدول لا يغير من الأمر شيئاً، ومن ثم فإن خدمة الموظف تعتبر منتهية بانتهاء الرابطة الوظيفية<sup>(٦٥)</sup>، أضف إلى ذلك أن شرط المصلحة يجب أن يتوافر في قرار قبول الاستقالة عند صدوره، وذلك خلافاً لما ذهب إليه المشرع في الأردن، فرغبة الموظف في الاستقالة يجب أن تبقى حتى صدور قرار الموافقة.

ومن تطبيقات ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر الذي جاء فيه "... أن قضاء هذه المحكمة، قد جرى على أن طلب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الصادر بقبولها، وأنه يلزم لصحة هذا القرار أن يكون الطلب قائماً حين صدور القرار مستوفياً لشروط صحته شكلاً وموضوعاً..."<sup>(٦٦)</sup>

مبرر له<sup>(٦٣)</sup>، لذا نأمل من المشرع في الأردن الأخذ بما هو مستقر عليه في الأنظمة القانونية من حيث جعل الاستقالة مقبولة حكماً بمرور مدة معينة على تقديمها.

وبقي أن نشير إلى أن المشرع في الأردن وفي المادة (١٦٧/د) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، جاء بنص مخالف للمبادئ القانونية العامة التي تنظم استقالة الموظف العام من خلال الطلب الذي يتقدم به الموظف صراحةً إلى جهة الإدارة، ويُعد هذا الطلب ركن السبب في القرار الإداري، إذ إن هذه المادة منحت الإدارة سلطة تقديرية بقبول أو رفض عدول الموظف عن طلب الاستقالة المقدم من قبله، التي جاء فيها أنه "يجوز للموظف طلب العدول عن استقالته قبل صدور قرار الموافقة عليها، ويجوز للمرجع المختص في هذه الحالة قبول طلب العدول عن الاستقالة أو رفضه".

ويتفق الباحث مع ما يراه فقه القانون العام من أن منح المرجع المختص صلاحية رفض طلب عدول الموظف عن استقالته متتقد ومعيب ومخالف للمبادئ القانونية التي تنظم الاستقالة من حرية الموظف في الوظيفة وحقه في تركها شريطة عدم الإخلال بمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد، فطلب الاستقالة المقدم من قبل الموظف ما هو إلا

**الفرع الثاني: سلطة الإدارة بتأجيل الاستقالة**  
يتناول هذا الفرع دراسة حالات تأجيل الاستقالة بصورها الثلاث، وقد خُصص لكل منها بند مستقل:

**البند الأول: إرجاء قبول الاستقالة**  
لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة، فعلى سبيل المثال تنص المادة (٩٧) من قانون العاملين في الدولة في مصر رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته، على أنه للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة، ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، ويجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه، ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك، على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوماً الواردة بالفقرة السابقة، فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش، ويجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول

الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد المنصوص عليه في الفقرة الثالثة، فحق التأجيل مقيد بمدة زمنية تدبر فيها الإدارة أمرها في تعيين موظف مماثل له في الدرجة والراتب الأساسي، فإن انقضت هذه المدة دون أن يصدر قرار بقبولها اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون.

وتفريعاً عما سبق، فإن تأجيل قبول الاستقالة يقتضي بقاء الموظف في الوظيفة إلى أن تدبر الإدارة موظفاً آخر يحل مكانه، فلا يتعطل المرفق العام، ولا تتعطل مصالح الآخرين، وذلك مع ضرورة أن يُبلغ الموظف بهذا التأجيل.<sup>(١٧)</sup>

ومن الجدير بالذكر أن نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، لم يتناول صراحةً سلطة الإدارة بتأجيل الاستقالة إلا أن ذلك لا يمنع من الأخذ به وفقاً للقواعد العامة في القانون الإداري؛ لتتمكن من تسيير المرافق العامة بانتظام واطراد، وعلى سبيل المثال يستفاد من مضمون المادة (١٦٧/أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، التي تنص على أنه تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف خطية وغير مشروطة، وتقدم إلى المرجع المختص باتخاذ قرار تعيين المماثل له في الدرجة والراتب الأساسي، وإذا لم

التقديرية لا يعني إفلاتها من الرقابة القضائية من خلال عدم تعسفها في استعمال سلطتها إذا وقع قرار الإرجاء بغير مقتضى أو المدة تجاوز الحد المعقول<sup>(٦٩)</sup>، فعندما تؤول الإدارة النظر في الاستقالة لمدة معينة، تهدف إلى تحقيق الصالح العام، فقد يتراجع الموظف عن استقالته خلال مدة التأجيل.

وبالرغم من منح الإدارة سلطة تقديرية واسعة في موضوع قبول أو رفض استقالة الموظف العام أو تأجيل النظر فيها للحفاظ على سير المرافق العامة بانتظام واطراد إلا أن الموظف الذي يعمل في مجال الوظيفة العامة سيكون دون شك منتجاً ومبدعاً ويساهم في حُسن سير المرفق العام، وبالمقابل فإن الموظف الذي تتجه رغبته في ترك الوظيفة ولم يعد يربطه بها سوى سلطة الإدارة في أن تحول بينه وبين تركها سيكون أقل إنتاجاً وإبداعاً إذا ما استمر في عمله دون رضاه<sup>(٧٠)</sup>، وعليه، لا يجوز إبقاء الموظف في الوظيفة جبراً عنه، لأنه سيؤدي إلى وجود تكليف للموظف للقيام بأعباء الوظيفة، والتكليف - الذي يُعد من أنواع التعيين الجبري - يلزم له شروط معينة، غير متوافرة في حالة الموظف الذي نحن بصددده.<sup>(٧١)</sup>

البند الثاني: إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بتسجيل دعوى تأديبية أو

يصدر القرار بقبولها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها تعتبر مرفوضة، يتبين لنا أن المشرع في الأردن أعطى للإدارة سلطة النظر والبت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها وإلا تعتبر مرفوضة إذا لم يصدر قرار بقبولها.

ويرى جانب من فقه القانون العام من أن المشرع في مصر جعل سلطة الإدارة في شأن الاستقالة إما القبول أو الإرجاء لفترة معينة حتى تدبر الإدارة خلفاً للمستقبل، فسلطتها في هذا المجال هي سلطة تقديرية تعملها للصالح العام تحت رقابة القضاء، فإذا انقضت المدة دون أن تقرر الإرجاء، اعتبرت الاستقالة مقبولة، وتحرر الموظف من الالتزام بالاستمرار في أداء واجباته الوظيفية<sup>(٦٨)</sup>، وفي رأي آخر من الفقه أنه وبالرغم من أن الاستقالة هي حق للموظف إلا أنه مقيد بعدم الإخلال بمبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد، فللإدارة سلطة التقدير والموازنة من خلال تقدير الوقت والظروف، فإذا كان تقديمها في وقت غير مناسب أو في ظل ظروف استثنائية فلا سبيل لها سوى رفضها وإبقاء الموظف في خدمة المرفق العام لضمان استمراره بانتظام واطراد، لذا فالمصلحة العامة تقدم على المصلحة الخاصة للموظف، وتمتع الإدارة بممارسة سلطتها

طلب الاستقالة بعد انتهاء التحقيق؛ لذا لا تعد الاستقالة مقبولة إلا من تاريخ صيرورة الحكم التأديبي (بغير إحدى عقوبي الإحالة إلى المعاش أو الفصل كما هو في مصر) نهائياً، وليس من تاريخ تقديمها، والقول بغير ذلك من شأنه أن يجعل للقرار الصادر بقبول الاستقالة (وهو مخالف للقانون) أثراً رجعياً وهو ما لا يجوز<sup>(٧٤)</sup>، فالموظف الذي يرتكب مخالفة لا يُعتد بقبول استقالته من تاريخ توجيه الاتهام له وأيضاً من تاريخ التحقيق معه طالما انتهى التحقيق بإحالة الموظف، فالتأديب للموظف وهو على رأس العمل، فهذا مبدأ عام، فيرفض طلب الاستقالة حتى صدور القرار النهائي.

