



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الإسلامية



حقوق وواجبات الموظف العمومي على ضوء
قانون الوظيفة العمومية الجزائري ومبادئ
الشريعة الإسلامية
- دراسة مقارنة -

مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في العلوم الإسلامية

تخصص: شريعة وقانون

إشراف الدكتور

إعداد الطالبة:

د/عبد الرحمان بوكثير

- توميات المختار

- فيلاي عبد المالك

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
.....	محمد بوضياف - المسيلة	رئيسا
عبد الرحمان بوكثير	محمد بوضياف - المسيلة	مشرفا ومقررا
.....	محمد بوضياف - المسيلة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر

الحمد لله حمد كثيرا مباركا فيه، والصلاة والسلام
على نبينا محمد صلى الله عليه وسلم أجمعين أما بعد :
فمن الواجب أن نتقدم بالشكر الخالص إلى الدكتور "عبد الرحمن بوكثير
الذي تولى الإشراف على هذا العمل ورعايته حتى صدر في هذه الحلة
فلم يبخل عليّ بنصائحه القيمة وتوجيهاته الدقيقة، فبارك الله في سعيه وجهده.
والشكر الموصول أيضا إلى كافة أساتذة قسم العلوم الإسلامية،
والى كافة من ساهم في إنجاز هذا البحث من قريب أو بعيد

إِهْدَاء

أهدي هذا العمل إلى:

من وضع المولى سبحانه وتعالى الجنة تحت قدميها،
إلى أعز وأغلى إنسانة في حياتي التي أنارت دربي بنصائحها
إلى من زينت حياتي بضياء البدر وشموع الفرح،
إلى من منحتني القوة والعزيمة لمواصلة الدرب،
إلى من علمتني معنى الاجتهاد وكانت سببا في مواصلة دراستي...
إلى الغالية على قلبي أمي.
إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير،
مهما أقول فيه لا أوافيه حقه،
من كان له بالغ الأثر في كثير من العقبات،
والدي العزيز..

قائمة المختصرات

اختصارها	الكلمة
ج	الجزء
ط	الطبعة
ص	الصفحة
د.ب.ن	دون بلد نشر
د.م.ن	دون مكان نشر
د.ت.ن	دون تاريخ نشر

مقدمة

مقدمة:

بسم الله الذي لا إله إلا هو والصلاة والسلام على من لا نبي بعده صلى الله عليه وعلى آله وصحبه وسلم، بلغ الرسالة وأدى الأمانة ووعلم أصحابه وأتمته الإتيقان فعملوا وأتقنوا العمل ابتغاء رضوان الله تعالى وشكرا له على نعمائه ((اعملوا آل داوود شكرا))، أما بعد؛ فإن من مميزات الدين الإسلامي شمولية أحكامه لكل نواحي الحياة، وجوانبها إذ أن تشريعاته شملت كل ما يحتاجه البشر، سواء أكان في المعاملات أم العبادات أم غيرها، فما من خير إلا ودلّ الناس عليه، وفي نطاق الشمولية التي يتميز بها الدين الإسلامي، نجده اهتم بالوظيفة العامة والعاملين فيها واعتبرها مسؤولية وأمانة لخدمة المواطن، ولكونها أكبر ما يقبل عليه الناس في وقتنا المعاصر.

كانت الوظيفة العامة في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم والخلفاء الراشدين من بعده خدمة عامة تستهدف إشباع حاجات المسلمين، وهي اليوم في القانون الجزائري مهنة يقوم بها الموظف خدمة للمرفق العمومي بصفة دائمة بعد أن يعين في هذه الوظيفة طبقا لقانون تنظيمي لائحي، ومن أهم النصوص القانونية والتنظيمية المحددة والمنظمة للوظيفة العمومية الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الحديث عن الوظيفة العامة يقودنا حتما للحديث عن الموظف العمومي، حيث يعتبر الموظف العام الأداة المباشرة للتنفيذ داخل الدولة والتي تمكنها من تحقيق أهدافها، ولهذا أولاه المشرع الجزائري أهمية كبيرة؛ حيث أن كون الدولة شخصا معنويا عاما فإنها لا تستطيع أن تؤدي دورها في الجهاز الإداري إلا عن طريق شخص طبيعي ينفذ إرادتها ويعبر عنها هو الموظف العمومي.

إن موضوع حقوق وواجبات الموظفين من أهم المواضيع المرتبطة بنظام العمل والشغل، ولقد تكفل المشرع الجزائري بإرساء نظام قانوني يقدم من خلاله ضمانات وحقوق للعامل والموظف على حد سواء، كما أقرّ له التزامات أثناء أدائه لوظيفته وعلى هذا الأساس

ارتأينا البحث في موضوع بعنوان: حقوق وواجبات الموظف العام على ضوء الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ومبادئ الشريعة الإسلامية.

لقد منح القانون للموظف العمومي حقوق تضمن له الاستقرار وتنمي فيه حسن التفاني في خدمة المرفق العام، لكن إلى جانب ذلك ألقى على عاتقه التزامات عديدة يجب أن يؤديها، دون أن يتقل كاهله.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث كونه يحمل في طياته موضوعا مهما في ذاته وطبيعته فالموظف العمومي يعتبر الوسيلة البشرية للدولة والإدارة في أداء وظائفها، ولقد جاءت الشريعة الإسلامية بمبادئ مهمة في أداء العمل من حيث استيفاء الحقوق والقيام بالواجبات؛ حتى يجيء العمل في شكله النهائي على الوجه الذي يحبه ويرضاه؛ فمن المهم بمكان أن نعرف مدى احترام القانون الجزائري لمبادئ الشريعة الإسلامية في هذا الموضوع.

أسباب اختيار الموضوع:

- الشغف الكبير بالدراسات الشرعية المقارنة بالقانون الوضعي ولما لها من أهمية تشريعية بالغة.
- لأنه موضوع دقيق وعناصره واضحة.
- الرغبة في التعرف على حقوق وواجبات الموظفين، وأهم النصوص القانونية التي تحكم وتحمي حقوق الموظف وتوضح واجباته.
- القيمة العلمية للموضوع محل البحث، حيث يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة سواء من الناحية العلمية أو العملية.
- عدم وجود بحث مفصل ذي طابع مقارن بين الفقه الإسلامي والقانون الإداري الجزائري حسب اطلّاعي في هذه الموضوع.

أهداف البحث:

- بيان القواعد الشرعية والقانونية التي تحدد حقوق وواجبات الموظف العام.
- التعرف على مدى توافق قانون الوظيفة العمومية مع مبادئ الشريعة الإسلامية.

الإشكالية:

نصّ الأمر 03 /06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على مجموعة من الحقوق التي يجب ضمانها للموظف ومجموعة من الواجبات التي يقع على عاتقه الوفاء بها، وفي ظل الشريعة الإسلامية فإن العلاقة بين الموظف والدولة أيضا تحكمها بطبيعة الحال مجموعة من المبادئ الشرعية التي لا يجوز تعديها من كلا الطرفين وهو ما دفع بنا إلى طرح التساؤل: ما مدى تكريس قانون الوظيفة العمومية الجزائري لمبادئ الشريعة الإسلامية في مجال حقوق وواجبات الموظفين؟

المنهج المتبع:

المنهج الرئيسي المعتمد في هذا البحث هو المنهج التحليلي الاستنتاجي، حيث تطلب البحث تحليل النصوص القانونية والشرعية واستنباط الأحكام منها، وأقوال فقهاء الشريعة والقانون والمقارنة بينها كلما تطلب الأمر ذلك.

الدراسات السابقة:

من خلال بحثنا وجمعنا للمعلومات حول موضوع حقوق وواجبات الموظفين وجدنا عدة دراسات مشابهة تناولت الموضوع محل الدراسة ونذكر من هذه الدراسات ما يلي:
الدراسة الأولى: مذكرة الطالبتين بلمادي صبرينة وبلقاسمي ليديا، بعنوان: "حقوق وواجبات الموظف العام في التشريع الجزائري" مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة مولود معمري تيزي وزو (د.ت.م)، وقد تناولتا الموضوع من وجهة النظر القانونية فقط وفي ضوء الأمر 03/06.

الدراسة الثانية: مذكرة الطالبين دهيني عبد الله وبوعافية أحمد، بعنوان: "حقوق وواجبات الموظف العام في ظل الأمر 03-06"، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، جامعة سعيدة، 2012/2011.

الدراسة الثالثة: منال أحمد غلوش، واجبات الموظف في الفقه الإسلامي، أطروحة دكتوراه في الفقه، كلية الدراسات الإسلامية، جامعة الأزهر، (د.ت.م)، ولم تتناول هذه الدراسة إلا واجبات الموظف من منظور الشريعة الإسلامية.

الدراسة الرابعة: مذكرة الطالبين خلفات رشيد ومباركي تاسعديت، بعنوان: "حقوق الموظف في التشريع الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2020/2019، ولم تتناول هذه المذكرة إلا حقوق الموظف دون واجباته، كما اقتصر عليها من وجهة النظر القانونية دون الشرعية.

الدراسة الرابعة: مذكرة الطالب حماني زكرياء، بعنوان: "واجبات الموظف في التشريع الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2020/2019
صعوبات الدراسة:

- قلة المراجع المتخصصة في موضوع الدراسة.

- ضيق الوقت.

الخطة العامة لموضوع البحث:

للإجابة على الإشكالية المطروحة، قمنا بتقسيم دراستنا إلى فصلين:

- **الفصل الأول** بعنوان: تكريس قانون الوظيفة العمومية الجزائري لمبادئ الشريعة

الإسلامية في مجال حقوق الموظفين، وقسمته إلى مبحثين:

▪ المبحث الأول: الحقوق المرتبطة بالمنصب.

▪ المبحث الثاني: الحقوق المرتبطة بالمسار المهني.

- أما في **الفصل الثاني** فكان بعنوان: تكريس قانون الوظيفة العمومية الجزائري لمبادئ

الشريعة الإسلامية في مجال واجبات الموظفين، وقسمته إلى مبحثين هو الآخر:

▪ المبحث الأول: الواجبات الإيجابية.

▪ المبحث الثاني: الواجبات السلبية.

الفصل الأول

تكريس قانون الوظيفة العمومية الجزائري
لمبادئ الشريعة الإسلامية في مجال حقوق
الموظفين

تمهيد:

احترم الإسلام العامل واعترف بحقوقه، قاصداً بذلك إقامة العدالة الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة له ولأسرته في حياته وبعد مماته.

ولقد دلت كثير من الأحاديث النبوية الشريفة على ذلك، منها قوله صلى الله عليه وسلم: (أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه)⁽¹⁾، فالشريعة الإسلامية حرصت أشد الحرص على أجر العامل والإسراع بالوفاء له دون مماطلة.

ولقد اعترف الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية بمجموعة من الحقوق للموظف العمومي، وتعرض لأكثرها في الفصل الأول من الباب الثاني منه بعنوان الضمانات وحقوق الموظف من المادة 26 إلى غاية المادة 39، وتوجد حقوق أخرى نص عليها في مواضع أخرى.

نتطرق إلى أهم هذه الحقوق في هذا الفصل، في ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: الحقوق المرتبطة بالمنصب

المبحث الثاني: الحقوق المرتبطة بالحياة المهنية

¹ - أخرجه ابن ماجه (ت 75 هـ) في سننه، كتاب الرهون، باب أجر الأجراء، رقم الحديث: 2473، صحيح سنن ابن ماجه، تحقيق محمد ناصر الدين الألباني، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، ط1، 1997/1417 م، ج 2، ص 287

المبحث الأول: الحقوق المرتبطة بالمنصب

تتنوع الحقوق المرتبطة بالمنصب وتتمثل أهمها في: الحق في الراتب والحق في العطل والإجازات والحق في التقاعد، ولقد تناولت هذه الحقوق من خلال ثلاث مطالب وسنتحدث على كل حق في مطلب على حدة.

المطلب الأول: الحق في الراتب

يعتبر الراتب أو الأجر الهدف الأساسي لعمل الموظف فهو مصدر رزقه الذي يتلقاه جزاء عمله الوظيفي بتقديم خدمات في المرفق الذي يشتغل فيه وهو أهم حق يتمتع به الموظف. ينقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول تعريف الراتب وكيفية استحقاقه، وفي الفرع الثاني نتناول تحديد الراتب والتعويضات.

الفرع الأول: تعريف الراتب

الأجر أهم شيء في حياة العامل فيه يحقق مطالب حياته، سواء مطالبه الضرورية أو الكمالية، ولذلك اهتم الإسلام اهتماما شديدا بتقدير أجر العامل عن العمل وقد ورد الأجر في القرآن الكريم في مائة وخمسين موضعا⁽¹⁾.

أولا: تعريف الراتب لغة:

جاء في لسان العرب رتب: رتب الشيء يرتب رتوبا، وترتب ثبت فلم يتحرك يقال رتب رتوب الكعب أي انتصب انتصابه ورتبه ترتيبا، أثبته عيش راتب ثابت دائم⁽²⁾
الراتب يقال رزق راتب ثابت دائم ومنه الراتب يأخذه المستخدم أجرا على عمله⁽³⁾.

¹ - محمد محمد الطويل، العمل في رعاية الإسلام، ر.ط: 97/9157، دار النشر مكتبة ومطبعة الغد، سنة النشر 1998/1997، مكان النشر ناهايا، الحيزة، ص 79.

² - ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، (د.ط)، (د.ت.ن)، ج1، ص409.

³ - ابراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد النجار، المعجم الوسيط، ج.ط، د.ت، بيروت، دار الدعوة، مجمع اللغة العربية، 326/1.

ثانيا: تعريف الراتب اصطلاحا.

1- في الشريعة الإسلامية: لفظ الراتب لم يكن معروفا ولا متداولاً في زمن الصحابة والتابعين والفقهاء بل إن أجور العمال كانت تسمى أعطيات وهي تطلق على ما يتقاضاه الشخص بصفة دائمة وثابتة كأجر على ما قام به من عمل⁽¹⁾.

2- في القانون: يقصد بالراتب في مجال الوظيفة العامة المبلغ الذي يتقاضاه الموظف بصفة منتظمة في كل فترة محددة يقدر عادة بشهر مقابل مما يؤديه من خدمات وظيفية⁽²⁾، ويعتبر الراتب هو السبب الرئيسي للالتحاق بالوظائف، فمن المستحيل تصور وإيجاد موظف لا يتلقى راتباً⁽³⁾، وتدل عدة نصوص من الأمر 03/06 في أن المشرع الجزائري كيف الراتب على أنه مقابل للعمل ومن بينها:

نص المادة 32: "للموظف الحق بعد الخدمة في راتب"⁽⁴⁾، فيتبين من خلال المادة أن الموظف لا يستحق الراتب إلا بعد أداء الخدمة مما يدل على أن الراتب هو مقابل للخدمة يدور معها وجوداً وعدمًا.

ونص المادة 207: "باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتباً، عن فترة عمل لم يعمل خلالها"⁽⁵⁾، فقد منعت على الموظفين مهما كانت رتبهم أن يتقاضوا راتباً عن فترة عمل لم يعملوا خلالها، وهذا دليل آخر على أن الراتب مقابل للعمل.

1 - سوار موسى، اسماعيل بزار، زكاة الرواتب والأجور في الفقه الإسلامي، درجة الماجستير في الفقه والتشريع، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2016، ص18.

2 - محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، 2004، ص 444.

3 - علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى، الجزائر، 2012، ص227.

4 - المادة 32 من الأمر 03/06، المؤرخ في 03/06/2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 03/06/2006.

5 - المادة 207 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

الفرع الثاني: قيمة الراتب.

سبق وأن تعرفنا على الراتب بأنه يكون مقابل للخدمة يؤديها الموظف، ومن مبادئ الشريعة الإسلامية أن لكل ذي حق حقه، ونص عليه المشرع الجزائري في الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وسنتحدث عنه فيما يلي:
أولاً: في الشريعة الإسلامية.

أوجب الإسلام أن تتوفر في الأجر شروط وخصائص معينة، إذ لا يصح أن يكون كل شيء أجر للعامل بمقتضى اتفاق العمل، وهذه الشروط والخصائص ما يلي:

1- أن يكون مالاً مُتَقَوِّماً عَيْنًا أم نقدًا أو منفعة معجلاً أو مؤجلاً⁽¹⁾.

فعند السادة المالكية: أن تكون الأجرة مالا معينا أو سلفة ويصح أن تكون دينا في الذمة بشرط التعجيل في العمل لكي لا يكون العامل مدينا بالعمل وصاحب العمل مدينا بالأجر وإلا كانت الإجازة واردة على دين بدين وهذا غير جائز عند المالكية⁽²⁾.

2- يشترط أن يكون الأجر شيئاً حلالاً غير محرم في الشرع وعليه فلا يصح أن يكون الأجر من الأموال والمنافع المحرمة كالخمر ولحم الخنزير والنقد المزيف وفعل المحرمات⁽³⁾.

3- يجب أن يكون الأجر معلوماً متعينا تعيينا نافيا للجهالة المفضية للنزاع بين أطرافه، فقد قال رسول الله صلى الله عليه وسلم (من استأجر أجيروا فليعلمه أجره).

4- يجب أن يكون الأجر واجب أدائه عينا على المستأجر.

5- يجب أن يكون مملوك للمستأجر ومقدور التسليم إلى المؤجر أو الأجير.

1 - الدكتور صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، ط:6، دن:مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1983، ص61.

2 - عبد الرحمان الجزيري، الفقه على المذاهب الأربع، ج3، كتاب الإجازة، ط:2، دار النشر، دار الكتاب العلمية، سنة النشر، 1424هـ/2003م، ص 142.

3 - الدكتور صادق مهدي السعيد، المرجع السابق، ص 64

ونخلص من ذلك إلى أنه يشترط أن يكون الأجر مالا عينا ومنفعة حاضرا أو دينا في الذمة وحلالا شرعا ومعلوما معلومية نافيا للجهالة وليس واجبا أدائه أو القيام به شرعا على المسؤول بدفعه، مملوكا له مقدور التسليم لمستحق من قبله⁽¹⁾.

فمن شروط الأجر أن يكون مال عيني ذات منفعة حاضرة أو مؤجلة معلومة القيمة تم تعيينها غير مجهولة.

ثانيا: في قانون الوظيفة العامة الجزائري.

يحدد المرتب وفقا للتشريع الجزائري وفقا للمرتبة أو الدرجة أو وفقا للوظيفة التي يشغلها الموظف، ويحدد لكل وظيفة بحسب درجتها يبدأ به من يشغلها لأول مرة ولا يراعي في تقدير المرتب مجرد التكافئ مع مقدار ما يؤديه الموظف من عمل، بل يعتمد بجملة اعتبارات أخرى خاصة بمكانة الموظف⁽²⁾.

وطبقا لأحكام المواد "8 و 114 و 126" من الأمر "03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 تناولت أربعة مراسيم رئاسية، إعادة النظر في نظام المرتبات في إطار مستقل عن القطاع الاقتصادي وعلى أساس مبادئ أكثر تلاؤما مع خصوصيات الوظيفة العمومية ومقتضيات التسيير العمومي⁽³⁾.

يشمل نظام المرتبات كل الأعوان العموميين التابعين لقطاع الوظيفة العمومية كيفما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه ومستوى المسؤولية المنوطة بهم، ولمعرفة نظام المرتبات يجب دراسة الشبكات الإستدلالية وشبكة مستويات التأهيل وتحديد القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية.

1 - الدكتور صادق مهدي السعيد، المرجع نفسه، ص 71

2 - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة "دراسة مقارنة" مع التركيز على التشريع الجزائري، دون ر.ط، الساحة المركزية للطباعة والنشر بين عكنون، الجزائر، دون سنة النشر، ص110.

3 - هاشمي خرفي، الوظيفة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2012، ص256.

1- الشبكة الاستدلالية.

انطلاقا من المادة 08 من الأمر 03/06 فقد صنفت أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل إلى أربعة مجموعات.

وقد تولى المرسوم الرئاسي 304-07⁽¹⁾. تحديد الأصناف المدرجة في كل مجموعة من المجموعات الأربعة وعددها 17 على النحو التالي:

- ستة أصناف في المجموعة د.
- صنفان في المجموعة ج.
- صنفان في المجموعة ب.
- سبعة أصناف في المجموعة أ.
- تحديد الأقسام الفرعية خارج الصنف وعددها 7.
- تحديد الأرقام الاستدلالية الدنيا المناسبة لكل صنف من الأصناف السبعة عشر ولكل قسم فرعي خارج الصنف.
- تحديد الأرقام الاستدلالية المناسبة لكل درجة من الدرجات الاثني عشر التي تجسد تثمانين الخبرة المهنية التي يكتسبها الموظف بحكم أقدميته في الرتبة.

تمثل هذه العناصر مكونات الشبكة الاستدلالية المرجعية للمرتبات بالنسبة لأغلبية الموظفين⁽²⁾.

2- شبكة مستويات التأهيل:

تضمن المرسوم الرئاسي 304-07، تحديد مستويات التأهيل المعتمدة لتصنيف الرتب في مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف⁽³⁾.

1 - المرسوم الرئاسي 304-07، المؤرخ في 17 رمضان 1428 هـ الموافق لـ 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية

لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم (ج.ر) رقم 61.

2 - الهاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 257.

3 - المرسوم الرئاسي 304-07، المرجع السابق

يعتبر الاعتماد على الشهادة المدرسية والجامعية من أهم المعايير الموضوعية التي يعتمد بها عادة في عملية الترتيب ولا يمكن الاستغناء عنها⁽¹⁾. وقد تبنى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية تنظيم هيكله أسلاك الموظفين على أساس تعددية الرتب مقرا في ذلك بصفة واضحة خيار منطق المسار المهني⁽²⁾.

3- القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية:

لقد نصت المادة 08 من المرسوم الرئاسي 07-304 على تحديد قيمة النقطة الاستدلالية ب 45 دينار جزائري⁽³⁾، والذي يحدد الشبكة لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم ويكون حسابه بالطريقة التالية:

الراتب الرئيسي = (الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف + الرقم الاستدلالي الأدنى للدرجة) X
النقطة الاستدلالية

نأخذ كمثال على ذلك ممرض الصحة العمومية وهو في الصنف 11 ورقمه الاستدلالي 498، وأما رقمه الاستدلالي الأدنى للدرجة الأولى هو 25.
 $(498+25) \times 45 = 23.535$

يتم حساب الراتب الرئيسي للموظف بناءً على ضرب الرقم الاستدلالي الذي يناسب الحد الأدنى للصنف والرتبة التي يملكها مضافا إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة مضروبا في قيمة النقطة الاستدلالية⁽⁴⁾، وهو ما تم توضيحه في المثال السابق.

لقد نصت المادة 119: يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات.

1 - الهاشمي خرفي، المرجع السابق، 257

2 - الهاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 257

3 - الرقم 45 يمثل قيمة النقطة الاستدلالية بالدينار الجزائري، حيث كل رقم يقابل 45 دينار وهي ثابتة لجميع الأسلاك لا تتغير إلا بتعديل المرسوم الرئاسي 07-304 الذي يحكم الشبكة الاستدلالية .

4 - الهاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 261.

ويستفيد الموظف زيادة على ذلك من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به⁽¹⁾، فالراتب الرئيس سبق وأن تحدثنا عن طريقة حسابه وأما العلاوات فهي تتمثل في المردودية والأداء، أما بالنسبة للتعويضات فهي تتمثل في التبعات الخاصة والمرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا مكان ممارسة العمل والظروف الخاصة به، ونصت عليهما المادة 124 من الأمر 03-06 على ما يلي: "تخصص التعويضات لتعويض التبعات الخاصة والمرتبطة بممارسة بعض النشاطات وكذا لمكان ممارستها وبالظروف الخاصة للعمل تخصص المنح للحث على المردودية وتحسين الأداء".

المطلب الثاني: الحق في العطل.

الأصل العام أن وقت الموظف ملك للدولة، ومن ثم لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا بإجازة ممنوحة له في حدود الإجازات التي يقررها القانون⁽²⁾. وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب، ففي الفرع الأول نتناول تعريف العطل لغة واصطلاحاً وفي الفرع الثاني نتناول أنواع العطل.

الفرع الأول: تعريف العطل

أولاً : تعريف العطل لغة.

عطلة (مفرد): جمع عُطَلَات وعَطَلَات وعَطَل: المدة الزمنية يتوقف خلالها الأفراد والمؤسسات عن العمل، تخصص للمتعة أو الراحة أو الاسترخاء "قضى عطلته في أوروبا - عطلة نهاية الأسبوع، عطلة رسمية يتوقف خلالها العمل في جميع دوائر الدولة.

1 - المادة 119 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

2 - هني عبد الله، بوعافية أحمد، حقوق وواجبات الموظف في ظل الأمر 03/06، مذكرة تخرج في العلوم القانونية، جامعة سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2011/2012، ص 28

ثانيا: تعريف العطلة اصطلاحا.

1-تعريف العطلة في الشريعة الإسلامية

لم نجد من علماء الشريعة أحد وضع لها تعريفا لأن هذه الترتيب الإدارية لم تكن معروفة لديهم، مع أن الشواهد النبوية تشير إلى ضرورة إعطاء البدن ما يحتاجه من وقت للراحة⁽¹⁾. ويؤيد هذا حديث النبي صلى الله عليه وسلم: (إن لنفسك عليك حقا)⁽²⁾.

ويمكن تعريف العطلة على أنها فترة انقطاع العامل عن دوامه الرسمي في العمل بإذن صاحب العمل لعوارض، والحكمة من هذا الانقطاع هي أن العمل دون راحة يولد الملل والكسل ويورث الإرهاق الجسدي الذي تنعكس آثاره السلبية على قدرة العامل على الإنتاج والعطاء، وقد وردت الإشارات النبوية إلى تخصيص يوم للراحة والتفرغ للأشغال الخاصة ومالت تلك النصوص إلى جعله يوم الجمعة لفضله وعظيم شأنه⁽³⁾، حيث قال صلى الله عليه وسلم: (ما على أحدكم إن وجدتم أن يتخذ ثوبين ليوم الجمعة سوى ثوبي مهنته)⁽⁴⁾، فالرسول صلى الله عليه وسلم كان يخصص ثوبا ليوم الجمعة، وهذا دلالة على أنه كان يوم عطلة في الأسبوع.

2-العطلة في القانون:

العطلة هي حق الموظف في الإدارة وتتمثل في حالة الخدمة الفعلية يغيب فيها الموظف عن عمله بترخيص من الإدارة لمدة معينة أو محددة قانونا مع تمتعه بمرتبه حسب الحالات وبقاء العلاقة القانونية قائمة بينه وبين الإدارة مع استعادته من جميع الحقوق.⁽⁵⁾

1 - سمير محمد جمعة لعواودة، المرجع السابق، ص136.

2 - أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الصوم، باب من أقسم على أخيه ليفطر في التطوع ولم يرى عليه قضاء إذا كان أوفق له، رقم الحديث : 1968، صحيح البخاري، تحقيق، عبد المالك مجاهد، دار السلام للنشر والتوزيع، الرياض - ط1، 1417هـ/1997م، ص 389.

3 - سمير محمد جمعة لعواودة، المرجع السابق، ص137.

4 - أخرجه ابو داوود (ت275 هـ) في سننه، كتاب الصلاة، باب اللباس للجمعة، رقم الحديث : (1078)، سنن أبو داوود، تحقيق شعيب قرنون ومحمد كامل قره بللي، دار الرسالة العلمية، بيروت، 202 هـ، 275 هـ، ج 5، ص 170

5 - فرحاتي حسان، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015/2014، ص 09.

الفرع الثاني: أنواع العطل

أولا: العطلة السنوية.

ويحصل الموظف على ثلاثين يوما متتالية إجازة سنوية عن كل سنة يقضيها في الخدمة وللإدارة مطلق الحرية في تقسيمها⁽¹⁾. وهدف المشرع من العطل السنوية هو تعويض العامل عن عناء عمله وتجديد نشاطه، وقد نصت المادة 39 من الأمر 06-03 على أن "للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر"⁽²⁾.

وأكد المشرع الجزائري هذا الحق في العطلة السنوية، وقد فصلها في المواد من 194 إلى 206 من الأمر 06-03، حيث جاءت المادة 196 مبينة حدود هذه العطلة: "تمنح العطلة السنوية على أساس العمل المؤدي خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يوليو من سنة العطلة"⁽³⁾.

أما المادة 197 من نفس الأمر فقد بينت كيفية احتساب هذه العطلة "تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين يوما في السنة الواحدة للعمل"⁽⁴⁾.

ثانيا: العطلة الأسبوعية.

ذكر فقهاء الشريعة الإسلامية على أن المسلم لو استأجر رجلا يهوديا شهرا كاملا كانت أيام السبت مستثناة من هذا العمل، وكذلك لو استأجر المسلم نصرانيا فإن أيام الأحد مستثناة أيضا، وهكذا الحال بالنسبة للمسلم، فإن أيام الجمعة مستثناة أيضا⁽⁵⁾.

فتحديد هذا اليوم يختلف باختلاف ديانة العامل، والشريعة الإسلامية أفسحت المجال لطرفي الإنتاج على الانتفاع على يوم آخر، ولكن يعود تفضيل يوم الجمعة استنادا لقوله تعالى:

1 - عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 127.

2 - المادة 39، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

3 - المادة 196، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

4 - المادة 197، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

5 - الشريبي، مغني المحتاج إلى معرفة ألفاظ المنهاج، ج 3، ص 403

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۚ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ [سورة الجمعة: 09].

وقد نص عليه المشرع الجزائري في المادة 191 من الأمر 06-03 للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به، غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة في إطار العمل إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك⁽¹⁾.

وقد تحدثت عليه أيضا المادتين 192 و193 من نفس الأمر.

جعلت الشريعة الإسلامية يوم الجمعة عطلة وعيد للمسلمين، وتركت لغير المسلمين حرية اختيارهم ذلك اليوم كل على حسب ديانته، وقد وافقها المشرع الجزائري في ذلك فوجد كل الإدارات مغلقة في يوم الجمعة إلا بعض المرافق يتعذر عليهم تحديد يوم الجمعة كعطلة فيؤجلون يومهم الأسبوعي في الراحة إلى يوم آخر حسب حاجة المصلحة.

ثالثا: العطلة المرضية.

من المهم الحفاظ على صحة الموظف العام ليتمكن من القيام بمهامه الوظيفية على أكمل وجه وعلى ذلك كان من الواجب على المشرع أن يوفر العناية اللازمة للموظف من خلال منحه عطلة إذا لحق به مرض يحول دون قيامه بعمله على الوجه المطلوب⁽²⁾.

ولا شك أن المرض ابتلاء من الله عز وجل مما يؤثر سلبا على قدرة العامل الإنتاجية، وقد يحول في بعض الحالات دون قيام العامل بالعمل، ويندرج استحقاق العامل تحت الرحمة بالإنسان كونهم إخوانا لأصحاب العمل والأخ لا بد أن يكون رحيما بأخيه، فيعيّنه على التغلب على مرضه⁽³⁾، ودليل ذلك قوله صلى الله عليه وسلم : (إخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم

1 - المادة 191، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

2 - علاء الدين عمشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2012، ص231.

3 - سمير محمد جمعة لعواودة، المرجع السابق، ص141.

فمن كان أخوه تحت يده، فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم⁽¹⁾.

ولقد نصّ المشرع الجزائري إلى العطلة المرضية في المادة 39 من الأمر 133/66 فأعطى الموظف الحق في عطلة مرضية لمدة ستة أشهر ويتقاضى الموظف خلال ثلاثة أشهر الأولى راتبه كاملا، ونصف المرتب خلال الثلاث أشهر الباقية مع الاحتفاظ بالمنح العائلية والتعويضات⁽²⁾.

أشار أيضا إليها في الفقرة الثانية من المادة 201 من الأمر 06-03 حيث قال: "ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به"⁽³⁾.

فقد منح المشرع الجزائري للموظف عطلة ممنوحة الأجر في حالة مرضه أو حادث مبرر، فيمكنه بالاستفادة من كل الحقوق المرتبطة بها. رابعا: عطل المواسم والأعياد والعطل الخاصة.

كما هو معلوم ومتفق عليه أيام الأعياد والمناسبات الدينية، كعيد الأضحى وعيد الفطر وأول محرم وغيرهما من المناسبات الدينية فهي عطل مدفوعة الأجر في الشريعة الإسلامية. وحددها المشرع الجزائري في القانون 278/63 المؤرخ في 26/07/1963 المحدد بقائمة الاعياد، ونظمها الأمر 153/66 المؤرخ في 13/06/1966 المعدل لقائمة الأعياد الوطنية، وحسب هذه القوانين فإن أعياد المواسم والمناسبات الدينية فهي:⁽⁴⁾

- عيد أول ماي

1 - أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الايمان، باب المعاصي من الجاهلية ولا يكفر صاحبها بارتكابها إلا بالشرك، رقم الحديث "30، صحيح البخاري، تحقيق، عبد المالك مجاهد، دار السلام للنشر والتوزيع، الرياض، ط1، 1417هـ/1997م، ص 10.

2 - المادة 39، من الأمر 133-66، المرجع السابق.

3 - المادة 201، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

4 - القانون 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963، المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، والمعدل والمتمم بالأمر المؤرخ في 13/06/1966.

- عيد رأس السنة الميلادية
- 19 جوان 1965
- 05 جويلية 1962
- أول محرم ورأس السنة الهجرية
- عاشوراء
- المولد النبوي الشريف
- عيد الفطر
- عيد الأضحى

وهذه العطل كلها مقررة ليوم واحد باستثناء عيد الفطر والأضحى بيومان، والقاعدة أن كل الموظفين سيستفيدون من هذه العطل لكن هناك قطاعات لا تخص بذلك ومقابل ذلك يحصل عمالها على تعويضات مع منحهم أجورا إضافية عن العمل أيام الإجازات القانونية⁽¹⁾.
قد تحدث بعض الأمور العارضة للعامل، مثل زواج العامل أو زواج ابنه، أو وفاة أحد أفراد أسرته أو ولادة طفل له وهذه من الأمور المهمة في حياة العامل وغيرها من الأمور الشخصية كما يقتضي مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود السماح للعامل بالتغيب عن العمل في مثل هذه المناسبات، فإذا وجد أمر من هذه الأمور كان للعامل التغيب عن العمل دون الحصول على رضا صاحب العمل في صورة إذا مسبقة، أو في صورة موافقة لاحقة لكن لصاحب العمل مطالبة العامل بتقديم الدليل على وجود الأمر العارض الذي منعه من الحضور إلى العمل، فإذا لم يقدم العامل هذا الدليل كان لصاحب العمل اعتبار غيابه من دون عذر⁽²⁾.
كما أن للأم العاملة الحق في رعاية ابنها الصغير وبالتالي تتغيب لأشهر أو ساعات لأجل حفظه ورعايته وهي واجبة عليها لأن الأصل فيها للإنثا وأولهن الأم بشفقاتهن وصبرهن

1 - هني عبد الله، بوعافية أحمد، المرجع السابق، ص 20.

2 - سمير محمد جمعة لعواودة، المرجع السابق، ص 143.

وحنانهن⁽¹⁾. والدليل على ذلك قوله تعالى : ﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلِينَ كَامِلِينَ ۗ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ﴾ [سورة البقرة: 233]، فالله سبحانه وتعالى أوجب على الأم أن ترضع ولدها حولين كاملين وبالتالي يحق للمرأة العاملة أن تتغيب لأشهر وهي الأشهر الأولى من الولادة، ثم لها الحق في التغيب عن العمل لساعات من أجل إرضاع صغيرها.

وقد نظم المشرع الجزائري هذا الحق ضمن الحق بالغياب في الأمر 06-03 في الباب التاسع الفصل الثاني وسماها بالغيابات، دون فقدانه للراتب بشرط تقديم مبرر مسبق وهذه العطل الخاصة كالآتي:

- 1- المتابعة دراسات ترتبط بالنشاطات الموظف الممارسة أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات.
 - 2- للقيام بمهام تدريس.
 - 3- للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية.
 - 4- أداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي.
 - 5- للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية⁽²⁾.
 - 6- للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي والتي لها علاقة بنشاطاته المهنية⁽³⁾.
 - 7- لأداء مناسك الحج 30 يوم مرة واحدة في العمر⁽⁴⁾.
 - 8- للموظف الحق في غياب ثلاثة أيام في المناسبات العائلية التالية.
- زواج الموظف

1 - محمد حسن المصطفى البغا، وقت الحضانة ورؤية الطفل (الإرادة)، مجلة جامعة دمشق، كلية الشريعة، المجلد 18، ط1، سوريا، 2002، ص03.

2 - هذه الحالات الخمسة الأولى خصت عليها المادة 208 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

3 - المادة 209، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

4 - المادة 210، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

- ازدياد طفل للموظف

- ختان ابن الموظف

- زواج أحد فروع الموظف

- وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه⁽¹⁾.

9- للموظفة عطلة لمدة 98 يوم خلال فترة الحمل والولادة

10- وللموظفة المرضعة الحق ابتداءً من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ولمدة سنة الحق في

التغيب ساعتين مدفوعتين الأجر خلال الستة أشهر الأولى وساعة مدفوعة الأجر كل

يوم خلال الستة أشهر الموالية⁽²⁾.

المطلب الثالث: الحق في التقاعد.

إن ارتباط العامل بعمله وإتقانه يؤلف العلاقة الطيبة بين العامل وصاحب العمل،

وبالتالي غالبا ما يبادر صاحب العمل على إكرام العامل بمختلف الوسائل المتوفرة لديه وتتنوع

هذه المكافأة التي تعطي للعمال والموظفين، ولكن نشير إلى أن هذه المكافأة تظهر عند انتهاء

العقد أو إنهاؤه وفي ظروف معروفة لدى الطرفين⁽³⁾، وسنتحدث في هذا المطلب في الفرع الأول

عن تعريف التقاعد وفي الفرع الثاني الإحالة على التقاعد وشروطه أما في الفرع الثالث

فسنتحدث عن التقاعد المسبق.

1 - المادة 211، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

2 - المادة 213، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

3 - سمير محمد جمعة لعواودة، المرجع السابق، ص 178.

الفرع الأول: تعريف التقاعد

أولاً: تعريف التقاعد لغة.

أصله من الفعل قعد، والقعود نقيض القيام، وقعد جلس من قيام، وقعد عن الأمر تأخر عنه أو تركه وقعه عن كذا، حبسه عنه، وتقاعد عن الأمر لم يهتم به، وكان يطلق على اللذين لا مورد لهم ولا ديوان⁽¹⁾، وتقاعد الموظف: أحيل إلى المعاش وهي لفظة محدثة⁽²⁾.
والمراد بالمتقاعد: من قعد عن العمل الوظيفي، فهو محال على المعاش أو من أعفي من الوظيفة قبل سن التقاعد الرسمي أو بعده⁽³⁾.

ثانياً: تعريف التقاعد اصطلاحاً.

1- تعريف التقاعد في الشريعة الإسلامية:

هناك أدلة شرعية تدل على مشروعية التعاون والتكافل بين المسلمين، وأن للفقراء حق في بيت المال ويدخل في ذلك من الناحية النظرية نظام التقاعد والذي يقوم على صرف رواتب شهرية للفقراء والمساكين من بين المال خزانة الدولة وكذلك للعاملين عند بلوغهم سناً معينة أو عند وفاتهم حيث يقطع من رواتبهم أثناء عملهم جزء يضاف إلى جزء آخر تدفعه جهة العمل ثم يدفع مجموع هذا المبلغ إلى الموظف عند بلوغه هذه السن أو إلى ورثته عند وفاته إما دفعة واحدة أو على أقساط⁽⁴⁾، ومن هذه الأدلة قوله تعالى: ﴿وَأَعْلَمُوا أَنَّمَا غَنِمْتُمْ مِنْ شَيْءٍ فَإِنَّ لِلَّهِ خُمُسَهُ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ إِنْ كُنْتُمْ آمَنْتُمْ بِاللَّهِ وَمَا أَنْزَلْنَا عَلَىٰ عَبْدِنَا يَوْمَ الْفُرْقَانِ يَوْمَ التَّقِيٰ الْجُمُعَانِ ۗ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ﴾ [سورة الأنفال: 41] وقوله تعالى: ﴿مَا أَفَاءَ اللَّهُ عَلَىٰ رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَىٰ فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَأَبْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ ۗ وَمَا آتَاكُمُ

1 - ابن منظور، لسان العرب، الجزء الثالث، ط1، مطبعة الميرية، بيولاك مصر، سنة 1300هـ، ص 357-358.

2 - المعجم الوسيط، ج3، ط4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 1425 هـ/2004 م، ص748.

3 - محمد بن سعيد بن فهد الدوسري، الراتب التقاعدي، دراسة فقهية، كلية الشريعة بالرياض، 1433هـ/2012 م، ص 149.

4 - إسلام ويب، مركز الفتوى، <https://www.islamweb.net>

الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَاتَّقُوا ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿سورة الحشر: 07﴾ وقوله تعالى:
﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ﴾ [سورة
المائدة: 02].

وما رواه البخاري عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: (إن الأشعريين إذا أرموا في
الغزو أو قل طعام عيالهم بالمدينة جمعوا ما كان عندهم في ثوب واحد، ثم أقسموه بينهم في
إناء واحد بالسوية، فهم مني وأنا منهم)⁽¹⁾، فالرسول صلى الله عليه وسلم يؤيد هذا العمل.
2- تعريف التقاعد في القانون

حق التقاعد هو حق ذو طابع مالي وشخصي ويستفاد منه مدى الحياة يمنح للموظف
الذي بلغ سن التقاعد، شريطة أدائه للاشتراكات الإلزامية خلال مساره المهني⁽²⁾.
الفرع الثاني: التقاعد في قانون الوظيف العمومي.

ولقد نص المشرع الجزائري على التقاعد في المادة 33 من الأمر 06-03 بقوله:
"للموظف الحق في الحياة الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به"⁽³⁾.
يعتبر أحد أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية وفقدان صفة الموظف، حيث يسمح للإدارة بتحديد
موظفيها ويمنح الموظف فرصة للراحة بعد أن كرس حياته في خدمة الدولة ويضمن له معاش
التقاعد⁽⁴⁾.

وقد وضع المشرع الجزائري شرطين للإحالة على التقاعد.

1 - أخرجه البخاري في صحيحه، كتابه الشركة، باب الشركة في الطعام والنهد والعروض، رقم الحديث: 2486، صحيح
البخاري، عبد الملك مجاهد، دار السلام للنشر والتوزيع، الرياض، ط1، 1417هـ/1997م، ص 494 .
2 - بن الشريف محمد، خالي عبد الباسط، النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في القانون
الإداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق جامعة أحمد راية، ادرار، الجزائر، 2017/2018، ص 11.
3 - المادة 33، من الأمر 06-03، المرجع السابق.
4 - بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم
الحقوق، ص 74.

أولاً: شرط السن.

حدد المشرع الجزائري الحد الأدنى للإحالة على التقاعد هو 60 سنة بالنسبة للرجال و55 سنة بالنسبة للنساء ونصت المادة 06 من القانون 83-12⁽¹⁾ على أنه " تتوقف وجوبا استقادة العامل(ة) من معاش التقاعد على استيفاء 60 سنة على الأقل غير أنه يمكن إحالة المرأة العاملة على التقاعد بطلب منها، ابتداءً من 55 سنة كاملة.

وحسب المادة 07 من القانون 83-12 يوجد استثناء خاص بقولها: " يمكن أن يستفيد من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المنصوص عليها في المادة 06 أعلاه العامل(ة) الذي يشتغل في منصب عامل يتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب.

ثانياً: شرط مدة الخدمة.

