



Original article

Absence from work and its legal effects

Ridaab Abdul-Aali Hamid Al-Burbah

University of Wasit, College of Law

ABSTRACT

An employee's adherence to working hours is a fundamental duty. Any unauthorized interruption_continuous or intermittent_threatens job stability. Interruption is defined as absence from work without a valid excuse or prior approval from the relevant authority. It differs from a strike, which does not reflect an intent to leave the job, and from job negligence, which involves failure to perform duties seriously.

Interruption is not established unless two conditions are met: a period of absence defined by the administration, and the lack of a legitimate excuse. Once fulfilled, these conditions lead to legal consequences, and the employee may be considered to have resigned implicitly. This research, based on a comparative legal analysis, concludes with recommendations aimed at balancing employee rights with administrative efficiency, ensuring both accountability and fairness within the public sector employment framework.

*Correspondence author:
ralburibeh@uowasit.edu.iq

Received: 16 September 2025
Accepted: 14 August 2025
Published: 01 February 2026

DOI:

<https://doi.org/10.31185/wjfh.Vol22.Iss1.1211>



1812-0512 / © 2026 The Author(s). Published by Wasit Journal for Humanities Sciences, Wasit University. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Cite:

Al-Burbah, R. A.-A. H. (2026). Absence from work and its legal effects. *Wasit Journal for Human Sciences*, 22(1).
<https://doi.org/10.31185/wjfh.Vol22.Iss1.1211>

Keywords: Interruption, Constructive Resignation, Unauthorized Absence, Public Office

الانقطاع عن الوظيفة وآثاره القانونية (دراسة مقارنة)

م.م رضاب عبد العالي حميد البوربح
جامعة واسط / كلية القانون

المستخلص

إن التزام الموظف بمواعيد العمل من الواجبات التي يتحتم على الموظف مراعاتها، وإن أي انقطاع عن العمل يؤدي إلى تهديد الاستقرار الوظيفي، ويعرف الانقطاع بأنه غياب الموظف عن عمله بشكل متواصل أو متقطع دون أي عذر مشروع أو دون الحصول على إذن مسبق من قبل المسؤول، وبهذا يتميز الانقطاع عن غيره كالإضراب والإهمال الوظيفي، فالأول وإن كان ينطوي على الغياب عن الوظيفة إلا أنه لا ينم عن الرغبة لدى الموظف في ترك وظيفته، أما الثاني فيحمل معنى التقاعس عن أداء الواجبات الوظيفية وعدم التعامل بجدية مع ما تفرضه الوظيفة العامة من التزامات، وبذلك فإن الانقطاع لا يتحقق إذا لم يكن الموظف منقطعاً لفترة زمنية تحددها الإدارة، وما لم يقدم عذر مشروع، فإذا ما توافر هذين الشرطين رتب الانقطاع آثاره القانونية، وعد الموظف مستقياً عن عمله، وباعتمادنا على دراسة تحليلية بين أنظمة قانونية عدة، يسعى البحث أخيراً إلى عرض جملة من النتائج وعدد من التوصيات التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مقتضيات العمل الإداري وحقوق الموظفين.

الكلمات المفتاحية: الانقطاع، الاستقالة الضمنية، الغياب غير المبرر، الوظيفة العامة

المقدمة

أولاً- التعريف بموضوع البحث

يعد الانقطاع عن الوظيفة من المشكلات التي تعترض استمرارية العلاقة بين الموظف والإدارة، إذ إن الانقطاع دون مبرر أو إنذار يؤدي إلى تداعيات قانونية وأخرى إدارية قد تصل به إلى إنهاء خدمته وعده مستقياً فضلاً عن الجزاءات الانضباطية التي قد تلحقه، وتختلف التشريعات المنظمة لهذه المسألة من دولة إلى أخرى وفقاً لخصوصية النظام الإداري المتبع، فتختلف القوانين في تحديد المدة التي يجوز فيها للموظف الغياب دون أن يؤثر على العلاقة الوظيفية، كما تتفاوت الإجراءات القانونية التي تتخذها الإدارة بعد فترة الانقطاع، لذا سنقوم بدراسة مقارنة لموضوع البحث هذا، مع تحليل قانوني للأحكام القضائية المطبقة وأثره على العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف.

ثانياً - أهمية البحث

تتمحور أهمية بحثنا في ناحيتين: أولهما هي أهميته العملية وتتمثل في إلقاء الضوء على أحد أهم أبرز التحديات التي تواجه الإدارة العامة، وتؤثر على سير العمل المؤسسي وأداء الخدمات العامة والتأخر في إنجاز المهام، كما أن فهم الأسس القانونية للانقطاع الوظيفي يساعد على تطور السياسات الإدارية الساعية إلى خلق التوازن بين حقوق الموظف ومتطلبات المصالح العامة. أما الناحية الأخرى فهي أهميته العملية فعند محاسبة الموظف المنقطع عن وظيفة وترتيب الآثار القانونية عليه بجدية لا يحقق وقعه على الموظف المعني فقط، بل يكون رادعاً لغيره لكي يحمل الآخرين على التقيد بضوابط العمل والالتزام بواجباته.

ثالثاً- مشكلة البحث

يثير بحثنا مشكلات عدة، لعل أبرزها هو مدى كفاية القوانين الوظيفية في معالجة هذا الموضوع من جميع جوانبه، وانطلاقاً من ذلك، يمكن تحديد إشكاليات البحث في التساؤلات الآتية:

1- إذا كان المشرع العراقي قد حدد فترة زمنية للانقطاع وهي مرور عشرة أيام متواصلة دون حضور الموظف إلى مكان عمله وممارسته مهام وظيفته دون أن يبدي معذرة مشروعة، فما هي المدة المحددة زمنياً التي تلزم الموظف بتبليغ الإدارة بظرفه القهري لكيلا تقطع صلته بوظيفته؟

2- هل تلزم الإدارة بتقديم إنذار للموظف المنقطع قبل أن ترتب أثراً على انقطاعه؟

3- وإذا كان انقطاع الموظف لعشرة أيام متتالية مسوغ للإدارة على عد الموظف مستقيلاً، فما هو حكم الغياب المنقطع المتكرر دون عذر مشروع، وهل يمكن أن يرتب فصله وخصم راتبه الشهري؟

رابعاً- هدف البحث

يهدف البحث إلى بيان الأطار القانوني الحاكم لحالات الانقطاع عن الوظيفة، وبيان الأسس والمعايير التي يعتمدها المشرع في تحديد آثار الانقطاع عن العلاقة الوظيفية، مع تحليل انعكاساته القانونية على المركز القانوني للموظف المنقطع ومدى تأثيره على الحقوق والواجبات الوظيفية.

خامساً- منهجية البحث

يرتكز هذا البحث على منهج التحليل القانوني من خلال التطرق إلى المواد والنصوص القانونية والأحكام القضائية ذات الصلة، كما يستند على المنهج المقارن بمقارنة ما ورد في التشريعات والأحكام القضائية في كل من فرنسا ومصر، ومقابلتها بما هو معمول به في العراق على صعيد القضاء الإداري.

سادساً- خطة البحث

يبني هذا البحث على خطة علمية تتضمن مبحثاً واحداً، ينقسم إلى مطلبين رئيسين: يتناول أولهما ماهية الانقطاع عن الوظيفة، ونقسمه على فرعين نخصص الأول لبيان التعريف بانقطاع الموظف عن الوظيفة، ونتكلم في الثاني عن تمييز الانقطاع عن غيره من الأوضاع المشابهة. ويعالج ثانيهما شروط تحقق الانقطاع وآثاره القانونية عبر فرعين، نخصص الأول للحديث عن شروط تحقق الانقطاع، أما ما يترتب عليه من آثار قانونية فسنتركه للفرع الثاني.

المطلب الأول

ماهية انقطاع الموظف عن وظيفته

لمعرفة ماهية الانقطاع لابد من تعريفه والتطرق إلى موقف المشرع في العراق والدول المقارنة منه، كما أن الانقطاع قد يتداخل مع بقية الأوضاع القانونية الأخرى التي قد تتطوي تارة على الغياب الوظيفي كالإضراب عن العمل، التقصير بواجبات الموظف العمومي كالإهمال الوظيفي تارة أخرى، لذا سنقسم مطلبنا إلى فرعين: نتكلم في الأول عن تعريف انقطاع الموظف، ونخصص الثاني لتمييزه عن غيره من الأوضاع المشابهة.

