

ملخص البحث

تكتسب الوظيفة العامة أهمية بالغة لكل دولة من الدول من حيث القدرة على تنفيذ الخطط والبرامج التنموية في البلاد ، الأمر الذي يستوجب منها الاعتماد على شبكة واسعة من الموظفين الكفؤين الذين تتوفر فيهم الشروط التي أوجبها المشرع لإشغال المركز الوظيفي . لذا فإن فقدان تلك الشروط كلها أو بعضها منها يكون سببا في إقصاء الموظف من الوظيفة العامة ، لذلك سنبحث في تلك الأسباب الموجبة للإقصاء من خلال ثلاثة مباحث نكرس الأول لبحث الأسباب الشخصية للإقصاء والثاني للأسباب الموضوعية وفي الثالث نخصه للرقابة القضائية على مشروعية الإقصاء الوظيفي .

المقدمة

أولا . التعريف بالموضوع وأهميته :

إن الأهمية البالغة التي تمثلها الوظيفة العامة . بما تمثله من مركز قانوني وما تقدمه للمجتمع من خدمات وتحقيقا للنفع العام وتلبية لحاجات الجمهور جعل من المشرع أن يحيطها بالاهتمام من حيث الشروط الواجب توفرها في الوظيفة أو في الشخص الذي يتقدم لطلب الوظيفة العامة ؛ إذ تعد الوظيفة العامة ذات أهمية بالغة لكل من الإدارة والمواطن خصوصا بعد تطور هذه العلاقة إذ بات الموظف يشكل مركزا تنظيميا في الوظيفة العامة، فمن خلال الوظيفة تستطيع الإدارة تنظيم وتسيير المرافق العامة واستمرارها في عموم البلاد لتحقيق الحاجات العامة وتقديم الخدمات للجمهور بشكل متساو وتحقيق النفع العام . وهي مهمة في حياة المواطن لأنها توفر موردا للرزق له ولعائلته في حياته وضمان لهم بعد وفاته .

من خلال الوظيفة والموظف تقوم الدولة بتطبيق الخطط الإيمانية في البلاد وهي في سبيل ذلك لا بد لها من شبكة واسعة من الموظفين المؤهلين والأكفاء الذين يستطيعون أن يضعوا هذه الخطط التي تضعها الدولة موضع التطبيق . مع العلم إن العلاقة بين الموظف والوظيفة ليست أبدية فلا بد لها في يوم من الأيام من الانتهاء ، إذ قد تنتهي بالطرق الطبيعية كالإحالة إلى التقاعد بسبب السن القانوني أو الاستقالة أو الوفاة وقد تنتهي بالطرق غير الاعتيادية كالإقالة أو الاستغناء أو الإقصاء أو الأبعاد من الوظيفة ، ولأهمية الوظيفة فقد أحاطها المشرع بجملة من الضمانات لحسن أداء القائمين بها ولضمان استمرار عمل المرافق العامة وإمكانية العامة من الاستفادة بها ، وكذلك أحاط الموظف بجملة من الضمانات بحيث اخضع الإدارة في تصرفاتها لسلطة القانون ورقابة القضاء .

إذ تتمثل الضمانات الأولى بالشروط التي أشار لها المشرع في قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ ، حيث وضع شروطا لمن يروم التقدم إلى الوظيفة العامة لا يجوز الإخلال بها ويكون من نتائج هذا الإخلال

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

هو إقصاء المتقدم من الوظيفة من قبل السلطة المختصة بالتعيين لأول مرة ؛ إذ وجب المشرع ذلك عليها كجزاء عن الإخلال بالشروط التي وضعها ، كما وضع شروطاً أخرى تتعلق بالإدارة يعد عدم توفرها مانعاً من حصول المتقدم على الوظيفة العامة بحيث اعتبرت الشروط مجتمعة الواردة في المادتين (٧ و ٨) من قانون الخدمة المدنية التي تشمل الموظف والوظيفة شروطاً لقيام الوظيفة العامة .

ومن خلال ما تقدم تتضح أهمية البحث في معرفة الشروط الواجبة للتوظيف ؛ إذ يكون الإقصاء من الوظيفة العامة كإجراء إداري جزاء الإخلال بتلك الشروط ، لأن انعدام تلك الشروط يمثل الأسباب الموجبة التي حدثت بالإدارة على اتخاذ قرار الإقصاء من الوظيفة مروراً بالضمانات التي يوفرها المشرع لكل من صدر في مواجهته قرار الإقصاء ومعرفة مدى مشروعية هذا الإجراء الإداري تحسباً لسوء استعمال الإدارة لسلطتها أو التعسف في استعمالها في حال تصرفت الإدارة على هذا النحو من السلوك ، وكذلك رقابة القضاء لكل الإجراءات القضائية ؛ إذ تعتبر الضمانة الأكيدة لحقوق المواطنين وضمان لحسن أداء الإدارة والمرافق العامة ومشروعية الإجراءات التي تتخذ وملامتها للقانون .

ثانياً . مشكلة البحث :

لأهمية الوظيفة العامة احاطها المشرع بجملة من الشروط الواجب توفرها ، بعضها تتعلق بالمتقدم لطلب التوظيف والبعض الآخر يتعلق بالمركز الوظيفي وجعل المشرع من انعدام تلك الشروط مانعاً لممارسة مهام الوظيفة العامة من قبل الأفراد الساعين للتوظيف وقد ورد ذلك في المادتين (٧ و ٨) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل وبالرغم من ورود الإقصاء من الوظيفة العامة في المادة (٦٢) من ذات القانون إلا أن مشكلة البحث تكمن في عدم وجود تنظيم قانوني دقيق لأحكام الإقصاء في الوظيفة العامة متضمناً شروط الإقصاء الوظيفي وضماناتها القانونية .
لذا سنبحث في :

اولاً : في الشروط التي استوجبها المشرع للتوظيف والتي يشكل انعدامها كلا أو بعضاً منها سبباً موجباً للإقصاء من الوظيفة العامة .

ثانياً : الضمانات الواجب توفرها للموظف من خلال إخضاع عمل الإدارة وكل إجراءاتها لرقابة القضاء للوقوف على مشروعية القرار الصادر بالإقصاء والضمانات الأخرى .

ثالثاً . الإشارة إلى نص المادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل التي عالجت موضوع الإقصاء خصوصاً الفقرة الأخيرة منها مع اقتراح البديل .

ثالثاً . منهجية البحث :

يقوم البحث على أساس المنهج التحليلي المقارن لكل من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل وقانون الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

وقانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ ، ان اختيار هذه التشريعات للمقارنة مع ما اورده التشريع العراقي لأنها قريبة من البيئة العراقية خصوصا الامارات في ظل نظام قضائي موحد ولعراقة التشريعات في جمهورية مصر ذات النظام القضائي المزدوج واكثر الانظمة تأثرا بالتشريعات الادارية الفرنسية ، للوقوف على القواسم المشتركة بين هذه القوانين والقانون العراقي فيما يخص الإقصاء من الوظيفة العامة .

رابعا . خطة البحث :

وتقوم خطة البحث على ثلاثة مباحث نكرس الأول للأسباب الشخصية للإقصاء الوظيفي ، في اربعة مطالب نكرس الاول للمواطنة والثاني للمسن القانوني والثالث لحسن السيرة والسلوك والرابع لشرط اللياقة الصحية والبدنية ، ونتناول في المبحث الثاني الأسباب الموضوعية للإقصاء في ثلاث مطالب نكرس الاول للمؤهل العلمي والفني والثاني لعدم توفر الدرجة الشاغرة فيما نبحت في الثالث صدور قرار التعيين من سلطة غير مختصة ، ونتناول في المبحث الثالث الرقابة القضائية على مشروعية الإقصاء الوظيفي في ثلاثة مطالب نكرس الاول للرقابة القضائية على القرار الصادر بالإقصاء في العراق وفي الثاني للرقابة القضائية في دولة الامارات العربية المتحدة فيما نكرس المطلب الثالث للرقابة القضائية على القرار الصادر بالإقصاء في جمهورية مصر العربية ، وسنعب ذلك في خاتمة نبين فيها اهم الاستنتاجات التي تمخضت على البحث .

المبحث الأول

الأسباب الشخصية للإقصاء الوظيفي

لقد وردت مفردة الإقصاء من الوظيفة العامة لأول مرة في صريح المادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل ويمكن تعريفه بحسب ما ور فيها التعريف التالي . الإقصاء هو إبعاد الموظف عن ممارسة مهام الوظيفة العامة اذا اخل بشرط او اكثر من شروط التوظيف الوارد ذكرها في المادتين (٨٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل كجزاء اداري عن اخل الموظف بتلك الشروط وقد اوجبه المشرع على السلطة المختصة بالتعيين ويمتاز الإقصاء الوظيفي بانه اجراء اداري وله صفة الديمومة في حال لم يستكمل الموظف المقصي للشروط الواجبة للتوظيف كليا وقد يكون مؤقتا في حال استكمل الموظف المقصي تلك الشروط التي اوجبها المشرع وللأقصاء مدلول ايجابي فهو يساهم في تصويب عمل الادارة وكذلك له مدلول سلبي يعود على الموظف المقصي من الناحية

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

المادية والمعنوية وهناك ميزة أخرى للاقصاء هو اختلافه عن المفاهيم المشابهة له في بعض النتائج كالفصل والعزل التي يتعرض لها الموظف نتيجة لإخلاله بالسلوك الوظيفي حيث تخضع هذه المفاهيم لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل . لذا سنخصص هذا المبحث لإيضاح تلك الاسباب وسنقسم هذا المبحث على أربعة مطالب نكرس الأول لشروط الجنسية (المواطنة) والثاني لمحددات السن القانوني ، والثالث لحسن السيرة والسلوك ، والرابع لشروط اللياقة الصحية .

المطلب الأول

شروط الجنسية (المواطنة)

إن المواطنة تعد الرابطة القانونية التي تجسد علاقة الفرد بالدولة من خلال رابطة الجنسية^(١) ؛ إذ إن المواطنين أولى من غيرهم في الاستفادة من مزايا الوظيفة العامة ومن ثم فهم الأقدر على التعامل مع الناس كونهم يفهمون طباعهم ويعرفون احتياجاتهم وهم الذين يتم الاطمئنان إلى ولائهم للدولة وحفظ أسرارها. ولذلك كله كان قصر الوظائف على المواطنين من المطالب الوطنية التي تتمسك بها الدول الحديثة الاستقلال^(٢) وهذا يعني أن الجنسية هي الرابطة القانونية بينهما ، وقد أشارت دساتير العراق المتعاقبة إلى ذلك حيث جاء في المادة (١٨) من القانون الأساسي الذي صدر سنة ١٩٢٥ (العراقيون متساوون في التمتع بحقوقهم وأداء واجباتهم ويعهد إليهم وحدهم بوظائف الحكومة بدون تمييز كل حسب اقتداره وأهليته ولا يستخدم في وظائف الحكومة غير العراقيين إلا في الأحوال الاستثنائية التي تعين بقانون خاص ويستثنى من ذلك الأجانب الذين يجب أن يكون استخدامهم بموجب المعاهدات)^(٣).

ان ايراد نص تشريعي ملغى هو لإبراز أهمية الموضوع محل البحث حيث اولاهها المشرع العراقي أهمية في اول وثيقة دستورية صدرت في بداية تأسيس الدولة العراقية مؤكدا على حق المواطن في الوظيفة العامة كأصل عام اما الاستثناء فيكون الاستفادة من الاجانب بموجب نصوص قانونية خاصة ، وقد تبنى المشرع العراقي شرط الجنسية من حيث عدها إحدى الشروط الأساسية للحصول على الوظيفة الحكومية من خلال تمتع الشخص بالجنسية بشكل مباشر أو بواسطة التجنيس وهذا ما ورد في قانون الخدمة المدنية على أنه (لا يعين لأول مرة في الوظائف الحكومية إلا من كان عراقيا أو متجنسا مضى على تجنيسه مدة لا تقل عن خمس سنوات)^(٤) ، وتفسر المدة التي وضعها المشرع العرقي كشرط لاكتساب الأجنبي لجنسية الدولة هو الداعي لضمان ولاء المتجنس وإخلاصه ، إذ عالج هذا القانون وضع المتجنس وانتظامه في السلك الوظيفي في الفترة السابقة لعام ٢٠٠٣ ولكن بعد التحولات التي طرأت على البلاد وعودة الاف العراقيين من دول المهجر وهم يحملون جنسيات تلك الدول اضافة الى الجنسية

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العراقية وشغل الكثير منهم لمواقع قيادية في الدولة هذا الامر حدى بالمشروع الى صياغة القانون الجديد للجنسية رقم (٢٦) لسنة ٢٠٠٦ معتمدا على جميع القوانين والتشريعات التي سبقت صدوره التي عالجت مشكلة الجنسية والتجنس ومنها قانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٣ الملغي حيث عدت الاساس القانوني الذي اعتمده المشروع في صياغة القانون الجديد وسنورد لاحقا ما يؤكد هذا الراي فقد أشار قانون الجنسية العراقي الملغي إلى إمكانية تمتع الأجنبي بمزايا الجنسية العراقية ؛ إذ نص على أنه :

١. من حصل على شهادة التجنس العراقية يعتبر عراقيا من تاريخ تسلمه الشهادة ولا يحق للأجنبي الذي تجنس بالجنسية العراقية وفق المواد (٥ و ٧ و ٨ و ١٢ و الفقرة ١ من المادة ١٣ والفقرة ١ من المادة ١٧) التمتع بالحقوق الخاصة بالعراقيين قبل انقضاء خمس سنوات من تاريخ حصوله على الجنسية العراقية كما لا يجوز انتخابه أو تعيينه عضوا في هيئة نيابية قبل عشرة سنوات من التاريخ المذكور ويستثنى من ذلك أفراد الطوائف غير الإسلامية فيما يخص انتخابات المجالس والمحاکم الطائفية وفق أحكام القوانين المختصة^(٥) .

