



Resignation from public office (A comparative study)

¹ **Muhammad Salman abd alhasan khudair alkanani**

¹ **Directorate general of education in the province of dhigar**

Abstract:

Resignation is considered one of the ways of terminating the job association by the employee, whether explicitly by submitting a resignation request and waiting for the superior president's response to the resignation request, or implicitly by abstaining from work for the period specified in administrative legislation. Thus, interruption is considered an implicit resignation, and administrative legislation differs in calculating The period during which the employee is considered to have resigned, as some legislation stipulates resignation over separate interruptions and not continuous ones. Therefore, in all cases, resignation is considered one of the reasons for the severance of the job bond, at the will of the employee, but this will is not absolute in all cases, as it may be restricted by not affecting the ongoing operation of the public facility. Moreover, if the resignation affects the work of the public facility, it may lead to the employee being held criminally accountable for the act of resignation.

1: Email:

Malknany67@gmail.com

2: Email:

DOI

<https://doi.org/10.37651/aujpls.2025.165850.1633>

Submitted: 20/9/2025

Accepted: 14/10/2025

Published: 1/03/2026

Keywords:

Resignation
public office
disciplinary law
administrative law.

©Authors, 2026, College of Law
University of Anbar. This is an open-
access article under the CC BY 4.0
license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



الاستقالة من الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)**م. محمد سلمان عبد الحسن خضير الكناني**

المديرية العامة للتربية في محافظة ذي قار

الملخص:

تعتبر الاستقالة احدى طرق انتهاء الرابطة الوظيفية من قبل الموظف سواء بشكل صريح من خلال تقديم طلب استقالة وانتظار رد الرئيس الاعلى على طلب الاستقالة، او بشكل ضمني من خلال الانقطاع عن العمل للمدة المحددة بالتشريعات الإدارية، وبذلك يعتبر الانقطاع استقالة ضمنية، والتشريعات الإدارية تختلف في حساب المدة التي تعتبر الموظف مستقيل اذ ان بعض التشريعات ترتب الاستقالة على انقطاعات منفصلة وليس متصلة، لذا في جميع الاحوال تعتبر الاستقالة احد اسباب انقطاع الرابطة الوظيفية بإرادة الموظف ولكن هذه الإرادة ليست مطلقة في جميع الاحوال، اذ قد تكون مقيدة بعدم التأثير على سير المرفق العام باستمرار واضطراد فاذا كانت الاستقالة تؤثر على عمل المرفق العام قد تؤدي الى مساءلة الموظف جنائياً على فعل الاستقالة.

الكلمات المفتاحية:**الاستقالة ، الوظيفة العامة ، قانون انضباط ، القانون الاداري.****المقدمة**

ان الاستقالة هي احدى اسباب انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، وان الاستقالة تعتبر حالة طبيعية لانتهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام وقد ضمن المشرع حق الاستقالة للموظف في عدة نصوص قانونية، وقد تكون هذه الاستقالة بصورة صريحة او بصورة ضمنية والقانون كفل حق الاستقالة سواء كانت بتقديم طلب الاستقالة او الانقطاع عن العمل بدون مبرر مشروع بصورة نهائية، ولكن الاستقالة وان كانت حق من حقوق الموظف ولكن ليست حق مطلق اذ ان الاستقالة اذا كانت غير مقيدة قد تعرض بعض المرافق العامة للتعطيل وخاصة اذا كانت الاستقالة بشكل جماعي لذا كثير من التشريعات الجنائية اعتبرت تعطيل المرافق العامة بالاستقالة الجماعية جريمة جنائية يعاقب عليها، وقد وازن القانون بين مصلحة الموظف الذي يرغب بترك العمل الوظيفي وبين المصلحة العامة التي تقتضي باستمرار سير المرفق العام.

والاستقالة اما ان تكون صريحه يعبر عنها الموظف بطلب مكتوب يقدم الى رئيسه الاعلى يعرب فيه عدم رغبته في الاستمرار في العمل، او استقالة ضمنية (حكمية) من خلال انقطاع الموظف عن اداء عمله للمدة التي تحددها التشريعات الادارية.

أولاً: الأهمية:

ان الاستقالة تتعلق بالوظيفة العامة وان كانت الكثير من الابحاث والدراسات قد تناولتها ولكن لابد من الاستمرار بالبحث فيها لغرض مواكبة الاحكام القضائية التي تصدر في تلك المجالات وكذلك الاطلاع على اخر التشريعات الوظيفية، ولان موضوع الاستقالة من المواضيع المهمة وخاصة عند انقطاع الموظف عن عمله للأسباب خارج أرائته اذ لابد من الادارة ان تحسن التصرف مع هذا الانقطاع بالوسائل المتاحة لها بتكيف هذا الانقطاع تكيف قانوني لمصلحة الموظف اذا كان الانقطاع بعذر مشروع.

ثانياً: مشكلة البحث:

ان دراسة موضوع الاستقالة الغرض منها الاجابة على كثير من الاستفسارات المتعلقة بها، وكذلك دراستها في الانظمة المقارنة، ونذكر الاستفسارات هي:

- ماهي الاستقالة وشروطها

- ماهي انواع الاستقالة

- ماهي اثار الاستقالة

ثالثاً: منهاج الدراسة:

تعتمد الدارسة المنهج التحليلي والمنهج المقارن من خلال دراسة النصوص القانونية والاحكام القضائية التي تناولت موضوع الاستقالة من الوظيفة العامة في كل من العراق ومصر.

رابعاً: خطة البحث:

المبحث الاول: ماهية الاستقالة

المطلب الاول: تعريف الاستقالة

المطلب الثاني: شروط الاستقالة

المبحث الثاني: انواع الاستقالة

المطلب الاول: الاستقالة الصريحة

المطلب الثاني: الاستقالة الضمنية

المبحث الثالث: اثار الاستقالة

المطلب الاول: الاثار الادارية

المطلب الثاني: الاثار الجنائية

I. المبحث الاول

ماهية الاستقالة

تعتبر الاستقالة احدى الوسائل التي تؤدي الى انتهاء خدمة الموظف العام بناء على طلبه او قيامه بعمل معين يعتبره القانون بمثابة طلب الاستقالة، والاستقالة تعتبر حق من حقوق الموظف اذ ليس من العدل اجبار موظف على عمل لا يرغب في الاستمرار به، ولكن يجب ان تكون الاستقالة في الوقت المناسب بحيث لا تؤثر على سير المرفق العام.

I.A. المطلب الاول

تعريف الاستقالة

عرف الفقه الاداري المصري الاستقالة " هو ان يتقدم الموظف بطلب مكتوب للسلطة المختصة يطلب فيه استقالته من الخدمة، ولا يستطيع ترك الخدمة الا بعد صدور قرار الادارة بقبول الاستقالة لضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد"^(١)، نلاحظ ان هذا التعريف قد بين حالة الاستقالة الصريحة من خلال تقديم طلب الاستقالة ولم يشير الى الاستقالة الحكيمة والتي تكون بفعل الموظف.

وعرفها اخر " ان يعبر العامل في طلب مكتوب لرئيسه عن عزوفه عن الوظيفة العامة ورغبته في عدم الاسمرار في عمله"^(٢)، وعرفها اخر "هي انتهاء خدمة الموظف بناء على طلبه او لاتخاذ موقف معيناً يعتبره القانون بمثابة طلب استقالة"^(٣)، عرفها الفقه العراقي "هي ابداء الموظف رغبته بترك العمل الوظيفي نهائياً ولا تتم الا بموافقه الإدارة"^(٤).

نشير كذلك الى تعريف الاستقالة الفردية وهي الاستقالة المقدمة من موظف واحد يودي فيها رغبته في ترك الوظيفة^(٥)، اما تعريف الاستقالة الجماعية هي قيام مجموعة من الموظفين بتقديم استقالتهم في وقت واحد وذلك الاجبار الإدارة على طلبات معينه وتعتبر الاستقالة الجماعية من اخطر انواع الاستقالة لان الاستقالة الجماعية تتسبب في عرقلة سير

(١) د. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الاداري، (الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٢)، ص ٥٠٨.

(٢) جلال احمد الادغم، التأديب في ضوء قضاء محكمتي الطعن النقض- الإدارية العليا، (مصر: دار الكتب القانونية، ٢٠٠٩)، ص ٣٦٢.

(٣) د. محمد عبد العال السناري، نظام واحكام الوظيفة العامة والسلطة الإدارية والقانون الاداري، بدون دار نشر، بدون سنة نشر، ص ٩٦.

(٤) د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الاداري، جامعة بغداد- كلية القانون، ٢٠٠٩، ص ١٣٤.

(٥) حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرتبة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، الطبعة الاولى، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣)، ص ١٨٥.

