

الرقابة القضائية على قرار الإدارة بإحالة الموظف العام على التقاعد

أ.م.د. محمود خليل خضير(*)

البحث مبنيان تناولنا في الاول مفهوم الاحالة الى التقاعد وتطرقنا في الثاني الرقابة القضائية على قرار الاحالة على التقاعد وختم البحث بأهم الاستنتاجات والمقترحات.

المقدمة

تعد الوظيفة العامة شريان الادارة الحيوي في تحقيق اهدافها للنهوض بالمجتمع في ميادين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية كافة، ولما كان الموظف العام عصب هذه الوظيفة ومحورها فان ذلك يقتضي وجوب تدخل الدولة في وجوب تنظيم المسائل المتعلقة بالدولة في كافة التنظيم والمسائل المتعلقة بما يضمن حسن اداء الوظيفة بما ينعكس على حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد، الامر الذي يقتضي وجوب وجود تنظيم جيد للأنظمة الوظيفية التي تتعلق بهذا العنصر الاساس الحيوي، ويبرز دور القضاء في بسط رقابته على قرارات الاحالة على التقاعد، بوصف التقاعد قرارا اداريا نهائيا قابلا للتنفيذ محققا آثاره مباشرة في حق من صدر في مواجهته، اذ لا بد من التحقق من مشروعية قرار الاحالة على التقاعد، وذلك في سبيل تحقيق التوازن ما بين سلطة الادارة في ممارسة سلطتها في الاحالة على التقاعد وبين مصلحة وحق

الملخص

إن العلاقة الناشئة بين الموظف العام والإدارة هي علاقة قانونية مؤقتة تنتقضي بقرار من الإدارة بإنهاء خدمة الموظف العام سواء أكان ذلك بناء على طلب الموظف أم بمبادرة من الإدارة أو بحكم القانون، وتسلك الإدارة عادةً طريقاً لإنهاء خدمة الموظف العام عن طريق إحالته على التقاعد، وحرصاً على حقوق الموظف وحماية له نصت التشريعات ذات العلاقة على خضوع القرارات المتعلقة بالإحالة على التقاعد للرقابة القضائية، فتمارس المحاكم رقابتها واشرافها على مثل هذه القرارات حماية للموظف العام من بطش الإدارة وتعسفها، وتتلخص دراستنا في بيان مدى وضوح وكفاية الرقابة القضائية على قرارات الاحالة على التقاعد، لا سيما في ظل الوضع التشريعي والعملي في العراق عبر تشكيل مجلس قضايا المتعاقدين والطعن في قراراته في محكمة التمييز في العراق والاصل هو القضاء الإداري. ومدى كفاية الضمانات التشريعية المحيطة بعملية اصدار قرارات الاحالة على التقاعد، وسنناقش موضوع الرقابة القضائية على قرارات الاحالة على التقاعد بالاعتماد على المناهج الآتية المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن وعن طريق تقسيم هذه

(*) جامعة بغداد /كلية الادارة والاقتصاد

الموظف العام و حماية المرفق العام و ضمان دوام استمراره بانتظام و اضطراب.

اولا- مشكلة البحث

تبرز اشكالية الدراسة في بيان مدى كفاية التشريعات الوظيفية التي نظمت مسالة الاحالة على التقاعد، ومدى تحقيق التوازن بين سلطة الادارة التقديرية في الاحالة على التقاعد وبين حقوق الموظف العام المحال الى التقاعد لاسيما ما تعلق منها بحقوقه المالية، كما وتبرز الاشكالية في مدى وضوح وكفاية الرقابة القضائية على قرارات الاحالة على التقاعد، لاسيما في ظل الوضع التشريعي والعملي في العراق عبر تشكيل مجلس قضايا المتقاعدين والطعن في قراراته في محكمة التمييز في العراق والاصل هو القضاء الإداري. ومدى كفاية الضمانات التشريعية المحيطة بعملية اصدار قرارات الاحالة على التقاعد

ثانيا- أهداف البحث

تهدف الدراسة الى بيان ماهية قرارات الاحالة على التقاعد، والوقوف على طبيعة و ماهية السلطة التقديرية للإدارة امام هذه القرارات، مع البحث في التفرقة بين الاحالة على التقاعد وما يشابهه من اوضاع وظيفية و اسباب انقضاء للعلاقة الوظيفية التي قد يتعرض لها الموظف العام، كما وتهدف الدراسة الى بيان اهمية الرقابة القضائية على قرارات احالة الموظف العام على التقاعد ضمن الأطر المقارنة بين النظام القانوني الاردني وقوانين العراق وانظمة القوانين الاخرى.

ثالثا- أهمية البحث

تظهر أهمية الدراسة في ازالة الغموض حول مفهوم الاحالة على التقاعد وبيان سلطة الادارة التقديرية في هذه القرارات، وتبرز الاهمية ايضا في بيان مدى كفاية الرقابة القضائية على قرارات الاحالة على التقاعد من خلال الوقوف على جهة القضاء المتخصص بالنظر في هذه الطعون ما بين القضاء الاداري أم القضاء المدني لاسيما في ظل قرارات مجلس قضايا المتقاعدين العراقي، و بيان الضمانات التشريعية المحيطة بعملية اصدار قرارات الاحالة على التقاعد

رابعا- فرضية البحث

- ١- ماهية قرارات الاحالة على التقاعد وما يميزها عن غيرها.
- ٢- ماهية السلطة التقديرية للأدارة في اصدارها قرارات الاحالة على التقاعد.
- ٣- مدى كفاية الضمانات التشريعية المرافقه لعملية اصدار قرارات الاحالة على التقاعد.
- ٤- مدى كفاية الرقابة القضائية المتعلقة بقرارات احالة الموظف العام على التقاعد، و من هي الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعون ذات الصلة بقرارات الاحالة على التقاعد
- ٥- مدى شمول الرقابة القضائية لرقابتي المشروعية و الملائمة و امكانية القضاء بالتعويض لمن صدر في مواجهته قرارا بالاحالة على التقاعد.

خامساً- منهج البحث

سيعتمد الباحث في سبيل تحقيق الهدف من الدراسة كل من المناهج على النحو الآتي: -

١ -**المنهج الوصفي** : وذلك بشرح النصوص القانونية المختلفة والمتعلقة بقرارات احالة الموظف العام على التقاعد كسبب لانتهااء العلاقة الوظيفية وكذلك البحث في الاحكام القضائية والآراء الفقهية المتعلقة بالموضوع.

٢ -**المنهج التحليلي** : وذلك من خلال استقراء واستنباط الاحكام والافكار والتوصيات التي قد تطرح في هذه الدراسة من احكام قضائية وآراء فقهية وتحليلها والتعليق عليها.

