



حقوق الموظف العام في تشاد في الفترة ما بين 2001-2018

Civil servant rights in Chad between 2001-2018

الاستاذ محمد جبريل آدم

Professor Mohamed Jibrin Adam

MahamatdjibrinAdam8@gmail.com

تخصص تاريخ حديث، المعهد العالي لإعداد المعلمين -ابشة

a modern history teacher at the Higher Institute for Teacher Education,
Abbeche

الاستاذ يوسف محمد ابراهيم

Professor Youssof Mahamat Brahim

Youssofsangada8@gmail.com

تخصص تاريخ حديث، ثانوية البنات بناجمينا

Modern History Teacher, Girls' High School, N'Djamena

الاستاذ حسن آدم بحر

Professor Hassan Adam Bahr

baharfiss99@gmail.com

تخصص علم النفس التربوي، المعهد العالي لإعداد المعلمين -ابشة

Teacher of educational psychology at the Higher Institute for Teacher
Education, Abbeche

المخلص:-

اجريت هذه الدراسة في تشاد عامه في العام 2023 بهدف التعرف على ان الموظف العام الذي كلفته الدولة بخدمة في مرفق من المرافق العامة له حقوق وعليه واجبات من القانوني أن يتعرف عليها ويقوم بها حفاظا على حقوقه وحرصاً منه على أداء واجباته.

نجد أن عدداً كبيراً من الموظفين العامين في تشاد يجهلون عدداً من حقوقهم الأساسية سواء كانت مالية أو مادية مثل الإجازات السنوية والمرضية والاجازات الدراسية وحق الاضراب.

ومن خلال سير البحث يتبين لنا أن عدداً من الموظفين لم يطالبوا بحقوقهم منذ توظيفهم وذلك مثل الاجازات السنوية التي يجب ان تجدد كل عام، أما الاجازات المرضية غالباً ما تكون شفوية بالنسبة للأمراض الخفيفة وكذلك الحال عند الوفيات.

الرقابة من الإدارية تلزمه بأدائها وإذا حصل منه قصور فإنه ينال عقابه وفق القانون، فالدولة تقوم بإحصاء، واتخذ الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي التاريخي لمناسبة هذه الدراسة.

ومما توصلت اليه الدراسة:

- 1\ ان للموظف العام حقوق وواجبات مكفولة من القانون المنصوص اليه في الدولة.
- 2\ أن الموظف العام أصبح يمتلك ذخيرة علمية في كيفية المطالبة في كل ما يستحقه عبر النقابات العمالية المرخص لها من الادارة العليا.
- 3\ وعي الموظف لمعرفة أن القانون لا يحمي المغفل وانه مهما كلف الامر عليه احترام القانون.
- 4\ اطلاع كثير من الموظفين على القرارات الحكومية التي تكفل لهم حقوقهم أمام لقانون واوصت هذه الدراسة بالآتي:
- 1\ إجراء دراسات مماثلة لهذا الموضوع لكي ينتنى للعامل بالوظيفة العامة معرفة حقوقه وواجباته بالطريقة القانونية.
- 2\ اقامة دورات تدريبية للعمال لتوعيتهم للمطالبة من حقوقهم عبر النقابات العمالية.

Abstract:

This study was conducted in Chad in general in 2023 to identify that the public employee assigned by the state to serve in a public facility has rights and duties that he must legally

know and perform to preserve his rights and ensure that he performs his duties. We find that many public employees in Chad are ignorant of their basic rights, whether financial or material, such as annual and sick leaves, study leaves, and the right to strike. Through the course of the research, it becomes clear to us that several employees have not claimed their rights since their employment, such as annual leaves that must be renewed every year, while sick leaves are often verbal for minor illnesses and the same is the case in the event of death. As for duties, even if the employee is ignorant of them, the administrative oversight obliges him to perform them, and if he is negligent, he will be punished according to the law, as the state conducts a census, and the researchers in this study adopted the descriptive historical approach to suit this study. The study concluded:

- 1-The public employee has rights and duties guaranteed by the law stipulated in the state.
- 2-That the public employee has acquired a scientific reserve on how to claim everything he deserves through labor unions licensed by senior management.
- 3-The employee's awareness is that the law does not protect the ignorant and that he must respect the law no matter what the cost.
- 4- Many employees are informed of government decisions that guarantee their rights before the law

This study recommended the following:

- 1- Conducting similar studies on this topic so that the public employee can know his rights and duties legally.
- 2-Holding training courses for workers to educate them to claim their rights through labor unions.

مقدمة:

يتمتع الموظف العام بمجموعة من الحقوق والامتيازات أهمها المقابل المادي الذي يحصل عليه في آخر الشهر، بما أن مركز الموظف العام ليس مركزا تعاقديا، بل هو مركز تنظيمي تحدده القوانين واللوائح، وينتج عن ذلك أن حقوق الموظفين مثل واجباتهم تحددها قواعد تطبق بطريقة موحدة كقاعدة عامة على كافة الموظفين، ولا يجوز للإدارة الاتفاق على خلافها مع كل موظف.

المزايا المادية للوظيفة وتتناسب معها، وتكفل لهم في نفس الوقت الحياة الكريمة الملائمة مع وظائفهم، من ذلك المرتبات والعلاوات والمكافئات والترقيات، مع أن الترقية ليس فقط من المزايا المادية، بل أنها أيضا من المزايا الأدبية يحصل

عليها الموظف العام بناء على الجهود التي يبذلها، ويكون ذلك خاصة في المفهوم الأمريكي للوظيفة العامة، وأن يتبوأ الموظف العام مكانة أرفع في السلم الإداري، كلما طال به الأمر في السلك الحكومي وزادت خبرته ودرأيته بالعمل.

وهناك حقوق غير مادية أو مالية يتمتع بها الموظفون ويستخدم غالبا في مصلحة الوظيفة أو الصالح العام، وتتجسد هذه الحقوق في الإجازات المختلفة التي قررها القانون للموظفين، بجانب إمكانية الاستفادة من البعثات والمنح والإجازات الدراسية، وكذلك الحق في التدريب لتنمية قدرات الموظف العام، وسوف نتناول في هذا البحث الموظف العام في تشاد فيما له من حقوق وعليه من واجبات.

1- مشكلة البحث: عدم وجود دراسات سابقة منفصلة عن القرارات الحكومية لتكون في متناول أيدي الدارسين باللغة العربية في تشاد.

2- أسباب اختيار الموضوع أجري الباحث استطلاع ميداني لعدد من المؤسسات الوظيفية في تشاد وقد تبين من خلاله أن كثير من الموظفين غير ملمين بحقوق الموظف العام في تشاد وخاصة حاملي الشهادات العربية فلذا تم اختيار هذا الموضوع للدراسة.

3- أهداف البحث:

. إمام السواد الأعظم من الموظفين بحقوق الموظف العام في تشاد

4- أن يطالب كل موظف بحقوقه التي كفلها له القانون بعد أداء واجباته.

أهمية البحث : يعتبر هذا البحث من البحوث المهمة التي تبين حقوق الموظف بكل دقة وتفصيل 5-5- أسئلة البحث:

ماهي حقوق الموظف العام في تشاد؟

. لماذا لا يطالب بعض الموظفين بحقوقهم؟

6- فرضيات البحث:

. تتعدد حقوق الموظف العام في تشاد فمنها حقوق مادية واجتماعية...الخ.

. كثير من الموظفين لم يطلعوا على القرارات الحكومية التي تكفل لهم حقوقهم أمام القانون.

7-منهج البحث:

يستخدم الباحث المنهاج الوصفي والتاريخي ويستفيد من المنهاج التكاملي في عرضه للمادة العلمية، وأي منهج يفيد البحث.

8-حدود البحث القرارات الادارية الصادرة من 2018-2001م

9-الدراسات السابقة:

دستور تشاد

قرار رقم 17\2001

قرار رقم 28\2018

10-هيكل البحث:

المبحث الأول: ماهية الموظف

المطلب الأول: تعريف الموظف العام

المطلب الثاني: هيئات إدارة الوظيفة العامة في تشاد:

المطلب الثالث: الحقوق المالية للموظف العام:

المبحث الثاني: الحقوق المادية للموظف العام.

المطلب الأول: الإجازات السنوية.

المطلب الثاني: الإجازات المرضية.

المطلب الثالث: الإجازات الخاصة بالموظف.

المطلب الرابع: الإجازات الدراسية.

المبحث الثالث: الحقوق المعنوية للموظف العام.

المطلب الأول: الحقوق المادية للموظف العام.

المطلب الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العام.

المطلب الثالث: الإضراب للموظف العام.

المبحث الأول: ماهية الموظف.

أولاً: تعريف الموظف العام:

وردت عدة تعريفات للموظف العام نذكر منها ما يلي:

أ/ عرف الدكتور محمد مرغني الموظف العام بأنه: الشخص المكلف بعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطة الإدارية بطريق مباشر بصفة دائمة بقرار من السلطة المتخصصة بذلك.⁽¹⁾

ب/ الأستاذ/ فالين: الموظف العام: الشخص الذي يعمل في خدمة وطنية ويساهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة، ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في الكادر الإداري.⁽²⁾

ج/ الأستاذ الدكتور سليمان محمد المطاوي: فقد عرف الموظف العام بأنه: الشخص الذي يعهد إليه عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها.⁽³⁾

د/ تعريف التشريعي للموظف العام: عرف المشرع التشادي: الموظف العام تعريفا غير مباشر نصت المادة (2) من القانون رقم 017/ ر/ج لسنة 2001م، القاضي بالنظام الأساسي العام للوظيفة العامة في جمهورية تشاد (النظام الأساسي الحالي ينطبق على الأشخاص الذين عينوا في عمل دائم وتم تثبيتهم في هيئة كوادر إدارة الدولة).⁽⁴⁾

إذن أن المشرع التشادي لم يعرف الموظف العام تعريفا شافيا، وإنما ذكر بوجه عام الأشخاص الذين عينوا في عمل عام دائم، وتم تثبيتهم في هيئة كوادر الدولة.

ومن خلال هذه التعريفات لكي يعتبر الشخص موظفا عموميا يجب أن تتوفر فيه الشروط الآتية:-

1/ القيام بعمل دائم.

2/ العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بالطريق المباشر.

¹ / المحامي باسم يشناق: الوظيفة العامة في فلسطين بين الواقع والممارسة، حقوق الطبعة محفوظة للهيئة رام الله لسنة 2002م ص12.

² / نفس المرجع ص13.

³ د/ علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الموظف العام، (دراسة مقارنة) دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، لسنة 2004م، ص78.

3/ تولى الوظيفة العامة بالأداة القانونية السليمة أي (المشروعة).

ثانيا: تعريف العمال:

أ. هم أفراد يؤدون أعمالا يدوية أو غير يدوية ويعملون لقاء أجر عند صاحب عمل وتحت سلطته.

ب - أنهم مستخدمون لدى الغير .

ج - أنهم لا يستخدمون أحد.

د - أنهم لا يعملون لحسابهم الخاص.

