



جامعة ابن خلدون تيارت
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علاقات مهنية

الموسومة بـ:

رد الاعتبار في قانون الوظيفة العمومية - دراسة مقارنة -

إشراف الأستاذ:
- شاشوا نور الدين.

إعداد الطالبة:
- بن عمار حبيبة.

رئيسا	أستاذ محاضر	د. الغوثي الحاج قوسم
مشرفا ومقورا	أستاذ محاضر	د. شاشوا نور الدين
مناقشة	أستاذة محاضرة	د. بلحاج وسيلة سليمة

السنة الجامعية: 2017 - 2018م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

أشكر الله الذي وفقني وسدد خطاي في إنجاز هذا العمل المتواضع
وأقدم بخالص شكري وعظيم امتناني ، لعائلي وأسائذي .

وزملاء العمل .

كما أقدم بجزيل الشكر لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم
بقبول مناقشة رسالتي .

إهداء

إلى روح أبي رحمه الله، ورزقه الجنة.

إلى أمي الغالية أحاطها الله بعنايته وشمها بحفظه، ورزقها الشفاء

العاجل.

إلى إخوتي.

إلى أبناء إخوتي

إلى كل أساتذتي الذين رافقوني في مشواري الدراسي من المرحلة

الابتدائية حتى الجامعة.

أهدي هذا العمل المتواضع.

مَقْدَمَةٌ

طالما كانت النظرة إلى الشخص المخطئ نظرة سلبية مهما حاول تصليحها مع مرور الوقت.

هذه الفكرة لازمت المجتمعات المتحجرة البدائية في فترة ما وتكررت في أذهان الأشخاص الرجعيين في حق من أذنب.

وبتطور قيمة الانسان في الحياة الاجتماعية اصبح من غير العادل ان يقف مستقبل الشخص على خطئه الذي ارتكبه في الماضي والذي يسبب له موقف عدائي من طرف المجتمع وخلق له وضعية حرجة ناتجة عن حقد وضغينة المجتمع بسبب ما ارتكبه من اخطاء ماجعله يحرم من العيش بطريقة طبيعية مثله مثل باقي اقرانه في المجتمع

وكما نعلم ان العفو والصفح هبة من الله سبحانه وتعالى من بها على عباده للعودة من ارتكاب المعاصي والاطعاء ونعلم ايضا ان نبينا الكريم في سنته الشريفة كثيرا ما حثنا على العفو ونهانا عن الحقد والضغينة

انطلاقا من هذه المبادئ النبيلة التي امرنا بها ديننا الحنيف تظهر قيمة اجتماعية سامية هدفها الحفاظ على اوصل المجتمع بكل ما اشتمل عليه من روابط اجتماعية مقدسة وذلك بزرع قيم العفو والصلح باحتواء المخطئ فينا ومنحه فرصة للعودة الى احضان الحياة المستقيمة بعيد عن الاخطاء والحياة السلبية

ولقد ادى تطور الفكر الاجتماعي الى خلق نظام قانوني بحث منظم ضمن مبادئ قانونية اجتماعية بحثة مفادها نسيان ما ارتكبه الشخص من اخطاء في الماضي وشطب ما تعرض له المخطئ من جزاءات في حياته المستقبلية وجسد هذا النظام بمسمى رد الاعتبار الذي ظهر كأول مرة في النظام الجزائي الذي كان يهدف الى اعادة ادماج الجاني الى المجتمع لغرض اصلاحه ورده الى القيم الاجتماعية السامية والمشرع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى جسد نظام رد الاعتبار في المادة الجزائية من خلال قانون الاجراءات الجزائية ضمن الباب السادس من الكتاب الرابع حيث نص على ان رد الاعتبار اجراء يستفيد منه المحكوم عليه في جناية او جنحة منصوص عليها

في قانون العقوبات مايمكنه من محو كل آثار إدانة أفعالهم وما نجم عنها من الحرمان لأهليات معينة المادة رقم 676 من قانون اجراءات جزائية ولنجاعة الفكرة من مقصود المشرع في المجال الجزائي الى حد ما طبقت الفكرة في المجال الوظيفي مايفتح مجال للموظف الذي رهن حياته في خدمة المصلحة العامة بعد توليه منصب مهني ان ينظف ملفه الاداري من الاخطاء التأديبية التي ارتكبها في الماضي نتيجة ظروف و مواقف محددة وقد كان سبب ميولنا الى البحث في الموضوع اشباع رغبتنا وفضولنا العلمي وذلك بالبحث عن اهم القيم الرامية الى رد الاعتبار في قانون الوظيفة العمومية بما فيها ضمن بعض النظم القانونية لمعرفة تطورات النظام القانوني الذي جسد نظام رد الاعتبار بمدلوله الحالي ومعرفة مواقف بعض التشريعات الحديثة بما فيها التشريع الجزائري

وتبدو اهمية دراستنا الحالية بالتطرق الى ضبط المفاهيم المتعلقة بالدراسة والبحث عن اوجه الحماية مايبين المصلحة العامة للمرفق العام والمصلحة الخاصة بالموظف بشطب العقوبات التأديبية من ملفه الاداري وعلى ضوء ذلك تبادر إلى ذهننا الإشكال القانوني التالي:

كيف يتم الترجيح بين مصلحة المرفق العام التي تقف أساسا على سمعة الوظيفة العامة والتي تحفظها ذاكرة الإدارة ومصلحة الموظف بتطهير ملفه الاداري من العقوبات التأديبية؟ وما موقف المشرع من ذلك؟

ولغرض الإجابة على الاشكال القانوني السابق الذكر نقوم بالدراسة على أساس منهج مقارن لغرض التطرق للموضوع في التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري. من خلال الامر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

لقد تم التطرق إلى موضوع دراستنا الحالي في دراسات سابقة على أساس أنه وسيلة لانقضاء العقوبة التأديبية في المذكرة الموسومة بطرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف (دراسة مقارنة) من إعداد الطالب بن علي عبد الحميد، لنيل شهادة الماجستير من جامعة تلمسان.

كما تناول محمد مشعل العجمي رد الاعتبار في الوظيفة العمومية على أساس انه ضمانة تأديبية بعد توقيع التأديبية في دراسته للمذكرة الموسومة بضمانات التأديبية للموظف العامة (دراسة مقارنة بين القانون الكويتي والأردني) وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير، لقسم القانون العام، في كلية الحقوق، لجامعة الشرق الأوسط الكويت. أما عن الدراسات المستقلة بذاتها لدراسة موضوع رد اعتبار الموظف، كان لنا الشرف أن تكون لنا الأسبقية.

وقد واجهتنا مجموعة من العراقيل لم تكن سوى تحفيز لنا للبحث والتقصي أكثر عن المعلومة و من ضمن هذه العراقيل ما يلي :

1- عدم وجود تشريع خاص لنظام رد اعتبار الموظف في أغلب التشريعات، خاصة التشريع الجزائري الذي تناول أحكام الموضوع في مادة واحدة ووحيدة بشكل عام ومجمل.

2- نقص المراجع المستقلة بموضوع البحث وإن وجدت وجد موضوع رد الاعتبار الموظف على أساس جزئية بسيطة من موضوع بحث آخر.

3- صعوبة الإلمام بجميع جوانب البحث لاختلاف الآراء بين مؤيد ومعارض.

4- صعوبة البحث عن معالم الموضوع الموجود في قانون الوظيفة العامة في التشريع المقارن، يصعب الوصول إليها باختلاف التسميات التي تنظم قانون الوظيفة العامة.

5- تغليب الجانب الجزائري على دراسة رد الاعتبار في الدراسات السابقة.

وقد تم تقسيم موضوع بحثنا إلى خطة ثنائية الفصول:

حاولنا في الفصل الأول التطرق إلى تعريف نظام رد اعتبار الموظف ثم البحث عنه في بعض النظم القانونية منها ما هو قديم وآخر حديث، ثم تطرقنا إلى معرفة تصنيفات مختلفة لرد اعتبار الموظف.

أما في الفصل الثاني حولنا التطرق إلى أحكام رد اعتبار الموظف ضمنا مجموعة من الشروط، إجراءات والأثر.

وعليه نتبع الخطة الموالية:

الفصل الأول: ماهية رد اعتبار الموظف.

المبحث الأول: مفهوم رد اعتبار الموظف.

المبحث الثاني: فكرة رد اعتبار الموظف في بعض النظم القانونية.

المبحث الثالث: أنواع رد اعتبار الموظف.

الفصل الثاني: أحكام رد اعتبار الموظف.

المبحث الأول: شروط رد اعتبار الموظف.

المبحث الثاني: إجراءات رد اعتبار الموظف.

المبحث الثالث: آثار رد اعتبار الموظف.

خاتمة.

الفصل الأول:

ماهية رد اعتبار الموظف

الفصل الأول: ماهية رد اعتبار الموظف

تمهيد

ترتكز أهمية دراسة ماهية رد اعتبار الموظف على معرفة مجموعة من المفاهيم القانونية والتي على ضوءها يفتح لنا طريق الدراسة الأولية لمعنى رد اعتبار الموظف كنظام قانوني تجسدت فكرته ضمن نظم قانونية الذي تطورت فيه الفكرة وظهرت بمفهومها الحديث ثم تميز انواع رد اعتبار الموظف والتي سيمكننا فيما بعد من دراسة احكام رد اعتبار الموظف في الفصل الثاني

وعليه ستكون دراستنا في هذا الفصل مرتكزة على ثلاث مباحث اساسية تعالج النقاط الاساسية التالية :

- تحديد المفهوم.
- البحث عن فكرة رد اعتبار الموظف في بعض النظم القانونية البارزة في تاريخ علم القانون.
- التطرق إلى أنواع رد اعتبار الموظف.
- اذن ستكون دراستنا في هذا الفصل كالتالي :

المبحث الأول: مفهوم رد اعتبار الموظف

لغرض فهم فكرة رد اعتبار الموظف بطريقة منهجية لا بد من معرفته أولاً وذلك بالتطرق إلى تعريفه في المطلب الأول ثم التمييز بينه وبين بعض الأنظمة القانونية المشابهة في مطلب ثاني.

المطلب الأول: تعريف رد اعتبار الموظف

من الجانب اللغوي برد اعتبار الموظف فكرة مكونة من مجموعة من المصطلحات: رد، اعتبار، الموظف يقصد ب:

رد: إرجاع، إعادة⁽¹⁾

اعتبار: هي من المصدر اعتبر وتعني إقامة للشيء وزناً ويقال اعتبر أي تعظ واعتد.⁽²⁾

الموظف: هو من تم تعيينه بصفة دائمة في وظيفة عمومية ورسم في رتبة السلم الإداري.⁽³⁾

ومنه فإن رد اعتبار الموظف هو إعادة وزن الموظف.

بالرجوع إلى اللغة الفرنسية نجد.

رد اعتبار الموظف يعني: l'amnésie disciplinaire⁽⁴⁾ وهي مركب كلمتين:

l'amnésie : أصلها; amnesie وهي كلمة إغريقية تعني : l'oubli

أي النسيان أو فقد ذاكرة.

Disciplinaire: معناها التأديبي، أي نسيان التأديب ومنه نستنتج أنه

رد اعتبار الموظف في القانون الفرنسي هو نسيان ما قام به الموظف من

¹ - ابن منظور، معجم لسان العرب، دار بيروت للطباعة والنشر، سنة 1954، ص315.

² - ابن منظور، نفس المرجع، ص534.

³ - المادة 04 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية رقم 46.

⁴ - Larousse, dictionnaire de français, Imprimer en France 2008, page 15.

أخطاء تأديبية والعفو عنه كما يعرف أيضا l'amnístie disciplinaire c'est le pardon en cadrée par le loi.⁽¹⁾

الفرع الأول: التعريف القانوني لرد اعتبار الموظف:

أغلب القوانين لا تقوم بتعريف أو ضبط المصطلحات، بل تتركها للفقهاء، والمشرع الجزائري مثله كباقي التشريعات لم يعرفه بل أشار إليه في المادة 176 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 15 جويلية 2006 جريدة رسمية رقم 46.⁽²⁾ وقد جاء معنى المادة على سبيل جوازيه طلب الموظف وإعادة اعتباره من السلطة الإدارية التي عينته في وظيفته بتوفر مجموعة من الشروط لإنتاج الأثر: محو العفوية من ملف الموظف المعني.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي لرد اعتبار الموظف.

اهتم الفقه في تعريف رد الاعتبار على أساس جنائي، كون أن هذه الفكرة ظهرت أول مرة في المجال الجنائي⁽³⁾، وهدفها الأخلاقي تطبيق الفكرة في المجال الوظيفي، لكن التعاريف اختلفت باختلاف الزاوية المنظور إليها، فمنهم من يعرفه: من الجانب الموضوعي أو من الجانب الإجرائي أو من الجانب الغائي.

فمن الجانب الموضوعي يعرف على أنه حق بمقتضاه يطلب الفرد من الآخرين مراعاة القواعد القانونية التي تحكم السلوك الفردي عامة، والتي تبدو أهميتها في حماية الروابط والعلاقات بين الأفراد في مجتمع معين.⁽⁴⁾

¹- Le journal de formation syndicale K module le regine disciplinaire, novembre 2008, chapitre 04 : la levée des sonction disciplinaire , 4-1 l'amnístie.

² - "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية، أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها سلة التعلم..."

³- سليمان محمد الطماوي، قصاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي القاهرة، سنة 1973، ص426.

⁴- أحمد جمعة شحاته، جرائم الاعتداء على الحق في السمعة والشرف والاعتبار، الجزء الأول، جرائم السب والفضف، مجلة المحاماة القاهرة، عدد43 لسنة 1996، ص 23.

وإما من الجانب الإجرائي يعرفه الأستاذ نواف كنعان بأن رد اعتبار الموظف هو رد إداري للموظف المخالف الذي فرضت عليه عقوبات تأديبية و تم تنفيذها في حقه بعد انقضاء مدة معينة بحسب نوعية العقوبة.⁽¹⁾

ويعرف أيضا من الجانب الغائي أنه رد اعتبار الموظف هو فتح باب التوبة أمام الموظف المقصد وتشجيعه على الاستقامة، وعلى تدارك ما فرط من أمره، وتلك غاية نبيلة ومشروعة.⁽²⁾

¹ - محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، ط 3، دار الجامعة الجديدة، مصر 2007، ص 272.

² - سليمان محمد الطماوي، فضاء التأديب، نفس المرجع السابق ص 426.

