

## النظام القانوني لإعادة توظيف المتقاعد المستقيل في القانون العراقي

أ.م.د. خالد رشيد علي

جامعة كowie

### الملخص

من المعلوم أن الموظف العام في مركز قانوني تنظيمي تحكمه القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بالوظيفة العامة ، وعلاقته بالإدارة العامة ليست مؤبدة، وإنما تفنى لأسباب مختلفة ، ومن هذه الأسباب الإحالة إلى التقاعد والاستقالة، ولا يعني فناء هذه العلاقة استحالة عودة المتقاعد المستقيل إلى وظيفته، بل يمكن ذلك بطريقة إعادة التوظيف .

وطريقة إعادة التوظيف هي طريقة لاستئناف العلاقة الوظيفية بين المعاد توظيفه والإدارة العامة ، لإشغال الوظائف الشاغرة شأنها شأن التوظيف، والترقية، والنقل ، وهي طريقة يمكن استغلالها استغلالاً حسناً بإعادة توظيف الموظفين من ذوي الخبرة والكفاية والقدرة والنزاهة ، إذا وجدت الإدارة العامة أن الطريق الأخرى لا تلبي حاجة المرفق العام في هذا الشأن .

لقد وجدنا أن المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية المعدل قد استعمل مصطلح التوظيف استعمالاً دقيقاً لغة بخلاف المشرع في تشريعات الوظيفة العامة الأخرى إذ استعمل مصطلح التعيين ، كما لم يتناول المشرع فيه إعادة التوظيف مفهوماً وشروطها، وإنما نظمته قرارات صادرة عن مجلس قيادة الثورة المنحل ، ولاسيما القرار ٢٠٠٢ لعام ٢٠٠٢ ، وهذه القرارات قد عدلت بعض النصوص التي عالجت المركز القانوني للموظف المعاد المذكورة في قانون الخدمة المدنية المعدل . فندعوا المشرع العراقي إلى تنظيم قواعد إعادة التوظيف تفصيلاً في قانون الخدمة المدنية بدل تناثرها بين التشريعات والقرارات التي لها قوة القانون .

### Abstract

It is obvious that any employee in an organized legal institution is governed by certain rules and regulations particular for the public employment. His relation with the public administration is not perpetual, it can be terminated in many ways and many reasons. One of these reasons is retirement or resignation. This termination does

not mean that the person cannot be reemployed, this can happen according to reemployment.

Reemployment means to occupy the vacant jobs, just like employment and promotion or transference. This way can be used adequately to reemploy the employees with good expertise, qualification, ability and transparency, if the public administration finds that the other ways are not useful , in this concern.

We found that the Iraqi modified project of the civil service used the term employment literally in a contrary manner to the other terms in the public employment, which used assignment. Also, the legislator did not tackle the concept and terms of employment, but it was formulated according to the resolutions of the abdicated council of the Revolution Leadership, specially resolution number 220 in 2002. These resolutions modified some of the texts which treated the legal position of the reemployed employee in the modified law of the civil service. We invite the Iraqi legislator to organize the regulations of the reemployment in details in the law of the civil service, instead of publishing it among other legislations and resolutions which have the power of the law.

### المقدمة

يحتم مبدأ تطور المرافق العامة النهوض بحجم الخدمات العامة المقدمة منها، وتحسين جودتها للانتفاع منها الانتفاع المنشود من الأفراد عموماً، وهذا بدوره ينعكس إيجاباً على المبدأ الأول الذي يحكمها ، وهو مبدأ السير الحثيث والمنتظم لها .

وتتوسل الإدارة العامة من خلال هذه المبادئ إلى تحقيق الهدف الأسمى في المصلحة العامة ، بوسائل بشرية ومادية ، وهي الموظفون العموميون والأموال العامة .

ويؤدي تطبيق مبدأ تطور المرافق العامة إلى ضرورة اختيار الطريقة المناسبة في اختيار الموظفين العموميين وسائلها البشرية ، فقد يستلزم المبدأ إتباع طريقة التوظيف في الحصول عليهم ، إذا رأت الإدارة العامة فيها طريقة ناجعة لتولي أصحاب الكفايات الوظائف الشاغرة تارة ، كما يكون بإمكانها اختيار طريقة النقل من الإدارات العامة سبيلاً لذلك . وكذلك الترقية لإنشغال هذه الوظائف ، كما قد تلجأ الإدارة إلى طريقة إعادة التوظيف إذا وجدت أن الطرائق السابقة لا تحقق الهدف المطلوب . والسبب الدافع في اختيار طريقة من دون أخرى ، هو المبدأ المذكور على أن يكون رائد الإدارة فيه تحقيق المصلحة العامة من غير انحراف في استعمال السلطة .

وطريقة إعادة التوظيف هي طريقة يمكن للإدارة العامة استعمالها للاستعانة بالموظفيين السابقين من ذوي الخبرة والكفاية ، والذين انقطعت علاقتهم الوظيفية بالإدارة بصور مختلفة نحو التقاعد الاختياري ، أو الاستقالة بنوعيها وغيرها ، وبأسباب متعددة نحو الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعائلية وذلك طوعاً أو كرهاً ، أملاً في الحصول على العيش الرغيد ومحانم كثيرة سواء في القطاع الخاص أم في خارج البلاد . وعندما يتحقق الوضع الاقتصادي بالتحسن تدريجياً وتندثر أكثر الأسباب المؤدية إلى انقطاع العلاقة المذكورة ، لا يلبي الموظف السابق إلا ويفكر جدياً في الرسو مجدداً في أحضان الوظيفة سواء في الإدارة العامة السابقة أم في إدارة عامة أخرى . وحين تلتقي مصلحة الموظف السابق الشخصية والمصلحة العامة التي تقدرها الإدارة في ضوء عناصر موضوعية وغير شخصية ، يتحول هذا التفكير والسعى إلى واقع ملموس بصدور قرار إعادة توظيفه بقرار إداري بإرادة الإدارة العامة المنفردة .

لقد شهد العراق في حقب مختلفة مراحل من التدهور الاقتصادي والمعاشي والاضطراب السياسي والأمني دفعت بالكثير من الموظفين إلى الرحيل عن الوظيفة العامة أو النأي بأنفسهم عنها إلى فضاء القطاع الخاص ، ولاسيما في المراحل التي شهد فيها القطاع الخاص ازدهاراً مالياً ملحوظاً ،فإن لم يجدوا فرصهم فيه كان طريق التماس سُبل الوظيفة العامة أو الخاصة في الخارج طريقاً وحيداً إلى تحقيق مستقرهم ومأواهم .

إن العوامل الاقتصادية والسياسية والأمنية والاجتماعية مارست وتمارس دورها في رحاب المرافق العامة ونشاطها والمبادئ التي تحكمها في العراق إيجاباً وسلباً ، وهو أمر ليس بغير عرض على طبيعة القانون الإداري الذي هو قانون من ومتطور، وهو وليد البيئة الاجتماعية، وابنها البار، ووريث صفاتها، وخصائصها الباليوجية، وجيناتها (إن جاز استعمال هذا الوصف) .

إن مشكلة البحث تكمن في افتقار المكتبة القانونية في الجامعات والمعاهد إلى دراسة تفصيلية وتحليلية لإعادة التوظيف بحثاً أو رسالة للماجستير أو أطروحة للدكتوراه ، وهي إن وجدت فلا تتجاوز نطاق بحث مقتضب لم يكتمل نموه، ولم تتجلّى ملامحه ، فكان بالمستجدات التشريعية والقضائية المتلاحقة غير محيط ، فضلاً عن هذا فقد ظهرت مشكلات عملية في التطبيق جراء اختلاف الإدارات العامة في العراق في تقرير حقوق المعاد توظيفه ، كما أسهمت بعثرة قواعد هذا النظام بين قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل وتعليمات صادرة استناداً إليه ، وبين طيات نصوص قانون الخدمة المدنية المُعَدّل ، في تعزيز هذه المشكلة، وكانت سبباً آخر لبحث الموضوع ، إذ كان النقص في تنظيم المشرع في القانون الأخير بادي الرأي ، كما أن القواعد التي جاءت بها قرارات مجلس قيادة الثورة بهذا الشأن قد نظمت مراكز قانونية مذكورة في قانون الخدمة المدنية المُعَدّل ، مما جعل الإدارات العامة في حيرة من أمرها بشأن القواعد الواجبة التطبيق على الحالات المعروضة .

كما أن دور مجلس شورى الدولة الإفتائي والقضائي لم يرق إلى المستوى المطلوب في الكشف عن غموض النصوص ، أو تناقضها ، أو بيان تعارضها ، أو استكمالها لبعضها ، وكانت فتاواه وقرارات محكمه تردیداً

عقيماً للنصوص في أكثر الأحيان ، ولم يُشمر عن ساعده في تشيد مبادئ قانونية جديدة يمكن أن تُغْنِي النصوص ، أو ترضي النفوس .

إن أهداف هذا البحث المتواضع تكمن في تحديد القواعد التي تختار في ضوئها الإدارة وسائلها البشرية بطريقة إعادة التوظيف اختياراً حسناً ، في وقت استشرى فيه الفساد الإداري ، وبدأ ينخر مفاسيل الإدارة العامة في العراق ، وتعالت

الأصوات التي تنادي بالقضاء عليه ، والتماس السبيل المتأحة لذلك . وبيان أوجه النقص والتعارض في النصوص القانونية ، لغرض الاستفادة منها ، ولاسيما بعد تشرع قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي ذي الرقم ٤ لعام ٢٠٠٩ ، وبيان أحکام القضاء ، وفتاوی مجلس شورى الدولة في هذا الشأن، درءاً لفسدة الظلم وإشاعة للعدالة وعدم إتباع الهوى والدخل في الحكم بين الناس .

لقد أضحت الاهتمام باختيار الموظفين العموميين في العراق في ذروة الاهتمامات القانونية ، بعد دعوات الإصلاح ومشروعاته المتعددة والتي نأمل أن نرى آثارها سريعاً ، والتي من أهم أسبابها اختيار العشوائي وغير المدروس للموظفين

العموميين ، والمبني على أساس طائفية أو عرقية أو حزبية أو سياسية ، لذا فان الخطوة الأولى في هذا الإصلاح تكمن في حسن اختيار هؤلاء ، وهذا لا يكتمل إلا بتحري الدقة في صياغة النصوص التي تحكم اختيارهم ، وقواعد إعادة التوظيف جزء من طرائق الاختيار بطبيعة الحال ، لكي لا تهدر هذه الجهود ، وتكون كالتي نقضت غزلها من بعد قرة أنكاثا .

فضلا عن ذلك وجدنا حاجة إلى تقويم هذه الطريقة وملاءمتها لنشاط الإدارة العامة المرفقى والضبطى من عدمه ، واستكشاف القواعد التشريعية والتنظيمية ومدى نجاعتها في تحقيق المصلحة العامة ، وبيان أفضلية هذه الطريقة عن سواها في اختيار الموظف الكفاء النزاهة من عدمها .

إن نطاق دراسة البحث ستكون في النظام القانوني لإعادة توظيف المتلاعِد والمستقيل من دون غيرها من صور إعادة التوظيف في القانون العراقي ، لأن اتساع دراسة هاتين الصورتين حال من دون دراسة الصور الأخرى لاتساعها أيضا ، لذا سندرس الصور الأخرى في بحث مستقل آخر إن شاء الله تعالى .

أما المنهج المتبوع في الدراسة فسيكون المنهج التحليلي المقارن بين النصوص وأحكام القضاء وأراء الفقه في القانون العراقي ونظيره المصري إن توافرت .

أما خطة البحث فستكون مقسمة على مباحثين : الأول لمفهوم إعادة التوظيف، وسنبحث فيه تعريف إعادة التوظيف وخصائصه ، وتمييزه من التوظيف والترقية في مطلبين . والثاني لصور إعادة التوظيف في القانون العراقي ، وسنقسمه على مطلبين : الأول لإعادة توظيف المتلاعِد . والثاني لإعادة توظيف المستقيل .

### المبحث الأول

#### مفهوم إعادة التوظيف<sup>(١)</sup>

سنقسم هذا المبحث على مطلبين : الأول في تعريف إعادة التوظيف وخصائصه ، والثاني لتمييزه من التوظيف والترقية

#### المطلب الأول

##### تعريف إعادة التوظيف وخصائصه

عاد في اللغة من عاد إليه ، وله ، وعليه – عوداً ، وعودةً : رجَعَ وارتَدَ . وعَادَ الشيءُ أتاه مرةً بعد أخرى . (أعاده) : كرَرَه ، والشيءُ إلى مكانه : أرجَعَه ( واستَعادَه) : سأله أن يعود . فلَانَا الشيءُ : طلب منه أن يفعله ثانيةً<sup>(٢)</sup> .

وعَدَ : عَادَ إِلَيْهِ يَعُودُ عُودَةً وعُودَةً : رجَعَ . واسْتَعَدَتُ الشيءُ فَأَعَادَهُ ، إذا سأله أن يفعله ثانيةً .  
وَعَدْتُ المريضَ أَعُودُه عِيَادَةً<sup>(٣)</sup> .

والتوظيف من وظف الشيء على نفسه : أي ألزمها إياه . (وظفه) : عين له من كل يوم وظيفة .  
ووظف عليه العمل والخارج ونحو ذلك : قدره . يقال : وظف له الرزق ، ولدابته العلف . ووظف على  
الصبي كل يوم حفظ آيات من القرآن الكريم : عين له آيات لحفظها (٤).

والتوظيف كذلك من وظف : والوظيفة : ما يقدر للإنسان في كل يوم من طعام أو رزق ، وقد وظفت  
توظيفاً . والوظيفة كذلك هي العهد والشرط . والمنصب والخدمة المعينة وجمعها وظف ، ووظائف . يقال  
للدنيا وظائف ووظف : أي نوب ودول (٥) . ووظفه : عين له وظيفة في إحدى الإدارات الحكومية  
والتوظيف وتوظيف (اسم) : مصدر وظف . وتوظيف المال في خدمة التقدم : تشغيله واستثماره . وتوظيف  
مهندس في الإدارة : تعينه بها ليؤدي مهمة (٦) .

أما اصطلاحاً فلم نجد تعریفاً تشريعياً لمفهوم إعادة التوظيف في القانون العراقي ولا سيما في قانون  
الخدمة المدنية ولا في قوانين الخدمة الخاصة . كما أن أحکام القضاء الإداري العراقي لم تتناوله بالتعريف .  
ولكن مجلس شورى الدولة العراقي عرف التوظيف وإعادة التوظيف ولم يميز بينهما في فتوى له قال  
فيها بأنهما " عمل قانوني إداري يتربّب عليه خضوع الموظف لمركز قانوني تنظيمي تحدده القواعد القانونية  
سلفاً وإن الآثار القانونية المتعلقة بالاستحقاقات المالية للموظف تبدأ اعتباراً من تاريخ مباشرته الوظيفة " (٧)  
ونجد - مع هذا - حاجة إلى تحديد مفهومه نتيجة اختلاطه مع مفهوم التوظيف ، وعدم تمييز أكثر  
الإدارية العامة في العراق بينهما ، فنقول في تعريفه بأنه " إشغال وظيفة شاغرة في مرفق عام من موظف  
انتهت علاقته بالإدارة العامة سابقاً لأسباب مختلفة ، وذلك بإرادة الإدارة المنفردة ، في الأحوال التي  
يجيزها المشرع ، مع احتفاظه بأكثر حقوقه الوظيفية السابقة " .

ومن هذا التعريف يمكن أن تتبلور لنا أهم خصائص هذا النظام الوظيفي ، وهي : -

- ١- انه استئناف لمركز قانوني قائم ، وليس تشبيهأً لمركز قانوني جديد ، أو تعديل مركز قانوني قائم أو  
إلغائه .
- ٢- انه إشغال لوظيفة شاغرة في مرفق عام .
- ٣- انه إشغال دائم في الوظيفة ، وليس مؤقتاً .

- ٤- إن هذا الإشغال يجري من موظف انتهت علاقته بالإدارة العامة في السابق لأسباب مختلفة .
- ٥- للإدارة سلطة التقديرية في إعادة التوظيف .
- ٦- إن يجيز المشرع في القانون هذا الإشغال .
- ٧- احتفاظ الموظف المعاد توظيفه بأكثر حقوقه في الوظيفة السابقة.

وفيما يأتي تفصيلات شرح هذه الخصائص :

- ١- يتصف نظام إعادة التوظيف بأنه استثناف لعلاقة وظيفية سابقة ، سواء أكانت هذه العلاقة مع الإدارة العامة السابقة أم مع إدارة عامه أخرى ، كما انه استثناف لمركز قانوني قائم ترتب عليه حقوق وواجبات في السابق ثم توقف هذا المركز بسبب من أسباب انتهاء العلاقة الوظيفية ، وعاد مرة أخرى إلى الحركة بقرار إعادة التوظيف . ولهذا فان إعادة توظيف الموظف من شأنه أن يعيد الحياة لمركز قانوني قائم ، وبخلافه ينتهي هذا المركز على نحو نهائي .
- ٢- انه إشغال لوظيفة شاغرة :- إن محل قرار إعادة التوظيف هو إشغال لوظيفة شاغرة في المرفق العام ، ومن ثم يكون محل القرار معيناً إذا كانت الوظيفة غير شاغرة أو مشغولة من موظف ما على نحو دائم ، وسواء أشغلت هذه الوظيفة بالتوظيف الابتدائي أم بالنقل أم بالترقية . أما إذا كان الإشغال على نحو مؤقت بالتناسب أو الانتداب أو بالإنابة ، فلا نرى مانعاً من إعادة التوظيف لأن هذه الأوضاع هي أوضاع وظيفية مؤقتة واستثنائية ، وتنتهي بإشغال الوظائف المشغولة بها مؤقتاً على نحو دائم . ومن نافلة القول أن الوظيفة الشاغرة يجب أن تكون في مرفق عام (^)، وهو ذلك النشاط الخدمي الصادر من الإدارة العامة بهدف إشباع الحاجات العامة تحقيقاً للمصلحة العامة ، سواء أجرى منها مباشرة أم على نحو غير مباشر أو من أشخاص القانون الخاص ، ولكن تحت إشرافها ورقابتها وتوجيهها . ولذا فإن إشغال وظيفة ما من موظف انقطعت علاقته الوظيفية بالإدارة العامة في السابق لدى أشخاص القانون الخاص أو المؤسسات الخاصة ذات النفع العام

أو شركات القطاع المختلط باستثناء من يمثل الدولة فيها ، لا يُعد إعادة توظيف بالمعنى المحدد في القانون الإداري .

