مجلة العلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: أحكام إعادة التعيين في القانون العراقي – دراسة مقارنة
اسم الكاتب: م.م. شهلاء سليمان محمد
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/1039
تاريخ الاسترداد: 2025/05/10 13:28 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على
info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة العلوم القانونية والسياسية جامعة ديالى ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

أحكام إعادة التعيين
في القانون العراقي
(دراسة مقارنة)

Rules of Re- appointment In Iraqi law
"comparative study "

الكلمة المفتاحية : إعادة التعيين

Keywords: Re – Appointment

م. م. شهلاء سليمان محمد

كلية القانون والعلوم السياسية – جامعة ديالى

Assistant Lecturer. Shahlaa Suleiman Mohammed
College of Law and Political Sciences-University of Diyala
E-mail:shahlas44@yahoo.com

ملخص البحث

إنَّ إعادة التعيين يتضمنُ السماح للموظف بمباشرة أعمال وظيفة ما في الإدارات العامة وفقا لما يقتضيه الصالح العام بحسب الحاجة الفعلية، وللإدارة سلطة تقديرية في ذلك لا يقيدها إلا عدم الانحراف بسلطتها، مراعيةً توافر الشروط القانونية اللازمة لذلك.

وتجدر الإشارة إلى أنَّ مسوغاتَ إعادة التعيين كثيرة منها ما يتصل بظروفٍ اقتصاديةٍ أو اجتماعية أو سياسية، على أن يتمتع الموظف عند إعادة تعيينه بالحقوق عينها التي يتمتع بها الموظف المعين لأول مرة، فضلاً عن احتفاظه بخدمته السابقة قبل إعادة تعيينه.

إنَّ إعادة التعيين بحاجة إلى عمل قانوني يصدر من الإدارة بإرادتها المنفردة مستكملاً إجراءاته ومتضمناً أركانه كافة، وبهِ يرجعُ المعاد تعيينه مكتسباً صفةَ الموظف العام لتبدأ علاقته مع الإدارة من جديد .

المقدمـــــة

أولاً : موضوع البحث :

إنَّ اختيار الموظف لإشغال الوظائف العامة يتم وفق أسس تسهم في تحسين أداء الجهاز الإداري للدولة، والتعيين هو إحدى وسائل الاختيار، ويجري بقرار إداري تنشأ بهِ الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة وما يترتب على ذلك من الآثار القانونية كافة. أما إعادة التعيين فهو الوسيلة الثانية التي تقوم بموجبها تلك الرابطة الوظيفية.

وتبقى الرابطةُ قائمةٌ إلى أن تنتهي بأحد أسباب انتهائها، نحو التقاعد والاستقالة والفصل وغيرها، غير أن هناك وسيلة يمكن من خلالها إعادة الرابطة الوظيفية التي انقضت مرة أخرى، وهذه الوسيلة هي "إعادة التعيين" و يكون بقرار إداري يتضمن عودة الموظف المنتهية خدمته إلى الوظيفة، وبهذا القرار يسبغ وصف الموظف مرة أخرى على المعاد تعيينه.

وكثيراً ما يدفع الموظف إلى طلب إعادة تعيينه أمور شخصية تعود إلى الفرد نفسه؛ لأنه لا يُرغم في الأصل على الالتحاق بالوظيفة العامة ومن ثم الرجوع إليها، وقد تعود إلى أسباب اقتصادية نحو حاجته للأجر الذي يُخصص للموظف لقاء عمله، و تُقِدم الإدارة على جذب الأفراد إلى إشغال الوظائف العامة من خلال رفع الرواتب لاسيّما عندما تكون بحاجة إلى المزيد من الموظفين، وقد يرغم الموظف على ترك العمل لأسباب سياسية أو اجتماعية وهذا ما يحصل في حالات الفصل السياسي أو الظروف العائلية.

ثانياً : أسباب اختيار الموضوع وأهميته:

إنَّ عناية الدولة بالموظف منذ دخوله الوظيفة العامة إلى أن تنهى علاقته بالدولة، إنما تعود إلى أنَّ الموظفين هم أداتها في تنفيذ قوانينها وقراراتها والقيام بنشاطاتها المتنوعة، وما إعادةُ التعيين إلا موضوع متصل بالموظف ويتناول جزئية دقيقة من الجزئيات الخاصة بهِ.

ولعل اختياري لإعادة التعيين موضوعاً لبحثي هذا يقوم على أسباب أولها : أن الموضوع لم يبحث قبلاً في العراق ولم تتطرق المؤلفات التي درست الوظيفة العامة إلى تفصيلات كثيرة

تتصل به. وثانيها : أن إعادة التعيين تنبع أهميته من معرفة آليات إعادة التعيين وشروطه وحقوق المعاد تعيينه، فضلاً عن الفئات التي يجوز إعادة تعيينها من عدمه في ضوء القانون العراقي.

ثالثاً : أهداف البحث :

يقصد البحث التعريف بإعادة التعيين وبيان خصائصه والغايات المتوخاة منه، والشروط اللازمة لتحققه، وتحديد الفئات الذين يجوز إعادة تعينهم والممنوعين من ذلك و بيان الآثار المترتبة عليه .

رابعاً : منهج البحث :

يقوم منهجي في هذا البحث على تحليلِ النصوص القانونية المنظمة لإعادة التعيين من جوانبهِ المختلفة، مقارنةً بالنصوص التي تتوافق أو تتعارض معها، وتتبع الأحكام القضائية التي تعرضت له في العراق، ولا مانع من الاستئناسِ بما ضمته قوانين الدول الأخرى وأحكامها القضائية في هذا الموضوع، لإعطاء صورة مكتملة عن جوانب موضوع البحث.

خامساً : خطة البحث :

وقسمت خطة البحث ثلاثة مباحث هي:

المبحث الأول: مفهوم إعادة التعيين.

المبحث الثاني: نطاق إعادة التعيين.

المبحث الثالث: آثار إعادة التعيين.

المبحث الأول

مفهوم إعادة التعيين

إنَّ بيان مفهوم إعادة التعيين يتطلب الوقوف على تعريفه وتحديد خصائصه وبيان الغاية منه والشروط اللازمة لتحققه، ولذلك قسّمت هذا المبحث على مطلبين يتولى أولها تعريف إعادة التعيين وخصائصه وتطوره، ويتضمن الثاني بيان غايته وشروطه.

المطلب الأول: تعريف إعادة التعيين وخصائصه وتطوره

الفرع الأول: تعريفه

يتطلب تعريف إعادة التعيين أن نُبين تعريف التعيين أولاً، لنصل إلى تحديد دقيق للمقصود بهِ.

لا يكتسبُ المرشح لإشغال الوظيفة العامة صفة الموظف إلا بعد صدور قرار إداري من السلطة المختصة قانونا بذلك، وهذا القرار هو قرار التعيين، ويتضمن إسناد وظيفة معينة شاغرة بصفة دائمة لأحد الأفراد في المرافق العامة التابعة للدولة، تتناسب مسؤولياتها وواجباتها مع مؤهلات المرشح و تحصيله الدراسي، وينسجم هذا التعريف مع تعريف المشرع للموظف في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م المعدل[١].

بناءً على ذلك لا تبدأ علاقة الموظف بالدولة إلا بصدور هذا القرار ليرتب آثاره القانونية كافة. هذا و يصبح قرار التعيين لاغياً إذا لم يباشر الموظف عمله خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه بالتعيين، وعدم تقديمه عذراً مشروعاً على وفق أحكام القانون[٢].

ويستمر الموظف في إشغال وظيفته ويتدرج فيها ضمن الهيكل التنظيمي للوحدة الإدارية التي يعمل فيها، إلى أن يصل إلى مرحلة لا يكون بمقدوره الاستمرار في العمل الوظيفي، مما يؤدي إلى إنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة نحو بلوغه السن القانونية للإحالة إلى التقاعد أو استقالته أو فصله أو عزله عن الوظيفة وغيرها من الأسباب.

و لا يعني ذلك أن الموظف المنتهية خدمته لا يستطيع أن يعود إلى إشغال الوظائف العامة مرة أخرى إذا ما كانت شروط ذلك متوافرة فيه، وهذا يسمى بإعادة التعيين.

جاءَ مصطلح "إعادة التعيين" في القوانين العراقية المختلفة فضلاً عن القرارات التي لها قوة القانون دون إيراد تعريف محدد له، إذ ذُكِر في مواضعَ متفرقةٍ من قانون الخدمة المدنية النافذ رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م، منها ما يتصل بشروط التوظيف ومدة التجربة والمستحقات المالية للموظف[٣]، وورد في قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨م[٤]، وقانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤م تحت عنوان " إعادة تعيين المتقاعد" ووضع أحكاماً خاصة بذلك[٥]. وورد كذلك في قانون إعادة المفصولين السياسيين رقم ٢٤ لسنة ٢٠٠٥[٦]، وفي قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم ١٨لسنة ٢٠١١م[٧].

و أجازت قوانين الدول المقارنة إعادة التعيين كما في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م، ووضع الأحكام الخاصة به[٨] ونظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧م[٩].

كما تواترت أحكام مجلس شورى الدولة قديماً وحديثاً على إيراد الأحكام الخاصة بإعادة التعيين دون تعريفه. ولم تتناول الدراسات في مجال الوظيفة العامة إيراد تعريف محدد لإعادة التعيين مكتفية بذكر النصوص القانونية المنظمة له.

إن غياب تعريف لإعادة التعيين يلزمنا أن نضع تعريفاً محدداً له، إذ يمكن القول بأنه : ((إعادة إسناد وظيفة دائمة إلى مرشحٍ لها سواء أكان يشغلها سابقاً أم لا في الإدارات العامة بموجب قرار إداري ليتمتع المعاد تعيينه بالحقوق القانونية كافة)).

يتطلب إعادة التعيين وجود قرار إداري يمنح المرشح الصفة الرسمية ويحدد الموقع الوظيفي للمعاد تعيينه، وهو قرار إعادة التعيين وهو عمل قانوني يصدر بالإرادة المنفردة للسلطة المختصة قانوناً بذلك، يتضمن إعادة التعيين بالمعنى السابق.

والقانون لم يضع حداً لعدد مرات إعادة التعيين، وهذا يعني أنّه يمكن للموظف أنْ يطلب إعادته إلى وظيفته، كلما توافرت شروط ذلك، فضلاً عن عدم وجود فاصل زمني محدد بين انتهاء خدمات الموظف وبين طلب إعادة تعيينه، فلا يشترط القانون ذلك باستثناء ما يأتي :

أولاً : حالة المفصول تأديبياً، إذ عليه أن ينتظر انقضاء مدة الفصل أولاً. ثانياً: منع إعادة الموظفة المشمولة بإحكام قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم ٤٤ لسنة ١٩٨٦م إلى الخدمة قبل مضي سنة واحدة على قبول استقالتها، مع اشتراط إعادتها في الوزارة نفسها التي استقالت منها، وتوافر الشاغر في الملاك وحاجة الوزارة إلى خدماتها، وقيّد ذلك بسقف زمني لا يتعدى الخمس سنوات لاتعاد إلى الخدمة بعدها باستثناء ذوات المهن الطبية والصحية[١٠].

هذا ويعد طلب إعادة التعيين حق للموظف يستمد أساسه من حق تولي الوظائف العامة وحق المساواة فيه والذي تضمنته الإعلانات العالمية لحقوق الإنسان ودساتير العالم كافة[١١]، ولهذا يعد الحرمان من التعيين أو إعادة التعيين مخالفة للدستور والمبادئ العامة للقانون في حال توافرت الشروط القانونية فيمن يطلب ذلك .

و منع قانون التنظيم القضائي رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٩م إعادة تعيين الموظف الذي تنهى خدماته، فضلاً عن عدم تمييزه بين الحالات التي تنهى فيها الخدمات الوظيفية، لكن ذلك لا يمنع من تعيينه في أي وظيفة غير قضائية[١٢]، ولعل مرد ذلك طبيعة الوظيفة القضائية وحساسيتها .

الفرع الثاني : خصائصه :

ويتشابه نظام التعيين وإعادة التعيين في بعض الخصائص، ويختلفان عن بعضهما في خصائص أخرى، إذ يتميز نظام إعادة التعيين بالخصائص الآتية :

١- يشمل نظام إعادة التعيين الموظفين الذين سبق وعينوا في وظيفةٍ عامةٍ ثم انتهت خدماتهم الوظيفة لسبب أو أكثر، ويشترط فيمن يطلبون إعادة التعيين أن تتوافر فيهم الشروط اللازمة لذلك.

أما نظام التعيين فهو متاح لمن تتوافر فيهم الشروط القانونية لإشغال الوظيفة العامة لأول مرة وهو الأصل، ويستطيع الموظف المنتهية خدمته أن يختار بين طلب التعيين الجديد أو إعادة التعيين، شرط أن يوقع إقراراً بعدم كونه موظفاً أو مفصولاً أو مستقيلاً في دوائر الدولة والقطاع العام سابقاً، وبهذا الإقرار يعد الموظف المعين تعييناً جديداً قد اختار التعيين الجديد واسقط حقوقه في احتساب خدماته السابقة للتعيين لأغراض الراتب والترفيع والزيادة السنوية والتقاعد، فالتعيين وإعادة التعيين يختلفان من حيث الأثر القانوني المترتب عليهما[١٣].

٢- يصدر قرار إعادة التعيين من الوزير المختص باستثناء من يعاد تعيينه بالوظائف التي تتم بمرسوم جمهوري فقرار تعيينه يصدر بناء على اقتراح من الوزير المختص وموافقة مجلس الوزراء[١٤]، وبذلك تكون السلطة المختصة بالتعيين هي نفسها المختصة بإعادة التعيين[١٥].

٣- يخضع إعادة التعيين للسلطة التقديرية للإدارة، باشتراط حاجتها لخدمات المعاد تعيينه ووجود الوظائف الشاغرة في ملاك الإدارة[١٦]، وذلك يعني إن الإدارة غير مُلزمة بإجابة على إعادة التعيين بعد أن تقرر إنهاء خدمة الموظف لأول مرة، كما أنها تملك السلطة التقديرية أن تعيد الموظف إلى وظيفته السابقة أو أي وظيفةٍ أخرى على وفق مقتضيات المصلحة العامة وحاجات العمل في الإدارات المختلفة[١٧].