٣ - **المنهج المقارن**: وذلك عبر دراسة مقارنة الرقابة القضائية على هذه القرارات في كل من العراق والأردن واي تشريع اخر كلما استلزمت الدراسة ذلك.

سادساً- هيكلية البحث: لقد قسمنا هذا البحث على مبحثين تناولنا في الاول مفهوم الاحالة الى التقاعد وتطرقنا في الثاني الرقابة القضائية على قرار الإحالة على التقاعد واختتمنا البحث بأهم الاستنتاجات والمقترحات.

المبحث الاول

مفهوم الاحالة الى التقاعد

يعد التقاعد نوعاً من التأمين والحماية الاجتماعية للموظف وعائلته وذلك بضمان مورد مالي مستمر بعد انتهاء خدمته الوظيفية، يكفل له ولهم بعد العمل الوظيفي حياة انسانية كريمة، فالتقاعد من الحقوق الاساسية التي اعترف بها الدستور والقوانين

والقرارات، واصبح ضرورة لا بد منها، فهو من الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل بين الدولة والموظف ويستحق الأخير على ضوئها مكافأة نهاية الخدمة ومن ثمَّ الراتب التقاعدي وذلك عند توافر مجموعة من الشروط المنصوص عليها قانوناً.

حيث ان تحديد السن القانوني للإحالة على التقاعد يتأثر بالظروف والاعتبارات السابقة، وبصورة خاصة حاجة الدولة للموارد البشرية وبما يتناسب مع إمكانياتها المالية مع مراعاة الاستقرار في تحديد سن التقاعد بالنسبة للموظفين، وأن يكون هذا التحديد بقانون، والا يكون تعديله بالخفض أو الانقاص - عندما تدعو الظروف الى ذلك- بأثر رجعي حفاظاً على استقرار المراكز القانونية.

وسنتناول في هذا المبحث دراسة مفهوم احالة الموظف العام على التقاعد في المطلب الاول، وطرق وآلية الاحالة على التقاعد في المطلب الثاني وعلى النحو الآتي:

المطلب الاول

مفهوم احالة الموظف العام على التقاعد

ان علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة ابدية لا تنقضي الا عن طريق واحد بوفاة الموظف العام، بل على العكس من ذلك فان الرابطة الوظيفية تنقضي بطرق عديدة، منها توقف الموظف عن شغل الوظيفة العامة عند بلوغه سناً معينة، او عند بلوغ خدماته المقبولة للتقاعد حداً معيناً وعندها يتوقف الموظف عن شغل الوظيفة العامة وهذا ما يطلق عليه بالسن القانونية للإحالة على التقاعد، الذي هو السن

التي يقدر فيها المشرع ان الموظف يصبح غير قادر على اداء العمل المناط به بكفاية وفاعلية بسبب تقدمه في العمر.

كما ان سبب تحديد السن القانوني للتقاعد يعود الى انه يجب على الموظف ان يفسح المجال امام العناصر الشابة الجديدة لتأخذ دورها في الخدمة العامة حيث تكون هذه الاخيرة بحاجة الى ديمومة نشاطها بصورة مستمرة ومتجددة، الذي لا يتحقق الا بالعناصر الشابة من الموظفين الذين يمتلكون قدرة عضلية وذهنية عالية للمحافظة على دوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد، فالاحالة على التقاعد تعد وسيلة طبيعية من وسائل انهاء الخدمة اذا ما تم اتخاذها عند حدوث واقعة بلوغ السن القانونية المحددة لانهاء الخدمة او بناء على طلب تقدم به الموظف بارادته المنفردة ودون تدخل من جانب الجهة الادارية التابع لها^(١). وسنتناول في هذا المطلب دراسته على النحو الاتي:

الفرع الأول

تعريف التقاعد

سنتولى في هذا الفرع بيان المدلول اللغوي والاصطلاحي للتقاعد وعلى النحو الآتي:

أولاً: - مدلول التقاعد في اللغة

تقاعد، تقاعد عن يتقاعد، تقاعدًا، فهو مُتقاعد، والمفعول مُتقاعدٌ عنه، و (تقاعد الشخص أحيل إلى المعاش. ترك وظيفته. ومعاش التقاعد: مال يقبضه الذي أحيل على التقاعد، بلوغ العامل عمرا معينا يفترض فيه عدم قدرته على العمل، وتحدد السن الدنيا

للتقاعد فيما بين ٦٠ و ٦٥ سنة وتقل بالنسبة للمرأة^(٢)، ومعنى القعود بالضم والمقعد بالفتح: (الجلوس). اما معناه في لسان العرب فالقعود نقيض القيام فقد يُعُودُ قعودا ومقعدا أي جلس وأقعده وقعدت به^(٣).

في حين معني قعد في قعود^(٤): جلس من قيام، تقاعد بفلان، والموظف عن العمل:

أحيل إلى المعاش تقاعد (الإقاعد): داء يقعد من أصيب به (القاعد)، وفي التنزيل العزيز: (لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ^(٥)).

ثانيا: المدلول الاصطلاحي للتقاعد

يقتضي بيان المفهوم الاصطلاحي للتقاعد التطرق للقوانين التي عرفته، ثم نبين التعريف الفقهي له، وعلى النحو الآتي:-

١- تعريف التقاعد في التشريع العراقي :-
كفل الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥ حق الموظف في التقاعد، من خلال نص المادة (٣٠/ثانيا) منه (ثانيا:- تكفل الدولة الضمان الاجتماعي والصحي للعراقيين في حال الشيخوخة او المرض او العجز عن العمل او التشرذ او اليتيم او البطالة)، واستنادا لهذا النص الدستوري فقد كفلت قوانين التقاعد الحقوق التقاعدية والضمان الاجتماعي للفئات اعلاه، وسنتطرق بشكل مقتضب الى أهم قوانين التقاعد النافذة حاليا وعلى النحو الاتي:

أ- قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤: لم ينص هذا القانون على تعريف محدد للتقاعد، ولكن يمكن أن نستشف من خلال دمج

المادة (١/تاسعا) والمادة (٣) تعريفا للتقاعد بموجبيه لنعرفه بأنه: (انتهاء خدمة الشخص المستحق عن خدماته راتبا تقاعديا او مكافأة تقاعدية بعد احواله الى التقاعد بسبب بلوغه السن القانونية للاحالة الى التقاعد او بناء على طلبه او لمرضه او لإعاقته او شيخوخته او وفاته).