هـ - تشمل كلمة عمال إذا جميع العاملين لقاء اجر سواء كانوا عمالا يدويين، أو موظفين أو مستخدمي مكاتب ومجلات تجارية أو غير ذلك.⁽⁵⁾

ثالثا: حقوق العمال:

أ. حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها والحق في المفاوضة الجماعية:

يكفل القانون حق جميع العاملين باستثناء عناصر القوات المسلحة، في تكوين النقابات المستقلة والانتساب إلى النقابة التي يختارونها، يجب أن تكون جميع النقابات مرخصة من قبل وزارة الأمن العام والهجرة التي يجوز لها أن تأمر بحل النقابة التي لا تمتثل للقانون على النحو الذي تحدده الوزارة، ويكفل القانون حق العمال في التنظيم والمفاوضة الجماعية، وفي حين لا توجد قيود على المفاوضة الجماعية، إلا أن القانون يجيز للحكومة التدخل في حالات معينة يعترف الدستور بالحق في الإضراب، إلا أنه يقيد حق موظفي سلك الخدمة المدنية وموظفي المؤسسات والهيئات الحكومية في

الإضراب يشترط القانون الإبلاغ عن الإضراب قبل 72 ساعة من مواعده المزمع، وبموجب القانون، يتعين على موظفي سلك الخدمة المدنية والهيئات التابعة للدولة أن يستكملوا إجراءات وساطة قبل الشروع في الإضراب، إلا أنه لا يوجد جدول زمني محدد لهذه العملية. قد يتعرض موظفو الخدمة المدنية الذين ينخرطون في إضرابات أو يستقيلون احتياجاً إلى السجن والعمل القسري. الإضراب، يتعين على موظفي عدة مرافق حكومية، مصنفة باعتبارها خدمات ضرورية، بما في ذلك عمال البريد وموظفي المسالخ وتسعة فئات أخرى مواصلة تقديم مستوى معين من الخدمات أثناء الإضراب، يتم تحديده وفقاً لتقدير الحكومة يبيح القانون إنزال عقوبة السجن مع الأشغال الشاقة للمشاركين في إضراب غير مشروع. يحظر قانون العمل التمييز ضد النقابات ويغطي بشكل صريح كافة العاملين، بما فيهم العاملين الأجانب وغير النظاميين يقضي القانون بإعادة العمال الذين تم فصلهم بسبب نشاطهم النقابي إلى العمل وأفاد أعضاء النقابات بأن هذه الضمانات لم تحترم دوماً.⁽⁶⁾

قدمت الحكومة حماية فعالة لحرية تكوين النقابات والانضمام إليها والمفاوضة الجماعية، رغم أن ذلك كان عرضة للتأخير أحياناً، ويرجع ذلك أساساً إلى الصعوبات الإدارية في إحضار المسؤولين الرئيسيين إلى المفاوضات. كانت العقوبات كافية لردع الانتهاكات، وفقاً لما ذكره مفتش في وزارة العمل على الرغم من استمرار ورود تقارير في وسائل الإعلام والمنظمات غير الحكومية عن حدوث انتهاكات.⁽⁷⁾

لم ترد أية تقارير تفيد بوضع قيود على المفاوضة الجماعية أو بمعاقبة عاملين لمشاركتهم في إضرابات غير قانونية. كان أكثر من 90 بالمائة من العاملين في القطاع الرسمي ينتمون إلى نقابات وكان معظم العاملين يعملون لحسابهم الخاص وليسوا أعضاء في نقابات، وكانوا يعملون كمزارعين أو رعاة هيمنت الشركات المملوكة للدولة على العديد من قطاعات الاقتصاد الرسمي، وظلت الحكومة أكبر جهة توظيف في البلاد كانت النقابات مستقلة رسمياً عن الحكومة

⁶- تقرير حقوق الانسان في تشاد عام 2019م.

⁷- المرجع نفسه الصفحة نفسها

والأحزاب السياسية على حد سواء، رغم أن بعض النقابات كانت مرتبطة بصورة غير رسمية من خلال انتماءات أعضائها إلى الأحزاب السياسية.⁽⁸⁾

نظمت نقابات موظفي القطاع العام عدداً من الإضرابات خلال العام احتجاجاً على تأخر أو عدم دفع الأجور والعلاوات والحوافز والمكافآت والمنح في عام 2018 استمرت الإضرابات لعدة أشهر حيث احتج موظفو سلك الخدمة المدنية على خفض الرواتب، وتأثرت المدارس والمستشفيات نتيجة لهذه الإضرابات لم تكن الإضرابات التي حدثت خلال العام مصحوبة بمظاهرات بسبب الحظر الذي فرضته وزارة الداخلية والأمن العام عام 2016 على المظاهرات، وهو ما طعنته نقابة المحامين في قضية يجري النظر فيها.

لم تعط الحكومة الأولوية للاجتماع مع النقابات العمالية في عام 2017، أصدر اتحاد نقابات العمال مذكرة صحفية تقيّد بأن الحكومة لم تستوف التزاماتها المتعلقة بالأجور والعلاوات، ومن ثم فإن الاتحاد سوف يستكشف كل الاحتمالات للعودة إلى المفاوضات كما حذر رئيس اتحاد النقابات التشادية بأن الاتحاد سوف يدعو إلى إضرابات إذا لزم الأمر.⁽⁹⁾

ب. حظر العمل القسري أو الإجباري:

يجرم القانون جرائم الاتجار بالعمالة، بما في ذلك العمل القسري. وتركز خطة عمل وزارة العدل المرسوم عام 2019 بشأن الاتجار بالأشخاص على تدريب أعضاء المحاكم والسلطات المحلية والزعماء التقليديين والدينيين وأعضاء المجتمع المدني وأعضاء وكالات إنفاذ القانون ونتيجة لذلك، تم التعرف على نحو 30 طفلاً ولم شملهم بأسرهم. لكن مع ذلك، بقي إنفاذ القانون غير متكافئ.⁽¹⁰⁾

أو العبودية من خلال استخدام القوة أو الاحتيال أو الإكراه، وكانت هذه العقوبات السجون، وقد تجبر السجناء السياسيين

⁸ - تقرير وزارة الخارجية الأمريكية حول الاتجار بالأشخاص على رابط الإحالة الإلكترونية.

⁹ - المرجع نفسه الصفحة نفسها

¹⁰ - يرجى أيضا مراجعة تقرير وزارة العمل الأمريكية بشأن أسوأ أشكال عمالة الأطفال على رابط الأحالة الإلكترونية.

بشكل قانوني على كافية لردع المخالفات شاركت الحكومة في العمل القسري في ممارسة العمل القسري، وذكرت المنظمات غير الحكومية لحقوق الإنسان أن استخدام العمل القسري في السجون هو أمر شائع لم تكن جهود الحكومة في فرض القانون فعالة بشكل متناسق ولم توفر الحكومة الموارد الكافية كما أنها لم تنفذ عمليات تفتيش كافية، كما لم ترد تقارير عن محاكمات بهذا الشأن خلال العام.

عمالة قسرية، بما في ذلك عمالة الأطفال القسرية في القطاع غير الرسمي كان الأطفال والبالغون يخضعون في المناطق الريفية للعمل القسري في الزراعة، واستخراج الذهب، وإنتاج الفحم، بينما كانوا يخضعون في المناطق الحضرية للاسترقاق المنزلي أخضع مسؤولوا السجن السجناء في العمل القسري على مشاريع خاصة، بشكل منفصل عن العقوبات التي فرضت عليهم في الحكم القانوني.⁽¹¹⁾

ج. حظر عمل الأطفال والحد الأدنى لسن العمل:

العمالة الأطفال إلى القبول العام لم 12 سنة. والحد الأدنى لسن العمل في الوظائف الخطرة هو 18 سنة. ساهم تدني السن القانوني للعمل وانعدام فرص الدراسة في بعض المناطق وطقوس بلوغ من الرشد في المجتمع القبلي إلى القبول ينص قانون العمل على أن الحد الأدنى لسن العمل هو 14 سنة. ينص القانون على استثناءات للعمل الخفيف في الزراعة والخدمة المنزلية لمن بلغوا للذين بلغوا من 14 أو أكثر، وكان بعض هؤلاء الأطفال ينخرطون في أعمال خطيرة، يسمح القانون للأطفال الذين تبلغ أعمارهم 18 سنة أو أكثر في الانخراط في أنواع محددة من الأعمال الخطرة، ولا ينطبق الحظر المفروض على أداء الأطفال للأعمال الخطرة على الأطفال في القطاع غير الرسمي الحد الأدنى لسن التجنيد بالجيش هو 18 سنة؛ أما الحد الأدنى لسن التجنيد الإلزامي فهو 20 سنة، يحظر القانون استخدام الجنود الأطفال.

تدريباً لمفتشي العمل في القضايا المتعلقة بالأطفال يعتبر مكتب التفتيش على العمالة الجهة المسؤولة عن إنفاذ قوانين وسياسات عمالة الأطفال إلا أن الحكومة لم تنفذ القانون بشكل فعال ظلت عمالة الأطفال منتشرة على نطاق واسع،

¹¹ - المرجع نفسه الصفحة نفسها

لكن السلطات لم تحاكم أي قضايا خلال العام، وذلك وفقاً لمسئولين في وزارة العمل خلال العام تم التحقيق في قضيتين للاتجار بأطفال بموجب مرسوم قانون الاتجار بالأشخاص تطبق قوانين العمل فقط في المؤسسات الرسمية، ولا توفر الحماية للأطفال العاملين في القطاع غير الرسمي لم تكن العقوبات المفروضة على الإدانة بانتهاك قوانين عمالة الأطفال كافية لردع الانتهاكات لا يفرض القانون عقوبات إذا كان الانتهاك نتيجة لخطأ في معرفة عمر الطفل، إن لم يكن الخطأ من طرف صاحب العمل اتخذت الشرطة في بعض الأحيان إجراءات خارج نطاق القضاء، مثل القبض على الأشخاص واحتجازهم دون أمر قضائي، ضد المخالفين لعمالة الأطفال، كما فرض الزعماء التقليديون أحياناً عقوبات تقليدية مثل النبذ وفقاً لمنظمات حقوق الإنسان المحلية.⁽¹²⁾ رغم أن الحكومة لم يكن لديها خطة شاملة للقضاء على أسوأ أشكال عمالة الأطفال، إلا أنها عملت مع اليونيسيف والمنظمات غير الحكومية لزيادة الوعي العام بعمالة الأطفال علاوة على ذلك، استمرت جهود

تتقيف الآباء والأمهات والمجتمع المحلي حول مخاطر عمالة الأطفال، ولاسيما بالنسبة للأطفال الرعاة. خضع العمال الأطفال للاستعباد في الخدمة المنزلية، والتسول القسري، والعمالة القسرية في رعاية الماشية والزراعة وصيد السمك وبيع السلع في الشوارع، كما عثر على أطفال من تشاد خاضعين للعمل القسري في رعي الماشية في الكاميرون وجمهورية إفريقيا الوسطى ونيجيريا، وغالباً ما عاش الأطفال الرعاة في ظروف متدنية بدون الحصول على التعليم أو التغذية السليمة عادة ما يتفق آباء الأطفال مع الرعاة بموجب عقد غير رسمي على عمل الأطفال في مقابل راتب شهري صغير وماعز بعد ستة أشهر من العمل أو بقرة بعد العمل لمدة عام ذكرت المنظمات غير الحكومية المحلية أن هذه التعويضات لم تدفع في كثير من الأحيان وفقاً لجمعية المحاميات التشاديات، كان أزواج الفتيات الصغيرات، اللاتي تم بيعهن أو إجبارهن على الزواج كأطفال، يقومون بإجبارهن على العمل القسري الاستعبادي في الخدمة المنزلية وفي الأعمال الزراعية، كما أجبرت الجماعات الإرهابية وجماعات الحماية المجتمعية الأطفال لكي يعملوا كجنود أطفال.

د. التمييز في العمالة والمهن:

يحظر القانون ولوائح العمل التمييز في العمالة أو الأجور على أساس العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو السن أو الأصل الوطني الجنسية أو العضوية في نقابة لا توجد قوانين تمنع التمييز في التوظيف بناء على الإعاقة أو الميل الجنسي أو الهوية الجنسية أو الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو غير ذلك من الأمراض المعدية، أو الأصل الاجتماعي.