والإدارة في استعمالها سلطتها التقديرية مقيدة بعدم الانحراف بها، وتخضع في ذلك لرقابة القضاء الإداري إذا تجاوزت حدود السلطة الممنوحة لها[١٨]، إذ تتحول سلطتها التقديرية إن توافرت الشروط القانونية لإعادة التعيين إلى سلطة مقيدة .

ولا يعني منحها السلطة التقديرية أنها تملك إضافة شروط جديدةٍ غير التي نصَّ عليها القانون من شأنها أن تمنع إعادة التعيين، و يجدر الإشارة إلى أن المشرع في قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨م قد ألزم مجلس الجامعة بإعادة تعيين الوزراء وأعضاء مجلس النواب وأعضاء الجمعية الوطنية وأصحاب الدرجات الخاصة من حملة شهادات الدكتوراه[١٩]، لتتحول سلطتها في إعادة تعيين هؤلاء من سلطة تقديرية إلى واجب قانوني ملزمة بتنفيذه.

٤- يستثنى إعادة التعيين من الإعلان عن الوظائف الشاغرة[٢٠]، إذ نجد أن تعليمات وزارة المالية عدد ١١٩ في ١٩٧٩م التي وضعت أسس وضوابط إشغال الوظائف عند التعيين، ألزمت الإعلان عن الوظائف الشاغرة في صحيفة يومية ولوحة إعلانات الدائرة المختصة يتضمن العنوان الوظيفي الدائمي، والوثائق والمؤهلات المطلوبة، أي : أوصاف الوظيفة وشروط إشغالها، تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص فيمن تتوافر فيهم شروط إشغالها (٢١).

الفرع الثالث: تطوره

أجاز المشرع العراقي إعادة التعيين منذ صدور أول قانون للخدمة المدنية المرقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١م[٢٢]، إذ نصَّ على أن يعين بنظام تتحدد فيه شروط الخدمة ويشار فيه إلى الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف عن خدماته السابقة عند إعادة تعيينه للوظيفة مرة أخرى بعد استقالتهِ. وصدر هذا النظام المرقم ٢ لسنة ١٩٣٤[٢٣]، ونلاحظ أن من أهم الأحكام التي جاء بها هي عدم إخضاع الموظف المستقيل لفترة التجربة مرة ثانية إذا ما أُعيد تعيينه إلا إذا استقال قبل تثبيته في وظيفته المعين فيها لأول مرة، ولكنه يخضع لمدة التجربة المخصصة للترفيع إلى درجة أعلى في حال جرى إعادة تعيين الموظف المستقيل بدرجة أعلى من الدرجة التي كان فيها قبل الاستقالة. وألغي هذا القانون بصدور قانون الخدمة المدنية رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٩م[٢٤]،الذي لم يجز منح المعاد تعيينه راتباً أعلى من راتبه السابق ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

وسارَ قانون الخدمة المدنية النافذ رقم (٢٤) لسنة١٩٦٠م على النهج نفسه، الذي جاء بهِ القانونين السابقين بخصوص جواز إعادة التعيين، غير انه مُنع إعادة التعيين في فترات لاحقة، ووضعت عليه بعض القيود على نحو ما جاء بهِ قرار مجلس الوزراء الصادر في عام ١٩٦٦م الذي منع إعادة تعيين من عُزل أو فُصل لأسباب تتصل بالكفاية والنزاهة والسلوك، واضعاً قيود على بعض الموظفين المنتهية خدماتهم لأسباب معينة دون غيرهم، ومن ثم زادت هذه القيود بصدور قرار مجلس قيادة الثورة المنحل في عام١٩٧٠م،إذ منع إعادة تعيين من فصل

أو عزل بعد عام ١٩٦٧م أياً كانت الأسباب، ثم جرى السماح بترويج معاملات إعادة التعيين للمفصولين والمعزولين بسبب أحكام المحاكم حصراً[٢٥].

وقيد القرار المرقم (٧٠٠) لسنة ١٩٨٠م كل موظف في دوائر الدولة والقطاع العام ترك العمل أو اعتبر مستقيلاً أو لم يلتحق بالعمل المنقول أو المنسب إليه من الاشتغال لحسابه الخاص أو لدى الآخرين إلا بعد إستحصال موافقة الجهة التي كان يعمل فيها، ليضيف هذا القرار شرطاً جديداً للشروط القانونية لإعادة التعيين[٢٦]. حتى ألغي هذا القرار بصدور قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢م الخاص بإعادة تعيين الموظف المستقيل أو الذي اعتبر مستقيلاً أو المحال إلى التقاعد، دون اشتراط الحصول على موافقة الدائرة الأصلية[٢٧].

المطلب الثاني: غاية إعادة التعيين وشروطه

الفرع الأول: غايته :

إنَّ الإجازة و المنع الذي تنصُّ عليهِ القوانين تستهدف تحقيق أغراض معينة، لذلك فإن لإعادة التعيين أهداف أو غايات بعضها متصلاً بالإدارة نفسها وأخرى مرتبطة بالموظف يمكن إجمالها على النحو الآتي:

١- سد حاجة الإدارة من الموظفين، إذ تمر الإدارة بظروف معينة تجعلها تعاني نقصاً في أعداد الموظفين لاسيّما عندما لا يكون هناك إقبالٌ كبيرٌ على إشغال الوظائف العامة، لأسباب كثيرة منها: ازدهار القطاع الخاص وتقديمه أجور ومزايا أفضل من مثيلاتها في دوائر الدولة مما يجعل الأفراد يعزفون عن العمل في الإدارات العامة، أو بسبب هجرة الكفاءات وأصحاب الخبرة إلى خارج البلاد، بسبب أوضاع البلد الاجتماعية أو اقتصادية أو سياسية أو الأمنية، أو بسبب الأساليب القديمة التي تعتمدها الإدارات العامة، ولهذا كله قد تلجأ الإدارة إلى موظفيها السابقين ممن تتوافر فيهم شروط التعيين لسد النقص في أعداد موظفيها وتغذية حاجتها منهم.

٢- الرغبة في الاستعانة بالموظفين من ذوي الخبرة ممن أحيلوا إلى التقاعد أو استقالوا من الخدمة في دوائر الدولة في المجالات كافة، لاسيما أصحاب الوظائف التخصصية نحو المهندسين والأطباء .

٣- الاستعانة بالمعاد تعيينهم للعمل في المناطق الريفية و النائية بسبب قلة الإقبال عليها .

٤- لرفع الحيف والظلم الذي وقع على بعض فئات الموظفين ممن ابعدوا عن الوظائف العامة لأسباب سياسية أو لاختلافهم مع النظام السياسي في الرؤى والأفكار ومعارضتهم له، وهذا ما حصل في العراق بصدور قانون إعادة المفصولين السياسيين رقم ٢٤ لسنة ٢٠٠٥م، الذي جاء تعويضاً لهم على تركهم الوظيفة أو حرمانهم منها، أو ممن فصلوا أو اضطروا لتقديم استقالتهم بسبب العنف أو تحت وطأة التهديد والاضطهاد السياسي والعرقي والمذهبي الذي مارسه النظام السابق، إذ شرع القانون لإنصاف هذه الفئة من الموظفين كما جاء في الأسباب الموجبة لهذا القانون.

٥- إعطاء الفرصة للموظفين ممن فصلوا من الوظيفة العامة لأسباب تأديبية و استنفذوا العقوبة المفروضة عليهم للعودة إليها ؛ لأن الغاية من العقوبة التأديبية هي الردع وتقويم الموظف، واستنفاذ العقوبة تكون قد تحققت الغاية فلا يكون هناك محذور من إعادتهم عند توفر شروط التعيين فيهم .

الفرع الثاني: شروطه

يتطلب إعادة التعيين توافر مجموعة من الشروط الشخصية و الموضوعية، ولهذا سنتناول هذا المطلب في فقرتين تتعلق أولهما بالشروط الشخصية المتصلة بالموظف المراد إعادة تعيينه، و الثانية بالشروط الموضوعية المتصلة بالوظيفة المراد إعادة التعيين فيها وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الشروط الشخصية :

يعد الموظف محور عمل المرافق العامة وضمان استمرارها، ولهذا تهتم الدول في اختيار موظفيها وتضع شروطاً لذلك، إذ يتطلب القانون في التعيين لأول مرة توافر جملة من الشروط[٢٨]، وهذه الشروط نفسها ينبغي توافرها في المرشح لإعادة التعيين، ويؤكد قرار

مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٢م الخاص بإعادة تعيين الموظف المستقيل أو الذي اعتبر مستقيلاً أو المحال إلى التقاعد والتعليمات الصادرة استناداً له على ضرورة توفر الشروط المطلوبة قانوناً للتعيين في المعاد تعيينه[٢٩]، ولعل ذلك ما أشار إليهِ مجلس شورى الدولة في حكمه الذي جاء فيه أن ((إعادة تعيين الموظف تخضع للشروط والضوابط الخاصة بالتعيين لأول مرة ...))[٣٠]. كما أجاز المشرع المصري إعادة التعيين في حال توافرت في المرشح الشروط المطلوبة لإشغال الوظيفة المراد إعادة التعيين فيها[٣١].

أما الشروط الشخصية التي نص عليها قانون الخدمة المدنية والتي ينبغي توافرها في الموظف المراد إعادة تعيينه فتتمثل بما يأتي:

١- شرط الجنسية: يشترط في المرشح لإعادة تعيينه أن يكون حاملا الجنسية العراقية سواء أكان بالولادة أم متجنساً بها مدة لا تقل عن خمس سنوات، وقد يكون الفرد عند التعيين لأول مرة حاملاً لهذه الجنسية ثم تسحب منه بعد انتهاء خدماته الوظيفية للاستقالة أو الفصل أو لأي سبب كان، في هذه الحالة لا يستطيع أن يطلب إعادة تعيينه لفقدانه شرط من شروط التوظيف.

٢- شرط العمر: في الوقت الذي يضع القانون حداً أدنى للعمر شرطاً لقبول طلب التعيين[٣٢]، يشدد على أن الثالثة والستون هو السقف الزمني الأعلى للعمر يحال الموظف فيه إلى التقاعد بغض النظر عن خدمته الوظيفية ما لم ينص القانون على ذلك[٣٣].

ولا يمنع أن يكون هناك استثناءات إذ لرئيس مجلس الوزراء مثلاً باقتراح من الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ تمديد خدمة الموظف لمدة لا تزيد عن ثلاث سنوات عند إكماله السن القانونية للتقاعد ليتحتم إحالته إلى التقاعد عند بلوغه سن السادسة والستين، مع مراعاة ندرة الاختصاص ونوعية الوظيفة وحاجة الدائرة إلى خدماته[٣٤].

واستثنى قانون إعادة المفصولين السياسيين رقم ٢٤ لسنة ٢٠٠٥م المفصول السياسي المشمول بأحكامه من الإحالة إلى التقاعد بسبب بلوغ السن القانونية من الراغبين في

الاستمرار بالخدمة، وجعل هذا القانون سن التقاعد (٦٨) سنة. وبذلك تتحتم إحالة المفصول السياسي المستمر في الخدمة أو المعاد إليها عند إكماله الثامنة والستين من العمر[٣٥].

أما الذي أكمل الثامنة والستين من عمره وتقرر شموله بقانون إعادة المفصولين المذكور فيعد محالاً إلى التقاعد حكماً ويجرى احتساب راتبه التقاعدي دون الحاجة لإعادته إلى الوظيفة[٣٦].

إذ يجب أن لا يكون المرشح لإعادة التعيين قد بلغ السن القانونية للتقاعد وإلا فانه لا يمكن أجابه طلبه، وقضى مجلس شورى الدولة بـــأن ((عدم جواز إعادة تعيين من أكمل السن القانونية للإحالة على التقاعد البالغة (٦٣) من العمر إلى الخدمة إلا بقانون))[٣٧]. هذا مع مراعاة الاستثناءات التي ذكرناها بالنسبة لبعض المسالك الوظيفية، مع ملاحظة انه يمكن التعرّف على العمر من خلال الوثائق الرسمية نحو هوية الأحوال المدنية وغيرها.

٣- الشروط الصحية: يجب أن يكون المرشح لإعادة التعيين ناجحاً في الفحص الطبي و سليماً من الأمراض المعدية ومن العاهات الجسدية والعقلية بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة وفقاً لنظام خاص تؤيد ذلك[٣٨]. كما أكد قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٢م على هذا الشرط ورهن إعادة التعيين بعدم وجود مانع يرجع إلى حالة المرشح الصحية وإلا فلا يجوز إعادته للوظيفة.

٤- الشروط الأخلاقية: اشترط القانون أن يكون المرشح لإشغال الوظيفة العامة حسن الأخلاق، وغير محكوم عليه بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال[٣٩].

أما من حُكِم عليهِ بالسجن لجريمة مخلة بالشرف من الموظفين فلم يعالج قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١م مثل هذه الحالة (٤٠)، لكن يعد الموظف في هذه الحالة مفصولاً من الوظيفة طوال مدة بقائه في السجن على أن يعاد إلى الوظيفة بعد خروجه من السجن ما لم يكن قد فقد شرطاً من شروط التعيين ولا يحرم من تولي الخدمات العامة بشكل نهائي[٤١].

وقضى مجلس شورى الدولة أن ((إعادة الموظف المفصول إلى الخدمة لصدور حكم عليه بعقوبة سالبة للحرية يتطلب صدور أمر إداري بإعادته إلى الخدمة مجدداً عند توفر الشروط القانونية للتعيين فيه.))[٤٢]. غير أنَّ تكييف الأمر بهذه الصورة يتعارض مع شروط التعيين، إذ يمنع القانون تعيين من حُكم بجريمة مخلة بالشرف، وعلى الإدارة أن تصدر قراراً بإقصاء الممثل بحالته سابقاً من الوظيفة استناداً إلى المادة ٦٢ من قانون الخدمة المدنية النافذ[٤٣].