وذلك ما نصت عليه المادة 06⁽²⁾، من القانون 83-12 بقولها: " تتوقف وجوبا استقادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين:

- بلوغ 60 سنة

- قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل

فلا يمكن للموظف أن يستفيد من حق التقاعد إلا إذا استوفى أحد الشرطين وهما عند بلوغه سن 60 سنة أو عند قضائه مدة 15 عشر سنة في العمل.

فمن مبادئ الشريعة الإسلامية هو الاعتناء بكبار السن وذوي الاحتياجات الخاصة وسبق وأن استشهدنا بآيات وأحاديث وبعض أعمال للصحابة تثبت ذلك، ومن خلال ما سبق ذكره من مواد قانونية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري فإنه يتوافق مع مبادئ الشريعة الإسلامية.

¹ - القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية رقم 28، الصادرة بتاريخ، 05/07/1983.

² - المادة 06، من القانون رقم 83-12، المرجع السابق.

الفرع الثاني: الإستقالة في الشريعة الإسلامية.

الاستقالة حق من حقوق العامل، قد يقبلها الخليفة وقد يأبأها، وإذا أبأها لم يكن إلا إقناع العامل بالبقاء، أو العزيمة عليه، ومثال ذلك ما رواه الطبري، قال: (لما أحرز عتبة ابن غزوات الأهواز وأوطأ فارس استأذن عمر بن الخطاي في الحج، فأذن له فلما قضى حجه استعفاه، فأبى أن يعفيه وعزم عليه ليرجعن إلى عمله...).

وكانت الاستقالة في الصدر الأول ورعا وخوفا من الله، وقد حفظ لنا الطبري الأسباب الموجبة لاستقالة عاملين من عمال عمر بن الخطاب هما النعمان وسويد ابن مقرن "عمل لعمر على ما سقى الفرات ودجلة النعمان وسويد ابنا مقرن فاستعفيا وقالا أعفنا من عمل يتغول ويتزين لنا بزى المومسة فأعفاهما وربما كان الاستعفاء لشعور بالعجز".

فقد روا الطبري: "جعل أبو جعفر المنصور غيلان بن عبد الله الخزاعي على شرطته في حبستان يأمر أبيه أبي العباس، فمكث أياما على الشرط، ثم قال لأبي جعفر لا أقوى على الشرط، ولكن أدلك على من هو أجلد مني، قال من هو؟ قال جهور بن مرار، قال لا أقدر على عزلك لأن أمير المؤمنين استعملك، قال: أكتب إليه فأعلمه فكتب إليه أبو العباس: أن أعمل برأي غيلان⁽¹⁾."

الفرع الثاني: حق الاستقالة في القانون الجزائري

لقد اعترف المشرع الجزائري بحق الاستقالة للموظف في الأمر 06-03 بموجب المادة 217 حيث نصت على ما يلي: "الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي"⁽²⁾.

¹ - ظافر القاسمي، نظام الحكم في الشريعة والتاريخ الإسلامي، دار النفائس، (د.م.ن)، ط1 (د.ت.ن)، ج1، ص 507-508.

² - المادة 217 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

وأشار في المادتين 218 و219 من نفس الأمر: إلى شروط الاستقالة بحيث:

- لا تتم الاستقالة إلا بموجب طلب كتابي يعلن فيه الموظف العمومي إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بإدارته.
 - إرسال الاستقالة إلى الهيئة المستخدمة عن طريق السلم الإداري، بحيث يظل الموظف العمومي ممارسا لنشاطه إلى غاية صدور قرار من سلطته بالقبول أو الرفض المؤقت.
 - وتسري هذه الاستقالة نافذة ابتداءً من تاريخ صدور القرار ولا يمكنه التراجع عنها.
- كما نصت المادة 220 من نفس الأمر: " لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران ابتداءً من تاريخ إيداع الطلب⁽¹⁾، بحيث ان الاستقالة لا يترتب عنها أي أثر جسيم نصت عليه هذه المادة إلا بعد قبولها من الهيئة المستخدمة التي لها صلاحيات التعيين والتي يستوجب عليها بمفهوم هذه المادة أن تقرر بخصوصها في اجل لا يتعدى الشهرين من إيداع الطلب وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.

المبحث الثاني: الحقوق المرتبطة بالحياة المهنية.

يطمح كل موظف إلى التحسين من وضعه الوظيفي ورتبته ودرجته بما يؤثر إيجابا على راتبه ومركزه الاجتماعي، كما أن من حقه الدفاع عن حقوقه المهنية والمطالبة بتحسين أوضاعه والانفصال عن الوظيفة متى رأى أنها لم تعد مناسبة له، نتعرض إلى هذه الحقوق من خلال مطلبين، المطلب الأول الحقوق المرتبطة بالمسار المهني، المطلب الثاني الحقوق المرتبطة بالمهنة.

المطلب الأول: الحقوق المرتبطة بالمسار المهني.

الحقوق المرتبطة بالمسار المهني هي الحقوق التي إذا توفرت فإنها تضمن السير الحسن للمرفق العام من خلال حماية الموظف والرفع من مستواه المهني، وتتمثل هذه الحقوق في الحق

1 - المادة 220 من الأمر 06-03، المرجع نفسه.

في الحماية أثناء ممارسة المهام والحق في الترقية والحق في التكوين، وسندرس كل حق في فرع على حده.

الفرع الأول: الحق في الحماية أثناء ممارسة المهام.

إن الموظف وهو يمارس مهامه قد ينجم عنها أفعال تمس بالغير سواء من الناحية المادية أو ذات تكييف جزائي كما قد يتعرض إلى مضايقات وتهديدات من الغير بحكم منصبه⁽¹⁾، وإن من مبادئ الشريعة الإسلامية وما جاء في قانون الوظيفة العمومي يهدف إلى حماية الموظف.

أولاً: تعريف الحماية.

1- تعريف الحماية لغة.

الحماية (مفرد): مصدر حَمَى حماية البيئة ووقايتها من التلوث.

حَمَى: شيء يدافع عنه ويحضر الاقتراب منه ويعني الوقاية والصيانة والحفظ والحصانة التي يتمتع بها الشخص⁽²⁾.

2- تعريف الحماية اصطلاحاً.

مفهوم الحماية في اللغة يوازي مفهوم الحماية في اصطلاح الشريعة والقانون مع تخصيص الحماية لكل نوع، وفي هذا النوع الذي سندرسه هو حماية الموظفين من كل اعتداء.

ثانياً: حماية الموظف العام من التعدي الواقع عليه بسبب الوظيفة في الشريعة الإسلامية.

حذر الإسلام من الظلم أشد تحذير ورتب عقوبات في الدنيا والآخرة على الظالمين منها:

- العذاب الأليم في الدنيا والآخرة
- ضرب الله تعالى الظالمين بالظالمين
- تعجيل العقوبة للظالم في الدنيا

1 - علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 232.

2 - أحمد مختار عمر، المرجع السابق، ص 569.

وعن جابر رضي الله عنهما قال رسول الله عليه وسلم: (ما من أمرئ يخذل مسلما عند موطن تنتهك فيه حرمة وينتقص فيه من عرضه إلا خذله الله في موطن يحب فيه نصرته) (1)، والمالكية يرون أن القادر على النصرة يضمن التعويض ما أتلف من المظلوم وإن تقاعس على نصرته خلافا للجمهور (2)، فإن عجز الإنسان عن النصرة وإزالة المنكر فأضعف الإيمان أن تغيب عن مسرح الجريمة وتوجد أدلة كثيرة من الكتاب والسنة تحرم الظلم وتبين جزاء الظالم وتنصر المظلوم.

فالشريعة الإسلامية تنصر كل مظلوم عاجلا أو آجلا، فالموظف المعتدى عليه أثناء تأدية مهامه أو خارجها هو أولى بهذه النصرة. وقوله صلى الله عليه وسلم: (أنصر أخاك ظالما أو مظلوما) (3)، فننصره ظالما بإيقافه عند حده، وننصره مظلوما بان نحميه من كل اعتداء وأن نحفظ له حقه وكرامته.

ثالثا: حماية الموظف العام من التعدي الواقع عليه بسبب الوظيفة في القانون.

إن الاعتداء على أعوان الدولة يعتبر إهانة لها واعتداء عليها ويجب نصرت الموظف في هذه الحالة وهذا ما جاء في المادة 30 من الأمر 06-03 على أنه: "يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبة، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

1 - أخرجه عبد الله بن المبارك المروزي (ت 171 هـ) في الزهد والرفائق، في الجزء الخامس من باب ما جاء في الشح، رقم الحديث 683، تحقيق أحمد فريد، دار المعارج الدولية، الرياض، ط1، 1415 هـ/1995 م، ص 575.

2 - نصرة المظلوم حق محتوم <http://mubasger.aljazeera.net>

3 - أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الإكراه، باب يمين الرجل لصاحبه أنه أخوه إذا خاف عليه القتل أو نحوه، رقم الحديث 6952، صحيح البخاري، عبد المالك مجاهد، دار السلام للنشر والتوزيع، الرياض، ط1، 1417 هـ/1997 م، ص 1460 .

تمتلك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوة مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة⁽¹⁾، فالدولة متكلفة بحفظ كرامة الموظف وماله وصحته من كل اعتداء.

ونصت المادة 144 من قانون العقوبات على أنه: "يعاقب بالحبس من شهرين (02) إلى سنتين وبغرامة من 1000 إلى 500000 أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو أحد رجال القوة العمومية⁽²⁾، بحيث تتجسد الحماية الفعلية للموظف من خلال ما سبق ذكره في الفقرتين الثانية والثالثة من المادة 30 من الأمر 03-06، فتعتبر هذه العقوبة حدا رادعا لكل من تسول له نفسه بالاعتداء على موظفي الدولة سواء بالكلام الفاحش أو بالضرب.

كما تلتزم الإدارة العمومية بحماية الموظف الذي ينتمي إليها من العقوبات المدنية المسلطة عليه بسبب تعرضه لمتابعة قضائية من طرف الغير بسبب خطأ مصلحي⁽³⁾، وهو ما نصت عليه المادة 31 من الأمر 03-06: بقولها: "إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، ويجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له⁽⁴⁾، والدولة تمثل الموظف في حالة تعرضه لمتابعة قضائية بسبب في الخدمة من أجل حمايته من العقوبات المدنية المسلطة عليه في حال إتهامه بذلك الخطأ.

1 - المادة 30، من الأمر 03-06، المرجع السابق،

2 - المادة 144، من الأمر 66-156، المؤرخ في 18 صفر 1386هـ، الموافق ل08 يوليو 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

3 - بدري مباركة، المرجع السابق، ص 74.

4 - المادة 31، من الأمر 03-06، المرجع السابق،

الفرع الثاني: الحق في الترقية

لقد عرفت الشريعة الإسلامية نظام ترقية الموظفين على الرغم من عدم وجود قواعد معينة لترقيتهم مثلما هو عليه الحال بالنسبة لترقية الموظفين في النظم الحديثة⁽¹⁾.

فلم تكن هناك ضوابط للترقية من وظيفة إلى أخرى وإنما كان نقل الموظف من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى وكان يأخذ حكم التعيين لأول مرة، وكانت تتم على أساس الصلاحية والقدرة على تحمل المسؤولية وتأخذ حكم التعيين الجديد بصفة دائمة⁽²⁾.

والترقية كانت تعتبر تعيينا جديدا بالنسبة للموظف إذا ما توفرت فيه الشروط التي تتطلبها الوظيفة المرقى إليها بحيث يكون قادرا على تحمل مسؤولياته أكبر، إلا أن الترقية في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم والخلفاء الراشدين من بعده إنما كانت تقوم على الاختيار كما أنها تعتمد على الكفاءة والقدرة على تحمل المسؤولية من أجل تسيير شؤون الأمة⁽³⁾.

وإن شروط الترقية في ظل الشريعة الإسلامية هي نفس الشروط الواجب توافرها للتعين في الوظيفة العامة، فكان رسول الله صلى الله عليه وسلم يولي أحد الصحابة منصب القضاء ثم يوليه بعد ذلك منصب الوالي على الإقليم ذلك لأن وظيفة هذا الأخير أوسع من وظيفة القضاء، وكذلك الأمر لمن يوليه قيادة الجيش ثم يوليه وظيفة الولاية على الإقليم ذلك لأن هذه الأخيرة أوسع من وظيفة قيادة الجيش.

وأن ممارسة الترقية في ظل الشريعة الإسلامية قد تمت بالفعل، فقد حدث في عهد الخليفة أبي بكر الصديق عندما عزم على فتح بلاد الشام وجعل يزيد بن أبي سفيان على رأس الجيش الفاتح وأوصاه قائلا: إني وليتك لأبلوك وأختبرك وأحرجك فإن أحسنت رددتك إلى عمك وزدتك وإن أسأت عزلتك فعليك بتقوى الله، وهذا يعني أن معيار الترقية في ظل الشريعة

¹ - رشا عبد الرزاق، جاسم الشمري، المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوظيفي، دراسة مقارنة،

"مذكرة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة النهدين، كلية الحقوق، 1429هـ، 2008 م، ص 74

² - محمد أنس، قاسم جعفر، المبادئ الأساسية للوظيفة العامة ومدى تطبيقاتها المعاصرة في المملكة العربية السعودية.

³ - رشا عبد الرزاق، جاسم الشمري، المرجع السابق، ص 74.

الإسلامية إنما كان يقوم على أساس الصلاحية والكفاءة والجدارة بصرف النظر عن أقدمية الموظف الذي لا بد من وضعه بعين الاعتبار عند ترقيته في ظل النظم الحديثة⁽¹⁾.

أولاً: تعريف الترقية.

1- تعريف الترقية لغة.

ترقية (مفرد): مصدر رقي، إسناد وظيفة إلى الموظف أعلى من وظيفته وتتطوي الترقية على زيادة واجباته ومرتبته عادة "نال الموظف ترقية لكفاءته" ترقية بالاختيار⁽²⁾.

2- تعريف الترقية اصطلاحاً.

يقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه وتميزه عن أقرانه.

والترقية تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية فهي تفسح المجال للموظف في الوصول إلى المناصب العليا فيحقق بذلك طموحه في الحصول على درجة مالية أكبر واختصاصات أكثر أهمية⁽³⁾.

ثانياً: أنواع الترقية.

1- الترقية في الدرجات:

ترتبط بفكرة المسار المهني للموظف الذي يطمح إلى الزيادة في راتبه بصفة تدريجية طيلة حياته المهنية دون أن يتوقف ذلك على تغيير طبيعة عمله أو تطور في منصبه، حيث تعد تجسيداً لتثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف وذلك بانتقاله من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة بصفة مستمرة وحسب الوتائر أي في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و42 سنة، حيث تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدة ترقية على الأكثر

1 - رشا عبد الرزاق، جاسم الشمري، المرجع السابق، ص 74.

2 - أحمد مختار عمر، المرجع السابق، ص 931.

3 - علاء الدين عشي، المرجع السابق، ص 230.

(المدة الدنيا=سنتان وستة أشهر، المدة المتوسطة =ثلاث سنوات، المدة القصوى =ثلاث سنوات وستة أشهر).

بناءً على ذلك يستفيد الموظف من الترقية في الدرجة إذا توافرت لديه في السنة المعتمدة الأقدمية المطلوبة في المدة، مع العلم أنه يستفيد من الترقية في الدرجة حسب المدة القصوى بقوة القانون مع مراعاة أحكام المادة 163 من الأمر 06-03 المتعلقة بالعقوبات التأديبية، كما يستفيد الموظف صاحب المنصب العالي أو الوظيفة العليا في الدولة من الترقية في الدرجة حسب المدة الدنيا بقوة القانون⁽¹⁾، حيث تكون الترقية حسب مدة الأقدمية والسير الذاتية للموظف.

2- الترقية في الرتبة:

نصت على هذا المادة 08 من الأمر رقم 06-03، على أن "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"⁽²⁾.

وكذلك نصت المادة 107 من نفس الأمر على ما يلي:

تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة حسب الكيفيات الآتية:

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات والمؤهلات المطلوبة.
- بعد تكوين متخصص
- عن طريق امتحان أو فحص مهني
- على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة⁽³⁾.

1 - بدري مباركة، المرجع السابق، ص 72.

2 - المادة 07، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

3 - المادة 107، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

كما تشير المادتين 08 و09 من نفس الأمر عدم إمكانية استقادة الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين، ويعفى الموظف الذي تمت ترقيته في الرتبة من قضاء فترة التربص.

الفرع الثالث: الحق في التكوين.

تختلف احتياجات المؤسسات باختلاف أنواعها وأحجامها، إلى موارد بشرية مدربة ومؤهلة لتنفيذ كافة نشاطاتها وعملياتها.

أولاً: تعريف التكوين.

1- تعريف التكوين لغة: التكوين : مصدر كوّن تدريب "تكوين مهني وتعليم "تكوين جامعي رياضي " تحت التكوين في الطريق إلى إتمام التربية والتعليم⁽¹⁾.

2- تعريف التكوين اصطلاحاً: تعريف التكوين في الشريعة الإسلامية: لم تتكلم الشريعة الإسلامية عن التكوين ولكنها جاءت بأحد أسسه الإلتقان، وهو القيام بالعمل المراد إنجازه والانتهاء منه بأفضل صورة وعلى أتم وجه ويكون ذلك ببذل الجهد، والبعد عن التراخي في العمل⁽²⁾.

3- تعريف التكوين في القانون: التكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، مما يزيد من كفاءته في أداء عمله العالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل⁽³⁾، ونص عليه المشرع الجزائري في المادة 104 من الأمر 06-03 بقولها: "يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة " ⁽⁴⁾.

1 - احمد مختار عمر، المرجع السابق، 297.

2 - موضوع إلتقان العمل في الإسلام <https://mawdoo3.com> إلتقان العمل résultats web

3 - زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، الكويت، 1989، ص 255.

4 - المادة 104، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

ثانيا: أهداف التكوين.

للتكوين أهداف عامة وهي تتمثل في أهداف إدارية وأهداف فنية وأهداف اقتصادية واجتماعية.

1- الأهداف الإدارية:

ويعني هذا النوع من الأهداف لخدمة الإدارة بكافة مستوياتها بحيث تعمل بكفاءة أعلى، وفيما يلي الأهداف الإدارية التي يجب أن يحققها أي برنامج تكويني بصفة تامة:

- تخفيف العبء على المشرفين
- تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم
- مساعدة الإدارة في اكتشاف الكفاءات لتحقيق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب
- تسهيل عملية الاتصال سواء كان من أعلى مستوى إداري إلى أسفله أو العكس⁽¹⁾.

2- الأهداف الفنية:

ويتعلق هذا النوع من الأهداف بكافة النواحي الفنية في المؤسسة لضمان سلامتها سواء كان ذلك بالنسبة للألات والمعدات التي تستخدمها أو بالنسبة للأفراد العاملين فيها أو بالنسبة للمنتج، ومن أهم هذه الأهداف ما يلي:

- تخفيف تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها.
- تخفيف حوادث العمل.
- التقليل من نسبة العادم أو التالف⁽²⁾.

3- الأهداف الاقتصادية والاجتماعية:

ويمكن صياغة هذه الأهداف في عدة نقاط رئيسية كالآتي:

- زيادة الكفاية الافتتاحية
- ارتفاع الربح

1 - سعيد بن يمينة، المرجع السابق، ص 99-100.

2 - سعيد بن يمينة، المرجع السابق، ص 102

- زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة
- رفع معنويات الأفراد⁽¹⁾.

ثالثا: أنواع التكوين.

توجد العديد من أنواع التكوين الخاصة بالموظفين، ويقسم إلى عدة أنواع تبعا لنوع المهام التي يتكفلون بأدائها ويمكن تقسيمها كالآتي:

1- التكوين المتخصص

هو ذلك التكوين الذي يهدف إلى تحضير المترشح ليشغل وظيفة عامة للمرة الأولى، كما يهدف إلى تحضير الموظف للترقية إلى سلك عالي أو رتبة عليا أو تحضيره للمشاركة في المسابقات والامتحانات المهنية، والتكوين المتخصص هو تكوين طويل المدى إذ تتراوح مدته ما يزيد عن سنة واحدة وثلاث سنوات، كما أنه لا يمكن للموظف الاستفادة من هذا التكوين إلا مرة واحدة خلال مساره المهني⁽²⁾.

2- التكوين لتحسين المستوى أو تجديد المعلومات

يهدف هذا التكوين إلى تحسين وإثراء وتعميق وضبط المعارف والكفاءات الأساسية للموظف العام⁽³⁾، وكذلك التكيف مع الوظيفة الجديدة، وذلك نظرا إما لتطور الوسائل والتقنيات، وإما للتغيرات الهامة في تنظيم المصلحة وعملها أو مهامها والتكوين لتحسين المستوى أو تجديد المعلومات قد يكون قصير المدى إذا كانت مدته تقل عن 06 أشهر أو تساويها، كما قد يكون متوسط المدى إذا كانت مدته تفوق ستة أشهر أو تساوي سنة واحدة أو تقل عنها⁽⁴⁾.

1 - سعيد بن يمينة، المرجع نفسه، ص 102

2 - مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، (د.س.ن)، ص 102-103.

3 - أحمد سينة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005.

4 - شنة زواوي، المركز القانون للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2006.

المطلب الثاني: الحقوق المرتبطة بالمهنة

يستفيد الموظفون بصفة عامة بجميع الحقوق والحريات التي تكرسها كل من الدساتير وإعلان حقوق الإنسان والقوانين لصالح المواطنين.

ولكن قد تتعارض هذه الحقوق والحريات مع مقتضيات المرفق العام وهذا يستدعي تدخل المشرع ببعض التدابير والقيود، قصد حماية الصالح العام وضمان استمرارية المرفق العام، أو قصد حماية الموظف ضد تعسف الإدارة أو ضد الاعتداءات التي قد يتعرض لها من طرف المستفيدين من الخدمة العمومية⁽¹⁾، وسنتناول في هذا المطلب الحق في الضمان الاجتماعي والحق في الإضراب والحق النقابي وسندرس كل حق في فرع على حده.