فيما أورد المشروع العراقي بعض الاستثناءات التي حرم بموجبها حصول المتقدم على الوظيفة من

خلال :

- (المادة ١ : لا يجوز إسناد منصب وزاري لمن كانت زوجته أجنبية .
- المادة ٢ : لا يبقى ولا يعين في السلك الخارجي والمنظمات الدولية من كانت زوجته أجنبية .
- المادة ٣ : لا يبقى ولا يعين ضابطا في الجيش من كانت زوجته أجنبية .
- المادة ٤ : لا تعتبر الزوجة التي تحمل جنسية أحد الأقطار العربية أجنبية لأغراض تطبيق أحكام هذا القرار ...)^(٦)

ولا زال العمل بهذا القرار نافذا بدلالة الفقرة الاخيرة من المادة (٢) من قانون الجنسية رقم (٢٦) لسنة ٢٠٠٦ ؛ إذ نصت (يعتبر عراقي الجنسية من حصل على الجنسية العراقية ... وقرارات مجلس قيادة الثورة المنحل الخاصة بمنح الجنسية العراقية) مع العلم ان البند رابعا من المادة (٥) من هذا القانون نص (يعاد النظر في جميع قرارات منح الجنسية العراقية التي اصدرها النظام السابق لتحقيق اغراضه) .

وعليه فان الشروط أعلاه قد حددت المواطنة بان يكون المتقدم للوظيفة غير مرتبط بامرأة أجنبية وجوز القرار المتزوج بامرأة عربية للتقديم إلى الوظيفة الحكومية مهما كانت هذه الوظيفة .

ومن القرارات التي عالجت موضوع المواطنة القرار رقم (٥٣٦) لسنة ١٩٧٤ أجاز هذا القرار أن يتقدم الأجنبي للوظيفة الحكومية بعد أن يحصل على الجنسية العراقية وإن مدة حصوله على هذه الجنسية قد مر عليها خمس سنوات^(٧) .

وبموجب هذا القرار فان شرط المواطنة قد يتوافر بالنسبة للعراقي المولود بأب عراقية وأب عراقي أو للعربي الذي ولد بأب وأم عربيين وكذلك للأجنبي الذي اكتسب الجنسية العراقية ومر على اكتسابه

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

هذه الجنسية خمس سنوات ، وجاء بعد ذلك القرار رقم (٣٨٤) لسنة ١٩٧٧ الذي أجاز بموجبه للمواطن العربي حق التوظيف في مختلف الدوائر الحكومية فذهب إلى أن :

المادة ١ : (يجوز تعيين المواطن العربي موظفا في دوائر الدولة ومؤسساتها إذا توافرت فيه الشروط ذاتها التي تتطلبها قواعد الخدمة بالنسبة للعراقيين .

المادة ٢ : يعامل المواطن العربي عند تعيينه في دوائر الدولة ومؤسساتها معاملة العراقي من حيث الحقوق والالتزامات التي ترتبها قواعد الخدمة بما فيها الحقوق التقاعدية ...)^(٨) ، وعليه فإن التعامل مع الموظف العربي هو بذات الأحكام التي يتم التعامل بموجبها مع الموظف العراقي ثم صدر القرار رقم (١٥٠) لسنة ١٩٨٠ والذي حرم بموجبه الوظيفة على المرأة التي تتزوج بأجنبي ؛ إذ نص على :

المادة ١ : (تحرم من الخدمة في الدوائر الرسمية وشبه الرسمية ومؤسسات القطاع العام كل عراقية تتزوج بأجنبي)^(٩) .

أما القرار (٢٠٢) لسنة ٢٠٠١ فقد خصصه المشرع العراقي إلى أصحاب الجنسية الفلسطينية بأن يعامل الفلسطيني المقيم إقامة دائمة في العراق معاملة العراقي في جميع الحقوق والحريات باستثناء الحق في الحصول على الجنسية العراقية^(١٠) .

وقد أشار مجلس شورى الدولة في قراره رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٠ ما مفاده أن قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٢٠٢ لسنة ٢٠٠١ نافذ المفعول^(١١) ، أما قانون الجنسية العراقية رقم (٢٦) لسنة ٢٠٠٦ فقد تقاطع في بعض مواده مع كل القرارات الصادرة بشأن الجنسية كشرط من شروط التوظيف وقد ورد في قانون الجنسية العراقي على النحو التالي :

المادة ٩ (أولا : يتمتع غير العراقي الذي يحصل على الجنسية العراقية بطريقة التجنس وفقا لأحكام المواد (٤ ، ٥ ، ٦ ، ١١) من هذا القانون بالحقوق التي يتمتع بها العراقي إلا ما استثنى منها بقانون خاص)^(١٢) ، وبموجب هذه المادة نجد أن المشرع قد أجاز لغير العراقي دون اشتراطات بان يتساوى مع المواطن العراقي في الحصول على فرصة التوظيف أو أي حق يتمتع به العراقي من الحقوق الطبيعية ، ثم عالج في البند ثانيا من المادة ذاتها قضية المناصب العليا فقد أشارت الفقرة إلى أنه (لا يجوز لغير العراقي الذي يحصل على الجنسية العراقية بطريقة التجنس وفقا لأحكام المواد ٤ و ٦ و ٧ و ١١ من هذا القانون أن يكون وزيرا أو عضوا في هيئة برلمانية قبل مضي عشر سنوات على تاريخ اكتسابه الجنسية العراقية) فقد اشترط المشرع في هذا البند توسعة السقف الزمني الذي حددته الفقرة (١) من المادة ٧ من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل ؛ إذ نصت (خمس سنوات) ولم يقيد بعدد الخمس سنوات نوع الوظيفة التي حصل عليها المواطن الأجنبي المتجنس ونوع الوظيفة فيما أشار البند ثالثا إلى عدم جواز إشغال منصب رئيس الجمهورية من قبل المتجنس بموجب أحكام الفقرة (٤ و ٦ و ٧ و ١١) وحصرت منصب رئيس الجمهورية على العراقي بالأصل فقط ثم أشار في البند رابعا إلى مزدوج الجنسية

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

إلى انه (لا يجوز للعراقي الذي يحمل جنسية أخرى مكتسبة إن يتولى منصبا سياديا أو امنيا رفيعا إلا إذا تخلى عن تلك الجنسية)^(١٣).

لذا فان الوظيفة التي اشرفنا إليها بوصفها حقا من حقوق المواطنة تنعقد بالأصل لكل شخص كان من أب وأم عراقيين وهذا ما أشار إليه المشرع في المقام الأول ثم العربي في المقام الثاني أو من أبوين عربيين أضاف إلى من تجنس بالجنسية العراقية مشروطا سقفا زمنيا من تاريخ التجنس إلى تاريخ التقديم للوظيفة وهذا ما يشكل المقام الثاني بالنسبة للموظفين الحكوميين فيما نجد انه قد تضمن منعا لأي متجنس من استلام منصب سيادي مثل منصب رئيس الجمهورية وعلى أية حال فان هذا الشرط الأساسي للتوظيف تتبعه شروط أخرى^(١٤).

وفي هذا الشأن ذهب مجلس شورى الدولة العراقي في قرار له بأن (يشترط في اكتساب غير العراقية الجنسية العراقية مضي مدة خمسة سنوات على زواجها من الشخص بصفته عراقيا وليس أجنبيا)^(١٥).

وقد اشترط المشرع الإماراتي في قانون الخدمة المدنية للحكومة الاتحادية قوله (أن يكون مواطنا)^(١٦) وكذلك أشار المرسوم إلى (يجوز تعيين المواطنين...)^(١٧).

فيما لم يشر إلى المتمتع بالجنسية الإماراتية ؛ إذ جعل مبدأ استثمار الخبرات هو الأساس وهذا ما جاء في المادة ١٣ التي تنص (يجوز للوزير تعيين أي من ذوي الخبرات المتميزة التي تحتاجها الوزارة بعقود خاصة في أي من الوظائف العليا الشاغرة لديها...)^(١٨)

أما المشرع المصري فقد اشترط المتمتع بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدولة العربية التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف^(١٩) ، ومن خلال ما تقدم يبدو إن شرط الجنسية هو من الشروط الأساسية التي اعتمدها المشرع في الحصول على الوظيفة العامة وفقا لشروط حددها بموجب القوانين والأنظمة والتعليمات التي صدرت تباعا، وبخلاف ذلك يعد سبباً من أسباب الإقصاء الوظيفي .

المطلب الثاني

محددات السن القانونية

يشترط في من يشغل الوظيفة العامة أن يكون قد بلغ قدراً من النضوج والتفكير الصحيح ما يمكنه من أداء واجباته ومهامه الوظيفية بالشكل المطلوب^(٢٠) ، ولا يكاد نجد تشريعاً نظم شؤون الوظيفة العامة دون أن ينظم بين أحكامه شروط السن وأحكامه القانونية ، ومن ذلك ما اشترطه المشرع العراقي من أنه لا يعين لأول مرة في الوظائف الحكومية إلا من (أكمل الثامنة عشرة من العمر وللممرضة السادسة عشرة)^(٢١) ؛ إذ نص المشرع على إكمال السن القانوني للمتقدم للوظيفة الحكومية وقد حدد السن

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

القانوني بإكمال الثامن عشرة من العمر أي انه يجوز له التقديم إلى الوظيفة في اليوم الأول من السنة التاسعة عشر من عمره فيما استثنى المشرع من ذلك وظيفة التمريض للإناث فقط فحددها بإكمال السادسة عشرة^(٢٢).

واشترطت قوانين أخرى شروطاً خاصة في السن تزيد عن الحد المقرر في قانون الخدمة المدنية ومن ذلك ما نص عليه قانون الخدمة الخارجية العراقي من أنه (يشترط في من يعين في السلك الدبلوماسي ما يأتي) ... ب . لا يقل عمره عن (٢٢) اثنين وعشرين سنة ولا يزيد على (٣٥) خمسة وثلاثين سنة (٢٣).

في حين أشار المشرع الإماراتي في قانون الخدمة الإماراتي على (ألا يقل سنه عن ثماني عشر سنة وتثبت السن بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها وإلا فتحدد بمعرفة اللجنة الطبية المختصة ويكون قرارها الصادر في هذا الشأن نهائياً)^(٢٤) ، والمرسوم بقانون اتحادي نص على(ألا يقل سنه عن ثماني عشرة سنة)^(٢٥).

أما المشرع المصري فقد نص في قانون الخدمة المدنية بضرورة (ألا تقل سنه عن ثمانية عشر عاماً ميلادياً)^(٢٦) ، وإن عدم تحقيق هذا الشرط فإن ذلك يعد سبباً من أسباب الإقصاء في الوظيفة العامة .

المطلب الثالث

حسن السيرة والسلوك

يقصد بحسن السيرة و السلوك أو السمعة هو ما عرف به المرء أو عرف عنه من صفات حميدة أو غير حميدة تناقلتها الألسن . وتستقر في الأذهان على أنها صحيحة وإن لم يكن ردها إلى أصل ثابت معلوم^(٢٧) ، ولا يثير تحديدها أية صعوبة كونها تتحدد طبقاً لتقاليد المجتمع وقيمه الدينية والأخلاقية ، لذلك فإن من الصعوبة وضع معيار سابق يقاس به السلوك اللائق^(٢٨) يشترط فيمن يتولى أعباء الوظيفة العامة أن يكون المرشح لها قد بلغ سناً معينة من النضج تؤهله لتحمل تبعات منصبه ، ويتم إثبات سن المرشح بشهادة ميلاد مستخرجة من سجلات الأحوال المدنية أما إذا تعذر ذلك جاز تقدير السن بناءً على قرار من لجنة طبية^(٢٩) وقد أشار المشرع العراقي إلى هذا الشرط بقوله : لا يعين لأول مرة إلا من كان - ٤ - (حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال)^(٣٠) إذ أن من الشروط الأساسية للمتقدمين للوظائف الحكومية هو حسن سيرة وسلوك المتقدم وإن تاريخه لا يشير إلى حكم سابق مخل بالسلوك العام كالسرقة أو الاختلاس أو التزوير أو الاحتيال التي تعد من الجرائم المخلة بالشرف ولا يأتي ذلك إلا من خلال تقديم البيانات المؤيدة لحسن

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

سيرته وسلوكه كما جاء في قانون الخدمة المدنية العراقي أن لا يتقدم للوظائف الحكومية من حكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف .

وقد جاء القرار ٩٩٧ لسنة ١٩٧٨ إذ نص على أنه (يلغى قانون رد الاعتبار رقم (٣) لسنة ١٩٦٧ المعدل كما تلغى المواد من ٣٤٢ إلى ٣٥١ من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل ويلغى كذلك كل نص يشترط استعادة المحكوم عليه الحقوق ومزايا رد الاعتبار أينما ورد في القوانين والأنظمة)^(٣١) .

وعليه فإن هذا القرار قد لاحق الموظف الذي صدر بحقه قيда جنائيا بالجرائم المشار إليها أعلاه بوصفها مانعة له وان عدم تقديم ما يؤيد سلامة السيرة والسلوك فان ذلك سيكون إخلالا بجزء من شروط التوظيف ومبطللة لما يصدر من قرار إداري عكس ما نصت عليه هذه المادة معتبرة إن حسن السيرة والسلوك هو مؤهل أساسي من مؤهلات الموظف المتقدم للتوظيفة . كونه يشير إلى قدرة الموظف على أداء مهامه الوظيفية وان أي جريمة ارتكبها وصدر بحقه قيد جنائي يقف حائلا أمام المصلحة العامة وان كان قد عين خلافا لهذه النصوص فقد عرض نفسه للإقصاء من الوظيفة كذلك ورد في متن هذا القرار وفي قانون العقوبات العراقي من أن (الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت يستتبعه بحكم القانون من يوم صدوره وحتى إخلاء سبيل المحكوم عليه من السجن حرمانه من الحقوق والمزايا التالية :

- ١- الوظائف والخدمات التي كان يتولاها
- ٢- إن يكون ناخبا أو منتخبا في المجالس التمثيلية .
- ٣- أن يكون عضوا في المجالس الإدارية أو البلدية أو إحدى الشركات أو مديرا لها
- ٤- أن يكون وصيا أو قيما أو وكيل .
- ٥- أن يكون مالكا أو ناشرا أو رئيسا لتحرير إحدى الصحف) .