وفي المقابل، نجد أن نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، تناول ذلك بالنص في المادة (١٤٩/ب) من أنه "...ولا يجوز قبول استقالة الموظف أو إحالته على الاستيداع قبل صدور القرار النهائي أو القطعي في الدعوى التأديبية أو القضائية المقامة عليه"، فإذا أحيل الموظف إلى الجهات التي تناوها المشرع في الأردن في المادة (١٤٩/أ) من ذات النظام فيصدر قرار تبعي بإيقافه عن العمل، ولا يجوز قبول استقالته إلى أن يصدر القرار النهائي أو القطعي في الدعوى التأديبية أو القضائية المقامة عليه.<sup>(٧٥)</sup>

قضائية ضد الموظف، فعلى سبيل المثال تنص المادة (٩٧) من قانون العاملين في الدولة في مصر رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته، على أنه "... فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش..." فالإدارة تتقيد بممارسة سلطتها في قبول الاستقالة بأن لا يكون هناك دعوى تأديبية أو قضائية مقامة ضد الموظف العام، واتخذت بحقه الإجراءات التأديبية اللازمة، سواء بالإحالة إلى التحقيق، أو بالوقف عن العمل، فلا يصح قبول استقالته في هذه الفترة، حتى لا يتخذ الموظف من الاستقالة طريقاً ملتوياً للإفلات والتهرب من الجزاء، وتعطيل المصلحة العامة التي تستلزم معاقبة الجناة عما يرتكبونه خاصة إذا كانت جريمته من الجسامة بحيث يستحق عنها عقوبة الفصل من الخدمة، فينهي خدمته قبل إيقاع الجزاء المناسب عليه، لذا لا يجوز قبول الاستقالة إبان هذه الفترة، وتعتبر كأن لم تكن<sup>(٧٢)</sup>، وذلك حتى يُعرف مصير الدعوى التأديبية أو القضائية المقامة ضد الموظف العام، وعلى أثر ذلك يتخذ القرار المناسب، أما في حال صدر قرار نهائي أو قطعي ببراءته أو عدم مسؤوليته مما نسب إليه، فيحق للإدارة عندئذ قبول الاستقالة<sup>(٧٣)</sup>، وذلك من خلال دراسة

بسيطة ليست بالجسيمة ولم يتم إحالته إلى المجلس التأديبي أو محاكمته قضائياً، إذ تقبل استقالته فالإدارة تقدر الظروف المناسبة لمصلحة العمل، ويكتفى بقبول استقالة الموظف وإنهاء التحقيق بدلاً من السير في الإجراءات التأديبية.

ومن الجدير بالذكر أن الاستقالة بعد الموافقة عليها من قبل الإدارة توقف الإجراءات التأديبية عن المخالفات التي لا تطوي على جريمة جزائية بحق الموظف المستقيل عن تصرفات سابقة لانتهاء الرابطة الوظيفية والتي لم تكشف إلا بعد الموافقة على الاستقالة، وذلك لانتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، أما المخالفات التي تطوي على جريمة جزائية فللإدارة أن ترسل كافة الأوراق والمستندات الأخرى المتعلقة بالمخالفة إلى المدعي العام المختص، وذلك بموجب المادة (٢٥) من قانون أصول المحاكمات الجزائية في الأردن رقم (٩) لسنة ١٩٦١ وتعديلاته، التي تنص على أنه "على كل سلطة رسمية أو موظف علم أثناء إجراء وظيفته بوقوع جنائية أو جنحة أن يبلغ الأمر في الحال المدعي العام المختص وأن يرسل إليه جميع المعلومات والمحاضر والأوراق المتعلقة بالجريمة".<sup>(٧٧)</sup>

ومن تطبيقات ذلك ما قضت به محكمة

ومن الملاحظ أن المشرع في مصر تناول إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بإحالة الموظف للمحاكمة التأديبية دون إحالة الموظف للمحاكمة الجنائية، إلا أن تأجيل قبول استقالة الموظف العام عند إحالته للمحاكمة التأديبية يمتد أثره للجريمة الجزائية؛ لأنه يتعدى الفصل بين الجريمتين الجنائية والتأديبية بما يوجب ضرورة إيقاف الثانية إلى حين الفصل (نهائياً) في الأولى، على أن تتعلق الجريمة الجنائية بأمانة أو شرف أو نزاهة الموظف؛ بمعنى أن تكون الجريمة المتهم فيها الموظف من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة، إلا أنه إذا أحيل الموظف إلى المحاكمة الجنائية في جريمة غير مخلة بالشرف أو الأمانة، فلا يجوز للإدارة أن تتذرع بذلك في عدم قبول الاستقالة المقدمة من قبل الموظف إلا إذا قررت إحالته إلى المحاكمة التأديبية، فهنا تطبق الآثار المترتبة على الإحالة للمحاكمة التأديبية.<sup>(٧٦)</sup>

وتفريعاً عما سبق، فإن المشرع في الأردن قد فرق في نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، بين سلطة الإدارة المقيدة في عدم قبول الاستقالة عند مساءلة الموظف تأديبياً ونتج عنها إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي أو محاكمته قضائياً وبين سلطتها في التحقيق إذا كانت المخالفة

المستدعى ضده يطلب فيه قبول استقالته اعتباراً من تاريخ ٢٢/٦/٢٠٠٠ وكان المستفاد من نص المادة (١٣٩) من نظام الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٩٨ وتعديلاته، أنه لا يجوز قبول استقالة الموظف قبل صدور القرار النهائي في الدعوى التأديبية وكان الثابت أن القرار النهائي في الدعوى التأديبية قد صدر بتاريخ ٢٢/٨/٢٠٠٠ فإن قرار قبول استقالة المستدعي بتاريخ ١/١٠/٢٠٠٠ على أن تكون سارية من تاريخ ٢٦/٩/٢٠٠٠ لا يخالف القانون...<sup>(٧٩)</sup>

**البند الثالث: إرجاء قبول الاستقالة**  
 لأسباب تتعلق بالتزام الموظف بالخدمة بسبب إيفاده في بعثة أو دورة من قبل الدولة، فالإدارة تتقيد بممارسة سلطتها في قبول الاستقالة بأن لا يكون الموظف ملتزماً بالخدمة بسبب إيفاده في بعثة أو دورة من قبل الدولة، إذ يتوجب على الإدارة تعليق قبول الاستقالة إلى حين إتمام مدة خدمة الموظف التي التزم بها<sup>(٨٠)</sup>، فعلى سبيل المثال تنص المادة (١٦٧/ج) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، على أنه "مع مراعاة أحكام الفقرة (أ) من المادة (١٣٨) من هذا النظام لا يجوز قبول استقالة الموظف إذا كان ملتزماً بالعمل في الخدمة المدنية لأي سبب من الأسباب"، وما تضمنته المادة (١٣٨/أ) من

العدل العليا الملغاة في الأردن من أنه "... إذا ثبت أن المستدعي قد خالف القوانين والأنظمة بإقدامه على تصرفات من شأنها الإخلال بمسؤولياته وصلاحياته المنوطة به وأساء إلى الجامعة وأخلاقيات الوظيفة العامة من خلال استلامه مبالغ تعود لصندوق الجامعة وعدم إيداعه لهذه المبالغ وإبقائها في حوزته وكذلك قبضه مبالغ من أحد المستثمرين لغايات إحالة عطاء استثمار سوبر ماركت في جمعية الجامعة التعاونية مما أدى إلى توجيه العقوبة للمستدعي بموجب الصلاحيات المنوطة بلجنة التأديب الابتدائي المشكلة وفقاً لأحكام المادة (٤٥) من نظام الموظفين الإداريين والفنيين في جامعة اليرموك رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٤ وثبت أن اللجنة المذكورة قد اتبعت الأصول المقررة في النظام من حيث استجواب المستدعي وإطلاعه على جميع التحقيقات والوثائق المتعلقة بالتهم المنسوبة إليه وسماع الشهود تحت القسم وتبين لها أن المستدعي قد ارتكب المخالفات المنسوبة إليه. وبما أن استقالة المستدعي من العمل في الجامعة لم تقبل فتكون هذه اللجنة مختصة بالتحقيق...<sup>(٧٨)</sup>، كما قضت "... بما أن المستدعى ضده أحال المستدعي إلى المجلس التأديبي بتاريخ ٤/٦/٢٠٠٠ وتقدم المستدعي باستدعاء إلى



(١١٨/أ) من ذات النظام التي توجب أن يُدرج في عقد إيفاد الموظف شرطاً يقضي بالالتزام بالخدمة في الدائرة التي أوفد منها أو في أي دائرة أخرى ينقل إليها... الخ يستفاد من ذلك أنه لا يجوز قبول استقالة الموظف أو إحالته على التقاعد أو الاستيحاء قبل إتمام ضعفي مدة البعثة أو الدورة التي التزم بها بموجب هذا النظام والشروط الواردة في عقد إيفاده سواء أكان ذلك بطلب الموظف أو بمبادرة من المستدعي ضده...<sup>(٨٢)</sup>

وعليه، يرى الباحث أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في قبول أو إرجاء الاستقالة لمدة أسبوعين إضافة إلى الثلاثين يوماً لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة، وحسن سير المرافق العامة، ولتتمكن من إيجاد الموظف البديل، فلاستقالة حق للموظف وتعتبر مقبولة بحكم القانون في مصر بمضي ثلاثين يوماً على تقديمها، ما لم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط أو قيد، ولا يجوز للإدارة أن ترفضها.