التمييز إلى مكتب مفتش العمل، الذي يجري تحقيقاً وقد يلعب دور الوسيط بين العامل وصاحب العمل وإذا فشلت الوساطة، يتم إحالة القضية إلى محكمة العمل لجلسة استماع علنية لم تطبق الحكومة هذه القوانين واللوائح بشكل فعال، لم تكن العقوبات المفروضة من قبل محكمة العمل في حالة الإدانة بالتمييز كافية لردع الانتهاكات. عموماً لم يكن يسمح للنساء بالعمل أثناء الليل، أو لأكثر من 12 ساعة في اليوم، أو في وظائف يمكن أن تشكل خطراً أخلاقياً أو بدنياً، وهو ما لم يتم تعريفه وتعرض الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في كثير من الأحيان إلى التمييز في العمل، على الرغم من أن القانون يحظر التمييز على أساس الجنسية، إلا أن المواطنين الأجانب كثيراً ما كانوا يلاقون صعوبات في الحصول على تصاريح عمل، وكانوا يتلقون أجوراً أدنى، أو أن يعملوا في ظروف عمل سيئة، واجه أفراد مجتمع الميم والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية التمييز الاجتماعي والتمييز في العمل، لم يكشفوا عموماً عن ميلهم الجنسي.⁽¹³⁾

هـ. ظروف العمل المقبولة:

كان الحد الأدنى للأجور أعلى من معدل الفقر الذي حدده البنك الدولي يحدد القانون ساعات العمل في معظم الأعمال بـ 39 الساعات العمل الإضافية أما ساعات العمل في القطاع الزراعي .

مع دفع أجر إضافي ساعة في الأسبوع فقد حددت بـ 2.400 ساعة عمل في العام، أي بمعدل 46 ساعة في الأسبوع، ويتمتع جميع العمال بحق الحصول على فترات راحة متواصلة تتراوح مدتها بين 24 و 48 ساعة بالأسبوع وإلى عطل سنوية مدفوعة الأجر.

يفرض قانون العمل معايير للصحة والسلامة المهنية تعتبر معاصرة ومناسبة للصناعات الرئيسية يحق للعمال النأي بأنفسهم عن ظروف العمل الخطيرة، دون تعرض وظيفتهم للخطر، لكنهم عموماً لم يفعلوا ذلك، يمنح قانون العمل للمفتشين سلطة تطبيق القانون ويغطي بشكل صريح جميع العمال، بما فيهم الأجانب وعمال القطاع غير الرسمي. يعتبر مكتب التفتيش العام في وزارة الوظيفة العامة والعمل هو الجهة المسؤولة عن فرض تطبيق الحد الأدنى للأجور وساعات العمل، ومعايير الصحة والسلامة، لم تطبق الحكومة القانون بصورة فعالة لم يتم إنفاذ الحد الأدنى للأجور بشكل فعال، وكان الكثير من الأشخاص يتلقون أجوراً أقل، خاصة في القطاع غير الرسمي، ولم تستخدم وزارة الأشغال العامة العدد الكافي من مفتشي العمل لإنفاذ القانون يجوز للمفتشين إحالة القضايا إلى وزارة العدل وحقوق الإنسان للملاحقة القضائية لم توفر الحكومة ما يكفي من الميزانية ولا الموظفين ولا التدريب، وأعاقت هذه النواحي، بالإضافة إلى الفساد الإنفاذ الفعال، ولم تحترم السلطات دائماً الحماية القانونية للعمال الأجانب وغير النظاميين، وكانت العقوبات غير كافية لردع الانتهاكات كما ظلت الأجور المتأخرة مشكلة لبعض عمال القطاع الخاص لم يستند العمال دوماً من حقوقهم المتعلقة بساعات العمل المحددة، وذلك لأنهم كانوا يفضلون الأجر الإضافي بشكل كبير.

استوفت الشركات متعددة الجنسية بشكل عام معايير الصحة والسلامة المهنية المقبولة لدى الحكومة وتجاهلت الخدمة المدنية والشركات المحلية الخاصة في بعض الأحيان معايير الصحة والسلامة المهنية، وكانت الأوضاع في الشركات المحلية الخاصة والمكاتب الحكومية دون المستوى المطلوب في كثير من الأحيان، بما في ذلك افتقارها إلى التهوية والوقاية من الحرائق وتدابير الحماية الخاصة بالصحة والسلامة المهنية.⁽¹⁴⁾

المطلب الثاني: هيئات إدارة الوظيفة العامة في تشاد:

تتضمن إدارة الوظيفة العامة هيئات مختلفة تساعدها في التخطيط والتنظيم ونوعية هذه الوظائف، ولقد نص الدستور، والقرارات التشريعية المنظمة لتقسيم الاختصاصات بين الهيئات الحكومية المختصة بتعيين الموظفين وذلك حسب اختصاص كل منهم.

أ/ رئيس الجمهورية:

إن النظام الحالي في تشاد ضمن لرئيس الجمهورية حق التعيين أثناء ممارسته للسلطات المتعلقة بالقرارات الرئاسية، ويستطيع أن يفوض بعض اختصاصاته لرئيس الوزراء بناء على تطبيق نصوص الدستور سلطته في التعيين، نص الدستور في المادة 98 بأن رئيس الوزراء هو المختص بتنظيم الإدارة وديرها. (15)

ب/ رئيس الوزراء:

هو المكلف بإدارة وتنسيق وتهيئة النشاط الحكومي، ويعتبر هو المختص بالتوقيع، أو الرفض، على كل القرارات المتعلقة بالوظيفة العامة، يستطيع رئيس الوزراء أن يصدر قرارات لا تتعلق مباشرة باختصاص رئيس الجمهورية، فإنه يستطيع أن يفوض بعض سلطاته إلى الوزراء أو يقبل لتفويض الصادر إليه من رئيس الجمهورية. (16)

ج/ الوزير المكلف بالوظيفة العامة:

يعتبر وزير الوظيفة العامة، المسؤول عن تعيين الموظفين المدنيين في الإدارات العامة بالتنسيق مع الوزارات الأخرى، مع تطبيق القرارات المتعلقة بإدارة موظفي الدولة، وتسهيل وتفسير ومراجعة القرارات التشريعية واللائحة المتعلقة بحماية

¹⁵ - من 92 من الدستور التشادي نصت بقولها: (يمكن لرئيس الجمهورية أن يوكل بعض مهامه إلى رئيس الوزراء)، وكذلك المادة 98 من نفس

الدستور نصت بقولها: (يدير رئيس الوزراء، وينسق، وينظم الإدارة)

¹⁶ - المادة 2 من القرار 39/رج/رو/2007م، المتعلق بالبناء العام للحكومة وتعيين أعضائها.

الموظفين وأسرههم، وتنسيق الأنشطة بين الأقسام المختلفة للإدارة العامة ومتابعة السياسة الحكومية المتصلة بالوظيفة العامة.⁽¹⁷⁾

د/ وزير المالية:

له الحق أن يتدخل بقوة في إدارة الوظيفة العامة، ويوقع على كل القرارات المتعلقة بالرواتب والعلاوات، والإجازات الإدارية والإجلاء الصحي... الخ.⁽¹⁸⁾

هـ/ حكام الأقاليم:

يعلن نقل الموظفين بقرار من قبل حاكم الإقليم بالاقتراح من المندوب الإقليمي المختص، ويعتبر تفويض السلطة هو الطريقة الفنية لنقل الاختصاص إلى جانب السلطة اللامركزية. فان حاكم الإقليم ينسق ويراقب أنشطة المرافق العامة اللامركزية الموجودة في إقليمه، ويمارس السلطة الرئاسية على الهيئات الإدارية والمرافق الإقليمية اللامركزية الواقعة في دائرة اختصاصه، ويرسل كل عام إلى الوزارة التقارير العامة عن حسن سير العمل في المرافق اللامركزية الداخلة في دائرة اختصاصه.⁽¹⁹⁾

¹⁷- القرار الرئيسي رقم 706 التعلق بتفويض السلطة لوزير الوظيفة العامة والعمل بمسائل تعيين الموظفين في الوظيفة العامة الصادر في 31 /08 /2010م.

¹⁸- المرسوم رقم 891/رج/رو/ بتاريخ 2011 القاضي بالهيكل العام للحكومة وتعيين اختصاصات أعضائها.

¹⁹- المادة 15 من القرار 154/رج/وزارة الداخلية والأمن واللامركزية المتعلقة بتعيين الوحدات الادارية (يفوض أعضاء الحكومة بعض اختصاصهم الى حكام الاقاليم).

و/ اللجنة الاستشارية للوظيفة العامة: تعتبر هذه اللجنة صاحبة الولاية العامة المختصة في مسائل الوظيفة العامة في تشاد ولها صلاحيات أن تصدر قرارات إلزامية فيما يخص المسائل المتعلقة بالوظيفة العامة، فاسند إليها مهمة دراسة ملفات المرشحين للوظائف العامة، وكذلك ترقية الموظفين وتأديبهم.⁽²⁰⁾

ز/ اللجنة الإدارية المتعادلة التمثيل:

ولدت هذه اللجنة بعد صراع النقابات العمالية مع الإدارة العامة، وأسست لضمان الحقوق الأساسية لكل الموظفين، وتوجد هذه اللجنة في كل وزارة وتمثل فيها جميع أطراف الموظفين. وتتكون هذه اللجنة من عدد متعادل من جميع ممثلي الإدارة العامة (الأمين العام، مدير قسم مكلف بشؤون العاملين) أما الأعضاء ممثلي المنظمات العمالية فعددهم ثلاثة أعضاء دائمين يمثلون جميع فئات الموظفين وفي حالة غيابهم ينوب عنهم أعضاء آخريين. تسند رئاسة هذه اللجنة إلى الأمين العام، وينتخب ممثلو المنظمات العمالية لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات قابلة للتجديد. وان تكون انتخابات التجديد قبل شهرين من تاريخ انتهاء المدة. وعلى الأمين العام للوزارة أن يؤسس لجنة إدارية متعادلة التمثيل تشرف على الانتخابات، ويتسلم الأعضاء الجدد عملهم بعد عشر يوما من انتخابهم، وأن يكون المنتخبون ذو أهمية أي موظفين عامين من جميع الفئات، على أن ترسل محاضر الانتخابات إلى الوزير المختص لاستصدار قرار بذلك بعد أخذ كل الاحتياطات المطلوبة.⁽²¹⁾

ك/ المجلس الطبي:

²⁰- المادة 28/رج/ من القانون 017/رج/ 2001م، المتعلق بالنظام الخاص للوظيفة العامة.

²¹- مجلة علمية محكمة تصدر نصف سنوية عن مركز العلمي للدراسات والبحوث التابع للمعهد العالي للاتصالات بجمهورية تشاد (العدد الثالث،

أكتوبر 2015م.

يوجد هذا المجلس في وزارة الصحة العامة لكنه محجور عليه من قبل وزارة الوظيفة العامة، لأنها الوزارة المستخدمة لجميع الموظفين ولكن أتبع هذا القانون للمجلس الطبي ويختص بفحص ملفات الموظفين المرضي الذين استدعت حالتهم لإجلاء صحيا لتلقى العلاج في المستشفيات على نفقة الدولة سواء كانت داخليا أو خارجيا وهذا يعني أن الموظف العام له حق العلاج في حالة حصل داء يستلزم العلاج ولذلك له الحق أن يتعالج في المستشفيات الداخلية أو الخارجية. وعليه فان هذا المجلس الطبي يقوم بفحص الموظفين وإعطائهم الشهادة اللازمة في حالة إصابتهم بأمراض تستوجب العلاج وبناء على قراره تتخذ الإدارة الإجراء اللازم لمنح الموظف الإذن بإجازة العلاج على نفقة الدولة سواء كانت هذه الإجازة طويلة المدة أو قصيرة الأجل، ويستشار إلزاميا هذا المجلس من وزير الوظيفة العامة في جميع المسائل المتعلقة بحفظ الصحة في مقر العمل، وكذلك المشاكل الصحية التي يعاني منها الموظفون خاصة.⁽²²⁾

ك/ لجنة معادلة الشهادات:

جاء في نص المادة (33) و (34) من قانون 17 لسنة 2001م، الخاص بالعاملين المدنيين في تشاد على (أنشأت لجنة معادلة الشهادات بوزارة الوظيفة العامة)، حيث يرفع إلى هذه اللجنة معادلة الشهادات وتقييم كل شهادة قدمت من قبل المرشح الذي يريد التوظيف أو من يرغب إلى تدريب شأنه ترقيته إلى طبقة أو رتبة وظيفية لم تكن مدرجة في قائمة التأهيل المحددة بالنظم الخاصة، ويتم معادلة الشهادة المقدمة لهذا الغرض بالمقارنة مع التأهيل المشروط صراحة في النظم الخاصة للالتحاق بطبقة أو الحصول على رتبة.⁽²³⁾

المطلب الثالث: الحقوق المالية للموظف العام:

²²- المادة 31 من القانون 017 لسنة 2001م، المتعلق بالنظام العام للوظيفة العامة في تشاد.

