

جريم ترك العمل

ماجد عيسى*

(تاريخ الإيداع ٢٠٢٥ / ١١ / ٢٣ - تاريخ النشر ٢٠٢٥ / ١٢ / ٢٣)

□ ملخص □

إن جرم ترك العمل في القانون السوري يتمثل بامتناع الموظف العام عن أداء واجباته الوظيفية دون مبرر قانوني أو إذن مسبق، مما يُعد انتهاكاً للالتزامات المترتبة عليه. ويتميز هذا الجرم عن الإضراب (الذي قد يكون مشروعاً بضوابط) وعن التغيب غير المشروع حيث يرتبط ترك العمل بتعمد الانقطاع عن العمل مع نية عدم العودة غالباً.

وينص التشريع السوري على مسؤولية جزائية ومدنية للموظف الذي يترك عمله؛ فمن الناحية الجزائية، قد يتعرض لعقوبات جزائية كالسجن، ومن الناحية المدنية، يُلزم بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن تركه العمل والغرامة. وقد تتطلب الآلية الإدارية إجراءات محددة كإشعار الموظف بضرورة العودة، وتحقيق يُثبت الجرم، مع ضمان حقوق الدفاع. كما يُحفظ للموظف حقوقه كاستلام مستحقاته المالية أو عودته للعمل من خلال إجراءات معينة، مقابل التزامه بالتعاون وإبراز الوثائق الثبوتية المبررة، لذلك كان لا بد من ضرورة الموازنة بين حفظ النظام الإداري وضمان حقوق الموظفين.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام - ترك العمل - بحكم المستقل - الغياب غير الأصولي.

The crime of abandoning work

Majed Issa*

(Received 23/11/2025.Accepted 23/12/2025)

□ABSTRACT □

The crime of desertion under Syrian law is the failure of a public employee to perform their job duties without legal justification or prior permission, which constitutes a violation of their obligations. This crime is distinct from a strike (which may be legal under certain conditions) and unlawful absence. as desertion involves intentionally stopping work, often with the intention of never returning.

Syrian law provides for criminal and civil liability for an employee who abandons their job. Criminally, they may be subject to disciplinary sanctions such as imprisonment and a fine. Civilly, they are required to pay compensation for damages resulting from their abandonment.

The administrative mechanism may require specific procedures, such as notifying the employee of the need to return, conducting an investigation to prove the crime, and ensuring the rights of defense. The employee's rights are also preserved, such as receiving financial benefits or returning to work through specific procedures, in exchange for their commitment to cooperate and present justified supporting documents. Therefore, it is necessary to strike a balance between maintaining administrative order and guaranteeing employee rights.

Key words: Public employee - left work - by way of resignation - non-legal absence.

* prof in the Department of public Law faculty of law, University of Damascus, Syria, E-mail Address; majed.issa1984@gmail.com

المقدمة:

يُعد الموظف العام ركيزة أساسية في بناء النظام الإداري، حيث يقع على عاتقه تقديم الخدمات العامة التي تُحقق المصلحة العامة للدولة. وفي التشريع السوري يُنظَّم عمل الموظفين بقوانين صارمة تهدف إلى ضمان الانتظام الوظيفي، ومن أبرز الجرائم التي تُهدد هذا الانتظام "جرم ترك العمل"، الذي يُعرَّف على أنه انقطاع الموظف عن أداء مهامه دون مبررٍ قانوني أو إذنٍ مُسبق.

ويتميز هذا الجرم عن غيره من المفاهيم المشابهة كالإضراب أو التغيب غير المشروع، إذ يرتبط بقصدٍ واضحٍ لعدم الالتزام بالواجبات الوظيفية. وتكمن الآثار القانونية لهذا الجرم في نصوصٍ تشريعية تُحدد المسؤولية الجزائية والمدنية المترتبة عليه، المتمثلة بالعقوبات الجزائية أو التعويضات المالية.

كما تُوضح التشريعات الإجراءات الإدارية الواجب اتخاذها لمعالجة هذه الحالات، مع مراعاة حقوق الموظف وواجباته في ذات الوقت. وبذلك يبرز هذا الموضوع كأداةٍ قانونيةٍ لضمان الانضباط الوظيفي وحماية استقرار المؤسسات العامة.

أهمية البحث:

يُعد جرم ترك العمل للموظف العام في التشريع السوري قضية بالغة الأهمية لارتباطها المباشر بانتظام العمل في المؤسسات الحكومية وضمان استمرارية الخدمات العامة، وتبرز أهمية هذا البحث كونه يساهم في توضيح الإطار القانوني المُنظم لهذا الجرم، مما يعزز فهم الموظفين لحدود حقوقهم وواجباتهم، ويقلل من حالات المخالفة غير المقصودة، كما أنه يُبرز التمييز بين ترك العمل وكل من الإضراب والتغيب غير المشروع، مما يحقق العدالة في تطبيق العقوبات ويجنب الخلط بين الحالات المختلفة.

كما تبرز أهمية البحث من خلال تسليط الضوء على المسؤولية الجزائية والمدنية المترتبة على الموظف، مما يعزز الالتزام الوظيفي ويرسخ مبدأ المحاسبة في بيئة العمل، كما أنه يقدم آلية إدارية وقانونية واضحة للتعامل مع حالات ترك العمل، مما يحفظ حقوق الجهات الحكومية والموظفين على حد سواء.

إشكالية البحث:

إن البحث في موضوع جرم ترك العمل يُسهم في تطوير التشريعات السورية من خلال كشف الثغرات القانونية واقتراح تعديلات تعالج الإشكاليات العملية، كما يعزز الوعي القانوني لدى الموظفين والإدارات، مما ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة، ومن هنا تبرز إشكالية هذا البحث التي تتجلى من خلال الآتي:

- ١- ما هو الإطار القانوني المُنظَّم لجرم ترك العمل للموظف العام في التشريع السوري؟
- ٢- ما مدى وضوح التمييز بين جرم ترك العمل وبين المفاهيم المشابهة كالإضراب والتغيب غير المشروع؟ وكيف تُحدَّد المسؤوليات الجزائية والمدنية المترتبة على هذا الجرم؟

هدف البحث:

تتجلى أهداف هذا البحث في توضيح مفهوم الموظف العام وأنواعه في التشريع السوري، وتحليل تعريف جرم ترك العمل وتمييزه عن المفاهيم المشابهة، لتقاضي الالتباس في التطبيق القانوني، ودراسة الآثار القانونية للجرم، من خلال تحديد النصوص التشريعية التي تجرم ترك العمل.

كما يهدف هذا البحث إلى توضيح شروط تحققه، وبيان المسؤوليات الجزائية والمدنية المترتبة على الموظف العام في حال ارتكاب جرم ترك العمل وفقاً للقانون السوري، واستعراض الإجراءات الإدارية والقانونية الواجب اتباعها عند حدوث ترك العمل، وآليات تطبيق العقوبات المناسبة، وتحليل حقوق وواجبات الموظف في حالات ترك العمل.

منهجية البحث:

إن طبيعة موضوع البحث تتناسب مع اتباع المنهجين: المنهج التحليلي والمنهج الاستقرائي، حيث تم اعتماد المنهج التحليلي من خلال دراسة مفهوم الموظف العام في التشريع السوري، وتحليله وفق النصوص القانونية، في حين تم اعتماد المنهج الاستقرائي؛ من خلال استقراء الآثار القانونية للمسؤولية الجزائية والمدنية المترتبة على الجرم من خلال التشريعات السورية، وتحليل سوابق قضائية أو إدارية لاستقراء كيفية تطبيق النصوص على أرض الواقع، وأخيراً استخلاص النتائج ووضع توصيات لتعزيز الإطار التشريعي والإداري لمواجهة جرم ترك العمل.

الدراسة والمناقشة:

مخطط البحث:

المبحث الأول: ماهية ترك العمل للموظف العام

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام في القانون السوري

الفرع الأول: تعريف الموظف العام وفقاً للقانون السوري

الفرع الثاني: تصنيف الموظفين حسب قانون العاملين الأساسي

المطلب الثاني: تمييز جرم ترك العمل عن غيره من الجرائم المشابهة

الفرع الأول: الفرق بين ترك العمل والإضراب

الفرع الثاني: الفرق بين ترك العمل والتغيب غير المشروع

المبحث الثاني: الآثار القانونية المترتبة على جرم ترك العمل

المطلب الأول: المسؤولية الجزائية والمدنية المترتبة على ترك العمل

الفرع الأول: المسؤولية الجزائية لجرم ترك العمل

الفرع الثاني: المسؤولية المدنية لجرم ترك العمل

المطلب الثاني: الآلية الإدارية والقانونية للتعامل مع ترك العمل

الفرع الأول: بعض الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة ترك العمل

الفرع الثاني: حقوق الموظف وواجباته في حالة ترك العمل

الخاتمة

قائمة المراجع

المبحث الأول - ماهية ترك العمل للموظف العام:

تمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها، فهم أداة الدولة لتحقيق أهدافها، وتحظى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء في مختلف الدول، ويتحدد دور الموظف العام ضيقاً واتساعاً حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة، فإتساع نشاط الدولة وعدم اقتصار دورها على حماية الأمن الداخلي

والخارجي وحل المنازعات بين الأفراد، وقيامها ببعض الأشغال العامة، وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى، قاد بالضرورة إلى ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري^١. ومن ثم فقد أصبح للوظيفة العامة نظاماً خاصاً^٢ بها يحدد حقوق وواجبات الموظفين العمامين وشروط التحاقهم بالوظيفة وأيضاً مسائلتهم تأديبياً وجزائياً ومدنياً.

