

حقوق وواجبات الموظف:

تعتبر حقوق وواجبات الموظف من المسائل الهامة جدًا في دراسة قانون الوظيف العمومي وذلك لما تثيره من تفسيرات عند تطبيقها وكذلك المنازعات التي قد تترتب في علاقة الموظف بإدارته وقد جاءت مفصلة ومدققة في القانون وسنحاول التفصيل فيها:

أولاً: حقوق الموظف

1) تقاضي الأجر:

يعدّ الأجر أو الراتب بكل عناصره الوسيلة الرئيسية التي تعبّر عن مقابل العمل الذي يدفع له فهو مصدر رزق يكون استحقاقه بعد أداء الخدمة في نهاية كل شهر، نظّمه المشرع بطريقة حسابية يقدر حسب الرتبة وتلحق به مجموعة من التعويضات وذلك حسب سلم الأجور والراتب الملحق بكل سلك من أسلاك الوظيف العمومي ولا يستطيع أي موظف أن يطالب إلا بالأجر والتعويضات التي نصت عليها شبكة الأجور.

2) الترقية:

وهي حق أقره المشرع في المادة 38 في حق التكوين وتحسين المستوى، فالترقية تمكن الموظف من تولى رتب عالية وتقلد وظائف نوعية يستفيد منها الموظف، بناءً على أقدميته في رتبة معينة أو عن طريق الاختيار وفي كلتا الحالتين يستوجب توفر بعض المعايير.

1. المشاركة في تنظيم الوظيفة العامة:

لعلّ الهدف من ذلك أيضاً هو تمكين الموظفين من المشاركة في تسيير حياتهم المهنية وحق الموظفين في تنظيم أمورهم وشؤونهم الوظيفية وقد أقرّ المشرع أشكال وصور لهذه المشاركة تتمثل في:

أ. وهذه اللجان المتساوية الأعضاء Les commissions paritaires

وهذه اللجان تهتم بالوسائل الفردية للموظف العام كالترقية والنقل (أي نقل الموظف من عمل إلى عمل آخر) وإجراءات التأديب ويكون تدخلها أحياناً أخرى إلزامي، تتشكل اللجنة من عدد متساوٍ من

ممثلين منتخبين عن الموظفين وممثلين عن الإدارة وذلك لمدة 03 سنوات وأعمال أعضاء هذه اللجان يكون مجانية.

ب. اللجان المتساوية الأعضاء Les commission paritaires égale

وهذه تختص بتنظيم المصالح وسيرها خاصة المسائل الفنية (التقنية) والتدابير الرامية إلى تحديد الطرق التقنية للعمل وكيفية تحسينه.

2. الحق في العطلة:

للمواطن الحق في الراحة (repot) حتى يتمكن من تجديد نشاطه، كما أنّ هناك ظروف اجتماعية أو مرضية تطرأ عليه تجعله في حاجة إلى عطلة وهذه العطلة هي:

- العطل السنوية Conjet annuel
- العطل الاستثنائية Conjet exceptionnel
- العطل المرضية Conjet de maladie
- عطل طويلة المدى (mise en disponibilité) Conjet de longue durée

تمنح هذه العطل ضمن التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا الشأن:

3. الحق في الحماية:

يقصد بها الحق في حماية الموظف العام من كل أشكال الإهانة والتّهديد والضّغط والاعتداء عليه من طرف أي جهة كانت، كما أنّ قانون العقوبات يتضمن نصوصا متعلقة بحماية الموظف من أفعال الاعتداء الواقع عليه سواء أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبةها.

أمّا فيما يتعلق بالحقوق الأساسية فقد جاءت مضمونة للموظف في حدود ما لا يتعارض مع التزامات الموظف في أداء وظيفته، خاصة فيما يتعلق بحق حرية التعبير والانتماء إلى الجمعيات والأحزاب السياسية وهذه الحقوق هي أولاً مضمونة بموجب الدستور، ثم جاءت مؤكدة في المواد 28-29 من القانون الأساسي للتوظيف العمومي وكذلك المادة 35 التي تضمن الحق في المشاركة التي تعبّر عن الحقوق الأساسية للموظف.

المادة 28: لا يمكن أن يترتب عن الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف، مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية.