ب - قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ :- عرّف هذا القانون التقاعد بأنه: (انتهاء خدمة العامل المضمون الذي يستحق راتبا تقاعديا لبلوغه السن القانونية مع شرط الخدمة لمدة معينة او الخدمة المضمونة لمدة معينة، او وفاته اثناء سريان مدة خدمته المضمونة.

ج - قانون الخدمة والتقاعد العسكري رقم (٣) لسنة ٢٠١٠ - عرج هذا القانون لتعريف التقاعد في المادة (٤٥) منه والتي نصت على انه: (احالة العسكري عند بلوغه السن القانونية كل حسب رتبته او عند فسخه عقده بعد اكماله المدة المقررة قانونا للتقاعد، والامام عند بلوغه السن القانونية وبالباغة (٦٠) ستين سنة^(٦)).

د- قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ :- عرف هذا القانون التقاعد بأنه (احالة رجل الشرطة الذي يستحق عن خدمته راتبا تقاعدية أو مكافأة تقاعدية الى التقاعد بسبب بلوغه السن القانونية، او عند تحقق احدى الحالات المنصوص عليها في المادة (٣١) او استقالته او وفاته).

٢ - التعريف الفقهي للتقاعد

ذهب جانب من الفقه الى ان المقصود بالتقاعد هو: (إنهاء علاقة عمل المؤمن عليه إلزاميا متى بلغ السن التي يقرر لها نظام عمله^(٧))، وذهب جانب اخر في تعريفه على انه: (كل من ترك وظيفته سواء إجباريا بسبب بلوغه سن التقاعد أم إختياريا بسبب ظروفه الصحية)^(٨).

كما عرّف بأنه: (بلوغ الموظف السن التقاعدية المقررة قانونا لترك الخدمة العامة)^(٩).

ويرى الباحث الى ان التعاريف اعلاه تتفق على أن هناك ارتباط شديد بين التقاعد والمتقاعد، وربما يكون السبب في هذا التوجه هي الغاية النهائية للتقاعد والمتمثلة بفك الرابطة الوظيفية بين الموظف والدولة.

الفرع الثاني

تمييز التقاعد عما يشته به من

اوضاع قانونية اخرى

اولا:- تمييز التقاعد عن الاستقالة

تعني الاستقالة انتهاء الرابطة الوظيفية التي كان يرتبط بها الموظف مع الادارة بعمل ارادي من جانبه صادف قبولا من جانب الادارة^(١٠).

كما نعني بأنها تعبير الموظف عن ارادته الصريحة (كتابة) ورغبته في ترك العمل في الادارة، ولا ينتج هذا التعبير أثره الا بموافقة الادارة ومن تاريخ هذه الموافقة وهذه هي الاستقالة الصريحة^(١١).

مدة محددة في الخدمة بنية تمكنه من استيفاء حقوقه التقاعدية، بخلاف الاستقالة التي لا تتطلب بلوغ المستقيل سنا معينة وانما تقدم في اي لحظة اثناء الحياة الوظيفية^(١٤).

كما لا يستحق الموظف المعين في دوائر الدولة والقطاعين العام والمختلط الحقوق التقاعدية الا بعد مضي عشر سنوات على خدمته الفعلية في تلك الدوائر، على عكس التقاعد فيمكن أن يقدم مهما كانت خدمة الموظف ويستحق المكافأة البديلة راتب التقاعدي فيما اذا كانت خدمته تقل عن (١٥) سنة^(١٥).

ثانيا - تمييز التقاعد عن الفصل والعزل:-

يقصد بالفصل أو العزل انهاء خدمة الموظف العام، ولا يعني ذلك انتهاء رابطة الوظيفة بينه وبين الجهة الادارية التي كان يعمل بها فإن هذه الرابطة تظل باقية في بعض صورها. ويؤيد بقاء هذه الرابطة استمرار سلطة جهة الإدارة على الموظف في تتبعه بعد ترك الخدمة وتقديمه للمحاكمة^(١٦).

وقد نص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ العراقي في المادة (٨) على ان (العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف هي.... سابعا: الفصل: ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه وعلى النحو الآتي:

أ.مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات اذا عوقب الموظف باثنتين من

ومن الضمانات التي يتمتع بها الموظف في مجال الوظيفة العامة أن له حرية ترك عمله متى ما شعر بأنه ولأي سبب كان لا يستطيع أن يواصل عطاءه وبذل جهده في خدمة الدولة، وتتمثل إجراءات الإستقالة الصريحة في وجوب تقديم الموظف طلبا تحريريا الى مرجعه المختص، ومن ثم فان الاستقالة لا تنتج أثرها إلا في حالة قبولها صراحة أو ضمنا، إذ إن (المشرع العراقي) تنبه لذلك وعد الموظف مستقيلا بحكم القانون في حالة إنتهاء مدة (٣٠) يوما من تاريخ تقديمها دون البت فيها سلبا أو أيجابا^(١٧)، بينما يذهب القانون الى وجوب تحديد شروط طلب الاستقالة بوجوب كون الطلب مكتوبا، وأن يكون الطلب صادرا عن ارادة صحيحة وأن يكون خاليا من الشروط، وهناك حالات اوردها المشرع تكون فيها استقالة الموظف ضمنية، بأن يسلك الموظف مسلكا معينيا يجعله القانون قرينة على انصراف نيته إلى ترك العمل الوظيفي وهذه الحالات جاءت في المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل^(١٨).

وبهذا فان الاستقالة تتشابه مع التقاعد الاختياري في ان كل منهما يكون بطلب مكتوب موجه من الموظف وبمحض ارادته الى رئيسه، وكلاهما يؤدي الى انتهاء علاقة الموظف بالوظيفة العامة بعد أن تتأكد الإدارة من توافر الشروط القانونية، فضلا عن قيامها باتخاذ الاجراءات الشكلية للاحالة الى التقاعد.

اما الاختلاف بينهما فيتجلى في أن التقاعد يشترط فيه أن يبلغ المتقاعد سنة معينة محددة قانونا للاحالة الى التقاعد، فضلا عن قضائه

العقوبات الآتية أو باحداها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلا يستوجب معاقبته باحداها: ١. التوبيخ ٢. انقاص الراتب ٣. تنزيل الدرجة.

ب- مدة بقاءه في السجن اذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه، وتعد مدة موقوفيته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد).

من النص أعلاه يتبين ان الفصل يكون بتنحية الموظف مؤقتا عن الوظيفة العامة، تأقيت اوجب القانون تحديده بقرار الفصل ذاته مع ضرورة كونه مسببا، فضلا عن ذلك فقد رسم القانون السبيل امام الادارة لفرض هذه العقوبة.

