

تأخير العلاوة السنوية والترفع للموظف العام (دراسة مقارنة)

المدرس الدكتور
كوثر حازم سلطان
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ جهاز الاشراف والتقويم العلمي

مقدمة

في نظام الوظيفة المغلقة (السلك) تعتبر الوظيفة مهنة الا انها تختلف عن سائر المهن وتخضع لقانون مستقل وقائم بذاته يتم تطبيقه على الوظيفة العامة وهو يختلف عن القانون الخاص ويستبعد تطبيق القواعد التي يجري تطبيقها على عقد العمل .

فتنظيم الوظيفة العامة موضوع من موضوعات القانون الاداري والمحور الاساسي للقضاء الاداري في هذا المجال هو ضمان السير المنتظم والمطرود والفعال للوظيفة العامة ويكون الاساس في ترتيب الوظائف هو الموظف نفسه ومؤهلاته وظروفه وعلى هذا الاساس ايضا يمنح المزايا

والحقوق التي تكفل لاسرة الموظف بحق الحياة بعد انتهاء خدمة الموظف او وفاته .

والراتب حسب هذا النظام يعد حقا مكتسبا له يرتفع ليصل مستواه في السلم الاداري بطريقة تدريجية كلما استقر في ممارسة وظيفته فهو نوع من النفقة يمنح بقصد تمكين الموظف من ان يعيش المعيشة التي تليق بالمركز الاجتماعي للوظيفة التي ينقطع لها ويرتب حياته ومستقبله على اساس نتيجة الوظيفة العامة من مزايا مادية وادبية . فراتب الموظف ليس مكافاة للعمل الحقيقي ولكنه راتب ممنوح لمساعدة الموظف والمحافظة على مستواه المعاشي وخلصه لذلك لا يبقى على حال واحد ثابت بل هو

متحرك والمحرك هو العلاوة والترفع والترقية .

وفي هذا النظام تسند للموظف وظيفة من سلسلة الوظائف المنظمة والمتدرجة فيما بينها تدرجا رئاسيا فيتدرج الموظف من ادنى درجات السلم الاداري حتى القمة ويكون له ولاسرتة راتب معقول وحق في معاش في نهاية خدمته وقد تلغى وظيفة الموظف ولكنه يظل بخدمة الدولة^(١).

واذا كان الموظف في علاقته مع الادارة يحرص على توفر هذا الجانب الايجابي له والادارة هي الاخرى لا تغفله فان هذه الاخيرة لا تترك الموظف لياخذ فحسب بل توجب عليه ان يعطي بالقدر الذي تحدده وتطلبه واذا تهاون في ذلك تستطيع ان تفرض عليه عقوبات تؤثر سلباً على حقوقه فغالبا ما يكون المركز القانوني محلا يتاثر بصورة تبعية من جراء ذلك .

تنصب دراسة هذا البحث على ذلك ومن خلال المباحث الاتية :-

الخطوة

المبحث الاول : تأخير العلاوة السنوية
المطلب الاول : تأخير العلاوة

في بعض القوانين العربية
المطلب الثاني : تأخير العلاوة

في بعض القوانين الاجنبية المقارنة
المبحث الثاني : تأجيل الترفيع والترقية

المطلب الاول : تأجيل الترفيع
في بعض القوانين العربية

المطلب الثاني : تأجيل الترفيع
في بعض القوانين الاجنبية

((المبحث الاول))

تأخير العلاوة السنوية في
بعض القوانين العربية
والاجنبية

تمهيد

ان راتب الموظف لا يمكن ان يبقى ثابتاً بل يتغير تبعاً لعوامل عديدة منها فترة خدمة الموظف ومستوى أدائه للخدمات المكلف بها لذلك فأن القانون يضمن للموظف زيادة في الراتب ينعم بها بين الحين والآخر ، وان الزيادة في الراتب قد تكون سنوية تحصل داخل الدرجة فتسمى العلاوة السنوية .

وينبغي علينا ابتداء الإشارة عند بحثنا موضوع العقوبات الانضباطية كأثر مانع لمنح العلاوة الى ان الموظف يقوم بأداء واجبات وظيفية تملئها عليه وظيفته وأنه من الطبيعي ان نواجه واحدة من النتائج المحتملة والتي هي أما ان يؤدي تلك الواجبات على أتم وجه أو انه قد يتعثر بعض الشيء في أدائها وبالتالي فإن إمكانية حصول الموظف على العلاوة السنوية قد يتهدد بالعقوبات التأديبية التي توقع عليه . إذ في أحوال كثيرة تتخذ القوانين الوظيفية منها محلاً لبعض العقوبات التأديبية مما يؤدي الى تأجيل حصول الموظف عليها أو حرمانه منها وفي أحوال أخرى تتأثر العلاوة السنوية بصورة تبعية بما توقع على الموظف من عقوبات تأديبية .

نتناول ذلك في هذا المبحث ولكن وقبل ذلك لا بد من تعريف وتحديد مفهوم ((العلاوة)) :-

حيث ان للعلاوة مفهوم محدد في مجال الوظيفة العامة كما ان لها أنواعاً متعددة يضاف لذلك أن منحها يتم

وفقاً لشروط معينة ينبغي تحققها في الموظف لكي تمنح له :-

- فالعلاوة لغة ^(٢) تعني ((أعلى العنق)) وعلاوة كل شيء ما زاد عليه .
- وتعبّر عن حركة صعود في الدرجة بالاتجاه الأعلى بالنسبة للوظيفة المدنية. ^(٣)

- وتمنح العلاوة مقابل الأقدمية في العمل فهي توابع وإضافات على الراتب الأساسي ^(٤) اي انها:-

((الزيادة التي تمنح للموظف بشكل دوري كل سنة استناداً الى النظام الوظيفي بحيث يزداد راتب الموظف ضمن حدود سلم الدرجة التي يشغلها وتدخل هذه الزيادة في الراتب الأساسي الذي يعتمد عند تقرير حقوق الموظف التقاعدية)). ^(٥)

المطلب الاول

تأخير العلاوة في بعض القوانين العربية

من الطبيعي ان تتخذ الادارة وهي في سبيل تحقيق الهدف العام بعض القرارات التي تتعلق بشؤون الموظفين

وتمس بالتالي حياتهم الوظيفية ومنها قرارات تأخير أو الحرمان من العلاوة السنوية للموظف لذلك ضمت بعض القوانين العربية الوضعية عقوبات تأديبية تبعية ذات اثر مباشر عن العلاوة الدورية وقوانين اخرى اعتبرتها عقوبة اصلية يدور محور هذا المطلب على ذلك .

١. القانون المصري

نلاحظ أن قانون العاملين المدنيين في مصر رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ في المادة (٨٠) منه وكذلك قانون العاملين بالقطاع العام رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ في المادة (٨٢) في اشارتهما الى جزاء تأجيل العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر ثم بعد ذلك يليه جزاء الحرمان منها بينما كان المفروض ان يكون الجزاء الاول هو الحرمان من العلاوة لمدة ستة اشهر وذلك لكي ينسجم مع الحرمان الكلي منها^(٦).

إذاً في القانون المصري اشتراط الكفاية لمنح هذه العلاوة يقتضي أيضاً ان كل ما يؤثر على الكفاية يؤثر على منح هذه العلاوة ويعتبر مانعاً من استحقاقها فمجازاة العامل بتأجيل

علاوته أو الحرمان منها أو توقيع أي عقوبة تأديبية أخرى عليه ينطوي على تأييم للعامل لا يستقيم معه منحه العلاوة بل ان منحه العلاوة في ظل حكم صادر عليه بتوقيع عقوبة تأديبية يعتبر انحرافاً بالسلطة وإساءة لاستعمالها^(٧).

