

الرقابة القضائية على القرارات الإدارية الفردية السليمة لحماية الحقوق المكتسبة للموظف العام (دراسة تحليلية)

Judicial Oversight of Valid Individual Administrative Decisions For the Protection of the Acquired Rights of Public Employees (An Analytical Study)

أ.م.د. فارس علي جانكير

جامعة دهوك

faris.jangeer@uod.ac

تاريخ قبول النشر: ٢٠٢٥/٣/٢

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٤/١١/١

الملخص:

تعد حماية الحقوق المكتسبة الناشئة عن القرار الإداري من المبادئ الأساسية في النظام القانوني، حيث تضمن للأفراد استقرار حقوقهم التي اكتسبوها من خلال قرارات إدارية سابقة، ويعتبر القضاء الإداري هو الجهة المعنية بحماية هذه الحقوق، حيث يتيح للأفراد اللجوء إلى القضاء للطعن في أي قرار إداري من شأنه أن ينال من حقوقهم المكتسبة، سواء كان القرار يتضمن إلغاء هذه الحقوق أو تعديلها. وتهدف هذه الحماية إلى ضمان عدم تعسف الإدارة في استخدامها لسلطتها، وضمان استقرار الأوضاع القانونية للأفراد، مما يعزز مبدأ المشروعية وحكم القانون، وتعد هذه الحماية ركيزة أساسية من ركائز دولة القانون، حيث تساهم في تعزيز مبدأ المشروعية والعدالة، وتوازن العلاقة بين الأفراد والإدارة، ما يضمن احترام حقوق الأفراد وحمايتهم من أي تجاوز أو استبداد قد يمس بها، إذ ليس من العدل أن تهدر الحقوق التي اكتسبتها وبالتالي تفقد الثقة بوضعها القانوني مما يؤدي إلى عدم استقرار المعاملات والأوضاع القانونية.

الكلمات المفتاحية: الإلغاء الإداري للقرار، إلغاء القرار الفردي السليم، الحقوق المكتسبة، الموظف

العام، الرقابة القضائية.

Abstract:

The protection of acquired rights arising from administrative decisions is one of the fundamental principles in the legal system, ensuring individuals' stability in the rights they have gained through prior administrative decisions. The administrative judiciary is the authority responsible for safeguarding these rights, allowing individuals to challenge any administrative decision that may undermine their acquired rights, whether through revocation or modification. This protection aims to prevent administrative abuse of power and to ensure the stability of individuals' legal situations, thereby reinforcing the principle of



legality and the rule of law. Such protection is a cornerstone of the legal state, as it strengthens the principles of legality and justice, balances the relationship between individuals and the administration, and guarantees respect for individuals' rights, shielding them from any violations or abuses. It would be unjust to disregard acquired rights, as this could erode trust in the legal framework, ultimately leading to instability in legal transactions and situations.

Keywords: Administrative decision revocation, Annulment of a valid individual decision, Acquired rights, public employee, judicial oversight

المقدمة

من المعلوم أن القرار الإداري قد ينتهي بشكل طبيعي وذلك عندما يتم تنفيذ القرار أو عندما يُستنفذ الغرض منه، أو بانتهاء المدة المحددة لسريان القرار، أو في حال كان القرار معلقاً على شرط فاسخ أو مقترناً بأجل فاسخ، وكما ينتهي القرار الإداري إذا أصبح من المستحيل تنفيذه بشكل مطلق، وقد تنتهي القرارات الإدارية بشكل غير طبيعي، وذلك إما من خلال تدخل السلطة التشريعية التي قد تقوم بإلغاء أو تعديل القوانين أو إصدار قوانين جديدة تؤثر في القرار الإداري أو بتدخل القضاء، حيث يمكن للمحكمة أن تصدر حكماً بإلغاء القرار الإداري، مما يؤدي إلى إلغائه وجميع الآثار المترتبة عليه بأثر رجعي من تاريخ صدور القرار الأصلي وليس من تاريخ صدور الحكم، وأخيراً قد تنتهي القرارات الإدارية بتدخل من الإدارة نفسها، وذلك من خلال إلغاء أو سحب القرار الإداري، مما يعني أن الإدارة تقرر إنهاء القرار وإزالة آثاره بإرادتها المنفردة، إلا أن سلطة الإدارة في إلغاء قراراتها مقيدة بوجوب احترام الحقوق المكتسبة للأفراد الناشئة عن القرار الإداري وخير ضمان لحماية تلك الحقوق هي الرقابة التي يمارسها القضاء الإداري على حماية القرارات التي تولد حقوقاً للأفراد من خلال إلغاء القرارات الصادرة من الإدارة بهذا الشأن، حيث يعتبر القضاء الإداري هو الجهة المعنية بحماية هذه الحقوق، حيث يتيح للأفراد اللجوء إلى القضاء للطعن في أي قرار إداري من شأنه أن ينال من حقوقهم المكتسبة، سواء كان القرار يتضمن إلغاء هذه الحقوق أو تعديلها وتهدف هذه الحماية إلى ضمان عدم تعسف الإدارة في استخدامها لسلطتها، وضمان استقرار الأوضاع القانونية للأفراد، مما يعزز مبدأ المشروعية وحكم القانون.

وتعد الحماية القضائية للحقوق المكتسبة الناشئة عن القرار الإداري من أبرز الضمانات التي يكفلها النظام القضائي للأفراد أمام تصرفات الإدارة وتتجسد هذه الحماية في حق الأفراد في اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في القرارات التي قد تؤثر على حقوقهم المكتسبة، سواء كانت تلك القرارات تتعلق بإلغاء هذه الحقوق أو تعديلها. ويؤكد القضاء على مبدأ احترام الحقوق المكتسبة، حيث لا يجوز للإدارة اتخاذ قرارات تعسفية تمس بها، مما يضمن للأفراد الحماية القانونية.

أولاً: أهمية البحث: يُعد موضوع الرقابة على سلطة الإدارة في إلغاء قراراتها الإدارية السليمة وتأثير ذلك على الحقوق المكتسبة من المواضيع ذات الأهمية البالغة في المجال القانوني، حيث يؤثر على

المراكز القانونية للأفراد، إذ إن إلغاء القرار من قبل الإدارة قد ينتج عنه تغيير في الوضع القانوني للفرد خصوصاً الحقوق المكتسبة من هذا القرار وبتوفير الشروط والضمانات اللازمة لحماية هذا الحقوق عن طريق حق الافراد في التظلم من القرار والطعن فيه امام المحاكم الإدارية المختصة.

ثانياً: اشكالية البحث: ان موضوع إلغاء القرارات الإدارية السليمة وتأثيرها على الحقوق المكتسبة يعتبر من القضايا الحساسة والدقيقة التي تثير العديد من الإشكاليات القانونية التي تتطلب حلاً دقيقاً. تكمن المشكلة الأساسية في هذا السياق في تحديد نطاق سلطة الإدارة في إلغاء قراراتها، وكيفية تحقيق التوازن بين مصلحة الأفراد في الحفاظ على مبدأ المشروعية وحماية حقوقهم المكتسبة من تلك القرارات. ولضمان تحقيق هذا التوازن، يجب توفير ضمانات قانونية مناسبة، أبرزها الرقابة القضائية التي تمارسها الجهات القضائية المختصة، حيث يتوجب وضع ضمانات لتحقيق هذه الغاية، منها الرقابة التي تمارسها الجهات القضائية المختصة.

ثالثاً: أهداف البحث: يهدف البحث إلى تسليط الضوء على آليات الحماية القانونية التي يوفرها القضاء الإداري للموظف العام، وضمان استمرارية تطبيق الحقوق المكتسبة في ظل النظام الإداري المعمول به في كل من العراق وإقليم كردستان وكذلك لغرض إبراز دور مبدأ الحقوق المكتسبة والمراكز القانونية للموظف العام من خلال توفير الحماية والاستقرار لها وعدم المساس بها وفقاً للقانون.

رابعاً: نطاق البحث: يتناول نطاق البحث دور القضاء الإداري في ضمان حماية الحقوق المكتسبة للموظف العام في مواجهة القرارات الإدارية الفردية، وذلك في كل من العراق وإقليم كردستان ويتم ذلك من خلال تحليل القرارات القضائية الصادرة عن مجلس الدولة العراقي ومجلس شورى الإقليم، وتحديد مدى فعالية الرقابة التي يمارسها هذان المجلسان في حماية الحقوق المكتسبة الناتجة عن القرارات الإدارية الفردية، مع التركيز على تلك القرارات السليمة التي تؤثر في وضع الموظف

رابعاً: منهجية البحث: نعتمد في بحثنا على المنهج التحليلي لمعالجة اشكالية وموضوع البحث وسد الثغرات القانونية في هذا الخصوص في ضوء القرارات القضائية ذات الصلة

خامساً: هيكلية البحث: لدراسة هذا الموضوع قمنا بتقسيمه الى مبحثين: المبحث الأول مخصص لموضوع الإلغاء الإداري للقرار الإداري وتناولناه في مطلبين، الأول خصصناه للتعريف بالإلغاء الإداري للقرار الإداري والثاني تناولناه فيه تقييد سلطة الإدارة باحترام الحقوق المكتسبة للأفراد.

اما المبحث الثاني، فمخصص لموضوع الرقابة القضائية على حماية الحقوق المكتسبة للموظف العام، وتناولناه في مطلبين، الأول: الرقابة القضائية على الحقوق المكتسبة للموظف العام في مجال الحقوق المالية، اما الثاني تناولناه فيه الرقابة القضائية على الحقوق المكتسبة للموظف العام في مجال الحقوق الوظيفية.



المبحث الأول: الإلغاء الإداري للقرار الإداري

من المعلوم ان الإدارة تملك الحق في الرقابة على أعمالها القانونية ومراجعتها من خلال الجهة التي أصدرتها أو الجهة الرئاسية لها أو بناء على التظلم المقدم لها، والتي تتم بناءً على طلب الأفراد المعنيين أو بناءً على مبادرة الإدارة نفسها تمتع الإدارة بالحق في مراجعة القرارات التي اتخذتها مسبقاً، وذلك للتحقق من مدى صحتها وملاءمتها للظروف الحالية، والتي تكون ضرورية في حال ظهور مستجدات أو حقائق جديدة لم تكن في الحسبان أو إذا تم اكتشاف اخطاء في القرار، والتي يهدف من خلالها إلى تصحيح الأخطاء التي قد تكون قد شابته القرار الإداري سواء بإلغائها أو سحبها أو تعديلها بما يتناسب مع تغيرات المصلحة العامة أو التطورات القانونية والاجتماعية، فالإلغاء القرار من جانب الإدارة يعني وضع نهاية لنفاذه.

وتختلف سلطة الإدارة في إلغاء قراراتها بناءً على نوع القرار المراد إلغاؤه، سواء كان يتضمن قواعد عامة مجردة أم يتعلق بمراكز قانونية فردية لأشخاص معينين بذاتهم، فسلطة الإدارة في إلغاء قراراتها تختلف بحسب ما إذا كان القرار المراد إلغاؤه قرار إداري تنظيمي أم قرار إداري فردي^(١)، عليه سنتناول في هذا المبحث الإلغاء الإداري للقرار الإداري من خلال تقسيمه على مطلبين وبالشكل الآتي:

المطلب الأول: الإلغاء الإداري للقرار

سنتناول في هذا المطلب موضوع التعريف بالإلغاء الإداري للقرار الإداري وذلك بالشكل الآتي:

الفرع الأول: مفهوم الإلغاء الإداري

سنتناول مفهوم الإلغاء الإداري من خلال التطرق الى ما يلي:

أولاً: تعريف الإلغاء الإداري: ان مصطلح الإلغاء يشير إلى إنهاء آثار القرار الإداري بالنسبة للمستقبل مع ترك آثاره في الماضي سليمة، بمعنى ان القرار الإداري يعامل معاملته ككائن حي يعيش ويموت^(٢)، فالإلغاء القرار انما يقصد منه وضع الإدارة نهاية لنفاذه بالنسبة للمستقبل بمعنى أنه يوقف تنفيذ القرار اعتباراً من لحظة الإلغاء، ومع ذلك يبقى القرار نافذاً وواجب التنفيذ في الفترة السابقة على الإلغاء، بحيث يظل منتجاً لآثاره القانونية خلال تلك الفترة^(٣)، ويعرف البعض من الفقه الفرنسي الإلغاء الإداري بأنه " وضع حد لآثار القرار الإداري التنفيذي للمستقبل "، وعليه؛ فان المقصود بالإلغاء الإداري كما يعرفه البعض من الفقه هو انتهاء أثر القرار الإداري للمستقبل فقط اما آثاره الماضية فسوف تظل قائمة^(٤). ويعرف أيضاً بأنه إنهاء القرار الإداري من قبل السلطة المختصة بصورة غير رجعية، وكذلك بأنه إزالة آثاره بالنسبة للمستقبل فقط وذلك لان الآثار التي ينتجها في الفترة ما بين الإصدار والإلغاء تبقى سليمة وتقوم السلطة الإدارية بإلغائه كلياً أو جزئياً وقد يكون الإلغاء صريحاً وقد يكون ضمناً^(٥). فقيام الإدارة بإلغاء قرارها قد يكون صريحاً وقد يكون ضمناً وذلك بإصدار قرار جديد ينظم من خلاله القرار الأول بصورة مختلفة، الأمر الذي يترتب عليه ان القرار القديم يكون منسوخاً بالقرار الجديد^(٦).

ويعرف البعض بأنه ذلك العمل القانوني الصادر من الإدارة متضمناً انتهاء القرار الإداري وانقضائه بالنسبة للمستقبل فقط ولا يمس مطلقاً الآثار التي رتبها منذ صدوره وحتى اللحظة التي تقرر فيها الإلغاء^(٧). بينما عرفه آخرون بأنه إزالة لآثار القرار الإداري بالنسبة للمستقبل دون الماضي، بدءاً من تاريخ الإلغاء، الذي يتم من جانب السلطة الإدارية التي أصدرت القرار الملغي^(٨)، فالقرار الإداري كما يذهب البعض يضع حداً لوجود القرار الإداري في المستقبل وإن انتهاء القرار الإداري يكون من اللحظة التي يحددها القرار الملغي، وعند عدم تحديد وقت لإلغاء القرار فإن الوقت يكون حال صدور القرار الملغي ونشره وإعلانه، أما المدة السابقة على الإلغاء فتبقى قائمة^(٩).

فالإلغاء القرار الإداري من شأنه إزالة كل أثر له بالنسبة للمستقبل على عكس سحب القرار الذي يكون من شأنه إزالة القرار الإداري بالنسبة إلى الماضي والمستقبل، وهو إلغاء بأثر رجعي^(١٠). كما عرفه البعض بأنه تجريد القرار الإداري من قوته القانونية بالنسبة للمستقبل فقط مع بقاء ما خلف من آثار في الماضي وذلك من قبل السلطة الإدارية المختصة^(١١).

وتماشياً مع ما تم ذكره، فإن الإلغاء المستقبلي يتميز بالعديد من الخصائص منها: اختفاء القرار الملغي وزواله من النظام القانوني كلياً، الأمر الذي يترتب عليه عدم إمكانية استمراره في إنتاج الآثار القانونية وكذلك يتميز الإلغاء المستقبلي بانصراف آثاره نحو المستقبل ولا يتم بأثر رجعي، وأخيراً يتميز بأنه يتعين على الإدارة بإصدار قرار جديد لإلغاء القرار الأول^(١٢).

وبناءً على ذلك؛ فإن الإدارة تمتلك السلطة بإنهاء القرار الإداري وبالتالي تنقضي قوته القانونية وذلك بصدور قرار آخر من السلطة الإدارية المختصة ليُجرد القرار الأول من قوته القانونية بالنسبة للمستقبل فقط مع بقاء ما خلف من آثار في الماضي^(١٣). فالقرار الجديد الصادر من الإدارة تجرد به القرار الأول من قوته القانونية بالنسبة للمستقبل مع الإبقاء على الآثار التي رتبها في الماضي^(١٤).

ويلاحظ أن إلغاء القرار قد يحدث أثره بالنسبة للقرار بأكمله أو بالنسبة لجزء منه في حالة ما إذا كان القرار الصادر من الإدارة يقبل التجزئة^(١٥). أي يكون إلغاء كاملاً بحيث يشمل جميع عناصر القرار الإداري وقد يكون جزئياً بحيث يقتصر على بعض عناصر القرار، فضلاً عن ذلك قد يكون صريحاً وقد يكون ضمناً^(١٦)، فالإلغاء الصريح يتضمن نصاً واضحاً يقضي بإلغاء قرار سابق سواء كان بشكل كلي أو جزئي. أما الإلغاء الضمني، فيحدث عندما يكون هناك تعارض بين قرار ما وقرار لاحق عليه، مما يؤدي إلى عدم التوافق بينهما ويترتب عليه إلغاء القرار الأول ضمناً^(١٧).

ويتضح مما سبق، أن الإلغاء الإداري يقصد منه إنهاء آثار القرار الإداري وتجريد قوته القانونية بالنسبة للحاضر والمستقبل مع بقاء آثاره دون أن يمتد إلى الماضي سواء كان القرار صريحاً أم ضمناً وقد يقتصر على القرار بأكمله أو على جزء منه.



ثانياً: أسباب واعتبارات إلغاء الإدارة لقراراتها: يرجع قيام الإدارة بإعادة النظر في القرارات التي سبق وان اصدرتها على أساس اعتبارات متعددة ومتشابكة ومنها، حق الإدارة في ان تغير رأيها إما لتدارك واصلاح خطأ وقع منها حيث ان الإدارة تسعى دائماً الى تحقيق المصلحة العامة، وكذلك فان الإدارة تعيد النظر في القرار الصادر منها لحماية مصالح الأفراد الذين تولدت لهم حقوقاً مكتسبة من القرار المراد اعادة النظر فيها وكذلك من أجل استقرار المعاملات^(١٨).