اما عن عقوبة العزل للموظف العام وحسب نص المادة (٨/ ثامنا) من القانون اعلاه كالآتي: (ثامنا): وتكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائيا ولا يجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة القطاع العام وذلك بقرار مسبب من الوزير في احدى الحالات وعلى النحو الاتي (١٧):-

أ. اذا ثبت ارتكابه فعلا خطيرا يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرا بالمصلحة العامة

ب. اذا حكم عليه عن جنابة ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية

ج. اذا عوقب بالفصل ثم اعيد توظيفه فار تكب فعلا يستوجب الفصل مرة اخرى.

يتضح لنا من خلال النص اعلاه أن العزل

يكون بتنحية الموظف نهائيا عن الخدمة تنحية لا يجوز على اثرها توظيفه ثانياً في دوائر الدولة عموماً، ويرجع ذلك الى عظيم ما ارتكبه الموظف وإمعانه في مخالفة واجبات الوظيفة، وكما هو الحال في الفصل فلا بد من تسبب العزل، تسبباً أورده المشرع على سبيل الحصر والتحديد وبأحدى الحالات الثلاث.

وبهذا يتشابه التقاعد مع الفصل والعزل في أن كل منهما يتم بقرار من قبل الادارة وبغير ارادة الموظف، فكما في مسألة توفر احدى حالات الفصل أو العزل. تتم إحالة الموظف الى التقاعد عند بلوغه سنا معينة محددة بموجب القانون في التقاعد الاجباري. وقبول طلب استقالة حقيقة او حكما في التقاعد الاختياري (١٨).

ويختلف التقاعد عن الفصل والعزل في أن الأول يكون انهاء طبيعي للعلاقة بين الموظف والدولة، في حين أن الفصل والعزل تعد عقوبات انضباطية تؤدي الى انهاء العلاقة الوظيفية استثناء عند ارتكاب الموظف مخالفة ما.

كما يختلف التقاعد عن الفصل والعزل في مسألة اعادة التعيين إذ يجيز القانون اعادة تعيين المتقاعد في دوائر الدولة والقطاع العام وفق شروط معينة، بخلاف الأمر في الفصل التي لا بد ان تمضي مدته البالغة ثلاث سنوات او انقضاء سببه كالحبس، اما اذا كان الموظف معاقبا بالعزل فلا يمكن حينئذ اعادة تعيينه نهائيا في دوائر الدولة والقطاع العام.

المطلب الثاني

احكام تحديد السن القانوني للإحالة على التقاعد

بدايةً لا بدّ من تحديد السن الذي ان تحقق ادى الى إحالة الموظف العام الى التقاعد، وقد حدد (المشرع العراقي) الطريقة التي يتم بها التثبيت من العمر بالنسبة للمتقاعد وذلك في المادة (٣٤-أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ حيث نصت على أن يكون المستند الذي جرى عليه التعيين او تم تثبيت العمر بموجبه هو المعول عليه لغرض التثبيت من العمر الحقيقي للموظف أو المتقاعد ولا يعتد بأي تصحيح قضائي أو اداري يصدر بعد ذلك.

اما مدى جواز مد الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد، فالاصل ان القانون العراقي منع مد خدمة الموظف بعد احالته على التقاعد لا كمال السن القانوني ولكن هنالك استثناءان على ذلك^(١٩):

الاستثناء الاول: وهو خاص بالسفراء خارج العراق حيث أجاز القانون مد خدمتهم بعد بلوغهم السن القانوني للتقاعد.

حيث نصت المادة (١٠) فقرة (ب) من الملحق الخاص بالخدمة الخارجية، وهو ملحق بقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠.

ب- لمجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير أن يمدد استخدام السفير لمدة لا تتجاوز سنتين بعد إكماله الثالثة والستين من العمر.

الاستثناء الثاني: وهو خاص بالأساتذة الجامعيين حيث أجاز القانون مد خدمتهم بعد اكمال السن القانونية لذلك (٦٣ سنة). حيث جاء في المادة (١١) فقرة اولاً من قانون الخدمة الجامعية العراقي ذي الرقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ نصت على (يجوز تمديد خدمة الاستاذ والاستاذ المساعد بناء على موافقته التحريرية وتوصية من مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة).

المبحث الثاني

الرقابة القضائية على قرار الإحالة على التقاعد

يقصد بالرقابة القضائية على أعمال الإدارة بشكل عام تلك الرقابة التي تباشرها المحاكم في أعمال الإدارة، وتختلف الجهة القضائية التي تباشر الرقابة على القرارات الإدارية باختلاف النظام القضائي المتبع في الدولة، وهي أنجح صور الرقابة لضمان حقوق وحريات الأفراد، نظرًا لما يتمتع به بناء القضاء من استقلال وحصانة وحيدة ونزاهة ودراية قانونية كافية، الأمر غير المتوقّر بنفس الدرجة في الرقابة البرلمانية والرقابة الإدارية، وفيما يأتي الحديث حول الرقابة القضائية على أعمال الإدارة^(٢٠).

المطلب الاول

رقابة القضاء الإداري على الاركان الشكلية في قرار الإحالة على التقاعد

تعدّ الرقابة القضائية على أعمال الإدارة كحارس للمشروعية في الوقوف بحزم لحماية

المطعون فيه والقرار التمييزي الصادر بنتيجة الطعن باتاً).

وهذا يدل على اهتمام (المشرع العراقي) بتوفير الحماية القانونية للموظفين عن طريق منح الحق في الاعتراض للمتضرر من الاحالة الى التقاعد وفقاً للطرق المحددة بموجب الشكالية اعلاه.

وقد ذهبت محكمة قضاء الموظفين في قرارها المرقم (٢٠١٩/٥١٩٦) في ٢٠١٩/١٢/١٥ ان من شروط النظر في الدعاوى الخاصة في الاحالة الى التقاعد هو تدقيق الشروط الشكالية لها ومن ضمنها تدقيق الاختصاص بنظر الدعوى والقول بخلاف ذلك يؤدي الى عدم نظر القرار دون ان يؤثر ذلك على اصل الحق^(٢٢).