²³- المادة 33 و34 من القانون 17 لسنة 2001م، المتعلق بالنظام العام للوظيفة العامة في تشاد.

عندما يتم تعيين الموظف العام في وحدة إدارية سواء كانت وزارة أو مصلحة عامة أو وحدة محلية أو هيئة عامة، فالمفروض أن يستمر عمله الوظيفي فيها أو في هذه الوحدة غير أن القيام بالعمل الوظيفي لا يقل دائما في نفس المكان أو جهة العمل التي بدأ فيها تقلد الوظيفة، فقد ينقل الموظف إلى مكان آخر، أو يندب، أو يعار للعمل إلى جهة أخرى.

العام وفقا للإجراءات المقررة قانونا لذلك، يحوز هذا الموظف كافة الحقوق التي يقرها القانون لهذا المركز القائي مقبل تحمله أعباء ومهام وظيفته وأداء الأعمال التي تنطبق عليها الوظيفة، وتتمثل الحقوق المالية للموظف العام أساسا في المرتب والعلاوات والمكافئات والترقيات المقررة للوظيفة العامة التي يشغلها الموظف العام، وبناء على ذلك نصت المادة (14) من القانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م، بقولها: عناصر المكافئات تتنوع إلى ثلاثة أصناف: رتب أساسي، علاوات، مكافئات، وأضافت المادة (17) من نفس القانون على أنه يستفيد الموظف العام من ترقية الدرجة والرتبة.⁽²⁴⁾

- المرتب: هو أهم الحقوق المالية للموظف العام مهما كانت درجة وظيفته، وهو عبارة عن مبلغ نقدي يتقاضاه الموظف العام بصفة منتظمة من الإدارة العامة لقاء ومقابل انقطاعه لخدمة الدولة، كما أنه يمثل مقابل الوظيفة ومتطلباتها وأعبائها ومالها من درجة مالية طبقا للقانون، والمرتب هو أيضا الوسيلة الكريمة، ويجب أن يرتفع المرتب كلما ازدادت أهمية الوظيفة العامة.

قانون الوظيفة العامة التشادي رقم 017/رج/ لسنة 2001م، بقولها: الموظف العام في حالة قانونية تنظيمية تجاه الإدارة، أي مركز الموظف العام مركز تنظيمي، يجوز للدولة تغييره بإرادتها المنفردة في أي وقت شاءت⁽²⁵⁾ **العلاوات:** هو من أهم الحقوق المالية التي يحصل عليه الموظف العام، وهي تضاف إلى الراتب، وبعض هذه الإضافات المالية تساعد وتحسن من أحوال الموظفين المعيشية، أو هي الاستحقاق المالي الذي يصرف للموظف كزيادة في

²⁴- المواد (14) (17) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.

²⁵- المادة: (6) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.

المرتب.⁽²⁶⁾ **المكافئات:** تضمن قانون العاملين المدنيين عدة أنواع من المكافئات والأجور الإضافية التي تمنح للموظفين في أحوال معينة، وهذا ما نصت عليه المادة (137) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم /017/ رج/ لسنة 2001م، بقولها: الموظف العام الذي تميز بصورة خاصة في ممارسة وظائفه بسبب تقانيه في العمل وجديته ومساهمته في ازدياد داخل العمل يمكن أن يتلقى المكافئات التالية: وهي: 1- رسالة شكر وتشجيع. 2- شهادة رضا. 3- شهادة تشريف. 4- ترويج وسام.⁽²⁷⁾

الترقية: من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام وذلك لما له من اثر مادي ومعنوي بالنسبة له، فالموظف العام حين يلتحق برتبة معينة يطمع دائما في أن يحسن قدراته وأن يرقى في سلم الوظيفة العامة والولوج للمناصب العليا، فالترقي على هذا النحو يحقق قدرا من الاستقرار الوظيفي، وتحقيق العدالة وسط الأجهزة الإدارية، وتبث الطمأنينة لدى الموظفين وتحفيزهم على التقيد أكثر بواجباتهم الوظيفية.⁽²⁸⁾

بما أن **مشروع التشادي** قسم الترقية على مصطلح الترقية بالدرجة والترقية بالرتبة: وعليه قد نصت المادة (66) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم /017/ رج/ لسنة 2001م، بقولها: ترقية الموظفين تشمل الترقية في الدرجة، وترقية في الرتبة، ترقية الدرجة تتم تلقائيا من درجة إلى درجة أخرى في رتبة ما كل سنتين، إلا إذا تلقى الموظف العام عقوبة تأديبية قاسية في خلال السنة، أما الترقية إلى رتبة أعلى تتم بعد خمس سنوات على الأقل قضاها في رتبة.⁽²⁹⁾ إذن ترقية الرتبة يجب على الموظفين أن يقضوا خمس (5) سنوات في رتبهم الأولى، ثم يتم نقلهم أو ترقيةهم حسب الشروط المحددة قانونيا، أما ترقية الدرجة لا يمكن أن تتم إلا لصالح الموظفين المسجلين في جدول ترقية السنة، تنقل

²⁶- د/ محمد سنوسي عيسى: حقوق وواجبات الموظف العام في جمهورية تشاد، ص160.

²⁷- المادة (137) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم /017/ رج/ لسنة 2001م.

²⁸- جراد حفيظة: الترقية في قانون الوظيفة العمومية، بحث مقدم لنيل درجة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، 2016م، ص 7-8.

²⁹- المادة: (66) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم /017/ رج/ لسنة 2001م.

عناصر التقديم التقدير إلى اللجان الإدارية المتعادلة من أجل إعداد جداول الترقية أي الموظفين الذين تم اختيارهم ينقلون في جدول الترقية بحسب الاستحقاق... ثم تتم الترقيات حسب الترتيب المحدد بالجدول. (30)

المبحث الثاني: الحقوق المعنوية للموظف العام:

تتمثل الحقوق المعنوية للموظف العام في الإجازات، وتعتبر الإجازات حق من حقوق الموظف العام، وفضلا عن ذلك فإن لكل موظف الحق في عدة أنواع من الإجازات، يتغيب فيها عن العمل دون مؤاخذة مادامت شروطها متوافرة، ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لإجازة يستحقها طبقا للقانون، فإذا انقطع عن عمله خارج إطار الإجازات المسموح بها قانونا يحرم العامل من راتبه عن مدة مع عدم الإخلال بمؤاخذة تأديبية، وتتجسد هذه الإجازات في الآتي:-

- الإجازات الدورية أو السنوية أو الاعتيادية.

- الإجازات الخاصة للموظف العام.

- الإجازات الدراسية للموظف العام.

ويخضع هذه الإجازات بشكل عام إلى قوانين ولوائح تنظمها، وخاصة قانون العاملين المدنيين لكل دولة حسب النظام الذي تسير عليه في ذلك، وسنبين هذه الإجازات في الآتي:-

المطلب الأول: الإجازات السنوية:

الإجازة السنوية: هي الإجازة التي يستحقها الموظف العام كل سنة للراحة من عناء العمل وتحديد النشاط استعدادا لعام جديد، وتتراوح مدتها في الغالب بين شهر وثلاثة شهور، فالإنسان بجسمه وعقله يحتاج في العادة إلى شهر من الراحة على الأقل بعد سنة من العمل المتواصل، وهذه الراحة ليست لمصلحة الموظف العام فقط من الناحية الصحية والنفسية، وإنما هي لمصلحة الإدارة كذلك لأن الموظف العام بعدها يكون أحسن حالا واهداً بالآفاق فيقدم للإدارة عملاً أفضل وإنتاجاً

³⁰- أنظر المواد كل من: 67، 68، 69، 70، 71، من نفس القانون رقم 017/رج لسنة 2001م.

أوفر.⁽³¹⁾ إذن أن الإجازات أصبحت حقا تشريعيا للموظف العام يستحقها من أجل راحته النفسية والبدنية والفكرية، وعلى ذلك فقد نصت المادة (74) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رح/ لسنة 2001م، بقولها: تمنح الإجازة الإدارية السنوية بمثابة شهر واحد للاستراحة بعد إحدى عشر شهرا من العمل، فهي إلزامية بالنسبة للإدارة وللموظف العام معا، ولا يمكن أن تجمع أكثر من عامين، كما تمنح هذه الإجازة المذكورة أعلاه من قبل الوزير أو السلطة المختصة الإقليمية المستعملة.⁽³²⁾ أما في حالة الضرورة فإن رئيس القسم أو الهيئة الإدارية المختصة بعد الاتفاق مع الموظفين يمكن لها أن تؤجل موعد الإجازات إلى تاريخ لاحق، وذلك لمرة فقط، وهذا ما نصت عليه المادة (4) من القرار رقم (567) المتعلق بتنظيم الإجازات في تشاد، لسنة 2007م.⁽³³⁾ إذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الإجازة الاعتيادية أو السنوية، فإنها تدفع له حين تقاعده أو في حالة وفاته، وتصرف لهم ضمن حقوقهم الاجتماعية وهذا ما نصت عليه المادة (10) من القرار رقم 11() من نفس القرار المذكور أعلاه إذ تقول: على الوزير المختص والجهات الإدارية الإقليمية اتخاذ الإجراءات اللازمة بناء على اختصاصهم للاستجابة لتنفيذ الإجازة السنوية للموظف العام، وذلك يكون وفقا للشروط المذكورة في القرار (2) أي قرار رقم (567) لسنة 2007م، المتعلق بتنظيم إجازات العاملين في تشاد، ولا يستفيد الموظف المتدرب من الإجازة السنوية إلا أثناء فترة الإجازة الكبرى.

المطلب الثاني: الإجازة المرضية:

مبدئيا يجب أن يتوافر في الموظف العام عند التعيين قدر كاف من اللياقة الصحية كشرط من شروط تولي الوظيفة العامة، تتحقق الإدارة من توافره بتوقيع الفحوص الطبية اللازمة على المرشح، غير أن الإنسان مهما بلغت سلامة

³¹ عيسى: محمد سنوسي على، حقوق وواجبات الموظف العام في جمهورية تشاد(د راسة مقارنة) بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في القانون، 2015م، ص42

³² أنظر المواد (74)، (75) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رح/ لسنة 2001م.

³³ محمد عيسى سنوسي: مرجع سبق ذكره، ص37.

جسمه ووفرة صحته معرض للمرض في أي لحظة، والمرض المؤثر في مجال الوظيفة العامة هو ذلك الذي يمنع أو يعوق عن القيام بواجبات الوظيفة.