المطلب الثاني: تمييز رد اعتبار الموظف عما يشابهه

اختلف مفهوم رد اعتبار الموظف بمجموعة من المفاهيم الأخرى والتي تكون مشابهة له سواء من حيث الإجراء أو الآثار. مثل العفو، ودعوى إلغاء قرار إداري متضمن عفوية تأديبية أو النظام الإداري إزاء عقوبة تأديبية، أو إجراء سحب العقوبة التأديبية.

وفيما يلي من الفروع نقوم بالتمييز بينها وبين رد اعتبار الموظف كل منها على حدا في الفروع اللاحقة.

الفرع الأول: رد اعتبار الموظف والعفو

للتمييز بين رد اعتبار الموظف والعفو نتطرق إلى أوجه التشابه وأوجه الاختلاف.

أولاً: أوجه التشابه

كل من العفو ورد اعتبار الموظف وسيلتان لانقضاء العقوبة التأديبية هذا وجه شبه في كلتا النطاقين.

ثانياً: أوجه الاختلاف

مصدر العفو من السلطة التشريعية أو التنفيذية ممثلة البرلمان أو في رئيس الجمهورية.⁽¹⁾ وهذا بعد استشارة المجلس الأعلى للقضاء أما رد اعتبار الموظف يصدر من طرف الرئيسي الإداري الأول في المؤسسة التي عين حينها الموظف بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

يصدر العفو باثر رجعي أثناء المتابعة التأديبية، بينما يصدر رد اعتبار الموظف بعد استيفاء شروط معينة منها استنفاد العقوبة التأديبية لمحوها.⁽²⁾

¹ - المادة 156 من دستور 96 المعدل والمتمم بموجب القانون 01-16 بتاريخ 06-03-2016 جريدة رسمية رقم 14.

² - المادة 176 " الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة.

القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية ينقضي بالعمو يتم بناء على صدور نص تشريعي يتضمن إجراءات العفو⁽¹⁾ بينما يكون رد اعتبار الموظف بناء على طلب الموظف أو بقوة القانون.

يصدر العفو في غالب الأحيان في المواد الجزائية، كما يمكن أن يمتد أثره إلى رد اعتبار الموظف، كما هو الحال في قانون المصالحة الوطنية.⁽²⁾ والذي تضمن رد اعتبار الموظفين الذين غرر بهم في العشرية السوداء في الجزائر خلال سنوات التسعينيات، وهي ميزة مشهودة للمشرع الجزائري الذي حاول لم شمل المجتمع الجزائري، وفرض نظام المصالحة يمتد أثره على إعادة الموظفين لمناصب عملهم لتدارك ظروف استثنائية أثرت بصورة واضحة على تركيبة المجتمع الجزائري، أما رد اعتبار الموظف فمحله محور العقوبات التأديبية يخاطب الموظفين الذين استنفذوا عقوبات من الدرجة الأولى أو الثانية.

أثار العفو تشمل العقوبة، وتؤخذ بعين الاعتبار عند العفو ويتمثل العفو أيضا العقوبات الأصلية دون التكميلية إلا إذا نص مرسوم العفو على خلاف ذلك.⁽³⁾

أما آثار رد اعتبار الموظف تكمن في محور العقوبة التأديبية من الملف الإداري للموظف.⁽⁴⁾

يكون العفو بموجب نص قانوني، أما رد اعتبار الموظف يكون بموجب قرار إداري أو قرار قضائي.

¹ سعيد طلبة، قانون الوظيفة العمومي، دار الهومة للنشر - الجزائر، سنة 2003، ص 343.

² المادة 25 الأمر 06-01 مؤرخ في 27 فيفري 2006 يتضمن تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية، ج ر، رقم 11 لسنة 2006.

³ - المادة 77 من دستور 96.

⁴ - المادة 176، الأمر 06-03.

الفرع الثاني: رد اعتبار الموظف ودعوى الإلغاء.

أولاً: أوكل التشابه.

قد يكون موضوع دعوى الإلغاء مخاصمة قرار إداري متضمن عقوبة تأديبية، وهي طريقة قضائية ضرورية لمحو آثار عقوبة تأديبية غير مشروعة، وهو نفس الهدف الذي يسعى إليه الموظف عند طلبه إعادة اعتباره، إذا استنتج أن وجه التشابه بين رد اعتبار الموظف ودعوى الإلغاء يتمثل في إنهاء العقوبة المسلطة على الموظف.

ثانياً: أوجه الاختلاف

تكمن أهم أوجه الاختلاف في النقاط التالية لإعدام القرار التأديبي:

1- دعوى الإلغاء هي طريقة قضائية لمخاصمة القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية في حين رد اعتبار الموظف الأصل أنه يكون في الأصل طريقة إدارية والاستثناء أن تكون قضائية في حال رفض الإدارة مع توفر الشروط اللازمة لرد الاعتبار.⁽¹⁾

2- يكون سبب دعوى الإلغاء هو تجاوز السلطة أو عدم احترام القانون في تأديب الموظف بعدم احترام الإجراءات التأديبية أو غياب المشروعية الداخلية للقرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية، أما سبب رد اعتبار الموظف هو رغبة الموظف في تطهير ملفه الإداري من العقوبة التأديبية.

3- دعوى الإلغاء التي موضوعها قرار التأديب، تكون بموجب عريضة افتتاحية أمام الجهة القضائية المختصة.⁽²⁾ أما رد اعتبار الموظف الأصل أنه يكون بطلب أمام الإدارة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية.

¹ - المادة 802 من قانون 98-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية. الصادر بتاريخ 2008/02/25، ج ر، رقم 21.

² - المادة 815 من القانون رقم 98-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الفرع الثالث: التمييز بين رد اعتبار الموظف والتظلم الإداري.

أولاً: أوجه التشابه.

تكمن أوجه التشابه بين النظامين فيما يلي :

1- يستفيد الموظف من كلا النظامين القانونيين بناءً على طلبه الذي يقدمه إلى الإدارة.

2- كلا النظامين القانونيين تحكمها مواعيد اشتراطها القانون.⁽¹⁾

3- الغرض من التظلم الإداري ورد اعتبار الموظف إعادة النظر في العقوبة التأديبية مع امل شطبها من الملف الإداري للموظف المعني.

4- قد يكون النظامان أمام الإدارة، وقد يكونان أمام القضاء.

ثانياً: أوجه الاختلاف.

رغم تشابه بعض النقاط في كلا النظامين إلا أن هناك خلافات ظاهرة تشير إلى أهمها في النقاط التالية.

1- رد اعتبار الموظف هو طلب مفاده آثار العقوبة التأديبية من ملف الموظف باتجاه مستقبله الوظيفي، أما التظلم الإداري يلمس فيه الموظف المعاقب بين الإدارة إعادة النظر في قرارها الذي أصدرته.⁽²⁾

وهو وجه من أوجه الطعن في القرارات الإدارية وبواسطته تقوم الإدارة بإجراءات التعديل أو التصحيح أو السحب أو الإلغاء.

2- رد اعتبار الموظف طلب يقدم إلى سلطة التعيين أما التظلم الإداري يكون أما الرئيس الإداري ويسمى تظلماً رئاسياً وقد يكون أمام الجهة التي تعلق السلطة مصدرة القرار ويسمى تظلماً ولائياً أما رد اعتبار الموظف يكون بطلب منه أو بقوة القانون.⁽³⁾

¹ - المادة 829 من القانون رقم 98-09 والمادة 176 من الأمر 06-03 .

² - المادة 830 من القانون رقم 98-09.

³ - المادة 176 ف1-2، من الأمر 06-03 .

3- رد اعتبار الموظف يكون بعد استنفاد العقوبة التأديبية أما التظلم يكون بعد إصدار القرار الإداري المتحسن العقوبة التأديبية.

الفرع الرابع: التميز بين رد اعتبار الموظف وسحب العقوبة التأديبية.

أولاً: أوجه التشابه.

أهم وجه شبه بين رد اعتبار الموظف، ونظام سحب العقوبة التأديبية من الملف الإداري للموظف وذلك بمسح أثرها على الحياة المهنية للموظف وإنهاء ما يترتب عليها.

ثانياً: أوجه الاختلاف.

تتجلى الاختلافات الهامة بين النظامين من خلال النقاط التالية :

1- يكون السحب سببه صدور قرار إداري غير مشروع أو معينا بإحدى عيوب المشروعية الداخلية، أو المشروعية الخارجية للقرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية.⁽¹⁾

أما رد اعتبار الموظف يشمل محو عفوية تأديبية ناشئة هن قرار إداري مشروع متضمن عفوية تأديبية استنفذت.

2- يشمل السحب القرار الإداري غير المشروع مهما كان نوع العقوبة، أما رد اعتبار الموظف يكون في حق موظف محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى أو من الدرجة الثانية.⁽²⁾

3- أثر السحب إعدام القرار الإداري التأديبي بالنسبة للماضي والمستقبل أما أثر رد اعتبار الموظف هو محو أثر العقوبة التأديبية بالنسبة للمستقبل فقط.⁽³⁾

¹- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والترجمة والتوزيع، وهران، ص 153.

²- المادة 176 من الأمر 03-06 .

³- سعيد مقدم، نفس المرجع السابق، ص 152.

4- يكون السحب بمناسبة طعن إداري أو قضائي إزاء قرار تأسيسي غير مشروع أما رد اعتبار الموظف يكون بعد تنفيذ العقوبة الإدارية التي تضمن القرار الإداري المشروع.

المبحث الثاني: فكرة رد اعتبار الموظف في بعض النظم القانونية.

تطورت فكرة رد الاعتبار بتطور المجتمعات وحدثتها، وخاصة بوجود عوامل ساعدت على استقرارها ضمن عشائر وقبائل، الأمر الذي أدى إلى تشكيل المجتمع النموذجي تربط بين أفرادها روابط أسرية وأخلاقية وقيم دينية واجتماعية برئاسة رئيس لعشيرة أو الحاكم.

فهي مجتمعات القديمة كان مصطلح العفو عن المخطيء هو الأقرب إلى نظام رد الاعتبار حالياً حيث كان رئيس العشيرة أو القبيلة هو المفوض الإلهي الذي عليه واجب الحفاظ على جماعته وتماسكها، وكان هو يتولى توقيع العقوبة أو العفو عن المذنب في صالح الجماعة بإذن من الإله الذي يزعم أنه من يملئ القرارات على الملك حسب كل حالة فهناك من يقرر في صالحهم العفو (ممن لهم النفوذ).

وهناك يقرر في صالحهم الطرد واستباح دمائهم خارج العشيرة. (كالخدم والعبيد) وذلك لإرضاء الآلهة وخوفاً من سخطها⁽¹⁾، ومما يلاحظ عليه أن فكرة التأديب أو العفو في المجتمعات القديمة كانت تحمل وصفاً جنائياً، وذلك لارتباط مفهوم الخطأ والجزاء بحرية الأشخاص وسلامتهم البدنية، لكن الفكرة تطورت من مجتمع لآخر، حسب بعض العوامل وتأثيرها ونقوم بدراسة ذلك كل منها على حدى.

¹ - أحمد إبراهيم حسن، تاريخ نظم القانونية والاجتماعية، منشورات الحلبي الحقوقية، ص 152-153.

المطلب الأول: فكرة رد الاعتبار في بعض النظم القانونية القديمة

تتطرق في هذا المطلب بالإشارة إلى مفاهيم تكاد تكون قريبة من فكرة رد الاعتبار الحديثة، لاشتمالها على أوصاف ونتائج تقاربها مثل العفو، الصفح، ونعتمد في هذه للدراسة حضارتين هامتين تشريعياً وذلك بالتطرق إلى القانون الروماني والشريعة الإسلامية ويكون ذلك من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول: رد الاعتبار في القانوني الروماني

عرفت رومان نظاما ملكيا الذي امتد ما بين 754 ق، م إلى 510 م، وهي دولة اشتهرت تشريعياً بقوانين الألواح اثني عشر وقد تضمنت مفهوم restriction d'état⁽¹⁾

وهو عبارة عن سلطة يمارسها الملك أو ولي الأمر حسب صلاحيات تمارس أو جزاء لمن ثبتت براءتهم، أو أنهم قاموا بأعمال جبارة تخدم الملك أو المملكة الرومانية.⁽²⁾

ومما تجدر الإشارة إليه أنه أي مخالفة للملك وأوامره وقراراته تعتبر جريمة في حق المملكة المقدسة روما ولو كان الخطأ بسيطاً فإنه يوصف على أنه جريمة يعاقب جزائياً ولا فرق بين الخطأ إذا ارتكب في النظام الوظيفي أو في المجال الجنائي ولغرض بسط سلطة الملك وإحكام تسييرها وبالنظر إلى أحوال الحياة العملية أو التشغيل المتمثلة أساساً في العبيد والخدم الذي كانوا يعتبرون من الأملاك الخاصة للأسياد، أين يباح لمالكهم أي وسيلة يراها ويقررها بمطلق ارادته لتأديبهم بسلطات واسعة.

حسب قانونهم فقد كان هناك ما يدل على عدم إمكانية رد اعتبار العبيد والعفو عنهم مهما قام العبد بمجهودات ضف إليها على وجود وصمات جسدية تدل على أن العبيد فيهم عيب في سلوكياتهم ونقص في جودة خدماتهم، ويحتفظ بها العبد كإشارة على ذلك طيلة حياته؛ وينتج عنها بيع العبد بأثمان

1 - طارق المجذوب، تاريخ النظم القانونية والاجتماعية، دار الجامعية، سنة الطبع 1998، ص 662.
2 - وقاف العياشي، نظام رد الاعتبار الجزائي في القانون الجزائري، دار الخلدونية، د. ط، ص 17.

بخسة للأخرين، مع السبق والعزم على هذا أن العبد يجب معاملته معاملة قاسية حتى لا يتجرأ على العصيان والعودة إلى ارتكاب الأخطاء مرة أخرى. فقد كان العبيد يؤدبون بطريقة وحشية جزاء لأخلاقهم بواجباتهم اتجاه أسيادهم ومثال ذلك: (1)

العبد الذي كان يسرق تحرق يده بالحديد المحمي بالنار كدليل على سوء خدمته وقلة الثقة فيه.

العبد الثرثار يكوى لسانه بالنار كدليل على أنه جاسوس وغير مؤتمن عن الأسرار.

العبيد الذي كانوا يهربون، والسيئين، والأقل طاعة فكانوا يقيدون بالسلاسل الحديدية ويوضعون في السرايب، ولكل من أراد استخدام أحدهم عليه أن يوثقه ويفرض الرقابة عليه.