٣- انه إشغال دائم للوظيفة : - الأصل في إعادة التوظيف انه وضع وظيفي دائم ، يؤدي إلى إشغال الوظيفة الشاغرة من الموظف المعاد توظيفه شأنه شأن التوظيف والنقل والترقية ، ومن ثم لا يمكن افتراض كون إعادة التوظيف لمدة محددة ، فهذا يتنافي مع طبيعته الدائمة ، فالموظف تستمر علاقته القانونية التنظيمية بالإدارة العامة لحين انتهائها بأسباب انتهاء العلاقة الوظيفية . أما إذا كانت الوظيفة مؤقتة بطبعتها فلا نرى انطباق مفهوم إعادة التوظيف عليها بسبب طبيعتها المؤقتة أو بسبب انتهاء المدة الزمنية الازمة لإنجازها . فلا يمكن مثلاً إعادة توظيف الموظفين المؤقتين على وفق قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٦٠٣ لعام ١٩٨٧<sup>(١)</sup> في الأعمال ذات الطبيعة المؤقتة التي جرى انجازها أو انتهت المدة الزمنية الازمة لها . أما إذا كانت هذه الأعمال متكررة بطبعتها فإننا نرى أنها تخرج من إطار الوظائف المؤقتة إلى الوظائف ذات الطبيعة الدائمة ، ومن ثم يمكن إعادة التوظيف فيها .

٤- انه إشغال لوظيفة من موظف انتهت علاقته بالإدارة العامة في السابق بأحد أسباب انتهائها : لا يمكن أن ينطبق مفهوم إعادة التوظيف على حالة ما ، إلا إذا كان موضوعها إعادة موظف انتهت علاقته بالإدارة العامة في السابق لأسباب مختلفة . وهذه الأسباب في القانون العراقي هي ١- الاستقالة بنوعيها ٢- الإحالة إلى التقاعد ٣- الإقصاء من الوظيفة ٤- الاستغناء عن الموظف غير الكفاءة ٥- إلغاء الوظيفة . أما إذا لم تنقطع علاقة الموظف المعاد توظيفه بالإدارة العامة وما زالت مستمرة فلا يمكن إعادة توظيفه وإذا حصل ذلك فيكون قرار الإدارة بإعادة التوظيف مخالفًا للقانون<sup>(٢)</sup>. وتتبين الإدارة من انتهاء علاقة الموظف بالإدارة السابقة من خلال القرارات الإدارية الصادرة بإنتهاء هذه العلاقة أو بوسائل الإثبات الأخرى في هذا الشأن . فضلاً عن هذا فلا يشتمل مفهوم إعادة التوظيف على الموظف الذي لم يسبق توظيفه في الإدارات العامة ، أو الموظف المنقول ، أو المرقى ، أو الموظف المنصب ، أو المنتدب ، أو المنائب .

٥- أن يجيز المشرع إشغال الوظيفة الشاغرة بإعادة التوظيف . بمعنى أن لا يكون هناك مانع قانوني من تولي الشخص الطبيعي لوظيفة ما . وهذه المانع تعود اعتياداً إلى سنه أو فرض عقوبة وظيفية (انضباطية) شديدة عليه .

٦- احتفاظ الموظف المعاد توظيفه بأكثر حقوقه في وظيفته السابقة : إن السمة الأساسية لنظام إعادة التوظيف من شأنها أن تؤدي إلى احتفاظ الموظف المعاد توظيفه بحقوقه الوظيفية في وظيفته السابقة كلها أو جلها . منها حقوقه في الترقية ، والترفع ، واحتساب خدمته الوظيفية السابقة ، وإعادة راتبه إلى الراتب الأخير الذي كان يتتقاضاه . باستثناء بعض الحقوق التي منعت بعض النصوص القانونية الموظف المعاد من الاستفادة منها نحو الإجازات الاعتيادية المتراكمة (١) .

٧- السلطة التقديرية للإدارة في إعادة التوظيف :-للإدارة سلطة تقديرية تتفاوت درجاتها في نظام إعادة التوظيف ، بحسب النصوص المنظمة لها ، وعموماً فإن إعادة التوظيف لموظفيها في وظيفة ما ، هو رهن تقدير الإدارة في تقدير ملائمتها للوظيفة المرشح التوظيف فيها ، وفي تقدير إمكان لجوئها إلى أسلوب ، أو طريقة أخرى لإشغال الوظيفة غير هذا النظام نحو التوظيف الجديد أو النقل أو الترقية . وقد قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية "إن إعادة تعيين الطاعن في وظيفته السابقة أو في وظيفة أخرى من الأمور التي تترخص بها السلطة المختصة بما لها من سلطة تقديرية في هذا الشأن دون إلزام عليها بإعادة تعيينه بعد أن تقرر إنهاء خدماته " (٢) . كما قضت المحكمة الإدارية العليا في العراق أن إعادة التوظيف سلطة تقديرية للإدارة ولا يمكن للقضاء أن يلزمها بذلك (٣) . كما لا يلزم الوزير بتوظيف الموظف بطريقة إعادة التوظيف ، وإنما يرجع ذلك إلى سلطته في ذلك وضمن الشروط القانونية ، وهي سلطة تقديرية لا معقب على عدم استعمالها طالما كان ذلك في إطار المصلحة العامة (٤) .

## **المطلب الثاني**

### **تمييز إعادة التوظيف من التوظيف والترقية**

قد يقع الخلط بين مفهوم إعادة التوظيف والتوظيف ، وبينه وبين الترقية . لذا اقتضى الأمر التمييز بينه وبينهما في فرعين تباعاً .

#### **الفرع الأول**

##### **تمييز إعادة التوظيف من التوظيف**

التوظيف هو إشغال شخص طبيعي لوظيفة شاغرة في أحد المرافق العامة بقرار إداري يصدر بإرادة الإدارة المختصة المنفردة مع خضوعه للقواعد التي تحكم الوظيفة العامة (١٥) .

وتنشأ العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة العامة بصدور قرار التوظيف ، وهو عمل قانوني انفرادي من شأنه إنشاء مركز قانوني جديد لأحد الأشخاص الطبيعيين في مرفق عام ضماناً للسير المنتظم له .

وهناك أوجهها للتتشابه بين التوظيف وإعادته ، تبدو في أن كليهما إشغال لوظيفة شاغرة وعلى نحو دائم في مرفق عام ، بإرادة الإدارة العامة المختصة المنفردة ، على وفق شروط قانونية معينة، وخضوع كليهما إلى مركز قانوني تنظيمي منظم مسبقاً . أما أهم الاختلافات بين نظامي إعادة التوظيف والتوظيف فتتجلى في الخصائص الآتية : -

١- إن التوظيف هو إشغال لوظيفة شاغرة من أحد الأشخاص الطبيعيين ممن لم يسبق لهم التوظيف في السابق ، أما إعادة التوظيف فهو إشغالها من موظف انقطعت علاقته بالإدارة العامة بأحد أسبابها .

٢- يُعدّ نظام إعادة التوظيف استثنافاً للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العامة، واستثنافاً للمركز القانوني للموظف المعاد توظيفه . أما التوظيف فهو إنشاء مركز قانوني جديد لأحد الأشخاص الطبيعيين في وظيفة شاغرة .

٣- يشترط لثبت الموظف في وظيفته في التوظيف أن يخضع إلى مدة التجربة المحددة في القانون (١٦) . بينما لا يشترط ذلك في نظام إعادة التوظيف إلا إذا كان المعاد توظيفه غير مثبت أصلاً (١٧) .

٤- إعادة راتب الموظف المعاد توظيفه إلى راتبه السابق قبل انتهاء العلاقة الوظيفية <sup>(١٨)</sup>، واحتساب خدمته الوظيفية السابقة <sup>(١٩)</sup> ، في حين لا توجد هذه الخدمة ، أو أنها لا تحتسب للموظف في التوظيف الجديد إلا إذا صرحت بها <sup>(٢٠)</sup> ، وتحتساب لأغراض التقاعد فقط <sup>(٢١)</sup> . فالخدمة الوظيفية السابقة للموظف تحتسب للأغراض كافة عند إعادة توظيفه على وفق الشروط التي حددها القانون <sup>(٢٢)</sup> .

٥- خضوع المرشح للتوظيف إلى اختبار المقابلة أو إجراء الامتحان <sup>(٢٣)</sup> وعدم اشتراط ذلك في المعاد توظيفه <sup>(٤)</sup> . وقد حكمت المحكمة الإدارية العليا المصرية ”...أن المشرع أجاز للسلطة المختصة بالتعيين ، وبغير إعلان عن الوظائف الخالية ، أن تعيد تعيين العامل في وظيفته السابقة ...” <sup>(٢٤)</sup> .

### الفرع الثاني

#### تمييز إعادة التوظيف من الترقية

الترقية هي كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمها وتمييزه من أقرانه . ولذلك فالترقية تتحقق في كل حالة يتقلد فيها الموظف وظيفة تعلو على وظيفته في مدارج السلالم الإداري ، حتى لو لم يصاحب هذا التقليد تحقيق أي نفع مادي للموظف المرقى <sup>(٢٥)</sup> . كما تُعرف بأنها ”انتقال الموظف لوظيفة أعلى في سلم الوظائف ذات مسؤوليات أكبر وواجبات وقد يصاحب ذلك زيادة في حقوقه المالية أو لا ” <sup>(٢٦)</sup> .

وأسلوب الترقية أما أن يظهر في إشغال الموظف لوظيفة أعلى من وظيفته السابقة ، وقد يظهر في أسلوب التوظيف ، وذلك بعد إجراء نوع من المنافسة المفتوحة من خلال اختبارات معينة ، وقد يتضمن إجراء امتحانات أو إجراء بعض الأعمال نحو الأبحاث <sup>(٢٧)</sup> . وهو الأسلوب الذي يتبع اعتياداً في ترقية بعض الفئات من الموظفين مثل التدريسيين في الجامعات <sup>(٢٨)</sup> ، والقضاة <sup>(٢٩)</sup> .

وقد يختلط مفهوم الترقية مع إعادة التوظيف عندما يجري إعادة توظيف موظف في وظيفة أعلى من وظيفته السابقة إذا توفرت فيه شروط الترقية إلى وظيفة أعلى <sup>(٣٠)</sup> ، إذ نجد عندها نظامي إعادة التوظيف والترقية في آن واحد في هذه الحالة .

وتتشابه الترقية مع إعادة التوظيف في أن كليهما إشغال لوظيفة شاغرة على نحو دائم ، كما أن كلا من الموظف المرقى والموظف المعاد توظيفه لديهما خدمة وظيفية في الإدارة العامة ، كما أن كليهما يمارس من الإدارة بإرادتها المنفردة بناء على سلطتها التقديرية على أن لا يشوب قراراتها في هذا الشأن عيب الانحراف في استعمال السلطة. أما أهم الاختلافات بين النظمتين الوظيفتين فتكمّن في العناصر الآتية :

- ١- إن الترقية إشغال الموقف المرقى لوظيفة أعلى في السلم الهرمي الوظيفي ، أما إعادة التوظيف فهو استئناف علاقة وظيفية بعد انقطاعها بين الإدارة العامة والموظف المعاد توظيفه سواء في الوظيفة السابقة نفسها أم في وظيفة أخرى .
- ٢- يخضع الموقف المرقى إلى وظيفة تختلف واجباتها عن واجبات وظيفته السابقة إلى مدة تجربة مقدارها ستة أشهر ، يجوز تمديدها مرة واحدة في القانون العراقي (٣) ، ولا يخضع الموظف المعاد توظيفه إلى مدة التجربة .
- ٣- قد ينجم عن ترقية الموظف مزايا مالية ومعنوية أكثر من وظيفته المرقى إليها ، بخلاف الموظف المعاد توظيفه ، إذ لا يجوز إعادة توظيفه في وظيفة أعلى من وظيفته السابقة ، إلا إذا أكمل الشروط القانونية للترقية إلى وظيفة أعلى (٤) .
- ٤- تزداد واجبات الموظف ومسؤولياته في الوظيفة المرقى إليها ، بينما تبقى في الموظف المعاد توظيفه كما هي في أكثر الأحيان .
- ٥- يجب أن تتوافر في الموظف المرقى شروط الترقية إلى وظيفة أعلى ، بينما يجب أن تتوافر في الموظف المعاد توظيفه شروط التوظيف .
- ٦- إن الترقية هي تعديل لمركز قانوني قائم للموظف المرقى ، أما في إعادة التوظيف فهو استئناف لمركز قانوني قائم بعد توقيه (٤) .
- ٧- إن الترقية هي استمرار للعلاقة الوظيفية بين الموظف المرقى والإدارة العامة ، وهذه العلاقة لم تنقطع في السابق ، أو أنها انقطعت وعادت مرة أخرى واستحق الموظف الترقية فيها لتتوفر شروطها ، أما في إعادة التوظيف فإن العلاقة الوظيفية قد انقطعت بين الموظف المعاد توظيفه والإدارة ، واستؤنفت بصدور قرار التوظيف .

## المبحث الثاني

### صور إعادة التوظيف في القانون العراقي

لإعادة التوظيف صور عديدة<sup>(٣)</sup> على وفق التشريعات المنظمة للخدمة العامة في العراق . ولكننا سنبحث من هذه الصور إعادة توظيف المتقاعد ، وإعادة توظيف المستقيل . لذا سنتناول هاتين الصورتين بالدراسة في مطليبين تباعاً .

#### المطلب الأول

##### إعادة توظيف المتقاعد

عرف قانون التقاعد الموحد ذي الرقم ٩ لعام ٢٠١٤ المتقاعد بأنه " كل شخص يستحق عن خدمته راتباً تقاعدياً أو مكافأة تقاعدية أو مبلغاً مقطوعاً وفقاً لأحكام هذا القانون " <sup>(٤)</sup> . وهذا التعريف ينظر إلى المتقاعد من زاوية واحدة وهي زاوية الحقوق المالية التي يستحقها بموجب قانون التقاعد .

ويمكن تعريفه بأنه " الموظف الذي انتهت علاقته بالوظيفة بالإدارة العامة ببلوغ السن القانونية الملزمة لانتهائها أو برغبة الموظف في إنهائها اختياراً بعد توافر شروط قانونية معينة ، مع استحقاقه حقوقاً مالية على وفق التنظيم القانوني لها " .

وسنتناول بالدراسة في هذا المطلب صور إحالة الموظف إلى التقاعد ، وشروط إعادة توظيف المتقاعد ، آثار إعادة توظيف المتقاعد في ثلاثة فروع على التعاقب .

#### الفرع الأول

##### صور إحالة الموظف إلى التقاعد

أن الإحالة إلى التقاعد في القانون العراقي على ثلاث صور : الأولى الإحالة الإلزامية . والثانية الإحالة الاختيارية . والثالثة إحالة موظفي الشركات والإدارات العامة المملوكة ذاتياً إلى التقاعد .

وقد ألزم المشرع في القانون إحالة الموظف إلى التقاعد جبراً في إحدى الحالتين الآتيتين : - الأولى : إكمال سن الثالثة والستين من العمر بغض النظر عن مقدار خدمته ما لم ينص القانون على خلاف ذلك .

والثانية : إذا قررت اللجنة الطبية الرسمية المختصة عدم صلاحيته للخدمة (٣٧) .

وقد أتاح المشرع في القانون لرئيس مجلس الوزراء تمديد خدمة الموظف مدة لا تزيد عن ثلاث سنوات عند إكماله السن القانونية للإحالة إلى التقاعد مع الأخذ بالحسبان ندرة الاختصاص ونوعية الوظيفة وحاجة الإدارية إلى خدماته ، وذلك باقتراح من الوزير المختص أو رئيس الإدارة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ (٣٨) .

أما الإحالة الاختيارية إلى التقاعد فقد منحها المشرع في القانون إلى الموظف في إحدى الحالات الآتية : -

١- إذا أكمل سن الخمسين من العمر ، أو كانت لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن خمس وعشرين سنة .

٢- للموظفة المتزوجة ، أو الأرملة ، أو المطلقة الحاضنة لأطفالها (٣٩) على وفق الشروط الآتية : -  
أ- أن لا تقل مدة خدمتها التقاعدية عن خمس عشرة سنة .

ب-أن لا يقل عدد أطفالها عن ثلاثة ، ولا يزيد عمر كل منهم عن خمس عشرة سنة .  
ت- التفرغ للاهتمام بأطفالها (٤٠) .

وهناك صورة أخرى من صور الإحالة إلى التقاعد جاء بها المشرع في القانون النافذ لا تقع ضمن الصورتين الأوليتين ، وهي صورة إحالة الوزير أو رئيس الإدارة غير المرتبطة بوزارة بناء على سلطته التقديرية ، موظفي الشركات والإدارات العامة المملوكة ذاتياً إلى التقاعد بالشروط الآتية : -

أ- أن تكون الشركات والإدارات العامة مملوكة ذاتياً .

ب- أن تكون هذه الشركات والإدارات العامة خاسرة لمدة ثلاثة سنوات متتابعة .

ت- أن يكون لدى موظفيها خدمة لا تقل عن خمس عشرة سنة استثناء من شرط العمر (٤١)

هذا ولم يتضمن القانون نصوصا تجيز للموظفين في هذه الصورة الأخيرة الطعن بالقرارات الصادرة بإحالتهم إلى التقاعد أمام القضاء الإداري ، ونرى إمكان الطعن بهذه القرارات أمام محاكم قضاء الموظفين كونها صاحبة الاختصاص الطبيعي في نظر هذه المنازعات ، واستنادا إلى نص المادة ١٠٠ من دستور ٢٠٠٥ العراقي .