٢. القانون اللبناني

يجوز للوزير في ظل احكام هذا القانون بناء على اقتراح المدير العام أو رئيس ادارة التفتيش المركزي ان يوجر موعد تدرج الموظف ستة اشهر إذا ثبت ان المذكور أخل بواجباته ولا يجوز فرض هذا التدبير إلا بعد توجيه التأييب الى الموظف مرتين متتاليتين خلال سنة واستطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية^(٨).

٣. القانون الاردني

وبنفس الاتجاه أيضاً سار القانون الأردني ، حيث تسمى (العلاوة) بالزيادة السنوية وتمثل مبلغاً من المال يضاف الى الراتب الشهري للموظف العام وهذه الزيادة تتفاوت في قيمتها بحسب الفئة الوظيفية ودرجتها كما يستحق الموظف الى جانب هذه

السنوية أو الحرمان منها فقط ولا يملك فرض عقوبتي الوقف عن العمل والعزل.

وفي القانون الليبي أيضاً . يحرم كل موظف قدر بدرجة ضعيف في آخر تقرير سنوي قدم عنه أو قدر في تقريرين سنويين متتاليين بدرجة متوسط من العلاوة السنوية كما يحرم من الترقية طيلة مدة حرمانه من العلاوة السنوية المذكورة^(١١).

٦. القانون العراقي

اما القانون العراقي فلم يتضمن عقوبات تتعلق بالعلاوة السنوية إلا أن هذا الأمر يمكن استنباطه من خلال ما رتب القانون على هذه العقوبات من اثر حيث أشار القانون في اكثر من موضع الى (الترفع والزيادة) .

فقانون انضباط موظفي الدولة رقم ٤١ لعام ١٩٢٩ نص في المادة ١٣ منه على حرمان الموظف المعاقب بعقوبة انقاص الراتب أو تنزيل الدرجة من الترقية و الزيادة في الراتب لمدة سنتين من تأريخ صدور قرار اللجنة .

الزيادة السنوية العادية زيادة سنوية إضافية في الدرجة الواحدة إذ كان تقرير أدائه السنوي بدرجة (امتياز) على ان لا يمنح الموظف اكثر من خمس زيادات إضافية في الفئة الواحدة .

أما شروط منح العلاوة (الزيادة السنوية) في القانون الأردني فهي :-
أ- ان يكون قد أمضى سنة وظيفة من تاريخ صدور قرار التعيين .

ب-إلا يكون قد صدرت بحقه عقوبة تأديبية^(٩).

٤. القانون السعودي

اعتبر هذا القانون تأخير العلاوة عقوبة أصلية^(١٠) اذ نصت المادة (٣٢) من نظام الموظفين العام على عقوبة الحرمان من علاوة دورية واحدة.

٥. القانون الليبي

يملك رئيس المصلحة في القانون الليبي توقيع عقوبتي الإنذار والخصم من المرتب فقط ولا يحق له تأجيل العلاوة السنوية أو الحرمان منها أما الوزير فيملك سلطة فرض عقوبة الإنذار والخصم من المرتب وتأجيل العلاوة

يسمح بالتناقص في التفسير و الرأي الأمر الذي يرتب أثراً على حقوق الموظف العام .

كذلك ان القانون السابق لم يدرج عقوبة لفت النظر ضمن العقوبات التي نص عليها في حين ان قانون الانضباط رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ نص على عقوبة لفت النظر باعتبارها أولى العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف . (١٣)

وقد تناول قانون الخدمة المدنية (تأجيل العلاوة) حيث تضمنت المادة (٥) منه ((العلاوة)) وحددت شروط منحها و ألزمت وزير المالية بإصدار تعليمات فيما يخص تقديم التوصيات المتعلقة بمنح العلاوة المذكورة .

فلا يجوز منح هذه العلاوة للموظفين من الدرجة التاسعة حتى الدرجة الثالثة ألا بموجب توصية يقدمها الرئيس المباشر للموظف ويصادق عليها الرئيس الأعلى التالي يبين فيها ان خدمات الموظف المستحق للعلاوة كانت مرضية من جميع الوجوه خلال السنة .

وكان قانوني الخدمة الاول رقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١ - والثاني ٦٤ لسنة ١٩٣٩ لا يعرفان العلاوة السنوية ولكن بصدر قانون الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦ أدخلت العلاوة لأول مرة في القانون العراقي .

ولقد حدد قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى تلك العقوبات على وجه الحصر وقد نص في المادة (٨ / ب) على ان كل عقوبة توبيخ توجه للموظف يوخز زيادة راتبه مدة سنة.

نستشف مما تقدم ان القانون السابق الذكر خلا من جزائي الحرمان من العلاوة و الترقية كجزائين أصليين (م ٦ / أ) غير أنهما جزاءان تبعيان (١٢).

بالإضافة الى ذلك فأن هذا القانون لم ينظم احكام ((الاثار التبعية)) تنظيمياً كاملاً ففسح المجال لكل من ديوان التدوين القانوني ومجلس الخدمة العامة ووزارة المالية لإصدار فتاوى وقرارات لسد الثغرات في التشريع القائم ألا ان تعدد جهة الاجتهاد

وبصدور قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الحالي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ فإنه لم يشر أيضا الى العلاوة وبين بأن اثر العقوبات التأديبية تنحصر في ((الزيادة أو الترفيع)) فهل يقصد ((بالعلاوة الدورية)) الزيادة السنوية التي تمنح لكافة موظفي الدولة كما فعل ذلك القانون الأردني^(١٤).

وبدورنا نؤيد هذا الرأي حيث ان العلاوة هي الزيادة الدورية الوحيدة التي تمنح لكافة شرائح الموظفين بوزارات الدولة .

وبعد ان حدد قانون الانضباط الحالي العقوبات التأديبية في المادة (٨) منه قد نص بنفس الوقت أيضا على الآثار التبعية لتلك العقوبات على الزيادة السنوية^(١٥) وكمايلي:-

١- لفت النظر: وهي عقوبة مستحدثة في القانون الحالي إذا لم يسبق لقانوني الانضباط لسنتي ١٩٢٩ - ١٩٣٦ الملغيين النص عليها أما عن اثر هذه

العقوبة التبعية فهو تأخير الزيادة ((ثلاثة اشهر)).

٢- الإنذار: يترتب على فرض هذه العقوبة تأخير الزيادة مدة ((ستة اشهر)) ولو قارنا القانون النافذ مع القانون السابق نلاحظ ان الأخير لم ينص على أي اثر تبعية لعقوبة الإنذار.

٣- قطع الراتب: ان الأثر التبعية للعقوبة المذكورة هو تأخير الزيادة على وفق ما يأتي:-
أ- إذا عوقب الموظف بعقوبة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام فإن زيادته تتأخر لمدة خمسة اشهر.

ب- إذا عوقب الموظف بعقوبة قطع الراتب لمدة تتجاوز الخمسة أيام فان زيادته تتأخر بمقدار شهر عن كل يوم عن أيام قطع الراتب.

٤- التوبيخ: ان اثر عقوبة التوبيخ في القانون الجديد واضحة وهو تأخير نيل الموظف الزيادة مدة سنة واحدة^(١٧).