تنقسم الإجازة المرضية إلى قسمين:

أ/ الإجازة المرضية قصيرة المدة: يستحق الموظف العام إجازة مرضية قصيرة تتراوح ما بين شهر إلى متتالية، وتعتبر هذه الإجازة ضمنا للموظف المريض الذي ستوجب عليه أن يتلقى العلاج في إحدى المستشفيات سواء في الداخل أو الخارج، وهذا ما نصت عليه المواد 10، 11، 12، من القرار رقم (567) لسنة 2007م، وبناء على ذلك يجب على الموظف المريض الذي داهمه المرض أن يبلغ الإدارة بعدم تمكنه من ممارسة عمله، وبالتالي لا يستطيع أن يداوم عمله خلال يومين من وعكته، وبعد خمسة أيام من تاريخ الإصابة إذا لم يتحسن من هذا المرض، ويجب على الطبيب الممارس أن يعطيه إجازة مرضية لا تتعدى ثلاثين يوما، وأن تحرر له شهادة طبية حتى تضمن له الحق في أخذ الإجازة باعتبار هذه الشهادة دليلا على وعكته.⁽³⁴⁾

ثانيا: الإجازة المرضية طويلة: فإذا ثبت بقرار من المجلس الطبي المختص عدم صحة الموظف المريض في هذه الإجازة القصيرة، فإنه يمنح إجازة طويلة وذلك في حالات الأمراض الآتية:-

أ/ الدرن أو السل

ب/ الأمراض العقلية أو الشلل

ج/ الأمراض السرطانية

د/ الجذام والبرص

³⁴- محمد سنوسي على عيسى: مذكرة منهجية الوظيفة العامة في تشاد، مرجع سبق ذكره، ص38.

هـ/ داء المثقبات، أي الحيوانات الطفيلية.

إذن تمنح الإجازة المرضية طويلة المدة للموظف العام لمدة لا تزيد عن ثلاث سنوات، وفي كل فان المدة ممكن أن تمتد إلى خمس سنوات، وذلك بعد اخذ رأي المجلس الطبي عندما يكون المرض الذي أصابه يدخل ضمن هذه الإجازة أو أنه أصيب بمناسبة الوظيفة العامة، وهذا ما نصت عليه المادة (18) من القرار رقم (567) لسنة 2007م، وفي هذه الحالة يتم مراجعة الإجازة طويلة المدة كل ستة أشهر، كما يستفيد الموظف خلال هذه المدة من مرتبه، في حين يجب أن يحل محله موظف آخر. وعند انتهاء هذه المدة المقررة ولم يقرر المجلس الطبي شفاء الموظف المريض أي عدم تحمل ممارسة عمله فإنه يمكن أن يوضع في حالة استيداع مؤقتا، أو تسند إليه أعمال تتلاءم مع طبيعته، أو يحال إلى تعاقد إذا لم يستطيع أن يمارس أي عمل من الأعمال، وإذا أصيب بعجز جزئي دائم فإنه يمكن أن يحال إلى وظيفة تلائم حالته الصحية، وهذا ما نصت عليه المادة (24) من القرار رقم (567) وتمنح الإجازة طويلة المدة من وزير الوظيفة العامة، بناء على طلب الطبيب المعالج بعد أخذ رأي المجلس الطبي، وذلك وفقا لنص المادة (25) من القرار رقم (567) لسنة 2007م.⁽³⁵⁾

المطلب الثالث: الإجازات الخاصة بالموظف العام:

الإجازات الخاصة هي: إجازات بمرتب أو دون مرتب تمنح للموظف العام لأسباب هامة بعضها يرد في القانون على وجه التحديد، وبعضها يترك لتقدير الإدارة، وتتمثل هذه الإجازات في الآتي:-
أولا: إجازة الوضع:
تستفيد المرأة الموظفة من هذه الإجازة بالإضافة إلى راحة وضع ورضاعة، وتعتبر المدة الإجمالية للإجازة 14 أسبوعا، توضع المستفيدة في إجازة وضع قبل ستة أسابيع من تاريخ وضعها، وثمانية أسابيع بعد الوضع ما لم يوص الطبيب بإجراءات طبية أخرى، وبعد انتهاء المدة المقررة ولم تستطيع الموظفة استعادة نشاطها الوظيفي فإنها تستفيد من الإجازة المرضية قصيرة المدة، وبعد انتهاء مدة 14 أسبوعا من تاريخ استلامها العمل فإنها يسمح لها بالغياب لمدة ساعة في

³⁵- عيسى: محمد سنوسي، حقوق وواجبات الموظف العام في جمهورية تشاد، مرجع سبق ذكره، 47.

اليوم لإرضاع طفلها، ويمكن أن ينقسم هذا الوقت إلى قسمين، وتمنح هذه الإجازة من الوزير المستخدم أو الهيئة الإدارية المستخدمة، وهذا ما نصت عليه المادة (29) من القرار رقم (567) لسنة 2007⁽³⁶⁾ ثانيا: الإجازات الاستثنائية: يستفيد الموظف العام بناء على ما نصت عليه المادة (33) من القرار رقم (567) لسنة 2007م المتعلق بالإجازات المرضية قصيرة المدة وطويلة المدة وغيرها من الإجازات في جمهورية تشاد، ولذلك قسمت الإجازات على النحو التالي:

1/ أنون الغياب الاستثنائية: تكون بناء على حدث أسري أو خاص يمنح للموظف العام بناء على ما يبيده من أساليب تخص أسرته أو بناء على رغبته الخاصة، وذلك على النحو التالي:

أ/ زواج الموظف العام ويعطى إذن غياب لمدة يومين عمل.

ب/ ولادة طفل في هذه الحالة يمنح الموظف العام إجازة لمدة يوم.

ج/ العقيقة يمنح الموظف العام في هذه الحالة يوما فقط.

د/ وفاة قريب كالأب والأم وطفل مراهق وأخ أو أخت يمنح الموظف العام في الحالة أربعة أيام.

هـ/ وفاة عم أو خال، يمنح الموظف العام في هذه الحالة يوما واحدا فقط.

و/ زواج طفل أي ابن، يمنح الموظف العام يوما واحدا فقط.

ز/ مرافقه زوج مريض أو طفل يمنح الموظف العام في هذه الحالة إجازة لمدة ثلاثة أيام.⁽³⁷⁾

³⁶ عيسى: محمد سنوسي علي، حقوق وواجبات الموظف العام في جمهورية تشاد، مرجع سابق، ص 167

³⁷ - عيسى: محمد سنوسي علي، مذكرة... الوظيفة العامة في تشاد، مرجع سابق، ص 40

2/ إن غياب استثنائي للدخول إلى الامتحانات: يمنح الموظف العام المشارك في امتحانات سواء كانت داخل الأراضي الوطنية أو خارجها، إجازة لمدة تعادل فترة إجراء الامتحانات، أما تكاليف النقل بمناسبة الامتحانات فإن الإدارة لا تتحملها حتى وإن كانت هذه الامتحانات مكملة للتدريب المهني المبرمج من قبل الوزارة أو المؤسسة العامة، وهذا ما نصت عليه المادة (38) من القرار رقم (567) لسنة 2007م،⁽³⁸⁾

ثالثا: الإجازات الخاصة: بالإضافة إلى الإجازات الدورية والمرضية يستحق الموظف العام إجازات خاصة لأسباب شخصية، وهذه الأسباب يصعب على القوانين حصرها، إذ أنها تكون متعددة ومتنوعة، فقد يطلب الموظف العام هذه الإجازات للقيام بمشروع خاص يخشى فشله فلا يريد قطع علاقته بوظيفته قبل التحقق من نجاحه، وقد تكون الإجازة الخاصة للبحث عن عمل آخر في الداخل أو الخارج أفضل من الذي عليه الموظف، أو قد تهدف الإجازة إلى الدراسة والحصول على مؤهل علمي جديد في البلاد التي لا تسمح قوانينها بالإجازات الدراسية إلى غير ذلك من الأسباب التي يترك تقديرها للإدارة، وبناء على ذلك يستحق العامل إجازة الفترة الطويلة، وتعني وضع الموظف العام الذي يترك العمل لفترة أكثر من ستة (6) أشهر لأسباب شخصية، وهذا ما نصت عليه المادة (76) من قانون الوظيفة العامة في تشاد، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.⁽³⁹⁾

كما يستحق العامل أيضا إجازة الشعائر العقائدية (أي الحج) لمدة خمسة عشر يوما أو شهر واحد بأجر كامل، ويحصل عليها الموظف العام مرة واحدة طوال حياته الوظيفية، وهذه الإجازة لأجل الحج فقط فلا تجوز لأجل أداء العمرة رغم أنها واجب ديني أو عقدي، وعلى ذلك فإذا أراد الموظف العام أن يؤدي العمرة فيكون ذلك عن طريق إجازته السنوية أو الاعتيادية وليس من إجازة الحج.⁽⁴⁰⁾

³⁸- عيسى: محمد سنوسي علي: مرجع سابق، ص40، 41 .

³⁹- المادة (76) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.

⁴⁰- محمد سنوسي علي عيسى: مذكرة منهجية الوظيفة العامة في تشاد، مرجع سابق، ص40

المطلب الرابع: الإجازات الدراسية: يجوز منح العاملين المدنيين أو منح للدراسة باجر وفقا للشروط والأوضاع القانونية، وهذه الإجازة يستفيد منها الموظف العام المسجل نظاميا، ويمنح الموظف العام هذه الإجازات من الوزير أو الجهة الإدارية المستخدمة وهذا ما نصت عليه المادة (32) من القرار رقم (567) لسنة 2007م.⁽⁴¹⁾

من الإجازات التي يستفيد منها الموظف العام العطلات الرسمية:

ويقصد بالعطلات الرسمية هي الأيام التي تكون فيها الأعياد الرسمية والأيام الأسبوعية المقررة قانونا في الدولة كالسبت والأحد، وتتراوح هذه الإجازات غالبا بين يوم أو يومين في الأجهزة الإدارية المختلفة وفقا لنظام ساعات العمل اليومية المتبعة فيها، كما يجوز تشغيل العامل في هذه العطلات الرسمية باجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة.⁽⁴²⁾

المبحث الثالث: الواجبات للموظف العام:

أن الموظف العام يقوم بخدمة مصالح الوطن بفعالية وصدق وشرف ونزاهة، ويجب عليه أن يسهر في أي وقت لحماية وتطوير مصالح الجماعة، ويتجنب كل ما يشوه صورة الإدارة العامة.

المطلب الأول: حق الإضراب للموظف العام:

يقصد بالإضراب هو توقف الموظفين عن القيام بأعمالهم والامتناع عن أدائها لمدة معينة وبصفة مؤقتة دون انصراف نيتهم إلى ترك وظيفتهم بصفة نهائية.⁽⁴³⁾

كما أن الإضراب هو حق مكفول دستوريا وقانيا للموظف العام وفقا للشروط التي تنظمه، وبناء على ذلك فقد نصت المادة (30) من الدستور التشادي الحالي بقولها: على أنه يكفل حق الإضراب ويمارس في إطار القانون الذي ينظمه،

⁴¹- محمد سنوسي علي عيسى: حقوق وواجبات الموظف العام في جمهورية تشاد، مرجع سابق، ص196

⁴²-

⁴³- د/ هاني علي الطهراني: القانون الإداري، جامعة الزرقاء الاهلية عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2006م، ص246

كما نصت المادة (9) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م، على أنه: يمارس الموظفون حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه.⁽⁴⁴⁾

وبناء على ما سبق لا يكون الإضراب مشروعاً أو جائزاً إلا إذا كان وفقاً للشروط الآتية:-

1/ أن يكون الإضراب مسبباً بحيث يرفق معه محضر المصالحة أو التوفيق الجزئي أو عدم المصالحة.

2/ تحديد موظفي القطاع المعنيين.

3/ تحديد مكان الإضراب.

4/ التاريخ والوقت المحدد للإضراب.

5/ تحديد مدة إيقاف العمل.

