

المركز القانوني للموظف المؤقت (دراسة مقارنة)

أحمد محمود أمين الحيالي
مشاور قانوني مساعد/شعبة الموارد البشرية
كلية الحقوق/جامعة الموصل
am_alhaiaaly@yahoo.com

د. أحمد محمود أحمد الربيعي
مدرس / كلية الحقوق/جامعة الموصل
ahmedalrubae33@gmail.com

تاريخ استلام البحث ٢٠١٩/٢/٥ تاريخ قبول النشر ٢٠١٩/٤/٢١

مستخلص البحث

الإدارة تقدم الخدمة العامة من خلال الموظفين التابعين لها الا أن هؤلاء الموظفين قد لا يكونون بالعدد الكافي في بعض الاحيان فنراها تستعين بفئات من الموظفين وبصيغ قانونية مختلفة الا ان طبيعتها واحدة وهي أنهم ليسوا بالموظفين الدائمين سواء عن طريق التعاقد معهم وهم فئة الموظفين بعقد أو من خلال ادخالهم الى الخدمة عن طريق قرار إداري بالتعيين وهؤلاء هم فئة الموظفين المؤقتين، غير أن القوانين العراقية لم تستقر لا على التسمية ولا على تحديد الطبيعة القانونية الناجمة عن غموض النص القانوني.

من هنا جاءت الحاجة لبحث موضوع التنظيم القانوني لمركز الموظف المؤقت، وما يثيره من اشكالات في الواقع العملي، وقد تناولنا الموضوع من جوانب مختلفة وفق مبحثين اثنين تناولنا في الاول منها مفهوم الموظف المؤقت وفي المبحث الثاني تناولنا المركز القانوني للموظف المؤقت، مختتمين بحثنا بخاتمة بينا فيها أهم ما توصلنا اليه من نتائج وتوصيات، لعل ابرزها يتمثل في أن مصطلح الموظف المؤقت غير محدد تحديداً دقيقاً في القانون العراقي وأن المركز القانوني للموظف المؤقت يكاد يتطابق تماماً مع الموظف الدائم، لذلك اوصينا المشرع العراقي بضرورة استبدال مصطلح الموظف المؤقت في المادة الاولى/ثامناً من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ بمصطلح (الموظف غير الدائم) ليشتمل على الموظفين المؤقتين والموظفين بعقد وغيرهم كالموظفين دون اجر (المجانين) .
الكلمات المفتاحية: الموظف المؤقت،القرار الاداري،الموظف العام، الوظيفة المؤقتة.

The Legal position of the temporary official (A comparative study)

Dr. Ahmed M. Ahmed Alrubae
Lecturer/ College of Law/ University of
Mosul

Ahmed Mahmood Ameen
Legal Counselor Assistant/
College of Law/ University of
Mosul

Abstract

The administration presents public service through officials. However, such officials may not be sufficient sometimes. Therefore, it seek the assistance from other groups of officials through different legal forms but they are not permanent officials, they are used by way of contract, and officials by contract, or through admitting them to service by way of an administration decision resulting in appointment, called temporary officials. The Iraqi law, however, did not confirm neither the name nor specify the legal nature consequent from he ambiguity of legal provision. Hence, it is necessary to investigate the topic of legal regulation of the position of a temporary official and the resulting problems emanating from it in practice. The topic has been dealt with from different aspects according to two sections. the first section tackles the concept of temporary official, whereas the second one revolves around the legal position of temporary official .the study concludes with a finding in which we have summarized the most important conclusions and recommendations we arrived at the most significant concluding remarks are that the term "temporary official" is not well delimited in Iraqi law and that the legal position of temporary official is almost identical with permanent official. Therefore, the Iraqi legislature is recommended to replace the term "temporary official" in article 1(8) form the law of unified pension, no.9 in 2014 by the term " non – permanent official " to include temporary officials, officials by contract and others, such as officials without salary.

Keywords: Temporary official, Administrative decision, public official, The temporary function .

المقدمة

الموظف العام عقل الدولة المدير وساعدها المنفذ، من اجل ذلك نجدها تتأني في اختيار من يمثلها ويؤدي المهام الموكلة اليها من خلال طرق وأساليب مختلفة لانتقاء الأبرز ضمن المتقدمين لنيل الوظيفة العامة، وبما أن المجتمعات عموماً في حالة تطور مستمر ولحاجة الإدارة لاستحداث مرافق جديدة أو القيام بمهام ذات طابع مؤقت فأنا نجدها تتجه صوب آليات جديدة لاختيار موظفين أكفاء ولكن من نوع آخر ليس بصفة موظف دائمي إنما بصفة مؤقتة، وهذا الموضوع يثير الكثير من التساؤلات حول المركز القانوني لهذا النوع من الموظفين وطبيعة علاقة الإدارة بهم ولكون الإدارة باتت تلجأ وبشكل متزايد إلى الموظف المؤقت ارتأينا في هذا البحث تسليط الضوء على هذه الفئة المهمة من الموظفين الذين بات حالهم لا يقل شأنًا عن الموظف العام الدائمي.

إشكالية البحث:

تكمن إشكالية الدراسة في الغموض الذي يكتنف تحديد المقصود بالموظف المؤقت والخط الواضح بينه وبين مصطلحات أخرى كالموظف بعقد وكما هو الحال في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل وقانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل، وما يترتب على ذلك من آثار مهمة تتعلق بحقوق وواجبات هذه الفئة من الموظفين وطبيعة العلاقة القانونية التي تربطهم بالإدارة.

فرضية البحث:

اختلاف النصوص القانونية في تحديد المقصود بمصطلح (الموظف المؤقت) وانعكاسه على الدراسات القانونية والآراء الفقهية والأحكام القضائية التي تناولت هذا الموضوع بالدراسة، مع اختلاف التنظيم القانوني لموضوع الدراسة مع الحالات المشابهة.

منهجية البحث:

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج التحليلي المقارن من خلال النصوص القانونية والآراء الفقهية والأحكام القضائية في العراق والدول المقارنة.

هيكلية البحث:

قسمنا دراستنا هذه إلى مبحثين اثنين تناولنا في الأول منها مفهوم الموظف المؤقت من خلال مطلبين في الأول تناولنا دراسة التعريف بالموظف المؤقت وفي الثاني بحثنا الأساس القانوني للموظف المؤقت، وفي المبحث الثاني تناولنا المركز القانوني للموظف المؤقت في مطلبين الأول تناول بيان حقوق وواجبات الموظف المؤقت والثاني تناول دراسة تثبيت وانقضاء الرابطة الوظيفية للموظف المؤقت.

المبحث الأول

مفهوم الموظف المؤقت

تقوم السلطة الإدارية بتنفيذ السياسة العامة للدولة وتشغيل مرافقها العامة عن طريق عدد كبير من العاملين لديها فهي تمارس نشاطها وأعمالها من خلال ممثلين عنها اصطلح على تسميتهم بالموظفين فهم وسيلة الإدارة لغرض تقديم الخدمات للأفراد وإشباع الحاجات العامة فهم يد الإدارة لممارسة نشاطها وأداة الدولة لتحقيق أهدافها .

والأصل في الوظيفة العامة هو التوظيف الدائم ولكن قد تلجأ السلطة الإدارية إلى وسيلة استثنائية للتوظيف وهي التوظيف المؤقت لسد حاجة طارئة فالتأقيت حالة استثنائية قد تستدعي من الإدارة اللجوء إليها كلما دعت الحاجة إليها .

ومن أجل الوقوف على ماهية الموظف المؤقت وبيان مفهومه سنتناول في هذا المبحث مفهوم الموظف المؤقت في المطلب الأول والأساس القانوني للموظف المؤقت في المطلب الثاني وكما يأتي:

المطلب الأول: التعريف بالموظف المؤقت

يختلف الموظف المؤقت عن الموظف الدائم في ان له مفهوماً خاصاً يميزه عن غيره ويجعل له استقلالية خاصة من حيث الاحكام والقواعد التي تحكمه، ولغرض بيان هذا المفهوم لابد من تعريفه أولاً ومن ثم تمييزه عن غيره وهو ما سنتناوله بالدراسة كلاً في فرع مستقل، وكما يأتي :-

الفرع الأول: تعريف الموظف المؤقت

قبل الخوض في بيان مفهوم الموظف المؤقت لابد من بيان من هو الموظف العام(الدائم) والذي اختلفت بشأنه التعريفات بين الفقه والقضاء والتشريع، وقد عرف⁽¹⁾ بشكل عام أنه (كل من يعمل في خدمة الدولة أو خدمة شخص من أشخاص القانون العام ويتقاضى مرتبه من ميزانية عامة (خزينة عامة) سواء أكانت

ميزانية الدولة ام أية ميزانية أخرى مستقلة ام ملحقة بميزانية الدولة)، كما عرف (٢) أيضاً بأنه (الشخص الذي يشغل إحدى الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أو احد الأنظمة الوظيفية الخاصة بالشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل أي من هذه الوظائف)، وقد عرفته المحكمة الإدارية العليا المصرية بقولها هو (كل من يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لهذا المرفق)، وعرفه مجلس شورى الدولة الفرنسي بأنه (الشخص الذي يعهد اليه بوظيفة دائمة داخله ضمن ملاك الوظائف الخاص بالمرفق العامة) (٣) وكل هذه التعريفات تدل على أن الموظف العام هو من يتولى العمل في وظيفة دائمة أي أن طبيعة المرفق العام الذي يعمل به الموظف يتسم بالديمومة وهو ما أكده المشرع العراقي وإن كان ليس من شأن المشرع عموماً أن يورد تعريفات لمصطلحات قانونية إنما يترك ذلك لاجتهاد الفقه والقضاء.

وقد أورد المشرع العراقي في المادة الثانية (٢) من قانون الخدمة المدنية النافذ رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل تعريف الموظف العام بأنه (كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين)، (٤) فيتضح من هذا التعريف أن هناك شروطاً من الواجب توافرها في الشخص حتى يعد موظفاً عموماً وهذه الشروط هي :

١- أن يعهد اليه بعمل دائم: فيشترط لإضفاء صفة الموظف العام أن يشغل الشخص وظيفة دائمة داخله في نظام المرفق العام بحيث ينقطع الموظف لخدمة الدولة بصفة مستمرة وليس بصفة عارضة (٥) وبهذا لا يعتبر العاملون بصورة مؤقتة أو موسمية كالخبراء والمستشارين موظفين لأنه من متمات العمل الدائم أن تكون الوظيفة داخله ضمن الملاك الدائم للوحدة الإدارية، لكن الموظف الذي يعمل بعقد

مؤقت في وظيفة دائمة يعد موظفاً عاماً ولو امكن فصله بانتهاء مدة العقد وهو ما يختلف عن الموظف الذي يعمل في أعمال مؤقتة أو موسمية، وإن كانت هذه الأعمال تتم لحساب شخص معنوي عام مثال ذلك الأشخاص الذين تستخدمهم الإدارة من حين لآخر في أعمال مؤقتة مثل عمليات الإحصاء العام للسكان أو أعمال الخبرة المؤقتة فلا يعد شاغلها موظفاً عاماً تغليباً للطبيعة اللائحية لعلاقة الوظيفة بالإدارة على العلاقة التعاقدية.

٢- أن يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام.

٣- أن يكون تولية الوظيفة العامة بواسطة السلطة المختصة بالتعيين^(٦).