المرفق العام^(١)، لذا عالجبت بعض التشريعات العقابية الاستقالة الجماعية كونها تؤثر على سير المرفق العام، ونذكر منها التشريع العراقي والتشريع المصري.

ومما ذكر أعلاه من تعاريف للاستقالة يمكن تعريفها: هي اقدام الموظف بأرادته الحرة بالتخلي عن عملة الوظيفي سواء كان بصورة صريحة من خلال تقديم طلب الى الادارة او بصورة ضمنية من خلال ترك العمل الوظيفي بدون عذر مشروع.

I.ب. المطلب الثاني

شروط الاستقالة

ان الوظيفة العامة لا تفرض على الموظف في التعيين، اذ ان الموظف يعبر عن ارادته بالموافقة على القبول بالوظيفة المسندة له، وبذات الحال لا يجبر الموظف بالاستمرار بالوظيفة العامة فله الحق بالاستقالة منها وقد نظمت اغلب التشريعات الإدارية حق الاستقالة من الوظيفة العامة، وبما ان الاستقالة لها نوعان هما الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية، سوف نقوم بدراسة كلا النوعين في المبحث اللحق لذا لا بد من الاشارة الى الشروط الواجب توفرها في الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية:

أولاً: شروط الاستقالة الصريحة

١- يجب ان يقوم الموظف بتقديم طلب تحريري بالاستقالة، ولا بد ان يكون الطلب مؤرخ اذ ان التاريخ الذي يحتويه الطلب يعتمد لغرض احتساب مضي المدة المحددة بموجب التشريعات الادارية التي تفرض على الادارة قبولها او اعتبارها مقبولة حكماً، ولا بد من الاشارة اذا كان الطلب بشكل شفهي لا ينتج اثار قانونية، وهو ما اشارت اليه المادة (١٣٥)^(٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، وكذلك ما اشارت اليه اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ المادة (١٦٩)^(٣)

وقد يرى بعض الفقه الاداري ان اشتراط ان يكون طلب الاستقالة مكتوب وذلك لاعتبارين الاول ان الاستقالة لها اثر على الموظف بالنسبة لحياته الوظيفية وانقطاع الرابطة الوظيفية يترتب عليها انقطاع المزايا المالية للموظف، وقد يكون راتب الوظيفة هو المردود

(١) ابراهيم عبد العزيز شبحا، مبادئ واحكام القانون الاداري اللبناني (دراسة مقارنة)، (بيروت: الدار الجامعية للطباعة والنشر)، ص ١٩٠.

(٢) ونصت "١- للموظف ان يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه الى مرجعه المختص"

(٣) ونصت " للموظف ان يقدم استقالته من وظيفته كتابةً"

المالي الوحيد والثاني ان يكون طلب الاستقالة مكتوباً يكون فيه نوع من التآني عند قيام الموظف بتقديم طلب الاستقالة ويكون قد وازن الامور بصورة نهائية^(١).

٢- يجب ان يكون طلب الاستقالة برضا صريح من الموظف، عند تقديم الاستقالة اذا ان الاستقالة اذا كانت مبنية على الأكرة تكون باطلة وقرار قبول الاستقالة باطل ايضاً، وذلك لعدم استنادها لسبب صحيح ويستوي في ذلك الاكراه المادي او المعنوي.

وهذا ما ايده القضاء الاداري العراقي ونشير في ذلك الى حكم مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين حالياً) وجاء فيه "الامر بقبول الاستقالة التي تنقطع بها رابطة التوظيف يجب لصحتها توافر ثلاث اركان اولها ان يكون ثمة طلب من الموظف صادر من رضا صحيح بيدي فيه رغبته في الاستقالة.... فاذا تخلف ركن من هذه الاركان كان الامر الصادر بقبول الاستقالة باطلاً"^(٢).

وان مجلس الدولة المصري ايضاً اشار الى ان يكون تقديم طلب الاستقالة بإرادة صريحة خالية من العيوب وكما جاء في حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية الطعن رقم ٣٢٠٧ في ١٩٩٥/١١/٢١ وجاء فيه "ولان كان تقديم الاستقالة وقبولها ليس عملية تعاقدية تنتهي بها خدمة الموظف بل هي عملية ادارية، يثيرها الموظف بطلب الاستقالة، وتنتهي الخدمة بالقرار الاداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار، الا انه لما كان طلب الاستقالة هو مظهر من مظاهر ارادة الموظف في اعتزال الخدمة، والقرار بقبول هذا الطلب هو مظهر من مظاهر ارادة الرئيس الاداري في قبول هذا الطلب واحداث الاثر القانوني المترتب على الاستقالة، كان لازماً ان يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها برضا صحيح يفسده ما يفسد الرضا من عيوب....."^(٣).

٣- يجب ان لا تنتهي خدمت الموظف الا بصدر القرار من السلطة المختصة بقبول الاستقالة وذلك لضمان سير المرفق العام، ولا يجوز للموظف العام الانقطاع عن العمل الا بعد صدور قرار صريح بقبول الاستقالة قبل نفاذ مدة (٣٠) يوماً على تقديم طلب الاستقالة ولكن بعد مضي مده (٣٠) يوماً من حق الموظف الانقطاع عن اعمال وظيفته^(٤)، اما في ما

(١) د. محمد ماهر ابو العينين، العاملون بالدولة الكادرات الخاصة في قضاء واقضاء مجلس الدولة (١٩٩٨-٢٠٠٧)، الكتاب الرابع، ط١، (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٧)، ص٦١.

(٢) حكم مجلس الانضباط العام رقم ٩٧٣/٩ في ١٩٧٣/٢/٦، منشور في مجلة العدالة، العدد ١، السنة ١، ١٩٧٥، ص ٢٥٠- ٢٥٢.

(٣) مشار اليه لدى المستشار جلال احمد الادغم، التأديب الاداري في ضوء محكمتي الطعن النقض - الادارية العليا، (القاهرة: دار الكتب القانونية، ٢٠٠٩)، ص٣٦٤.

(٤) نشير الى قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠٠) لسنة ١٩٨٤ وجاء فيه "يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشر سنوات او بالحبس مدة لا تقل عن ستة اشهر كل موظف او عامل في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي انقطع عن عمله او تجاوز مدة اجازته بدون عذر مشروع لمدته تزيد عن ثلاثة ايام ولم يلتحق بعمله رغم الاخطار التحريري الموجه اليه من قبل دائرته وفقاً للقوانين النافذة"، وقد الغي هذا القرار بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩١.

ما يخص التشريع المصري لا يجوز الانقطاع عن العمل الا بعد مضي المدة الاضافية البالغة (٣٠) يوماً أن وجدت^(١).

٤- يجب ان تمضي المدة المحددة قانوناً لقبول الاستقالة، اذ ان كلا من التشريع العراقي^(٢) والتشريع المصري^(٣) حدد مدة ثلاثون يوماً لقيام السلطة المختصة بقبول الاستقالة، وان الادارة ملزمة بقبول الاستقالة مادامت الاستقالة غير معلقة على شرط او قيد، وقت تفرد المشرع المصري بإجازه للإدارة بتأخير قبول الاستقالة لمدة ثلاثون يوماً، اضافة الى الثلاثون يوماً المشار اليها بالمادة (١٧١) وذلك للأسباب تتعلق بسير العمل، اما اذا لم ترد الإدارة على طلب الاستقالة خلال مدة الثلاثين يوماً المحددة بموجب القانون، يعتبر عدم الرد قبول ضمنى للاستقالة وبذلك يمكن للموظف ترك العمل من اليوم التالي لنفاذ المدة^(٤).

٥- ان لا تكون الاستقالة معلقة على شرط اذ ان الإدارة تكون حرة في قبول الاستقالة مع الاستجابة للشرط او رفض الاستقالة ورفض الشرط المعلق عليها.

وقد اجاز المشرع المصري ان يكون طلب الاستقالة معلق على شرط وهو ما نصت عليه المادة (١٧١) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ وجاء فيها "..... ما لم يكن الطلب معلقاً على شرط او مقترناً بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهي خدمة الموظف الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته الى طلبه....".

اما المشرع العراقي لم يشير الى طلب الاستقالة المعلق على شرط، ولكن لا يوجد مانع من ان تصدر الإدارة قبول الاستقالة مع الشروط التي علق عليها ما دامت تلك الشروط غير مخالفة للقوانين والأنظمة، ولكن الإدارة اذا لم تصدر قرارها الصريح بقبول الاستقالة المشروطة خلال المدة المحددة في القانون، فان الطلب لا يكون قد تم قبوله ضمناً بعد مضي المدة القانونية، ولكن يمكن ان نذكر ان المشرع العراقي قد اشار الى ان الاستقالة قد تتعلق بشرط ولكن هذا الشرط لمصلحة الإدارة وليس لمصلحة الموظف وهو في حالة حصول الموظف على قبول في احدى الكليات والمعاهد لغرض الدراسة فان الإدارة تقبل استقالته

(١) مادة (١٧١)، من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري المرقم (٨١) في ٢٠١٦ "ويجوز خلال هذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل على الا تزيد مدة الارجاء على (٣٠) يوماً بالإضافة الى مده (٣٠) يوم المنصوص عليها في الفقرة السابقة".