وعليه فقد نظم المشروع التشادي أحكام وشروط الإضراب في القانون رقم 008/رج لسنة 2007م، في 09/مايو/ 2017م، القاضي بتنظيم ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة، المعدل بقانون رقم 032/الصادر في 31 ديسمبر لسنة 2016م.⁽⁴⁵⁾

الأحكام العامة: تطبق أحكام هذا القانون على عمال وموظفي ومتعاقدى الدولة والمؤسسات العامة والتجمعات الإقليمية اللامركزية والشركات العامة، وهذا ما نصت عليه المادة (2) من قانون الإضراب التشادي، رقم 032/رج/ لسنة 2016م، الخاص بتنظيم ممارسة الإضراب في جمهورية تشاد.⁽⁴⁶⁾ كما نصت المادة

⁴⁴- المادة (3) (9) من دستور الجمهورية الرابعة التشادي، المصادر في 4 / مايو / سنة 2001م.

⁴⁵- من قانون رقم 032/الصادر في 31 ديسمبر لسنة 2016م، من جمهورية تشاد.

⁴⁶- من قانون الاضراب التشادي، رقم/ 032/رج/ لسنة 2016م.

(9) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م، على أنه يمارسون الموظفون حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه.⁽⁴⁷⁾ الإنذار بالإضراب: اتفاقية ما بين الأطراف، يحق للعمال اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط المحددة بموجب هذا القانون، وهذا ما نصت عليه المادة (10) من قانون رقم 032/رج لسنة 2016م. تنظيم سير الإضراب: لا تعطي الأيام التي لم يباشر فيها العمل بسبب الإضراب حق الأجر، وأن يتعدى الإضراب مدة ثلاثة أيام في نفس السنة الواحدة، تتحمل النقابات المبادرة بالإضراب مسؤولية دفع أجور الأيام التي لم تباشر فيها العمل، وبناء على ما نصت عليه المادة (15) من القانون رقم 032 /رج/ لسنة 2016م.⁽⁴⁸⁾

يسمح بالإضراب في المادة: (30) بقولها يكفل الدستور حق الإضراب ويمارس في إطار القانون الذي ينظمه، وأضافت المادة (19) من قانون رقم 017/رج/ لسنة 2001م، أنه يمارس الموظفون حق الإضراب في إطار القوانين التي تحكمه.⁽⁴⁹⁾

حرية الرأي: حرية الرأي والتعبير من الحقوق المكفولة دستوريا للمواطنين وهذا ما نصت عليه المادة (7)⁽⁵⁰⁾ المادة (28) من قانون الوظيفة العامة في تشاد، رقم 017/رج/ لسنة 2002م، يتمتع الموظف العام بالحريات العامة المعترف بها لكل مواطن من قبل القوانين واللوائح المعمول بها.⁽⁵¹⁾

ونكرت المادة (10) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م في نفس السياق على أنه: حرية الرأي معترف بها للموظفين لا يمكن أن يحصل أي تمييز بين الموظفين بسبب جنهم أو آرائهم السياسية والنقابية

⁴⁷- المادة (9) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.

⁴⁸- المادة (15) من قانون رقم 032/رج/ لسنة 2016م.

⁴⁹- المادة (19) من قانون رقم 032/رج/ لسنة 2016م، الخاص بتنظيم الإضراب في تشاد.

⁵⁰- المادة (7) من قانون الوظيفة العامة في تشاد، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.

⁵¹- المادة (28) من دستور جمهورية تشاد الحالي، الصادر في 04/مايو/ 2018م.

والفلسفية أو دينية خارج عمهم، لا يمكن للدولة أن تأخذ بعين الاعتبار الانتماء لمنظمة سياسية ونقابية وفلسفية ودينية أو اجتماعية من أجل اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف.⁽⁵²⁾ وأضافت المادة (11) من نفس القانون المذكور أعلاء على أن الدولة ملزمة بحماية الموظفين ضد التهديدات و الإهانات والشتم وتشويه السمعة والعنف والجرائم التي يعترضون لها، وأن تقوم الدولة بمطالبة حق الضحية للحصول على مرتكب أو مرتكبي الجريمة وإصلاح الأضرار لصالح الضحية.⁽⁵³⁾ حق الترشيح والانتخاب: كذلك من الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام كموطن داخل المجتمع حق الترشيح والانتخاب، كان الانتخاب عام مباشر أو غير مباشر، متكافئ وسري، كل التشابيين من الجنسين الذين بلغوا (18) عاما فما فوق متمتعين بحقوقهم المدنية والسياسية يحق لهم ترشيح الانتخاب على ضوء الشروط قانونا، وهذا ما نصت عليه المادة (6) من دستور الجمهورية الرابعة التشادية، الصادر في 04/ مايو/ سنة 2016م.⁽⁵⁴⁾

حق الموظف العام في تكوين النقابات والأحزاب السياسية: يعتبر تكوين النقابات والانضمام إليها أكبر ضمانا من ضمانات الأفراد للمطالبة بحقوقهم وتحسين حالاتهم خاصة فيما ينطبق وظروفه وضمن أجر عادل لهذا العمل مع التزام هذه النقابات بمسائله أعضائها عن أي خطأ مهني، وبناء على ذلك فقد ذكر المشرع التشادي في المادة (8) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/ رقم/ رج/ لسنة 2001م بقولها: (الحق النقابي معترف به للموظف العام) إذن يمكن الموظفين أن ينشؤ نقابة أو جمعية بكل حرية، على كل حال الموظفون ملزمون بممارسة حقوقهم مع احترام سلطة الدولة والنظم العام والاقتراحات الخاصة المتعلقة بالعمل الممارس حسب الشروط المنصوص عليها من قبل النصوص المعمول بها.⁽⁵⁵⁾

⁵²- المادة (10) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/ رج/ لسنة 2001م.

⁵³- المادة (11) من نفس القانون، رقم 017/ رج/ لسنة 2001م.

⁵⁴- الدستور التشادي، الصادر، في 04/ مايو/ لسنة 2016م.

⁵⁵- المادة (8) من قانون رقم 017/ رج/ لسنة 2001م.

1/ الحق في الإضراب: 87% من الدول انتهكت الحق في الإضراب.

2/ الحق في إنشاء نقابة عمالية والانضمام إليها: 77% من الدول استتنت العمال من حقهم في إنشاء النقابات العمالية والانضمام إليها.

3/ الحق في إقامة أنشطة نقابية: 74% من الدول أعاقت تسجيل النقابات.

4/ هجمات عنيفة على العمال: تعرض العمال للعنف في 50 دولة.

5/ جرائم القتل: قتل نقابيون في ثلاث عشرة دولة: بنغلادش، وكولومبيا، والإكوادور، واستونيا، وغواتيمالا، وهاتي، والهند، والعراق، وإيطاليا، وليسوتو، والفلبين، وجنوب أفريقيا. (56)

المطلب الثاني: أداء العمل:

إن أول واجب من واجبات الموظف العام هو أن يؤدي أعمال وظيفته بدقة وأمانه، وعليه أن يقوم بها بنفسه ولا يفوض غيره فيها إلا إذا أجاز القانون ذلك. وعيه أن يقوم بنفسه ولا يفوض غيره إلا إذا أجاز القانون ذلك، وهذا ما نصت عليه المادة (20) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/ ر.ج/ لسنة 2001م، بقولها: كل موظف ملزم بأن يكون حاضرا وموظبا في منصب عمله، ويقوم هو بنفسه بالمهام التي أوكلت إليه، ويحترم الواجبات التي تفرضها عليه ممارسة وظائفه.

وأضافت المادة (21) من نفس القانون على أنه: الموظف مكلف بالسير الجيد للعمل ويرد أمام مسئولية المتسلسلين إداريا عن السلطة التي أوكلت إليه تنفيذ الأوامر التي أمر بها، كما لا يمكن أن يتخلى عن أي مسئولية كلف بها بفعل أتباعه باستثناء خطأ شخصي صادر منهم.

⁵⁶ - مؤشر الحقوق العالمية للاتحاد الدولي لنقابات العمال ITUC للعام 2022

ومما سبق عليه يقتضي الأحكام التالية:

أ/ أن يؤدي العمل أو الموظف العمل به هو بنفسه بأمانه ودقة وإخلاص، وأن ينصرف كلياً في وقت العمل إلى أداء واجبه.

ب/ أن يتقيد تقييداً تاماً بمواعيد الدوام المقررة، وألا يغادر عمله إلا بإذن خاص وفقاً للأصول المتقنة قانوناً.

ج/ أن يبذل الموظف قصارى جهده أو كامل جهوده ويضع خبرته وكفاءته في خدمة الجهة التي يعمل لديها.⁽⁵⁷⁾

واجب الطاعة الرئاسية:

ويقصد بواجب الطاعة الرئاسية هو: انقياد المرؤوس للأوامر الصادرة له من سلطنة الرئاسية والعمل على تنفيذها بدقة وإخلاص، بحيث تكون هذه الأوامر مطابقة مع القانون، ويمثل واجب إطاعة المرؤوس لرؤسائه أحد الواجبات الهامة التي تقع على عاتق الموظف العام، وأضافت المادة (22) من نفس القانون على أن الموظف العام ملزم بطاعة الأوامر الفردية أو الجماعية الصادرة من مسئولية المتسلسلين إدارياً في إطار القوانين واللوائح المعمول بها من أجل تنفيذ الخدمة العامة.⁽⁵⁸⁾

الامتناع عن الأعمال التجارية للموظف العام:

⁵⁷- المادة (21) من قانون رقم 017/رج لسنة 2001م.

⁵⁸- المادة (22) من نفس القانون رقم 017/رج لسنة 2001م.

كل موظف عام ملزم بان يكون حاضرا في منصب عمله ويقوم هو بنفسه بالمهام التي أوكلت إليه ويحترم جميع الواجبات التي تفرضها عليه ممارسة وظائفه، وهذا ما نصت عليه المادة (20) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/ ر.ج/ لسنة 2001م.⁽⁵⁹⁾

المحافظة على أسرار الوظيفة العامة:

يقصد بحفظ السر المهني هو عدم إفصاح الموظف العام بأي تصريح أو بيان بطبيعتها أو بموجب تعليمات أو لوائح قانونية، علما بان هذا الالتزام يظل قائما حتى بعد ترك الموظف الخدمة الوظيفية، وهذا ما نصت عليه المادة (23) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/ ر.ج/ لسنة 2001م، بقولها: أي اختلاس أو أي بكتم السر لكل ما يتعلق الأعمال والمعلومات التي يعرفها بسبب ممارسة وظائفه، أي اختلاس او أي إعلان مخالف للوائح و أوراق ومستندات العمل لصالح الآخرين ممنوع منعا باتا. ⁽⁶⁰⁾

الحفاظ على كرامة الوظيفة العامة:

ويقتضي الحفاظ على كرامة الوظيفة العامة أن يكون المرشح للوظيفة حسن الخلق ومستقيم السلوك ومحمود السيرة، وهذا ما نصت عليه المادة (24) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/ ر.ج/ لسنة 2001م. الموظف ملزم ب (استعمال الرقة والتأديب في علاقته مع العمال والمسؤولين وزملائه وإتباعه، كما يتجنب كل ما هو مخل بالشرف والكرامة المرتبطة بوظائفه. ⁽⁶¹⁾

⁵⁹ - المادة (20) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/ ر.ج/ لسنة 2001م

⁶⁰ - المادة (23) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/ ر.ج/ لسنة 2001م.

⁶¹ المادة (24) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/ ر.ج/ لسنة 2001م.