وبينظر الوزير المختص أو رئيس الإدارة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ أو من يخوله أي منهم في طلب الإحالة إلى التقاعد المقدم من الموظف ، أو الموظفة الراغبين في التقاعد خلال مدة ٤٥ يوما من تاريخ تسجيل الطلب في مكتبه ، ويُعد الموظف محالا إلى التقاعد بانتهائهما ، بقرار إداري ضمني مع استحقاقه الحقوق التقاعدية المقررة بموجب أحكام هذا القانون <sup>(٣)</sup> . ونرى جعل هذه المدة ثلاثين يوما انسجاماً مع النصوص التي تجعلها كذلك مثل النصوص الخاصة بالاستقالة في قانون الخدمة المدنية والنصوص الخاصة بالرد على التظلم وغيرها ، منعاً للارتباك في عمل الإدارات العامة ، واستقرارا للأوضاع والماكز القانونية .

وتبرز في هذا المقام مشكلة إحالة الموظف إلى التقاعد بخطأ من الإدارة <sup>(٤)</sup> ، إذ كثيراً ما تثار لدى القضاء منازعات تخص إحالة موظف إلى التقاعد إجبارية على الرغم من عدم توافر الشروط القانونية ، ولذلك أسباب مختلفة وأهداف ، فقد تكون الإحالة بسوء نية عندها يبرز عيب الانحراف في استعمال السلطة إذا جرى إثباته في قرار الإحالة إلى التقاعد . كما قد يكون الأمر بحسن نية عندها يُثار عيب السبب فقط . فيضع القضاء الأمور في نصابها ، ويعيد الموظف المحال إلى التقاعد إلى وظيفته . ومن ذلك حكم محكمة القضاء الإداري العراقية التي قالت فيه "...إن قانون التقاعد الموحد المذكور (الملغى) بين في البند رابعا من المادة ١ الحالات الجوازية التي يجوز للموظف طلب إحالته على التقاعد عند إكماله الخمسين سنة من عمره فأكثر أو كانت لديه خدمة لا تقل عن ٢٥ خمس وعشرين سنة ، وهي لا تنطبق على المدعى ، ولا تقدم قرر بالاتفاق إلغاء الفقرة ٢ من الأمر الإداري ... وإعادة المدعى إلى الخدمة ..." <sup>(٤)</sup> .

كما قضت الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية بان "... البند سادسا من المادة ١ من قانون التقاعد الموحد (الملغى) قد رسم آلية لتحديد الجهة المختصة بإحالة الموظف من يشغل إحدى

الدرجات العليا أو الخاصة إلى التقاعد ، وبالتالي لا تصلح أن تكون سندًا قانونيًّا للقرار محل الطعن ، وبالرجوع إلى أسباب إحالة المدعي (المميز عليه) إلى التقاعد والتي أوضحتها وكيل المدعي عليه (المدين) والتي تتمثل في (عدم الكفاءة) والتي كانت إحدى أسباب الإحالة إلى التقاعد عند صدور قانون التقاعد الموحد في الفقرة ١ من البند رابعاً من المادة ١ من قانون التقاعد الموحد ، والتي ألغت بموجب قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد المرقم ٦٩ لسنة ٢٠٠٧ ، ولم تعد الكفاءة إحدى حالات الإحالة إلى التقاعد ، وحيث يشترط لصحة القرار الإداري أن يتتوفر فيه ركن السبب بعنصره القانوني والواقعي ، ويقتضي من القاضي الإداري التتحقق من وجود العنصر القانوني لركن السبب قبل صدور القرار الإداري واستمراره عند صدور القرار أولاً، وقبل التتحقق من العنصر المادي أو الواقعي لركن السبب ، وحيث أن العنصر القانوني لركن السبب في القرار المطعون فيه لم يكن موجوداً عند صدوره مما أصابه بعيب بير إلغاءه ...<sup>(٤)</sup> .

كما قضت الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية بـ "...المدعي (المدين) أحيل إلى التقاعد رغم إرادته وبشكل مخالف للقانون ، وحيث أن قرار الإحالة إلى التقاعد قد تم إلغاؤه بقرار مجلس الانضباط العام واكتسب هذا القرار درجة البتات ، وبasher المدعي وظيفته فإنه يستحق رواتبه عن الفترة التي ابعد فيها عن الوظيفة طالما كان بإعاده بموجب قرار إداري مخالف للقانون ، ولا يد له فيه وتم إلغاء هذا القرار بحكم بات ..."<sup>(٥)</sup> .

### الفرع الثاني

#### شروط إعادة توظيف التقاعد

تحكم شروط إعادة توظيف التقاعد وإجراءاتها قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٢٢٠ لعام ٢٠٠٢ ، وتعليماته ذات العدد ٥ لعام ٢٠٠٣<sup>(٦)</sup> الصادرة استناداً إليه .

وشروط إعادة توظيف التقاعد على وفق القواعد المذكورة هي :-

أولاً : أن يكون المرشح متقدعاً لم يكمل سن الثالثة والستين على وفق قانون التقاعد الموحد ذي الرقم ٩ لعام ٢٠٠٤<sup>(٨)</sup> وخمس وستين سنة فيما يخص قانون الخدمة الجامعية ذي الرقم ٢٣ لعام ٢٠٠٨ ،  
أو المُعَدَّل<sup>(٩)</sup> . أما إذا تجاوز التقاعد السن القانونية للإحالة إلى التقاعد ، فلا يمكن إعادة توظيفه<sup>(١٠)</sup> ،

وإنما يمكن التعاقد معه على وفق قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقى ٣٦١ لعام ١٩٨٥ (١)، والذي أجاز تشغيل التقاعدين من موظفي الدولة والقطاع العام والتقاعدين العسكريين ومتقاعدي قوى الأمن الداخلي للعمل في الإدارات العامة الحكومية والقطاعين المختلط والخاص بدوام اعتيادي وبأجر مقطوع يعادل الحد الأدنى لأجر المهنة التي يوظفون فيها ،على أن تتوافق في التقاعد الشروط الازمة لمن يشغل ذلك العمل (٢). أما المتتقاعدون الذين يتصرفون بمؤهلات علمية أو فنية تخصصية معينة ، فيجوز تشغيلهم بدوام جزئي لعدد معين من أيام الأسبوع أو لساعات محددة يوميا مقابل اجر شهري مقطوع يمكن الاتفاق عليه (٣) . ثانيا : أن يجري إعادة توظيفه بقرار من الوزير المختص أو رئيس الإدارة غير المرتبطة بوزارة (٤) حصراً ، ولم ينص القرار على جواز التفويض في هذا الاختصاص. ومن ثم لا يمكن التفويض فيه ، فإذا صدر قرار إعادة التوظيف من إدارات أخرى غير الإدارات المذكورة ، فيُعد القرار معيناً بعيب عدم الاختصاص البسيط أو الجسيم بحسب الجهة التي صدر منها . وُيعد رئيس الجامعة مختصاً بإعادة توظيف موظف الخدمة الجامعية استناداً إلى قانون الخدمة الجامعية ذي الرقى ٢٣ لعام ٢٠٠٨ (٥) المعدل ، وأنه قانون لاحق لقرار مجلس قيادة الثورة المنحل المذكور ، كما انه قانون خاص يقيّد القانون العام.

ثالثا: أن يكون إعادة التوظيف بالعنوان الوظيفي الذي يحدده الوزير أو رئيس الإدارة غير المرتبطة بوزارة من غير التقييد بالعنوان الوظيفي السابق ، ومن ثم فقد منح المشرع في القرار الإداري سلطة تقديرية في اختيار العنوان الوظيفي الشاغر ، فليس للموظف المعاد توظيفه حق مكتسب في التمسك بالبقاء في العنوان الوظيفي السابق .

رابعا: وجود حاجة فعلية لخدماته تفرضها متطلبات العمل في المرفق العام على وفق التنظيم الإداري الهيكلي للإدارة المعنية (٦) ، وهذه الحاجة تقدرها الإدارة في ضوء حاجة المرفق العام ، ولها سلطة تقديرية في ذلك من دون الانحراف بها لتحقيق أغراض شخصية . فإذا تبين انعدام الحاجة إلى الموظف المعاد توظيفه ، وان الغاية من إعادة التوظيف هو تحقيق أغراض شخصية لمصلحة الموظف، أو غيره ، كان قرارها مشوباً بعيب الانحراف في استعمال السلطة . وغني عن البيان أن لكل إدارة جدول للوظائف يحدد في نهاية كل سنة مالية ، ويجري المصادقة عليه من وزير المالية بناء على قانون الموازنة .

خامساً: توافر الوظيفة الشاغرة التي تتناسب مع مؤهلاته وتتوافق فيه متطلبات إشغالها <sup>(٨)</sup>. وهو شرط بديهي في إشغال أي وظيفة سواء بإعادة التوظيف أم بغيرها من طائق إشغالها سواء أكان بالتوظيف أم النقل أم الترقية . بل هو شرط حتى في طائق الإشغال المؤقتة وهي : التنسيب ، و الانتداب ، والإناية ، والإعارة . فإذا كانت الوظيفة المراد إعادة توظيف الموظف فيها غير شاغرة أو أشغلت بأي طريقة من طائق الإشغال الدائمة، فإن قرار إعادة التوظيف سيكون معيباً بعيباً مخالف القانون لمخالفة محله للقانون . وقد يصطدم هذا الشرط مع شرط عدم التقيد بالعنوان الوظيفي السابق ، لأن مؤهلات المعاد توظيفه ، قد لا تتناسب مع الوظيفة التي اختارتها الإدارة له .

سادساً: توافر الشروط المطلوبة للتوظيف فيه ، وهذه الشروط على وفق قانون الخدمة المدنية المعدل ، وقرارات مجلس قيادة الثورة المنحل هي :- الجنسية ، والعمر، وشرط السلامة الصحية ، وشرط حسن الخلق ، والشهادة الدراسية <sup>(٩)</sup> ، وعدم الزواج من أجنبية <sup>(١٠)</sup> .

سابعاً: عدم وجود مانع من توظيفه سواء أكان هذا المانع قانونياً <sup>(١١)</sup> أو صحيحاً . والمقصود بذلك أن لا يكون المرشح لإعادة التوظيف ممنوعاً من تولي الوظائف العامة ، وهذا المانع قد يكون تشريعياً أو قضائياً ، وقد يكون راجعاً إلى إصابته بمرض أو أمراض تمنعه من إعادة التوظيف . ومن ثم فإن هذا الشرط موجود أصلاً ولا حاجة إلى تكراره ، لأنه من الشروط المطلوبة قانوناً للتوظيف.

أما إجراءات إعادة توظيف المتلاحد فهي إشعار الإدارة السابقة من الإدارة الراغبة في إعادة التوظيف لبيان رأيها بشأن إعادة التوظيف مع طلب اضمارته الشخصية <sup>(١٢)</sup> . ونرى أن رأي الإدارة السابقة لا يقوم عليه قرار إعادة التوظيف بل يكون استئناساً <sup>(١٣)</sup>، فإذا كان هذا الرأي ايجابياً في أن سلوك الموظف المرشح لإعادة التوظيف كان حسناً ، ولم يكن معاقباً بعقوبة وظيفية ، أو كان معاقباً بعقوبة بسيطة ، عندها يمكن التوصل إلى قرار نهائي بشأنه بعد فحص اضمارته الشخصية لمعرفة تاريخ المرشح لإعادة التوظيف الوظيفي والمهني .

## الفرع الثالث

## آثار إعادة توظيف التقاعد

إن آثار إعادة توظيف التقاعد تظهر في احتساب خدمته الوظيفية السابقة (٤) على ترك الوظيفة لأغراض الراتب ، والزيادة السنوية ، والترفيع ، والتتقاعد على وفق التشريعات النافذة (٥) .

وقد ألزم المشرع في القانون المتلاعِد المعاد توظيفه والإدارة إشعار هيئة التقاعد الوطنية بمباشرته الوظيفية خلال تسعين يوماً منها ، وبخلافه تفرض عليه غرامة مقدارها ٣٪ من راتبه التقاعدي عن كل شهر تأخير ، إذا لم يجر الإشعار خلال السنة الأولى ، وتضاعف هذه النسبة إذا زادت المدة عن السنة (٦) .

ويقطع الراتب التقاعدي عن المتلاعِد عند إعادة توظيفه ، إذ يتناقض الراتب الوظيفي ، أو المكافأة الشهرية ، أو المخصصات الوظيفية ، فلا يجوز الجمع بين الأخترين والراتب الوظيفي (٧) .  
أما الجمع بين المكافأة الشهرية ومخصصات الوظيفة المعاد توظيف التقاعد فيها فهو جائز ابتداءً ، ولكن لا يجوز الجمع بين الراتب التقاعدي وتلك المخصصات (٨) .

ونرى أن منح المخصصات الوظيفية إلى جانب المكافأة الشهرية قد أصبح لأن غير ممكن بعد صدور قانون التقاعد الموحد ذي الرقم ٩ لعام ٢٠١٤ ، لأن صياغة نص البند أولاً من المادة ٢٤ لا تسمح بذلك ، إذ استعمل المشرع عبارة "... الراتب الوظيفي أو المكافأة الشهرية أو المخصصات الوظيفية ..." . أما صياغة الحكم نفسه في البند أولاً من المادة ١١ من قانون التقاعد الموحد ذي الرقم ٢٧ لعام ٢٠٠٦ الملغى فكانت "...يتناقض التقاعد الذي يعاد تعينه في دوائر الدولة بأي صفة في وظيفة غير تقاعدية أو بعقد أو بعقد خاص راتبه التقاعدي أو المكافأة الشهرية ومخصصات الوظيفة المعاد تعينه فيها أيهما أكثر ولا يجوز الجمع بينهما ..." .

وقد نظم المشرع في قانون التقاعد الموحد احتساب خدمة المتلاعِد المعاد توظيفه لأغراض التقاعد بالشروط الآتية : -

١- إعادة المكافأة التقاعدية ، إذا جرى استلامها منه.

٢- إهادة فروق التوفيقات التقاعدية محسوبة على أساس راتبه الوظيفي بتاريخ طلب احتساب الخدمة .<sup>٦٩</sup>

وقد أجاز المشرع للمتقاعد المعاد توظيفه تقسيط مبلغ المكافأة على أقساط متساوية تعادل خمس الراتب الوظيفي مع زيادة ٣٪ ، على أن يجري تسديد الأقساط جمِيعاً خلال خمس سنوات من تاريخ صدور قرار هيئة التقاعد الوطنية بالتقسيط <sup>(٧٠)</sup> . ونرى أن تحويل المتقاعد هذه الزيادة أمر غير مسوغ وغير عادل وندعو إلى رفعها من خلال تعديل القانون .

ونلحظ أن المشرع في القانون لم ينظم موضوع رواتب الإجازات المتراكمة التي استلمها المتقاعد المعاد إلى الخدمة، وهل يعيدها أم لا ؟ وعن إمكان الاستفادة منها مستقبلاً عند إحالته إلى التقاعد بشكل رواتب إذا لم يكن قد استفاد منها أو احتسبها ضمن الخدمة التقاعدية ؟ لقد أجبت الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية عن هذا السؤال في حكمها الذي قالت فيه أن " من حق الموظف المتقاعد المعاد إلى الخدمة إعادة ما استلمه من رواتب الإجازات المتراكمة وحقه في الاستفادة من هذا الحق كلما تكررت إحالته إلى التقاعد وإعادته إلى الوظيفة ثانية " <sup>(٧١)</sup> .

وقد أفتى مجلس شورى الدولة بـ "أولاً- تحتسب الخدمة القضية قبل التعين أو إعادة التعيين المدفوع عنها التوفيقات التقاعدية لأغراض التقاعد . ثانياً- تحتسب الخدمة الوظيفية المصرح عنها عند التعيين أو إعادة التعيين لأغراض الراتب والتقاعد . ثالثاً- للإدارة احتساب الخدمة الوظيفية السابقة غير المصرح بها لحالات التعيين أو إعادة التعيين بعد تاريخ إلغاء قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١١٧٧ لعام ١٩٧٥ بموجب القانون ٤٧ لعام ٢٠٠٧ عند توافر شروط الوظيفة التي يتم التعيين فيها لأغراض الراتب .رابعاً- لا تحتسب الفروقات المالية الناجمة عن احتساب الخدمات الوظيفية السابقة " <sup>(٧٢)</sup> .

كما تسترد من المتقاعد المعاد توظيفه قبل انتهاء مدة الإجازة أو العطلة الرواتب المستحقة عن المدة الباقيَة من الإجازة أو العطلة ، وتستقطع جملة أو أقساطاً من الرواتب التي يستحقها بعد إعادته إلى الوظيفة <sup>(٧٣)</sup> .

ويستحق المتقاعد بعد إعادة توظيفه الحقوق التقاعدية بعد احتساب خدمته التقاعدية الأخيرة مع خدمته السابقة ، وقد منع المشرع أن يقل راتبه التقاعدي الأخير عن راتبه التقاعدي بتاريخ إعادة توظيفه أو راتب تقاعده قرينه الذي لم يعاد إلى الخدمة ، والذي يماثله في الدرجة والخدمة (٧٤) .

وقد قضى مجلس الانضباط العام بان تقاضي المتقاعد راتباً تقاعدياً في وظيفته السابقة أثناء ممارسته مهنة المحاماة لا يمنع من احتسابها للأغراض المحددة في المادة ١ من قانون احتساب ممارسة مهنة المحاماة ذي الرقم ٦٥ لعام ٢٠٠٧ ، لأن قانون المحاماة لا يمنع المتقاعد من ممارسة مهنة المحاماة وتقاضي راتباً تقاعدياً أثناء ذلك . كما أن المتقاعد زاد خدمته السابقة (ضابطاً في الشرطة) السابقة على ممارسة مهنة المحاماة إلى خدمته الحالية وليس خدماته اللاحقة على تاريخ انتمائه لنقابة المحامين ومزاولة مهنة المحاماة بهذه الصفة (٧٥) .