الفرع الأول: الحق في الضمان الاجتماعي

تضمنت قواعد التكافل الاجتماعي في الإسلام حق الفرد في تأمين معيشته وحفظ كرامته عند المرض أو الشيخوخة أو العجز وإذا كان المال مال الله لقله تعالى: ﴿وَلَيْسَتَعْفَى الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ نِكَاحًا حَتَّى يُغْنِيَهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَالَّذِينَ لَا يَجِدُونَ الْكُتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَمَكَاتِبُهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا ۗ وَأَتَوْهُمْ مِنْ مَالِ اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ ۗ وَلَا تَكْرَهُوا قِتْيَاتِكُمْ عَلَى الْبِغَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لَتَبَعُوا عَرَضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا﴾ [سورة النور: 33].

وكان الناس جميعا عباد الله كان من الضروري أن المال وإن كان في أيدي بعض الأفراد دون بعض، فإنه للجميع، ينتفع به المجتمع ويحافظ عليه. من أهم مكتسبات الوظيفة العمومية نظام الحماية الاجتماعية الذي يشمل خطر الشيخوخة والمرض بشقيه القصير والطويل الأمد والأمومة وغيرها من الاحتمالات التي قد تعترض الحياة المهنية للموظف⁽²⁾.

1 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 293.

2 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 292.

أولاً: تعريف التأمين الاجتماعي.

1- تعريف التأمين لغة.

ورد في تعريف التأمين لغة ما نصه: (أمن): الهمة والميم والنون أصلان متقاربان: أحدهما الأمانة التي هي ضد الخيانة، ومعناها سكون القلب، والآخر التصديق قال الخليل الأمانة من الأمن، والأمانُ إعطاء الأمانة والأمانة ضد الخيانة⁽¹⁾، وجاء في المفردات "أمن" أصل الأمن طمأنينة النفس وزوال الخوف والأمن والأمانة والأمان في الأصل مصادر ويجعل الأمان تارة اسماً للحالة التي يكون عليها الإنسان في الأمن وتارة لما يؤمن عليه الإنسان⁽²⁾.

2- تعريف التأمين اصطلاحاً.

تعريف التأمين في الشريعة الإسلامية: التأمين: ضمان بعوض في مقابل عوض⁽³⁾.

تعريف التأمين في القانون: عقد يلتزم المؤمن بمقتضاه أن يؤدي إلى المؤمن له، أو إلى المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغاً من المال أو يراد مرتباً أو أي عوض مالي آخر في حالة وقوع الحادث أو تحقق الخطر المبين بالعقد وذلك في نظير قسط أو أية دفعة مالية أخرى يؤديها المؤمن له للمؤمن⁽⁴⁾.

ثانياً: الضمان الاجتماعي في الإسلام.

وإذا كانت الأمة وحدة متماسكة، كالبنيان المرصوص يشد بعضه بعضاً كما جاء في الحديث الشريف المشهور، فإن التضامن الاجتماعي يعني مسؤولية الأفراد بعضهم عن بعض، وأن كل واحد حامل لتبعات أخيه ومحمول تبعاته على أخيه فإذا ما أحسن كان إحسانه لنفسه

1 - أبي الحسين أحمد بن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة، ج1، (د.ر.ط)، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 1399هـ/1979م، ص 133.

2 - الراغب الأصفهاني، المفردات في غريب القرآن، دار المعرفة، بيروت، لبنان، 502هـ، ص 25.

3 - إبراهيم بن عبد الرحمان العروان، المرجع نفسه، ص9.

4 - إبراهيم بن عبد الرحمان العروان، المرجع السابق، ص6.

ولأخيه وإذا أساء كانت إساءته على نفسه وعلى أخيه يقول الله تعالى: ﴿وَلِيَحْمِلَنَّ أَثْقَالَهُمْ وَأَثْقَالًا مَعَ أَثْقَالِهِمْ ۗ وَيَسْأَلَنَّ يَوْمَ الْقِيَامَةِ عَمَّا كَانُوا يَفْتَرُونَ﴾ [سورة العنكبوت: 13].

ولم يقف الإسلام عند هذا الحد، بل جمع بين أفراد المجتمع في رباط متين من الايمان والعقيدة يجعل منهم قوة متماسكة سداها المحبة، ولحمتها الصالح العام، وهدفها السعادة في الدنيا والآخرة (1).

وعن النعمان بن بشير قال: قال رسول الله صل الله عليه وسلم: (مثل المؤمنين في تراحمهم وتوادهم وتعاطفهم كمثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر جسده بالسهر والحمى) (2).

لقد سبقت الدولة الإسلامية الدولة المعاصرة التي بذلت قصارى جهدها من أجل إيجاد تعويض أو تأمين اجتماعي في حالة المرض أو الشيخوخة أو ضد أخطار العمل أو بانتهاء الخدمة، فالخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه يقول: [والذي نفسي بيده ما من واحد من المسلمين إلا وله في هذا المال حق أعطيه والله لأن عشت لياتين الراعي حقه من هذا المال قبل أن يحمر وجهه في طلبه]، فالخليفة كان يؤمن بأن هذا المال هو ملك للمسلمين جميعا (3).
فالدولة الإسلامية تسخر كل إمكانياتها من أجل تهيئة فرصة عمل لكل قادر عليه وفي نفس الوقت تضمن للعاجز عنه بصورة اضطرارية لمرض أو عاهة حياة كريمة له ولعياله، حيث أمر الرسول صل الله عليه وسلم خالد بن الوليد في عهده لأهل الجيزة: (وجعلت لهم أيما شيخ ضعف عن العمل أو أصابته آفة من الآفات أو كان غنيا فافتقر وصار أهل دينه يتصدقون عليه طرحت عنه جزيته وعيل من بيت مال المسلمين) (4).

1 - محمد محمد الطويل، المرجع السابق، ص 86.

2 - أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الأدب، باب رحمة الناس والبهائم، رقم الحديث: 6011، صحيح البخاري، تحقيق: عبد المالك مجاهد، دار السلام للنشر والتوزيع، الرياض، ط1، 1417هـ/1997م، ص 1279.

3 - رشا عبد الرزاق باسم الشمري، المرجع السابق، ص 77.

4 - رشا عبد الرزاق باسم الشمري، المرجع نفسه، ص 77.

وقد طبق عمر رضي الله عنه هذا المبدأ الإسلامية العظيم حين مر شيخ كبير يسأل الناس الصدقة فلما سأله وعلم أنه من أهل الجزية، أخذ بيده إلى بيته وأعطاه ما وجده من الطعام واللباس ثم أرسل إلى خازن بيت المال يقول له: [أنظر إلى هذا وأمثاله فأعطهم ما يكفيهم وعيالهم من بين مال المسلمين]⁽¹⁾.

ثالثا: التأمين الاجتماعي في قانون الوظيفة العمومية.

يعد الضمان الاجتماعي حقا من حقوق العمال وأثر من آثار علاقة العمل وقد نص عليه المشرع الجزائري في المادة 33 من الأمر 03-06 حيث نصت: " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به "⁽²⁾.

كما نصت أيضا المادة 02 من القانون 83-11 على ما يلي: "تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض - الولادة - العجز - الوفاة "⁽³⁾. وسنوضح كل خطر على حده:

1- التأمين على المرض:

وتتضمن التكفل بمصاريف العناية الطبية والوقائية والعلاجية لفائدة المؤمن له وذوي حقوقه من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، على أساس نسبة 80% من التعويضات المحددة بموجب النصوص التنظيمية، ويكون التكفل أحيانا بصورة كاملة، وتشمل أداءات نقدية تمنح للعامل الذي يضطره المرض إلى التوقف المؤقت عن عمله والى غاية شفائه بنسبة 50 % من أجر المنصب الصافي في الأسبوعين الأوليين ونسبة 100% ابتداءً من الأسبوع الثالث إلى

1 - أكاذيب الملاحدة، الرد على شبهة الجزية في الإسلام: <https://m.facebook.com/permalink>.

2 - المادة 33 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

3 - المادة 02 من القانون رقم 83-11، المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، المؤرخة في 24 رمضان 1403 هـ/03 يوليو 1983 م.

غاية شفاء العامل على ألا يتجاوز مدة ثلاث سنوات⁽¹⁾، وهذا ما نصت عليه المواد من 07 إلى 22 من القانون رقم: 83-11 السابق ذكره.

2- التأمين على الولادة (الأمومة)

وتتمثل في أداءات عينية ونقدية، وتعطى المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته ودفع أجر مدة التوقف عن العمل لهذا السبب وذلك لمدة أربعة عشر أسبوعا متتالية⁽²⁾، وهذا ما نصت عليه المواد من 23 إلى 30 من الأمر 83-11 السابق الذكر.

3- التأمين على العجز

المواد من 31 إلى 46 من القانون 83-11 يستهدف التأمين على العجز منح معاش للمؤمن له والذي انقطع عن العمل حيث تمكنهم المنحة الممنوحة لهم للعيش طوال فترة العجز، وتقدر درجة العجز من قبل طبيب مختص ويحسب على أساسها مبلغ المعاش وتأخذ بعين الاعتبار الحالة العامة والعقلية للعامل، إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه ويتم تصنيف العجزة إلى ثلاث أصناف، حسب نص المادة 36 من القانون 83-11:

- الصنف الأول: العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور.
- الصنف الثاني: العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاق ممارسة نشاط مأجور.
- الصنف الثالث: الذين يتعذر عليهم ممارسة نشاط ويحتاجون إلى مساعدة الغير ويختلف المبلغ السنوي للمعاش المدفوع 60% للصنف الأول و 80% للصنف الثاني و 80% للصنف الثالث مضاعفا بنسبة 40%⁽³⁾.

¹ - بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006، ص 149.

² - بشير هدفي، المرجع السابق، ص 149.

³ - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، (د.ر.ط)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، (د.س.ن)، ص 109-110.

4- التأمين على الوفاة

نص عليه المشرع الجزائري في المواد من 47 إلى 51 من القانون رقم 83-11 يشمل ذوي حقوق العامل المتوفى الذين يستفيدون من منحة وفاة تستوفي دفعة واحدة وتقدر بأجرة سنة كاملة من العمل على أساس الأجر الأكثر نفعاً للعامل، والمتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة والذي لا يجب أن يقل عن أثني عشرة مرة من الأجر الوطني المضمون، لتوزع على ذوي الحقوق بأقساط متساوية⁽¹⁾.

5- التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية،

تضمنته المواد من 06 إلى 12 من القانون 83-13: تشمل التغطية الحوادث والطوارئ التي يمكن يتعرض لها العامل أثناء العمل بسببه داخل مكان العمل أو خارجه، وبموجب القانون 83-13⁽²⁾، فقد نصت المادة 06 منه: " تعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطارئ في إطار علاقة العمل".

أما الأمراض المهنية فقد نصت عليها المادة 63 من القانون السابق الذكر: " والأمراض المهنية فهي تلك الأمراض الناجمة عن تفاعلات أو تسربات للمواد المسببة لأمراض التسمم، التعفن، وبعض العلل التي يكون سببها مصدر مهني خاص⁽³⁾، ويترتب عن الإصابة الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية تكفل هيئات الضمان الاجتماعي بالمصاريف التي تتطلبها العلاجات ونفقات التنقل والإقامة⁽⁴⁾.

الفرع الثالث: الحق في الإضراب

للموظف الحق في حرية التعبير والضغط على السلطة من أجل تلبية مطالبه وحصوله على حقوقه وذلك لممارسة الإضراب.

1 - بشير هدي، المرجع السابق، ص150.

2 - القانون رقم 83-11، المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 هـ الموافق ل 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 28، المؤرخة في الثلاثاء 24 رمضان 1403 هـ الموافق ل 05 يوليو 1983 م.

3 - المادة 63 من القانون رقم، 83-13، المرجع السابق.

4 - بشير هدي، المرجع السابق، ص151.

أولاً: تعريف الأضراب.

1- تعريف الإضراب لغة.

يعني الكفاف عن الشيء والأعراض عنه، فيقال أضرِب فلان عن هذا الأمر إضراباً، كف عنه وأضرِب عنه أي أعرِض عنه⁽¹⁾، والإضراب بهذا المعنى يتضمن معنى الكف والامتناع، ومنه قوله تعالى: ﴿أَفَنضِرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا أَنْ كُنتُمْ قَوْمًا مُّسْرِفِينَ﴾ [سورة الزخرف:05].

2- تعريف الإضراب اصطلاحاً.

أ- تعريف الإضراب في الشريعة الإسلامية

قررت الشريعة الإسلامية الوفاء بالالتزامات والشروط المتفق عليها ودليل ذلك قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُّجَلِّي الصَّيْدِ وَأنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ﴾ [سورة المائدة:01]، ويعتبر الإضراب عن العمل من أحد الوسائل التي يتبعها العامل للتعبير عن احتجاجه على صاحب العمل.

ب- تعريف الإضراب في القانون

الإضراب هو التوقف الإرادي والصريح عن العمل وبصفة مؤقتة وجماعية من قبل العاملين أو الموظفين المكلفين بالقيام به بهدف إرغام السلطات العمومية على تلبية مطالبهم⁽²⁾.
ثانياً: ممارسة الإضراب في الشريعة الإسلامية.

يعتبر الإضراب من النوازل الفقهيّة، وقد وردت عن النبي صلى الله عليه وسلم أحاديث تضع لنا قواعد عامة للتعامل مع تلك النوازل⁽³⁾، منها: قوله صلى الله عليه وسلم: (لِيُ الْوَاجِدِ يَحِلُّ عَرَضُهُ وَعَقُوبَتُهُ)⁽⁴⁾.

1 - ابن منظور، لسان العرب، ج1، (د.ر.ط)، دار المعارف، القاهرة، (د.س.ن)، ص 547.

2 - سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي، دراسة مقارنة، (د.ر.ط)، مكتبة زين الحقوقية والأدبية، بيروت، لبنان، (د.س.ن)، ص 19.

3 - سمير محمد جمعة لعواودة، المرجع نفسه، ص 192.

4 - رواه أبو داوود، سنن أبو داوود، تحقيق خليل أحمد السهانفوري - الجزء 11، كتاب القضاء، باب في الدين، هل هل يحبس به، حديث رقم 3628، مركز الشيخ أبي الحسن الندوي، الامارات العربية، ط1، 1427هـ/2006م، الجزء 11 ص 361.

عن محمد بن ميمون عن عمر بن الشريد عن أبيه عن الرسول صل الله عليه وسلم قال: (لِيُ الْوَاجِدِ) بفتح اللّام وتشديد الياء، أي مطله، والواجد الغني القادر على قضاء دينه، (يحل عرضه وعقوبته)، قال ابن مبارك: معنى قوله: (يحل عرضه) أي يغلظ له في القول، ويقال: أنت مطلتي (وعقوبته: يحبس له) أي لأجل المطل: وفي رواية حدثنا يحي بن يحي، قال قرأت على مالك عن أبي الزناد عن الأعرج عن أبي هريرة أن الرسول صل الله عليه وسلم قال: (مطل الغني ظلم وإذا أتبع أحدكم على مَلِيٍّ فليتبّع⁽¹⁾)، ونفهم من الحديث أن الظلم المالي لا يختص بأخذ مال الغير بغير حق بل يدخل فيه كل اعتداء على مال الغير، أو على حقه بأي وجه يكون، فمن غصب مال الغير أو جحد حقا عنده للغير أو بعضه، أو ادعى عليه ما ليس له من أصل الحق أو وضعه أو ماطله بحقه من وقت إلى آخر، أو ادعى إليه بأقل ما وجب له في نكته وصفا أو قدرا فكل هؤلاء ظالمون بحسب أحوالهم⁽²⁾.

أما الحكم الشرعي للإضراب:

فإن الإسلام لا يقر الظلم والظالمين ويأمر بالعدل حتى مع الكافر، قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَحْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اْعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ﴾ [سورة المائدة:08]، بل أمر الإسلام العدل حتى مع الظالم، لأن ظلم الظالم يجعل المظلوم ظالما، قال تعالى: ﴿وَجَزَاءٌ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِّثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ﴾ [سورة الشورى:40]. ورفع الظلم يكون بالوسائل الشرعية التي تبدأ بمراجعة أهل الشأن، والشرح لها بوجهة نظرهم وحقهم المهجور والمظلومة التي هم فيها فإن استجابت واعترفت بالحق أو اقتنعت بخطئهم عدم ظلمهم ينتهي الأمر وإن لم تحصل الاستجابة من هذه الجماعة ولا من ينتمي إليها فسيكون الرجوع إلى القضاء بعد سماع حجج الطرفين وعلى الجميع الرضا

1 - صحيح مسلم، رواه مسلم، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، كتاب المساقات، باب تحريم مطل الغني وصحة الحوالة واستحباب قبولها غذا أحيل على مليء، حديث رقم 1564، دار حياء التراث العربي، بيروت، (د.ت.ن)، ص 1986.

2 - سمير محمد جمعة لعواودة، المرجع السابق، ص 193.

بحكم القضاء من المحاكم إلى السلطة التنفيذية فإذا استنفذوا هذه الطرق كلها فإما أن يقبلوا بما آل إليه أمرهم وإما أن يضربوا (1).

وحق العامل حق شخصي تعترف به الشريعة الإسلامية وللعامل ترك العمل دائما أو مؤقتا ولا إجبار على أحد أن يمتهن مهنة معينة أو يستمر عليها ويقضي مراعاة هذا الحق السماح للجماعة بالإضراب، فإن أضربت الجماعة فكل فرد استعمل ما هو حق له (2).

ويرى البعض أن الإضراب عن العمل هو وسيلة من وسائل التعبير عن الرأي، حيث أن العامل يستخدم هذه الوسيلة لإسماع صوته إلى مشغليه، عندما يعجز عن إسماع صوته بالطرق المتعارف عليها الأخرى، وممن يرون ذلك الدكتور إسماعيل الأسطل في كتاب حقوق الإنسان والقانون الإنساني بين الشريعة والقانون، ويرى البعض الآخر أن الإضراب عن العمل هو مظهر من مظاهر الاحتجاج، على ما يراه العامل مناسبا من أوضاع العمل، من القائلين بذلك بمدوح إسماعيل، (في مقال نشره في موقع طريق الإسلام، ولا خلاف في رأي الفقهاء المتقدمين والمحدثين في الإضراب عن العمل) (3).

ثالثا: التنظيم التشريعي للحق في الإضراب.

وقد كرس المشرع الجزائري حق الإضراب ونضمه في مجموعة من الدساتير والأوامر ونذكر منها ما يلي:

كرس حق الإضراب في دستور 1996 حيث نص في المادة 57 منه " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون " (4).

1 - حكم الإضراب في الشريعة الإسلامية، الموقع الرسمي للشيخ عبد الكريم زيدان، <https://dezedan.com> (دخول بتاريخ 2021/05/03)

2 - حكم الإضراب في الشريعة الإسلامية، الموقع الرسمي للشيخ عبد الكريم زيدان، المرجع السابق.

3 - د. ماهر أحمد راتب السويسي، حكم الإضراب عن العمل في الإسلام، <https://ssite.iugaza.eau.ps>، دخول بتاريخ 2021/05/04.

4 - الدستور الجزائري، الجريدة الرسمية، رقم 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996، المادة 57.

وكذلك نص دستور 2016 في المادة 71: " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنح القانون من ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع⁽¹⁾.

إذن الإضراب حق معترف به ولكنه يمارس في الحدود التي يسمح بها القانون، مثال ذلك الموظفين الذين يعملون في الدفاع الوطني والأمن لا يستطيعون ممارسة هذا الحق فهم في قطاع حساس يحتاج إلى حيوية ونشاط.

نصه المشرع الجزائري كذلك في القانون الأساسي للوظيفة العمومية بموجب الأمر 06-03 في نص المادة 36، حيث نصت على: " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به"⁽²⁾.

كرست هذه المادة الأحقية في ممارسة الإضراب للموظفين وذلك وفقا للقانون 90-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث نص على حماية القانون لحق الموظف في الإضراب في حدود ما تضمنته أحكام هذا القانون ونصت على ذلك المواد 32 و33.

الفرع الثالث: الحق النقابي.

شرعت الشريعة الإسلامية للموظفين القيام ببعض الأعمال التي تساعد في طرح انشغالاتهم والحصول على بعض الحقوق، ويتمثل هذا العمل في العمل النقابي، فهو وسيلة لمطالبة الموظفين بحقوقهم ومصالحهم المهنية، وهذا ما جاء بموجب دستور 1989 بحرية العمال وأرباب العمل في الحق بالانخراط في تنظيم نقابي.

1 - الدستور الجزائري، المؤرخ في 07 مارس 2016، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

2 - المادة 36 من 03-06، المرجع السابق.

أولاً: تعريف الحق النقابي.

1- تعريف النقابة لغة.

نقابة (مفرد) مصدر نقب على نقابة جمعية من أشخاص ذوي مهنة واحدة أو مهنة متشابهة يُختارون للدفاع عن مصالحهم المهنية⁽¹⁾.

2- تعريف الحق النقابي اصطلاحاً.

أ- تعريف الحق النقابي في الشريعة الإسلامية:

في الإسلام يجوز تشكيل نقابة للعمال بشرط أن تكون منضبطة بضوابط الشرع ومحكومة بأحكام الشريعة الإسلامية في جميع جوانبها ومراحلها وكافة أعمالها، وفي فتوى لمركز الفتوى بموقع الإسلام ويب ورد السؤال الآتي: "هل يجوز تأسيس نقابة عمال في البلديات للمحافظة على حقوق العمال؟".

وكانت الإجابة: لا مانع من تأسيس هذه النقابة إذا كان الهدف منها هو السعي في مصالح العمال وقضاء حوائجهم⁽²⁾، وقال الله تعالى في كتابه الكريم حول معنى النقيب: ﴿وَلَقَدْ

أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا﴾ [سورة المائدة: 12].

