



Tikrit University Journal for Rights

Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>



The rights of the employee sentenced to cancellation An analytical study

Dr. Dhafer Medhi Faisal Al-Douri

College of Rights, Tikrit University, Salahaddin, Iraq

tujr@tu.edu.iq

Hafsa Wael Mawlood

College of Rights, Tikrit University, Salahaddin, Iraq

tujr@tu.edu.iq

Article info.

Article history:

- Received 22 June 2021
- Accepted 13 July 2021
- Available online 1 Sept 2022

Keywords:

- Rights.
- Public Servant.
- Cancellation.
- Sanctions.
- Discipline.

Abstract: The consequences of the issuance of the ruling to cancel an administrative decision is the absence of that decision and its consideration as non-existent and the extension of that retroactive effect from the date of its issuance, and this results in an obligation on the administration to implement the ruling, that is, it has an obligation to rearrange the legal centers, and return the situation to what is It is upon him before the issuance of this ruling, and this impact is of great importance on the rights of employees, as well as in putting the ruling against them into effect, and this is what preoccupied every writer and jurists of administrative law in Iraq and other countries, several legislations and rulings of the judiciary were established to ensure the proper application of this implementation and required responsibility management in violation of that.

In the event that the administration implements the abolition judgment and returns the employee to his previous job and returns the situation to what it was before the issuance of the judgment ruling for cancellation, here the management must compensate him for the lost earnings and the damage he sustained. Therefore, we must indicate the financial and non-financial rights of the employee who He was returned to his previous job, and compensated for the damage he sustained as a result of the illegal disciplinary decision being issued.

الحقوق الخاصة بالموظف المحكوم له بالإلغاء

أ.م.د. ظافر مدحي فيصل الدوري
كلية الحقوق، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق
tujr@tu.edu.iq

الباحثة حفصة وائل مولود
كلية الحقوق، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق
tujr@tu.edu.iq

معلومات البحث :

الخلاصة: ان ما يترتب على صدور الحكم بإلغاء قرار اداري هو انعدام ذلك القرار وعده غير موجود و امتداد ذلك الاثر رجعيًا من تاريخ صدوره، وهذا ما ينتج عنه التزام يقع على عاتق الإدارة بتنفيذ الحكم، اي يقع على عاتقها الالتزام بأعاده ترتيب المراكز القانونية، وارجاع الحال الى ما هو عليه قبل صدور هذا الحكم، ولهذا الاثر اهمية كبيرة على حقوق الموظفين، كذلك في وضع الحكم الصادر بحقهم موضع التنفيذ، وهذا ما شغل كل كتاب وفقهاء القانون الإداري في العراق وغيره من الدول، ووضعت عدة تشريعات واحكام للقضاء لضمان التطبيق السليم لهذا التنفيذ وواجبت مسؤولية الإدارة اذ ما خالفت ذلك.

تواريخ البحث:

- الاستلام : ٢٢ / حزيران / ٢٠٢١
- القبول : ١٣ / تموز / ٢٠٢١
- النشر المباشر : ١ / ايلول / ٢٠٢٢

الكلمات المفتاحية :

- حقوق.
- موظف عام.
- إلغاء.
- عقوبات.
- انضباط.

وفي حاله قيام الإدارة بتنفيذ حكم الإلغاء واعاده الموظف الى وظيفته السابقة وارجاع الحال الى ما كان عليه قبل صدور القرار المحكوم به بالإلغاء، فهنا يجب على الإدارة تعويضه عما فاتته من كسب وما لحق به من ضرر، لذلك علينا بيان الحقوق المالية وغير المالية للموظف الذي تمت اعادته الى وظيفته السابقة، وتعويضه عما اصابه من ضرر من اصدار القرار الانضباطي غير المشروع.

© ٢٠٢٢، كلية الحقوق، جامعة تكريت

المقدمة :

ان للقانون الإداري اهمية كبيرة لكونه ينظر في المنازعات الواقعة بين الإدارة والاشخاص المعنوية والطبيعية ويقوم بعرضها على شكل دعاوى امام القضاء الإداري اي يقوم بنقلها من الواقع النظري الى الواقع العملي.

وكما ذكرنا ان الاساس الذي تسير عليه الدولة القانونية تكون مستنده الى مبدا الشرعية ويقوم هذا المبدأ على احترام الاحكام القضائية وتنفيذها.

ان التحاق الشخص بالوظيفة يترتب له حقوق سواء كانت مالية ام غير مالية في ذمه الإدارة لقاء العمل الذي يقوم به ومن اجل ضمان مورد له وللمن يتولى مسؤوليتهم.

وفي حاله قيام الإدارة بتنفيذ حكم الإلغاء وإعادته الموظف الى ما كان عليه قبل صدور القرار المحكوم عليه بالإلغاء فهذا يجب عليها تعويضه عما فاتته من كسب وما لحق به من ضرر .

أهمية البحث :

تكمن اهمية هذه الدراسة في ان الموظف هو الأداة الرئيسية في ممارسه كل نشاط اداري وان دور الإدارة هنا هو ارجاع الحال الى ما هو عليه قبل صدور القرار التأديبي غير المشروع وتعويض الموظف عما لحق به من ضرر ، وان مساله الاهتمام لما له من حقوق هي من اولويات السلطة لما لذلك من تأثير على عمله ونشاطه، وان الحقوق المالية وغير المالية تعتبر من اهم الامور التي يجب على ترتيبها بعد الغاء القرار التأديبي غير المشروع.

إشكالية البحث :

اذ ان الغاء القرار الإداري الصادر بمعاقبة الموظف بموجب حكم قضائي رتب عليه أثر رجعي تضمن قرار الغاء العقوبة وتمتع الموظف بكافة الحقوق والامتيازات خلال فترة العقوبة، وتكمن المشكلة في ان الإدارة قد تتخلص من تنفيذ الحكم وتحاول ان تنفذ جزء من الحكم دون الكل وذلك تعسفا من قبل الإدارة على احكام القضاء رغبة منها بعدم منح الموظف حقوقه المالية وغير المالية.

فرضية البحث :

هو تسليط الضوء على حقوق الموظف المالية وغير المالية ويجب على الإدارة إعادة الحال على ما هو عليه قبل اصدار القرار ومنح الموظف كل ما فاتته من حقوق مترتبة على صدور الحكم.

منهجية البحث :

سنعتمد في دراستنا على المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية والآراء الفقهية ذات الصلة بالموضوع ومعرفة تلك النصوص والآراء في عده دول ومعرفة تطور موضوع بحثنا.

هيكلية البحث :

سنقوم بتقسيم بحثنا الحقوق الخاصة بالموظف المحكوم له بالإلغاء على مطلبين نتناول في المطلب الأول الحقوق المالية للموظف المحكوم له بالإلغاء وفي المطلب الثاني الحقوق غير المالية للموظف المحكوم له بالإلغاء .