أما في الأردن فالإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في قبول الاستقالة أو رفضها، متى كانت المصلحة العامة وضرورة سير المرافق العامة بانتظام واطراد تقتضي ذلك فإذا وجدت أن شروط الاستقالة غير متوافرة فعليها أن تصدر قرارها الصريح بالرفض، كما أن مضي مدة ثلاثين يوماً من تاريخ

ذات النظام بتحديد شروط وضوابط لقبول استقالة الموظف الملتزم بالخدمة التي جاء فيها "يجوز قبول استقالة الموظف الملتزم بالخدمة بناءً على طلبه قبل إتمام الخدمة التي التزم بها بسبب إيفاده في بعثة أو دورة بموجب هذا النظام والشروط الواردة في عقد إيفاده إذا أمضى مدة لا تقل عن نصف مدة الالتزام شريطة أن تتم تسوية قيمة المطالبة المالية عن المدة المتبقية من الالتزام قبل الموافقة على استقالته"، وذلك بهدف تمكين الإدارة من الاستفادة من خدمات الموظف بعد رفع كفاءته لتحسين مستواه الثقافي والعلمي من خلال إيفاده في دورة أو بعثة دراسية وإنفاق مبالغ مالية عليه<sup>(٨١)</sup>، فإذا ما أراد الاستقالة فعليه أن يلتزم بالخدمة المدنية مدة لا تقل عن نصف مدة الالتزام، ومن ثم دفع المبالغ المالية المترتبة عليه عن المدة المتبقية من الالتزام.

ومن تطبيقات ذلك ما قضت به محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن من أنه "... أن المستفاد من المادة (١٣١/أ) من نظام الخدمة المدنية، التي تنص على عدم جواز قبول استقالة الموظف الملتزم بالخدمة بسبب إيفاده في بعثة أو دورة أو إحالته على التقاعد أو إحالته على الاستيحاء قبل إتمام الخدمة التي التزم بها بموجب هذا النظام والشروط الواردة في عقد إيفاده، وكذلك المادة

لطلب الاستقالة، بل تبقى علاقته قائمة، وعليه الاستمرار في أداء واجباته الوظيفية كالمعتاد إلى أن يتسلم قرار الموافقة على استقالته، ذلك أنه لو سمح للموظف أن يتحلل من واجباته الوظيفية بمجرد تقديم طلب الاستقالة دون انتظار الموافقة عليها لأدى ذلك إلى إخلال بالسير المنتظم للمرافق العامة.<sup>(٨٣)</sup>

ويُعد قرار قبول الاستقالة من القرارات الإدارية التي لا يجوز للإدارة أن تقوم بسحبها أو تعديله متى صدر صحيحاً عن مرجع مختص. وبناءً على طلب تقدم به الموظف بكامل إرادته واستوفى الطلب شرائط قبوله وانقطعت صلته الوظيفية بالإدارة، وإن إعادة الموظف إلى وظيفته السابقة لا يتم إلا وفق إجراءات محددة بإعادة تعيينه، لذا فإن العدول عن الاستقالة يكون قبل الموافقة عليها من المرجع المختص، وعليه، لا تملك الإدارة أن تراجع عن القرار المتخذ المتمثل بقبول الاستقالة؛ لترتيبه آثاراً قانونية وذلك من خلال صدور قرار من جانب الإدارة بتعيين موظف آخر مماثل له في الدرجة والراتب الأساسي، لذا فإن قرار قبول الاستقالة لا يسري بأثر رجعي<sup>(٨٤)</sup>، إضافة إلى ذلك أن سحب الإدارة لقرار إنهاء الخدمة ينطوي على إهدار للضوابط والشروط التي فرضها

تقديم طلب الاستقالة دون موافقة من جانب الإدارة على طلب الموظف يُعد قراراً ضمناً بالرفض بخلاف المشرع في مصر.

وبقي أن نشير إلى أنه في حال تسجيل دعوى تأديبية أو قضائية ضد الموظف العام، فالإدارة تتقيد بممارسة سلطتها في قبول الاستقالة بأن لا يكون هناك دعوى تأديبية أو قضائية مقامة ضده، واتخذت الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه، سواء بالإحالة إلى التحقيق، أو بالوقف عن العمل، وذلك حتى يُعرف مصيرها، كما أن الإدارة تتقيد بممارسة سلطتها في قبول الاستقالة؛ وذلك بأن تؤجل النظر فيها لأسباب تتعلق بالتزام الموظف بالخدمة بسبب إيفاده في بعثة أو دورة من قبل الدولة.

### المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على قرار قبول الاستقالة.

يترتب على قبول استقالة الموظف العام مجموعة من الآثار أهمها ما يأتي:

#### الفرع الأول: انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة

إن علاقة الموظف بالإدارة تنتهي بمجرد قبول الإدارة لطلب الاستقالة المقدم من قبل الموظف، وبمفهوم المخالفة فإن الرابطة الوظيفية لا تنتهي بمجرد تقديم الموظف

إلى العمل في الخدمة المدنية قبل انتهاء المدة التي استحق عنها ذلك البدل فيقتطع من راتبه الأساسي مبلغ يتناسب مع ما تبقى من تلك المدة، ويصبح مستحقاً لإجازة سنوية تعادل أيامها. ولا تعتبر إعادة تعيينه استمراراً لخدمته السابقة.

ويرى الباحث أن الموظف المستقيل يستطيع أن يتقدم بطلب تعيين لغايات التنافس لإشغال وظيفة في الخدمة المدنية شريطة توافر شروط التعيين المنصوص عليها في مضمون المادة (٤٣) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، ومن اليوم التالي لصدور قرار الموافقة على الاستقالة، طالما أن النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العامة لم تمنع إعادة تعيين الموظف المستقيل.

ومن تطبيقات ذلك ما قضت به محكمة العدل العليا للملغاة في الأردن من أنه "... وحيث إن المستدعية قدمت استقالتها من وظيفتها وتم قبول استقالتها، فإن خدمتها تعتبر منتهية من تاريخ صدور قرار الموافقة عليها، وفق أحكام المادة (١٦٧/ب) من نظام الخدمة المدنية رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ وتعديلاته، وبناءً عليه فإن إعادتها للعمل يجب أن تتم وفق أحكام المادة (٥٥) من ذات النظام المشار إليه وذلك بتقديم طلب توظيف

المشروع على الإدارة عند إعادة الموظف إلى الخدمة وحساب المدة التي قضاها خارج الوظيفة.<sup>(٨٥)</sup>