الدرجة المنزل منها بقياس العلاوة المقررة في الدرجة المنزل إليها .

المطلب الثاني

تأخير العلاوة في بعض القوانين الاجنبية المقارنة
تمهيد :

درجت بعض القوانين الاجنبية على اخضاع فئة الموظفين الى قواعد قانونية خاصة تختلف في احكامها عن فئة الاشخاص الخاضعين لقوانين اخرى^(٢٠). فإذا كان الجزاء التأديبي له اثاره الفعالة في ردع الموظفين الا ان توقيع اثاره التبعية من ناحية اخرى اثارت اتجاهات مختلفة لدى بعض القوانين فمنها من ايد ترتيب هذه الاثار عند توقيع مختلف العقوبات وجعلها من الاجراءات الادارية التي تستلزمها المصلحة العامة والاخر من هذه القوانين عارض هذه الفكرة فقد جعل ذلك مجافاة للمساواة بين الموظفين كما سنرى ذلك في بعض القوانين الاجنبية من خلال ما ياتي

١ . القانون الفرنسي :-

ان قانون الموظفين في فرنسا الصادر في ٤ شباط سنة ١٩٥٩ عندما حدد

٥- إنقاص الراتب : وردت هذه العقوبة أيضا في قانوني الانضباط لسنتي ١٩٢٩-١٩٣٦^(١٧). وتتمثل هذه العقوبة بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز ١٠٪ من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة اشهر ولا تزيد على سنتين .

وتختلف عقوبة إنقاص الراتب عن عقوبة قطع الراتب من حيث الآثار التبعية فإذا كانت عقوبة قطع الراتب تؤخر الزيادة لمدة عشرة اشهر كحد أقصى فان عقوبة إنقاص الراتب تؤخر ذلك لمدة سنتين.^(١٨)

٦- تنزيل الدرجة

ان هذه العقوبة تمس الترفع بالصميم لذلك فان تأثيرها على العلاوة يكاد ينعهد بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية و الترفع^(١٩). حيث ان تنزيل راتب الموظف الى الحد الأدنى للدرجة التي دون درجته مباشرة يستمر منحه العلاوات التي نالها في

العقوبات في مادته (٣٠) لم يتناول عقوبة الحرمان من العلاوة وقصرها على (الإذار واللوم- شطب اسم الموظف من جدول الترقيات وغيرها من العقوبات)^(٢١) و الموظف الفرنسي يتدرج بفئات الوظيفة ومسئولياتها فيزيد راتبه خلال سنوات الخدمة الأمر الذي يستتبع تحسناً في مستواه الاجتماعي^(٢٢).

وعلى النهج ذاته سار قانون رقم ١١ لسنة ١٩٨٤ المعدل للنظام الوظيفي العام الفرنسي المنظم بالقانون الصادر في ١٣ يوليو سنة ١٩٨٣^(٢٣) في مادته السادسة والستون حيث ان تأخير موعد استحقاق العلاوة عقوبة مالية فلا مكان لها في قائمة الجزاءات في فرنسا إلا ان المشرع الفرنسي أورد عقوبات أخرى لا نظير لها في الدول الأخرى كعقوبة الشطب من جدول الترقيات أو عقوبة الوقف عن العمل لمدة خمسة عشر يوماً كحد أقصى أو عقوبة النقل من الدائرة .

كذلك قانون رقم ٨٧-٥٢٩ الصادر في ١٣ تموز ١٩٨٧ فلا توجد عقوبة

تأخير أو الحرمان من العلاوة ضمن العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون^(٢٤) .

٢. القانون الأمريكي :-

جنحت بعض القوانين الوضعية الى قصر منح العلاوة الدورية على الموظفين الذين يؤدون واجباتهم بصورة مرضية وبهذا فأنها تأخذ شكل التكريم مما يعني أن الموظف المتهمون في أداء واجباته الوظيفية لا ينال من العلاوة المذكورة نصيباً هذا وقد اخذ القانون الأمريكي بهذا الشرط عندما علق منح العلاوة الدورية على أداء الموظف خدماته بشكل مرضي^(٢٥) . فيظل هؤلاء الموظفون في جداول الخدمة العامة ٥٢ اسبوعاً في التدرجات الاولى والثانية والثالثة . و ١٠٤ اسبوعاً في الرابعة والخامسة والسادسة و ١٥٦ اسبوعاً في السابعة والثامنة والتاسعة^(٢٦)

٣. القانون الألماني :-

فقد وردت عقوبة ((تأجيل العلاوة)) كعقوبة أصلية وليست تبعية في القانون الألماني حيث ان الموظف

اما الترقية: هي شغل الموظف درجة وظيفية اعلى من الدرجة الوظيفية التي كان يشغلها قبل الترقية^(٣٢). ويترتب على ذلك زيادة في المزايا المادية والمعنوية^(٣٣).

وذهب البعض^(٣٤) الى اعطاء مفهوم واسع للترقية وقصد بها تطور في وضع الموظف طوال حياته او هو اسناد مركز قانوني سابق يختلف الى حد ما عن المركز القانوني الجديد .

فهو صعود الموظف في السلم الوظيفي للجهاز الاداري الذي يتبع له وتولي وظائف جديدة في سلطاتها ومسؤولياتها هدفها خلق نوع من التنافس الشريف فيما بين الموظفين لحثهم على اقصى جهد وابداع وصولاً الى المناصب الادارية العليا^(٣٥) .

نستخلص مما تقدم ان الترفع منح الموظف درجة اعلى من الدرجة التي يشغلها وفقاً للشروط القانونية . اما الترقية فهي :

تعيين مهام اكبر وتفويض سلطات اعلى للفرد في منصبه الجديد اي الارتقاء في التسلسل الهرمي الاداري .

تفرض عليه أثناء الخدمة إذا ما أخل بواجباته عدة عقوبات منها :-
(الإنذار - اللوم - الغرامة التي تتجاوز مرتب شهري - خفض الراتب - تأجيل العلاوة - النقل الى وظيفة أدنى^(٣٧) .

المبحث الثاني تأجيل الترفع والترقية تمهيد

معنى الترفع ((لغة))^(٣٨) بانه (الرفع ضد الوضع) ورخصه فارفع . اما على صعيد الفقه فقد اختلفت التسميات والمفاهيم المعطاة للترفع فذهب البعض الى ذكر لفظة ((الترفع)) الى جوار لفظة ((الترقية)) في حين يذهب رأي^(٣٩) اخر الى استعمال لفظة ((الترقية)) للدلالة على الترفع^(٣١) .

فالترفع في لغة واصطلاحات الوظيفة العامة : زيادة مطردة في راتب الموظف قد تكون سنوية او في خلال كل عدة سنوات يحصل عليها خلال خدمته طالما كان قائماً بواجبات الوظيفة التي يشغلها بصورة مرضية^(٣١) .