ونتيجة لتفانم الثورة السورية منذ عام ٢٠١١ اضطر ملايين السوريين للنزوح من مساكنهم لمحافظة أخرى أو الهجرة خارج البلاد، ونظراً لربط الحكومة آنذاك الاستقلالات بموافقات أمنية، وتعقيد إجراءات الحصول عليها^٣، اضطر العديد من الموظفين لترك أعمالهم الوظيفية دون تقديم استقالاتهم وبشكل غير قانوني، مما جعلهم عرضة للملاحقة والمساءلة القانونية، ولعل السبب في ازدياد هذه الحالات في الآونة الأخيرة هو تدني نسبة الأجور والرواتب، حيث أنها لا تكفي لتسيير احتياجاتهم اليومية إلا لبضعة أيام، مما دفعهم لترك أعمالهم والبحث عن فرصة عمل أخرى، لذلك كان لا بد من الإضاءة على موقف القانون السوري من جريمة ترك العمل.

المطلب الأول - مفهوم الموظف العام في القانون السوري:

لم تعد الوظيفة العامة أمراً استثنائياً في حياة المواطنين، بل أصبحت جزءاً لا يتجزأ من حياة كل مواطن، فلا يستطيع أي شخص تجنب التعامل مع الموظف العام في أي أمر يحتاج إليه في حياته اليومية، كما أن الموظف العام أصبح يمثل حجر الزاوية في البناء الوظيفي للإدارة والوظيفة العامة عموماً^٤.

وإذا ما أردنا الاستدلال على مفهوم الموظف العام، نجد أنه لم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العام^٥، والسبب في ذلك يعود إلى اختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى وإلى صفة التجدد المضطرب للقانون الإداري^٦، بل اكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العامة بتحديد معنى الموظف العام في مجال تطبيقها^٧.

الفرع الأول- تعريف الموظف العام وفقاً للقانون السوري:

الوظيفة العامة سواء كانت تقوم على مفهوم البنية المغلقة أو على مفهوم البنية المفتوحة^٨، هي وسيلة الدولة التي من خلالها تقدم خدماتها للمواطنين، والدولة كشخص معنوي لا يمكن أن تقوم بأداء هذه الخدمات بمعزل عن الشخص الطبيعي وهو الموظف العام، الذي ينوب عنها في تقديم تلك الخدمات.

^١ د. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٤، ص ١١٨.

^٢ النظام الخاص المتبع في الجمهورية العربية السورية هو قانون العاملين الأساس رقم ٥٠/ لعام ٢٠٠٤.

^٣ اشترطت بعض الوزارات (وزارة التربية) إضافة لشرط الموافقة الأمنية عدة شروط يجب توفرها لقبول الاستقالة أو أن ترد ضمن الحالات الاستثنائية التي نصت عليها ومنها: أن يبلغ عدد سنوات الخدمة للعامل ٣٠ عاماً على الأقل، أو أن يكون لديه ظرف صحي قاهر يجعله غير قادر على متابعة العمل...

^٤ د. أنس رعد، مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة وأثره في تحقيق التنمية الإدارية /رسالة ماجستير/ منشورات جامعة دمشق، ٢٠١٥، ص ١١. P 5 - Plantey (A) , Trate Pratique de la fonction Publique Libairie general de droit de Jurisprudence ,1971 , P 19 .

^٦ د. مازن ليلو راضي، مرجع سبق ذكره، ص ١١٩.

^٧ د. عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، القاهرة، دار النهضة العربي، ١٩٧٧، ص ١٦٥. ^٨ تعتبر الوظيفة العامة ذات البنية المغلقة مهنة أو سلكاً، وهي بهذا المعنى تمثل كياناً قائماً بذاته بالنسبة لباقي هيئات وأفراد الدولة، وبناءً عليه فالموظف العام لا يرتبط مصيره بوظيفة معينة، بل يحق للإدارة أن تستفيد من خدماته للقيام بأي عمل آخر وهي مطبقة في فرنسا وبريطانيا ومصر وسورية. في حين أن يقوم مفهوم الوظيفة العامة ذات البنية المفتوحة على مجموعة من الأسس، تختلف في مضمونها

وبناءً عليه فإن أداء الوظيفة العامة يرتبط حكماً بوجود الشخص الطبيعي، الذي يقع على كاهله تسيير الجهاز الإداري والمرافق العامة للدولة، وهنا يتبادر للذهن التساؤل الآتي: هل كل من يساهم في نشاط الإدارة العامة في سورية أو خدمة مرفق عام فيها يعتبر موظفاً عاماً؟ هذا التساؤل كان محل خلاف بين الدول في تحديد تعريف الموظف العام، وذلك نظراً لاختلاف الأوضاع التاريخية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية بين مختلف دول العالم، غير أنه وبالرغم من هذا الاختلاف في تحديد تعريف جامع شامل للموظف العام، إلا أن هنالك أركان أساسية مشتركة بين تلك المفاهيم حول الموظف العام.

لم يضع المشرع الفرنسي تعريفاً قانونياً يحدد بموجبه الموظف العام، بل اقتصر التعريف التي وردت في بعض التشريعات على تحديد المقصود بالموظف العام، الأمر الذي دفع الفقه والقضاء في فرنسا ليتصدى لتعريف الموظف العام، لذلك نجد أن التعريف السائد في الفقه والقضاء الفرنسيين للموظف العام هو: "كل شخص طبيعي يُعيّن في وظيفة دائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"^١. وبدوره مجلس الدولة الفرنسي عرّف الموظف العام بأنه "الشخص الذي يُعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن كادر الوظائف الخاص بمرفق عام"^٢.

أما في سورية وباعتبارها تأخذ بمفهوم البنية المغلقة للوظيفة، لذلك تعتبر الوظيفة العامة مهنة أو حرفة يلتحق بها العامل من سن الثامنة عشرة، ويستمر فيها في خدمة الدولة حتى بلوغه سن التقاعد، ما لم يطرأ على وضعه الوظيفي ما يقطع الصلة الوظيفية بينه وبين الدولة.

وفي المجال التشريعي عرّف القانون رقم /٥٠/ لعام ٢٠٠٤ الموظف العام بأنه: "كل من يعين بصورة دائمة في إحدى الوظائف الملحوظة في الملاك العددي للجهة العامة"^٣.

وفي المجال القضائي تطرّق القضاء الإداري في سورية إلى تعريف الموظف العام، ففي اجتهاد للمحكمة الإدارية العليا نص على أن: "اصطلاح الموظف العام الوارد في نص المادة الثامنة والمادة الثالثة عشرة من قانون مجلس الدولة؛ يشمل كل شخص يُلحق بإدارة قانونية ويُعهد إليه بعمل له صفة الاستخدام الدائم في خدمة مرفق عام جدير بهذه التسمية، تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق الاستغلال المباشر، فلا يُنزع عنه هذه الصفة إذا توافرت فيه هذه الشروط، كون النظام الذي يحكمه نظاماً يفترق عن قانون الموظفين الأساسي"^٤.

وبناءً على ما سبق فإنه لا يعد موظفاً عاماً الشخص الذي ينتحل أو يغتصب الوظيفة، ولكن التطبيق اقتضى بضرورة الاعتراف بمشروعية القرارات التي تصدر عن الموظف الفعلي أو الواقعي، وهو الشخص الذي يباشر مهام الوظيفة العامة في ظروف معينة دون تولية صحيحة، إما لعدم صدور قرار بتعيينه في الوظيفة، أو

وجوهرها عن تلك الأسس التي تقوم عليها الوظيفة العامة في النظام الأوروبي وهي مطبقة في الولايات المتحدة الأمريكية. للمزيد راجع: د. عبدالله طلبة، الإدارة العامة، منشورات جامعة دمشق، بلا تاريخ نشر، ص ٢٩٠ وما بعدها. أيضاً: د. طارق المجذوب، الإدارة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٢، ص ٢٨٧ وما بعدها.

^١ Jean Francois Lachaume, La Fonction Publique , Dalloz, Paris, 1998, p5 .

^٢ د. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقهاً وقضاءً، القاهرة، دار الفكر الحديث، ط ١، ج ١، بلا تاريخ نشر، ص ٢٥.

^٣ راجع نص المادة /١/ من القانون رقم /٥٠/ لعام ٢٠٠٤ المتضمن القانون الأساسي للعاملين في الدولة في سورية.

^٤ راجع الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية العليا رقم ١٩٤/٢٢٨ لعام ١٩٧٦، أنظر: مصباح نوري المهاني، مبادئ القضاء الإداري، اجتهادات المحكمة الإدارية العليا في أربعين عاماً ١٩٥٩-٢٠٠٠، ج ٣، ط ١، مؤسسة النوري، دمشق، ٢٠٠٥، ص ٦٧٧.

لصدور قرار معيب بتعيينه فيها. والظروف التي يباشر فيها الموظف الفعلي اختصاصات الوظيفة العامة هي التي تستوجب إضفاء الشرعية على العقد^١.

نستنتج مما سبق ذكره أن تعريف الموظف العام في سورية وفقاً للتعريف التشريعي يربط الصفة الوظيفية بالاستقرار الوظيفي والارتباط المباشر بالدولة حتى التقاعد. أما وفقاً للتعريف القضائي فيتسع التعريف ليشمل كل من يلتحق بإدارة قانونية، ويُعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام، حتى لو كان تابعاً لأشخاص القانون العام خاضعاً لنظام وظيفي مختلف. وبناءً عليه فإن التعاريف السابقة تشترك في تأكيد عنصري الدوام وخدمة المرفق العام، مع اختلاف في شمولية الظروف الإدارية (المباشرة أو غير المباشرة) التي تحكم علاقة الموظف بالدولة.

الفرع الثاني - تصنيف الموظفين حسب قانون العاملين الأساسي:

إذا ما تمعنا في القانون العاملين الأساسي النافذ رقم ٥٠ لعام ٢٠٠٤ في سورية فإننا نجد أن المشرع السوري صنّف للموظفين وفقاً لهذا القانون إلى عدة فئات رئيسية وهي:

أولاً- الموظفون الدائمون (الموظفون العامون):

ويدخل في نطاق هذه الزمرة: الوظائف القيادية والإدارية العليا والعاملون في المؤسسات العامة والهيئات، وتشمل المناصب الإدارية العليا (كالمدرء العامين، رؤساء الدوائر)، ويتم تعيينهم بمراسيم أو قرارات إدارية خاصة، وقد تكون عقودهم مرتبطة بأدائهم^٢، أما العاملون في المؤسسات العامة والهيئات فإنهم يُصنفون حسب طبيعة المؤسسة التي يعملون بها (صناعية، خدمية، صحية، تعليمية)، مع مراعاة الأنظمة الداخلية لتلك المؤسسات.