الحقوق الخاصة بالموظف المحكوم له بالإلغاء

ان الموظف الذي صدر بحقه الحكم القضائي بالإلغاء له عدة حقوق عند اعادته للوظيفة وتعويضه ما فاتته عند صدور القرار بحقه، بما ان العقوبات تتدرج من الأدنى الى الأكثر جسامة، فالعقوبات البسيطة لا تؤدي الى تأثيرات مادية او خسائر مادية فيقتصر التأثير على العقوبات الأكثر جسامة كالفصل والعزل وسنتطرق الى الحقوق على شكل فروع ونتناول في الفرع الأول - الحقوق المالية للموظف المحكوم له بالإلغاء، وفي الفرع الثاني الحقوق غير المالية للموظف المحكوم له بالإلغاء كالآتي: -

المطلب الأول / الحقوق المالية للموظف المحكوم له بالإلغاء

ان المقصود بالحقوق المالية للموظف المحكوم له بالإلغاء هي " الحقوق ذات الصبغة المادية التي تكون من حق الموظف في ذمة الإدارة واعادتها بأثر رجعي من تاريخ صدور القرار الملغي واعتباره كأنما لم يكن، وان القصد من الحقوق المالية المترتبة على الحكم بالإلغاء، اي المطالبة بالحقوق الخاصة بالموظف المزايا النقدية التي تفقدها بعد توقيع العقوبة بحقه كالرواتب والعلاوات والحوافز النقدية والحقوق التقاعدية..... الخ، كذلك يحق للموظف المطالبة بالتعويض عما اصابه من اضرار مادية او ادبيه ^(١). ويثور التساؤل هنا حول هل يستحق الموظف الذي تم ابعاده من الوظيفة راتباً بسبب معاقبته انضباطياً في حاله الغاء العقوبة من قبل القضاء؟

لقد تمت الإجابة على هذا السؤال من قبل محكمة قضاء الموظفين في العراق في أحد احكامها التي نص على " إلزام المدعى عليه بصرف رواتب المدعي لمدة عقوبة العزل من تاريخ ١١/٣/٢٠١٥ ولغاية ١١/٤/٢٠١٧، والتي تم الغائها، لذا قررت تعويض المدعي لما يساوي راتبه الاسمي، الا ان المدعى عليه قد تصدى للقرار تمييزاً لدى المحكمة الإدارية العليا حيث قررت المصادقة على القرار ^(٢). وحول ما تقدم نستخلص من الحكم اعلاه حقيقة مفادها انه يجب تعويض الموظف عن المدة التي تم استبعاده من الوظيفة كون السبب المؤدي لذلك قد الغي كعقوبة العزل وعليه تتحمل الإدارة كافة الاجراءات المتخذة خلافاً للقانون، ويستوجب تعويضه بما يعادل الراتب الخاص به بشرط ان يكون العذر في انقطاع عن وظيفته مشروع اي في حاله كون العذر غير مشروع لا يستحق ذلك وحسب احكام المحكمة المذكورة ^(٣). ان السبب من ادراج هكذا فقرة في ما يخص استحقاق الموظف المنقطع عن وظيفته بعذر مشروع رواتب

(١) د. عمرو فؤاد احمد بركات: السلطة التأديبية، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٩، ص ٣٦٣.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا المرقم ٥٠٨/قضاء موظفين/تمييز/٢٠١٨، بتاريخ ٢٤ ٥ ٢٠١٨ منشور في مجلة قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٨، ص ٣٩١-٣٩٣.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا المرقم ٨١١/قضاء الموظفين/تمييز/ ٢٠١٤، بتاريخ ٣ /٤/ ٢٠١٦.

اسمية في احكام المحاكم هو ما تتعرض له بلدنا من انتشار حالات الفقدان والخطف ، وما يتعرض له الموظف كفرد عادي في المجتمع على وجه الخصوص، فهناك يكون للموظف عائله واشخاص معتمدين عليه في اعالتهم لذلك لا ينكر الدور الذي يلعبه القضاء الإداري في العراق في ارساء هذه المبادئ حيث اجاز صرف رواتب ومخصصات للموظف المفقود ما دام انه قرار قضائي يثبت وفاته وانه بعد مرور اربع سنوات من تاريخ اعلان اختطافه او فقدانه سوف يتم ايقاف رواتبه بتدخل تشريعي^(١).

ويمكننا القول ان الموظف المحكوم له بإلغاء القرار الانضباطي الصادر بحقه له حقوق ماليه تحديدا في المدة التي قضاها خارج الوظيفة في المدة التي كان قد صدر بحقه القرار المطعون فيه وهذا الموضوع خاضع لتفاصيل سنتناولها في عده دول لمعرفة مدى اختلاف وجهه نظر كل دولة وكذلك لترسيخ فكره كامله عنها ومعرفة اساس دراستنا في العراق،

ففي فرنسا لقد كان المبدأ الذي يسير عليه مجلس الدولة الفرنسي هو الاثر الرجعي للحكم الصادر بإبقاء قرار انتهاء الخدمة اعتبار مده خدمه الموظف متصلة ومستمر وبهذا يكون له الحق بجميع المزايا المالية التي سلبت منه من صدور قرار انتهاء خدمته لحين اعاده للعمل وهذا أثر من اثار حكم الإلغاء^(٢).

وقد فرق مجلس الدولة الفرنسي بين الموظفين الذين يخضعون لنظام وظيفي محدد وبين الذين لا ينظم علاقاتهم قواعد محدده إذا ن الطائفة الاولى لهم حق الراتب اذ الغي قرار انتهاء خدماتهم، اما الطائفة الثانية فلهم حق التعويض^(٣).

وقد اعتمد مجلس الدولة في عام ١٩٣٣ نظريه التعويض التي جاءت بعد نظريه المرتب في حكمه الصادر في ٧ نيسان في قضيه (deblerles) والذي ينص على " عدم استحقاق الموظف للراتب خلال المدة التي قضاها خارج الوظيفة فقط يستحق تعويض استنادا الى ان الغاء الجزاء غير المشروع لا يؤدي الى تجاهل الحقيقة المادية الملموسة المتمثلة في عدم وجود عمل فعلي من جانب الموظف خلال مده عزله، ولما كان الراتب لا يرتبط بالموظف وانما بالعمل الفعلي فلا يستحقها الموظف المحكوم له بالمدة التي قضاها بعيدا عن الوظيفة العامة، وانما يثبت له حق التعويض عن الاضرار التي سببها له القرار الانضباطي غير المشروع"^(٤).

^(١) حكم المحكمة الإدارية العليا ٧٩/ قضاء موظفين/ تمييز/ ٢٠١٧/ بتاريخ ١٧/٧/٢٠١٧ (غير منشور).

^(٢) د. مصطفى محمود احمد عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، مصدر سابق، ص ٤٩٢.

^(٣) د. عبد المنعم عبد العظيم جيزة: اثار حكم الإلغاء في القانون المصري والفرنسي، مصدر سابق، ص ٥٠٩.

^(٤) د. مصطفى محمود احمد عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، المصدر السابق، ص ٤٩٢.

لم يحدد مبلغ التعويض في فرنسا تحديدا دقيقا بل ترك المجال واسع لذلك التقدير للإدارة الا انه اشترط ان يكون في حدود اصلاح الضرر الذي لحق بالموظف مراعيًا بنظر الاعتبار الرواتب والمكافئات والتعويضات التي حرم منها الموظف خلال هذه المدة^(١).

اما في مصر لم يختلف موقف مجلس الدولة المصري عن موقف مجلس الدولة الفرنسي في السير على ذات الطريق الذي مفاده وانما يستحق الموظف المعاد الى وظيفته بعد الغاء قرار العزل والتعويض وقد اكدت المحكمة الإدارية العليا في حكم لها صدر بتاريخ ١٣ كانون الثاني لعام ١٩٦٢: "ان المدعي يطلب الحكم له بمرتبه عن مده الفصل بالدعوى ان ذلك المرتب اثر من الاثار الحتمية المترتبة على الغاء قرار الفصل ، ومن حيث ان المرتب هو المقابل وقد يصدر قرار التعيين في الوظيفة ومع ذلك لا يحتسب الاجر الا من تاريخ تسلم العمل أي ليس من تاريخ صدور قرار التعيين وقد تطول الفترة بينهما، ولا تفيد المحاجة بان الحكم إذا قضى بإلغاء قرار الفصل فان معناه عدم مشروعيه القرار المذكور وان المدعي منع من مباشره عملة نتيجة لهذا القرار المخالف للقانون انما تسال عنه الإدارة بدعوى تعويض متى توافرت عناصرها ومقوماتها التي توجب المسؤول وهذا الامر متروك للمدعي ومن حقه إذا شاء ان يلج هذا الباب"^(٢).