لا يمكن إجابة طلب إعادة تعيين الموظف المحكوم عليه بجناية غير سياسية أو جنحة تمس الشرف؛ لأن ذلك يخالف شرط حسن الأخلاق الذي نصَّ عليه القانون.

كان يجرى إثبات توافر هذا الشرط بوساطة ما يسمى بشهادة عدم المحكومية قبل صدور قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٧٣٠ في ١٩٧٩/١٢/١١م، وأستعيض عنها بإقرار يقدمه صاحب الشأن يتضمن عدم الحكم عليه بعقوبة السجن المؤبد أو المؤقت أو الحبس لمدة تزيد على السنة، فإذا كان محكوماً عليه بإحدى هذه العقوبات فعليه أن يرافق نسخة من قرار الإدانة والحكم الصادر بحقهِ تنفيذاً لذلك القرار.

٥- الشروط العلمية: يجب أن يكون المراد إعادة تعيينه حائزاً على شهادة دراسية معترفٌ بها. واشترط قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٦٤٤ لسنة ١٩٧٧م في الذي يعين لأول مرة أن يكون حاصلاً على شهادة الإعدادية على الأقل، إذ لا يجوز تعيين خريجي الدراسة المتوسطة في الوظائف الداخلة في ملاك الموظفين في الإدارات العامة، وأجاز تعيينهم بدرجات عمالية وفقاً لقانون العمل[٤٤].

وأضافت بعض القوانين شروطاً منها: أن لا يكون تقدير الموظف ضعيفاً في آخر تقرير قُدِمَ عنه كما فعل المشرع المصري، ولم يتطلب المشرع العراقي توافر مثل هذا الشرط، فهو لا يعطي أهميةً كبيرةً لتقارير تقويم الموظفين باستثناء الحالات التي يروم فيها الموظف الحصول على الزيادة السنوية و الترفيع .

أما تأثير العقوبات التأديبية التي فُرضت على الموظف على طلب إعادة التعيين، فيعود إلى تقدير الإدارة.

ونرى إن ذلك لا يجب أن يؤثر على قرار الإدارة بإجابة طلب الموظف طالما أنه سبق وان استنفذ العقوبة وحققت الإدارة الغاية من فرضها .

ثانياً: الشروط الموضوعيّة :

ويُقصد بها تلك الشروط التي تتصل بالإدارة و الوظيفة المراد إعادة تعيين الموظف فيها، وهذه الشروط نصّ عليها قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م و أشار إليها قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٢م والتعليمات الصادرة استناداً له.

ويمكن إيجازها بما يأتي :

١- أن تكون الوظيفة المراد إعادة التعيين فيها شاغرةً ضمن الهيكل التنظيمي للإدارة، سواء توافر الشاغر بوفاة أو استقالة أو تقاعد الموظفين أو استحدثت وظائف في ملاك الإدارات عند تصديق ملاكاتها السنوية، وحسب الحاجة الفعلية التي تقتضيها طبيعة العمل، مع توفير الاعتماد المالي اللازم لها.

٢- أن تتناسب الوظيفة مع مؤهلات المرشح من حيث الشهادة الدراسية الحاصل عليها وتخصصه الدقيق، فضلاً عن عدد سنوات الخدمة اللازم توافرها فيهِ.

٣- لا يشترط أن تكون الوظيفة المراد إعادة التعيين فيها حاملة العنوان الوظيفي نفسه الذي كانت تحمله وظيفته السابقة قبل انتهاء خدماته. وإنما يمكن إعادته إلى العنوان الوظيفي الذي تراه الإدارة متناسباً مع مؤهلاته ولا إلزام للإدارة في ذلك. ونلحظ اختلاف الاستعمال الاصطلاحي بين قانون الخدمة المدنية وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل، إذ اسُتخْدِمَ مصطلح "درجة" في الأول، و"عنوان وظيفي" في الثاني .

٤- لا يشترط أن يعاد الموظف إلى الدائرة نفسها التي كان يعمل فيها سابقاً وإنما قد يعاد إلى دائرة أخرى ضمن دوائر الدولة والقطاع العام، لكن على الإدارة التي تروم إعادة تعيين موظف كان يعمل في إدارة أخرى قبل انتهاء علاقته الوظيفية ان تقوم بإشعار تلك الإدارة للوقوف على رأيها بشأن إعادة تعيينه لديها مع طلب إضبارته الشخصية[٤٥].

٥- أن يصدر قراراً بإعادة التعيين من السلطة المختصة بذلك؛ لأنه لا يجري إعادة التعيين بصورة تلقائية، وذلك بعد استكمال أركانه كافة فضلاً عن ركني الاختصاص والمحل يجب أن يستوفي الإجراءات والشكليات التي يتطلبها القانون على وفق المصلحة العامة ومستنداً إلى سبب يسوغه، وبصدوره يكون بمقدور المعاد تعيينه أن يباشر عمله، ولكن لمجلس شورى الدولة العراقي رأي مغاير، إذا عدَّ المباشرة الفعلية للموظف في الوظيفة السابقة التي كان يشغلها بمثابة إعادة تعيين له فيها دون حاجة لصدور قرار مادامت شروط التعيين مازالت متوافرة فيه[٤٦].

المبحث الثاني

نطاق إعادة التعيين

إن اعادة تعيين الموظف تتطلب معرفة سبب انتهاء خدماته السابقة وعلى أثر ذلك يمكن قبول طلبهِ لإعادة التعيين من عدمه؛ لذلك سنحاول معرفة الفئات التي يجوز إعادة تعيينها والاخرى المستبعدة من ذلك، بناءً على ذلك قسّمنا مبحثنا هذا على مطلبين خُصص الاول منها للفئات التي يجوز إعادة تعيينها، والثاني للذين لا يجوز إعادة تعيينهم، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول : المجاز إعادة تعيينهم

ويشمل ذلك المتقاعدون الذين أحيلوا إلى التقاعد قبل بلوغهم السن القانونية للتقاعد، والمستقيلون، و المفصولون لأسباب تأديبية وغير تأديبية، وسنُخصص لكل فئة من هذه الفئات فرعاً مستقلاً. علما أن أحكام قرار مجلس قيادة الثورة رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٢ شملت المتقاعدين والمستقلين فقط، أما الموظفون المنتهية خدماتهم للأسباب كافة فقد شملهم قانون الخدمة المدنية .

الفرع الأول : المتقاعدون :

يحال الموظف إلى التقاعد إما إحالة وجوبية أو إحالة جوازية .

أولاً : الإحالة الوجوبية : يحال الموظف وفقاً لقانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤م إلى التقاعد عند إكماله (٦٣) الثالثة والستين من العمر وهي السن القانونية للإحالة إلى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. أو قررت اللجنة الطبية الرسمية المختصة عدم صلاحيته للخدمة[٤٧].

ثانياً : الإحالة الجوازية : للموظف أن يقدم طلباً بإحالته إلى التقاعد إلى الإدارة التي يعمل فيها، إذا أكمل (٥٠) خمسين سنة من عمره أو كانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة. وللموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة الحاضنة لأطفالها أن تطلب إحالتها إلى التقاعد وفقاً للشروط الآتية:

أ- أن لا تقل خدمتها التقاعدية عن (١٥) خمس عشرة سنة.

ب- أن لا يقل عدد أطفالها عن (٣) ثلاثة ولا يزيد عمر أي منهم على (١٥) خمس عشرة سنة.

ت- أن تنصرف لرعاية أطفالها.

وللوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ أو من يخوله أي منهم البت في طلب الإحالة إلى التقاعد المقدم خلال مدة (٤٥) خمسة وأربعين يوماً من تاريخ تسجيل الطلب في مكتبه وعند عدم البت في الطلب يعد الموظف محالاً إلى التقاعد بانتهاء المدة المذكورة ويستحق الحقوق التقاعدية المقررة بموجب أحكام القانون[٤٨].

ويلاحظ أن الموظف المحال إلى التقاعد إحالة وجوبية لا يمكن إعادة تعيينه، وذلك لفقدانه احد شروط التعيين وهو بلوغه السن القانونية للتقاعد أو لكون حالته الصحية لا تسمح بذلك. و يراعى في الحالة الأولى أنَّ الموظف يمكن أن يجري تمديد خدمته، فيمكن إعادته إلى الوظيفة إلى أن يبلغ السن القانونية للتقاعد وانتهاء مدة التمديد[٤٩].

ويمكن إعادة تعيين الموظف المحال إلى التقاعد لأسباب صحية إذا نجح في الفحص الطبي؛ لأن ذلك يعني أنه شفي من مرضه.

أما الموظف المحال إلى التقاعد بناءً على طلبهِ، فيمكن إعادة تعيينه إذا انطبقت عليه شروط التعيين، ويلتزم المتقاعد المعاد والدائرة المعاد تعيينه فيها بإشعار الهيأة العامة للتقاعد خلال (٩٠) يوماً من تأريخ مباشرته وبعكسه تفرض على المتقاعد المعاد تعيينه غرامة مقدارها ٣% من راتبه التقاعدي مقابل كل شهر تأخير إذا لم يتم الإشعار في السنة الأولى وتضاعف النسبة إذا زادت المدة عن سنة.

وللموظف المُعاد أن يطلب إحالته إلى التقاعد مرة أخرى في أي وقت يشاء بغض النظر عن مدة خدمته أو عمره، وفي حالة تقاعده تضاف مدة الخدمة الجديدة إلى خدمته الوظيفية السابقة على إعادته للوظيفة .

الفرع الثاني: المستقيلون :

للموظف ان يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يتقدم به إلى الإدارة التي يعمل فيها، خلال مدة لا تتجاوز ٣٠ يوماً، و يجب على الإدارة أن تبت في هذا الطلب أما بالقبول أو الرفض وبانتهائها يعد الموظف مستقيلاً ما لم يصدر أمر القبول قبل ذلك[٥٠].

وهذه هي الاستقالة الصريحة، وهناك أيضاً الاستقالة الحكمية، إذ يُعد الموظف مستقيلاً بحكم القانون في حال انقطاعه عن الوظيفة دون عذر مشروع، وعدم عودته إلى العمل بعد تبليغه بوجوب ذلك[٥١]. فقد أجاز قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٢م والتعليمات الصادرة استناداً له، إعادة تعيين الموظف المستقيل أو الذي عد مستقيلاً إلى الخدمة الوظيفية في دوائر الدولة والقطاع العام دون التقيد بعنوانه الوظيفي السابق. إذا كانت شروط إعادة التعيين متوفرة فيه.

الفرع الثالث: المفصولون

إنَّ الفصل يتضمن إنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، وذلك لأسباب مختلفة قد تكون تأديبية أو غير تأديبية على نحو عدم الكفاية المهنية أو لانتمائهِ السياسي أو إلغاء الوظيفة مما يستدعي النظر بكل حالة على حدة على وفق الآتي:

أولاً : الفصل التأديبي:

عقوبة الفصل تكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه، وعلى النحو الآتي:

أ- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات إذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية أو بإحداها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها.

١- التوبيخ

٢- إنقاص الراتب

٣- تنزيل الدرجة

ب- مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه، وتعتبر مدة موقوفيته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه أنصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد[٥٢].

يعد الفصل من العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية، ويُبعد الموظف عن الوظيفة مدة معينة، وأجاز القانون إعادة تعيين الموظف المفصول بعد انقضاء مدة الفصل إذا توافرت فيه شروط التعيين فيها، ولا يعني ذلك عودتهِ إلى وظيفته مباشرة؛ لأن علاقته الوظيفية مع الإدارة انتهت بقرار الفصل، وتستلزم عودته صدور قرار من الإدارة بإعادة تعيينه في وظيفته السابقة، ولا يجوز للإدارة أن تمتنع عن إعادة الموظف المفصول إلى وظيفته وإن كانت تتمتع بسلطة تقديرية في ذلك؛ لكنها مقيدة بعدم الانحراف بها .

وقضى مجلس الانضباط العام في ذلك بأن ((للموظف الذي فصل بسبب الحكم عليه بالحبس طلب إعادته للوظيفة وليس للدائرة أن تمتنع عن إعادته مادام القانون لا يمنع ذلك، ويستحق رواتبه من تأريخ طلب إعادته ؛لأنه كان مهيأ للوظيفة))[٥٣].

ولا يجوز تعيين الموظف المفصول أثناء مدة الفصل سواء في دائرته أو في دوائر الدولة الأخرى؛ لأن ذلك يتعارض مع الغاية من فصلهِ.

ثانياً: الفصل لعدم الكفاية المهنية:

إنَّ الكفاية المهنية تعد مجموعة من القدرات والمعارف والمهارات التي يمتلكها الموظف ويتسلح بها لمواجهة المشاكل والظروف التي يقع فيها أثناء العمل والقدرة على إيجاد الحلول الناجعة والمناسبة لها، من خلال توظيف وإثارة ما يمتلكه من مؤهلات ومعارف قصد القيام بالعمل بشكل مرضٍ وفق الأوضاع والظروف المحيطة به.

لا يوجد تعريف جامع مانع لعدم الكفاية المهنية؛ لأنها تختلف من موظف إلى آخر، إذ تحكمها عناصر شخصية، ولهذا تعد من المفاهيم الغامضة في علم الإدارة حتى التشريعات تتجنب وضع تعريف محدد لها .

وأكد "هيتمان" أن الكفاية في الوظيفة العامة مفهومٌ نسبي، لذلك لا يكون في الذهن معنى محدد بدقة لعدم الكفاية المهنية[٥٤].

وهناك من عرّف الكفاية بأنها: ((القدرة والكمال على تحقيق الهدف المحدد))[٥٥]. وبناءً على ذلك يمكن أن نعرّف الكفاية المهنية بأنّها : قدرة الموظف على القيام بالعمل المناط به بما يمتلكه من مهارات ومعارف وقدرات بالشكل الذي يتفق و متطلبات العمل وظروفه، محققاً رضا رؤسائه الإداريون والجمهور الذي يتعامل معه. وعدم الكفاية المهنية هي عدم قدرة الموظف على القيام بذلك على وفق مفهوم المخالفة.