الفرع الثاني

رقابة القضاء الإداري على ركن الشكل والإجراءات في قرار الإحالة على التقاعد

يقصد بشكل القرار الإداري القالب الذي يوضع به القرار سواء أكان ذلك في صورة مكتوبة أم صورة غير مكتوبة، وإذا كان شكل القرار الإداري يتمثل بالمظهر الخارجي له، فإن الإجراءات تتمثل في تلك الخطوات التي تتبع قبل إصدار القرار بشكله النهائي، فلا يكفي لصحة القرار صدوره من جهة إدارية مختصة أو عضو إداري مختص، وإنما لا بد من أن تتبع الإدارة بشأن تحضيره وإصداره إجراءات وأشكال تختلف باختلاف القرارات الإدارية،

الفرد ضد نفوذ وتغول السلطة العامة، والتي يخشى منها دائماً على الحقوق الحريات الفردية، وتقضي العدالة أن تكون الرقابة القضائية قريبة المنال من المواطنين، المقيمين على أرض الدولة جميعهم ، بأقل التكلفة المالية و الإجراءات الشكالية وسرعة الفصل في المنازعات القضائية وقرب المرافق القضائية من المتخاصمين^(٢١). وسنقسم هذا المطلب على النحو الآتي:

الفرع الاول

الرقابة على ركن الاختصاص في قرار الاحالة على التقاعد

يختص قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ بتحديد أسباب الإحالة على التقاعد، إذ نص في المادة ٢٩ من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ على انه: (اولا - يشكل مجلس يسمى (مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين) يتولى النظر في الاعتراضات المقدمة في شأن القرارات التي تصدرها الهيئة في قضايا التقاعد).

اما المادة ٣٠ من القانون اعلاه فقد نصت على انه: (اولا - لذوي العلاقة او من يمثلهم قانونا الاعتراض امام المجلس خلال (٩٠) تسعين يوما من تاريخ التبليغ بقرار الهيئة حقيقة او حكما.

ثالثا - للمعترض والمعترض عليه او

من يمثلهما قانونا الطعن بقرار المجلس لدى محكمة التمييز الاتحادية خلال (٦٠) ستين يوما من تاريخ تبليغه به ويكون قرار المجلس غير

وإن الالتزام بهذه القواعد شرط ضروري لصحة القرار الإداري والا كان معيباً بعبء الشكل والإجراء^(٢٣).

حيث وردت اختصاصات مجلس تدقيق قضايا المعترضين في القانون الحالي أي قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل إذ نصّت المادة (٢٩/أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل على تشكيل مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين يتولى النظر في الاعتراضات المقدمة بشأن القرارات التي تصدرها الهيئة في قضايا الهيئة في قضايا التقاعد ويتألف من: ١- قاض لا يقل صنفه عن الصنف الثاني يسميه رئيس مجلس القضاء الأعلى رئيساً، ب- موظف قانوني عن كل من الجهات الآتية لا يقل عنوانه عن مدير أعضاء: ١ وزارة الدفاع، ٢ وزارة الداخلية، ٣ وزارة المالية.

ثانياً- تصدر قرارات المجلس بالاكثرية وعند تساوي الاصوات يرجح الجانب الذي صوت معه الرئيس).

المطلب الثاني

رقابة القضاء الإداري على الأركان الموضوعية لقرار الإحالة على التقاعد

هي تلك الرقابة التي تباشرها المحاكم على الأركان الموضوعية لقرار الإحالة على التقاعد، وتختلف الجهة القضائية التي تباشر هذه الرقابة، باختلاف النظام القضائي المتبع في الدولة، وهي أنجح صور الرقابة لضمان الحقوق النقاعدية للموظفين، نظراً لما يتمتع

به بناء القضاء من استقلال وحصانة وحيدة ونزاهة وإدارية قانونية كافية، الأمر غير المتوقّر بنفس الدرجة في الرقابة البرلمانية والرقابة الإدارية. وسنقسم هذا المطلب على النحو الآتي:

الفرع الأول

الرقابة على ركن المحل في القرار الإداري

يتفق أغلب الفقه العراقي على ان نص المادة (٧/ثانياً/هـ) من قانون التعديل الثاني رقم (١٠٦) لسنة ١٩٨٩، الذي تكفل ببيان أوجه الطعن بالالغاء أو أسبابه، جاء ملتبساً ومضطرباً^(٢٤).

اذ تضمن النص المذكور مصطلحات مترادفة ومتشابهة لمقصود ومعنى واحد، الامر الذي افقد النص وضوحه وتماسكه، من ذلك ما استعمله المشرع من عبارات تبين ما يجب على الإدارة الالتزام به من قواعد قانونية فيما تصدره من اعمال لكي تكون هذه الاعمال بمنجاة من الطعن بالالغاء لعدم مشروعيّتها كقوله: «ان يتضمن الامر او القرار خرقاً او مخالفة للقانون او الأنظمة او التعليمات»^(٢٥). ثم قوله: «ان يتضمن الامر او القرار خطأ في تطبيق القوانين او التعليمات او في تفسيرها»، مع ان (الخرق)، و(الخطأ في التطبيق)، و(الخطأ في التفسير) تندرج جميعها تحت عيب مخالفة القانون او عيب المحل اذ تنفرع صور مخالفة القرار الإداري للقانون فقد تكون المخالفة مباشرة للقاعدة القانونية، كما قد تتحقق عندما تخطئ الإدارة في تفسير القاعدة القانونية

فتعطي القاعدة معنى غير المعنى الذي قصده المشرع سواء اكان هذا الخطأ في التفسير متعمداً أم غير متعمداً^(٢٦).

وقد اتجهت محكمة قضاء الموظفين في قرارها المرقم (٢٠١٩/٥٠٥٥) في ٢٠١٩/١٢/١٥ ان المدعي يطعن في امتناع دائرة المدعي عليه عن ترويج المعاملة التقاعدية كونها هي المحل المختص في نظر المعاملة التقاعدية، وبعد نظر الدعوى والسير في اجراءاتها قررت المحكمة الزام المدعي عليه اضافة الى وظيفته بترويج المعاملة التقاعدية^(٢٧).

الفرع الثاني

رقابة القضاء الإداري على ركن الغاية والسبب في قرار الإحالة على التقاعد

أولاً- رقابة القضاء الإداري على ركن الغاية في قرار الإحالة على التقاعد:

يتمثل موقف المشرع العراقي من ركن الغاية في ان السلطة ليست غاية في حد ذاتها بل هي وسيلة لتحقيق المصلحة العامة، فالقانون لم يعط السلطة للإدارة الا لتساعدها على تحقيق المصلحة العامة. والغاية من القرار الإداري تعني الهدف الذي يسعى رجل الإدارة الى تحقيقه. او بمعنى اخر هي النتيجة التي هدف اليها مصدر القرار. والأصل في العمل الإداري ان الإدارة تهدف الى تحقيق المصلحة العامة ما لم يحدد المشرع غاية أخرى ولركن الغاية صورتان^(٢٨):

أولاً- تحقيق المصلحة العامة : فالإدارة

تختلف عن الأشخاص في القانون الخاص الذي يستهدف تحقيق المنفعة الشخصية، ولذلك منحت امتيازات القانون العام لكي تستعملها لإشباع الحاجات العامة وضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد وحفظ النظام العام في المجتمع، ولهذا ليس بالإمكان ان تهدف الإدارة الى اصدار قرارات للإضرار بالمجتمع^(٢٩).