والنقابة هي جمعية قائمة على أساس التعاون أو الإصلاح بين العمال وأصحاب العمل⁽³⁾، وذلك انطلاقاً من قوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ [سورة المائدة: 02].

وقوله تعالى: ﴿لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّنْ نُّجُوَاهُمْ إِلَّا مَنُ أَمْرٍ بَصِدْقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ ۗ وَمَن يَفْعَلْ ذَلِكَ أَتَعَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا﴾ [سورة النساء: 144].

1 - أحمد مختار عمر، المرجع السابق، ص 2263.

2 - أنس يانيا، عبد الصمد عالم، رسلان عبد الرحمان، محمد زهار الدين زكرياء، حقوق العمال في الرعاية الاجتماعية والادارية في الفقه الإسلامي، مجلة ماليزيا للدراسات الإسلامية، ماليزيا، المجلد 02، العدد 42، ص 64.

3 - أنس يانيا وآخرون، المرجع السابق، ص 64.

ب- تعريف الحق النقابي في القانون:

النقابة في القانون هي تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة⁽¹⁾.

ثانيا: الحق النقابي في القانون الجزائري.

لقد اعترف المشرع الجزائري بالحق النقابي للموظفين العموميين بموجب المادة 35 من الأمر 06-03 حيث نصت على: يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به⁽²⁾، بحيث يمكن للموظف أن يمارس حقه النقابي بكل حرية، بشرط أن لا يتجاوز إطار التشريع المعمول به، ونص عليه أيضا في المادة 70 من القانون 01-16، حيث نصت على: " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"⁽³⁾، وهو حق جماعي يهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية للموظفين، ويدخل تحته مطالبة الموظفين بتحسين ظروف عملهم وزيادة الرواتب، أو المطالبة بتعويضات معينة.

كما حدد المشرع الجزائري في المادة 06 من القانون 90-14 الشروط العامة لتأسيس النقابات، حيث نصت على: "يمكن للأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه (العمال

الأجراء والمستخدمين) أن يؤسسوا تنظيمًا نقابيا إذا توفرت فيهم الشروط الآتية:

1- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل.

2- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية

3- أن يكونوا راشدين

4- ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية

1 - لوني نصيرة، النظام للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية لأبحاث والدراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية، مجلد 11، العدد 04، 2019، ص 257.

2 - المادة 35 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

3 - المادة 70 من القانون 01-16، المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437، الموافق ل 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 14.

5- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي⁽¹⁾.

كما نصت المواد 7 و 8 و 9 من نفس القانون⁽²⁾، على إجراءات تأسيس النقابة، حيث نصت المادة 7 على ما يلي: "يؤسس التنظيم النقابي عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين".

ونصت المادة 8 على: "يصرح بتأسيس التنظيم النقابي لعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، ويسلم وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال ثلاثين يوما من إيداع الملف.

ونصت المادة 9 على: "يرفق تصريح التأسيس بوضع ملف إداري يتضمن أسماء وتوقيع أعضاء المؤسسين وحالتهم المدنية ومهنتهم وعنوانهم، ونسختين من القانون الأساسي، ومحضر اجتماع لجمعية العامة التأسيسية.

ويتضح من خلال المواد الثلاثة السابقة، أن النقابة تؤسسها جمعية عامة تضم أعضائها المؤسسين، ويصرح بها لدى السلطة العمومية مع تسليم وصل تسجيل تصريح تأسيسها خلال شهر من إيداع الملف مرفوقا بقائمة أسماء وتوقيعات المؤسسين وحالتهم المدنية.

¹ - المادة 06 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة 1410 هـ الموافق ل 02 يونيو 1990 م، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، المؤرخة في 13 ذو القعدة 1410 هـ.

² - القانون رقم 90-14، المرجع السابق.

الفصل الثاني

تكريس قانون الوظيفة العمومية الجزائري لمبادئ
الشريعة الإسلامية في مجال واجبات الموظفين

تمهيد:

تحدثنا في الفصل الأول على حقوق الموظف والدفاع عنها، وفي المقابل فإن له واجبات عليه أن يلتزم بأدائها، ولقد اهتمت الشريعة الإسلامية بالوظيفة العامة والعاملين فيها، واعتبرتها مسؤولية وأمانة لخدمة المواطن والمجتمع، وحرصت الشريعة الإسلامية على إرساء معايير وقواعد شرعية تحكم آداب وأخلاقيات الوظيفة العامة حيث تركز فكرة الوظيفة في الإسلام على أنها واجب ديني ولم تكن لمن يسألها بل كانت لمن يستحقها ويراعي واجباتها، وهذه الواجبات تبدوا جلية في نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، وفي المقابل نجد نصوص قانون الوظيفة العمومية الجزائري يحرص على ضمان سير المرفق العام من خلال الالتزام بالواجبات التي نص عليها، وسيتم دراسة هذا الفصل على مبحثين وذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: الواجبات الإيجابية (إتيان السلوك).

المبحث الثاني: الواجبات السلبية (الامتناع عن السلوك).

المبحث الأول: الواجبات الإيجابية (إتيان السلوك).

الواجبات الإيجابية هي الواجبات التي يتوجب على الموظف القيام بها وأدائها بصدق وأمانة، حتى تضمن السير الحسن للمرفق العام، وتتمثل هذه الواجبات في واجب أداء المهام بدقة وأمانة، وواجب الطاعة الرئاسية، وواجب النزاهة، وقد خصصنا مطلباً لكل واجب.

المطلب الأول: واجب أداء المهام بدقة وأمانة (الانضباط الوظيفي).

لقد أمرت الشريعة الإسلامية بالوفاء بالعقود، لقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحْلِي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ﴾ [سورة المائدة: 1]، وأمرت بأداء الأمانة وعدم خيانتها لقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ [سورة الأنفال: 27]، والصدق في المعاملة.

فكل عمل منسوب إلى الموظف فهو واجب عليه إتقانه وأدائه بأمانة وصدق وقد نص عليه المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية، وسنفصل في هذا المطلب من خلال تعريفه في الفرع الأول ونتحدث عليه في الشريعة الإسلامية في الفرع الثاني، أما في الفرع الثالث فسننتحدث عليه في القانون.

الفرع الأول: تعريف واجب الأداء

أولاً: تعريف واجب الأداء لغة.

إن مصطلح الأداء يقابل الكلمة اللاتينية Performare التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما والتي اشتقت منها الكلمة الإنجليزية Performance التي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي تبلغ بها المؤسسة أهدافها. (1)

1 - عبد المليك مزهودة، الإدارة بين الكفاءة والفعالية، مفهوم وتقييم مجلة العلوم الإنسانية، العدد 1، جامعة بسكرة، 2001، ص 86.

ثانيا: تعريف واجب الأداء اصطلاحا.

1- في الشريعة الإسلامية: الواجب شرعا هو ما طلب فعله على وجه الإلزام⁽¹⁾.

2- في القانون: الأداء هو درجة تحقيق الفرد العامل للمهام الموكلة إليه، من حيث الجهد

والجودة والنوعية المحققة في العمل على تخفيض تكاليف الموارد المستخدمة⁽²⁾.

الفرع الثاني: واجب أداء المهام بدقة وأمانة في الشريعة الإسلامية.

كان الإسلام يجعل كل عامل في موقعه راعيا من الخليفة إلى الخادم وكان على

العامل أن يتحمل مسؤوليته عن كل تقصير يحدث منه⁽³⁾، ويقول سبحانه وتعالى: ﴿وَلَوْ شَاءَ

اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ وَلَتَسْأَلَنَّ عَمَّا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ [سورة النحل: 93]،

ومن هذه الأدلة على ذلك قوله صلى الله عليه وسلم: (كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ؛ فَالْإِمَامُ

رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ فِي أَهْلِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ

رَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ)

⁽⁴⁾، فهذا الحديث يبين لنا ان الرجل مأمور بإحسان تربية أبنائه والعامل أيضا مسؤول عن

عمله، ويجب عليه إتقانه حتى لا يحاسب عليه وقد اوجب الإسلام على العامل إتقان عمله

وأن يرضى الله تعالى فيه لقوله تعالى: ﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ

إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ [سورة التوبة: 105]، والواجب على العامل المسلم

1 - واجب شرعي ويكيبيديا، <https://ar.m.wikipedia.org/wiki/>، (دخول بتاريخ 2021/06/09).

2 - طاهر محمود كلابدة، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، الاردن، (د.ط)، (د.ت.ن)، ص 242.

3 - محمد محمد الطويل، المرجع السابق، ص 94.

4 - أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الخصومات، باب العبد راع في مال سيده ولا يعمل إلا بلأذنه، رقم الحديث 2409، صحيح البخاري، تحقيق عبد المالك مجاهد، دار السلام للنشر والتوزيع، الرياض، ط1، 1417 هـ / 1997 م، ص 476.

أن يكون ضميره هو الرقيب عليه، سواء عنده أن كان صاحب العمل حاضر أم غائبا (1)، فالموظف واجب عليه التحلي بالأمانة والصدق والإخلاص في العمل وإتقانه.

أولاً: التحلي بالأمانة والصدق في أداء العمل.

تعتبر الوظيفة أمانة في عنق الموظف يجب عليه أن يتقي الله عز وجل في ذلك وأن يقوم بأداء ما أسند إليه من عمل على أكمل وجه، فحرص الموظف على أداء واجبه كاملاً في العمل الذي وكل إليه مظهر من مظاهر الأمانة، وواجب الصدق يكمل واجب الأمانة، فالموظف العام يجب أن يكون أميناً وصادقاً في جميع الأمور في القول والعمل (2)، لقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ﴾ [سورة التوبة: 119]، فالصدق يزرع الثقة في نفس الموظف والإحساس بالمسؤولية وبصدقه يفرض احترامه على زملائه والمواطنين وكل من يصادفه.

ثانياً: الإخلاص في العمل وإتقانه.

فواجب الإخلاص في العمل من الواجبات الجوهرية التي يجب على الموظف أن يتحلى بها، وذلك بأن يقصد بعمله طاعة الله تعالى ولا يستهدف بها التباهي والتفاخر وتلقي المدح من الآخرين، فبه يقضي على الفساد بكل أنواعه، ويجعل الموظف بعيد عن المؤثرات والضغوط الخارجية، ويقوم بواجبه امتثالاً للالتزام الديني وأداء واجباته المهنية وبذلك يتحول عمله الوظيفي الاعتيادي إلى عبادة، فالنية الصالحة تجعل العادة عبادة.

ومن الإخلاص في العمل إتقانه، فمن الواجبات المهمة في عمل الموظف العام أن يؤدي عمله بمهارة وإحكام، وأن يشعر بالمسؤولية اتجاه ما يوكل إليه من عمل (3).

1 - محمد محمد الطويل، المرجع السابق، ص 93.

2 - حازم حمدي الجمالي، الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، دراسة مقارنة، كلية القانون والممارسة القضائية، جامعة فلسطين، (د.ت.ن)، ص 10.

3 - حازم حمدي الجمالي، المرجع السابق، ص 11

الفرع الثالث: واجب أداء المهام بدقة وأمانة في قانون الوظيفة العمومية.

يلتزم الموظف بتنفيذ المهام الموكلة إليه بما يضمن حسن سير المرفق العام ويحقق المصلحة العامة، فهو ملزم بتنفيذ عدة أعمال أثناء تأديته لمهامه، فأداء العمل لا يعني التواجد فقط في مكان العمل، بل يجب القيام بالعمل فعلا وفي الوقت المخصص له (1)، فعلى الموظف تنفيذ كل المهام المنسوبة إليه وضمان حسن سير المرفق وتحقيق المصلحة العامة، فأداء العمل هو تواجده في مكان عمله وأداء تلك المهام المنسوبة إليه.

ونص عليها المشرع الجزائري في نص المادة 47 من الأمر 06-03 حيث نصت على ما يلي: "كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه، لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمؤوسيه" (2)، فقد ألزمت هذه المادة كل من يحمل صفة الموظف، وفي أي رتبة كان أن ينفذ المهام المرتبطة بوظيفته وفي نطاق صلاحياته، وأن يتحمل كامل المسؤولية تجاه ما يقوم به من نشاطات وأعمال إن هو تجاوز أو أخل بالتزاماته المهنية، حتى وإن صدر الأمر من رئيسه أو مؤوسيه فإنه يترتب عنه هذا الإخلال.

وكذلك أوجب المشرع الجزائري على الموظف أن يتحلى بالأمانة أثناء تأدية مهامه وبدون تحيز، وذلك من خلال نص المادة 41 من الأمر 06-03 حيث نصت على ما يلي: " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز " (3).

فمضمون هذا الواجب أن يقوم الموظف بإنجاز المهام الموكلة إليه بصدق وأمانة وإتقان في أدائها، وبصفة شخصية، ولا يجوز أن ينسب غيره في ذلك إلا إذا أجاز القانون ذلك وفي المجال المسموح به، وفي هذا السياق نجد أن الشريعة الإسلامية في إلزام العامل بتلك الواجبات.

1 - علي خطار شنتاوي، دراسات في الوظيفة العامة، مطبعة الجامعة الأردنية، عمان، ط2، 1998، ص 264.

2 - المادة 47 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

3 - المادة 41، من الأمر 06-03، المرجع السابق.

المطلب الثاني: واجب طاعة الرؤساء .

جاءت الشريعة الإسلامية بنظام حكم متكامل، وكانت الطاعة دعامة من دعائمه، والإسلام كشف عن هذه المبادئ التي ارتضاها الله للبشر، ولذلك فإن طاعتها واجبة سواء اطمأنت نفس المطيع للأمر الصادر عنها أم لم تطمئن.

وبذلك يجب على الموظف تنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه الإداريين لما تقتضيه طبيعة العمل الإداري من وجود تدرج هرمي في السلم الإداري، بحيث لا يعقل أن يتصرف كل موظف وفقا للقانون بناء على اجتهاده الخاص ووسيلة القيادة هي السلطة الرئاسية التي تقتضي الإشراف والتوجيه وإعطاء الأوامر التي يبنى عليها واجب الطاعة، وسنفضل في هذا من خلال تعريفه في الفرع الأول، ونتحدث عليه في الشريعة الإسلامية في الفرع الثاني، أما في الفرع الثالث فسنحدث عليه في قانون الوظيفة العمومي.

الفرع الأول: تعريف واجب الطاعة الرئاسية

أولاً: تعريف واجب الطاعة الرئاسية لغة.

هي الانقياد، فيقال هو طوع يديه أي منقاد له⁽¹⁾.

ثانياً: تعريف الطاعة الرئاسية اصطلاحاً.

1- في الشريعة الإسلامية:

عمل القرآن الكريم على تركيز مفهوم أساسي للطاعة بشكل يوحي بأنه القاعدة العامة التي تنبثق عنها كل أنواع الطاعات الأخرى ومثلما أدى البحث العقلي إلى اقتران الطاعة بالعبودية فإن القرآن كذلك نظر إلى هذه المسألة من هذه الزاوية للذمة، ثم تكون أساساً أو قاعدة عامة تدرج تحتها كل الطاعات⁽²⁾، لقوله تعالى: ﴿إِنَّا أَرْسَلْنَا نُوحًا إِلَىٰ قَوْمِهِ أَنْ أَنْذِرْ قَوْمَكَ مِنْ

1 - محمد أبو بكر عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، دار الرسالة، الكويت، 1983، ص320

2 - من الفكر الإسلامي، مفهوم الطاعة في الإسلام، مجلة الوعي <http://www.al-waie.orgs> تاريخ، الدخول

قَبْلِ أَنْ يَأْتِيَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ (1) قَالَ يَا قَوْمِ إِنِّي لَكُمْ نَذِيرٌ مُّبِينٌ (2) أَنْ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاتَّقُوهُ وَأَطِيعُوا [سورة نوح:

1-3]. ووجه الاستدلال من هذه الآية هو وجوب طاعة ولي الأمر.

2- تعريف واجب طاعة الرؤساء في قانون الوظيفة العمومي.

واجب الطاعة هو تطبيق للأوامر الرئاسية الصادرة عن السلطة التابع لها مع تقديم

واجب الاحترام، كل ذلك في إطار ما يخدم السير الحسن للمرفق العام⁽¹⁾.

الفرع الثاني: واجب الطاعة الرئاسية في الشريعة الإسلامية.

تعتبر الطاعة دعامة من دعائم الإسلام ولذلك يجب على الموظف في الجهاز الإداري في الدولة مراعاة الطاعة والخضوع لأوامر صاحب السلطة والقيادة الذين يشرفون على مصالح الأمة ورعاية شؤون المسلمين، إلا ما يتعارض مع مرضاة الله فالأولى الأمر حق إصدار الأوامر يقابله جانب الطاعة من المحكومين، وحق المحكومين تجاه الحاكم في التزامه بأن توافق أوامره ما جاء في الكتاب والسنة، وعليه فإن مدى التزام المحكومين بطاعة حكامهم مرتبطة ارتباطا وثيقا بالشريعة الإسلامية وبما جاءت به من أهداف عليا للمجتمع الإسلامي⁽²⁾، فيجب أن تكون أوامر الرئيس، مشروعة منصوص عليها بالكتاب والسنة، ويجب أن يلتزم الموظفون بطاعة رؤسائهم، فيما أمر به الله ورسوله، وسنبين مصادر الطاعة في الشريعة الإسلامية وحدود واجب الطاعة.

أولا: مصادر الطاعة في الشريعة الإسلامية.

1- القرآن الكريم:

قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ

إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾ [سورة النساء: 59]، فيتبين لنا

1 - سليمة روباش، واجب الطاعة الرئاسية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، فرع حقوق، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017/ 2018، ص 6.

2 - درويش عبد القادر، واجب الطاعة الرئاسية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع القانون العام، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2007/2008، ص 10.

من هذه الآية أن طاعة أولي الأمر واجبة ويكون المرد في الطاعة إلى الله وفي الأخذ بمحكم كتابه، وبما جاء في سنة رسوله صلى الله عليه وسلم.

2- من السنة النبوية:

وردت أحاديث كثيرة تنص على واجب الطاعة وسنذكر منها ما يلي: قوله صلى الله عليه وسلم: (السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحب وكره ما لم يؤمره بمعصيته فإذا أمر بمعصيته فلا سمع ولا طاعة)⁽¹⁾، فمن خلال الحديث فإن الواجب على الموظف هو سماع وطاعة رئيسه في كل أوامره بشرط أن تكون هذه الأوامر ليس فيها معصية لله ورسوله، فإن كانت فيها معصية لله ورسوله، فعلى الموظف أن لا يطيعه بل يتجنب سماعه وهذا واجب عليه، فلا طاعة لمخلوق في معصية الخالق.

3- من أقوال الصحابة رضي الله عنهم:

ففي أول خطبة خطبها أبو بكر الصديق رضي الله عنه بعد بيعة السقيفة فقال بعد أن حمد الله تعالى: (أطيعوني ما أطعت الله ورسوله، فإن عصيت الله ورسوله فلا طاعة لي عليكم)⁽²⁾ فسيدنا أبو بكر رضي الله عنه يأمرهم بطاعته ما دام هو على طاعة الله ورسوله، وينهاهم عن طاعته إذا كان هو على معصيته.

ثانيا: حدود الطاعة في الإسلام.

بينما أوجب الإسلام على الرعية طاعة أميرهم لم يأمرهم بأن تكون هذه الطاعة عمياء بل حددها في دائرة معينة لا تخرج عنها، فطاعة الأمير واجبة إذا كان هذا الأمير مؤمنا بالإسلام ومبادئ الشريعة الإسلامية عاملا بها وإلا فإن الناس في حل من طاعته⁽³⁾. فالشريعة الإسلامية تحرم عن المرؤوس مهما كانت رتبته الوظيفية طاعة أمر رئيسه

1 - أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الجهاد السير، باب السمع والطاعة للإمام، رقم الحديث: 2955، صحيح البخاري، تحقيق عبد المالك مجاهد، دار السالم للنشر والتوزيع، الرياض، ط1، 1417 هـ / 1997م، ص 599.

2 - درويش عبد القادر، المرجع السابق، ص12.

3 - مازن ليلو رافي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، (د ر ط)، 2002، ص34.

المخالف لمبادئ الشريعة الإسلامية، لقوله صلى الله عليه وسلم: (من أمركم من الولاية بغير طاعة الله فلا تطيعوه)⁽¹⁾، فعلى الموظف ألا يطيع أوامر رئيسه التي تكن فيها معصية لله تعالى.

ومن شروط الطاعة حتى تكون واجبة على المسلم أن يكون الأمر مستطاعا، كما يجب أن لا يخرج الأمر عن مبدأ الحفاظ على المصالح التي يحميها الإسلام⁽²⁾، حتى تكون الطاعة واجبة لأوامر الرئيس، فيشترط فيها أن تكون في مستطاع الموظف وغير مذبذبة لأحد الكليات الخمسة التي جاء الإسلام بحفظها.

الفرع الثالث: واجب الطاعة الرئاسية في قانون الوظيفة العمومي.

تقتضي قواعد التنظيم الإداري أن يكون الهيكل الإداري لكل وحدة إدارية في صورة تدرج هرمي، وأن يكون تنظيم الموظفين العموميين في صورة سلم إداري يخضع فيه المرؤوس للرئيس ويجب على المرؤوس فيه طاعة رئيسه.

ومضمون احترام الرؤساء يوجب على المرؤوس أن يوقر رؤسائه ويلتزم بالأدب وحسن الخلق في مخاطبتهم وفي الالتقاء بهم أثناء العمل، حيث نصت المادة 52 من الأمر 06-03 على ما يلي: "يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقته برؤسائه وزملائه ومرؤوسيه"⁽³⁾، فإنه يتوجب على الموظف الظهور بمظهر اللياقة وحسن الأدب مع جميع المواطنين سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين أو مواطنين.

ونصت المادة 40 من نفس الأمر على أنه: "يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه واحترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للتنظيمات المعمول بها"⁽⁴⁾.