أما فيما يخص إعادة توظيف المتقاعدين من غير المدنيين من العسكريين أو الشرطة في وظيفة مدنية فيحكمه قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ١٠١٤ لعام ١٩٧٦ (٧٦) والذي أجاز إعادة توظيفهم بالشروط الآتية :-

١- أن يكون المرشح لإعادة التوظيف ضابطاً في الجيش أو متقدعاً متخرجاً من الكلية العسكرية أو نائب ضابط أو ضابط صف أو جندياً أو طالباً في الكلية العسكرية أو متقدعاً من هؤلاء ، أو ضابطاً ، أو مفوضاً في الشرطة ، أو متقدعاً منها ، أو ضابط صف ، أو شرطياً ، أو متقدعاً منها (٧٧) .

٢- أن يكون هؤلاء المرشحين من خريجي الكلية العسكرية أو من حاملي شهادة عليا أو شهادة من معهد عال أو شهادة مهنية أو أي شهادة عامة (ثانوية أو متوسطة أو ابتدائية) أو ما يعادلها أو شهادة مدرسة إعدادية الشرطة للمفوضين المعادلة للشهادة الثانوية أو اجتاز الدورات المذكورة في المادة ٩ من قانون الخدمة المدنية المعدل (٧٨) .

٣- أن يكون إعادة التوظيف على وفق الراتب الذي يستحقه بموجب شهادته (٧٩) .

٤- احتساب المدد الصافية اللاحقة للشهادة سواء أكانت عسكرية أو شرطة أو مدنية في الإدارات العامة ، ممارسة لأغراض تحديد الراتب (٨٠) .

٥- أن لا يزيد مجموع الراتب الاسمي المحتسب مع المخصصات عما كان يتلقاه مع الراتب المُعَرَّف وهو في الخدمة العسكرية . وله أن يختار تحديد الراتب بموجب أي شهادة تمنحه راتباً أفضل إذا كان يحمل أكثر من شهادة<sup>(١)</sup> .

أما إذا كان غير المدني لا يحمل شهادة عامة ، فيجوز التعاقد معه على وفق قانون العمل ، ويجري تحديد أجوره ابتداء بالحد الأدنى لأجر العامل الماهر للمهني منهم ، أو غير الماهر لغير المهني منهم ، مع احتساب خدمته الصافية العسكرية ، أو في الشرطة ، أو المدنية ، والخدمة العمالية في الإدارات العامة ، ممارسة لغرض منح الزيادة السنوية التي يستحقها ، على أن لا يزيد مجموع أجره الشهري عما كان يتلقاه من الراتب الاسمي قبل إعادة التوظيف<sup>(٢)</sup> .

وقد قضت الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية بـ”...قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١٠١٤ في ١٩٧٦/٩/١٦ ، أجاز تعين العسكري المطوع في الوظائف المدنية مع احتساب صافي خدمته العسكرية لغرض تحديد الراتب ، وحيث أن احتساب صافي خدمة العسكري المطوع المعين بصفته هذه في وظيفة مدنية ، يكون من تاريخ المباشرة في الوظيفة المدنية ...”<sup>(٣)</sup> . كما قضت أن الخدمة العسكرية للمكلف قبل التوظيف تحتسب لأغراض التقاعد فقط استناداً إلى قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٢١٨ لعام ٢٠٠٢<sup>(٤)</sup> .

وأفتى مجلس شوري الدولة بـ”إعادة توظيف المستوضح بوظيفة مدنية من دون اشتتماله بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ١٠١٤ لعام ١٩٧٦ ، هو قرار إداري فردي صادر من الإدارة ومرجع الطعن به هو مجلس الانضباط العام<sup>(٥)</sup> .

### المطلب الثاني

#### إعادة توظيف المستقيل<sup>(٦)</sup>

سندرس في هذا المطلب مفهوم الاستقالة وأنواعها ، وشروط إعادة توظيف المستقيل ، ومذهب الإدارة العامة في إقليم كورستان من آثار إعادة توظيف المستقيل . وذلك في ثلاثة فروع تباعاً .

## الفرع الأول

## مفهوم الاستقالة وأنواعها

إن الموظف المستقيل هو الذي انقطعت علاقته بالإدارة العامة بسبب عمل إرادي صادر منه سواء أكان صريحاً أو ضمنياً على النحو الذي يؤدي إلى فقدان مركزه القانوني بصفته موظفاً بقرار إداري صادر من الإدراة العامة المختصة بقبولها <sup>(٨٧)</sup>. وقد عرفها (بلانتي) بأنها "ترك الموظف وظيفته نهائياً بعمل إرادي منه يظهر فيه رغبته في تركها قبل بلوغ سن التقاعد" <sup>(٨٨)</sup>.

والاستقالة حق من حقوق الموظف بمقتضى القانون ، فلا يُجبر موظف ما على الاستمرار في أداء وظيفته على الرغم من إرادته ، ولكن هذا الحق مقيد بمبدأ السير المنظم للمرافق العامة وفي ضوء تحقيق المصلحة العامة <sup>(٨٩)</sup>.

والاستقالة في سببها على نوعين : الاستقالة الصريحة وهي التي تحدث بناء على طلب <sup>(٩٠)</sup> يقدمه الموظف إلى الإدراة المختصة ل إنهاء علاقته الوظيفية بها ، ولا تنتج آثارها إلا بقبولها أو بمرور المدة الزمنية المحددة قانوناً <sup>(٩١)</sup> ، وهذه المدة في القانون العراقي هي ثلاثةون يوماً، ولم يبيّن المشرع في القانون تاريخ بدء سريانها ، ونرى أنها تبدأ من تاريخ تسجيلها لدى الإدراة المختصة ، ومن ثم فان قبول الاستقالة يمكن أن يكون صراحة بقبولها من الإدراة المختصة ، أو ضمناً بمرور المدة المذكورة، وسكتوت الإدراة عن إجابة طلب الموظف .

وتتشابه الاستقالة الصريحة في تقديمها من الموظف مع صورة الإحالة الاختيارية إلى التقاعد ، فكلاهما يؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدراة العامة بطلب من الموظف ، والذي يُعد السبب الواقعي لقرار قبول الاستقالة وقرار الإحالة إلى التقاعد ، وفي كليهما يمكن للمستقيل والمتقاعد إعادة التوظيف إذا توافرت الشروط القانونية فيهما . كما يشترط المشرع فيهما بعض الشروط الشكلية <sup>(٩٢)</sup> .

إلا إنهم يختلفان في الآثار ففي الاستقالة لا يستحق المستقيل راتباً تقاعدياً إلا إذا توافرت فيه الشروط المذكورة في قانون التقاعد الموحد <sup>(٩٣)</sup> بخلاف الإحالة إلى التقاعد . كما يختلفان في الشروط إذ يحدد

المشرع في القانون شرطًا موضوعية لقبول الإحالة الاختيارية إلى التقاعد ، في حين لا يشترط المشرع في القانون أي شروط موضوعية لقبول الاستقالة ، فالأصل فيها أنها عمل إرادي حر للموظف .

أما النوع الثاني للاستقالة فهي الاستقالة الحكمية فهي تتحقق بغياب الموظف عن وظيفته المدة المحددة في القانون لعدّه مستقيلاً . وقد نظم المشرع في قانون الخدمة المدنية صور الاستقالة الحكمية ،

وهي (٤) :-

١- غياب الموظف المنقول عن مباشرة وظيفته المنقول إليها مدة أربى من خمسة أيام عدا أيام السفر المعتادة ، إلا إذا نص قرار النقل على مدة تزيد عن ذلك ، ولم يبد معدرة مشروعة .

٢- غياب الموظف بعد انتهاء إجازته<sup>(٥)</sup> ، مدة أربى من عشرة أيام من تاريخ انتهائها ، وعدم مباشرته فيها من غير عذر مشروع .

٣- غياب الموظف عن وظيفته مدة أربى من عشرة أيام من غير معدرة مشروعة توسيع الغياب ويثار سؤال في هذا المقام عن اثر المواقفة اللاحقة للإدارة العامة أو عدم ممانعتها من إعادة توظيف المستقيل على تكييف الاستقالة ؟ وهل تتحول الاستقالة الحكمية إلى استقالة صريحة بالقبول بهذه المواقفة حتى لو كانت بعد مدة زمنية طويلة ؟ لقد أجاب مجلس الانضباط العام عن هذا السؤال في حكم له بقوله أن "...المدعية اعتبرت مستقيلة ، وسبق أن زودت بكتاب تأييد بعد المانعة على التعين ، وبهذا تعتبر هذه المؤسسة موافقة على استقالتها وعدم الحاجة إلى خدماتها ، وعليه فإن موافقة المؤسسة اللاحقة بكتابها أعلاه على استقالة المدعية يكون بمثابة المواقفة السابقة على الاستقالة بتاريخها ..." <sup>(٦)</sup> . ونرى أن التكييف القانوني لقرار قبول الاستقالة يكون في وقت صدوره في ضوء نوع السبب الواقعي له ، فالموظفة قدّمت طلبا بالاستقالة من وظيفتها ، ولكنها لم تنتظر قبول استقالتها من الإدارة المختصة أو مضي المدة الزمنية المحددة في المادة ٣٧ من قانون الخدمة المدنية المعدل مع سكوت الإدارة المختصة ، بل أن الإدارة

المختصة رفضت طلبها هذا بقرار إداري صريح ، فيكون التكييف القانوني السليم لاستقالتها في ضوء سببها بأنها استقالة حكمية بموجب القانون . ولا يُغيّر من الأمر شيئاً قبول الإدارة اللاحق لطلب الاستقالة أو عدم المانعة في إعادة توظيفها لأنه جرى بعد مدة زمنية طويلة (خمس سنوات ) ، طالما أنها انقطعت عن وظيفتها ومضت المدة القانونية لعدّها مستقيلة . وإذا أرادت الإدارة التراجع عن قرار رفض قبول طلب الاستقالة ، فيجب عليها سحبه واستبداله بقرار قبول الاستقالة من دون التقييد بالمدة الزمنية المقررة للطعن بالقرار أمام القضاء ، لأنه لا يرتب حقوقاً مكتسبة للغير .

أما شروط إعادة توظيف المستقيل وإجراءاته فينظمها قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ٢٢٠ لعام ٢٠٠٢ ، وتعليماته ذات الرقم ٥ لعام ٢٠٠٣ . ومن ثم لا نرى حاجة لذكره ، سوى أن يكون المرشح مستقiliاً<sup>(٩٧)</sup> ، ولم يميّز المشرع في الاستقالة بين نوعيها الصريح والضمني<sup>(٩٨)</sup> ، وبذلك فإن انتهاء العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف لأي سبب آخر سوى الإحالة إلى التقاعد قبل بلوغ السن القانونية ، لا يؤدي إلى سريان أحكام قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٢٢٠ لعام ٢٠٠٢ وتعليماته عليه ، نحو إلغاء الوظيفة (تنسيق الملك) ، أو العزل ، أو الإقصاء من الوظيفة لعدم الكفاية ، أو بسبب عدم توافر شروط التوظيف كلها أو بعضها .

### الفرع الثاني

#### آثار إعادة توظيف المستقيل

إن حقوق المستقيل المعاد توظيفه ، ينظمها قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٥١٤ لعام ١٩٨١<sup>(٩٩)</sup> ، والذي نص في فقرته الأولى على أن " يُعدل راتب الموظف المستقيل إلى الراتب الذي كان يتتقاضاه قبل الاستقالة ، إذا أعيد تعينه موظفاً براتب يقل عن راتبه السابق " . أما فقرته الثانية فنصت على أن " تراعى أحكام قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٩٣٠ في ٢٧/١٢/١٩٨٠ " . وبذلك فإن هذا القرار قد عَدَل حكماً ما يخص راتب الموظف المعاد توظيفه في المواد الخامسة عشر<sup>(١٠٠)</sup> ، والحادية والعشرين<sup>(١٠١)</sup> ، والثانية والعشرين<sup>(١٠٢)</sup> من قانون الخدمة المدنية المعدل ، وذلك لأنه قرار له قوة القانون ، وهو لاحق له ، ويعالج الموضوع نفسه ، كما أن سلطة الإدارة إزاءه ليست سلطة تقديرية ، وإنما اختصاصها مقيد . بما يُلزم الإدارة

احتساب راتب المستقيل المعاد توظيفه من تاريخ مباشرته لوظيفته المعاد توظيفه فيها . ويشترط لذلك الشروط

الآتية :

١- أن يكون الموظف مستقiliا سواء أكانت الاستقالة صريحة أم ضمنية . وبذلك تخرج أسباب انقطاع العلاقة الوظيفية الأخرى نحو الإحالة إلى التقاعد ، والإقصاء من الوظيفة ، أو الفصل ، أو العزل ، من أحکام تطبيق هذا القرار .

٢- أن يعاد توظيف المستقيل سواء في الإداره التي استقال منها نفسها أو في إداره عامة أخرى ، وبذلك يخرج وضع التوظيف الجديد من أحکام تطبيق القرار أيضا . فضلا عن هذا فإن تعاقد المستقيل بعد استقالته من وظيفته السابقة لا يؤدي إلى احتساب راتبه السابق .

٣- أن يؤخذ بالحسبان عند إعادة راتب الموظف المستقيل المعاد توظيفه أحکام قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ١٩٣٠ في ١٢/٢٧/١٩٨٠ (١٠٣) .

والراتب المقصود في القرار المذكور هو الراتب الاسمي من غير المخصصات والزيادات الأخرى ، ومن ثم فإن القرار المذكور جاء مجملا لحقوق المستقيلين المعاد توظيفهم في رواتبهم ، أما قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٢٢٠ لعام ٢٠٠٢ فجاء مفصلا لهذه الحقوق من خلال احتساب الخدمة الوظيفية السابقة خدمة لأغراض الراتب ، والزيادة السنوية ، والترفع ، والتتقاعده ، ومن ثم فإن القرار ٢٢٠ لعام ٢٠٠٢ جاء مكملا للقرار ٥١٤ لعام ١٩٨١ فيما يخص حقوق المستقيلين من الوظيفة ، وزاد عليه صورة إعادة المتتقاعدين إليها على الرغم من أن القرار الأخير قد يبدو أسهل في التطبيق من نظيره القرار ٢٢٠ لعام ٢٠٠٢ ، فهذا القرار يستلزم لتنفيذه مضمونه إحالة خدمة المستقيل الوظيفية إلى لجان احتساب الخدمة في الإدارات العامة ، والتي قد يستغرق عملها وقتاً طويلا ، كما قد تجتهد بما يخالف نص القانون ، أو بما يحدث اختلافاً بينناً بين راتب الموظف قبل الاستقالة وراتبه بعد إعادة توظيفه .

إننا نرى أن قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٥١٤ لعام ١٩٨١ يمنح المستقيل المعاد توظيفه راتبه الأخير قبل الاستقالة من غير ذكر الخدمة السابقة ، ومدى إمكان احتسابها لأغراض تحديد الراتب ،

والزيادة السنوية، والترفيع، والتقادم<sup>(١٤)</sup>، فجاء قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٢٢٠ لعام ٢٠٠٢ ، ليتمكن الإدارات العامة من إعادة توظيف المستقيل والتقاعد مع احتساب خدمتيهما لهذه الأغراض .

وقد قضى مجلس الانضباط العام في حكم له بان "...المدعية اعتبرت مستقيلة وسبق أن زودت بكتاب تأييد بعدم المانعة على التعين ، وبهذا تعتبر هذه المؤسسة موافقة على استقالتها وعدم الحاجة إلى خدماتها ، وعليه فان موافقة المؤسسة اللاحقة بكتابها أعلاه على استقالة المدعية يكون بمثابة الموافقة السابقة على الاستقالة بتاريخها ، وتأسيساً على ما تقدم فان المدعية تكون مشمولة بقرار مجلس قيادة الثورة رقم ٥١٤ في ١٩٨١/٤/٢٣ القاضي بتعديل راتب الموظف المستقيل إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل الاستقالة ، إذا أعيد تعينه موظفاً براتب يقل عن راتبه السابق مع مراعاة أحكام قرار مجلس قيادة الثورة رقم ١٩٣٠ في ١٩٨٠/١٢/٢٧ ...إلزام وزارة العدل باحتساب خدمات المدعية الوظيفية في المؤسسة العامة ..." (١٥).

ونلاحظ أن مجلس الانضباط العام قضى في حكم له بان "...الخدمة العسكرية تحتسب لأغراض التقاعد و لا تحتسب لأغراض العلاوة والترفيع وذلك استنادا إلى قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ٢١٨ لعام ٢٠٠٢ ، أما احتساب خدمات المدعى في دوائر الدولة والقطاع العام ، فلا مانع من احتسابها لأغراض التقاعد إذا توافرت شروطها القانونية ...قرر المجلس بالاتفاق الحكم بإلزام المدعى عليه ترويج معاملة احتساب الخدمات المدنية التي قضتها المدعى في دوائر الدولة والقطاع العام لأغراض التقاعد فقط ..." . أن هذا الحكم يخالف قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٢٢٠ لعام ٢٠٠٢ فيما يخص خدمة العاد توظيفه المدنية والذي قضى باحتسابها لأغراض تحديد الراتب، والزيادة السنوية، والترفيع، والتقادم ، أما فيما يخص خدمته العسكرية، فلم يتضح من الحكم نوع الخدمة إلزامية كانت أم طوعية ؟ فإذا كانت إلزامية فإن المجلس يكون موفقاً في الحكم ،إذ لا يجوز احتسابها إلا لأغراض التقاعد استنادا إلى قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٢١٨ لعام ٢٠٠٢ . أما إذا كانت الخدمة طوعية فإنها تحتسب للأغراض تحديد الراتب استنادا إلى قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ١٠١٤ لعام ١٩٧٦ .

وإذا كان للمستقيل أكثر من خدمة في الإدارة التي استقال منها ، أي أن تكون له خدمة وظيفية وخدمة مهنية نحو خدمة المحامي ، فان الخدمة المحتسبة هي الخدمة الأولى من دون الثانية ، ولا يكون أمام المستقيل إلا الاستناد إلى نصوص التشريعات الاعتيادية التي تسمح باحتساب الخدمة المهنية نحو قانون احتساب مهنة المحاماة ذي الرقم ٦٥ لعام ٢٠٠٧<sup>(١٠)</sup>، وقانون حقوق الصحفيين ذي الرقم ٢١ لعام ٢٠١١<sup>(١١)</sup> ، لأن القاعدة العامة في القانون العراقي هي عدم احتساب الخدمة المهنية لأغراض تحديد الراتب ، أو لأغراض التقاعد عند التوظيف في الإدارات العامة استنادا إلى قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٦٠٠ لعام ١٩٨٠<sup>(١٢)</sup> .