فمن المعلوم فان سلطة الإدارة في إنهاء قراراتها محكومة بعدة اعتبارات منها: الاعتبارات المتعلقة بالمصلحة العامة، بموجبها يتم الاعتراف للإدارة بالحق في سحب قراراتها لاسيما القرارات الإدارية غير المشروعة لتجنب إلغائها قضائياً، لذا فان منح الإدارة هذا الحق رعاية للمصلحة العامة التي تعمل من اجلها، والاعتبار الاخر هو متعلق بحماية الحقوق المكتسبة والمراكز القانونية التي اكتسبها الأفراد من القرارات المراد إعادة النظر فيها وذلك من اجل استقرار المعاملات تحقيقاً للأمن القانوني، ومن الاعتبارات الأخرى هي التفرة بين القرارات الفردية والقرارات التنظيمية، حيث ان غالبية القرارات الفردية هي التي ترتب حقوقاً للأفراد على خلاف القرارات التنظيمية التي لا تنشئ حقوقاً لأحد، وأخيراً الاعتبار المتعلق بوجود التفرة بين القرارات المشروعة (السليمة) والقرارات غير المشروعة (المعيبة)، إذ هناك اختلاف بين إنهاء القرارات المشروعة وغير المشروعة، فهناك زيادة الصلة بين إنهاء القرارات الإدارية وعدم مشروعيتها^(١٩).

فالغاية النهائية لكل عمل أو تصرف يصدر من الإدارة هي المصلحة العامة ومن ضمنها القرارات المؤثرة في المراكز القانونية للأفراد سواء بأنشائها ام تعديلها ان انهائها، وهذا يتطلب معرفة الأسباب التي أدت الى قيام الإدارة بهذا التصرف أو العمل الإداري، ومن جملة هذه الأسباب ما يأتي:

١. خضوع الإدارة للقانون: يُعد خضوع الإدارة للقانون من أهم مبادئ الدولة القانونية ومبدأ المشروعية، ويقصد به مطابقة القرارات الصادرة عن الإدارة للقانون ليس فقط عند إصدار القرار وانما طيلة مدة سريانه، وعليه فعلى الإدارة ان تلاءم بين القرارات الصادرة منها وبين الاحكام القانونية النافذة والا تخرج عن مقتضياتها^(٢٠) فإذا صدر عن الإدارة قرار مخالف للقانون وجب عليها اما سحبه خلال مدة الطعن القضائي أو إصدار قرار بإلغائه في المستقبل، واستناداً على ما سبق على الإدارة ان تراجع وتعيد النظر في قراراتها عندما يصدر تشريع جديد، لاسيما إذا كان القرار مخالفاً للقانون الجديد لعدم مشروعيته خلال مدة الطعن^(٢١).

٢. تغيير الظروف الواقعية والقانونية: تُعد الظروف الواقعية والقانونية من الأسباب الرئيسية التي تدفع الإدارة الى إلغاء قراراتها الإدارية والتي تؤدي بطبيعة الحال الى تراجع الإدارة عن قراراتها الإدارية، وهذه الظروف ترتبط بركن السبب في القرار الإداري، فالسبب في القرار يتمثل بمجموعة من العوامل القانونية والواقعية التي يعتمد عليها رجل الإدارة في ذهنه وهي في الحقيقة الباعث والدافع الى اتخاذ القرار وقيم قراره على أساسها^(٢٢).

فمن المعلوم أن السبب في القرار الإداري هو حالة قانونية أو واقعية تدفع الإدارة وتحملها على التدخل بقصد إحداث أثر قانوني، أي بمعنى أن أسباب القرار الإداري هو مجموعة من العناصر القانونية والواقعية التي تقود الإدارة إلى التصرف، فالسبب واقعة سواء كانت حالة مادية أم قانونية تبرر القرار وتؤدي به إلى تحقيق الغرض منه^(٢٣). وعليه فإن سبب القرار الإداري هو الحالة الواقعية أو القانونية أو الظروف التي تسبق إصدار القرار وتدفع الإدارة إلى اتخاذه^(٢٤). فالظروف الواقعية هي مجموعة من الأعمال المادية والواقعية والمستقبلية التي يشترط القانون قيامها حتى يتسنى للإدارة إصدار قرار إداري ومواجهته^(٢٥)، وعليه فإن القرار الإداري قبل صدوره يستند إلى بعض الظروف الواقعية التي تدفع الإدارة إلى إصداره وأن هذه الظروف تمثل السبب الواقعي الذي يدفع الإدارة إلى إصدار قرارها^(٢٦)، وكما أن القانون يشترط قيام الأسباب القانونية للقرار حتى تتمكن الإدارة من إصدار القرار اللازم بشأنها^(٢٧). ومن الجدير بالقول أن الظروف المادية تنجم إما بفعل الطبيعة كالفيضانات والبراكين والزلازل أو انتشار الأوبئة وإما بفعل وتدخل الإنسان كإشعال الحرائق أو التسبب في الاضطرابات في النظام والأمن التي تدفع الإدارة إلى إصدار القرار السليم بشأنه^(٢٨).

وتتخذ الظروف الواقعية ثلاثة صور ومن بين أهمها: الأعمال التي يشكل وجودها بالفعل أو احتمال وجودها مستقبلاً شرطاً لاتخاذ القرار، كالأعمال التي تهدد الأمن في مكان معين فهي شرط لاتخاذ الاجراء المناسب لحماية الأمن المهدد بالفعل أو على وشك التهديد وعمل أو واقعة معينة مثل تقديم الموظف لاستقالته من أجل إنهاء رابطة وظيفية والأعمال التي تتخذ صفة معينة كالأبنية الآيلة للسقوط^(٢٩). عليه فإن حصول تغيير في هذه الظروف يؤدي إلى تأثر القرار بعبء عدم التوافق اللاحق وبالتالي تعد هذه الظروف شرطاً ضرورياً للإلغاء^(٣٠).

ويتضح مما سبق أن الظروف الواقعية تشير إلى الوقائع المادية والأحداث التي توجد في الواقع والتي قد تؤثر على سير الأمور أو على القرارات المتخذة في موضوع معين، فهذه الظروف تكون ملموسة وقائمة على الواقع الفعلي والتي من شأنها أن تكون سبباً لدفع الإدارة إلى إعادة النظر في قرارها السابق المستند أصلاً على الظروف الواقعية قبل تغييرها.

أما الحالة القانونية للقرار فيقصد بها الأسباب القانونية وهي مجموعة من القواعد القانونية أو الأعمال القانونية التي تشكل الأساس القانوني للقرار وشرطه الأساسي في ممارسة الإدارة لنشاطها^(٣١). فالقصد من الأسباب القانونية للقرار الإداري هو الحالة القانونية التي تلمح لرجل الإدارة بالتصرف واتخاذ القرار بشأنها^(٣٢)، وبالتالي فإن توافرها يعد شرطاً أساسياً لكي تتمكن الإدارة من ممارسة نشاطها.

فالظروف القانونية هي مرتبطة أساساً بالواقع القانوني ونشاط السلطة التشريعية، وبالتالي فإن صدور قانون جديد سيغير بالواقع في الظروف القانونية، ولذلك فإذا صدر قانون جديد عقب إصدار قرار



إداري ينظم مسألة ما على نحو معين يخالف ما ورد في القانون، الأمر الذي يترتب عليه منح الإدارة الحق في إلغاء هذا القرار والذي لا يجوز له ان يناقض القانون الذي يسمو عليه أعمالاً لمبدأ تدرج القواعد القانونية^(٣٣). أي بمعنى ان هذه الظروف تعتمد على النصوص القانونية والتشريعات المعمول بها، وتستند إلى النظام القانوني وليس إلى الظروف المادية المحسوسة.

ويتضح مما سبق ان القانون يشترط توافر شروط معينة عند إصدار القرار على ان تستمر هذه الظروف القانونية أو الواقعية حتى يبقى القرار سليماً ومشروعاً، فإذا تغيرت هذه الظروف التي دفعت الإدارة الى إصدار قرارها، فان من شأن ذلك ان يجعل القرار الإدارة معيباً وغير مشروع مما يترتب على الإدارة إعادة النظر في قرارها السابق وضرورة إلغاءه.

٣. **موافقة صاحب المصلحة:** ان موافقة صاحب الشأن المستفيد من القرار الإداري قد يكون سبباً تلجأ إليها الإدارة الى إلغاء القرار الصادر منها بحيث تستند الى موافقة صاحب المصلحة من هذا القرار على الغائه، وذلك عندما لا يحقق القرار يحقق مصلحته وبالتالي تتخذ الإدارة من موافقة صاحب الشأن سنداً لهذا الإلغاء الصريح، كما قد تكون ضمنية، كما لو سلك المستفيد من القرار مسلكاً ينبأ عن رغبته ونيته في الغائه، كما في حالة امتناع الموظف الذي صدر قرار بتعيينه عن المباشرة في العمل المحدد له وتسلمه^(٣٤). علماً ان هذه الحالة لا تحدث الا نادراً.

٤. **المصلحة العامة:** يجوز للإدارة ان تقوم بإلغاء القرار الصادر منها لمقتضيات ودواعي المصلحة العامة، ومن أهمها المحافظة على النظام العام بمدلولاته الثلاثة التقليدية: الأمن العام والصحة العامة والسكينة العامة، وما يستجد من اعتبارات أخرى، بشرط ان يكون السبب واضحاً عندما تستند الإدارة في إلغاء قرارها الى المصلحة العامة^(٣٥).

٥. **مخالفة المستفيد لالتزاماته:** يجوز للإدارة ان تلغي القرار الإداري الصادر منها بحق المستفيد من هذا القرار عند مخالفته للالتزامات الملقاة على عاتقه من القرار عندما يتعين عليه لاستمرار القرار احترامها، كما في حالة تعيين الاناث في بعض الوظائف كوظيفة الضيافة الجوية، حيث يشترط عدم الزواج طيلة فترة عملها على متن الطائرات، فإذا اخلت بالتزاماتها جاز للإدارة إلغاء القرار الإداري^(٣٦).

الفرع الثاني: سلطة الإدارة في إلغاء القرارات الصادرة منها

من المعلوم أن القرارات الإدارية تتنوع الى أنواع متعددة حسب الوجهة التي ينظر منها الى القرار وتنقسم من حيث المضمون أو من حيث العمومية والتجريد الى قرارات إدارية فردية وقرارات إدارية تنظيمية، فالقرارات الإدارية الفردية: هي تلك القرارات التي تخص معيناً بالذات، سواء تعلق الأمر بشخص أو أشخاص، بشيء أو أشياء، بحالة أو حالات، اما القرارات الإدارية التنظيمية فهي التي تتضمن قاعدة عامة مجردة بحيث لا تخص شخصاً أو شيئاً أو حالة على سبيل التخصيص بالذات، إنما تتعلق بمسائل متجددة تحدد بأوصافها وشروطها^(٣٧).

ووفقاً لهذا التقسيم سيكون محور بحثنا فان الإدارة وهي بصدد إصدار قرار تخص شخصاً بذاته أو اشخاصاً بذواتهم، عليه؛ فقد يكون القرار الصادر من الإدارة فردياً أو يكون تنظيمياً حسب العمومية والتجريد. وعليه سنتناول في هذا المطب موضوع سلطة الإدارة في إلغاء القرارات الصادرة منها بالشكل الآتي:

أولاً: السلطة المختصة بإلغاء القرارات الإدارية

أ- **إلغاء القرار من قبل جهة الإدارة:** الأصل أن يتم إلغاء القرار بنفس الأداة التي تم من خلالها إصدار القرار الإداري كتابة ولا يجوز الغاؤه شفاهةً بل يجب أن يلغى القرار بشكل مكتوب^(٣٨)، أي بمعنى يجب ان يصدر القرار بالإلغاء في نفس الشكل وطبقاً للإجراءات ذاتها التي صدر فيها القرار الأصلي^(٣٩)، فحسب قاعدة توازي الاختصاص من يملك الإصدار يملك الإلغاء وعليه فان للإدارة السلطة بإلغاء القرارات الصادرة منها، فمن المعلوم ان قاعدة توازي الاختصاص يقصد بها انه إذا وجد نص يتم من خلاله تحديد جهة إدارية معينة اختصاص إصدار قرار معين ثم سكت عن تحديد أو بيان الجهة التي تملك تعديله أو إلغاءه، فان اختصاص تعديل أو إلغاء القرار سيكون للجهة ذاتها التي تملك إصدار القرار ابتداءً^(٤٠). وقد اكد مجلس شورى الإقليم على المبدأ في قرار صدر عنه بتاريخ ٢٦/٠٨/٢٠٢١ بالقول انه "... وحسب قاعدة توازي الاختصاص، فان من يملك إصدار القرار الإداري يملك إلغاءه وسحبه وتعديله، عليه فان الكتاب الصادر من وزير الثقافة والاعلام المرقم ٣٤١٣ في ١٥/١٠/٢٠٢٠ قد صدر ممن يملك الاختصاص، لذلك تستطيع الإدارة إنهاء القرار الصادر منها بإرادتها المنفردة وذلك عن طريق سحبه إذا ما تم تطبيقه بشكل ينحرف به عن غايته الشرعية"^(٤١)، عليه فان السلطة المختصة بإلغاء القرار الإداري حسب القاعدة انفة الذكر فأن مصدر القرار الإداري يملك صلاحية إلغاء القرار الصادر منه إلا إذا وجد نص قانوني صريح يقضي بغير ذلك^(٤٢)، فالجهة الإدارية التي أصدرت القرار لها صلاحية الغائه حسب السلطة التقديرية التي منحها لها القانون أو وفقاً للسلطة التي يفرضها عليها القانون وهي السلطة التقديرية^(٤٣).

ومن الجدير القول انه يجب ان يراعى التدرج في السلم الإداري عند قيام الإدارة بإلغاء القرار الصادر منها، فالقرار الصادر من سلطة عليا يجب الا يلغى بقرار تصدره سلطة ادنى^(٤٤). فالقاعدة الأصل انه من يملك إصدار القرار يملك تعديل القرار والغائه، فالجهة الإدارية التي أصدرت القرار الأصلي لها صلاحية الإلغاء وهذا الاختصاص كقاعدة عامة الا انه استثناءً فان من حق السلطة الرئاسية أو الرئيس الأعلى إلغاء قرارات مرؤوسيه وهو ما سنتناوله تباعاً.

ب- **إلغاء القرار من قبل السلطة الرئاسية:** هناك من يرى انه يجوز للرئيس الإداري الأعلى إلغاء قرارات مرؤوسيه إلغاءً مستقبلاً وذلك استناداً الى جملة من الحجج أهمها: لا يجوز الاستناد للقواعد التي تحكم السلطة الرئاسية إذ انها تؤدي الى منع الرئيس الإداري ان يحل محل المرؤوس لمباشرة الصلاحيات الممنوحة له بدلاً منه لاسيما تلك الصلاحيات القانونية المستمدة من القانون مباشرة أو المستمدة من



تفويض الاختصاص، كذلك لا يمكن تنفيذ أعمال صلاحية الحلول الا إذا كانت سلطة المرؤوس مقيدة وامتنع عن مباشرتها بتوافر الشروط القانونية اللازمة، فضلاً عن انه للرئيس الإداري صلاحية سحب قرارات مرؤوسيه، فمن باب أولى يتعين ان يمنح صلاحية إلغائها مستقبلاً^(٤٥). الأمر الذي يؤدي الى القول انه لمصدر القرار ورئيس مصدر القرار ممارسة صلاحية إلغاء القرارات الإدارية الفردية دون القرارات الإدارية التنظيمية التي يمارسها مصدرها فقط.

فالأصل ان للرئيس هيمنة كاملة على أعمال مرؤوسيه، من حيث حق الرقابة والإشراف عليهم وتوجيههم بما يتفق مع المصلحة العامة وحسن سير العمل بين الموظفين، فضلاً عن صلاحية تعديل مضمون قراراتهم، كما يجوز للرئيس ان يحل محل مرؤوسيه في مباشرة اختصاصهم بإصدار القرارات بدلاً عنهم إلا ان هذه القاعدة ليست مطلقة^(٤٦)، فقد يقوم المشرع بإسناد سلطة إصدار القرارات لجهة إدارية أدنى لاعتبارات تتعلق بالملاءمة، فيعد القرار باطلاً إذا ما صدر من جهة سلطة إدارية أعلى في مسائل قصر بها المشرع لهذه الجهة الإدارية الأدنى منها^(٤٧). فإذا نص القانون على أن يكون اختصاص الموظف في بعض المسائل نهائياً، عندها لا يجوز للرئيس ممارسة اختصاص المرؤوس لأنه لا يملك سلطة التعقيب عليه قانوناً ويُعد عمله تجاوزاً على اختصاصه^(٤٨).

ثانياً: سلطة الإدارة في إلغاء القرارات الفردية والتنظيمية: تملك للسلطة الإدارية الحق في إلغاء القرارات الصادرة منها، حيث ان الإلغاء الصادر من السلطة الإدارية يجرّد القرار الإداري من قوته الإلزامية بالنسبة للمستقبل فقط دون ان يمتد الى الماضي وان سلطتها في إلغاء قراراتها تتوقف على النظر الى مدى ما ترتبه تلك القرارات من حقوق للغير، لذا سنتناول سلطة الإدارة في إلغاء قراراتها الإدارية وذلك بالتمييز بين نوعين من القرارات: القرارات الإدارية الفردية من جهة والقرارات الإدارية التنظيمية من جهة أخرى وذلك لمعرفة القواعد العامة التي تحكم إلغاء القرار الإداري من قبل السلطة الإدارية، وفقاً لما يلي:

أ- القرارات الإدارية التنظيمية: القاعدة بالنسبة للقرارات الإدارية التنظيمية أنه لا يجوز للإدارة سحبها وان كانت معيبة وانما تكتفي الإدارة بإلغائها، عليه فبالنسبة للقرارات الإدارية التنظيمية فان بوسع الإدارة ان الغائها سواء كانت سليمة (مشروعة) أو معيبة (غير مشروعة)، لكونها لا تنشئ مراكز قانونية عامة تتوجه الى الأشخاص بمراكزهم وليس بذواتهم، فالقرارات التنظيمية تتضمن قواعد عامة مجردة ولا تعتبر مصدراً مباشراً للحقوق، وبالتالي يمكن للإدارة إلغائها في أي وقت طالما أن إلغائها يستهدف المصلحة العامة^(٤٩). فمن المسلم به في الفقه والقضاء الإداري أنه يجوز لجهة الإدارة في كل وقت ان تقوم بتعديل أو استبدال أو إلغاء القرارات التنظيمية حسب مقتضيات المصلحة العامة بالنسبة للمستقبل وكما يمكن للإدارة أن تمارس هذا الحق حتى لو كانت قد تعهدت بعدم إلغائها في المستقبل لان هذا التعهد لا قيمة له الا من النواحي السياسية^(٥٠)، وتستطيع الإدارة ممارسة صلاحياتها بالإلغاء أو التعديل

بشكل صريح ومباشر وبشكل ضمني ايضاً على ان يتم ذلك بإجراء عام وليس بإجراء فردي أي وجوب صدور قرار الإلغاء من الجهة التي حددها القانون^(٥١)، ومن الجدير القول ان حق الإدارة في إلغاء القرارات التنظيمية قائم على الملاءمة وليس المشروعية كون الإدارة مسؤولة عن إدارة المرافق العامة وتسييرها ومن ثم تستطيع الاحتجاج بعدم ملاءمة الأنظمة (اللوائح) لإلغائها حتى تتوافق مع المستجدات والمتغيرات والاستجابة لها^(٥٢). علاوة على ذلك فان المراكز القانونية التي تنشئها القوانين واللوائح (الأنظمة) هي مراكز مؤقتة قابلة للتغيير في كل وقت وبالتالي ليس للفرد من الأفراد لم يكتسب مركزاً ذاتياً ان يتمسك بالنظام القديم حتى لو استوفى شروط تطبيقه عليه وفقاً لقاعدة إذا تعارض النظام القانوني الجديد مع النظام القانوني القديم فيلغى النظام القانوني القديم ضمناً^(٥٣).