فالوظيفة الدائمة هي التي تقتضي القيام بعمل غير محدد بزمن معين أما الوظيفة المؤقتة^(٧) فهي التي تقتضي القيام بعمل مؤقت ينتهي في زمن محدد أو تكون لغرض محدد وتهدف إلى زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته وتحسين الأداء بوجه عام، وقد عرف المشرع اللبناني الموظف المؤقت في القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ أنه (من ولي وظيفة أنشأت لمدة معينة أو عمل عارض) فالموظف بصفة مؤقتة يشغل بصفة قانونية وظيفة مؤقتة أنشأت بقرار صادر من مجلس الوزراء اللبناني ويخضع لأحكام خاصة به منصوص عليها في نظام الموظفين وفي القرار الذي أنشأت الوظيفة المؤقتة بموجبه^(٨).

أما قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ فقد عرف العمل المؤقت بأنه العمل الذي تقتضي طبيعته تنفيذه وإنجازه مدة محددة.

كما عرفه قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ النافذ بأنه (كل شخص جرى التعاقد معه وتوافرت فيه شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل).

ونصت الفقرة (١) من تعليمات الخدمة المدنية في العراق رقم (١١) لسنة ١٩٨٧ على تعريف الوظيفة المؤقتة بقولها (ويقصد بالوظيفة المؤقتة : هي التي تنتهي بزمان محدد، وتهدف إلى زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته وتحسين الأداء بوجه عام). وعليه فإن شروط التوظيف المطلوب توافرها في الموظف على الملاك الدائم هي نفس الشروط المطلوب توافرها لتعيين الموظف المؤقت كما ان أداة تعيينه هي نفسها أداة تعيين الموظف على الملاك الدائم وهي القرار الإداري وقد أصدرت وزارة المالية، تعليمات الخدمة المدنية رقم (١١) لسنة ١٩٨٧ والتي جاء فيها ((يشترط لتعيين الموظف المؤقت في الوظائف ذات الطبيعة المؤقتة، أن يكون مستوفيا لجميع شروط التعيين المقررة قانونا، باستثناء شرط الشهادة الدراسية لمن يعين في الوظائف المضافة بالقرار المرقم (١٥٠) في ١٩/٣/١٩٨٧)).

وتتمثل شروط التوظيف فيما نصت عليها المادة (٧) من في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل بقولها لا يعين لأول مرة في الوظائف الحكومية إلا من كان :

- ١- عراقيا أو متجنسا مضى على تجنسه مدة لا تقل عن خمس سنوات.
- ٢- اكمل الثامنة عشرة من العمر وللممرضة السادسة عشرة .
- ٣- ناجحا في الفحص الطبي وسالما من الأمراض والعااهات الجسمية والعقلية التي تمنعه من القيام بالوظيفة المعين لها بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة وفقا لنظام خاص .
- ٤- حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال .
- ٥- حائزا على شهادة دراسية معترف بها.

وقد نصت المادة (١٤) الفقرة (ب) (٢) من قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (٨) لسنة ٢٠١٨ (والخاصة بالتوظيف المؤقت) على شروط التوظيف المؤقت بقولها : (يراعى عند تعيين الموظف المؤقت ما يأتي : أن تتوفر في الموظف كافة الشروط المطلوبة للتعيين بدوام كامل)، إذ جعل قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي الشروط الواجب توافرها عند تعيين الموظف المؤقت هي نفس الشروط المطلوب توافرها في التعيين بدوام كامل.

ويشترط في الموظف وبحسب ما نصت عليه المادة (١٩) من القانون ذاته على شروط التعيين بقولها : يشترط في من يعين في أي وظيفة بالدائرة ما يأتي:

١. أن يكون حسن السيرة والسلوك.
 ٢. ألا يقل سنه عن (١٨) ثماني عشرة سنة.
 ٣. أن يكون حاصلاً على المؤهلات العلمية والخبرات العملية اللازمة لشغل الوظيفة.
 ٤. أن يجتاز كافة الاختبارات والمقابلات المتعلقة بالوظيفة بنجاح.
 ٥. أن يكون لائقاً طبياً.
 ٦. أن لا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد صدر عفو عنه من الجهة المختصة أو رد إليه اعتباره طبقاً للقانون.
 ٧. مضي سنة واحدة على الأقل في حال تم إنهاء الخدمة السابقة للموظف غير المواطن بسبب إجراءات تأديبية تتعلق بالعمل أو بحكم قضائي نهائي في جريمة غير محلة بالشرف أو الأمانة.
 ٨. أي شروط أخرى تحددها الدائرة لشغل الوظيفة.
- أما في المملكة العربية السعودية فقد نصت المادة (٢٥) من نظام الخدمة

المدنية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ وتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧هـ والمعمول به اعتباراً من ١/٨/١٣٩٧هـ (يجوز بقرار من الوزير المختص شغل بعض الوظائف بصفة مؤقتة بمكافأة تحدد على أساس العمل بالقطعة أو الإنتاج أو الساعة حسب المعدلات التي يضعها مجلس الخدمة المدنية) وأعطت اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية في الأحوال الاستثنائية الحق للوزير المختص وبموافقة وزارة الخدمة المدنية في التعاقد مع السعوديين لشغل وظيفة معينة فترة مؤقتة لا تزيد عن سنة بالشروط الآتية: أن يتوافر في المرشح مؤهلات وشروط شغل الوظيفة، وأن تكون الوظيفة شاغرة، وألا تتجاوز المكافأة المحددة له وفق شروط العقد الراتب المقرر للوظيفة وبدلاتها^(٩)، وأما التعاقد مع غير السعوديين: فيشترط للتعاقد معهم:

- ١) أن توجد وظيفة شاغرة ومعتمدة في الميزانية ولوزير المالية والاقتصاد الوطني الاستثناء من هذا الشرط .
- ٢) وأن يتم التأكد من عدم توافر المؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة في المواطنين السعوديين وذلك عن طريق الإعلان من قبل وزارة الخدمة المدنية ويستثنى من هذه الحالة تلك التي يتضح للوزارة عدم جدوى الإعلان عنها.
- ٣) ألا يقل سن المتعاقد عن عشرين سنة ولا يزيد عن ثلاث وستين سنة ميلادية.
- ٤) وأن يكون حسن السيرة والأخلاق.
- ٥) ولائقاً صحياً.
- ٦) يحمل مؤهلات الوظيفة.
- ٧) وألا يكون قد سبق الحكم عليه بحد شرعي أو بالسجن في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

٨) وألا يكون الشخص مرتبطاً بعقد مع وزارة أخرى مالم تكن الوزارة قد أخطرتَه بعدم رغبتها في تجديد العقد^(١٠).

ولعل ما أورده المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ من تعريفه للموظف العام ما ينسجم بشكل اكبر مع مدار بحثنا ويشير اليه ضمناً بالنص في المادة (١) الفقرة ثالثاً من هذا القانون على أنه (كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة).

فيلاحظ أن هذا التعريف يختلف عن التعريف الوارد في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل إذ أستبعد قانون انضباط موظفي الدولة صفة الديمومة من الوظيفة والحكمة من استبعاد هذه الصفة هي شمول فئات أخرى من الموظفين بأحكام هذا القانون إلى جانب الموظف على الملاك الدائم ومنها الموظف على الملاك المؤقت والموظف بعقد والموظف المعين تحت التجربة فيدخلهم في نطاق العقوبة والمحاسبة اسوه بالموظف على الملاك الدائم .

وبناءً على ما تقدم يتضح أن للوظيفة المؤقتة خصائص وهي:

١- الأداة القانونية: لا تكون مباشرة الوظيفة العامة بشكل تلقائي وإنما يجب ان تكون هناك طريقة قانونية سليمة تنظم علاقة الموظف بالإدارة وتبين كيفية ممارسة واجباته وتمنحه حقوقه وتكون عن طريق قرار أداري يصدر من سلطة مختصة بالتعيين.

٢- التأقيت: طبيعة العمل تكون مؤقتة فيمارس الموظف المؤقت وظيفته حسب طبيعة العمل والغرض المعين لأجله والمدة المحددة لإنجازه وبهذا يتميز عن الوظيفة الدائمة التي تمتاز بديمومتها واستمراريتها.

٣- طبيعة العمل: فالخدمة تكون في مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام فالموظف المؤقت عليه العمل في خدمة مرفق عام كالموظف الدائمي الذي يعمل في المرافق العامة ومن أجل تحقيق المصلحة العامة وللمرفق العام

معنيان الأول عضوي ويعني المنظمة التي تعمل على أداء الخدمات وإشباع الحاجات العامة ويتعلق هذا التعريف بالإدارة أو الجهاز الإداري، أما المعنى الآخر فهو المعنى الموضوعي ويتمثل بالنشاط الصادر عن الإدارة بهدف إشباع حاجات عامة والذي يخضع لتنظيم وإشراف ورقابة الدولة^(١١)، غير أن المفهوم الذي جاء به قانون التقاعد العراقي النافذ رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ يختلف تماماً عما أتفق عليه الفقه والقانون المقارن بشأن الموظف المؤقت عندما أكد في مادته الأولى/ثامناً على (أن الموظف المؤقت هو من تم التعاقد معه ..) فساوت بين الموظف بعقد والموظف المؤقت، ولعل الحكمة من ذلك تكمن في مراعاة الغالبية العظمى من الموظفين المؤقتين في دوائر الدولة والذين جرت العادة على التعاقد معهم بعقد مؤقت وأحياناً بإصدار قرار أداري بوصفهم موظفين متعاقدين لشمولهم بالتقاعد وعدم إهدار خدماتهم في دوائر الدولة العامة وكان الأولى بالمشرع العراقي ان يستخدم مصطلح (الموظف غير الدائم) بدلاً عن الموظف المؤقت ليشمل الموظف بعقد والموظف المؤقت.

الفرع الثاني: تمييز الموظف المؤقت عن غيره

يختلف الموظف المؤقت عن غيره من الحالات التي قد تتشابه معه أحياناً في الكثير من النقاط الأساس التي تجعل منه مفهوماً خاصاً لا يندمج مع غيره، ولغرض دراسة ذلك يقتضي منا دراسة موضوع التمييز في مطلبين اثنين وكما يأتي:-

المقصد الأول: تمييز الموظف المؤقت عن الموظف بعقد

الأصل أن السلطة الإدارية تدير المرافق العامة بموظفين معينين بقرارات إدارية وتكون العلاقة بينهم وبين الدولة علاقة تنظيمية وهؤلاء هم الموظفون ولكن هناك حالات استثنائية قد تلجأ الإدارة إليها لتسيير المرافق العامة ومنها أسلوب التعاقد لشغل الوظيفة العامة تدفعها الحاجة أحياناً إليها وتكون بالتعاقد مع أشخاص بمؤهلات وخبرات عالية وفنية لا تتوفر في موظفيها العاملين ويطلق على هؤلاء اسم الموظفين المتعاقدين مع الإدارة وقد يكون المتعاقد وطني أو أجنبي^(١٢). ويكون التعاقد معهم لأجل إنجاز مشاريع معينة وفي وقت محدد ولا يخضع المتعاقدون مع الإدارة لنظام الدولة الوظيفي وإنما يحكم علاقتهم مع الإدارة العقد الإداري المبرم بينهم وبين الإدارة على عكس الموظف المؤقت الذي يكون تعيينه بقرار إداري فالمتعاقد هو كل شخص يرتبط مع الإدارة بعقد لمدة معينة لتنفيذ عمل معين يتطلب كفاءة أو خبرة معينة^(١٣).

وقد نصت المادة (١٢/ب) من قانون إدارة الموارد البشرية لأمانة دبي سالف الذكر على: يتم تعيين الموظف على النحو الآتي:

١- بموجب قرار يصدر عن السلطة المختصة بالتعيين بالنسبة للموظف المواطن في حال كان تعيينه بدوام كامل أو بموجب عقد عمل في حال كان تعيينه بدوام جزئي أو مؤقت.