مما نستخلص إليه أنه لدى المجتمع الروماني القديم لم يكن هناك مجال للعفو أو الصفح عن العامل المذنب إطلاقاً، بل وأكثر من ذلك وضع وصمات وإشارات تدل على أنه معاقب، تماماً كوضع العقوبة ضمن ملف الموظف حالياً، ولا يجوز بأي محاولة كانت إزالة تلك الإشارات الجسدية لعدم تضليل الآخرين فيما بعد عن سلوك العبد أو العامل المذنب لكي تكون صرامة في التصرف معه ووضع أسس واحتياطات أثناء التعامل معه.

وبتطور المجتمع نتيجة تأثره بعدة عوامل منها. (2) الانقلابات على الملك خاصة من المحكومين عليهم بالأعمال الشاقة والفارين من حكم الإعدام إلى مجتمعات أخرى والتآمر عليه والإطاحة به، وتمرد العبيد ضد أسيادهم وانتشرت حالة من اللأمن والخوف والذعر أدى ذلك إلى تدخل بعض الأفكار

¹ عبد المجيد حمدان، العبيد عند الرومان خلال القرنين الثاني والأول قبل الميلاد، جامعة دمشق، ص 66.

² عبد المجيد حمدان، العبيد عند الرومان خلال القرنين الثاني والأول قبل الميلاد، نفس المرجع السابق، ص 416.

الرامية إلى قيم التسامح والفضيلة خاصة لدى إرهابيات⁽¹⁾ بعض الفلاسفة الذي قاموا بتغيير المجتمع الروماني نحو مجتمع فاضل من بينهم أرسطو، أفلاطون وتشيزاري بكاريا، الذي يرى "أن الشخص الذي اتهم بجريمة ما وادع الحبس أو النفي، ثم برأت ساحته لا ينبغي أن يفقد اعتباره، فكم نجد من الأشخاص الرومانيين الذين اتهموا بجرائم جسدية، ثم تثبت بعد ذلك براءتهم، قد حظوا بتبجيل الجماهير وبتكريم الهيئات الأخرى إذن فما السبب الذي يجعل مصير الشخص البريء مختلفا في عصرنا".

ان محو العار أو ترضية التشرف أو رد الاعتبار بالمفهوم الحديث كانت تفرض في حق المتهمين فقط، الذي تظهر براءتهم في المستقبل وليس للمحكوم عليهم كما هو الحال وهي أقرب إلى العفو أو الاعتذار عن الاتهام.

الفرع الثاني: رد الاعتبار في الشريعة الإسلامية.

بالتطرق إلى بعض النظم القانونية التي وجدت، نجد أن فكرة رد الاعتبار ليست فكرة حديثة بل وجدت في بعض التشريعات القديمة مدلول وليست بالمسمى الحديث، ويرجع ذلك إلى عدة عوامل نذكر منها.

- سيادة العزيمة الانتقامية الفردية والرغبة في رد العنف بالعنف المماثل أو أكبر منه مع ندرة قيم التسامح والصفح التي وجدت في نظريات الفلاسفة فقط.

- انعدام معنى الموظف بالمدلول الحالي، خاصة وأن أغلب المجتمعات القديمة، كان العمل من واجبات الخدم والعبيد والطبقات الفقيرة ما يجعل سلطات الأسياد والملوك مطلقة في عقاب الخدم وتأديبهم دون مراعاة لقيم الإنسانية هذا من جهة ومن جهة أخرى أن الحاكم هو مفوض إلهي أي مخالفة لأوامره تعتبر جريمة في حق الإله وجب عقاب المذنب دون رحمة لتفادي سخط الآلهة.

¹ - بنتام، أصول الشرائع، الجزء الثاني، ترجمة أحمد أفندي فتحى زغلول، المطبعة الأميرية، القاهرة، 1309 هجري، ص 211.

وفي دراستنا الحالية لهذا الفرع نقوم بدراسة فكرة رد اعتبار الموظف انطلاقاً من مدلول التوبة والصفح والعتو عن الخدم والعبيد، من خلال النقاط التالية:

أولاً: قداسة العمل في الشريعة الإسلامية.

تعتبر قداسة العمل ضرورة مهمة لقيام المجتمع الإسلامي وصلاحه هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن التوبة عامل هام في ترابط المجتمع وسلامته من الضغينة والحقد والانتقام وبإشراك هاذين العاملين الهامين المتمثلين في حفظ الأمانة والقيام بالمهام المنوطة بالعمل المتقن، وحق التوبة نجد أن الشريعة الإسلامية أخذت وحثت عليهما للهدف الاسمي هو: حفظ المجتمع وترابطه، لكن مع فرض نظام خاص في الوظيفة للحفاظ على المصلحة العامة وتجنب هدر الحقوق العامة.⁽¹⁾

ثانياً: الأصل أن باب التوبة حق للجميع.

يقصد بالتوبة الرجوع عن المعصية والدخول في طاعة الله سبحانه وتعالى، وقد وردت نصوص قرآنية وأحاديث نبوية تدل على ذلك، نتطرق لذلك من خلال النقاط التالية⁽¹⁾

1- من القرآن الكريم نتطرق إلى بعض الآيات المحكمات الدالة على التوبة

قوله تعالى: "وَالَّذِينَ لَا يَدْعُونَ مَعَ اللَّهِ إِلَهًا آخَرَ وَلَا يَقْتُلُونَ النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ وَلَا يَزْنُونَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ يَلْقَ أَثَامًا (68) يُضَاعَفْ لَهُ الْعَذَابُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَيَخْلُدْ فِيهِ مُهَانًا (69) إِلَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ عَمَلًا صَالِحًا فَأُولَئِكَ يُبَدِّلُ اللَّهُ سَيِّئَاتِهِمْ حَسَنَاتٍ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا (70)".⁽²⁾

قوله تعالى: "أَلَمْ يَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ هُوَ يَقْبَلُ التَّوْبَةَ عَنْ عِبَادِهِ"⁽³⁾

¹ محمود محمد معاصرة، الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية، دراسة مقارنة بالقانون الإداري، ط1، سنة 2011، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 127.

² الآيات 68-69-70 من سورة الفرقان.

³ الآية 53 من سورة الزمر.

قوله تعالى: "قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا"⁽¹⁾.

ما نستخلصه من هذه الآيات الكريمة أنه إمكانية التوبة من ارتكاب المعاصي والذنوب جائزة وواردة، وحث عليه الله سبحانه وتعالى وكأنها حق للجميع مهما كانت درجة الذنوب والمعاصي وعجزاء لذلك الغفران.

2 - من السنة الشريفة

إبراز للقيم السمحاء في الدين الاسلامي التي هي من دعائم المجتمع والبقاء الانساني، حثنا رسولنا الكريم في الدخول إلى التوبة والرجوع عن المعاصي وكثرة الذنوب، وذلك من خلال.

- تسهيل باب التوبة لقوله صلى الله عليه وسلم "الندم توبة"⁽²⁾

- التحفيز إلى باب التوبة لقوله صلى الله عليه وسلم "إن السارق إذا

تاب سبقتة يده إلى الجنة وإن لم يتب سبقتة إلى النار."⁽³⁾

- بيان جزاء التوبة وذلك بقبول المذنب في الحياة الاجتماعية دون وسم العار الذي لا فائدة منه سوى الحقد والنقم على المجتمع ونبذه، فغلظة القلب والتعنت التعصب في عدم قبول التائب تؤدي بالضرر بالمجتمع والقضاء على ترابطه.

ثانياً: التوبة في مجال التكليف بالخدمة العامة

على ضوء الشريعة الإسلامية فإن الوظيفة العامة هي خدمة الشعب قبل أن تكون شرف أو سلطة، لأن امتيازات الوظيفة أمانة على الموظف العام؛ يجب أن يؤديها على وجه محقق للمصالح العامة لا الخاصة ودونما مطمع في غنيمة لنفسه لتحقيق مآربه.⁽⁴⁾

¹ - الآية 104 من سورة التوبة.

² - رواه أحمد وابن ماجه، في الصحيح الجامع، حديث رقم 6802.

³ - محمد صالح المنجد، أريد أن أتوب، ص 04.

⁴ - محمود محمد معابرة، الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية، نفس المرجع السابق، ص 188.

فقد جرمت الشريعة الإسلامية مجموعة من الأفعال التي يقوم بها الموظفون: كالرشوة، الاختلاس، التزوير ومثل هذه الجرائم جرائم تقريرية بترك تقريرها لولي الأمر.

المطلب الثاني: رد اعتبار الموظف في الأنظمة القانونية الحديثة

بتطور المجتمعات وأعطيت أهمية للشخص وأصبحت الأنظمة القانونية الحديثة تعي مصلحة الأشخاص والموظفين خاصة بعد ظهور علم الموارد البشرية وفي ما يلي من الفروع نقوم بالتعرض لأهم التشريعات القانونية البارزة في هذا العصر نأخذها على سبيل المثال للبحث فيما إذا كانت تشريع في قوانينها نظاما خاصا يرد اعتبار الموظف أو لا.

الفرع الأول: رد الاعتبار في القانون الفرنسي

لهدف إصلاح المجتمع والاعتناء بالفرد باعتباره عضوا أساسيا في بناء المجتمع الفرنسي، خاصة بعد آثار العصور المظلمة المتأثرة بالحضارات القديمة، ومؤثرات حركات وثورات العمالية خاصة بعد الثورة الفرنسية، كان على الدولة الفرنسية أن تجد حلا لحماية المجتمع الفرنسي من الانحلال وفك عقدة الانتقام وإدماج المعاقبين من المجتمع.⁽¹⁾ فقد صدر في حق ذلك كأول مرة تشريع يقضي برد الاعتبار في المادة الجزائية سنة 1791 من خلال قانون التحقيقات الجنائية، في حدود ضيقة، في صورة عفو ثم توسع نطاقه من خلال مرسوم الحكومة الفرنسية المؤقتة في 18-04-1808 حيث انتقل من صورة العفو الى رد الاعتبار.

وبصدر قانون 03 جويلية 1852 و 28 أفريل 1872 المعدلات لنصوص قانون التحقيقات الجنائية، أصبح رد الاعتبار عملا مشتركا بين السلطات القضائية والسلطات الإدارية.⁽²⁾

¹ - وقاف العيساني، نفس المرجع السابق، ص 25.

² - سليمان محمد الطماوي نفس المرجع السابق، ص 26.

وتطور الأمر فأصبح مجسداً في القانون الإداري الذي يعني بالمصالح الفردية ومصالح الدولة الاجتماعية ويتولى حمايتها من الأضرار المادية والأدبية التي لا يجيزها العرف المتوارث ضمن الحضارات القديمة.

وعلى صعيد الوظيفي فقد تجلى في قانون التوظيف الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946 لا سيما المادة 83⁽¹⁾ التي نصت على محو العقوبات التأديبية من الملف الإداري للموظف بشروط معينة مع نوع من التسديد والتضييق بصورة عفو وعدل هذا القانون بقانون رقم 210 سنة 1957 حينما صدر لأول يتضمن أحكاماً تبيح للإدارة محو إجراءات الإدارية وعدل بموجب قانون 73 سنة 1958 بتاريخ 04-04-1957 بإدراج الباب الرابع بعنوان محو الجزاءات التأديبية وآثارها:⁽²⁾

وقد أعاد النص على ذلك في القانون رقم 46 لسنة 1964 في المادتين 76-71 وكذلك القانون 57 سنة 1978 وكان في كل مرة يوسع من شروط الاستفادة ويسهل إجراءات رد اعتبار الموظفين.

مما نخلص إليه مما تقدم، نلاحظ أن فكرة رد الاعتبار في القانون الفرنسي تطورت، بعدما كانت تفرض في حق المتهمين التي ثبتت براءتهم، ثم تطورت وأصبح تفرض في غير المواد الجزائية خاصة بموجب قانون 03 جويلية 1852 وقانون 28 أفريل 1872، أين أصبح يفرض أيضا في جانب المعاقبين إداريا، وعلى كل تعديل كان يعمل المشرع الفرنسي على توسيع شروط الاستفادة من هذا النظام ويسهل إجراءاته في كل مرة.

و بالتطرق إلى الاجتهادات القضاء الفرنسي بمقتضى العفو العام الذي يتعلق بالنظام العام يجب تطبيق نصوصه على العقوبات التأديبية أيضا واصطاح عليه بمفهوم رد اعتبار الموظف وذلك وفقا لما وصل إليه شرح دوباك في دراسة له بعنوان L'amnistie en matière disciplinaire.⁽³⁾

¹ - سليمان محمد الطماوي، نفس المرجع السابق، ص 426.

² - سليمان محمد الطماوي، نفس المرجع السابق.

³ - غسان رباحي، الوجيز في العفو عن الأعمال الجرمية، منشورات الحولى، الحقوقية، د.ط، القاهرة، ص 18.

الفرع الثاني: رد الاعتبار في بعض القوانين العربية

كان لتأثير عدة عوامل على التشريعات العربية بصمة بارزة من خلال مفهوم فكرة رد الاعتبار وتتجلى هذه العوامل في تأثير بالشرعية الإسلامية السمحاء التي كانت تهدف إلى نبذ التعصب والحق في حق الآخرين. والحركات الاستعمارية التي كانت مصدرا هاما لقوانينها لا سيما بعد الاستقلال وحالات الشغور والفراغات القانونية التي كانت تفرض على الدولة المحررة حديثا بانتهاج قوانين وشرائع الدولة الاستعمارية إلى حين صدور واعداد قوانين خاصة بها.⁽¹⁾

وفينا يلي نستعرض وجود مفهوم أو إحياءات ضمن التشريعات القانونية: المصرية - اللبنانية - الجزائرية والمغربية.

أولا: التشريع المصري

كغيرها من التشريعات الأخرى، تضمن الفكرة في المواد الجزائية أولا وبعد تجسيد الفرض النبيل الذي بهدفه إليه رد الاعتبار الجزائي من دمج المعاقبين بالمجتمع ومسح وصم العار بمخافة الشرائع البدائية القديمة، طبقت مفهوم رد الاعتبار في القانون الاجتماعي بعد صدور عدة قوانين لتنظيم أحكامه والانتقال من مفهوم العفو إلى نظام رد الاعتبار، وفي ما يلي نشير إلى قوانين التي صدرت في المواد الاجتماعية.⁽²⁾

فقد صدر قانون رقم 310 لسنة 1901، كأول مرة يبيح للإدارة محو الجزاءات الادارية، وتم العمل به إلى غاية سنة 1957 وعدل بموجب القانون رقم 73 الصادر في 04-04-1957.

و أدخل عليه الباب الرابع بعنوان : محو الجزاءات التأديبية 71-72 من القانون رقم 46 سنة 1964.

¹ - الأمر 157 /63 الصادر في سنة 31-12-1963 القاضي بالعمل بالقوانين الفرنسية في الدولة الجزائرية إلا ما تعارض منها مع الشريعة الإسلامية وسيادة الدولة الجزائرية.