الجزء الإداري للموظف العام:

الجزاء يحددها القانون لمعاقبة الموظفين العموميين مرتكبي المخالفات التأديبية ممن تتقرر مسؤوليتهم التأديبية عنها، ويؤدب الموظف إذا أجل واجب من واجبات وظيفته الإيجابية أو السلبية عمداً أو إهمالاً: وهذا ما يسمى بالمسئولية التأديبية للموظف العام، وسنبين ذلك في الفروع الآتية:-
ماهية الجريمة التأديبية: هي كل عامل يخرج مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، وعليه تنقسم العقوبات إلى نوعين، وذلك وفقاً لنص المادة (100) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م، وهي مرتبة على درجة الخطورة، وتتمثل هذه الأنواع من العقوبات التأديبية للموظف العام في الآتي:-

1/ إنذار كتابي: يوجه بناء على جسامة الخطأ ويخطر به الموظف العام ويدرج في ملفه الشخصي، والإنذار هو مجرد عقوبة أدبية تحمل معنى التنبيه واللوم معاً، وليس أثر مالي، والإنذار يعتبر أخف العقوبات التأديبية للموظف العام.

2/ توبيخ: يوجه بناء على جسامة الخطأ الذي ارتكبه الموظف، ويدرج في الملف الشخصي للموظف العام.
3/ اقتطاع جزء من المرتب: يعتبر جزء مالي من شأنه إنقاص مقدار ما يتقاضاه الموظف من أجر، أي يقطع جزء من مرتب الموظف العام خلال شهر أو شهرين، وتتنطبق هذه العقوبات بناء على جسامة الخطأ أو المخالفة.4

المؤقت: الطرد المؤقت هو إجراء يصدر لمدة تتراوح ما بين شهر إلى ستة أشهر، وفي خلال هذه الحالة يفقد الموظف العام حقه من الراتب.

5/ تنزيل الموظف إلى رتبة أدنى في السلم الإداري: ويقصد بالتنزيل درجة الموظف العام الهبوط إلى درجة أدنى من تلك التي يشغلها في درجات السلم الإداري، ويمكن خفضه إلى الدرجة الأدنى مباشرة.6/ العزل: هو

إجراء طرد نهائي من الوظيفة العامة وذلك حسب خطورة الخطأ، كما يمكن أن يصدر عقاب العزل بدون توقيت، وإلغاء حقوق المعاش، ويجب أن يتجاوز هذا النقل ثلاث أن يخطر العام ويدخل حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ الإخطار.⁽⁶²⁾

المطلب الثالث: ضمانات الموظف العام أثناء التأديب:

يقرر القانون مجموعة من الضمانات للموظف المهتم للتوازن بين مصلحته ومصلحة العمل الإداري، وتتجسد الضمانات في حق تحقيق ملف الموظف المهتم وسماع أقواله، والدفاع.

أ/ ضمان التحقق: التحقق هو تحري الحقيقة في التهمة الموجهة إلى الموظف العام وجمع المعلومات عنها من كافة العناصر المتصلة بها، وهذا ما نصت عليه المادة (105) من قانون الوظيفة العامة التشادي، بقولها: أي موظف أحيل أمام المجلس التأديبي له الحق في الدفاع عن نفسه، وهذا الحق يتمثل في:-

1/ الإخبار عن سبب التوقيف.

2/ إعلان الملف الفردي وملف القضية.

3/ الاستعانة بمدافع، أي محامي⁽⁶³⁾

كل متهم بريء حتى تثبت إدانته، وأي واحد من الطرفين يمكن أن يأتي بشهود أو بملف لتقوية دعواه، ومن خلال هذه الإجراءات يقدم المجلس التأديبي محضرا متعلقا بالمناقشة، ويقترح إلى الوزير المكلف بالوظيفة العامة العقوبة التأديبية، أو عدمها، كما أن نفس الخطأ المهني لا يمكن أن يعاقب الموظف عليه يعاقب الموظف عليه بعقوبة تأديبية أكثر من مرة.⁽⁶⁴⁾ ويقضي هذا الحق أي حق الدفاع إحاطة

⁶² - المادة (103)، (104) من نفس القانون، رقم 017 / ر.ج / لسنة 2001م.

⁶³ - المادة (105) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017 / ر.ج / لسنة 2001م.

⁶⁴ - المادة (106) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017 / ر.ج / لسنة 2001م.

الموظف المحال إلى التحقيق علما بالمخالفات أو التهم الموجهة إليه والأدلة التي استند إليها الاتهام حتى يتمكن من الرد عليها أو تنفيذها من ناحية، كما يجب من ناحية أخرى إتاحة الفرصة للموظف أن يبدي ما شاء من أوجه الدفاع عن نفسه بكل حرية، سواء شفاهية أو كتابة، دون أية معوقات طالما كان ذلك في نطاق الاتهام الموجه إليه، كذلك يسمح للموظف المتهم بتوكيل محام للدفاع عنه وإبراز أوجه دفاعه وردة على الأدلة الموجهة ضده، وذلك سواء أمام النيابة الإدارية أو المحكمة التأديبية.⁽⁶⁵⁾

توقيع جزاء التأديبي يتم إما بقرار تصدره الرئاسية أو بحكم تقضي به المحاكم التأديبية، وفي الحالتين يلزم أن يكون القرار أو الحكم مسببا، وهذا ما نصت عليه المادة (109) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.⁽⁶⁶⁾

أن حق التقاضي من حقوق العامة التي نصت عليها الدساتير والقوانين للأفراد بصفة عامة، ومن أهم ضمانات الموظف العام في مواجهة سلطة التأديب حق الطعن القضائي في القرارات الإدارية الموقعة عليه، وأضافت المادة (111) من نفس القانون على أن أي عقوبة يجب أن تعلل بأسباب ويخطر بها للموظف العام وتدرج في ملفه.⁽⁶⁷⁾

يحق للموظف المعاقب بعقوبة تأديبية أن يطلب رد الاعتبار بعد نهاية الفقرات المذكورة أدناه، بشرط إن لم يتعلق عقوبة أخرى خلال هذه الفقرات وهي:-

1/ سنتين للإنذار المكتوب.

2/ ثلاثة سنوات للتوبيخ والتحويل التلقائي والطرء المؤقت.

⁶⁵- المادة (107) (108) من نفس القانون، رقم 017/رج/ 2001م.

⁶⁶- المادة (109) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ 2001م.

⁶⁷- المادة (111) من نفس القانون، رقم 017/رج/ 2001م.

3/ خمسة سنوات للعقوبات الأخرى.⁽⁶⁸⁾

في حين أن قرارات العقوبة الإدارية قابلة للجوء العفوي إذا لم يتحصل الموظف المعاقب بعد شهر على التوالي، يدخل طريقة اللجوء للمرة الأولى أمام اللجنة الإدارية المتعادلة المعنية، ثم في حالة عدم الرضا يلجا الموظف أمام اللجنة الاستشارية للموظف العامة، إذا كان في فترة أربعة أشهر ابتداء من تاريخ طلب اللجوء العفوي، إذا لم يوجد أي حل مرضي للموظف المهتم بجريمة أو إذا كان هذا الأخير يرى انه متضرر، يمكن أن يقدم لجوء آني أمام المحاكم الإدارية المختصة.⁽⁶⁹⁾ وتحدد هذه العقوبات بمرسوم يتخذ في مجلس

الوزراء، أي يحدد هذا المرسوم كيفية تطبيق أحكام القانون الحالي القاضي بالتنظيم الأساسي العام للوظيفة العامة في تشاد، تشاد رقم 017/رج/ لسنة 2001م.⁽⁷⁰⁾

ويرى الباحث أن الموظف العام يتمتع بحقوق و ضمانات عدة أثناء توقيع الجزاءات التأديبية، ومن بين هذه الضمانات التحقيق في القضية، والدفاع بواسطة محامي، وهذه الضمانات مكفولة دستوريا وقانونيا للموظف العام حسب الأنظمة المختلفة في كل دول العام.

تعتبر الرشوة من قبيل أعمال المتاجرة بالوظيفة العامة من أجل التماس أو قول منفعة للموظف العام أو لغيره للقيام بعمل غير شرعي من أعمال وظيفته أو بعمل مناف أو يدعي أنه داخل في اختصاصه، أو ليهمل أو يؤخر ما كان عمله واجبا عليه.

غير شرعي يتنافى مع مقتضيات وأخلاقيات الوظيفة العامة، وبناء عليه كل موظف طلب أو قبل أو طلب أو تسلم هبة أو هدية أو أي فائدة آخري من أجل القيام بعمل من أعمال وظيفته بصفته موظفا عموما أو موظفا إداريا... الخ يعاقب بالسجن من سنة (1) إلى عشرين (20) أو الحبس من سنتين إلى عشر سنوات، غرامة مالية من 200000 فرنك سيفا

⁶⁸- المادة (112) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.

⁶⁹- المادة (113) من نفس القانون، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.

-70

إلى 5000000 فرنك سيفا، وذلك وحسب نص المواد (192)، (193) من القانون العقوبات التشادي الحالي، رقم 001/رج/ لسنة 2017م.⁽⁷¹⁾

وإذا كان المال المختلس أكثر من عشر (10) مليون تكون العقوبة بالسجن من خمس (5) سنوات إلى عشرين (20) سنة.⁽⁷²⁾

5. نقل الموظف العام: يقصد بالنقل أي ينقل الموظف العام لأن نستبدل وظيفته المستند إليه بوظيفة ثانية من نفس النوع والدرجة في إدارة أخرى، وقد عرف محكمة العدل الأردنية النقل بأنه: النقل بمعناه القانوني هو فك ارتباط الموظف في الدائرة المنقول منها وربط بالدائرة المنقول إليها، بحيث يصرف راتبه من القرارات المتعلقة من هذه الدائرة.⁽⁷³⁾ وبهدف النقل عادة إلى تحقيق مصلحة العمل بحسن توزيع العاملين على الإدارات المختلفة، فقد يكون الموظف على علاقة سيئة معه في نفس الإدارة، بحيث يصعب تعاونهم في العمل، وفي جميع الأحوال يجب ألا يضر النقل بحقوق الموظف في درجة والترقية بالأقدمية، وبهدف النقل أحيانا إلى تلبية رغبة الموظف نفسه إذا لم يكن في النقل ضرر بصالح العمل.⁽⁷⁴⁾

الفرع الرابع: انتهاء خدمة الموظف العام:

لا يبقى للموظف العام في الخدمة المدنية إلى ما لا نهاية، وإنما هناك عوامل تتدخل لإنهاء رابطة الموظف العام بالإدارة، وقد تكون هذه النهاية نهائية طبيعية أو قانونية، وقد تكون بقرار إداري، وتتمثل تلك الأسباب التي تؤدي إلى نهاية الرابطة القانونية بين العامل والإدارة في الآتي:-

⁷¹- المواد (192)، (193) من قانون العقوبات التشادي، رقم 001/رج/ لسنة 2017م.

⁷²- المادة (195) من قانون العقوبات التشادي، رقم 001/رج/ لسنة 2017م.

⁷³- رجبى مسعودة: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف العام وحركة نقله، مذكرة محكمة لنيل درجة شهادة الماستير في الحقوق، جامعة محمد خيضر، تخصص قانون إداري، لسنة 2015-2016م، غير منشور، ص36.

⁷⁴- د/ ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، مرجع سابق، ص218.