(٢) المادة (٣٥)، من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل "..... ٢- على المرجع ان يبت في الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً ويعتبر الموظف منفكاً بانتهائها الا اذا صدر امر القبول قبل ذلك.....".

(٣) المادة (١٧١)، من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري الصادر بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ "يجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه، والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب معلقاً على شرط او مقترناً بقيد ويجوز خلال هذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل على الا تزيد مدة الارجاء على ثلاثين يوماً اضافه الى مدة الثلاثين يوماً المنصوص عليها في الفقرة السابقة".

(٤) ان سكوت الادارة قد يفسر بالرفض كما ورد في المادة (١٥/ثانياً)، من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وقد يفسر بالقبول كما ورد بنص المادة (٢/٣٥)، من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

ولكن بشرط ان يعود الى وظيفته بعد اكمال دراسته حسب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٣٥٣) في ١٩٨٥/١١/١٣ وجاء فيه ".... ١- تقبل استقالة الموظف الذي يحصل على قبول في احدى الكليات او المعاهد لإكمال دراسته فيها ، ويعفى من النفقات الدراسية. ٢- تطبق العقوبة المنصوص عليها في قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (٢٠٠) مائتي المؤرخ في ١٢ / ٢ / ١٩٨٤ الثاني عشر من شباط عام الف وتسعمائة واربعة وثمانين، على الموظف المستقيل لأغراض الدراسة الذي يثبت فصله لأي سبب اذا لم يلتحق بوظيفته التي استقال منها رغم اخطاره بذلك من قبل دائرته. ٣- تلتزم ادارة الكلية او المعهد بإبلاغ الدائرة ذات العلاقة باسم الموظف الذي يتقرر فصله من الدراسة بسبب الغياب، لاتخاذ الاجراءات القانونية بحقه وفق احكام الفقرة (٢) من هذا القرار...."

وكذلك نلاحظ ان بعض الوزارات قد حددت مجموعه من الاجراءات المطلوبة لغرض تنفيذ قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٣٥٣ في ١٩٨٥/١١/١٣ ومنها وزارة التربية اذ جاء بكتابها المرقم (٥٨٦٠) في ٢٠٠٢/٢/٤ الاوراق المطلوبة لتنفيذ هذا القرار وهي اولاً: ما يؤيد قبوله في الدراسة، ثانياً: خلاصة خدمة، ثالثاً: عدم الممانعة من المديرية العامة للتربية، رابعاً: يتم ربطه بكفالة ضامنة بعد حصول الموافقة على قبول الاستقالة تضمن العودة الى الخدمة في وزارة التربية بعد اكمال الدراسة.

٦- اذا احيل الموظف الى جهة تحقيقية وقدم طلب استقالة، فلا تقبل استقالته الا اذا صدر الحكم بعقوبة غير عقوبة الفصل او العزل او الإحالة للمعاش وذلك لان صدور الحكم التأديبي بأحد العقوبات المذكورة، فلا داعي لقبول استقالة حتى لا يكون الموظف وكأنه هو من ترك الوظيفة لان ذلك يكون ميزه للموظف عند محاولته التقديم على وظيفه جديده^(١).

ونلاحظ ان هذا الشرط اختص به المشرع المصري بالمادة (١٧٢)^(٢) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، اما المشرع العراقي لم يشير الى شرط تريت الادارة بقبول استقالة الموظف المحال الى جهات تحقيقية ادارية.

ثانياً: شروط الاستقالة الضمنية

١- مضي المدة المحددة في القانون لكي يعتبر الموظف مستقياً.

ان المشرع الاداري في بعض الدول عد انقطاع الموظف العام عن العمل بدون اذن واستمراره بالانقطاع لغاية انتهاء الفترة المحددة في الانذار دليل على رغبة الموظف بترك الخدمة الوظيفية، وسوف نبحت في صورة الانقطاع عن العمل التي اشار اليها المشرع العراقي و المشرع المصري بالتفصيل في المبحث الثاني انواع الاستقالة المطلب الثاني الاستقالة الضمنية(الاستقالة الحكيمة).

٢- ان يكون انقطاع الموظف بدون عذر مشروع.

(١) د. محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق، ص ٥٠٨.

(٢) "إذا رأت السلطة المختصة أو من تفوضه الموافقة على قبول الاستقالة، أو إرجاء قبولها لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف، تعين على إدارة الموارد البشرية إبلاغ الموظف فوراً بذلك، وفي جميع الحالات تودع الاستقالة بملف خدمة الموظف بعد التأشير عليها بقرار من السلطة المختصة أو من تفوضه"

ان عدم تقديم الموظف عذر مشروع يببرر الانقطاع عن اعمال وظيفته يعني ذلك ان الموظف توفرت له الرغبة في الاستقالة من وظيفته، اما اذا قدم الموظف اسباب مشروعاً تبرر الانقطاع عن اعمال وظيفته وتقبلها الإدارة تنتهي بذلك اجراءات الاستقالة الضمنية، واذا تبين بعد ذلك ان العذر غير صحيح فان الانقطاع يعتبر سبب للاستقالة، وهو ما اخذ به كل من المشرع المصري والعراقي.

اذا ان المشرع المصري اشار الى ان انقطاع الموظف لمدة (١٥) يوم متتالية يعتبر مستقيلاً الا اذا قدم الموظف عذر مشروع للانقطاع فبذلك تلغي الإدارة قرار الاستقالة اما اذا كان العذر غير مقبول فان الاستقالة تكون نافذة وهو ما اشارت اليه المحكمة الإدارية المصرية في حكمها المرقم ٣٧٧٦ في ١٢/٢٤ ١٩٩٦ وجاء فيه "..... اذا تقدمت الطاعنة بطلب اجازته لم تذكر سبباً لها سوى اسباب عائلية قاهرة ولم تطلب اجازة لمرافقة الزوج فان رفضت الجهة الإدارية منحها الإجازة بناء على سلطتها التقديرية يكون صحيحاً ويكون انقطاعها عن العمل في هذه الحالة بدون عذر حيث تبادر الى متابعه طلب الإجازة....."^(١).

اما فيما يخص العذر المشروع نشير الى فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع رقم ٢٢٣٥ لسنة ٢٠٢٠ وجاء فيها "..... لما لحقها من إصابة، وترتيباً على ذلك فإن انقطاعها غير الإرادي لا يصلح سنداً لترتيب أي عمل قانوني في حقها وعلى الأخص إنهاء خدمتها، وهو ما يؤكده أن المشرع قيد سلطة جهة الإدارة في إنهاء خدمة العامل للانقطاع حال تقديمه لعذر مقبول خلال المدة المقرر قانوناً وهي خمسة عشر يوماً التالية لاكتمال مدة الانقطاع المتصلة، ومتى كان الأمر كذلك، فإن قرار إنهاء خدمة المعروضة حالتها رقم (١٣٥) لسنة ٢٠١٩ يضحى مفقداً سببه المبرر له وهو الانقطاع الإرادي عن العمل مدة خمسة عشر يوماً متصلاً، ويغدوا بهذه المثابة غير مشروع مما يتعين على جهة الإدارة، في ضوء تظلم المحددة حالتها منه المبادرة إلى سحبه دون أن ينال من ذلك تأخرها في تقديم العذر المشار إليه، ذلك أنها لم تخطر بقرار إنهاء خدمتها ولم تعلم به خلال خمسة عشر يوماً من إصداره وتقدمت بذلك العذر فور علمها بالقرار..."^(٢).

وقد اخذ المشرع العراقي بالعذر المشروع الذي ينفي الاستقالة الضمنية، اما القضاء الاداري العراقي فقد اكد ان انقطاع الموظف بعذر ينفي قرار الاستقالة حسب ما جاء بحكم المحكمة الإدارية العليا المرقم (٢١٠) في ٢٠١٣/٩/٥ وجاء فيه ".... ان مصادفة وجود يومين عطلة رسمية بالإضافة الى الايام التي تليها انعقاد مؤتمر القمة الامر الذي حال دون امكانية مباشرة المدعي في الوظيفة خلال تلك الفترة وبذلك يكون العذر المشروع الذي يببرر انقطاعه عن الوظيفة قد تحقق....."^(٣).

(١) مشار اليه لدى د. محمد ماهر ابو العيين، مصدر سابق، ص ٩٥٧.