وأكد القرار ذاته بأن فترة بقاء الموظف المحكوم في السجن تعد فصلا من الخدمة العامة مدة بقاءه في السجن فيما وضع شرطا آخر يعاد بموجبه المفصول إذا أنهى مدة محكوميته على أن لا يكون قد فقط شرطا من شروط التوظيف المنصوص عليه في قانون الخدمة المدنية.

فيما صدر قرار آخر نص على :

المادة ١: (يلغى كل نص يشترط للتعين أو لإعادة التعيين في دوائر الدولة ومؤسساتها ... تقديم شهادة عدم المحكومية أينما ورد في القوانين والأنظمة والتعليمات ويعفى المواطنون من تقديم تلك الشهادة) .

المادة ٢: (يستعاض عن شهادة عدم المحكومية ... بإقرار يقدمه صاحب الشأن يتضمن عدم الحكم عليه بعقوبة السجن المؤبد أو المؤقت أو الحبس لمدة تزيد على سنة فإذا كان محكوما عليه بإحدى هذه العقوبات فعليه أن يرفق نسخة من قرار الإدانة والحكم الصادر بحقه)^(٣٢) , وقد تطرق مجلس شوري الدولة لأثر الجرائم المخلة بالشرف على المركز القانوني للموظف العام في الوظيفة العامة وقضى بأن :

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

- ١ - الحكم على موظف بعقوبة عن جريمة مخلة بالشرف لا يستتبعه عزل الموظف من الوظيفة ما لم تشكل تلك الجريمة قرينة على إن بقاءه في خدمة الدولة مضرا بالمصلحة العامة .
 - ٢ - الحكم بالعقوبة في جرائم الرشوة أو الاختلاس أو السرقة يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف من الوظيفة .
 - ٣ - يعاد الموظف المحكوم عليه عن جريمة إلى الوظيفة بعد إخلاء سبيله من السجن ما لم تكن من جرائم الرشوة أو الاختلاس أو السرقة^(٣٣) .
- وقد أشار المشرع الإماراتي بذات الشأن في قانون الخدمة المدنية (ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة عدا الغرامة في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد صدر عفوا عنه من السلطات المختصة أو رد إليه اعتباره طبقا للقانون)^(٣٤) وفي المرسوم بقانون اتحادي (ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد صدر عفوا عنه من السلطات المختصة أو رد إليه اعتباره)^(٣٥) .
- أما المشرع المصري فقد أشار في قانون الخدمة المدنية بوجوب (أن يكون محمود السيرة ، حسن السمعة) وألا (يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره)^(٣٦) .
- فيما استقر القضاء الإداري المصري على افتراض حسن السيرة في الشخص إلى أن يثبت العكس من خلال الدلائل أو الشبهات التي تنال من سمعة الموظف أو سيرته كما يجب الحيطة والحذر في اتهام شخص بسوء السمعة مما يترتب عليه أثار وخيمة يتعذر معها البقاء في الوظيفة العامة^(٣٧) ، إذ أن فقدان الصلاحية للموظف يمكن أن يعتبر سببا من أسباب فقدانه لوظيفته أن يكون ذلك متصلا بالسلوك غير الصحيح والسلبى للموظف الذي ينعكس مباشرة على منصبه الوظيفي الذي يشغله للقيام بواجباته الوظيفية وينعكس سلبا بدوره على المرفق أو المؤسسة التي يعمل فيها^(٣٨) .
- ومن هذا المنطلق جاءت القوانين والأنظمة والتعليمات على وضع هذا الشرط في شخص المتقدم للوظيفة العامة وان لا يكون لديه سوابق سيئة تؤثر على مسلكه وسمعته ونزاهته^(٣٩) وعليه فان هذا الشرط وان جاء باختلاف لفظي إلا أن التشريعات اتفقت على أن لا يكون الموظف قد حكم عليه بجنائية أو جنحة مخلة بالشرف كما أشار إليه المشرع العراقي وبخلاف ذلك فانه يعد مبطلا لقرار التعيين وسببا في إقصاء الموظف .

المطلب الرابع

اللياقة الصحية والبدنية

يعد ثبوت اللياقة الصحية شرطاً أساسياً للتعين في الوظائف العامة في تشريعات الوظيفة العامة في معظم الدول ، فيجب أن يكون المرشح للوظيفة العامة صحيح الجسم إلى الحد الذي يمكنه من القيام بأعباء وظيفته بصورة منتظمة وان يكون سليماً من الأمراض والعاهات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين بها، وخالياً من الأمراض المعدية حتى لا يشكل خطراً في نقل العدوى إلى زملائه في العمل من الموظفين أو المتعاملين معه من الجمهور .

وقد أشار قانون الخدمة المدنية العراقي بأنه (لا يعين لأول مرة في الوظائف إلا من كان ناجحاً في الفحص الطبي وسالماً من الأمراض المعدية ومن الأمراض والعاهات الجسمية والعقلية التي تمنعه من القيام بالوظيفة المعين لها بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة وفقاً لنظام خاص)^(٤٠) .

وعلى هذا الأساس يجب اجتياز المتقدم للوظيفة كافة الفحوصات الطبية التي تؤيد سلامة المتقدم من الأمراض السارية والمعدية التي تقف حائلاً بين الموظف وبين أداء مهامه الوظيفية بالوجه الأكمل وتحقيقاً لذلك فقد صدر نظام اللياقة الصحية رقم (٥) لسنة ١٩٩٢ وقد حدد هذا النظام المقصود باللياقة الصحية بأنها (القابلية البدنية والعقلية والنفسية التي يجب توافرها في الشخص ليكون لائقاً للخدمة في دوائر الدولة والقطاع العام)^(٤١) .

في حين أشار المشرع الإماراتي في قانون الخدمة المدنية (أن تثبت لياقته الصحية للوظيفة)^(٤٢) فيما أشار المرسوم بقانون اتحادي (أن يكون لائقاً طبياً)^(٤٣) .

أما المشرع المصري فقد أشار في قانون الخدمة المدنية (أن تثبت لياقته الصحية لشغل الوظيفة بشهادة تصدر من المجلس الطبي المختص)^(٤٤) وعليه فإن شرط اللياقة البدنية تشمل سلامة المتقدم من الأمراض الجسدية والنفسية هو احد الشروط التي إذا اخل الموظف بها عرض نفسه للمساءلة القانونية^(٤٥) .

وعلى العموم فإن الموظف الذي يفتر إلى هذه الشروط لا يستطيع القيام بواجبات الوظيفة العامة ، ناهيك عن الإرباك الذي يسببه في أداء المهام الوظيفية لذلك يعتبر من الشروط الأساسية للتوظيف إلا ما استثنى بنص خاص ، كما هو الحال في تأهيل المعوقين للعمل في الوظيفة العامة وحسب القدرة المتاحة لهم .

المبحث الثاني

الأسباب الموضوعية

اشترط المشرع العراقي وكذلك التشريعات محل المقارنة وجود شروط منها علمية والأخرى فنية متوفرة في الموظف المتقدم للوظيفة يؤدي انعدامها إخلالاً بشروط التوظيف وبالتالي عدم حصول الموظف على وظيفته ، وإذا كان قد تم تعيينه واكتشف أن هناك خللاً بالشروط العلمية أو الفنية فإن ذلك سيتسبب في إقصاءه عن الوظيفة^(٤٦) ، وعليه سيتم بحث الأسباب الموضوعية في ثلاثة مطالب :

المطلب الأول

المؤهل العلمي والفني

تشترط قوانين الخدمة المدنية عادة أن يكون طالب التعيين في الوظائف العامة حاصلًا على شهادة دراسية لشغل هذه الوظائف^(٤٧) ، إذ يتم اختيار الموظفين وإسناد الوظائف إليهم على أساس مؤهلاتهم وقدراتهم العامة ومن أهمها العلمية للقيام بأعباء الوظيفة العامة^(٤٨) ويتضح المعنى المتقدم عند المشرع العراقي عندما أشرط بأنه (لا يعين لأول مرة في الوظائف الحكومية إلا من كان حائزاً على شهادة راسية معترف بها)^(٤٩) .

وقد أشار قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام بأنه (أولاً: مع مراعاة الأحكام المتعلقة بوصف الوظائف يعين حملة الشهادات الدراسية ... وفقاً لجدول الرواتب ... الملحق بهذا القانون ...)^(٥٠)

وقد أكد الفقه القانوني الإماراتي من أن (أن القاعدة العامة لتولي أي منصب حكومي أي وظيفة عامة هي المساواة بين المواطنين متى ما تساوت ظروفهم الموضوعية (المؤهل العلمي - اللياقة الصحية - النزاهة الأخلاقية) وهو تأكيد للمادة (٢٥) من الدستور التي نصت على مبدأ المساواة بين مواطني الاتحاد وعدم التمييز بينهم بسبب الأصل أو الوطن أو العقيدة الدينية أو المركز الاجتماعي^(٥١) .

وقد أشار قانون الخدمة المدنية إلى (أن يكون حاصلًا على المؤهل العلمي اللازم للتعين في الوظيفة وفقاً لنظام توصيف وتصنيف الوظائف ...)^(٥٢) وفي المرسوم بقانون اتحادي ما نصه (أن يكون حاصلًا على المؤهلات العلمية والعملية اللازمة لشغل الوظيفة)^(٥٣) .

في حين أشار المشرع المصري في شروط التوظيف في قانون الخدمة المدنية المصري (أن يكون مستوفياً لاشتراطات شغل الوظيفة)^(٥٤) ويفهم من هذا النص إن هذه الاشتراطات قد حددت المؤهل العلمي والفني الذي يتمتع به المتقدم للوظيفة .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

وهذا الأمر اشترطته جميع القوانين والأنظمة والتعليمات التي تناولت شروط التوظيف حيث أوجبت توفر المؤهل العلمي والفني لدى المرشح في الوظيفة الحكومية وطبعا يختلف المؤهل باختلاف الدرجات الوظيفية^(٥٥) ، كما أخذت قوانين الخدمة المدنية الخبرة والممارسة بعين الاعتبار كشرط إضافي لإشغال الوظيفة العامة من قبل المتقدم للوظيفة^(٥٦) ، إذ يتم تحديد الخبرة في الوظائف العامة بموجب ضوابط تحددها جهات مختصة بهذا الشأن على سبيل المثال ممارسة مهنة معينة قبل التقدم للوظيفة^(٥٧) .

ومن خلال المقارنة بين التشريعات الواردة نجد إن التشريع العراقي هو أكثر وضوحا من بقية التشريعات ؛ إذ حدد لكل وظيفة من الوظائف مؤهلا علميا وفنيا فيما حجب الوظيفة عن لا يتمتع بالشروط الواردة ، وأشارت بقية التشريعات إلى مصطلح عدم الكفاءة العلمية والفنية دالة على عدم حصول المتقدم للوظيفة على المؤهل العلمي والفني الذي يؤهله لإشغال هذه الوظيفة أو تلك .

وخلاصة القول إن الوظيفة العامة وبناء على ما تقدمه من خدمات للجمهور والتطور الحاصل في العمل الإداري جعلت من حصول المتقدم للوظيفة على شهادة دراسية أو مؤهل علمي معترف به من الشروط الأساسية التي تستوجب توفرها في المتقدم للوظيفة العامة وإذا ثبت عدم حصوله على المؤهل العلمي يتم إقصاءه من الوظيفة العامة .

المطلب الثاني

عدم توافر الدرجة الشاغرة

يشترط لصحة التعيين أن يكون هنالك وجوداً لدرجة وظيفية شاغرة^(٥٨) إن من الشروط التي تتعلق بالوظيفة الحكومية الموجبة والمهمة لقيامها هو وجود درجة شاغرة في الملاك المصدق وقد جاء ذكر ذلك في قانون الخدمة المدنية العراقي ؛ إذ نص (تراعى في التوظيف الشروط التالية : وجود وظيفة شاغرة في الملاك)^(٥٩) .

اذ يبدو جليا ان المشرع قد اعطى هذا الشرط اهمية كبيرة معتبرا توفر الدرجة الشاغرة في الملاك المصدق من الشروط الاساسية للتوظيف . وفي حال اصدرت الادارة قرارا بتعيين موظف بدون وجود لهذه الدرجة يكون القرار خاطئ لعدم وجود محل يقع عليه قرار التعيين والادارة وهي من تتحمل هذا الخطأ كما جاء في قرار مجلس الشورى رقم ٢٠٠٩/٢٦ في ٢٩/٤/٢٠٠٩ ؛ اذ نص (لا يتحمل الموظف خطأ الادارة) لذا عليها سحب هذا القرار او الغاءه في حين ذهب قرار مجلس شورى الدولة رقم ٤٥/انضباط /تميز/٢٠٠٦ الصادر في ٦/٣/٢٠٠٦ الى ابعد من ذلك ؛ اذ نص (يجب على الادارة الاعلان عن الوظائف الشاغرة كشرط اساسي في ملئ الوظائف الشاغرة لان ذلك من اهم مبادئ اختيار الموظفين وفسح المجال لتكافؤ الفرص بين المواطنين لشغل الوظيفة العامة) اما بخصوص الحقوق

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

المكتسبة التي قد تنشأ للفرد باي شكل كان يستوجب ان تقوم على سند من القانون لكي يعتد بها ، وهذا ما اكده مجلس شورى الدولة في قراره المرقم ٣٢٩/انضباط/تميز/٢٠١٠ الصادر في ١٧/٦/٢٠١٠ .
اذ نص (ان الحقوق المكتسبة لا تتم حمايتها ما لم تكن قد تم اكتسابها وفقا لأحكام القانون) .
كما أورد قانون الملاك بأنه (يكون وزير المالية مسؤولا عن تحديد عدد ودرجات جميع الوظائف ...)^(٦٠) .