ويبقى أن نشير إلى أن نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، لم ينص صراحةً على جواز إعادة تعيين الموظف بعد استقالته إلا أن الناظر للنصوص القانونية وبخاصة المادة (١٧١/د) من ذات النظام التي تنص على أنه "لا يجوز إعادة تعيين الموظف الذي عزل من الوظيفة في أي دائرة من الدوائر..." والمادة (١٦٩/د) من ذات النظام، التي تنص على أنه "للموظف الذي اعتبر فاقداً لوظيفته بمقتضى أحكام هذه المادة التقدم بطلب تعيين لغايات التنافس لإشغال وظيفة في الخدمة المدنية وفقاً لأحكام هذا النظام شريطة انقضاء سنتين على الأقل على قرار فقده لوظيفته وحصوله على قرار من رئيس الديوان بالموافقة له على التقدم للعمل في الخدمة المدنية"، وما تناولته المادة (١٠٤) من ذات النظام، التي تنص على أنه "إذا انتهت خدمة الموظف بغير العزل أو فقد الوظيفة فيُدفع له بعد انفكاكه عن العمل بدلٌ يعادل مجموع الراتب الأساسي والعلاوات عن مدة الإجازة السنوية التي كان يستحقها عند انتهاء خدمته كما لو كان على رأس عمله على أن لا يزيد المجموع على سنتين يوماً، أما إذا أعيد

**ثانياً:** يستحق الموظف المستقيل الخاضع لأحكام قانون التقاعد المدني رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته، راتباً شهرياً أساسياً عن كل سنة خدمة من السنوات العشر الأولى، وراتب شهر ونصف أساسي عن كل سنة خدمة تزيد عن السنوات العشر الأولى، وفي حال إعادة الموظف إلى وظيفة خاضعة لقانون التقاعد المدني فسترد منه جميع المبالغ التي حصل عليها، وتطبيقاً لذلك نصت المادة (١٦٧/و/ز) من نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، على أنه "و- مع مراعاة أحكام هذا النظام يستحق الموظف المستقيل الخاضع لأحكام قانون التقاعد المدني راتباً شهرياً أساسياً عن كل سنة من السنوات العشر الأولى للخدمة، وراتب شهر ونصف أساسي عن كل سنة خدمة تزيد على السنوات العشر الأولى.

ز- إذا أعيد تعيين موظف سابق إلى الخدمة المدنية بوظيفة خاضعة لقانون التقاعد المدني فسترد منه جميع المبالغ التي حصل عليها وفقاً لأحكام الفقرة (و) من هذه المادة".

**ثالثاً:** إعادة العائدات التقاعدية للموظفة المستقيلة التي اقتطعت من رواتبها، وتطبيقاً لذلك نصت المادة (١٤) من قانون التقاعد المدني رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته،

وفق أحكام تعليمات الاختيار والتعيين المعتمدة، وحيث إن المستدعى ضده أعاد المستدعية للعمل دون التزام بأحكام النظام، فإن قراره يكون مخالفاً للقانون، يجوز له سحب هذا القرار وإلغاؤه لأن صلاحيته مقيدة باتباع القانون، وأن القرار المخالف للقانون لا يكتسب أي حصانة ضد الإلغاء، ولا يحتاج تجاهه بالحقوق المكتسبة...<sup>(٨٦)</sup>.

**الفرع الثاني: الحقوق المالية للموظف المستقيل.**

تتلخص الحقوق المالية للموظف المستقيل بما يأتي:

**أولاً:** إن موافقة الإدارة على طلب الموظف بالاستقالة يمتد أثره حالاً ومباشرةً دون أن يسري بأثر رجعي، وعليه، يستحق الموظف لراتبه وعلاواته حتى تاريخ صدور قرار الموافقة على استقالته وانفكاكه عن العمل.

أما إذا استمر الموظف في القيام بأعباء وظيفته بعد انتهاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة، فإن ذلك لا يغير من الأمر شيئاً؛ لأن الخدمة تنتهي بتحقيق أسبابها ويُعتبر الأجر الذي يستحقه الموظف إذا استمر في أداء عمله مؤقتاً بعد ذلك مكافأة له نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة.<sup>(٨٧)</sup>

(١٧٧/أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، على أنه تدفع للموظف حقوقه المالية وفقاً لأحكام هذا النظام والقوانين والأنظمة ذات الصلة إذا انتهت أو أنهت خدمته في أي من الحالات التالية: (١) عدم اللياقة الصحية. (٢) إكمال السن القانونية لانتهاء أو إنهاء الخدمة. (٣) التسريح. (٤) الاستغناء عن الخدمة. (٥) الإحالة على التقاعد.

وتفريعاً عما سبق، فإن المشرع في الأردن حرم الموظف من جميع حقوقه المالية المستحقة له التي من ضمنها الحقوق التقاعدية فذلك يُعد تجاوزاً لمبدأ شخصية العقوبة بل إنه أخذ بمبدأ (جماعية العقوبة)، فحرمان الموظف من حقوقه التقاعدية لا يمس الموظف بذاته وإنما يتعدى إلى أفراد أسرته، الأمر الذي يتنافى في النهاية مع سياسة الرعاية الاجتماعية التي تكفلت الدولة بتحقيقها لمواطنيها.<sup>(٨٨)</sup>

ومن تطبيقات ذلك ما قضت به محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن من أنه "... لا يرتب قانون التقاعد المدني أية حقوق تقاعدية للموظف في حالة انتهاء خدماته بالاستقالة أو فقد الوظيفة، باستثناء العائدات التقاعدية التي اقتطعت من الموظفة فيجوز ردها لها إذا انتهت خدمتها بالاستقالة فقط وليس بفقد

على أنه تعاد للموظفة المستقيلة العائدات التقاعدية التي اقتطعت من رواتبها.

ومن الجدير بالذكر أن المشرع في الأردن فرق بين الموظف المستقيل وبين الموظف المحال إلى التقاعد أو الاستيداع في الحقوق المالية، وإن كانت مدة خدمة الموظف المصنف المستقيل تجيز له الإحالة إلى التقاعد أو الاستيداع، ووضع ضابط لذلك، ومثال ذلك ما أشارت إليه المادة (١٦٧/هـ) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، من أنه إذا كانت النية لدى الدائرة متجهة لقبول استقالة الموظف وتبين أن الموظف الذي تقدم بطلب استقالة كان قد أكمل الخدمة المقبولة للتقاعد أو الاستيداع، ترد الاستقالة لبيان رغبته في تعديل طلبه للإحالة على التقاعد أو الاستيداع حسب مقتضى الحال، وإذا أصر على طلب الاستقالة يتم النظر في استقالته وفقاً لأحكام هذا النظام، فعلى الإدارة أن تبين للموظف المستقيل الخاضع لأحكام قانون التقاعد المدني رقم (٣٤) لسنة ١٩٥٩ وتعديلاته، بأن خدمته مقبولة للتقاعد أو الاستيداع وذلك برد الطلب إليه، إلا إذا أصر على الاستقالة فإنه يتم النظر فيها، والفرق بين الاستقالة والإحالة إلى التقاعد أو الاستيداع من حيث الحقوق المالية، فعلى سبيل المثال تنص المادة

لا يزيد المجموع على ستين يوماً، أما إذا أعيد إلى العمل في الخدمة المدنية قبل انتهاء المدة التي استحق عنها ذلك البدل فيقطع من راتبه الأساسي مبلغ يتناسب مع ما تبقى من تلك المدة، ويصبح مستحقاً لإجازة سنوية تعادل أيامها.

ومن الملاحظ في هذا السياق أن المادة (١٠٤) من نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، منحت الموظف بدلاً نقدياً عن الإجازات السنوية التي لم يستفد منها، باستثناء الموظف الذي عزل من الخدمة أو فقد الوظيفة.

**خامساً:** يستحق المؤمن عليه المستقيل راتباً تقاعدياً وذلك عند إكماله سنأ معينة وعددأ معينأ من الاشتراكات، فعلى سبيل المثال تنص المادة (٦٤/أ) من قانون الضمان الاجتماعي في الأردن رقم (١) لسنة ٢٠١٤، على أنه "على المؤسسة بناءً على طلب المؤمن عليه تخصيص راتب تقاعد مبكر له إذا انتهت خدمته لأي سبب كان شريطة تحقق أي مما يلي: (١) أن يكون قد أكمل سن الخمسين على الأقل وأن تكون اشتراكاته في هذا التأمين قد بلغت على الأقل (٢٥٢) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للذكر و (٢٢٨) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للإناث. (٢) أن تبلغ اشتراكات المؤمن عليه في هذا التأمين (٣٠٠) اشتراكاً فعلياً

الوظيفة... لا يرتب القانون للموظف سواء أكان ذكراً أو أنثى حقاً في استيفاء مكافأة عن خدمته إذا انتهت بالاستقالة أو فقد الوظيفة...<sup>(٨٩)</sup>، كما قضت "...يعتبر محالاً على التقاعد حكماً، الموظف الذي تنتهي خدمته بغير الاستقالة أو فقد الوظيفة، إذا كان مكملأ خمس عشرة سنة خدمة مقبولة للتقاعد..."<sup>(٩٠)</sup>، وهي مدة الخدمة المقبولة للتقاعد التي نص عليها قانون التقاعد المدني قبل التعديل.