ثانياً: الصورة الثانية (قاعدة تخصيص الأهداف):

قد يجد المشرع ان بعض القرارات لا يكفي ان تكون المصلحة العامة بمدلولها الواسع هي غايتها. وانما يفرض على الإدارة ان تحقق من خلال بعض القرارات أهدافاً محددة بعينها، وفي هذه الحالة لا يهدف مصدر القرار المصلحة العامة لوحدها بل يجب ان يهدف الى تحقيق المصلحة الخاصة التي عينها المشرع. ومن الأمثلة على ذلك العقوبات الانضباطية وقرارات الاستملاك لأغراض النفع العام^(٣٠).

ومن العيوب التي تشوب ركن الغاية^(٣١):

١- التعسف في استعمال السلطة قبل الحديث عن عيب التعسف لا بد من ان يتميز بين التعسف في استعمال السلطة والتعسف في استخدام الحق فالأول يقع ضمن نطاق القانون العام اما الثاني فيدرس ضمن القانون الخاص ويعرف التعسف بأنه استعمال رجل الإدارة سلطته التقديرية لتحقيق غرض غير معترف له به.

٢- الانحراف في استعمال السلطة وهو ان يقوم رجل الإدارة باستعمال اختصاصاته

التقديرية بقصد تحقيق غاية بجانب المصلحة العامة او تحقيق غاية غير الغاية المحددة لها في القانون. ومن الأمثلة على ذلك نقل موظف من محل عمله ليحل موظفا محله لأسباب شخصية لا تتعلق بالمصلحة العامة. والتعسف في استعمال السلطة لا يعد النتيجة المباشرة لإصدار القرار الإداري وإنما هو الغرض او الهدف الذي أراد مصدر القرار تحقيقه.

٣- الإساءة في استعمال السلطة يحصل هذا العيب عندما تقوم الإدارة باستبدال الإجراءات اللازمة لإصدار قرار معين بإجراءات أخرى لتحقيق الهدف الذي تسعى اليه وتستخدم هذا الأسلوب بغية التهرب من إجراءات شكلية او للتحايل على تنفيذ قرارات معينة كان تكون (قرارات قضائية)^(٣٢).

وان كانت بعض التشريعات قد اخذت بنوع واحد من العيوب التي تشوب ركن الغاية الا ان المشرع العراقي قد اخذ بجميع انواعه ويتضح ذلك من نص المادة (٧/خامسا-٣) من قانون مجلس الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ المعدل حيث ورد النص كما يأتي «ان يتضمن الامر او القرار خطأ في تطبيق القوانين او الانظمة او التعليمات او الانظمة الداخلية او في تفسيرها او فيه اساءة او تعسف في استعمال السلطة او الانحراف عنها»

وصور الانحراف او التعسف او الاساءة في استخدام الحق ما يأتي^(٣٣):

١- ان يصدر القرار بهدف الانتقام.

٢- ان يصدر القرار لتحقيق مصلحة خاصة.

٣- استعمال السلطة لغرض سياسي.

٤- استعمال السلطة للتحايل على تنفيذ القرارات القضائية.

ثانيا- رقابة القضاء الإداري على ركن السبب في قرار الاحالة على التقاعد:

تتمثل رقابة القضاء الاداري على السبب من خلال الرقابة الوجود المادي للوقائع التي استندت اليها الادارة في اصدار قرارها باعتبار تلك الوقائع هي الاساس الذي يقوم عليه القرار بل هي دافع اصداره، ومن ثم يقع باطلا اذا ما ثبت عدم صحة الوقائع التي عرضت عليها، ويمكن الاستئناس بما ذهب اليه القضاء العراقي حيث قضت محكمة القضاء الاداري بالغاء القرار الاداري الذي وقعت به الادارة جزاء على احد الموظفين بما اسند اليه ضياع كميته من الاخشاب كانت قد هلكت نتيجة وقوع السقف عليها لذلك فان ما نسب اليه كان غير صحيح^(٣٤).

وفي هذا الصدد ذهبت محكمة قضاء الموظفين العراقية في قرارها المرقم (٢٤/٤/٢٠١٦/٢٠١٦/٥٠١) في عام ٢٠١٦ الى ان قرار الاحالة على التقاعد يجب ان يستند اسباب قانونية تحمل سند قانوني وفقا لاحكام القانون وبخلافه يكون قابلا للالغاء^(٣٥).

وهذه الرقابة على الوجود المادي تشكل المرحلة الاولى للرقابة القضائية على ركن السبب في القرار الاداري لذلك فانها تشمل كل القرارات الادارية على الاطلاق وعلى الجهة الادارية ان تفصح عن الاسباب الحقيقية التي

٥- إن الرقابة القضائية على عيب مخالفة الشكل والإجراءات في قرارات الاحالة على التقاعد يتمثل في مراقبة عدم احترام القواعد الإجرائية والشكلية المحددة لإصدار القرارات الإدارية في القوانين واللوائح، سواء كان ذلك بإهمال تلك القواعد كلية أم جزئياً.

ثانياً- المقترحات

١- نقتراح على مشرنا العراقي ان ينيط اختصاص النظر في الاعتراضات على قرارات هيئة التقاعد الوطنية بمحكمة قضاء الموظفين ابتداء، لأن الحق في التقاعد من حقوق الخدمة المقررة للموظف ولكن قد يحتج علينا بأن المنازعات المذكورة تحتاج الى جهة متخصصة ذات خبرة ودراية في حسمها، وان الأمر لم يتضمن سلب حق التقاضي نهائياً لأن القرارات التي يصدرها المجلس خاضعة للطعن امام محكمة التمييز الاتحادية ولهذا لا خوف على حقوق المتقاعدين طالما ان القضاء يبسط رقابته لحمايتها، ذلك إن وجهة النظر المذكورة قد تبدو منطقية وانه بالإمكان تحويل المجلس المذكور الى محكمة إدارية متخصصة في شؤون التقاعد في قابل الايام وهذا ليس عزيزاً.

٢- يقترح الباحث على المشرع التدخل وفرض جملة من الاجراءات والشكليات التي يجب على الإدارة اتباعها عند اصدار قراراتها سواء أكان بإحالة الموظف العام على التقاعد وذلك لتوفير قدر من الحماية للموظف العام في مواجهة السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة.

دفعتها الى اصدار هذا القرار لذلك يجب ان تكون تلك الوقائع قائمه فعلا وحقيقه ومحدده وان تكون تلك الوقائع مشروعه يمكن الاعتداد بالاسباب الصحيحة اذا كانت كافية لاصدار قرارها الاداري^(٣٦).