ويتضح مما سبق انه يجوز للإدارة تعديل أو إلغاء القرار التنظيمي الصادر منها سواء كان سليماً ام معيباً في أي وقت وفقاً للمصلحة العامة وان آثار التعديل أو الإلغاء يبقا محصوراً للمستقبل فقط دون ان تمتد للماضي أي من تاريخ صدورها لكون القرارات التنظيمية لا تنشئ الا مراكز قانونية عامة أي بمعنى تضع قواعد عامة تنظيمية تقبل بطبيعتها التغيير والتعديل وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة.

ولا نخوض في التفاصيل لكون الموضوع خارج نطاق بحثنا

ب- القرارات الإدارية الفردية: لتناول هذا الموضوع لابد من التمييز بين القرارات الإدارية الفردية المعيبة والقرارات الإدارية السليمة وبالشكل الآتي:

١. **القرارات الإدارية الفردية المعيبة:** من المعلوم ان القرارات الإدارية الفردية ترتب مراكز قانونية ذاتية للمخاطبين بها، عليه فانه لا يجوز للإدارة الغائها حماية للمراكز القانونية التي انشأتها ولا اعتبارات استقرار المعاملات، فعندما ينشأ القرار الإداري بشكل صحيح فليس هناك مبرر بان تلجأ الإدارة الى الغائه ولكن قد يشوب القرار عيب لاحق يجعله غير مشروع، ففي هذه الحالة من المستحسن ان تقوم الإدارة بإلغائه وليس سحبه وذلك لتقرير آثاره بالنسبة للمستقبل دون الماضي على ان تقوم بهذا الإلغاء خلال موعده الطعن القضائي، كما يجوز ايضاً للإدارة سحب القرار الإداري الفردي المعيب خلال المدة التي يجوز فيها الطعن امام القضاء ويعد هذا السحب جزءاً لعدم مشروعيته^(٥٤).

بالنسبة للقرارات الإدارية الفردية المعيبة أو غير المشروعة تتمتع الإدارة بسلطة الغائها الا ان هذه السلطة غير مطلقة إذ ليس بالإمكان إلغاء القرار المعيب في أي وقت تشاء لأنها مقيدة بمواعيد الطعن امام القضاء في هذه القرارات بالإلغاء^(٥٥). أي بمعنى ان للإدارة سلطة الغائها بعد صدورها خلال المدة المقررة لرفع دعوى الإلغاء لا سيما إذا ما رتبته هذه القرارات المعيبة حقوقاً للغير فإذا فاتت هذه المدة تحصنت ضد الإلغاء^(٥٦). قد استقر الفقه والقضاء على أن سلطة الإدارة في إلغاء القرارات الفردية المعيبة مقيدة بمواعيد الطعن بالإلغاء إذ لا يمكن ان يباح للإدارة ما لا يباح للقضاء، وبانقضاء ميعاد الطعن يتحصن القرار الإداري المعيب ضد الإلغاء ويصبح في حكم القرار الإداري السليم^(٥٧).



فالقاعدة بالنسبة للقرارات الإدارية الفردية المعيبة بجوز للإدارة ان تلغيها بعد صدورها خلال المدة المحددة للطعن فيها امام القضاء فيما إذا رتب هذه القرارات المعيبة حقوقاً للغير، اما إذا فاتت وتجاوزت هذه المدة فإنها تتحصن ضده الإلغاء أما إذا لم ترتب حقوقاً للغير حينها تستطيع الإدارة الغائها في أي وقت حتى بعد انتهاء المدة المقررة للطعن فيها بالإلغاء .

٢. **القرارات الإدارية الفردية السليمة:** لتناول سلطة الإدارة في إلغاء القرار الإداري السليم لا بد من التمييز بين القرارات الفردية السليمة التي تولد حقوقاً للغير وبين التي لا تولد حقوقاً للغير

• **القرارات الإدارية الفردية السليمة التي تولد حقوقاً للغير:** القاعدة العامة هي عدم جواز إلغاء القرارات الإدارية التي تصدر بشكل سليم ومشروع، لكونها تولد حقوقاً فردية مكتسبة، وذلك ضماناً لاستقرار المعاملات ولعدم المساس بما قد يترتب عليها للأفراد من حقوق، فالقرارات التي رتب حقوقاً للأفراد تتمتع بنوع من الحصانة لذلك لا يمكن الغاؤها، الا ان المراكز القانونية الناشئة عن هذه القرارات لا تعتبر مراكز نهائية غير قابلة للتعديل أو الإلغاء، عليه فانه بالإمكان اجراء تعديل عليها أو الغائها وفق الأحوال والشروط التي ينص عليها القانون، أو إذا وجدت المبررات القانونية أو نتيجة تغيير الظروف الواقعية أو القانونية، ومثال ذلك القرار الصادر بتعيين احد الموظفين فانه لا يجوز الغاؤه أو تعديله إلا وفقاً للشروط التي يقرها القانون كما لو صدر قرار بفصل الموظف أو احواله على التقاعد أو بإلغاء تلك الوظيفة^(٥٨) .

فالقاعدة المسلم بها وفق فقه القانون العام ان القرارات الإدارية الفردية إذا صدرت سليمة وترتب عليها حق شخصي أو مركز خاص فانه لا يمكن المساس بها الا في الأحوال التي يسمح بها القانون، فاحترام المراكز الشخصية الناشئة من القرارات الفردية تعد من الأسس التي تقوم عليها الدولة القانونية ومبدأ المشروعية^(٥٩) .

• **القرارات الإدارية الفردية السليمة التي لا تولد حقوقاً للغير:** بالنسبة لهذه القرارات التي لا تولد حقوقاً للغير فان القاعدة هي ان الإدارة تستطيع الغائها في أي وقت، فالأصل في القرارات الإدارية الفردية السليمة انها تولد حقوقاً وتسنقر بمجرد صدورها وعلى سبيل الاستثناء لا تولد أو تنشأ حقوقاً للغير وتتجمع في حالات خاصة وقليلة سنتناولها بشيء من التفصيل لاحقاً.

ومن الجدير القول ان الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم قد أشار الى حق الإدارة في إلغاء قراراتها المشروعة وغير المشروعة في قرار صدر منه بتاريخ ٢٠١٨/١١/٤، حيث أكد على ان الفقه والقضاء الإداريين قد استقرا على أن القانون الإداري يتسم بالمرونة والتطور، وذلك بسبب الطبيعة الخاصة للمواضيع التي يعالجها وارتباطها بالمصلحة العامة، كما أن أحكامه لا تقتصر على نصوص تشريعية ثابتة، بل هي في تغيير مستمر لتواكب الأوضاع المتغيرة وتتكيف مع مقتضيات حسن سير المرافق العامة. ويرتبط ذلك بتأثر الإدارة بالظروف السياسية والاقتصادية المحيطة بها. وبالتالي، إذا كانت الإدارة تمتلك الحق في إلغاء قراراتها المشروعة التي لم تنشأ حقوقاً مكتسبة أو مراكز قانونية

للأفراد، فمن باب أولى أن يكون لها الحق في إلغاء قراراتها غير المشروعة في أي وقت ودون التقيد بميعاد محدد، ولا يقتصر الأمر على ذلك فحسب، بل يترتب على الإدارة سحب قراراتها غير المشروعة وإلغاء آثارها بالنسبة للماضي والمستقبل إذا كان القرار معيباً بأحد عيوب القرارات الإدارية^(١٠).

المطلب الثاني: تقييد سلطة الإدارة باحترام الحقوق المكتسبة للأفراد

تُعد الحقوق المكتسبة للأفراد من المبادئ الأساسية التي تحظى بالحماية في الأنظمة القانونية، وهي تعكس الاستقرار والثقة في العلاقات القانونية. حيث يبرز دور الإدارة العامة التي تمتلك سلطات واسعة لتنظيم المجتمع وتحقيق المصلحة العامة، ولكنها في الوقت ذاته تواجه قيوداً تهدف إلى ضمان حماية حقوق الأفراد المكتسبة، كما أن احترام الحقوق المكتسبة يمثل أحد أسس العدالة وسيادة القانون في المجتمعات، وبالتالي تلقي التزاماً على الإدارة بوجوب تحقيق التوازن بين المصلحة العامة من جهة وحماية حقوق الأفراد المكتسبة من جهة أخرى، بما يضمن استقرار العلاقات القانونية ويعزز الثقة بين الدولة ومواطنيها وإن تقييد سلطة الإدارة بمراعاة هذه الحقوق ليس قيداً على تحقيق الصالح العام فحسب، بل هو ضمانة لتحقيق العدالة والاستقرار الاجتماعي، عليه سنتناول هذا الموضوع من خلال تقسيمه إلى فرعين وبالشكل الآتي:

الفرع الأول: مفهوم الحقوق المكتسبة

من المعلوم أن القرار الإداري يكون نافذاً منذ تاريخ صدوره ويرتب آثاره بالنسبة للمستقبل فقط أي من لحظة صدوره وكقاعدة عامة لا يجوز أن يرجع بآثاره إلى الماضي، استناداً إلى مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية الذي يقصد به سريانه بأثر مباشر من تاريخ نفاذه وعدم سريانه ونفاذه على ما تم من مراكز قانونية قبل ذلك، فالرجعية يُعد من المبادئ المسلم بها في الفقه القضاء الإداري، لأن من شأن الرجعية أن تؤثر في الحقوق وفي المراكز القانونية التي اكتسبها الغير وهذا لا يكون بغير قانون^(١١)، وتماشياً مع تم ذكره فإن احترام الحقوق والمراكز القانونية تعتبر أساساً لقاعدة عدم رجعية القرارات الإدارية، فالقاعدة العامة أن القرار الإداري مثل القوانين والأنظمة لا يمكن أن يكون لها أثر رجعي فهي تطبق من تاريخ نفاذها وإلا كانت غير مشروعة فيما إذا طبقت قبل ذلك، وذلك احتراماً للحقوق المكتسبة واستقرار المعاملات واحترام قواعد الاختصاص^(١٢)، فالمبدأ المسلم به في القضاء الإداري أن القرارات الإدارية لا يجوز أن تتضمن أثراً رجعياً، وهو ما استقر عليه القضاء بهذا الشأن، حيث يستند مبدأ عدم الرجعية إلى فكرة الحقوق المكتسبة^(١٣)، وبطبيعة الحال فإن الأصل هو عدم الرجعية إلا أن القضاء الإداري قد أقر عدة استثناءات لهذا المبدأ، إلا أن هذه الاستثناءات لا تحمل أي اعتداء على الحقوق المكتسبة واستقرار المعاملات، وهي الحكمة الأساسية من مبدأ عدم رجعية القرار الإداري^(١٤)، فضلاً عن أن قاعدة عدم الرجعية على اعتبارها قاعدة أساسية تهدف إلى حماية وحريات الأفراد ضد تعسف السلطة حتى لا تصدر تشريعاً يطبق بأثر رجعي على تصرفات الأفراد التي كانت وقت فعلها مباحة بحيث يعاقب



عليها، حيث اعتبر القضاء الفرنسي مبدأ احترام الحقوق المكتسبة مبدأً قانونياً يحجم من خلاله تصرفات الإدارة إذا ما صدر عن هوى^(١٥)، علاوة على ذلك إن مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية يرتكز على اعتبارات عملية تهدف إلى تحقيق استقرار العلاقات القانونية، حيث إن منح الإدارة الحق في إصدار قرارات ذات أثر رجعي من شأنه أن يؤدي إلى زعزعة الأمان والاستقرار لذوي الشأن في تلك القرارات. ولذلك يُعد هذا المبدأ أداة مهمة لحماية الحقوق والمراكز القانونية المكتسبة وضمان سير العمل الإداري وفق نهج مستقر وعادل وانطلاقاً مما سلف سنتناول هذا الموضوع من خلال ما يلي:

أولاً: تعريف الحقوق المكتسبة: يقصد بالحق المكتسب الحفاظ على المركز القانوني الذي نتج عن تصرف قانوني معين، أي بمعنى أنه يهدف إلى حماية المراكز القانونية التي تولدت في الماضي وهو كفكرة يؤدي دوراً مهماً في حماية ووقاية التصرفات القانونية كالقرارات الإدارية ولاسيما القرارات الفردية^(١٦)، وعليه؛ يعرف البعض من الفقه الفرنسي الحق المكتسب بأنه المحافظة على القرار الإداري الذي أدى إلى نشوء هذا الحق أو المركز القانوني^(١٧)، وكذلك عرفه آخرون بأنه " الحق المكتسب بأنه ذلك الحق الناشئ عن التصرف القانوني الذي ينشئ مركزاً قانونياً"^(١٨)، في حين ذهب آخرون إلى تعريفه بأنه "المانع من سحب وإلغاء القرار الإداري لكونه يتعلق بالحفاظ على المركز الذي أوجده القرار الإداري والأثر الذي أحدثه وبالخصوص القرار الإداري الفردي المشروع"^(١٩)، وقد أورد أحد الباحثين العراقيين تعريفاً للحق المكتسب بأنه " وضع شرعي بموجبه تتحصن المنفعة التي حصل عليها الشخص جراء قانون أو قرار إداري من الإلغاء أو التعديل"^(٢٠). واستخلاصاً لما سلف فإن الحق المكتسب يشكل وضعاً قانونياً ثابتاً يضمن حماية المصلحة التي حصل عليها الفرد نتيجة لتطبيق قانون أو قرار إداري، وبالتالي لا يجوز إلغاؤه أو تعديله بأثر رجعي، بل يبقى محصناً من أي تدخل قانوني أو إداري يهدد استمراريته أو تأثيره على الوضع الذي تم اكتسابه بموجبه.

وتشير الحقوق المكتسبة إلى تلك الحقوق التي يحصل عليها الأفراد بصفة قانونية نتيجة لإجراءات أو وقائع معينة تمت وفقاً للنظام القانوني القائم، كما تتميز هذه الحقوق بأنها تصبح جزءاً من مركز الأفراد القانوني ولا يجوز المساس بها إلا وفق ضوابط مشددة تضمن حماية المراكز القانونية، وبالتالي تستند فكرة الحقوق المكتسبة على أن الأفراد إذا ما اكتسبوا حقاً في ظل نظام قانوني معين، فإن ذلك يكون مانعاً للمساس بهذا الحق فيما إذا تغيرت الظروف والأوضاع القانونية التي في ظلها تم اكتساب ذلك الحق^(٢١).

واستناداً إلى ما سبق يمكن القول إن احترام الحقوق المكتسبة يقصد منه أنه إذا اكتسب الفرد حقاً في ظل نظام قانوني معين، فلا يجوز للقانون أو القرار الجديد أن يطبق بأثر رجعي ليغير أو يلغي هذا الحق من تاريخ سابق لصدوره.

ثانياً: نشوء الحقوق المكتسبة: ان القرارات الإدارية تُعد مصدراً مهماً من مصادر الحقوق المكتسبة للأفراد لاسيما القرارات الفردية، إذ ان القرارات الإدارية الفردية تخاطب أفراد معينين وبالتالي تطبق على حالات محددة، الأمر الذي يترتب عليه ان سلطة الإدارة تكون مقيدة بمبدأ وجوب احترام الحقوق المكتسبة عند قيامها بإلغاء القرارات الفردية^(٧٢)، أي بمعنى ان القرارات الإدارية الفردية تنشئ مراكز قانونية ذاتية للمخاطبين بها، الأمر الذي يتحتم على الإدارة عدم جواز الغائها حمايةً لتلك المراكز التي انشأتها والتي تشكل حقوقاً مكتسبة لهم لا يجوز المساس بها كقاعدة عامة^(٧٣).

فالقرارات الإدارية المشروعة أو من هو بحكم المشروع بعد تحصنه من الإلغاء بعد فوات مدة الطعن تُعد من أهم المصادر للحقوق المكتسبة حيث ان الحق المكتسب يولد مع ولادة القرار الإداري، حيث يصلح ان يكون سبباً لنشوء الحقوق المكتسبة وبالتالي لا يجوز سحبه أو الغاؤه متى صدر صحيحاً وموافقاً للقانون^(٧٤).

وفي واقع الأمر؛ فان القرارات الإدارية الفردية متى صدرت سليمة وترتب على أثرها حق شخصي أو مركز خاص فانه لا يمكن المساس بها، علماً انه ليس هناك معيار قاطع لتحديد القرارات الإدارية التي تولد حقوقاً أو مركزاً تقيد حرية الإدارة في الغائها، إذ ان الأصل في القرارات الإدارية الفردية انها تولد حقاً بالمعنى الواسع وتستقر بمجرد صدورها^(٧٥)، عليه، فإذا اكتسب الأفراد حقاً في ظل نظام قانوني معين، فإنه لا يجوز أن يُلغى أو يُعدل هذا الحق بموجب قانون أو قرار إداري بأثر رجعي، ذلك أن احترام الحقوق المكتسبة يُعد من المبادئ الأساسية التي تضمن الاستقرار القانوني وحماية مراكز الأفراد القانونية ولا يجوز المساس بها إلا بوسيلة مشروعة^(٧٦).