وتستمد الإدارة سلطتها في إنهاء خدمة الموظف لعدم الكفاية المهنية إلى كون الموظف يتمتع بمركز تنظيمي لا يكتسب معه حقاً في البقاء شاغلاً للوظيفة ولاسيّما إذا كان بقاؤه قد أصبح مضراً بالمصلحة العامة، ولهذا يكون بقاؤه في الخدمة مرهوناً بحسن أدائه وصلاحيته

للقيام بمهام وظيفته بالشكل المطلوب منه، وهو أمرٌ تتولى الإدارة تحديده، وقضت في ذلك المحكمة الإدارية العليا في مصر بأن الوظيفة تعد تكليفاً للموظف، وذلك يتطلب أن يكون صالحاً للقيام بها، وبقائه في الوظيفة العامة ليس حقاً ينهض إلى مرتبة الحقوق الدستورية بما يكفل عدم نزعه إلا للمنفعة العامة ومقابل تعويض عادل على وفق القانون، بل وضع شرط صلاحيته للنهوض بأعباء الوظيفة العامة، وهو أمر خاضع لتقدير الإدارة، فتفصل من تراه أصبح غير صالح مادام قد جرى ذلك بالشروط والأوضاع التي قررها القانون بغير إساءة لاستعمال السلطة[٥٦].

وأجاز المشرع العراقي إنهاء خدمة الموظف لعدم كفايته المهنية بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٥٥٠ لسنة ١٩٨٩م[٥٧]، إذ أعطى للوزير ورئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة اختصاص إنهاء خدمة الموظف غير الكفوء.

ومنح القرار المشار إليه الموظف المستغنى عنه مدة ثلاثة أشهر قبل الانفكاك من الوظيفة، وأجاز تعيين الموظف مرة أخرى في دوائر الدولة والقطاع العام إذا توافرت فيه الشروط والمؤهلات اللازمة لإشغال تلك الوظائف؛ وذلك لأن الكفاية تتصل بعناصر شخصية، والموظف غير الكفوء اليوم يمكن ان يكون كذلك في وقت لاحق أو يمكن أن تتحسن قدراته ويطور نفسه بما يؤهله لإشغال الوظائف العامة.

وقد جاء نصَّ القرار عاماً، ولم يميز بين الموظف المثبت والموظف الموضوع تحت التجربة، وإن كان الواضح منه أنه قصد الموظف المثبت، وذلك يشمل شاغلي الوظائف الاعتيادية. ولم يحدد الأساس الذي تعتمد الإدارة عليه في تقرير عدم كفاية الموظف أو الحالات التي تدفعها إلى اتخاذ قرار الاستغناء تاركاً ذلك إلى السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة. ولم يبين طريقة محددة تتبعها الإدارة وصولاً إلى إنهاء خدمة الموظف كما فعلت بعض التشريعات المقارنة وإمكانية نقله لإشغال وظيفة أخرى تناسب قدراته ومؤهلاته قبل اتخاذ قرار الاستغناء[٥٨].

ولا يمنع القانون الموظف المنتهية خدماته بهذا الطريق أن يطلب إعادة تعيينه، ويفضل أن يوضع عن إعادته تحت التجربة للتأكد من صلاحيته وكفايته المهنية، لاسيّما وإنها كانت السبب في إنهاء خدماته للمرة الأولى.

أجاز قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م على أن الموظف الذي يُقدَم عنه تقريران سنويان متتاليان بتقدير ضعيف يعرض على لجنة شؤون العاملين، ولها أن تقرر نقله إلى وظيفة أخرى إذا وجدت حالته ملائمة لإشغال هذه الوظيفة، أما إذا تبين لها أن الموظف غير صالح للعمل في أي وظيفة من درجته الوظيفية نفسها بصورة مرضية فلها أن تقترح فصله مع حفظ حقه في الحصول على الراتب التقاعدي أو المكافأة، وترفع اللجنة تقريرها للإدارة المختصة لاعتماده، فإذا لم تعتمده أعادته إلى اللجنة مع تحديد الوظيفة التي ينقل إليها الموظف، فإن قُدِمَ تقرير آخر بتقدير ضعيف في الوظيفة التي نُقلَ اليها مباشرةً يفصل الموظف من الخدمة في اليوم التالي بعدهِ نهائياً مع حفظ حقه في التقاعد أو المكافأة[٥٩]. علماً أنه لا يمكن إعادة تعيين الموظف على وفق أحكام قانون نظام العاملين المصري إذا كان التقرير الأخير المقدم عنه بتقدير ضعيف .

ثالثاً: الفصل السياسي:

المفصول السياسي هو من يحمل رؤى وأفكار وله أهداف تخالف فكر النظام السياسي القائم، و بقائه في الوظيفة العامة أو إشغاله لها يتعارض مع مصالح النظام وأهدافه. وذلك؛ لأن الوظيفة العامة كثيراً ما تعكس أيديولوجية النظام السياسي الحاكم وهي أداته في تحقيق غاياته التي يسعى إليها.

وعرّف مجلس شورى الدولة المفصول السياسي بأنه ((.. من يحمل أفكاراً وأهدافاً تخالف فكر النظام السابق وأُبعد عن الوظيفة نتيجة هذه الأفكار ..))[٦٠].

وجاء قانون إعادة المفصولين السياسيين رقم ٢٤ لسنة ٢٠٠٥م، لينصف المفصولين السياسيين ويرفع الحيف والظلم الذي لحق بهم، لاسيّما الموظفّين منهم؛ لأن القانون شمل غير الموظفين ممن حرموا من تولي الوظائف العامة، ولم يُعرف هذا القانون المفصول السياسي لكنه

عدد من يعتبر مفصولا سياسياً لأغراض تطبيق القانون إذ جاء فيه : ((يعاد إلى الوظيفة في دوائر الدولة والقطاع العام والقطاع المختلط من مدنيين وعسكريين وقوى الأمن الداخلي المفصولين لأسباب سياسية أو عرقية أو مذهبية للفترة الممتدة بين ١٩٦٨/٧/١٧ و ٤/٩/ ٢٠٠٣ بما في ذلك :

أ- من ترك الوظيفة بسبب الهجرة أو التهجير خارج العراق.

ب- من اعتقل أو احتجز أو تم توقيفه من قبل سلطات النظام السابق.

ت- من أحيل إلى التقاعد قبل بلوغه السن القانونية .))[٦١].

إن قانون إعادة المفصولين السياسيين تضمن عدة استثناءات من القواعد العامة منها جعلهِ سن التقاعد بالنسبة للمشمولين بأحكامه (٦٨) الثامنة والستين سنة من الراغبين في الاستمرار بالخدمة، على خلاف القواعد العامة التي أقرت أن السن القانونية للتقاعد (٦٣) الثالثة والستين من العمر. ولا يتطلب إعادة التعيين وجود وظيفة شاغرة أو وجود حاجة فعلية تقتضيها متطلبات العمل في الدائرة التي يعاد إليها المفصول السياسي، إذ يجب على الوحدات الإدارية استحداث الوظائف والدرجات المالية المستحقة لأولئك .

والمفصول السياسي لا يقدم طلباً لإعادة تعيينه إلى الإدارة مباشرة، بل يقدمه إلى لجنة مركزية مشكلة للنظر في هذه الطلبات للتحقق من كونه مشمولاً بالقانون أم لا ثم ترفع اللجنة توصياتها إلى الوزير أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة للموافقة عليها خلال شهر من تاريخ تقديم التوصية .

ونظم القانون آلية خاصة للاعتراض على قرار الإدارة برفض إعادة التعيين، إذ للشخص الذي رُفِضَ طلبه أن يطعن بقرار الرفض خلال مدة أقصاها ٣٠ ثلاثين يوماً تبدأ من اليوم التالي لتبلغه تحريرياً بقرار الرفض ويتم الطعن بطلب تحريري يقدم إلى لجنة مشكلة في الأمانة العامة لمجلس الوزراء مباشرة أو عن طريق الجهة التي أصدرت القرار المطعون فيه .

إنَّ هذا القانون بما تضمنه من أحكام يعد خروجاً عن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، غير أن الدول تقرر هذا الاستثناء لتعوض عن المفصولين السياسيين وتنصفهم لقاء

الظلم الذي لحق بهم، لأنهم سبق وان حرموا من تولي الوظائف العامة بسبب ممارسة حريتهم في التعبير عن الرأي والفكر أو العقيدة والمذهب .

رابعاً: الفصل بسبب إلغاء الوظيفة :

الموظف المفصول بسبب تنسيق الملاك أو إلغاء الوظيفة هو من يتم إخراجه من الوظيفة العامة بسبب إلغاء وظيفته من الهيكل التنظيمي للوحدة الإدارية لكونها زائدة عن الحاجة، إذ لا تكون هناك وظيفة للموظف فلا يبقى مسوغ لوجوده فيجري الاستغناء عنه. لهذا يمكن له أن يطلب إعادة تعيينه لاحقاً عند توفر الوظائف الشاغرة، سواء في دائرته الأصلية أو في دوائر الدولة الأخرى.

ونصَّ قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م على أنه ((إذا ألغيت وظيفة الموظف وتوفرت بتاريخ الإلغاء في الدائرة المنتسب إليها وظيفة شاغرة تماثل أعمالها وظيفته ومن درجته فيعتبر منقولاً إليها براتبه الحالي، وإذا كانت الوظيفة الشاغرة من درجة أدنى من درجته فيخير في قبولها أو عدمه وفي حالة قبوله لها كتابة يجب تعيينه لتلك الوظيفة))[٦٢].

نتساءل هنا عن قصد المشرع بالتعيين في الحالة الثانية التي ذكرها النص القانوني، وهي في حال إذا توافرت وظيفة من درجة أدنى من الدرجة الأصلية للموظف، فالأخير إن قَبِلَ بها عُين فيها، فهل يعد ذلك تعيين لأول مرة، أم هو إعادة تعيين، لأننا إن اعتبرناه تعيين جديد فنكون قد أسقطنا مدة الخدمة السابقة للموظف، أما إذا كان إعادة تعيين فسيحتفظ الموظف بمدة خدمته السابقة قبل إلغاء تعيينه، وإذا أعيد تعيينه في درجة أدنى حسب قانون الخدمة المدنية فانه سيكون مشمول بنص المادة (٢١) من قانون الخدمة المدنية النافذ وجاء فيها ((إذ أعيد تعيين الموظف المثبت الذي انتهت خدمته لأي سبب كان بدرجة أدنى من درجته السابقة وشغرت وظيفة تعادل تلك الدرجة فيجوز منحه راتب الدرجة المذكورة مع علاوتها وتحسب المدة التي قضاها في الدرجة الأدنى لغرض الترفيع)).

الفرع الرابع: الاستغناء عن الموظف الموضوع تحت التجربة :

إذ تملك الإدارة سلطة تقديرية في اختيار من تراه مناسباً ممن تتوافر فيه شروط إشغال الوظيفة المطلوبة، ولتتأكد الإدارة من كفاية وصلاحية من اختارتهم فإنها تضعهم تحت التجربة لمدة معينة تحددها قوانين الخدمة المدنية(٦٣)، والحكمة من وضع الموظف تحت التجربة هي للتأكد من كفايته المهنية ومدى قدرته على القيام بوظيفته من خلال مراقبة أدائه و سلوكه وأخلاقه الوظيفية وكل ما من شأنه المساس بالوظيفة العامة، فإذا تأكدت لها كفاية الموظف ثبتته في وظيفته وإلا فان لها الاستغناء عنه وفق الضوابط المحددة قانوناً.

ويرى مجلس شورى الدولة بأن حكم الاستغناء عن الموظف تحت التجربة المنصوص عليه في القانون هو حق للدولة تطبقه على الموظف الذي لا يصلح للعمل المعين فيه(٦٤).

ولا تسري مدة التجربة على أصحاب الدرجات الخاصة؛ لأنَّ هذه الفئة من الوظائف يقتضي في شاغليها أن تكون لهم خدمة طويلة وخبرة في مجال العمل(٦٥).

ويمكن للموظف المستغنى عنه خلال مدة التجربة أن يطلب إعادة تعيينه مرة أخرى، ولا يوجد هناك فاصل زمني معين بين الاستغناء عن الموظف وبين طلب إعادة تعيينه ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

المطلب الثاني: الممنوع إعادة تعيينهم

وهم البالغون السن القانونية للتقاعد، والمحكوم عليهم بجناية غير سياسية أو جنحة مخلة بالشرف، والمعزولون من الوظيفة العامة. وسبق وان ذكرتنا الفئتين الأولى والثانية لذا سنقصر بحثنا ضمن هذا المطلب في الفئة الثالثة (المعزولون عن الوظيفة العامة) سواء أفرضت عليهم عقوبة العزل من الوظيفة بوصفها عقوبة تأديبية أم عقوبة تبعية (العزل بحكم القانون) أم تكميلية لعقوبة سالبة للحرية (السجن المؤبد أو المؤقت أو الحبس لمدة تزيد على السنة) وفقاً لقانون العقوبات العراقي رقم١١١ لسنة ١٩٦٩م المعدل .

وما اصطلح عليه بعقوبة العزل بحكم القانون هو ما أُشيرَ إليه في حكم مجلس الانضباط العام جاء فيه: ((حصر قانون العقوبات حالات حرمان الموظف من تولي الوظائف في حالتي الحكم عليه بعقوبة السجن أو بعقوبة الحبس المقترن بقرار قضائي صادر من المحكمة يقضي بحرمانه من تولي الوظائف وفق المادة (١٠٠) عقوبات ...))[٦٦]، علماً ان قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بيّن ان العزل عن الوظيفة العامة عقوبة انضباطية وأنه ((تنحية الموظف من الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام، وذلك بقرار مسبب من الوزير في احد الحالات الآتية:

أ- إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة.