(٢) المستشار اسلام توفيق الشحات، المستشار محمد شكري ابو رحيل، المستخلص من افتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ولجان قسم الفتوى في تطبيق احكام قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، بدون دار نشر، ٢٠٢١، ص ٢٩١.

(٣) منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠١٣، ص ٣١٥-٣١٦.

اما اذا كان غياب الموظف بدون عذر مشروع خلال مضي المدة القانونية للاستقالة يعتبر ذلك الغياب قرينة للاستقالة وهو ما اكده عليه المحكمة الإدارية العليا في العراق في حكمها المرقم (٤٣٧) في ٢٠١٤/٦/٢٦ وجاء فيه "ان المدعية تطعن بالأمر الإداري الصادر من مديره مجاري ذي قار ... المتضمن اعتبارها مستقلة لانقطاعها عن العمل لمدة تزيد على عشرة ايام، اذ ثبت من خلال التحقيق الذي قامت به اللجنة التي شكلتها المديرية العامة انقطاع المميزة (المدعية) عن الدوام الرسمي منذ تاريخ ٢٠١٠/١٠/١٧ بعد نقلها من شعبه المختبر الى شعبه المخزن وعدم مباشرتها في الشعبة الجديدة، وانقطعت عن العمل في شعبة المختبر ولم تباشر في شعبة المخازن ولم يكتشف امر انقطاعها عن العمل الا بتاريخ ٢٠١٢/٢/٢٠، وحيث ان الفقرة (٣) من المادة (السابعة والثلاثون) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ نصت على "ان يعد الموظف المنقطع عن وظيفه مستقيلاً اذا زادت مدة انقطاعه عن عشرة ايام ولم يقدم معذرة مشروعة تبرر هذا الانقطاع) وبذلك يكون المطعون فيه هو تطبيقاً صحيحاً للقانون....." (١).

ولابد ان نذكر في حالة قيام الموظف المنقطع عن الوظيفة طلية المدة المحددة التي تعتبر الموظف مستقيلاً بتقديم عذر مشروع وتقبل به الادارة فان الادارة تلغي قرار الاستقالة وتعتبر فترة انقطاعه اجازة اعتيادية من رصيده من الاجازات، اما في حالة عدم وجود رصيد من الاجازات فتعتبر فترة انقطاعه غياب بدون راتب.

II. المبحث الثاني

انواع الاستقالة

ان الاستقالة تكون بقرار مشترك بين الإدارة والموظف وان هذا القرار قد يتم الكشف عنه بشكل صريح او بشكل ضمني، اذ لابد ان تكون هناك موافقة للإدارة بالاستقالة اذا كانت بشكل صريح وتكون موافقة الإدارة اما صريحة وهو عند صدور الامر الإداري بقبولها وفقاً للقانون، او موافقة ضمنية من خلال انقضاء المدة المحددة بالقانون، اذ يعد الموظف منفكاً بانتهائها (٢)، اما الاستقالة الضمنية فهي بتكون بتصرف منفرد من الموظف، يتضمن قيام الموظف بترك العمل بإرادته بدون موافقة الإدارة، لذا يمكن تقسيم الاستقالة الى نوعين هما.

II.أ. المطلب الاول

الاستقالة الصريحة

الاستقالة الصريحة تعني قيام الموظف بتقديم طلب استقالة من الوظيفة بشكل نهائي، ويقدم طلب الاستقالة الى الجهة الادارية المختصة، ويجب ان يكون طلب الاستقالة تحريراً، ويجب على الموظف الاستمرار في اداء اعمال وظيفته لحين الموافقة على قرار الاستقالة من السلطة المختصة، اذ لا تنتهي خدمة الموظف الا بعد قبول الاستقالة بشكل صريح او ضمني اذ يستمر الموظف في اداء اعمال وظيفته بعد تقديم طلب الاستقالة لحين قبولها او رفضها، اذ

(١) منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠١٤، ص ٢٨٨-٢٨٩.

(٢) د. شاب توما منصور، القانون الإداري، الكتاب الثاني، ط ١، (بغداد: دون دار نشر، ١٩٨٠)، ص ٣٨٣.

ان مجرد تقديم طلب الاستقالة لا يترتب عليه أي اثر قانوني^(١)، وكما ذكرنا القبول الصريح بصودر قرار الاستقالة اما القرار الضمني بمضي المدة المحددة للإجابة على طلب الاستقالة. وقد اشار القضاء الاداري المصري الى قبول الاستقالة صراحة او ضمناً في حاله انقضاء المدة القانونية المحددة للإجابة على طلب الاستقالة وهو ما جاء بحكم المحكمة الإدارية العليا المصرية المرقم ٧٠٢ في ١٩٥٧/٣/٢٣ وجاء فيه ".... الاستقالة طبقاً للأصول العامة للوظيفة وللحكمة التي قام عليها تنظيمها لضمان دوام حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد لا تنتج بذاتها اثارها القانونية في فصل رابطة التوظيف، انما يتوقف حدود هذا الاثر المنهي للخدمة على القرار الصادر من الجهة الإدارية المختصة بقبولها صراحة او على المدة التي تعتبر بعدها مقبولة حكماً ينقض الميعاد المقرر لاعتبارها مقبولة....."^(٢).

II. ب. المطلب الثاني

الاستقالة الضمنية (الاستقالة الحكيمة)

ان الاصل بالاستقالة تكون بناء على طلب تحريري مقدم من الموظف العام يرغب فيه بترك وظيفته بصورة نهائية ولكن هناك استثناء وقد نصت عليه اغلب التشريعات الإدارية وهو قيام الموظف بفعل يحل محل طلب الاستقالة ويدل على ان الموظف يرغب في ترك العمل بصوره نهائية، وهذا الفعل يدل على ان الموظف يرغب بترك العمل من دون تقديم طلب صريح بالاستقالة وهو ما يعرف بالاستقالة الضمنية (الاستقالة الحكيمة) والتي تتمثل بانقطاع الموظف عن اعمال وظيفته وفق المدة المحددة بالقانون لاعتباره مستقياً، وقد نظم كل من المشرع العراقي والمشرع المصري مجموعه من صور الاستقالة الضمنية وفيما يلي بيانها:

اولاً: صور الاستقالة الضمنية وفق التشريع العراقي

ان المشرع العراقي قد اشار الى انقطاع الموظف عن اعمال وظيفته لمدة محددة بالقانون لأيام متتالية بدون عذر يعتبر الموظف مستقياً حسب نص المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل وان هذه المادة تم تعديلها بموجب القانون رقم (١) لسنة ١٩٩٩ في الفقرة (٢) الذي الغي المادة (٣٧) وحل محلها النص التالي "يلغى نص المادة السابعة والثلاثين من القانون، ويحل محله ما يأتي: ١- على الموظف المبلغ بالنقل ان يلتحق بوظيفته خلال مدة لا تتجاوز خمسة ايام (عدا ايام السفر المعتادة) الا اذا نص في امر النقل على مدة تزيد على ذلك، واذا تأخر عن الالتحاق ولم يبد معذرة مشروعة يعد مستقياً ٢- على الموظف أن يلتحق بوظيفته حالما تنتهي اجازته، فان لم يلتحق دون عذر مشروع خلال مدة اقصاها عشرة ايام من تاريخ انتهاء اجازته يعد مستقياً. ٣- يعد الموظف المنقطع عن وظيفته مستقياً اذا زادت مدة انقطاعه على عشرة ايام ولم يبد معذرة مشروعة تبرر هذا الانقطاع"

(١) د. نجيب خلف احمد الجبوري، القانون الاداري، ط١، (السليمانية: مكتبة يادكار لنشر الكتب القانونية، ٢٠١٥)، ص ٢٥٣.

(٢) اشار اليه د. محمد ماهر ابو العينين، مصدر سابق، ص ٨٨٧.

اذ بالرجوع الى النص السابق قبل التعديل نجد ان المشرع اشترط تبليغ الموظف المنقطع في الحالات الثلاثة الواردة في نص المادة اعلاه وقد صدرت عدة احكام قضائية في ما يخص اخطار الموظف المنقطع بعد نهاية مدة اجازته وجاء فيه "..... ان المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية اوجبت اخطار المنقطع عن الوظيفة تحريراً وعليه فان قيام (المميز) المدعى عليه بتبليغ المدعي بالصحف قبل تبليغه تحريراً بعد ثبوت مجهولية محل اقامته كان غير صحيح وبالتالي يكون الامر الاداري المشار اليه والذي اعتبر المدعي (المميز عليه) مستقيلاً من وظيفته غير صحيح ومبني على اجراءات غير صحيحة....." ^(١)، وكذلك حكم في اخطار الموظف المتغيب وجاء فيه ".... ان انقطاع المميز عليها (المدعية) عن الدوام اعتباراً من ١٩٨٩ / ٨ / ١٧ بدون عذر مشروع ولم تبلغ اصولياً بالأخطار المسير اليها من المدعى عليه، فان اعتبارها مستقيلة قبل اثبات تبليغها يخالف احكام قانون المرافعات التي تشترط اتباع الطرق المعتمدة للتبليغ المنصوص عليها....." ^(٢).