هذا ويخسر المستقيل المعاد توظيفه إجازاته الاعتيادية والمرضية كافة إلا إذا كانت الاستقالة لغرض توظيفه بمنصب وزير ، أو لانتخابه لعضوية مجلس النواب ، أو للدراسة أو التخصص ، وعندها يمكن الاستفادة منها عند إعادة توظيفه<sup>(١٣)</sup> .

ويمنح الموظف المستقيل بمعرفة إدارته رواتب الإجازات المتراكمة بما لا يزيد عن ١٨٠ يوما ، ولا تتحسب خدمة لأغراض التقاعد ما زاد عن ذلك<sup>(١٤)</sup> . كما لم يعالج المشرع العراقي مسألة عدم استفادة المستقيل المعاد توظيفه من رواتب الإجازات المتراكمة ، على غرار المتلاعِد المعاد توظيفه ، ونرى قياسا عليه أن على الموظف المذكور إعادة رواتب الإجازات المتراكمة التي استلمها لغرض ضم مدد الإجازات المتراكمة قبل استقالته إلى مدد الإجازات المتراكمة بعد إعادة توظيفه لغرض الاستفادة منها عند إحالته إلى التقاعد أو استقالته مرة أخرى . وبخلاف ذلك يفقد حقه فيها ويخسرها . لذلك نرى ضرورة إعادة المشرع النظر في نص المادة التاسعة والأربعين من قانون الخدمة المدنية ، بما يساوي بين المستقيل والمتلاعِد بهذا الشأن .

أما اثر إعادة توظيف المستقيل على حقوقه وخدمته الوظيفية ، فان المشرع في قانون الخدمة المدنية المعدل أجاز احتساب مدة الدراسة العالية للموظف الذي يحمل شهادة أولية ، وحصل على شهادة أعلى وجعلها استمراً للخدمة لأغراض الزيادة السنوية والتوفيق على أن لا تزيد عن المدة الاصغرية الازمة للحصول على تلك الشهادة<sup>(١٥)</sup> .

وقد يبرز سؤال بخصوص المستقيل المعاد توظيفه ، وعما إذا كان يستطيع الاختيار بين نظامي التوظيف وإعادة التوظيف عند إشغاله للوظيفة مرة أخرى ؟ نرى بان ليس هناك خيار للمستقيل إلا اختيار سبيل

إعادة التوظيف لأنه أقل ضرراً على حقوقه من نظام التوظيف هذا من جهة ، وأنه يوافق الحقيقة في كونه قد سبق أن تولى وظيفة في مرفق عام ، ولا يستطيع إنكارها ، فالسبيل الوحيد لعودته للوظيفة هو نظام إعادة التوظيف ، وإذا أنكر ذلك واستعمل نظام التوظيف الجديد زوراً، فإن ذلك يعد مساساً بأمانته وبأخلاقه وصدقه، وذلك يمثل إخالاً بشرط من شروط التوظيف، وهو حسن الخلق ، بما يمكن الإدارة من إقصائه من الوظيفة استناداً إلى نص المادة الثانية والستين من قانون الخدمة المدنية المعدل هذا من جهة أخرى .

وقد منح قرار مجلس الوزراء الاتحادي ذي الرقم ٤١ لعام ٢٠٠٨ (١١) المعدل بالقرار ٢٤٠ لعام ٢٠١٣ (١٢) ذوي الكفایات من الأساتذة والأطباء والمهندسين امتيازات معينة عند إعادة توظيفهم على وفق الشروط الآتية :-

١- أن يكون المشتمل بالقرار (١٤) من حملة الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه) وحملة شهادة الدبلوم العالي، والأطباء والاختصاصيين والمهندسين من حملة الشهادات العليا سواء أحصلوا عليها من داخل العراق أم من خارجه .

٢- أن يكون من المهاجرين إلى خارج العراق بسبب ممارسات النظام السابق ، أو اضطروا إلى ترك العراق لغاية ٢٠٠٨/١/١ .

٣- أن لا تقل مدة إقامة المشتمل بالقرار في خارج العراق عن سنة واحدة .  
٤- أن يعود المشتمل بالقرار إلى العراق (١٥) .

٥- عدم وجود مانع قانوني من إعادة توظيفه .

هذا وتتولى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إعادة التدريسي المشتمل بالقرار والذي عمل في الجامعات والمؤسسات العلمية في خارج العراق إلى وظيفته ، مع منحه الدرجة العلمية التي حصل عليها في خارج العراق بعد المصادقة على ترقيته العلمية بإعادة عرض بحوثه على لجنة الترقيات العلمية في الجامعة التي يعمل فيها . وفي حالة عدم إقرار اللجنة للترقية، تحسب له الدرجة العلمية التي يستحقها على وفق قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتعليمات الترقية العلمية النافذة (١٦) .

كما تتولى الإدارات التابعة للوزارات والإدارات غير المرتبطة بوزارة إعادة توظيف المستقيل من الكفایات استناداً إلى القرار في الدرجة الوظيفية التي يستحقها من خلال لجان مختصة مشكلة لهذا الغرض ، والتي

تقدم توصياتها بشأن الدرجة الوظيفية إلى الوزير أو رئيس الإدارة غير المرتبطة بوزارة للمصادقة عليها<sup>(١١٧)</sup>. وقد ألزم القرار السفارات العراقية في البلد الذي يوجد فيه المستقili إصدار وثائق سفر له ولعائلته في حالة فقدانهم لجوازات السفر مع تسهيل إصدار جوازات سفر جديدة لهم<sup>(١١٨)</sup>.

كما منح القرار المستقili العائد حق الحصول على تأييد من إدارته التي يباشر فيها إلى المحاكم وإدارات السجل المدني المختصة أو أي إدارات أخرى<sup>(١١٩)</sup>.

كما أن للمستقili العائد امتياز تسهيل إجراءات نقل أثاثه إلى العراق من خلال المنافذ الحدودية<sup>(١٢٠)</sup>.

ويغنى من الرسوم الكمركية أو أي رسوم أخرى لأثاثه ولامتنته الشخصية بما لا يتجاوز مبلغ عشرة ملايين دينار . كما له الحق في إدخال سيارة شخصية على وفق ما هو محدد في قرار مجلس الوزراء ذي الرقم ١٧ لعام ٢٠٠٥<sup>(١٢١)</sup> ، ومنح القرار أيضاً المستقili العائد الحصول على سيارة حديثة وبأقساط مرتفعة من الشركة العامة للسيارات في حالة عدم رغبته في الحصول على سيارة من خارج البلد<sup>(١٢٢)</sup>.

وفي حالة كون المستقili العائد طالب دراسات عليا في الجامعات في خارج العراق ، فان القرار ألزم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة الصحة والوزارات الأخرى ، تسهيل إجراءات انتقاله إلى مثل دراسته في داخل العراق على وفق التعليمات السارية ، وإعادة الموظفين منهم إلى الوظيفة ومنحهم الإجازات الدراسية أو التفرغ الجزئي على وفق تعليمات الدراسات العليا النافذة<sup>(١٢٣)</sup>.

وألزم القرار الجهات الأمنية إخلاء دور المستقiliين العائدين المتجاوز عليها، وتأمين سكنهم فيها<sup>(١٢٤)</sup>.

### الفرع الثالث

#### مذهب الإدارة العامة في إقليم كوردستان العراق

##### من احتساب خدمة المستقili السابقة

ترفض الإدارة العامة في إقليم كوردستان العراق احتساب خدمة المستقili بموافقة إدارته والمعاد توظيفه في إدارتها سواء أكانت الخدمة الوظيفية السابقة في داخل الإقليم أم في خارجه<sup>(١٢٥)</sup> ، وذلك استنادا إلى التعليمات (تعيم) ذات العدد ٢٣ لعام ٢٠٠٤ الصادرة عن وزارة الموارد المالية والاقتصاد في الإقليم والتي منعت احتساب الخدمة الوظيفية السابقة إذا انقطعت العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة العامة

بسبب الاستقالة . وهذه التعليمات (أو كما تسمى في الإقليم عموماً ) تعدّ قراراً إدارياً غير مشروع للأسباب الآتية :-

**أولاً :** انه خالف نص قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقمن ٥١٤ في ٢٣/٤/١٩٨١ ، والذي نص على أن " يعدل راتب الموظف المستقيل إلى الراتب الذي يتلقاه قبل الاستقالة إذا أعيد تعينه موظفاً براتب يقل عن راتبه السابق " ، ومن ثم خالف قانون الخدمة المدنية ذي الرقمن ٢٤ لعام ١٩٦٠ المعدل ، إذ إن هذا القرار يُعد معدلاً لنصوص المواد الخامسة عشر، والحادية والعشرين، والثانية والعشرين من قانون الخدمة المدنية حكماً، فيما يخص راتب المستقيل المعاد توظيفه، وأنه قانون لاحق لقانون الخدمة المدنية . وغني عن البيان أن لا يجوز لقرار إداري تنظيمي أو فردي أن يخالف نصاً تشريعياً اعتيادياً، لأنّه في مرتبة أدنى في سلم مصادر المشروعية ، فالقرار الإداري التنظيمي يعد قاعدة عامة ولكنه صادر من السلطة التنفيذية (الإدارة) فيكون مرتبة أدنى من مرتبة القواعد العامة الصادرة من السلطة التشريعية في صورة التشريعات الاعتيادية على وفق المعيار الشكلي الراوح في تمييز الأعمال القانونية (١٢٦) .

**ثانياً:** أن سلطة الإدارة إزاء هذا القرار- الذي له قوة القانون - ليست سلطة تقديرية ، وإنما مقيدة كما هو واضح من صياغة نصه .

**ثالثاً:** إن فيه تمييزاً في المعاملة ، وإخلالاً بمبدأ المساواة أمام القانون ، هذا المبدأ الذي كفله الدستور العراقي النافذ في المادة ١٤ والتي تنص على أن " العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي " لأن الإدارة فيه تعامل المستقيلين المعاد توظيفهم معاملة مختلفة على الرغم من وجودهم في مراكز قانونية واحدة (إعادة توظيف - استقالة)، فهي تقوم باحتساب خدمة المستقيلين استقالة حكمية (١٢٧) ، وترفض ذلك إذا كانت الاستقالة صريحة . ومن ثم قرار رفض إضافة الخدمة يكون مصاباً بعيب مخالفة القانون (مخالفة الدستور) .

**رابعاً:** انه يتعارض مع المبادئ العامة السائدة في الوظيفة العامة في هذا الصدد ، فنلحظ مثلاً أن الحالات المماثلة في خارج الإقليم ، ونقصد بها المركز في بغداد مثلاً وغيرها من محافظات العراق ، يجري فيها احتساب خدمة المستقيل المعاد توظيفه وتعديل راتبه استناداً إلى قرار مجلس قيادة الثورة

المنحل ذي الرقم ٥١٤ في ٢٣ /٤ /١٩٨١ المذكور ، وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٢٢٠ في ٢٠٠٢ ، والتعليمات ذات العدد ٥ لعام ٢٠٠٣ . فهل من المعقول والمقبول أن يجري تطبيق حكمين متعارضين على هاتين متشابهتين على الرغم من أن القانون المطبق هو قانون واحد ، وهو قانون الخدمة المدنية المُعَدّل ؟ أما في القانون المقارن فنجد المادة ٥٨ من نظام الخدمة المدنية ذي الرقم ٨٢ لعام ٢٠١٣ الأردني (١٢٨)، وقانون الخدمة المدنية ذي الرقم ١٨ لعام ٢٠١٥ المصري (١٢٩)، يمنحان الحق للموظف في العودة إلى راتبه المقرر قبل انتهاء علاقته بالإدارة العامة، ويمنحانه حق احتساب خدمته السابقة، وهذه القوانين على الرغم من كونها غير ملزمة للقاضي في القانون العراقي إلا أنه يستأنس بأحكامها لعرفة اتجاه المشرع في القانون المقارن ، كما يمكن الاستفادة منها في تكوين مبدأ عام ،كونها نظم قانونية مشابهة لنظامنا القانوني .

**خامسًا:** إن هذا الرفض لاحتساب الخدمة يعدم أي فائدة أو جدوى من التمييز بين التوظيف وإعادة التوظيف ، ويساوي بين الموظفين الذين يوجدون في مراكز قانونية مختلفة ، ويحرم الموظف المعاد توظيفه من حقوقه على نحو غير عادل ،ويهدى حقاً من حقوق الإنسان المكفولة في الشرائع السماوية وإعلانات حقوق الإنسان ،والقوانين الوضعية .

**سادساً:** انه يشكل عقوبة غير منصوص عليها في القانون أو عقوبة مبطنة للموظف المستقيل بموافقة إدارته ، فالعقوبات الوظيفة – وكما هو معروف- لها اثر مالي سلبي على المركز القانوني للموظف العام ، والموظف المستقيل استقالة صريحة اتبع السياقات القانونية والطريقة المناسبة في إنهاء علاقته بالإدارة العامة لأي سبب من الأسباب ، إذ قد يرغب الموظف في تقديم استقالته لأسباب مختلفة، فيقدم طلباً بالاستقالة ،ويلتزم بالاستمرار في الدوام لحين موافقة الإدارة على الطلب، فتفاقم الإدارة عليه بصدر رحب ، لأن تركه الوظيفة بهذه الطريقة لا يؤثر على انتظام سير المرافق العامة واستمارتها ، بخلاف الموظف المستقيل حكماً أي الذي ترك وظيفته فجأة وانقطع عنها مدة أكثر من عشرة أيام متواصلة ، أو الموظف الذي تعرض إلى عقوبة العزل ، أو الموظف الذي جرى إقصاؤه من الوظيفة بسبب استعماله وسائل غير مشروعة في التوظيف ، فليس من العدالة بمكان مساواة هذه الحالات في التعامل مع حالة الموظف المستقيل استقالة صريحة بموافقة الإدارة العامة .

سابعاً: تغفل الإدارة العامة في إقليم كوردستان في أكثر الأحيان ذكر السند أو النص أو المادة قانونية (السبب القانوني) الذي تستند إليه في قرار رفض احتساب الخدمة . ومن ثم يقع على عاتق المدعى البحث عنه وتقسيه، والسؤال عن أسباب رفض احتساب الخدمة القانونية . والمستقر قضاء وفقها أن قرارات الرفض التي تسبب ضرراً للأفراد يجب أن تسبب من الإدارة العامة<sup>(١٣٠)</sup> لكي يتسمى للمعنى منه والقضاء التثبت من صحة الأسباب القانونية التي بني عليها القرار. وبذلك فإن القرارات المذكورة مصابة بعيوب في ركن الشكل والإجراءات في القرار الإداري .

ثامناً: إن هذه التعليمات الصادرة عن وزارة الموارد المالية والاقتصاد في إقليم كوردستان ، قد خالفت نص القانون ، إذ حرمت أو منعت حالات يسمح بها القانون باحتساب الخدمات فيها ، وبذلك تكون الإدارة هنا قد شرّعت ما ليس من اختصاصها ، وتكون قراراتها في هذا الشأن مصابة بعيوب عدم الاختصاص الجسيم أو عيب اغتصاب السلطة . وتكون قد مارست اختصاص التشريع من خلال قرارات إدارية تنظيمية ( تعليمات ) ، وبذلك تكون هذه التعليمات خرقاً لمبدأ الفصل بين السلطات المذكور في المادة ٤٧ من الدستور والتي تنص على أن " تتكون السلطات الاتحادية من السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية ، وتمارس اختصاصاتها ومهامها على أساس مبدأ الفصل بين السلطات . ولthen كانت هذه التعليمات مصابة بعيوب عدم الاختصاص الجسيم ( عيب اغتصاب السلطة ) ، فإنها تنحدر بالقرار الإداري إلى العدم ، إذ لا تكون له أي آثار قانونية ، وإنما آثار مادية فقط ، فضلاً عن تبعات أخرى على نحو ما اتجه إليه القضاء الإداري العراقي والمقارن<sup>(١٣١)</sup> .

تاسعاً: إن الإدارة العامة المختصة باحتساب الخدمة للموظفين في إقليم كوردستان تستند إلى هذه التعليمات في حالة وتهملها في حالات أخرى. أي بمعنى أنها تحتسب الخدمة الوظيفية السابقة في حالة الاستقالة الحكمية، وترفضها في حالة الاستقالة الصريحة، بما يشكل مخالفة لهذه التعليمات في قراراتها الإدارية الفردية، إذ أن التعليمات منعت احتساب الخدمة الوظيفية في حالات الاستقالة مطلقاً سواء وكانت صريحة أم ضمنية . فهل يجوز إهمال التعليمات تارة وتطبيقها تارة أخرى على حالات متشابهة ضمن مفهوم واحد بموجب القانون ؟

## الخاتمة

بعد دراستنا المتواضعة لإعادة توظيف المتقاعد والمستقيل في القانون العراقي، فقد توصلنا إلى النتائج والمقررات الآتية:

### أولاً : - النتائج

١- إن مصطلح إعادة التوظيف أكثر دقة لغةً من مصطلح التعيين المستعمل في أكثر التشريعات الخاصة في الوظيفة العامة في القانون العراقي للدلالة على إشغال وظيفة شاغرة في مرفق عام على نحو دائم .

٢- لم يُعرَف المشرع العراقي مفهوم إعادة التوظيف ، وقد سارت على هذا النهج أحكام القضاء الإداري العراقي .

٣- أن إعادة التوظيف هو " إشغال وظيفة شاغرة في مرفق عام من موظف انتهت علاقته بالإدارة العامة لأسباب مختلفة ، بقرار إداري في الأحوال التي يجيزها المُشرع في القانون مع احتفاظه بأكثر حقوقه الوظيفية السابقة ".