كما ورد في مادة أخرى بأنه (لوزير المالية عند الضرورة وتحقق مصلحة عامة الموافقة على استعمال عناوين الوظائف الخاصة ... وله أن يقرر أحداث بعض عناوين الوظائف ...)^(٦١) .
وفي مادة أخرى في قانون الملاك بأن (تصدق ملاكات الموظفين من قبل وزير المالية)^(٦٢) ،
وقد جاء في قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة العراقي الآتي (.... إن ترقية الموظف تستلزم توفر شروط الكفاية والقدرة على إشغال المنصب وتوفر الدرجة الشاغرة وحاجة الدائرة إلى إشغال هذه الدرجة وحق الهيكل التنظيمي لها)^(٦٣) ؛ إذ أن وجود الدرجة الشاغرة في الملاك المصدق مع وجود المؤهل العلمي للمرشح للوظيفة لإشغال تلك الدرجة له أهمية بالغة بالإضافة إلى توفر الاعتماد المالي لإشغال تلك الدرجة^(٦٤) كون بعض التعيينات التي تكون قبل الأوان هي تعيينات غير قانونية وتقع باطله لان الإدارة تحرف في استعمال سلطتها في التعيين المبكر لأنها تسعى لضمان وظيفة لشخص ما^(٦٥) ،
ومما سبق أعلاه يتبين لنا إن لقيام الوظيفة هو وجود درجة شاغرة في الملاك الخاص بالموظفين الحكوميين وعدم وجود هذه الدرجة يكون من الصعوبة حصول المرشح على الوظيفة العامة وهي شرط أساسي من شروط التي تتعلق بالوظيفة .

وقد أورد التشريع الإماراتي في قانون الخدمة المدنية (لا يجوز مباشرة أي عمل رسمي في الوزارات أو الدوائر إلا على وظيفة شاغرة ومعتمدة في الملاك)^(٦٦) .
فيما ذكر المشرع المصري في قانون الخدمة المدنية بأنه (.... وفي جميع الأحوال يشترط لشغل الوظائف أن تكون شاغرة وممولة)^(٦٧) .

ونحن بدورنا نؤكد على اعتبار هذا الشرط من الشروط الأساسية لكي تتم التعيينات بشكل مدروس ومن جهة مختصة لكي لا تسبب ارباكا في عمل الإدارة او تخلق نوعا من الفوضى الادارية او الترهل الاداري بسبب تعدد جهات التعيين او تسبب البطالة المقنعة وكذلك تشكل اثقالا لميزانية الادارة المالية .

المطلب الثالث

عدم صدور قرار التعيين من السلطة المختصة

في بعض الحالات تصدر قرارات التعيين من سلطة غير مختصة . وهذا النوع من القرارات لا يكسب الافراد أي نوع من الحقوق المكتسبة لعدم التكرار فقد اوضحنا ذلك في موضع سابق وقد اكد مجلس شورى الدولة في قرار اخر له ذلك الامر ؛ اذ نص في قراره المرقم ٢٨٧/انضباط/تميز/٢٠٠٦

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

الصادر في ٢٠٠٦/١٢/١٨ (ان القرارات والاورام الصادرة من جهة غير مختصة تكون معدومة ولا ترتب أي اثر قانوني ولا تفيد الحكم اصلا) ؛ اذ تعد السلطة المختصة بالتعيين هي الأداة القانونية التي تكسب الموظف الصفة الشرعية لذا نجد بأن المشرع أولاهما اهتماما خاصا إذ يتضح ذلك من خلال ما جاء في دستور جمهورية العراق بأن (يؤسس مجلس يسمى مجلس الخدمة العامة الاتحادي يتولى تنظيم شؤون الوظيفة العامة الاتحادية بما فيها التعيين والترقية وينظم تكوينه واختصاصه بقانون)^(٦٨) ، وبناء على ذلك صدر قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي ونص على (وضع الأهداف والوسائل اللازمة لعمل المجلس وجعل ارتباطه بمجلس النواب حيث يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري)^(٦٩) ، ولو عدنا إلى سلطة التعيين في العراق نجد أن قانون الخدمة المدنية هو الشريعة والأساس الذي وضع القواعد الأساسية التي تحكم الوظيفة العامة ومنها قواعد التوظيف والسلطة المختصة به فقد منح سلطة التعيين إلى مجلس الخدمة العامة الملغى^(٧٠) ، ثم صدر قرار مجلس قيادة الثورة الذي حل بموجبه مجلس الخدمة العامة وحول اختصاص التعيين إلى (يتولى الوزراء المختصون أو من يخولهم من موظفي الدرجات الخاصة والمدراء العامين اختصاصات وواجبات المجلس...)^(٧١) ، ولتنفيذ مضمون هذا القرار أصدرت وزارة المالية تعليمات الخدمة المدنية من خلال تشكيل لجان التعيين في كل وزارة للنظر في طلبات التعيين^(٧٢) .

أما الجهات المختصة بالتعيين في الوقت الحاضر (أن يكون التعيين أو إعادة التعيين من قبل الوزير المختص عدا من يعين أو يعاد تعيينه بالوظائف التالية التي تتم بمرسوم جمهوري يصدر بناء على اقتراح من الوزير المختص وموافقة مجلس الوزراء) .

أ. الوظائف الخاصة

ب. عميد

ج. مدير عام

د. مفتش عام

هـ. وزير مفوض

و. محافظ

ز. مستشار مساعد^(٧٣) .

ولرئيس مجلس النواب سلطة التعيين كما نص النظام الداخلي لمجلس النواب العراقي (يتوافق الرئيس مع نائبه في هيئة الرئاسة في الأشراف والرقابة على جميع الموظفين والعاملين في ديوان المجلس وفي اتخاذ القرارات المتعلقة بالتعيين والإيفاد إلى الخارج بما يحقق مبدأ التوازن وتكافؤ الفرص لجميع العراقيين في شغل وظائف الدولة، وفي اتخاذ القرارات المتعلقة بالترقية ونقل الخدمة والتقاعد والانضباط وفقاً للقوانين النافذة في الدولة، وتكون الأوامر بتوقيع رئيس المجلس أو من ينوب عنه في حالة غيابه)^(٧٤) .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

ولمجلس الوزراء الذي يضم (رئيس الوزراء والوزراء) من (التوصية إلى مجلس النواب بالموافقة على تعيين وكلاء الوزارات والسفراء وأصحاب الدرجات الخاصة ورئيس أركان الجيش ومعاونيه ومن هم بمنصب قائد فرقة فما فوق ورئيس جهاز المخابرات الوطني ورؤساء الأجهزة الأمنية)^(٧٥).

وللمحافظ (إصدار أمر تعيين الموظفين المحليين في المحافظة ممن هم في الدرجة الخامسة فما دون من درجات السلم الوظيفي المنصوص عليها في القانون الذين يتم ترشيحهم من الدوائر المختصة وفقا لخطة الملاك التي وافق عليها المجلس)^(٧٦).

أما المشرع الإماراتي فقد أشار في قانون الخدمة المدنية حول السلطة المختصة بالتعيين عندما نص على أنه : يكون التعيين في الوظائف الشاغرة وفقا لما يأتي :

أولا : وظائف وكلاء الوزارة ووكلاء الوزارة المساعدين بمرسوم اتحادي بناء على عرض الوزير المختص وموافقة مجلس الوزراء . ثانيا : وظائف الدرجة الأولى والثانية بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص وبعد اخذ رأي المجلس . ويستثنى من ذلك الوظائف الفنية والتخصصية التي يصدر بتحديداتها قرار من مجلس الوزراء فيكون التعيين فيها بقرار من الوزير المختص بعد اخذ رأي المجلس . ثالثا : وظائف الدرجات الثالثة وحتى العاشرة بقرار من الوزير المختص بعد اخذ رأي لجنة شؤون الموظفين . رابعا : وظائف الدرجات من الحادية عشرة وحتى الرابعة عشرة بقرار من وكيل الوزارة المختص بعد اخذ رأي لجنة شؤون الموظفين^(٧٧) .

فيما أشار المرسوم بقانون اتحادي إلى أن (تكون صلاحيات التعيين في الوظائف وفقا لما يلي :

١. وظيفتا المدير العام والمدير التنفيذي بمرسوم اتحادي بناء على موافقة مجلس الوزراء .
٢. الوظائف العليا بقرار من الوزير المختص .
٣. باقي الوظائف الأخرى بقرار من الوزير المختص أو من يفوضه)^(٧٨) .

وفي موضع آخر نص على أنه (يعطى مواطنو الدولة الأولوية في التعيين في أي من الوظائف الشاغرة لدى الوزارات على أنه يجوز تعيين غير المواطنين في حال عدم وجود من تنطبق عليهم شروط ومتطلبات الوظيفة الشاغرة من المواطنين)^(٧٩) .

فيما ذهب المشرع المصري في قانون الخدمة المدنية (يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه ...)^(٨٠) ؛ إذ أن صدور قرار التعيين من السلطة المختصة هو ما يكسب الموظف صفته القانونية وهو ما يميز الموظف الشرعي عن الموظف الفعلي وفقا للرأي الراجح فقها بمعنى إن الموظف الذي يعين من سلطة غير مختصة لا يمكن اعتباره موظف عام حتى ولو تسلم العمل فعلا^(٨١) .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

وعلى العموم إن عدم صدور قرار التعيين من السلطة المختصة لا يجعل المتقدم موظفا اكتسب الصفة الشرعية لان قرار التعيين يكون معيبا يعيب الاختصاص لانعدام الأداة القانونية المختصة به وهي سلطة التعيين المختصة التي حددها المشرع .

المبحث الثالث

الرقابة القضائية على مشروعية القرار الصادر بالإقصاء الوظيفي

ان الادارة وهي تقوم بواجباتها في اشباع الحاجات العامة من خلال مسؤوليتها في تنظيم وتسيير المرافق العامة فهي تتصرف بموجب السلطة الممنوحة لها من قبل المشرع ، حيث تتخذ جميع القرارات والاجراءات بما يقتضيه ذلك الواجب المناط بها وفي اطار المشروعية حيث تخضع الادارة في قراراتها واجراءاتها الى رقابة القضاء لضمان مشروعية هذه القرارات والاجراءات والابتعاد عن التعسف في استعمال تلك السلطة وهذا ما اكده قرار مجلس شوري الدولة رقم ٢٤/انضباط / تمييز / ٢٠٠٦ الصادر في ٢٠٠٦/٢/٦ حيث نص (السلطة التقديرية ليست مطلقة وانما تخضع لرقابة القضاء لفحص قرارات الادارة والتأكد من خلوها من التعسف في استعمال هذه السلطة) لذا سنتناول في هذا المبحث الرقابة القضائية على مشروعية أعمال الإدارة في الإقصاء في ثلاثة مطالب نكرس الأول للرقابة القضائية على القرار الصادر بالإقصاء في العراق والثاني لدور الرقابة القضائية في دولة الإمارات العربية ، والثالث نكرسه للرقابة القضائية على الإقصاء في جمهورية مصر العربية .

المطلب الأول

الرقابة القضائية على القرار الصادر بالإقصاء في العراق

إذا وجدت محكمة قضاء الموظفين أو المحكمة الإدارية العليا عند تمييز قرار الأولى أمامها أن الإدارة قد أصدرت قرارها بالإقصاء لم يكن منطبقاً على النحو الذي أوجبه المشرع لسلوك الطرق والآليات المؤدية له ، أو أنها أصدرت عقوبة انضباطية كالعزل مثلاً لا تسري على المحل الذي قررت إصدار العقوبة بمناسبة فأنها تقرر تحويل العقوبة الانضباطية إلى جزاء الإقصاء وعلى هذا فأن الجهة القضائية الناظرة للدعوى المثارة من قبل الموظف المقصي يقع عليها مهام وواجبات مهمة لكي تقرر أن ما قرره الإدارة موافقاً للنصوص التشريعية من عدمه .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

إذ تمتد يد الرقابة القضائية لتطال العديد من المسائل والمنصبية على مراعاة الإدارة لشروط صحة القرار الإداري في الإقصاء والتي تمثل مجموعة العناصر التي يحتويها القرار الإداري ومن أهمها مراعاة الاختصاص من قبل الإدارة التي قامت بإجراء الإقصاء على الموظف الذي فقد أحد شروط التعيين ، كون الاختصاص ضروري في القرار الإداري ؛ إذ يعد الاختصاص هو الصلاحية القانونية التي تمنح لهيئة عامة أو موظف معين لمباشرة عمل من الأعمال القانونية . والقاعدة إن المشرع هو الذي يحدد اختصاص كل شخص إداري عام^(٨٢) وهو يعد معبراً عن التصرف الذي قصدته الإدارة وهناك من وصف الاختصاص بأنه الركن القانوني في القرار الإداري^(٨٣) ؛ إذ أن الاختصاص في العمل الإداري يعد (... من النظام العام ويترتب على عدم مراعاتها بطلان القرار الإداري الصادر خلافاً لقواعد الاختصاص ... لذا طلب دعوة المدعى عليه للمرافعة والحكم بإلغاء قرار الإقصاء ... وحيث أن نص صلاحية إقصاء أصحاب المناصب العليا في المحافظة أنيطت بمجلس الوزراء وليس بمجلس المحافظة استناداً إلى هذه المادة، وعليه يكون قرار المدعي الصادر من مجلس المحافظة مشوباً بعيب الاختصاص....^(٨٤) وعليه فإذا وجدت المحكمة أن هناك عيباً في الاختصاص شاب العمل الذي مارسته الإدارة فـ(يقدم على الأسباب الأخرى ويعد كافياً لرد الدعوى تخلف أحد شكليات الدعوى في نص المادة أعلاه يكون الحكم في إبطال عريضة الدعوى...)^(٨٥) .

كما يتوجب على قاضي محكمة قضاء الموظفين أن يبحث في السبب الدافع وراء قرار الإقصاء وهل أن الأخير قد تضمن سبباً ومسوغاً يعد لازماً لغرض إقصاء الموظف التي تدعي الإدارة بأنه قد فقد إحدى شروط التعيين، كون السبب ركن من أركان القرار الإداري مما يتعين ذكره وإلا كان القرار معيباً^(٨٦) ومن ذلك ما قضى به مجلس شوري الدولة من أن (انتفاء الأسباب التي استوجبت إقصاء الموظف ... تلزم الإدارة بإعادته إلى الوظيفة...)^(٨٧) .