٢- بموجب عقد عمل مع السلطة المختصة بالتعيين للموظف غير المواطن). بحسب هذه المادة فإن تعيين المواطن الإماراتي بدوام جزئي أو مؤقت يكون من خلال عقد يوقع بين المواطن وجهة العمل، والموظف غير المواطن يكون تعيينه بموجب عقد عمل مع السلطة المختصة بالتعيين وتكون مدة العقد سنة ويجدد تلقائياً ويبين العقد ساعات العمل المقررة للموظف وحقوقه والتزاماته، وذلك حسب نص الفقرة (ج) من المادة (١٢) التي تؤكد: (المالم ينص عقد العمل على غير ذلك تكون

مدة عقد العمل المبرم مع الموظف المؤقت المعين بدوام كامل أو جزئي سنة واحدة تجدد تلقائياً لمدة مماثلة)، وحددت المادة (١٣) الفقرة (ب) من القانون نفسه الجهة التي تصدر شروط وضوابط التعيين بدوام جزئي وتكون بقرار يصدره رئيس المجلس التنفيذي .

من ذلك يتبين ان الفرق الرئيس بين الموظف المؤقت والموظف بعقد هو الأداة التي تنظم عمل كل منهم، فالموظف المؤقت يعد القرار الإداري هو أداة التعيين أما الموظف بعقد فان العقد المبرم هو الأداة القانونية للتعين.

المقصد الثاني: تمييز الموظف المؤقت عن الموظف تحت التجربة

الموظف تحت التجربة هو موظف عام تم تعيينه بقرار إداري صادر من سلطة مختصة ويخضع لكافة القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة سواء أكانت هذه القوانين انضباطية ام قوانين عامة، ويكتسب الموظف تحت التجربة صفة الموظف العام اعتباراً من تاريخ صدور قرار تعيينه من قبل السلطة المختصة بالتعيين ويتمتع بجميع الحقوق باستثناء بعض الحقوق كالإجازة، ويلتزم بجميع الواجبات الوظيفية، فصدور قرار بتعيين احد الأشخاص يجعل منه موظفاً عاماً بالمعنى القانوني الدقيق ولكن لا يمنحه حق التمتع بجميع الأحكام القانونية للوظيفة العامة، فلا بد من تثبيته بعد انقضاء فترة التجربة المحددة قانوناً وهي سنة تجريبية ويعد الموظف المعين لأول مرة مثبتاً في وظيفته بعد مضي سنة على تاريخ مباشرته استناداً لأحكام المادة (١٤/١) من قانون الخدمة المدنية العراقي، وإذا تأكد للإدارة عدم كفاءته خلال مدة السنة فيمكن لها تمديد مدة التجربة لمدة (٦) أشهر أخرى ويستغنى عنه إذا تبين للإدارة انه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة بإصدار أمر إداري يستغنى فيه عن خدماته،^(١٤) وتعد مدة التجربة خدمة فعلية بعد التثبيت، وإذا لم تصدر الإدارة قراراً بتمديد تجربته عند إكمال السنة فيعد سكوتها

إقراراً إدارياً ضمناً بثبوت كفاءته في الوظيفة وفي هذا الشأن أصدر مجلس شورى الدولة العراقي قراراً له : (يعد الموظف مثبتاً في وظيفته بعد مضي سنة على تاريخ مباشرته بحكم القانون إذا لم تصدر الإدارة قراراً بتمديد تجربته عند إكمال السنة، إذ أن سكوت الإدارة يعد قراراً ضمناً بثبوت كفاءته في الوظيفة).^(١٥)

أما الموظف المؤقت فهو يعين لمدة محددة وينتهي تعيينه بانتهاء المدة المحددة إلا اذا تم تجديدها ولا يصبح موظفاً دائماً مهما طال مدة بقائه في عمله إلا اذا عملت السلطات الإدارية على تثبيته أو إعطائه درجة وظيفية معينة ضمن ملاك الدولة الخاص بالموظفين، فالاختلاف بينهما أن الموظف تحت التجربة تم تعيينه للاستمرار في عمله وفقاً للمجرى العادي للأمر أما الموظف المؤقت فلا نية للإدارة ابتداءً في جعله على ملاك الدولة الخاص بالموظفين ما لم يثبت عكس ذلك.

المقصد الثالث: تمييز الموظف المؤقت عن موظف الأجر اليومي

الأجير كما حدده المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بأنه فئة من العاملين تعمل في خدمة إحدى الوزارات أو مصلحة من مصالحها، ولكنه لا يدخل في فئة الموظفين الدائمين أو المؤقتين وبالطبع ليس من المتعاقدين الذين يقتصرون على الخبراء ذوي المؤهلات العلمية أو الفنية المتميزة فطبيعة عمل الأجير هي خدمات معاونة لا تتطلب أي مؤهلات علمية،^(١٦) على عكس الموظف المؤقت الذي يشترط في تعيينه نفس الشروط المطلوبة في تعيين الموظف الدائم ويعد الموظف بعقد موظفاً عاماً بينما لا يعد العامل الأجير الذي يتقاضى أجراً يومياً موظفاً عاماً كما نصت على ذلك المادة (٢) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ١ لسنة ١٩٨٨ عند تعريفها الموظف العام بأنه الشخص المعين بقرار من المرجع المختص بذلك في وظيفة مدرجة في إحدى الدوائر في جدول تشكيلات الوظائف الصادرة بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى

الدوائر بما في ذلك الموظف المعين براتب مقطوع أو بعقد على حساب المشاريع أو الأمانات أو التأمين الصحي ولا يشمل العامل الذي يتقاضى أجراً يومياً،^(١٧) وفي العراق أجاز قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم ٦٠٤ في ١٢/٨/١٩٨٧ تشغيل الأحداث الذين هم دون السن القانوني للتوظيف بصفة أjour يومية حيث نصت الفقرة أولاً على: (لوزير المختص ورئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة أو من يخولانه تشغيل الأحداث الذين هم دون السن القانوني للتوظيف بصفة أجراء في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي وبأjour يومية)، شريطة ان يكون الحدث قد بلغ الخامسة عشرة من العمر وذلك حسب الفقرة ثانياً (لا يجوز تشغيل الحدث في الجهات المذكورة بالفقرة أولاً ما لم يكن قد بلغ الخامسة عشرة من العمر)، أما الأjour فيتم تحديدها من قبل لجنة مختصة تشكل لهذا الغرض وتنظم حقوق وواجبات الأحداث المذكورين بهذا القرار وانتهاء خدماتهم بموجب عقد تنظمه الجهة ذات العلاقة، وهذا ما نصت عليه الفقرتين ثالثاً ورابعاً بقولها (ثالثاً: تحدد أjour الأحداث الذين يعينون بموجب هذا القرار من قبل لجنة مختصة تشكل لهذا الغرض، رابعاً: تنظم حقوق الأحداث المذكورين وواجباتهم وانتهاء خدمتهم في غير ما ورد بالفقرات أولاً وثانياً وثالثاً أعلاه بموجب عقد تنظمه الجهة ذات العلاقة).

وقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم (١٢) لسنة ٢٠١٩ المتخذ في الجلسة الاعتيادية الثانية المنعقدة في ١٥/١/٢٠١٩ ونصت الفقرة (١) منه على تحويل الاجراء اليوميين كافة المستمرين بالخدمة الى عقود.

المطلب الثاني: الأساس القانوني للموظف المؤقت

يمثل الأساس القانوني موضوعاً غاية في الأهمية لغرض الوقوف على الأحكام الخاصة بالموظف المؤقت فهو الذي يحكم مركز الموظف المؤقت وينظمه، ويختلف الأساس القانوني في القانون المقارن عنه في القانون العراقي، الذي سيكون موضوع دراستنا في الفرعين الآتيين، وكما يأتي :-

الفرع الأول: الأساس القانوني للموظف المؤقت في القانون المقارن

عاجت المادة (١٤) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات العربية التعيين المؤقت، وقد جاءت بالأحكام والقواعد التي تنظمه بشكل واضح ودقيق، فنصت الفقرة (١) منها على أن التعيين بعقد مؤقت هو التوظيف الذي يعمل فيه الموظف كامل ساعات العمل اليومية طوال أيام العمل وفقاً للقواعد المقررة في هذا القرار، أما الفقرة (٢) فقد أعطت صلاحية التعيين بعقد مؤقت للجهة الاتحادية وفقاً لأحكام محددة بقولها للجهة الاتحادية أن تعين لديها موظفين بعقد مؤقت وفقاً للأحكام الآتية:

أ- وجود مخصص مالي ضمن الميزانية المعتمدة للجهة الحكومية.

ب- أن يكون التعيين بموجب عقد مؤقت لا تتجاوز مدته ثلاثة أشهر، ويجوز تمديده لمدة مماثلة.

فمدة العقد ثلاثة أشهر قابلة للتمديد لمدة مماثلة ويتقاضى الموظف خلال مدة عمله الراتب الشهري المخصص للدرجة الوظيفية والمزايا المالية للوظيفة التي يشغلها وفق جدول الدرجات والرواتب).

أما قانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ اللبناني فقد نصت المادة الأولى منه تحت عنوان الموظفين والأجراء على أن: (١- ينقسم الموظفون إلى موظفين دائمين وموظفين مؤقتين) وقسم المشرع اللبناني المرسوم إلى ثلاثة كتب خصص الكتاب الثاني منها للموظفين المؤقتين والمتعاقدين والأجراء^(١٨)

ونصت الفقرة (٢) من المادة الأولى على أن: (الموظف المؤقت من ولي وظيفة أنشئت لمدة معينة أو لعمل عارض) وهذا يعني أن وظيفته غير مدرجة في وظائف الملاك الدائمة وليس لها درجة مالية محددة في هذا الملاك ويكون تمويل الوظيفة المؤقتة بقواعد وإجراءات خاصة ويكون إنشاء الوظائف المؤقتة بمرسوم يتخذ من مجلس الوزراء يحدد مدة الوظيفة أو العمل أو نوع العمل العارض الذي ظهرت الحاجة اليه،^(١٩) وفي حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية وضمن العدد المحدد لها ويرفق بالمرسوم نظام هذه الوظائف ويعين الموظف المؤقت بمرسوم من الأشخاص الذين يستوفون شروط التعيين المنصوص عليها في نظام الوظائف المؤقتة^(٢٠).

أما قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (٨) لسنة ٢٠١٨ فقد حدد ثلاثة أنواع وطرق للتعيين، وتنص المادة رقم (١٢) منه على أن يتم شغل الوظائف في الدائرة بالنظر إلى احتياجات ومُتطلبات العمل، حيث يمكن أن يتم التعيين بدوام كامل أو بدوام جزئي أو مؤقت ويتم تعيين الموظف المؤقت بموجب عقد عمل في حال كان تعيينه بدوام جزئي أو مؤقت.

وعالجت المادة (١٤) من القانون سالف الذكر هذا النوع من التعيين، وقد جاءت بالأحكام والقواعد التي تنظمه بشكل واضح ودقيق، حيث يمكن للدائرة أن تقوم بتعيين أي شخص لديها، مواطن أو غير مواطن، بعقد عمل مؤقت، نقل مدته عن سنة واحدة، ويمنح الموظف لقاء ذلك مكافأة مالية شهرية مقطوعة، تُحدد قيمتها حسب المخصصات المالية للوظيفة المعين عليها هذا الموظف، وبما يتوافق مع عدد ساعات العمل المكلف بها، التي يمكن أن تزيد على عدد ساعات العمل الرسمية أو نقل عنها، وذلك حسب ما تتطلبه تلك الوظيفة، ويتم التوافق عليه بموجب العقد، وفي حال رغبة الدائرة الاستفادة من خدمات الموظف لأكثر من

سنة، فإنه يمكن لها أن تقوم بإبرام عقد مؤقت جديد معه لمدة أخرى، تقل كذلك عن سنة واحدة، وتكون هذه هي المدة القصوى التي يمكن للدائرة أن تستفيد من خدمات هذا الموظف من خلال العقد المؤقت.