ولما ذكر بنص المادة اعلاه يمكن تحديد صور الاستقالة الحكمية بما يلي:

١ - عدم مباشرة الموظف المنقول الى وظيفة اخرى بعد مضي مدة خمسة ايام من تاريخ التبليغ بالنقل عدا ايام السفر المعتادة، الا اذا نص امر النقل على مدة تزيد على ذلك، ولم يبد معذرة مشروعة، يعد الموظف مستقيلاً.

نلاحظ ان المشرع قد اشترط قيام الإدارة بوجوب تبليغ الموظف بأمر النقل حتى يكون امر النقل حجة على الموظف المنقول لغرض تنفيذ الامر ولكن قد يثار سؤال هل فترة الانقطاع تكون من تاريخ امر النقل ام من تاريخ صدور قرار الانفكاك من الدائرة الاصلية؟ بطبيعة الحال تبدأ فترة الخمسة ايام من تاريخ الانفكاك وليس من تاريخ امر النقل، بل ان مجلس شوري الدولة اعتبر احتساب مدة الخمسة ايام من تاريخ التبليغ او الانذار الذي يوجه الى الموظف وليس من تاريخ صدور امر النقل حسب ما جاء في حكمة المرقم (٢٩٥) في ٢٠٠٦/٧/١٦ وجاء فيه ".... ولعدم التحاقه اصدر الامر الوزاري رقم (٣٣٠) في ٢٠٠٦/٥/١٣ يقضي بإنذاره بوجوب الالتحاق بالوظيفة المنقول اليها خلال (٥) أيام استناداً الى امر سلطة الائتلاف رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٣ وتبلغ المدعى به في ٢٠٠٦/٥/١٤ ثم وجه انذار اخر بموجب الكتاب المرقم (٧٨٢٩) في ٢٠٠٦/٥/١٦ ثم قام المدعى عليه بإصدار الامر الوزاري رقم (٨٠٥٦) في ٢٠٠٦/٥/١٧ قضى بموجبه اعتبار المدعي مستقيلاً من الوظيفة كما وان امرا " وزاريا" برقم (٨٧٠٤) في ٢٠٠٦/٥/٢٥ يؤيد مباشرة المدعي في مكتب الوزير بتاريخ ٢٠٠٦/٥/١٧ قبل الظاهر واكد ذلك مذكرة الدائرة الادارية والقانونية المؤرخة في ٢٠٠٦/٥/٢٨ المقدمة الى السيد الوزير اعتبرت ان اعتبار المدعي مستقيلاً لا سند له من القانون لان مدة الـ (٥) أيام لم تنتهي حيث ان المدعي قد تبلغ بتاريخ ٢٠٠٦/٥/١٤

(١) حكم الهيئة العامة في مجلس الدولة بصفتها التمييزية رقم (٤) في ١٩٩١/١/١٣ مشار اليه لدى مريم حسن حمد غافل البيضاني، "حماية الموظف من القرارات الادارية الضمنية غير المشروعة (دراسة مقارنة)"، (رسالة ماجستير، كلية القانون - جامعة بغداد، سنة ٢٠١٩)، ص ٨٢.

(٢) حكم الهيئة العامة في مجلس الدولة بصفتها التمييزية رقم (٣٦) في ١٩٩١/٥/١٩ مشار اليه لدى مريم حسن حمد غافل البيضاني، مصدر سابق، ص ٨٢.

بالإنذار وبأشهر بتاريخ ٢٠٠٦/٥/١٧ إضافة الى ان المدعي كان قد صدر بحقه امر^(١) يجبره على الاجازة الاجبارية وكان قد حصل على اجازة مرضية اعتباراً من ٢٠٠٦/٥/١٣ وحيث ان الامر (٨٠٥٦) في ٢٠٠٦/٥/١٧ قد صدر بعد مرور اربعة ايام من تاريخ تبليغ المدعي بالإنذار الموجه اليه بكتاب الوزارة رقم (٣٣٠) في ٢٠٠٦/٥/١٣ وبذلك يكون الامر المذكور لا سند له من القانون بالإضافة الى ما تقدم ان المدعي كان قد قدم اجازة مرضية من جهة مختصة بتاريخ ٢٠٠٦/٥/١٣ لمدة عشرة ايام تقع ضمنها مدة الانقطاع التي استند اليها المدعي عليه وتأسيساً على ما تقدم قرر المجلس وبالاتفاق الحكم بإلغاء الامر الوزاري رقم (٨٠٥٦) في ٢٠٠٦/٥/١٧.....^(١)

٢- عدم مباشرة الموظف بوظيفة بعد انتهاء أجازته لمدة اقصاها عشرة ايام من تاريخ انتهاء أجازته بدون عذر مشروع يعد مستقيلاً.

٣- عند انقطاع الموظف عن اعمال وظيفته لمدة عشرة ايام بدون عذر مشروع يعد مستقيلاً. نلاحظ ان كلاً من الفقرتين الثانية والثالثة لم يشترط المشرع تبليغ الموظف عكس الفقرة الاولى التي اوجب بها التبليغ كون الفقرتين الثانية والثالثة محددة بنص القانون اما الفقرة الاولى لا بد من اعلام الموظف حتى يتوفر له العلم الكافي بالنقل الى محل عمل اخر، ولكن نلاحظ المشرع قلص مدة الانقطاع في الفقرة الاولى الى خمسة ايام بدل عشرة ايام ويبدو ان المشرع قد اراد في ذلك سرعة تنفيذ امر النقل وعدم التماهل به.

ثانياً: صور الاستقالة الضمنية وفق التشريع المصري

ان المشرع المصري جعل انقطاع الموظف عن اعمال وظيفته تعد استقالة ضمنية وان هذه القرينة شرعت لمصلحة الادارة وذلك للمحافظة على سير المرافق العامة وكذلك تعتبر جزاء للموظف الغير ملتزم وقد بين المشرع المصري حالات الاستقالة الضمنية^(٢) وهي:

١- يعتبر الموظف مستقيلاً اذا انقطع عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً متصلاً ولم يقدم عذر مشروع للانقطاع، وعلى الجهة المختصة او من تفوضه انتهاء خدمت الموظف من تاريخ انقطاعه المتصل عن العمل^(٣)، ولو كان الانقطاع بعد انقضاء اجازة رسمية وتجاوز الموظف مدة الإجازة عن الحد المرخص به مثله مثل الانقطاع عن العمل بدون اذن وقد

(١) منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦، ص ٣٣٠-٣٣١.
(٢) ونذكر ان القضاء الاداري المصري قد منع الادارة من اضافة حالة جديدة للاستقالة الضمنية حسب ما جاء بالظعن رقم ٨٨٩ في ١٩٩٥/١/١٤ وجاء فيه "من ما تقدم يتضح ان المشرع حدد على سبيل الحصر الحالات التي تأخذ حكم الاستقالة الضمنية فافترض انه بتوافر احد هذه الحالات الثالث ان نية العامل قد اتجهت الى تقديم استقالته استعاضة بذلك عن الاستقالة الصريحة وترتيباً على ذلك فلا يجوز للجهة الإدارية ان تبتدع احوالاً أخرى وتوردها بلائحتها الداخلية وتفترض بتوافرها ان العامل مقدماً استقالته، كرفض العامل مثلاً بدون مبرر اداء العمل المسند اليه اذ ان مؤدى ذلك ان الجهة الإدارية اضافت حالة رابعة للاستقالة الحكومية...." مشار اليه لدى جلال احمد الادغم، مرجع سابق، ص ٣٧٩.
(٣) المادة (١٧٦)، من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧.

اشارت محكمة القضاء الاداري المصرية الى حاله الانقطاع المراد به الاستقالة في حكمها الصادر في ١٠/٢/١٩٦٠ وجاء فيه " ان الانقطاع الذي يؤدي الى اعمال هذه القرينة هو الانقطاع الكامل الذي يتمثل في عدم الحضور اصلاً الى مقر العمل من خلال اوقاته الرسمية اما الانصراف عن مقر العمل بدون اذن او التخلف عن الحضور في اوقات العمل غير الرسمية فلا يعد انقطاعاً....."^(١).