**رابعاً:** يستحق الموظف المستقيل بدلاً مالياً عن مدة الإجازة السنوية التي لم يستفد منها، فانتهاج خدمة الموظف العام بالاستقالة يعني انتهاء حقه في الإجازات السنوية إن وجدت، إلا أنه لا يفقد حقه في أن يعوض عنها من خلال دفع بدل يعادل مجموع الرواتب والعلاوات عن مدة إجازته السنوية التي كان يستحقها عند قبول استقالته<sup>(٩١)</sup>، كما جاء في المادة (١٠٤) من نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، التي تنص على أنه إذا انتهت خدمة الموظف بغير العزل أو فقد الوظيفة فيُدفع له بعد انفكاكه عن العمل بدل يعادل مجموع الراتب الأساسي والعلاوات عن مدة الإجازة السنوية التي كان يستحقها عند انتهاء خدمته كما لو كان على رأس عمله على أن

حالة من حالات الخروج من نطاق أحكام هذا القانون وفقاً للأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون فيصرف له تعويض الدفعة الواحدة وفقاً للنسب التالية عن كل سنة من سنوات الاشتراك:

١) (١٠٪) من مجموع الأجر الخاضع للاقتطاع إذا كان عدد اشتراكاته (١٢٠) اشتراكاً فأقل.

٢) (١٢٪) من مجموع الأجر الخاضع للاقتطاع إذا زاد عدد اشتراكاته على (١٢٠) اشتراكاً وقل عن (٢١٦) اشتراكاً.

٣) (١٥٪) من مجموع الأجر الخاضع للاقتطاع إذا كان عدد اشتراكاته لا يقل عن (٢١٦) اشتراكاً.

سابعاً: ترد للموظف المستقيل المبالغ المالية التي حُسمت بنسبٍ معينةٍ من رواتبه لصالح صندوق الضمان الاجتماعي الحكومي، وتطبيقاً لذلك نصت المادة (٥/ج) من نظام الضمان الاجتماعي لموظفي الحكومة ومستخدميها في الأردن رقم (٦) لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته، على أنه إذا انتهت خدمة الموظف أو المستخدم بالعزل أو الاستغناء عن الخدمة أو الاستقالة أو فقد الوظيفة ترد له النسبة المبيّنة أدناه من المبالغ المحسومة منه شريطة أن لا تقل مدة اشتراكه في الصندوق عن ثلاث سنوات:

شريطة أن لا يقل سن المؤمن عليه عن (٤٥) سنة، ويخفف الراتب التقاعدي وفق نسبٍ معينةٍ يحددها قانون الضمان الاجتماعي في الأردن رقم (١) لسنة ٢٠١٤.

سادساً: يصرف للموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة والمستقيلة تعويض الدفعة الواحدة إذا لم تستكمل شروط الحصول على الراتب التقاعدي من مؤسسة الضمان الاجتماعي، وتطبيقاً لذلك نصت المادة (٣/أ/٢٦، ٤) من نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن رقم (١٥) لسنة ٢٠١٥، على أنه "يصرف تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه بناءً على طلبه أو طلب المستحقين عنه وفقاً لأحكام الفقرة (ب) من المادة (٧٠) من القانون في الحالات التالية شريطة أن يكون سبب الصرف قائماً عند التقدم بالطلب: ٣- انتهاء خدمة المؤمن عليها الأردنية المتزوجة وتفرغها لشؤون الأسرة. ٤- انتهاء خدمة المؤمن عليها الأردنية الأرملة أو المطلقة وتفرغها لشؤون الأسرة."

وفي المقابل، تنص الفقرة (ب) من المادة (٧٠) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤، على أنه "ب- إذا انتهت خدمة المؤمن عليه دون إكماله سن الستين للذكر وسن الخامسة والخمسين للأنثى لتوفر

جهة الإدارة، إلا أن الباحث يرى أن المادة (٤٣) لسنة ١٩٧٦ عاجلت ذلك، فقد نصت على أنه "لا تسمع دعوى المطالبة بأي حق دوري متجدد كأجرة المباني والأراضي الزراعية والمرتبات والمعاشات بانقضاء خمس سنوات على تركها بغير عذر شرعي"، كما نصت المادة (٤٤٩) من ذات القانون على أنه "لا ينقضي الحق بمرور الزمان ولكن لا تسمع الدعوى به على المنكر بانقضاء خمس عشرة سنة بدون عذر شرعي مع مراعاة ما وردت فيه أحكام خاصة"<sup>(٩٢)</sup>، وما نصت عليه المادة (٤/ج) من نظام الضمان الاجتماعي لموظفي الحكومة ومستخدميها في الأردن رقم (٦) لسنة ١٩٦٦ وتعديلاته، على أنه "على صاحب الطلب أن يتقدم به إلى دائرته خلال مدة لا تتجاوز خمس سنوات من تاريخ نشوء الحق بأي مطالبة بمقتضى أحكام هذا النظام".

وتفريعاً عما سبق، فإن المدد القانونية التي يفقد بها الموظف حقه بالمطالبة في صرف مستحقاته المالية هي خمس سنوات من تاريخ تقديم الطلب لدائرته للمطالبة بصرف المستحقات المالية من صندوق الضمان الاجتماعي لموظفي الحكومة ومستخدميها في الأردن، وتصبح هذه المدة خمس عشرة سنة بعد تقديم الطلب، وخمس عشرة سنة من

(١)(٥٠٪) إذا زادت مدة اشتراكه في الصندوق على ثلاث سنوات ولم تتجاوز خمس سنوات.

(٢)(٧٥٪) إذا زادت مدة اشتراكه في الصندوق على خمس سنوات".

ثامناً: يدفع للمشارك تعويض من صندوق الضمان الاجتماعي للعاملين في وزارة التربية والتعليم، وتطبيقاً لذلك نصت المادة (٧/أ) من نظام صندوق الضمان الاجتماعي للعاملين في وزارة التربية والتعليم في الأردن رقم (٣١) لسنة ١٩٩٨ وتعديلاته، على أنه "مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة يدفع للمشارك تعويض عند انتهاء خدمته في الوزارة بغير العزل أو الاستغناء عن الخدمة أو فقد الوظيفة على النحو التالي: (١) إذا كانت خدمته أقل من عشر سنوات فترد له اشتراكاته.

(٢) إذا كانت خدمته عشر سنوات فأكثر ولم يكمل خمس عشرة سنة بالنسبة للإناث وعشرين سنة بالنسبة للذكور فترد إليه اشتراكاته بالإضافة إلى مبلغ مائة دينار عن كل سنة تلي السنوات العشر الأولى".

ولم يعالج نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، مسألة تقادم الحقوق المالية المستحقة للموظف لدى



بالإلغاء المنصوص عليها في المادة التاسعة من قانون محكمة العدل العليا؛ لأن طعون الموظفين المنصوص عليها في هذه المادة جاءت على سبيل الحصر...<sup>(٩٥)</sup>، كما قضت "... يعتبر اختصاص المحكمة من النظام العام وللمحكمة إثارته من تلقاء نفسها وبما أن القرار محل الطعن يتعلق برفض استقالة المستدعي من جامعة اليرموك، فإنه ليس من الاختصاصات والطعون المنصوص عليها في المادة التاسعة من قانون محكمة العدل العليا رقم (١٢) لسنة ١٩٩٢، وعليه تكون محكمة العدل العليا غير مختصة للنظر في هذا القرار، مما يستوجب رد الدعوى لعدم الاختصاص الوظيفي..."<sup>(٩٦)</sup>

وفي المقابل، يجد الباحث أن قانون القضاء الإداري في الأردن رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٤، تناول اختصاصات المحكمة الإدارية ومن بينها القرارات الإدارية النهائية المتعلقة بإنهاء خدمات الموظفين ومنها قرارات قبول الاستقالة أو رفضها، كما جاء في المادة (٣/أ/٥) من ذات القانون على أنه "تختص المحكمة الإدارية، دون غيرها، بالنظر في جميع الطعون المتعلقة بالقرارات الإدارية النهائية بما في ذلك: طعون الموظفين العموميين المتعلقة بإلغاء القرارات الإدارية النهائية المتعلقة بإنهاء خدماتهم أو إيقافهم عن العمل"<sup>(٩٧)</sup>، لذا

تاريخ تقديم الطلب للمطالبة بصرف المستحقات المالية سواء من بدل الإجازات السنوية أو مكافأة الراتب الأساسي الشهري للموظف المصنف المستقيل<sup>(٩٣)</sup>.