المطلب الاول

تأجيل الترفيع في بعض القوانين العربية المقدمة :-

اتفقت اغلب قوانين الوظيفة العامة في الدول العربية على ان الترفيع لم يقتصر على زيادة الراتب بل تغيير في المسؤولية والسلطة الوظيفية فهي رفع الموظف من وظيفته الحالية الى وظيفة اخرى ذات مستوى اعلى من السلطة والمسؤولية هذا من جانب ومن جانب اخر تباينت هذه القوانين في اعتبار تاخير الترفيع والترقية كأثر لعقوبة اصلية كذلك اختلفت في مدد هذا التأخير هذا ما يبينه المطلب الاول من هذا المبحث فيما يلي :-

٣. القانون المصري

يرتب قانون الوظيفة العامة في مصر على توقيع بعض العقوبات التأديبية اثاراً معينة على انه اهم هذه الاثار هي عدم جواز النظر في ترقية^(٣٦) الموظف الا بعد انقضاء فترات محدودة . وقد اثير في ظل العمل بقانون موظفي الدولة السابق رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ التساؤل حول المقصود بالترقية التي منعها القانون في

هذا الخصوص هل هي الترقية العادية فقط او تشمل ايضاً الترقية الحتمية . لذلك دفعت جسامه هذه العقوبات التبعية بان تجعلها عقوبة اصلية وهو المسلك الذي اتبعه المشرع في نظام العاملين بالقطاع العام والحكومي فقد اضاف المشرع الى قائمة العقوبات عقوبة ((تأجيل الترقية^(٣٧))) بالاضافة على تأجيلها كعقوبة تبعية لعقوبة الخصم من الاجر او تأجيل العلاوة او الحرمان منها .

فقد نصت المادة (٨٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على مايلي :-
(لا يجوز النظر في ترقية موظف وقع عليه جزاء من الجزاءات التأديبية المبينة فيما ياتي الا بعد انقضاء المدد^(٣٨) الآتية :

- أ- ثلاثة اشهر في حالة الخصم من الاجر او الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة ايام الى عشرة .
- ب- ستة اشهر في حالة الخصم من الاجر او الوقف عن العمل لمدة (١١) يوماً الى (١٥) يوماً.
- ج- تسعة اشهر في حالة الخصم من الاجر او الوقف عن العمل لمدة تزيد

على خمسة عشر يوماً وتقل عن ثلاثين يوماً .

د - سنة في حالة الخصم من الاجر او الوقف عن العمل لمدة تزيد على ثلاثين يوماً او في حالة توقيع جزاء خفض الاجر .

٢. القانون الاردني

ان نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (١) لسنة ١٩٨٨ في مادته (٥٥) اخضع ترفيع الموظفين لشروط واعتبارات مختلفة يمكن استخلاصها من نصوص هذا النظام واهمها (الاقدمية - ومعيار الجدارة او الكفاءة) . (٣٩)

بالاضافة الى ذلك فقد حدد نظام الخدمة المدنية الاردني اثار عقوبة تنزيل الدرجة فنص على ان عقوبة (تنزيل الدرجة) تنفذ بوضع الموظف في الدرجة الادنى مباشرة من الدرجة التي يشغلها وبراتب السنة المناظرة لها ولا ينظر في ترفيعه في هذه الحالة قبل مرور ثلاث سنوات (٤٠) على تنزيل درجته .

٣. القانون الليبي

نصت المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ١٩ لسنة ١٩٦٤ على عدم

جواز ترقية الموظف الموقع عليه عقوبة خفض المرتب او خفض الدرجة لمدة سنة وعدم جواز ترقيته لمدة سنتين اذا كانت العقوبة الموقعة عليه خفض المرتب والدرجة معاً .

كما يمنع ترقيته في حالة توقيع عقوبة تاجيل العلاوة او الحرمان منها خلال مدة التاجيل او الحرمان (٤١) . يلاحظ ان هذه المادة قد فطنت الى امر لم يفتن اليه المشرع المصري والعراقي بعد تقرير منع الترقية المترتب على توقيع عقوبة خفض الدرجة وخفض الدرجة وخفض المرتب معاً حيث لم تسو من حيث الاثر بينها وانما جعلت تاجيل الترقية لمدة عام في حالتي توقيع عقوبتي خفض الدرجة او خفض المرتب كل على حدة في حين جعلت مدة المنع عامين عند توقيع العقوبتين معاً وهو ما لم يفعله القانون المصري الخاص بالعاملين في القطاع العام عندما ساوى في الاثر التبعي بين توقيع كل من عقوبتي خفض الدرجة وخفض المرتب كل على حدة وتوقيعهما معاً بان جعل مدة الحظر للترقية سنتين في كلتا الحالتين .

٤. القانون الكويتي

ويرتب نظام الوظائف الكويتي رقم ٧ لسنة ١٩٦٠ على توقيع الجزاءات التأديبية اثار منها (منع ترقية) الموظف مدة معينة تختلف تبعاً لاختلاف نوع الجزاء التأديبي ومقداره ويستثنى من ذلك بالطبع جزاء العزل من الخدمة كما يستثنى بنص القانون جزاء الانذار وجزاء الخصم من المرتب يوم او يومين اما عقوبة خفض المرتب فتحرم الموظف المعاقب من الترقية لمدة سنتين من تاريخ القرار الصادر بفرض العقوبة^(٤٢).

وقد حددت المادة (٤٩) من النظام السابق شروط الترقية ومن ضمن تلك الشروط ان لا يكون الموظف معاقب بعقوبة قانونية وان يكون الترقية الى الدرجة التالية مباشرة اما المرسوم الصادر ٤ / ٤ / ١٩٧٩^(٤٣) بشأن نظام الخدمة المدنية فقد قضى في المادة (٦٨) بعدم جواز النظر في ترقية الموظف المعاقب الا بعد مرور المدة الزمنية المعينة طبقاً لما ياتي :-

سنة شهور في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد عن الاسبوع .
سنة في حالة خفض المرتب
سنتان في حالة خفض الدرجة

٥. القانون السوري

وقد استعمل القانون السوري مصطلح (الترفع) عندما اورد العقوبات التي تفرض على الموظف العام في قانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ الصادر في ١٠ كانون الثاني لسنة ١٩٤٥ حيث تضمن نوعين من العقوبات هي :

أ-العقوبات الخفيفة تضمنتها المادة (٢٥) ومن بينها عقوبة (ابطال الترفع) في الفقرة الثالثة من هذه المادة وهي طي اسم الموظف من جدول الترفع وتفرض من الوزير بناء على رأي رئيس المصلحة واقتراح الامين العام
ب-العقوبات الشديدة تضمنتها المادة (٢٧) (٤٤).

ومن شروط الترفع في القانون السوري حسب المادة (١٧ و ١٨) من القانون السابق الذكر ثبوت مقدرة الموظف بشهادة رؤسائه حيث تدقق

لجنة الترفع في سجل الموظف واحواله وفي اقتراحات رؤسائه .

وبعد الوحدة مع مصر صدر القرار الجمهوري رقم ٦٨٦ في ٢٥ / ٦ / ١٩٥٨ واحداث المشرع اصولاً خاصة بالترفع وقد بدل كلمة الترفع (بالترقية)^(٤٥).

نستنتج من ذلك ان تاجيل الترفع هو عقوبة اصلية وردت بالقانون السوري رقم ١٣٥ لسنة ١٩٤٥ وان هذا القانون لم يرتب على عقوبة التوبيخ تاخير الترفع ولكن من دراسة قواعد الترفع تبين لنا عدم جواز ترفع الموظف المعاقب بعقوبة تاديبية كتحصيل حاصل لهذه الشروط .

٦. القانون العراقي :-

استعمل قانون الخدمة المدنية العراقي لفظة ((الترفع)) للدلالة على الترفع والترقية بالوظيفة^(٤٦) . ولم يورد القانون المذكور تعريفاً للترقية غير انه حدد طبيعتها وبين اثارها حيث قصد بها انتقال الموظف الى وظيفة تختلف واجباتها عن واجبات وظيفته مع زيادة في راتبه)).