الخاتمة

من خلال ما تقدم توصل الباحث لمجموعة من الاستنتاجات والمقترحات وعلى النحو الآتي:

اولاً- الاستنتاجات

١ - إن الرقابة القضائية على عيب اساءة استعمال السلطة في قرارات الاحالة على التقاعد تتمثل في مراقبة انحراف جهة الإدارة بالسلطة المخولة لها عن هدفها المقرر ابتغاء هدف اخر غير مشروع او غير مطلوب قانوناً.

٢ - إن الرقابة القضائية على عيب مخالفة القانون في قرارات الاحالة على التقاعد يستغرق كافة أوجه الإلغاء او العيوب التي تشوب القرارات الإدارية وتجعلها باطلة لمخالفة الاختصاص المحدد بالقانون.

٣- إن الرقابة القضائية على عيب الغاية في قرارات الاحالة على التقاعد يتمثل في مراقبة العيب الذي يصيب الغية التي استهدفها القرار الإداري، والغاية من القرار الإداري هي المصلحة العامة، او الهدف المخصص.

٤- إن الرقابة القضائية على عيب عدم الاختصاص في قرارات الاحالة على التقاعد يتمثل في مراقبة الجهة المختصة قانوناً باصدار القرار المتعلق بالاحالة على التقاعد.

٣- نقترح ان تتمحور رقابة القضاء في البحث عن مدى مخالفة قرار الاحالة للتقاعد الهدف الاساسي في الاحالة على التقاعد وهو تحقيق المصلحة العامة ومخالفة قاعدة تخصيص الاهداف، وان عدم مراعاة الإدارة لذلك يجعل قرارها معيبا يستوجب الالغاء.

الهوامش

(١) مصطفى احمد ابو عمرو: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، ص٧٦.

(٢) ابن منظور، محمد بن مكرم: لسان العرب، دار صادر، بيروت، ص٢٣٠.

(٣) أحمد محمد علي المقرئ الفيومي: المصباح المنير في شرح الكبير، المطبعة الأميرية الكبرى ببولاق، القاهرة، ١٣١٦هـ، ص٣٤٥.

(٤) أحمد مختار، د. داوود عبدة: المعجم العربي الأساس، بلا مكان طبع، ١٩٨٩، ص٣٤.

(٥) الفيروز آبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب، القاموس المحيط، دار الفكر للطباعة والنشر، لبنان، ١٩٩٩، ص٣٤.

(٦) انظر قانون الخدمة والتقاعد العسكري العراقي رقم (٣) لسنة ٢٠١٠، وللتوسع انظر محمد عبد الحميد أبو زيد: المرجع في القانون الإداري، القاهرة، الطبعة الثانية، ٢٠٠٧، ص٢٣.

(٧) د. محمد عبد الحميد أبو زيد: دوام سير المرفق العام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الاولى، ١٩٩٥، ص٢٣.

(٨) د. فوزت فرحات: القانون الاداري العام، الكتاب الاول (التنظيم الاداري – النشاط الاداري)، الطبعة الاولى، جامعة لبنان، ٢٠٠٤، ص ٣٦٩.

(٩) عامر إبراهيم احمد الشمري: العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين، ٢٠٠٧، ص٢٦.

(١٠) د. كامل سعيد: شرح الاحكام العامة في قانون العقوبات الاردني والقانون المقارن، الجزء الاول، دار الفكر، عمان، الطبعة الثانية، ١٩٨٣، ص٤٥.

(١١) د. غازي فيصل مهدي: شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤، مكتبة القانون والقضاء، ٢٠١٤، ص٩٩.

(١٢) ضامن حسين العبيدي، المجالس واللجان الإدارية ذات الاختصاص القضائي في العراق، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والسياسة بجامعة بغداد، ١٩٨٤، ص٨٧.

(١٣) د. غازي فيصل مهدي: مرجع سابق، ص٩٢.

(١٤) د. غازي فيصل مهدي: مرجع سابق، ص٩٦.

(١٥) د. ضامن حسين العبيدي، مرجع سابق، ص٧٦.

(١٦) د. غازي فيصل مهدي: مرجع سابق، ص٩١.

(١٧) د. محمد حسنين عبد العال، الرقابة القضائية على قرارات الضبط الإداري، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، القاهرة، ١٩٩١، ص١٢٢.

(١٨) د. غازي فيصل مهدي: مرجع سابق، ص٨٨.

(١٩) سليمان محمد الطماوي: النظرية العامة للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، ط٣، دار الفقه، القاهرة، مصر، ١٩٩٦، ص٤٢١.

(٢٠) رشاد، محمد الهاشمي، الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على المتعاقدين معها، دراسة مقارنة، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠، ص١٢٤.

(٢١) د. سامي جمال الدين، الرقابة على اعمال الإدارة، القضاء الإداري، ص١٩٨، يقصد بمبدأ المشروعية

هو الخضوع التام للقانون سواء من جانب الأفراد أو من جانب الدولة.

(٢٢) د. سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠١٣، ص ٤٣.

(٢٣) عامر إبراهيم أحمد الشمري: العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين، ٢٠٠٧، ص ٢٣.

(٢٤) تنص المادة (٧/ثانياً) من قانون التعديل الثاني رقم (١٠٦) لسنة ١٩٨٩ لقانون مجلس شورى الدولة، على انه: (يعتبر من أسباب الطعن بوجه خاص، ما يأتي:

١- ان يتضمن الامر او القرار خرقاً، او مخالفة للقانون، او الأنظمة، او التعليمات.

٢- ان يكون الامر او القرار قد صدر خلافاً لقواعد الاختصاص او معيباً في شكله.

٣- ان يتضمن الامر او القرار خطأ في استعمال السلطة، ويعتبر في حكم القرارات والامور التي يجوز الطعن فيها رفض او امتناع الموظف او الهيئات في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي ع اتخاذ قرار او امر كان من الواجب عليها اتخاذه قانوناً).

(٢٥) د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ المعدل، ط١، ٢٠٠٨، ص ٣٤.

(٢٦) د. حسين عبد العال محمد، الرقابة الادارية بين علم الادارة والقانون، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٨٧.

(٢٧) انظر قرار محكمة قضاء الموظفين المرقم (٢٠١٩/٥٠٥٥) في ٢٠١٩/١٢/١٥.

(٢٨) د. حمدي سليمان القبيلات: انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)،

الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٣، ص ٣٣.

(٢٩) د. قادر احمد الحسيني، انحراف القرار الإداري عن قاعدة تخصيص الأهداف في التشريع العراقي (دراسة مقارنة)، مجلة التقني، المجلد ٢٣، العدد ٦، العراق - بغداد، ٢٠١٠، ص ١١٨.