² - سليمان محمد الطماوي، نفس المرجع السابق، ص 436.

في المادة 67 من القانون رقم 58 لسنة 1971، ثم في القانون رقم 47 لسنة 1972 ومن خلال مسار التعديلات لقانون الوظيفة المصري عمل المشرع المصري على تطبيق أحكام رد الاعتبار الجزائي، على نظام الوظيفة وبشروط معينة، كان في كل مرة يحقق من تلك الشروط لتشمل نطاق واسع على الموظفين الذين استوفوا تنفيذ عقوباتهم التأديبية.

ثانياً: في التشريع اللبناني.

من خلال ما جاء في مذكرة النيابة العامة التمييزية المؤرخة في 14-05-1954، وجد رأي مخالف متميز في التشريع اللبناني حيث أنه كان يفرق في مسألة العفو في العقوبات الجزائية والعقوبات التأديبية.⁽¹⁾

حيث أن العفو لا يجوز تطبيقه على النظام التأديبي الإداري لأن العقوبات الصادرة عن المجالس التأديبية هي تدابير مسلكية يخفى بها صيانة الأنظمة الخاصة من الفساد الإداري، والتلاعب بالوظيفة العمومية، وجعلها في يد من لا يستحقها لذا وجب تفادي العفو عن الأخطاء التأديبية في حق الوظيفة العمومية، وانتهاك حرمة الدولة في فرض سلطتها وذلك بالتراجع عن قراراتها من جهة، وانتهاج حصانة للوظيفة العمومية من جهة أخرى.

ثالثاً: رد اعتبار الموظف في القانون الجزائري.

يمكن للموظف الذي خضع لعقوبات تأديبية أن يوقع طلباً إلى جهات المختصة يلتمس فيه محو العقوبة التأديبية المسلطة عليه في التشريع الجزائري الذي حذا حذو تشريعات الأخرى الفرنسي والمصري ذلك ابتداءً من سنة 1966 وفق المرسوم التنفيذي 66 - 152 المؤرخ في 02-06-1966 حسب نص المادة 07⁽²⁾، وذلك في احترام بعض الشروط المعينة، كما نص عليها في المرسوم رقم 85 - 59 لسنة 1985 متضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية في المادة 50 ف2 بقولها: "كما تدرج

¹ - غسان رباحي، الوجيز في العفو عن الاعمال الجرمية، نفس المرجع السابق، ص 13.

² - يسوغ للموظف الذي وقفت عليه عقوبة تأديبية والغير المبعد عن السلك نهائياً أن يطلب من السلطة التي لها صلاحية التأديب شطب العقوبة الصادرة والمقيدة في ملفه.

في ملف المعني، مقررات العقوبات ويمكن سحبها منه حسب الشروط التي يحددها التنظيم المعمول به ونص أيضا على محو العقوبات في المرسوم 82-302 المؤرخ في ديسمبر 1982 في المادة 67 ف1.(1)

أما من خلال الأمر 06-03 لسنة 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة نص على رد اعتبار الموظف من خلال المادة 176 بنصها: يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد مرور سنة من تاريخ اتخاذ العقوبة.

وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ قرار العقوبة.
رابعا: رد اعتبار الموظف في التشريع المغربي.

جاء في الفصل 75(2) من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية أنه ركل موظف الحق في طلب محو الآثار الناتجة عن العقوبة التأديبية من ملفه الإداري بعد انصرام الأجل القانونية التالية :

5- سنوات بالنسبة لعقوبة الإنذار أو عقوبة التوبيخ.

- 10 سنوات لباقي العقوبات المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات الأخرى، التي تحدد العقوبات الأخرى : كنص الفصل 66 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية الذي يقوم بتعداد الأخطاء التأديبية حسب درجة جسامتها إلى:
1- الإنذار.

¹- (يمكن للهيئة المستخدمة بعد الإطلاع على رأي الهيئة المختصة في مجال التأديب أن تصدر العفو عن العامل، إذا برر سلوكه ومردوده خلال السنة المالية لتطبيق الإجراء التأديبي عليه).

²- (يجوز للموظف الذي صدرت في شأنه عقوبة تأديبية والذي لم يقع إخراجه من أسلاك الإدارة أن يقدر للوزير الذي ينتمي إليه طلبا يلتمس فيه أن لا يبقى في ملفه أي أثر للعقوبة الصادرة عليه وذلك بعد مرور 5 سنوات إذا كان الأمر يتعلق بإنذار أو بتوبيخ و10 سنوات في غير هذه العقوبات، وإذا أصبحت سيرة الموظف العامة، بعد العقوبة الصادرة عليه فإنه يستجاب لطلبه ويبت الوزير في ذلك بعد استشارة المجلس التأديبي وبعاد تكوين الملف في صورة جديدة).

- 2- التوبيخ.
- 3- الحذف من لائحة الترقية
- 4- الانحدار من الطبقة.
- 5- القهقرة في الرتبة.
- 6- العزل من غير توفيق حتى التقاعد.
- 7- العزل المصحوب بتوفيق حتى التقاعد.

المبحث الثالث: أنواع رد اعتبار الموظف

تختلف أنواع رد اعتبار الموظف إلى عدة أنواع وذلك حسب معايير نصنفها كالآتي:

المطلب الأول: حسب القوة الإلزامية للإدارة

بالتطرق لنص المادة 176 من الأمر 06-03 المتضمن لقانون الأساسي للوظيفة العامة نجد أنها نصت على أن الموظف له الحق في طلب الاعتبار بعد مضي سنة من تاريخ قرار التأديب مما ينص في الفقرة الثانية أن تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين لذا نقوم بتقسيم الدراسة في هذا المطلب على فرعين.

الفرع الأول: رد اعتبار الموظف بطلب منه.

الأصل أن سلطة التأديب هي حق شرعي لسلطة التعيين مما يترتب عليها أن سلطة التعيين هي التي تقوم بشطب العفوية التأديبي من الملف الإداري للموظف تلقائياً لكن يحدث وأن يغيب ذلك عنها فمنح المشرع للموظف حق طلب رد اعتباره من الإدارة⁽¹⁾، وذلك على سبيل الجواز بنصه: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية..... أن يطلب إعادة اعتباره من السلطة التي لها صلاحية التعيين".

ونلاحظ أيضاً أن المشرع مكن الموظف من طلب اعتباره على أساس مجموعة من الشروط تتمثل في ما يلي:

- إن كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية.
 - أن يطلب إعادة اعتباره عن طريق طلب يوجهه إلى سلطة التعيين.
 - أن تمر سنة على تاريخ إنقاذ قرار العقوبة.
- هنا على الإدارة أن تدرس إمكانية رد اعتبار الموظف ولها سلطة تقديرية في ذلك.

¹ - المادة 176، ف 1 من الأمر 06-03.

وبالتطرق للتشريع المغربي حول إمكانية طلب الموظف رد اعتباره نجد أنه⁽¹⁾: حق لكل موظف على عكس المشرع الجزائري الذي نصت عليه على سبيل الجواز هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن الشروط التي فرضها المشرع المغربي تشمل آجال معينة وجميع العقوبات باستثناء التشريع وذلك بنصه:

لكل موظف الحق في طلب محو آثار العقوبة التأديبية من ملفه الإداري بعد انصرام الآجال التالية.

- 5 سنوات بالنسبة لعقوبة الإنذار أو التوبيخ.

- 10 سنوات لباقي العقوبات الأخرى المنصوص عليها في الفصل 66 من النظام الأساسي للوظيفة العامة والفصل السادس من المرسوم الملكي رقم 62-68 بتاريخ 17 مايو 1968 الخاص بالموظفين المتمرنين.

نلاحظ أن المشرع المغربي تميز ب:

أ- الإشارة إلى أن محو العقوبات التأديبية تكون بطلب من الموظف بانقضاء آجال معينة أي ركن على الآجال.

ب- فصل في العقوبات المشمولة بإعادة الاعتبار باستثناء التسريح التي أحالها إلى التشريع والتنظيم المعمول به.

ج- أنه لم ينص على رد اعتبار الموظف بقوة القانون.

أما بالتطرق للتشريع المصري، نجد أنه لم ينص صراحة على أنه للموظف الحق في طلب إعادة اعتباره بل عدد عن مجموعة من الشروط تركزت أساساً على انقضاء آجال معينة، وفي عقوبات محددة، وذلك بإتباع أسلوب التعداد وذلك بنصه. على أن تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات التالية:⁽²⁾

¹ - ظهير شريف، رقم: 008-58-01 فصل 75 .

² - المادة 66، من القانون رقم 81 لسنة 2016.

- 1- سنة في حالة الإنذار والتنبيه والخصم من الأجرة مدة تزيد على خمسة أيام وحتى 15 يوما.
 - 2- سنتان في حالة اللوم والخصم من الأجرة مدة تزيد على خمسة أيام وحتى 15 يوما.
 - 3- ثلاث سنوات في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على 15 يوم وحتى 30 يوما.
 - 4- أربع سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاءي الفصل والإحالة إلى المعاش.
- لكن أضاف فقرة أخيرة أنه تحدد لائحة تنفيذية إجراءات المحو، مما يمكننا أن نستنتج ضمنا أنه يمكن أن يحدد التنظيم أو بنص على أنه يمكن للموظف أن يطلب رد اعتباره.

الفرع الثاني: رد اعتبار الموظف بقوة القانون.

يكون رد اعتبار الموظف بقوة القانون، أين لا يجوز للإدارة أن تتمتع بسلطة تقديرية في ذلك، وعلى إثره جاء في نص المادة 176 ف2.(1)

"إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من إنفاذ قرار العقوبة"

نلاحظ أن المشرع الجزائري حد من مجال السلطة التقديرية للإدارة في حالة رد اعتبار الموظف بقوة القانون، وذلك بتوفر الشروط التالية:

عدم تعرض الموظف لعقوبة جديدة أي أنه لا توجد حالة عود في خلال مدة سنتين من تاريخ إنفاذ العقوبة.

مرور أجل سنتين من اتخاذ العقوبة أي أن الموظف استنفذ عقوبته في خلال هاتين السنتين.

ما يلاحظ على المشرع الجزائري أنه ميز صراحة على وجود مجموعة من الشروط تحد من السلطة التقديرية للإدارة من خلال رد اعتبار

¹ - الأمر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيفة العامة في الجزائر.

الموظف بقوة القانون، وهي ضمانات هامة للموظف بعد توقيع التأديبية لكنه لم يحدد الجزاء المقرر للإدارة في حالة تقاعسها عن ذلك أو الإجراءات الواجب إتباعها من طرف الموظف في هذه الحالة سواء في رفض الإدارة برده باعتباره بقوة القانون أو كيفية استفادة الموظف من حقه في رد اعتباره بقوة القانون.

ما يفهم ضمن أنه في حالة تقاعس الإدارة يلجأ الموظف المعني بالحالة المشار إليها في الفقرة 2 من المادة 176 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة يلجأ إلى القضاء لمخالفة الإدارة القانون.

المطلب الثاني: حسب الجهة المختصة

يختلف نوع رد اعتبار الموظف حسب الجهة التي تفصل فيه فهناك رد اعتبار إداري تنظر فيه السلطة الإدارية، وهناك رد اعتبار قضائي تنظر فيه المحكمة المختصة وفي هذه الدراسة نتناول فرعين لتسليط الضوء على ذلك.

الفرع الأول: رد الاعتبار الإداري

بالرجوع إلى النص القانوني⁽¹⁾، نجد أنه يمكن للموظف أن يقدم طلب إلى سلطة التعيين يلتمس فيه رد الاعتبار الوظيفي وأن سلطة التعيين هي الإدارة التي أصدرت مقرر التعيين للموظف⁽²⁾، يكون طلب إعادة اعتبار الموظف طلبا إداريا، يعبر به عن إرادته في رد اعتبار الذي مسته العقوبة التأديبية.

وقد نصت المادة 07 من المرسوم 152/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، على إجراءات رد الاعتبار والتي من ضمنها تقديم طلب الموظف إلى الإدارة التي قامت بتعيين الموظف بالنظر في ذلك، كما يمكن للإدارة أن تقوم بعرض طلب الموظف على اللجنة المتساوية الأعضاء للاستشارة في أمره، والبت فيه بالتصويت لكن يبقى غير ملزم للإدارة فهو مجرد رأي استشاري.⁽³⁾

وفي حالة ما تقرر رد اعتبار الموظف من طرف الإدارة أو بقوة القانون تمارس اللجنة المتساوية الأعضاء دور رقابي على الملف الإداري للموظف، وقد تأمر بإعداد ملف جديد للموظف المعني يكون خاليا من آثار العقوبة التأديبية.⁽⁴⁾

¹ - المادة 176 من الأمر 03-06 .

² - المادة 04 من الأمر 03-06 .

³ - سعيد مقدم أخلاقيات الوظيفة العامة، نفس المرجع السابق، ص 156.

⁴ - سعيد مقدم، أخلاقيات ، نفس المرجع السابق، ص 157.

أما بالنسبة للتشريع المغربي على سبيل المقارنة نجد أنه حسب الشروط المنصوص عليها في إجراءات رد الاعتبار.⁽¹⁾

أن يتقدم الموظف بطلب كتابي في الموضوع مشمولاً برأي رئيسه المباشر ونسخة من قرار العقوبة المراد سحبها.

إذا كانت العقوبة موضوع طلب السحب صادرة على الإدارة (إنذار أو توبيخ) يتم سحبها من طرف الإدارة.

إذا كانت العقوبة طلب السحب صادرة بناءً على اقتراح من المجلس التأديبي فيتعين عرض الملف على المجلس التأديبي للبت فيه دون حضور المعني.

نلاحظ أن المشرع المغربي يحافظ على قاعدة توازي الإشكال فيما إذا صدرت العقوبة من الإدارة يكون رد اعتبار الموظف من الإدارة، أما إذا صدرت من المجلس التأديبي يتعين على الإدارة طرح الموضوع عليه.

أما بالنسبة للتشريع المصري لم يشر إلى ذلك بل أحال الإجراءات إلى اللوائح التنفيذية.⁽²⁾

الفرع الثاني: رد الاعتبار القضائي

فيما إذا خالفت الإدارة القانون القاضي بإعادة رد اعتبار الموظف هنا يتحقق وجه عين مخالفة القانون الرامي إلى رفع دعوى قضائية.

و يتخذ عيب مخالفة القانون ثلاث صور أساسية هي:⁽³⁾

أولاً: المخالفة المباشرة للقانون.

ثانياً: المخالفة الإيجابية للقانون.

ثالثاً: المخالفة السلبية للقانون.

فنتطرق لكل منها على حدا من خلال النقاط التالية.