ففي القانون السابق لسنة ١٩٢٩ كانت هذه العقوبة تعني وضع الموظف بدرجة اوطأ من الدرجة التي يشغلها وتحديد راتبه في نفس قرار العقوبة الصادر بحقه .

اما قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ فانه اكثر مساس بالترفع من القوانين السابقة له حيث انه يقرر تاجيل ترفع الموظف مدة محددة تبدأ من ابسط العقوبات .

فتوقيع عقوبة لفت النظر يترتب عليها تاخير الترفع مدة ثلاثة اشهر في حين ان في عقوبة الانذار تزداد مدة التاخير الى ستة اشهر^(٤٧) . ويتاخر الترفع خمسة اشهر اذا عوقب الموظف بعقوبة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة ايام اما اذا زادت على خمسة ايام فان الترفع يتاخر شهراً واحداً عن كل يوم من ايام قطع الراتب . ومن الممكن ان يتاخر ترفع الموظف مدة سنة واحدة او سنتين وذلك في حالة فرض عقوبة التوبيخ او انقاص الراتب^(٤٨) .

ويمكن القول بان عقوبة تنزيل الدرجة تمس الترفيع بالصميم حيث تجعل الموظف من الدرجة التي دون درجته مباشرة ولا يرفع منها الا عند استكمال الشروط المقتضية للترقية مجدداً بموجب قانون الخدمة المدنية وقد جاء القانون الحالي باحكام مستفيضة تتعلق بهذه العقوبة .

فبالنسبة للموظف الخاضع لقوانين او انظمة خدمة تاخذ بنظام الدرجات المالية والترقية فان راتبه ينزل الى الحد الادنى للدرجة التي دون درجته مباشرة .

اما بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين او انظمة خدمة تاخذ بنظام الزيادة السنوية او كل سنتين ففي هذه الحالة تخفض ثلاث زيادات من راتبه في الحالة الاولى وزيادتين في الحالة الثانية وفي هذه الحالة الاخيرة لايعاد الى راتبه الذي كان يتقاضاه قبل التنزيل الابعد قضائه ثلاث سنوات^(٤٩).

المطلب الثاني

تأجيل الترفيع والترقية في بعض القوانين الاجنبية المقارنة

هناك من يرى ان الاثار التبعية كتأجيل الترفيع او الترقية يعد (عقوبة مقنعة) وقد ايد الاستاذ فالين ودي لوبادير هذا المبدأ اذا قال بان ((ان التخطي بالترقية مجالا للاختبار يعتبر جزاء تاديبياً مقنعاً))^(٥٠). وعلى اثر ذلك تبانيت القوانين حول ذلك فبعضها اتجهت الى ان الاثار التبعية المادية لا تتسق ومبدأ المساواة لان اثرها يقتصر على اولئك الذين يكونون صالحين للترقية او الترقية وبعضها الاخر ذهب ابعد من ذلك حيث الغى العقوبة التبعية .

٣. القانون الفرنسي

تتخذ عقوبة تأجيل الترقية تسمية الشطب من قائمة الترقية وقد وردت في المادة (٣٠) من الامر القانوني رقم (٢٤٤) الصادر بتاريخ ١٩٥٩/٢/٤. واعتبرت هذه العقوبة من جزاءات الدرجة الثانية التي تضمنت (الشطب من جدول الترقية - الوقف عن العمل لمدة ثلاثة اشهر - نقص الدرجة - الاحالة الى المعاش - الغزل^(٥١) .

اما نوع التريقات التي يسري عليها المنع في فرنسا فيختلف باختلاف نوع الجزاء التأديبي الاصيلي الموقع اذ ان هناك في فرنسا نوعين اساسين من الترقية .

فالموظف الذي توقع عليه عقوبة خفض اقدمية المرتبة (Reduction d' anciennete d' echelon) يمنع من (الترقية العادية) فلا يدرج اسمه في جدول الترقيات خلال السنة التي وقع فيها عليه الجزاء دون ان يترتب على ذلك حرمانه من (الترقية بالاختيار) في الوقت الذي يترتب فيه على توقيع عقوبة تنزيل الدرجة (Retrogradation) حرمان الموظف من جميع أنواع الترقيات خلال العام الموقع فيه الجزاء سواء تعلقـت الترقية بالأقدمية ام بالاختيار (٥٢) .

وبصدور المرسوم رقم (٨٤ - ٩٦١) في ٢٥ تشرين الاول ١٩٨٤ فان عقوبة الشطب من قائمة الترقية بالامكان ان تتقرر بعنوان عقوبة مكملة لعقوبات الفئة الثانية والثالثة ^(٥٣) علما ان عقوبات هذه الفئات قد تضمنت

عقوبة تنزيل الرتبة للفتة الثانية وتنزيل الرتبة او الدرجة الوظيفية بالنسبة للفتة الثالثة .

وقد سار قانون رقم ٨٧ - ٥٢٩ الصادر في ١٣ تموز ١٩٨٧ على النهج ذاته ايضاً.

٢. القانون الألماني

ان القانون التأديبي الألماني قد رتب على توقيع العقوبات المالية بصفة خاصة نوعاً من الحرمان المالي كآثر تبقي لتوقيع تلك العقوبات وهو ما اشارت اليه على سبيل المثال لا الحصر المادة السابعة فقرة (ب) من قانون (٢٨) نـــــــــــــــــــــــوفمبر ١٩٥٢ ((فتوقيع عقوبة تنزِيل الدرجة يترتب عليه حرمان الموظف من الترقية بالاختيار التي كان يستحقها مسبقاً الا اذا وجد نص قانوني بغير ذلك))^(٥٤).

وقد كان المشرع الالماني منطقياً في ذلك مع نفسه عندما قام بادراج جميع حالات الحرمان او الانقاص من المزايا الوظيفية المالية المباشرة وغير المباشرة في القائمة المحددة للعقوبات التأديبية في المادة الرابعة من قانون ٢٨ نوفمبر ١٩٥٢ المعدل والمكمل للقانون

التأديبي المطبق ومن ثم فلم يعد هناك حاجة لتقرير اية عقوبة تبعية تترتب على توقيع العقوبات الاصلية الواردة فيه .

٣. القانون الامريكي

لا يصح الحديث عن وظيفة عامة في امريكا ولا يعرف اي نظام وظيفي يأخذ بهذا المفهوم الموضوعي للوظيفة العامة اسلوب الترقية حيث يعيش الموظف في الوظيفة اذا توافرت فيه صفات وشروط شغلها فاذا اراد الالتحاق بوظيفة اعلى فان سبيله في ذلك التعيين lanomination عند توافر الشروط واذ كان البعض يتحدث عن ترقية في النظام الامريكي فان المقصود هي تعيين في وظيفة اعلى بشروط افضل فاذا ما رات الادارة ان هناك وظيفة معينة يجب شغلها فيكون من حق اي شخص ان يتقدم بطلب لشغل هذه الوظيفة سواء كان يشغل وظيفة ادنى في الادارة فالموظف في هذه الحالة يكون له الحق في ذلك الا ان هذا الحق يمكن تكييفه على انه الحق في تولي الوظائف العامة وليس الحق في الترقية الى وظيفة اعلى .

لكن عملية توقيت الوظيفة العامة تراجعت بتراجع نظام التجريد وبالتالي فقد اشرفت لجنة الوظيفة المدنية على تنظيم وسير الوظيفة العامة الا ان التطور باتجاه نظام جديد ظل يسير على نحو بطيء^(٥٥).