عليه؛ يتضح ان القرارات الإدارية الفردية متى ما صدرت سليمة وبصورة مشروعة فان القاعدة العامة هي عدم جواز الغائها إذا كانت قد ولدت حقوقاً مكتسبة للغير إلا في الأحوال والشروط التي يحددها القانون، اما بالنسبة للقرارات الإدارية الفردية المعيبة أو غير المشروعة فانه يجوز الغاؤها خلال المدة المحددة للطعن فيها فإذا فاتت هذه المدة تحصنت ضد الإلغاء وتأخذ حكم القرارات الصحيحة، وبالتالي فان القرارات الإدارية الفردية يُعد مصدراً رئيسياً للحقوق المكتسبة للأفراد، وخلاصة القول ان القرارات الإدارية الفردية هي المجال الخصب لنشوء الحقوق المكتسبة للأفراد وبالتالي لا يجوز للإدارة الغائها الا وفق شروط معينة.

الفرع الثاني: القرارات الإدارية الفردية التي لا تولد حقوقاً مكتسبة

كما بينا ان القاعدة العامة بالنسبة للقرارات الإدارية الفردية هي عدم جواز الغائها إذا ترتب عليها حقوقاً للغير، الا انه هناك أنواع عديدة من القرارات الفردية على سبيل الاستثناء لا تولد حقوقاً، أي يمكن الغائها في أي وقت، بمعنى انه لا يجوز إلغاء القرارات الإدارية الفردية السليمة لاعتبارات الحقوق المكتسبة، اما إذا كانت لا ترتب حقوقاً للغير فانه بوسع الإدارة الغائها، وحيث بنا التطرق الى هذه الأنواع والحالات القليلة من القرارات الإدارية الفردية التي لا ترتب حقوقاً للغير وفق ما يلي:



أولاً: القرارات الوقتية: هي نوع من القرارات الفردية التي لا تنشئ حقوقاً بل تنشئ وضعاً وقتياً ولا يتمتع بالحماية المقررة لسائر القرارات الفردية المنشئة للحقوق^(٧٧)، فهي بطبيعتها ذات طابع مؤقت بحيث تستطيع الإدارة الغائها في أي وقت والتي تتحقق بعدة وسائل إما عن طريق النص عليها صراحة في القانون الذي يخول الإدارة بسلطة إصدارها أو من نص القرار صراحة عندما تضمن حقها في الغائه في أي وقت أو قد يكون راجعاً الى القرار ذاته أو قد يكون توقيت القرار راجعاً الى الظروف المحيطة بإصدار القرار^(٧٨)، كما هو الحال بالنسبة للقرارات الصادرة من الإدارة بتتسيب أو انتداب احد موظفيها لوظيفة أخرى لكون هذه القرارات لا تكسب للموظف حقوقاً مكتسبة للوظيفة المنسب اليها، حيث ان الانتداب أو الندب تكليف مؤقت للموظف للقيام بأعمال وظيفية معينة، الأمر الذي يترتب عليه جواز الغائها من قبل الإدارة في كل وقت^(٧٩). ولا يجوز للأفراد التمسك بها كونهم يعلمون بطبيعتها المؤقتة منذ نشوئها^(٨٠)، فهي قرارات تتخذها الإدارة بشكل مؤقت ولا تنشئ سوى وضعاً مؤقتاً، ولا تكسب حقوقاً للغير.

ثانياً: القرارات الولائية: وهي القرارات التي تخول الفرد مجرد رخصة أو تسامح دون تحميله أي التزام أو عبء، ولا يترتب عليه أي أثر قانوني^(٨١). فهذه القرارات تصدرها الإدارة من اجل منح الأفراد رخصة أو تنازلات من عندها دون ان يكون للأفراد فيها حقوقاً ثابتة وفقاً للقوانين واللوائح^(٨٢)، إذاً فهي مجرد منحة من قبل الإدارة تعطى للفرد ولا يكسبه حقاً مكتسباً وذلك لكون هذه القرارات ذات طبيعة وقتية غير دائمية بحيث تستطيع الإدارة الغائها في أي وقت بشرط ان يكون الإلغاء وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، ومثال ذلك القرارات الصادرة من الإدارة بمنح اجنبي تصريحاً بالإقامة وكذلك القرار الصادر بمنح احد موظفيها إجازة اعتيادية^(٨٣).

ثالثاً: القرارات غير التنفيذية: وهي تلك القرارات التي لا تحدث تعديلاً أو تغييراً في المراكز القانونية، عليه فهي لا تولد حقوقاً مؤثرة في المراكز القانونية لأصحاب الشأن أو الغير وتقتصر على الاعداد أو التحضر أو التمهيد الذي يسبق إصدار القرار، ومن قبيل ذلك القرارات التمهيدية التي تصدر تمهيداً لإصدار قرار معين كالقرار الصادر بإيقاف موظف بقصد احالته على المحاكم التأديبية وكذلك القرار الذي يحتاج الى تصديق من السلطة الرئاسية، فهذه القرارات يجوز التراجع عنها قبل التصديق^(٨٤).

رابعاً: القرارات السلبية: ويقصد بها امتناع الإدارة عن إصدار قرار يوجب القانون عليها إصداره^(٨٥)، وتستطيع الإدارة الغائها في أي وقت ومثال ذلك قرار الإدارة برفض منح رخصة أو رفض منح إجازة لفتح محل عام أو مزاوله عمل معين^(٨٦). فالقرار السلبي لا يترتب عليه حقوق أو مزايا للأفراد ويجوز للإدارة الغائها في أي وقت.

خامساً: القرارات الصادر بفرض الجزاءات الإدارية: يجوز للإدارة إلغاء القرارات الصادرة بفرض جزاءات إدارية في أي وقت سواء بعد صدورها مباشرة أو بعد مدة معينة وقبل انتهاء المدة المنصوص عليها في القرار.

المبحث الثاني: الرقابة القضائية على حماية الحقوق المكتسبة للموظف العام

تُعد الرقابة القضائية على القرارات الإدارية الفردية من أبرز ضمانات حماية حقوق الأفراد ومصالحهم ضد تعسف السلطة الإدارية، حيث تمارس هذه الرقابة من خلال القضاء الإداري الذي يتولى فحص مدى مشروعية القرارات الإدارية الفردية وكذلك للتحقق من توافقها مع أحكام القانون والدستور، وضمان عدم انحراف الإدارة عن أهدافها أو تجاوزها حدود سلطاتها، حمايةً للحقوق التي اكتسبها في ظل الأوضاع القانونية السليمة، وتُعد الحقوق المكتسبة للموظف العام من أبرز المراكز القانونية التي تحتاج إلى حماية، حيث تنشأ هذه الحقوق نتيجة وضع قانوني أو إداري مشروع يتمتع باستقرار يحظر المساس به أو تعديله بأثر رجعي دون سند قانوني، ومن هنا تأتي أهمية ودور الرقابة القضائية لضمان احترام هذه الحقوق وصيانتها من أي تجاوز أو تعسف إداري.

فالحقوق المكتسبة للموظف العام هي الحقوق التي تترتب للموظف العام نتيجة قرارات إدارية أو أحكام قانونية تمنح له مركزاً قانونياً مستقراً، والتي تشمل الحقوق المالية والحقوق غير المالية، ويُعتبر المساس بهذه الحقوق خروجاً على مبدأ المشروعية ومساساً بحقوق الأفراد التي يحميها القانون، وهنا يأتي دور القضاء الإداري في حماية هذه الحقوق من خلال منع الإدارة من إصدار قرارات تنتهك حقوقه سواء بتعديلها أو بإلغائها.

ويلعب القضاء الإداري دوراً محورياً في حماية الحقوق المكتسبة للموظف العام، بما يعزز العدالة الإدارية ويحافظ على الاستقرار القانوني في العمل الحكومي، ففي العراق وإقليم كردستان العراق يُعد القضاء الإداري جزءاً أساسياً من النظام القانوني، وهو المختص بالنظر في النزاعات التي تنشأ بين الأفراد والإدارة من خلال ممارستها الرقابة على القرارات الإدارية الصادرة من الإدارة، ويستند القضاء الإداري العراقي إلى قانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ المعدل، كما يستند القضاء الإداري في الإقليم إلى قانون مجلس شوري إقليم كردستان العراق رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨ وذلك بتنظيمهم عمل القضاء الإداري واختصاصاته والذي يضم هيئات قضائية وإدارية مختصة بالفصل في المنازعات الإدارية المتعلقة بقضايا الموظفين متمثلة بمحكمة قضاء الموظفين في العراق وهيئة انضباط موظفي الإقليم في إقليم كردستان تختص بالنظر في مشروعية القرارات الإدارية، وتشمل هذه الرقابة القضائية التحقق من صحة القرارات الإدارية الصادرة عن الإدارة فيما يتعلق بحقوق الموظفين، والتي تتوزع إلى نوعين رئيسيين: الحقوق المالية والحقوق الوظيفية، عليه؛ سنتناول أهم التطبيقات القضائية الصادرة عن مجلس الدولة العراقي ومجلس شوري الإقليم، وذلك بتقسيمه على مطلبين وبالشكل الآتي:

المطلب الأول: الرقابة القضائية على الحقوق المكتسبة للموظف العام في مجال الحقوق المالية

دأب مجلس الدولة العراقي ومجلس شوري الإقليم منذ تأسيسهما على حماية وصيانة المراكز القانونية للموظف العام من خلال الحرص على احترام وحماية الحقوق المكتسبة للموظفين بموجب القرارات الإدارية الفردية الصادرة بحقهم، ويتجسد ذلك في الدعاوى التي يرفعها الموظفون أمام الجهات



القضائية المختصة، والمتمثلة بمحكمة قضاء الموظفين في العراق وهيئة انضباط موظفي الإقليم في إقليم كوردستان، وتضطلع المحكمة الإدارية العليا بدور الجهة التمييزية للنظر في الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة عن محكمة قضاء الموظفين، فيما تتولى الهيئة العامة لمجلس شورى الإقليم مهمة النظر في الطعون ضد قرارات هيئة انضباط موظفي الإقليم، وفي هذا المطلب، سنتناول أهم الدعاوى القضائية المتعلقة بالحقوق المالية المكتسبة للموظف العام الصادرة من مجلس الدولة العراقي ومجلس شورى الإقليم، وفقاً لما يلي:

الفرع الأول: رقابة مجلس الدولة العراقي على الحقوق المالية المكتسبة للموظف العام

تتضمن التشريعات الوظيفية العراقية مجموعة من الحقوق للموظف وذلك في مقابل الواجبات التي يجب عليه القيام بها، والتي وردت في قوانين الخدمة المدنية المرقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل وقانون الملاك رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠ المعدل وقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ وقانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ المعدل والأنظمة والتعليمات والقرارات الصادر بشأنها وتنقسم هذه الحقوق الى الحقوق المالية التي تتعلق بالراتب والمخصصات والعلاوة والترفيه، عليه؛ سنتطرق الى أهم القرارات القضائية الصادرة بشأنها من مجلس الدولة العراقي عند رقابتها على القرارات الصادرة من الإدارة بخصوص الحقوق المالية وذلك وفقاً لما يلي:

أولاً: الرقابة على القرارات المتعلقة بالراتب: الراتب هو المبلغ المالي الذي يحصل عليه الموظف العام بشكل دوري شهرياً، وذلك مقابل قيامه بأداء المهام والواجبات الوظيفية الموكلة إليه في خدمة الجهة الإدارية، ويهدف منح الراتب إلى توفير ضمانات مادية تتيح للموظف حياة كريمة ومستقرة، مما يمكنه من التركيز على أداء مهامه بعيداً عن القلق بشأن احتياجاته المعيشية. ونظراً لأهمية الراتب في تحقيق هذه الغاية، فقد أسبغ عليه المشرع حماية قانونية خاصة تضمن حقوق الموظف وتحفظ استقراره الوظيفي، ومن التطبيقات القضائية للمحكمة الإدارية العليا في مجلس الدولة العراقي وهي بصدد حماية الحقوق المكتسبة للموظف العام بالنسبة للراتب القرار الصادر بتاريخ ٢٠١٥/١/٢٢ عندما امتنعت وزارة الدفاع صرف الرواتب المستحقة للمدعي للفترة من ٢٠١١/٨/١ ولغاية ٢٠١٢/٤/٢ بدون مسوغ قانوني على أساس انه احيل على التقاعد كونه مفصول سياسي واعيد الى الوظيفة، حيث جاء فيه " ... ان مطالعة القسم القانوني / مكتب المشاور القانوني بالعدد (٣٩٦) في ٢١/٢١/٢٠١٣ تشير بانه يستحق رواتبه للفترة من ٢٠١١/٨/١ ولغاية ٢٠١٢/٤/٣ كون احواله حصلت خطأ، وحيث ان احواله المميز عليه للتقاعد قد حصلت بخطأ من المميز في الوقت الذي كان فيه مهيباً للعمل وان احواله الى التقاعد كانت خارجة عن ارادته كما ان الموظف لا يتحمل اخطاء دائرته، وحيث ان محكمة القضاء الإداري في الحكم المميز قد التزمت بوجهة النظر القانونية المتقدمة وقضت بالزام المميز بصرف رواتب المميز عليه للفترة من ٢٠١١/٨/١ ولغاية ٢٠١٢/٤/٣ لذا قرر تصديقه.. " ^(٨٧). مما يتبين ان الراتب حق مكتسب للموظف وأنه يستحقه لكون الخطأ صدر من الإدارة وان الموظف لا يتحمل أخطاء الإدارة.

ثانياً: الرقابة على القرارات المتعلقة بالمخصصات: يقصد بالمخصصات مجموعة من المبالغ المالية التي يحصل عليها الموظف بشكل شهري أو خلال مدة معينة وفقاً لما يحدده القانون. تُمنح هذه المخصصات إما على شكل مبالغ شهرية ثابتة أو كنسبة محددة من الراتب الأساسي للموظف، وتهدف هذه المخصصات إلى تحقيق أهداف محددة، منها تمكين الموظف من تلبية المتطلبات الاقتصادية للحياة بما يضمن له مستوى معيشة مقبول اجتماعياً، بالإضافة إلى تمييز بعض الموظفين عن غيرهم نظراً لطبيعة عملهم التي تتطلب كفاءة علمية أو فنية لا تُشترط في الوظائف الإدارية الأخرى^(٨٨)، ويجمع الفقه والقضاء الإداري على تقسيم المخصصات إلى نوعين رئيسيين، يتمثل النوع الأول في المخصصات الثابتة، وهي تلك المخصصات التي تُمنح للموظف مع راتبه الشهري بحيث تصبح جزءاً لا يتجزأ منه، كونها مقررة بنص القانون. وتستمر هذه المخصصات بالصرف حتى في حالات تمتع الموظف بإجازات اعتيادية أو مرضية أو دراسية. ومن أبرز الأمثلة على هذا النوع من المخصصات: مخصصات الشهادة العلمية والمخصصات العائلية، أما النوع الثاني فهي مخصصات غير ثابتة مثل مخصصات الخطورة ومخصصات النقل أو الموقع الجغرافي ومخصصات المنصب.. الخ، وقد اكدت المحكمة الإدارية العليا على ان احتساب مخصصات الشهادة الدراسية التي يحصل عليها الموظف اثناء الخدمة وفقاً للقانون يكسبه حق لا يجوز المساس، ففي قرار لها صدر بتاريخ ٢٠٢٠/٣/٥ الى القول بانه " .. ان احتساب شهادة البكالوريوس – هندسة تقنيات الحاسبات للمدعي وما تبعه من إجراءات في تغيير العنوان الوظيفي واحتساب المخصصات له تكون قد جرت في ظل أوضاع قانونية سليمة ولدت له حقاً مكتسباً بعد مضي (٤) سنوات، ومن ثم لا يجوز المساس به بحجة عدم تقديمه طلباً لاحتساب تلك الشهادة.. " ^(٨٩)، وفي ذات السياق ذهبت المحكمة الإدارية العليا في قرار لها صدر بتاريخ ٢٠٢٠/٢/٦ الى القول " .. وحيث ان الشهادة مطابقة لاختصاص وظيفة المميز احتسبت منذ اكثر من عشر سنوات في ظل أوضاع قانونية صحيحة تجيز احتسابها وبذلك يكون المميز قد اكتسب حقاً في هذا الاحتساب وفق القانون والتعليمات النافذة في وقتها ولا يجوز المساس بها... " ^(٩٠)، وفي قرار اخر للمحكمة الإدارية العليا صدر بتاريخ ٢٠٢٢/٥/٢٩ الى انه لا يسري القرار الإداري بأثر رجعي وجاء فيه " ... ان منح المخصصات للمدعي كان بناء على السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة... وبالتالي فان إلغاء منح المخصصات يكون من تاريخ صدور الأمر بإلغاء منحها وعدم جواز سريان القرارات الإدارية بأثر رجعي، وحيث ان الأمر المطعون فيه تضمن إلغاء مخصصات الشهادة لعدم وجود سند لها من القانون بعد صدور التعليمات الجديدة وان الأمر المطعون فيه يتفق مع حكم القانون في هذه الفقرة، غير ان إصدار قرار إداري باسترجاع مخصصات الشهادة للمدعي بأثر رجعي، يخالف قاعدة عدم رجعية القرارات الإدارية ^(٩١) .

وبذلك يتبين ان حصول الموظف على شهادة علمية في ظل أوضاع قانونية سليمة يكسبه حقاً لا يمكن المساس به.



ثالثاً: الرقابة على القرارات المتعلقة بالترافع: لم يعرف المشرع العراقي الترفيع في قانون الخدمة المدنية، لكنه عرف الترفيع في قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام بأنه: "انتقال الموظف من الدرجة الوظيفية التي كان يشغلها في سلم الدرجات الوظيفية إلى الدرجة التي تليها، كأن ينتقل الموظف من الدرجة السابعة إلى السادسة ومن السادسة إلى الخامسة وهكذا، ويترتب على هذا الانتقال زيادة ملحوظة في راتب الموظف"^(٩٢).