وقد نصت الفقرة (أ) من المادة ذاتها أعلاه على انه: (يجوز للدائرة شغل الوظيفة من خلال التعيين المؤقت ويمنح شاغرها مكافأة شهرية مقطوعة على أن يؤخذ بنظر الاعتبار عند تحديد مقدار هذه المكافأة مخصصات الوظيفة المعين عليها وأحكام هذا القانون والتشريعات الصادرة بموجبه وعدد ساعات العمل المكلف بها)، أما مدة العقد فقد نصت عليها الفقرة (ب) بقولها: (يراعى عند التعيين المؤقت ما يأتي: (١- أن تقل مدة عقد العمل عن سنة واحدة ويجوز للدائرة إبرام عقد عمل جديد مع ذات الموظف لمرة واحدة كحد أقصى إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك).

الفرع الثاني: الأساس القانوني للموظف المؤقت في القانون العراقي

في العراق كون تعيين الموظف المؤقت بأمر يصدر من الجهات الإدارية المختصة بالتعيين فالنظام القانوني للوظيفة المؤقتة يعتد بأداة القرار الإداري لغرض تعيين الموظف المؤقت لدى الإدارة ويعتبر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧ الاطار القانوني للوظيفة المؤقتة ويتحدد مجالها في هذا الاطار والتعليمات الصادرة لتنفيذه، فقد حدد القرار كيفية تعيين الموظفين المؤقتين ومركزهم القانوني وما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات، وقد نصت الفقرة الأولى منه على: (أولاً: للوزير المختص ورئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة أو من يخولانه، تعيين الذين أكملوا الثامنة عشرة من العمر، بصفة موظفين مؤقتين في الأعمال ذات الطبيعة المؤقتة على أن يقتصر التعيين في الأعمال والمهن التي تهدف إلى زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته وتحسين الأداء بوجه عام).

فيكون تعيين الموظف المؤقت بأمر يصدر من الجهات الإدارية المختصة بالتعيين ويجب أن يقتصر التعيين حسب قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) على الأعمال والمهن التي تهدف إلى زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته وتحسين الأداء بوجه عام، وقد أصدرت وزارة المالية تنفيذاً لهذا القرار تعليمات رقم (١١) لسنة ١٩٨٧ لتسهيل تنفيذ قرار ٦٠٣ حول جواز تعيين موظفين مؤقتين فحددت شروط تعيين الموظف المؤقت وآلية التعيين ومقدار الراتب الذي يتقاضاه، فنصت الفقرة (١) على شروط التعيين بقولها: (يشترط لتعيين الموظف المؤقت في الوظائف ذات الطبيعة المؤقتة أن يكون مستوفياً لجميع شروط التعيين المقررة قانوناً باستثناء شرط الشهادة الدراسية لمن يعين في الوظائف المضافة بقرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٥٠ في ١٩/٣/١٩٨٧) (وهو القرار الذي تم بموجبه تحويل العمال إلى موظفين)، أما آلية التعيين فتكون بالإعلان عن الوظائف المؤقتة من قبل الوزارة أو الدائرة غير المرتبطة بوزارة في لوحة الإعلانات و تشكل في كل وزارة أو دائرة غير مرتبطة بوزارة لجنة أو أكثر تتولى إجراء اختبار للمتقدمين للتعيين في الوظائف المؤقتة الشاغرة، وهذا ما نصت عليه الفقرة (٢ و٣) بقولها: (٢- تقوم الوزارة أو الدائرة غير المرتبطة بوزارة بالإعلان عن الوظائف المؤقتة في لوحة الإعلانات المخصصة لذلك ويجب ان يتضمن الإعلان العمل الذي يقتضي القيام به والمدة المقررة لإنجازه ٣- تشكل في كل وزارة أو دائرة غير مرتبطة بوزارة لجنة أو أكثر تتولى إجراء اختبار للمتقدمين للتعيين في الوظائف المؤقتة الشاغرة وتحديد رواتبهم حسب مهارتهم وكفاءتهم الفنية)، ويكون تحديد الراتب من قبل اللجنة حسب مهارة المتقدمين للتعيين في الوظائف المؤقتة وكفاءتهم الفنية ومقدار الراتب يكون براتب الحد الأدنى للوظيفة بشرط أن لا يقل ذلك عن الراتب المقرر للشهادة الدراسية التي يحملها بموجب قوانين أو أنظمة أو قواعد الخدمة النافذة في الدائرة التي يتعين

فيها، وهذا ما نصت عليه الفقرة الرابعة بالقول : (يعين الموظف المؤقت لأول مرة في ضوء خبرته ومهارته وكفاءته الفنية براتب الحد الأدنى للوظيفة التي تقرر اللجنة صلاحيته للتعين فيها بشرط ان لا يقل ذلك عن الراتب المقرر للشهادة الدراسية التي يحملها بموجب قوانين أو أنظمة أو قواعد الخدمة النافذة في الدائرة التي يعين فيها) .

وقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم(١٢) لسنة ٢٠١٩ الذي نص على تحويل الاجراء اليوميين الى عقود وتكييف اوضاع المتعاقدين بالشكل الذي ينطبق عليهم ما ينطبق على موظفي الملاك الدائم بموجب القوانين والقرارات النافذة فيما يخص مساواتهم بالحقوق والواجبات بما فيها القرار رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧ اما الاجر فحدد القرار الحد الادنى لأجر يوم العمل الواحد بمبلغ (١٦٠٠٠) ستة عشر الف دينار فقط بواقع (٢٢) يوم عمل شهرياً وبمعدل ٤٠ ساعة عمل أسبوعياً وهذا ما نصت عليه الفقرة (٢ و الفقرة ٨) من القرار آنف الذكر.

وفيما يخص الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف المؤقت بالإدارة فإنه يملك نفس المركز القانوني والعلاقة التنظيمية مع الإدارة وهذا ما نص عليه قرار مجلس الانضباط العام رقم ٨٨/٨٩١ والمؤرخ في ١٩٨٨/١١/٢ بقوله: (الموظف المؤقت يملك نفس المركز القانوني والعلاقة التنظيمية مع إدارات الدولة عدا الاستغناء عن خدماته بعد انتهاء المدة)،^(٢١) أما عن شمول الموظف المؤقت بتطبيق الأحكام القانونية عليه والتي تطبق على الموظف الدائم فقد نص قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٦/٩٩ لسنة ٢٠٠٦^(٢٢) على انه: (تطبق على الموظفين المؤقتين الأحكام القانونية المطبقة على الموظفين في دوائر الدولة التي يعملون بها)، كذلك الحال في قرار حديث للمحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٢٠١٧/٣/٢ بالقول: (...ويطلب الغاء الأمر المطعون به فحكمت المحكمة بذلك، دون ان تلاحظ بأن المدعي يعمل باجر يومي وغير معين استناداً إلى قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم

(٦٠٣) في ١٢/٨/١٩٨٧، لان التعيين وفق هذا القرار يكون براتب شهري....وان يستقطع من راتبه الاستقطاعات التقاعدية اسوه بالموظف الدائم^(٢٣)، وأما الحقوق والواجبات فتطبق على الموظفين المؤقتين في التعيين والحقوق والواجبات قوانين وقواعد الخدمة والتقاعد التي تطبق على الموظفين، وهذا ما نصت عليه الفقرة سابعاً من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم ٦٠٣ لسنة ١٩٨٧ بقولها: (تطبق على الموظفين المؤقتين في التعيين والحقوق والواجبات في غير ما ورد في هذا القرار قوانين وقواعد الخدمة والتقاعد وقرارات مجلس قيادة الثورة التي تطبق على الموظفين في الدوائر التي يعملون فيها)، أما بالنسبة للموظف المتعاقد مع الإدارة بعقد فقد اعتبرت وزارة المالية بموجب كتابها ذي الرقم ٣٦٤٤١/٥٨/٨٠٢ والمؤرخ في ٢٤/١٠/٢٠٠٧ عدم خضوع الموظف بعقد لأحكام قوانين الخدمة المدنية المطبقة في الوزارة وأن حقوقه والتزاماته يتم النص عليها في العقد الذي ابرم معه بموجب القانون وتعتبر العلاقة بين المتعاقد والإدارة علاقة مركبة وتنظيمية في آن واحد ففي حالة عدم النص على الحقوق والواجبات في العقد يلجأ إلى القوانين المختصة لمنح الحقوق أو فرض الواجبات على المتعاقد.

ونصت تعليمات رقم (١١) لسنة ١٩٨٧ سالفه الذكر على عدم سريان أحكامها على المتقاعدين وذلك في الفقرة (٥) بقولها: (لا تسري أحكام هذه التعليمات على المتقاعدين وإنما تطبق بحقهم أحكام قانون دعوة المتقاعدين للخدمة العامة رقم ٩٦ لسنة ١٩٨٦).

ويسري على المتقاعدين قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم ٣٦١ لسنة ١٩٨٥ الخاص بتشغيل المتقاعدين فيجوز تشغيل المتقاعدين من منتسبي الدولة والقطاع الاشتراكي، بما فيهم المتقاعدون العسكريون ومتقاعدو قوى الأمن الداخلي، الذين يرومون الاشتغال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي والمختلط أو الخاص بدوام اعتيادي وباجر مقطوع يعادل الحد الأدنى لأجر المهنة التي يعينون فيها

على ان تتوفر في المتقاعد الشروط اللازمة لمن يشغل ذلك العمل، كما يجوز تشغيل المتقاعدين الذين يتمتعون بمؤهلات علمية أو فنية تخصصية معينة بدوام جزئي لعدد معين من الأيام أسبوعيا أو لساعات محددة يوميا وفقا للاتفاق وباجر شهري مقطوع يتم الاتفاق عليه ويتم التشغيل بموجب عقود عمل تنظم لهذا الغرض تتناول العلاقة بين الراغبين بالاشتغال وبين الجهات التي يرغبون العمل لديها، تتضمن جميع الشروط والأحكام والجوانب التفصيلية المتعلقة بالاشتغال وتخضع في تنظيمها لتعليمات تصدرها وزارة المالية لهذا الغرض ولا تحسب مدة اشتغال المتقاعدين المشمولين بأحكام هذا القرار لأغراض التقاعد أو لأغراض قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال استناداً لأحكام المادة (٣/ثالثاً) من التعليمات رقم (٧) لسنة ١٩٨٥ كما يستمر المتقاعدون المشمولون بأحكام هذا القرار بتناول رواتبهم التقاعدية فضلا عن الأجر الذي يستحقونه ولا يجوز تشغيل المتقاعد وفقا لأحكام هذا القرار اذا كان قد أحيل على التقاعد لأسباب تقصيرية أو لعدم الكفاءة.