والمقصود هنا بالموظفين الدائمين: هم العاملون الذين يعيّنون في الوظائف الدائمة بعد اجتيازهم الشروط القانونية، ويتمتعون بالحقوق الكاملة المنصوص عليها في القانون كالترايب التقاعدي، العلاوات، الضمان الصحي، وغيرها من الحقوق المالية والإدارية، وتخضع ترقياتهم ونقلهم وإنهاء خدماتهم لأحكام القانون^٣.

وبناءً على ما سبق يمكن استخلاص أهم العناصر التي يجب أن تتجلى بالموظف العام بالآتي:

- ١- أن يسهم الشخص في إدارة المرفق العام الذي تديره الدولة مباشرة: ممثلة في الوزارات والإدارات والمؤسسات العامة المركزية، أو ممثلة في المجالس المحلية في المحافظات.
- ٢- أن تكون مساهمة الشخص في إدارة المرفق العام عن طريق التعيين من جانب السلطة العامة التي تملك حق التعيين.

٣- يجب أن يكون عمله على وظيفة دائمة: وهذا يعني أن تكون هذه الوظيفة ملحوظة بالمالك العددي للمرفق مضمون النظام الذي يحكمه من أجل تأمين حسن تسيير المرفق العام^٤.

ثانياً- المتعاقدون بعقود مؤقتة:

هناك أنظمة تشبه نظام التعيين، لكونها تؤدي الدور نفسه في شغل الوظيفة العامة بصفة مؤقتة وتسهم في حسن تسيير المرفق العام، إلا أن هذه الأنظمة تختلف عن التعيين من جهة أن التعيين يؤدي إلى إصدار قرار إداري من قبل السلطة صاحبة الحق بالتعيين لتقليد شخص وظيفة شاغرة، وذلك عندما تتوافر فيه شروط شغلها بصفة دائمة

^١ د. مهند نوح، القانون الإداري، دمشق، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، بلا تاريخ نشر، ص ٤-٥.

^٢ راجع نص المادة ١٥/١ من القانون رقم ٥٠/ لعام ٢٠٠٤.

^٣ د. سعيد نحيلي، و د. عيسى الحسن، القانون الإداري (النشاط الإداري)، حلب، منشورات جامعة حلب، ٢٠٠٧، ص ٢٩ وما بعدها.

^٤ د. محمد الحسين، العاملون في الدولة، بحث منشور في الموسوعة القانونية المتخصصة، دمشق، المجلد ٥/، ٢٠١٠، ص ٦٣.

وليست مؤقتة. والمتعاقدون هنا يعينون لفترة محددة أو لمهمة معينة (مشاريع مؤقتة، احتياجات طارئة)، ولا يتمتعون بالحقوق نفسها التي للموظفين الدائمين، مثل الاستقرار الوظيفي أو المعاش التقاعدي في بعض الحالات، وتنتهي خدماتهم بانتهاء مدة العقد ما لم يُجَدَّد.

ويشمل هذا التصنيف من العاملين عدة حالات:

١. العاملون المتعاقدون مع الدولة:

عندما تتوسع أعمال المرفق، بحيث لا يعود الملاك العددي كافياً لضمان حسن استمرارية المرفق العام، فيقوم المرفق بالتعاقد مع الأشخاص بصفة مؤقتة، أو في حال احتياج المرفق إلى خبرات فنية أو مهنية غير متوفرة لديهم^١.

٢- العاملون الوكلاء (نظام الوكالة):

الوكالة وفق ما وردت بالقانون هي التعيين بصورة مؤقتة على وظيفة شاغرة أو على وظيفة أصيحتها في أحد الأوضاع الآتية: أ- الندب في وظائف التعليم، ب- الإعارة، ج- كف اليد، إذا استمر أكثر من ستة أشهر، باستثناء العاملين في التعليم الذين يجوز تعيين وكلاء عنهم مهما بلغت مدة كف اليد، د- الإجازات على مختلف أنواعها التي لا تقل مدة كل منها عن تسعين يوماً (باستثناء العاملين في التعليم الذين يجوز تعيين وكلاء عنهم مهما بلغت مدة الإجازة)^٢.

٣. العاملون المكلفون:

أن التكليف هو إلزام وإكراه للشخص في تقلد الوظيفة العامة وإلّا عرض نفسه للعقاب الجزائي الذي يتمثل في الحبس والغرامة، ويكون التكليف مدة زمنية محددة على نحو مسبق تتراوح بين سنة أو سنتين قابلة للتجديد، ويتحول التكليف بعد نهاية مدته إلى تعيين دائم في حال موافقته على متابعة عمله الوظيفي^٣.

وأخيراً يدخل في هذا التصنيف أيضاً: العاملون الموسميون والعرضيون (المياومين) وهم يُعيّنون لأعمال مؤقتة أو موسمية (مثل أعمال النظافة أو الصيانة الطارئة، وموسم جني الشوندر السكري)^٤.

لا بد أن نلفت النظر إلى أن هناك غاية من التصنيف السابق، حيث أن الغرض من ذلك التنويه بأن جرم ترك العمل يشمل فقط العاملين الدائمين فقط، وهؤلاء فقط من تترتب عليهم المسؤولية الجزائية والمدنية في حال ترك الوظيفة عمداً، في حين أن ما تبقى من العمال (المتعاقدون بعقود مؤقتة) في حال تركهم للعمل لا يترتب عليه سوى إنهاء العلاقة العقدية وحرمان من التعويض المالي حسب الحال.

المطلب الثاني- تمييز جرم ترك العمل عن غيره من الجرائم المشابهة:

يتميز جرم ترك العمل للموظف العام في التشريع السوري عن الإضراب والتغيب غير المشروع من حيث القصد والآثار القانونية، فترك العمل يُعدُّ انقطاعاً متعمداً عن الواجبات الوظيفية مع نية عدم العودة، مما يُشكّل

^١ راجع نص المادة /١٤٧/ من القانون رقم /٥٠/ لعام ٢٠٠٤.

^٢ راجع نص المادة /٧٣/ من القانون رقم /٥٠/ لعام ٢٠٠٤.

^٣ د. محمد الحسين، مرجع سبق ذكره، ص ٦٣.

^٤ راجع نص المادة /١٤٦/ من القانون رقم /٥٠/ لعام ٢٠٠٤.

انتهاكاً مباشراً للالتزامات التعاقدية، ولا سيما أنه يكون عند عدم وجود أسباب مبررة تقبلها الجهة العامة ووفق حالات حددها القانون^١.

بينما الإضراب، وإن توقف عن العمل مؤقتاً، قد يكون مشروعاً إذا التزم بضوابط قانونية كالإخطار المسبق وعدم المساس بالخدمات الأساسية، أما التغيب غير المشروع فيتمثل في غياب مؤقت دون إذن، كالتأخر عن الدوام أو الامتناع عن العمل لفترة محدودة دون نية قطع العلاقة الوظيفية، ويخضع لعقوبات تأديبية كخصم الأجر دون مساءلة جزائية في الغالب، ويُوضح التشريع السوري أن ترك العمل يستلزم إجراءات صارمة كالإشعار بالعودة في حال العدول عن موضوع ترك العمل مع تقديم ما يبرر الانقطاع، أو الملاحقة القضائية والتحقيق في حال الاستمرار بالانقطاع دون مبرر، ويُعتبر الترك جريمة تستدعي مساءلة جزائية ومدنية، بينما يُعالج التغيب بإجراءات تأديبية بسيطة.

الفرع الأول - الفرق بين ترك العمل والإضراب:

إن قيام الموظف العام بترك العمل في مؤسسات الدولة دون الحصول على استقالته، فإن ترك العمل هنا يعتبر جرمًا يعاقب عليه قانون العقوبات السوري^٢، فالكثير من الأشخاص تركوا عملهم لظروف معينة، وخاصة خلال السنوات الأخيرة الماضية، ومنهم من هاجر خارج البلاد، بينهم موظفون كانوا قائمين على رأس عملهم، ومن بين هؤلاء أيضاً من لم يقدم استقالته، وبالتالي صدرت بحق هؤلاء جميعهم أحكام غيابية لجرم ترك العمل.

وبالعودة لقانون العاملين الأساسي نجد أن المشرع حدد حالات انتهاء الخدمة للموظف ومن ضمنها الاستقالة أو ما في حكمها، حيث يعتبر بحكم المستقبل عند عدم وجود أسباب مبررة تقبلها الجهة العامة^٣:

- ١- العامل المعين أو المسمى أو المنقول أو المندوب الذي لا يباشر عمله خلال ١٥/ يوماً من تاريخ تبليغه صك التعيين أو التسمية أو النقل أو الندب.
- ٢- العامل الذي ينهي ندبه ولا يلتحق بوظيفته خلال ١٥/ يوماً من تاريخ تبليغه صك إنهاء الندب.
- ٣- العامل الذي يترك وظيفته بدون إجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال ١٥/ يوماً من تاريخ تركه الوظيفة أو الذي يتغيب أكثر من ٣٠/ يوماً بصورة متقطعة خلال السنة الواحدة.
- ٤- العامل المجاز الذي لا يستأنف عمله خلال ١٥/ يوماً من تاريخ انتهاء إجازته.
- ٥- العامل المدعو لخدمة العلم الذي لا يستأنف عمله خلال ١٥/ يوماً من تاريخ تسريحه من الجيش.
- ٦- العامل الموفد بمهمة رسمية الذي لا يستأنف عمله خلال ١٥/ يوماً من تاريخ انتهاء إيفاده.
- ٧- العامل الموفد للدراسة أو للاطلاع أو للتدريب الذي لا يضع نفسه تحت تصرف جهته العامة خلال ٣٠/ يوماً من تاريخ انتهاء إيفاده.
- ٨- العامل المعار أو المجاز إجازة خاصة بلا أجر الذي لا يضع نفسه تحت تصرف جهته العامة خلال ٣٠/ يوماً من تاريخ انتهاء الإعارة أو الإجازة.