ان الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع فقد خالفت الراي الخاص بالتعويض اذ اجزمت بضرورة اعطاء الموظف راتب للمدة من تاريخ فصله الغير مشروع لحين صدور الحكم القضائي بإلغاء هذا القرار ونصت على " تطبيقا لذلك يعد الموظف الذي الغى قرار فصله كما لو كان مستمرا بالوظيفة في خدمه الدولة خلال المدة من تاريخ فصله حتى تاريخ الحكم بإلغائه ومن ثم يستحق راتبه عن هذه المدة، لأن حرمانه من هذا الراتب مخالفه مقتضى الحكم الصادر بإلغاء القرار، اذ ان الحرمان لا يستقيم ولا يقوم الا على اساس الاعتداد بقرار الفصل المقضي بإلغائه مما يهدر حجية حكم الإلغاء وينطوي على اخلال واضح بالتزامات هذا الحكم الا انه سرعان ما عدلت عن رايها الجمعية العمومية للقسم الاستشاري في الفتوى المصرية الصادرة في ٣٠/٥/١٩٦٧ " وبذلك اخذت بمبدأ الاجر مقابل العمل ،

(١) د. مصطفى محمود احمد عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، المصدر نفسه، ص ٤٩٣.

(٢) الحكم الصادر في الدعوى المرقمة ٣٠١، مجموعه المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، ع ١، ص ٧، ص ٢٣٦.

اي ان الموظف الذي يعاد الى وظيفته بعد الغاء قرار فصله لا يستحق ما فاتته من مرتبات خلال مده فصله بل يستحق تعويضات لا يصل مقدارها الى المرتبات" (١).

الا ان هناك تساؤل قد ثار هل يستحق الموظف الملغى قرار فصله التعويض عن الاضرار الأدبية التي مست سمعته ام فقط عن الاضرار المادية؟؟

للإجابة على هذا التساؤل يمكننا القول ان هناك خلاف حول استحقاق الموظف الملغى قرار فصله تعويضاً عن الاضرار الأدبية التي لحقت بسمعته بين الناس، فالرأي الأول يرى انه لا يحتاج تعويض لأنه بمجرد الغاء القرار سيستعيد سمعته الحسنة (٢).

وقد لاقى هذا الرأي تأييد من قبل المحكمة الإدارية العليا فقد جاءت في حكمها بالنص علي "إذا ما روعي ان القرار الذي يطالب المدعى بالتعويض عن الاضرار التي لحقت نتيجة صدوره قد الغي، ونفذ الحكم الصادر بإلغائه، وعاد المدعى الى عمله فعلاً وضمه الى مده خدمته بالوزارة مدة عمله وهو خارجها في حدود ما يقضي به القانون، وسويت حالته بعد هذا الضم، ومنح عدة ترقية كان في هذا له خير تعويض له عن الاضرار المادية والادبية التي لحقته نتيجة قرار الفصل" (٣).

اما الرأي الاخر فيقول نعم يستحق الموظف تعويض عن الضرر الذي لحق به ادبياً، بشرط ان يكون قد اقترن بضرر مادي ولا يستحقه إذا لم يقترن بذلك (٤).

ونحن نقول بما ان الإدارة لها سلطة تقديرية بمعالجة الحالات التي يم يرد فيها نص مباشر فبهذه الحالة فأن الضرر الأدبي الذي لحق بالموظف فيمكن للإدارة الاستعانة بوسائل معنوية من اجل استرداد هيبة الموظف وسمعته وإصدار قرار توضيح اللبس الذي حصل.

اما في العراق، فيختلف موقف القضاء العراقي عن موقف القضاء الفرنسي اختلاف كبير على الرغم من التشابه بينهم في المراحل، إذ ان كلاهما مر بمرحلتين الاولى اعترفوا بحقه في الراتب، وفي المرحلة الثانية أنكروا ذلك واعطوا الحق له بالتعويض، اما القضاء العراقي على عكس القضاء الفرنسي في مرحلته الاولى، إذا رفض استحقاق الموظف المحكوم له الراتب خلال فتره عزله، وجاء في حكم لمجلس الانضباط العام على ان "الغاء عقوبة العزل لا يصلح سنداً لادعاء المعترف باعتباره مستمراً بالخدمة

(١) مجموعه فتاوى مجلس الدولة المصري، س ١٩٦٦، ٢١، مبدأ ٥٤، ص ١٠٨.

(٢) د. احمد محمود جمعه: منازعات القضاء التأديبي، منشأه المعارف الاسكندرية، ١٩٨٤، ص ١٢٥.

(٣) حكمها الصادر في ١٩٧٠/٣١/١، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، س ١٩٧٠، ١٥، ص ١٧٧.

(٤) د. مصطفى عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، مصدر سابق، ص ٥٠٠.

في المدة التي قضاها من تاريخ صدور قرار عزله الى حين اعادة توظيفه واستحقاقه رواتبه واحتساب هذه المدة لأغراض العلاوة، والتقاعد والترفيه، ذلك لأن شرط استحقاق الراتب واحتساب هذه للأغراض المذكورة هو قيام الموظف بالخدمة فعلا او تهيؤه للقيام بالخدمة^(١).

فقد تغير موقف القضاء العراقي بنشوء القضاء الإداري العراقي اذ تطرقت الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة لحق الموظف في الحصول على راتبه ومخصصاته الثابتة في المدة التي قضاها خارج الوظيفة في حالة كون القرار التأديبي غير مشروع، وقصرت في ذلك حقه بالراتب والمخصصات الثابتة استثناء من ذلك الحوافز والمخصصات الاخرى كونها تعطي في حالة بذل جهد مميز وتقطع في حالة الاجازات الطويلة او عدم تقديم خدمه مميزه وفق القوانين^(٢).

وبعد الاطلاع على موقف القضاء العراقي يمكننا القول ان المبدأ الذي استقر عليه هو الاعتراف للموظف بحق الحصول على راتبه وكافة حقوقه المالية التي لا تتطلب خدمه فعلية عن مدة فصله او عزله غير المشروع ولعدة اسباب: -

١- إذا قلنا ان الموظف لم يستحق مرتبه وحقوقه المالية الثابتة خلال مده عزله وقبل صدور الحكم القضائي بالإلغاء وانما يستحق فقط تعويض، فبهذا الكلام سوف يضعف فاعليه حكم الإلغاء ويهدر نتيجة هامه من نتائجه وهي ارجاع الحال على ما كان عليه قبل صدور القرار واعتباره كأن لم يكن من ناحية، ومن ناحية اخرى التعويض باي حال من الاحوال لم يكن مساويه للراتب وهذا يؤثر على مستوى الموظف المعيشي وتوفير متطلباته ومساس بحق من حقوقه^(٣).

٢- صلاحية مجلس الانضباط الأسبق هي فقط الغاء القرار التأديبي غير المشروع ولا يمكن له بالحكم بتعويض الموظف عن الاضرار التي نجمت عن هذا القرار، ان مساله الحصول على التعويض تتطلب اقامه دعوى امام محكمة البداية للمطالبة بالتعويض وهذا سيكلف الموظف مدة طويلة واعباء خصوصا إذا كان بحاجة ماسه الى مبلغ التعويض، ويتحمل مصاريف الدعوى من يصدر الحكم ضده مما يزيد الاضرار التي تنتج عن القرار التأديبي^(٤).

(١) قرار مجلس الانضباط العام المرقم ٦٦/٢٦٤، في ١٣/١٢/٦٦ المنشور في مجلة التدوين القانوني ع ١٤، س ٦٨، ١٩٦٧، ص ١٥٨.

(٢) قرار الهيئة العامة المرقم ٧٢/انضباط تمييز/٢٠٠٠ في ٢٢/١٢/٢٠٠٠ وبالمعنى نفسه انظر قرارها المرقم ٤٠/انضباط تمييز/٢٠٠٠ في ١٠/٧/٢٠٠٠ (غير منشورين).