الفرع الأول

تعريف انقطاع الموظف عن وظيفته

إذا كان الانقطاع أحد الأسباب المفضية إلى قطع رابطة الموظف بوظيفته فلا بد من الوقوف عند تعريف الموظف بدايةً وبيان معناه. لم يرد تعريف منظم للموظف في التشريعات بل اكتفت غالبية القوانين المختصة بالوظيفة بتعريف الموظف العام في مجال

تطبيقها (راضي، 2019، ص. 46)، فنص "القانون الفرنسي للموظفين" رقم ((634-83 رقم 13 يوليو 1983 في المادة (2) على أن "هذا النظام يطبق على الموظفين الذين يعينون في الإدارات المركزية للدولة والمصالح التابعة لها والمؤسسات العامة للدولة، ولا يطبق على القضاة والعسكريين والعاملين في الإدارات والمصالح والمؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري" بينما أوجز "المشرع المصري" في تعريف الموظف فنص في "الفقرة (5) من المادة 2 قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 المعدل على أنه "كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة" والملاحظ أن المشرع المصري شأنه شأن المشرع الفرنسي لم يحدد تعريفاً واضحاً للموظف بل اكتفى بالتطرق إلى الموظفين الخاضعين للأحكام الواردة في القوانين واللوائح المعنية بالوظيفة. أما "المشرع العراقي" فقد عرف الموظف في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 في المادة (2) بأنه "كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين" وعرفه في قانون انضباط موظفي الدولة رقم 22 لسنة 2008 في المادة (1) بأنه "كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة" أما فقهاً فقد عرف الفقه الفرنسي الموظفين بأنهم "كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت اسم موظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى" (Hauriou 729).

وذهب الفقه المصري في مصر إلى تعريف الموظف على أنه "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة يتولى إدارتها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية، وبذلك يتولى منصباً دائماً يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق" (جعفر، 1985، ص. 309-310) وعرف أيضاً: "الشخص الذي يقوم بصفة قانونية بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية عن طريق الاستغلال المباشر. (نقلًا عن الحسيناوي، 2025، ص. 334) أما الفقه العراقي فقد عرف الموظف بأنه "الشخص الذي يعمل بصفة دائمة في مرافق الدولة أو القطاع العام" (علاوي، 2009، ص. 214)

أما تعريف انقطاع الموظف عن وظيفته فيعرف الانقطاع لغةً بأنه "الانفصال بين الأجزاء المتصلة يقال: انقطع الحبل، أي: انفصل وصار قطعتين، و ضد الانقطاع الاتصال. وأصله من القطع، وهو الفصل، ويأتي بمعنى ذهاب الشيء وزواله كقولهم: انقطع الماء عن الوادي" (مؤسسة رواد الترجمة، 1441هـ، ص. 66)

أما تعريف الانقطاع من "الناحية القانونية" فلم يرد تعريف له في القوانين العراقية المختصة بالوظيفة العامة كما لم تعرفه التشريعات محل البحث والمقارنة. إذا اكتفت التشريعات ببيان مدته والأثر المترتب عليه وتركت تعريفه للفقه.

فتصدى الفقه ليعرفه بأنه "عدم الحضور إلى مقر العمل خلال أوقات العمل الرسمية، وبالتالي فلا يعد من هذا القبيل حضور الموظف إلى مكان العمل وامتناعه عن التوقيع على سجلات الحضور أو امتناعه عن أداء واجباته أو تقصيره فيها؛ ذلك أن عدم احترام الموظف لمواعيد العمل أو امتناعه عن أداء واجباته المقررة يمكن أن يشكل مخالفة تأديبية، فمجرد حضوره للعمل يعد قرينة يستفاد منها عدم توافر نية هجر الوظيفة في هذه الحالة" (كامل، 2006، ص. 684)

وعرف أيضاً بأنه: "تعهد الموظف الانقطاع عن عمله بمبادرته الشخصية وذلك دون إذن أو ترخيص مسبق من السلطة الإدارية التي لها الحق في السماح له بمغادرة الإدارة" (مصطفى، 2017، ص. 9)

وبالرجوع إلى القضاء فإننا لم نجد تعريف للانقطاع الوظيفي في الأحكام الصادرة من المحاكم في العراق وكذلك الأحكام الصادرة من الدول محل البحث على الرغم من بحثنا الحثيث عنها، بينما عرفه القضاء الإداري التونسي بأنه "الحالة التي يقطع فيها العون العمومي بصورة متعمدة وإرادية كل صلته بإدارته ويمتنع عن الإلتحاق بمركز عمله رغم التنبية عليه، فيضع نفسه حينها بصورة يقينية خارج إطار القانون المنظم للوظيفة بما يخول للإدارة التشطيب عليه" (حكم المحكمة الإدارية التونسية، 2010) ونرى بأن انقطاع الموظف عن وظيفته هو (امتناع الموظف عن الحضور إلى مكان وظيفته وتأدية مهامه الوظيفية لفترة طويلة، دون إذن من الجهة التي يعمل بها أو دون سبب مشروع، بحيث يؤدي هذا الغياب إلى قطع الصلة بالوظيفة والإخلال بسير المرفق العام)

الفرع الثاني

تمييز الانقطاع عن غيره من الأوضاع المشابهة

بعد أن تبين لنا أن الانقطاع التغيب المتعمد عن الوظيفة، سنركز على بعض المفاهيم المتداخلة معه، لذا ارتأينا أن نقسم هذا الفرع إلى بندين نميز في الأول بين الانقطاع والإضراب، ونخصص الثاني لبيان الفرق بين الانقطاع والإهمال الوظيفي كالآتي:

1- التمييز بين الانقطاع عن الوظيفة والإضراب.

لم يعرف المشرع العراقي الإضراب في قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015 كما لم يتطرق قانون العمل الملغى رقم (71) لسنة 1987 إلى تعريفه، أما قانون العمل الملغى رقم (1) لسنة 1958 فقد عرفه في المادة (50) بأنه "اتفاق مجموع العمال والمستخدمين أو أكثرهم في مشروع أو مشاريع على التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل أو الأستخدام واحوالهما"، كما لم يعرفه كل من المشرع المصري والفرنسي.

أما تعريف الإضراب من الناحية القضائية، فلم يرد له تعريف في أحكام القضاء العراقي فقد اعتاد القضاء العراقي على عدم وضع تعريفات في أحكامه القضائية، بينما عرفه "القضاء الفرنسي" بأنه "توقف منظم مسبق للعمل من أجل الدفاع عن المصالح المهنية" (حكم مجلس الدولة الفرنسي، 1979). وعرفه مجلس الدولة المصري بأنه "امتناع العاملين بالمراق العامة عن أداء أعمالهم وعدم مباشرتهم بمهام وظيفتهم دون أن يتخلوا عن تلك الوظائف ومع استمرار تمسكهم بها" (حكم المحكمة الإدارية العليا، 2015)

وعرفه الفقه بأنه "اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن دون أن تتصرف نيابتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائياً بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور، أو الوصول إلى بعض المطالب لاسيما المتعلقة بالعمل، كرفع الأجور" (الطماوي، 1973، ص. 177) وعرف أيضاً بأنه "توقف العمال عن العمل توقفاً إراديًا ومدبرًا لممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل" (البرعي، 2013، ص. 574) وعرفه آخر بأنه "الامتناع عن مزاوله العمل الاعتيادي لمدة معينة تطول أو تقصر تبعًا لتحقيق أهدافه" (العنزي، 2022، ص. 118) نخلص مما سبق أن الإضراب هو: اتفاق منظم بين العمال على ترك مكان العمل فترة من الزمن رغبةً في تحسين ظروف وشروط العمل.