ب- إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية.

ت- إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى[٦٧].

وهذا يعني إن العزل يمنع إعادة التعيين، في أي من الإدارات العامة[٦٨]، وتجدر الإشارة إلى أن العزل يختلف عن الإقصاء منها، فالأخير نصت عليه المادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠م، إذ يختلفان بالأثر القانوني الذي يخلفه كل منهما، إذا يجوز إعادة تعيين الموظف المقصي من الوظيفة إذا توافرت شروط التعيين فيه، بعكس الموظف المعزول منها[٦٩].

أما تأثير العفو على عقوبة العزل التي فُرضت على الموظف فإن لمجلس شورى الدولة رأيٌ قضى فيه بأن ((العفو الخاص لا يقف أثره على العقوبات الأصلية فقط بل يمتد إلى العقوبات التبعية وعليه فلا يجوز تطبيق عقوبة العزل على الموظف المحكوم بعد صدور الإعفاء عما تبقى من مدة محكوميتهِ)) وعلى الوزير أن يأمر بفصله مدة الحبس الفعلية ابتداء من تاريخ توقيفه، ويمكن إعادته إلى الخدمة ابتداءً من تاريخ خروجه من الحبس سواء تم ذلك بأمر واحد أو بأمرين منفصلين[٧٠].

ويستفاد من ذلك ان العفو يمحو عقوبة العزل من الوظيفة تبعاً للعقوبة الأصلية، ومن ثم تزول آثارها ويصبح للموظف الحق في أن يطلب إعادة تعيينه إذا توافرت فيه شروط التعيين.

المبحث الثالث

الآثار المترتبة على إعادة التعيين

لابد أن يترك إعادة التعيين أثاراً معينة بالنسبة للموظف المعاد تعيينه لاسيما ما يتصل بإمكان خضوعه للتجربة بعد إعادته، وبحقوقه المالية نحو كيفية احتساب راتبه وأقدميته واستحقاقه الزيادة السنوية والترفيع، وسنُبين ذلك على وفق المطالب الآتية:

المطلب الأول: اثر إعادة التعيين على الوضع تحت التجربة

إذا أُعيد تعيين الموظف مرة أخرى، فهل يخضع لمدة تجربة جديدة ؟ إن إعادة تعيين الموظف مرة أخرى تتطلب تحديد ما إذا كان يخضع لمدة تجربة في الوظيفة التي عُين فيها سابقاً وثُبت أو لا، وتبعاً لذلك نستطيع التمييز بين حالتي الموظف غير المثبت و المثبت قبل انتهاء خدماته الوظيفية، إذ أشار المشرع العراقي إلى وجوب خضوع غير المثبت إلى مدة تجربة جديدة إذا أُعيد تعيينه سواء بعد الاستغناء عنه أو استقالته أو إلغاء وظيفته خلال مدة التجربة مادام لم يجتز تلك المدة بنجاح ولم يصدر قراراً بتثبيته(٧١).

ويوضع الموظف المعيّن لأول مرة في القانون المصري تحت التجربة لمدة ستة أشهر من تأريخ تسلمه العمل، وإذا ثبتت عدم مقدرته وصلاحيته خلال تلك المدة أنهيت خدماته إلا إذ رأت لجنة شؤون العاملين نقله إلى وظيفة أخرى على أن يقضي في هذه الحالة مدة اختبار جديدة (٧٢).

أما الموظف المثبت الذي اجتاز مدة التجربة بنجاح فلم ينص المشرع العراقي على ذلك، أما ما جاء في المادة (١٥) من قانون الخدمة المدنية فتتصل بالموظف غير المثبت، لذلك يؤيد د. يوسف إلياس عدم خضوعهِ للتجربة مرة أخرى(٧٣).

ونرى انهُ يجب أن يخضع الموظف لفترة التجربة سواء عند التعيين لأول مرة أو عند إعادة تعيينه، فمدة التجربة حق للإدارة ولا تمس حقوق الموظف بشيء، وإذا كان الموظف كفوءً فلن يؤثر عليه خضوعه للتجربة مرة أخرى وذلك؛ لأن الموظف قد يعاد إلى وظيفة

أخرى غير وظيفته السابقة تختلف واجباتها عن سابقتها، والموظف قد تمر عليه مدة طويلة ما بين إنهاء خدمته لأول مرة وعودته للوظيفة فتكون أساليب العمل قد تغيرت وتطورت، ولذلك نجد المشرع العراقي قد ألزم الوزارات والدوائر غير المرتبطة بوزارة إعداد دورات متخصصة لإعادة تأهيل الموظفين المعادين للخدمة في ضوء قانون المفصولين السياسيين[٧٤].

وهذا لا يمنع من عودة الموظف للوظيفة مباشرة بعد انتهاء خدماته لا يكون فيها قد فقد قدرته وصلاحيته للعمل، فلا حاجة لأن تُخضعه الإدارة لمدة تجربة جديدة، وإذا أُريد إخضاعهِ لتلك المدة فنقترح بأن يضع القانون شرطاً زمنياً محدداً نحو السنتين أو الثلاث سنوات ما بين انتهاء الخدمات والعودة للوظيفية نضمن من خلالها ان الموظف مازال صالحاً لإشغال الوظيفة المناطة به ونحقق الغاية من وضع الموظف تحت التجربة، فإذا لم يعاد تعيين الموظف خلالها فانه سيخضع لمدة التجربة بذلك نكون قد حققنا الغايتين .

أما الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري فقد أصدرت فتوى تفيد انهُ إذا أُعيد تعيين الموظف في وظيفته السابقة أو في وظيفة أخرى فانه لا يخضع للاختبار مرة أخرى [٧٥].

المطلب الثاني: أثر إعادة التعيين على احتساب الأقدمية

إن المدة التي قضاها الموظف في خدمته الوظيفية السابقة على ترك الوظيفة تحتسب للموظف المعاد تعيينه خدمة فعلية لأغراض الراتب واستحقاقه الزيادة السنوية والترفيع و لأغراض التقاعد وفقاً لأحكام التشريعات النافذة ذات العلاقة[٧٦].

إلا إن ذلك لا يتضمن المدة ما بين انتهاء خدمات الموظف في وظيفته السابقة وتاريخ صدور قرار إعادة التعيين، إذ لا يجوز احتسابها ضمن أقدمية الموظف وليس للإدارة سلطة تقديرية في احتسابها من عدمه[٧٧]، حتى لو قضى الموظف تلك المدة في عمل مشابه يكسبه خبرة في مجال أعمال الوظيفة المعاد تعيينه فيها. ولا تحتسب مدة ترك لأسباب تأديبية ضمن مدة خدمة الموظف السابقة على إعادة تعيينه.

كما قضى مجلس الانضباط العام بـــ ((..حق الموظف طلب احتساب خدمته التقاعدية السابقة إذ أُعيد تعيينه وأدى الالتزامات الوظيفية ولم تكن إعادتهِ وفق قانون دعوة المتقاعدين للخدمة في الدولة))[٧٨]، وبذلك يكون للمتقاعد المعاد تعيينه ضم خدماته السابقة إلى خدمته الجديدة في الوظيفة المعاد تعيينه فيها.

أما قيام المتقاعد بأعمال وظيفته السابقة وفقاً لقانون دعوة المتقاعدين للخدمة في دوائر الدولة رقم ٩٦ لسنة ١٩٨٦م[٧٩]، الذي ذُكر في الحكم المذكور سابقاً لا يدخل ضمن مفهوم إعادة التعيين موضوع بحثنا وإنما يدخل ضمن مفهوم التكليف، فلا يملك المعاد وفقا لهذا القانون رفض دعوة الوزير المختص أو رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة المتضمنة إعادة العمل في وظائفهم السابقة على الإحالة إلى التقاعد، علماً ان القانون حدد عقوبةً على كل من يتخلف عن إجابة تلك الدعوة.

أما الشهادة الدراسية التي يحصل عليها الموظف أثناء المدة التي ترك فيها الموظف وظيفته، أي ما بين انتهاء خدمته الوظيفية وإعادة تعيينه، فقد اعتمد المشرع العراقي الشهادة الدراسية العليا التي حصل عليها الموظف المستقيل خلال المدة ما بين انتهاء الخدمات الوظيفية وتأريخ إعادة تعيينه وجعل مدتها استمراراً للخدمة الوظيفية السابقة على ان تحتسب لأغراض الزيادة والترفيع[٨٠]، و يعدل على هذا الأساس راتبه إذا توافرت الدرجات الشاغرة في الملاك، وبذلك يحصل الموظف على راتب أعلى من راتبه الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة، على أن يقترن احتساب مدة الدراسة لتلك الأغراض بتوافر شروط معينة هي:

١- أن يكون الموظف حاملا شهادة دراسية أولية نحو البكالوريوس أو الدبلوم، والشهادة التي حصل عليها هي شهادة عليا نحو الماجستير أو الدبلوم العالي، ولا يعد الحصول على البكالوريوس بعد الإعدادية دراسة عليا لهذه الغرض .

٢- أن يكون موضوعها متصلاً بالشهادة الأولية التي يحملها الموظف.

٣- أن لا تزيد مدة الدراسة على المدة الأصغرية المقتضية للدراسة للحصول على تلك الشهادة- أي التقيد بالمدة المحددة للدراسة دون أي تمديد – نحو السنتين مثلاً لمن يروم الحصول على شهادة الماجستير .

ويلاحظ إن حكم نص قانون الخدمة المدنية النافذ جاء حصراً ليتكلم عن المستقيل الذي يحصل على شهادة دراسية عليا بعد الاستقالة، ولا يشتمل ذلك حالات انتهاء الخدمات الوظيفية الأخرى نحو التقاعد والفصل[٨١]، فنرى شمول المتقاعد بهذا الحكم دون المفصول.

أما مدة ممارسة المهنة خلال المدة ما بين انتهاء الخدمة الوظيفية وإعادة التعيين، فلم ينص المشرع العراقي صراحةً على جواز احتسابها للمعاد تعيينه لأغراض الاستحقاقات المالية، لكنه نصَّ على عدم احتساب تلك الممارسة المؤداة خلال مدة الفصل التأديبي، وقضى مجلس الانضباط العام في ذلك بأنه ((لا يجوز احتساب مدة الممارسة التي قضاها في فترة فصله لأغراض الترفيع والعلاوة عند عودته للوظيفة))[٨٢]، هذا بخلاف الفصل السياسي، إذ أجاز القانون احتساب مدة ممارسة المهنة المؤداة خلال مدة الفصل السياسي لأغراض الزيادة السنوية والترفيع[٨٣]. وهذا التمييز بين الفصل السياسي والفصل التأديبي أمر مسوغ وله دواعيه.

وتجدر الاشارة إلى أن قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٨٠م منع احتساب مدة ممارسة المهنة التي تجيز القوانين النافذة احتسابها لأغراض تحديد الراتب، أو لأغراض التقاعد عند التعيين بوظيفة في دوائر الدولة والقطاع العام. كما نصَّ على عدم العمل بأي نص يتعارض وأحكام هذا القرار[٨٤]، على ان هذا القرار له قوة القانون، وجاء لاحقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م، وبذلك تكون الفقرة الرابعة من المادة العاشرة من القانون الأخير معطلة مادام القرار نافذاً، مع ملاحظة إن حكم القرار جاء عاماً ليشمل الموظفين كافة .

ويأخذ إعادة التعيين حكم التعيين بشأن احتساب ممارسة المهنة، وهذا ما أكدته فتوى مجلس شورى الدولة التي قضت بعدم احتساب مدة ممارسة المهنة بعد الاستقالة من الخدمة الوظيفية لأغراض تحديد الراتب عند إعادة التعيين في الخدمة عملاً بقرار مجلس قيادة الثورة رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٨٠م[٨٥].

واستُثني من حكم هذا القرار ممارسة مهنة المحاماة، إذ تحتسب مدة ممارسة المحاماة خدمة لأغراض التعيين وتحديد الراتب والتقاعد وذلك بموجب القانون رقم ٦٥ لسنة ٢٠٠٧م[٨٦].

المطلب الثالث: أثر إعادة التعيين على احتساب الراتب

والأصل أن يحتفظ الموظف المعاد تعيينه براتبه ودرجته الوظيفة السابقة ونقصد بذلك راتبه الأخير قبل انتهاء خدماته الوظيفية، وهذا ما يمكن استخلاصه من نصوص قانون الخدمة المدنية النافذ، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك[٨٧]. فبإمكان الموظف ان يحتفظ براتبه فقط دون المخصصات؛ لأن المخصصات ترتبط بطبيعة العمل بمباشرته فعلياً وفقاً لقواعد و شروط معينة قد لا تكون موجودة في الوظيفة المعاد تعيين الموظف فيها أو خاضعة لنظام وظيفي مغاير لما كان يخضع له في وظيفته السابقة[٨٨].

ويحصل الموظف المعاد تعيينه على راتب أعلى من راتبه السابق عند إعادة تعيينه وذلك لعدة أسباب منها حصوله على شهادة دراسية عليا أو ممارسته المهنة في المدة التي كان فيها خارج الوظيفة مما يجيز القانون احتسابه لأغراض ذلك .

ويعاد تعيين الموظف وفقاً لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المصري بأجره أو راتبه الأصلي نفسه الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ للمعاد تعيينه بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الاقدمية. ولكنه لو أُعيد في وظيفةٍ من مجموعةٍ أخرى في الدرجة نفسها أو في درجة أخرى تحتسب أقدميته في هذه الحالة من تأريخ إعادة تعيينه[٨٩].

وقضت المحكمة الإدارية العليا في مصر في حكمٍ لها بأن ((الأصل عند تحديد العامل المعاد إلى الخدمة أو عند تحديد أقدميته ومرتبه أن تكون إعادته في ذات الدرجة التي كان

يشغلها قل انتهاء خدمته الأولى وبذات مرتبه واقدميته السابقة مع إسقاط المدة من تاريخ تركه الخدمة إلى تاريخ إعادته إليها، إلا إذا كان قضاها مشتغلاً في عمل من الأعمال التي يجوز ضمها إلى مدة الخدمة طبقاً لقواعد ضم مدد الخدمة السابقة، وأن الشروط والقيود المتقدمة سواء من حيث مبدأ الإعادة في ذاته أو حساب أقدمية العامل أو مرتبه عند إعادة تعيينه هي قيود على جهة الإدارة ولا يجوز أن تتحلل فيها بإرادتها...))[٩٠].