الخاتمة :-

من خلال البحث المتواضع هذا توصلنا الى بعض الملاحظات يمكن تلخيصها بالاتي :-

١. ان القانون الاردني واللبناني والعراقي هي القوانين الوحيدة التي جعلت من (تأخير العلاوة) عقوبة تبعية وليست اصلية فضلاً من ذلك نرى ان القانون العراقي انفرد عن غيره من القوانين بميزة وهي (النص على الاثر التبعية في النص نفسه الذي يتضمن العقوبة) .
٢. لاحظنا القانون المصري والاردني يبدأ تأخير الترقية والترفع فيهما من عقوبة الخصم في الراتب بينما القانون الفرنسي كان اشد منهما في هذا .

٣. اتجهت بعض القوانين العربية كالقانون السوري الى عدم استلزام الترفيع الى وجود درجة شاغرة تعادل او تفوق الوظيفة المراد ترفيعه اليها بينما لاحظنا قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ اعتبر ذلك من الشروط الاساسية للترفيع .

المقترحات

١. ضرورة المراجعة الدورية لترفيع وترقية الموظفين في كل وزارة من قبل لجنة تنبثق عن قسم الموارد البشرية تخصص لهذا الغرض .
٢. ضرورة اطلاع الموظفين على التعديلات الخاصة بقوانين انضباط موظفي الدولة والمسؤولية في ذلك تقع على القسم القانوني التابع لكل وزارة

هوامش البحث

- انظر فوزي حيش / الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين / بيروت ١٩٨٦ / ص ٤٢٤.
- وماجد راغب الحلو / مبادئ الإدارة العامة / دار المطبوعات العربية / القاهرة / ١٩٨٧ / ص ١٩٠.
- (٢) أنظر لسان العرب / المجلد الخامس عشر / ص ٨٩ ، كذلك مختار الصحاح / للإمام العلامة الفضل جمال الدين محمد ابن مكرم / المجلد الخامس عشر / الجزء الثاني / دار صادر للطباعة والنشر / بيروت / ١٩٥٦ / ص ٨٩ .
- (٣) انظر د. غازي فيصل مهدي / النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق / رسالة دكتوراه ، جامعة بغداد / المصدر السابق / ١٩٩٢ / ص ٩٥ .
- (٤) انظر احمد ماهر / إدارة الموارد البشرية / الطبعة الخامسة / الدار الجامعية / ٢٠٠١ / ص ٢٢٢ .
- (٥) انظر قرار محكمة القضاء الإداري رقم ٨٥ / ٨٩ / منشور في مجلة نقابة المحامين / لسنة ١٩٨٦ / ص ٤٣٧ .
- (٦) انظر الأستاذ عبد القادر الشخيلي / النظام القانوني للجزاء التأديبي / دار الفكر العربي / عمان / ١٩٨٣ / ص ٢٧٣ .
- (٧) نيل ارسلان / الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة والقطاع العام / دار النهضة العربية / القاهرة / ١٩٧٨ / ص ٣٥٤ .
- ايضاً انظر عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد / تاديب الموظف العام في مصر / الطبعة الاولى / مكتبة دار النهضة العربية / القاهرة / سنة ٢٠٠٠ / ص ٢٠١
- (٨) للمزيد انظر ابراهيم عبد العزيز شيجا / مبادئ القانون الإداري اللبناني / الدار الجامعية / ١٩٨٣ / ص ١٨٠ .
- (٩) انظر المادة (١٦، ١٣٢) من نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي رقم (٢١) لسنة ١٩٨٨ .
- كذلك انظر نواف كنعان / القانون الإداري / الكتاب الثاني / الطبعة الأولى / الدار العلمية الدولية / عمان / ٢٠٠٣ / ص ١١٤
- انظر خالد الزغبى / القانون الإداري في المملكة الأردنية / المكتبة الأردنية / مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع / ١٩٩٨ / ص ٢١٧ .
- انظر كذلك محمد جمال مطلق الذنيبات / الوجيز في القانون الإداري / الدار العلمية للنشر والتوزيع / ٢٠٠٣ / ص ٢٩١ .
- (١٠) - انظر نظام الموظفين العام رقم ١٣٩٧ هجرية / عبد المعطي محمد عساف / مبادئ الإدارة العامة وتطبيقاتها في

(١٥) أنظر الفقرة (رابعاً) من المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

ولم تكن عقوبة لفت النظر موجودة في القوانين السابقة الا ان الادارة تمادت في فرض عقوبات غير منصوص عليها مثل التنبيه وفت النظر وقد نص القانون الجديد على هذه العقوبة وهي اخف العقوبات التي يمكن ان تفرض على الموظف . للمزيد انظر د. ماهر صالح علاوي / الوسيط في القانون الاداري / دار ابن الاثير للطباعة والنشر / جامعة الموصل / ٢٠٠٩ / ص ٢٤٥ .

(١٦) أنظر المادة (١١) من القانون السالف و المادة (٩) من القانون الحالي .

(١٧) انظر الفقرة رابعاً من المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

(١٨) انظر المادة (١١) من القانون الاول والمادة (٩) من القانون الحالي .

(١٩) أنظر الفقرة خامساً من المادة الثامنة من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

(٢٠) Alain Plantey – Traite Pratique DeLa Fonction Publique 1963.P.11.

(٢١) Marcel PIQUEMAL,Le fonctionnaire devoirs et obligations paris 1976.P. 257.

(٢٢)Code Adminstratif / fonctionnaires publics Code

المملكة العربية السعودية / دار عالم الكتب / الرياض ١٩٩٠ / ص ٢٥٣ / وانظر كذلك أحمد كمال الدين موسى / بحث بعنوان العقوبة التأديبية في النظام السعودي والمقارن / مجلة الإدارة العامة / عدد (٣٨) / تصدر عن معهد الادارة العامة / الرياض ١٩٨٣ / ص ٧٩ .

(١١) أنظر المادة (٢٤) من قانون الخدمة المدنية الليبي رقم (١٩) لسنة ١٩٦٤ . - وأنظر خالد عبد العزيز عريم / القانون الاداري الليبي / الجزء الثاني / دار صادر / بيروت ١٩٧١ / ص ٢٣٧ .

(١٢) أنظر المواد (٨ - ٩ - ١٠) من القانون المذكور اعلاه .

(١٣) أنظر المادة الثامنة من القانون المذكور اعلاه .

(١٤) أنظر المادة (١٦، ١٣٢) من نظام الخدمة المدنية الأردني الحالي رقم (١) لسنة ١٩٨٨ .

كذلك أنظر محمد جمال مطلق الذنيبات / الوجيز ، في القانون الاداري / الدار العلمية للنشر والتوزيع / عمان / ٢٠٠٣ / ص ٢٩١ .

وأنظر ايضا نواف كنعان / القانون الاداري / الكتاب الثاني / الوظيفة العامة / المصدر السابق / ص ١١٤ .