وبعد هذا الطرح اتضح لنا بأن هنالك شبهة بين الانقطاع عن الوظيفة والإضراب، وهو إن كليهما ينطوي على معنى الغياب عن مكان العمل، وإنهما يخلان بمبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد مع ذلك فإنهما يختلفان في النواحي الآتية:

- أ- الإضراب يمارس من قبل مجموعة من العمال أو المستخدمين، بينما يصدر الانقطاع من قبل الموظف وحده. (محمد وياسين، ص. 119)
- ب- يمارس الإضراب من أجل تحقيق هدف أو مجموعة أهداف أبرزها رفع المستوى المعيشي وتقليل ساعات العمل، بينما لا يرحى من الانقطاع عن الوظيفة تحقيق هدف معين (حمزة، 2020، ص. 536).
- ت- يكون الإضراب لمدة زمنية قد تطول أو تقصر ولا يعد قرينة على ترك الوظيفة فيكون المضرب متمسكاً بها، وبالتالي لا تترتب عليه الاستقالة كأثر قانوني، وهذا على العكس من الانقطاع الذي يبني عليه الاستقالة بعد لمدة زمنية محدد بحسب كل تشريع (الأحمد، 2021، ص. 325).

ث- على العكس من الانقطاع الذي اتفقت التشريعات على عدم مشروعيتها، يتمتع الأضراب بحماية دستورية، فالمشرع الدستوري الفرنسي نص في ديباجة دستور 27 أكتوبر 1946 على أن "يمارس الموظفون العموميون حق الإضراب في إطار القوانين المنظمة لذلك"

أما الأساس الدستوري لحق الإضراب في مصر ما جاء في دستورها 2014 في المادة (15) "الإضراب السلمي حق ينظمه القانون" في حين نص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2013 المعدل في المادة (192) منه على الإضراب فجاء فيه "لعمال حق الإضراب السلمي، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون". بينما جرم قانون العقوبات المصري المعدل رقم 71 لسنة 2021 في المادة (124) ترك العمل فجاء فيه "إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متقنين في ذلك أو متمنين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس... الخ". والملاحظ أن المشرع المصري أجاز إضراب العمال في مواجهة أصحاب العمل وحظر إضراب الموظفين العموميين في مواجهة الدولة.

أما في العراق فقد نص قانون إدارة الدولة العراقية للفترة الانتقالية لسنة 2004 الملغي في المادة (13 / هـ) على أن "العراقي الحق في بالتظاهر والإضراب سلمياً وفقاً للقانون" وعلى الرغم من أن دستور 2005 لم ينص بصورة صريحة عليه إلى أنه أورد نصاً في المادة (38) جاء فيه "تكفل الدولة بما لا يخل بالنظام العام والآداب: أولاً حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل، ثالثاً حرية الاجتماع والتظاهر السلمي وتنظم بقانون" ويفهم من هذا النص على أباحة الإضراب بصورة ضمنية كونه من أحد وسائل التعبير عن الرأي. وبالرجوع إلى قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 في المادة (364) نلاحظ إن المشرع الجنائي نص على "1- يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو مكلف بخدمة عامة ترك عمله ولو بصورة الاستقالة أو امتنع عمداً عن واجب من واجبات وظيفته أو عمله متى كان من شأن الترك أو الامتناع أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأن ذلك أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس، أو إذا عطل مرفقاً عاماً- ويعد ظرفاً مشدداً إذا وقع الفعل من ثلاثة أشخاص أو أكثر وكانوا متقنين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض

مشترك". ومن تحليل هذا النص يلاحظ أن المشرع العراقي لم يحرم الإضراب بصورة مطلقة، بل جرم حالات معينة قد تترتب على الإضراب فيجعل أمن الناس أو حياتهم أو صحتهم في خطر ما.

1- التمييز بين الانقطاع والإهمال الوظيفي.

يعد الإهمال الوظيفي خرقاً لواجبات الموظف العمومي، فقد نصت عليه أغلب التشريعات لأهميته وأثره على سير العمل الإداري، ومفهوم الإهمال واسع ولا يمكن حصره بمظهر معين، ويعرف بأنه: "تراخي الموظف العام عن القيام بالواجبات الموكولة إليه بحكم وظيفته والتقاعس عن القيام بواجبات الحيطة والحذر" (محمد، 2011، ص. 166) وعرفه آخرون بأنه: "تراخي الموظف في القيام بالواجبات التي تفرضها عليه واجبات وظيفته على الوجه المقرر قانوناً" (عبد اللطيف، 2006، ص. 255) ويمكن أن نعرف الإهمال الوظيفي بأنه: (عدم قيام الموظف بأداء ما تفرضه الوظيفة من واجبات كما يقتضيها العقد أو الأنظمة أو القوانين، سواء كان ذلك عمدًا أو نتيجة التقاعس والتقصير في العمل. ويعد انتهاكًا للمصلحة العامة أو مصلحة من يعمل لديهم)

وتعد جريمة الإهمال من ضمن صور التقاعس عن القيام بالحيطة والحذر وتتمثل بتراخي الموظف في القيام بالواجبات التي تلزمها الوظيفة على النحو المقرر في القوانين والأنظمة، أو بالتقاعس عن أعمال كلفه بها رئيس العمل أو عدم الأكتراث لها أو الرعونة في تنفيذها (ليلو وحسن، 2015، ص. 89)، ويعد من قبيل الإهمال عدم أداء العمل أو التأخير في أدائه في الوقت اللازم لتحقيق الغاية المرجوة منه. (خضر، 2010، ص. 83)

وقد اهتمت التشريعات بحظر هذه السلوك المجرم، فقد نص "المشرع الفرنسي" في المادة (1-1222) من قانون العمل 1088 المؤرخ في 8 أغسطس 2016 "يتم تنفيذ عقد العمل بحسن النية" يفهم من هذا النص أن كلا من الطرفين (صاحب العمل والموظف) ملزمان بالتصرف بالنزاهة وأداء متطلبات الوظيفة المفروضة على كلا الجانبين، وأيضًا ما ورد في قانون الوظيفة العامة المرقم (634-83) المؤرخ في 13 يوليو 1983 في المادة (30) "في حالة ارتكاب موظف عام لمخالفة جسيمة، سواء كانت إخلالاً بالتزامات مهنية أو جريمة بموجب القانون العام، يجوز إيقاف مرتكب المخالفة عن العمل من قبل السلطة ذات الصلاحيات التأديبية، والتي تحيل الأمر دون تأخير إلى المجلس التأديبي...". ويفهم من هذا النص أن الإهمال والإخلال الجسيم يشكل وفقًا للمشرع الفرنسي جريمة تأديبية يترتب عليها الفصل من الوظيفة.

أما "المشرع المصري" فقد نص في المادة 149 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 "يجب على الموظف الالتزام بأحكام القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها والعمل على تطبيقها، ويتعين عليه على الأخص ما يأتي: "1- القيام بالعمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة، وانجازه في المواعيد المناسبة طبقًا لمعدلات الأداء المقررة". "2- الالتزام بمواعيد

العمل الرسمية وتخصيص أوقات العمل لأداء واجبات وظيفته" ونص أيضًا في المادة (150) من نفس القانون "يحظر على الموظف مخالفة القوانين واللوائح والقرارات، والنظم المعمول بها، ويحظر عليه على الأخص ما يأتي: "14- إساءة معاملة

الجمهور ملتقي الخدمة أو التباطؤ المتعمد في أداء الخدمة أو تأخيرها، أو إساءة استعمال السلطة"، ونص في المادة (116) مكرر (أ) من قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937 على "كل موظف عام تسبب بخطئه في إلحاق ضرر جسيم بأموال أو مصالح الجهة التي يعمل بها بحكم وظيفته أو بأموال الغير أو مصالحهم المعهودة بها إلى تلك الجهة بأن كان ذلك ناشئاً عن إهمال في أداء وظيفته أو عن إخلال بواجباتها أو عن أساءه استعمال السلطة، يعاقب بالحبس وبغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه أو بأحد

هاتين العقوبتين" ونص أيضًا في المادة (116 مكرر ب) من ذات القانون "كل من أهمل في صيانة أو استخدام أي مال من الأموال العامة معهود به إليه أو تدخل صيانته أو استخدامه في اختصاصه على نحو يعطل الانتفاع به أو يعرض سلامته أو سلامة الأشخاص للخطر..."