¹ - المرسوم الملكي رقم 68-62 بتاريخ 17 مايو 1968 الخاص بالموظفين المتمرنين، الفصل 06.

² - قانون رقم 81 لسنة 2016، المادة 66.

³ - مجلة المنتدى القانوني، عيوب القرار الإداري، للأستاذ محمد هيئة جامعة محمد خيضر للعدد الخامس، ص 54.

أولاً: المخالفة الإيجابية للقانون

في هذه الصورة تقوم الإدارة بمخالفة القاعدة القانونية عمداً، فمثلاً كرفض الإدارة إعادة اعتبار الموظف رغم تحقق الشروط القانونية المشار إليها في المادة 176 من الأمر 06-03 السالف الذكر.

ثانياً: المخالفة السلبية للقانون

تحقق هذه الصورة بامتناع الإدارة اتخاذ إجراءات قانونية يفوضها نص قانوني، أو تنفيذها، مثال: عدم لجوء الإدارة إلى شطب آثار العقوبة التأديبية من ملف الموظف.

ثالثاً: عيب في تفسير القانون.

هنا يكون تحقق هذه الصورة بخطأ الإدارة في فهم القاعدة القانونية لغموض فيها أو فراغ قانوني، كرد الإدارة على طلب الموظف الذي كان في حالة. استيداع يرفض طلبه في رد اعتباره لأن المدة القانونية الموافقة بين تاريخ توقيع وتاريخ العقوبة لم يستوف آجالها القانونية المحددة بموجب المادة 176 ف1، ف2 السالفة الذكر.

الفصل الثاني:

أحكام رد اعتبار الموظف

الفصل الثاني: أحكام رد اعتبار الموظف

تمهيد

ترد على نظام رد الموظف مجموعة من الاحكام، منها ما يتعلق بالشروط الواجب توافرها ليتمكن الموظف من اعادة اعتباره الوظيفي نخصها بالذكر فيما يلي: الشروط المتعلقة بنوع العقوبة وشروط متعلقة بشخص الموظف وشروط اخرى متعلقة بالآجال القانونية.

- ومن بين احكام رد اعتبار الموظف، اتباع اجراءات لازمة لتحقيق اثار معينة.

وفي هذا الفصل نقوم بتسليط الدراسة على الاحكام الثلاث المشار اليها اعلاه ضمن المباحث التالية

مبحث اول: شروط رد اعتبار الموظف.

مبحث ثاني: اجراءات رد اعتبار الموظف.

مبحث ثالث: اثار رد اعتبار الموظف.

وقد حولنا ترتيب احكام رد الاعتبار ضمن المباحث الثلاث ترتيبا منطقيا موافقا لتتابع المراحل ابتداء بالشروط ومرورا بالإجراءات والاشارة في النهاية الى الاثار.

المبحث الأول: شروط رد اعتبار الموظف

استخلصنا شروط رد اعتبار الموظف من المادة 176 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية⁽¹⁾ والتي اشارت الى انه لا بد ان يكون نوع معين نم العقوبات دون اخرى، وبصفات معينة يجب ان يتصف بها الموظف المهني وخلال اجال محددة.

وعليه تتضمن دراستنا في هذا المبحث ثلاث مطالب لتتمكن من التطرق الى الشروط الاساسية لرد اعتبار الموظف.

مطلب اول: ندرس فيه الشروط المتعلقة بالعقوبة

مطلب ثاني: ندرس فيه الشروط المتعلقة بالموظف

مطلب ثالث: الشروط المتعلقة بالآجال

المطلب الأول: شروط المتعلقة بنوع العقوبة

تصنف العقوبات التأديبية حسب درجة جسامة الاخطاء المرتكبة الى اربع درجات²

- عقوبات من الدرجة الاولى
- عقوبات من الدرجة الثانية
- عقوبات من الدرجة الثالثة
- عقوبات من الدرجة الرابعة

¹- (يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ إتخاذ العقوبة، وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة، الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ العقوبة)

²- المادة 165 من الأمر 03-06.

غير ان نظام رد اعتبار الموظف لا يشمل العقوبات بدرجاتها الاربع المحددة سلفا. بل يشمل نوع من العقوبات فقط، وفي ما يلي من الفروع تحدد الأخطاء التي يجوز للموظف المعاقب بها أن يرد اعتباره، والعقوبات غير المشمولة برد الاعتبار.

الفرع الأول: العقوبات التي يجوز فيها رد اعتبار الموظف

بحسب نص المادة 176 من الامر 03/06 المشار اليه سابقا نجد ان العقوبات التي يستلمها رد اعتبار الموظف هي العقوبات من الدرجة الاولى، او العقوبات من الدرجة الثانية.

كما جاء ايضا في تفسير للمديرية العامة للوظيفة العمومية في 2016/02/23⁽¹⁾ في شان الاستفسار عن العقوبات التأديبية ومسالة رد الاعتبار والترقية في البند الاول،قائلة ان " بالنسبة للعقوبات الدرجتين الاولى والثانية، لقد نصت المادة 176 من الامر 03/06 على امكانية استفادة الموظف المعني من اعادة الاعتبار..."

ومن خلال هذا وجب علينا البحث في كلا من العقوبتين من الدرجة الأولى والدرجة الثانية لنعرف إرادة المشرع من اجازاته لشمولها بنظام رد اعتبار الموظف، وتتنازل ذلك في النقطتين المواليين.

أولا: العقوبات من الدرجة الاولى

يعتبر كل من التنبيه، الانذار الكتابي، التوبيخ عقوبات من الدرجة الاولى.⁽²⁾ ووفقا لمبدأ تناسب العقوبة التأديبية فإنها تتقرر للموظف الذي ارتكب اخطاء مهنية من الدرجة الاولى والتي تعتبر على وجه الخصوص، كل اخلال بالانضباط العام، يمكن ان يمس بالسير الحسن للمصالح.⁽³⁾

¹ -مراسلة رقم 226 من المديرية العامة للوظيفة العمومية، والمديرية العامة للموارد البشرية مؤرخة في 01-02-2016، تاريخ النشر 23-02-2016.

² - المادة 163: ف2، الامر 03-06..

³ - المادة 178: الامر 03-06..

ما يلاحظ أن العقوبات من الدرجة الأولى تتقرر لمن اخل بالانضباط العام الذي يمس بالسير الحسن للمصالح. وما يفهم من ذلك أن اخطاء الدرجة الأولى جاءت محددة بشكل عام، دون تصريح دقيق بأوجه الاخلال بالانضباط (الدخول، الخروج، اللباس المهني... إلخ) وكذلك الأمر بالنسبة للمعنى الدقيق للسير الحسن للمصالح فهو معنى فضفاض وعام وشامل.

ومن خلال الاحاطة بالفكرة العامة للمادة 178 من الامر 03/06 نجد ان للمشرع الجزائري غاية من وراء عموميتها وشموليتها حيث انه فتح المجال امام الادارات لتقدير الاخطاء من الدرجة الاولى مراعاة منه: لتتوع الادارات والمؤسسات العمومية، ومراعاة منه لخصوصية بعض الاسلاك وحسب ظننا بما أنه فتح مجال للسلطة التقديرية للإدارة في تقدير الاخطاء من الدرجة الاولى من جهة، فانه فتح مجال للموظف الذي ارتكابها ان يرد اعتباره من جهة اخرى.

ثانيا: العقوبات من الدرجة الثانية

قام المشرع بالشارة الى العقوبات التأديبية بتعددتها من جنسين بارزين هما: (1)

1- التوقيف عن العمل من يوم (1) الى ثلاثة (3) ايام.

2- الشطب من قائمة التأهيل.

ما يلاحظ على العقوبات التأديبية ان:

- التوقيف هو عقوبة وقتية حددها المشرع من يوم الى ثلاثة ايام، والغرض منها التأثير على الجانب المالي للموظف المعاقب.

- اما الشطب من قائمة التأهيل اجراء عقابي لم يحدد مدته المشرع الجزائري بل جاء بطريقة إسهابية دون تحديد للمعالم الزمنية ويراد منه التأثير المالي من جهة والتأثير النفسي من جهة أخرى على الموظف المخطئ.

¹ - المادة 163: ف3، من الأمر 03-06.

ومن القراءة السطحية للمادة يمكن ان تفهم بعض الادارات ان الموظف المخطئ سيحرم من التأهيل بصفة ابدية ووفقا لمبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي فان العقوبات من الدرجة الثانية⁽¹⁾ وتتمثل كآتي:

- المساس سهوا او اهمالا بأمن المستخدمين او املاك الادارة.
- الاخلال بالواجبات القانونية الاساسية غير تلك المشار اليها في الاخطاء من الدرجة الثالثة والاطفاء من الدرجة الرابعة.

من خلال استقراء مضمون المادة 179 التي حدد فيها المشرع الجزائري الاخطاء من الدرجة الثانية، نلاحظ انه اجملها ضمن الاخطاء غير العمدية من خلال ذكر المصطلحات التالية: المساس سهوا، اهمالا، الاخلال بالواجبات القانونية غير المشار اليها في المواد التي تحدد الاخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة. وحسب ظننا انه مراعاة من المشرع للموظف اذ ارتكب اخطاء من الدرجة الثانية عن غير قصد فان عقوبة هذه الاخطاء مشمولة بنظام رد الاعتبار.

هذا من جهة، ومن جهة ثانية خطورة اثار شطب الموظف من قائمة التأهيل غير محدودة المعالم الزمنية التي يترتب عليها حرمان الموظف من الترقية وبالتالي منعه من الحصول على الامتيازات الناتجة عنها خلال المسار المهني⁽²⁾، ما قد يؤثر على الموظف ماديا ومعنويا. لذا في نص المادة 176 من الامر 03/06 السابق الذكر، ادرجت العقوبات من الدرجة الثانية ضمن العقوبات التي يشملها رد اعتبار الموظف سواء بطلب منه او بقوة القانون حسب الشروط المنصوص عليها قانونيا ضمن نفس المادة

الفرع الثاني: العقوبات التي لا يجوز فيها رد اعتبار الموظف

اجازت المادة 176 من الامر 03/06 بصفة صريحة ان العقوبات التأديبية من الدرجة الاولى او العقوبات من الدرجة الثانية وبمفهوم المخالفة ان الموظف الذي عوقب بعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة لا يحق له ان يرد

¹ - المادة 179: من الأمر 06-03.

² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، ص 437

اعتباره وذلك لإرادة حماية الوظيفة العمومية من أخطاء معينة. وفي ما يلي من النقاط نقوم باستعراض العقوبات من الدرجة الثالثة، والعقوبات من الدرجة الرابعة.

أولاً: العقوبات من الدرجة الثالثة

قام المشرع الجزائي بتعداد العقوبات التأديبية كالآتي: (1)

1) التوقيف عن العمل من اربعة (4) الى ثمانية ايام؛

2) التنزيل من درجة الى درجتين؛

3) النقل الاجباري.

وتتقدر هذه العقوبات ضد الموظفين الذين ارتكبوا اخطاء تأديبية من

الدرجة الثالثة وفقاً لمبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي. (2)

1. التحويل غير القانوني للوثائق الادارية

2. اخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية المهام.

3. وقف تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في اطار تأدية المهام المرتبطة

بوظيفته دون مبرر مقبول.

4. افشاء او محاولة افشاء اسرار المهنية.

5. استعمال تجهيزات او املاك الادارة للأغراض شخصية او للأغراض

خارجة عن المصلحة

ما يلاحظ على نص المادتين 163 ف4 التي قامت بتحديد العقوبات من

الدرجة الثالثة انها جاءت تتضمن 3 اجناس تتمثل في ما يلي: التوقف عن

العمل لمدة معينة، و التنزيل من الدرجة، والنقل. هذه العقوبات خطيرة نوعاً

ما وتؤثر سلباً على الموظف لا من الناحية المادية او الناحية المعنوية، الا ان

المشرع لم يشملها بنظام رد اعتبار الموظف، وذلك حسب رايانا ان الاخطاء

التي يرتكبها الموظف عمدية ومادية تضرب المصلحة العامة للإدارة التي لها

صلاحيات التعيين وممتلكاتها.

¹ - المادة 163، ف4، الأمر 03-06

² - المادة 180، الأمر 03-06

وقد جاءت كتأكيد على ذلك مراسلة للوظيفة العمومية التي تنص على:
 "فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة التي لم تشملها امكانية رد الاعتبار
 ومن بينهما عقوبة التنزيل بدرجة او درجتين، فزيادة على الاثر المالي لهذه
 العقوبة والمتمثل في انخفاض المرتبة، تترتب عنها خسارة الاقدمية الموافقة
 للدرجة من المسار المهني للموظف المهني، بحيث يبدأ حساب المدة المطلوبة
 للترقية في الدرجة الاعلى بعد التنزيل من تاريخ اتخاذ العقوبة.

اما عقوبة النقل الاجباري وفي ظل انعدام امكانية رد الاعتبار للموظف
 المهني، فانه ولطبقا لأحكام المادتين 163، 176 من الامر 03/06 سابق
 الذكر، فان الموظف المنقول اجباريا يواصل مساره المهني في مكان العمل او
 الادارة التي تم نقله اليها بصفة عادية ودائمة، وليس هناك ما يمنع مراجعة
 وضعيته في اطار حركات النقل العادية التي تتطلبها ضرورة المصلحة
 القصوى شريطة ان لا يكون تحايلا يقصد منه محو اثار العقوبة⁽¹⁾، ومنه نجد
 ان عقوبة الدرجة الثالثة لا يمكن محو اثارها، كما انه للموظف ان يمارس
 حيلته المهنية بصفة عادية بعد توقيع العقوبة من الدرجة الثالثة خاصة النقل
 والتنزيل من الدرجة ويمنع على الادارة التحايل في محو اثار العقوبات من
 الدرجة الثالثة تحت ذريعة الضرورة القصوى التي تتطلبها المصلحة العامة
 التي كانت شرط اساسي في مراجعة الوضعية الادارية للموظف.

ثانيا: العقوبات من الدرجة الرابعة

تشمل العقوبات من الدرجة الرابعة حسب المشرع الجزائري⁽²⁾.

1- عقوبة التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة .

2- التسريح.

وهي العقوبات الاخطر في قانون الاساسي العام للوظيفة العامة
 الصادرة بتاريخ 15 جويلية 2006، وللبحث عن سبب عدم شمولها بنظام رد

¹ - مراسلة رقم 266، نفس المرجع السابق.

² - المادة 163، الفقرة الأخيرة.