- الطبعة الاولى / الدار العلمية الدولية
/ عمان ٢٠٠٣ / ص ١٢٢ .
- عمر محمد الشوبكي / القضاء الاداري /
مكتبة دار الثقافة / عمان ٢٠٠١ / ص
١٢١ .
- فؤاد العطار / القانون الاداري / دار
النهضة / القاهرة ١٩٨٦ / ص ٤٧٣
وشاب توما منصور / القانون الاداري
/ الجزء الاول / دار الطبع والنشر
الاهلية / بغداد ١٩٧١ / ص ٣٣٨ .
- (٣٠) أنظر حامد مصطفى / مبادئ القانون
الاداري / بغداد ١٩٦٨ / ص ٢٨٩ .
- (٣١) شاب توما منصور / مقترحات حول
تعديل قانون الخدمة المدنية / بحث
منشور في مجلة العلوم القانونية / المجلد
الاول / العدد الثاني / ١٩٦٩ / ص ١٤٦ .
- من الدول التي تضمنت قوانين الخدمة
الوظيفية فيها الترفيع هي (سوريا -
الاردن - لبنان) / انظر في ذلك
مصطفى البارودي / الوجيز في الحقوق
الادارية / الطبعة الاولى / المطبعة
الهاشمية / دمشق / ١٩٥٨ / ص ٢٣٦ .
- (٣٢) William G. Torey , public
personnel mangement . new
York 1957 .p.124
وانظر ايضا انور احمد / الوظيفة العامة /
القاهرة / ١٩٩٥ / ص ١٩١ .

- Dalloz / chapter VIII
Discipline 1989, P.1051.1083.
- (٢٣) Code Adminstratif /
fonctionnaives publics Code
Dalloz / chapter VIII
Discipline 1989, P.1051.1083.
- (٢٤) Code Adminstratif /
fonctionnaives publics Code
Dalloz / chapter VIII
Discipline 1989, P.1051.1083.
- (٢٥) انظر جلال الدين قاسم وعبد الحليم
مرسي طه / الملامح الرئيسية لنظام
الخدمة المدنية الفدرالية في الولايات
المتحدة الامريكية / منشورات المنظمة
العربية للعلوم الادارية /
١٩٧٢ / ص ٧٥ .
- كذلك انظر د. غازي فيصل مهدي / النظام
القانوني للترقية في الوظيفة العامة /
المصدر السابق / ص ٨٩ .
- (٢٦) للمزيد انظر صلاح الدين عبد العزيز
محمد / مشاكل السلك الوظيفي /
المنظمة العربية للعلوم الادارية / مطابع
سجل العرب / ١٩٧٧ / المصدر
السابق / ص ٨١ .
- (٢٧) Glenn stahl: Public personnal
administration, Haper Row,
publishers, Newyork, Evan
ston. And London.1962.P.371.
- (٢٨) أنظر لسان العرب / المصدر السابق
/ ص ١٣٠ .
- (٢٩) من هؤلاء الفقهاء أنظر نواف كنعان /
القانون الاداري / الكتاب الثاني /

- (٣٣) للمزید أنظر سليمان محمد الطماوي / مبادئ القانون الاداري دار الفكر العربي / القاهرة / ١٩٧٩/ص٧١٦
- محمود حلمي / نظام العاملين المدنيين بالجهاز الاداري والقطاع العام / الطبعة الاولى / القاهرة / ١٩٨٣/ ١٤١ .
- محمد احمد الطيب هيكل / السلطة الرئاسية بين الفاعلية والضمان / دار الفكر العرب/ القاهرة / دون سنة طبع / ص٣٧٦ .
- (٣٤) عبد المنعم عبد العظيم جيرة / اثار حكم الالفاء في القانونين المصري والفرنسي / الطبعة الاولى/ ١٩٧١ ص٤٣٩ .
- (٣٥) محمد انس قاسم جعفر / نظم الترقية في الوظيفة العامة واثرها على فاعلية الادارة / القاهرة / ١٩٧٣/ ص٢٧ .
- (٣٦) أنظر محمد رشوان احمد / اصول القانون التاديبى / دار الفكر العربي / القاهرة / ١٩٦٠/ ص٢٤٢ .
- وانظر كذلك السيد محمد ابراهيم مدني / القانون الاداري الليبي / ١٩٦٥ ص٣٣٩ / ومصطفى عفيفي / فلسفة العقوبة التاديبية / مطابع البيئة المصرية / القاهرة / ١٩٧٦ ص١٣٦ /
- (٣٧) أنظر مادة (٨٠) من قانون العاملين المدنيين / رقم ٤٧ / سنة ١٩٧٨ .
- (٣٨) للمزید انظر انور احمد / الوظيفة العامة / دار النهضة العربية / القاهرة / ١٩٩٥ / ص ٢٣٨ .
- (٣٩) للمزید انظر خالد الزغبى / القانون الاداري في المملكة الاردنية مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع / ١٩٨٨ / ص٢١٧ /
- كذلك انظر / عمر محمد الشوبكي / القضاء الاداري / مكتبة دار الثقافة / عمان / ٢٠٠١ / ص ١٢١ .
- انظر كذلك محمود خلف الجبوري / القضاء الاداري / مكتبة دار الثقافة / عمان / ١٩٩٨ / ص٢٩
- (٤٠) انظر المادة (١٤٣) -فقرة ب) من نظام الخدمة المدنية الاردني الحالي رقم (١) لسنة ١٩٨٨
- (٤١) للمزید انظر السيد محمد مدني / القانون الاداري الليبي / المصدر السابق / ص٣٠٠
- (٤٢) انظر المادة (١٣٣) من نظام الوظائف العامة الكويتي اعلاه.
- (٤٣) منشور في مجموعة التشريعات الصادرة خلال فترة المراجعة / الكتاب الثاني / المراسيم / ١٩٨١ / ص ٢٤٥٤ .
- (٤٤) انظر قانون الموظفين الاساسي السوري رقم (١٣٥) لسنة ١٩٤٥ .
- (٤٥) للمزید انظر مصطفى البارودي / الوجيز في الحقوق الادارية / ط١ /

(٥٤) victore silver , serge salon la
founction publique ftses
proplems A"ctuels 17
,rued'uzes , paris , 1976 , p 107

(٥٥) كذلك القانون السويسري لا ياخذ
بمبدأ ان الوظيفة العامة دائمة حيث
يعين الموظفين لمدة زمنية معينة واذا ما
اثبت كفاءة يتم تجديد تعيينهم وهكذا
بال قدر الذي يبرز الوظيفة وكانها من
الناحية الواقعية وظيفة دائمة واهمية
هذا الاتجاه انه يؤدي الى استمرار تحفز
الموظفين للاداء والتطور ليضمنوا اعادة
تعيينهم .

انظر في ذلك عبد المعطي عساف / المتغيرات
الاصلية في عملية التطوير الاداري في
البلاد العربية / رسالة دكتوراة مقدمة
لجامعة القاهرة / ١٩٧٩ / ص ٤٤٣ .

المطبعة الهاشمية / دمشق / ١٩٥٨ / ص
٢٨٣ .

(٤٦) أنظر المادة الثامنة عشر من قانون
الخدمة رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ .

(٤٧) انظر الفقرة اولاً وثانياً من المادة الثامنة
من القانون اعلاه

(٤٨) انظر الفقرة ثالثاً ورابعاً وخامساً من
المادة الثامنة من القانون اعلاه

(٤٩) انظر الفقرة سادساً من المادة الثامنة من
قانون الانضباط موظفي الدولة والقطاع
العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

(٥٠) انظر دي لوبادير / مطوله الاداري /
١٩٥٢ / ص ٧٠٢ فالين / ١٩٥٢ / ص
٣٤٥ .

(٥١) victor silvera < la founction
publique et ses problemes
actuels .1976 .p. 250 .