ومن الجدير بالذكر أن رقابة القضاء الإداري على القرارات الصادرة عن الإدارة بقبول الاستقالة، لا تثير منازعة قضائية؛ لأن هذا القرار يمثل عملية إدارية تتفاعل فيها إرادتان: إرادة الموظف المتمثلة في التخلي عن الوظيفة العامة من خلال طلب الاستقالة المقدم منه لجهة الإدارة، وإرادة الإدارة المتمثلة في القرار الصادر بالموافقة على هذا الطلب، وبالتالي لا تكون الاستقالة بالإرادة المنفردة، ولهذا لا تنص تشريعات القضاء الإداري التي تحدد اختصاص هذه الجهات على سبيل الحصر على القرارات المتعلقة بقبول الاستقالة ضمن القرارات التي تدخل في نطاق طعون الموظفين - كما هو الحال في قانون محكمة العدل العليا الملغى رقم (١٢) لسنة ١٩٩٢ سابقاً- وبالرغم من ذلك فإن القرارات المتعلقة بقبول الاستقالة أو رفضها قد تكون موضع طعن أمام القضاء الإداري<sup>(٩٤)</sup>، ومن تطبيقات ذلك ما قضت به محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن من أنه "... أن قرار قبول الاستقالة بناءً على طلب الموظف ليس من بين القرارات القابلة للطعن

الإداري، وتم تقسيمها إلى مبحثين تناولت على التوالي: خلفية الدراسة ومشكلتها، حيث تناول الباحث في المبحث الأول ماهية الاستقالة وشروطها، من حيث دراسة مفهوم الاستقالة وطبيعتها القانونية وشروطها، وفي المبحث الثاني تناول الباحث سلطة الإدارة بقبول الاستقالة أو رفضها أو تأجيلها وآثارها القانونية.

وخلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات آملاً أن تحقق الفائدة المرجوة منها:

أولاً: إن علاقة الموظف العام بالدولة، علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والأنظمة أو اللوائح والتعليمات المعمول بها، وليست تعاقدية.

ثانياً: إن المشرع في الأردن فرق في نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، بين سلطة الإدارة المقيدة في عدم قبول الاستقالة عند مساءلة الموظف تأديبياً ونتج عنها إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي أو محاكمته قضائياً، وبين سلطتها في التحقيق إذا كانت المخالفة بسيطة ليست بالجسيمة ولم يتم إحالته إلى المجلس التأديبي أو محاكمته قضائياً، إذ تقبل استقالته، بخلاف المشرع في مصر والتي قيدها بالإحالة إلى المحاكمة التأديبية، إذ لا تقبل استقالته إلا بعد الحكم

جاءت هذه الاختصاصات محددة على سبيل المثال لا الحصر، وعليه تملك محكمة القضاء الإداري باعتبارها صاحبة الولاية العامة على المنازعات الإدارية النظر في طعون الموظفين في قرار قبول الاستقالة أو رفضها، إذا كانت غير مشروعة.

وتفريعاً عما سبق، يقع باطلاً القرار الصادر بإنهاء خدمة الموظف بناءً على طلبه في إحدى الحالات التالية، إذا لم يقدم الموظف طلباً بالاستقالة، أو إذا شاب طلب الموظف عيب من العيوب المفسدة للرضا كالإكراه والغلط، أو إذا كان الموظف قد استرد طلبه بالاستقالة قبل صدور قرار قبولها، أو إذا كانت الجهة الإدارية قد قبلت الاستقالة فور تقديمها من الموظف دون البحث في الشروط التي قرن بها الموظف استقالته، والحالتان الأخيرتان تأخذ بهما التشريعات المقارنة كمصر، وتعد هذه المسائل القانونية التي تخضع لرقابة القضاء الإداري.<sup>(٩٨)</sup>

#### الخاتمة:

تناول الباحث في هذه الدراسة الاستقالة كأحد أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، وجاءت مدعمة بموقف الفقه القانوني والقضاء

التي جاء فيها أنه "يجوز للموظف طلب العدول عن استقالته قبل صدور قرار الموافقة عليها، ويجوز للمرجع المختص في هذه الحالة قبول طلب العدول عن الاستقالة أو رفضه؛ لأن حق الموظف في الاستقالة، يقابل حقه في العدول عنها بحريته واختياره والاستمرار في الخدمة، بشرط أن يصل عدوله إلى علم الإدارة قبل قبول الاستقالة، إضافة إلى ضرورة توفر ركن السبب وشرط المصلحة في قرار قبول الاستقالة عند صدوره.

#### الهوامش:

(١) تناول المشرع في الأردن أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، التي جاءت محددة على سبيل الحصر لا على سبيل المثال، وتمثل، بقبول الاستقالة، وانتهاء مدة العقد أو إنهائه، وفقد الوظيفة، وعدم اللياقة الصحية، والاستغناء عن الخدمة، والعزل من الوظيفة، وبلوغ السن القانونية لانتهاء أو إنهاء الخدمة، على أن تراعى أحكام هذا النظام وقانون التقاعد المدني، وفقد الجنسية الأردنية، والتسريح من الخدمة، وإنهاء الخدمة أو الإعفاء منها، والإحالة على التقاعد أو الاستيداع، والوفاة. انظر: المواد (١٦٦-١٧٧) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته.

في الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش، وفق المادة (٩٧) من قانون العاملين في الدولة في مصر رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته.

**ثالثاً:** نأمل من المشرع في الأردن الأخذ بما هو مستقر عليه في النظام المقارن من خلال تحقيق التوازن بين مصلحة الموظف العام في التخلي عن الوظيفة ومصلحة الإدارة في السير المنتظم للمرافق العامة؛ لأن نظام الخدمة المدنية الحالي يرجح مصلحة الإدارة من خلال رفض طلب الاستقالة، كما جاء في المادة (١٦٧/أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، التي تنص على أنه "تكون الاستقالة التي يقدمها الموظف خطية وغير مشروطة، وتقدم إلى المرجع المختص باتخاذ قرار تعيين المماثل له في الدرجة والراتب الأساسي، وإذا لم يصدر القرار بقبولها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها تعتبر مرفوضة".

**رابعاً:** نأمل من المشرع في الأردن الأخذ بما هو مستقر عليه في النظام المقارن من حيث جعل الاستقالة مقبولة حكماً بمرور مدة معينة على تقديمها.