الاعتبار لابد من التطرق الى الاخطاء التأديبية⁽¹⁾، التي ارتكبتها الموظف، حتى وصل به الحد للعقوبة من الدرجة الرابعة وهي كالآتي:

1. الاستفادة من الامتيازات من اية طبعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في اطار ممارسة وظيفته.
 2. ارتكاب اعمال عنف على اي شخص في مكان العمل.
 3. التسبب عمدا في اضرار مادية وجسمية بتجهيزات واملاك المؤسسة او الادارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 4. اتلاف وثائق ادارية قصد الاساءة الى السير الحسن للمصلحة.
 5. تزوير الشهادات والمؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف او الرقية.
 6. الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح اخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43-44 من الامر 03/06 سابق الذكر.
- ما يلاحظ ان العقوبات الاخطر في نظر المشرع تقررت للأخطاء الأكثر خطورة على السير الحسن للمؤسسة، والتي يمتد ضررها الى الغير، وذلك:

- 1- في استفادة الموظف من امتيازات مقابل تأدية مهامه ما يفتح باب الفساد والرشوة في الوظيفة العامة.⁽²⁾
- 2- ارتكاب اعمال عنف مما يؤدي الى فتح مجال للجرائم⁽³⁾ على الغير في نظام الوظيفة العامة .
- 3- الضرر بالسير الحسن وعرقلة المصلحة العامة التي يستفيد منها الغير وذلك بأحداث اضرار جسمية عمدية بأمالك وتجهيزات الادارة العمومية.⁽⁴⁾

¹ - المادة 181 الامر 06-03..

² - المواد 126-127 من قانون العقوبات الجزائي المعدل الصادر بالقانون 66-156 والمادة 25 من قانون الفساد 06-01 ب20 فيفري 2006 الصادر 8 جويلية 1966.

³ - الموارد 264-283-289-442 من قانون العقوبات.

⁴ - المواد 120، 119 من قانون العقوبات

اتلاف الوثائق الادارية مما يمكن ان يفتح مجال للتزوير⁽¹⁾ وخيانة الامانة⁽²⁾ في مجال الوظيفة العمومية.

4- الجمع بين الوظيفة العامة والنشاط المربح الذي يفتح المجال للموظفين العموميين باستغلال مناصبهم الوظيفة لتحقيق ارباح شخصية، وعرقلة المصلحة العامة. ومنه فان عقوبات الدرجة الرابعة عقوبات ردعية خشية انتشار الجرائم في النظام الوظيفة العمومية. وهي في مجملها عمدية يمتد اثرها من الضرر بالمؤسسة نفسها الى الغير للمؤسسة العمومية.

لذا عن المشرع الجزائري ايطار الوظيفة العامة بنظام رد اعتبار الموظف ولم يدرج العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة. ما يوحي انه اتخذ موقف وسط بين التشريعات الأخرى ففرق بين الأخطاء البسيطة وأخطاء الإهمال والأخطاء العمدية التي تضر بالمؤسسة ويمتد أثارها للمجتمع والمرتفقين على عكس الشريعة اللبنانية والشريعة الاسلامية التي ترى ان الوظيفة العامة امانة لا يمكن الصفع عنه اذا ارتكب خطأ مهنيا.⁽³⁾

كما خالف المشرع الجزائري بعض التشريعات الحديثة التي اجارت رد اعتبار الموظف في جميع العقوبات التأديبية عدا عقوبة التشريع من الوظيفة او الاحالة على التقاعد بموجب حكم او قرار تأديبي. وبرز مثال على ذلك: المشرع الفرنسي⁽⁴⁾ الذي ابان رد اعتبار الموظف في حالتين هما:

- في حالة عقوبة مقررة.

- في حالة البراءة من ادانة جزئية.

ولا يطبق رد اعتبار الموظف على عقوبة التشريع او الاحالة على

التقاعد تأديبا او بموجب حكم قضائي.

¹ - المواد 214-218 من قانون العقوبات .

² - المواد 376-399 من قانون العقوبات.

³ - أنظر الفصل الاول، مبحث ثالث: رد اعتبار الموظف في بعض النظم القانونية .

⁴ - Le journal de formation syndical, op. cit. page 12.

ونفس النهج سلكه المشرع المصري الذي ركز على انقضاء العقوبات التأديبية بانقضاء الآجال القانونية دون التركيز على نوع العقوبات، مع استثناء عقوبتي الفصل والاحالة على المعاش اللتين لا يشملهما نظام رد اعتبار الموظف⁽¹⁾.

وكذلك المشرع المغربي استثنى عقوبتي الفصل والاحالة على التقاعد من امكانية رد اعتبار الموظف في حالة وقوعهما تأديبياً، لكن ليس بصفة صريحة بل عن طريق الاحالة الى الفصل 66 من النظام الاساسي للوظيفة العامة، والفصل 06 من المرسوم الملكي 68-62 الصادر بتاريخ 17 مايو 1968 الخاص بالموظفين المتمرنين.⁽²⁾

في حين ان المشرع الجزائري اشار وبصفة صريحة على عدم امكانية رد اعتبار الموظف الذي كان محل عقوبة العزل او التسريح من الوظيفة العمومية وخصص لها مادة اخرى⁽³⁾، اضافة الى المادة 176 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، حيث نصت على: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح او العزل ان يوظف من جديد في الوظيفة العمومية" وهي حسب اعتقادها مادة خطيرة ومجحفة في حق الموظف. على المشرع ان يعيد النظر فيها، من خلال الاحالة بالظروف التي ادت الى ارتكاب اخطاء مهنية ادت بالموظف الى تحمل هذه العقوبة وتصنيفها بناء على شروط دقيقة تواعي من جهة المصلحة العامة للوظيفة العمومية، والمصلحة الخاصة بالموظف.

¹ - المادة 6، ف1 من القانون 81 الصادر في 2016.

² - ظهير شريف 008،58،01.

³ - المادة 185 من الأمر 06-03.

المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بالموظف

من اهم الشروط المتعلقة بالموظف بصفته شخص موجود في سلك الوظيفة العمومية: ان يكون حسن السلوك وله مردودية جيدة: وفي ما يلي من الفروع نتطرق لكل منهما على حدى.

الفرع الأول: حسن سلوك الموظف

يرتبط حسن سلوك الموظف بمجموعة من الاسس الاخلاقية للوظيفة او المهنة فمنهما يتم تقييم الموظف على انه موظف فعال ام لا وذلك وفقا لاحترامه مبادئ اخلاقيات المهنة التي تهتم بالواجبات⁽¹⁾، المعنوية التي من المعترض ان يتمتع بها كل موظف لدى مؤسسة ما. اي تمارس الوظيفة وفقا لقوانين الشرف والنزاهة والاستقامة وفق القواعد التالية:⁽²⁾

- 1- التزام الموظف بتكريس نفسه للعمل الوظيفي. ولا يجوز جمع الوظيفة العامة مع وظائف اخرى، الا بمقتضى القانون⁽³⁾.
 - 2- الالتزام بالولاء والاخلاص في اطار السلطة السلمية م47
 - 3- الالتزام بالتجرد والامانة والاستقامة (المادة 41من الامر 06-03)
 - 4- المحافظة على كرامة وشرف الوظيفة (المادة 42 من الامر 06-03)
 - 5- الالتزام بكتمان السر المهني م48
- وبالتطرق للتشريعات نجد ان حسن سلوك الموظف شرط لازم ليتمكن من رد اعتباره.

- اذا ينص المشرع الفرنسي⁽⁴⁾ في المادة 14 من القانون رقم 311-895 الصادرة بتاريخ 14-02-1959 المتضمن قانون الموظفين العمامين "... لمحو إجراءات الموقعة عليه من ملفه الوظيفي اذا كان سلوكه العام..."

¹- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول، نفس المرجع السابق، ص 294.

²- عبد الله طلبة، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، مطابع مؤسسة الوحدة، 1980-1981، ص 228-230.

³- المادة 43، من الامر 06-03، المرجع السابق.

⁴- Le journal de formation syndical, op. cit. page 12.

- كما ينص المشرع الجزائري في المادة 176 من الامر 06-03 المتضمن قانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الفقرة التالية واذا لم يتعرض لعقوبة جديدة كون اعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة" كتعسير لذلك وقد جاء في مراسلة للمديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال نصها في الفقرة التالية:(1)

"من خلال وعليه فان هذه المدة (سنة او سنتين) حسب الحالة ليست عقوبة في حد ذاتها، وانما هي فترة زمنية محددة لإثبات حسن السلوك من جانب الموظف والتزامه بقواعد الانضباط ومن ثم فهي مقترنة بشرط عدم التعرض لعقوبة جديدة خلال تلك المدة وتعد شرطا للاستفادة من امكانية اعادة الاعتبار..."

اما في التشريعات الاخرى لم ينص صراحة على ان يرتبط رد اعتبار الموظف بشرط حسن السلوك فقد نص المشرع المصري تمحي الجزاءات التأديبية بانقضاء مدة معينة(2)، الا انه اشار على انه تحدد اللائحة التنفيذية اجراءات المحو كما نص المشرع المغربي بصفة عامة على انه لكل موظف الحق في طلب محو اثار العقوبة التأديبية بمرور مدة زمنية معينة دون الاشارة الى شرط حسن سلوك الموظف.(3)

الفرع الثاني: مرودية الموظف

مؤشر المردودية الخاص بالموظفين ضرورة ملحة لتقييم الموظف ومدى ادائه من طرف ادارته.

لذا وضع المشرع منحة خاصة بهذا النظام لفرض تمكين الادارة من متابعة الموظفين وتقييمهم. وتسمى هذه المنحة، منحة المردودية(4).

¹- مراسلة رقم 226 نفس المرجع السابق، البند لأول الفقرة الاولى.

²- المادة 66 من قانون 81 لسنة 2016، ف1، ف2 على التوالي.

³- ظهير شريف رقم 01-58-008 فصل 75، ف1.

⁴- الأمر 95-01، المتضمن المؤرخ في 21 جانفي 1995.

ويكون تقييم الموظفين اثناء مسارهم المهني بصفة مستمرة ودورية بهدف تقدير مؤهلاتهم المهنية وفقا لمنهاج ملائمة⁽¹⁾ ويتم التقييم عن طريق التنقيط.⁽²⁾

وينتج عن ذلك مجموعة من الترقيات، صنف اليها منح امتيازات مرتبطة بالمردودية وتحسين الاداء.

وعملية التنقيط تركز على ما يلي:⁽³⁾

الغيابات 5/5، التأخيرات 5/5، المبادرات في العمل 5/5، التنسيق في العمل 5/5.

وتحسب (بالأجر القاعدي + الخبرة المهنية) $30\% \times 3$ اشهر.

¹ - المادة 97 الامر 06-03.

² - المادة 101، الامر 06-03.

³ - المرسوم التنفيذي رقم 90 194، المؤرخ في 23 06 1990 المتضمن تحديد مستوى منحة المرردودية لفائدة العمال التابعين للمؤسسات والادارات العمومية.

المطلب الثالث: الشروط المتعلقة بالآجال

حسب نص المادة 176 من الامر 06-03 المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العامة، نجد ان هناك نوعين من الآجال

- آجال رد اعتبار الموظف الذي يطلب منه
- آجال رد اعتبار الموظف بقوة القانون وعلى هذا الاساس سيتم هذا المطلب الى فرعين.

الفرع الأول: في حالة رد اعتبار الموظف بطلب منه

تنص الفقرة الاولى من المادة 176 على انه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الاولى، او الثانية ان يطلب اعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة نلاحظ ان المشرع الجزائري اقرن شرط رد اعتبار الموظف بطلب منه بشروطي: نوع العقوبة: وتاريخ اتخاذ قرار العقوبة الذي هو محدد بسنة ابتداء من المعلم الزمني: تاريخ اتخاذ العقوبة: وبالمقارنة مع التشريع المصري نلاحظ انه اتخذ نهج مخالف بالنسبة لما نص عليه المشرع الجزائري حيث رتب آجال رد اعتبار الموظف كالاتي:⁽¹⁾

- 1- سنة في حالة الانذار والتبويه والخصم من الاجر مدة لا تزيد عن خمسة ايام.
- 2- سنتان في حالة اللوم والخصم من الاجر مدة تزيد على 15 يوما
- 3- ثلاث سنوات في حالة الخصم من الاجر مدة تزيد على 15 يوما وحتى 30 يوما.
- 4- أربع سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الاخرى عدا جزاءي الفصل والاحالة على المعاش.

ما يلاحظ على المشرع المصري تضمن آجال مختلفة عن التشريع الجزائري، ومتعددة حسب نوع العقوبة فقط دون فرض شروط اخرى.

¹ - المادة 66 من قانون 81 لسنة 2016.

اما المشرع المغربي فقد اتبع نهج مقارب نوعا ما الى المشرع المصري حيث: يطلب 5 سنوات اذا كان الامر يتعلق بإنذار او توبيخ وعشر سنوات في غير هذه العقوبات.(1)

اما المشرع الفرنسي،(2) اقرن شرط اجال رد اعتبار الموظف بحسن سلوك الموظف منذ تاريخ توقيع العقوبة تكون الآجال

- 5 سنوات بالنسبة للعقوبات اذا كانت العقوبة : الانذار او اللوم
- 10 سنوات بالنسبة للعقوبات التأديبية الاخرى غير عقوبات الفصل او الاحالة على التقاعد.

اشترطت اغلب التشريعات اجال ومدة معينة غرضها فتح الآجال للموظف لإثبات حسن سلوكه، حيث جاء في تغير مديرية الوظيفة العامة حول شرط اجال رد اعتبار الموظف على ان هذه الآجال ليست عقوبات في حد ذاتها.

وانما هي فترة زمنية محددة لإثبات حسن السلوك من جانب الموظف والتزامه بقواعد الانضباط وعدم التعرض لعقوبة اخرى خلال تلك المدة.(3)

الفرع الثاني: في حالة رد اعتبار الموظف بقوة القانون

حالة رد اعتبار الموظف بقوة القانون نتيجة الحقها المشرع الجزائي بشرط حسن سلوك الموظف وبمرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

¹- ظهير شريف رقم 01-58-008 .

²- القانون رقم 311 لسنة 1959، المادة 14 .

³- مديرية الوظيفة العامة، مراسلة رقم 266، نفس المرجع السابق.

المبحث الثاني: إجراءات رد اعتبار الموظف

في هذا المبحث تتناول إجراءات رد الاعتبار الإداري ورد الاعتبار القضائي: دون رد الاعتبار بقوة القانون الذي تقوم فيه جهة التعيين برد الاعتبار الموظف بصفة تلقائية وفرض ذلك نقوم بالتطرق الى المطالبين التاليين:

المطلب الأول: إجراءات رد الاعتبار الإداري

نميز في هذا المطلب بين فرعين يعالج الفرع الأول إجراءات رد الاعتبار للموظف امام جهة التعيين، والفرع الثاني إجراءات رد الاعتبار للموظف امام الوزير المختص، وقد تطرقنا الى هذا التقسيم على سبيل المقارنة بين النظم القانونية الموجودة.