أما الإضراب فيقصد به توقف بعض أو كل الموظفين في مرفق معين عن أداء أعمالهم لمدة معينة، كوسيلة لحمل الإدارة على تلبية طلباتهم دون أن تتصرف نيّتهم إلى ترك العمل نهائياً، وللإضراب نتائج بالغة الخطورة على سير عمل المرفق العام، وقد تتعدى نتائجه إلى الإضرار بالحياة الاقتصادية والأمن في الدولة، وليس هناك موقف

^١ راجع نص المادة ١٣٥/ من القانون رقم ٥٠/ لعام ٢٠٠٤.

^٢ راجع نص المادة ٣٦٤/ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨/ لعام ١٩٤٩ مع تعديلاته.

^٣ راجع نص المادة ١٣٥/ من القانون رقم ٥٠/ لعام ٢٠٠٤.

موحد في التشريعات العالمية بشأن الإضراب، ومدى تحريمه فهناك من الدول التي تسمح به ولكن في نطاق ضيق وفق شروط معينة^١.

وعند استقراء نصوص قانون العقوبات السوري الصادر في عام ١٩٤٩، نجد أن المشرع السوري قد تناول موضوع الإضراب، وصنّفه من الجرائم الواقعة على حرية العمل، واعتبره عملاً غير مشروع مهما كان سببه، لا بل اعتبره جريمة يعاقب عليها القانون، فقد منع القانون موظفي الدولة من الإضراب بشكل نهائي تحت طائلة التجريد المدني^٢.

كما اعتبر أن توقف أرباب العمل أو العمال عن الشغل بقصد الضغط على السلطات العامة، أو لمجرد الاحتجاج على قرار أو تدبير صادر منها يعاقب المجرمون بالحبس أو الإقامة الجبرية لمدة ٣ أشهر على الأقل، كما يعاقب بالحبس وبالغرامة على كل اغتصاب يقوم به أكثر من عشرين شخصاً ويتبعه الشرع أو البدء بالتنفيذ بقصد توقيف: وسائل النقل بين أنحاء سورية أو بينها وبين البلدان الأخرى، والمواصلات البريادية والتلفونية وإحدى المصالح العامة المختصة بتوزيع الماء والكهرباء وقد تشدد العقوبة إذا استعملت مزاعم كاذبة من شأنها أن تحدث أثراً في النفس أو بالتجمهر في الساحات العامة أو باحتلال أماكن العمل حيث يعاقب مرتكبو هذه الأفعال ستة أشهر على الأقل^٣.

وتضمن أيضاً أنه كل من تذرّع بالوسائل المذكورة أعلاه فحمل الآخرين أو حاول حملهم على أن يوقفوا عملهم بالاتفاق فيما بينهم أو ثبتهم أو حاول أن يثبتهم في وقف العمل يعاقب بالحبس سنة على الأكثر وبغرامة لا تزيد عن مائة ليرة، ونصت المادة ٣٣٤: كما يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنة لكل رب عمل أو عامل رفض أو حتى أرجأ تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار آخر صادر عن إحدى محاكم العمل.

وهكذا نلاحظ مما سبق أن المشرع قد تناول موضوع الإضراب وتشدد كثيراً فيه، حيث يعتبر مجرد الشروع في الإضراب أو الحض عليه والدعوة إليه جريمة يعاقب عليها القانون، وذلك بغض النظر عن نجاح الإضراب أو فشله، حيث يتوافر الركن المادي للفعل المستوجب للعقاب بمجرد المحاولة أو الشروع، كما نلاحظ مدى التشدد في منع حالات التوقف عن العمل، ولو كان لمجرد الاحتجاج على قرار صادر من السلطة العامة، وبناءً عليه فرض عقوبات شديدة على الموظفين الحكوميين تصل إلى درجة التجريد المدني، وذلك تطبيقاً لمبدأ سير عمل المرافق العامة بانتظام واضطراد.

ولكن التجريم الذي نص عليه قانون العقوبات السوري يتعارض مع الشرعية القانونية الدولية ولا سيما مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي وقعت وصادقت عليها سورية منذ سنين -الاتفاقية رقم (٨٧) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم- فجاء الدستور الملغى لعام ٢٠١٢ ونص صراحة على حق الإضراب، وبالتالي أصبح تجريم الإضراب غير دستوري أيضاً^٤.

^١ من الدول التي تقر حق الإضراب للموظفين فرنسا وكندا والمكسيك ومن الدول التي تحرمه بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية وسويسرا وبلجيكا، للمزيد انظر: د. محمد أنس قاسم جعفر، الوسيط في القانون العام، بلا دار نشر، ١٩٩٤، ص ٢٠٤.

^٢ راجع نص المادة /٣٣٠/ من قانون العقوبات السوري رقم /١٤٨/ لعام ١٩٤٩ مع تعديلاته.

^٣ راجع نص المادتين /٣٣١-٣٣٢/ من قانون العقوبات السوري رقم /١٤٨/ لعام ١٩٤٩ مع تعديلاته.

^٤ تنص المادة /٤٤/ من دستور الجمهورية العربية السورية الملغى لعام ٢٠١٢: " للمواطنين حق الاجتماع والتظاهر سلمياً والإضراب عن العمل في إطار مبادئ الدستور وينظم القانون ممارسة هذه الحقوق".

لذلك تعتبر مواد قانون العقوبات التي تجرم الإضراب ملغية حكماً، لتعارضها مع القانون الأسمى بالدولة (الدستور)، وبذلك يبقى حق الإضراب أهم حق من حقوق العمال التي أقرها الدستور السابق لأن العديد من الحقوق العمالية التي نص عليها الدستور كربط الأجور بالأسعار، وخاصة في ظل الظروف الحالية حيث لا يتناسب الأجر الذي يتقاضاه الموظف نهائياً مع ظروف المعيشة الصعبة وارتفاع الأسعار، أيضاً تطبيق مبدأ العدالة الاجتماعية والتأمين الصحي المجاني، كل هذه الحقوق العمالية لم يحصلوا عليها إلى الآن رغم اعتراف الدستور بأحقية، وعلى ما يبدو من دون المطالبة بهذه الحقوق عبر كل الطرق والأساليب الممكنة ومنها الإضراب لن تستطيع الطبقة العاملة تحصيلها^١.

الفرع الثاني - الفرق بين ترك العمل والتغيب غير المشروع:

إن مفهوم جرم ترك العمل يقضي بعدم جواز التغيب عن العمل بقصد عدم العودة له نهائياً، وبالتالي لا يجوز للموظف العام - استناداً إلى تعريفه الصريح بالقانون - ترك عمله بشكل دائم، وفي حال تقدم بطلب استقالة فلا يحق له تركه قبل قبول استقالته من قبل الجهة الإدارية المختصة.

ونص قانون العقوبات السوري على عقوبة ترك الوظيفة العامة من دون إذن مسبق، وهي السجن لمدة تراوح بين ثلاثة إلى خمسة أعوام، بالإضافة إلى غرامة لا تقل عن الراتب الشهري وتعويضات الموظف لمدة عام كامل^٢. ولا بدّ أخيراً أن نشير أن جرم ترك العمل من الجرائم الجنحية الوصف، وبالتالي فإنها تسقط بمرور التقادم المحدد بالقانون (ثلاثة أعوام)، كما قد يشمل قوانين العفو ما لم يستثنى صراحة من قانون العفو.

أما التغيب عن العمل: فهو الانصراف من مقر العمل بدون إذن، والتخلف عن الحضور في أوقات العمل الرسمية، وبالتالي من واجبات الموظف ألا يتغيب عن العمل من دون عذر مقبول، وإن مقتضى واجب أداء العمل الوظيفي يحتم على الموظف أن يحترم المواعيد المقررة للعمل الذي يباشره، فلا يجب عليه أن يتأخر عن بداية ذلك العمل، ولا أن يتركه قبل انتهاء الوقت المحدد له، كما يتحتم عليه كذلك ألا ينقطع عن الوظيفة بعد انتهاء إجازته الاعتيادية أو المرضية أو الدراسية... أو غيرها، إلا لمبرر أو عذر قهري تقبله الإدارة، وهذا أمر مستقر فقهاً وقضاءً^٣. وتستطيع الإدارة أن تتأكد من قيام الموظف بهذا الواجب من خلال إلزامه بالتوقيع على جدول معد لذلك عند حضوره وانصرافه، وحديثاً تم استحداث نظام تسجيل الحضور والانصراف من خلال جهاز البصمة الإلكترونية، حيث خصص لكل موظف رقم معين يدخله إلى الجهاز مع وضع يده على الجهاز لأخذ بصمته، وتسجيل ساعة حضوره وساعة مغادرته لمقر عمله^٤.

وقد تناول قانون العاملين الأساسي موضوع التغيب عن العمل بعدة مواد قانونية، حيث نص أنه: لا يجوز للعامل أن يتغيب عن عمله إلا بإجازة أصولية ممنوحة له وفقاً لأحكام القانون، وإلا فإنه يفقد حقه في الأجر عن مدة غيابه غير الأصولية فضلاً عن العقوبات المقررة في القوانين النافذة، كما نص على أن كل عامل لم يعد إلى عمله بعد

^١ مقال منشور على الموقع الإلكتروني بعنوان: جنحة الإضراب غير المشروع، ميلاد شوقي: <https://Kassioun.org> بتاريخ ٢٠٢٥/٣/١، ١٧،٠٠.

^٢ راجع نص المادة ٣٦٤/ مكرر من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨/ لعام ١٩٤٩ مع تعديلاته.