وعموماً إن شرط السبب في القضاء الإداري هو مجموعة الوقائع والظروف المادية والقانونية التي توحى لرجل الإدارة عند وقوعها أنه يستطيع ممارسة اختصاصه باتخاذ القرار . وبهذا فإن رجل الإدارة عندما يتخذ القرار فإنه يستند إلى قاعدة قانونية مدونة أو غير مدونة وعلى وجود الوقائع التي يجب أن يستند القرار إلى هذه الأسباب (أي الأسباب القانونية والوقائع المادية التي تحرك رجل الإدارة لاتخاذ القرار)^(٨٨) .

كما ويراقب القضاء على الإجراءات الواجب إتباعها لغرض الإقصاء والمتمثلة بتشكيل اللجنة التحقيقية والمحاضر الناشئة عنها وما استعانت به من أوليات لتثبيت حقيقة أن الموظف مستحقاً للإقصاء أم لا ، مع أن المشرع لم يستلزم شكلاً محدداً لكنه وفي بعض القرارات وعلى سبيل الاستثناء يستلزم أن تصدر وفق شكلية معينة كالقرارات المتعلقة بالموظفين فالمشرع تطلب وجود شكليات جعل الخروج عليها أن يكون القرار معيباً^(٨٩)، علماً إن القرار الإداري هو عمل قانوني إرادي يجب أن يتخذ صورة أو مظهر خارجي تعلن فيها الإدارة عن إرادتها وبذلك يصدر القرار^(٩٠) .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

ومن ذلك ما قضت به الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة في هذا المجال بـ (أن المدعي قد تم تعيينه بموجب الأمر الوزاري ... مع مجموعة من المتقدمين للتعيين وفقاً للقائمة المرفقة بالأمر الوزاري وأن اللجنة الفرعية في المديرية العامة لتربية الكرخ الأولى قد تحققت من مستمسكات التعيين المقدمة من قبله وإن إلغاء أمر التعيين بالأمر الوزاري ... باطلاً ولا أساس له من الصحة ... حيث لم يثبت قيام المدعي بالذات أو بالواسطة تزويره, لذا تقرر تصديقه...)^(٩١)

أما بخصوص شرط صحة المحل بالنسبة للقرار الإداري فهو الأثر المباشر للقرار الإداري ، حيث سبق لنا القول بأن القرار الإداري هو عمل قانوني يصدر من جهة إدارية مختصة وبارادتها المنفردة الملزمة لإحداث أثراً قانونياً في الأوضاع القانونية القائمة . من حيث الإنشاء أو الحذف أو التعديل والمقصود هنا هو ذلك الأثر الذي يترتب على القرار والذي نعنيه محل القرار ، أي الأثر الذي يترتب في الحال ومباشرة من اتخاذ القرار الإداري .

إذ يتوجب على القاضي أن يبحث عن صحة المحل في القرار الصادر بقرار الإقصاء وأن يكون متطابقاً مع القرار الصادر بالإقصاء أي أن تكون الواقعة الموجبة للإقصاء منسجمة مع فقدان أحد شروط التعيين التي تواجه الإدارة الموظف المراد إقصائه بها ، ومما قضى به مجلس شوري الدولة في هذا المجال من أن (... الأمر الديواني المتضمن إقصاء المميز عليه من الوظيفة استناداً إلى المادة الثانية والستون من قانون الخدمة المدنية ... حيث أن المميز عليه قدم شهادة دراسية معترف بها لغرض التعيين ، ولكن في غير العنوان الوظيفي الذي يقابلها وبذلك فإنه فقد شرط التقابل أو الانسجام بين الشهادة أو الدرجة الوظيفية ... فإذا اشترط القانون عدم جواز تعيين حامل الشهادة الإعدادية بوظيفة مدير عام فإن هذا الشرط لا يخل في نطاق المادتين (٨٠٧) من قانون الخدمة المدنية وأن إخلاله لا يؤدي إلى إعمال أحكام المادة (الثانية والستون) منه بالإقصاء...)^(٩٢) ، وقد يحصل وأن يتم رفع دعوى للطعن بقرار الصادر بالعزل ضد الموظف المزور لوثيقة دراسية فتقرر المحكمة أن الواقعة محلها لا ينطبق على العزل وإنما على الإقصاء, ومن ذلك ما قضى به مجلس شوري الدولة (... لدى التدقيق والمداولة من الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة وجد أن الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقررت قبوله شكلاً ولدى عطف النظر على القرار المميز وجد أنه صحيح وموافق للقانون لان المدعي (المميز) يعترض على الأمر الإداري المرقم بـ(١٦٠١/ذ.ت/٢٠١٠) في ٢٠١٠/١٢/٨ المتضمن عزله من الوظيفة لتقديمه شهادة دراسية مزورة للتعيين وحيث إن مجلس الانضباط العام قد ألغى الأمر الإداري المعترض عليه وأبدل العزل إلى الإقصاء استناداً إلى أحكام المادة (الثانية والستون) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ لأنه اخل بشرط من شروط...)^(٩٣) ، كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأن (ما ذهبت إليه المحكمة من تعديل صيغة الأمر من (إقصاء) إلى (إنهاء الخدمات) فلا سند له من القانون, لأن محكمة قضاء الموظفين محكمة إلغاء , ولا يدخل هذا التعديل في صلاحيات هذه المحكمة , إنما تحكم بإلغاء القرار الإداري وتقوم الدائرة بإجراء التعديل على الأمر وفقاً للقانون...)^(٩٤) , وهذا يعني

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

أن المحكمة إذا وجدت أثناء نظرها في الدعوى بأن المحل لا يتوافق مع أسباب الإقصاء فلا يحق لهاء تعديله وإنما يقتصر العمل على إلغائه فقط وفقاً لتوجه المحكمة الأخير .

أما شرط الغاية أو الغرض في القرار الإداري . هو النتيجة النهائية التي يستهدف رجل الإدارة أو الجهة الإدارية الوصول إليها من وراء قرارها . وبعبارة أخرى إن الغرض هو النتيجة النهائية التي يسعى رجل الإدارة إليها ، واختلف الفقه حول طبيعة الغاية فأغلبهم وصفه انه عنصر ذاتي شخصي يتمثل فيما دار في خلد مصدر القرار أو ما أراد تحقيقه لحظة اتخاذه وما توخي من هدف أو أهداف من إصداره^(٩٥) .

وقد جاء في حكم للهيئة العامة لمجلس شوري الدولة (... وجدت الهيئة العامة إن القرار المميز صحيح وموافق للقانون ذلك أن المدعي ... أحيل إلى التقاعد خلافا للمعايير التي يحددها نظام الخدمة التي يخضع لها المدعي لأنه يجب إثبات عدم الكفاءة استنادا إلى تحقيق أصولي يقوم على وقائع تؤكد عدم الكفاءة ... وحيث إن المدعي عليه رئيس هيئة النزاهة إضافة لوظيفته اصدر قراره محل الطعن دون تقديم ما يثبت عدم الكفاءة وإن القرار المذكور جاء متناقضا مع أوامر الشكر والمكافآت والتقييم السنوي للمدعي ويعتبر تعسفا في استخدام السلطة فقضت بإلغاء الأمر الوزاري الذي أحيل بموجبه المدعي إلى التقاعد وإعادةه للوظيفة ...)^(٩٦) .

ونخلص مما تقدم أنه متى وجب إلغاء القرار الإداري من قبل القضاء وذلك بحكم قضائي فإنه يترتب عليه إلغائه وإلغاء أثاره كافة من لحظة صدوره^(٩٧) .

المطلب الثاني

الرقابة القضائية على مشروعية القرار الصادر بالإقصاء في دولة الإمارات العربية المتحدة

إذا اكتشف القضاء وهو ينظر الدعوى المرفوعة أمامه من الموظف المبعد عن الوظيفة العامة بسبب فقدانه لأحدى شروط التعيين فإنه يبحث في مدى اشتغال ذلك القرار على عيب وهل يستحق أن يشمل بدعوى الإلغاء من عدمه سيما وأن اختصاص القضاء -كما صرح القضاء الاتحادي الإماراتي بذلك- تجاه ذلك القرار المراد الطعن فيه يقف عند حد مراقبة (... مشروعية القرار , دون إلزام الإدارة بأداء عمل أو الامتناع عن عمل...)^(٩٨) , فإن اكتشفت المحكمة بأن الاختصاص لم يراع في عملية الإبعاد فإنه يؤدي إلى إلغائه ومما قضت به -إن عيب الاختصاص أو الشكل الذي يشوب القرار فيؤدي إلى إلغائه^(٩٩) , ومما قررته المحكمة الاتحادية العليا أيضاً في هذا الشأن من أن (القرار الإداري هو إفصاح الإدارة بما لها من سلطة عامة بمقتضى القوانين واللوائح عن إرادتها الملزمة , وذلك بقصد

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

إحداث أثر قانوني أو مركز قانوني معين متى كان جائزاً قانوناً . وأنه يشترط لصحة القرار الإداري أن يصدر من المختص وضمن الحدود والصلاحيات المخولة له قانوناً...^(١٠٠) .
وعلى القاضي أن يبحث في أن قرار الإبعاد قد روعي فيه الشكل الذي أراده المشرع خاصة و(إن القرار الإداري... إفصاح جهة الإدارة في الشكل الذي يتطلبه القانون...)^(١٠١)
وإن بحث القاضي في شروط الصحة الأخرى لا يغني عن بحثه في السبب وما قضى به القضاء الإماراتي من (... إن الحكم أسس قضاؤه بعدم صحة القرار المطعون فيه لافتقاره إلى سبب يبرره حالة إن القرار بني على وقائع غير محددة...)^(١٠٢) , لكون السبب (...في القرار الإداري هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تحمل رجل الإدارة على التدخل لإحداث اثر قانوني معين...)^(١٠٣) , (...فإن هي أصدرت القرار بباعث لا يمت لتلك المصلحة بصلة كان قرارها في هذه الحالة فاقداً لركن الغاية وبالتالي يكون مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة...)^(١٠٤) .

المطلب الثالث

الرقابة القضائية على القرار الصادر بالإقصاء في جمهورية مصر العربية

تمتد الرقابة القضائية في مصر على المحاور نفسها التي أوردناها في ظل الحديث عن العراق ولغرض فهم ذلك ينبغي التعرف على التوجهات القضائية في الموضوع .
من الشروط التي تتجه إليها رقابة القضاء على وجود شرط الاختصاص في الفصل بغير الطريق التأديبي^(١٠٥) ومن ذلك ما قضت به المحكمة الإدارية العليا من أن (... الفصل بغير الطريق التأديبي بيد رئيس الجمهورية... ويعتبر إناطة الاختصاص برئيس الجمهورية، أكبر ضمانة للموظف في هذا الشأن تكفي بحد ذاته للحكم بإلغاء قرار الفصل إذا صدر على خلاف ذلك...)^(١٠٦) .
أما في حالة الشكل والإجراءات فينبغي أن يبلغ الموظف بقرار فصله بغير الطريق التأديبي حتى يكون على علم بما وجه له من دعوى تيرر ذلك الفصل , أما المواجهة فلا يلزم أن يواجه الموظف (...بما هو منسوب إليه أو يحقق معه أو يسمع دفاعه فيه...)^(١٠٧) , أما الشكليات الأخرى والمقررة قانوناً فلا يمكن للإدارة التغافل عنها وهي تفصل الموظف بالطريق غير التأديبي
ومن الشروط الأخرى التي تتجه لها رقابة القضاء هو شرط السبب والذي يجب أن يتضمنه القرار الصادر بالفصل بغير الطريق التأديبي ومما قرره المحكمة الإدارية العليا في مصر بشأن التسبب (تسبب الحكم يعتبر شرطاً من شروط صحته ، لذا يجب أن يصدر الحكم مشتملاً على الأسباب التي بني عليها وإلا كان باطلاً...)^(١٠٨) .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

لكن المحكمة في قرار سابق لها لم تشترط ذكر السبب صراحة في القرار الصادر بغير الطريق غير التأديبي إذ أنه (... يفترض فيه ابتداء قيامه على سبب صحيح حتى يثبت العكس)^(١٠٩) .

أما شرط المحل فقد تصدى القضاء المصري في قراراته لوجود المحل في القرار الصادر بالفصل بغير الطريق التأديبي ومنها ما قرره بأنه (... يصدر قرار فصله بغير الطريق التأديبي لذات الأفعال التي يحاكم عنها)^(١١٠) كما قضت محكمة النقض المصرية في هذا الشأن بأن (... قرار فصله التأديبي لفقده شرط حسن السمعة قد بني على ما يبرره وبما ينأى به عن عدم المشروعية ويتعين رفض الطلب)^(١١١) .

أما الشرط الأخير في القرار الإداري والمتمثل بشرط الغاية فلاشك - وكما تقدم البحث في ظل الأحكام القضائية في العراق - من أنه ينبغي أن تكون غاية الإدارة من وراء إصدار قرارها بالفصل غير الطريق التأديبي بأهداف ترتبط والمحافظة على المرفق العام ودوام استمراره .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

الخاتمة

أولاً . النتائج التوصيات :

أولاً . النتائج :

١. لقد تبين لنا من خلال البحث مدى الأهمية البالغة للشروط الواجب توفرها في شخص المتقدم للوظيفة العامة مثل شرط المواطنة والسن القانوني وحسن السرية والسلوك وكذلك شرط اللياقة الصحية وهي شروط أساسية للتوظيف لا يمكن للشخص أن يكون ملائماً لإشغال المركز الوظيفي في حال انعدمت كلها أو بعضها منها .
٢. وكذلك تبرز الأهمية للشروط الموضوعية التي تتعلق بالمركز الوظيفي من حيث المؤهل العلمي والدرجة الشاغرة وصدور قرار التعيين من سلطة مختصة ؛ إذ لا تقل أهمية تلك الشروط عن التي سبق ذكرها ابتداءً ؛ إذ اولها المشرع رعاية خاصة ، وفي حال انعدمت تلك الشروط كلا أو جزءاً منها يكون الإقصاء من الوظيفة هو الاجراء الواجب اتخاذه من قبل السلطة المختصة .
٣. ان الإقصاء من الوظيفة هو اجراء اداري تتخذه الادارة بإرادتها المنفردة الملزمة لمعالجة قرار معيب صدر سابقاً بتعيين موظف اخل بشروط التوظيف ، وكذلك لتصويب عمل الادارة بعيداً عن الاجراءات التأديبية .
٤. يكون الإقصاء من الوظيفة بين مؤقت ودائم ؛ إذ يدور الإقصاء حول وجود الشروط الواجب توفرها انعدامها ففي حال انعدمت كلياً يكتب الصفة الدائمة والعكس هو الصحيح .
٥. ان الوظيفة العامة هي حق من حقوق المواطنة كفلتها الدساتير والمواثيق والتشريعات ، فمن الواجب الالتزام بالشروط التي وضعها المشرع فيمن يتقدم للوظيفة وعدم التهاون مطلقاً تجاه من يخالف تلك الشروط وان يعامل الجميع على قدر المساوات كمواطنين دون أي تفرقة أو استثناء .
٦. تعد الادارة جزءاً من المشكلة في موضوع الإقصاء وذلك لعدم توفر قاعدة بيانات شاملة وافية تخص المتقدمين للوظيفة ولهذا تتحمل الادارة جزءاً من المشكلة في اصدار قرار معيب بتعيين موظف غير مكتمل لشروط التوظيف التي اشار لها المشرع .