٢- يعتبر الموظف مستقياً اذا انقطع الموظف عن العمل لمدة ثلاثون يوماً غير متصلة في السنة^(٢)، وعلى الجهة المختصة او من تفوضه انتهاء خدمت الموظف من اليوم التالي لاكتمال مدة الثلاثون يوماً غير المتصلة^(٣)، ان المشرع المصري بهذه الفقرة اراد ان يضع حد للموظفين الذين ينقطعون عن العمل بصورة غير مستمرة، ونلاحظ ان الفرق بين الحالة الاولى تتطلب الاستمرار بالانقطاع لمدة ١٥ يوم اما الحالة الثانية تتطلب ان يكون انقطاع الموظف بأيام متفرقة تصل الى ٣٠ يوم في السنة، اذا حدد المشرع المصري هذا الانقطاع في سنة ميلادية اذ انه لم يذكر ان تكون هذه الفترة طيلة مدة خدمته وجعل المشرع المصري جزاء الاستقالة حتى وان تمت معاقبه الموظف بعقوبة تأديبية.

٣- اذ التحق الموظف بخدمة جهة اجنبية بدون موافقة حكومة جمهورية مصر العربية، وجب على السلطة المختصة انتهاء خدمته اعتباراً من تاريخ التحاقه بالخدمة بتلك الجهة^(٤).

III. المبحث الثالث

اثار الاستقالة

ان انقضاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة عن طريق الاستقالة يترتب عليها اثار قانونية لكل من طرفي الرابطة الوظيفية فعند الاستقالة يقوم الموظف بتقديم طلب صريح لجهة الإدارة يطلب فيه انتهاء الرابطة الوظيفية بشكل نهائي وتقوم الإدارة بالرد بالموافقة الصريحة او الضمنية على هذا الطلب، او يقوم الموظف بالانقطاع عن اعمال وظيفته والغرض من هذا الانقطاع انتهاء الرابطة الوظيفية بشكل ضمني، اما فيما يخص حريه الموظف في مدى الالتزام بالقيام بأعمال وظيفته او الانقطاع عنها لا تكون هذه الحرية مطلقة بل هي مقيدة بقيود حماية المصلحة العامة ولما سبق ذكره يمكن تقسيم اثار الاستقالة الى اثار ادارية واثار جنائية وفيما يلي بيانها:

(١) مشار اليه لدى صالح فاتح صالح، "استقالة الموظف العام في العراق (دراسة مقارنة)"، (رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعه بغداد، ١٩٧٧)، صفحة ١٨٢.

(٢) نلاحظ ان المشرع العراقي لم يشير الى حالة الانقطاعات غير المتصلة للموظف خلال العام ومدى اعتباره مستقياً، وهو ما يعتبر قصور تشريعي في القانون العراقي.

(٣) المادة (١٧٦)، من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧.

(٤) المادة (١٧٨)، من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧.

III. أ. المطلب الأول

الاثار الادارية

يترتب على استقالة الموظف انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة ويترتب على انتهاء هذه العلاقة مجموعة من الاثار وهي:

١- انتهاء الرابطة الوظيفية:

ان قبول الاستقالة للموظف يترتب عليها انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والوظيفة المكلف بها، اذ لا يجوز للموظف الرجوع عن الاستقالة بعد قبولها، ولا يجوز للموظف القيام بأعماله الوظيفية المكلف بها بعد قبول الاستقالة وفي حالة قيام الموظف بممارسة بعض اعمال وظيفته بعد قبول الاستقالة تعتبر هذه الاعمال غير صحيحة وباطلة كونها صادرة من شخص عادي وليس موظف، ولكن هناك استثناء عند ممارسة الموظف اعمال الوظيفة بعد الاستقالة وهذا الاستثناء يكون الغرض منه حماية الافراد حسني النية الذين تعاملوا مع ذلك الموظف على اثر الظاهر لهم وفق احكام نظريه الموظف الفعلي^(١) وذلك لضمان سير المرافق العامة باستمرار.

ولكي تتم عملية الاستقالة بشكل صحيح يجب على الإدارة اصدار امر اداري بذلك، ولا يجوز تأخير اصدار امر الاستقالة لمدته طويله بدون اسباب موجهه ويجب على الإدارة قبل اصدار امر الاستقالة التأكد من عدم وجود متعلقات بذمة الموظف المستقيل، سواء كانت هذه المتعلقات مادية او ادارية، فاذا وجدت الإدارة ان الموظف بذمته بعض المتعلقات لها الحق في رفض الاستقالة وتذكر مثال ذلك عند منح الموظف اجازة دراسية يجب على الموظف الاستمرار في اداء أعماله الوظيفية في ذات الوزارة وفق ما نص عليه قرار منح الاجازة وهو الاستمرار بالعمل بذات الوزارة لمدة مساوية لمدة الاجازة الدراسية.

٢- حق الموظف المستقيل بالعمل في وظيفة اخرى

ان استقالة الموظف من وظيفته السابقة يترك له الحق في شغل وظيفة جديدة ولا يمنعه القانون من ذلك مادام الموظف لم يعد له ارتباط في وظيفته السابقة اذ يمكنه التقديم الى وظيفة اخرى جديدة وقد اشار قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٥١٤) لسنة ١٩٨١ الى هذا الحق وجاء فيه "يعدل راتب الموظف المستقيل الى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل الاستقالة اذا اعيد تعيينه موظفاً براتب يقل عن رتبة السابق....."، اذ نلاحظ ان هذا القرار عدل الاحكام

(١) ويقصد بالموظف الفعلي أو الواقعي " هو موظف الأمر الواقع وهو من يتولى الوظيفة دون صدور قرار إداري من الجهة المختصة بتعيينه في وظيفته، أو لصدور قرار إداري بتعيينه ولكن القرار مشوب بعيب يجعله غير صحيح، وهذا الشخص رغم أنه لاختصاص له بصفة عامة في اتخاذ قرار معين ولكنه مارس صلاحيات الوظيفة التي شغلها فعلاً" علي سلمان جميل، "(نظرية الموظف الفعلي وسلطة الأمر الواقع ومدى انطباقها في العراق)"، مجلة كلية المعارف الجامعة، المجلد (٣١)، العدد (٢)، (٢٠٢٠): ص ٣٧٢.

الخاصة براتب الموظف المعاد للوظيفة المشار اليها في المادة (١٥) و (٢١) و (٢٢) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

ونذكر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٢٠) (٤) لسنة ٢٠٠٢ جاء مفصلاً لحقوق الموظف المستقيل المعاد توظيفه، من خلال الإشارة الى احتساب خدمته السابقة لأغراض الزيادة في الراتب ولغرض التقاعد، وان كان تنفيذ القرار رقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢ بالواقع العملي قد يبدو فيه نوع من الصعوبة وذلك لان احتساب خدمة الموظف المعاد للوظيفة لابد ان يحال الموظف الى لجان مختصة لغرض احتساب خدمة في الوظيفة السابقة (٥) وقد يستغرق عمل اللجان وقتاً طويلاً لغرض احتساب الخدمة كما ان احتساب تلك الخدمة قد تخضع للاجتهادات الشخصية لبعض الموظفين، وقد تكون هذه الاجتهادات مخالفة لنص القانون او قد يكون هناك اختلاف بين راتب الموظف قبل الاستقالة وراتبه بعد الإعادة للوظيفة.

(١) "يوضع الموظف غير المثبت تحت التجربة من جديد اذا اعيد توظيفه بعد استقالته او الغاء وظيفته او الاستغناء عنه ولا يجوز منحه راتبا اكثر من راتبه السابق الا اذا جاز ذلك وفق احكام هذا القانون." (٢) " اذا اعيد تعيين الموظف المثبت الذي انتهت خدمته لأي سبب كان بدرجة ادنى من درجته السابقة وشغرت وظيفة تعادل تلك الدرجة فيجوز منحه راتب الدرجة المذكورة مع علاوتها وتحسب المدة التي قضاه في الدرجة الادنى لغرض الترفيع.. "

(٣) " لا يجوز اعادة تعيين الموظف المثبت الذي انتهت خدمته لأي سبب كان بدرجة اعلى من الدرجة التي كان يشغلها الا اذا اكمل الشروط القانونية للترفيع او توفرت فيه المؤهلات الواردة في المادتين (٩ و ١٠)، من هذا القانون فيجوز اعادة تعيينه في الدرجة المناسبة لمؤهلاته. "

(٤) ونص القرار على ما يلي " اولا - أ - للوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة اعادة تعيين الموظف المستقيل او الذي اعتبر مستقياً أو المحال على التقاعد دون اكماله السن القانونية الى الخدمة بالعنوان الوظيفي الذي يراه مناسباً دون التقيد بعنوانه الوظيفي السابق. ب- تحسب للموظف المعاد تعيينه وفق احكام هذا القرار خدمته الوظيفية السابقة على ترك الوظيفة لأغراض الراتب والعلاوة والترفيع والتقاعد وفق احكام التشريعات النافذة ذات العلاقة..... "

(٥) حسب الية العمل التي حددها قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣ وجاء فيه " تكون اعادة تعيين الموظف المستقيل أو الذي اعتبر مستقياً أو المحال الى التقاعد قبل اكماله السن القانونية في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي وفقاً لأحكام الفقرة (١) من البند (اولا) من قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٢٢٠) في ٩ / ١٠ / ٢٠٠٢ بعد توفر الشروط الآتية:

اولا - وجود حاجة فعلية لخدماته تقتضيها متطلبات العمل وفق الهيكل الوظيفي للدائرة المعنية. ثانيا - توفر الوظيفة الشاغرة التي تتناسب مع مؤهلاته وتتوفر فيه متطلبات اشغالها دون التقيد بعنوان وظيفته السابق.