ففي قرار للمحكمة الإدارية العليا صدر بتاريخ ٢٥/٠٤/٢٠١٩ أكدت على أن القرار الإداري يكون منتجاً لآثاره القانونية ما لم يلغ أو يعدل وفق القانون وذلك عندما أصدرت الإدارة قراراً يتضمن تأجيل ترفيع المدعية وذلك بالاعتماد على تاريخ صدور اخر ترفيع حصلت عليه وليس من تاريخ الاستحقاق وقضت المحكمة الإدارية العليا في قرارها بانها " .. وجدت أن أعمال مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية يقضي بان يكون القرار الإداري نافذاً من تاريخ صدوره غير انه يجوز للإدارة استثناءً من هذا المبدأ الرجوع عن قرارها الإداري طالما كان مخالف للقانون على ان يكون رجوعها بصيغة قرار إداري جديد تتخذه الإدارة لتصحيح قرارها الإداري المعيب أو غير المشروع، حيث سبق للمدعي عليه - إضافة لوظيفته ان اصدر الأمر الإداري المرقم (٧١٦٧) في ٢١/٧/٢٠١٤ المتضمن ترفيع المدعية من وظيفة (مشاور قانوني مساعد) في (الدرجة الخامسة) الى (مشاور قانوني) في (الدرجة الرابعة) وان يكون الترفيع من تاريخ الاستحقاق في ٢١/٧/٢٠١٢، فانه لا يجوز للمدعي عليه مخالفة قراره واعتماد تاريخ اخر لترفيع المدعية... وبالتالي يكون امتناعه من ترفيع المدعية لعدم اكمالها مدة الأصغرية لا سند له من القانون ويستوجب إلغاءه...".^(٩٣)، عليه؛ يتضح ان الترفيع يكون من تاريخ الاستحقاق وليس من تاريخ صدور القرار بتاريخ اخر.

ويتضح مما سبق أن الحقوق المالية للموظف العام، إذا صدرت بصورة سليمة ووفقاً لأحكام القانون، تُعد حقوقاً مكتسبة لا يجوز المساس بها، وبالتالي، فإن الإدارة لا تملك صلاحية انتهاك هذه الحقوق أو إصدار قرارات تخالف القانون بشأنها، نظراً لما أضفاه المشرع من حماية قانونية خاصة تضمن حماية وصون هذه الحقوق، وفي حال صدور أي قرار إداري مخالف للقانون، يحق لصاحب الشأن الطعن فيها أمام الجهات القضائية المختصة في مجلس الدولة العراقي لضمان احترام تلك الحقوق وحمايتها.

الفرع الثاني: رقابة مجلس شوري الإقليم على الحقوق المالية المكتسبة للموظف العام

في هذا الفرع سنتناول أهم القرارات القضائية الصادرة عن مجلس شوري إقليم كردستان العراق بشأن رقابته على القرارات الإدارية المتعلقة بالحقوق المالية والتي تتمثل في مجموعة من الأحكام التي أكدت مبدأ احترام هذه الحقوق وضمان حمايتها، وقد تناولت هذه القرارات حالات عدة، منها بطلان القرارات الإدارية التي تخالف القانون أو تتجاوز الصلاحيات الممنوحة للإدارة، والتي أكدت أن المساس بالحقوق المالية المكتسبة للموظفين يشكل انتهاكاً لأحكام القانون، كما أوضحت تلك الأحكام أن للموظف

الحق في اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في القرارات غير المشروعة، مما يعكس دور مجلس شوري الاقليم في إرساء مبادئ العدالة الإدارية وضمان التزام الجهات الإدارية بالإطار القانوني عند التعامل مع الحقوق المالية للموظف العام.

أولاً: الرقابة على القرارات المتعلقة بالراتب: من التطبيقات القضائية للهيئة العامة في مجلس شوري الاقليم وهي بصدد حماية الحقوق المكتسبة للموظف العام بالنسبة للراتب، قرارها الصادر بتاريخ ٢٠٢١٥/٥/٢٠ واكد فيه بان الموظف يسحق رواتبه من تاريخ مباشرته للوظيفة، حيث جاء فيه أن: " (المدعي) قد تم تعيينه بالأمر الجامعي عدد ١٥١/٢/٤ الصادر بتاريخ ٢٠٠٤/١/٥ وبأمر بمهام وظيفته بنفس التاريخ بالأمر الجامعي ٢٢٤/٢/٤ وتم اعلام الجهات المعنية بذلك.....، لذا فإن تاريخ مباشرته في ٢٠٠٤/١/٥ يكون أساساً يعول عليه في احتساب حقوقه الوظيفية من راتب وعلاوة وترفع ولا يعتد بأي تغيير حصل بخصوص تاريخ مباشرته، وحيث ان المستحقات الوظيفية من راتب وعلاوة وترفع تحتسب من تاريخ مباشرة الموظف بوظيفته".^(٩٤) ومن جانب اخر أكدت الهيئة العامة في مجلس الشوري في قرارها الصادر بتاريخ ٢٠١٦/١٠/٥ بان الرواتب التي استلمها الموظف بحسن نية وبخطأ من الإدارة فإنها لا تسترد احتراماً للحقوق المكتسبة، وجاء فيه: " .. حيث ان الموظف لا يتحمل خطأ الإدارة ولا تسترد منه الفروقات المصروفة من الراتب والمخصصات طالما انه كان حسن النية احتراماً للحقوق المكتسبة واستقرار المعاملات وعدم الاخلال بحياة الموظف المعيشية، لذا فان القرار المميز قد التزم وجهة النظر القانونية المتقدمة يكون قد التزم صحيح القانون".^(٩٥) ، وفي ذات السياق ذهبت الهيئة العامة في قرارها الصادر بتاريخ ٢٠١٥/١/٢٦ الى القول: "...حيث ثبت ان ما صرف للمميز من الزيادة في الراتب كان نتيجة خطأ الإدارة ولم يقترن ذلك بغش أو سعي غير مشروع من جانبه مما يترتب على ذلك عدم جواز استرداد تلك الزيادة حتى لا يفقد الموظفون الثقة والاطمئنان على استقرار حقوقهم ومراكزهم الذاتية التي تمت نتيجة تطبيق أوضاع قانونية سابقة، وكفي لا تضطرب حياة الموظف ويختل أمر معيشته وأسرته، وهذا ما استقر عليه قضاء الهيئة العامة لمجلس الشوري لإقليم كردستان...".^(٩٦) ، وفي نفس الصدد وفي قرار اخر صدر عنها بتاريخ ٢٠١٥/٨/٢٣ الى القول: " .. ان القرارات الإدارية الخاصة باسترداد ما صرفت للموظف من مبالغ زائدة عما يستحقها من الرواتب والمخصصات نتيجة خطأ الإدارة في احتساب تلك المستحقات من دون خطأ من الموظف أو سوء قصد منه.. " ^(٩٧) ، وكذلك القرار الصادر بتاريخ ٢٠١٦/١١/٢، حيث جاء فيه " .. إذا تسببت خطأ الإدارة المالية في زيادة راتب الموظف أو مخصصاته، فلا تسترد الزيادة منه مادام حسن النية احتراماً للحقوق المكتسبة واستقرار المعاملات وعدم اختلال حياة الموظف المعيشية.. " ^(٩٨) ، وكذلك القرار الصادر في ٢٠١٨/٢/٢٨ وجاء فيه " .. حيث ان الموظف لا يتحمل خطأ الإدارة ولا تسترد منه الفروقات المصروفة من الراتب والمخصصات طالما انه كان حسن النية احتراماً للحقوق المكتسبة واستقرار المعاملات وعدم الاخلال بحياة الموظف المعيشية.. " ^(٩٩) .



وبخلاف ذلك فإذا اخل الموظف بالتزامه تجاه المدعى عليه فان ذلك لا ينطبق عليه الوصف القانوني للحق المكتسب وبالتالي فهو مطالب بإعادتها، حيث استقر الفقه والقضاء الإداريين على انه للإدارة حق استرداد ما صرف من الزيادة في الراتب مع ما يتبع ذلك من مسؤولية الموظف الإدارية والجزائية إذا ما ثبت غش الموظف أو تدليسه أو ساهم بفعله أو تواطئه في وقوع الإدارة في الخطأ وتحققت صرف تلك الزيادة من ذلك الغش، وهو ما ذهبت اليها الهيئة العامة في مجلس الشورى بالقرار الصادر منها بتاريخ ٢٨/٣/٢٠١٧، حيث جاء فيه "... حيث ان المبالغ التي الزم المدعى عليه المدعية بإعادتها بموجب القرار المطعون فيه هي في الواقع صرفت للمدعية في حينها لبدل مصاريف اقامة ومعيشة المدعية في بلد الدراسة وحيث ان القوانين والتعليمات والضوابط التي تحكم البعثات الدراسية تلزم المبتعث بالمكوث والاقامة في بلد الدراسة مدة سنة اكااديمية كاملة امدها ٩ اشهر عن كل سنة دراسية، وحيث ان المدعي لم يلتزم بالبقاء في بلد الدراسة تلك المدة فانه يكون قد اخل بالتزاماته تجاه المدعى عليه وحيث ان ما صرفت له من مبالغ عن المدة التي لم يكن مقيماً فيها في ذلك البلد لا ينطبق عليها الوصف القانوني للحق المكتسب (لا تعد حقاً مكتسباً) لأن ما يحصل عليه الشخص أو يقبضه نتيجة اخلاله بالتزاماته لا تستحيل الى حق مكتسب مهما مضى عليها الزمان، وحيث ان هذه المبالغ التي يطالب بها المدعى عليه لا يمكن ان تصبح حقاً مكتسباً للمدعي فان دعوى هذا الاخير بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه والقاضي باسترداد تلك المبالغ منه لصالح المدعى عليه لا سند لها من القانون وجديرة بالرد..."^(١٠٠)، وكذلك القرار الصادر بتاريخ ٢٨/١٢/٢٠١٥ وجاء فيه "...حيث استقر الفقه والقضاء الإداريين على انه للإدارة حق استرداد ما صرف من الزيادة في الراتب مع ما يتبع ذلك من مسؤولية الموظف الإدارية والجنائية إذا ما ثبت غش الموظف أو تدليسه أو ساهم بفعله أو تواطئه في وقوع الإدارة في الخطأ وتحققت صرف تلك الزيادة من ذلك الغش، وحيث تحققت هيئة الانضباط من ذلك خلال ادخال كل من مديرة الحسابات في مجلس الشورى وديوان الرقابة المالية في الدعوى ورغم تبليغ الاخير وتعيين الممثل القانوني عنه بموجب كتابها المرقم (٧٢٧/٤/٢) المؤرخ في ٢٤/٨/٢٠١٥ إلا انه لم يحضر في الموعد المحدد للمرافعة المصادف ٢٤/٨/٢٠١٥، وحيث ثبتت للهيئة بانه لم يكن للمميز عليه (المدعي) يد في صرف تلك الزيادة، بل جاءت نتيجة خطأ الإدارة، عليه فلا تسترد الزيادة منه ما دام انه حسن النية وذلك احتراماً للحقوق المكتسبة واستقرار المعاملات وعدم اختلال الحياة المعيشية للموظف، وللمجلس رأى في هذا المآل وكيفية التعامل مع حالة احتساب رواتب ومخصصات الموظف بأكثر من استحقاقه بسبب خطأ الإدارة أو الحسابات ودون أي خطأ من الموظف المعني..."^(١٠١)، حيث أصدر مجلس شورى الإقليم فتوى بتاريخ ١١/١٠/٢٠١١ تتعلق بمسألة استرداد المبالغ التي تم صرفها كزيادة في الرواتب، وجاء فيه "... اما بخصوص الأخطاء المادية الواقعة من الإدارة في احتساب الراتب والمخصصات فاذا تسببت هذه الأخطاء في انقاص راتب الموظف أو مخصصاته، فيتم تسديدها له

احتراماً للحقوق الفردية. اما اذا تسببت هذه الأخطاء في زيادة الراتب أو المخصصات، فلا تسترد الزيادة من الموظف ما دام حسن النية احتراماً للحقوق المكتسبة واستقرار المعاملات وعدم اختلا حياة الموظف المعيشية، اما اذا ثبت غش الموظف أو تدليسه أو ساهم بفعله أو تواطئه في وقوع الإدارة في الخطأ وتحققت تلك الزيادة من ذلك الغش، فللإدارة استرداد كافة ما صرف من زيادة مع ما يتبع ذلك من مسؤولية الموظف الإدارية أو الجنائية ومرد ذلك انما يكون وفقاً لظروف كل حالة وملاساتها..^(١٠٢) مما يعني انه مادام حسن النية وصرفت له زيادة في الراتب فلا تسترد منه احتراماً للحقوق المكتسبة، اما إذا ثبت سوء نيته وتواطئه في صرف تلك الزيادة فلا مجال لعدم استردادها ولا يعد حقاً مكتسباً ولا تنطبق عليه وصف الحق المكتسب.

ثانياً: الدعاوى المتعلقة بالمخصصات: تُعد المخصصات من الحقوق المالية التي يستحقها الموظف لقاء الخدمات التي يقدمها طوال مسيرته الوظيفية، وهي إما أن تكون مخصصات ثابتة أو غير ثابتة، ويسعى مجلس الشورى في الإقليم إلى حماية هذه المخصصات كضمان لاستقرار المعاملات واحترام الحقوق المكتسبة، باعتبار أن الموظف قد حصل على حق قانوني عندما تم احتساب تلك المخصصات له وفقاً للقانون، وفي هذا الإطار، يصدر المجلس قراراته عند الطعن في القرارات الإدارية المخالفة للقانون أمام المحاكم المختصة في الإقليم، ومن التطبيقات العملية لمجلس الشورى في الإقليم في هذا الصدد: القرار الصادر من الهيئة العامة في مجلس الشورى بتاريخ ٢٠٥٥/١٢/١٣ المتضمن إلغاء القرار الإداري المتعلق بالامتناع عن صرف مخصصات الشهادة الممنوحة لحملة الشهادات العليا والزام الإدارة بإعادة صرف تلك المخصصات، حيث جاء فيه "... ان المدعي (المميز عليه) يطلب إلغاء الأمر ذي العدد (١٠/٢ ٦٢٣) الصادر من رئيس مجلس القضاء لإقليم كردستان في ٢٠٢٢/٩/٢٩ المتضمن الزام المدعي (المميز عليه) بإعادة المخصصات الممنوحة له بنسبة (٥٠%) من الراتب الاسمي لحملة الشهادات العليا من (الماجستير والدكتوراه) للموظفين من غير منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وان الهيئة الانضباطية قد قضت في قرارها المميز بإلغاء القرار المطعون فيه واستندت الهيئة في قرارها الى ان الموظف لا يتحمل خطأ الإدارة إذا كان حسن النية، وحيث ان قضاء مجلس الشورى في الاقليم استقر على مبدأ ان الموظف لا يتحمل خطأ الإدارة إذا كان حسن النية ولم يكن له اي دور في حصول الخطأ وذلك لاستقرار المعاملات وعدم اختلال حياة الموظف المعيشية "^(١٠٣)، وكذلك القرار الصادر من هيئة انضباط موظفي الاقليم بتاريخ ٢٠١٥/١١/٤ المتضمن إلغاء القرار الإداري المتعلق بإعادة المبالغ المستلمة من المدعية لصرافها بصورة خاطئة عند تعديل شهادتها وجاء فيه "... ولما ورد في الكتاب الصادر من مديرية بريد والاتصالات المرقم ٢٨٠٥ في ٢٠١٥/٨/٩ والكتاب المرقم ٢٢٧٨ الموجه الى وزارة النقل والمواصلات في ٢٠٠٩/١٢/١٧ والكتاب المرقم ٢٤٤٠ في ٢٠٠٩/١٢/٣١ المتضمن الموافقة على صرف مخصصات بنسبة ٣٥% لها لذا تكون المدعية قد اكتسبت حقاً ولا يمكن



ان يسترد من الموظف ما دام حسن النية احتراماً للحقوق المكتسبة ولاستقرار المعاملات وعدم اختلال حياة الموظف المعيشية وحيث إن الموظف لا يتحمل خطأ الإدارة...^(١٠٤)، وفي ذات السياق القرار الصادر بتاريخ ٢٣/١١/٢٠١٥ المتعلق باسترداد المخصصات الممنوحة للمدعي نتيجة خطأ الإدارة، وجاء فيه .. وحيث ثبت للهيئة أن المدعي باشر في وظيفته لمدة (٧) سبعة أشهر واستلم راتبه ومخصصاته بكافة أنواعها وبموجب الأمر الوزاري المرقم ١٨١٥ الصادر من المدعي عليه الأول اضافة لوظيفته لذا فان المدعي قد اكتسب حقاً وبموجب القانون فلا يجوز ان يسترد هذا الحق المكتسب وحيث لا يجوز المساس بالحقوق المكتسبة وبما ان الموظف لا يتحمل خطأ الإدارة ولغرض استقرار المعاملات ولكون الحقوق المكتسبة من الحقوق الثابتة ولا يجوز ان يسترد من الموظف...^(١٠٥)، وفي قرار اخر للهيئة العامة في مجلس الشورى صدر بتاريخ ١٥/١٠/٢٠١٤ الغى بموجبه القرار الصادر من جامعة صلاح الدين المتضمن إلغاء الأمر الجامعي بمنح شهادة الدكتوراه وصرف مخصصات الشهادة ومخصصات التفرغ الجامعي للمدعي لان القرار الإداري المطعون فيه قد جاء مخالفا للقوانين والانظمة والتعليمات النافذة وأكدت في القرار انه على الإدارة ان لا تتخذ لنفسها مركز المشرع من غير تفويض، كما أن عليها أن تحترم الحقوق المكتسبة للموظفين والتي أقرت لهم من خلال أعمالها السابقة^(١٠٦)، وعلى العكس من ذلك ؛ إذا اخل المدعي بالتزاماته تجاه المدعي عليه فيما يتعلق بالمبالغ التي استلمها لغرض الدراسة في الخارج لا يمكن ان تصبح حقا مكتسباً للمدعي، وهو ما اكدت عليها الهيئة العامة في مجلس الشورى في قرار له صدر في ٢٨/٣/٢٠١٧، حيث جاء فيه .. وحيث ان المدعي لم يلتزم بالبقاء في بلد الدراسة تلك المدة فانه يكون قد اخل بالتزاماته تجاه المدعي عليه وحيث ان ما صرفت له من مبالغ عن المدة التي لم يكن مقيماً فيها في ذلك البلد لا ينطبق عليها الوصف القانوني للحق المكتسب (لا تعد حقا مكتسباً) لان ما يحصل عليه الشخص أو يقبضه نتيجة اخلاله بالتزاماته لا تستحيل الى حق مكتسب مهما مضى عليها الزمان...^(١٠٧).