(٣) د. عبد المنعم عبد العظيم جيزة: اثار حكم الإلغاء في القانون المصري والفرنسي، مصدر سابق، ص ٥١٥

(٤) علي احمد حسن اللهيبي: أثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف، مصدر سابق، ص ١٩٥

٣- ان صرف الراتب عموماً يستند على قيام الشخص بأداء خدمه، وبما ان الموظف كان مهياً لإداء هذه الخدمة الا ان هناك ظروف حالت دون ادائها كقرار الفصل او العزل وذلك كون الظروف التي منعت من اداء العمل خارجه عن ارادته، وقد اخذ بهذا المبدأ مجلس الدولة السوري في احكامه اذ نص " ان مفاد الحكم بانعدام قرار اداري اذ يعد هذا القرار و كان لم يكن، ويمحو كل اثر قانوني له، وتأسيساً على ذلك فإذا كان قد قضى باعتبار مرسوم تسريح المدعي من الخدمة معدوماً مع ما يترتب على ذلك من اثار واكتسب هذا الحكم الدرجة القطعية فان المدعي منذ صدور هذا المرسوم و حتى تسريحه الجديد يعتبر وكأنه قائم على راس عمله و يستحق بالتالي رواتبه عن هذه المدة ، لان تركه لعمله خلالها انما كانت نتيجة خطأ الإدارة في تسريحه ويغدو قرار الإدارة المتضمن عده مسرحة من تاريخ انفكاكه عن العمل تنفيذاً للمرسوم المعدوم مستوجباً للإلغاء لمخالفته ما استقر عليه الفقه والقضاء الإداري الإداريان بشأن تنفيذ احكام الإلغاء التي تقضي بالامتناع عن اتخاذ اي اجراء يبنني عليه الرجوع الى تطبيق القرار المقضي بإلغائه"^(١).

٤- ان عقوبة العزل او الفصل غالباً ما تكون مقترنة بعقوبة جنائية، فإذا الغيت العقوبة الجنائية الغيت العقوبة الإدارية تبعاً لها، وقد نص قرار لديوان التدوين القانوني الملغي على انه "إذا الغي الحكم الذي عزل بسببه الموظف فيترتب معه الغاء قرار العزل من مجلس الانضباط العام"^(٢).

الا ان الإشكالية التي ستأثر هنا هو ان التعويض يكون على اساس الخطأ من جانب الإدارة^(٣). في العراق ومصر المبدأ السائدة عدم مسؤوليه الدولة عن اخطاء الاحكام الجنائية عكس الدول الاخرى كفرنسا والدنمارك والسويد، التي تعترف مسؤوليه الإدارة وتوجب على الدولة تعويض المتهم عن الاضرار التي لحقت من جراء الحكم الجنائي الخاطئ.^(٤)

وبعد ما تقدم نستنتج ان هناك حقوق مالية للموظف اثناء فترة استبعاده من الوظيفة وهي كالآتي:

(١) قرار مجلس الدولة السوري المرقم ٣٤/ قضية ٤٣ / ١٩٦٦ المنشور في مجموعه المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية، مجلس الدولة السوري المكتب الفني دمشق، ص ٢٤١

(٢) قضية أ ج ٣٢١/١ في ١٥/١/١٩٦٤ مجلة ديوان التدوين القانوني ع ٢١ و ٣، ص ١٢٩.

(٣) د. سعاد الشراوي: الوجيز في القضاء الاداري، ج ١، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٨١، ص ٢٦٧.

(٤) د. رؤوف عبيد: مبادئ الاجراءات الجنائية في القانون المصري، دار الجيل للطباعة، الطبعة السادسة عشر، القاهرة، ١٩٨٥، ص ١٠٤٧.

أ- الراتب

ان المقصود بالراتب هو الحق الشخصي الخاص بالموظف فلا يجوز المساس به، وينبغي صرفه في الوقت المناسب وللسلطة الإدارية تحديد الراتب وتخفيضه وزيادته عند اللزوم، ولم يجيز المشرع والقضاء الإداري حجز راتب الموظف وهو دين في ذمتها الا في حالات معينة وفق ضوابط وشروط محددة في قانون التنفيذ^(١).

وقد اقرت المحكمة الإدارية ذلك في احكامها "يجوز الحجز على راتب بما لا يزيد على خمس ما يتقاضاه الموظف من راتب ومخصصات لقاء دين مترتب بذمته"^(٢). الا ان القضاء الإداري لم يكتفي بذلك بل توسع اذ انه شمل حق الموظف الذي ترك وظيفته بعذر مشروع ليس فقط الراتب الاساسي بل جميع المزايا سواء كانت مادية ام ادبيه، عينيه ام نقديه كذلك المرتبات الإضافية وعلاوة الغلاء وبذل السفر... الخ"^(٣).

وتعتبر الدعاوى الخاصة بحقوق الموظف من دعاوى التسوية كونها منازعات ذات صبغة مالية بين الموظف او ورثته وبين الإدارة^(٤). وان القضاء الإداري المصري شأنه شأن القضاء العراقي اعتبر مركز الموظف تجاه راتبه هو مركز قانوني يجوز تغييره باي وقت ولا يجوز المساس به الا بموجب القانون وانه يستحق المرتب من تاريخ مباشرته لا من تاريخ تعيينه"^(٥).

في حاله تكون العقوبة هي الفصل من الوظيفة وان الموظف قد ادعى ان قرار فصله غير مشروع فلهم الحق بمراجعته الوزارة بعد القيام بدعوى الغاء القرارات ان كان غير مشروع ودعوى تعويض الموظف من قبل الوزارة عما فاتته من كسب خلال فتره انقطاعه^(٦). فقد نصت المحكمة الإدارية العليا في احد احكامها "ان اعتقال الموظف يعد من الاعذار التي ترقى الى مرتبه القوة القاهرة التي تمنعه من الحضور

^(١) المادة ٨٢ من قانون التنفيذ رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٠ المعدل.

^(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا المرقم ٤٧٧/ قضاء الموظفين/ تميز/ ٢٠١٦، بتاريخ ١١ ١١ ٢٠١٦ (غير منشور).

^(٣) د. سليمان الطماوي: القضاء الاداري، قضاء الإلغاء، مصدر سابق، ص ٢٤١.

^(٤) د. مصطفى ابو زيد فهمي: المرافعات الإدارية، منشأ المعارف الإسكندرية، ص ٨٠.

^(٥) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في القضية المرقمة ١٧٦ لسنة ١٨٠ ق / بتاريخ ٢١ ٥ ١٩٧٤، مجموعه المبادئ والاحكام القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا لسنة ١٩/ رقم القاعدة ١٢٦، ص ٣٦٣.

^(٦) حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية المرقمة ١٠ لسنة ١٠، بجلسة ١٢/٣/١٩٦٦، مجموعه المبادئ والاحكام القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، سنة ١١، رقم القاعدة ٦٤، ص ٥١٦، اشارة اليه د. سامي جمال الدين، مصدر سابق، ص ٤٠٤.

الى عمله، لان العلاقة الوظيفية تبقى قائمه طالما لم تسند اليه تهمة محددة او يحكم بإدانته، ومن ثم يستحق راتباً عن فتره الاعتقال وليس تعويضاً^(١).

وشأنه شأن المشرع العراقي فقد اجاز المشرع المصري الحجز على راتب الموظف في حاله كونه مديونا الا ان النسبة لا تتجاوز ربع الراتب^(٢). واخيراً يمكننا القول انه في حاله اختطاف الموظف او اعتقاله فهذا من قبيل القوة القاهرة فهنا الموظف ينقطع عن عمله ومن ثم تصدر الإدارة قرار بفصله بعد تجاوز العدد المحدد بالقانون من الاعذار والاجازات، وبعد ان يثبت من قبل ذويه او اي شخص له مصلحة من استرداد حقوقه وان هذا الانقطاع كان بسبب عذر مشروع لا دخل لإرادته فيه، وبعد التظلم الإداري والدعوى المقامة امام القضاء الإداري سيصدر امر بإلغاء العقوبة وارجاع الحال الى ما كان عليه قبل اصدارها.