^٣ راجع المادة ٦٣/ من قانون العاملين الأساسي رقم ٥٠ لعام ٢٠٠٤ حيث نصت على أنه: «يجب على العامل أن يتقيد تقييداً تاماً بمواعيد الدوام المقررة. وألا يغادر عمله إلا بإذن خاص وفق الأصول».

^٤ مقال منشور على الموقع الإلكتروني بعنوان "واجبات العاملين في الدولة" د. عمار التركاوي: <https://mail.arab-ency.com.sy/> بتاريخ ٢٠٢٥/٥/١، ١٤،٢٠.

انقضاء مدة إجازته مهما كان نوعها يفقد حقه في الأجر عن مدة غيابه غير الأصولي فضلاً عن العقوبات المقررة في القوانين النافذة.

وتعتبر مدة التغيب غير الأصولي المنصوص عليه في الحالتين السابقتين، والناجمة عن ظروف مبررة تقبلها الجهة العامة، إجازة إدارية محسوبة على إجازات العامل الإدارية السنوية المستحقة له، وعند عدم كفايتها يعتبر الباقي إجازة خاصة بلا أجر، أما مدة التغيب المذكور غير الناجم عن ظروف مبررة تقبلها الجهة العامة فتعتبر بكاملها إجازة خاصة بلا أجر^١.

نستنتج مما سبق ذكره أن التشريع السوري شدد الجزاء المترتب على جرم ترك العمل سواء من ناحية السجن أم من ناحية الغرامة والتعويض، ولم يأخذ بعين الاعتبار مدى تأثير الثورة السورية في ارتفاع عدد الدعاوى القضائية التي فصلت معظمها غيابياً، كما أن هناك ازدواجية في الاختصاص القضائي بين القضاء العادي والإداري والأفضل توحيد النظر في هذه الدعاوى لدى قضاء واحد، إضافة لذلك فإن عدم تناسب الرواتب مع تكاليف المعيشة (خاصة بعد ٢٠١١) هو الدافع الرئيسي لترك العمل، لكن القانون لا يراعي هذه الظروف الطارئة، مما يزيد من عدم الإنصاف.

المبحث الثاني- الآثار القانونية المترتبة على جرم ترك العمل:

إن عقوبة ترك العمل في القطاع العام دون سابق إنذار أو دون عذر مبرر هي عقوبة جزائية مدنية، تتمثل في السجن لثلاثة أعوام كحد أدنى، وغرامة تعادل راتب شهر إضافة للتعويض المقرر قانوناً، ويعاقب جميع موظفي القطاع العام السوري بنفس العقوبة بسبب تركهم العمل دون إذن مسبق، بغض النظر عن مناصبهم أو وظيفتهم في القطاع العام السوري، ولا توجد ظروف مخففة في القانون لهذا الجرم؛ إذ أن معظم موظفي القطاع العام الذين تركوا وظائفهم قد أدينوا غيابياً، ما لم يشملهم مرسوم عفو^٢.

إن الشخص الذي تقام بحقه دعوى الحق العام هو مدعى عليه ويسمى هنا ظنياً^٣، وهذا ينطبق على جرم ترك العمل كونه من الجرائم الجنحية الوصف، كما أن هذا الجرم من الجرائم الآنية لا المستمرة، وهو يسقط بالتقادم بمرور ٣/ سنوات على تاريخ وقوع الجرم، وحينما يترك العامل عمله لدى الدولة للتحاق بعمل آخر لديها لا يشكل جرماً، لأن الوحدة المفترضة في شخصية الدولة تحتم عودته للعمل في إحدى مؤسساتها استمراراً في العمل لديها وتنتفي عنه جرم ترك العمل، وإذا أصدرت الإدارة صكاً بقبول استقالة العامل لديها خلال ثلاث أشهر من تاريخ تحريك الدعوى العامة بحقه؛ هذا يعني أنها لا تود استخدامه ولا فائدة من وضع نفسه تحت تصرفها ويتعين بالتالي إعفاؤه من العقاب.

المطلب الأول- المسؤولية الجزائية والمدنية المترتبة على ترك العمل:

^١ راجع نص المادتين /٥٩-٦٠/ من القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم /٥٠/ لعام ٢٠٠٤.

^٢ صدرت عدة مراسيم عفو منذ عام ٢٠١١ منها المرسوم رقم /٦١/ لعام ٢٠١١، المرسوم رقم /٧١/ لعام ٢٠١٢، المرسوم رقم /٢٣/ لعام ٢٠١٣، المرسوم رقم /٢٢/ لعام ٢٠١٤، المرسوم رقم /٢٠/ لعام ٢٠١٩، ولكن بموجب المرسوم رقم /٦/ لعام ٢٠٢٠ الذي شمل جرم ترك العمل بأحكامه، وهو يسري على جميع القضايا العالقة قبل صدوره، ويفترض إلغاء جميع الأحكام السابقة الصادرة عن المحاكم السورية بسبب هذا المرسوم.

^٣ راجع نص المادة /٢/ من المرسوم رقم /١١٢/ لعام ١٩٥٠ وتعديلاته المتضمن قانون أصول المحاكمات الجزائية.

كل مواطن سوري يقبل العمل لدى الدولة أو إحدى جهاتها العامة بموجب صك تعيين صادر عن تلك الجهة، ويتقاضى أجراً لقاء هذا العمل يعتبر حكماً في عداد العاملين في الدولة، وعليه الالتزام بقواعد وأصول النظم والقوانين، والتقيّد بما يصدر عن الجهة التي التزم التعيين فيها^١.

وبما أن القانون الناظم للوظيفة العامة في سورية هو قانون العاملين الأساسي، فإن هذا القانون قد حدد الواجبات والالتزامات التي يجب على الموظف التقيّد بها، كما نظم بالمقابل الحقوق التي يتمتع بها لقاء قيامه بعمله المسند إليه^٢، واكتفى القانون فقط بتحديد المسؤولية التأديبية له، وحدد الحالات التي يعتبر فيها الموظف بحكم المستقبل دون التعرض للمسؤولية المدنية والجزائية^٣، تاركاً بذلك لقانون العقوبات الذي تناول جرم ترك العمل بتفصيل من الناحية المدنية والجزائية^٤.

وخلال الأعوام السابقة الأخيرة، سافر الكثير من الموظفين السوريين خارج البلد بعد اندلاع الثورة، والبعض منهم سافر دون إخبار إدارته لدى الجهة العامة التي يعمل لديها، وبعضهم تقدم بإجازة بلا أجر أملاً أن يرجع عندما تهدئ الأحوال، إلا أن الكثير منهم مضت على إجازتهم سنوات ولم يعودوا للعمل، وبالتالي فالجميع يعتبر تاركاً للعمل ويلاحق بجرم ترك العمل بعد صدور قرار من إدارته باعتباره بحكم المستقبل لتغييره عن العمل.

الفرع الأول - المسؤولية الجزائية لجرم ترك العمل:

إن جرم ترك العمل يعتبر جنحة ولا ترتقي لوصف الجريمة الجنائية، وأول تشريع عمالي ناظم لموضوع ترك العمل هو قانون الموظفين الأساسي^٥، ونظام المستخدمين الأساسي^٦ الذي ألغي العمل به عندما صدر القانون الأساسي للعاملين في الدولة في عام ١٩٨٥^٧، وهذا الأخير جرى استبداله أيضاً في عام ٢٠٠٤^٨. ولكن أول تشريع نص على هذا الجرم كان في عام ١٩٥٢، الذي أضاف إلى قانون العقوبات الحالي مادة جديدة هي المادة ٣٦٤/ مكرر، وبموجبه كان يعتبر كل موظف انقطع عن عمله قبل صدور المرسوم أو القرار القاضي بقبول استقالته الخطية أو اعتبر مستقلاً بموجب المادة ٨١/ من قانون الموظفين الأساسي يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنة وبغرامة لا تقل عن راتبه الصافي عن ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين ويلزم بالإضافة إلى ذلك بجميع الأضرار التي تتجم عن هذا الانقطاع^٩.

^١ مقال منشور على الموقع الإلكتروني بعنوان "كل شئ عن جرم ترك العمل في القانون السوري" نادي المحامي السوري:

<https://www.syrian-lawyer.club/> بتاريخ ١/٥/٢٠٢٥، ٢٠، ١٤.

^٢ منح المشرع السوري الموظف مجموعة من الحقوق: مثل الحقوق المالية كالرواتب والأجور والتعويضات... والحقوق الإدارية كإجازات عادية وإجازات استثنائية... وغير ذلك من الحقوق، أما الواجبات والالتزامات فقد وردت في الباب التاسع من القانون، راجع نصوص المواد ٦٣/ حتى ٧٢/ من القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم ٥٠/ لعام ٢٠٠٤.

^٣ راجع نص المادة ١٣٥/ من القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم ٥٠/ لعام ٢٠٠٤.

^٤ راجع نص المادة ٣٦٤/ مكرر من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨/ لعام ١٩٤٩ مع تعديلاته.

^٥ راجع نص المادة ٨١/ من قانون الموظفين الأساسي رقم ١٣٥/ لعام ١٩٤٥.

^٦ راجع نص المادة ٢٨/ من نظام المستخدمين الأساسي الصادر بالمرسوم التشريعي رقم ١٤٥٩/ لعام ١٩٥٠.

^٧ راجع نص المادتين ١-١٧٢٢/ من القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم ١/ لعام ١٩٨٥.

^٨ راجع نص المادة ١٣٥/ من القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم ٥٠/ لعام ٢٠٠٤.

^٩ راجع نص المرسوم التشريعي رقم ٦٨/ الصادر بتاريخ ١٩/١/١٩٥٢ الذي أوجد جرم ترك العمل لأول مرة في سورية.