ثالثاً - توفر الشروط المطلوبة قانوناً للتعيين بالوظيفة وعدم وجود مانع من اعادة تعيينه سواء اكان هذا المانع قانونياً أم يعود الى حالته الصحية. مادة (٢)، على الدائرة التي تروم اعادة تعيين موظف انتهت علاقته الوظيفية من دائرة اخرى بإحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (١)، من هذه التعليمات ان تشعر دائرته السابقة بذلك للوقوف على رأيها بشأن اعادة تعيينه لديها مع طلب اضارته الشخصية. مادة (٣)، يقصد بالخدمة الوظيفية المنصوص عليها في الفقرة (٢) من البند (اولا) من قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٢٢٠) في ٩ / ١٠ / ٢٠٠٢ الخدمة الوظيفية الصافية المقضية على الملاك الدائم في الدائرة التي انقطعت علاقة الموظف منها والتالية للحصول على الشهادة الدراسية، وإذا كان الموظف يحمل اكثر من شهادة دراسية فان الاحتساب يتم وفق شهادة واحدة وهي التي تحقق له راتبا افضل. "

٣- حق الموظف المستقيل في الاجازات الاعتيادية

لقد فرق المشرع العراقي بين الاستقالة بموافقة الدائرة وبين الاستقالة الحكيمة فيما يخص منح الموظف المستقيل رصيده من الاجازات الاعتيادية وبالأخص في حالة اعادة توظيفه، فاذا كانت الاستقالة بموافقة الدائرة يتم منح الموظف المستقيل الرواتب الخاصة به عن فترة اجازاته الاعتيادية، اما اذا كانت الاستقالة بدون موافقة الدائرة فان الموظف يفقد رصيده من الاجازات الاعتيادية استنادا الى نص المادة (٤٩)^(١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل وقد اكدت على ذلك الهيئة العامة بصفقتها التمييزية لمجلس شورى الدولة في حكمها المرقم (١٣٥) في ٢٩/٥/٢٠٠٦ وجاء فيه "..... لان المدعية (المميز عليها) موظفة على ملاك مجلس القضاء الاعلى كانت قد اعتبرت مستقيلة من الوظيفة وقد اعيدت الى الخدمة بتاريخ ٢٧/٦/٢٠٠٤ وبعد ذلك احيلت على التقاعد بتاريخ ١٨/٨/٢٠٠٥ تطالب بصرف رواتب الاجازات الاعتيادية المترتبة من اجازاتها تلك وحيث ان المادة التاسعة والاربعين من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ تنص على ان (يخسر الموظف المستقيل كافة اجازاته الاعتيادية والمرضية الا اذا كانت الاستقالة لغرض تعيينه لمنصب وزير او لانتخابه لعضوية المجلس الوطني او للدراسة او التخصص ففي هذه الحالات يحق للموظف التمتع بهذه الاجازات عند عودته الى الخدمة مع مراعاة ما جاء في الفقرة (٥) من المادة الخامسة والاربعين) وحيث ان المميز عليها لم تكن استقالتها من الوظيفة للأسباب المحددة في المادة المذكورة فلا تستحق رواتب اجازتها الاعتيادية"^(٢).

٤-

ق الموظف المستقيل في الراتب التقاعدي

لقد صدر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٥٩٩) لسنة ١٩٨٠ والذي حرم فيه الموظف المستقيل من وظيفته بدون موافقة دائرته من الحقوق التقاعدية وجاء فيه ".... يحرم من الحقوق التقاعدية المنصوص عليها في صناديق التقاعد الخاصة بالنقابات المهنية، كل موظف يستقيل من وظيفته بدون موافقة دائرته، او يخل بشروط التعاقد معها التي تلزمه بالخدمة مدة معينة.".

ولكن نلاحظ ان قانون التقاعد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل قد اجاز للموظف المستقيل سواء كان بموافقة دائرة او بدونها الحصول على الراتب التقاعدي وهو ما نصت عليه المادة (١٣) وجاء فيها "لا يمنع عزل الموظف او فصله او تركه الخدمة او الاستقالة او الاقصاء من الوظيفة او فسخ العقد او الاستغناء عن خدماته من استحقاقه الحقوق التقاعدية، ويستحق ٧٥% من الحد الادنى للراتب التقاعدي ولا يصرف الراتب التقاعدي الا اذا كان قد اكمل سن (٤٥) خمس واربعين سنة من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة وفي كل

(١) ونصت "١- يخسر الموظف المستقيل كافة اجازاته الاعتيادية والمرضية الا اذا كانت الاستقالة لغرض تعيينه لمنصب وزير او لانتخابه لعضوية المجلس الوطني او للدراسة او التخصص ففي هذه الحالات يحق للموظف التمتع بهذه الاجازات عند عودته الى الخدمة٢ - يمنح الموظف المستقيل بموافقة دائرته رواتب الاجازات المترتبة والتي لا تتجاوز كحد اعلى ١٨٠ يوماً ولا تحتسب خدمة لأغراض التقاعد ما زاد عن ذلك".

(٢) قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦، ص ٣٩٥.

الاحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن المدة السابقة لتاريخ اكماله السن المذكور." وبذلك فان المادة (١٣) من قانون التقاعد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ قد الغت قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٥٩٩) لسنة ١٩٨٠.

III. ب. المطلب الثاني

الاثار الجنائية لاستقالة الموظف العام

كما ذكرنا سابقاً ان الاستقالة حق من حقوق الموظف العام اذ انه له الحق في الاستقالة من وظيفته وحسب رغبته بإرادته الحرة ولكن هذا الحق ليس مطلق بل ان الاستقالة تعتبر جريمة جنائية في بعض الاوقات، ونلاحظ ان اغلب التشريعات اشارة الى تحقيق التوازن بين حماية الموظف ومسؤوليته، وفيما يلي ندرس نظرة كلاً من المشرع العراقي والمشرع المصري باعتبار الاستقالة جريمة جنائية.

١- موقف المشرع العراقي بمدى اعتبار الاستقالة من الوظيفة العامة جريمة جنائية

ان الموظف العام يشغل وظيفته بمحض ارادته دون ان تلزمه جهة معينة عليها وهذه الامر يسري على كافة الموظفين العموميين، وللموظف الحق في ترك وظيفته بمحض ارادة أيضاً ولكن هذا الحق مقيد بعدم الاضرار بالمرفق العام اذ يجب ان لا تتسبب الاستقالة بتعريض حياة المواطنين للخطر، وذلك انسجاماً مع مبدأ استمرار عمل المرافق العامة بانتظام واستمرار لان توقف بعض المرافق العامة يؤدي الى كارثة إنسانية، ففي هذه الحالة لا يستطيع الموظف العام ترك وظيفته، الا بعد استحصال موافقة دائرته، وقد اعتبرت بعض التشريعات العقابية الاستقالة في هذه الحالة جريمة جنائية عاقب عليها الموظف، وهو ما اشار اليه المشرع العراقي بنص المادة (٣٦٤/اولاً)^١ قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل، ونلاحظ ان نص المادة سابقة الذكر وضعت الجزاء الذي يترتب على الاستقالة اذا كانت الاستقالة تتسبب بأثار خطره على حياة المواطنين او امنهم ويمكن ان نفصلها كما يلي:

- اذا كانت الاستقالة تهدد حياة المواطنين.
- اذا كانت الاستقالة تهدد امن المواطنين.
- اذا كانت الاستقالة تهدد صحة المواطنين.
- اذا كانت الاستقالة تؤدي الى تعطيل المرافق العامة.

(١) ونصت "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار او بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف او مكلف بخدمة عامة ترك عمله ولو بصورة الاستقالة او امتنع عمداً عن واجب من واجبات وظيفته او عمله متى كان من شأن الترك او الامتناع ان يجعل حياة الناس او صحتهم او امنهم في خطر او كان من شأن ذلك ان يحدث اضطراباً او فتنة بين الناس او اذا عطل مرفقاً عاماً."

وقد اعتبر المشرع العراقي استقالة اكثر من موظف ظرف مشدد وهو ما اشارت اليه المادة (٣٦٤/ثانياً)^(١).