٤- يتميّز نظام إعادة التوظيف بأنه استئناف لمركز قانوني قائم ، وليس إنشاءً لمركز قانوني جديد ، كما يحتفظ الموظف المعاد توظيفه بأكثر حقوقه الوظيفية فيه .

٥- يتميّز نظام إعادة التوظيف من نظمي التوظيف والترقية بمجموعة من الخصائص من أهمها استئناف علاقة الموظف مع الإدارة العامة ، وإعادة راتب الموظف إلى راتبه الأخير قبل انقطاع هذه العلاقة ، وعدم خضوعه إلى مدة التجربة .

٦- تبرز السلطة التقديرية الواسعة في هذا الطريقة من طرائق الوظائف العامة ، كونها تتيح للإدارة اختيار المتقاعد أو المستقيل أو رفضه في الوظيفة الشاغرة ، من دون اللجوء إلى طريقة المسابقة أو الامتحان .

٧- هناك صور عديدة لإعادة التوظيف في القانون العراقي أهمها إعادة توظيف المتقاعد ، والمستقيل ، والمفصول .

٨- قد يختلط مفهوماً إعادة التوظيف والترقية مع بعضهما في الحالة التي يجري فيها إعادة توظيف متقاعد أو مستقيل في وظيفة أعلى من وظيفته السابقة ، إذا توافرت فيه شروط الترقية .

- ٩- أضحي اختصاص إعادة توظيف التقاعد والمستقيل من اختصاصات مجلس الخدمة العامة الاتحادي بعد صدور قانونه ، ولكن لم يكتب لهذا القانون التنفيذ لغاية لأن .
- ١٠- زاد المشرع العراقي في قانون التقاعد الموحد صوراً جديدة للإحالـة إلى التقاعد لم تكن موجودة في قوانين التقاعد الملغاة .
- ١١- هناك حالات كثيرة مارست فيها الإدارـة اختصاصاتها في الإحالـة الإلزامية إلى التقاعد بشكل مخالف للقانون .
- ١٢- اشتمـل المـشرع في قـانون التقـاعـد الموـحد الجـديـد الاستـقالـة بنـوعـيهـا بالـراتـب التقـاعـدي إـذا توـافـرت شـروـطـهـ فيـهـ .
- ١٣- تحـكم شـروـطـ إعادة تـوظـيفـ التقـاعـدـ والـمـسـتـقـيلـ وإـجـرـاءـاتهـ قـرارـ مجلسـ قـيـادـةـ الثـورـةـ المنـحلـ ذـيـ الرـقـمـ ٢٢٠ـ لـعـامـ ٢٠٠٢ـ ، وـتـعلـيمـاتـهـ ذاتـ الرـقـمـ ٥ـ لـعـامـ ٢٠٠٣ـ .
- ١٤- منـحـ قـرارـ مجلسـ الـوزـراءـ الـاتـحادـيـ ذـيـ الرـقـمـ ٤٤١ـ لـعـامـ ٢٠٠٨ـ المـعـدـ بـالـقـرارـ ٢٤٠ـ لـعـامـ ٢٠١٣ـ الـكـفـاـيـاتـ الـعـلـمـيـةـ الـمـعـادـ تـوظـيفـهـ ، اـمـتـياـزـاتـ مـادـيـةـ وـتـسـهـيـلـاتـ إـجـرـائـيـةـ .
- ١٥- إـذاـ لـمـ يـمـكـنـ إـعادـةـ تـوظـيفـ التقـاعـدـ عـلـىـ وـفـقـ قـرارـ مجلسـ قـيـادـةـ الثـورـةـ المنـحلـ ذـيـ الرـقـمـ ٣٦١ـ لـعـامـ ٢٠٠٢ـ ، فـيـمـكـنـ التـعـاقـدـ مـعـهـ عـلـىـ وـفـقـ قـرارـ مجلسـ قـيـادـةـ الثـورـةـ المنـحلـ ذـيـ الرـقـمـ ١٩٨٥ـ لـعـامـ ١٩٨٥ـ ، وـتـعلـيمـاتـهـ ذاتـ الرـقـمـ ٧ـ لـعـامـ ١٩٨٥ـ .
- ١٦- نـرـىـ أـنـ رـأـيـ الـإـدـارـةـ السـابـقـةـ فـيـ الإـشـعـارـ المـقـدـمـ مـنـ الـإـدـارـةـ الرـاغـبـةـ فـيـ إـعادـةـ تـوظـيفـ التقـاعـدـ وـالـمـسـتـقـيلـ إـلـيـهـاـ، لـيـسـ مـلـزـماـ لـهـاـ بـلـ هـوـ مـنـ بـابـ الـاستـئـنـاسـ أوـ الـاسـتـشـارـاـدـ .
- ١٧- إـنـ منـحـ المـخـصـصـاتـ الـوـظـيفـيـةـ إـلـىـ جـانـبـ الـمـكـافـأـةـ الشـهـرـيـةـ لـلـمـتـقـاعـدـ الـمـعـادـ تـوظـيفـهـ، قدـ أـصـبـحـ أـلـاـنـ غـيـرـ مـمـكـنـ فـيـ ظـلـ قـانـونـ التقـاعـدـ الموـحدـ ذـيـ الرـقـمـ ٩ـ لـعـامـ ٢٠١٤ـ .
- ١٨- إـنـ تـقـاضـيـ المـتـقـاعـدـ الـمـعـادـ إـلـىـ الـوـظـيفـةـ رـاتـباـ تـقـاعـديـاـ لاـ يـمـنـعـ مـنـ اـحـتـسـابـ خـدـمـتـهـ الـمـهـنـيـةـ فـيـ الـمـحـاـمـاـةـ مـعـ خـدـمـتـهـ الـوـظـيفـيـةـ لـأـغـرـاضـ تـحـدـيدـ الـرـاتـبـ وـالـتـرـفـيـعـ وـالـتـقـاعـدـ .
- ١٩- إـنـ إـعادـةـ تـوظـيفـ غـيـرـ المـدـنـيـينـ مـنـ الـعـسـكـرـيـينـ وـالـشـرـطـةـ فـيـ وـظـيفـةـ مـدنـيـةـ يـحـكـمـهـ قـرارـ مجلسـ قـيـادـةـ الثـورـةـ المنـحلـ ذـيـ الرـقـمـ ١٠١٤ـ لـعـامـ ١٩٧٦ـ .

- ٢٠ يجب التمييز في الاستقالة بين طلبها الذي هو عمل إرادي حر من الموظف ، وبين قبولها وهو عمل إداري انفرادي من الإدارة العامة .
- ٢١ إن الاستقالة عملية تبدأ بطلب أو غياب ، وتنتهي بقبول أو رفض أو مضي المدة مع سكوت الإدارة .
- ٢٢ إن قبول طلب الاستقالة يمكن أن يكون صريحاً ، كما يمكن أن يكون ضمنياً .
- ٢٣ إن الاستقالة في سببها يمكن أن تكون صريحة ، كما يمكن أن تكون حكمية .
- ٢٤ إن انتهاء مدة الإجازة وعدم مباشرة الموظف المجاز خلال مدة عشرة أيام يحقق حكم انقطاع الموظف عن وظيفته المذكور في الفقرة ٣ من المادة السابعة والثلاثين من قانون الخدمة المدنية المعدل .
- ٢٥ تتشابه الاستقالة الصريحة بطلب مع صورة الإحالة الاختيارية بطلب في الكثير من الخصائص .
- ٢٦ إن الموافقة اللاحقة على طلب الاستقالة بعد رفضها من الإدارة ، أو عدم الممانعة من إعادة التوظيف ، وغياب الموظف عن وظيفته ، لا يؤدي إلى تغيير القرار الإداري الصادر برفض الاستقالة إلى القبول ، ولا يُغيّر من نوع الاستقالة من حكمية إلى صريحة ، طالما جرى خارج المدة الزمنية المقررة للطعن بالقرار أمام القضاء حفاظاً على استقرار الأوضاع والمراسيم القانونية ، والإغلاق بباب من أبواب الفساد الإداري في الإدارات العامة .
- ٢٧ أن قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٢٢٠ لعام ٢٠٠٢ ، جاء مكملاً ومفصلاً لقرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٥١٤ لعام ١٩٨١ .
- ٢٨ إن قرار مجلس قيادة الثورة ذي الرقم ٥١٤ قد عَدَلَ الأحكام المذكورة في المواد الخامسة عشر، والحادية والعشرين، والثانية والعشرين من قانون الخدمة المدنية المعدل ، فيما يخص راتب المستقيل المعاد توظيفه .
- ٢٩ لم ينظم المشرع في قانوني الخدمة المدنية المعدل والتقاعد الموحد ، موضوع عدم استفاداة المتقاعد والمستقيل من رواتب إجازاته المتراكمة ، وإمكان احتسابها مستقبلاً برواتب أو لأغراض الخدمة التقاعدية .

٣٠- ترفض الإدارة العامة في إقليم كوردستان العراق احتساب الخدمة الوظيفية للمستقيل

استقالة صريحة على نحو غير مشروع .

### ثانياً- المقترنات

١- ندعو المشرع العراقي إلى الاستقرار على استعمال مصطلح التوظيف بدلاً من مصطلح التعيين، لعدم دقة الأخير في التعبير عن مفهوم إشغال وظيفة شاغرة من موظف في مرفق عام بصورة دائمة .

٢- ندعو المشرع العراقي إلى تعديل البنددين ثانياً وخامس عشر من المادة ٩ من قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي والإبقاء على اختصاص الإدارات العامة في إعادة توظيف المتყاعدين والمستقيلين، وترك ما سواه من التوظيف والترقية إلى مجلس الخدمة العامة الاتحادي ، نظراً لاختلاف طبيعته وخصائصه عنهما ، ولكن الأمر يخص شروطاً وحالات فردية وفنية وعلمية على الأكثر تقدّرها الإدارة العامة المختصة في ضوء خدمة المتყاعدين أو المستقيلين السابقة ومدى حاجة المرفق العام إلى خدماته . على أن يكون الأمر في النهاية تحت رقابتي المجلس والقضاء منعاً للانحراف في استعمال السلطة .

٣- ندعو القضاء الإداري العراقي بعد تطوير تشكييلاته بصدور قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة ذي الرقم ١٧ لعام ٢٠١٣ إلى تعريف المصطلحات التي ألغى المشرع تعريفها ، ولاسيما إعادة التوظيف ، لأهمية ذلك في تطوير الوظيفة العامة والنهوض بالمرافق العامة ، وتجنب المنازعات ، وعدم تداخل المفاهيم مع بعضها .

٤- ندعو المشرع العراقي إلى لملمة شتات قواعد إعادة التوظيف في إطار فصل مستقل في قانون الخدمة المدنية النافذ أو في قانون الخدمة المدنية الجديد ، لتجنب الوقوع في الزلل في تطبيق قواعده على الحالات المشتملة . واغناء هذا الفصل بالقواعد المنتشرة في قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل ، ولاسيما القراران ٢٢٠ و ١٤٥ . وقواعد التعاقد مع المستقيل والمتყاعدين .

٥- ندعو المشرع العراقي إلى تعديل نص الفقرة ج من البند ثانياً من المادة ١٢ من قانون التقاعد الموحد ، واستبدالها بشرط عدم جواز إعادة توظيف الموظفة مستقبلاً لحين بلوغ أطفالها سن الرشد .

٦- ندعو المشرع العراقي إلى تقييد شرط أن يكون إعادة توظيف المتتقاعدين والمستقيلين بالعنوان الوظيفي الذي يختاره الوزير أو رئيس الإدارة غير المرتبطة بوزارة ، حتى لا يتعارض مع شرط توافر الوظيفة الشاغرة التي تتناسب مع مؤهلات المعاد توظيفه ، وتتوافق فيه مؤهلات إشغالها .

- ٧- نرى أن شرط عدم وجود مانع يعود إلى حالة المرشح لإعادة التوظيف الصحية ، هو شرط مكرر لما ذكره المشرع في البند ثالثا من التعليمات ذات العدد ٥ لعام ٢٠٠٣ ، في استلزم توافر شروط التوظيف في المرشح لإعادة التوظيف .
- ٨- ندعو المشرع بيان الأثر الناجم عن رأي الإدارة السابقة السلبي من المرشح لإعادة التوظيف ، وتأثيره في قرار إعادة التوظيف .
- ٩- ندعو إلى توحيد أحكام القرارين ١٤ و ٢٢٠ في أحكام واحدة في قانون الخدمة المدنية ، بأن يعاد راتب التقاعد والمستقيل إلى راتبهما الأخير قبل الإحالة إلى التقاعد والاستقالة ، واحتساب خدمتيهما لأغراض تحديد الراتب والترفيع والتقاعد .
- ١٠- ندعو المشرع العراقي إلى تعديل صياغة نص الفقرة ا من البند أولا من المادة ٤ من قانون التقاعد الموحد ذي الرقم ٩ لعام ٢٠١٤ ، لأنها متعارضة مع بعضها ، بما يزيل هذا التعارض .
- ١١- ندعو المشرع العراقي إلى بيان الأثر المترتب على إقرار الموظف في التوظيف بأنه لم يوظف سابقا ، ثم تبين للإدارة خلاف ذلك في الوظيفة التي يشغلها .
- ١٢- ندعو مجلس شورى الدولة العراقي إلى الإسهام الفعال في مكافحة الفساد الإداري من خلال الفتاوى التي تحفظ للوظيفة العامة في العراق قيمتها ، وعدم التساهل مع حالات الغش والخداع ومخالفة القانون من الموظفين .
- ١٣- ندعو القضاء الإداري العراقي إلى أن تكون أحكامه أكثر دقة وتفصيلا مما هي عليه ألان ، وتحري المبادئ القانونية ، واستخلاص مبادئ قانونية جديدة ، واستنباطها بما ينسجم مع الواقع القانوني الحالي .
- ١٤- ندعو المشرع العراقي إلى فصل القضاء الإداري العراقي عن وزارة العدل ، وإنشاء مجلس الدولة العراقي انسجاما مع نص المادة ١٠١ من دستور ٢٠٠٥ العراقي النافذ .
- ١٥- ندعو المشرع العراقي إلى تعديل البند ثانيا من المادة ٢٣ من قانون التقاعد الموحد ، وإزالة نسبة ٣٪ المفروضة على تقسيط مبلغ المكافأة ، لتعارضها مع مبادئ العدالة .

- ١٦ ندعو المشرع العراقي إلى احتساب الفروقات المالية الناجمة عن احتساب الخدمة الوظيفية السابقة انسجاماً مع حكم القانون .
- ١٧ ندعو المشرع العراقي إلى إلغاء نص الفقرة ٢ من المادة السابعة والثلاثين من قانون الخدمة المدنية المُعَدّل ، لاشتراك حكمها مع الفقرة ٣ نفسها .
- ١٨ ندعو المشرع العراقي إلى تعديل أحكام المواد الخامسة عشر والحادية والعشرين ، والثانية والعشرين من قانون الخدمة المدنية المُعَدّل ، بما يسمح بمنح المعاد توظيفه حقوقه المالية العادلة .
- ١٩ ندعو المشرع العراقي إلى سن نص يمنع ترك الخيار للمعاد توظيفه في الاختيار بين نظامي التوظيف وإعادة التوظيف ، إذا كان موظفاً انقطعت علاقته الوظيفية بالإدارة العامة في السابق .
- ٢٠ ندعو القضاء الإداري العراقي إلى عدم الاجتهاد في وجود النص في عدم احتساب الخدمة الوظيفية في بعض الحالات إلا لأغراض التقاعد فقط ، بما يخالف أحكام القرارات ٢٢٠ و ٥١٤ .
- ٢١ ندعو المشرع العراقي إلى سن نص يشترط موافقة الإدارة السابقة على إعادة توظيف المتتقاعد والمستقيل ، وان يضع معياراً موضوعياً لذلك منعاً لانحراف الإدارة في استعمال السلطة ، ومنح المتتقاعد أو المستقيل فرصة الطعن في قرار الإدارة الصادر بهذا الشأن .
- ٢٢ ندعو المشرع العراقي إلى إلغاء قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٦٠٠ لعام ١٩٨٠ لتعارضه مع الدستور ، ومبادئ حقوق الإنسان ، واحتساب الخدمة المهنية خدمة لأغراض تحديد الراتب ، والترفيع ، والتقاعد .
- ٢٣ ندعو إلى إلغاء نص الفقرة ١ من المادة التاسعة والأربعين من قانون الخدمة المدنية المُعَدّل ، واحتساب الإجازات المتراكمة للمستقيل المعاد توظيفه لأغراض الحصول على رواتبها عند تقاعده أو لأغراض التقاعد .
- ٢٤ ندعو إلى معالجة حالة عدم استفادة المتتقاعد والمستقيل المعاد توظيفهما من الإجازات المتراكمة أو استفادتهما منها.
- ٢٥ ندعو الإدارة العامة المختصة في إقليم كوردستان العراق إلى احتساب الخدمة الوظيفية للمستقيل بموافقة إدارته خدمة لأغراض تحديد الراتب ، والترفيع ، والتقاعد انسجاماً مع حكم القانون .