ثالثاً: دعاوى العلاوة والترفيح: فيما يتعلق بالقرارات أصدرت الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم الكثير من القرارات وألغت بموجبها القرارات الإدارية الماسة بحقوق الموظف المالية والتي اكتسبها في أوضاع قانونية صحيحة وذلك احتراماً لمبدأ الحقوق المكتسبة واستقرار المعاملات أصدرت الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم مجموعة من القرارات المتعلقة بالترفيح والعلوات ومنح القدم التي تهدف إلى حماية حقوق الموظفين المالية، حيث قامت بإلغاء القرارات الإدارية التي كانت تؤثر على حقوقهم المالية التي تم اكتسابها في أوضاع قانونية صحيحة، وقد جاء ذلك انطلاقاً من احترام مبدأ الحقوق المكتسبة واستقرار المعاملات، إذ تم التأكيد على أهمية حمايتها وفقاً للقوانين والانظمة والتعليمات النافذة بشأنها، ومن تطبيقات مجلس شورى الإقليم بهذا الشأن نورد بعضاً منها بالشكل الاتي:

قرار الهيئة العامة في مجلس الشورى الصادر بتاريخ ٢٧/٨/٢٠١٢، حيث جاء فيه "... حيث ان الإدارة هي التي أخطأت في ترفيع المميّزة ومنحها خمس درجات وظيفية ومن ثم تغيير عنوانها الوظيفي من (م. مساح هندسي) الى (مدير فني) ولم يقترن ذلك بغش أو سعي غير مشروع من جانب المميّزة، وحيث ان مقتضيات العدالة في مثل هذه الحالات ترتب للموظف، الذي ألغي ترفيعه أو ترقيته، الحق فيما قبضه من فروقات مالية نتيجة للترقية أو الترفيع الملغي، لأن مثل هذا الموظف يكون في الغالب قد رتب حياته على أساس ما ناله من ترفيع أو ترقية، ومن غير المستساغ الزامه برد ما قبضه بحسن نية، وان القول بخلاف ذلك يعني ان تضطرب حياة الموظف وتختل معيشته وأسرته اختلالاً شديداً دون ان يكون له شأن بالخطأ الذي وقعت الإدارة فيه علاوة على إرجاع حالته الوظيفية الى ما كانت عليه قبل الترفيع أو الترقية، كما ولا غبن في ذلك على الخزينة العامة ما دام ان مثل هذا الموظف قد قام بأداء مهام الوظيفة المرفوع أو المرقى اليها وتحمل مسؤوليتها طوال الفترة التي انقضت بين صدور قرار الترفيع أو الترقية وبين أمر الغائها أو سحبها، وغنمت الحكومة من جراء ذلك ما أدها لها من خدمات في وظيفته المرفوع أو المرقى اليها تأسيساً على قاعدة الغرم بالغنم.."^(١٠٨)، وفي ذات السياق القرار الصادر عن الهيئة العامة في مجلس الشورى وجاء فيه "... حيث ثبت للهيئة بان المدعية كانت تستحق الترفيع وفق تنظيم الجدول الخاص بترفيع المدعية المعد من قبل اللجنة المختصة في كلية التربية الأساس التي تظهر استحقاقها وحيث ان البند (أولاً وثانياً) من المادة (٦) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام المرقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ حددت شروط الواجب توفرها لاستحقاق الموظف للترفيع.."^(١٠٩).

وفي هذا الإطار فإن عدم احتساب القدم من قبل الإدارة يؤدي إلى تأخير ترفيع الموظف، مما يترتب عليه مساس مباشر بحق مكتسب، فالأصل أن حقوق الموظف التي اكتسبها وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها يجب أن تُحترم وتُنفذ في الوقت المحدد، ومن ضمنها منح القدم الذي يعد جزءاً أساسياً من استحقاقاته المالية. وبالتالي، فإن أي تأخير في احتساب هذه الحقوق يُعد انتهاكاً لمبدأ الاستقرار الوظيفي، حيث ذهبت الهيئة العامة في مجلس الشورى بهذا الشأن الى القول "... حيث أن احتساب القدم نتيجة كتب الشكر الموجهة الى المميز وكل حسب سنة منحه يعد من حقوق الموظف العام المعترف بها بموجب قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل والتعليمات الصادرة بموجبه."^(١١٠)، وفي ذات السياق في قرار اخر صدر عنها بخصوص رفض وزير المالية لطلبه المتضمن منحه قدماً لمدة سنة واحدة لغرض الترفيع والعلاوة، حيث جاء فيه "... حيث ثبت للهيئة بان المدعي حاصل على شهادة الماجستير وبذلك فانه يستحق منحه قدماً لمدة سنة واحد من تاريخ استحقاقه وبما ان منح قدم للمدعي يقدم من ترفيعه سنة واحدة من تاريخ استحقاقه له.."^(١١١).

واستناداً الى ما سبق، فان الحقوق المالية للموظف العام، إذا ما صدرت بصورة سليمة وفقاً لأحكام القانون، تُعد حقوقاً مكتسبة لا يجوز المساس بها، وأن الإدارة لا تملك السلطة في انتهاك هذه الحقوق أو إصدار قرارات تتعارض مع القانون بشأنها، الأمر الذي يترتب عليه انه يحق للمتضرر الطعن فيه أمام الجهات القضائية المختصة في مجلس شوري الاقليم لضمان احترام وحماية الحقوق المالية للموظف العام.



المطلب الثاني: الرقابة القضائية على الحقوق المكتسبة للموظف العام في مجال الحقوق الوظيفية

من المعلوم أن الحقوق الوظيفية للموظف العام تُعد من الركائز الأساسية التي تضمن العدالة والاستقرار في بيئة العمل الحكومية، وتشمل هذه الحقوق جميع الامتيازات والمزايا التي يتمتع بها الموظف نتيجة عمله في القطاع العام ووفقاً لأدائه وكفاءته، مثل الحق في التعيين والترقية والإجازات بأنواعها والحق في النقل والتنسيب والاعارة والانتداب وكذلك الحق في الدرجة الوظيفية والعنوان الوظيفي الذي يستحقه، ومن الجدير القول ان هذه الحقوق تعد جزءاً من حقوقه المكتسبة، ولا يجوز التراجع عنها أو المساس بها إلا ضمن إطار قانوني يضمن العدالة والمساواة بين جميع الموظفين، وعندما تقوم السلطة المختصة بتعيين الموظفين وذلك بإصدار قرار التعيين، فمن شأن القرار ان يرتب آثاراً قانونية اعتباراً من تاريخ صدوره، حيث يصبح الموظف موظفاً عاماً بمجرد صدور القرار، ويتعين عليه مباشرة العمل في وظيفته بعد إصدار قرار التعيين، ولا يحق لأي جهة إلغاء الأمر إلا في حالة عدم مباشرة الموظف للوظيفة، وذلك بإشعار مكتوب أو بانقضاء الفترة المحددة بموجب القانون، وكما يُعد يوم مباشرة الموظف للوظيفة من الأيام الهامة، حيث يصبح عمل الموظف قيد التنفيذ من ذلك التاريخ، وتحدد الدائرة المعنية مهام وواجبات الموظف وتمنحه حقوقه وفقاً للمادة (١/١٦) من قانون الخدمة المدنية النافذ، كما توجد حالات أخرى يباشر فيها الموظف عمله، مثل بعد انتهاء إجازة الولادة والأمومة، أو الإجازات الدراسية أو المصاحبة أو الإجازات الطويلة، فضلاً عن حال إعادة التعيين أو بعد انتهاء الدورات التدريبية وفقاً للمادة (٢/٣٧) من قانون الخدمة المدنية النافذ، وإذا لم يلتحق بوظيفته خلال عشرة أيام من انتهاء إجازته دون عذر مشروع يعتبر الموظف مستقياً، عليه؛ وفي هذا المطلب، سنتناول أهم الدعاوى القضائية المتعلقة بالحقوق الوظيفية المكتسبة للموظف العام الصادرة من مجلس الدولة العراقي ومجلس شورى الإقليم، وفقاً لما يلي:

الفرع الأول: رقابة مجلس الدولة العراقي على الحقوق الوظيفية للموظف العام

يمارس مجلس الدولة العراقي رقابة دقيقة على الحقوق الوظيفية للموظف العام، وذلك من خلال ضمان تطبيق القوانين والأنظمة التي تحمي حقوقه وواجباته ويُعد مجلس الدولة الجهة المختصة التي تهتم بمراجعة القرارات الإدارية التي تمس حقوق الموظفين لا سيما الحقوق الوظيفية منها ويسعى مجلس الدولة إلى حماية هذه الحقوق في حالة وجود أية مخالفة أو تجاوز عليها، كما يحرص مجلس الدولة على ضمان استقرار الموظفين وحمايتهم من القرارات التعسفية التي قد تؤثر على وضعهم الوظيفي، من خلال الرقابة التي يمارسها على القرارات الإدارية غير المشروعة عبر دعوى الإلغاء، حيث يتيح المجلس للموظف حق الطعن في القرارات الإدارية التي تمس حقوقه الوظيفية، ويسعى لإلغاء أي قرار إداري يتعارض مع القوانين والأنظمة المعمول بها بشكل يضمن عدم المساس بحقوقه المكتسبة، وبالتالي سنتطرق الى أهم القرارات القضائية الصادرة بشأنها من مجلس الدولة العراقي عند رقابتها على القرارات الصادرة من الإدارة بخصوص الحقوق الوظيفية وذلك وفقاً لما يلي:

أولاً: الدعاوى المتعلقة بالتعيين: تُعد الدعاوى المتعلقة بالتعيين من القضايا الهامة التي تضمن حقوق الأفراد في الحصول على الفرص الوظيفية وفقاً للمعايير القانونية وتشمل هذه الدعاوى الطعون في القرارات المتعلقة بتعيين الموظفين في الوظائف الحكومية، سواء كانت نتيجة لمخالفة في إجراءات التعيين أو بسبب استبعاد غير مبرر لأحد المتقدمين حيث يمكن للمتضرر من قرار التعيين اللجوء إلى القضاء أو مجلس الدولة للطعن في القرار، وذلك بهدف التأكد من صحة تطبيق القوانين والإجراءات المتبعة في عملية التعيين، كما تهدف هذه الدعاوى إلى ضمان عدم التعسف في اتخاذ قرارات التعيين، وحماية حقوق الأفراد من أي تلاعب أو تجاوزات قد تؤثر على فرصهم الوظيفية المشروعة، ففي قرار للمحكمة الإدارية العليا صدر بتاريخ ٢٠١٩/١٠/٣١ ذهبت إلى القول بأن التعيين وفق إجراءات قانونية صحيحة يكسب المدعي حقاً مكتسباً لا يجوز الغاؤه^(١١٢)، وفي ذات السياق ذهبت إلى القول بأنه لا يجوز إلغاء تعيين الموظف بعد مباشرته الوظيفة أو المساس بمركزه القانوني وإنهاء خدمته إلا بالطرق حددها القانون، حيث جاء فيه ".. ان الأمر المطعون به لم يتضمن سبب إلغاء تعيين المدعي، ولا يجوز قانوناً إلغاء تعيين الموظف بعد مباشرته الوظيفة لأنه اكتسب مركزاً قانونياً لا يجوز المساس فيه إلا بالطرق التي رسمها القانون في إنهاء الخدمة.."^(١١٣)، وقد أكدت الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة العراقي على وجوب احترام الحقوق المكتسبة للموظف في قرار صدر عنها بتاريخ ٢٠٠٧/٣/٢٦ عندما ذهب إلى القول ان صحة أداة التعيين في الدرجة الوظيفية الأخيرة تكسب الموظف حقاً في الدرجة التي كان يشغلها قبلها^(١١٤).

ثانياً: الدعاوى المتعلقة بالعنوان الوظيفي: من المعلوم ان العنوان الوظيفي يشير إلى الوظيفة أو المنصب الذي يشغله الموظف في القطاع الحكومي ضمن الخدمة المدنية، وان القانون المعول عليه في تحديد ملاك وعناوين موظف الخدمة المدنية هو قانون الملاك رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٠ المعدل والقرارات والتعليمات ذات الصلة^(١١٥)، لذا فالعنوان الوظيفي يُعبر عن اسم الدور الذي يشغله الشخص في الهيئة أو الوزارة، ويشمل مسؤولياته وأحياناً درجته الوظيفية، وقد اكدت المحكمة الإدارية العليا في قرار صدر عنها بان العنوان الوظيفي الممنوح للموظف وفق احكام القانون حق مكتسب لا يجوز المساس به، وجاء فيه ".. ان اشغال المدعية لعنوان معاون مفتش عام كان بعد الحصول على موافقات الجهات ذات العلاقة وبذلك تكون قد اكتسبت مركزاً قانونياً لا يجوز المساس به"^(١١٦)، وكذلك القرار الصادر من المحكمة ذاتها بتاريخ ٢٠١٣/٩/٥ ذهبت إلى القول بان العنوان الوظيفي حق للموظف لا يجوز للإدارة المساس به^(١١٧)، كما اكدت المحكمة الإدارية العليا بأنه لا يجوز تغيير عنوان الموظف إذا اكتسبه وفقاً لأحكام القانون^(١١٨).

ثالثاً: الدعاوى المتعلقة بالدرجة الوظيفية: ان الدرجة الوظيفية تشير إلى مستوى الوظيفة في السلم الوظيفي، وقد المحكمة الإدارية العليا في مجلس الدولة إلى أن منح الموظف درجة وظيفية أعلى في ظل نفاذ الأمر ٣٠ لسنة ٢٠٠٣ يعد صحيحاً ويكتسب الموظف بموجبه حقاً لا يجوز المساس به، حيث جاء فيه ".. حيث أن هذا المنح جرى في أوضاع قانونية صحيحة وفقاً للأمر (٣٠) لسنة ٢٠٠٣ وأن الرجوع عنه وتصحيح القرار لا يستقيم واستقرار المراكز الإدارية القانونية والحق المكتسب للمدعي،..."^(١١٩).



ويتضح مما سبق ان مجلس الدولة العراقي يسعى الى اضافة الحماية للحقوق الوظيفية للموظف العام والتي تعد حقوقاً مكتسبة لا يجوز المساس بها وفقاً لأحكام القانون، وفي حال إصدار أي قرار إداري يخالف هذه الحقوق، يحق للمتضرر الطعن فيه أمام الجهات القضائية المختصة في مجلس الدولة لضمان احترام وحماية هذه الحقوق.

الفرع الثاني: رقابة مجلس شوري الإقليم على الحقوق الوظيفية للموظف العام

يبسط مجلس شوري الإقليم رقابته على الحقوق الوظيفية للموظف العام لحماية الحقوق التي اكتسبها الموظف من خلال العديد من القرارات الصادرة عنه بهذا الشأن، حيث يسعى المجلس من خلال هذه الرقابة إلى التأكد من تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالحقوق الوظيفية بشكل عادل ودقيق، بما يحفظ حقوق الموظف ويمنع أي تجاوزات قد تطل الحقوق المكتسبة، عليه؛ سنتناول أهم الدعاوى القضائية المتعلقة بالحقوق الوظيفية المكتسبة للموظف العام الصادرة من مجلس شوري الإقليم، وفقاً لما يلي:

أولاً: الدعاوى المتعلقة بالتعيين: من التطبيقات القضائية لمجلس شوري الإقليم بخصوص القضايا المتعلقة بأوامر التعيين، منها القرار الصادر من الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم بتاريخ ٢٠١١/١١/٢١ حيث جاء فيه "... ثبت ان المميز عليها (المدعية) تعينت بقرار إداري مشروع وسليم من الناحية القانونية واكتسبت به حقاً ومركزاً قانونياً مما يتعين على الإدارة احترامها عن طريق عدم المساس به سواء بالسحب أو الإلغاء، وحيث ان البند ٣/ من القرار الإداري المرقم (٤٨٣٠) في ٢٠١١/٥/٨ الصادر من المميز اضافة لوظيفته والمتضمن إلغاء أمر تعيين كافة الموظفين المعينين بعد تاريخ ٢٠١١/١/١، يمثل اخلاً بالمراكز القانونية، دون سند من القانون.....، حيث استقر قضاء هذه الهيئة على عدم رجعية القرارات الإدارية وان الأصل في نفاذها يقترن بتاريخ صدورها بحيث تسري على المستقبل ولا تسري بأثر رجعي على الوقائع السابقة على تأريخ صدورها وذلك حفاظاً على الحقوق المكتسبة للأفراد والمراكز الوظيفية لهم واستقرار للمعاملات في المجتمع " (١٢٠)، وكذلك القرار الصادر من هيئة انضباط موظفي الإقليم بتاريخ ٢٠١٢/٠١/١٨ وجاء فيه "... حيث ان قرار تعيين المدعية يعتبر من القرارات الفردية التي ترتبط بمبدأ ضرورة سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، وان المصلحة العامة تقتضي باحترام الحقوق المكتسبة للمدعية...." (١٢١)،

ويتضح مما سبق، ان قرار التعيين يعد من القرارات الفردية التي تتعلق بمبدأ ضرورة سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، فإن المصلحة العامة تقتضي احترام الحقوق المكتسبة، إذ ليس من العدل إهدار الحقوق التي اكتسبتها، مما يؤثر سلباً على استقرار المعاملات والأوضاع القانونية.