ولا يجوز في كل الحالات إعادة الموظف المثبت الذي أُنهيت خدماته لأي سبب كان بدرجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها إلا إذا أكمل الشروط القانونية للترفيع أو توافرت فيه المؤهلات التي يتطلبها القانون فيجوز إعادة تعيينه في الدرجة المناسبة لمؤهلاته[٩١].

ولم يجوّزْ المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧م إعادة التعيين في درجة وراتب أعلى مما كان يتقاضاه الموظف عندما انتهت خدمته إلا إذا حصل على مؤهل علمي جديد أو خبرة تتفق مع الوظيفة التي سيعين فيها، فتطبق عليه حينئذٍ أحكام النظام المذكور فيما يتصل بالمؤهل والخبرة الحاصل عليهما.

وأجاز المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية النافذ إعادة تعيين الموظف في درجة أدنى من الدرجة الوظيفية السابقة التي كان يشغلها قبل إعادة تعيينه، لكنه أجاز منح الموظف في حال توافرت ((... وظيفة تعادل تلك الدرجة....)) – أي درجته السابقة– راتب الدرجة التي تعادل درجته السابقة مع علاوتها أيضاً، وتحتسب المدة التي قضاها الموظف في الدرجة الأدنى لغرض الترفيع[٩٢]، ونلحظ مدى الخلط الواقع بين مصطلحي (الدرجة) و (الوظيفة) في النص القانوني المذكور.

وتجدر الإشارة إلى أن النظام القانوني للوظيفة العامة في العراق قد تغير بعد صدور أمر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٣م، ومن ثم صدور قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨م[٩٣]، إذ كانت الوظيفة قبل ذلك تتضمن تدرجين احدهما مالي وآخر وظيفي، لكن المشرع اعتمد حالياً على مبدأ ربط الراتب بالوظيفة وجعلهما في درجة واحدة، وألغى سلم الدرجات المالية المنصوص عليه في قانون

الخدمة المدنية وجداول الوظائف الملحقة بقانون الملاك رقم ٢٥لسنة ١٩٦٠م وحل محلها الجدول الملحق بالأمر المذكور ومن بعده الجدول الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة رقم ٢٢لسنة ٢٠٠٨، إذ أصبح هناك درجة واحدة لكل وظيفة، وهذا ما يعتمد حالياً عند إعادة التعيين . إن السماح بإعادة تعيين الموظف بدرجة أدنى من درجته الوظيفية السابقة يعد بمثابة جزاء تأديبي دون مسوغ قانوني.

أما بخصوص استحقاق المعاد تعيينه لرواتب الإجازات المتراكمة، فقد نص قانون الخدمة المدنية على منح الموظف المنتهية خدماته بتنسيق الملاك أو المحال إلى التقاعد – في غير حالتي الفصل والعزل– الرواتب الاسمية للإجازات الاعتيادية التي يستحقها كاملة، على أن لا تتجاوز مدتها (١٨٠) يوماً. وبذلك يكون القانون قد حدد صراحة المستفيدين من رواتب هذه الإجازات دون غيرهم، على أن يسترد من الموظف المعاد إلى الخدمة قبل انتهاء مدة الإجازة أو العطلة البالغة (١٨٠) يوماً الرواتب المستحقة عن المدة المتبقية من الإجازة أو العطلة وتستقطع جملة أو أقساطاً من الرواتب التي يستحقها بعد الإعادة[٩٤].

كما قضى مجلس الانضباط العام في ذلك بأن ((مطالبة المتقاعد المعاد إلى الوظيفة بما تبقى له من الإجازات الاعتيادية قبل الإحالة إلى التقاعد لأول مرة لا يستند إلى سند قانوني مشروع مادام قد تسلم راتب الإجازات المستحقة عند إحالته على التقاعد))[٩٥].

ويجوز تكرار منح الموظف رواتب إجازاته الاعتيادية المتراكمة عن خدمته الفعلية بعد عودته للوظيفة كلما تكررت إحالته إلى التقاعد على أن لا تتجاوز (١٨٠) يوماً وفقاً للقانون[٩٦]؛ لأنها تعد خدمة فعلية متحققة له إذ بإمكانه ان يتمتع بها أو أن يحتفظ بها لغرض قبض رواتبها عند إحالته إلى التقاعد ثانيةً.

ويلاحظ ان القانون حدد الأغراض التي تحتسب لها مدة الفصل السياسي دون الاشارة إلى الإجازات، إذ ان منح الإجازة تكون مقترنة بالخدمة الوظيفية التي يؤديها الموظف بصورة اعتيادية، وتأسيساً على ذلك لا تحتسب مدة الفصل السياسي لأغراض منح الإجازات[٩٧].

و يخسر الموظف المستقيل إجازاته الاعتيادية والمرضية كافة ولا يحق له التمتع بها عند إعادة تعيينه وفقاً للقانون باستثناء الحالات التي ذكرتها المادة (٤٩) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م المعدل[٩٨].

الخاتمـــــة

خوضنا في غمار هذا البحث وتفاصيله أوصلنا إلى جملة من النتائج هي ثمرة هذا البحث، فضلاً عن جملة من التوصيات التي نعرضها بنقاطٍ محددةٍ على النحو الآتي:

أولاً: النتائج :

١- نظام إعادة التعيين يقترب كثيراً من التعيين لأول مرة، ولكنه يختلف عنه في جوانب عديدة منها ما يترتب عليه من آثار، وشموله فئات معينة دون أخرى.

٢- يجري إعادة التعيين بقرار إداري يصدر من الإدارة المختصة بذلك وهي نفسها الإدارة المختصة بالتعيين وفقاً للقانون، ويجب أن يكون هذا القرار صحيحاً متوفرة فيه أركانه الخمسة وعلى الرغم أنه يتعلق بسلطة الإدارة التقديرية إلا أنه مقيد بعدم الانحراف بالسلطة، إذ يخضع قرار إعادة التعيين لرقابة القضاء الإداري.

٣- يمكن للموظفين المنتهية خدماتهم كافة لأي سبب كان أن يطلبوا إعادة تعينهم باستثناء المعزولين والمحالين إلى التقاعد لبلوغهم السن القانونية أو المحكومين بجناية غير سياسية أو جنحة مخلة بالشرف نحو السرقة أو التزوير.

٤- تحتسب الخدمة الوظيفية المؤداة قبل انتهاء الرابطة الوظيفية لأغراض الراتب واستحقاق الزيادة السنوية و الترفيع، ولا تحتسب المدة ما بين انتهاء الخدمات وتاريخ صدور قرار بإعادة التعيين خدمة وظيفية. كما لا تحتسب مدة الفصل لأسباب تأديبية خدمة وظيفية عند إعادة التعيين وبعكسه إذا كان الفصل سياسياً.

٥- يحتفظ المعاد تعينه براتبه السابق وفقاً للقانون النافذ، من خلال وضعه في درجة تعادل درجته الوظيفية السابقة، مع الأخذ بعين الاعتبار إمكان حصول الموظف على شهادة دراسية عليا أو ممارسته مهنتهِ مما يجيز القانون احتسابها عندها يحصل على راتبٍ أعلى.

ثانياً: التوصيات

١- ضرورة توحيد النصوص القانونية المنظمة لإعادة التعيين والتي وردت في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م، وفي مواضع متفرقة منه كما في المواد (٨ و ١٠و ١٥ و ٢١ و٢٢) وكذلك الأحكام التي وردت في قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢م، ووضعها تحت عنوان ((إعادة التعيين)).

٢- توخي الدقة في صياغة النصوص القانونية والتمييز بين الدرجة والوظيفة فيها ورفع التعارض بين قانون الخدمة المدنية وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢م بهذا الخصوص.

٣- النص صراحة على إخضاع الموظف المثبت قبل انتهاء خدماته الوظيفية و الذي أُعيد تعيينه إلى مدة التجربة أسوة بالموظف غير المثبت، خضوعاً منه للمادة (١٥) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م، لاسيما لو كانت وظيفته الجديدة لا تتماثل مع طبيعة وظيفته السابقة.

٤- إعادة التعيين حق للموظف يمارسه وفقاً للضوابط التي يضعها القانون، بما يضمن المحافظة على هيبة الوظيفة العامة ويخدم الصالح العام؛ ولهذا ندعو المشرع لوضع حدٍ معينٍ لعدد مرات إعادة التعيين.

٥- اعتماد الشهادة الدراسية العليا التي يحصل عليها المتقاعد قبل إعادة تعيينه أسوةً بالمستقيل وجعل مدتها استمراراً لخدمته الوظيفية السابقة لإعادة تعيينه واحتسابها لأغراض الزيادة السنوية و الترفيع لعدم وجود مسوغٍ للتمييز بينهما.

الهــوامــش

(١) المادة الثانية من القانون المذكور المنشور في الوقائع العراقية العدد ٣٠٠ في ١٩٦٠/٢/٦م . وعرّف الدكتور يوسف الياس التعيين بأنه ((عمل قانوني صادر عن طرف واحد هو السلطة الإدارية))، د. يوسف الياس، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، دار التقني للطبع والنشر، بغداد، ١٩٨٤م، ص ٦٣، وعرفه آخرون بأنه ((الإجراء الذي تتخذه الإدارة بقصد إسناد وظيفة ما للموظف))، د. علي محمد بدير ود. عصام البرزنجي، ود. مهدي السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، بلا دار نشر، بغداد، ١٩٩٣م، ص ٣٠٢.

(٢) المادة (١٦) من قانون الخدمة المدنية النافذ.

(٣) ينظر المواد ٨و ١٠ و١٥ و٢١و ٢٢ من القانون المذكور.

(٤) المادة ١١/ثالثاً منه المعدّلة بالقانون رقم ١ لسنة ٢٠١٤م، نشر القانونان في الوقائع العراقية العدد ٧٤٤٠ في ٢٠٠٨/٥/١٢م، والعدد ٤٣٠٨ في ٢٠١٤/٢/٣م .

(٥) الفصل الثامن من القانون المذكور، منشور في الوقائع العراقية العدد ٤٣١٤ في ٢٠١٤/٣/١٠م. و ورد أيضاً في الفصل التاسع/ المادة ٩ من قانون التقاعد الموحد الملغي رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦م، المنشور في الوقائع العراقية العدد ٤٠١٥ في ٢٠٠٦/١٢/٢٦م.

(٦) نشر القانون في جريدة الوقائع العراقية العدد ٤٠١٥ في ١٦ / ١/ ٢٠٠٦م.

(٧) المادة ١٨/ أولاً من القانون المذكور، نشر في الوقائع العراقية العدد ٤٢٠٣ في ١٥/ ٨/ ٢٠١١م.

(٨) المادة (٢٣) من القانون المذكور نقلا عن د. احمد فاروق الحميلي، ود. محمد حسن علي، الموسوعة العملية في نظام العاملين المدنيين بالدولة(طرق شغل الوظيفة العامة)، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٦م، ص١٤٤.

(٩) منشور على الموقع الاليكتروني الآتي : **lob.gov.jo**

(١٠) منشور في الوقائع العراقية العدد٣٠٨١ في ١٩٨٦/١/٢٠م.

(١١) نصت المادة ٢/٢١ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٩٤٨/١١/١٠م على إن ((لكل شخص ذات الحق الذي للغير في تقليد الوظائف العامة في البلاد))، وأيضا هذا ما تضمنته المادة ٦ من الإعلان العالمي لحقوق المواطن الصادر بعد الثورة الفرنسية في عام ١٧٨٩م إذ نصت على انه بإمكان الموطنين كافة أن يصلوا إلى الوظائف العامة من غير أي تفريق إلا فيما

يميزهم من فضائل ومواهب، ونصت المادة (١٤) من دستور العراق لعام ٢٠٠٥ على أن ((العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز...)) .

(١٢) المادة ٩/ ثانياً من القانون المذكور المنشور في الوقائع العراقية العدد ٢٧٤٦ في ١٩٧٩/١٢/١٧م.

(١٣) ينظر حكم مجلس شورى الدولة المرقم٣٥٢/انضباط/تمييز/٢٠١١م في٢٠١١/١٠/١٣م، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام٢٠١١م،تصدر من وزارة العدل في جمهورية العراق، ص٢٧٩.

(١٤) المادة (٨) من قانون الخدمة المدنية النافذ وهذه الوظائف هي:)) أ الوظائف الخاصة ب– عميد ج– مدير عام د– مفتش عام هـ– وزير مفوض و – محافظ و– مستشار مساعد)).

(١٥) تنظر المادة (٨) من قانون الخدمة المدنية النافذ، كما نصت كما نصت المادة (٥/ أولا) من قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لعام ٢٠٠٨م على أن ((يتولى وزير التعليم العالي والبحث العلمي أو من يخوله تعيين أو إعادة تعيين من تتوافر فيه شروط التعيين في الخدمة الجامعية ....)) ونصت المادة ٦/ أولا بما يفيد المعنى نفسه. ونصت المادة ١١/ ثالثاً المعدلة من قانون الخدمة الجامعية على ان ((لمجلس الجامعة بعد مصادقة الوزير إعادة موظف الخدمة الجامعية الذي لم يبلغ السن القانونية للتقاعد ممن كان بمرتبة أستاذ أو أستاذ مساعد إلى الخدمة الوظيفية وحسب حاجة المؤسسة التعليمية))، وكذلك رأي مجلس شورى الدولة رقم ٤٤/ ٢٠٠٩ في ٢١/ ٦/ ٢٠٠٩م، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٩م، تصدر من وزارة العدل في جمهورية العراق، ص ١٤٠–١٤١. كما جاء في حكم للمحكمة الإدارية العليا في مصر بأن ((... السلطة المختصة بالتعيين هي ذاتها التي تختص بإعادة التعيين ولو كان العامل قد فصل بقرار من رئيس الجمهورية إلا انه لما كان إعادة التعيين من أطلاقات الإدارة وليس هناك إلزام عليها باتخاذ هذا الإجراء، فمن ثم يكن لهذه الجهة إذا كانت هناك تعليمات عامة من الجهات الإدارية العليا بأن تكون القرارات الصادرة بإعادة التعيين في أعمال معينة بقرار من رئيس الجمهورية كما هو الحال في إعادة المفصولين السياسيين بقرارات جمهورية، فإنه يتعين إتباع هذا الإجراء....))، ملف رقم ٦٧٥/٤/١ سجل رقم ٧٢٥ لسنة ١٩٧٠، نقلاً عن د.محمد ماهر أبو العينين، العاملون المدنيون بالدولة في قضاء وإفتاء مجلس الدولة في خمسين عاماً (١٩٥٩–٢٠٠٨)، الكتاب الأول، ط١، بلا دار نشر، مصر، ٢٠٠٧، ص ١٨٢.