١ سنتعمل في بحثنا هذا مصطلح التوظيف الذي استعمله المشرع العراقي استعملاً موفقاً في قانون الخدمة المدنية المعدل ، ولم يستعمله في التشريعات الوظيفية الأخرى ، وذلك بدلاً من مصطلح التعيين. لأن المصطلح الأول أكثر دقة لغةً واصطلاحاً من المصطلح الثاني ، فتعين الشيء لغة : تخصيصه من الجملة ، وعيّنت القرية ، إذا صبّت فيها ماء لتنتفخ عيون الحُرَز فتَنَسَد ، والمعنى : الثور الوحشي . وعيّنت اللؤلؤة : ثقبتها . وعيّنت فلاناً : أخبرت بمساوية في وجهه . وعيّن الرجل المال : إذا أصابه عين ، وتعين عليه الشيء لزمه بعينه . للمزيد من التفصيات ، ينظر الإمام إسماعيل بن حماد الجوهري ، معجم الصحاح ، دار المعرفة ، بيروت ، ٢٠٠٥ / ٥٤٢٦ م. ص ٧٦١ . وعيّن الرجل : اخذ أو أعطي بالعينة : أي السلف . وعيّن التاجر : باع سلعه بثمن إلى أجل ثم اشتراها من المشتري في المجلس نفسه بأقل من ذلك الثمن نقداً ، ليسلم من الربا . ينظر إبراهيم مصطفى وآخرون ، المعجم الوسيط ، ج ١ و ٢ ، ط ٢ ، مجمع اللغة العربية ، دار الدعوة ، أسطنبول ، ١٩٨٩ ص ٦٤١ . وتعين الرجل إذا تَشَوَّهَ وتأتى ليصيب شيئاً بعينه وعيّن فلاناً : أخبره بمساوية في وجهه عن اللحياني . و العينُ و العينةُ : الربا . وعيّن التاجر : أخذ بالعينة أو أعطى بها يقال عيّن التاجر يعيّن تعيناً . وعيّنة قبيحة وهي الاسم وذلك إذا باع من رجل سلعة بثمن معلوم إلى أجل معلوم ثم اشتراها منه بأقل من الثمن الذي باعها به وقد كره العينة أكثر الفقهاء . وتعين الشيء : تخصيصه من الجملة . و المُعِينُ : فعلٌ ثور. ينظر ابن منظور ، لسان العرب ، المجلد الثالث عشر ، ط ٣ ، دار صادر ، بيروت ، ١٤١٤ م، ص ٣٠٦ وما بعدها.

٢ إبراهيم مصطفى وآخرون ، المصدر السابق ، ص ٦٣٤ و ٦٣٥ .

٣ الإمام إسماعيل بن حماد الجوهري ، المصدر السابق ، ص ٧٥٢ .

٤ المصدر السابق ، ص ١١٤٨ .

٥ إبراهيم مصطفى وآخرون ، المصدر السابق ، ص ١٠٤٢ .

٦ معجم المعاني الجامع قاموس عربي عربي ، منشور في الموقع الإلكتروني ، <http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/>

٧ فتواه ذات الرقم ٤٥/٢٠١٢ في ٢٧/٦/٢٠١٢ ، منشورة في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٢ ، مطبعة الوقف الحديقة ، بغداد ص ١٠٠ .

٨ للمزيد من التفصيات بخصوص مبدأ السير المنظم للمرافق العامة ينظر شارل فورتييه ، ضمان استمرار مرافق عام النقل البري للمسافرين : نهاية الاستثناء الفرنسي ، مجلة القانون العام الفرنسية ، ترجمة محمد عبد صاصيلا ، العدد ٦ ، ٢٠٠٧ ، ص ١٤٨٧ - ١٥١٣ .

٩ منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣١٦٤ في ٢٤/٨/١٩٨٧ .

١٠ حصل في كثير من الإدارات العامة بعد احتلال العراق في ٩/٤/٢٠٠٣ أن جرى إعادة توظيف الكثير من الموظفين الذين تبيّن فيما بعد ارتباطهم بوظيفة أخرى بشكل أو آخر ، وكانوا يستلمون أكثر من راتب .

١١ الفقرة ٢ من المادة التاسعة والأربعين من قانون الخدمة المدنية ذي الرقم ٢٤ لعام ١٩٦٠ المعدل المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٠٠ في ٦/٢/١٩٦٠ .

١٢ حكمها في الطعن ذي الرقم ٤٣٢٨ لسنة ٤٠ ق في ٢٢/٣/١٩٩٧ . نقلًا عن د. محمد حسن علي و احمد فاروق الحميلي ، الموسوعة العملية في نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ج ١ ، طرق شغل الوظيفة العامة ، دار الكتب القانونية ، المحلة الكبرى ، ٢٠٠٦ ، ص ١٤٧ .

١٣ حكمها ذي الرقم ٢١٨ /قضاء موظفين- تمييز/ ٢٠١٥ في ٧/٥/٢٠١٥ منشور في الموقع الالكتروني [www.moj.gov.iq/tmeez/](http://www.moj.gov.iq/tmeez/)

١٤ حكم الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية ذي الرقم ١٠٥ /انضباط-تمييز/ ٢٠٠٩ في ١٣/٥/٢٠٠٩ . حكم غير منشور . كما قضت المحكمة الاتحادية العليا أن الإدارة غير ملزمة بوجوب إعادة توظيف المدعى ، وإن توظيفه هو أمر جوازي عند توافر الدرجة الوظيفية . حكمها ذي الرقم ١٦ /اتحادية -تمييز/ ٢٠٠٦ في ١٩/٧/٢٠٠٦ . منشور في الموقع الالكتروني [www.irajia.org](http://www.irajia.org)

١٥ للمزيد من التفصيلات بخصوص تعريفات الموظف العام ينظر د.هيثم حليم غازي ، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا عليها دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ٢٠١٥ ، ص ٢٢-٢٨ .

١٦ المادة الرابعة عشر من قانون الخدمة المدنية المعدل .

١٧ المادة الخامسة عشر من المصدر السابق .

١٨ ينظر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٥١٤ لعام ١٩٨١ . المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٨٢٨ في ٤/٥/١٩٨١ .

١٩ ينظر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٢٢٠ لعام ٢٠٠٢ المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٩٥٣ في ٢١/١٠/٢٠٠٢ .

٢٠ قضت الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية بـ " لا تتحسب خدمات الموظف السابقة المعين تعيناً جديداً لأغراض العلاوة والتوفيق إذا وقع على إقرار بأنه ليس موظفاً " . حكمها ذي الرقم ٣٥٢ /انضباط-تمييز/ ٢٠١١ في ١٣/١٠/٢٠١١ . منشور في قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة لعام ٢٠١١ ، مطبعة الوقف الحديثة ، بغداد ، ص ٢٧٩ .

٢١ فتوى مجلس شوري الدولة ذات الرقم ٤/١١/٢٠١١ في ١٨/١١/٢٠١١ ، منشورة في المصدر السابق ، ص ٥٦ .

٢٢ المصدر السابق نفسه .

٢٣ الفقرة ١ من البند ثانياً من الملحق ١ من التعليمات ذات العدد ١١٩ لعام ١٩٧٩ والصادرة من وزارة المالية والمنشورة في الوقائع العراقية ذات

العدد ٢٧٤٤ في ١٠/١٢/١٩٧٩.

٢٤ استثنى المشرع العراقي في البند الخامس عشر من المادة ٩ من قانون الخدمة العامة الاتحادي ذي الرقم ٤ لعام ٢٠٠٩ من له خدمة سابقة في وظيفة مثبت فيها أو يحمل شهادة عليا من إجراء الاختبار أو الامتحان المقرر لفحص مؤهلات الأشخاص المتقدمين للتوظيف وإعادة التوظيف ، إلا إذا كان عدد هؤلاء أكبر من عدد الوظائف الشاغرة . وهذا الاختبار أو الامتحان هو سلطة تقديرية للمجلس أن شاء أجراه ، وإن لم يشأ لم يجره كما يظهر من صياغة النص المذكور . نشر القانون في الوقائع العراقية ذات العدد ٤١٦ في ٦/٤/٢٠٠٩ .

٢٥ حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن ذي الرقم ٣٢٣١ لسنة ٣٦ ق ، جلسة ١٢٢/١٩٩٤ نقلاً عن د. محمد حسن علي وفاروق احمد الجميلي ، المصدر السابق ، ص ١٥٠ .

٢٦ حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن ذي الرقم ٨١٩ لسنة ٩ ق في ٢١/١١/١٩٦٥ نقلاً عن د. شريف يوسف خاطر ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، ط ٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٨ ، ص ١٤٧ .

٢٧ د. خالد رشيد علي ، مفهوم الترقية والتوفيق وبعض مشكلاتها في القانون العراقي ، مجلة دراسات قانونية ، بيت الحكم ، العدد ٢٥ ، ٢٠١٠ ، ص ١٥٧ .

٢٨ د. سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري ، منشأة المعرف ، الإسكندرية ، ٢٠٠٤ ، ص ٢٩٥ .

٢٩ ينظر تعليمات الترقية العلمية في الجامعات والمعاهد العراقية ذات العدد ٣٦ لعام ١٩٩٢ المنشورة في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٤٠٠ في ٦/٤/١٩٩٢ .

٣٠ المادة ٤ من قانون التنظيم القضائي ذي الرقم ١٦٠ لعام ١٩٧٩ المعدل المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٧٤٦ في ١٧/١٢/١٩٧٩ .

٣١ المادة الثانية والعشرون من قانون الخدمة المدنية المعدل .

٣٢ المادة العشرون من قانون الخدمة المدنية العراقي المعدل .

٣٣ المادة الثانية والعشرون من المصدر السابق .

٣٤ أفتنت الجمعية العامة في مجلس الدولة المصري بـ "... التعيين في هذا الشأن حسب صريح النص هو التعيين المبتدأ الذي تنفتح به العلاقة الوظيفية بين العامل وبين جهة عمله ، وأنه في مجال التعيين كأداة لشغل الوظائف ، يتعمّن التفرقة بين التعيين المبتدأ الذي تنفتح به علاقة وظيفية لم تكن قائمة من قبل أو تدخل في سياق وظيفي جديد منبت الصلة بالوضع الوظيفي السابق ، وبين التعيين المتضمن ترقية – الناتج عن تسوية لأنّه يقوم في نطاق علاقة وظيفية قائمة ، فإنه وإن كان يدفعها في طور جديد أو ينشأ لها مركز قانوني جديد ، فإن ذلك كلّه ،

إنما يظل امتداداً للوضع الوظيفي السابق، بما يتبعه من المقصود بالتعيين وفقاً لأحكام القوانين سابق الإشارة إليها ...” فتواء في الملف ذي الرقم ١٤١٢/٤/٨٦ - جلسة ١١/٣/١٩٩٩ . نقلًا عن د. محمد حسن علي واحمد فاروق الحميدي ، المصدر السابق ، ص ٢٠٥ .

٣٥ هناك صور أخرى لإعادة التوظيف في القانون العراقي أهمها إعادة توظيف المفصل بأ نوعه المختلفة ، ولكن لم يتسع البحث لاستيعابها ، لذا سنبحث الصور الأخرى في بحث مستقل آخر إن شاء الله تعالى .

٣٦ البند تاسعاً من المادة ١ من القانون المنصور في الواقع العراقي ذات العدد ٤٣١٤ في ٢٠١٤/٣/١٠ . ولم يُعرف المشرع في قانون التقاعد ذي الرقم ٢٧ لعام ٢٠٠٦ الملغى المتلاعِد بخلاف المُشرع في قانون التقاعد المدني ذي الرقم ٣٣ لعام ١٩٦٦ الملغى الذي عرفه بأنه ”كل شخص يتناول راتباً تقاعدياً أو استحقه بموجب هذا القانون أو قوانين التقاعد المدني التي سبقته“ . ينظر الفقرة من المادة ١ من القانون المنصور في الواقع العراقي ذات العدد ١٢٥٩ في ١٩٦٦/٤/٢٤ .

٣٧ البندان أولاً وثانياً من المادة ١٠ من القانون .

٣٨ المادة ١١ من القانون .

٣٩ إن هذه الصورة والتي بعدها، هما صورتان جديدتان من صور الإحالـة إلى التقاعد لم تكونا موجودتين في القوانين السابقة .

٤٠ إن التأكـد من توافـر هذا الشرط صعب من الناحـية العمـلـية ، ومن ثم سيكون وجودـه شكـليـاً، ومن ثم نـرى رفعـه من المـشرع العـراـقـي أو استـبدـالـه بـشرطـ عدمـ إـعادـةـ تـوظـيفـ المـتقـاعـدـةـ المـسـتـقـيـدةـ مـسـتـقـبـلاـ إـلاـ بـعـدـ بـلوـغـ أـطـفـالـهـ سـنـ الرـشدـ .

٤١ البندـ أـولـاـ وـثـانـيـاـ وـثـالـثـاـ منـ المـادـةـ ١٢ـ منـ الـقـانـونـ .

٤٢ البندـ رـابـعاـ منـ المصـدرـ السـابـقـ .

٤٣ لهذا يجب التمييز جيداً بين مفهومي إعادة التوظيف ومفهوم الإعادة إلى الوظيفة ، فالأخير يغطي حالة الإعادة إلى الوظيفة بحكم قضائي نتيجة خطأ الإدارة في إبعاد الموظف عنها بأي سبب من الأسباب ، فالموظـفـ يـعودـ إـلـىـ وـظـيـفـتـهـ مـنـ دونـ حـاجـةـ إـلـىـ إـصـدـارـ قـرـارـ بإـعادـةـ تـوظـيفـ ، فيـبـقـىـ التـوظـيفـ الـابـتدـائـيـ سـارـياـ وـسـلـيـماـ وـيـخـضـعـ لـلـمـوـظـفـ إـلـيـهـ .

٤٤ حكمـهاـ ذـيـ الرـقـمـ ١١ـ /ـ قـضـاءـ إـدـارـيـ /ـ ٢٠١٢ـ /ـ ٤ـ /ـ ٢٥ـ .ـ منـشـورـ فيـ قـرـاراتـ وـفـتاـوىـ مـجـلسـ شـورـىـ الدـوـلـةـ لـعـامـ ٢٠١٢ـ ،ـ المصـدرـ السـابـقـ ،ـ صـ ٣٢٩ـ وـ ٣٣٠ـ .ـ وـحـكـمـ الـهـيـأـةـ الـعـامـةـ فيـ مـجـلسـ شـورـىـ الدـوـلـةـ بـصـفـتـهـ التـمـيـيـزـيـةـ ذـيـ الرـقـمـ ٣٧٩ـ /ـ اـنـضـبـاطـ-ـتـمـيـيـزـ /ـ ٢٠١١ـ /ـ ١٠ـ /ـ ٣١ـ .ـ منـشـورـ فيـ قـرـاراتـ وـفـتاـوىـ مـجـلسـ شـورـىـ الدـوـلـةـ لـعـامـ ٢٠١١ـ ،ـ المصـدرـ السـابـقـ ،ـ صـ ٢٨٠ـ .ـ

٤٥ حـكـمـ الـهـيـأـةـ الـعـامـةـ فيـ مـجـلسـ شـورـىـ الدـوـلـةـ بـصـفـتـهـ التـمـيـيـزـيـةـ ذـيـ الرـقـمـ ٨ـ /ـ اـنـضـبـاطـ-ـتـمـيـيـزـ /ـ ٢٠١٢ـ /ـ ٤ـ /ـ ٢٦ـ .ـ منـشـورـ فيـ قـرـاراتـ وـفـتاـوىـ مـجـلسـ شـورـىـ الدـوـلـةـ لـعـامـ ٢٠١٢ـ ،ـ المصـدرـ السـابـقـ ،ـ صـ ٢٢٤ـ وـ ٢٢٥ـ .ـ

٤٦ حكمها ذي الرقم ٤٥٣ / انضباط-تمييز ٢٠١٢ في ٢٠١٢/٨/١٦ ، منشور في قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة لعام ٢٠١٢ ، المصدر السابق . ص ٢٧١ و ٢٧٢ .

٤٧ منشورة في الواقع العراقي ذات العدد ٣٩٧١ في ٢٤/٢/٢٠٠٣ .

٤٨ البند أولاً من المادة ١٠ منه .

٤٩ منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٤٠٧٤ في ٥/١٢/٢٠٠٨ .

٥٠ المادة ١١ المعدلة بقانون التعديل الثاني لقانون الخدمة الجامعية ذي الرقم ١ لعام ٢٠١٤ المنصوص في الواقع العراقي ذات العدد ٤٣٠٨ في ٣/٢/٢٠١٤ .

٥١ أفتى مجلس شوري الدولة بعدم جواز إعادة توظيف المتتقاعد الذي تجاوز السن القانونية إلا بقانون . فتواه ذات الرقم ٢٠٠٧/٧٩ في ١٦/١٢/٢٠٠٧ منشورة في قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٧ ، جمهورية العراق ، وزارة العدل ، مجلس شوري الدولة ، ص ٢٧٩ . وفتواه ذات الرقم ٧٢/٢٠٠٥ في ١٦/١١/٢٠٠٥ ، نسخة عن صباح صادق جعفر ، مجلس شوري الدولة ، ط ١ ، بلا دار نشر ، بغداد ، ٢٠٠٨ ، ص ١٨٥ و ١٨٤ .

٥٢ منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٣٠٤٠ في ٨/٤/١٩٨٥ . كما صدرت تعليمات تنفيذه ذات الرقم ٧ لعام ١٩٨٥ والمنشورة في الواقع العراقي ذات العدد ٣٠٥٣ في ٨/٧/١٩٨٥ . وقد أفتى مجلس شوري الدولة بن القرار المذكور هو الأساس القانوني لجواز التعاقد مع المتتقاعدين على وفق الشروط المذكورة فيه . فتواه ذات الرقم ٩/٢٠٠٩ في ٩/٢/٢٠٠٩ ، منشورة في قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٩ ، جمهورية العراق ، وزارة العدل ، مجلس شوري الدولة ، بغداد ، ص ٤٩٤٨ .

٥٣ المادة ١ من القرار المذكور . ويشرط للتعاقد مع المتتقاعد على وفق هذا القرار وتعليماته ذات الرقم ٧ لعام ١٩٨٥ ما يأتي :-

١- أن يكون المرشح متتقاعداً من الإدارات العامة الحكومية أو من العسكريين أو من متتقاعدي قوى الأمن الداخلي .

٢- أن تتتوفر في المتتقاعد الشروط الالزمة لإشغال العمل التعاقد عليه .

٣- توافر الشاغر في ملاك المتتقاعدين العراقيين في الإدارات العامة الحكومية والقطاعين العام والخاص .

٤- عدم احتساب مدة التقاعد للمشتملين بالقرار خدمة لأغراض التقاعد والضمان الاجتماعي .

٥- أن لا يكون سبب الإحالـة إلى التقاعد أسباب تقصيريـة أو لعدم الكفاـية .