الفرع الأول: إجراءات رد اعتبار الموظف امام جهة التعيين

في التشريع الجزائري لم ينص المشرع على الاجراءات الواجب اتباعها غير تلك المنصوص عليها في المادة 176 من الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة. من خلال طرقتين اساسيتين هما:

1- التقدم بطلب يعبر عن ادارة الموظف.

2- أن يقدم الى السلطة التي لها صلاحية التعيين للنظر فيه.

لكن لم يتضمن احكاما او اجراءات اخرى في حالة تعسف الادارة بعدم رد اعتبار الموظف لغرض منعه من الاستفادة من الامتيازات التي قد يكتسبها من وراء ذلك. كما لم يشير الى اجال الادارة او كيفية النظر في ذلك. مما يستدعي القول الى اتباع الاجراءات العامة. وذلك باللجوء الى القضاء الاداري⁽¹⁾ اعتبار ان احدي طرفي النزاع، ادارة او مؤسسة عمومية.

غير ان المشرع الجزائري خصص السلطة التي لها صلاحية التعيين بالنظر في رد اعتبار الموظف. على اساس انها جهة قريبة من الموظف وهي ادري بسيرته، وحاجات الادارة في تولي الموظفين مناصب معينة لفرض

¹ - المادة 801، ف1 من القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25 فبراير 2008.

التسيير الحسن ومن جهة اخرى اتباعا لقاعدة توازي الأشكل فالجهة الادارية التي اصدرت العقوبة هي نفسها المختصة بمحو العقوبة التأديبية.

الفرع الثاني: إجراءات رد اعتبار الموظف امام الوزير المختص

هناك من التشريعات التي منحت سلطة رد اعتبار الموظف امام الوزير المختص بالقطاع ونتميز من خلال ذلك. المشرع المغربي الذي صرح على انه من اختصاصات الوزير الذي ينتمي اليه الموظف الذي يرغب في رد اعتباره.(1)

وهذا النهج نجده ايضا متبع من قبل المشرع الفرنسي الذي اعطى صلاحية محو العقوبات التأديبية الى الوزير المختص.(2)

في حين المشرع المصري فرق بين حالتين هما:(3)

- اذا كان الموظف موظف عادي فان محو عقوبته التأديبية يكون بقرار من لجنة شؤون العاملين.
- اذا كان الموظف يستعمل وظيفة عليا يكون محو العقوبة التأديبية الخاصة به من قبل الوزير المختص.

¹ - الفصل 75، ظهير شريف رقم 01-58-008، "...أن يقدم للوزير الذي ينتمي إليه طلبا"

² - المادة 14 من القانون رقم 311 لسنة 1959.

³ - سليمان محمد الطماوي ، نفس المرجع السابق، ص427.

المطلب الثاني: إجراءات رد اعتبار الموظف امام القضاء

تخضع اجراءات رد اعتبار الموظف امام القضاء وفقا لأحكام قانون الاجراءات المدنية والادارية رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، والتي تحدد اختصاصات الجهة القضائية المختصة، وفق اجراءات معينة تفصل في ذلك ضمن الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة برد اعتبار الموظف

وفقا للقواعد العامة للجهة القضائية المختصة برد اعتبار الموظف هي الجهة القضائية المختصة نوعيا، واقليميا وفي ما يلي من النقاط نبحت في ذلك.

أولا: الاختصاص النوعي للمحكمة المختصة

وفقا لما نص عليه قانون الاجراءات المدنية والادارية فان المحكمة المختصة نوعيا هي المحاكم الادارية باعتبار ان احدى طرفي النزاع هي احدى المصالح غير الممركزة للدولة كالولاية، البلدية، او المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الادارية.⁽¹⁾

وذلك بمناسبة الغاء فحص مشروعية القرار الاداري الرامي الى رفض رد اعتبار الموظف.

ثانيا: الجهة القضائية المختصة اقليميا

يحدد الاختصاص الاقليمي للجهة القضائية المختصة بالنظر في دعوى رد اعتبار الموظف التابع لإحدى المؤسسات العمومية او احد اعوان الدولة او غير هم من الاشخاص العاملين في مؤسسات العمومية الادارية امام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين كاستثناء.⁽²⁾

وكأصل عام: يؤول الاختصاص الاقليمي للجهة القضائية التي يقع في دائرة اختصاصها موظف المدعي عليه وان لم يكن له موطن معرف فيعود

¹ - المادة 801 من القانون 08-09.

² - المادة 804، ف4 من 08-09.

الاختصاص للجهة القضائية التي يقع فيها اخر موطن له، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك⁽¹⁾

الفرع الثاني: إجراءات رفع الدعوى

ترفع دعوى رد الاعتبار امام المحكمة الادارية بالإجراءات التالية :

- 1- ترفع الدعوى امام المحكمة الادارية بعريضة موفقة بمحام وجوبا.⁽²⁾
- 2- تودع العريضة بملف القضية لدى امانة ضبط المحكمة المختصة مع ضرورة إرفاق القرار الاداري المطعون فيه.⁽³⁾
- 3- يؤشر امين ضبط المحكمة المختصة على ملف القضية ويسجل في سجل خاص مع ترقيم وثائق الملف.⁽⁴⁾
- 4- دفع الرسوم القضائية ما لم ينص القانون على ذلك.⁽⁵⁾
- 5- يسلم امين ضبط المحكمة وصل مقابل الايداع ودفع الرسوم⁽⁶⁾ ويحدد تاريخ الجلسة.

¹ - المادة 37 والمادة 803، قانون إجراءات مدنية وإدارية.

² - المادة 815 والمادة 826 قانون إجراءات مدنية وإدارية.

³ - المادة 818-819 قانون إجراءات مدنية وإدارية.

⁴ - المادة 820 قانون إجراءات مدنية وإدارية.

⁵ - المادة 821 قانون إجراءات مدنية وإدارية.

⁶ - المادة 823 قانون إجراءات مدنية وإدارية.

المبحث الثالث: اثار رد اعتبار الموظف

يؤثر رد اعتبار الموظف في عنصرين بارزين اولهما الموظف في شخصية وثانها الملف الاداري للموظف.

وفي ما يلي من المطالب نتطرق لكل اثر على حدى.

المطلب الأول: اثر رد الاعتبار على الموظف

زوال الاثر التأديبي للعقوبة هو اهم هدف يسعى اليه الموظف من خلال سعيه الى رد اعتباره الوظيفي وبزوال اثر العقوبة التأديبية يكسب الموظف حقوقه الاساسية المتعلقة بالوظيفة التي يشغلها، والمتمثلة اساسا في حقه في الترقية الذي يعتمد على نظام القدمية وفي بعض الحالات يعتمد على مبدأ الاختيار.⁽¹⁾

والترقية هي عبارة عن رفع الموظف الى درجة اعلى او الى منصب اعلى من المنصب الذي يشغله،⁽²⁾ والذي تتأثر سلبا بالأخطاء التأديبية⁽³⁾ ثم يكسبها المواطن من جديد بعد اعادة اعتباره دوما خلال هذه النقطة بتبادر الى ذهننا انه فيما اذا كانت اثار محو العقوبة التأديبية على الترقية يمكن أن يعاد الموظف الى منصبه الاصلي او رتبته السابقة، بل يستفيد من الترقية في المنصب او الرتبة التي يشغلها بعد تاريخ توقيع العقوبة عليه بعد استتفاده للعقوبة وتحقق شروط الاجل الذي يحدد حسب نوع العقوبة.⁽⁴⁾

ما جاء ايضا في تفسير الوظيفة العامة المتعلق ببرد الاعتبار والحق في لترقية وذلك في الفقرة التالية "وتعد مدة سنة او سنتين شرطا للاستفادة من امكانية اعادة الاعتبار، وليس هناك اي اساسا قانوني لحذفها من الاقدمين المطلوبة للترقية سواء في الرتبة او في الدرجات وفي حالة عقوبة الشطب من جدول الترقية في الدرجات وليس الشطب من قائمة التأهيل ...، ينبغي على

¹ - عبد الله طلبة، نفس المرجع السابق، ص 59.

² - هاشم حمدي، تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، طبعة 1، سنة 2010، دار الراجحة للنشر والتوزيع، ص 92.

³ - المادة 163، ف3 (البند 2) - ف4 (البند 1) من الأمر 06-03.

⁴ - سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العامة، نفس المرجع السابق، ص 155.

السلطة التي تملك صلاحية اتخاذ العقوبة ان تحدد مدة الشطب سنة واحدة او سنتين كحد اقصى. استنادا بالمدة المحددة في المادة 176 المذكورة اعلاه، يكون المادة 165، سابقة الذكر، لم تحدد مدة الشطب ويجدر التوضيح هنا ان الهدف من الشطب كعقوبة، وهو حرمان الموظف المهني من التسجيل في جدول الترقية في السنة التي عوقب فيها او في السنة التي يستوفي فيها الاقدمية، بالرغم من كونه يستوفي الشروط القانونية للترقية في الدرجات لذلك لا ينبغي حذف فترة الشطب من الاقدمية المكتسبة والمطلوبة لنيل الدرجة الموالية والا فان الموظف المهني يكون في هذه الحالة قد تعرض لعقوبتي في ان واحد".(1)

مما يلاحظ من خلال هذه الفقرة ان المديرية العامة عاجت بدقة المنصوص الذي وجد في النصوص القانونية المادة 163، والمادة 176 من المر 03-06 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة حول مدة الحرمان من الترقية كعقوبة تأديبية ومدتها التي يقصدها المشرع. تنقسم الترقية الى نوعين: الترقية في الدرجات، الترقية في الرتبة والترقية في السلم، وفي ما يلي من الفروع ندرس كل منها على حدى.

الفرع الأول: الترقية في الدرجات

هي نوع من الترقية في المسار المهني والتي تؤثر بصفة مباشرة على اجر الموظف بصفة تدريجية،(2) ويتحكم في هذا النوع من الترقية العامل الزمني باحتلال مركز قانوني في وظيفة معينة.(3) وتتم الترقية في الدرجات في نفس الرتبة من الدرجة الادنى الى الدرجة الاعلى مباشرة والتي تتأثر سلبا عند ارتكاب الموظف خطأ تأديبيا لا سيما اخطاء من الدرجة الثانية.(4)

¹ - مراسلة رقم 226 للمديرية العامة للوظيفة العمومية، نفس المرجع السابق

² - هاشم خزفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريع الجزائري وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ص 181.

³ - المادة 106، من الأمر 03-06.

⁴ - المادة 163 من الأمر 03-06.

كما تتأثر أيضا بأداء الموظف وتطبيق السلطة التي لها صلاحية التعيين. ودورات التكوين التي يخضع لها الموظف حدد المرسوم الرئاسي: رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007،⁽¹⁾ لا سيما المادة 10: التي جاءت تعرف الترقية في الدرجات وتوضح المدة القانونية اللازمة في ذلك، وتحدد عدد الدرجات ب12 درجة في الرتبة الواحدة والوتيرة التي يتم بها الترقية في الدرجات بالجدول التالي:

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة الوسطى	المدة القصوى
من درجة الى درجة اعلى منها	سنتين و 6 اشهر	3 سنوات	3 سنوات و 6 اشهر
المجموع 12	30 سنة	36 سنة	42 سنة

الفرع الثاني الترقية في الرتبة

يقصد بالترقية في الرتبة تولي الموظف منصب وظيفي أعلى من المنصب الذي كان يتولاه من قبل وذلك باكتساب حقوق وواجبات مختلفة عن التي كان يتمتع بها في منصبه السابق ويتم هذا النوع من الترقية بمجموعة من الإجراءات⁽²⁾، نلخصها كالاتي

اولا: الترقية في الرتبة عن طريق المسابقات والامتحانات المهنية.

ثانيا: الترقية في الرتبة عن طريق الاختبار.

ثالثا: الترقية على اساس الشهادة.

¹ - جريدة رسمية رقم 61، لسنة 2007.

² - تعليمية رقم 01 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية مؤرخة في 20 فيفري 2013 المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

المطلب الثاني: اثر رد الاعتبار على الملف الاداري للموظف

تطهير ملف الموظف من العقوبة هو الاثر الجوهرى لنظام رد الاعتبار الذي يسعى اليه الموظف. وهو اجراء من صلاحيات سلطة التعيين في الاصل تبعا لقاعدة توازي الاشكال: الجهة موقعة الجزاء هي نفسها التي تقوم برد اعتبار الموظف من العقوبة التأديبية له غاية من ذلك ويتم بمجموعة من التدابير، تنطرق لكل منها في الفرع الاول والفرع الثاني.

الفرع الأول: الحكمة من تطهير الملف الاداري للموظف من العقوبة التأديبية

تتمثل الاهداف الاساسية من تطهير الملف الاداري للموظف في مجموعة من الاعتبارات تتمثل فيما يلي من النقاط.

اولا: تشجيع الموظف الذي ارتكب اخطاء تأديبية في الماضي على الاستقامة وتدارك ما فرط فيه⁽¹⁾. خاصة اذا كان موظف منصب حديثا ويجهل النظام الداخلي للمؤسسة التي عين فيها كموظف، او لموظف ارتكب خطأ تأديبيا بمناسبة قيامه بحلول شخص اخر في منصب مؤقتا كأول مدة.

ثانيا: تطهير ملف الموظف يعزز الثقة بين الادارة والموظف، وبعث روح الولاء للإدارة لدى الموظفين.

ثالثا: بعث روح المبادرة وتجنب يأس الموظف إزاء التفكير في ماضيه المهني . كون الملف الاداري الذي يخصه غير نظيف ويحمل وهمة عار كان سببها ارتكاب خطأ مهني⁽²⁾.

رابعا: تمكين الموظف من الاستفادة من الترقيّة بعدما حرم منها مؤقتا بسبب ارتكابه خطأ تأديبيا،⁽³⁾ والتي تعكس جانبا ايجابيا في بعث روح التجديد ماليا ومعنويا.

¹ سليمان محمد الطماوي ، نفس المرجع السابق ص 426

² علي كامل، الحماية القانونية للموظف العام، طبعة 2010، دار الفكر والقانون، ص 253.

³ المرجع السابق، ص 446.