المادة 29: لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية بالأراء التي يعبّر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

ثانياً: التزامات الموظف

من خلال التزامات الموظف العام المتضمنة في القانون الأساسي يمكن الإشارة إلى أنّ التشريع الجزائري قد تأثر بمختلف الآراء الفلسفية المنظمة بهذا انطلاقا من الالتزام بالفكر الإيديولوجي إلى التنوع في هذه الواجبات وهي:

1) التقيد بالطابع الشخصي للتوظيفة:

يقصد بذلك قيام الشخص المعني بالتوظيفة العامة القيام بها شخصياً بمعنى أنّه لا يحق به أن يعهد عمله للغير ولا يتناقض ذلك مع مبدأ الإنابة الذي حصره المشرع في حدود واضحة.

ويدخل في إطار هذا الالتزام قيام الموظف بجميع المهام المرتبطة بمنصب عمله بوعي وفعالية وأن يبذل كل ما في وسعه من مقدرة مهنية منتجة ومبدعة يدفعه إلى ذلك الاهتمام المستمر بتحسين نوعية عملية وزيادة الإنتاج والإنتاجية.

- الإخلاص للدولة ومؤسساتها.

- جاء في المادة 40 الأمر 06-03 ما يلي: "يجب على الموظف في إطار تأدية

مهامه احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها".

بمعنى أنه على الموظف واجب الإخلاص للدولة ومؤسساتها من خلال التقيد بالدستور والمبادئ التي يكرسها نشير في هذا الصدد بأن هذا الالتزام له طابع أخلاقي، الأمر الذي يفرض عليه التمسك بمكارم الأخلاق في كل سلوكاته المهنية، الأمر الذي يفرض عليه وضع مصلحة الدولة ومؤسساتها في الدرجة الأولى ولقد كانت القوانين تفرض على الموظف الوفاء بالدولة وتوجهاتها خاصة بعد دستور 1989، عندما ألغى نظام الحزب الواحد والاشتراكية على عكس ما كان ينص عليه القانون سابقاً عندما كان يربط ولاء الموظف بحزب جبهة التحرير الوطني والإيديولوجية الاشتراكية.

3. واجب التّحفظ والكتمان:

عند ممارسة الموظف العام مختلف مهامه قد يطلع على بعض الأسرار، فقد يقوم بتسريب هذه المعلومات المهنية إلى الغير، الأمر الذي يمسّ بسمعة وسير المرفق العام، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة ومن أجل ضمان حمايته، حسن سير المرفق العام بانتظام، واضطراء من جهة والحفاظ على المصلحة العامة بإلزام الموظفين القيام بأعمالهم بانضباط من جهة أخرى.

نصت مختلف القوانين على مبدأ الحفاظ على السر المهني الذي يعدّ بالدرجة الأولى مبدأ أخلاقي قبل أن يتحول إلى التزام قانوني.

وقد نصّت المادة 48 الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي على أنه: "يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطع عليه بمناسبة مهامه ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".

ومن مظاهر التّحفظ نجد أيضا ما يلي:

الامتناع عن كل ما يؤدي عن قصد أو غير قصد إلى النيل للمصالح المادية والمعنوية للهيئة ومنحه عن طريق أداء التزاماته المهنية بكل استقلالية وطمأنينة وفعالية.

احترام سمعة الوظيفة أو المنصب المشغول مهما كان مستواه وطبيعته ويتجسد هذا الالتزام بمراعاة موقف التّحفظ سواء داخل المصلحة أو خارجها.

1. التزام الحياد:

نصت المادة 41 من الأمر 06-03: "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون حياد"، وهذا الالتزام القانوني الجديد في مجال الوظيفة العمومية والقول لحيازة الموظف العام يعني عدم جواز انحياز الموظف لأي طرف وذلك حماية لحسن سير المرفق.

ولعلّ سبب ظهور هذا الالتزام هو تبني الدولة مبدأ التعددية السياسية يعني أنّ الدولة باعتمادها لمبدأ الحياد كان من أجل إبعاد مختلف المرافق العمومية عن أي صراع حزبي.

وإذا كان هدف المرافق العمومية هو تقديم الخدمات العامة للجمهور وباعتبار الموظف صاحب سلطة داخل هذه المرافق، فقد يمارس بعض السلوكات التي تؤثر على الأداء العام بهذا المرفق وينحاز لطرف على حساب طرف آخر.