أما موقف "المشرع العراقي" فقد نص في المادة (4) قانون انضباط موظفي الدولة "يلتزم الموظف بالواجبات الآتية : ثاني عشر : القيام بواجبات الوظيفة حسبما تقرره القوانين والأنظمة والتعليمات" وورد في ذات القانون في المادة (5) "يحظر على الموظف ما يأتي: عدم الاستغلال الصحيح لساعات العمل ووسائل الإنتاج بغية انجاز الأعمال المناطة به او الإهمال أو التهاون في العمل بما يؤدي إلى الحاق ضرر بالإنتاج أو الخدمات أو الممتلكات، عاشرًا : التأخر في انجاز العمل الذي يتسبب عنه تعطيل عمل الآخرين" ونص في قانون العقوبات العراقي في المادة (330) على أنه "يعاقب بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة امتنع بغير حق عن أداء عمل من أعمال وظيفته أو تأخر عمداً بواجب من واجباتها نتيجة لرجاء أو توصية أو وساطة أو لأي سبب آخر غير مشروع" وفي المادة (331) "يعاقب بالحبس وبالغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين: كل موظف أو مكلف بخدمة عامة ارتكب عمداً ما يخالف واجبات وظيفته أو امتنع عن أداء عمل من أعمالها بقصد الاضرار بمصلحة أحد الافراد أو بقصد منفعة شخص على حساب اخر او على حساب الدولة". ونص كذلك في المادة (341) "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات أو بغرامة لا تزيد على ثلثمائة دينار كل موظف أو مكلف بخدمة عامة تسبب بخطئه الجسيم في إلحاق ضرر جسيم بأموال أو مصالح الجهة التي يعمل بها أو يتصل بها بحكم وظيفته أو بأموال أو مصالح الأشخاص المعهود بها إليه أن كان ذلك ناشئاً عن إهمال جسيم بأداء وظيفته أو عن إساءة استعمال السلطة أو عن إخلال جسيم بواجبات وظيفته"

من ذلك تبين لنا أن الانقطاع عن الوظيفة والإهمال يتشابهان من حيث آثارهما السلبية المدمرة على حسن سير العمل الإداري بانتظام واطراد، ويؤديان إلى انخفاض في إنتاجية الموظف، وفعاليته في أداء مهامه، وكلاهما ينم عن التهاون بواجبات الوظيفة العامة، وعن خرق واضح لأخلاقيات العمل الوظيفي، مع ذلك فإنهما يختلفان في النواحي الآتية:

أ- يعد الإهمال الوظيفي أحد مظاهر الفساد الإداري ذات الصبغة التأديبية، لأنه ينبئ عن سوء نية الموظف العام وقصده للانحراف عن أخلاقيات العمل الإداري، على العكس من الانقطاع الذي ينبئ عن نية الموظف في التخلي عن وظيفته. (حاجة وتمام، مجلة الأبحاث القضائية، ص148)

ب- يتخذ الإهمال الوظيفي أكثر من مظهر، فهو كل سلوك ينم على عدم احترام الموظف لبيئة العمل وعدم جديته في تحمل أمانة الوظيفة، ويكون مرتبطاً بحضور الموظف في مكان العمل دون أن يكون فعالاً، بينما يأخذ الانقطاع مظهراً واحداً وهو غياب الموظف عن مكان العمل تماماً. (حاجة وتمام، المصدر ذاته، ص. 148)

ت- تتعد أسباب الإهمال الوظيفي ولعل أبرزها ضعف الوازع الديني والأخلاقي، وضعف الرقابة الإدارية وعدم سن أو تطبيق التشريعات الصارمة لحد من الفساد الإداري (الشيخلي، 2002، ص. 345)، كما تتعدد أسباب الانقطاع ولعل أبرز أسبابها مشاكل شخصية أو صحية، أو عدم الرضا عن العمل أو غيرها من الأسباب (قريشي، 2025)

ث- يترتب على الإهمال الوظيفي الجزاء الجنائي إضافةً إلى الجزاء التأديبي الذي يلحق الموظف حسب نوع الإهمال، بينما يترتب على الانقطاع عن الوظيفة الاستقالة الحكيمة بوصفها قرينة على رغبة الموظف على ترك وظيفته (قدير وجاسم، مجلة الجامعة العراقية، ص113-114).

المطلب الثاني

شروط تحقق الانقطاع وآثاره القانونية

يعد الانقطاع عن الوظيفة من الحالات التي تشكل تحدياً في العلاقة بين الموظف والإدارة، ولا يتحقق الانقطاع إلا بعدد من الشروط التي تحولها من انقطاع مشروع إلى آخر غير مشروع، كما تتباين الآثار القانونية المترتبة عليه تبعاً للشروط التي يجب توافرها لتحقيق حالة الانقطاع الوظيفي بشكل قانوني. لذا سنستعرض خلال هذا المطلب شروط الانقطاع وآثاره على فرعين كالآتي:

الفرع الأول: شروط تحقق الانقطاع

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الانقطاع

الفرع الأول

شروط تحقق الانقطاع

تباينت التشريعات المنظمة للوظيفة بشأن الشروط اللازمة لتحقيق انقطاع الموظف عن وظيفته فبينما اكتفت بعض التشريعات بضرورة تحقق شرطين وهما المدة وعدم وجود عذر مشروع، وأضافت تشريعات أخرى شروطاً إضافية سنتطرق إليها بالتفصيل الآتي:

1- المدة:

يشترط لكي يترتب الانقطاع آثاره القانونية، أن يكون غياب الموظف لفترة زمنية يعينها المشرع (محمد، 2017-2018، ص53). فبالنسبة إلى المشرع الفرنسي لم يحدد قانون الوظيفة العامة مدة محددة للتغيب والانقطاع غير المبرر. وبالرجوع إلى "قانون العمل الفرنسي" رقم 1598-2022 نجد أن المشرع نص في المادة (4) "الموظف الذي ترك وظيفته طوعاً ولم يعد إلى العمل بعد إخطاره رسمياً بتبرير غيابه والعودة إلى وظيفته، وذلك برسالة مسجلة أو برسالة تسلم باليد مقابل الفصل من العمل، خلال المدة التي حددها صاحب العمل يعتبر أنه استقال في نهاية هذه المدة" يفهم من هذا النص أن المشرع ترك تحديد الفترة الزمنية لصاحب العمل، ويعد الموظف المنقطع مستقياً بعد انتهائها.

أما "المشرع المصري" فقد جاء في قانون الخدمة المدنية في المادة (69) "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: 5- الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول، 6- الانقطاع عن العمل من دون إذن ثلاثين يوماً غير متصل في السنة" ونصت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية في المادة (176) على أن "إذا انقطع الموظف عن عمله خمسة عشر يوماً متتالية، ولم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول، أو إذا انقطع الموظف عن عمله بدون إذن ثلاثين يوماً غير متصل في السنة ولو عوقب تأديبياً عن مدد الانقطاع غير المتصل، يجب على السلطة المختصة أن تقوضه إنهاء خدمته من تاريخ انقطاعه المتصل عن

العمل، أو من اليوم التالي لأكمال انقطاعه غير المتصل" وبذلك نجد أن المشرع المصري حدد المدة اللازمة للانقطاع المتصل، والانقطاع غير المتصل وجعل كلاهما سبباً لانتهاؤ الخدمة.