ب - الترفيع

يعد الترفيع من الحقوق المالية للموظف إذا ينقل الموظف بموجبه من وظيفة الى وظيفة اعلى منها مع زيادة راتبه، ويعد الترفيع بموجب ذلك مرتبطاً بالترقية التي تعد من الحقوق غير المالية للموظف، كونها تصنيف للموظف قيمه اعتباريه رغم ان لها امتياز مالي، الا ان المشرع العراقي دمج مصطلح الترفيع مع الترقية واستخدم الترفيع بدلاً عنها^(٣).

وكذلك تعتبر العلاوة السنوية من مراحل الترفيع وحسب المدة المحددة لكل درجة وظيفيه في جدول رواتب الموظفين أربع او خمس علاوات، وبموجب جدول رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ ونكتفي بالحديث عن الترفيع كون العلاوة واضحة ومحدده^(٤).

كل موظف وحسب تاريخ الاستحقاق يستحق الترفيع، الا انه قد يتأخر ترفيع الموظف في حاله معاقبته بإحدى العقوبات الانضباطية اذ ان الاثر المترتب على العقوبة هو التأخير في الترفيع^(٥). ويترتب على

^(١) حكم المحكمة الإدارية العليا بالطعن المرقم ١٣٣٤ لسنة ١٤ ق، مجموعة السنين ١٨، رقم القاعدة ٤٤، ص ٨٧، اشار اليه د. سامي جمال الدين، مصدر سابق، ص ٤٠٤.

^(٢) المادة ٣٠٩ من قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري، رقم ١٣ لسنة ١٩٦٩، والتي جاء فيها (لا يجوز الحجز على الاجور والمرتبات الا بمقدار الربع).

^(٣) د. غازي فيصل مهدي: مقالات وتعليقات في الوظيفة العامة، الناشر صباح صادق جعفر الانباري، بغداد، ٢٠١٤، ص ٩٧.

^(٤) المادة (٥)، من قانون رواتب موظفي الدولة رقم ٢٢، لسنة ٢٠٠٨.

^(٥) المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

احاله الموظف للمحاكم تأخير ترفيعه ولا يتم ترفيعه الا بعد صدور قرار من المحكمة المختصة ببراءته^(١).

في مصر استخدم المشرع المصري مصطلح الترقية بدلا من الترفيع وحسب قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

المطلب الثاني / الحقوق غير المالية للموظف المحكوم له بالإلغاء

ان إثر الإلغاء القضائي للعقوبات الانضباطية لا يقتصر فقط على الحقوق المالية، فله تأثير ايضا على الحقوق الاخرى غير المالية، كون من واجب الإدارة اعاده الحال الى ما كان عليه قبل اصدار القرار التأديبي وهذا يسمى بالرجعية الهادمة، اي تهدم كل ما يترتب على القرار غير المشروع وتعيد الوضع الى مكانه الطبيعي، وكذلك اعاده بناء المركز القانوني للموظف كأنما لم يصدر اي قرار بحقه وهذا ما يدعى بالرجعية البناءة لحكم الإلغاء،

وان موضوع الرجعية البناءة هو موضوع مهم جدا ينسجم مع مفهوم العدالة اذ انه ليس من العدل حرمان موظف تعرض الى حكم جنائي او قرار تأديبي وحرم على أثره من الحقوق التي كان له ان يحصل عليها لولا صدور هذا الحكم او القرار، وان مجرد صدور قرار الإلغاء بدون امتداده بأثر رجعي يؤثر سلبا على وضع الموظف ومركزه القانوني وتراجعته عن زملائه وحرمانه من كل الحقوق المنصوص عليها قانونا^(٢). ان الحقوق غير المالية تخضع مثل الحقوق المالية لمبدأ الرجعية الهادمة والبناءة، وان للإدارة الدور الكبير في تطبيق الحكم بالإلغاء بحذافيره، كون دور الإدارة لا يقتصر على ارجاع الموظف لوظيفته فقط بل الالتزام قدر الاستطاعة بأعاده الحال الى ما كان عليه وتعويض الموظف كل ما فاتته بسبب هذا القرار او الحكم، وان من الحقوق غير المالية: -

أولاً:- (الترقية): -

اي للموظف الذي صدر حكم قضائي بإلغاء العقوبة الصادرة بحقه ان يحصل على الترقية بمختلف انواعها وحسب قواعدها وطبيعتها وكالاتي: -

^(١) منشور في مجله ديوان التدوين القانوني المرقم ٦٦/٤٧/ بتاريخ ١٩٦٦/٥/٣، العدد ١، السنة ٥، ١٩٦٦، ص ١٣٥-١٣٦.

^(٢) د. عبد المنعم عبد العظيم جيزة: اثار حكم الإلغاء في القانون المصري والفرنسي، مصدر سابق، ص ٥٠١.

١ - **الترقية بالأقدمية:** - هي مثبتة من حق الموظف وتتم بطريقه شبه اليه لكل مستحق إذا لم يوجد ما يمنعها قانوناً^(١). والمقصود بها هي ان يرقى الى الوظيفة الشاغرة الاعلى أقدم موظف في الوظيفة السابقة مباشرة، وقد اقرت هذا النوع محكمه القضاء الإداري المصرية بموجب القانون "وللإدارة كامل السلطة التقديرية في تقدير مدى الصلاحية للوظيفة ولا يجوز تخطى شرط الاقدمية الا بسبب قانوني^(٢)."

٢ - **الترقية بالاختيار:** - وتكون من خلال اختيار الموظفين الاكفاء للوظيفة الشاغرة دون النظر للأقدم عن طريق تقارير يضعها الرئيس الإداري وفق نظام خطه متابعه^(٣)، وهذا النوع من الترقيات يتم عن طريق السلطة التقديرية للإدارة وهو موضوع لم يكن بالسهولة كونه يتم على اعتبارات عديدة ويتم وفق للصالح العام، وعلى ذلك تردد القضاء فيها الان من حق الموظف الصادر بحقه امر الغاء قضائي العقوبة الانضباطية ام لا^(٤).

هناك موانع تمنع ترقية الموظف بالأقدمية او الاختيار وبموجب القانون كإحالة الموظف الى المحاكم الانضباطية والجنائية^(٥). وقد نصت المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكم لها" لا يجوز ترقية الموظف المحال الى المحاكم التأديبية او الجنائية إذا استحق الترقية خلال تلك المدة الا بعد صدور قرار براءته من المحكمة المختصة^(٦). ان الغاية من الترقية هو تكريم الموظف، والإحالة للمحاكم يجعله بموضوع شك او انه غير مستحق للترقية^(٧).

وقد جاء في نص الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداري في ٢١ تموز ١٩٥١ انه" من حيث ان الحكومة لم تتكرر حصول الترقيات في المصلحة التي يتبعها المدعي بالأقدمية المطلقة مما يطالب به المدعي من ارجاع تاريخ ترقيته بعد الحكم الى التاريخ الذي رقي فيه زملاؤه هو نتيجة قانونية لحكم

(١) د. علي خطار شطناوي: القضاء الاداري، الجزء الاول، الطبعة الاولى، دار الثقافة، عمان، الأردن، ٢٠٠٨، ص ٢٢٠.

(٢) المادة (٢٩)، من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ التي جاء فيها (تكون الترقية بالاختيار للوظائف من المستوى ب بينما تكون الترقية بالأقدمية لباقي الوظائف).

(٣) د. محمد رفعت عبد الوهاب: القانون الاداري، نظام الموظفين العموميين في مصر، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، ٢٠١٧، ص ٤٧.

(٤) د. مصطفى محمد احمد عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، مصدر سابق، ص ٤٨٤.

(٥) المادة (٦٥) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

(٦) حكم المحكمة الإدارية العليا بالطعن المرقم ٦٢١ لسنة ٣٧ق، الجلسة ٢١/٣/١٩٩٨ -مجموعه المبادئ والاحكام القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، مجلس الدولة، المكتب الفني، الجزء الثاني/ السنة ٤٣، ص ١٠٢١.