ومن بين أهم مظاهر الإخلال بالالتزام بالحياد نذكر على سبيل المثال:

- تزوير ومحاولة تزوير وثائق المصلحة للإضرار بأحد مستعملي المرفق العام أو تفضيله.
- استعمال الوظيفة بتفضيل أحد مستعملي المرفق العام على الآخر أو الإضرار به.
- محاباة أو تهميش مستعملي المرفق العام من خلال تفضيل مستعمل على آخر بلا مبرر صحيح.

2. الالتزام بإيقاع العقاب:

ويقصد بذلك أنه على الموظف الذي يتولى مسؤولية على مستوى المرفق الالتزام بتوقيع العقوبة المنصوص عليها قانونا على كل موظف أخل بالتزاماته المهنية، لذلك يتعيّن على الأشخاص الذين يتولون مناصب المسؤولية أو التأطير أن يقوموا بكل المهام المرتبطة بمنصبهم ويدخل في ذلك الالتزام بإيقاع العقاب باتباعهم بالإجراءات المنصوص عليها قانونا بعيداً عن كل ارتجالية أو تعسف في استعمال سلطة توقيع العقوبة.

3. التزام الطاعة:

انطلاقاً من قيام المرفق العام على نظام السلم الإداري الذي يرتب الموظفين كل حسب وظيفته في إطار احترام القانون الأساسي للوظيفة العامة، فإنّه ينتج عن ذلك علاقات بين موظفين تفرض على الموظف الأدنى الخضوع للموظف الذي يعلوه في الدرجة.

لكن الإشكالية المطروحة هو في حالة عدم احترام الرؤوس لأوامر رئيسه المخالفة لمبدأ الشرعية؟.

لقد أجاب الفقه عن ذلك بضرورة احترام المرؤوس لأوامر رئيسه وإن كان يخرج على ما هو مطلوب به حدود اختصاصه، ولقد ظهرت في هذا الشأن عدّة نظريات:

أ. نظرية الشرعية:

أساس هذه النظرية هو أنّه لا يجوز احترام أوامر الرئيس من طرف المرؤوس إذا كانت مخالفة لما جاء به القانون والعمل بعكس ذلك يعني المساس: "الكل ملزمون بالقانون الذي تقوم عليه دولة القانون"، ولقد نادى بهذه النظرية الفقيه الفرنسي "ليون دوجي Leon duguit"، الذي يرى أنّ الموظف الذي ينفذ أوامر غير شرعية يعدّ مسؤولاً عن ذلك مسؤولية شخصية ولقد انتقدت هذه النظرية انطلاقاً من أنّه لو فتح مجال للموظف المرؤوس من أجل مناقشة أوامر وقرارات رئيسه، فإنّ ذلك لا مجال سوف يؤثر في سير المرفق العام ويعرقله في القيام بأهدافه.

ب. نظرية التنظيم (نظرية النظام):

تقضي هذه النظرية بأنّ استمرار المرفق العام أولى وأسمى ممّا قد يشوب قرارات وأوامر الرئيس، ومن تمّ فإنّ الإبقاء على النظام وحمائته من الاختلال يتماشى مع مصالح المرتفقين، أمّا النقد الموجه لهذه النظرية فمردّه أنّ المساس بمبدأ الشرعية يفتح الباب للتّعسف باسم النظام واستمرار المصلحة.

ج. النظرية المختلطة:

وسميت هكذا لأنّها حاولت أن تجمع بين النظريتين، فهي تقضي بضرورة حماية مبدأ الشرعية من جهة مع عدم المساس بالسّير الحسن للمرفق العام، ومن أجل ذلك رأت هذه النظرية بإمكانية المرؤوس مناقشة قرارات رئيسه دون الاعتراض على شرعيتها، حتى تنتفي مسؤوليته قانوناً.

خلاصة:

نخلص في الأخير أنّ المشرع الجزائري قد وضع نظاماً قانونياً خاصاً من خلال الحقوق والواجبات الوظيفية، الأمر لم يتوقف عند هذا الحد وإنّما وفي مجموعة من الضمانات لحياتته من تعسف الإدارة

بالدرجة الأولى، كما أنّ حقوق الموظف تظل كذلك مضمونة بالتّوجه إلى القضاء الإداري، كما أنّ القانون الأساسي للتوظيف العمومي للموظف ضمانات تأديبية سنعالجها في النظام التأديبي للموظف.