وفيما بعد طرأت عدة تعديلات على هذا النص التشريعي^١، حيث أصبحت العقوبات المنصوص عليها في المادة /٣٦٤/ مكرر من قانون العقوبات تطبق بحق على كل عامل أو مستخدم من عمال ومستخدمي الدولة الذي ينقطع عن عمله قبل صدور القرار أو الأمر القاضي بقبول استقالته^٢. وفيما بعد زادت عقوبات الحبس والغرامة المذكورة أعلاه، إضافة لحرمان المحكوم عليه من كافة حقوقه لدى الدولة وعدم منحه الأسباب المخففة التقديرية، وعدم جواز وقف تنفيذ الحكم، وأصبح النص شاملاً للعاملين في القطاع والمشارك معاً. وأخيراً تم إلغاء كافة النصوص المخالفة لنص المادة /٣٦٤/ مكرر^٣ من قانون العقوبات الحالي ليصبح جرم ترك العمل على صيغته النهائية النافذة حالياً حتى يومنا هذا.

وهكذا أصبح النص التشريعي المطبق حالياً لجرم ترك العمل على الشكل الآتي:

أ- يعاقب بالحبس من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات وبغرامة لا تقل عن الراتب الشهري مع التعويضات لمدة سنة كاملة كل من ترك عمله أو انقطع عنه من العاملين في الوزارات أو الإدارات أو المؤسسات أو الهيئات العامة أو البلديات أو المؤسسات البلدية أو أي من جهات القطاع العام أو المشترك قبل صدور الصك القاضي بقبول استقالته من المرجع المختص وكذلك كل من اعتبر من هؤلاء بحكم المستقل لتركه العمل أو انقطاعه عنه مدة خمسة عشر يوماً.

ب- يعاقب بنفس العقوبة كل من نكل عن أداء التزامه بالخدمة في الجهات المبينة في الفقرة (أ) من هذه المادة سواء أكان الالتزام نتيجة للإيفاد ببعثة أو منحة أو إجازة دراسية وتصادر أمواله المنقولة وغير المنقولة.

ج- في كل الأحوال يحرم المشمولون بأحكام هذه المادة من حقوقهم لدى الدولة ويلزمون بالإضافة إلى ذلك بجميع الأضرار الناجمة عن ترك العمل أو الانقطاع عنه.

د- لا تطبق الأسباب المخففة التقديرية على الجرائم المعاقب عليها بموجب حكم هذه المادة كما لا تطبق عليها أحكام وقف التنفيذ المنصوص عليها في المادة /١٦٨/ وما يليها من قانون العقوبات.

هـ - يعفى من العقوبة ولمرة واحدة من عاد للخدمة أو وضع نفسه تحت تصرف الدولة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تحريك الدعوى العامة بحقه^٤ وهنا نلاحظ مجرد وضع الموظف لنفسه تحت تصرف الإدارة تعتبر من المبررات التي تقبلها الجهة العامة بحكم القانون، وتخضع هنا لرقابة القضاء من حيث تاريخ وضع الموظف لنفسه تحت تصرف الدولة، فإذا كان خارج المدة المحددة قانوناً لا يعفى من العقوبة وهناك حالات استثنائية على ذلك كالمخطوف.

الفرع الثاني - المسؤولية المدنية لجرم ترك العمل:

إن جرم ترك العمل المنصوص عليه في المادة /٣٦٤/ مكرر من قانون العقوبات جاء واضحاً من حيث المسؤولية المدنية، فمن خلال نص هذه المادة نجد أن المسؤولية المدنية تتلخص بدفع كافة الالتزامات المالية

^١ كان المرسوم التشريعي رقم /٦٨/ يشمل فقط الخاضعين لأحكام قانون الموظفين الأساسي ولم يكن يطبق على عمال ومستخدمي الدولة. فجاءت بعدها هذه التعديلات لتجعل النص شاملاً لكل العاملين في الدولة من موظفين وعمال ومستخدمين.

^٢ راجع نص المادة /٢/ من المرسوم /١٧٧/ الصادر بتاريخ ١٢/١٢/١٩٥٢.

^٣ راجع نص المرسوم التشريعي رقم /٢٣/ لعام ١٩٨١ الذي ألغى كل الأحكام التشريعية السابقة المخالفة لأحكام المادة /٣٦٤/ من قانون العقوبات الحالي وجعلها بصيغتها الحالية وبصورة نهائية.

^٤ راجع نص المادة /٣٦٤/ مكرر من قانون العقوبات السوري رقم /١٤٨/ لعام ١٩٤٩ مع تعديلاته.

المرتتبة نتيجة للإيفاد ببعثة أو منحة أو إجازة دراسية مع الإلزام بالإضافة إلى ذلك بجميع الأضرار الناجمة عن ترك العمل بما في ذلك من ضرر معنوي لجهة الإدارة^١.

وبمن أن هذا الجرم منصوص عليه في قانون العقوبات، وبما أن عقوبته هي السجن لمدة تتراوح بين ٣/ إلى ٥/ سنوات فإنه يشكل جنحة جزائية، إلا أنه نظراً لكون المحاكم الصلحية تحكم في الجرح المنصوص عليها في قانون العقوبات والقوانين الأخرى متى كانت هذه الجرح معاقب عليها بالإقامة الجبرية أو بالغرامة أو بالحبس مدة لا تتجاوز السنة أو بها معاً^٢. فإن الاختصاص القضائي يكون لمحكمة بداية الجراء، كونها تنظر بالدرجة الأولى في جميع الجرح التي لم يعين القانون محاكم أخرى للنظر فيها^٣.

بناء على ما سبق فإن الاختصاص في دعوى ترك العمل يكون لمحكمة بداية الجراء، كونها ذات شقين: جزائي ومدني، إلا أن قانون العاملين الأساسي نص على أن: القضاء الإداري هو السلطة المختصة بالنظر في جميع المنازعات الناشئة عن تطبيق هذا القانون، بما في ذلك الخلافات المالية الناجمة عن الأجور والتعويضات للعاملين، وسائر المنازعات التي تنشأ بينهم وبين أي من الجهات العامة^٤. ونص في موضع آخر أن: تتولى محكمة البداية المدنية في مركز كل محافظة صلاحيات واختصاصات المحكمة الإدارية، وأن ينتهي عملها عندما تشكل المحاكم الإدارية في المحافظات^٥.

قد يبدو لنا أن هناك تعارض بين نصوص قانون العقوبات ونصوص قانون العاملين الأساسي، إلا أن الموضوع يتعلق فيما إذا كان الجرح جزائي ومدني معاً عندها يختص القضاء العادي، أما إذا كان ذات جانب مدني فقط يختص القضاء الإداري، حيث إن جريمة ترك العمل كما ذكرنا سابقاً هي من الجرائم الآتية لا المستمرة، وتسقط بالتقادم بمرور ثلاث سنوات على تاريخ وقوع الجريمة، وإذا سقط جرم ترك العمل أو الدعوى العامة بالعفو العام أو التقادم فإن المطالبة بالتعويض يكون من اختصاص المحكمة الإدارية^٦.

وهذا يتوافق مع ما جاء في قانون مجلس الدولة السوري رقم ٣٢/ لعام ٢٠١٩، حيث ورد من ضمن اختصاصات المجلس المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام القانون الأساسي للعاملين في الدولة، بالإضافة إلى جميع أنظمة التوظيف والاستخدام المعمول بها في الجهات العامة الأخرى، بما في ذلك الخلافات المالية الناجمة عن الأجور والتعويضات للعاملين ومن في حكمهم، وسائر المنازعات التي تنشأ بينهم وبين أي من الجهات العامة^٧، كما نص أيضاً على اختصاص المحكمة الإدارية بالفصل في جميع هذه المنازعات المذكورة آنفاً^٨.

المطلب الثاني- الآلية الإدارية والقانونية للتعامل مع ترك العمل:

^١ راجع الفقرات أ-ب-ج/ من نص المادة ٣٦٤/ مكرر من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨/ لعام ١٩٤٩ مع تعديلاته.

^٢ راجع نص المادة ١٦٦/ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨/ لعام ١٩٤٩ مع تعديلاته.

^٣ راجع نص المادة ١٦٩/ من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨/ لعام ١٩٤٩ مع تعديلاته.

^٤ راجع نص المادة ١٤٣/ من القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم ٥٠/ لعام ٢٠٠٤.

^٥ راجع نص المادة ١٦٠/ من القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم ٥٠/ لعام ٢٠٠٤.

^٦ راجع القرار رقم ١٣٨٨/ أساس ١٦٢٧/ الصادر عن محكمة النقض - الدوائر الجزائية - لعام ١٩٨٣، القاعدة ١٢٠، رقم مرجعية حمورابي: ٧٢٦٩٥. والقرار رقم ٦٣٤/ أساس ٦٣٠/ الصادر عن محكمة النقض - الدوائر الجزائية - لعام ١٩٨٣، القاعدة ١٣٧، رقم مرجعية حمورابي: ٧٢٤٤٩.

^٧ راجع الفقرة و/ من نص المادة ٨/ من قانون مجلس الدولة السوري الحالي رقم ٣٢/ لعام ٢٠١٩.

^٨ راجع نص المادة ١٣/ من قانون مجلس الدولة السوري الحالي رقم ٣٢/ لعام ٢٠١٩.

إن الآلية الإدارية والقانونية الواجب اتباعها للتعامل مع جرم ترك العمل تتمثل بجملة من الإجراءات الواجب اتباعها من قبل الجهات العامة، هذه الإجراءات تبدأ في البداية بإرسال كتاب من الجهة التي يعمل بها العامل إلى إدارة الموارد البشرية (الشؤون الإدارية)، يتضمن غياب العامل دون مبرر لمدة ١٥/ يوم متصلة أو ٣٠/ يوم منفصلة خلال نفس العام، وهاتين الحالتين هم أكثر حالات جرم ترك العمل، وبعدها تصدر إدارة الموارد البشرية قرار باعتبار العامل بحكم المستقيل، مع توجيه الشؤون القانونية لإقامة الدعوى أمام القضاء المختص مرفقاً به كافة الالتزامات المالية المترتبة عليه^١.