ويعد هذا القرار الأساس القانوني للتعاقد مع موظف الخدمة الجامعية المتقاعد وتشغيله في أي وظيفة جامعية ويعتبر المتقاعد الذي تعاقد مع الإدارة في مركز تعاقدية والقاعدة العامة هي عدم سريان قانون الخدمة المدنية وقانون الخدمة الجامعية على المتقاعد لكون حقوقه والتزاماته حددت بموجب العقد، وبهذا الصدد قررت وزارة المالية في كتابها ذي الرقم ٣٦٤٤١/٥٨/٨٠٢ والمؤرخ في ٢٤/١٠/٢٠٠٧ بأن الشخص الذي يتم التعاقد معه لا يخضع لإحكام قوانين الخدمة المدنية المطبقة في الوزارة حيث أن حقوقه والتزاماته يتم النص عليها في العقد الذي ابرم معه بموجب القانون وأن التعاقد معه يقتضي أن لا يكون لإشغال وظائف على الملاك الدائم فيها بل لغرض تقديم الخبرة والمشورة ولا مجال لمنحه أية مسؤوليات أداريه أو مالية وقد نص قرار مجلس شورى الدولة رقم (٨٦) لسنة

٢٠٠٨ على: (أن حقوق والتزامات المتعاقدين ينظمها العقد المبرم بين الطرفين والمستند إلى نص القانون).

ولا تحسب مدة اشتغال المتعاقدين المشمولين بأحكام هذا القرار لأغراض التقاعد أو لأغراض قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال استناداً لأحكام المادة (٣/ثالثاً) من التعليمات رقم (٧) لسنة ١٩٨٥، كما لا يستحق المتعاقد الزيادات السنوية عن مدة اشتغاله استناداً للفقرة (١) من التعليمات وبالمقابل يذهب بعض الفقهاء القانونيين^(٢٤) إلى عدم استحقاق المتعاقد صرف المخصصات المنصوص عليها في تعليمات رقم (٧) لسنة ١٩٨٧ وهي أجور الأعمال الإضافية في حالة اشتغالهم ساعات عمل إضافي و مخصصات الخطورة ومخصصات بدل العدوى وأجور النقل المقطوعة والمخصصات المقطوعة التي تمنح للعاملين في المستشفيات والمستوصفات و لا يستحق المتعاقدون المعاد تشغيلهم مخصصات الزوجية والأولاد وكذلك مخصصات الإيفاد التي نصت عليها الفقرة (٦) من التعليمات لعدم سريان قانون رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ عليه، أما الإجازات فيمكن تطبيق الفقرة (٧) من التعليمات والتي عالجت موضوع الإجازات في حالة عدم تنظيمها ضمن بنود العقد، وذلك بمنح المتعاقد إجازة اعتيادية بأجر تام لمدة (٨) أيام وإجازة مرضية بأجر تام لمدة (٨) أيام وإجازة بدون اجر لمدة لا تزيد عن (٣٠) يوماً.

وتعتبر الطبيعة القانونية لعلاقة التدريسي (موظف الخدمة الجامعية) المتقاعد بعد تعاقد مع دوائر الدولة أو القطاع العام علاقة تعاقدية وليست علاقة تنظيمية، فينظمها العقد المبرم بين الطرفين ومن ثم فان شروط الترفيع والراتب والمخصصات لا تسري على المتعاقد اذ ليس بالإمكان تعديلها إلا بالاتفاق بين الطرفين وبشروط محددة كما لا تسري على المتعاقد القواعد الخاصة بالاستقالة اذ بإمكان المتعاقد أن ينهي عمله دون حاجة لموافقة الإدارة في حالة وجود سبب مشروع كما ينتهي العقد بانتهاء مدته.^(٢٥)

المبحث الثاني

المركز القانوني للموظف المؤقت

للموظف المؤقت مركز قانوني خاص به يجد اثره في الحقوق والواجبات التي تترتب للموظف وعليه، ومن إمكانية تحول مركزه القانوني إلى موظف دائم وأساليب ووسائل انتهاء الرابطة الوظيفية المؤقتة وهو ما سنبحثه في مطلبين، وكما يأتي:-

المطلب الأول: حقوق وواجبات الموظف المؤقت

يعد الموظف العام في مركز تنظيمي وليس في مركز تعاقدية، وكون الموظف العام في مركز تنظيمي يعني أن حقوق وواجبات الموظف تحددها القوانين واللوائح بقواعد عامة آمرة تطبق بطريقة موحدة لكافة الموظفين ولا يجوز للإدارة الاتفاق على خلافها مع الموظفين ولا تختلف بالنسبة لأصحاب المراكز الوظيفية المتشابهة، وللإدارة سلطة واسعة وتقديرية بحيث يجوز لها تعديل المركز القانوني للموظف دون الاعتداد بإرادته سواء من حيث الزيادة أو الانتقاص من الحقوق والواجبات، بما أن الوظيفة المؤقتة هي جزء من الوظيفة العامة فأن علاقة الموظف المؤقت مع الإدارة تعتبر أيضاً في مركز تنظيمي لأن الموظف المؤقت يعين بقرار إداري كما هو الحال بالنسبة للموظف العام في العراق، وعليه فإن الموظف المؤقت له نفس حقوق وواجبات الموظف الدائم مع مراعاة الطبيعة المؤقتة له، وكما يأتي : _

الفرع الأول: حقوق الموظف المؤقت

وهي الحقوق التي يكتسبها الموظف بموجب القواعد المقررة قانوناً والتي تحكم شؤون الموظفين من تاريخ مباشرتهم لعملهم الوظيفي وهي على نوعين حقوق مادية أو مالية مقررة أساساً للوظيفة بالنظر إلى طبيعتها وواجباتها ومسئولياتها في كل فئة من فئات الوظائف وهي مقررة لصالح الموظفين حتى تكفل لهم الحياة الكريمة المتناسبة مع أهمية وظائفهم وهذه الحقوق هي المرتب والمكافآت والحوافز المالية، وحقوق معنوية أو غير مالية تتمثل في الترقية والاجازات^(٢٦) وقد حدد قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧ حقوق الموظف المؤقت والتي تتمثل في:

المقصد الأول: الحقوق المالية

والتي تتمثل في الحقوق ذات الأثر المالي وهي:

أولاً : الراتب : وهو مبلغ من المال يتقاضاه الموظف من خزانة عامة بصفة منتظمة كل فترة محددة يقدر عادة بالشهر مقابل ما يؤديه من خدمات وظيفية،^(٢٧) ويستحق الموظف المؤقت بموجب القرار رقم (٦٠٣) السالف الذكر الراتب المحدد له مادام مستمراً بالعمل وبالعلاقة مع الإدارة فقد نصت الفقرة ثالثاً على: (يمنح الموظف المؤقت عند تعيينه الراتب الذي يستحقه حسب مهارته وكفاءته الفنية ويتم تحديد هذا الراتب من قبل لجنة مختصة تشكل في الجهة ذات العلاقة)، وجاء في التعليمات رقم (١١) لسنة ١٩٨٧ التي أصدرتها وزارة المالية لتسهيل تنفيذ هذا القرار بشأن راتب الموظف المؤقت (يعين الموظف المؤقت لأول مرة في ضوء خبرته ومهارته وكفاءته الفنية براتب الحد الأدنى للوظيفة التي تقرر اللجنة صلاحيته لتعيين فيها بشرط ان لا يقل ذلك عن الراتب المقرر للشهادة الدراسية التي يحملها بموجب قوانين أو أنظمة أو قواعد الخدمة النافذة في الدائرة التي يعين فيها).

وقد حددت المادة (١٤ الفقرة أ) الخاصة بالتوظيف المؤقت من قانون إدارة الموارد البشرية لأمانة دبي رقم (٨) لسنة ٢٠١٨ راتب الموظف المؤقت بمكافأة مالية مقطوعة شريطة أن يؤخذ بنظر الاعتبار عند تحديدها مخصصات الوظيفة المعين عليها اذ نصت على انه: (يجوز للدائرة شغل الوظيفة من خلال التعيين المؤقت ويمنح شاغلها مكافأة مالية مقطوعة على أن يؤخذ بنظر الاعتبار عند تحديد مقدار المكافأة مخصصات الوظيفة المعين عليها ...).

ثانياً : المخصصات : تتمثل المخصصات بمبالغ مالية شهرية مقطوعة أو بنسبة محددة من الراتب الشهري للموظف أو يكون هناك تحديد لمجموع المخصصات أو الإضافات التي يتقاضاها الموظف سنوياً ولا تقف معظم قوانين الخدمة المدنية على تحديد الرواتب التي يستحقها الموظف وإنما تتعدى ذلك إلى منحه بعض الإضافات المالية التي تساهم في تحسين أحواله المعيشية وتجاوز الصعوبات الاقتصادية التي تواجهه أو لتمييز الموظف عن غيره، لان طبيعة العمل الذي يقوم به ويمارسه له من المتطلبات العلمية أو الفنية ما ليس للأعمال الوظيفية التقليدية،^(٢٨) والمخصصات على عدة أنواع نص عليها قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ وهي :

أ- مخصصات المنصب : نصت عليها المادة (١٠) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ وتبدأ نسبتها من ٣٠% إلى ١٥% من الراتب الاسمي.

ب- مخصصات الشهادة : نصت عليها المادة (١١ الفقرة أولاً) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام السالف الذكر وتبدأ نسبتها من ١٠٠% لحملة شهادة الدكتوراه أو ما يعادلها وإلى نسبة ٢٥% لحملة شهادة الإعدادية .

ت- مخصصات حرفة : نصت عليها المادة (١١ الفقرة ثانياً) بنسبة ١٥% لغير حملة الشهادات المنصوص عليها في البند أولاً من هذه المادة .

ث- مخصصات موقع جغرافي : نصت عليها المادة (١٢) من القانون الآنف الذكر وهي مبالغ مقطوعة تبدأ من مبلغ (٦٠,٠٠٠) ستون ألف دينار إلى (٢٠,٠٠٠) عشرون ألف دينار.

ج-مخصصات خطورة مهنية: نصت عليها المادة (١٣) وأعطت الصلاحية بمنحها للوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة بنسبة تتراوح ما بين ٢٠% إلى ٣٠% من الراتب بموجب تعليمات تصدرها وزارة المالية .

ح-مخصصات إعالة: نصت عليها المادة (١٤) من قانون الرواتب بقولها (أولاً: أ- يُمنح الموظف أو زوجته الموظفة مخصصات إعالة قدرها (٥٠,٠٠٠) خمسون ألف دينار شهرياً. ب- تمنح الموظفة زوجة الكاسب مخصصات الإعالة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذا البند ج- تمنح الموظفة الأرملة والموظف الأرملة والموظفة المطلقة مخصصات الإعالة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذا البند.

خ- مخصصات الأطفال : نصت عليها الفقرة (ثانياً من المادة ١٤) السالفة الذكر بقولها (يُمنح الموظف المتزوج مخصصات أطفال قدرها (١٠,٠٠٠) عشرة آلاف دينار شهرياً عن كل طفل ولغاية الطفل الرابع داخل وتمنح هذه المخصصات للموظفة زوجة الكاسب).

د- مخصصات لمعالجة أية ظروف أو حالات ذات طبيعة خاصة : ونسبتها ٥٠% من الراتب وقد نصت عليها المادة (١٥) من قانون الرواتب بقولها (المجلس الوزراء منح مخصصات لا تزيد على (٥٠%) خمسين من المئة من الراتب

فضلا عن المخصصات المنصوص عليها في هذا القانون لمعالجة أية ظروف أو حالات ذات طبيعة خاصة.

ذ- مخصصات السفر والإيفاد ومصروفات النقل وتصرف للموظف لتغطية النفقات التي يواجهها عند تكليفه بمهمة رسمية داخل القطر أو خارجه أو عند تعيينه لأول مرة أو نقله من مكان إلى آخر.

ر- أجور الأعمال الإضافية التي تمنح للموظف لقاء تكليفه بالعمل أكثر من الساعات المقررة لأوقات العمل الرسمية وهي بمثابة تعويض عن الجهد الإضافي الذي يبذله الموظف في أوقات راحته وتحقيقاً للمساواة بين العاملين^(٢٩).