(٧) هدى احمد صالح: الترقية بالاختيار في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعه القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٧٤.

الإلغاء وينبغي علينا التظلم عن القرار المعمول به في ان ميعاد الترقية يحدد من تاريخ صدور القرار بها اذ ان هذا في الاحوال العادية ، اما عند الحكم بإلغاء قرار اداري وقع مخالفا للقانون وليس ما يمنع من اصدار قرار تنفيذ له ينعطف اثره على الماضي، بل ان في ذلك هو الاثر اللازم للحكم والمستويات المترتبة عليه^(١).

الا ان قضاء مجلس الدولة الفرنسي اعتمد مبدا استحقاق الموظف الصادر بحقه قرار الغاء قضائي الترقية بالاختيار معتمدا على عده امور منها انها تتم من قبل الإدارة بالاعتماد على سلطتها التقديرية وفقا للتقارير هذا وفقا لا ضبائره واوراقه الثبوتية وكذلك اوافق على وضعه وتسلسله بين زملاؤه الذين صدر امر بترقيتهم^(٢).

وبدورنا كباحثين نتمنى ان يسير القضاء الإداري العراقي على ما سار عليه القضاء الإداري المصري في ارساء مبادئ قانونيه مهمه ومؤثره في مجال الترفيع من اجل تطوير ثقافه الموظفين القانونية والإدارية في اللجان الخاصة بالترفيع من خلال اعطاء هذه المبادئ لدوائر هم لرفع الظلم الذي يقع على الموظفين من تأخير ترفيعاتهم.

٣- **الترقية بناء على مسابقة:** - ان هذا النوع من الترقية رغم رفض القضاء الفرنسي الاعتراف بها للموظف الصادر بحقه حكم قضائي لعدم تحديد رأيه منه، الا ان قد صدر حكم بعام ١٩٥٦ اعطى الحق للموظف الصادر بحقه حكم قضائي للإلغاء بالترقية بناء على مسابقة وفقا للمسابقة التي دخلها الموظف بعد رجوعه للخدمة^(٣).

ثانيا: - احتساب مده الخدمة الوظيفية: - اما بخصوص حق الموظف الاخر غير المالية فيمكن القول استنادا لمبدأ الرجعية البناء، فيكون للموظف الحق في احتساب الفترة التي قضاها خارج الوظيفة خدمه وظيفيه كامله لا لكافة الاغراض^(٤).

الا انها لا تعد خدمه فعليته لان هذه الخدمة تتطلب حضور الموظف الى موقع العمل واداء الواجبات المتطلب منه^(٥).

(١) د. عبد المنعم عبد العظيم جيزة: اثار حكم الإلغاء في القانون المصري والفرنسي، مصدر سابق، ص ٥٠٢-٥٠٣.

(٢) د. عبد المنعم عبد العظيم جيزة: اثار حكم الإلغاء في القانون المصري والفرنسي، المصدر نفسه، ص ٥٠٣.

(٣) د. مصطفى محمد احمد عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، مصدر سابق، ص ٤٨٥.

(٤) د. علي خطار شطناوي: القضاء الاداري، الجزء الاول، مصدر سابق، ص ٢٠٧.

(٥) د. غازي فيصل مهدي، د. عدنان عاجل عبيد: القضاء الاداري، مصدر سابق، ص ٩٥.

ثالثاً: - الترشيح للإدارة: - يمكن للموظف الصادر بحقه حكم الغاء قضائي الذي حرم من الترشيح لمجلس الإدارة اعاده الترشيح للانتخابات بشرط توافر الشروط المطلوبة للترشيح، وعلى شرط عدم تدرع الإدارة بذريعة انتهاء المدة لحرمان الموظف من الترشيح وغلقه امامه، وفي حالة اجراء الانتخابات اثناء فتره معاقبته فيكون من حقه طلب التعويض عن الاضرار التي اصابته او المزايا التي حرم منها في حالة لو انه فاز في الانتخابات،

اما بخصوص المقدار المحدد للتعويض يختلف حسب الاحوال، فالتعويض في حالة توقيع العقوبة الجنائية بحق الموظف يختلف عن الترشيح بسبب فرض عقوبة انضباطية، اذ ان من وقع بحقه عقوبة جنائية ليس من حقه التعويض لان الإدارة تقتصر مهمتها على تنفيذ الامر والدولة لا تسال عن تنفيذ الاحكام الجنائية في العراق، الا ان التعويض يثبت في حالة الحرمان من الترشيح عند فرض العقوبة التأديبية و حسب تقدير المحكمة المختصة مستنده على حجج صحيحة عديده منها نسبه فوزه بالانتخابات وتحدد على اساس ماضي الموظف وسمعته الوظيفية وعدد الاشخاص المرشحين مع الموظف ، وبهذه جميعا تحدد مقدار التعويض على اساس جسامه الضرر الذي لحق به ^(١).

كذلك هناك قرارات صادرة عن المحكمة الإدارية العليا في مصر تلغى فيها المحكمة القرار المخالف للقانون وهو قرار حالة تصحيح اسم بأثبات التصحيح في شهادة المؤهل، والامتناع من جانب الإدارة يشكل قرار سلبي مخالفا للقانون يتعين الغاؤه اذ ورد في مضامين القرار ماياتي"..... المواد ٤١، ٣٩، ١١، من القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ في شان الاحوال المدنية المعدل للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٦٥ تؤكد ان المشرع في قانون الاحوال المدنية المشار اليه تعتبر البيانات الواردة في سجلات الوقعات او السجل المدني صحيحة ولها الحجية ما لم يثبت عكسها وبطلانها او تزويرها بحكم، والزم كافة الجهات الحكومية وغير الحكومية بالاعتماد عليها في مسائل الاحوال المدنية و لم يجدوا المشرع اي تغيير او تصحيح في قيود الاحوال المدنية في تلك السجلات الا بناء على قرار يصدر من اللجنة الخاصة المشكلة لهذا الغرض طبقا لنص المادة ٤١ هذا القانون ، ومؤدى ذلك انه اذا كان التغيير طبقا للجنة المشار اليها حجيته ويتعين على كافة الجهات الحكومية وغير الحكومية الالتزام به طبقا لتصريح نصوص القانون سالفه الذكر و يتعين عليها اجراء هذا التصحيح في سجلاتها والتعامل ومن ثم من تاريخ صدور قرار اللجنة بهذا التصريح، الا انه لا يترتب على هذا التغيير في الاسم محو الاسم القديم من المستندات الصادرة بالاسم القديم قبل قرار اللجنة ولكن على الجهات الإدارية الإشارة في هذه المستندات

(١) علي احمد حسن الهبيبي، أثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف، مصدر سابق، ص ٢٠٠.