أما التشريع العراقي فحدد هذه المدة "بعشرة أيام متصلة" ، فجاء في قانون الخدمة المدنية في المادة (37 /3) "يعد الموظف المنقطع عن وظيفته مستقبلاً إذا زادت مدة انقطاعه على عشرة أيام ولم يبد معذرة مشروعة" والملاحظ أن المشرع العراقي حدد مدة أقل من نظيره المصري، ولم يتطرق إلى الانقطاع غير المتصل، تجدر الإشارة إلى أن أمر سلطة الائتلاف رقم 30 لسنة 2003 الملغي أجاز في البند 8 من القسم 6 فصل الموظف الذي يتخلف عن وظيفته لمدة خمسة أيام متتالية أو لمدة عشرة أيام خلال شهر واحد، إذا لم يكن قد حصل على إذن من المسؤول عنه أو ما لم يقدم ما يثبت أصابته بمرض يحول دون تواجده في مكان العمل. وقضى مجلس الدولة على أنه "وأن سبب إصدار الأمر محل الطعن هو انقطاع المدعي عن الدوام الرسمي وسفره خارج العراق خلال عامي 2020 - 2021 لمدة (228) يوماً دون موافقة دائرته أو إجازة وحسب بيان جهاز المخابرات الوطني والانقطاعات زادت على (10 أيام) وبعضها زاد على (30).. وتجد المحكمة بأن الأمر محل الطعن قضى بأعتبار المدعي مستقبلاً من الوظيفة لانقطاعه عن الدوام الرسمي أكثر من عشرة أيام... لذا يكون الأمر محل الطعن صحيحاً وموافقاً للقانون ويعد المدعي مستقبلاً من وظيفته بحكم القانون" (حكم محكمة قضاء الموظفين، 2022)

والمؤكد أن المشرع قصد بالانقطاع هو عدم الحضور إلى مقر عمله ومباشرة أعمال وظيفته الأعتيادية، ولكن السؤال يثور حول حضور الموظف بعد الانقطاع والانصراف دون مباشرة أعمال وظيفته فهل ينقطع الغياب بهذا الحضور فنجد أن مجلس الدولة العراقي قضى "...ومن خلال الاطلاع على أوليات الدعوى وجدت المحكمة الإدارية العليا أن المميز عليه (المدعي) كان قد انقطع عن الدوام الرسمي بتاريخ 2013/10/20 وحضر الى دائرته بتاريخ 2013/10/30 ووقع على سجل الحضور وغادر مقر عمله دون إذن من رئيسه في العمل ودون حصوله على إجازة رسمية وقد اعتبر يوم 2013/10/30 يوم غياب له حسب ما ورد بالملف الداخلي لمكتب النجف المرقمة (830) في 2013/11/7 ، وتوقيع الموظف على سجل الحضور دون مباشرة أعمال وظيفته لا يعد مباشرة في الوظيفة ترتب عليها الآثار القانونية للمباشرة من استحقاق الراتب وقطع مدة الغياب عن الدوام الرسمي ، وقد قضت محكمة قضاء الموظفين بإلغاء الأمر المطعون فيه قبل التحقق من مباشرة المميز عليه (المدعي) بأعمال وظيفته فعلاً ومغادرته مقر دائرته أثناء وقت الدوام بدون موافقة اصولية ، لذا قرر نقض الحكم المميز وإعادة إضبارة الدعوى الى محكمة قضاء الموظفين للسير فيها وفق ما تقدم" (حكم المحكمة الإدارية العليا، 2014).

2- عدم وجود عذر مشروع

لا يتحقق الانقطاع بمجرد الغياب بل يجب أن يكون هذا الغياب من دون عذر مشروع يبيده الموظف، بحيث إذا قدم الموظف المنقطع عذراً مقبولاً وأثبت أن الانقطاع كان عن أسباب خارجة عن إرادته جاز للسلطة الاعتراف بهذا العذر والامتناع عن اعتباره مستقبلاً. ويعرف العذر المقبول بأنه: كل حالة واقعية أو قانونية تحول بين الموظف وبين حضوره إلى مقر عمله والقيام بأعباء الوظيفة الموكلة إليه لسبب خارج عن إرادته ولا دخل له فيه. (محمد، 2024، ص. 1109)

ويرجع تقدير اعتبار العذر مشروعاً من عدمه إلى تقدير السلطة الإدارية، ويقع ضمن الأعدار المشروعة، المرض ولكي يكون العذر المرضي مجدياً يجب أن تتبع الإجراءات الرسمية للحصول عليه، وكذلك التغيرات المناخية والجغرافية والحروب، وكل ما من شأنه أن يكون ظرفاً قهرياً. (العجمي، 2012، ص. 380)

فبالنسبة إلى موقف "المشرع الفرنسي" فإن المشرع الفرنسي في قانون العمل يرى في المادتين (-4131) (1-2511) ألا يكون الانقطاع لأسباب طبية، أو نتيجة لوجود خطراً جسيماً وشيكاً على حياته أو صحته في حالة بقاءه في الوظيفة، أو أن يكون الانقطاع لممارسة حق الإضراب إذ لا يعد الإضراب سبباً مبرراً لإنهاء عقد العمل.

وبالرجوع إلى قانون الخدمة المدنية المصري في المادة (69) ولائحته التنفيذية في المادة (176) نجد أن "المشرع المصري" تطلب تقديم عذر مشروع خلال الخمسة عشر يوماً التالية لفترة الانقطاع، أما موقف مجلس الدولة المصري فقد قضى "قرينة الاستقالة الضمنية تنتفي إذا أبدى العامل أن سبب انقطاعه عن العمل هو المرض حتى لو تبين فيما بعد عدم صحة هذا العذر" (طعن رقم 1721 لسنة 31 ق إدارية عليا جلسة 20/6/1989)

ولم يغفل "المشرع العراقي" في المادة (37/3) من قانون الخدمة المدنية عن تطلب هذا الشرط في الانقطاع فعد الموظف مستقياً إذا لم يقدم معذرة مشروعة توضح أسباب الانقطاع، وهذا ما قرره مجلس الدولة العراقي أيضاً إذا قضت محكمة قضاء الموظفين "...لدى عطف النظر على موضوعها لاحظت المحكمة إن المدعي من سكنة قضاء الفلوجة وإن الظروف الاستثنائية التي أمت بهذا القضاء وسيطرة تنظيم داعش الإرهابي عليه حالت دون مباشرة المدعي في الموقع البديل وبذلك تحققت في حالته هذه المعذرة المشروعة التي نصت عليها المادة (37) ... وعليه قرر الحكم بإلغاء الأمر محل الطعن وإلزام المدعي عليه بأرجاع المدعي إلى وظيفته..." (حكم محكمة قضاء الموظفين قرار رقم 1253/2018 في 27/5/2018) وقضى "يعد عذراً مشروعاً الظروف القاهرة التي تمنع الموظف من الالتحاق بدائرته" (حكم المحكمة الإدارية العليا، 2018)

وبما أن تقدير مشروعية العذر يعود للإدارة فيجب على الإدارة أن لا تتعسف في استعمال هذا الحق وإلا كان قرارها معرضاً للطعن ونجد ذلك في قرار "مجلس الدولة العراقي" إذا قضت محكمته الإدارية "الأصل ألا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله دون معذرة مشروعة... وأن القانون منح الإدارة سلطة تقديرية في اعتبار الموظف المنقطع عن عمله مستقياً من الخدمة طبقاً لما تراه محققاً للمصلحة العامة وقبول المعذرة رهن باقتناع رئيسه ولا معقب عليه فيه متى تجرد من إساءة استعمال السلطة وليس من شك أن القاعدة السابقة مثلما تلقي على الموظف واجب الاستمرار في الدوام وعدم الانقطاع عنه تلقي على الرئيس واجب الإشراف والرقابة ومتابعة مرؤوسيه ومسائلتهم عن فتره غيابهم فور انقطاعهم لإتخاذ موقف ويلزم الموظف بتقديم المعذرة ليتبين فيما إن كان العذر صحيح ومشروعاً أو غير مبرر أما إذا انفك الموظف من الوظيفة للسفر خارج العراق أو لتمتعه بالإجازة المرضية وعاد وصدر له أمر في المباشرة وبعد مدة اتخذت الإدارة إجراءاتها باحتساب مدد الإجازات والإيفادات لسنوات سابقة بالإضافة إلى مدد التوقف عن الدوام بسبب جانحة كورونا فهو أمر يتنافى مع حسن النية ويضع الإدارة في نطاق التعسف في استعمال السلطة حيث إن قرينة الاستقالة المستفادة من انقطاع الموظف دون معذرة مشروعة لا تترتب حتماً بقوة القانون بمجرد الانقطاع المحددة وإنما يلزم أن تصدر الإدارة قراراً إدارياً يرتب هذا الأثر عقب انتهاء مدة الانقطاع وعدم إبداء المعذرة المشروعة وإذا لم تصدر