(٥٢) Marcel PIQUEMAL,Le
fonctionnaire devoirs
obligation ,parise , 1976,p.257.

(٥٣)CODES DALLOZ , CODE
ADMINSTRATIF CHAPTER
VIII, PARIS 1989 .P. 1051
,1082 .

مصادر ومراجع البحث

أولاً : المصادر العربية

أ- الكتب العربية

- ١- إبراهيم عبد العزيز شйма / مبادئ القانون الاداري اللبناني / الدار الجامعية / ١٩٨٣.
- ٢- أحمد كمال الدين موسى / العقوبة التأديبية في النظام السعودي والمقارن / مجلة الإدارة العامة.
- ٣- احمد ماهر/ ادارة الموارد البشرية/ الطبعة الخامسة/ الدار الجامعية/ ٢٠٠١.
- ٤- انور احمد / الوظيفة العامة / دار النهضة العربية / القاهرة / ١٩٩٥ .
- ٥- جلال الدين قاسم وعبد الحليم مرسي طه / الملامح الرئيسية لنظام الخدمة المدنية الفدرالية في الولايات المتحدة الامريكية / منشورات المنظمة العربية للعلوم الادارية / ١٩٧٢ .
- ٦- حامد مصطفى / مبادئ القانون الاداري / بغداد ١٩٦٨.
- ٧- خالد الزغبى / القانون الاداري في المملكة الأردنية / المكتبة الأردنية / مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع / ١٩٩٨.
- ٨- خالد عبد العزيز عريم / القانون الاداري الليبي / الجزء الثاني / دار صادر / بيروت ١٩٧١.
- ٩- د. غازي فيصل مهدي / النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق / رسالة دكتوراه / جامعة بغداد / ١٩٩٢ .
- ١٠- سليمان محمد الطماوي / مبادئ القانون الاداري دار الفكر العربي / القاهرة / ١٩٧٩.
- ١١- شاب توما منصور / مقترحات حول تعديل قانون الخدمة المدنية / بحث منشور في مجلة العلوم القانونية / المجلد الاول / العدد الثاني / ١٩٦٩ .
- ١٢- شاب توما منصور / القانون الاداري / الجزء الاول / دار الطبع والنشر الاهلية / بغداد ١٩٧١.
- ١٣- صلاح الدين عبد العزيز محمد / مشاكل السلك الوظيفي / المنظمة العربية للعلوم الادارية / مطابع سجل العرب / ١٩٧٧ .
- ١٤- عامر الكيسي / ادارة شؤون الموظفين / الطبعة الاولى / بغداد / ١٩٨٠.
- ١٥- عبد الحميد كمال حشيش / دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي / دون سنة طبع .
- ١٦- عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد / تاديب الموظف العام في

- ٢٥- ماجد راغب الحلو / مبادئ
الادارة العامة / دارالمطبوعات
العربية / القاهرة / ١٩٨٧.
- ٢٦- ماهر صالح علاوي / الوسيط في
القانون الاداري / دار الاثير
للطباعة والنشر / جامعة الموصل /
٢٠٠٩ .
- ٢٧- محمد احمد الطيب هيكل /
السلطة الرئاسية بين الفاعلية
والضمان / دار الفكر العرب /
القاهرة / دون سنة طبع .
- ٢٨- محمد انس قاسم جعفر / نظم
الترقية في الوظيفة العامة واثرها
على فاعلية الادارة / القاهرة /
١٩٧٣.
- ٢٩- محمد جمال مطلق الذنيات /
الوجيز ، في القانون الاداري /
الدار العلمية للنشر والتوزيع
/ عمان / ٢٠٠٣.
- ٣٠- محمد رشوان احمد / اصول القانون التاديب
/ دار الفكر العربي / القاهرة / ١٩٦٠ .
- ٣١- محمد فؤاد حنا / سياسة الوظائف
العامة / دار المعارف / الاسكندرية
١٩٧٦.
- ٣٢- محمود حلمي / نظام العاملين
المدنيين بالجهاز الاداري والقطاع
العام / الطبعة الاولى / القاهرة
/ ١٩٨٣ .
- مصر / الطبعة الاولى / مكتبة دار
النهضة العربية / القاهرة / سنة
٢٠٠٠ .
- ١٧- عبد القادر الشخلي / النظام
القانوني للجزاء التأديبي / دار
الفكر العربي / عمان / ١٩٨٣.
- ١٨- عبد المعطي عساف / المتغيرات
الاصلية في عملية التطوير الاداري
في البلاد العربية / رسالة دكتوراة
مقدمة لجامعة القاهرة / ١٩٧٩.
- ١٩- عبد المعطي محمد عساف / مبادئ
الادارة العامة وتطبيقاتها في المملكة
العربية السعودية / دار عالم
الكتب / الرياض / ١٩٩٠ .
- ٢٠- عبد المنعم عبد العظيم جيرة / اثار
حكم الالغاء في القانونين المصري
والفرنسي / الطبعة الاولى / ١٩٧١.
- ٢١- عمر محمد الشوبكي / القضاء الاداري /
مكتبة دار الثقافة / عمان / ٢٠٠١.
- ٢٢- فؤاد العطار / القانون الاداري /
دار النهضة / القاهرة / ١٩٨٦ .
- ٢٣- فوزي حبش / الوظيفة العامة
وادارة شؤون الموظفين / بيروت
١٩٨٦ .
- ٢٤- لسان العرب / الفضل جمال
الدين محمد بن مكرم / المجلد
الخامس عشر / الجزء الثاني /
مؤسسة الاعلمي للمطبوعات /
بيروت / ١٤٢٦ هـ . .

ثانياً / المصادر الأجنبية

1. Alain Plantey – Traite Pratique DeLa Function Puplicue 1963.
2. Code Adminstratif / fonctionnaives publics Code Dalloz / chapter VIII Discipline 1989.
3. Glenn stahl: Public personnal administration, Haper Row, publishers, Newyork, Evan ston. And London.1962.
4. Marcel PIQUEMAL,Le fonctionnaire devoirs et obligations paris 1976.
5. victor silvera < la fountion publique et ses problemes actuels .1976 .
6. victore silver , serge salon la founction publique ftses proplems A"ctuels 17 ,rued'uzes , paris , 1976 .
7. William G. Torey , public personnel mangement . new York 1957 .

٣٣- محمود خلف الجبوري/القضاء الاداري/مكتبة دار الثقافة /عمان ١٩٩٨ /

٣٤- مصطفى البارودي / الوجيز في الحقوق الادارية / الطبعة الاولى / المطبعة الهاشمية / دمشق / ١٩٥٨ .

٣٥- مصطفى عفيفي / فلسفة العقوبة التأديبية / مطابع الهيئة المصرية / القاهرة / ١٩٧٦ .

٣٦- نبيل ارسلان / الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة والقطاع العام/ دار النهضة العربية/القاهرة/١٩٧٨.

٣٧- نواف كنعان / القانون الاداري /الكتاب الثاني / الطبعة الاولى /الدار العلمية الدولية /عمان ٢٠٠٣/

ب - المجلات والدوريات

- ١- مجلة نقابة المحامين / العدد الاول / لسنة ١٩٨٦ .
- ٢- مجلة الادارة العامة / العدد (٣٨) / لسنة ١٩٨٣ .
- ٣- مجلة العلوم القانونية / المجلد الاول / العدد الثاني / لسنة ١٩٦٩ .

ج المعاجم

- ١- لسان العرب
- ٢- مختار الصحاح