**خامساً:** نأمل من المشرع في الأردن تعديل المادة (١٦٧/د) من نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته؛

- (٢) مجمع اللغة العربية المعجم الوسيط، ط ٤، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، مصر، ٢٠٠٤، ص ٧٧٠.
- (٣) ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، المجلد الحادي عشر، دار صادر، بيروت، لبنان، ص ٥٧٩.
- (٤) الطماوي، سليمان محمد مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الثاني، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، ط ٩، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ٢٠١٤، ص ٥٤٢.
- (٥) كنعان، نواف، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، ط ٤، الآفاق المشرفة ناشرون، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٢، ص ٢٠١. الزعبي، خالد القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، ط ٣، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ١٩٩٨، ص ٢٦٢. الصالح، بدرية جاسر، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي (الأسباب والآثار) وفقاً لقانوني الخدمة المدنية رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ والتأمينات الاجتماعية رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦، ط ١، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٩٦، ص ٨١. القيسي، إعاد علي حمود، الوجيز في القانون الإداري، ط ١، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، ١٩٩٨، ص ٢٦٨.
- (٦) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (١١٧/١٩٧٧)، الصادر بتاريخ ١/١/١٩٧٨، وحكمها (١١٥/١٩٧٨) الصادر بتاريخ ٢١/١/١٩٧٩، منشورات مركز عدالة.
- (٧) انظر: قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم (٢١)، لسنة ١٩٦٩، الصادر بتاريخ ١٨/٩/١٩٦٩، المنشور على الصفحة (١٢٠٠) من عدد الجريدة الرسمية رقم (٢٢٠٧)، الصادرة بتاريخ ١/١١/١٩٦٩.
- (٨) الحلو، ماجد راغب، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٦، ص ٣٠٦. حسن، محمد قدرى، القانون الإداري، ط ١، مكتبة الجامعة، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٩، ص ٢٦٣.
- (٩) انظر: المادة (١٢) من دستور جمهورية مصر العربية لسنة ٢٠١٤.
- (١٠) القبيلات، حمدي سليمان، القانون الإداري، ط ١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٠، ج ٢، ص ٣٦٣. الخلايلة، محمد علي، أحكام استقالة الموظف العام وآثارها في نظام الخدمة المدنية الأردنية رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢ وقضاء محكمة العدل العليا الأردنية (دراسة مقارنة)، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات-العلوم الإنسانية والاجتماعية،

- (١٦) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (٢٠١٣/٣٣٢)، الصادر بتاريخ ١٤/١١/٢٠١٣، منشورات مركز عدالة.
- (١٧) أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ص ٥٦٦. العنزي، عبدالعزيز سعد مانع، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام (دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي)، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن ٢٠١٢، ص ١١٢.
- (١٨) أبو عليقة، وصفي مرعي حسن، انتهاء خدمة الموظف بين الشريعة ونظام الخدمة المدنية الأردني، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، إربد، الأردن، ٢٠٠٤، ص ٣٤.
- (١٩) أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ص ٥٦٦.
- (٢٠) الصالح، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي (الأسباب والآثار) وفقاً لقانوني الخدمة المدنية رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ والتأمينات الاجتماعية رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦، ص ٨٥.
- (٢١) كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، ص ٢٠٢.
- (٢٢) كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، ص ٢٠٢.
- (٢٣) القبيلات، حمدي سليمان، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، ط ١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٣، ص ١٧٧. الحلو، (الأردن)، المجلد العشرون، العدد الرابع، ٢٠٠٥، ص ١٠٧-١٣٤، ص ١١١. الزعبي، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، ص ٢٦٢. الطماوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الثاني، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، ص ٥٤٢ وما بعدها.
- (١١) أبو زيد، محمد عبد الحميد، المرجع في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ١٩٩٩، ص ٥٥٩.
- (١٢) حسن، القانون الإداري، ص ٢٦٤. الطماوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الثاني، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، ص ٥٤٢ وما بعدها.
- (١٣) النجار، زكي محمد، أسباب انتهاء الخدمة للعمالين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ١٩٨٦، ص ١١٣.
- (١٤) أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ص ٥٦١.
- (١٥) الخلايلة، محمد علي، القانون الإداري، الكتاب الثاني، ط ٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ٢٠١٥، ص ١٥٦. الخلايلة، محمد علي، أحكام استقالة الموظف العام وآثارها في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢ وقضاء محكمة العدل العليا الأردنية (دراسة مقارنة)، ص ١١١.

- الصادر بتاريخ ٢٦/١٢/١٩٥٦.
- (٣١) النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، ص ١٢٦.
- (٣٢) بطيخ، رمضان محمد والعجاردة، نوفان منصور، مبادئ القانون الإداري في المملكة الأردنية الهاشمية، الكتاب الثاني، ط ١، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٢، ص ٣٠٤، مكتبة الجامعة، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة. النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، ص ١١٧ وما بعدها. كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، ص ٢٠٣.
- (٣٣) الصالح، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي (الأسباب والآثار) وفقاً لقانوني الخدمة المدنية رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ والتأمينات الاجتماعية رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦، ص ٨٥. النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، ص ١١٧. حسن، القانون الإداري، ص ٢٦٤. كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، ص ٢٠٢.
- (٢٤) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (١٩٩٦/٢٩٥)، الصادر بتاريخ ٢٧/٥/١٩٩٧، منشورات مركز عدالة.
- (٢٥) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (١٩٧٦/٤٨)، الصادر بتاريخ ١/١/١٩٧٧، منشورات مركز عدالة.
- (٢٦) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (١٩٦٥/١٨)، الصادر بتاريخ ١/١/١٩٦٥، منشورات مركز عدالة.
- (٢٧) كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، ص ٢٠٢. أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ص ٥٦٦.
- (٢٨) القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، ص ١٨٠.
- (٢٩) النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، ص ١٢٤.
- (٣٠) انظر: حكم محكمة القضاء الإداري في مصر، الطعن (٤٦١٣)، لسنة ٨ قضائية،

التشغيل الإلزامي على أحد غير أنه يجوز بمقتضى القانون فرض شغل أو خدمة على أي شخص: (١) في حالة اضطرارية كحالة الحرب، أو عند وقوع خطر عام، أو حريق، أو طوفان، أو مجاعة، أو زلزال، أو مرض وبائي شديد للإنسان أو الحيوان أو آفات حيوانية أو حشرية أو نباتية أو أية آفة أخرى مثلها أو في أية ظروف أخرى قد تعرض سلامة جميع السكان أو بعضهم إلى الخطر. (٢) بنتيجة الحكم عليه من محكمته، على أن يؤدي ذلك العمل أو الخدمة تحت إشراف سلطة رسمية، وأن لا يؤجر الشخص المحكوم عليه إلى أشخاص أو شركات أو جمعيات أو أية هيئة عامه أو يوضع تحت تصرفها. انظر: المادة (١٢) من دستور جمهورية مصر العربية لسنة ٢٠١٤.

(٤٦) محمد، أشرف عبدالسلام، إرادة الموظف في إنهاء خدمته... كيف؟ مقالة في مجلة التنمية الإدارية (مصر)، السنة (٢٧)، العدد (١٢٠)، ٢٠٠٨، ص ٨٢-٨٣.

(٤٧) شلي، أحمد والريدي، محمد. أنت تسأل ونحن نجيب؟ مقالة في مجلة المال والتجارة (مصر)، مجلد رقم (٨)، العدد (٨١)، ١٩٧٦، ص ٦٥.

(٤٨) انظر: المادة (٥٥) من نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته.

(٤٩) انظر: المادة (٤٥) من نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته.

رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، ١٩٩٦، ص ٨٧.

(٣٧) الحلو، القانون الإداري، ص ٣٠٩.

(٣٨) القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، ص ١٧٨.

(٣٩) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (٢٠١٤/١١٩)، الصادر بتاريخ ٩/١٤/٢٠١٤، منشورات مركز عدالة.

(٤٠) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (١٩٥٣/٢٦)، الصادر بتاريخ ٧/١٣/١٩٥٣، مجلة نقابة المحامين، لسنة ١٩٥٣، ص ٤٥٠.

(٤١) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن (١٧٢٢)، لسنة ٢٣ قضائية، الصادر بتاريخ ١٩٨٨/١/٢٦.

(٤٢) العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام (دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي)، ص ١١٣. العوامل، إنهاء خدمة الموظفين في التشريع الأردني والمقارن، ص ٨٧.

(٤٣) أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ص ٥٤١ وما بعدها.

(٤٤) أبو عليقة، انتهاء خدمة الموظف بين الشريعة ونظام الخدمة المدنية الأردني، ص ٣٤ وما بعدها.