ثانياً . التوصيات :

١. نوصي بإعادة النظر بالمادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل ونقترح البديل لها (اذا ثبت للإدارة ان شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين ٧ و ٨ من هذا القانون لم تكن متوفرة كلها او قسم منها في الموظف عند تعيينه لأول مرة يجب اقصاؤه بأمر من سلطة التعيين او السلطة التي اعلى منها حتى في حالة زوال المانع القانوني للتوظيف فلا يجوز بقاءه في الوظيفة العامة ولا تحتسب المدة غير مكتملة الشروط خدمة لغرض لهذا القانون) .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

٢. يعتبر التحقيق الإداري هو احد الضمانات الأساسية للموظف امام تعسف الإدارة في استعمال سلطتها ؛ لذا نوصي بان يكون التحقيق الإداري مع الموظف المقصي مهما كان نوع الاخلال بشروط التوظيف او درجته .
٣. لم يلتفت المشرع الى تشكيل لجنة مختصة بالتحقيق مع الموظف المخل بالشروط وانط الامر بالسلطة المختصة بالتعيين لأول مرة لذا نوصي بتشكيل جهة مختصة بالتحقيق الإداري تأخذ على عاتقها الامر ، وتوصي بما تراه مناسباً وعدم الخلط او اللجوء الى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .
٤. تفعيل قانون الخدمة الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩ المعدل على ان يتم تجاوز اسباب الافساق والفشل ونقاط الضعف في اداء المجلس المشكل في عقد الستينات الذي الغي في نهاية السبعينات لضمان معايير الكفاءة في التعيين واعادة التعيين لغرض التحقق من توفر الشروط اللازمة للتعيين في الوظيفة العامة .
٥. نوصي بإيجاد منظومة الكترونية تتوفر فيها جميع المعلومات التي تخص جميع من يتقدم لطلب الوظيفة العامة فيها معلومات وافية عن جميع الشروط التي استوجبها المشرع التي تقلل من فرص دخول الغير كفوائين للوظيفة العامة كما هو الحال في البلدان المتقدمة .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

الهوامش

- (١) جمال سلامة أحمد الوقيد : تعدد الجنسية في القوانين العربية وأثاره الأمنية ، (الطبعة الثانية) ، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠١٥ ، ص ١٣ ، ود. منير محمود الوتري : في القانون الإداري ، (الطبعة الأولى) ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٦ ، ص ٧١ ، وغازي إبراهيم الجنابي : مبادئ أساسية في قوانين الوظيفة العامة ، (الطبعة الثانية) ، مكتبة القانون والقضاء ، بغداد ، ٢٠١٥ ، ص ٦٦ .
- (٢) د. نواف كنعان : القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، (الطبعة الأولى) ، (من دون نشر) ، الأردن ، ٢٠٠١ ، ص ٤٧ ، ود. جورج شفيق ساري : المبادئ العامة للقانون الإداري ، (الطبعة الثانية) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ٤١٥ .
- (٣) القانون الأساسي لدولة العراق سنة ١٩٢٥ ، كتب في ٢١/٣/١٩٢٥ ، <http://iraqja.iq/view.86> . تاريخ الزيارة ٢٠١٧/١/١٩ .
- (٤) الفقرة (١) من المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- (٥) المادة (١٠) و(٨) من قانون الجنسية العراقية الملغي رقم (٤٣) لسنة ١٩٦٣ ، منشور في الوقائع العراقية العدد ٨١٨ في ١٩/٦/١٩٦٣ .
- (٦) القرار رقم (٨٣٧) لسنة ١٩٧١ من قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل ، نشر في الوقائع العراقية بالعدد ٢٠١٢ في ١٩/٦/١٩٧١ .
- (٧) القرار رقم (٥٣٦) لسنة ١٩٧٤ من قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل ، نشر في الوقائع العراقية بالعدد ٢٣٥٦ في ٢٢/٥/١٩٧٤ .
- (٨) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٣٨٤) الصادر في ٢٩/٣/١٩٧٧ منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٢٥٨٠ في ٤/٤/١٩٧٧ .
- (٩) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٥٠) لسنة ١٩٨٠ منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٢٧٥٧ في ١٨/٢/١٩٨٠ .
- (١٠) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠٢) لسنة ٢٠٠١ منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٨٩٧ في ٢٤/٩/٢٠٠١ .
- (١١) قرار مجلس شوري الدولة رقم (٣٦/ ٢٠١٠) في ٢٨/٣/٢٠١٠ ضمن قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٠ ، ص ١٠٤- ١٠٥ .
- (١٢) قانون الجنسية العراقية رقم (٢٦) لسنة ٢٠٠٦ منشور في جريدة الوقائع العدد ٤٠١٩ في ٧/٣/٢٠٠٦ .
- (١٣) البند (رابعا) من المادة (٩) من قانون الجنسية العراقي رقم (٢٦) لسنة ٢٠٠٦ .
- (١٤) د. محمد احمد عبد الإله محمد : الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها (الموظف العام بين الحقوق والالتزامات) ، (الطبعة الأولى) ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠١٢ ، ص ٢٢١ .
- (١٥) قرار مجلس شوري الدولة رقم (٣٧/٢٠١١) في ١٤/٤/٢٠١١ ، منشور ضمن فتاوى وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١١ ، ص ١١١ .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

- (١٦) الفقرة (١) من المادة (٢١) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ .
http://www.dubai.ae/ar/Lists/Articles/DispForm.aspx?ID=.٢٠٠١ تاريخ الزيارة ٢٠١٧/٧/٤ .
- (١٧) المادة (١١) من المرسوم بقانون الاتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .
- (١٨) الفقرة (١) من المادة (١٣) من المرسوم بقانون الاتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .
- (١٩) الفقرة (١) من المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ . نشر في الجريدة الرسمية العدد ٤٣ مكرر / أفي تشرين الثاني لسنة ٢٠١٦ السنة التاسعة والخمسون .
- (٢٠) حسن حمودي المهدي : شرح أحكام الوظيفة العامة ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان ، طرابلس ، ليبيا ، ١٩٨٦ ، ص ٤٩ ، ود.مازن ليلو راضي : الوسيط في القانون الإداري ، (الطبعة الثانية) ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، ٢٠١٣ ، ص ١٧٣ .
- (٢١) الفقرة (٢) من المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- (٢٢) قرار مجلس شوري الدولة المرقم (٧٢) لسنة ٢٠٠٥ في ٢٠٠٥/١١/١٦ ، ضمن فتاوى وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠٠٥ ، ص ١٨٤ .
- (٢٣) الفقرة (ب) من البند ثانيا من المادة (٤) من قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٨ منشور في الوقائع العراقية العدد (٤٠٩٧) في ١٧/تشرين الثاني/٢٠٠٨ .
- (٢٤) الفقرة (٣) من المادة (٢١) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ .
- (٢٥) الفقرة (٢) من المادة (١٥) من المرسوم بقانون اتحادي الإماراتي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .
- (٢٦) الفقرة (٨) من المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ .
- (٢٧) قرار محكمة القضاء الإداري في مصر ، في ٥ مارس ١٩٥٨ ، السنة ١٣ ق ، ص ٨٣ ، محكمة إدارية عليا ٢١ ابريل ١٩٦٢ ، السنة ٧ ق ، ص ٦٦٣ ، نقلاً عن د.شريف يوسف خاطر : الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٧ .
- (٢٨) د. نجيب خلف الجبوري : الأسس التي تقوم عليها الوظيفة العامة ومدى تطبيقها في التشريع العراقي ، دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد ، ١٩٩١ ، ص ١٣٤ ، ود.عثمان سلمان غيلان العبودي : أخلاقيات الوظيفة العامة ، دراسة قانونية في الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها ، (الطبعة الأولى) ، بغداد ، ٢٠١١ ، ص ٢٤ .
- (٢٩) عبد العزيز بن محمد الصغير: القانون الإداري بين التشريعين المصري و السعودي، (الطبعة الأولى) ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة ، ٢٠١٥ ، ص ١٢٧ .
- (٣٠) الفقرة (٤) من المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- (٣١) قرار رقم ٩٩٧ لسنة ١٩٧٨ من قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل .
- (٣٢) قرار مجلس قيادة الثورة رقم (١٧٣٠) لسنة ١٩٧٩ منشور في جريدة الوقائع العراقية ، العدد ٢٧٤٨ في ٣١/١٩٧٩/١٢/ .
- (٣٣) قرار مجلس شوري الدولة العراقي رقم ٢٠١٣/٨٥ في ٢٠١٣/٩/٢٣ ، المنشور ضمن فتاوى وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٣ ، ص ١٩٨ .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

- (٣٤) الفقرة (٤) من المادة (٢١) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ .
- (٣٥) الفقرة (٦) من المادة (١٥) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .
- (٣٦) الفقرتان (٣ و٢) من المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية المصري (٨١) لسنة ٢٠١٦ .
- (٣٧) قرارات محكمة القضاء الإداري المصري : الدائرة الاستئنافية في ١٩٧١ / ٦ / ٢٨ لسنة ٢٠٠٢ استئنافية ، ص ١٠٢ ، د. سامي جمال الدين : قضاء الملائمة والسلطة التقديرية للإدارة ، (الطبعة الأولى) ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠١٤ ، ص ٢٢٠ .
- (٣٨) د. طارق الزيات : حرية الرأي لدى الموظف العام ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٧ ، ص ٢٣٨-٢٣٩ .
- (٣٩) د. فوزي حبيش: الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، (الطبعة الرابعة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩١ ، ص ٦٦ .
- (٤٠) الفقرة (٣) من المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- (٤١) المادة رقم (١) من نظام اللياقة الصحية لسنة ١٩٩٢ نشر في الوقائع العراقية العدد (٣٣٩٦) في ١٩٩٢/٣/٩ .
- (٤٢) الفقرة (٦) من المادة (٢١) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ .
- (٤٣) الفقرة (٥) من المادة (١٥) من المرسوم بقانون اتحادي الإماراتي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .
- (٤٤) الفقرة (٥) من المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ .
- (٤٥) د. يوسف إلياس : المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني ، (الطبعة الأولى) ، دار التفتي للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٨٤ ، ص ٥٣ .
- (٤٦) د. عصام عبد الوهاب البرزنجي و د. علي محمد بدير و د. مهدي ياسين السلامي : مبادئ واحكام القانون الاداري ، (الطبعة الاولى) ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٢ ، ص ٣١٠ .
- (٤٧) سري حارث عبد الكريم : النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية دراسة مقارنة ، دار الشؤون الثقافية العامة ، بغداد ، ٢٠١٣ ، ص ٣٥ .
- (٤٨) عثمان منعم كاظم : انتهاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة المنصورة ، ٢٠١٦ ، ص ١٣ .
- (٤٩) الفقرة (٥) من المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- (٥٠) المادة (٤) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل ، منشور في الوقائع العدد ٤٠٧٤ في ٢٠٠٨/٥/١٢ .
- (٥١) د. محمد عبد الله الركن، نظرات في مشروع قانون الخدمة المدنية (٢/١)، بحث منشور على الموقع الالكتروني <http://www.darussalam.ae/print.asp?contentId=661> تاريخ آخر زيارة ٢٠١٧/١/١١ .
- (٥٢) الفقرة (٧) من المادة (٢١) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ .
- (٥٣) الفقرة (٣) من المادة (١٥) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .
- (٥٤) الفقرة (٦) من المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