(١٦) ينظر حكم مجلس شورى الدولة رقم ١٦٨/انضباط/ تمييز/ ٢٠٠٤م، وحكمه رقم ٢٣٦/انضباط/تمييز/٢٠٠٥ في ٢٠٠٥/١٢/٥م والذي قضى فيه((.. وإن إعادة تعيين الموظف في الوظيفة هي مسألة جوازية منوط تقديرها بالدائرة المختصة في ضوء الحاجة وتوفر الشاغر وتحقق المصلحة العامة وفقاً لما يرسمه القانون))،ذكره صباح صادق الانباري، مجلس شورى الدولة، ط١، بغداد، ٢٠٠٨م، ص ٢٦٢ و ٢٩٢ تباعاً.

(١٧) ينظر حكم الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم ٤٣٢٨ لسنة ٤ق جلسة ١٩٩٧/٣/٢٢م، نقلاً عن د. أحمد حسن علي واحمد فاروق الجميلي، المصدر السابق، ص ١٤٧.

(١٨) وقضت المحكمة الاتحادية العليا بأن ((أحكام التعيين والاستقالة وإعادة التعيين يحكمها قانون الخدمة المدنية، والطعن في القرارات الصادرة بشأنها يكون أمام مجلس الانضباط العام، وليس أمام محكمة القضاء الإداري)) حكمها المرقم ٣٤/اتحادية/تمييز/٢٠١٠ في ٢٠١٠/٥/١٨م.

(١٩) لمادة ١١/ ثامناً من القانون المذكور .

(٢٠) ينظر الفتوى المرقمة ٥٤٥/٦/٨٦ جلسة ١١/١٨/ ١٩٩٨م، وحكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم ٣١٥٧ ق جلسة١٩٩٧/٧/١٢م، نقلاً عن د. سمير يوسف البهي، قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة (النص– الشرح– الأحكام والفتاوى)،ط٥،بلا دار نشر،مصر،٢٠١٠م،ص ٢٧٧،ود.محمد ماهر أبو العينين، المصدر السابق، ص ٣٠٤ تباعاً

(٢١) منشور في الوقائع العراقية العدد ٢٧٤٤ في ١٠،١٢، ١٩٧٩م.

(٢٢) منشور في الوقائع العراقية العدد ١٠٧١ في ١٢/٣١/ ١٩٣١.

(٢٣) منشور في الوقائع العراقية العدد١٣٣١ في ١٩٣٤/٢/١م.

(٢٤) منشور في الوقائع العراقية العدد ١٧٥٣ في ١٩٣٩/١١/١٨.

(٢٥) صائب مجبل محمد، محاضرات في قانون الخدمة المدنية، بلا دار نشر، بغداد،١٩٧٧م، ص ٣٢.

(٢٦) منشور في الوقائع العراقية العدد ٢٧٧٧ في ١٩٨٠/٦/٢م.

(٢٧) نشر القرار في الوقائع العراقية العدد ٣٩٥٣ في ٢٠٠٢/١٠/٢١م .

(٢٨) نصت عليها المادة السابعة من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م.

(٢٩) التعليمات رقم لسنة ٢٠٠٣م، ونشرت في الوقائع العراقية العدد ٣٩٧١ في ٢٠٠٣/٢/٢٤م. وجاء في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١م بأنه ((يجوز اعادة تعيين

الضابط، الذي توافرت فيه شروط التعيين وتوافر في الملاك بذات رتبته، إذا كانت هناك حاجة الى خدمته في قوى الامن الداخلي....)) .

(٣٠) حكمه المرقم٢٣٠/ انضباط/ تمييز/٢٠٠٥م في ٢٠٠٥/١١/٢١م،نشره صباح صادق الانباري، المصدر السابق، ص ٢٨٩.

(٣١) المادة ٢٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م.غير انه لم يكتف بذلك واشترط ألا يكون التقرير الأخير المقدم عن الموظف في وظيفته السابقة بتقدير ضعيف، غير أن تخلف هذا الشرط لا يمنع من إعادة التعيين بالنسبة للموظف الذي لم يمض في وظيفته السابقة مدة تسمح بتقديم تقرير سنوي عنه أو كان يتبع نظام وظيفي لا يخضع لنظام تقارير الكفاية. ينظر د. محمد ماهر أبو العينين، المصدر السابق، ص ١٨٣.

(٣٢) وهو الثامنة عشرة واستثناءً للممرضة السادسة عشرة المادة ٧/ الفقرة ٢ من قانون الخدمة المدنية النافذ.

(٣٣) المادة(١٠) من قانون التقاعد الموحد الجديد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤م. أما السن القانونية للتقاعد لموظف الخدمة الجامعية فهي ٦٥ الخامسة والستين عاماً، وهذا ماتضمنته المادة ١١/ أولاً/أ المعدلة من قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨م.

(٣٤) المادة (١١) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤م. ونصت المادة ١١/ أولا/ب من قانون الخدمة الجامعية رقم٢٣ لسنة ٢٠٠٨م المعدل على انه((لمجلس الجامعة أو الهيأة تمديد خدمة الأستاذ والأستاذ المساعد مدة لا تزيد عن (٥) سنوات حسب حاجة القسم أو الكلية على ان يكون التمديد كل ثلاثة سنوات)).

(٣٥) رأي مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٠/١٠٣ في ٢٠١٠/٨/٢٦م، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠١٠م، ص ٢٤٠.

(٣٦) فتوى مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٦/٩٥ في ٢٠٠٦/١٢/١٢، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦، ص ٢٢٢.

(٣٧) حكمه المرقم ٧٩ في ١٦/ ١٢/ ٢٠٠٧م، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٧، تصدر من وزارة العدل في جمهورية العراق، وحكمه رقم ٢٠٠٥/٧٢ في ٢٠٠٥/١١/١٦م جاء فيه ((عدم جواز إعادة تعيين الموظف المستوضح عنه الذي ترك الخدمة لتجاوزه السن القانونية للتقاعد))، نشره صباح صادق الانباري، المصدر السابق، ص ١٨٤.

(٣٨) جاء في حكم للمحكمة الإدارية العليا في مصر بأنه ((... ومع ذلك فقد حاولت الهيأة المطعون ضدها إعادة تعيين الطاعن في وظيفته السابقة إلا ان لياقته الصحية لم تسمح بذلك لضعف حاسة السمع لديه وقد تأكد ذلك نتيجة الكشف عليه ثلاث مرات متتالية دون جدوى ومن ثم فان قرار الهيأة المطعون ضدها بعدم إعادة تعيينه في وظيفته السابقة أو في وظيفة أخرى يكون قد صدر متفقاً وحكم المواد....من القانون ..)) الطعن رقم ٤٣٢٨ لسنة ٤٠ق جلسة ١٩٩٧/٣/٢٢، نقلاً عن د. محمد ماهر ابو العينين، المصدر السابق، ص ٣٠٢.

(٣٩) جاء بهذا المعنى في فتوى لمجلس الدولة المصري ((يتعين ان يستوفي الموظف للشروط المتطلبة قانوناً لإشغال الوظيفة لذلك الحكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف والأمانة بعقوبة الحبس والعزل في جريمة استيلاء على مال عام مملوك لإحدى الجهات الحكومية عدم جواز إعادة تعيينه ما لم يكن قد رد إلية اعتباره..)) فتوى بتاريخ ٢٢٩/٢/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٤/٧م، نقلاً عن د. سمير يوسف البهي، المصدر السابق، ص ٢٧٦.

(٤٠) نشر القانون في الوقائع العراقية العدد ٣٣٥٦ في ١٩٩١/٦/٣م.

(٤١) المادة (٣) من قرار ٩٧٧ لسنة ١٩٧٨م الخاص بإلغاء قانون رد الاعتبار، المنشور في الوقائع العراقية العدد ٢٦٦٧ في١٩٧٨/٨/٧م.

(٤٢) حكمه رقم ٢٠٠٧/٤٠ في ٢٠٠٧/٥/٦م، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٧م، ص١٣٦-١٣٧.

(٤٣) وجاء فيها ((إذ ثبت ان شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين (٧ و٨) من هذا القانون لم تكن متوفرة كلها أو قسم منها في الموظف عند تعيينه لأول مرة فيجب إقصاؤه بأمر من سلطة التعيين، أما إذا زال المانع القانوني للتوظيف ولا يوجد سبب آخر لاقصاءه فيجوز بقاؤه في الخدمة على أن لا تحتسب المدة غير المستكملة للشروط خدمة لهذا الغرض)).

(٤٤) نشر القرار في الوقائع العراقية العدد ٢٥٢٩ في ١٩٧٧/٦/١٣م

(٤٥) المادة ٢ من تعليمات رقم ٥ لسنة ٢٠٠٣م.

(٤٦) قضى مجلس شورى الدولة (ديوان التدوين القانوني سابقاً) بأن ((التحاق الموظف بعد خروجه من السجن بوحدته العسكرية الأصلية ومباشرته فيها بغية إكمال الخدمة العسكرية التي كان قد بدأ بها قبل دخوله للسجن يعتبر عودة إلى الخدمة العامة بالصفتين العسكرية والمدنية بشرط عدم فقدان أي شرط من

شروط التعيين))، حكمه رقم ٧٠/١٩٨٠م في ١٩٨٠/٣/١٥م، منشور في مجلة العدالة، العدد الأول، السنة السادسة، لعام ١٩٨٠، ص ٣١٩-٣٢١.

(٤٧) المادة ١٠ من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤.

(٤٨) المادة ١٢ من قانون التقاعد المذكور سابقاً .

(٤٩) المادة ١١ من قانون التقاعد المذكور سابقاً، والمادة ١١ من قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨م المعدل.

(٥٠) وإذا قدم الموظف استقالته وعين فيها موعدا للقبول فيجوز قبولها من تاريخ ذلك الموعد أو قبله، المادة ٣٥ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م.

(٥١) المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م.

(٥٢) المادة ٨/ سابعاً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١م.

(٥٣) حكمه المرقم ٢٦٨/ مدنية/ ٢٠٠٢ في ٢٠٠٢/٨/٢٢م، منشور في مجلة العدالة، لسنة ٢٠٠٢م، ص ١١٧-١١٨.

(٥٤) حمدي أمين عبد الهادي، نظرية الكفاية في الوظيفة العامة،ط١،دار الفكر العربي،١٩٦٦م،ص ٦١.

(٥٥) محمد سعيد عبد الفتاح، الإدارة العامة، الدار المصرية الحديثة، مصر، ١٩٨١م، ص٣١٨، نقلاً عن محمد عبدالله عثمان، تفويض السلطة وأثره على كفاءة الأداء، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، لعام ٢٠٠٣م، ص٧٤ .

(٥٦) حكم المحكمة الإدارية العليا بجلسة١٩٦٠/١٢/٢١م،الطعن رقم ١٠س ٥ق، نقلاً عن د. محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠م، ص٢٩٢.

(٥٧) منشور في الوقائع العراقية العدد ٣٢٧٣ في ١٩٨٩/٩/١٨م.

(٥٨) ينظر: د. حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٣م، ص١٢٤.

(٥٩) المادة ٣٥ من القانون المذكور، وتقابلها المادتان ٣٠ و٣١ من قانون العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨م، نقلاً عن د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري (الكتاب الثالث، قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، ١٩٧٩م، ص ٣٦٤.

(٦٠) الفتوى المرقمة ٩/ ٢٠١٠ في ٢٠١٠/١/٢٠م، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٠، تصدر من وزارة العدل في جمهورية العراق، ص ٤٩.

(٦١) المادة الأولى من القانون والمعدلة بقانون التعديل الأول رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٨م، المنشور في الوقائع العراقية العدد ٤٠٨١ في ٢٠٠٨/٧/١٥.

(٦٢) المادة (٤١) من القانون المذكور.

(٦٣) نصت المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م على أن((١- يكون الموظف عند تعيينه لأول مرة تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية، ويجب إصدار أمر بتثبيته في درجته بعد انتهائها إذا تأكدت كفاءته، وإلا تمدد تجربته سنة أشهر أخرى ٢- يستغنى عن الموظف إذا تأكد لدائرته انه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة ..))

(٦٤) الفتوى المرقمة١٩٨٤/٣٤ في ١٩٨٤/١٢/٩م، نقلاً عن د. عبد الرسول الجصاني، فتاوى مجلس شورى الدولة(١٩٨٠- ١٩٨٤)،منشورات مركز البحوث القانونية(١٤)،بغداد، ١٩٨٧م،ص ٢٣.

(٦٥) حكم الهيأة العامة في مجلس شورى الدولة المرقم ١٧٧ في٢٠٠٦/٦/١١، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦م، ص ٤٢٤.

(٦٦) حكمه المرقم ٧٦/١٠ في ١٩٧٦/١/٢٦، منشور في مجلة العدالة، العدد١، السنة٢، لعام ١٩٧٦، ص ٢٣٤.

(٦٧) المادة السابعة/ ثامناً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١م.