الإدارة هذا القرار واختارت الإبقاء على الرابطة الوظيفية بينها وبين الموظف المنقطع وقبلت مباشرته بعد مدة الانقطاع فليس لها استخدام الانقطاع السابق لعد الموظف مستقيلاً" (حكم المحكمة الإدارية العليا ، 2022)
 وقد يثار سؤال مفاده: إذا كان "المشرع العراقي" قد حدد فترة الانقطاع بعشرة أيام متصلة، فما هي الفترة الزمنية لتقديم العذر المشروع؟ على الرغم من أن "المشرع العراقي" لم يحدد بصورة واضحة الفترة الزمنية لتقديم العذر كما حددها المشرع المصري، إلا أن مجلس الدولة العراقي قضى بضرورة تقديم العذر بفترة عشرة أيام من تاريخ انتهاء العذر المشروع، فجاء في حكمه "أن الموظف المتفرغ عن الوظيفة أو المنتدب أو المعار أو المنقطع عن الوظيفة بأي عذر شرعي ملزم بالالتحاق بوظيفته خلال عشرة أيام من تاريخ زوال العذر المشروع... ذلك أن طلب المباشرة يكون لمن تثبت فيه صفة الموظف وقت تقديم الطلب ولا ينعف أن يقدم الموظف طلب المباشرة بالوظيفة بعد فوات تلك المدة، وحيث أن المدعي قدم طلبه بعد مرور أكثر من سنة وثمانية أشهر، وحيث أن الوزير قد رفض هذا الطلب فإن قرار الوزير صحيحاً" (حكم المحكمة الإدارية العليا، 2015)

وتأخذ بعض التشريعات بضرورة إنذار الموظف المتغيب والمنقطع عن وظيفته قبل إنهاء علاقته الوظيفية وصدور قرار استقالته، ومن هذه التشريعات ما تطلبه "المشرع الجزائري" في المرسوم التنفيذي رقم 17 / 321 المؤرخ في 2 / 11 / 2017 والمشرع القطري في المادة (111) من قانون الموارد البشرية رقم 15 لسنة 2016، "والمشرع الليبي" في المادة (174/ أ / 1) في قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، ويأتي هذا الإجراء من الإدارة من أجل تمكين الإدارة من التحقق من رغبة الموظف وإرادته في التثبيت بوظيفته أو التخلي عنها، لكي يتسنى لها اتخاذ قرار تحتيته عنها، بالإضافة إلى تبصرة الموظف بما سيتخذ ضده حيال هذا الانقطاع (محمد، 2024، ص 1148). فقد اشترط "المشرع الفرنسي" في المادة (4) من القانون رقم 1598-2022 المؤرخ في 21 ديسمبر 2022 المتعلق بتدابير الطوارئ الخاصة بسير سوق العمل على "ضرورة ابلاغ الموظف من قبل صاحب العمل برسالة مسجلة أو برسالة تسلم باليد لتبرير غيابه"

أما "المشرع المصري" فقد نص في المادة (98) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الملغى رقم 47 لسنة 1987 على ضرورة إنذار الموظف المنقطع فنص على أن "يعتبر العامل مقدماً استقالته في الحالات الآتية: 1- إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية... 2- إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة... وفي الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى وعشرة أيام في الحالة الثانية"
 أما "المشرع الحالي" فلم ينص بصورة صريحة على ضرورة مراعاة هذا الإجراء في قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 ولا حتى لأئحته التنفيذية. مما أثار جدلاً حول مراعاته أو تجاهله، وحسم "مجلس الدولة" هذا الجدل فقضى "أن المشرع في قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 حيث حدد في المادة 69 من القانون الحالات التي تنتهي بها خدمة الموظف ومن بينها الانقطاع عن العمل دون إذن خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال تلك المدة ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول وكذلك الانقطاع عن العمل دون إذن ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة دون أن يشترط لذلك أن يتم إنذار العامل قبل إنهاء خدمته للانقطاع" (فتوى الجمعية العمومية لقسامي الفتوى والتشريع، 2019)

أما "المشرع العراقي" فلم ينص على إنذار وتنبية الموظف المنقطع والمتغيب، وهذا ما قضى به "مجلس الدولة العراقي" إذا ورد في أحد أحكامه "يعد الموظف المنقطع عن وظيفته مستقيلاً إذا زادت مدة انقطاعه على عشرة أيام ولم يبد معذرة مشروعة تبرر هذا

الانقطاع" (حكم المحكمة الإدارية العليا، 2014) يفهم من ذلك أن القضاء الإداري العراقي رتب الاستقالة على الانقطاع بعد تحقق شروطه من دون إنذار الموظف المنقطع. ونحن نؤيد مسلك المشرع العراقي هذا فحري بالموظف أن يلتزم بمهام عمله ويتقيد بأيام دوامه الرسمي ولا حاجة لإنذاره خاصة أنه سمح له بأن المعذرة المشروعة من الممكن أن تلغي الأثر المترتب على الانقطاع.

الفرع الثاني

الآثار القانونية المترتبة على الانقطاع

يعد الالتزام الوظيفي أحد المبادئ الأساسية التي تضمن استقرار الأداء الوظيفي واستمرارية المرافق العامة، ومع ذلك قد يحدث أن ينقطع بعض الموظفين عن وظائفهم دون مبرر مشروع مما يربط آثاراً قانونية على ذلك، ولعل الأثر الذي استقرت أغلب التشريعات على ترتيبه على الانقطاع هو "الاستقالة الحكيمة أو الضمنية"، ويعرف هذا النوع من الاستقالة بأنه "ترك الموظف عمله بصورة نهائية من خلال انقطاعه عن الدوام مدة محددة دون موافقة الإدارة، ودون أن يستأنف عمله خلال مدة محددة من ذلك الانقطاع كما حدده القانون" (فرحان، 2004، ص. 365)

وعرفها آخر بأنها: "اعتبار الموظف مستقياً وأن لم يقدم طلباً صريحاً بذلك ولكنه يتخذ مواقف معينة يعتبرها القانون دالة على رغبة الموظف بترك العمل" (البرزنجي، 1993، ص. 375)

ونجد أساس هذا في "التشريع الفرنسي" إذ نص مشرعه في المادة (4) قانون تدابير الطوارئ الخاصة بسير سوق العمل على أن "الموظف الذي ترك وظيفته طوعاً ولم يعد إلى العمل بعد إخطاره رسمياً بتبرير غيابه والعودة إلى وظيفته، وذلك برسالة مسجلة أو برسالة تسلم باليد مقابل الفصل من العمل، خلال المدة التي حددها صاحب العمل يعتبر أنه استقال في نهاية هذه المدة" وأفترض الاستقالة الحكيمة أيضاً في المادة (1) من المرسوم المتعلق بتنفيذ افتراض الاستقالة المرقم في (2023-275) المؤرخ 17 أبريل 2023 في حالة ترك الموظف لوظيفته طوعاً الذي صدر حديثاً وأستهدف الموظفين وأصحاب العمل في القطاع الخاص بعد تجاوز انقطاع الموظف فترة معينة.

أما موقف "المشرع المصري" فقد رتب انتهاء الخدمة كأثر للانقطاع، فنص في قانون الخدمة المدنية في المادة (69) على أنه "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: 5- الانقطاع عن العمل من دون إذن خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال خمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول" ونص في المادة (176) من اللائحة التنفيذية "إذا انقطع الموظف عن عمله خمسة عشر يوماً متتالية، ولم يقدم خلال خمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول، أو إذا انقطع الموظف عن عمله بدون إذن ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة ولو عوقب تأديبياً عن مدد الانقطاع غير المتصل يجب على السلطة المختصة أن تقوضه إنهاء خدمته من تاريخ انقطاعه المتصل عن العمل، أو من اليوم التالي لأكمال انقطاعه غير المتصل" يتضح مما سبق أن المشرع المصري جعل الانقطاع سبباً لانتهاء الخدمة بقوة القانون.