1 - أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الجهاد السير، باب السمع والطاعة للإمام، رقم الحديث: 2955، صحيح البخاري، تحقيق عبد المالك مجاهد، دار السالم للنشر والتوزيع، الرياض، ط1، 1417هـ / 1997م، ص 598.

2 - مازن ليلو رافي، المرجع السابق، ص35.

3 - المادة 52 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

4 - المادة 40 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

يتحقق احترام الموظف لسلطة الدولة من خلال احترام سلطة رئيسه.

إن المشرع الجزائري الذي رتب مسؤولية الإدارة والرؤساء الإداريين المختصين عن أعمال وأخطاء الموظفين المرؤوسين قد أخذ بنظرية الانضباط في تحديد مدى التزام الموظف العام بطاعة أوامر رئيسه الغير المشروعة، فهو يعطي الأولوية لقاعدة طاعة أوامر تعليمات السلطة الإدارية الرئاسية على واجب طاعة واحترام القانون، وهذا ما يعتبر اقرار النتائج القانونية لقاعدة مسؤولية الموظفين المرؤوسين عن الأعمال والأخطاء التي يرتكبونها تطبيقا وتنفيذ للأوامر الرئاسية الصادرة إليهم من السلطات الإدارية المختصة⁽¹⁾.

بما أن الموظف ملزم بأداء الأوامر الموجهة إليه من رئيسه، فهو غير مسؤول عن تلك الأخطاء والتي تأتي بسبب ذلك الأمر الرئاسي.

المطلب الثالث: واجب النزاهة.

من أهم الشروط التي يجب على الموظف مراعاتها هو أن يكون شخص حسن السيرة والسلوك، وذا خلق مستقيم يلتزم بهم، عند دخوله الوظيفة وطيلة مساره المهني وهذا يلزمه أن يكون أميناً وصادقاً في أداء كل أعماله الوظيفية، وألا يستغل منصبه الوظيفي في أعمال مربحة تصب في صالحه الخاص، لأن هذا يتنافى مع مبادئ الشريعة الإسلامية فهي توجب على كل موظف أن يكون نزيهاً في كل أعماله وسنعرف هذا الواجب في الفرع الأول، وسنفصل فيه في الشريعة الإسلامية في الفرع الأول وفي القانون في الفرع الثالث.

الفرع الأول: تعريف واجب النزاهة.

أولاً: تعريف واجب النزاهة لغة.

أصل هذه المادة يدل على بعد في مكان وغيره فالنزاهة مصدر نَزَهَ نَزَاهَةً، وتَنَزَّهَ تَنَزُّهًا إذا بَعُدَ، ونَزَهَ نفسه عن القبيح: نَحَّأَهَا والنزاهة البعد السوء، وإن فلانا لنزيه كريم، إذا كان بعيد

¹ - عوادي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، (د.ط) 1984، ص442.

عن اللأم والتنزّه أن يرفع نفسه عن الشيء تكريماً، وفلان يتنزّه عن ملامم الأخلاق أي يترفع عما يذمُّ منها (1).

ثانياً: تعريف النزاهة اصطلاحاً.

1- تعريف واجب النزاهة في الشريعة الإسلامية.

قال المناوي: هي اكتساب المال من غير مهانة ولا ظلم وإنفاقه في المصارف الحميدة، وقال أيضاً: النزاهة البعد عن السوء (2).

2- تعريف واجب النزاهة في القانون:

يعرف واجب النزاهة على أنه: تصرف الموظف بأمانة وفق ما تقتضيه الوظيفة التي يمارسها تحقيقاً للمصلحة العامة، والابتعاد عن الأعمال المحظورة قانوناً التي تمس أو تؤثر في أمانته وأخلاقه كالرشوة وقبول الهدايا مقابل أداء الخدمة، واستغلال النفوذ أو الوظيفة لتحقيق المصالح الشخصية (3).

الفرع الثاني: واجب النزاهة في الشريعة الإسلامية.

الإسلام دين منزّه عن كل نقص وعيب، ومصدره هو الله تعالى خالق البشر العالم بشؤون عباده وما يصلح لهم في الدنيا والآخرة فجاء لتحقيق الفضائل ومنع الرذائل وأمر عباده بالنزاهة والبعد عن مواطئ الفساد، ابتداءً من تطهير العقيدة من الشرك وترسيخها في قلوبهم فهي أصل الأعمال وإليها ترجع الأحكام فلا صلاح للمجتمعات إلا بالإقامة هذه الشريعة الغراء (4).

1 - ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، (د.ط)، (د.ت.ن)، ج3، ص 548.

2 - النزاهة لغة واصطلاحاً، موسوعة الاخلاق والدرر السننية <https://www.dorar.net.akhlaq>، (تاريخ الدخول 2021/06/06)

3 - بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2017، ص262.

4 - فيصل بن طلع طابع المطيري، معوقات الاستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد، رسالة ماجستير، تخصص التشريع الإسلامي، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا، 1429هـ/2008 م، ص 70.

والشريعة الإسلامية فرضت على الموظف أن يلتزم بواجب النزاهة وحرصت على مراعاة مصلحة العمل من خلال ما يلي:

أولاً: تحريم الرشوة.

فالرشوة تكون لقضاء حاجة تخصه ولا تبطل حق الآخرين، كأن يدفع رشوة للحصول على حق له أو لدفع الظلم أو ضرر عنه ويكون الإثم على المرتشي دون الراشي⁽¹⁾.

ورشوة المسؤول ليسهل عمل ما حرام على الموظف بلا خلاف⁽²⁾، وحرّمها الشرع

لأن فعلها يبطل حق ويحق باطلا والرشوة من الكبائر ودليل ذلك قوله تعالى: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ

بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدُلُّوهُا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ [سورة البقرة : 188]،

ووجه الاستدلال من هذه الآية هو أن كل مال يدفع إلى مسؤول من أجل إبطال حق أو إقامة باطل فهو حرام، وعن عبد الله بن عمر قال: " لعن رسول الله صلى الله عليه وسلم الراشي

والمرتشي"⁽³⁾. وهذا دلالة على جزاء من يتعامل بالرشوة.

ثانياً: منع عن إعطاء الهدايا للموظفين.

فلا يجوز للعامل قبول هدية من أرباب الأموال لحديث هدايا العمال غلول⁽⁴⁾، فالهدية

كذلك تحرم لما فيها من إمالة لقلب الموظف إلى أكثر من غيره فيعطيه اهتماما أكثر على حساب الآخرين.

1 - منال غلوش، المرجع السابق، ص201.

2 - منصور بن ادريس بن يونس البهوتي، كشاف القناع عن متن الاقناع، عالم الكتب، بيروت، (د ط)، ج2، 1046 هـ، ص 278.

3 - مسند احمد ابن حنبل، أخرجه احمد في مسنده، تحقيق شعيب الارنوط وعادل المرشد، مؤسسة الرسالة، ج2، 241 هـ، ص 194.

4 - منصور بن ادريس بن يونس البهوتي، المرجع السابق، ص194.

ثالثا: منع التبرج من الوظيفة.

فالشريعة الإسلامية تمنع أي نوع من أنواع استغلال الوظيفة لمصالح ربحية شخصية، تؤثر في القيام بالوظيفة فحرمت الاستقراض وسائر التبرعات مما يؤدي له عملا (1).

رابعا: الالتزام بالإحسان والإتقان.

فعلى الموظف أن يكون عادلا أمام المواطنين في الوظيفة المنسوبة إليه أو محسنا لهم ومنتقنا في عمله لقوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾ [سورة النحل: 90]، فالإتقان والإحسان ركنان أساسيان لتحقيق النزاهة في العمل الإداري بحيث أن الموظف حينما يؤدي مهام وظيفته بإتقان وإحسان فسوف يؤثر بنفسه إيجابيا فيشعر الارتياح أما الله تعالى وأمام الناس ويؤثر أيضا في نتيجة عمله فالإتقان والإحسان يحميان صاحبهما من الفساد والوقوع في الزلل (2) فإذا التزم الموظف بواجب النزاهة فإنها تحقق نتائج إيجابية للموظف ولصاحب العمل والمستفيد.

الفرع الثالث: واجب النزاهة في قانون الوظيفة العمومي.

يظهر هذا الواجب من خلال مدى تحلي الموظف العام بالصدق والأمانة من جهة ومدى احترامه لمبدأ المساواة في التعامل مع المستفيدين من خدمات الإدارة من جهة أخرى، ويتمثل أساس هذا الواجب في تخصيص الموظف كل وقته وجهده للوظيفة العامة، فهو ملزم بالحرص على أدائها، كمال وكان يقوم بوظائف لمصلحته الشخصية، ويدخل ضمن هذا الواجب سرعة أداء حاجات المواطنين المتعاملين مع الموظف العام وعدم وضع العراقيل دون شطب مشروع فهو ملزم بالنزاهة تجاه كافة المنتفعين من خدمات الإدارة وعدم التعسف في

1 - منال غلوش، المرجع السابق، ص 205.

2 - فيصل بن طلع طابع المطيري، المرجع السابق، ص 75.

حق الغير⁽¹⁾، فعلى الموظف أن يلتزم بالصدق والأمانة ويكون نزيها في كل خدماته التي يقدمها للمواطنين وتوجد مجموعة من الآليات والتي تحقق الالتزام بهذا الواجب وهي :

أولاً: حضر الأعمال التي تؤثر على نزاهة الموظفين.

وهو ما نصت عليه المادة 43 من الأمر 03-06 في فقرتها الأولى على ما يلي:
"يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه"⁽²⁾، فيجب على الموظف أن يلتزم بعدم ممارسة أي نشاط مربح مهما كان نوعه حفاظا على مكانته وسمعته، وذلك لكي يتمكن من تخصيص كامل جهده لمهامه الوظيفية.

ثانياً: عدم التحيز.

ويقصد بعدم تحيز الموظف في معاملاته للغير على أساس آرائهم ومعتقداتهم أي ضرورة تجرده من كامل الأحكام المسبقة عند تعامله مع المنتفعين من خدمات المرافق العامة⁽³⁾، ونصت عليه المادة 41 من الأمر 03-06، حيث نصت على ما يلي: " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز".

ثالثاً: الامتناع عن طلب الرشوة واستغلال النفوذ.

فلا يجوز للموظف أن يطالب بمال أو أعطيات أو أية منافع أخرى، وهذا ما نصت عليه المادة 54 من الأمر 03-06، حيث نصت على ما يلي: "يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه"⁽⁴⁾،

1 - فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2003/2004، ص55.

2 - المادة 43 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

3 - بدري مباركة، المرجع السابق، ص 79-80.

4 - المادة 54 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

فيمنع الموظف من استغلال وظيفته في الحصول على هبات أو هدايا أو ما شبه ذلك من عند الغير بسبب تأدية مهامه، سواء بنفسه أو بواسطة وسيط.

ومن خلال ما سبق ذكره نلاحظ أن مبادئ الشريعة الإسلامية توافق مع قانون الوظيفة العمومية في الواجب النزاهة وذلك من خلال الآليات التي تحقق الالتزام به، فكلاهما يحضر الأعمال التي تؤثر على نزاهة الموظفين، وكلاهما يلزم الموظف بإتقان عمله وأدائه بصدق وأمانة، ويحذران الموظف التحيز في أداء وظائفه، ويحرمان قبول الهدايا وطلب الرشوة بل حدد لها عقوبة.

المبحث الثاني: الواجبات السلبية (الامتناع عن سلوكات).

الواجبات السلبية وهي التي يتوجب الامتناع عن آدائها، وذلك لأن القيام بها يؤدي إلى عدم السير الحسن للمرفق العام وينقص من مكانة الوظيفة وهيبتها وتتمثل هذه الواجبات في الامتناع عن إفشاء السر المهني وإهمال الوثائق والممتلكات، الامتناع عن ممارسة نشاط مريب، الالتزام بواجب التحفظ، وسنفضل في كل واجب في مطلب لى حده.

المطلب الأول: الامتناع عن إفشاء السر المهني.

وواجب المحافظة على الأسرار المهنية في الشريعة الإسلامية راجع إلى مبدأ الكتمان والسرية في مواضع كثيرة منها:

- قوله تعالى: ﴿قَالَ يَا بُنَيَّ لَا تَقْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَىٰ إِخْوَانَكَ فَيَكِيدُوا لَكَ كَيْدًا ۗ إِنَّ الشَّيْطَانَ لِلْإِنْسَانِ

عَدُوٌّ مُّبِينٌ﴾ [سورة يوسف: 5]، فالأصل جواز عدم إظهار النعمة وكتمانها لمن يخشى حسده وكيده.

- وجاء في السنة النبوية أحاديث كثيرة تحت بالمحافظة على السر وعدم كتمانه منها قوله صلى الله عليه وسلم: (إذا حدث الرجل بالحديث ثم التفت فهي أمانة)⁽¹⁾.

¹ - رواه الترمذي في سننه، كتاب البر باب ماجاء في المجالس بالأمانة، ص446، رقم 1959

وموضع الاستدلال من هذا أنه لو كان هناك اثنان يتحدثان فالتفت أحدهما يمينا أو يسارا فليتأكد أنه لا يوجد من يسمعه، فبمجرد ذلك الالتفات أصبح هذا الكلام أمانة وهو سر وليس هناك حاجة أن يقول إن هذا سر فاحفظه وأن صاحب العمل إذا شعر بأن أسرار عمله قد يعرفها الناس فإنه يحجم عن تشغيل العمال إلا بمعايير دقيقة، أو قد لا يثق بهم فلا يطلعهم على ما يريدون من معلومات بالقدر الكافي، وبهذا يفقد العمل نسبا كثيرة من نسب النجاح وفي ذلك ضرر واضح بالعامل وصاحب العمل⁽¹⁾.

وبحكم ممارسة الموظف لعمله اليومي واطلاعه على الكثير من الأسرار الخاصة بالمواطنين أو الإدارة أو المكان الذي يعمل فيه فإنه يتوجب عليه كتمان هذا السر وسنعرف هذا الواجب في الفرع الأول، وندرسه في الشريعة الإسلامية في الفرع الثاني، أما في الفرع الثالث فسندرسه في قانون الوظيفة العمومي.

الفرع الأول: تعريف واجب السر المهني.

أولاً: تعريف واجب السر المهني لغة.

سر: (مفرد) جمع أسرار وسرار: مستور خفي يتعذر فهمه، "سر الحياة/الطبيعة"، سر المهنة: التزام قانوني وشرعي يتقيد به كل من يمارس عملا فيحافظ على أسرار عمله ولا يفشيها، وهو أسلوب يميز الشخص ويجعله متفوقا في عمله، وهو ما يحاول المرء كتمانها من قول أو فعل⁽²⁾.

ثانياً: تعريف واجب السر المهني اصطلاحاً.

تعريف السر المهني في الشريعة الإسلامية: هو ما يفضي به الإنسان إلى آخر مستكتماً إياه من قبل أو من بعد ويشمل ما نصت عليه قرائن دالة على طلب الكتمان إذا

1 - سمير محمد جمعة لعواودة، المرجع السابق، ص 62.

2 - أحمد مختار عمر، المرجع السابق، ص 1056.

كان العرف يقتضي بكتمانه، كما يشمل خصوصيات الانسان وعيوبه التي يكره أن يطلع عليها الناس⁽¹⁾.

تعريف السر المهني في القانون: وهو كل معلومة أمر يصل إلى علم الموظف أثناء تاديبته لوظيفته أو أؤتمن عليه وكان في إفشائه إضرار بصاحبه⁽²⁾.

الفرع الثاني: واجب المحافظة على السر المهني في الشريعة الإسلامية.

ولقد أوجبت الشريعة الإسلامية حفظ الأسرار وعدم إفشائها مهما كان نوعها، حتى ولو كان السر خاص بصاحبه ودليل ذلك قوله صلى الله عليه وسلم: (كلّ أمتي معافى إلاّ المجاهرين)⁽³⁾، فالرسول صلى الله عليه وسلم يحذرنا من هتك المرء سره بينه وبين الله ويتوعده بالعذاب الشديد من الله تعالى، فإذا كان المسلم مطالب بحفظ سرّه لنفسه، فهو ملزم بحفظ سرّ أخيه المسلم الذي يتأذى بكشفه للغير.

وفي المقابل فإن إفشاء السر منهي عنه لما فيه من الإيذاء والتهاون وهو حرام إذا كان فيه إضرار، ولؤم إن لم يكن فيه إضرار⁽⁴⁾، والذي عليه أهل العلم أن السر لا يباح به إذا كان على صاحبه منه مضرة، ومهما كانت درجتها في ذلك.

وأهم أساس للالتزام بالسر المهني في الشريعة الإسلامية: هو الرقابة الذاتية وهي رقابة الموظف على نفسه مؤمنا ومستشعرا رقابة الله تعالى، وأن ما يقوله ويعمله سجل له أو عليه لذا فهو يراجع أقواله وأعماله ويزنها بميزان الشرع الإسلامي⁽⁵⁾، فعلى الموظف أن يراقب نفسه في كل أعماله وأقواله جاعلا رقابة الله تعالى له نصب عينيه، فإذا التزم بالحرص

1 - السر في المهن الطبية، مجلة البحوث الفقهية المعاصرة، فتاوي المجمع الفقهي الإسلامي، الرياض، العدد 20، 1414 هـ، 1994 م، ص 207.

2 - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 309.

3 - أبو الحسين مسلم بن الحجاج، ت 261 هـ، صحيح مسلم، كتاب الزهد والرقائق، باب النهي عن هتك الإنسان سر نفسه، رقم الحديث، 2990، صحيح مسلم، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، دار الحديث، القاهرة، ط1، 1412 هـ/1991 م، ص 2291.

4 - أبي حامد محمد بن محمد الغزالي، إحياء علوم الدين، ط1، دار ابن حزم، بيروت، 1426 هـ/2002 م، ص 1022.

5 - عبد الرحمان الضحيان، الرقابة الإدارية، ط1، (د.م.ن)، 1993، ص 63.

على رقابة الله تعالى له، فإن الرقابة الإدارية ورقابة المجتمع له تنزل إلى حد أدنى، وأن موضوع السر المهني في الشريعة الإسلامية لا يقتصر التقيد به وتحميل مسؤوليته للموظف فقط، فالواجب على كل مسلم ألا يفشي أسرار الناس تجنباً لإلحاق الضرر بهم، فإذا كان حال المسلم على هذا القدر من الأهمية فكيف بالموظف الذي هو منصب يفترض فيه الائتمان على ما بين يديه (1) من أسرار الناس والوظيفة.

الفرع الثالث: واجب المحافظة على السر المهني في قانون الوظيفة العمومي.

تقتضي طبيعة عمل الموظف أن يطلع بسبب عمله الوظيفي أو بمناسبة على كثير من الأسرار الوظيفية والتي يجب عليه المحافظة عليها ونص عليها المشرع الجزائري في نص المادة 48 من الأمر 03-06 على ما يلي: " يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة المؤهلة (2)، فألزمت هذه المادة الموظف بالتزامه بالحفاظ على السر المهني ويمنع عليه منعا باتا في الكشف عن محتوى أي وثيقة بحوزته، أو أي خبر علم به الموظف في جلسة عمله مع المسؤول، لأسباب تتعلق بالموظفين أو بشؤون الإدارة أو الإدلاء بأي تصريح.

وأن واجب السر المهني يجب ألا يقف عائقا دون الحق في الحصول على المعلومات والوثائق والإحصائيات فهو مضمون للمواطن بموجب نص المادة 51 من الدستور وفي هذا الإطار يجب على القانون أن يعمل على إيجاد الآليات التي توفق بين واجب الموظف في المحافظة على السر المهني وحق المواطن في الاطلاع على المعلومات والوثائق والإحصائيات، وقد نصت المادة 48 على استثناء يتعلق بالسر المهني، وهو ما تقتضيه المصلحة (كطلب القضاء الشهادة في إطار فحص المشروعية أو التحقيق في الجريمة

1 - شيوخ بن عثمان، المرجع السابق، ص 451.

2 - المادة 48 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

أو دراسة حالة مريض...) بحيث لا يتحرر الموظف من هذا الواجب إلا بترخيص من السلطة السليمة المؤهلة.

المطلب الثاني: الامتناع عن ممارسة نشاط مربح.

حتى يتمكن الموظف من أداء المهام المنسوبة إليه بدقة وأمانة ويوظف لها كل الوقت اللازم، فإنه يمنع عليه منعاً باتاً ممارسة أي نشاط مربح مع وظيفته، ونصت عليه كل من الشريعة الإسلامية والمشرع الجزائري صراحة، على بعض الأعمال التي تشين بكرامة الوظيفة العامة، ومن بين هذه الأعمال الجمع بين الوظيفة العامة والأعمال المربحة الأخرى وقد تكون مشروعة مثل التجارة، والهدف من منع الجمع بين الوظيفة العامة والأعمال المربحة الأخرى يكمن فيما يلي: المحافظة على كرامة الوظيفة وهيبتها، وسنعرف هذا الواجب في الفرع الأول ونتحدث عليه في الشريعة الإسلامية في الفرع الثاني وفي قانون الوظيفة العمومية في الفرع الثالث.

الفرع الأول: تعريف واجب الامتناع عن نشاط مربح.

أولاً: تعريف التبرج لغة.

تبرّج تبرّجاً فهو متبرّج والمفعول متبرّج، تبرّج الشخص مالا، تكسّب وطلب الربح⁽¹⁾.

ثانياً: تعريف التبرج اصطلاحاً.

1- تعريف التبرج في الشريعة الإسلامية:

لم تعرف الشريعة الإسلامية التبرّج ولكن فيما جاء في مبادئها وما أوجبه على الموظف أثناء تأدية مهامه أو خارجها وهو يتنافى مع هذا الفعل، فهي تلزمه بالصدق والأمانة في كل معاملاته مع مراعاة المصلحة العامة، والمحافظة على المال العام.

2- تعريف التبرّج في القانون:

1 - أحمد مختار عمر، المرجع السابق، ج2، ص 843.

من خلال ما نص عليه المشرع الجزائري، فإنه يمكننا تعريف التبرج في القانون: بأنه هو استغلال الموظف العام ووظيفته في الحصول على ربح أو منفعة خاصة.