بعد ذلك يتوجب على مديرية الشؤون القانونية تسطير كتاب إلى إدارة قضايا الدولة^٢ لإقامة الدعوى وتنصيب الجهة العامة صفة الادعاء الشخصي، وهنا ترفع إدارة قضايا الدولة الدعوى إما إلى محكمة بداية الجزاء، وإما إلى المحكمة الإدارية في حال سقط جرم ترك العمل بالتقادم أو بالعمو. إلا أن هناك إجراءات معينة وخاصة يتوجب على الجهات العامة اتخاذها في حال ترك العمل، كما أنه بنفس الوقت هناك بعض الحقوق التي يتمتع بها الموظف وواجباته تترتب عليه في حالة ترك العمل لا بدّ من معرفتها والوقوف عليها.

الفرع الأول- بعض الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة ترك العمل:

يحدث في بعض الأحيان أنه بعد رفع الدعوى وصدور حكم مبرم فيها، يلجأ العامل لدفع كافة التعويضات والالتزامات المالية المترتبة عليه، ظناً منه أن دفعها قد يلغي الجزاء المترتب عليه (السجن)، لأنه بشكل عام غاية الجهات العامة غالباً تحصيل الالتزامات المالية، بينما غاية المشرع إضافة لذلك وجود مؤيد جزائي لردع حالات ترك العمل، حفاظاً منه على مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد دون وجود خلل فيه نتيجة إهمال البعض من العمال في المرفق. وهنا عند حصول مثل هذا الأمر، لا يجوز للإدارة التي يعمل لديها العامل إجراء أي صلح أو تسوية أو إسقاط حقها في الدعوى إلا بعد استطلاع رأي إدارة قضايا الدولة^٣، وغالباً ما تعتبر الدعوى- عند موافقة هذه الأخيرة- غير ذات موضوع.

وبالعودة لحالات ترك العمل فقد يحدث أن يضع العامل المعتبر بحكم المستقيل نفسه تحت تصرف إدارته خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تحريك الدعوى العامة بحقه^٤، هنا يعفى من العقوبة ولمرة واحدة وعندها تقوم الإدارة بتبليغ إدارة قضايا الدولة بذلك ويتوجب عليه دفع كافة التزاماته أو أن يعود للخدمة لدى الإدارة. أيضاً قد تحدث قوة قاهرة تحول دون تمكن العامل من أداء عمله، أو قد يكون غيابه نتيجة أسباب طارئة أو ظروف خاصة تمنعه من الالتحاق بعمله، فإنه يجب على الجهة العامة تبرير هذا الغياب إذا ما تقدم العامل بما يثبت عدم تمكنه من الالتحاق بوظيفته^٥.

^١ الالتزامات المالية التي غالباً ما تترتب على العامل تتمثل في: الأجر الشهري الأخير كون العامل الدائم يستحق راتباً سلفاً على عمله- السلفة المالية في حال وجودها- غرامات مالية أو ما شابه - أثاث مكتبي في حال أخذه دون حق- قروض مالية

^٢ راجع نص المادة ٢/ من القانون رقم ٥٥/ لعام ١٩٧٧ المتضمن قانون إدارة قضايا الدولة وتعديلاته.

^٣ راجع نص المادة ٤/ من القانون رقم ٥٥/ لعام ١٩٧٧ المتضمن قانون إدارة قضايا الدولة وتعديلاته.

^٤ راجع الفقرة هـ/ من نص المادة ٣٦٤/ مكرر من قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨/ لعام ١٩٤٩ مع تعديلاته.

^٥ مثل تعرض العامل لحادث أليم ألمّ به نتيجة تفجير إرهابي مثبت بضبط شرطة منظم بالواقعة، راجع الرأي رقم ١٣١/ القضية رقم ١١١/ لعام ٢٠١٥ الصادر عن اللجنة المختصة للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع في مجلس الدولة، المجموعة الذهبية الحديثة، دمشق، ٢٠١٦، ص ٣٥٤ وما بعدها.

الفرع الثاني - حقوق الموظف وواجباته في حالة ترك العمل:

يتعين على الجهة العامة تصفية الحقوق التأمينية للعامل المعتبر بحكم الاستقيل متى قُضي ببراءته أو عدم مسؤوليته أو منع محاكمته، أو إذا تم تشميل جرم ترك العمل المنسوب إليه، أو العقوبة المفروضة بحقه - في حال وجودها - بالعفو، أو تم وقف الملاحقة الجزائية بحقه عن جرم ترك العمل^١، أي أنه لا مبرر لحرمان العامل من حقوقه التأمينية في حال صدور قرار باعتباره بحكم الاستقيل؛ متى غاب السبب القانوني المبرر لذلك.

أيضاً خلال فترة الثورة السورية منذ عام ٢٠١١ حدثت حالات خطف كثيرة طالت في قسم منها بعض الموظفين لدى الجهات العام، فإذا تم اختطاف عامل وهو قائم على رأس عمله؛ وصدر بحقه قرار باعتباره بحكم الاستقيل، وفيما بعد تم الإفراج عنه وتقدم بطلب وضع نفسه تحت تصرف الإدارة، فإنه يتوجب على الإدارة إعادة العامل إلى عمله متى تقدم بدعواه ضمن المدة القانونية المحددة لدعوى الإلغاء^٢، مرفقاً معها ما يثبت حادثة الخطف (ضبط شرطة منظم أصولاً والتنظم الإداري للجهة العامة).

حيث أن غياب العامل عن عمله خلال فترة الخطف كانت خارج إرادته نتيجة قوة القاهرة، مما يجعل غيابه مبرراً، ويغدو قرار اعتباره بحكم الاستقيل غير قائم على مبرراته الصحيحة والسليمة ومخالف للواقع والقانون، ومن حق العامل هنا إعادته إلى عمله ودفع كامل أجوره وتعويضاته التي يستحقها، وحقه في اعتبار الفترة الممتدة من تاريخ خطفه وحتى تاريخ إعادته للعمل فعلاً في عداد خدماته الفعلية المؤهلة للترقية^٣.

وقد يحدث في بعض الأحيان أن يصدر قرار بتعيين موظف نتيجة نجاحه بمسابقة ما، ولكن نتيجة لظروف القاهرة - كأن يعين في مديرية تربية حلب ويضع نفسه تحت تصرف مديرية تربية ريف دمشق - يتعذر على الموظف المباشرة خلال المدة القانونية، فيصدر قرار باعتباره بحكم الاستقيل، ففي حال تقدم بتظلم ورُفض تظلمه مع رفض إعادته للعمل، ففي هذه الحال إن تقدم بدعواه غالباً ما تقضي المحكمة بإلغاء القرار مع كافة مفاعيله القانونية والمالية والوظيفية، وإلزام الجهة العامة بإعادته للعمل مع صرف كافة أجوره وتعويضاته المستحقة، واعتبار فترة الانقطاع خدمة فعلية داخلية في التقدم المؤهل للترقية^٤.

أما الحالة الأخيرة التي يمكن التعرض لها؛ هي إصدار الإدارة قراراً باعتبار العامل لديها بحكم الاستقيل قبل أو انه القانوني، لأن الغياب بدون عذر يجب أن يكون لأكثر من خمسة عشر يوماً، مما يجعل قرار الإدارة في غير محله ويجعله جديراً بالإلغاء لعدم قيامه على مؤيدات القانونية والواقعية^٥.

^١ راجع الرأي رقم /٤٧/ القضية رقم /١٩٣٥/ لعام ٢٠١٥ الصادر عن الجمعية العمومية للقسم الاستشاري الفتوى والتشريع في مجلس الدولة، المجموعة الذهبية الحديثة، دمشق، ٢٠١٦، ص ١٠٣ وما بعدها.

^٢ راجع نص المادة /٢٢/ من قانون مجلس الدولة السوري الحالي رقم /٣٢/ لعام ٢٠١٩.

^٣ راجع القرار رقم /١/٤٤٧ القضية رقم /٨٠٩/ لعام ٢٠١٥ الصادر عن المحكمة الإدارية بدمشق، والقرار الصادر بالطعن رقم /٧٩٦/ رقم الطعن /٥٥٩٠/ لعام ٢٠١٥ بموجب حكم المحكمة الإدارية العليا، المجموعة الشاملة الحديثة - الأحكام القضائية الصادرة عن محاكم مجلس الدولة، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دمشق، ٢٠١٧، ص ٣٦٨.

^٤ راجع القرار رقم /١/٨٧٩ القضية رقم /١/٤٦٧ لعام ٢٠١٥ الصادر عن المحكمة الإدارية بدمشق، والقرار المصدق للطعن رقم /١١٨٢/ رقم الطعن /٣٦٢١/ لعام ٢٠١٦ بموجب قرار دائرة فحص الطعون لدى المحكمة الإدارية العليا، المجموعة الشاملة الحديثة - الأحكام القضائية الصادرة عن محاكم مجلس الدولة، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دمشق، ٢٠١٧، ص ٣٧٩.

^٥ راجع القرار رقم /٣٨/ القضية رقم /٩٥/ لعام ٢٠١٥ الصادر عن المحكمة الإدارية بدمشق، والقرار المصدق للطعن رقم /٧٨٥/ رقم الطعن /٢٤١١/ لعام ٢٠١٦ بموجب قرار دائرة فحص الطعون لدى المحكمة الإدارية العليا، المجموعة الشاملة الحديثة - الأحكام القضائية الصادرة عن محاكم مجلس الدولة، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دمشق، ٢٠١٧، ص ٣٦٣.

وبناء على ما سبق ذكره، فإننا نستنتج أن السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة ليست مطلقة، وليس أن تتصرف كما تشاء دون قيد وإنما داخل إطار المشروعية، وإن المشرع عندما حدد حالات اعتبار الموظف بحكم المستقبل إنما حددها على سبيل الحصر لخطورة هذا الأمر من ناحية تأثيره على سير المرفق العام هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإنه اشترط أن يكون غياب العامل عن عمله عائداً لأسباب غير مقبولة قانوناً، وإلا جعل من قرار الإدارة منقوصاً ومشوباً بعيب عدم المشروعية. وهكذا فإن هناك تقييد لسلطة الإدارة، حيث أن قرار اعتبار الموظف "مستقلاً" يجب أن يستند إلى غياب فعلي دون عذر قانوني، وأي قرار يصدر بشكل مسبق أو دون استيفاء الشروط يُعد باطلاً وقابلاً للإلغاء. ويظهر بشكل واضح مدى تشديد المشرع السوري على حماية استقرار المرافق العامة عبر عقوبات رادعة، مع إقرار آليات توازن بين جزاء المتسببين في هذا الجرم وضمان حقوق المتضررين من ظروف قاهرة. ومع ذلك يُظهر التعقيد في توزيع الاختصاص بين القضاء العادي والإداري تحديات عملية في متابعة الدعاوى، خاصة مع تباين الإجراءات بين المسؤولين الجزائية والمدنية.