ثالثاً : العلاوة: تمنح للموظف سنوياً اعتباراً من أول الشهر التالي لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة السنوية السابقة ويستحقها الموظف بصورة اعتيادية،^(٣٠) ويثور السؤال المهم وهو هل يستحق الموظف المؤقت هذه المخصصات والعلوة ؟

أجاب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧ في فقرته السابعة على هذا السؤال بالقول: (تطبق على الموظفين الموقتين في التعيين وفي الحقوق والواجبات في غير ما ورد في هذا القرار قوانين وقواعد الخدمة والتقاعد وقرارات مجلس قيادة الثورة التي تطبق على الموظفين في دوائر التي يعملون فيها). وعلى هذا الأساس يستحق الموظف المؤقت هذه المخصصات والعلوة السنوية طبقاً لعموم النص شأنه بذلك شأن الموظف المعين على الملاك الدائم ولكن مع مراعاة الطبيعة المؤقتة للوظيفة.

المقصد الثاني: الحقوق المعنوية^(٣١)

وتشمل الإجازات بأنواعها، والأصل أن الموظف يكرس وقته لأداء واجبات الوظيفة المكلف بها إلا أن الإجازات المختلفة أصبحت حقاً تقره جميع التشريعات التي عالجت ونظمت شؤون الوظيفة العامة، وذلك لتمكين العاملين فيها من الراحة لفترة وزيادة نشاطهم وقدرتهم على العمل والإنتاج أو تسمح للموظف بمواجهة ظروف معينة قد تكون صحية أو اجتماعية أو طارئة لتحقيق أغراض خاصة أو دراسية فضلاً عن العطل الأسبوعية وإجازات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تعطل فيها مؤسسات الدولة الرسمية وقد نص قانون الخدمة المدنية رقم (١٤) المعدل لسنة ١٩٦٠ في الفصل الثامن منه على حق الموظف في التمتع بالإجازات المختلفة،^(٣٢) كما نصت الفقرة (١) من المادة (الثالثة والأربعون) منه أيضاً على: (يستحق الموظف إجازة اعتيادية براتب تام بمعدل يوم واحد من كل عشرة أيام من مدة خدمته)، ونصت الفقرة (١) من المادة (السادسة والأربعون) على (يستحق الموظف إجازة مرضية براتب تام بمعدل ثلاثين يوماً عن كل سنة كاملة من الخدمة وخمسة وأربعين يوماً بنصف الراتب....).

وقد منحت المادة (١٤) من قانون إدارة الموارد البشرية لأمانة دبي الخاصة بالتعيين المؤقت الموظف المؤقت إجازة حداد وإجازة مرضية لا تتجاوز مدتها خمسة أيام عمل بموجب تقرير طبي صادر من جهة طبية رسمية معتمدة كما يجوز منح الموظف المؤقت إجازة بدون راتب بمعدل يوم عمل واحد عن كل شهر من مدة عقد العمل فقد نصت الفقرة (ج) على (يستحق الموظف المعين وفقاً لأحكام هذه المادة إجازة حداد وإجازة مرضية لا تتجاوز مدتها خمسة أيام عمل بموجب تقرير طبي صادر من جهة طبية رسمية معتمدة كما يجوز منح الموظف المؤقت إجازة بدون راتب بمعدل يوم عمل واحد عن كل شهر من مدة عقد العمل).

أما في القانون العراقي فيطبق نص الفقرة سابقاً من قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧ والتي نصت (تطبق على الموظفين الموقتين في التعيين

وفي الحقوق والواجبات في غير ما ورد في هذا القرار قوانين وقواعد الخدمة والتقاعد وقرارات مجلس قيادة الثورة التي تطبق على الموظفين في دوائر التي يعملون فيها) ونص قرار مجلس الوزراء رقم (١٢) لسنة ٢٠١٩ في الفقرة (٦) على تمتع المشمولين بهذا القرار بالامتيازات والحقوق التي يحصل عليها موظفو الملاك الدائم مثل القروض والاراضي السكنية والايفادات والدورات التطويرية والمكافآت وغيرها.

وقد صدر قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٣/٩٣ في ٢٠١٣/١٠/٢ بشأن مدى شمول الموظف المؤقت بالإجازات المختلفة التي يتمتع بها الموظف الدائم فنص القرار على: (يستحق الموظف المعين على الملاك المؤقت وفق قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٦٠٣) في ١٩٨٧/٨/١٢ الإجازات المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ مع مراعاة الطبيعة المؤقتة لوظيفته).

وعلى هذا الأساس يستحق الموظف المؤقت المعين بموجب القرار (٦٠٣) الإجازات المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية ولكن مع مراعاة الطبيعة المؤقتة لوظيفته، وأما قرار مجلس الوزراء رقم (١٢) لسنة ٢٠١٩ فقد حدد مدة الاجازة بواقع يومين في الشهر مدفوعة الاجر وهذا ما نصت عليه الفقرة(٩) بقولها (تحدد الاجازة الاعتيادية للمشمولين بهذا القرار بمدة يومين في الشهر مدفوعة الاجر).

أما إجازة الأمومة للموظفة المؤقتة المعينة بموجب قرار (٦٠٣) فلا تستحق إجازة الأمومة، وذلك بموجب التعليمات الصادرة من وزارة المالية /الدائرة القانونية /الوظيفة العامة بإعمامها ذي الرقم ٦٥٨٠/٦٠/٨٠٢ والمؤرخ في ٢٠١٣/١/٢٨ في الفقرة (٦) التي نصت على (لا تستحق الموظفة التي تم تعيينها على الملاك الوظيفي المؤقت بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧ إجازة أمومة)^(٣٣).

الفرع الثاني: واجبات الموظف المؤقت

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام يجب أن يؤدي مهام معينة ضماناً لحسن سير الوظيفة العامة والتي تعد تكليفاً للقائمين بها قبل أن تكون حقاً لهم فليس القصد من استخدام الموظفين هو إلحاقهم بعمل ومنحهم مزايا وحقوق وإنما الهدف الأساسي من ذلك هو إيجاد هيئة تتولى سير المرافق العامة للدولة وتنفيذ أهدافها العامة في خدمة الشعب لان الوظيفة العامة خدمة وطنية عناصرها مجموعة من الواجبات يتحملها الموظف مقابل ما تكفله له الوظيفة من حقوق سبق بيانها فيجب على الموظف العام ان يؤدي مهام معينة ضماناً لسير الوظيفة العامة،^(٣٤) وقد نصت المادة الثالثة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ على هذا المعنى بقولها: (الوظيفة العامة تكليف وطني وخدمة اجتماعية يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين في ضوء القواعد القانونية النافذة)، وبما أن الموظف المؤقت يعد موظفاً عاماً يعمل في خدمة مرفق عام ولمصلحة عامة لتحقيق المنفعة العامة لذلك يخضع للواجبات التي يخضع لها الموظف الدائم وقد تعرض المشرع لواجبات الموظفين. ولا بد من الإشارة إلى أن هذه الواجبات ليست محددة على سبيل الحصر، وإنما هي واجبات عامة ناتجة عن طبيعة الوظيفة العامة، وقد نص المشرع العراقي عليها في المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة كأداء العمل وطاعة الرؤساء واحترام القوانين واللوائح وعدم إفشاء أسرار الوظيفة والمحافظة على شرف وكرامة الوظيفة وكذلك عدم جواز الجمع بين الوظيفة وأي عمل آخر وعدم ممارسة الأعمال السياسية والمناهضة للدولة.

وعليه فالموظف المؤقت يخضع للواجبات التي يخضع لها الموظف الدائم فعندما عرف المشرع العراقي في المادة (١) الفقرة ثالثاً قانون انضباط موظفي

الدولة الموظف بانه: (كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة)، استبعد صفة الديمومة من الوظيفة في هذا التعريف لكي يشمل فئات أخرى من الموظفين بأحكام هذا القانون إلى جانب الموظف الدائم ومنهم الموظف المؤقت والموظف المعين تحت التجربة والموظف بعقد، وقد نص قرار مجلس شورى الدولة العراقي رقم ٢٠٠٨/١٢ في ٢٩/١/٢٠٠٨ على: (تطبق على الموظفين المؤقتين الأحكام القانونية المطبقة على الموظفين في الدوائر التي يعملون فيها....)،^(٣٥) ونص قرار مجلس الوزراء رقم (١٢) لسنة ٢٠١٩ الأنف الذكر على تكييف اوضاع المتعاقدين بالشكل الذي ينطبق عليهم ما ينطبق على موظفي الملاك الدائم بموجب القوانين والقرارات النافذة فيما يخص مساواتهم بالحقوق والواجبات بما فيها القرار رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧ وهذا ما نصت عليه الفقرة (٢) من القرار بقولها (تتولى الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة تكييف اوضاع المتعاقدين بالشكل الذي ينطبق عليهم ما ينطبق على موظفي الملاك الدائم بموجب القوانين والقرارات النافذة فيما يخص مساواتهم بالحقوق والواجبات بما فيها القرار رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧).

وفي القانون اللبناني اذا اخل الموظف المؤقت بواجباته فرضت عليه بقرار من الوزير أو المدير العام عقوبة التأنيب أو حسم الراتب لمدة لا تتجاوز عشرة أيام أو فرضت عليه بقرار من الوزير عقوبة الصرف من الخدمة أو العزل،^(٣٦) ولا ضير من أن يخضع الموظف المؤقت لذات الإجراءات الانضباطية والتي قد يخضع لها الموظف على الملاك الدائم وتسري بحقه ذات العقوبات التي من الممكن أن تصدر بحق الموظف العام.

المطلب الثاني: تثبيت الموظف المؤقت وانقضاء الرابطة الوظيفية

نتناول في هذا المطلب مسألتين في غاية الأهمية وهما حالة تثبيت الموظف المؤقت على الملاك الدائم وحصوله على الأولوية في التعيين وحالة انقضاء الرابطة الوظيفية ووسائل انقضاء هذه الرابطة، لما لهذه الموضوعات من أهمية خاصة بالنسبة للموظف المؤقت، والتي ستكون موضوع دراستنا في الفرعين التاليين وكما يأتي :-

الفرع الأول: التثبيت على الملاك الدائم

أعطى قانون إدارة الموارد البشرية لأمانة دبي للدائرة صلاحية تعيين الموظف المعين وفقاً لأحكام هذه المادة (أي الموظف المؤقت) في وظيفة دائمة تتناسب مع مؤهلاته وخبراته وفي هذه الحالة تعد خدمة الموظف في الدائرة من تاريخ تعيينه في الوظيفة بصورة دائمة حسب المادة (١٤ - الفقرة و) .

أما في القانون العراقي فقد أعطى قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١١ الأولوية في تثبيت العقود استثناءً من شرط العمر مع احتساب فترة التعاقد السابقة خدمة فعلية (أي تكون لأغراض العلاوة والترفيح والتقاعد) حسب المادة (١٩ - الفقرة خامساً) من قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١١^(٣٧)، وهو ما يسري بطبيعة الحال على الموظف المؤقت وذلك لاشتراكهما بطبيعة التأقيت.

أما قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١٢ فقد أعطى الصلاحية لوزير المالية الاتحادي بناءً على طلب الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة صلاحية استحداث الدرجات وتعديل الملاك الناتج عن استحداث الدرجات الوظيفية للمشمولين بالفصل السياسي وتثبيت عقود ام الربيعين الذين تعاقدوا عام ٢٠٠٨ حصراً وبشائر الخير الذين تعاقدوا في سنة ٢٠١٠^(٣٨) .