(٣٠) د. سارة خلف جاسم و سجي محمد عباس، الأفكار المشابهة لعيب الانحراف بالسلطة، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة الثانية، المجلد ٢، العدد ١، الجزء ٢، العراق - صلاح الدين، ٢٠١٨، ص ٣٨٩.

(٣١) د. غازي فيصل مهدي: مرجع سابق، ص ٩٨.

(٣٢) د. غازي فيصل مهدي: مرجع سابق، ص ٩٢.

(٣٣) د. بدر محمد عادل محمد، الرقابة القضائية على القرارات في مملكة البحرين، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ط١، ٢٠١٠، ص ٨٧.

(٣٤) د. السيد محمد ابراهيم، رقابة القضاء الاداري على الوقائع في دعوى الالغاء، بحث منشور في مجلة العلوم الادارية، عدد ٢، س ١٩٧٠، ص ٦٤-٦٥.

(٣٥) قرار محكمة قضاء الموظفين العراقية في قرارها المرقم (٢٠١٦/٤/٢٤/٢٠١٦/٥٠١) في عام ٢٠١٦.

(٣٦) د. سليمان الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة، دراسة مقارنة، ط٣، مطبعة جامعة عين شمس، ١٩٧٨، ص ٣١٦.

قائمة المراجع القانونية

اولا- المراجع النغوية:

١. أحمد محمد علي المقري الفيومي:
المصباح المنير في شرح الكبير، المطبعة
الأميرية الكبرى ببولاق، القاهرة، ١٣١٦هـ.

٢. أحمد مختار، د. داوود عبدة: المعجم
العربي الأساسي، بلا مكان طبع، ١٩٨٩،
ص ٣٤.

٣. الفيروز آبادي، مجد الدين محمد بن
يعقوب، القاموس المحيط، دار الفكر للطباعة
والنشر، لبنان، ١٩٩٩.

ثانيا- المراجع القانونية

١. مصطفى أحمد أبو عمرو: مبادئ قانون
التأمين الاجتماعي، ط ١، منشورات الحلبي
الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠.

٢. محمد عبد الحميد أبو زيد: المرجع
في القانون الإداري، القاهرة، الطبعة الثانية،
٢٠٠٧.

٣. محمد عبد الحميد أبو زيد: دوام سير
المرفق العام، دار النهضة العربية، القاهرة،
الطبعة الاولى، ١٩٩٥.

٤. فوزت فرحات: القانون الاداري العام،
الكتاب الاول (التنظيم الاداري - النشاط
الاداري)، الطبعة الاولى، جامعة لبنان،
٢٠٠٤.

٥. كامل سعيد: شرح الاحكام العامة في
قانون العقوبات الاردني والقانون المقارن،
الجزء الاول، دار الفكر، عمان، الطبعة الثانية،
١٩٨٣.

٦. غازي فيصل مهدي: شرح احكام قانون
التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤، مكتبة
القانون والقضاء، ٢٠١٤.

٧. محمد حسنين عبد العال، الرقابة القضائية
على قرارات الضبط الإداري، دار النهضة
العربية، الطبعة الثانية، القاهرة، ١٩٩١.

٨. سليمان محمد الطماوي: النظرية العامة
للقرارات الإدارية، دراسة مقارنة، ط ٣، دار
الفقه، القاهرة، مصر، ١٩٩٦.

٩. رشاء محمد الهاشمي، الرقابة القضائية
على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على
المتعاقد معها، دراسة مقارنة، ط ١، منشورات
الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠.

١٠. سامي جمال الدين، الرقابة على اعمال
الإدارة، القضاء الإداري.

١١. سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين
التطور والتحول من منظور تسيير الموارد
البشرية واخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية،
ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠١٣.

١٢. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام
قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦
المعدل، ط ١، ٢٠٠٨.

١٣. حسين عبد العال محمد، الرقابة الادارية بين علم الادارة والقانون، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠٠٤.

١٤. حمدي سليمان القبيلات: انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب (دراسة مقارنة)، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٣.

١٥. بدر محمد عادل محمد، الرقابة القضائية على القرارات في مملكة البحرين، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ط١، ٢٠١٠.

ثالثا- الرسائل والبحوث:

١. ضامن حسين العبيدي، المجالس واللجان الإدارية ذات الاختصاص القضائي في العراق، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والسياسة بجامعة بغداد، ١٩٨٤.

٢. عامر إبراهيم احمد الشمري : العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين، ٢٠٠٧.

٣. قادر احمد الحسيني، انحراف القرار الإداري عن قاعدة تخصيص الأهداف في التشريع العراقي (دراسة مقارنة)، مجلة التقني، المجلد ٢٣، العدد ٦، العراق - بغداد، ٢٠١٠.

٤. سارة خلف جاسم و سجي محمد عباس، الأفكار المشابهة لعب الانحراف بالسلطة، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة الثانية، المجلد ٢، العدد ١، الجزء ٢، العراق - صلاح الدين، ٢٠١٨.

رابعاً- القرارات القضائية:

١. انظر قرار محكمة قضاء الموظفين المرقم (٢٠١٩/٥٠٥٥) في ٢٠١٩/١٢/١٥.

Judicial oversight of the administration's decision to retire a public employee

Assist.Prof.Dr.Mahmood Khalil Khdhair^(*)

Abstract

The relationship arising between the public employee and the administration is a temporary legal relationship that ends with a decision by the administration to terminate the service of the public employee, whether at the request of the employee or an initiative of the administration or by virtue of the law. The administration usually takes a path to terminate the service of the public employee by referring him to retirement, and in order to protect the employee and his rights, the relevant legislation stipulates that decisions related to retirement are subject to judicial oversight. The courts exercise their control and supervision over such decisions to protect the public employee from the oppression and arbitrariness of the administration.

Our study is summarized in explaining the clarity and adequacy of judicial oversight over retirement decisions, especially in light of the legislative and practical situation in Iraq through the formation of the Contractors' Case Council and challenging its decisions in the Court of Cassation in Iraq, and the administrative judiciary is the origin.

And the adequacy of the legislative guarantees surrounding the process of issuing referral decisions on retirement, we will discuss the issue of judicial oversight on retirement decisions based on the following approaches: the descriptive, analytical and comparative approach. By dividing this research into two topics, we deal in the first topic with the concept of referral to retirement, and in the second we touched on judicial oversight over the decision to refer to retirement, and we concluded the research with the most important conclusions and proposals as follows:

^(*)Baghdad University/College of Management & Economics