(٤٥) فعلى سبيل المثال تنص المادة (١٣) من دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة ١٩٥٢ وتعديلاته، على أنه لا يفرض

- (٥٠) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (١٩٨٢/١٠٦)، الصادر بتاريخ ١/١/١٩٨٣، منشورات مركز عدالة.
- (٥١) الطماوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الثاني، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، ص ٥٤٤. أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ص ٥٧٤ وما بعدها.
- (٥٢) وتحسب من تاريخ ورود الطلب الخاص بالاستقالة إلى جهة الإدارة التابع لها الموظف، وليس من تاريخ تحريرها، وإلا اعتبرت مقبولة بقوة القانون، والعبرة بالأيام ومن الملاحظ أن المشرع في مصر لم يستخدم لفظ الشهر. أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ص ٥٧٣.
- (٥٣) العوامل، إنهاء خدمة الموظفين في التشريع الأردني والمقارن، ص ٩٠.
- (٥٤) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن (٢٩٨٣)، لسنة ٤٨ قضائية، الصادر بتاريخ ٢٨/٣/٢٠٠٩.
- (٥٥) النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، ص ١٢٩ وما بعدها.
- (٥٦) الطماوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الثاني، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، ص ٥٤٤.
- (٥٧) الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، ص ١٥٧. كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، ص ٢٠٣ وما بعدها.
- (٥٨) العوامل، منى عبدالفتاح، إنهاء خدمة الموظفين في التشريع الأردني والمقارن، ص ٩١.
- (٥٩) أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ص ٥٤٣ وما بعدها.
- (٦٠) الزعي، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، ص ٢٦٢. كنعان، الوجيز في القانون الإداري الأردني، الكتاب الثاني، ص ٢٠٣ وما بعدها.
- (٦١) القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، ص ١٩٣.
- (٦٢) الحلو، القانون الإداري، ص ٣١٠.
- (٦٣) الخلايلة، أحكام استقالة الموظف العام وآثارها في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢ وقضاء محكمة العدل العليا الأردنية (دراسة مقارنة)، ص ١٢٦.
- (٦٤) شطناوي، علي، مدى مشروعية قرار قبول الاستقالة المشروط، مجلة أبحاث اليرموك-سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية- (الأردن)، مجلد رقم (٢٦)، العدد الثاني، ٢٠١٠، ص ٤٤٣-٤٥٨، ص ٤٤٨ وما بعدها. الحلو، القانون الإداري، ص ٣١٠. بطيخ، والعجامة، مبادئ القانون الإداري في المملكة الأردنية الهاشمية، الكتاب الثاني، ص ٣٠٢.



- (٦٥) أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ص ٥٤٦.
- (٦٦) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن (٥٨٠)، لسنة ١٠ قضائية، الصادر بتاريخ ١٢/١١/١٩٦٦.
- (٦٧) الصالح، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي (الأسباب والآثار) وفقاً لقانوني الخدمة المدنية رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ والتأمينات الاجتماعية رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦، ص ٨٧ وما بعدها. أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ص ٥٧٧.
- (٧٣) العنزي، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام (دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي)، ص ١١٥.
- (٧٤) النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، ص ١٣٢ وما بعدها.
- (٧٥) تنص المادة (١٤٩/أ) من نظام الخدمة المدنية في الأردن رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته، على أنه "يوقف الموظف عن العمل بقرار من الوزير في الحالات التالية: (١) إذا تمت إحالته من دائرته إلى المجلس التأديبي أو المدعي العام أو المحكمة لارتكابه مخالفة مسلكية أو جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو بواجبات الوظيفة. (٢) إذا تمت إحالته إلى الجهة القضائية المختصة بموجب أحكام النظام المالي المعمول به. (٣) إذا طلب من دائرته إيقافه عن العمل بموجب أحكام أي تشريع آخر. (٤) إذا تمت إحالته من المدعي العام إلى المحكمة لارتكابه أي جنائية أو جنحة مخلة بالشرف. (٥) إذا قدمت
- (٦٨) الطماوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الكتاب الثاني، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، ص ٥٤٤. أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ص ٥٧٥ وما بعدها.
- (٦٩) القبيلات، حمدي سليمان، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، ص ١٨٩.
- (٧٠) الخلايلة، أحكام استقالة الموظف العام وآثارها في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢ وقضاء محكمة العدل العليا الأردنية (دراسة مقارنة)، ص ١٢٤.
- (٧١) الصالح، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي (الأسباب والآثار) وفقاً لقانوني الخدمة المدنية رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ والتأمينات الاجتماعية رقم (٦١) لسنة ١٩٧٦، ص ٩٤.

- (٨٤) القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، ص ١٩٠. الريدي، محمد، س و ج في شؤون العاملين مستقاة من أحكام مجلس الدولة، مقالة في مجلة المال والتجارة (مصر)، مجلد رقم (١٩)، العدد (٢١٤)، ١٩٨٧م، ص ٤٤-٤٥.
- (٨٥) النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، ص ١٣١.
- (٨٦) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (٢٠١٢/٣٢١)، الصادر بتاريخ ٢٧/١١/٢٠١٢، منشورات مركز عدالة.
- (٨٧) النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، ص ١٤٤.
- (٨٨) العوامل، إنهاء خدمة الموظفين في التشريع الأردني والمقارن، ص ١٤٤.
- (٨٩) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (١٩٦٧/١)، الصادر بتاريخ ١/١/١٩٦٧، منشورات مركز عدالة.
- (٩٠) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (١٩٦٣/٥٠)، الصادر بتاريخ ١/١/١٩٦٤، منشورات مركز عدالة.
- (٩١) القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، ص ١٩٤ وما بعدها.
- (٩٢) انظر: المادتان (٣٧٤، ٣٧٥) من القانون المدني في مصر رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨.
- (٩٣) انظر: كتاب وزير المالية/ رئيس لجنتي
- شكوى ضده بموجب أحكام البند (٢) من الفقرة (ب) من المادة (١٥٩) من النظام.
- (٧٦) النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، ص ١٣٧.
- (٧٧) انظر: المادة (٢٦) من قانون الإجراءات الجنائية في مصر رقم (١٥٠) لسنة ١٩٥٠ وتعديلاته.
- (٧٨) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (٢٠١٣/٥٠٦)، الصادر بتاريخ ١٣/٥/٢٠١٤، منشورات مركز عدالة.
- (٧٩) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (٢٠٠٠/٥٠١)، الصادر بتاريخ ٢٥/٣/٢٠٠١، منشورات مركز عدالة.
- (٨٠) العززي، عبدالعزيز، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام (دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي)، ص ١١٥.
- (٨١) القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، ص ١٨٢.
- (٨٢) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن (١٩٩٩/٢٨٣)، الصادر بتاريخ ١٤/١٢/١٩٩٩، وحكمها (١٩٩٩/٤٨٨)، الصادر بتاريخ ٢٧/٤/٢٠٠٠، وحكمها (١٩٩٩/٢٥٦)، الصادر بتاريخ ٣١/١٠/١٩٩٩، منشورات مركز عدالة.
- (٨٣) القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، ص ١٩٤.

التقاعد المدني والعسكري رقم ٢٧/٣ /  
٦١١ تاريخ ٢٠١٠/٢/٣ الموجه إلى  
وزارة التربية والتعليم بناءً على الكتاب  
رقم ١١ / ١٦٤٨/٩٨ تاريخ ١/١٢ /  
٢٠١٠ وموضوعه تقادم المستحقات المالية  
العائدة للموظفين.

(٩٤) القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في  
غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)،  
ص ١٩٦.

(٩٥) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في  
الأردن (١٩٩٧/٤٤٢)، الصادر بتاريخ  
١٩٩٨/٦/٣٠، منشورات مركز عدالة.

(٩٦) حكم محكمة العدل العليا الملغاة في الأردن  
(٢٠١٣/٣٢٥)، الصادر بتاريخ ١٢/٣١ /  
٢٠١٣، منشورات مركز عدالة.

(٩٧) تنص المادة (٣/أ/٩) من القانون الملغى  
لمحكمة العدل العليا في الأردن رقم (١٢)  
لسنة ١٩٩٢ على أنه تختص المحكمة دون  
غيرها بالنظر في الطعون المقدمة من ذوي  
المصلحة والمتعلقة بما يلي: طلبات الموظفين  
العموميين بإلغاء القرارات النهائية الصادرة  
بإحالتهم على التقاعد أو الاستبعاد أو  
بفصلهم من وظائفهم أو فقدانهم لها أو  
إيقافهم عن العمل بغير الطريق القانوني.

(٩٨) النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين  
بالحكومة والقطاع العام، ص ١٣٩ وما  
بعدها.