وقضى "مجلس الدولة المصري" في أحد أحكامه "إن تمارض الموظف وعدم امتثاله للكشف الطبي لا يجعل الجهة الإدارية في حل من تطبيق أحكام المادة (69/5) من قانون الخدمة المدنية فإذا جاوز انقطاعه خمسة عشر يوماً متصلة ولم يقدم ما يثبت مرضه خلال خمسة عشر يوماً التالية، تنتهي خدمته بقوة القانون" (فتوى الجمعية العمومية لقسامي الفتوى والتشريع، 2019).

وتجدر الإشارة إلى أن "المشروع المصري" في "قانون العاملين المدنيين" الملغى جعل الحسم من الراتب أثر مترتب على الانقطاع عن الوظيفة في حال لم يتجاوز الانقطاع خمسة عشر يوماً، فنص في المادة (74) "إذا انقطع العامل عن عمله يحرم من أجره عن مدة غيابه، وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية التأديبية" نرى من ذلك أن "المشروع المصري" جعل الحسم من المرتب عن أيام الغياب لا يغني الجهة الإدارية عن أحالة الموظف إلى التحقيق تمهيداً لأخذ الإجراءات التأديبية بحق، كما نص أيضاً في ذات القانون في المادة (98) "ولا يجوز اعتبار العامل مستقلاً في جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لأنقطاعه عن العمل" غير إن المشروع الحالي جاء بنص مغاير لما كان عليه في هذا النص في قانون الخدمة المدنية ولائحتها التنفيذية فنص في المادة (176) "ولو عوقب تأديبياً عن مدد الانقطاع غير المتصل" يتضح من هذا النص أن المشروع الحالي جمع بين العقوبة التأديبية وإنهاء خدمة الموظف متى ما جاوز المدة التي حددها .

وقد أجاز مجلس الدولة احتساب مدة الانقطاع عن العمل من رصيد الأجازات الاعتيادية للموظف فيما إذا كان الانقطاع لعذر مشروع. (فتوى الجمعية العمومية لقسامي الفتوى والتشريع، 2018).

أما عن موقف المشروع العراقي، فإن المشروع العراقي جعل الانقطاع قرينة قانونية تدل على رغبة الموظف في ترك وظيفته والاستقالة منها بصورة حكومية، فنص في قانون الخدمة المدنية في المادة (37/3) على أن "يعد الموظف المنقطع عن وظيفته مستقلاً إذا زادت مدة انقطاعه على عشرة أيام ولم يبد معذرة مشروعة" وهذا ما أكدته مجلس الدولة العراقي ف قضى "يعد الموظف المنقطع عن وظيفته مستقلاً إذا زادت مدة انقطاعه على عشرة أيام ولم يبد معذرة مشروعة تبرر هذا الانقطاع" (حكم المحكمة الإدارية العليا، 2014).

ونلاحظ أن المشروع العراقي لم ينص بصورة صريحة على الحسم من الراتب الشهري كأثر يترتب على التغيب الذي لا يصل إلى حد عشرة أيام متصلة، إلا أنه نص على هذا الجزاء في قانون انضباط موظفي الدولة في المادة (8/ ثامناً) إذ ورد فيه "الثالث- قطع الراتب ويكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة أيام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبتها الموظف واستوجبت فرض العقوبة، ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة وفقاً لما يأتي: 1- خمسة أشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام 2- شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة أيام" وتجدر الإشارة إلى أن طبيعة القرار الذي يصدر بالاستقالة هو قرار كاشف وليس منشئاً، وهذا قضت به المحكمة الإدارية العليا في العراق فجاء في حكمها "أن الاستقالة تقع في هذه الحالة بحكم القانون وما الأمر الذي تصدره الإدارة إلا كاشفاً للاستقالة وليس منشئاً لها" (حكم المحكمة الإدارية العليا، 2015)

الخاتمة

في ختام بحثنا المعنون (الانقطاع عن الوظيفة وآثاره القانونية - دراسة مقارنة -) لم يبق لنا سوى عرض أهم النتائج المستخلصة منه، والمقترحات التي نراها

أولاً: الاستنتاجات

- 1- توصلنا إلى أن الانقطاع عن الوظيفة هو (امتناع الموظف عن الحضور إلى مكان وظيفته وتأدية مهامه الوظيفية لفترة طويلة، دون إذن من الجهة التي يعمل بها أو دون سبب مشروع، بحيث يؤدي هذا الغياب إلى قطع الصلة بالوظيفة والإخلال بسير المرفق العام)
- 2- ثبت لنا أن الانقطاع عن الوظيفة يتشابه مع الإضراب باعتبار أن كلاهما ينطوي على معنى الغياب عن الوظيفة، إلا أن الأخير يمارسه عدد من الموظفين رغبة في تحسين مستواهم المعيشي أو أسباب أخرى دون أن تكون لهم نية في ترك الوظيفة.
- 3- بدا لنا أن الانقطاع عن الوظيفة يشبه الإهمال الوظيفي من حيث إخلال كل منهما بحسن سير المرفق العام وعدم احترام أمانة العمل، إلا أنه يختلف عنه من حيث الأسباب والجزاءات المفروضة والأثر المترتب على كل منهما.
- 4- صار واضحاً عندنا أن المشرع الفرنسي لم يحدد ميعاداً معيناً لحالة الانقطاع، في حين اعتبر المشرع المصري انقطاع الموظف خمسة عشر يوماً أمداً لإنهاء خدمة الموظف، أما المشرع العراقي فجعل انقطاع عشرة أيام متواصلة سبباً كافياً لعد الموظف مستقياً.
- 5- اتضح لنا أن التشريعات جعلت تقديم الموظف عذراً مشروعاً تقبله جهة الإدارة مانعاً من قطع علاقة الموظف بوظيفته متى ما تم تقديم العذر بفترة محددة بعد الانقطاع.
- 6- رتبت التشريعات المعتمدة في هذا البحث على الانقطاع عن الوظيفة وفقاً للمدة التي حددتها أثراً جوهرياً يتمثل في قطع الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، وعدت هذا السلوك بمثابة تعبير ضمني عن إرادة الموظف في ترك الخدمة والاستقالة بشكل رسمي.

ثانياً: التوصيات

- 1- نوصي المشرع العراقي أن يعين مدة زمنية توجب الموظف المنقطع بتقديم ما يبرر انقطاعه خلالها وتكون المدة سبعة أيام فيكون النص كالاتي: "يعد الموظف المنقطع عن وظيفته مستقياً إذا زادت مدة انقطاعه على عشرة أيام متواصلة ما لم يقدم خلال السبعة أيام التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مشروع"
- 2- نوصي المشرع العراقي أن ينص على غياب الموظف المنقطع وترتيب ذات الأثر على الانقطاع المتصل ويكون النص بالصيغة الآتية: "يعد الموظف المنقطع بصورة غير متصلة مستقياً إذا زادت مدة انقطاعه على ثلاثين يوماً، إضافة إلى حسم جزء من الراتب الشهري يتناسب مع عدد أيام الغياب، وتضمنه الأضرار التي لحقت بالوظيفة جراء غيابه دون عذر مقبول"
- 3- نشد على يد المشرع العراقي في عدم وجوب إنذار الموظف في حال انقطع عن وظيفته لمدة عشرة أيام وعده مستقياً بصورة تلقائية، ونرى أن الإنذار يجب أن يقدم للموظف في حالة الانقطاع غير المتصل نظراً إلى أن انقطاعه في هذه الحالة يكون على فترات زمنية متباعدة ونأمل أن يكون النص كالاتي: "يعد الموظف مستقياً إذا انقطع عن وظيفته لمدة ثلاثين يوماً بصورة غير متصلة ما لم يبد معذرة مشروعة تبرر هذا الانقطاع، ويتعين في هذه الحالة إنذاره كتابة بعد تمامه عشرين يوماً من الانقطاع"

المصادر:

أولاً: الكتب

- البرعي، أ. ح. (2013). شرح قانون العمل. دار الثقافة العربية.
- البرزنجي، ع.، وآخرون. (1993). مبادئ وأحكام القانون الإداري. دار العربية للقانون.
- عبد اللطيف، أ. (2006). جرائم الأموال العامة. دار الفكر العربي.
- العنزي، س. ع. (2022). إدارة الخدمة المدنية والوظيفة العامة. دار اليازوري العلمية.