بتصحيح الاسم وعليها استخراج مستندات جديدة مشار فيها الى هذا التصحيح وذلك حفاظا على المعاملات التي تمت بالاسم القديم، واذا امتنعت جهة الإدارة عن اثبات التصحيح في شهاده المؤهل ومن ثم يغدو قرارها مخالفه للقانون متعين للإلغاء^(١) اما في العراق فمن القرارات القضائية الصادرة من المحكمة الإدارية العليا التي تلغي فيها المحكمة المذكورة قرار الإدارة السليبي القاضي بالامتناع عن صرف مخصصات الخطورة المهنية لموظف على الرغم من احقيته بهذه المخصصات هو قراره الذي ورد فيه ماياتي " لدى التدقيق والمداولة من المحكمة الإدارية العليا وجد ان الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية قرر قبوله شكلا، ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد بانه غير صحيح ومخالف للقانون، ذلك ان المميز المدعي يطعن بامتناع المميز عليه المدعى عليه اضافته لوظيفته عن صرف مخصصات الخطورة المهنية له الممنوحة للموظفين القانونيين البالغ ٢٠% من الراتب الاسمي وفقا لصلاحية الوزير ضمن احكام المادة (١٣) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨، وجدت المحكمة الإدارية العليا ان المدعي يعمل في الدائرة القانونية لدى المدعي عليه وقد اصدرت الدائرة المالية التابعة للمدعى عليه الكتاب بالعدد ١٧٣١ في ١٠/١٩/٢٠١٦ المتضمن الامتناع عن صرف تلك المخصصات للتدريسيين من موظفي الخدمة الجامعية للعاملين في الدائرة القانونية و من ضمنهم المدعي بحجه كونهم منقرغين بموجب قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ و يصرف لهم مخصصات الخدمة الجامعية، حيث ان المدعي يعمل في الدائرة القانونية ومتفرغا للعمل فيها وكانت تكليفه باللقاء المحاضرات لمدة يوم او يومين بموافقة الوزير ، و لا يعني ذلك انه اصبح متفرغ علميا استنادا لأحكام قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ او تعليمات التفرغ العلمي رقم ١٠٠ لسنة ٢٠٠٩ الى اضافته الى ذلك ان منح مخصصات الخدمة الجامعية لا يقتصر منحها على من يمارس التدريس في الجامعات وانما تشمل العاملين في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ممن تتوافر فيهم شروط عضو الهيئة التدريسية استنادا الى احكام البند ثالثا من المادة الاولى من القانون المذكور ولا يوجد ما يمنع الجمع بينهما وبين مخصصات الخطورة والمهنية الممنوحة للعاملين في الدوائر القانونية من الحقوقيين وفقا للصلاحيات الوزير استنادا للمادة ١٣ من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨، ومن ثم فانه لا يوجد سند من القانون يخول الوزارة حجب

^(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (٥٩٣ لسنة ٤٣ق)، جلسة ١٩٩٩/٦/٢٠، نقلا عن المستشار

محمد ياسين عكاشة، موسوعة القرار الاداري في قضاء مجلس الدولة، الجزء الاول، مصدر سابق، ص ٧٩٩.

مخصصات الخطورة عن المدعي والممنوحة لأقرانه من الموظفين، حيث ان الحكم المميز صدر خلافه لما تقدم اذا تقرر نقضه و اعاده الدعوى الى محكمه قضاء الموظفين للسير فيها واصدار القرار في ضوء ما تقدم على ان يبقى رسم التميز تابعا لنتيجته" ^(١).

الخاتمة :

توصلنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع الى عدة استنتاجات ومقترحات التي نأمل ان تجد طريقها للتطبيق من اجل الارتقاء بكل ما يليق الموظف ومركزه الذي ينعكس على رقي الدولة وتطورها كونه الأداة الرئيسية والعنصر الفاعل في تطورها.

الاستنتاجات

- ١- ان من اهم الأسباب لتولي أي عمل او أي وظيفة هو المردود المادي، الذي يحصل عليه الشخص من اجل اعالته واعالته عائلته لتلبية متطلبات المعيشة.
- ٢- ان الموظف يتمتع بنوعين من الحقوق المالية وغير المالية، والتي لا يحق للإدارة ان تسلبه هذه الحقوق، الا في حالة ارتكابه عمل غير مشروع وبموجب قرار اداري.
- ٣- على الإدارة إعادة الحال الى ما كان عليه قبل اصدار القرار التأديبي وتنفيذ حكم الإلغاء، وتعويض الموظف.
- ٤- ان من واجب الإدارة تعويض الموظف الذي صدر قرار تأديبي غير مشروع بحقه بعد ان تم الغاؤه من جانب القضاء، لأنه لا ذنب له في ذلك، كونه غير مسؤول عن أخطاء الإدارة.
- ٥- للموظف الطعن بالقرار غير المشروع الصادر بحقه امام محكمة قضاء الموظفين
- ٦- لا تقتصر الحقوق على الجانب المادي بل كذلك على الجانب المعنوي بالموظف كتعويض الموظف عما فاته ليس فقط في الجانب المادي بل كذلك معنويا كتعويضه بترقيته في منصبه او توليه منصب.

المقترحات

- ١- التشديد على تطبيق نص قانون العقوبات العراقي المرقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ الذي يقضي بمعاقبة الموظف او الإدارة الممتعة عن تنفيذ حكم الإلغاء بعد مضي ثمانية أيام على انذارهم بالحبس او

^(١) قرار المحكمة الإدارية العليا في العراق في الدعوى ذات الرقم (٢٤٦٠/قضاء موظفين/ تمييز/ ٢٠١٩) ورقم القرار (٢٠١٩/١٩١٥) في ٢٩/١٢/٢٠١٩ (قرار غير منشور)

العزامة او احدى هاتين العقوبتين اذ تعتبر العقوبة كرادع لتنفيذ حكم الإلغاء وإعطاء الموظف كافة الحقوق الخاصة به.

٢- التأكيد على الدوائر القانونية في جميع الإدارات من اجل متابعة موضوع الإلغاء القضائي ومنح الموظف كافة الحقوق الخاصة به.

٣- متابعة موضوع حقوق الموظف ولما لها من تأثير مادي ومعنوي على وضع الموظف ومركزه الاجتماعي، وكون العقوبة قد مست سمعته ولها أثر سلبي كبير على مركزه.

٤- ضرورة متابعة إعادة الحقوق بأثر رجعي لما لها من تأثير على حقوق الموظف سواء كانت مالية ام غير مالية.

٥- التأكيد على تفعيل نص المادة (٧) من قانون مجلس الدولة رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣ المعدل بأنشاء محاكم القضاء الإداري في المحافظات وذلك لتسهيل الرقابة على قرارات الإدارة من خلال مراجعة الموظف لهذه المحاكم لأنه يبعث الاطمئنان للموظف بأن له القدرة بالطعن بالقرارات غير المشروعة، بعيدا عن التكاليف والمصاريف والإجراءات المعقدة التي تكون عائق كبير عند الطعن امام محكمة قضاء الموظفين في العاصمة.

قائمة المصادر

الكتب

- ١- احمد محمود جمعه: منازعات القضاء التأديبي، منشأ المعارف الاسكندرية، ١٩٨٤.
- ٢- رؤوف عبيد: مبادئ الاجراءات الجنائية في القانون المصري، دار الجيل للطباعة، الطبعة السادسة عشر، القاهرة، ١٩٨٥.
- ٣- سعاد الشرقاوي: الوجيز في القضاء الإداري، ج١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨١.
- ٤- سليمان الطماوي: القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، الكتاب الاول، دار الفكر العربي القاهرة، ١٩٧٦.
- ٥- عبد المنعم عبد العظيم جيزة: اثار حكم الإلغاء في القانون المصري والفرنسي، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعه القاهرة، ١٩٧٠.
- ٦- علي خطار شطناوي: القضاء الإداري، الجزء الاول، الطبعة الاولى، دار الثقافة، عمان، الأردن، ٢٠٠٨.
- ٧- عمرو فؤاد احمد بركات: السلطة التأديبية، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٩.

- ٨- غازي فيصل مهدي، عدنان عاجل عبيد القضاء الإداري، الطبعة الرابعة مكتبة دار السلام القانونية الجامعة، ٢٠٢٠.
- ٩- محمد رفعت عبد الوهاب: القانون الإداري، نظام الموظفين العموميين في مصر، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، ٢٠١٧.
- ١- مصطفى ابو زيد فهمي: المرافعات الإدارية، منشأه المعارف الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠١٢.
- ١- مصطفى محمود احمد عفيفي: فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٧٦.

الرسائل والاطاريح

- ١- علي احمد حسن اللهبي: أثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف (دراسة مقارنة)، كلية الحقوق، جامعة النهرين، أطروحة دكتوراه، ٢٠٠٢.
- ٢- هدى احمد صالح: الترقية بالاختيار في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعه القاهرة، ٢٠٠٨.