ونلاحظ ان المشرع فضل المصلحة العامة على مصلحة الموظف الخاصة، فالطبيب او مدير المستشفى عندما يترك عمله في وقت انتشر فيه مرض وبائي، بالتأكيد قد يسبب ذلك الى تعريض صحة المواطنين الى الخطر، وبذلك فهو يسئل جنائياً وفق النص علاه ويكون عرضة للعقاب، وفي حالة ادى ذلك الترك الى وفاة بعض المصابين، يكون الطبيب مسؤولاً عن جريمة القتل العمد الذي يطلق عليه القصد الجنائي البسيط او القصد الاحتمالي وهو توقع الطبيب لنتيجة فعله عندما ترك العمل وقبوله تلك النتيجة وهي توقع وفاة احد المصابين، أما اذا استطاعت الجهات التحقيقية التوصل الى وجود احد عناصر الخطأ لدى الطبيب وهي الإهمال او الرعونة او عدم الانتباه او مخالفة القوانين والانظمة والتعليمات، فالطبيب يكون مسؤولاً في هذه الحالة عن جريمة القتل الخطأ استناداً لأحكام المادة (٤١١) من قانون العقوبات .

٢- موقف المشرع المصري بمدى اعتبار الاستقالة من الوظيفة العامة جريمة جنائية

اشار المشرع المصري الى تجريم الاستقالة اذا كانت بظروف غير اعتيادية أو من شأن الاستقالة التأثير على اوضاع المواطنين، اذ نصت المادة (١٢٤) من قانون العقوبات رقم (٨٥) لسنة ١٩٣٧ على تجريم الاستقالة وجاء 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 متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تزيد على مائة جني، ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر، أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة، وكل موظف أو مستخدم عمومي ترك عمله أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الإخلال بانتظامه يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر أو بغرامة لا تجاوز خمسمائة جنية ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة."

(١) " ويعتبر ظرفاً مشدداً اذا وقع الفعل من ثلاثة اشخاص او اكثر وكانوا متفقين على ذلك او مبتغين منه تحقيق غرض مشترك."

الخاتمة

ان الاستقالة هي احدى اسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة، اذ ان الموظف بتقديم استقالته يعبر عن رغبته في ترك الخدمة في المرفق الذي يعمل فيه، ولا تنتهي علاقة الا بقرار صادر من الإدارة بقبول الاستقالة، او تكون الاستقالة بقيام الموظف بترك العمل وفق المدة المحددة قانوناً والتي تعتبر قرينة على الموظف برغبته بالاستقالة ولما سبق ذكره يمكن ان نجل مجموعة من النتائج والتوصيات التي توصلت لها الدراسة:

أولاً: النتائج:

- ١- ان الاستقالة لا تنتج اثرها القانوني الا بقرار يصدر من الإدارة بقبول الاستقالة، او بفوات المدة التي تعتبر بعدها الاستقالة مقبولة حكماً، ويجب ان يكون طلب الاستقالة صادر عن ارادة صحيحة.
- ٢- ان طلب الاستقالة حق من حقوق الموظف ولكن هذا الحق ليس مطلق بل هو مقيد، بقيد اعتبارات الصالح العام.
- ٣- عند عدم رد الإدارة على طلب الاستقالة خلال المدة القانونية المحددة للإدارة للرد على طلب الاستقالة يعتبر ذلك قبولاً ضمناً لطلب الاستقالة، ويترتب على ذلك انتهاء خدمة الموظف بقوه القانون.
- ٤- ان استمرار الموظف بأعمال وظيفته بعد انتهاء المدة القانونية يعتبر ذلك تنازلًا ضمناً للموظف عن طلب الاستقالة.
- ٥- لا يجوز للإدارة قبول استقالة الموظف المحال الى جهات تحقيقية ادارية.
- ٦- يستحق الموظف راتبه لحين تاريخ صدور قرار الاستقالة او انقضاء المدة المحددة لاعتبار الاستقالة نافذة.
- ٧- ان قيام الموظف بالانقطاع عن اعمال وظيفته طيلة الفترة المحددة بالقانون يعتبر ذلك تعبيراً ضمناً من الموظف بالاستقالة.
- ٨- يجب ان يكون انقطاع الموظف عن اعمال وظيفته المشار اليها بالاستقالة الحكيمة بدون عذر مشروع اما في حاله وجود عذر مشروع للانقطاع تعتبر الاستقالة ملغية.

ثانياً: التوصيات:

- ١- نوصي المشرع العراقي بتشريع يوجب على الادارة عند تقديم الموظف استقالته الصريحة القيام بما يلي:
- تثبيت تاريخ تقديم طلب الاستقالة الصريحة.
- ان تقوم الادارة بدراسة طلب الاستقالة وبيان اسبابها واعداد مذكرة تفصيلية الى الجهة المختصة بقبول الاستقالة عن سيرة الموظف طالب الاستقالة.

- ٢- نصي المشرع العراقي بإضافة فقرة للمادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ تشير الى عدم قبول استقالة الموظف المحال الى لجنة تحقيقية الا بعد انتهاء اجراءات التحقيق.
- ٣- نصي المشرع العراقي بإضافة فقرة للمادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ تشير في حالة قيام الموظف بالانقطاع عن اداء عملة قبل مضي مدة ٣٠ يوم من تاريخ تقديم طلب الاستقالة او قبل قيام الادارة بقبول الاستقالة يعتبر الموظف مستقيل بدون موافقة دائرته ويحرم من الامتيازات الخاصة بالاستقالة بموافقة دائرته.
- ٤- نصي المشرع العراقي بوجوب تحديد مدة زمنية يعتبر فيها الغياب غير المتصل استقالة حكيمية كما فعل المشرع المصري اذ جعل الغياب غير المتصل لمدة ٣٠ يوم يوجب الاستقالة.

المصادر

أولاً: الكتب القانونية

- ١- د. ابراهيم عبد العزيز شيحا، مبادئ واحكام القانون الاداري اللبناني (دراسة مقارنة)، بيروت: الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- ٢- المستشار اسلام توفيق الشحات، المستشار محمد شكري ابو رحيل، المستخلص من افتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع ولجان قسم الفتوى في تطبيق احكام قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، بدون دار نشر، ٢٠٢١.
- ٣- د. حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الربطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، الطبعة الاولى، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣.
- ٤- مستشار جلال احمد الادغم، التأديب الاداري في ضوء محكمتي الطعن النقض - الادارية العليا، القاهرة: دار الكتب القانونية، ٢٠٠٩.
- ٥- د. شاب توما منصور، القانون الاداري، الكتاب الثاني، ط١، بغداد: دون دار نشر، ١٩٨٠.
- ٦- د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الاداري، جامعة بغداد- كلية القانون، ٢٠٠٩.
- ٧- د. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الاداري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٢.
- ٨- د. محمد عبد العال السناري، نظام واحكام الوظيفة العامة والسلطة الادارية والقانون الاداري، بدون دار نشر، بدون سنة نشر.
- ٩- د. محمد ماهر ابو العينين، العاملون بالدولة الكادرات الخاصة في قضاء واقضاء مجلس الدولة (١٩٩٨-٢٠٠٧)، الكتاب الرابع، ط١، القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٧.

١٠- د. نجيب خلف احمد الجبوري، القانون الاداري، ط١، السليمانية: مكتبة يادكار لنشر الكتب القانونية، ٢٠١٥.

ثانياً: الرسائل الجامعية:

- ١- صالح فاتح صالح، "استقالة الموظف العام في العراق (دراسة مقارنة)"، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعه بغداد، ١٩٧٧.
- ٢- مريم حسن حمد غافل البيضاني، "حماية الموظف من القرارات الادارية الضمنية غير المشروعة (دراسة مقارنة)"، رسالة ماجستير، كلية القانون – جامعة بغداد، سنة ٢٠١٩.

ثالثاً: البحوث:

- ١- علي سلمان جميل، "نظرية الموظف الفعلي وسلطة الامر الواقع ومدى انطباقها في العراق"، مجلة كلية المعارف الجامعة، المجلد (٣١)، العدد (٢)، (٢٠٢٠).

رابعاً: التشريعات:

- ١- قانون العقوبات المصري رقم (٨٥) لسنة ١٩٣٧
- ٢- قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- ٣- قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل
- ٤- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٥٩٩) لسنة ١٩٨٠
- ٥- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠٠) لسنة ١٩٨٤ الملغي
- ٦- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٣٥٣) في ١٣/١١/١٩٨٥
- ٧- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩١.
- ٨- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل
- ٩- قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٢٢٠) في ٩ / ١٠ / ٢٠٠٢
- ١٠- قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣
- ١١- قانون التقاعد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل
- ١٢- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧.

خامساً: الاحكام القضائية:

- ١- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦.
- ٢- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٣.
- ٣- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٤.

سادساً: المجلات:

- ١- مجلة العدالة، العدد ١، السنة ١، ١٩٧٥.