أولاً: بلوغ السن التقاعد تتفق قوانين الموظفين في العالم على وجوب تحديد سن معينة يتقاعد الموظف العام ببلوغها ويترك الخدمة المدنية، وفي ذلك تحقيق للمصلحة العامة باستبدال الشباب بالشيوخ من الموظفين، وإشفاق على الموظفين بإعفائهم من جهد الوظيفة في شيخوختهم، وذلك لأن الإنسان مع الكبر وتقدم السن يصاب بالضعف والوهن في جسمه وفكره، فيصبح من بعد قوة ضعفاً وشيبة، ويرد إلى أرذل العمر لكي لا يعلم من بعد علم شيئاً.⁽⁷⁵⁾

وتختلف القوانين فيما بينها في تحديد سن التقاعد أو الإحالة إلى المعاش وإن كان أغلب القوانين تحددها بالسنتين (60) سنة، وهذا ما نصت عليه المادة (127) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/لسنة 2001م بقولها: إن العمر المحدد للإحالة إلى المعاش حدد ب (60) عاماً، فتصدر الإحالة إلى المعاش عندما يصل الموظف حد العمر المنتظم في هيئته، فالنظم القانونية لبعض الهيئات حسب قوانين خاصة للأعمال التي تفتحها أو لأهمية خاصة تمنح العامل من أجل الخبرة في العمل زيادة إلى العمر المحدد بخمسة (5) سنوات حد أقصى، غير أن الموظف لا يستفيد من هذه الأحكام إلا إذا كان يمارس بالفعل عملاً عالياً أو تلقائياً، أي موظف قضى 15 عاماً في العمل يمكن أن يطلب إحالة إلى المعاش سابقة لأوانها، كما أن هذه الإحالة الممنوحة قانوناً يمكن أن يؤجل إلى ثلاثة أعوام على الأكثر إذا رأت السلطات الإدارية ضرورة العمل في ذلك.⁽⁷⁶⁾

وببلوغ سن التقاعد تنتهي خدمة الموظف العام بقوة القانون، ويعبر القرار الصادر بالإحالة إلى التقاعد أو المعاش قراراً كافياً وليس منشئاً لوضع قانون جديد، وهذا ما نصت عليه المادة (128) من القانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/لسنة 2001م، بقولها: الإحالة إلى المعاش تدل على النهائية العادية لنشاط الموظف العام، ونعطيه الحق في المعاش بشروط محددة من قبل قانون الإحالة.⁽⁷⁷⁾ وعلى ذلك أن قرار المغادرة العادية للموظف العام إلى المعاش يجب أن يخطر به قبل ثلاثة أشهر من إيقاف العمل، أما الموظف المحال إلى المعاش له الحق في المكافآت،

⁷⁵- د/ ماجد، راغب الحلو: القانون الإداري: مرجع سبق ذكره/ ص30.

⁷⁶- المادة: (127) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/لسنة 2001م.

⁷⁷- المادة: (126) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/لسنة 2001م.

كذلك في الخدمات الاجتماعية والصحية التي تحدد من قبل مرسوم يتخذ أو متخذ في مجلس الوزراء، كذلك الموظف المحال إلى المعاش بسبب تحديد يستفيد نظرا لأقدميته في العمل أما بإعاشة اقدمية أو بإعاشة نسبية، إضافة إلى الإحالة السابقة لأوانها تلقائيا تصدر إما لعدم الصلاحية، وإما لعدم الكفاءة المهنية، وأما لأسباب اقتصادية بعد استشارة اللجنة الإدارية المتعادلة، والمجلس الاستشاري للوظيفة العامة.⁽⁷⁸⁾

ثانيا: **الوفاة:** تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته، وهو أمر طبيعي أو منطقي لأن الوظيفة العامة لا تورث، إذن أن شغل الوظيفة العامة يتوقف عند وفاة الموظف العام الذي ثبتت وفاته بالطرق القانونية، فيستلم أصحاب حقوق الموظف المتوفي الذي لم يقضي (15) عاما في العمل لهم الحق في مكافئة المعاش، ويتكون ملف طلب القرار المانح لمبلغ الوفاة من الأوراق الآتية:-

- 1- طلب مكتوب من أصحاب الحق.
- 2- شهادة وفاة محررة من قبل الطبيب.
- 3- قرار توظيف الموظف.
- 4- مرسوم أو قرار تثبيت
- 5- آخر قرار للترقية.
- 6- آخر قرار للإجازة.
- 7- تقارير اني من قسم المستعمل. ⁽⁷⁹⁾
- 8- ميراث. ⁽⁸⁰⁾

⁷⁸- المواد (128)، (129) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/2001م.

⁷⁹- المواد (131)، (132) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/لسنة 2001م.

⁸⁰- د/ نبيلة عبد الحليم كامل: الوجيز في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 281.

أما بالنسبة لشهادة الموظف المتدرب الذي لم يقض (11) شهرا في العمل لن تعطيه الحق أو لم يعط الحق في مبلغ الوفاة، غير أن أصحاب الحقوق يستفيدون من تكاليف الجنازة ونقل الجثة وتعويضات مكافأة في الإجازات المدفوعة، وفي حالة تأخير في الوظيفة وبعد استشارة الوزير المستعمل يمكن أن يقوم بإجراءات بعض الوفاة لتنظيم الوظيفة الإدارية للمتوفى الذي له الحق في منح مبلغ الوفاة، كذلك عند ما تحصل وفاة الموظف العام خلال بعثة منتظمة أثناء ممارسة نشاطاته.

المراجع:

- / المحامي باسم يشناق: الوظيفة العامة في فلسطين بين الواقع والممارسة، حقوق الطبعة محفوظة للهيئة رام الله لسنة 2002م ض12.
- / نفس المرجع ض13.
- / د/علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الموظف العام، (دراسة مقارنة) دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الاولى، لسنة 2004 م، ص78.
- تقرير حقوق الانسان في تشاد عام 2019م.
- المرجع نفسه الصفحة نفسها
- تقرير وزارة الخارجية الأمريكية حول الاتجار بالأشخاص على رابط الإحالة الإلكترونية.
- المرجع نفسه الصفحة نفسها
- يرجي أيضا مراجعة تقرير وزارة العمل الأمريكية بشأن أسوأ أشكال عمالة الأطفال على رابط الأحالة الإلكترونية.
- المرجع نفسه الصفحة نفسها
- من 92 من الدستور التشادي نصت بقولها: (يمكن لرئيس الجمهورية أن يوكل بعض مهامه إلى رئيس الوزراء)، وكذلك المادة 98 من نفس الدستور نصت بقولها: (يدير رئيس الوزراء، وينسق، وينظم الإدارة)

- المادة 2 من القرار 39/رج/رو/2007م، المتعلق بالبناء العام للحكومة وتعيين أعضائها.
- القرار الرئيسي رقم 706 التعلق بتفويض السلطة لوزير الوظيفة العامة والعمل بمسائل تعيين الموظفين في الوظيفة العامة الصادر في 31/08/2010م.
- المرسوم رقم 891/رج/رو/ بتاريخ 2011 القاضي بالهيكل العام للحكومة وتعيين اختصاصات أعضائها.
- المادة 15 من القرار 154/رج/ وزارة الداخلية والأمن واللامركزية المتعلقة بتعيين الوحدات الادارية (يفوض أعضاء الحكومة بعض اختصاصهم الى حكام الاقاليم).
- المادة 28/رج/ من القانون 017/رج/2001م، المتعلق بالنظام الخاص للوظيفة العامة.
- مجلة علمية محكمة تصدر نصف سنوية عن مركز العلمي للدراسات والبحوث التابع للمعهد العالي للاتصالات بجمهورية تشاد (العدد الثالث، اكتوبر 2015م).
- المادة 31 من القانون 017 لسنة 2001م، المتعلق بالنظام العام للوظيفة العامة في تشاد.
- المادة 33 و34 من القانون 17 لسنة 2001م، المتعلق بالنظام العام للوظيفة العامة في تشاد.
- المواد (14) (17) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.
- المادة: (6) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/2001م.
- د/ محمد سنوسي عيسى: حقوق وواجبات الموظف العام في جمهورية تشاد، ص160.
- المادة (137) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.
- جراد حفيظة: الترقية في قانون الوظيفة العمومية، بحث مقدم لنيل درجة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، 2016م، ص 7-8.
- المادة: (66) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.
- أنظر المواد كل من: 67، 68، 69، 70، 71، من نفس القانون رقم 017/رج/ لسنة 2001م.

- عيسى: محمد سنوسي علي، حقوق وواجبات الموظف العام في جمهورية تشاد(د راسة مقارنة) بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في القانون، 2015م، ص42
- أنظر المواد (74)، (75) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.
- محمد عيسى سنوسي: مرجع سبق ذكره، ص37.
- محمد سنوسي علي عيسى: مذكرة منهجية الوظيفة العامة في تشاد، مرجع سبق ذكره، ص38.
- عيسى: محمد سنوسي، حقوق وواجبات الموظف العام في جمهورية تشاد، مرجع سبق ذكره، ص47.
- عيسى: محمد سنوسي علي، حقوق وواجبات الموظف العام في جمهورية تشاد، مرجع سابق، ص167
- عيسى: محمد سنوسي علي، مذكرة... الوظيفة العامة في تشاد، مرجع سابق، ص40
- عيسى: محمد سنوسي علي: مرجع سابق، ص40، 41.
- المادة (76) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.
- محمد سنوسي علي عيسى: مذكرة منهجية الوظيفة العامة في تشاد، مرجع سابق، ص40
- محمد سنوسي علي عيسى: حقوق وواجبات الموظف العام في جمهورية تشاد، مرجع سابق، ص196
-
- د/ هاني علي الطهراني: القانون الاداري، جامعة الزرقاء الاهلية عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2006م، ص246
- المادة (3) (9) من دستور الجمهورية الرابعة التشادي، المصادر في 4 / مايو / سنة 2001م.
- من قانون رقم 032/ الصادر في 31 ديسمبر لسنة 2016م، من جمهورية تشاد.
- من قانون الاضراب التشادي، رقم 032/رج/ لسنة 2016م.
- المادة (9) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/ لسنة 2001م.

- المادة (15) من قانون رقم 032/رج لسنة 2016م.
- المادة (19) من قانون رقم 032/رج لسنة 2016م، الخاص بتنظيم الإضراب في تشاد.
- المادة (7) من قانون الوظيفة العامة في تشاد، رقم 017/رج لسنة 2001م.
- المادة (28) من دستور جمهورية تشاد الحالي، الصادر في 04/مايو/2018م.
- المادة (10) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج لسنة 2001م.
- المادة (11) من نفس القانون، رقم 017/رج لسنة 2001م.
- الدستور التشادي، الصادر، في 04/مايو/لسنة 2016م.
- المادة (8) من قانون رقم 017/رج لسنة 2001م.
- مؤشر الحقوق العالمية للاتحاد الدولي لنقابات العمال ITUC للعام 2022
- المادة (21) من قانون رقم 017/رج لسنة 2001م.
- المادة (22) من نفس القانون رقم 017/رج لسنة 2001م.
- المادة (20) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج لسنة 2001م
- المادة (23) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج لسنة 2001م.
- المادة (24) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج لسنة 2001م.
- المادة (103)، (104) من نفس القانون، رقم 017/رج لسنة 2001م.
- المادة (105) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج لسنة 2001م.
- المادة (106) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج لسنة 2001م.
- المادة (107) (108) من نفس القانون، رقم 017/رج لسنة 2001م.

- المادة (109) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/2001م.
- المادة (111) من نفس القانون، رقم 017/رج/2001م.
- المادة (112) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/لسنة 2001م.
- المادة (113) من نفس القانون، رقم 017/رج/لسنة 2001م.
- المواد (192)، (193) من قانون العقوبات التشادي، رقم 001/رج/لسنة 2017م.
- المادة (195) من قانون العقوبات التشادي، رقم 001/رج/لسنة 2017م.
- رجيمي مسعودة: الوضعيات القانونية الاساسية للموظف العام وحركة نفعه، مذكرة محكمة لنيل درجة شهادة الماستير في الحقوق، جامعة محمد خيضر، تخصص قانون إداري، لسنة 2015-2016 م، غير منشور، ص36.
- د/ ماجد راغب الحلو: القانون الاداري، مرجع سابق، ص218.
- د/ ماجد، راغب الحلو: القانون الاداري: مرجع سبق ذكره/ ص30.
- المادة: (127) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/لسنة 2001م.
- المادة: (126) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/لسنة 2001م.
- المواد (128)، (129) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017/رج/2001م.
- المواد (131) ، (132) من قانون الوظيفة العامة التشادي، رقم 017//لسنة 2001م.
- د/ نبيلة عبد الحلیم كامل: الوجيز في