(٦٨) أجاز المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧م إعادة تعيين الموظف المعزول في بعض الحالات كما في المادة ١٧١/د من النظام المذكور.

(٦٩) ينظر حكم محكمة القضاء الإداري في العراق المرقم ٢١٨/ قضاء إداري/٢٠١٠ في ٢٠١١/٥/١٨، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١١، ص٣١٨.

(٧٠) رأي المجلس رقم ١٩٧٨/٨٥ في ١٩٧٨/٦/٢٠م، منشور في مجلة العدالة العدد١، السنة ٥، لسنة ١٩٨١م، ص ١٥٧، وينظر في ذلك أيضاً حكمه المرقم ٦٦٢/ مدنية/ ٢٠١٠ في ٢٠١٠/٩/٥، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠١٠، ص ٤٢٦.

(٧١) نصت المادة ١٥ من قانون الخدمة المدنية النافذ على أن ((يوضع الموظف غير المثبت تحت التجربة من جديد إذا أعيد توظيفه بعد استقالته أو إلغاء وظيفته أو الاستغناء عنه، ولا يجوز منحه راتباً أكثر من راتبه السابق إلا إذا أجاز ذلك وفق أحكام القانون)) .

(٧٢) المادة ٢٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م، نقلاً عن د. عبد الغني بسيوني، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، ٢٠٠٣م، ص٢٥٣.

(٧٣) د. يوسف الياس، المصدر السابق، ص ٨٠.

(٧٤) المادة (٣) من القانون المذكر.

(٧٥) جلسة ١٩٩٣/٣/٢٨م،ملف٨٧١/٣/٨٦، نقلاً عن د.محمد إبراهيم الدسوقي،المصدر السابق، ص٢٩٤.

(٧٦) ينظر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٢م، والتعليمات رقم ٥ لسنة ٢٠٠٣م الصادرة استناداً له، وينظر في ذلك حكم ديوان التدوين القانوني (مجلس شورى الدولة حالياً) المرقم ١ ج٣٢٩/٢ في ١/٢/ ١٩٦٦/ منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني، ج١، لسنة ١٩٦٦، ص١١٠.

(٧٧) كما عدَّت المادة ٢ من قانون إعادة المفصولين السياسيين رقم ٢٤ لسنة ٢٠٠٥م المعدل مدة الفصل خدمة فعلية لأغراض الترفيع والعلاوة والترقية والتقاعد، كما احتسب مدة الاعتقال أو الحجز أو السجن وما بعدها خدمة فعلية لأغراض الترفيع والزيادة والترقية والتقاعد، وتحتسب هذه المدد لأغراض الترقية عند توافر الكفاءة والمؤهلات لذلك، وينظر أيضاً في ذلك حكم ديوان التدوين القانوني (مجلس شورى الدولة) إذ جاء فيه بان المفصولين والمحالين إلى التقاعد والمعزولين لأسباب سياسية تعد مدة فصلهم خدمة مستمرة لأغراض الترفيع والتقاعد سواء كانوا أثناء تلك المدة قد حكموا بالحبس لأسباب سياسية أو لم يحكموا لذلك، حكمه المرقم ٦٦/ ١٩٧٢ في ١٩٧٢/٢/٥، منشور في نشرة ديوان التدوين القانوني لسنة ١٩٧٢م، ص ٩، وأيضا جاء في حكم مجلس الانضباط العام بأن ((مدة الفصل السياسي تحسب لأغراض التقاعد))، حكمه المرقم ٣٧/ ٨١ في ٩/ ٢/ ١٩٨١م، حكم منشور في مجلة العدالة، العدد١، السنة ٧، كانون الثاني– شباط – آذار ١٩٨١م، ص٧٨.

(٧٨) ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم ١٩١٢ لسنة ٣٧ق– جلسة ١١/١٧/ ١٩٩٦م، وحكمها في الطعن رقم ١٢١٨ لسنة ٣١ ق جلسة ١٩٨٧/١/٢١ س٣٢ ص ٧٠١، نقلاً عن د.محمد حسن علي و أحمد فاروق الحميلي، المصدر السابق، ص١٤٦، ود. محمد ماهر أبو العينين، المصدر السابق، ص ٢٩٤ تباعاً.

(٧٩) حكمه المرقم٢٦٠/مدنية/٢٠٠٢في٢٠٠٢/٨/٢٢م،منشور في مجلة العدالة،٢٠٠٢م،ص١١٤.

(٨٠) منشور في الوقائع العراقية العدد ٣١٢٤ في ١١/١٧/ ١٩٨٦م

(٨١) المادة ٢/١٠ من قانون الخدمة المدنية النافذ.

(٨٢) صائب مجبل محمد، المصدر السابق، ص٥٣.

(٨٣) حكمه المرقم ٣٤٧ / ١٩٧٩ في ١٩٧٩/١٠/١٣م، منشور في مجلة العدالة، العدد، السنة٦، لسنة١٩٨١م، ص١٦٦.

(٨٤) المادة ١٠/ ٤ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م وجاء فيها: ((لا تحتسب الممارسة طيلة مدة فصل الموظف لغرض الترفيع والعلاوة إذا كان الفصل لأسباب غير سياسية)).

(٨٥) ((منشور في الوقائع العدد ٢٧٧٣ في ١٩٨٠/٥/١٢م.

(٨٦) فتوى رقم ١٩٨٢/٢في١٩٨٢/١/٢٤م،ذكره د.عبدالرسول الجصاني، المصدر السابق، ص ٥٨.

(٨٧) منشور في الوقائع العراقية العدد ٤٠٥٥ في ٢٠٠٧/١٢/٤م.

(٨٨) مثلاً نص المادة ١٥ من القانون المذكور إذ جاء فيه ((.... ولا يجوز منحه راتباً أكثر من راتبه السابق إلا إذا أجاز ذلك وفق أحكام هذا القانون))

(٨٩) ينظر ما تضمنته فتوى الجمعية العمومية رقم ٤٤٩ في ١٩٨١/٥/١٦ ملف رقم ٦٧٣/٤/٨٦، نقلاً عن د. محمد ماهر أبو العينين، المصدر السابق، ص ١٩٣– ١٩٤.

(٩٠) المادة ٢٣ و المادة ٢٤ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨م، ينظر د. أنس جعفر، الوظيفة العامة، ط٢، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠٩م، ص ٨١.

(٩١) ملف رقم ٢٠٨٩/٢/٦سجل ١٠١١ لسنة ١٩٧٠م، نقلاً عن د. محمد ماهر أبو العينين، المصدر السابق، ص ١٨٢.

(٩٢) ينظر المادة ٢٢ من قانون الخدمة المدنية النافذ، وحكم مجلس شورى الدولة رقم ٢٦٤/ انضباط/ تمييز/ ٢٠٠٦م، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦م، تصدر من وزارة العدل في جمهورية العراق، ص ٤٥٦.

(٩٣) المادة ٢١ من القانون المذكور. ونجد ان قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١٧٠ لسنة ١٩٨٨م أجاز إعادة تعيين الوزير الذي يفشل في تحقيق ما هو مكلف به ضمن وزارته موظفاً براتب يقل درجة واحدة عن استحقاق أقرانه الموظفين بموجب قانون الخدمة المدنية وبوظيفة لا تزيد درجتها على وظيفة مدير عام .وفي الحقيقة هنا المشرع جعل من إعادة التعيين بدرجة وظيفية أقل نوعاً من العقوبة التأديبية .نُشر القرار في الوقائع العراقية العدد ٣١٩٠ في ١٩٨٨/٢/٢٢م.

(٩٤) نشر الأمر رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٣م في الوقائع العراقية العدد٣٩٧٩ في ٢٠٠٣/٩/٨. ونشر قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ في الوقائع العراقية العدد ٤٠٧٤ في ٢٠٠٨/٥/١٢م.

(٩٥) المادة (١/٤٥ و٤) من القانون المذكور.

(٩٦) حكمه المرقم ٣٢٦/ ١٩٧٧ في ١٩٧٧/١٢/١٧م، منشور في مجلة العدالة، العدد ٤، السنة٤، لسنة ١٩٧٨م، ص٦٥١.

(٩٧) ينظر حكم مجلس شورى الدولة رقم ١٧/ انضباط / تمييز/ ٢٠٠٦ في ٢٠٠٦/٢/٢٠، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦، ص٣٥٠.

(٩٨) رأي مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٠/١٣٠ في ٢٠١٠/١٠/١٢، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠١٠، ص ٢٩١.

(٩٩) نصت هذه المادة على ((يخسر الموظف المستقيل كافة إجازاته الاعتيادية والمرضية، إلا إذا كانت الاستقالة لغرض تعيينه بمنصب وزير، أو لانتخابه لعضوية المجلس الوطني أو للدراسة أو للتخصص ففي هذه الحالات يحق للموظف التمتع بهذه الإجازات عند عودته إلى الخدمة..))، وينظر أيضاً ما قضى به مجلس شورى الدولة في حكميه المرقمين ١٣٥/انضباط/ تمييز/٢٠٠٦م في ٢٠٠٦/٥/٢٩م و ١٦٥/انضباط / تمييز/٢٠٠٦ في ٢٠٠٦/١٠/٢م، منشورين في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٦، ص٤١٠ و ٤٢٠.

المصـــــادر

أولاً / الكتب والرسائل الجامعية

١– د. احمد فاروق الحميلي، ود. محمد حسن علي، الموسوعة العملية في نظام العاملين المدنيين بالدولة(طرق شغل الوظيفة العامة)، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٦م.

٢– د. أنس جعفر، الوظيفة العامة، ط٢، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠٩م

٣– د. حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٣م .

٤– د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري (الكتاب الثالث، قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، ١٩٧٩م.

٥– د. علي محمد بدير ود. عصام البرزنجي، ود. مهدي السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، بلا دار نشر، بغداد، ١٩٩٣م

٦– د. محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠م.

٧– د.محمد ماهر أبو العينين، العاملون المدنيون بالدولة في قضاء وإفتاء مجلس الدولة في خمسين عاماً (١٩٥٩–٢٠٠٨)، الكتاب الأول، ط١، بلا دار نشر، مصر، ٢٠٠٧

٨– محمد عبدالله عثمان، تفويض السلطة وأثره على كفاءة الأداء، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، لعام ٢٠٠٣م

٩–د.عبد الغني بسيوني، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف بالإسكندرية، ٢٠٠٣م.

١٠– د. يوسف الياس، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، دار التقني للطبع والنشر، بغداد، ١٩٨٤م

ثانياً/ المحاضـــــــرات

١- صائب مجبل محمد، محاضرات في قانون الخدمة المدنية، بلا دار نشر، بغداد،١٩٧٧م.

ثالثاً/ المجلات والمجموعات والنشرات القضائية

١- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة للأعوام (٢٠٠٧،٢٠٠٦، ٢٠٠٩، ٢٠١٠، ٢٠١١)،تصدر من وزارة العدل في جمهورية العراق.

٢- صباح صادق الانباري، مجلس شورى الدولة، ط١، بغداد، ٢٠٠٨م .

٣-د. عبد الرسول الجصاني، فتاوى مجلس شورى الدولة(١٩٨٠- ١٩٨٤)،منشورات مركز البحوث القانونية(١٤)، بغداد، ١٩٨٧م.

٤- مجلة العدالة، أعداد مختلفة .

٥- مجلة ديوان التدوين القانوني، ج١، لسنة ١٩٦٦.

٦- نشرة ديوان التدوين القانوني لسنة ١٩٧٢م.

رابعاً/ المواقع الاليكترونية

١- *lob.gov.jo*

خامساً/ الإعلانات والدساتير والقوانين الاعتيادية والقرارات التي لها قوة القانون والقرارات الإدارية.

١- الإعلان العالمي لحقوق المواطن الصادر بعد الثورة الفرنسية في عام ١٧٨٩.

٢- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٩٤٨/١١/١٠م .

٣- دستور جمهورية العراق الدائم لعام ٢٠٠٥م.

٤- قانون التعديل الثاني لقانون الخدمة الجامعية رقم ١ لسنة ٢٠١٤م.

٤- قانون التقاعد الموحد الجديد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤م .

٦- قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١م.

٥- قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لعام ٢٠٠٨م.

٦- قانون التعديل الأول لقانون إعادة المفصولين السياسيين رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٨م.

٧- قانون رقم ٦٥ لسنة ٢٠٠٧م.

٨- قانون إعادة المفصولين السياسيين رقم ٢٤ لسنة ٢٠٠٥ .

٩- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٢م .

١٠- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١م.

١١- قانون دعوة المتقاعدين للخدمة في دوائر الدولة رقم ٩٦ لسنة ١٩٨٦م .

١٢- قرار مجلس قيادة الثورة(المنحل) رقم ٤٤ لسنة ١٩٨٦م .

١٣- قانون التنظيم القضائي رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٩م .

١٤- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٧٠٠ لسنة ١٩٨٠م .

١٥- قانون الخدمة المدنية النافذ رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م .

١٦- قانون الخدمة المدنية رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٩م .

١٧- قانون الخدمة المدنية الملغي رقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١م .

١٨- نظام رقم ٢ لسنة ١٩٣٤م الملغي .

١٩- تعليمات رقم ٥ لسنة ٢٠٠٣م.

٢٠- تعليمات عدد ١١٩ في ١٩٧٩م .

Rules of Re- appointment In Iraqi law "comparative study "

Assistant Lecturer. Shahlaa Suleiman Mohammed
College of Law and Political Sciences-University of Diyala

Abstract

Re appointed is including; allowing for official to assume with a job at administrative offices according to public sack and actually need in sight of that the administration has unlimited estimated authority in case of it does not use its authority in badly way according to the logical conditions.

Furthermore, the causes of re appointed are connected with economic, social and political condition. The official could enjoy with his rights like any official who has appointed for the first time, as well as he could retain his pervious seniority before his appointed .

Reappointed should have logical act from administration which came out though its single wish, doing all its procedures and including all its aspects, As a result of that the reappointed official would back to be as a public official can start his connection with administration again.