ثانياً: الدعاوى المتعلقة بالإجازات: تُعد الإجازات إحدى الحقوق التي أقرها النظام القانوني للوظيفة العامة في العراق للموظف، حيث تتيح له الاستراحة من العمل مع الحفاظ على حقوقه الوظيفية، وخلالها يعتبر الموظف مستمراً في خدمته فضلاً عن استحقاقه راتبه ومخصصاته ما لم تكن الإجازة بدون راتب

أو بجزء من الراتب، وقد اكدت الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم على حق الموظف في الاجازة في العديد من القرارات التي أصدرتها، ومنها القرار الصادر بتاريخ ٢٢/١١/٢٠٢٠، حيث جاء فيه "... حيث أن حصول الموظف على الاجازة حق مثبت في القانون، وان تمتع الموظف بالاجازة لا يبرر اعفائه من منصبه، ولما كانت الفقرة (١) من الأمر الإداري ذي العدد (١٢٩٦٢) بتاريخ ١٥/١٠/٢٠١٩ قد جعلت من حصول المدعي على الاجازة الاعتيادية سبباً لإعفائه من منصبه، فان ذلك لا يتسالم واحكام القانون ويشكل تعسفاً في استعمال السلطة من قبل الإدارة.."^(١٢٢)، وفي ذات السياق ذهبت هيئة انضباط موظفي الإقليم الى القول "... أن حق الموظف بالاجازات من الحقوق التي تقرها الدولة لموظفيها، وكل موظف لا بد له من الراحة من عناء العمل لتجديد نشاطه كما ان الظروف الصحية والاجتماعية قد تضطر الموظف بأن يتمتع بالاجازة، عليه فأن القرار المطعون فيه بإعفاء المدعي من مسؤولية شعبة التجاوزات صدر في إطار تعسف الإدارة في استعمال السلطة فإذا استندت الإدارة إلى سبب غير مشروع فأن قرارها يكون مستحقاً للإلغاء."^(١٢٣)

كما ان منح الموظف اجازة دراسية لغرض الحصول على شهادة عليا بشكل اصولي وأوضاع قانونية صحيحة يكسبه حقاً مكتسباً وان امتناع الإدارة عن احتساب تلك الشهادة لغرض الترفيع يشكل تعسفاً من قبلها، حيث ذهبت الهيئة العامة في مجلس الشوري في قرار صدر عنها بتاريخ ١٣/٧/٢٠١٥ الى القول بأنه "... وحيث ان (المدعى عليه) المميز عليه اضافة لوظيفته هو الذي منح المدعي (المميز) الاجازة الدراسية وبشكل اصولي مما تكون معه المطالبة بتعديل الشهادة حقاً قانونياً للمدعي.."^(١٢٤)، وفي ذات السياق ذهبت الهيئة العامة الى ان قبول الطالب لإكمال الدراسات العليا يكون قد اكتسب حقاً قانونياً لا بد من احترامه وعدم المساس به وان عدم الموافقة الإدارة على منح اجازة دراسية لا يستند على اسا قانوني سليم.^(١٢٥)

ثالثاً: الدعاوى المتعلقة بالعنوان الوظيفي: فيما يتعلق بالعنوان الوظيفي الذي يمنح للموظف وفق القانون فانه حق مكتسب ولا يجوز حرمانه منه، وهو جدير بالحماية القضائية، فقد ذهبت هيئة انضباط موظفي الإقليم في قرار صدر عنه بتاريخ ٢٠١٩ الى القول "... أن المدعي خريج كلية الهندسة/قسم الميكانيك في ١/٧/٢٠٠٢ وتم تعيينه على أساس كونه حاصلاً على شهادة البكالوريوس في هندسة الميكانيك ومنح عنواناً وظيفياً بما يتناسب مع شهادته الدراسية وتخصصه العلمي ومن ثم ترقيته ضمن سلم الدرجات الوظيفية حسب سنوات خدمته وصولاً إلى الدرجة والعنوان الوظيفي الذي كان عليه قبل صدور القرار المطعون فيه وهو حق مكتسب وفق ما هو منصوص عليها في القانون..."^(١٢٦)

عليه؛ فان حرمان الموظف من العنوان الوظيفي الذي يكتسبه وفق القانون يُعد تعسفاً من قبل الإدارة، وان أي تصرف يحرم الموظف من هذا الحق دون مبرر قانوني مشروع يعد انتهاكاً لحقوقه، وتأسيساً على ذلك فقد ذهبت الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في العديد من القرارات التي أصدرتها



الى القول " .. حيث أن القرار المطعون فيه الصادر من المدعى عليه (المميز) بتزليل العنوان الوظيفي للمدعية وعدم إعادته اليها رغم مطالبتها بذلك لا ينضوي تحت أي نص قانوني، وأنه يُعد من القرارات السلبية المستمرة ويحتوي على تعسف في استعمال السلطة الممنوحة للمدعى عليه اضافة لوظيفته، لأن العنوان الوظيفي حق مكتسب، وحيث إذا اكتسب الموظف مركزاً قانونياً نهائياً بموجب القانون فلا يجوز حرمانه منه... (١٢٧) .

واستناداً إلى ما سبق، يسعى مجلس شورى الإقليم، تماماً كما يفعل مجلس الدولة العراقي، جاهداً لحماية الحقوق الوظيفية للموظف العام الناشئة عن القرارات الإدارية الفردية، وذلك باعتبارها حقوقاً مكتسبة لا يجوز المساس بها، وبالتالي، إذا تم انتهاك هذه الحقوق من قبل الإدارة، يحق للموظف اللجوء إلى الجهات المختصة في مجلس الشورى للطعن فيها بالإلغاء.

الخاتمة

بعد ان انتهينا من بحثنا الموسوم (الرقابة القضائية على القرارات الإدارية الفردية السليمة لحماية الحقوق المكتسبة للموظف العام-دراسة تحليلية-)، توصلنا الى جملة من الاستنتاجات والتوصيات التي سنعرضها على النحو التالي:

أولاً: الاستنتاجات

١. أن إلغاء القرار من قبل الإدارة قد يؤدي إلى تغييرات في الوضع القانوني للفرد، لا سيما فيما يتعلق بالحقوق المكتسبة من ذلك القرار لذلك، فإنه من الضروري توفير الشروط والضمانات اللازمة لحماية هذه الحقوق، مما يعزز حماية الحقوق القانونية للأفراد ويضمن عدم تعرضهم للظلم أو التعسف.
٢. ان إلغاء القرار الإداري من شأنه إزالة كل أثر له بالنسبة للمستقبل على عكس سحب القرار الذي يكون من شأنه إزالة القرار الإداري بالنسبة الى الماضي والمستقبل، وهو إلغاء بأثر رجعي.
٣. القاعدة أنه من يملك إصدار القرار يملك تعديله وإلغاؤه، فالجهة الإدارية التي أصدرت القرار الأصلي لها صلاحية الإلغاء وهذا الاختصاص كقاعدة الا انه استثناءً فان من حق السلطة الرئاسية أو الرئيس الأعلى إلغاء قرارات مرؤوسيه.
٤. يجوز للإدارة تعديل أو إلغاء القرار التنظيمي الصادر منها سواء كان سليماً ام معيباً في أي وقت وفقاً للمصلحة العامة وان آثار التعديل او الإلغاء يبقى محصوراً للمستقبل فقط دون ان تمتد للماضي، أي من تاريخ صدورهما، لكون القرارات التنظيمية لا تنشئ الا مراكز قانونية عامة بمعنى أنها تضع قواعد عامة تنظيمية تقبل بطبيعتها التغيير والتعديل وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة.
٥. ان غالبية القرارات الفردية هي التي ترتب حقوقاً للأفراد على خلاف القرارات التنظيمية التي لا تنشئ حقوقاً لأحد، فالقرارات الإدارية الفردية هي المجال الخصب لنشوء الحقوق المكتسبة للأفراد وبالتالي لا يجوز للإدارة إلغاؤها الا وفق شروط معينة.

٦. ان مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية يعتبر من المبادئ العامة التي تطبق في مجال القانون الإداري وأساسه القانوني هو عدم المساس بالحقوق المكتسبة للأفراد مما قد يؤدي الى زعزعة استقرار الأوضاع القانونية.
٧. ان إلغاء وسحب القرارات الإدارية يدخل ضمن مفهوم عدم رجعية القرارات الإدارية، فالإدارة لها الحق دائماً في سحب أو إلغاء القرارات الإدارية السليمة أو المعيبة التي لا ينجم عنها حق مكتسب لاحد الاشخاص دون التقيد بمدة معينة.
٨. سلطة الإدارة في إلغاء قراراتها الفردية مقيدة بوجوب احترام الحقوق المكتسبة للأفراد (الموظف العام) الناشئة عن القرار الإداري الفردي السليم وخير ضمان لحماية تلك الحقوق هي الرقابة التي يمارسها القضاء الإداري على حماية القرارات التي تولد حقوقاً للأفراد من خلال إلغاء القرارات الصادرة من الإدارة بهذا الشأن.
٩. مفهوم الحق المكتسب يعتمد على فكرة ضرورة استقرار المراكز القانونية، إذ يجب على الإدارة وهي بصدد إلغاء القرارات الصادرة منها مراعاة الحقوق المكتسبة للأفراد، فضلاً عن ضرورة اتباع الإجراءات القانونية الملائمة لضمان عدم المساس بتلك الحقوق، بما يضمن احترام مبدأ العدالة وحماية المصالح المشروعة للأطراف المعنية.
١٠. يعتبر القرارات المشروعة التي ترتب حقوقاً مكتسبة والقرارات غير المشروعة المحصنة من أهم مصادر الحق المكتسب

١١. الحقوق المالية والوظيفية للموظف العام، إذا صدرت بصورة سليمة ووفقاً لأحكام القانون، تُعد حقوقاً مكتسبة لا يجوز المساس بها، وبالتالي، فإن الإدارة لا تملك صلاحية انتهاك هذه الحقوق أو إصدار قرارات تخالف القانون بشأنها، نظراً لما أضفاه المشرع من حماية قانونية خاصة تضمن حماية وصون هذه الحقوق، وفي حال صدور أي قرار إداري مخالف للقانون، يحق لصاحب الشأن الطعن فيها أمام الجهات القضائية المختصة في مجلس الدولة العراقي ومجلس شورى الإقليم لضمان احترام تلك الحقوق وحمايتها.

ثانياً: التوصيات

١. ندعو المشرع العراقي القيام بمراجعة وتحديث التشريعات المتعلقة بالرقابة القضائية على القرارات الإدارية، بما يواكب مع التطورات القانونية والإدارية الحديثة، وذلك لضمان تحقيق العدالة وحماية حقوق الموظفين، على ان يتم تحديد وتوضيح معايير الرقابة القضائية على القرارات الإدارية الفردية بشكل أكثر دقة في القوانين والتشريعات، بما يضمن التوازن بين سلطات الإدارة وحماية حقوق الأفراد.
٢. ندعو المشرع العراقي الى إعادة صياغة القوانين الإدارية السارية، وخاصة قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل وقانون الملاك رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٠ المعدل، بهدف إزالة التعارض التي قد ينشأ نتيجة ربط الدرجة الوظيفية للموظف بالعنوان الوظيفي، فهذا الربط قد ألحق ضرراً بالحقوق المكتسبة لبعض الموظفين، مما يستدعي مراجعة شاملة لتلك القوانين لضمان تحقيق العدالة وحماية حقوق الموظفين بما يتماشى مع متطلبات العصر الحالي.



٣. ندعو الإدارات الحكومية في العراق إلى ضرورة توضيح الفارق بين الإلغاء الإداري للقرارات وسحبها، حيث أن هناك لبساً شائعاً بينهما، سواء في العراق أو في إقليم كردستان، فغالباً ما يتم استخدام لفظ "الإلغاء" للإشارة إلى الحالتين، سواء عند إلغاء القرار أو سحبه، وهو ما يؤدي إلى خلل في الفهم الإداري. من المهم التمييز بين الإلغاء، الذي يتعلق بقرارات سارية المفعول من تلك التي يتم إلغاؤها في المستقبل، وبين السحب الذي يعني إلغاء القرار بأثر رجعي، أي من تاريخ صدوره.

٤. نوصي المشرع العراقي بضرورة التدخل التنظيمي لإلغاء القرارات الإدارية المشروعة وتوفير الضمانات اللازمة لحماية حقوق الأفراد، بالإضافة إلى تدارك النقص القائم في تسبب القرارات الإدارية، فالإلزام الإدارة بتسبب قراراتها وبيان الأسباب التي دعته إلى قراراتها يساهم في دقة الأداء ويعزز طمأنينة الأفراد بشأن حقوقهم، كما يسهل عمل القضاء، حيث تتيح قاعدة التسبب للأفراد التحقق من مشروعية التصرفات الإدارية المتخذة بحقهم.

٥. نوصي المشرع العراقي بضرورة تشريع قانون مرافعات أو إجراءات إدارية يتناول معالجة النقص التشريعي الحالي، لاسيما في الإشارة إلى حماية الحقوق المكتسبة للموظف العام ومن خلال هذا التشريع، يمكن تحديد آليات قانونية فعالة لحماية تلك الحقوق في حال حدوث أي قرارات إدارية قد تؤثر عليها، مما يعزز الاستقرار الوظيفي ويحمي حقوق الأفراد من التعسف الإداري أو التعديلات التي قد تضر بحقوقهم المكتسبة، ويضمن تحقيق العدالة في التعامل مع الموظفين في جميع القطاعات الحكومية.

٦. من الضروري تفعيل آليات الرقابة الداخلية على القرارات الإدارية في جميع الدوائر الحكومية لضمان الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها، والتأكد من عدم تجاوز الصلاحيات في إصدار القرارات الإدارية.

٧. نوصي بوجوب توفير برامج توعية قانونية للموظفين حول حقوقهم وسبل الدفاع عنها، وتعريفهم بكيفية تقديم الطعون القانونية في حال تعرضهم لقرارات إدارية غير عادلة.

الهوامش:

- (١) ايمن فتحي محمد عفيفي، مبادئ القانون الإداري، ط١، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٧، ص ١٩١.
- (٢) سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية - دراسة مقارنة-، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٥٧، ص ٤٦٨.
- (٣) محمد محمد عبداللطيف، القرار الإداري الأصول النظرية والمشكلات العملية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢١، ص ٥٦٩.
- (٤) مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، ج٢، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٨٠٩، وكذلك علي محمد بدير وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٧، ص ٤٦٤.
- (٥) محمد نجم محسن، سلطة الإدارة في إلغاء أو سحب قراراتها الإدارية واثارها على الحقوق المكتسبة للأفراد، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٢٠، ص ٥٤-٥٦.
- (٦) عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، الانهاء الإداري للقرارات الإداري - سحب وإلغاء القرار الإداري -، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ١٤٢.

- (٧) حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، ص ٦٦١، وكذلك محمد فؤاد عبدالباسط، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، بلا سنة طبع، ص ٤٨١، وكذلك علي خطر شطناوي، القانون الإداري الأردني، ك ٢، ط ١، دار وائل، عمان، ٢٠٠٩، ص ٢٧٤.
- (٨) عبدالغني بسيوني عبدالله، القانون الإداري، الدار الجامعية، بيروت، بلا سنة طبع، ص ٤٦١.
- (٩) ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، ط ١، الذاكرة للنشر والتوزيع، بغداد، ٢٠٢٢، ص ٤٠٥.
- (١٠) طعيمة الجرف، القانون الإداري، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ١٩٧٠، ص ٤١٩.
- (١١) محمد عبدالعال السناري مبادئ ونظريات القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٣٥٠، وكذلك عمرو عدنان، مبادئ القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ١٤٦.
- (١٢) علي خطر شطناوي، مصدر سابق، ص ٢٧٤.
- (١٣) ماجد راغب الحلو، القرارات الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٢٢٥.
- (١٤) ايمن فتحي محمد عفيفي، مصدر سابق، ص ١٨٩.
- (١٥) حسين عثمان محمد عثمان، مصدر سابق، ص ٦٦٢.
- (١٦) شريف يوسف خاطر، النظام القانوني للقرارات الإدارية، دار الفكر والقانون، المنصورة، ٢٠٢٣، ص ١٠٢.
- (١٧) محمد محمد عبداللطيف، مصدر سابق، ص ٥٧١.
- (١٨) ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص ٢٢٦.
- (١٩) ايمن فتحي محمد عفيفي، مصدر سابق، ص ١٩٠، وكذلك ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص ٢٢٦-٢٢٧، وكذلك محمد عبدالعال السناري، مصدر سابق، ص ٣٥٠-٣٥١.
- (٢٠) علاء إبراهيم محمود عبدالله الحسيني، حماية الحقوق المكتسبة الناشئة عن القرار الإداري، دار الجامعة الجديد للنشر، الإسكندرية، ٢٠١٨، ص ٢٠١.
- (٢١) محمد نجم محسن، مصدر سابق، ص ٧٥-٧٦.
- (٢٢) فاروق احمد خماس، الرقابة على أعمال الإدارة، جامعة الموصل، الموصل، ١٩٨٨، ص ٤١.
- (٢٣) ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص ٨٣-٨٤، وكذلك محمد رفعت عبدالوهاب، مبادئ واحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٥، ص ٤٨٠، وكذلك محمد عبدالحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ط ٢، مطبعة العشري، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٣٢١.
- (٢٤) سعيد عبدالمنعم الحكيم، الرقابة على أعمال الإدارة في الشريعة الإسلامية والقوانين المعاصرة، ط ١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٦، ص ٥٥٠-٥٥١.
- (٢٥) علي محمد بدير وآخرون، مصدر سابق، ص ٤٣٣.
- (٢٦) ميس شاكرا الجبوري، سحب وإلغاء القرارات الإدارية المشروعة وغير المشروعة وتأثيرها على الحقوق المكتسبة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية في لبنان، كلية الحقوق، بيروت، ٢٠٢١، ص ٩١.
- (٢٧) إبراهيم محمد علي، القضاء الإداري - قضاء الإلغاء-، دار النهضة العربية، القاهرة، بلا سنة طبع، ص ١٤٠.



- (٢٨) عدنان ملا صالح، الرقابة القضائية على عنصر السبب في القرار الإداري، ط٢، مكتبة يادكار، السليمانية، ٢٠٢١، ص ٦٤-٦٥.
- (٢٩) عصام عبدالوهاب البرزنجي، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧١، ص ٢٣٢.
- (٣٠) ميس شاكرا الجبوري، مصدر سابق، ص ٩٢.
- (٣١) عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، مصدر سابق، ص ١٤٧، وكذلك انس جعفر، القرارات الإدارية، ط٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٣، ص ٢٢٢-٢٢٣.
- (٣٢) إبراهيم محمد علي، مصدر سابق، ص ١٣٩.
- (٣٣) سامي جمال الدين، الرقابة على أعمال الإدارة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣، ص ١٠٧.
- (٣٤) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٣٢٩-٣٣٠.
- (٣٥) انس جعفر، مصدر سابق، ص ٢٢٣.
- (٣٦) عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، مصدر سابق، ص ٣٣٠.
- (٣٧) ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص ١٢٦-١٢٧.
- (٣٨) عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، مصدر سابق، ص ٣٢٥.
- (٣٩) حسين عثمان محمد عثمان، مصدر سابق، ص ٦٦٢.
- (٤٠) ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، دار الكتاب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، ١٩٩٦، ص ١٩٩٦.
- (٤١) قرار الهيئة العامة لمجلس شورى إقليم كردستان رقم ١٤٦ في ٢٦/٠٨/٢٠٢١، قرار غير منشور.
- (٤٢) علي خطار شطناوي، مصدر سابق، ص ٢٧٤.
- (٤٣) ميس شاكرا الجبوري، مصدر سابق، ص ٧٦.
- (٤٤) عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، مصدر سابق، ص ٣٢٥.
- (٤٥) علي خطار شطناوي، مصدر سابق، ص ٢٧٥.
- (٤٦) عبدالحكيم فودة، الخصومة الإدارية - أحكام دعوى الإلغاء والصيغ النموذجية لها، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦، ص ١٧٣، وكذلك خليل هيكل، القضاء الإداري ورقابته على أعمال الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، بلا سنة طبع، ص ٣٧٧.
- (٤٧) عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، أسباب قبول دعوى إلغاء القرار الإداري، مرجع سابق، ص ٥٨.
- (٤٨) فؤاد العطار، القضاء الإداري، دراسة مقارنة لأصول رقابة القضاء على أعمال الإدارة وعمالها ومدى تطبيقها في القانون الوضعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٦ - ١٩٦٧، ص ٦٥١.
- (٤٩) محمد فؤاد عبدالباسط، مصدر سابق، ص ٤٨٢، وكذلك محمد عبدالعال السناري، مصدر سابق، ص ٣٥٣، كذلك ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص ٢٢٨، كذلك عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، مصدر سابق، ص ٣٢٥-٣٢٦، كذلك طعيمة الجرف، مصدر سابق، ص ٤٢١.

