١٤ / ١٢ / ٢٠٠٥

بسم ا لله الرحمن الرحيم

مجلس الدولة
الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

رقم التبليغ :	١١
بتاريـــخ :	٤ / ١ / ٢٠٠٦

ملف رقم : ٨٦ / ٢ / ٣٣٢

السيد الأستاذ الدكتور / وزير التربية والتعليم

تحية طيبة وبعد

فقد اطلعنا على كتابكم رقم ١١٧+٥ المؤرخ ٢٠٠٥/١/٣ بشأن مدى جواز اعتبار خدمة السيد/ محمود عبد الهادى عفيفى منتهية للانقطاع طبقاً لحكم المادة {٩٨} من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وحاصل الوقائع ــ حسبما يبين من الأوراق ــ أن السيد/ محمود عبد الهادى عفيفى انقطع عن العمل اعتباراً من ١٩٩٥/٩/١٧ ، وصدر بشأنه حكم المحكمة التأديبية بجلسة ١٩٩٧/٥/١٩ فى الدعوى رقم ٩٧٣ لسنة ٣٨ ق. بمجازاته بخصم عشرين يوماً من راتبه ، وانقطع عن عمله منذ هذا التاريخ حتى تقدم بطلب فى ٢٠٠٤/٢/٧ لتسليمه العمل وخلال هذه الفترة لم تتخذ جهة الإدارة حياله أى إجراء ، وبعرض حالة المذكور على الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة انتهى إلى أن انقطاعه عن العمل خلال الفترة من ١٩٩٥/٩/١٧ وحتى ٢٠٠٤/٢/١٦ تتوافر بشأنه قرينة الاستقالة الضمنية ويرتب إنهاء خدمته بقوة القانون ، وإزاء ذلك فقد طلبتم الرأى بشأن مدة انقطاع المعروضة حالته عن العمل فى الفترة التالية لفترة الانقطاع التى جوزى عنها بموجب الحكم المشار إليه وحتى تاريخ تقدمه بطلب استلام العمل وما إذا كانت تعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة رغم عدم إنذاره وعدم اتصاله أو مخاطبته لجهة الإدارة خلال فترة الانقطاع .

ونفيد أن الموضوع عُرض على الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٤ من ديسمبر سنة ٢٠٠٥م الموافق ١٢ من ذى القعدة سنة ١٤٢٦هـ فتبين لها أن المادة {٩٨} من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن " يُعتبر العامل مقدماً استقالته فى الحالات الآتية : ـ ١ـ إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يُثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول. وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تُقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانقطاع إذا كان له رصيد من الأجازات يسمح بذلك ، وإلا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة . فإذا لم يقدم العامل أسباباً تُبرر الإنقطاع أو قدم هذه الأسباب ورفضت أعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل . ٢ـ إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة فى السنة وتُعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكتمال هذه المدة . وفى الحالتين السابقتين يتعين إنذار العامل كتابة بعدإنقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية .... ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلاً فى جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لانقطاعه عن العمل ...."

واستظهرت الجمعية العمومية مما تقدم أن كلاً من الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية تقوم على إرادة العامل فالأولى تستند إلى طلب كتابى يقدم منه والثانية تقوم على اتخاذه موقفاً يُنبيء عن إنصراف نيته فى الاستقالة بحيث لا تدع ظروف الحال أى شك فى دلالته على حقيقة المقصود منه ، ويتمثل هذا الموقف فى الإصرار على الانقطاع عن العمل . وقد أخذ المشرع هذا الأمر فى الحسبان عند صياغته لنص المادة {٩٨} بقوله " يعتبر العامل مقدماً استقالته ...." فأراد أن يُرتب على الاستقالة الضمنية إذا ما توافرت عناصرها وتكاملت أركانها ذات الأثر المترتب على الاستقالة الصريحة وهو انتهاء خدمة العامل

وهذه الإرادة من جانب العامل بالنسبة إلى نوعى الاستقالة هى التى تمثل ركن السبب فى القرار الإدارى وهو قرار إنهاء الخدمة .

ومن حيث إنه يبين من المادة {٩٨} المشار إليها أنها تتطلب لإعمال حكمها وترتيب أثرها مراعاة إجراء شكلى حاصله إلزام الجهة الإدارية إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه عن العمل لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية ، وهذا الإجراء الجوهرى القصد منه أن تستبين الجهة الإدارية إصرار العامل على تركه العمل وعزوفه عنه ، وفى ذات الوقت إعلامه بما يُراد اتخاذه من إجراء حياله بسبب انقطاعه عن العمل وتمكيناً له من إبداء عذره قبل اتخاذ الإجراء ، فإذا لم يقدم العامل خلال الخمسة عشر يوماً التالية لانقطاعه ما يُثبت أن الانقطاع كان لعذر مقبول أو قدم أسباباً ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل إعمالاً لصريح نص تلك المادة ، إلا إذا اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لانقطاعه عن العمل باعتبار أن انقطاع العامل عن عمله بدون إذن أو بغير عذر مقبول يُشكل مخالفة إدارية تستوجب المؤاخذة وعندئذ لا يجوز اعتباره مستقيلاً . فقرينة الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل عن العمل المدد المحددة مقررة لصالح الجهة الإدارية التى يتبعها العامل فإن شاءت أعملتها فى حقه واعتبرته مستقيلاً وإن لم تشأ اتخذت ضده الإجراءات التاديبية خلال الشهر التالى لانقطاعه عن العمل ، وهذه المدة حددها المشرع لتقوم الجهة الإدارية بتقدير موقفها واختيار أى الإجراءين تسلك ، فإن هى تقاعست عن سلوك الإجراء التأديبى قبل العامل المنقطع عن عمله خلال تلك المدة أو شرعت فى اتخاذ الإجراء ولكن بعد فوات المدة قامت القرينة القانونية على اعتبار العامل مقدماً استقالته ، بيد أن إعمال قرينة الاستقالة الضمنية مشروط ـ كما سلف ـ بإجراء جوهرى هو إنذار العامل كتابة قبل إنهاء خدمته للإنقطاع وهو إجراء لا يجوز إغفاله أوالاستعاضة عنه بالقول بأن استطالة مدة الانقطاع تُعتبر قرينة على عزوف العامل عن الاستمرار فى الوظيفة ، وبالتالى إذا أغفلت جهة الإدارة هذا الإجراء وأنهت خدمة العامل فإن قرارها فى هذه الحالة يكون منعدماً ولا يرتب أى أثر قانونى فى هذا

الشأن . وهو ما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية وقضاء المحكمة الإدارية العليا ودائـــرة توحيد المبادىء .

ولما كان المعروضة حالته قد انقطع عن العمل فى الفترة من ١٩٩٧/٥/١٩ وحـــتى ٢٠٠٤/٢/٧ دون أن توجه إليه جهة الإدارة أى إنذار كتابى يُفيد نيتها فى إنهـــاء خدمتـــه بسبب هذا الانقطاع ، فمن ثم لا يجوز اعتبـــار خدمتـــه منتهيـــة طبقـــاً للمـــادة {٩٨} المشار إليها .

لذلـــــــــــــك

انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع إلى عدم جواز اعتبار خدمة المعروضة حالته منتهية ، وذلك على النحو المبين بالأسباب .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحريراً فى / / ٢٠٠٦ رئيس الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع

جمال دحروج

المستشار / جمال السيد دحروج

النائب الأول لرئيس مجلس الدولة

سهير//