الفرع الثاني: التدابير اللازمة لتطهير الملف الإداري للموظف

بالتطرق الى النصوص التشريعية نجد ان الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة لا يتضمن التدابير اللازمة لتطهير الملف الاداري للموظف. بل اكتفى بنص المادة 176 كمادة واحدة ووحيدة التي جاءت شاملة وعامة وغير دقيقة في مسألة رد الاعتبار، لا من حيث الشروط فقد وردت عامة اكتفى المشرع بتعداد شرط الاجل وعدم تعرض الموظف لعقوبة اخرى خلال الآجال التي تحكم رد اعتبار الموظف.

كما ان المشرع لم يحدد السلطة المختصة بـرد اعتبار الموظف بدقة فيها اذا كان مدير المؤسسة او مدير مصلحة الموظفين او مدير الموارد البشرية... كذلك لم يحدد الجهة القضائية المختصة بـرد اعتبار الموظف هل هو القضاء الاجتماعي ام القضاء الاداري.

وكنقطة اخرى ان المشرع اجاز رد اعتبار الموظف دون تحديد اسس لمبدا جوازيه طلب رد الاعتبار.

اما فيما يخص الاجراءات الخاصة بتطهير الملف الاداري للموظف كانت هناك باقتراحات مفادها مراعاة مقتضيات معينة.⁽¹⁾

العقوبة المتخذة في حق الموظف هي بإرادتها المنفردة او باستشارة من اللجنة المتساوية الاعضاء وهذا لفرض الحفاظ على مبدأ توازي الأشكال الذي يكون رد اعتبار الموظف المهني من الجهة التي وقعت عليه العقوبة. اما في حالة رد اعتبار الموظف يكون تطهير الملف تلقائيا بتوفير الشروط المنصوص عليها قانونيا.⁽²⁾

بعد النظر في ملف الموظف المهني والتحقق من الشروط الواجب توفرها واخذ رأي اللجنة متساوية الاعضاء،⁽³⁾ والاعلان عن رد اعتبار

¹ - سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 156-157.

² - المادة 176 من الأمر 06-03.

³ - طبقا لنص المادة 64 من الأمر 06-03، "تستشار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين".

- الموظف يتم اصدار قرار اداري بذلك، ويتم تبليغه نسخة منه الموظف المهني، يتم تسليم نسخة الى الجهة المكلفة بتسيير وادارة الموظفين.
- تقوم مصلحة الموظفين بفرز الوثائق المتعلقة بتأديب الموظف، كمقرر تحريك الدعوى التأديبية محضر اجتماع المجلس التأديبي، مقرر.... الخ ويتم سحبها من الملف الاداري للموظف.
- تكوين ملف جديد للموظف مع تخفيض مكان في الملف يدون فيه نوع الخطاء وتاريخه والعقوبة المرتكبة وتشكيلية الجهة التي وقعت عليه العقوبة، تاريخها والاشارة الى الموظف استعاد اعتباره وتاريخ الذي تم فيه ذلك وتشكيلية الجهة التي وقعت على ذلك.
- تقديم ملف الموظف المهني الى اللجنة متساوية الاعضاء لممارسة دورها الرقابي والتأكد من تطهير الملف.

خاتمة

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع رد اعتبار الموظف في التشريع الجزائري والتشريع المقارن تبين لنا عدة مواقف مختلفة تكاد تكون متوافقة في معظم الاحيان من حيث الموقف ازاء رد اعتبار الموظف وتكاد تكون متعارضة احيانا اخرى.

فأغلب التشريعات على غرارها المشرع الفرنسي الذي كان سابقا للفكرة والذي انتهجت معظم التشريعات الاخرى نفس منهجه منها المشرع المصري والجزائري والمغربي مع تفاوت في الشروط المفروضة قانونا لغرض ذلك

فهناك من يوسع منها ويجعل محو العقوبات التأديبية يكون في جميع حالات الاخطاء التأديبية عدا عقوبة التسريح وان هناك تشريعات لم تؤيد الفكرة في نظام الوظيفة العمومي كالشريعة الإسلامية والشريعة اللبنانية التي ترى ان محو العقوبات والعفو عن الموظف المخطئ عمل يؤدي بخرق الحصانة الذي يفوضها القانون للوظيفة العمومية ضد الفساد الاداري.

غير ان المشرع الجزائري اتخذ موقف وسط حيث اجاز رد اعتبار الموظف بشروط معقولة حيث تشمل عقوبات تأديبية دون اخرى مراعاة منه لمصلحة الموظف من جهة ومصلحة الوظيفة العامة من جهة اخرى وهي نقطة ايجابية في صالح التشريع الجزائري، الذي حسب موضوع رد اعتبار الموظف من الزاويتين فأجاز رد الاعتبار في حالة العقوبات التأديبية الناتجة عن ارتكاب الموظف اخطاء تأديبية بسيطة كأخطاء

الدرجة الاولى، والعقوبات التأديبية الناتجة الاخطاء التأديبية التي ارتكبتها الموظف سهوا كأخطاء الدرجة الثانية.

أما الاخطاء التي تضر بالمؤسسة وسير المصلحة العامة التي تؤثر نتائجها على مرتفقي المرفق العام لم يسمح المشرع الجزائري بإمكانية رد الاعتبار فيها كما يعيب على المشرع الجزائري انه لم يفصل في شروط رد اعتبار الموظف بل جاءت بصورة مجملّة ضمن مادة واحدة ووحيدة دون اخضاعها الى نصوص قانونية تنظيمية اخرى.

كما يفعل عادة في مسائل اخرى فمثلا عند اشتراط مدة زمنية معينة لإمكانية رد اعتبار الموظف يوجد فراغ قانوني حول ماذا كان الموظف في وضعية خدمة اولا هذا من جهة ومن جهة اخرى لم يتحدث المشرع الجزائري عن حالة العود بعد رد اعتبار الموظف وعلى أمل هذه الدراسة البسيطة التي حاولنا فيها تسليط الضوء على مسألة رد اعتبار الموظف مقارنة بين التشريعات القانونية المقارنة نتمنى اثناءنا للموضوع ان يجدي نفعا قيما للعلم من جهة وجهة اخرى ان يكون مرجعا لدراسات قانونية اخرى تفصل في الموضوع اكثر وتكمل النقائص التي عثرنا عندها.

قائمة

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

- 1- القرآن الكريم
 - 2- أحاديث النبوية الشريفة في الصحيح الجامع عن أحمد وابن ماجة.
 - 3- دستور 96 المعدل والمتمم بموجب القانون 01-16 الصادر بتاريخ 6 مارس 2016 جريدة رسمية رقم 14.
 - 4- القوانين.
- أ- التشريعات الوطنية:
- ◀ الأمر 157-62 القاضي بالعمل بالقوانين لفرنسية بعد الاستقلال الصادر بـ 31-12-1962.
 - ◀ المرسوم التنفيذي 90-194 المتضمن تحديد مستوى منحة المردودية لفائدة العمال التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية لسنة 1990.
 - ◀ المرسوم التنفيذي رقم 90-194 المؤرخ في 23/06/1990 المتضمن تحديد مستوى منحة المردودية لفائدة العمال التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية.
 - ◀ الأمر 06-01 يتضمن كيفية تنفيذ ميثاق السلم والمصالحة الوطنية الصادر بـ 27-02-2006 جريدة رسمية رقم.
 - ◀ الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الصادر بـ 15 جويلية 2006 جريدة رسمية رقم 46.
 - ◀ قانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية لصادر بـ 25-02-2008.
 - ◀ قانون رقم 11-14 المتضمن قانون لعقوبات الصادر بـ 02-08-2011 المعدل والمتمم.
- ب- التشريعات الأجنبية:
- القانون المغربي:
 - ◀ ظهير شريف رقم 08-58-001 بشأن النظام الأساسي للوظيفة العامة، الصادر بتاريخ 24-02-1958.

- ◀ المرسوم الملكي رقم 62-68 الخاص بالموظفين المتمرنين الصادر
بـ 17 ماي 1968.
- القانون المصري:
- ◀ قانون رقم 81 المتعلق بالخدمة المدنية لسنة 2016.
- القانون لفرنسي:
- ◀ قانون رقم 311 المتعلق بقانون الموظفين العموميين الصادر
في 14-02-1969.
- 5- القواميس:
- ابن منظور، معجم لسان العرب، دار بيروت للطباعة والنشر، سنة 1954.
- Larousse, dictionnaire de français, Imprimer en France 2008.
- ثانيا: المراجع:**
- I- الكتب:**
- أ- الكتب باللغة العربية.
- 1- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديبي، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي،
القاهرة، سنة 1973.
- 2- أحمد جمعة شحاته، جرائم الاعتداء على الحق في السمعة والشرف والاعتبار،
الجزء الأول، جرائم السب والقذف، مجلة المحاماة القاهرة، عدد 43 لسنة 1996.
- 3- محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة
مقارنة، ط 3، دار الجامعة الجديدة، مصر 2007.
- 4- سعيد طلبة، قانون الوظيفة العمومي، دار الهومة للنشر - الجزائر، سنة 2003.
- 5- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة والنشر
والترجمة والتوزيع، وهران.
- 6- سعيد مقدم، الوظيفة العامة بين التطوير والتحول، الطبعة الثانية، ديوان
المطبوعات الجامعية، 2013.
- 7- أحمد ابراهيم حسن، تاريخ نظم القانونية والاجتماعية، منشورات الحلبي الحقوقية.
- 8- طارق المجذوب، تاريخ النظم القانونية والاجتماعية، دار الجامعة، 1998.

9-وقاف العياشي، نظام رد الاعتبار الجزائري في القانون الجزائري، دار الخلدونية، دط.

10- عبد المجيد حمدان، العبيد عند الرومان خلال القرنين الثاني والأول قبل الميلاد، جامعة دمشق.

11- بنتام، أصول الشرائع، الجزء الثاني، ترجمة أحمد أفندي فتحي زغلول، المطبعة الأميرية، القاهرة، 1309 هجري.

12- محمود محمد معابرة، الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية، دراسة مقارنة بالقانون الإداري، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 2011.

13- محمد صالح المنجد، أريد أن أتوب، دار الفكر للنشر والتوزيع، سنة النشر غير موجودة.

14- غسان رباحي، الوجيز في العفو عن الأعمال الجرمية، منشورات الحولى، الحقوقية، دط، القاهرة.

15- عبد الله طلبة، الوظيفة العامة في دول عالم المعاصر، مطابع مؤسسة الوحدة، 1981-1980.

16- هاشم خزفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريع الجزائري وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع.

17- علي كامل، الحماية القانونية للموظف العام، دار الفكر والقانون، طبعة 2010.

ثالثا- مراسلات وتعليمات المديرية العامة للوظيفة العمومية:

1- مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية، مراسلة رقم 226 المؤرخة في 01-02-2016، تاريخ النشر 23-02-2016.

2- تعليمة رقم 01 الصادرة عن مديرية العامة للوظيفة العمومية، مؤرخة في

20-02-2013 المحددة لكيفيات تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 12-194

المؤرخة في 25-04-2012 المحدد لكيفيات تنظيم لمسابقات والامتحانات

والفحوص المهنية في لمؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

رابعا- المجالات:

-Le journal de formation syndicale K module le regine disciplinaire , novembre 2008 , chapitre 04 : la levée des sonction disciplinaire , 4-1 l'amnistie.

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

01	مقدمة
06	الفصل الأول: ماهية رد اعتبار الموظف
07	المبحث الأول: مفهوم رد اعتبار الموظف
07	المطلب الأول: تعريف رد اعتبار الموظف
08	الفرع الأول: التعريف القانوني لرد اعتبار الموظف
08	الفرع الثاني: التعريف الفقهي لرد اعتبار الموظف.
10	المطلب الثاني: تمييز رد اعتبار الموظف عما يشابهه
10	الفرع الأول: رد اعتبار الموظف والعفو
12	الفرع الثاني: رد اعتبار الموظف ودعوى الالغاء
13	الفرع الثالث: التمييز بين رد اعتبار الموظف والتظلم الإداري
14	الفرع الرابع: التمييز بين رد اعتبار الموظف وسحب العقوبة التأديبية
16	المبحث الثاني: فكرة رد اعتبار الموظف في بعض النظم القانونية
17	المطلب الأول: فكرة رد الاعتبار في بعض النظم القانونية القديمة
17	الفرع الأول: رد الاعتبار في القانوني الروماني
19	الفرع الثاني: رد اعتبار في الشريعة الإسلامية
22	المطلب الثاني: رد اعتبار الموظف في الأنظمة القانونية الحديثة
22	الفرع الأول: رد الاعتبار في القانون الفرنسي
24	الفرع الثاني: رد الاعتبار في بعض القوانين العربية
28	المبحث الثالث: أنواع رد الاعتبار الموظف
28	المطلب الأول: حسب القوة الالزامية للإدارة
28	الفرع الأول: رد اعتبار الموظف بطلب منه
30	الفرع الثاني: رد اعتبار الموظف بقوة القانون
32	المطلب الثاني: حسب الجهة المختصة
32	الفرع الأول: رد الاعتبار الإداري
33	الفرع الثاني: رد الاعتبار القضائي

36	الفصل الثاني: أحكام رد اعتبار الموظف
37	المبحث الأول: شروط رد اعتبار الموظف
37	المطلب الأول: شروط المتعلقة بنوع العقوبة
38	الفرع الأول: العقوبات التي يجوز فيها رد اعتبار الموظف
40	الفرع الثاني: العقوبات التي لا يجوز فيها رد اعتبار الموظف
46	المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بالموظف
46	الفرع الأول: حسن سلوك الموظف
47	الفرع الثاني: مردودية الموظف
49	المطلب الثالث: الشروط المتعلقة بالأجال
49	الفرع الأول: في حالة رد اعتبار الموظف بطلب منه
50	الفرع الثاني: في حالة رد اعتبار الموظف بقوة القانون
51	المبحث الثاني: إجراءات رد اعتبار الموظف
51	المطلب الأول: إجراءات رد الاعتبار الإداري
51	الفرع الأول: إجراءات رد اعتبار الموظف امام جهة التعيين
52	الفرع الثاني: إجراءات رد اعتبار الموظف امام الوزير المختص
53	المطلب الثاني: إجراءات رد اعتبار الموظف امام القضاء
53	الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة برد اعتبار الموظف
54	الفرع الثاني: إجراءات رفع الدعوى
55	المبحث الثالث: اثار رد اعتبار الموظف
55	المطلب الأول: اثر رد الاعتبار على الموظف
56	الفرع الأول: الترقية في الدرجات
57	الفرع الثاني الترقية في الرتبة
58	المطلب الثاني: اثر رد الاعتبار على الملف الإداري للموظف
58	الفرع الأول: الحكمة من تطهير الملف الإداري للموظف من العقوبة التأديبية
59	الفرع الثاني: التدابير اللازمة لتطهير الملف الإداري للموظف
62	خاتمة