وقد منح المشرع في القرار المتتقاعدين بمقتضاه أجورهم ومخصصات معينة استناداً إلى العقد فضلاً عن الراتب التقاعدي وهي مخصصات الخطورة وبديل العدوى والمخصصات التي تمنح للعاملين في المستشفيات والمستوصفات وأجر النقل المقطوعة، فضلاً عن أجور الأعمال الإضافية

كما منحهم إجازات متنوعة وهي إجازة اعتيادية باجر تام لمدة ثمانية أيام ، وإجازة مرضية باجر تام لمدة ثمانية أيام ، وإجازة من غير راتب

لمدة لا تزيد عن ثلاثة أيام . ينظر المادتان ٤ و ٧ من التعليمات ذات الرقم ٧ المذكورة .

٤ المادة ٢ من القرار . وقد قضت الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة بان يستحق المتقاعد التعاقد مع الادارة العامة أجرًا مقطوعاً يعادل اجر المستوى الأدنى لأجر المهنة التي يتعاقد عليها، وليس راتب الوظيفة التي كان يشغلها ودرجتها . حكمها ذي الرقم ٢٠٠٧/٢٠١٢/٥٣٦٢ في ٢٠١٢/٧/٥ ، منشور في قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة لعام ٢٠١٢ ، المصدر السابق ، ص ٢٤٩ و ٢٥٠ .

٥ أصبح هذا الاختصاص من اختصاصات مجلس الخدمة العامة الاتحادي استنادا إلى أحكام البند ثانيا من المادة ٩ من قانونه ذي الرقم ٤ لعام ٢٠٠٩ . ولكن لم يكتب لهذا القانون التنفيذ لغاية كتابة هذا البحث .

٦ الفقرة ١ من البند أولا من المادة ٦ منه .

٧ البند أولا من المادة ١ من التعليمات ذات العدد ٥ لعام ٢٠٠٣ المذكورة .

٨ البند ثانيا من المصدر السابق .

٩ ينظر المادة السابعة من قانون الخدمة المدنية المعدل .

١٠ ينظر قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل ذات الأرقام ٦٢٠ لعام ١٩٧٤ المنشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٣٦٢ في ٦/٨/١٩٧٤ ، و ١٥٠٣ لعام ١٩٨٠ ، المنشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٧٥٧ في ١٨/٢/١٩٨٠ و ٣٢٩٤ لعام ١٩٨٤ ، المنشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٩٨٦ في ٣/٢٦/١٩٨٤ .

١١ سنائي إلى دراسة حالات المنع من إعادة التوظيف في القانون العراقي في بحث آخر أن شاء الله تعالى .

١٢ المادة ٢ من التعليمات ذات العدد ٥ لعام ٢٠٠٣ المذكورة .

١٣ بخلاف الحال مع قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ١١٧٨ لعام ١٩٧٥ الملغى الذي منع الإدارات العامة من إعادة توظيف أي موظف مستقيل صراحة أو حكما في أي إدارة أو شركة عامة أو مختلطة إلا بموافقة الإدارة التي استقال منها صراحة أو حكما . منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٥٠٠ في ١/١٢/١٩٧٥ . وقد ألغى هذا القرار بالقانون ذي الرقم ٤٧ لعام ٢٠٠٧ المنشور في الواقع العراقي ذات العدد ٤٠٤٨ في ٩/١/٢٠٠٧ .

١٤ عرفت التعليمات ذات العدد ٥ لعام ٢٠٠٣ الخدمة الوظيفية بأنها " الخدمة الوظيفية السابقة المقضية على المالك الدائم في الدائرة التي انقطعت علاقه الموظف بها والتالية للحصول على الشهادة الدراسية ، وإذا كان الموظف يحمل أكثر من شهادة دراسية فإن الاحتساب يتم وفق شهادة واحدة ، وهي التي تحقق له راتباً أفضل " . المادة ٣ من التعليمات .

٦٥ الفقرة ٢ من المادة ١ من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٢٢٠ لعام ٢٠٠٢ المذكور .

٦٦ البند أولاً من المادة ٢٤ من المصدر السابق .

٦٧ أن صياغة نص الفقرة ا من البند أولاً من المادة ٥، غير دقيقة لغة ومتعارضة مع بعضها، فالجزء الأول من النص يلزم الموظف المعاد توظيفه باستلام راتب الوظيفة أو المكافأة الشهرية أو المخصصات الوظيفية مع قطع الراتب التقاعدي ، أما الشق الثاني من النص فيلزم ب اختيار الراتب التقاعدي عند إعادة توظيفه من دون استلام راتب الوظيفة أو مخصصاتها أو المكافأة الشهرية . فيحتاج النص إلى إعادة صياغة من خلال تعديلها على النحو الذي يزيل هذا التعارض .

٦٨ فتوى مجلس شورى الدولة ذات الرقم ٢٠٠٩/٩ في ٢٠٠٩/١٧ ، منشورة في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٩ ، المصدر السابق ، ص ٤٤٨ .

٦٩ البند أولاً من المادة ٢٣ من قانون التقاعد الموحد .

٧٠ البند ثانياً من المادة ٢٣ من المصدر السابق .

٧١ حكمها ذي الرقم ٤٨/انضباط-تمييز/٢٠٠٨ في ٢٠٠٨/٢١ . منشور في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨ ، جمهورية العراق ، وزارة العدل ، مجلس شورى الدولة ، بغداد ، ص ٤٠٩ .

٧٢ فتواه ذات الرقم ٢٠١٢/٢٧ ، منشورة في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٢ ، المصدر السابق ، ص ٩٧ .

٧٣ الفقرة ٤ من المادة الخامسة والأربعين من قانون الخدمة المدنية المعدل . وقد قضت الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية بـ ” من حق الموظف المتყاعد المعاد إلى الخدمة إعادة ما استلمه من رواتب الإجازات المتراكمة وحقه في الاستفادة من هذا الحق كلما تكررت حالته إلى التقاعد وإعادته إلى الوظيفة الثانية ” . حكمها ذي الرقم ٤٨/انضباط-تمييز/٢٠٠٨ في ٢٠٠٨/٢١ . منشور في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨ ، جمهورية العراق ، وزارة العدل ، مجلس شورى الدولة ، بغداد ، ص ٤٠٩ .

٧٤ البند ثانياً من المادة ٢٤ من قانون التقاعد الموحد .

٧٥ حكمه ذي الرقم ٥٨٩/انضباط/٢٠١١ في ٢٠١١/٥/٢٩ ، منشور في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١١ ، المصدر السابق ، ص ٢٩١و٢٩٠ .

٧٦ منشور في الواقع العراقيه ذات العدد ٢٥٥١ في ١٩٧٦/١٠/٤ .

٧٧ المواد ١٢و٦و٧ من القرار .

٧٨ المواد ٦٢ و ٧٦ من القرار .

٧٩ المادة ٢ من القرار

٨٠ المصدر السابق نفسه .

٨١ المادتين ٦ و ٣ من القرار .

٨٢ المادتين ٨ و ٤ من القرار .

٨٣ حكمها ذي الرقم ٣١٤ / انصباط - تمييز ٢٠١٢ في ٢٥/١٠ . منشور في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٢ ، المصدر السابق ، ص ٢٦١ . وحكمها ذي الرقم ٤٥٦ / انصباط - تمييز ٢٠١٢ في ٢٠/١٢ . منشور في المصدر السابق ، ص ٢٧٣ و ٢٧٤ .

٨٤ حكمها ذي الرقم ١٤٤ / انصباط - تمييز ٢٠١١ في ٢١/٤ . منشور في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١١ ، المصدر السابق ، ص ٢٦٥ .

٨٥ فتواه ذات الرقم ٧٣٠ / ٢٠١٢ في ٣٠/٩ ، منشورة في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٢ ، المصدر السابق ، ص ١٣٤  
٨٦ منح أمر سلطة الأئلاف المؤقتة ذي الرقم ٨٨ في ١٢/٥/٢٠٠٤ القضاة أو أعضاء الادعاء العام الذين تركوا القضاء أو الادعاء العام بالاستقالة وعملوا في الحكومة ، أو في الجمعية الوطنية أو مجلس الرئاسة أو مجلس الوزراء الحق في إعادة توظيفهم في القضاء العراقي بعد تركهم للوظائف المذكورة . وقد حدد المشرع لهؤلاء مدة ٩٠ يوماً بعد ترك الوظائف غير القضائية للعودة إلى وظائفهم القضائية ، ويعودوا إلى المستوى والوظيفة التي كان يشغلها قبل ترك القضاء . منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٣٩٨٤ في ١/٦/٢٠٠٤ .

٨٧ أفتى مجلس شورى الدولة بان عَدَ الموظف مستقلياً يؤدي إلى فقدان مركزه القانوني موظفاً . فتواه ذات الرقم ٢٠١١/٩٤ في ٥/١٠ . منشورة في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١١ ، المصدر السابق ، ص ١٩٢ .

88 Planey :Traite pratique de la fonction publique ,Tome I ,1963 . P.247 .

٨٩ حمدي سليمان القبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب في القانون الأردني ، أطروحة دكتوراه ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ٢٠٠١ ، ص ١٣٨ .

٩٠ نصت الفقرة ١ من المادة الخامسة والثلاثين من قانون الخدمة المدنية المعدل على أن ” للموظف أن يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه إلى مرجعه المختص ” .

٩١ نصت الفقرة ٢ من المصدر السابق على أن "على المرجع المختص أن يبيت في الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز الثلاثين يوما ، وبعد الموظف منفكا بانتهائها إلا إذا صدر أمر القبول قبل ذلك " . كما نصت الفقرة ٣ على أن "إذا قدم الموظف استقالته وعيّن فيها موعدا للقبول فيجوز قبولها من تاريخ ذلك الموعد أو قبله " .

٩٢ وهي الطلب المكتوب من الموظف وانتظار قبول قرار الاستقالة أو الإحالة الاختيارية إلى التقاعد أو سكوت الإدارة ومضي المدة القانونية لقبولهما ضمناً . ينظر الفقرة ١ من المادة الخامسة والثلاثين من قانون الخدمة المدنية المعدل ، والبند رابعا من المادة ١٢ من قانون التقاعد الموحد .

٩٣ وهذه الشروط له هي إكمال الخمسين سنة من العمر وإن يكون لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن عشرين سنة ، ولا يصرف الراتب التقاعدي عن المدة السابقة لتاريخ إكمال السن المذكور في الأحوال كلها . المادة ١٣ منه . أن هذا الحكم يختلف عن حكم المشعر في قانون التقاعد الموحد ذي الرقم ٢٧ لعام ٢٠٠٦ الملغى الذي منع الراتب التقاعدي في حالة رفض طلب الاستقالة والاستقالة الحكيمية . ينظر البند خامسا من المادة ١ منه .

٩٤ ينظر المادة السابعة والثلاثين من قانون الخدمة المدنية المعدل .

٩٥ نرى أن هذه الصورة تتشترك مع الصورة التي بعدها ، فالانقطاع لمدة عشرة أيام متواصلة يؤدي إلى تحقق حكم الاستقالة الحكيمية سواء انتهت الإجازة ولم يباشر، أم انقطع الموظف عن الدوام فجأة للمدة المذكورة .

٩٦ حكمه ذي الرقم ٨٤/٢٠٨ عدلية في ١٩٨٥/٦/٢٦ . حكم غير منشور .

٩٧ أفتى مجلس شوري الدولة بان الموظف الذي يستمر في عمله لدى إدارته الأصلية ، ويتقاضى راتبا منها ، ولم ينقطع عن الوظيفة ، ولم تصدر إدارته قراراً بانفكاكه ، لا يُعد مستقيلا . فتواه ذات الرقم ١١٥/١٢/٢٠١٢ في ٩/١٢/٢٠١٢ . منشورة في قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة عام ٢٠١٢ ، المصدر السابق ، ص ١٩٩ و ١٩٨ .

٩٨ كان قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٧٠٠ لعام ١٩٨٠ الملغى يميّز بين نوعي الاستقالة في الآثار ، إذ منع المستقيل ضمناً أو حكماً من الاشتغال لحسابه الخاص أو لدى الغير إلا بعد موافقة الإدارة التي استقال منها ، كما حرمه من حقوقهم الناشئة عن خدمتهم السابقة ، ومن حق الانتماء إلى النقابات ، وشطب قيد من كان منتمياً منهم إليها . منشور في الواقع العراقية ذات العدد ٢٧٧٧ في ٢/٦/١٩٨٠ .

٩٩ منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٨٢٨ في ٤/٥/١٩٨١ .

١٠٠ تنص هذه المادة على أن "يوضع الموظف غير المثبت تحت التجربة من جديد إذا أعيد توظيفه بعد استقالته أو إلغاء وظيفته أو الاستغناء عنه ، ولا يجوز منحه راتبا أكثر من راتبه السابق ، إلا إذا جاز ذلك وفق أحكام هذا القانون ." .

١٠١ تنص هذه المادة على أن "إذا أعيد تعيين الموظف المثبت الذي انتهت خدمته لأي سبب كان بدرجة أدنى من درجته السابقة ، وشغلت وظيفة تعادل تلك الدرجة ، فيجوز منحه راتب الدرجة المذكورة مع علاواتها ، وتحسب المدة التي قضتها في الدرجة الأدنى لغرض الترقيع" .

١٠٢ تنص هذه المادة على أن " لا يجوز إعادة تعيين الموظف المثبت الذي انتهت خدمته لأي سبب كان بدرجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها إلا إذا أكمل الشروط القانونية للتترقيع أو توفرت فيه المؤهلات الواردة في المادتين ٩ و ١٠ من هذا القانون ، فيجوز إعادة تعيينه في الدرجة المناسبة لمؤهلاته " .

١٠٣ منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٨١٣ في ١٩٨١/١٩ . وهو يخص نقل الموظفين من الإدارات الخاضعة لقانون الخدمة المدنية المعدل إلى الإدارات التي تخضع لأحكام قوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة خاصة وبالعكس ، وكذلك النقل بين الإدارات الأخيرة .

١٠٤ حكمه ذي الرقم ١٠٠٥ /انضباط- تمييز/ ٢٠١١ في ٢٠١١/٨ ، منشور في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١١ ، المصدر السابق ، ص ٣٠٨ .

١٠٥ حكمه ذي الرقم ٢٠٨/٨٤/٨٥ عدلية في ٢٦/٦/١٩٨٥ المذكور .

١٠٦ منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٤٠٥٥ في ٢٦/١٢ .

١٠٧ المادة ١٦ من القانون المنصور في الواقع العراقي ذات العدد ٤٢٠٦ في ٢٠١١/٨/٢٩ . واستنادا إلى الفقرة ٥ من البند أولا من المادة ١٨ من قانون التقاعد الموحد ذي الرقم ٩ لعام ٢٠١٤ .

١٠٨ منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٧٧٣ في ١٢/٥/١٩٨٠ .

١٠٩ الفقرة ١ من المادة التاسعة والأربعين من قانون الخدمة المدنية المعدل .

١١٠ الفقرة ٢ من المادة التاسعة والأربعين المعدلة بقانون تعديل قانون الخدمة المدنية ذي الرقم ٥٥ لعام ٢٠٠٧ المنصور في الواقع العراقي ذات العدد ٤٠٦٢ في ٢٠٠٨/٢/١٨ . وحكم الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية ذي الرقم ١٩٨ /انضباط- تمييز/ ٢٠١١ في ٢٠١١/٦/٢٣ ، منشور في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١١ ، المصدر السابق ، ص ٢٧٤ .

١١١ الفقرة ٢ من المادة العاشرة منه .

١١٢ اقر بجلسة مجلس الوزراء الاعتيادية في ١٤/١٢/٢٠٠٨ . منشور في الموقع الالكتروني <http://www.cabinet.iq> .

١١٣ اقر بجلسة مجلس الوزراء الاعتيادية في ٢٩/١٠/٢٠١٣ . منشور في الموقع الالكتروني <http://www.cabinet.iq> .

١١٤ يمكن قد يكون المشتمل بالقرار متقدعاً أو مستقيلاً أو معزولاً أو مفصولاً ، ولكن ما يعنينا في هذا المجال هو حالة الاستقالة .

١١٥ الفقرة ١ من القرار .

١١٦ الفقرة ٢ من قرار مجلس الوزراء الاتحادي ذي الرقم ٤٤١ لعام ٢٠٠٨ المعدل .

١١٧ الفقرة ٣ من المصدر السابق .

١١٨ الفقرة ٤ من المصدر السابق .

١١٩ الفقرة ٥ من المصدر السابق .

١٢٠ الفقرة ٦ من المصدر السابق .

١٢١ الفقرة ٧ من المصدر السابق .

١٢٢ الفقرة ٨ من المصدر السابق .

١٢٣ الفقرة ٩ من قرار مجلس الوزراء الاتحادي ذي الرقم ٤٤١ لعام ٢٠٠٨ المعدل .

١٢٤ الفقرة ١٠ من المصدر السابق .

١٢٥ ينظر على سبيل المثال قرار رئاسة ديوان رئاسة مجلس وزراء الإقليم ذي الرقم ٥٠٠٧ في ١٤/٦/٢٠١٥ منه .

١٢٦ لمزيد من التفصيات ينظر لوران دو بيسيه ، تدرج القواعد وتدرج السلطات ، مجلة القانون العام الفرنسية ، ترجمة محمد عرب صاصيلا ، العدد ٢ ، ٢٠٠٧ ، ص ٤١٧ - ٤٣٨ .

١٢٧ ينظر على سبيل المثال قراراتها ذات الأرقام ١٥١٥ في ٢٤/٢١ ، ٢٠١٥/٢١ ، الفقرة ٧٠ . و ٦٥٠١ في ١٠/٢١ ، ٢٠١٤/١٢١ ، الفقرة ١٢١ . و ١٠٩٠٦ في ٢٠١٢/١٠/٨ ، الفقرة ٩٦ وغيرها .

١٢٨ منشور في الجريدة الرسمية ذات العدد ٥٢٦٢ في ٢٩/١٢/٢٠١٣ .

١٢٩ منشور في الجريدة الرسمية العدد ١١ (تابع) في ١٢/٣/٢٠١٥ .

١٣٠ د. سليمان الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة مقارنة، ط ٦ ، مطبعة جامعة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٩١ ، ص ٢٦٠ .

131 Georges Vedel , Pierre Delvolve , Droit administratif , Part II , presses universitaires de France , p.227.