أما قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١٣ فقد نص في المادة (١٢) سادساً الفقرة ج) على تثبيت المتعاقدين في السنوات السابقة على الملاك الوظيفي الدائم في حالة توفر الدرجات الوظيفية الشاغرة استثناءً من شرط العمر واحتساب الخدمة التعاقدية خدمة لأغراض التقاعد والعلاوة والترفيح لكل المثبتين بعد تاريخ ٢٠٠٣/٤/٩ (٣٩)

وورد في قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١٥ نفس النص ولكن اشترط على أن لا يترتب على احتساب الخدمة أي تبعات مالية بأثر رجعي وذلك في المادة (١٣) أولاً الفقرة د). (٤٠)

أما في العام ٢٠١٦ فقد أعطى قانون الموازنة الاتحادية الأولوية بالتعيين للمتعاقدين وحسب الأسبقية وتحتسب فترة تعاقدهم لأغراض التعاقد وذلك في المادة (١٢ رابعاً)، (٤١) فلم تحتسب لأغراض العلاوة والترفيح وإنما لأغراض التقاعد فقط وفي حالة احتساب أي خدمة للموظف المؤقت أو خدمة العقد فيجب تسديد التوقيفات التقاعدية عنها بنسبة ١٠% و ١٥% وذلك حسب المادة (١٨- أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤

والتي نصت على (تحتسب المدد التالية خدمة تقاعدية : ومنها الفقرة و) مدة العقد في الدولة للموظف المؤقت بعد ٢٠٠٣/٤/٩ وتستوفى عنها حصته من التوقيفات التقاعدية بنسبة (١٠%) عشرة من المائة من أجره شهرياً وتتولى دائرته دفع حصة مساهمة الدولة البالغة (١٥%) خمسة عشر من المائة من أجره) فالأصل أن خدمة الموظف المؤقت في دوائر الدولة تحتسب بعد تعيينه خدمة تقاعدية فقط بعد تسديد التوقيفات التقاعدية عنها بالنسب المحددة في قانون التقاعد ولكن قد يرد في قانون الموازنة الاتحادية أنها تحتسب لغرض الترفيح والعلاوة إلى جانب كونها تحتسب أصلاً لأغراض التقاعد، ولما احتسبت خدمة الموظف المؤقت في اغلب دوائر الدولة في السنوات السابقة ولم تستوفى عنها التوقيفات التقاعدية

رغم أنها منصوص عليها في قانون التقاعد الموحد مما اضطر المشرع العراقي إلى التأكيد على استيفاء التوقيفات التقاعدية عن احتساب خدمة الموظف المؤقت في دوائر الدولة حيث نصت المادة (١١- سادساً) من قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١٧ على (تحتسب مدة التعاقد للمثبتين على الملاك الدائم بعد ٢٠٠٣/٤/٩ خدمة فعلية لأغراض العلاوة والترفيغ والتقاعد بما لا يترتب عليه أي تبعات مالية بأثر رجعي وعلى أن تستوفى التوقيفات التقاعدية عن مدة التعاقد المحتسبة)،^(٤٢) ونص قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١٨ في المادة (١١- خامساً)،^(٤٣) على نفس النص الذي ورد في قانون موازنة عام ٢٠١٧ ولكن زاد عليه عبارة (.... ويقسط مبلغ التوقيفات التقاعدية المترتبة على الموظفين المثبتين على الملاك الدائم بتعليمات تصدرها هيئة التقاعد الوطنية)، ونرى ان هذا النص الخاص بتقسيط المبلغ يتعارض مع قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ اذ أجاز في المادة (١٩ - خامساً) بناءً على طلب المتقاعد تقسيط مبلغ التوقيفات التقاعدية المترتبة بذمته عن مدة الخدمة المحتسبة على أقساط شهرية متساوية بما يعادل ربع راتبه الشهري بعد إضافة (٣%) ثلاثة من المائة من اصل التوقيفات التقاعدية وعلى ان يتم تسديدها خلال خمسة سنوات من تاريخ صدور قرار الهيئة باحتساب الخدمة فالواضح من نص المادة (١٩-خامساً) أنها أجازت للمتقاعد فقط وبناءً على طلبه تقسيط مبلغ التوقيفات التقاعدية المترتبة بذمته وقد اصدر مجلس الوزراء القرار رقم (٢٢٦) لسنة ٢٠١٨^(٤٤) المتضمن الموافقة على تعليمات رقم (٤) لسنة ٢٠١٨ الخاصة بالتعيين على الدرجات الوظيفية الناتجة عن حركة الملاك استناداً إلى أحكام المادة (١١- ثالثاً - ج) من قانون الموازنة الاتحادية رقم (٩) لسنة ٢٠١٨ حيث أعطت المادة (خامساً- الفقرة ٤) للمتعاقد مع الإدارة أولوية في التعيين بمنح المتعاقد علامة إضافية عن بقية المتقدمين على أن يراعى فيهم توفر

الاختصاصات قد حددت التعليمات ضوابط احتساب نقاط المفاضلة بين المتقدمين للتعيين حيث يمنح المتعاقد مع مؤسسات الدولة قبل عام ٢٠١٦ درجتين عن كل سنة تعاقدية وبما لا يتجاوز (٣٥ درجة) (سادساً - الفقرة ١)، ويمنح الأجير اليومي والمتطوع للعمل قبل عام ٢٠١٦ درجة عن كل سنة وبما لا يتجاوز (٢٥ درجة) على أن لا يتجاوز مجموع درجات المتعاقد والأجير اليومي والمتطوع معاً على (٢٥ درجة) (سادساً - الفقرة ٢)، ويعطى الحاصل على معدل تخرج امتياز (٣٥ درجة) والحاصل على معدل جيد جداً (٣٠ درجة) والحاصل على معدل جيد (٢٥ درجة)، أما من لديه معدل تخرج متوسط فيعطى (٢٠ درجات) والحاصل على معدل مقبول فيعطى (١٠ درجات) (سادساً - الفقرة ٣) .

اما قرار مجلس الوزراء رقم (١٢) لسنة ٢٠١٩ فقد اعطى في الفقرة (٧) منه المشمولين به الاولوية بالتثبيت على الملاك الدائم بحسب الاقدمية في تاريخ المباشرة والحاجة والاختصاص وفقاً للقانون وعندها تحتسب الخدمة السابقة لأغراض العلاوة والترفيح والتقاعد أما الفقرة (٣) منه فقد نصت على احتساب خدمة العاملين المستمرين بالعمل من المشمولين بهذا القرار لأغراض العلاوة والتقاعد ويعفون من دفع المساهمات التقاعدية السابقة ولغاية ٢٠١٨/١٢/٣١ على ان تتولى وزارة المالية سداد تلك المساهمات بناءً على مطالبة دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وصندوق تقاعد موظفي الدولة.

وحسب الفقرة (٤) من القرار المذكور اعلاه تستقطع نسبة (٥%) من الاجر الشهري ومتمماته بدءاً من ٢٠١٩/١/١ ويكون مساهمات تقاعدية وتتولى وزارة المالية تسديد نسبة (١٢%) المتبقية من المساهمات تدفعها نهاية كل عام .

الفرع الثاني: انقضاء الرابطة الوظيفية

تتقضي الرابطة الوظيفية لعدة أسباب ومنها ما نصت عليه المادة (١٤) - الفقرة ج) من قانون الموارد البشرية رقم (٨) لسنة ٢٠١٨ لأمانة دبي (يجوز للمدير العام إنهاء خدمة الموظف المعين وفقاً لأحكام هذه المادة في أي وقت من مدة العقد على أن يتم إشعاره قبل ١٠ عشرة أيام عمل من التاريخ المحدد لإنهاء خدمته)، إذ أعطت الحق للمدير العام بإنهاء خدمة الموظف المؤقت المعين بموجب هذه المادة على أن يتم إشعاره قبل عشرة أيام من التاريخ المحدد لإنهاء خدمته، أما في القانون اللبناني فان خدمة الموظف المؤقت تنتهي بالحالات التي ينص عليها النظام الذي يخضع له وهذه الحالات هي:

- ١- التسريح ويكون بمرسوم في أي وقت كان .
 - ٢- انتهاء المدة أو انتهاء العمل الذي عين من أجله .
 - ٣- بلوغ السن القانونية حتى وأن لم يصدر أي مرسوم بإنهاء خدمته .
 - ٤- الاستقالة وتطبق على الموظف المؤقت الأحكام التي تطبق على الموظف الدائم فيما يتعلق بتقديم استقالته أو الحالات التي يعتبر فيها مستقياً .
- وأعطت الفقرة (هـ من المادة ١٤) من قانون ادارة الموارد البشرية لأمانة دبي الحق للموظف المؤقت المعين وفقاً لأحكام هذه المادة بالاستقالة أثناء فترة سريان العقد على أن يتولى الموظف أشعار الدائرة خطياً قبل (٥) خمسة أيام عمل من التاريخ المحدد للاستقالة .

ولا ضير من أن يخضع الموظف المؤقت لذات الإجراءات الانضباطية والتي يخضع لها الموظف المعين على الملاك الدائم وتسري بحقه ذات العقوبات التي من الممكن أن تصدر بحق الموظف العام.

أما القانون العراقي فقد حدد المشرع حالات لانتهاء خدمة الموظف العام وهي (١- بلوغ سن التقاعد ٢- عدم اللياقة الصحية ٣- الاستقالة ٤- العزل التأديبي ٥- الاستغناء عن الخدمات في مدة التجربة ٦- الوفاة) (٤٥) أما انتهاء خدمة الموظف المؤقت فقد حددها المشرع العراقي بالاستغناء عن خدمته عند انتهاء المدة المحددة للعمل أو انتهاء العمل المعين فيه أيهما اقرب، وهو ما نصت عليه الفقرة خامساً من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧ بقولها (خامساً :- يستغنى عن خدمات الموظف المؤقت عند انتهاء المدة المحددة للعمل أو انتهاء العمل المعين فيه أيهما اقرب).

وبما أن الموظف المؤقت هو موظف عام فعليه يشمل بحالات انتهاء خدمة الموظف العام مع مراعاة حالة التأقيت في الوظيفة المؤقتة ولشمول الموظف المؤقت بتطبيق القوانين وقواعد الخدمة والتقاعد وقرارات مجلس قيادة الثورة التي تطبق على الموظفين في الدوائر التي يعملون بها وذلك حسب نص الفقرة سابعاً من قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧.

الخاتمة والاستنتاجات

بعد أن انتهينا من دراسة موضوع المركز القانوني للموظف المؤقت هذا الموضوع الذي هو محل خلاف تشريعي في تحديد مفهومه والآثار التي تترتب على ذلك توصلنا إلى جملة من الاستنتاجات والتوصيات، وكما يأتي :-

أولاً:- الاستنتاجات

تتمثل الاستنتاجات التي توصلنا إليها من خلال الدراسة بما يأتي :

١- الموظف المؤقت هو الموظف الذي تم تعيينه بشكل مؤقت سواء لأداء وظيفة ذات طبيعة مؤقتة أصلاً أو لأداء أعمال عادية ولكن بشكل مؤقت قد تنتهي بإرادة الإدارة أو بإرادة الموظف.

٢- اختلفت التشريعات وباختلاف القوانين التي تناولت ذلك في تحديد مفهوم الموظف المؤقت ففي تعليمات وزارة المالية رقم (١١) لسنة ١٩٨٧ الصادرة لتسهيل تنفيذ قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٦٠٣) لعام ١٩٨٧ تناولت الموظف المؤقت بالقول (يشترط لتعيين الموظف المؤقت في الوظائف ذات الطبيعة المؤقتة أن يكون مستوفياً لجميع شروط التعيين المقررة قانوناً...) أي دون عقد، بينما نص قانون التقاعد النافذ رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ في المادة (١/ثامناً) على أن الموظف المؤقت هو (كل شخص جرى التعاقد معه وتوافرت فيه شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل).