- أبراهيم، س. أ. & الطباخ، ش. أ. (2014). الوسيط الإداري: شرح قانون مجلس الدولة في ضوء الفقه والقضاء وأحكام المحكمة الإدارية العليا (الجزء الثاني). شركة باس للطباعة.
- الطماوي، س. (1973). مبادئ القانون الإداري: نظرية المرفق العام (الجزء الثاني). دار الفكر القانوني.
- الشخيلي، ع. ق. (2002). دور القانون في مكافحة الفساد الإداري والمالي. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- علاوي، م. ص. (2009). الوسيط في القانون الإداري. بلا دار نشر.
- فرحان، ف. (2004). القانون الإداري العام. مكتبة الحلبي الحقوقية.
- مهدي، ع. م. (2017-2018). الشرح والتعليق على قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 (الطبعة الأولى). دار محمود.
- ليلو راضي، م. (2019). القانون الإداري (الطبعة الخامسة). دار المسلة للطباعة والنشر والتوزيع.
- ليلو حسن، م. & .حسن، ح. (2015). الفساد الإداري في الوظيفة العامة (الطبعة الأولى). مركز الكتاب الأكاديمي.
- محمد، م. (2011). الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية: دراسة مقارنة مع القانون الإداري. دار الثقافة.
- قاسم جعفر، م. أ. (1985). الوسيط في القانون العام. القاهرة.
- رواد الترجمة، م. (1441هـ). موسوعة المصطلحات الإسلامية (الجزء الرابع). مكتبة الملك فهد الوطنية.
- غانم جبر، م. (2016). حق الإضراب بين الحظر والإباحة. دار الفكر والقانون.

ثانيًا: رسائل الماجستير

- خضر، ح. ح. (2010). الفساد الإداري في الوظيفة العامة (رسالة ماجستير). الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، كلية القانون والسياسة.

ثالثًا: البحوث العلمية والمقالات

- أحمد، أ. ر. ح. (2020). الإضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015. المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة البيان - كلية القانون، العراق.
- الأحمد، ش. م. (2021). الإضراب في قانون العمل. مجلة روح القوانين، كلية الحقوق - جامعة طنطا، العدد 94.
- العجمي، ح. م. (2012). الآثار المترتبة على الانقطاع عن العمل دون عذر في نظام الخدمة المدنية السعودي. مجلة الحقوق، العدد 4.
- عبد العالي، ح. & .يعيش تمام، أ. (2017). أثر الإهمال الوظيفي على أداء الخدمة بالمرفق العام. مجلة الاجتهاد القضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة محمد خيضر، العدد 15.
- قدير، م. & .جاسم، م. ج. ج. (بدون تاريخ). جريمة الإهمال الوظيفي والطرق الوقائية لهذه الجريمة. مجلة الجامعة العراقية، مركز البحوث والدراسات، العدد 65.

- محمد، م. أ. م. (2024). الانقطاع عن العمل وأثره على الرابطة الوظيفية في التشريع المصري مقارنة بالتشريعات العربية. مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، العدد 2.
- محمد، م. س.، & ياسين، ن. أ. (بدون تاريخ). النظام القانوني لإضراب الموظف العام في العراق. مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون والعلوم السياسية - جامعة كركوك.
- مصطفى، م. س. (2022). حق الإضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي. مجلة العلوم القانونية، (2)37، جامعة الشارقة - كلية القانون.
- مصطفى، إ. ع. (2017-2018). ترك الوظيفة بين السلطة التقديرية والقانون والقضاء الإداري. بحث دبلوم، جامعة مولاي إسماعيل - الكلية المتعددة التخصصات الرشيدية، المغرب.
- الحسيناوي، ه. ج. م. (2024). أثر الحكم بالبراءة على الوظيفة العامة في ضوء أحكام التشريع والقضاء العراقي. مجلة واسط للعلوم الإنسانية، (4)20، <https://doi.org/10.31185/wjfh.Vol20.Iss4.737329>، 343- رابعاً: التشريعات

1- التشريعات الفرنسية

- A- Décret n° 2023-275 du 17 avril 2023 sur la mise en œuvre de la présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié
- B- de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 relative à des mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail
- C- de la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 relative à des mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail.
- D- du Code du travail 1088 du 8 aout 2016
- E- de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 relative aux droits et devoirs des agents publics.
- F- duties of public employees. The law known as the Le Bourse Law.
- G- Lio no 83-634 of July 13, 1983, relating to the rights and
- H- Preamble to The Constitution of 27 October 1946

2- التشريعات المصرية

- أ- قانون العقوبات المصري المعدل رقم 71 لسنة 2021 النافذ
- ب- دستور مصر لسنة 2014 المعدل سنة 2019
- ت- قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 المعدل
- ث- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016

- ج- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المعدل
- ح- قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الملغى رقم 47 لسنة 1987
- خ- قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937 المعدل

3- التشريعات العراقية

- أ- قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015
- ب- دستور جمهورية العراق لسنة 2005
- ت- قانون إدارة الدولة العراقي للفترة الانتقالية لسنة 2004 الملغى.
- ث- أمر سلطة الائتلاف رقم 30 لسنة 2003 الملغى
- ج- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991
- ح- قانون العمل الملغى رقم (71) لسنة 1987
- خ- قانون العقوبات العراقي رقم 11 لسنة 1969
- د- قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل.

4- التشريعات غير المقارنة

- أ- المرسوم التنفيذي الجزائري رقم 321 /17 المؤرخ في 2 /11 /2017
- ب- قانون الموارد البشرية القطري رقم 15 لسنة 2016
- ت- قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010

خامسًا: القرارات القضائية

- 1- فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع المرقم 2032 /4 /86 في 27 /11 /2019
- 2- حكم المحكمة الإدارية التونسية الابتدائي القضية عدد 3155 في 28 مايو 2010
- 3- حكم المحكمة الإدارية العليا بالطعن رقم 24587 في 18 /4 /2015
- 4- حكم محكمة قضاء الموظفين قرار رقم 415 /2022 تاريخ 13 /2 /2022
- 5- حكم المحكمة الإدارية العليا قرار رقم 36 /2014 (990/قضاء موظفين/ تمييز / 2014)
- 6- حكم محكمة قضاء الموظفين قرار رقم 1253 /2018 في 27 /5 /2018
- 7- حكم المحكمة الإدارية العليا رقم 1019 /قضاء موظفين تمييز/ 2022 تاريخ 6 /7 /2022

- 8- فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم 86 / 4 / 2001 تاريخ 7 / 5 / 2018 1149
- 9- حكم المحكمة الإدارية العليا رقم 1019 / قضاء موظفين تمييز/2022 تاريخ 6 / 7 / 2022
- 10- حكم المحكمة الإدارية العليا رقم (157 / 2015) 218 / قضاء موظفين / تمييز/2015
- 11- حكم المحكمة الإدارية العليا 2379 / قضاء موظفين. تمييز/ 2017 تاريخ 8 / 3 / 2018
- 12- حكم المحكمة الإدارية العليا 437 / قضاء موظفين. تمييز/ 2013 تاريخ 26 / 6 / 2014
- 13- ينظر فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم 86 / 6 / 713 تاريخ 13 / 10 / 2018
- سادسًا:-- المصادر الأجنبية

1- Hauriou, Precis de droit administratif et de droit Publice, Librairie du Recueil Sirey 1933.

سابعًا: الأترنت

- 1- عاصم قرشي، كيفية التعامل مع غياب الموظفين، 2024، تاريخ الزيارة 2/2/2025 على الرابط <https://www.jibble.io/ar>
- 2- علي عبد الجواد، إنذار الموظف المنقطع عن العمل قبل الفصل من الخدمة ما بين الواقع والمأمول، 2021 مقال منشور على الرابط <https://search.app/sE1A6jsD7HzAvKEWA>