الفرع الثاني: الامتناع عن ممارسة نشاط مربح في الشريعة الإسلامية.

تجدر الإشارة إلى أن هناك العديد من السوابق التي تؤكد على عدم الجمع بين الوظيفة العامة وبعض الأعمال كالتجارة بهدف تفرغ الموظف لعمله وحسن إتقانه لهذا العمل، وأيضا بهدف الحيلولة دون شبهة استغلال الوظيفة في المصالح الخاصة، ومما يشهد لذلك ما أعلنه سيدنا أبو بكر الصديق رضي الله عنه من ترك مهنة التجارة والاكتفاء براتب الوظيفة العامة بهدف التفرغ لها.

إضافة إلى ذلك ما قرره سيدنا عمر رضي الله عنه، عقوبة المصادرة للأموال التي يتاجر فيها الموظف العام، تفاديا لإهماله في واجبات وظيفته، لأنه ربما غلب حب الربح عنده على كل شيء فتتعتل مصالح الخلق، ومن الأمثلة على ذلك قيام سيدنا عمر بمصادرة مال عتبة بن أبي سفيان الذي كان قد استعمله على كنانة⁽¹⁾، وهذا دليل على أن الصحابة رضوان الله عليهم، كانوا يشغلون كل وقتهم في أداء وظائفهم، من أجل الحفاظ على مصالح العامة، فير مستغلين الوظيفة في خدمة المصالح الخاصة، وهذا دليل آخر لحفظهم على كرامة الوظيفة.

إضافة إلى ذلك فإن الشريعة الإسلامية تمنع على الموظف استغلال وظيفته من أجل التبرج وتحقيق المصلحة الخاصة على حساب المصلحة العامة والدليل على ذلك الحديث الذي رواه أبو حميد الساعدي، أنه أخبر أن الرسول صلى الله عليه وسلم استعمل عاملا فجاءه العامل حين فرغ من عمله، فقال: يا رسول الله، هذا لكم وهذا أهدي لي، فقال له أفلا قعدت في بيت أبيك وأمك فنظرت أيهدى لك أم لا؟ ثم قال: (أما بعد فما بال العامل نستعمله فيأتينا فيقول هذا من عملكم وهذا أهدي لي، أفلا قعد في بيت أبيه وأمه فنظر هل يهدى له

¹ - خالد وحيد إسماعيل، "كرامة الوظيفة العامة بين حرية الموظف وسلطة الإدارة، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، السعودية، العدد 35، 1442هـ/2020م، ص648.

أم لا، فو الذي نفس محمد بيده لا يغلّ أحدكم منها شيئاً إلا جاء به يوم القيامة يحمله على عنقه، إن كان بغيرا جاء به له رغاء، وإن كانت بقرة جاء بها لها خوار، وإن كانت شاتا جاء بها تيعرُ فقد بلغت). (1)

ووجه الاستدلال من هذا الحديث، هو أن النبي صلى الله عليه وسلم يحذر من استغلال الوظيفة من التربح وتحقيق المصالح الخاصة.

الفرع الثالث: الامتناع عن ممارسة نشاط مربح في قانون الوظيفة العمومية.

تحدثنا في المبحث الأول عن الواجبات الإيجابية للموظف ومتى يتمكن الموظف من أداء تلك الواجبات على الوجه المطلوب، فإن المشرع الجزائري يمنع عليه الجمع بين وظيفته وأي عمل آخر مربح، ونص عليه المادة 43 من الأمر 06-03، حيث نصت على ما يلي (2): "قمن خلال نص المادة فإنه يمنع على الموظف، ممارسة أي نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه، ولذلك فعليه بتخصيص كل نشاطه المهني للمهام التي أسندت إليه. وكذلك نصت المادة 14 من الأمر 66-133 حيث نصت على ما يلي:

يحضر على كل موظف ممارسته نشاط خاص (3) وهذا دليل آخر على وجوب امتناع الموظف من ممارسة أي نشاط خاص مع وظيفته.

وقد جرّم المشرع الجزائري فعل التربح من أعمال الوظيفة من أجل المحافظة على المصلحة العامة وحتى لا تطغى المصلحة الخاصة، ونص عليه في المادة 115 من قانون العقوبات، إذا نصت على ما يلي: "كل موظف عام حصل أو حاول أن يحصل لنفسه أو

1 - أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الإيمان والنذور، باب كيف كانت يمين النبي صلى الله عليه وسلم، رقم الحديث 6636، صحيح تحقيق عبد المالك مجاهد، دار السلام للنشر والتوزيع، الرياض، ط1، 1417هـ/1997م.

2 - المادة 43 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

3 - الأمر 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخة في 08 جوان 1966، المادة 14.

حصل أو حاول أن يحصل لغيره بدون وجه خف على ربح أو منفعة من عمل من أعمال وظيفته يعاقب بالأشغال الشاقة المؤقتة⁽¹⁾.

ولكن المشرع الجزائري استثنى بعض الفئات، إذ لخص لهم بعض النشاطات ذات الصيغة العلمية كالتعليم والتكوين، والبحث كمنشآت ثانوية، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 43 من الأمر 03-06، غير أنه يرخّص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كمنشآت ثانوية ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم⁽²⁾ ولذلك فعليه أن يلتزم بتلك الشروط حتى يتمكن من ممارسة تلك الأنشطة الثانوية.

المطلب الثالث: واجب التحفظ.

يعتبر الموظف ممثلاً للدولة في إطار الخدمة التي يقدمها، وينظر إليه المرتفقون على أنه الوجه الذي تقابل به الدولة مواطنيها، فرتب عليه كل من القانون والشريعة الإسلامية التحفظ، وهو من الالتزامات التي أوجبها القانون على الموظف العمومي طوال مساره الوظيفي، وذلك باجتناب فعل أو سلوك يتعارض مع الوظيفة ومثلها وقيمها ومكانتها وموجباتها، ولا يقتصر اجتناب الأفعال المنافية للوظيفة طوال ساعات العمل وعند المكوث في مكان العمل، بل يمتد إلى خارج ساعات وحتى بعد التقاعد، وسنعرف هذا الواجب في الفرع الأول، ونتحدث عليه في الشريعة الإسلامية في الفرع الثاني وفي القانون في الفرع الثالث.

الفرع الأول: تعريف واجب التحفظ.

أولاً: تعريف واجب التحفظ لغة.

التحفظ: (مفرد): جمع تحفظات (لغير المصدر).

1 - المادة 115 من قانون العقوبات

2 - الفقرة 02 من المادة 43 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

مصدر تحفظ / تحفظ على / تحفظ عن / تحفظ في / تحفظ من أبدى تحفظًا: احتسب ولم يتخذ موقفا حاسما - بدو تحفظات: بدون احتسب، مع التحفظ: شيء من الاحتسب (1).

ثانيا: تعريف التحفظ اصطلاحا.

1- تعريف التحفظ في الشريعة الإسلامية:

إن هذا الواجب أخلاقي قبل أن يكون واجب مهني كون أن الدين الإسلامي مشروع أخلاق وفضائل (2).

2- تعريف التحفظ في القانون: يعتبر واجب التحفظ نوع من تصحيح السلوك، فالموظف حر في التعبير عن معتقداته، لكن بطريقة أكاديمية فيجب أن يتصرف كرجل مذهب، يبتعد عن التصرفات التي تسيء إلى سمعته، كالسب والشتم والقذف (3)، والتحفظ يعني التحرز وعدم الاندفاع فعلى الموظف أن يحسب حسابا لأرائه.

الفرع الثاني: واجب التحفظ في الشريعة الإسلامية.

فواجب التحفظ في الشريعة الإسلامية هو الابتعاد عن كل فعل محرم أو مكروه قد يشوه صورة الوظيفة، يقول ابن عابدين في اختيار العمال من كونه أهل العفاف " والعفاف الكف عن المحارم وخوارم المروءة ويعرف الصالح منهم بأنه، من كان مستورا غير مهتوك، ولا صاحب ربي، مستقيم الطريقة سليم النامية، كامن الأذى قليل السوء وليس بمعافر للنبيذ، ولا ينادم عليه الرجال، وليس بقذاف للمحصنات، ولا معروفا بالكذب، وذلك لان الإسلام لا يسمح لوجود وقت فراغ بالمعنى الذي يعتبره المفهوم الوضعي من أن وقت الفراغ هو الوقت المتبقي من بقية الوقت المتاح للإنسان للتصرف فيه بعد انتهاء أوقات ممارسته للعمل يعمل

1 - تعريف وشرح ومعنى تحفظ بالعربي في معاجم اللغة العربية، قاموس عربي عربي، <https://www.almaary.com> (دخول بتاريخ 2021/06/06)

2 - شيخوخ بن عثمان، واجبات الموظف بين الشريعة والقانون، مجلة البحوث القانونية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، العدد 05، 2015، ص452.

3 - بلماذي صبرينة، بلقاسمي أيديا، حقوق وواجبات الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر تخصص القانون العام الداخلي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، (د.ت.م)، ص 70.

فيها ما يشاء⁽¹⁾، فلا يمكن للموظف أن يفعل كل ما يحلو له في وقت فراغه، وقد بينت الشريعة الإسلامية من خلال مبادئها موقفها من التحفظ في السلوك والرأي.

أولاً: موقف الشريعة الإسلامية من واجب التحفظ في السلوك.

فواجب التحفظ في السلوك هو واجب أخلاقي قبل أن يكون واجب مهني كون أن الدين الإسلامي مشروع وأخلاق وفضائل، ضمن باب أولى على هذا الموظف المسلم أن يلتزم بهذا الواجب يبين فقط لأغراض الوظيفة والحفاظ على سمعة الإدارة وإنما لصفاء عقيدته التي تدعوه إلى أن يكون أحسن واعف خلق الله⁽²⁾، فالشريعة الإسلامية توجب على الموظف المسلم أن يكون ذا عقيدة سليمة وذا سلوك خلق حسن، سواء داخل أو خارج الوظيفة.

ثانياً: موقف الشريعة الإسلامية من التحفظ في الرأي.

وحرية الرأي في الإسلام هي تكليف وأمانة لا يجوز للإنسان أن يتخلى عنها كما هو الشأن لبعض الحقوق المعلنة من قبل إعلان الأمم المتحدة لمن تشاء وتغتصبها ممن تشاء، تحت شعارات رنانة، فإذا كان واجب التحفظ بالنسبة للموظف مرتبط بوظيفته فإن حرية إبداء الرأي في الإسلام للموظف أو غيره منظمة ومقيدة بأعظم واجب وهو الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ومن الصياغات المنظمة للتعبير عن الرأي هي الحكمة والموعظة الحسنة⁽³⁾،

لقوله تعالى: **﴿وَلَتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ**

الْمُفْلِحُونَ﴾ [سورة آل عمران: 104]، فيجب على الموظف أن يتحلى بهذا الواجب دون أن يسيء إلى الدولة أو المكان الذي يشتغل فيه.

1 - منال أحمد غلوش، واجبات الموظف في الفقه الإسلامي، أطروحة دكتوراه في الفقه، كلية الدراسات الإسلامية، جامعة

الأزهر، (د.ت.م) ص 233-234.

2 - شيوخ بن عثمان، المرجع السابق، ص 452.

3 - شيوخ بن عثمان، المرجع نفسه، ص 453.

الفرع الثالث: واجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومي.

يعتبر الموظف عون من أعوان الدولة فعليه أن يحسب حسابا لكل آراءه، دون أن يبالغ في نقد توجهاتها وسياساتها التي يتوجب عليه تنفيذها وعليه أن يراعي السلوك القويم الذي يحفظ للوظيفة هيبتها واحترامها وبذلك يمتنع عليه بأن يأتي بكل سلوك يحط من قيمة الوظيفة، إذا فواجب التحفظ ينقسم إلى قسمين هما واجب التحفظ في الرأي، وواجب التحفظ في السلوك.

أولا: واجب التحفظ في الرأي.

فتعتبر حرية التعبير ومشاركة الموظفين في الحياة السياسية وبلا شك المجال الذي يظهر فيه بوضوح وجود الحياد الوظيفي من جهة وحمايته من جهة أخرى، فما دام الموظف أداة من أدوات الإدارة التي تحقق بها أهدافها فإن هذا يفرض تقييد حريته في التعبير عن آرائه، وذلك بالقدر اللازم لحسن سير الإدارة فهو ملزم باتخاذ الحيطة والتحفظ وهو يعبر عن آرائه⁽¹⁾، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر 06-03، حيث نصت على ما يلي: "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه"⁽²⁾، تعتبر حرية الرأي حق مضمون للموظف، ولكن تفرض عليه حدود فتقييد حريته في التعبير عن آرائه، مع شرط احترام واجب التحفظ.

ثانيا: واجب التحفظ في السلوك.

يجب على الموظف أن يكون سلوكه مطابقا للأخلاق وفق ما تقتضيه الوظيفة داخل وخارج أوقاتها، وهو ما نصت عليه المادتين 40 و42 من الأمر 03-06.

حيث نصت المادة 40 على ما يلي: "يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها"⁽³⁾، وبما أن

1 - فاطمة الزهراء ببيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم عام فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004/2003، ص42.

2 - المادة 26 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

3 - المادة 40 من الأمر 03-06، المرجع السابق.

الموظف عوناً من أعوان الدولة فإنه يفرض عليها احترام سلطتها أثناء تأدية مهامه وممارستها بكل أمانة.

وكذلك نصت المادة 42 على ما يلي: "يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم⁽¹⁾، فيجب على الموظف تجنب ممارسة أي سلوك يتنافى مع طبيعة المهام سواءً كان ذلك داخل مكان العمل أو خارجه، وعليه أن يتحلى بكل ما يليق بمقامه كموظف عوناً للدولة وخادماً لها.

فمن خلال ما سبق فإن مبادئ الشريعة الإسلامية تتوافق مع قانون الوظيفة العمومي في هذا الواجب وما يترتب عليه.

1 - المادة 42 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

خاتمة

خاتمة:

أحمد الله وأشكره على عونه وتوفيقه لإتمام هذا العمل وبعد فمن خلال ما سبق دراسته في هذا البحث نستنتج أن الإدارة بالأساس مجموعة موظفين عموميين هم واجهتها أمام الجمهور، يقوم بكافة الأنشطة المنسوبة إليها، فالموظف يكتسب نفس الأهمية التي تكتسبها الإدارة.

تكمن هذه الأهمية البالغة التي أولها كل من المشرع الجزائري والشريعة الإسلامية في اعتبار الموظف الأداة الفعالة في تسيير الإدارة العمومية، ومن هذا المبدأ يكتسب الموظف حقوق مقابل ما يؤديه من مهام، وبعد انقضاء علاقته الوظيفية فإنه يبقى يتمتع بتلك الحقوق، وهي مضمونة في الشريعة والقانون.

ولقد توصلنا في بحثنا هذا إلى جملة من النتائج وبعض المقترحات تتمثل في ما يلي:

أولاً: النتائج:

1- بالنسبة لحقوق الموظف:

أقرّ قانون الوظيفة العمومية وهو في ذلك موافق لمبادئ الشريعة الإسلامية العديد من الحوق للموظف، يأتي على رأسها الراتب مقابل ما أداه من مهام على أن يتناسب هذا الراتب مع الجهد والمقابل الذي يقدمه، كما أن للموظف الحق في الراحة، من أجل التخلص من الطاقة السلبية وتحسين نسبة الإنتاج، وذلك من خلال منحه عطلة أسبوعية وأخرى سنوية، وله الحق الغياب في حالة المرض، وله الحق في إنهاء علاقته بالوظيفة، إما بالتقاعد، أو ما يعرف بالاستقالة، كما يمكن تحفيزه من أجل تقديم خدمات أحسن، وذلك من خلال ترقيته في الدرجة والرتبة، وإعطائه فرصة في تحسين مستواه الوظيفي، و تأمينه اجتماعياً، سواء في حياته أو وفاته.

كما أن للموظف الحق في المطالبة بحقوقه وذلك بالضغط على الإدارة بالإضراب، وتكوين منظمات حرة، تدافع عن حقوقه، ولقد أقرت الشريعة الإسلامية رفع الظلم عن الموظف والأجير، كما أقرّ قانون الوظيفة العمومية هذه الحقوق المهنية. وهكذا يبدو جليا أن الأمر رقم 03/06 جاء بمجموعة كبيرة من الحقوق التي يتمتع بها الموظف وهو ما يتناسب مع مبادئ الرحمة والعدل والحرية التي جاءت بها الشريعة الإسلامية.

2- بالنسبة لواجبات الموظف:

على الموظف بموجب مبادئ الشريعة الإسلامية، وبناء على أحكام الأمر 03/06 الالتزام بأداء المهام المنسوبة إليه بكل دقة وأمانة، كما أن عليه أن يتجنب كل فعل يخالف قوانين الدولة أو يشوه صورة الوظيفة، وعليه أن يلتزم بعدم إفشاء أي سر من أسرار الوظيفة، وأن يلتزم بتنفيذ كل الأوامر الصادرة إليه من رئيس بأدب واحترام، ما دامت في حدود الشرع والقانون، وأن يتمتع عن ممارسة أي نشاط مربح مهما كان نوعه حفاظا على كرامة الوظيفة، كما عليه أن يكون نزيها في أداء وظائفه غير متحيز. ولا خلاف على هذه الواجبات بين الشريعة الإسلامية وما جاء به القانون.

بناء على ما سبق؛ وإجابة على الإشكالية التي سبق أن طرحناها في مقدمة البحث، يمكننا القول بأن الأمر 03/06 قد كرّس مبادئ الشريعة الإسلامية في مجال حقوق وواجبات الموظف العمومي إلى حدّ كبير.

ثانيا: التوصيات.

في نهاية بحثنا فإنه ومن أجل إعمال أكثر لمبادئ الرحمة والعدل والمساواة والحرية التي جاءت بها الشريعة الإسلامية في مجال حقوق وواجبات الموظف العمومي نوصي بـ:

- 1- وضع نظام للأجور والرواتب يتناسب مع الجهود التي يقدمها الموظفون ومع الظروف الاقتصادية الصعبة. وذلك من أجل تفريغهم لوظائفهم وإعفاءهم عن سلوك مسالك الفساد لتوفير لقمة العيش.
- 2- وضع نظام للترقية يحفز الموظفين المثابرين، ويشجع الكسالى على العمل، ويقضي على المحاباة والوساطة في الترقية بين الرؤساء والموظفين.
- 3- تعزيز أخلاقيات العمل في أوساط الموظفين.
- 4- محاربة ظاهرة استغلال النفوذ والرشوة والتحيز، وذلك بتكثيف المراقبة وتطبيق عقوبات حادة على كل من تسول له نفسه القيام بذلك.



فہارس البحث

فهرس الآيات

الصفحة	الآية	السورة
سورة البقرة		
62	188	((وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ))
19	233	((وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُبْرِئَ الرِّضَاعَةَ ۗ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ ۗ))
سورة آل عمران		
74	104	((وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ))
سورة النساء		
57	59	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۗ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا))
46	144	((لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّن نَّجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ ۗ وَمَن يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا))
سورة المائدة		
52-42	01	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أُحِلَّتْ لَكُم بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ))
46-22	02	((وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ))
43	08	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ))


46	12	((وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا))
سورة الأنفال		
52	27	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ))
21	41	((وَاعْلَمُوا أَنَّمَا غَنِمْتُمْ مِنْ شَيْءٍ فَإِنَّ لِلَّهِ خُمُسَهُ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ إِنْ كُنْتُمْ آمَنْتُمْ بِاللَّهِ وَمَا أَنْزَلْنَا عَلَىٰ عَبْدِنَا يَوْمَ الْفُرْقَانِ يَوْمَ التَّقَىٰ الْجَمْعَانِ ۗ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ))
سورة التوبة		
53	105	((وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ))
54	119	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ))
سورة يوسف		
65	5	((قَالَ يَا بُنَيَّ لَا تَقْصُصْ رُؤْيَاكَ عَلَىٰ إِخْوَتِكَ فَيَكِيدُوا لَكَ كَيْدًا ۗ إِنَّ الشَّيْطَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوٌّ مُبِينٌ))
سورة النحل		
63	90	((إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ))
53	93	((وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۗ وَلَسَأَلْنَا عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ))
سورة النور		
36	33	((وَلَيْسَتَعْفَىٰ الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ نِكَاحًا حَتَّىٰ يُغْنِيَهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ ۗ وَالَّذِينَ يَبْتِغُونَ الْكِتَابَ مِمَّا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ فَكَاتِبُوهُمْ إِنْ عَلِمْتُمْ فِيهِمْ خَيْرًا ۗ وَأَتَوْهُمْ مِنْ مَالِ اللَّهِ الَّذِي آتَاكُمْ ۗ وَلَا تَكْرَهُوا فَتْيَاتِكُمْ عَلَىٰ الْبِعَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِنَبْتِغُوا عَرَضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۗ))

سورة العنكوت		
38	13	((وَلِيَحْمِلْنَ أُنْقَالَهُمْ وَأَتْقَالًا مَعَ أُنْقَالِهِمْ ۖ وَلِيُسْأَلُنَّ يَوْمَ الْقِيَامَةِ عَمَّا كَانُوا يَفْتَرُونَ))
سورة الشورى		
43	40	((وَجَزَاءَ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِثْلُهَا ۖ فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ))
سورة الحشر		
22	07	((مَا أَقَاءَ اللَّهُ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَى فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ مِنْكُمْ ۗ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمُ عَنْهُ فَانْتَهُوا ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ))
سورة الجمعة		
16	09	((يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ۗ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ))
سورة الزخرف		
42	05	((أَفَنَضْرِبُ عَنْكُمُ الذِّكْرَ صَفْحًا أَنْ كُنْتُمْ قَوْمًا مُسْرِفِينَ))
سورة نوح		
57	1-3	((إِنَّا أَرْسَلْنَا نُوحًا إِلَىٰ قَوْمِهِ أَنْ أَنْذِرْ قَوْمَكَ مِنْ قَبْلِ أَنْ يَأْتِيَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ (1) قَالَ يَا قَوْمِ إِنِّي لَكُمْ نَذِيرٌ مُبِينٌ (2) أَنْ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاتَّقُوهُ وَأَطِيعُوا))