٣- يختلف الموظف المؤقت عن الموظف بعقد باختلاف الأداة القانونية التي تمثل السند القانوني الذي يحدد طبيعة علاقة الموظف بالإدارة، كما يختلف عن الموظف تحت التجربة وعن الأجير.

٤- للموظف المؤقت ذات المركز القانوني الذي يكون للموظف العادي وتنظمه ذات العلاقة عدا ما يتعلق ببعض الاستثناءات التي حددها القانون كالاستغناء عن خدمات الموظف المؤقت.

٥- طبيعة العلاقة الوظيفية بين التدريسي المتقاعد موظف الخدمة الجامعية والإدارة يحددها العقد المبرم بينهما بعد الإحالة على التقاعد، والعلاقة تعاقدية وليست تنظيمية.

٦- تطبق على الموظفين المؤقتين في التعيين وفي الحقوق والواجبات قوانين وقواعد الخدمة والتقاعد وقرارات أخرى وهو ما أقره قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧.

٧- يستغنى عن خدمات الموظف المؤقت عند انتهاء المدة المحددة للعمل أو انتهاء العمل المعين فيه أيهما أقرب.

٨- من الممكن تثبيت الموظف المؤقت على الملاك الدائم حاله حال الموظف بعقد وله الأولوية في التعيين وهو ما تواترت قوانين الموازنة العامة في العراق على ذكره.

٩- يتم اختيار الموظف المؤقت على أساس الاعتبار الموضوعي أي تفضيل ظروف الوظيفة وليس مؤهلات الشخص، على عكس الموظف الدائم الذي يتم اختياره على أساس الاعتبار الشخصي ووفقاً لمؤهلاته وخبراته الشخصية.

١٠- أن القرار الإداري هو أداة تعيين الموظف المؤقت القانونية حاله حال الموظف الدائم بينما العقد الإداري هو أداة تعيين الموظف بعقد.

ثانياً : التوصيات

١- نوصي المشرع العراقي أن يبين وبشكل قاطع وغير مبهم الفرق بين الموظف المؤقت والموظف بعقد وذلك لاختلاف المركز القانوني لكل منهما والأساس القانوني الذي ينظم علاقة الموظف بالإدارة.

- ٢- نوصي المشرع العراقي أن ينص في قانون الموازنة العامة على شمول الموظف المؤقت بالتعيين والتثبيت على الملاك الدائم بشكل صريح أسوةً بالموظف المتعاقد مع الإدارة في حال توافر شروط التعيين بالموظف المؤقت.
- ٣- يجب على السلطة التشريعية في العراق ممثلة بالبرلمان أن تصدر تشريعاً يعدل قانون الخدمة المدنية بإضافة مادة قانونية خاصة بالموظف المؤقت غير الدائم يكون مضمونها منسجماً مع قرار مجلس الوزراء رقم (١٢) لسنة ٢٠١٩ .
- ٤- نوصي بشمول الموظف المتعاقد بالحق في بعض الإجازات الضرورية أسوةً بالموظف الدائم والموظف المؤقت، وكما هو الحال في نص المادة (تاسعاً) من القرار رقم ١١٠ لسنة ٢٠١٧ المصري الذي أعطى للموظف المتعاقد الحق في الحصول على أشكال مختلفة من الإجازات.
- ٥- على دائرة التقاعد أن تتعامل مع الموظف بعقد والموظف المؤقت بنفس الكيفية عند إضافة الخدمة كون الاثنين قد قدما خدمة للإدارة وللدولة عموماً مما يتطلب أن تؤخذ بعين الاعتبار بعد دفع التوقيفات التقاعدية لكل منهما .
- ٦- نوصي المشرع العراقي تعديل نص المادة (١/ثامناً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ وذلك بجعل تسمية (الموظف غير الدائم) بدلاً من (الموظف المؤقت) وذلك كي تشمل فئتي الموظفين المؤقتين والموظفين بعقد من خلال وضع تعريف للموظف غير الدائم أنه (تلك الفئة من الموظفين الذين تم التعاقد معهم أو تم تعيينهم بشكل موظفين مؤقتين بقرار إداري صادر عن الإدارة، وتوافرت فيهم شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .

٧- نوصي الإدارة أن تقتصر على إصدار قرار إداري لتعيين الموظف المؤقت وذلك أن مركزه تنظيمي يختلف عن الموظف بعقد الذي يجب أن يكون هناك عقد مبرم بين الموظف بعقد وبين الإدارة.

الهوامش والمصادر

- (١) د. محمد فؤاد مهنا، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، منشأة المعارف ، الاسكندرية، ص ٥١٨ .
- (٢) عبد الله السندي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، ط ٥ ، الرياض ، ١٤١٢ هـ ، ص ٩٧ .
- (٣) د. محي الدين القيسي، القانون الإداري العام ، ط ٧، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، ٢٠٠٧ ، ص ٣٣٠ .
- (٤) وهذا على عكس البعض ممن عرف الموظف العام بانه: (الشخص الذي يعمل بوظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام مدار من قبل شخص معنوي عام أو بالطريق المباشر)، د. احمد عودة الغويري، قضاء الإلغاء في الأردن، ط١، عمان، ١٩٨٩، ص١٢٢ .
- (٥) د. محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، بيروت ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٥٦ .
- (٦) د. مازن راضي ليلو، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية في الدانمارك، ٢٠٠٨ ، ص ١٠٩؛ د. صالح إبراهيم المتيوتي و د. مروان محمد محروس المدرس، القانون الإداري(الكتاب الثاني)، ط١، مطبعة جامعة البحرين، البحرين، ٢٠٠٧، ص١٩٨ وما بعدها .
- (٧) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات، الإسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٢٣٣ .
- (٨) فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، ط٤، مطبعة صادر، بيروت، ٢٠٠٨ ، ص ص ٣٨ - ٣٩ .
- (٩) المادة ، ٢/٢٥ ، ٣/٢٥ من اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٤٩ وتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧هـ والمعمول به اعتباراً من ١/٨/١٣٩٧هـ .
- (١٠) عبد الله راشد السندي ، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ط ٢ ، ١٤٠٦ هـ - ١٩٨٦ م ، ص ٢٥٢ .
- (١١) د. مازن راضي ليلو، مصدر سابق، ص ١٠٩ .
- (١٢) د. محمد رفعت عبد الوهاب ، مصدر سابق، ص ٣٦٣ .
- (١٣) د. محي الدين القيسي ، مصدر سابق، ص ٣٣١ .

- (١٤) د. علي محمد بدير و د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة ، ٢٠١١، ص ٣١٤ .
- (١٥) قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية رقم (٢٢٢/انضباط/تمييز/٢٠٠٥) في ١/١١/٢٠٠٥ رقم الإعلام (٢٢٤) غير منشور.
- (١٦) د. محمد رفعت عبد الوهاب ، مصدر سابق ، ص ٣٦٣.
- (١٧) د. خالد سمارة الزعبي، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، عمان، ط ٢، ١٩٩٣، ص ١٨٤.
- (١٨) د. محمد رفعت عبد الوهاب، مصدر سابق، ص ٣٦٠.
- (١٩) الأستاذ علي مرهج أيوب ، الوظيفة العامة في لبنان ، المجلد الأول، ١٩٩٩، ص ١١٠ ، نقلاً عن الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب ، المصدر السابق ، ص ٣٦٢.
- (٢٠) د. محي الدين القيسي، مصدر سابق ، ص ٣٦٢.
- (٢١) د. غازي فيصل ، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، مطبعة العزة ، بغداد ، ٢٠٠١ ، ص ٨ .
- (٢٢) قرار مجلس شورى الدولة رقم (٩٩) لسنة ٢٠٠٦ حول طلب أمانة بغداد مدى شمول الحراسات المشكلة بموجب الأمر ٢٧ بقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ منشور على الرابط التالي :

<http://www.iraq-ig-law.org/en/node/1366>

- (٢٣) قرار المحكمة الإدارية العليا ذي الرقم ١٤٤/قضاء أداري_ تمييز/٢٠١٦، منشور في قرارات مجلس الدولة وفتاواه، دار الكتب والوثائق، بغداد، ٢٠١٨، ص ٥٤٠_٥٤١.
- (٢٤) مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة الجامعية دراسة تحليلية مقارنة في التشريعات العراقية ، مكتبة السنهوري ، بغداد ، ٢٠١٢ ، ص ٤٧٦.
- (٢٥) مصدق عادل طالب، مصدر سابق، ص ٤٨١ .
- (٢٦) د. محمد رفعت عبد الوهاب، مصدر سابق، ص ٤٠٣.
- (٢٧) د. ماجد راغب الحلوي، المصدر السابق، ص ٣١٣ .
- (٢٨) د. علي محمد بدير و د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، مصدر سابق، ص ٣٣٠.
- (٢٩) د. علي محمد بدير و د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، مصدر سابق، ص ٣٣٤.

- (٣٠) د. مازن ليلو راضي، مصدر سابق، ص ص ١٤٥ - ١٤٦.
- (٣١) الحقوق المعنوية الاخرى عدا الاجازة كالترقية مثلاً تتعارض مع طبيعة التأقيت التي يتميز بها مركز الموظف المؤقت.
- (٣٢) د. علي محمد بدير و د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، مصدر سابق، ص ٣٤٠.
- (٣٣) كتاب وزارة المالية /الدائرة القانونية /الوظيفة العامة ذي الرقم ٦٥٨٠/٦٠/٨٠٢ والمؤرخ في ٢٠١٣/١/٢٨ .
- (٣٤) د. ماجد راغب الحلو، مصدر سابق ، ص ٣٢٩.
- (٣٥) قرار مجلس شورى الدولة العراقي رقم ٢٠٠٨/١٢ في ٢٠٠٨/١/٢٩ المنشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨، ص ص ٥٥ - ٥٦.
- (٣٦) د. محي الدين القيسي، مصدر سابق ، ص ٣٦٣.
- (٣٧) الوقائع العراقية العدد - ٤١٨٠ السنة الثانية والخمسون الصادر في ٢٠١١/٣/١٤.
- (٣٨) الوقائع العراقية العدد - ٤٢٣٣ السنة الثالثة والخمسون والصادر في ٢٠١٢/٣/١٢.
- (٣٩) الوقائع العراقية العدد - ٤٢٧٢ السنة الرابعة والخمسون والصادر في ٢٠١٣/٣/٢٥.
- (٤٠) الوقائع العراقية العدد - ٤٣٥٢ السنة السادسة والخمسون والصادر في ٢٠١٥/٢/١٦.
- (٤١) الوقائع العراقية العدد - ٤٣٩٤ السنة السابعة والخمسون والصادر في ٢٠١٦/١/١٨.
- (٤٢) الوقائع العراقية العدد - ٤٤٣٠ السنة الثامنة والخمسون والصادر في ٢٠١٧/١/٩.
- (٤٣) الوقائع العراقية العدد - ٤٤٨٥ السنة التاسعة والخمسون والصادر في ٢٠١٨/٤/٢.
- (٤٤) الوقائع العراقية العدد - ٤٤٩٧ السنة التاسعة والخمسون والصادر في ٢٠١٨/٧/٢.
- (٤٥) الدكتور مازن ليلو راضي ، القانون الإداري ، مطبعة جامعة دهوك ، ط ٣ ، ٢٠١٠، ص ١٧٠.