القوانين

- ١- قانون التنفيذ رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٠ المعدل.
- ٢- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل
- ٣- قانون رواتب موظفي الدولة رقم ٢٢، لسنة ٢٠٠٨.
- ٤- قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

الاحكام والقرارات القضائية

- ١- قرار مجلس الانضباط العام العراقي المرقم ٦٦/٢٦٤، في ٦٦/١٢/١٣ المنشور في مجلة التدوين القانوني ع ١٤، س ٦، ١٩٦٧.
- ٢- قرار مجلس الدولة السوري المرقم ٣٤/ قضية ٤٣ / ١٩٦٦ المنشور في مجموعه المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية.
- ٣- قضية أ ج ٣٢١/١ في ١٥/١/١٩٦٤ مجلة ديوان التدوين القانوني في العراق ع ١٥، س ٣، ١٩٦٤.
- ٤- حكم المحكمة الإدارية العليا في العراق، في القضية المرقمة ١٠ لسنة ١٠، بجلسة ١٢/٣/١٩٦٦.

- ٥- مجموعه فتاوى مجلس الدولة المصري، ١٩٦٦، ٢١، مبدأ ٥٤، ص ١٠٨.
- ٦- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في ١٩٧٠/١/٣١.
- ٧- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في القضية المرقمة ١٧٦ لسنة ١٨ ق / بتاريخ ٢١ / ٥ / ١٩٧٤.
- ٨- حكم المحكمة الإدارية العليا العراقية بالطعن المرقم ٦٢١ لسنة ٣٧ ق، الجلسة ٢١ / ٣ / ١٩٩٨.
- ٩- حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (٥٩٣ لسنة ٤٣ ق)، جلسة ٢٠ / ٦ / ١٩٩٩.
- ١٠- قرار الهيئة العامة في العراق المرقم ٧٢ / انضباط تمييز / ٢٠٠٠ في ٢٢ / ١٢ / ٢٠٠٠ وبالمعنى نفسه انظر قرارها المرقم ٤٠ / انضباط تمييز / ٢٠٠٠ في ١٠ / ٧ / ٢٠٠٠ (غير منشورين).
- ١١- حكم المحكمة الإدارية العليا العراقية المرقم ٤٧٧ / قضاء الموظفين / تمييز / ٢٠١٦، بتاريخ ١١ / ١ / ٢٠١٦ (غير منشور).
- ١٢- حكم المحكمة الإدارية العليا العراقية المرقم ٨١١ / قضاء الموظفين / تمييز / ٢٠١٤، بتاريخ ٣ / ٤ / ٢٠١٦.
- ١٣- حكم المحكمة الإدارية العليا العراقية، ٧٩ / قضاء موظفين / تمييز / ٢٠١٧ / بتاريخ ١٧ / ٧ / ٢٠١٧ (غير منشور).
- ١٤- حكم المحكمة الإدارية العليا العراقية المرقم ٥٠٨ / قضاء موظفين / تمييز / ٢٠١٨، بتاريخ ٢٤ / ٥ / ٢٠١٨.
- ١٥- قرار المحكمة الإدارية العليا في العراق في الدعوى ذات الرقم (٢٤٦٠ / قضاء موظفين / تمييز / ٢٠١٩).

المجلات

- ^{١٠} منشور في مجله ديوان التدوين القانوني المرقم ٦٦ / ٤٧ / بتاريخ ٣ / ٥ / ١٩٦٦، العدد ١، السنه ٥، ١٩٦٦.

list of sources :

books :

- 1- Ahmed Mahmoud Gomaa: Disputes of the Disciplinary Judiciary, Alexandria Knowledge Foundation, 1984.
- 2- Raouf Obeid: Principles of Criminal Procedures in Egyptian Law, Dar Al-Geel for printing, sixteenth edition, Cairo, 1985.
- 3- Suad Al-Sharqawi: Al-Wajeez in the Administrative Judiciary, Volume 1, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 1981.
- 4- Suleiman Al-Tamawi: The Administrative Judiciary, The Elimination Judiciary, Book One, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, 1976.
- 5- Abdel Moneim Abdel Azim Giza: Effects of the Repeal Ruling in Egyptian and French Law, PhD thesis, Faculty of Law, Cairo University, 1970.
- 6- Ali Khattar Shatnawi: Administrative Judiciary, Part One, First Edition, House of Culture, Amman, Jordan, 2008.
- 7- Amr Fouad Ahmed Barakat: Disciplinary Authority, Arab Renaissance Library, Cairo, 1979.
- 8- Ghazi Faisal Mahdi, Adnan Urgent Obaid Administrative Judiciary, Fourth Edition Dar Al Salam University Legal Library, 2020
- 9- Mohamed Refaat Abdel Wahab: Administrative Law, Public Officials System in Egypt, New University House, Alexandria, 2017.
- 1- Mustafa Abu Zaid Fahmy: Administrative Pleadings, Origin of Knowledge, Alexandria, University Press, 2012.
- 1- Mustafa Mahmoud Ahmed Afifi: The Philosophy of Disciplinary Punishment and Its Objectives, Comparative Study, PhD Thesis, Faculty of Law, Ain Shams University, 1976.

Messages and theses :

- 1- Ali Ahmed Hassan Al-Lahibi: The Impact of Sanctions and their Expiration on the Legal Status of the Employee (Comparative Study), College of Law, Al-Nahrain University, Ph.D. thesis, 2002.

- 2- Hoda Ahmed Saleh: Promotion by choice in the public position, Master's thesis, Faculty of Law, Cairo University, 2008.

Laws :

- 1- Execution Law No. 45 of 1980 as amended.
- 2- Iraqi State and Public Sector Employees Discipline Law No. 14 of 1991 amended
- 3- State Employee Salaries Law No. 22 of 2008.
- 4- Egyptian Civil Service Law No. 81 of 2016

Judicial rulings and decisions :

- 1- Decision of the Iraqi General Disciplinary Council No. 264/66, on 12/13/66 published in the Journal of Legal Codification No. 1, No. 6, 1967.
- 2- Syrian State Council Decision No. 34 / Case 43 / 1966 published in the set of legal principles decided by the Administrative Court.
- 3- Case AJ1/321 on January 15, 1964, Journal of the Legal Codification Diwan in Iraq, Vol. 1 and 2, No. 3, 1964.
- 4- Judgment of the Supreme Administrative Court in Iraq, in Case No. 10 for the year 10, session 12/3/1966.
- 5- Collection of Fatwas of the Egyptian State Council, 1966, 21, principle 54, p. 108.
- 6- Judgment of the Supreme Administrative Court issued on 01/31/1970.
- 7- Judgment of the Egyptian Supreme Administrative Court in Case No. 176 for the year 18 A.D. / dated May 21, 1974.
- 8- Judgment of the Iraqi Supreme Administrative Court on Appeal No. 621 of 37 BC, session 3/21/1998.
- 9- Judgment of the Supreme Administrative Court in Egypt in Appeal No. (593 of 43 BC), session 20/6/1999.
- 10- Decision of the General Assembly in Iraq No. 72/ Discipline of Discrimination/2000 on 12/22/2000 and in the same sense see its

Resolution No. 40/ Discipline of Discrimination/2000 on 7/10/2000
(unpublished).

- 11- Judgment of the Iraqi Supreme Administrative Court No. 477/ Employee Justice/ Tamayuz/2016, dated 11/1/2016 (unpublished).
- 12- Judgment of the Iraqi Supreme Administrative Court No. 811 / Personnel Judiciary / Tamazight / 2014, dated 3/4/2016
- 13- Judgment of the Iraqi Supreme Administrative Court, 79 / employee judiciary / discrimination / 2017 / dated 7/17/2017 (unpublished).
- 14- Judgment of the Iraqi Supreme Administrative Court No. 508/employee judiciary/discrimination/2018, dated 5/24/2018.
- 15- The decision of the Supreme Administrative Court of Iraq in the case No. (2460/Employee Judiciary/Taxes/ 2019).

Magazines :

Published in the Journal of the Legal Codification Diwan No. 47/66/ dated 3/5/1966, Issue 1, Year 5, 1966.