- (٥٥) د. نجيب محمد خلف الجبوري : الأسس التي تقوم عليها الوظيفة العامة ومدى تطبيقها في التشريع العراقي ، مصدر سابق ، ص ٢٠٩ .
- (٥٦) د. فوزي حبيش : الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، مصدر سابق ، ص ٦٨ .
- (٥٧) د. نواف كنعان : القانون الإداري الأردني : مصدر سابق ، ص ٥٦ .
- (٥٨) قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ٢٨/انضباط/تميز/٢٠١٢ في ٢٠١٢/٣/١٥ ، ضمن فتاوى وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٢ ، ص ٢٣١ .
- (٥٩) الفقرة (١) من المادة (٨) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- (٦٠) المادة (٣) من قانون الملاك رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠ نشر في الوقائع العراقية العدد ٣٠٠ في ١٩٦٠/٢/٦ .
- (٦١) المادة (٣) مكررة من قانون الملاك رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠ مصدر سابق .
- (٦٢) المادة (٨) من قانون الملاك رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠ مصدر سابق .
- (٦٣) قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية رقم ١٣٤ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٩ في ٢٠٠٩/٦/١٠ ، ضمن فتاوى وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠٠٩ ، ص ٣٦٩ .
- (٦٤) د. يوسف إلياس : المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني ، مصدر سابق ، ص ٥٤ .
- (٦٥) د. مورييس نخلة : شرح قانون الموظفين ، الجزء الأول ، (الطبعة الثانية) ، دار الحلبي الحقوقية ، ٢٠٠٤ ، ص ٤٨ .
- (٦٦) المادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية الإماراتية رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ .
- (٦٧) المادة (١٢) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ .
- (٦٨) المادة (١٠٧) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ منشور في الوقائع العراقية العدد ٤٠١٢ في ٢٠٠٥/١٢/٢٨ .
- (٦٩) المواد (٢ و ٣ و ٤) من قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩ المعدل ، نشر في الوقائع العراقية العدد (٤١١٦) في ٢٠٠٩/٤/٦ .
- (٧٠) د. يوسف إلياس : المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني ، مصدر سابق ، ص ٦٦-٦٧ .
- (٧١) قرار رقم (٩٩٦) في ١٩٧٩/٨/٢٠ منشور في جريدة الوقائع العراقية ، العدد ٢٧٢٦ في ١٩٧٩/٨/٢٠ .
- (٧٢) قرار تعليمات الخدمة المدنية رقم (١١٩) في ١٩٧٩/٨/٢ منشور في الوقائع العراقية العدد ٢٧٤٤ في ١٩٧٩/٢/١٠ .
- (٧٣) الفقرة (٢) من المادة الثامنة من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- (٧٤) الفقرة (أ) من البند ثاني عشر من المادة (٩) من النظام الداخلي لمجلس النواب العراقي المصوت عليها في ٢٠٠٦/٦/١٥ المنشور في الوقائع العراقية العدد ٤٠٣٢ في ٢٠٠٧/٢/٥ .
- (٧٥) البند (خامسا) من المادة (٨٠) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

- (٧٦) الفقرة (١) من البند سابعاً من قانون المحافظات غير المنتظمة بإقليم رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٨ ، منشور في الوقائع العراقية بالعدد (٤٠٧٠) في ٢٠٠٨/٣/٣١ .
- (٧٧) المادة (١٨) من قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ .
- (٧٨) المادة (١٦) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .
- (٧٩) المادة (١٧) من المرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .
- (٨٠) المادة (١٢) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ .
- (٨١) د. عصام عبد الوهاب البرزنجي و د. علي محمد بدير د. مهدي ياسين السلامي : مبادئ واحكام القانون الاداري ، مصدر سابق ، ص ٢٩٧ .
- (٨٢) د. سليمان محمد الطماوي : النظرية العامة للقرارات الإدارية ، الطبعة الخامسة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٨٤ ، ص ١٨١ .
- (٨٣) د. برهان زريق : القرار الإداري وتمييزه عن قرار الإدارة ، (الطبعة الأولى) ، دار الحلبي ، دمشق ، ٢٠١٦ ، ص ٢٠٤ .
- (٨٤) قرار مجلس شوري الدولة رقم ٤٢٠/انضباط/تمييز/٢٠١٢ في ٢٠١٢/١٢/١٦ ، ضمن فتاوى قرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٢ ، ص ٢٦٥ ، وجاسم كاظم كباشي العبودي : سلطة القاضي الإداري في تقدير عيوب الإلغاء في القرار الإداري (دراسة مقارنة) ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد ، ٢٠٠٥ ، ص ٤١-٤٢ .
- (٨٥) قرار الهيئة العامة للمجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية التي نص على أبطال الدعوى استناداً إلى أحكام الفقرة (٢) من المادة (٥٦) من قانون المرافعات المدنية رقم القرار ٩٠/تمييز/٢٠٠٨ في ٢٠٠٨/٤/١٧ ، ص ٤٢٤ .
- (٨٦) قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ٢٥٩/انضباط/تمييز/٢٠٠٦ في ٢٠٠٦/١٠/٣ ، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠٠٦ ، ص ٥٢٢ ، وقرارها المرقم ٨/انضباط/تمييز/٢٠١٢ في ٢٠١٢/٤/٢٦ المنشور في قرارات المجلس لسنة ٢٠١٢ ، ص ٢٢٤ .
- (٨٧) قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ٢١٠ /٢٥٧/انضباط/تمييز/٢٠٠٦ في ٢٠٠٦/٩/١١ ، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠٠٦ ، ص ٥٠٩ .
- (٨٨) د. ماهر صالح علاوي : الوسيط في القانون الإداري ، (الطبعة الأولى) ، دار الحرية ، بغداد ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٨٨ .
- (٨٩) د. محمد رفعت عبد الوهاب : النظرية العامة للقانون الإداري ، الجزء الأول ، (من دون طبعة) ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠٠٩ ، ص ٤٩٠ .
- (٩٠) د. سليمان محمد الطماوي : النظرية العامة للقرارات الإدارية ، مصدر سابق ، ص ٣٢٠ .
- (٩١) قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ٢٥٩/انضباط/تمييز/٢٠٠٦ ، مصدر سابق ، ص ٥٠٩ .
- (٩٢) قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ١٢٤/انضباط/تمييز/٢٠١٢ في ٢٠١٢/٥/٢٤ ، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٢ ، ص ٢٤٥ .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

- (٩٣) قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ٣٣٨/انضباط/تميز/٢٠١١ في ٢٣/٦/٢٠١١ ، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١١ ، <http://bareilly.net/index.php?topic=22292.0> تاريخ آخر زيارة ٢٠١٧/١/٩ ، ص ٢٧٧ .
- (٩٤) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ٥٥/٥٤/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٥ في ١٩/٢/٢٠١٥ ، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٥ ، ص ٢٩٦ .
- (٩٥) د. سليمان محمد الطماوي : النظرية العامة للقرارات الإدارية ، مصدر سابق ، ص ٣٣٤ .
- (٩٦) قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية رقم (٢٩/ انضباط/ تميز / ٢٠٠٧) في ٢٠/٥/٢٠٠٧ ضمن فتاوى وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠٠٧ ، ص ٣٩٠ .
- (٩٧) قرار مجلس شوري الدولة رقم ٤٥٣/انضباط/تميز/٢٠١٢ في ٦/٨/٢٠١٢ ، ضمن فتاوى وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٢ ، ص ٢٧١ .
- (٩٨) قرار المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية رقم ٤٨٥ لسنة ٢٠١٤ والمنشور على الموقع الرسمي للمحكمة <http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/SupremeCourt/lci/ad> min تاريخ آخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٣
- (٩٩) قرار محكمة أبوظبي في (الطعن رقم ١٠٢ لسنة ٢٠١٢ س ٦ ق . أ) <http://www.emaratalyom.com/local-section/accidents> .
- (١٠٠) قرار المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية رقم ١ لسنة ٢٠١٥ إداري <http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/SupremeCourt/lci/admin> تاريخ آخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٢ .
- (١٠١) قرار المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية رقم ٣١ لسنة ٢٠١٥ والمنشور على الموقع الرسمي للمحكمة <http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/SupremeCourt/lci/admin> تاريخ آخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٣ .
- (١٠٢) قرار المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية رقم ٦٣ لسنة ٢٠١٥ والمنشور على الموقع الرسمي للمحكمة <http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/SupremeCourt/lci/ad> min تاريخ اخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٣ ، وقرارا المحكمة ذاتها ٣٩٣ لسنة ٢٠١٤ رقم ٦٣ لسنة ٢٠١٥ والمنشور على الموقع الرسمي للمحكمة
- <http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/SupremeCourt/lci/ad> min تاريخ اخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٣ .
- (١٠٣) قرار المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية رقم ٤٦٠ لسنة ٢٠١٤ والمنشور على الموقع الرسمي للمحكمة <http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/SupremeCourt/lci/ad> min تاريخ اخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٣ .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

(١٠٤) قرار المحكمة الاتحادية العليا الاماراتية رقم 141 لسنة ٢٠١٤ والمنشور على الموقع الرسمي للمحكمة <http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/SupremeCourt/lci/and> min تاريخ آخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٣ .

(١٠٥) ويذهب بعض الفقه الاداري المصري الى أنه من الافضل أن يتم الغاء الفصل بغير الطريق التأديبي اكتفاءً بالطريق التأديبي لمعاقبة الموظف والذي يقوم على أساس محاكمة و ضمانات أكثر من الفصل بغير الطريق التأديبي, و د. ماجد راغب الحلو: القضاء الاداري , (من دون طبعة) , دار المطبوعات الجامعية , الاسكندرية , ١٩٩٥ , ص ٥٧٦ , يؤيده في ذلك د. محمد رفعت عبد الوهاب : النظرية العامة للقانون الاداري , مصدر سابق , ص ٥١٦ .

(١٠٦) حكم المحكمة الادارية العليا : الطعن رقم ٣٨٨٠ , جلسة ٢٠٠٦/١/٢١ , منشور في مجموعة أحكام المحكمة الادارية العليا من عام ١٩٥٥ لغاية ٢٠١٠ , الجزء الثامن , ص ٤٥٦٧ .

(١٠٧) حكم المحكمة الادارية العليا : الطعن رقم ٦٤٤ , لسنة ١١ ق جلسة ١٩٦٧/٣/٢٥ , منشور في مجموعة أحكام المحكمة الادارية العليا مجموعة السنة ١٢ , ص ٨٧٧ .

(١٠٨) قرار المحكمة الادارية العليا المرقم (الطعن رقم ٢٤٣١ لسنة ٤١ ق.ع جلسة ٢٧-٧-١٩٩٦), أشار له أحمد العدوي: الكشكول الجديد, إصدارات النيابة الادارية , مصر , ٢٠١٤ , ص ١٥٣ .

(١٠٩) حكم المحكمة الادارية العليا : الطعن رقم ٥٨ , لسنة ٤ ق جلسة ١٩٥٨/٧/١٢ , منشور في مجموعة أحكام المحكمة الادارية العليا لسنة ٣١ , ص ١٧٢٩ .

(١١٠) حكم المحكمة الادارية العليا : الطعن رقم ٣٤١ , لسنة ٢٠ ق جلسة ١٩٧٦/٦/٥ , منشور في مجموعة أحكام المحكمة الادارية العليا مجموعة س ٢١ , ص ١٨٩ .

(١١١) قرار محكمة النقض المصرية رقم ٨٠ لسنة ٦٥ القضائية في جلسة ٢٣ سبتمبر لسنة ١٩٩٧ والمنشور على الموقع الرسمي لمحكمة النقض <http://www.cc.gov.eg/Images/H/> ١١١١٩٨٦٣.pdf . تاريخ آخر زيارة للموقع ٢٠١٧/١/١٠ .

المصادر

اولا. الكتب القانونية :

١. جمال سلامة أحمد الوقيد : تعدد الجنسية في القوانين العربية وأثاره الأمنية ، (الطبعة الثانية) ، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠١٥ .
٢. حسن حمودي المهدي : شرح أحكام الوظيفة العامة ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان ، طرابلس ، ليبيا ، ١٩٨٦ .
٣. د. برهان رزيق : القرار الإداري وتمييزه عن قرار الإدارة ، (الطبعة الأولى) ، دار الحلبي ، دمشق ، ٢٠١٦ .
٤. د. جورج شفيق ساري : المبادئ العامة للقانون الإداري ، (الطبعة الثانية) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ .
٥. د. سامي جمال الدين : قضاء الملائمة والسلطة التقديرية للإدارة ، (الطبعة الأولى) ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠١٤ .
٦. سري حارث عبد الكريم : النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية دراسة مقارنة ، دار الشؤون الثقافية العامة ، بغداد ، ٢٠١٣ .
٧. صلاح احمد السيد جودة : الصلاحية الأدبية والعلمية والجسمانية للتعين في الوظائف العامة ، دراسة مقارنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٨ .
٨. عبد العزيز بن محمد الصغير: القانون الإداري بين التشريعين المصري و السعودي، (الطبعة الأولى) ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة ، ٢٠١٥ .
٩. غازي إبراهيم الجنابي : مبادئ أساسية في قوانين الوظيفة العامة، (الطبعة الثانية) ، مكتبة القانون والقضاء ، بغداد ، ٢٠١٥ .
١٠. د. سليمان محمد الطماوي : النظرية العامة للقرارات الإدارية ، الطبعة الخامسة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٨٤ .
١١. د. عثمان سلمان غيلان العبودي : أخلاقيات الوظيفة العامة ، دراسة قانونية في الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها ، (الطبعة الأولى) ، بغداد ، ٢٠١١ .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

١٢. د. عصام عبد الوهاب البرزنجي و د. علي محمد بدير و د. مهدي ياسين السلامي : مبادئ واحكام القانون الاداري ، (الطبعة الاولى) ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٢ .
١٣. د. فوزي حبيش: الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، (الطبعة الرابعة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩١ .
١٤. د. ماجد راغب الحلو: القضاء الاداري ، (من دون طبعة) ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٩٥ .
١٥. د. ماهر صالح علاوي : الوسيط في القانون الإداري ، (الطبعة الأولى) ، دار الحرية ، بغداد ، ٢٠٠٩ .
١٦. د. محمد احمد عبد الإله محمد : الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها (الموظف العام بين الحقوق والالتزامات) ، (الطبعة الأولى) ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠١٢ .
١٧. د. محمد رفعت عبد الوهاب : النظرية العامة للقانون الإداري ، الجزء الأول ، (من دون طبعة) ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠٠٩ .
١٨. د. منير محمود الوتري : في القانون الإداري ، (الطبعة الأولى) ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٦ .
١٩. د. مورييس نخلة : شرح قانون الموظفين ، الجزء الأول ، (الطبعة الثانية) ، دار الحلبي الحقوقية ، ٢٠٠٤ .
٢٠. د. نواف كنعان : القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، (الطبعة الأولى) ، (من دون دار نشر) ، الأردن ، ٢٠٠١ .
٢١. د. يوسف إلياس : المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني ، (الطبعة الأولى) ، دار التقتني للطباعة والنشر ، بغداد ، ١٩٨٤ .
٢٢. د. مازن ليلو راضي : الوسيط في القانون الإداري ، (الطبعة الثانية) ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، ٢٠١٣ .