الخاتمة:

بعد دراسة متعمقة لجرم ترك العمل للموظف العام في التشريع السوري، يتضح أن القانون السوري من خلال نصوص صارمة، يسعى إلى تحقيق توازن دقيق بين حماية المصلحة العامة وصون حقوق الموظفين، حيث يجسد جرم الترك انتهاكاً جسيماً للالتزامات الوظيفية التي تقع على عاتق الموظف العام تجاه المرفق العام، ويُعد تهديداً لاستقرار الجهاز الإداري. ورغم وضوح الإطار القانوني العقابي بموجب المادة /٣٦٤/ مكرر من قانون العقوبات، إلا أن التطبيق العملي يكشف تحديات جسيمة، خاصة في ظل الظروف الاستثنائية التي تمر بها سورية منذ ٢٠١١، والتي دفعت آلاف الموظفين لترك أعمالهم دون إجراءات قانونية. فكان من الضروري الحفاظ على الانضباط الوظيفي مع ضمان حقوق الموظفين، عبر معالجة الثغرات التشريعية والظروف الاقتصادية الطارئة التي تدفع لترك العمل.

وبعد استعراض جوانب جرم ترك العمل للموظف العام في التشريع السوري، يتضح أن هذا الجرم يشكل ركيزة أساسية في صون استقرار المؤسسات العامة وضمان انتظام سير المرافق العامة، فجاءت هذه الدراسة بتحليل الإطار القانوني الذي يحدد معالم جرم ترك العمل، بدءاً من تعريف الموظف العام وتصنيفاته، مروراً بتمييزه عن المفاهيم المشابهة كالإضراب والتغيب غير المشروع، وصولاً إلى الآثار الجزائية والمدنية المترتبة عليه. كما سلط الضوء على الآليات الإدارية والقانونية التي تضمن معالجة حالات الترك بإنصاف، مع التأكيد على ضرورة مراعاة الظروف الطارئة والقوة القاهرة التي قد تمنع الموظف من الالتحاق بعمله.

وفي الختام، يظل جرم ترك العمل تجسيداً لأهمية الالتزام بالواجب الوظيفي كضامنٍ لاستمرارية الخدمات العامة، مما يعزز الثقة بين الدولة والمواطن، ويحفظ هيبه الجهاز الإداري ككيانٍ منظمٍ وقادرٍ على تحقيق الصالح العام في إطارٍ من العدالة والانضباط.

وقد أفضت الدراسة إلى جملة من النتائج والتوصيات:

أولاً- النتائج:

١- تشديد العقوبات على جرم ترك العمل، حيث يُعاقب بجنحة السجن (٣-٥ سنوات) وغرامة مالية تعادل راتب سنة كاملة، مع مصادرة الأموال في حالات الإيفاد الدراسي.

- ٢- التمييز غير الواضح مع غياب حدود دقيقة بين ترك العمل والإضراب المشروط دستورياً أو التغيب غير المشروع، مما يؤثر على عدالة المحاسبة.
- ٣- هناك تأثير كبير للأزمة السورية، تتجلى في هجرة الموظفين بسبب انخفاض الأجور وتعقيد إجراءات الاستقالة، أدت إلى زيادة الدعاوى القضائية (نحو ١٣٨ ألف دعوى بين ٢٠١١-٢٠١٧).
- ٤- ازدواجية الاختصاص القضائي حيث هناك تنازع بين القضاء العادي (للشق الجزائي) والقضاء الإداري (للحقوق المالية)، يعقد متابعة الدعاوى.

ثانياً- التوصيات:

- ١- تعديل التشريعات الناظمة لجرم ترك العمل وخاصة المادة /٣٦٤/ مكرر من قانون العقوبات لمراعاة الظروف الاستثنائية (كالأزمات الاقتصادية والنزوح).
- ٢- توحيد المفاهيم من خلال وضع معايير واضحة للتمييز بين ترك العمل والإضراب والتغيب غير المشروع في القوانين الفرعية.
- ٣- رفع مستوى وكفاءة الأجور عبر ربط الرواتب بمتطلبات المعيشة لتقليل الدوافع الاقتصادية لترك العمل.
- ٤- تفعيل العفو الشامل على أن تشمل مراسيم العفو لجميع حالات ترك العمل المرتبطة بالثورة السورية، مع إسقاط العقوبات الجزائية والمدنية.
- ٥- توحيد الاختصاص القضائي لهذا النوع من الدعاوى، بإسناد الدعاوى بشكل كامل للمحاكم الإدارية لضمان سرعة الفصل واختصاص موحد.
- ٦- التوعية القانونية في مجال العمل الوظيفي من خلال نشر أدلة إرشادية للموظفين حول إجراءات الاستقالة القانونية وحقوقهم الوظيفية لتجنب الملاحقة القضائية بجرم ترك العمل.

قائمة بالمراجع:

أولاً- الكتب القانونية:

- ١- د. سعيد نحيلي، و د. عيسى الحسن، القانون الإداري (النشاط الإداري)، حلب، منشورات جامعة حلب، ٢٠٠٧.
- ٢- طارق المجذوب، الإدارة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٢.
- ٣- د. عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، القاهرة، دار النهضة العربي، ١٩٧٧.
- ٤- د. عبد الله طلبه، الإدارة العامة، منشورات جامعة دمشق، بلا تاريخ نشر.
- ٥- د. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٤.
- ٦- د. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقهاً وقضاءً، القاهرة، دار الفكر الحديث، ط١، ج١، بلا تاريخ نشر.
- ٧- د. محمد أنس قاسم جعفر، الوسيط في القانون العام، بلا دار نشر، ١٩٩٤.
- ٨- د. مهند نوح، القانون الإداري، دمشق، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، بلا تاريخ نشر.

ثانياً- الرسائل والأبحاث العملية:

- ١- د. أنس رعد، مبدأ الجدارة في الوظيفة العامة وأثره في تحقيق التنمية الإدارية /رسالة ماجستير/، منشورات جامعة دمشق، ٢٠١٥.

ثالثاً- المقالات والأبحاث والمجلات العلمية:

١- د. محمد الحسين، العاملون في الدولة، بحث منشور في الموسوعة القانونية المتخصصة، دمشق، المجلد ٥/، ٢٠١٠.

رابعاً- مجموعات وأحكام القضاء:

- ١- مصباح نوري المهاني، مبادئ القضاء الإداري، اجتهادات المحكمة الإدارية العليا في أربعين عاماً ١٩٥٩-٢٠٠٠، ج٣، ط١، مؤسسة النوري، دمشق، ٢٠٠٥.
- ٢- الاجتهادات الصادرة عن الهيئة العامة لمحكمة النقض لعام ١٩٧٩-١٩٨٣
- ٣- المجموعة الذهبية الحديثة للآراء الصادرة عن القسم الاستشاري في مجلس الدولة، دمشق، ٢٠١٦.
- ٤- المجموعة الشاملة الحديثة- الأحكام القضائية الصادرة عن محاكم مجلس الدولة، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دمشق، ٢٠١٧.

خامساً- الدساتير والقوانين:

- ١- دستور الجمهورية العربية السورية الملغى الصادر بتاريخ ٢٧/٢/٢٠١٢.
- ٢- القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم ٥٠/ الصادر بتاريخ ٦/١٢/٢٠٠٤.
- ٣- قانون الموظفين الأساسي رقم ١٣٥/ لعام ١٩٤٥.
- ٤- نظام المستخدمين الأساسي الصادر بالمرسوم التشريعي رقم ١٤٥٩/ لعام ١٩٥٠.
- ٥- القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم ١/ لعام ١٩٨٥.
- ٦- المرسوم التشريعي رقم ٦٨/ الصادر بتاريخ ١٩/١/١٩٥٢
- ٧- المرسوم ١٧٧/ الصادر بتاريخ ١٢/١٢/١٩٥٢.
- ٨- المرسوم التشريعي رقم ٤٦/ لعام ١٩٧٤
- ٩- المرسوم التشريعي رقم ٢٣/ لعام ١٩٨١
- ١٠- قانون العقوبات السوري رقم ١٤٨/ تاريخ ٢٢/٦/١٩٤٩ وتعديلاته.
- ١١- قانون مجلس الدولة السوري الحالي رقم ٣٢/ لعام ٢٠١٩.
- ١٢- قانون إدارة قضايا الدولة وتعديلاته رقم ٥٥/ لعام ١٩٧٧
- ١٣- قانون أصول المحاكمات الجزائية الصادر بالمرسوم رقم ١١٢/ لعام ١٩٥٠ وتعديلاته
- ١٤- بعض مراسيم العفو السورية مثل: المرسوم رقم ٦/ لعام ٢٠٢٠.
- ١٥- قانون العاملين المدنيين المصري رقم ٤٧/ الصادر بتاريخ ١٨/٦/١٩٧٨.

سادساً- المراجع الأجنبية:

1 - Plantey (A) , *Trate Pratique de la fonction Publique Libairie general de droit de Jurisprudence* ,1971.

٢-Jean Francois Lachaume, *La Fonction Publique* , Dalloz, Paris, 1998.

سابعاً- المواقع الإلكترونية:

- ١- مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <https://Kassioun.org>
- ٢- مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <https://mail.arab-ency.com.sy/>

- ٣- مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <https://www.harmoon.org>
- ٤- مقال منشور على الموقع الإلكتروني: <https://www.syrian-lawyer.club/>