فهرس الأحاديث

الصفحة	الحديث
18	(إخوانكم خولكم جعلهم الله تحت أيديكم فمن كان أخوه تحت يده، فليطعمه مما يأكل وليلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتموهم فأعينوهم)
62	(إذا حدث الرجل بالحديث ثم التفت فهي أمانة)
15	(إن لنفسك عليك حقا)
23	(إن الأشعريين إذا أرملوا في الغزو أو قل طعام عيالهم بالمدينة جمعوا ما كان عندهم في ثوب واحد، ثم أقسموه بينهم في إناء واحد بالسوية، فهم مني وأنا منهم)
28	(أنصر أخاك ظالما أو مظلوما)
58	(السمع والطاعة على المرء المسلم فيما أحب وكره مالم يؤمره بمعصيته فإذا أمر بمعصيته فلا سمع ولا طاعة)
53	(كَلِمَةُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ؛ فَالْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالرَّجُلُ فِي أَهْلِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْمَرْأَةُ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا رَاعِيَةٌ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا، وَالخَادِمُ فِي مَالِ سَيِّدِهِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ)
67	(كلّ أمتي معافى إلا المجاهرين)
42	(لبيّ الواجد يحل عرضه وعقوبته)
14	(ما على أحدكم إن وجدتم أن يتخذ ثوبين ليوم الجمعة سوى ثوبي مهنته)
28	(ما من أمرئ يخذل مسلما عند موطن تنتهك فيه حرمة وينتقص فيه من عرضه إلا خذله الله في موطن يحب فيه نصرته)

38	(مثل المؤمنين في ترحمهم وتوادهم وتعاطفهم كمثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر جسده بالسهر والحمى)
43	(مطل الغني ظلم وإذا أتبع أحدكم على مليٍّ فليتبّع)
9	(من استأجر أجيرا فليعلمه أجره)
70	(أما بعد فما بال العامل نستعمله فيأتينا فيقول هذا من عملكم وهذا أهدي لي، أفلا قعد في بيت أبيه وأمه فنظر هل يهدى له أم لا، فو الذي نفس محمد بيده لا يغلّ أحدكم منها شيئا إلا جاء به يوم القيامة يحمله على عنقه، إن كان بعيرا جاء به له رغاء، وإن كانت بقرة جاء بها لها خوار، وإن كانت شاةا جاء بها تيغرُ فقد بلغت)



قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر

القرآن الكريم، رواية ورش

المراجع:

أولا الكتب:

1. إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد نجار، المعجم الوسيط، د.ن، بيروت، دار الدعوة، مجمع اللغة العربية.
2. ابن منظور، لسان العرب، الجزء الثالث، ط1، مطبعة الميرية، بيولاق مصر، سنة 1300هـ.
3. ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، (د.ط.)، ج3، (د.ت.ن).
4. أبو الحسين مسلم بن الحجاج، ت 261 هـ، صحيح مسلم، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، دار الحديث، القاهرة، ط1، 1412هـ/1991م.
5. أبي الحسين أحمد بن فارس بن زكريا، معجم مقاييس اللغة، ج1، (د.ر.ط.)، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، 1399هـ/1979م.
6. أبي حامد محمد بن محمد الغزالي، إحياء علوم الدين، ط1، دار ابن حزم، بيروت، 1426هـ /2002م.
7. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006.
8. حازم حمدي الجمالي، الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، دراسة مقارنة، كلية القانون والممارسة القضائية، جامعة فلسطين، (د.ت.ن).

9. صادق مهدي السعيد، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام، ط:6، د.ن: مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1983.
10. الراغب الأصفهاني، المفردات في غريب القرآن، دار المعرفة، بيروت، لبنان، 502هـ.
11. رواه الترمذي في سننه، كتاب البر باب ما جاء في المجالس بالأمانة، رقم 1959
12. زكي محمود هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، الكويت، 1989
13. سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي، دراسة مقارنة، (د.ر.ط)، مكتبة زين الحقوقية والأدبية، بيروت، لبنان، (د.س.ن).
14. سنن أبو داوود، تحقيق خليل أحمد السهانفوري، مركز الشيخ أبي الحسن الندوي، الإمارات العربية، ط1، 1427هـ/2006م، الجزء 11.
15. سنن أبو داوود، تحقيق شعيب قرنون ومحمد كامل قره بللي، دار الرسالة العلمية، بيروت، ج 5، 202 هـ، 275 م.
16. الشربيني، مغني المحتاج إلى معرفة ألفاظ المنهاج، ج3.
17. صحيح البخاري تحقيق عبد المالك مجاهد، دار السلام للنشر والتوزيع، الرياض، ط1، 1417/1997م.
18. سنن ابن ماجه، تحقيق محمد ناصر الدين الألباني، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع، الرياض، ط1، ج 2، 14178/1997 م.
19. صحيح مسلم، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، كتاب المساقات، باب تحريم مطل الغني وصحة الحوالة واستحباب قبولها غذا أحيل على مليئ، حديث رقم 1564، دار حياء التراث العربي، بيروت، (د.ت.ن).
20. طاهر محمود كلادة، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، الاردن، (د.ط)، (د.ت.ن).

21. ظافر القاسمي، نظام الحكم في الشريعة والتاريخ الإسلامي، دار النفائس، (د.م.ن)، ط1، ج1 (د.ت.ن).
22. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، (د.ر.ط)، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، (د.س.ن).
23. عبد الرحمان الجزيري، الفقه على المذاهب الأربع، ج3، كتاب الإجازة، ر.ط:2، دار النشر، دار الكتاب العلمية، سنة النشر، 1424هـ/2003م.
24. عبد الرحمان الضحيان، الرقابة الإدارية، ط1، (د.م.ن)، 1993.
25. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة "دراسة مقارنة" مع التركيز على التشريع الجزائري، دون ر.ط، الساحة المركزية للطباعة والنشر بين عكنون، الجزائر، دون سنة النشر .
26. عبد الله بن المبارك المروزي (ت 171 هـ) في الزهد والرقائق، تحقيق أحمد فريد، دار المعارج الدولية، الرياض، ط1، 1415 هـ/1995 م.
27. علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2012.
28. علي خطار شنطاوي، دراسات في الوظيفة العامة، مطبعة الجامعة الأردنية، عمان، ط2، 1998.
29. عوابدي عمار، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، (د.ط) 1984.
30. مازن ليلو رافي، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، (د.ط)، 2002.
31. محمد أبو بكر عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، دار الرسالة، الكويت، 1983.
32. محمد أنس، قاسم جعفر، المبادئ الأساسية للوظيفة العامة ومدى تطبيقاتها المعاصرة في المملكة العربية السعودية.

33. محمد بن سعيد بن فهد الدوسري، الراتب التقاعدي، دراسة فقهية، كلية الشريعة بالرياض، 1433هـ/2012م.
34. محمد حسن المصطفى البغا، وقت الحضانة ورؤية الطفل (الإرادة)، مجلة جامعة دمشق، كلية الشريعة، المجلد 18، ط1، سوريا، 2002.
35. محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، مصر، 2004.
36. محمد محمد الطويل، العمل في رعاية الإسلام، ط: 97/9157، دار النشر مكتبة ومطبعة الغد، سنة النشر 1998/1997، مكان النشر ناهيا، الجيزة.
37. مسند احمد ابن حنبل، أخرجه احمد في مسنده، تحقيق شعيب الارنوط وعادل المرشد، مؤسسة الرسالة، ج2، 241 هـ.
38. المعجم الوسيط، ج3، ط4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 1425 هـ/2004م.
39. منصور بن إدريس بن يونس البهوتي، كشاف القناع عن متن الإقناع، عالم الكتب، بيروت، (د ط)، ج2، 1046 هـ.
40. مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، (د.س.ن).
41. هاشمي خرفي، الوظيفة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2012.

ثانيا: المقالات

1. أنس يانيا، عبد الصمد عالم، رسلان عبد الرحمان، محمد زهار الدين زكرياء، حقوق العمال في الرعاية الاجتماعية والإدارية في الفقه الإسلامي، مجلة ماليزيا للدراسات الإسلامية، ماليزيا، المجلد 02، العدد 42.
2. خالد وحيد إسماعيل، "كرامة الوظيفة العامة بين حرية الموظف وسلطة الإدارة، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، السعودية، العدد 35، 1442 هـ/2020م.

3. السر في المهن الطبية، مجلة البحوث الفقهية المعاصرة، فتاوي المجمع الفقهي الإسلامي، الرياض، العدد 20، 1414 هـ، 1994 م.
4. شيوخ بن عثمان، واجبات الموظف بين الشريعة والقانون، مجلة البحوث القانونية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر، العدد 05، 2015.
5. عبد المليك مزهودة، الإدارة بين الكفاءة والفعالية، مفهوم وتقييم مجلة العلوم الإنسانية، العدد 1، جامعة بسكرة، 2001.
6. لوني نصيرة، النظام للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية لأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد 11، العدد 04، 2019.

ثالثا: البحوث الأكاديمية

1. أحمد سينة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005.
2. بدري مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، جامعة الدكتور الطاهر مولاي بسعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق.
3. بلمادي صبرينة، بلفاسمي ليديا، حقوق وواجبات الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر تخصص القانون العام الداخلي، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، (د.ت.م).
4. بن الشريف محمد، خالي عبد الباسط، النظام القانوني لحق التقاعد في قطاع الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في القانون الإداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق جامعة أحمد راية، أدرار، الجزائر، 2017/2018.
5. بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 06-03، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2017.

6. درويش عبد القادر، واجب الطاعة الرئاسية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع القانون العام، جامعة الجزائر بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، 2008/2007.
7. رشا عبد الرزاق، جاسم الشمري، المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوظيفي، دراسة مقارنة، "مذكرة لنيل درجة الدكتوراه، جامعة النهرين، كلية الحقوق، 1429هـ، 2008 م.
8. سليمة روباش، واجب الطاعة الرئاسية في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، فرع حقوق، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية الحقوق والعلوم سياسية، 2018/ 2017.
9. سوار موسى، إسماعيل بزار، زكاة الرواتب والأجور في الفقه الإسلامي، درجة الماجستير في الفقه والتشريع، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2016.
10. شنة زاوي، المركز القانون للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، 2006.
11. عبد الكريم بن قلة، الاستقالة في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014/2013.
12. فاطمة الزهراء بيرم، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، قسم عام فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004/2003.

13. فرحاتي حسان، النظام القانوني للعطل في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015/2014.
14. فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2004/2003.
15. فيصل بن طلع طابع المطيري، معوقات الاستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد، رسالة ماجستير، تخصص التشريع الإسلامي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، 1429هـ/2008 م.
16. منال أحمد غلوش، واجبات الموظف في الفقه الإسلامي، أطروحة دكتوراه في الفقه، كلية الدراسات الإسلامية، جامعة الأزهر، (د.ت.م).
17. هني عبد الله، بوعافية أحمد، حقوق وواجبات الموظف في ظل الأمر 03/06، مذكرة تخرج في العلوم القانونية، جامعة سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012/2011.

رابعاً: النصوص القانونية

- 3- الدستور الجزائري، المؤرخ في 07 مارس 2016، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.
- 4- القانون 278/63 المؤرخ في 26 جويلية 1963، المحدد لقائمة الأعياد الرسمية، والمعدل والمتمم بالأمر المؤرخ في 13/06/1966.
- 5- الأمر 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجريدة الرسمية، العدد 46، المؤرخة في 08 جوان 1966.
- 6- الأمر 66-156، المؤرخ في 18 صفر 1386هـ، الموافق لـ 08 يوليو 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم.

7- القانون رقم 83-11، المؤرخ في 21 رمضان 1403 هـ الموافق ل 02 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، الجريدة الرسمية، العدد 28، المؤرخة في 24 رمضان 1403 هـ/03 يوليو 1983 م.

8- القانون رقم 83-11، المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 هـ الموافق ل 02 يوليو 1983، يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، العدد 28، المؤرخة في الثلاثاء 24 رمضان 1403 هـ الموافق ل 05 يوليو 1983 م.

9- القانون رقم 83-12، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية رقم 28، الصادرة بتاريخ، 05/07/1983.

10- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة 1410 هـ الموافق ل 02 يونيو 1990 م، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 23، المؤرخة في 13 ذو القعدة 1410 هـ.

11- الأمر 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادرة في 16/07/2006.

12- القانون 16-01، المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437، الموافق ل 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 14.

13- المرسوم الرئاسي 07-304، المؤرخ في 17 رمضان 1428 هـ الموافق ل 29 سبتمبر 2007، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم (ج.ر) رقم 61.

سادسا: مواقع الأنترنت

14- إسلام ويب، مركز الفتوى، <https://www.islamweb.net>

15- ويكيبيديا، <https://ar.m.wikipedia.org/wiki/>

16- مفهوم الطاعة في الإسلام، مجلة الوعي <http://www.al-waie.orgs> تاريخ

17- موسوعة الاخلاق والدرر السننية <https://www.dorar.net.akhlaq>

18- معجم المعاني، <https://www.almaany.com/ar/dict/ar>



فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وعرهان

إهداء

..... مقدمة

الفصل الأول: تكريس قانون الوظيفة العمومية الجزائري لمبادئ الشريعة الإسلامية في

مجال حقوق الموظفين

6	تمهيد
7	المبحث الأول: الحقوق المرتبطة بالمنصب
7	المطلب الأول: الحق في الراتب
7	الفرع الأول: تعريف الراتب
7	أولاً: تعريف الراتب لغة
8	ثانياً: تعريف الراتب اصطلاحاً
9	الفرع الثاني: قيمة الراتب
10	ثانياً: في قانون الوظيفة العامة الجزائري
13	المطلب الثاني: الحق في العطل
13	الفرع الأول: تعريف العطل
13	أولاً : تعريف العطل لغة
14	ثانياً: تعريف العطلة اصطلاحاً
15	الفرع الثاني: أنواع العطل
15	أولاً: العطلة السنوية
15	ثانياً: العطلة الأسبوعية
16	ثالثاً: العطلة المرضية
20	المطلب الثالث: الحق في التقاعد

21	الفرع الأول: تعريف التقاعد
21	أولاً: تعريف التقاعد لغة
21	ثانياً: تعريف التقاعد اصطلاحاً
22	الفرع الثاني: التقاعد في قانون الوظيف العمومي
23	أولاً: شرط السن
23	ثانياً: شرط مدة الخدمة
24	المطلب الرابع: الحق في الاستقالة
24	الفرع الأول: تعريف الاستقالة
24	أولاً: تعريف الاستقالة لغة
24	ثانياً: تعريف الاستقالة اصطلاحاً
25	الفرع الثاني: الإستقالة في الشريعة الإسلامية
25	الفرع الثاني: حق الاستقالة في القانون الجزائري
26	المبحث الثاني: الحقوق المرتبطة بالحياة المهنية
26	المطلب الأول: الحقوق المرتبطة بالمسار المهني
27	الفرع الأول: الحق في الحماية أثناء ممارسة المهام
27	أولاً: تعريف الحماية
27	ثانياً: حماية الموظف العام من التعدي الواقع عليه بسبب الوظيفة في الشريعة الإسلامية
28	ثالثاً: حماية الموظف العام من التعدي الواقع عليه بسبب الوظيفة في القانون
30	الفرع الثاني: الحق في الترقية
31	أولاً: تعريف الترقية
31	ثانياً: أنواع الترقية
33	الفرع الثالث: الحق في التكوين
33	أولاً: تعريف التكوين
34	ثانياً: أهداف التكوين

35 ثالثا: أنواع التكوين
36 المطب الثاني: الحقوق المرتبطة بالمهنة
36 الفرع الأول: الحق في الضمان الاجتماعي
37 أولا: تعريف التأمين الاجتماعي
37 ثانيا: الضمان الاجتماعي في الإسلام
39 ثالثا: التأمين الاجتماعي في قانون الوظيفة العمومية
41 الفرع الثالث: الحق في الإضراب
42 أولا: تعريف الأضراب
44 ثالثا: التنظيم التشريعي للحق في الإضراب
45 الفرع الثالث: الحق النقابي
46 أولا: تعريف الحق النقابي
47 ثانيا: الحق النقابي في القانون الجزائري
الفصل الثاني: تكريس قانون الوظيفة العمومية الجزائري لمبادئ الشريعة الإسلامية في مجال واجبات الموظفين	
51 تمهيد
52 المبحث الأول: الواجبات الإيجابية (إتيان السلوك)
52 المطب الأول: واجب أداء المهام بدقة وأمانة (الانضباط الوظيفي)
52 الفرع الأول: تعريف واجب الأداء
52 أولا: تعريف واجب الأداء لغة
53 ثانيا: تعريف واجب الأداء اصطلاحا
53 الفرع الثاني: واجب أداء المهام بدقة وأمانة في الشريعة الإسلامية
54 أولا: التحلي بالأمانة والصدق في أداء العمل
54 ثانيا: الإخلاص في العمل وإتقانه

- 55 . الفرع الثالث: واجب أداء المهام بدقة وأمانة في قانون الوظيفة العمومية.....
- 56 . المطب الثاني: واجب طاعة الرؤساء.....
- 56 . الفرع الأول: تعريف واجب الطاعة الرئاسية.....
- 56 . أولا: تعريف واجب الطاعة الرئاسية لغة.....
- 56 . ثانيا: تعريف الطاعة الرئاسية اصطلاحا.....
- 57 . الفرع الثاني: واجب الطاعة الرئاسية في الشريعة الإسلامية.....
- 57 . أولا: مصادر الطاعة في الشريعة الإسلامية.....
- 58 . ثانيا: حدود الطاعة في الإسلام.....
- 59 . الفرع الثالث: واجب الطاعة الرئاسية في قانون الوظيفة العمومي.....
- 60 . المطب الثالث: واجب النزاهة.....
- 60 . الفرع الأول: تعريف واجب النزاهة.....
- 60 . أولا: تعريف واجب النزاهة لغة.....
- 61 . ثانيا: تعريف النزاهة اصطلاحا.....
- 61 . الفرع الثاني: واجب النزاهة في الشريعة الإسلامية.....
- 62 . أولا: تحريم الرشوة.....
- 62 . ثانيا: منع عن إعطاء الهدايا للموظفين.....
- 63 . ثالثا: منع التبرج من الوظيفة.....
- 63 . رابعا: الالتزام بالإحسان والإتقان.....
- 64 . أولا: حضر الأعمال التي تؤثر على نزاهة الموظفين.....
- 64 . ثانيا: عدم التحيز.....
- 64 . ثالثا: الامتناع عن طلب الرشوة واستغلال النفوذ.....
- 65 . المبحث الثاني: الواجبات السلبية (الامتناع عن سلوكات).....
- 65 . المطب الأول: الامتناع عن إفشاء السر المهني.....
- 66 . الفرع الأول: تعريف واجب السر المهني.....

66	أولاً: تعريف واجب السر المهني لغة.....
66	ثانياً: تعريف واجب السر المهني اصطلاحاً.....
67	الفرع الثاني: واجب المحافظة على السر المهني في الشريعة الإسلامية.....
68	الفرع الثالث: واجب المحافظة على السر المهني في قانون الوظيفة العمومي.....
69	المطلب الثاني: الامتناع عن ممارسة نشاط مريح.....
69	الفرع الأول: تعريف واجب الامتناع عن نشاط مريح.....
69	أولاً: تعريف التريح لغة.....
69	ثانياً: تعريف التريح اصطلاحاً.....
70	الفرع الثاني: الامتناع عن ممارسة نشاط مريح في الشريعة الإسلامية.....
71	الفرع الثالث: الامتناع عن ممارسة نشاط مريح في قانون الوظيفة العمومية.....
72	المطلب الثالث: واجب التحفظ.....
72	الفرع الأول: تعريف واجب التحفظ.....
72	أولاً: تعريف واجب التحفظ لغة.....
73	ثانياً: تعريف التحفظ اصطلاحاً.....
73	الفرع الثاني: واجب التحفظ في الشريعة الإسلامية.....
74	أولاً: موقف الشريعة الإسلامية من واجب التحفظ في السلوك.....
74	ثانياً: موقف الشريعة الإسلامية من التحفظ في الرأي.....
75	الفرع الثالث: واجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومي.....
75	أولاً: واجب التحفظ في الرأي.....
75	ثانياً: واجب التحفظ في السلوك.....
78	خاتمة.....
.....	قائمة المراجع.....

ملخص:

تكفلت كل من الشريعة الإسلامية والمشرع الجزائري للموظف بمجموعة من الحقوق التي يتمتع بها، ولا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على مخالفتها، وهي متعددة منها الحقوق المرتبطة بالمنصب وهي تتمثل في الراتب والعطل والتقاعد والاستقالة، وحقوق مرتبطة بالحياة المهنية وتتمثل في الحماية والترقية والتكوين والضمان والإضراب والحق النقابي، وفي المقابل هذه الحقوق تفرض عليه الشريعة الإسلامية والمشرع الجزائري مجموعة من الواجبات عليه أن يلتزم بأدائها، مثل أداء المهام المنسوبة إليه والطاعة والنزاهة والمحافظة على أسرار المهنة، والامتناع عن ممارسة أي نشاط مريح يؤدي إلى استغلال الوظيفة، والالتزام بواجب التحفظ..

Abstract:

Both Islamic Sharia and the Algerian legislator guaranteed the employee a set of rights that he enjoys, and it is not permissible to violate them or agree to violate them, and they are several, including the rights associated with the position, which are represented in salary, holidays, retirement and resignation, and rights related to professional life represented in protection, promotion, training, guarantee, strike and union right In return, these rights impose on him the Islamic Sharia and the Algerian legislator a set of duties that he must abide by, such as performing the tasks attributed to him, obedience, integrity, maintaining professional secrets, refraining from engaging in any profitable activity that leads to the exploitation of the job, and adhering to the duty of conservatism.