ثانيا . الاطاريح والرسائل الجامعية :

أ- اطاريح الدكتوراه :

- ١- جاسم كاظم كباشي العبودي : سلطة القاضي الإداري في تقدير عيوب الإلغاء في القرار الإداري (دراسة مقارنة) ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد ، ٢٠٠٥ .
- ٢- طارق الزيات : حرية الرأي لدى الموظف العام ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٧ .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

٣- علاء إبراهيم محمود عبد الله الحسيني : حماية الحقوق المكتسبة الناشئة عن القرار الإداري ،

دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون ، جامعة بغداد ، ٢٠١٤ .

٤- مصطفى سالم مصطفى النجفي : المساواة ودورها في تولي الوظائف العامة دراسة مقارنة ،

أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة الموصل ، ٢٠٠٤ .

٥- د. نجيب خلف الجبوري : الأسس التي تقوم عليها الوظيفة العامة ومدى تطبيقها في التشريع

العراقي ، دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد ، ١٩٩١ .

ب- رسائل الماجستير :

١- عثمان منعم كاظم : انتهاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب ، رسالة ماجستير مقدمة إلى

كلية الحقوق جامعة المنصورة ، ٢٠١٦ .

ثالثا . الابحاث والمقالات :

أ- الابحاث :

١. د. محمد عبد الله الركن، نظرات في مشروع قانون الخدمة المدنية (٢/١) ، بحث منشور على

الموقع الالكتروني <http://www.darussalam.ae/print.asp?contentId=661> تاريخ

آخر زيارة ٢٠١٧/١/١١ .

٢. د. محمد ماضي : إنهاء خدمة الموظف نتيجة الحكم عليه عن جريمة فساد ، بحث منشور في

مجلة القانون والقضاء ، العدد العشرون ، ٢٠١٦ .

ب- المقالات :

١- د. غازي فيصل مهدي : تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام ، مكتبة القانون والقضاء ،

بغداد ، ٢٠٠٤ .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

رابعاً . الدساتير والتشريعات والانظمة والتعليمات :

• الدساتير العراقية :

١. القانون الاساسي العراقي لسنة ١٩٢٥ الملغي .
٢. دستور جمهورية العراق لسنة ١٩٧٠ الملغي .
٣. دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ .

• الدساتير الاجنبية :

- ١- الدستور الاتحادي لدولة الإمارات لسنة ١٩٧١ .
- ٢- دستور جمهورية مصر العربية لسنة ٢٠١٤ .

• التشريعات والقرارات والانظمة والتعليمات :

أ-القوانين العراقية :

- ١- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- ٢- قانون الجنسية العراقية الملغي رقم (٤٣) لسنة ١٩٦٣ ، منشور في الوقائع العراقية العدد ٨١٨ في ١٩٦٣/٦/١٩ .
- ٣- قانون الجنسية العراقية رقم (٢٦) لسنة ٢٠٠٦ منشور في جريدة الوقائع العدد ٤٠١٩ في ٢٠٠٦/٣/٧ .
- ٤- قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٨ منشور في الوقائع العراقية العدد (٤٠٩٧) في ١٧/تشرين الثاني/٢٠٠٨ .
- ٥- قانون العقوبات (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- ٦- قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل ، منشور في الوقائع العدد ٤٠٧٤ في ٢٠٠٨/٥/١٢ .
- ٧- قانون الملاك رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠ نشر في الوقائع العراقية العدد ٣٠٠ في ١٩٦٠/٢/٦ .
- ٨- قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩ المعدل ، نشر في الوقائع العراقية العدد (٤١١٦) في ٢٠٠٩/٤/٦ .
- ٩- قانون المحافظات غير المنتظمة بإقليم رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٨ ، منشور في الوقائع العراقية بالعدد (٤٠٧٠) في ٢٠٠٨/٣/٣١ .
- ١٠- قانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ وتعديلاته .

أسباب الإقصاء الوظيفي في التشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

ب-قرارات مجلس قيادة الثورة العراقي المنحل :

١. القرار رقم (٨٣٧) لسنة ١٩٧١ من قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل ، نشر في الوقائع العراقية بالعدد ٢٠١٢ في ١٩/٦/١٩٧١ .
٢. القرار رقم (٥٣٦) لسنة ١٩٧٤ من قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل ، نشر في الوقائع العراقية بالعدد ٢٣٥٦ في ٢٢/٥/١٩٧٤ .
٣. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٣٨٤) الصادر في ٢٩/٣/١٩٧٧ منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٢٥٨٠ في ٤/٤/١٩٧٧ .
٤. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٥٠) لسنة ١٩٨٠ منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٢٧٥٧ في ١٨/٢/١٩٨٠ .
٥. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠٢) لسنة ٢٠٠١ منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٨٩٧ في ٢٤/٩/٢٠٠١ .

•التشريعات في الدول المقارنة :

أ-تشريعات وقوانين دولة الامارات العربية المتحدة :

١. قانون الخدمة المدنية للحكومة الاتحادية في الإمارات رقم ٢١ لسنة ٢٠٠١ .
٢. المرسوم بقانون اتحادي رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨ المعدل .

ب- تشريعات وقوانين جمهورية مصر العربية :

١. قانون مجلس الدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ .
٢. قانون الفصل بغير الطريق التأديبي مصر رقم (١٠) لسنة ١٩٧٢ .
٣. قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ .

•الانظمة والتعليمات :

- ١- نظام اللياقة الصحية رقم (٥) لسنة ١٩٩٢ نشر في الوقائع العراقية العدد(٣٣٩٦) في ٩/٣/١٩٩٢ .
- ٢- تعليمات الخدمة المدنية رقم (١١٩) في ٢/٨/١٩٧٩ ، منشور في الوقائع العراقية العدد (٢٧٤٤) في ١٠/٢/١٩٧٩ .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

خامسا . الاحكام والقرارات القضائية :

• الاحكام والقرارات القضائية العراقية :

- ١- قرار مجلس شوري الدولة رقم (٣٦ / ٢٠١٠) في ٢٨/٣/٢٠١٠ ضمن قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٠ .
- ٢- قرار مجلس شوري الدولة رقم (٣٦ / ٢٠١٠) في ٢٨/٣/٢٠١٠ ضمن قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٠ .
- ٣- قرار مجلس شوري الدولة رقم (٣٧ / ٢٠١١) في ١٤/٤/٢٠١١ ، منشور ضمن فتاوى وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١١ .
- ٤- قرار مجلس شوري الدولة المرقم (٧٢) لسنة ٢٠٠٥ في ١٦/١١/٢٠٠٥ ، ضمن فتاوى وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠٠٥ .
- ٥- قرار مجلس شوري الدولة العراقي رقم ٨٥/٢٣/٢٠١٣ ، المنشور ضمن فتاوى وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٣ .
- ٦- قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ٢٨/انضباط/تمييز/٢٠١٢ في ١٥/٣/٢٠١٢ ، ضمن فتاوى وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٢ .
- ٧- قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية رقم ١٣٤ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٩ في ١٠/٦/٢٠٠٩ ، ضمن فتاوى وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠٠٩ .
- ٨- قرار مجلس شوري الدولة رقم ٢٠/انضباط/تمييز/٢٠١٢ في ١٦/١٢/٢٠١٢ ، ضمن فتاوى قرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٢ .
- ٩- قرار الهيئة العامة للمجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية التي نص على أبطال الدعوى استناداً إلى أحكام الفقرة (٢) من المادة (٥٦) من قانون المرافعات المدنية رقم القرار ٩٠/تمييز/٢٠٠٨ في ١٧/٤/٢٠٠٨ .
- ١٠- قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ٢٥٩/انضباط/تمييز/٢٠٠٦ في ٣/١٠/٢٠٠٦ ، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠٠٦ .
- ١١- قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة المرقم ٨/انضباط/تمييز/٢٠١٢ في ٢٦/٤/٢٠١٢ المنشور في قرارات المجلس لسنة ٢٠١٢ .
- ١٢- قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ٢١٠ / ٢٥٧ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦ في ١١/٩/٢٠٠٦ ، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠٠٦ .
- ١٣- قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ١٢٤ / انضباط / تمييز / ٢٠١٢ في ٢٤/٥/٢٠١٢ ، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٢ .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

- ١٤- قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ٣٣٨/انضباط/تميز/٢٠١١ في ٢٣/٦/٢٠١١ ، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١١ ، <http://baretly.net/index.php?topic=22292.0> تاريخ آخر زيارة ٢٠١٧/١/٩ .
- ١٥- قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ٥٥/٥٤/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٥ في ١٩/٢/٢٠١٥ ، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٥ .
- ١٦- قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية رقم (٢٩ / انضباط/ تميز / ٢٠٠٧) في ٢٠/٥/٢٠٠٧ ضمن فتاوي وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠٠٧ .
- ١٧- قرار مجلس شوري الدولة رقم ٤٥٣/انضباط/تميز/٢٠١٢ في ٦/٨/٢٠١٢ ، ضمن فتاوي وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٢ .
- ١٨- قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية رقم (٢٩ / انضباط/ تميز / ٢٠٠٧) في ٢٠/٥/٢٠٠٧ ضمن فتاوي وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠٠٧ .
- ١٩- قرار مجلس شوري الدولة رقم ٤٥٣/انضباط/تميز/٢٠١٢ في ٦/٨/٢٠١٢ ، ضمن فتاوي وقرارات مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٢ .
- ٢٠- قرار مجلس شوري الدولة رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ في ٢٧/٢/٢٠١٥ ضمن قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٥ .
- ٢١- فتوى الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة العراقي المرقمة ٨٩ / ٢٠١٠ والصادرة بتاريخ ٢٩/٧/٢٠١٠ ضمن قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠١٠ .

• قرارات المحكمة الاتحادية العليا في دولة الامارات العربية المتحدة :

- ١- قرار المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية رقم ٤٨٥ لسنة ٢٠١٤ والمنشور على الموقع الرسمي للمحكمة

<http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/Su>

premeCourt/lci/admin تاريخ آخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٣

- ٢- قرار محكمة أبوظبي في (الطعن رقم ١٠٢ لسنة ٢٠١٢ س ٦ ق . أ)

<http://www.emaratalyoum.com/local-section/accidents> .

- ٣- قرار المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية رقم ١ لسنة ٢٠١٥

إداري

<http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/Su>

premeCourt/lci/admin تاريخ آخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٢ .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

٤- قرار المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية رقم ٣١ لسنة ٢٠١٥ والمنشور على الموقع الرسمي للمحكمة

<http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/Su-premeCourt/lci/admin> تاريخ آخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٣ .

٥- قرار المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية رقم ٦٣ لسنة ٢٠١٥ والمنشور على الموقع الرسمي للمحكمة

<http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/Su-premeCourt/lci/admin> تاريخ اخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٣ .

٦- قرار المحكمة ذاتها ٣٩٣ لسنة ٢٠١٤ رقم ٦٣ لسنة ٢٠١٥ والمنشور على الموقع الرسمي للمحكمة

<http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/Su-premeCourt/lci/admin> تاريخ اخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٣ .

٧- قرار المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية رقم ٤٦٠ لسنة ٢٠١٤ والمنشور على الموقع الرسمي للمحكمة

<http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/Su-premeCourt/lci/admin> تاريخ اخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٣ .

٨- قرار المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية رقم 141 لسنة ٢٠١٤ والمنشور على الموقع الرسمي للمحكمة

<http://ejustice.gov.ae/portal/page/portal/eJustice%20MOJ%20Portal/Su-premeCourt/lci/admin> تاريخ آخر زيارة ٢٠١٧/١/٢٣ .

• قرارات المحكمة الإدارية العليا وقرار محكمة النقض في جمهورية مصر العربية :

١. حكم المحكمة الإدارية العليا : الطعن رقم ٣٨٨٠ ، جلسة ٢٠٠٦/١/٢١ ، منشور في مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا من عام ١٩٥٥ لغاية ٢٠١٠ ، الجزء الثامن .
٢. حكم المحكمة الإدارية العليا : الطعن رقم ٦٤٤ ، لسنة ١١ اق جلسة ١٩٦٧/٣/٢٥ ، منشور في مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا مجموعة السنة ١٢ ، ص ٨٧٧ .

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

٣. قرار المحكمة الإدارية العليا المرقم (الطعن رقم ٢٤٣١ لسنة ٤١ ق.ع جلسة ٢٧-٧-١٩٩٦), أشار له أحمد العدوي: الكشكول الجديد, إصدارات النيابة الإدارية, مصر, ٢٠١٤.
٤. حكم المحكمة الإدارية العليا: الطعن رقم ٥٨, لسنة ٤ ق جلسة ١٢/٧/١٩٥٨, منشور في مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا لسنة ٣١, ص ١٧٢٩.
٥. حكم المحكمة الإدارية العليا: الطعن رقم ٣٤١, لسنة ٢٠ ق جلسة ٥/٦/١٩٧٦, منشور في مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا مجموعة س ٢١.
٦. قرار محكمة النقض المصرية رقم ٨٠ لسنة ٦٥ القضائية في جلسة ٢٣ سبتمبر لسنة ١٩٩٧ والمنشور على الموقع <http://www.cc.gov.eg/Images/H/> pdf١١١١٩٨٦٣. تاريخ آخر زيارة للموقع ٢٠١٧/١/١٠.

ABSTRACT

Public service is of paramount importance to all of the States in terms of ability to execute plans and development programs in the country, which requires them to rely on an extensive network of talented employees who meet the requirements mandated by the legislature for occupancy career center.

So the loss of all those conditions or some of them being the cause of an employee of the civil exclusion, so we will look at the positive exclusion causes through three sections devote the first to discuss personal causes of exclusion and the second substantive reasons and in the third we devote to judicial review on the legality of the career of the judiciary.

أسباب الإقصاء الوظيفي والتشريع العراقي (دراسة مقارنة)

العدد الثالث / السنة العاشرة ٢٠١٨

مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية

Career exclusion in Iraqi legislation (comparative study)

**Prof. Dr. Ismail, Sasaa G. al-Badry
Khudair Abbas Hamza Alkasma**