- (٥٠) شريف يوسف خاطر، مصدر سابق، ص ١٠٣.
- (٥١) علي محمد بدير وآخرون، مصدر سابق، ص ٤٦٥.
- (٥٢) ايمن فتحي محمد عفيفي، مصدر سابق، ص ١٩٢.
- (٥٣) سليمان محمد الطماوي، مصدر سابق، ص ٤٧٧، كذلك عدنان عمرو، مصدر سابق، ص ١٤٧.
- (٥٤) سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٦٣٥، كذلك ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص ٢٣٠.
- (٥٥) عبدالغني بسيوني عبدالله، مصدر سابق، ص ٤٦٢.
- (٥٦) علي محمد بدير وآخرون، مصدر سابق، ص ٤٦٥.
- (٥٧) شريف يوسف خاطر، مصدر سابق، ص ١٠٦، كذلك ايمن فتحي محمد عفيفي، مصدر سابق، ص ١٩٣.
- (٥٨) عبدالغني بسيوني عبدالله، مصدر سابق، ص ٤٦٢، كذلك ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص ٢٢٨، كذلك مصطفى أبو زيد فهمي، مصدر سابق، ص ٨١١، كذلك طعيمة الجرف، مصدر سابق، ص ٤٢١.
- (٥٩) سليمان محمد الطماوي، مصدر سابق، ص ٤٧٩، كذلك حسين عثمان محمد عثمان، مصدر سابق، ص ٦٦٦.
- (٦٠) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ١٠٠ / الهيئة العامة / إدارية / ٢٠١٨ بتاريخ ٢٠١٨/١١/٤، قرار غير منشور.
- (٦١) شريف يوسف خاطر، مصدر سابق، ص ٨٦، محمد فؤاد عبدالباسط، مصدر سابق، ص ٤٦٠.
- (٦٢) حمدي ابو التور السيد عويس، مبدأ احترام الحقوق المكتسبة في القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١١، ص ٩٣.
- (٦٣) سليمان محمد الطماوي، مصدر سابق، ص ٣٨٣-٣٨٤.
- (٦٤) ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص ١٧٩-١٨٠.
- (٦٥) نجم عليوي خلف، مبدأ عدم الرجعية في القرارات الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٦، ص ٨٨.
- (٦٦) محمد نجم محسن، مصدر سابق، ص ٢١.
- (٦٧) أشار اليه علاء إبراهيم محمود عبدالله الحسيني، مصدر سابق، ص ٢١.
- (٦٨) أشار اليه حمدي أبو التور السيد عويس، مصدر سابق، ص ١١.
- (٦٩) محمد نجم محسن، مصدر سابق، ص ٢٢.
- (٧٠) زياد خالد المفرجي، الحق المكتسب في القانون الإداري، مجلة الحقوق، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، العدد ١٦-١٧، السنة ٦، المجلد ٤، بغداد، ٢٠١١، ص ٢٤٩.
- (٧١) سليمان محمد الطماوي، مصدر سابق، ص ٣٨٥.
- (٧٢) ايمن فتحي محمد عفيفي، مصدر سابق، ص ١٩٢.
- (٧٣) عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، مصدر سابق، ص ٣٢٦.



- (٧٤) زياد خالد المفرجي، مصدر سابق، ص ٢٥٤، وكذلك علاء إبراهيم محمود عبدالله الحسيني، حماية الحقوق المكتسبة الناشئة عن القرار الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٧، ص ٣٤.
- (٧٥) سليمان محمد الطماوي، مصدر سابق، ص ٤٨١.
- (٧٦) نجم عليوي خلف، مصدر سابق، ص ٨٧.
- (٧٧) حسني درويش عبدالحميد، نهاية القرار الإداري عن غير طريق القضاء، ط، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٤٨٩.
- (٧٨) سليمان محمد الطماوي، مصدر سابق، ص ٤٨٢ - ٤٨٤.
- (٧٩) علي محمد بدير واخرون، مصدر سابق، ص ٤٦٦، وكذلك انس جعفر، مصدر سابق، ص ٢٢٤.
- (٨٠) عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، مصدر سابق، ص ٣٢٧.
- (٨١) سليمان محمد الطماوي، مصدر سابق، ص ٤٨١.
- (٨٢) طعيمة الجرف، مصدر سابق، ص ٤٢٤.
- (٨٣) علي محمد بدير واخرون، مصدر سابق، ص ٤٦٦، وكذلك عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، مصدر سابق، ص ٣٢٦-٣٢٧.
- (٨٤) سليمان محمد الطماوي، مصدر سابق، ص ٤٨٥.
- (٨٥) ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص ٤٨.
- (٨٦) علي محمد بدير واخرون، مصدر سابق، ص ٤٦٦.
- (٨٧) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ١٥/إداري/تميز/٢٠١٤ في ٢٢/١/٢٠١٥، متاح على الموقع الإلكتروني لوزارة العدل العراقية: <https://www.moj.gov.iq/view.1922>
- (٨٨) ماهر صالح الجبوري، القانون الإداري، مصدر سابق، ص ١٢٩.
- (٨٩) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ١٤٤٦/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٧ في ٠٥/٠٣/٢٠١٧، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢٠، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٣٦١-٣٦٢.
- (٩٠) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ٢٢٥٣/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٩ في ٠٦/٠٢/٢٠٢٠، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢٠، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٣٦٨-٣٦٩.
- (٩١) انظر قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ٩٩٣/قضاء موظفين/تميز/٢٠٢٢ في ٢٩/٠٥/٢٠٢٢، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢٢، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٤١٥-٤١٦، وفي ذات السياق ذهبت المحكمة الإدارية العليا في قرار صدر عنه بالقول " تخضع القرارات الإدارية لقاعدة عدم رجعية القرارات الإدارية "، قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ٩٦٧/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٩ في ٣١/٠٣/٢٠٢١، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢١، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٣٥١-٣٥٢.
- (٩٢) المادة (٦) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ النافذ.
- (٩٣) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ٢٠٨٩/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٨ في ٢٥/٠٤/٢٠١٨، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٩، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٤٧٩-٤٨٠.

- (٩٤) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ٧٣/ الهيئة العامة /انضباطية/ ٢٠١٥ بتاريخ ٢٠١٥/٠٥/٢٠، قرار غير منشور، وكذلك القرار المرقم ١٩/ الهيئة العامة/ انضباطية / ٢٠١٨/٢/٢٨، قرار غير منشور.
- (٩٥) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ٨١/ الهيئة العامة /انضباطية/ ٢٠١٦ بتاريخ ٢٠١٦/١٠/٠٥، قرار غير منشور.
- (٩٦) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ٧/ الهيئة العامة /انضباطية/ ٢٠١٥ بتاريخ ٢٠١٥/٠١/٢٦، قرارات وفتاوى مجلس شورى إقليم كردستان للأعوام ٢٠١٤-٢٠١٥-٢٠١٦، وزارة العدل، مجلس شورى الإقليم، ٢٠٢٤، ص ٢٤٩-٢٥٠.
- (٩٧) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ١٢٢/ الهيئة العامة /انضباطية/ ٢٠١٥ بتاريخ ٢٠١٥/٠٨/٢٣، قرار غير منشور.
- (٩٨) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ٩٣/ الهيئة العامة /انضباطية/ ٢٠١٦ بتاريخ ٢٠١٦/١١/٠٢، قرار غير منشور، وكذلك القرار رقم ٥٢/ الهيئة العامة /انضباطية/ ٢٠١٧ بتاريخ ٢٠١٧/٤/١٨، قرار غير منشور.
- (٩٩) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ١٩/ الهيئة العامة /انضباطية/ ٢٠١٨ بتاريخ ٢٠١٨/٠٢/٢٨، قرار غير منشور.
- (١٠٠) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ١٠/ الهيئة العامة /انضباطية/ ٢٠١٧ بتاريخ ٢٠١٧/٠٣/٢٨، قرار غير منشور.
- (١٠١) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ١٩٣/ الهيئة العامة /انضباطية/ ٢٠١٥ بتاريخ ٢٠١٥/٠٢/٢٨، قرار غير منشور.
- (١٠٢) الفتوى الصادرة من الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم بالعدد ٢٠١١/٢٨ بتاريخ ٢٠١١/١٠/١١، غير منشور.
- (١٠٣) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ٢٤٩/ الهيئة العامة /انضباطية/ ٢٠٢٢ بتاريخ ٢٠٢٢/١٢/١٣، قرار غير منشور.
- (١٠٤) قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في الدعوى المرقمة ١٤٣/ الهيئة العامة/ الانضباطية/ ٢٠١٥ بتاريخ ٢٠١٥/١١/٠٤، قرار غير منشور.
- (١٠٥) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ٨٤/ الهيئة العامة /انضباطية/ ٢٠١٥ بتاريخ ٢٠١٥/١١/٢٣، قرار غير منشور.
- (١٠٦) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ٢٠٨/ الهيئة العامة /انضباطية/ / ٢٠١٤ بتاريخ ٢٠١٤/١٠/١٥، قرار غير منشور.
- (١٠٧) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ١٠/ الهيئة العامة /انضباطية/ / ٢٠١٧ بتاريخ ٢٠١٧/٣/٢٨، قرار غير منشور.



- (١٠٨) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ٧٣/الهيئة العامة/انضباطية / ٢٠١٢ بتاريخ ٢٧/٠٨/٢٠١٢، قرار غير منشور.
- (١٠٩) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ٥٧/الهيئة العامة/انضباطية / ٢٠٢٠ بتاريخ ٢٤/٠٨/٢٠٢٠، قرار غير منشور.
- (١١٠) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ٠١/الهيئة العامة/انضباطية / ٢٠١٤ بتاريخ ١٧/٠٢/٢٠١٤، قرار غير منشور.
- (١١١) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ٧٦/الهيئة العامة/انضباطية / ٢٠٢٠ بتاريخ ٠٩/٠٩/٢٠٢٠، قرار غير منشور.
- (١١٢) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ١٥٩٦/قضاء إداري/تميز/٢٠١٩ في ٣١/١٠/٢٠١٩، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٩، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٦٣٩-٦٤١.
- (١١٣) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ٣٧٧/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٤ في ١١/٠١/٢٠١٦، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٦، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٢٨٧.
- (١١٤) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة رقم ٢٧/انضباط/تميز/٢٠٠٧ في ٢٦/٠٣/٢٠٠٧، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٠٧، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٣٣٤-٣٣٥.
- (١١٥) مصدق طالب، الشامل في الوظيفة العامة والموظف العام، ج ١، دار السنهوري، بيروت، ٢٠٢٥، ص ٤٣.
- (١١٦) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ١٥٨/قضاء الموظفين/تميز/٢٠١٧ في ١٦/٠٣/٢٠١٧، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٧، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٣٨٥-٣٨٦.
- (١١٧) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ٢٠/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٣ في ٠٥/٠٩/٢٠١٣، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٣، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٢٩٧-٢٩٨، وكذلك قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة المرقم ٣٥٩/انضباط/تميز/٢٠٠٩ في ٧/١٠/٢٠٠٩، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٩، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٤١٩-٤٢٠.
- (١١٨) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ٧٥٥/قضاء الموظفين/تميز/٢٠١٨ في ١٩/٠٧/٢٠١٨، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٨، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٤٠٦-٤٠٧، وكذلك القرار المرقم ٢٦٢/قضاء الموظفين/تميز/٢٠١٨ في ٠١/٠٣/٢٠١٨، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٨، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٣٧٤-٣٧٥.
- (١١٩) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ٣٥/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٤ في ٢٢/٠١/٢٠١٥، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٥، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ٢٨٨.
- (١٢٠) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ١٨/الهيئة العامة/انضباطية/ ٢٠١١ بتاريخ ٢١/١٢/٢٠١١، المبادئ القانونية في قرارات وفتاوى مجلس شورى إقليم كردستان العراق لعام ٢٠١١، وزارة العدل،

- مجلس الشورى، مطبعة الحاج هاشم، ٢٠١٢، ص ٢٥٨-٢٦٠، وكذلك قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم رقم ٧٤/الهيئة الانضباطية/ ٢٠١٢ في ٢٤/٧/٢٠١٢، قرار غير منشور.
- (١٢١) قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في الدعوى المرقمة ٤٨/ الهيئة الانضباطية/ ٢٠١١ بتاريخ ٢٩/١١/٢٠١١، قرار غير منشور، وفي ذات السياق القرار الصادر من هيئة انضباط موظفي الإقليم رقم ١١١/الهيئة الانضباطية/ ٢٠١١ بتاريخ ١٨/١/٢٠١٢، قرار غير منشور
- (١٢٢) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ١٢٥/ الهيئة العامة/ انضباطية / ٢٠٢٠ بتاريخ ٢٢/١١/٢٠٢٠، قرار غير منشور.
- (١٢٣) قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في الدعوى المرقمة ٢٣٠/ الهيئة الانضباطية/ ٢٠٢٠ بتاريخ ٠٧/١٠/٢٠٢٠، قرار غير منشور.
- (١٢٤) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ١١٠/ الهيئة العامة/ انضباطية / ٢٠١٥ بتاريخ ١٣/٠٧/٢٠١٥، قرار غير منشور.
- (١٢٥) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ١٦/ الهيئة العامة/ انضباطية / ٢٠١٥ بتاريخ ٢٦/٠١/٢٠١٥، قرار غير منشور.
- (١٢٦) قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في الدعوى المرقمة ١٠/ الهيئة الانضباطية/ ٢٠١٩ بتاريخ ٣٠/٠٩/٢٠١٩، قرار غير منشور.
- (١٢٧) قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة ٢٨/ الهيئة العامة/ انضباطية / ٢٠٢٢ بتاريخ ١٤/٠٢/٢٠٢٢، قرار غير منشور، وفي ذات السياق قرارات الهيئة العامة المرقمة ١٧٤ و ١٧٥ و ١٧٦ / الهيئة العامة/ انضباطية / ٢٠٢٢ بتاريخ ١٣/١٠/٢٠٢٢، قرار غير منشور.

المصادر

أولاً: الكتب باللغة العربية

- (١) إبراهيم عبدالعزيز شيحا، مبادئ وأحكام القانون الإداري، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٩٥.
- (٢) إبراهيم محمد علي، القضاء الإداري - قضاء الإلغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، بلا سنة طبع.
- (٣) أنس جعفر، القرارات الإدارية، ط٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٣.
- (٤) أيمن فتحي محمد عفيفي، مبادئ القانون الإداري، ط١، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٧.
- (٥) حسني درويش عبدالحميد، نهاية القرار الإداري عن غير طريق القضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨.
- (٦) حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠.
- (٧) حمدي أبو التور السيد عويس، مبدأ احترام الحقوق المكتسبة في القانون الإداري، ط١، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١١.



- ٨ خليل هيكل، القضاء الإداري ورقابته على أعمال الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، بلا سنة طبع.
- ٩ سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة لقرارات الإدارية - دراسة مقارنة -، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٥٧.
- ١٠ سامي جمال الدين، الرقابة على أعمال الإدارة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٣.
- ١١ سعيد عبدالمنعم الحكيم، الرقابة على أعمال الإدارة في الشريعة الإسلامية والقوانين المعاصرة، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٦.
- ١٢ شريف يوسف خاطر، النظام القانوني لقرارات الإدارية، دار الفكر والقانون، المنصورة، ٢٠٢٣.
- ١٣ طعيمة الجرف، القانون الإداري، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ١٩٧٠.
- ١٤ عبدالحكيم فودة، الخصومة الإدارية - أحكام دعوى الإلغاء والصيغ النموذجية لها، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦.
- ١٥ عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، القرارات الإدارية في الفقه وقضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٧.
- ١٦ عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، الإنهاء الإداري للقرارات الإدارية - سحب وإلغاء القرار الإداري -، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠١٥.
- ١٧ عبدالغني بسيوني عبدالله، القانون الإداري، الدار الجامعية، بيروت، بلا سنة طبع.
- ١٨ عدنان ملا صالح، الرقابة القضائية على عنصر السبب في القرار الإداري، ط٢، مكتبة يادكار، السلبيانية، ٢٠٢١.
- ١٩ عصام عبدالوهاب البرزنجي، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧١.
- ٢٠ علاء إبراهيم محمود عبدالله الحسيني، حماية الحقوق المكتسبة الناشئة عن القرار الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٧.
- ٢١ علي خطار شطناوي، القانون الإداري الأردني، ج٢، ط١، دار وائل، عمان، ٢٠٠٩.
- ٢٢ علي محمد بدير وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٧.
- ٢٣ عمرو عدنان، مبادئ القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤.
- ٢٤ فاروق أحمد خماس، الرقابة على أعمال الإدارة، جامعة الموصل، الموصل، ١٩٨٨.
- ٢٥ فؤاد العطار، القضاء الإداري، دراسة مقارنة لأصول رقابة القضاء على أعمال الإدارة وعمالها ومدى تطبيقها في القانون الوضعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٦-١٩٦٧.
- ٢٦ ماجد راغب الحلو، القرارات الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩.
- ٢٧ ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، دار الكتاب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، ١٩٩٦.

- ٢٨) ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، ط١، الذاكرة للنشر والتوزيع، بغداد، ٢٠٢٢.
- ٢٩) محمد رفعت عبدالوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٥.
- ٣٠) محمد عبدالحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، ط٢، مطبعة العشري، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ٣١) محمد عبدالعال السناري، مبادئ ونظريات القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ٣٢) محمد فؤاد عبدالباسط، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، بلا سنة طبع.
- ٣٣) محمد نجم محسن، سلطة الإدارة في إلغاء أو سحب قراراتها الإدارية وآثارها على الحقوق المكتسبة للأفراد، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٢٠.
- ٣٤) محمد محمد عبداللطيف، القرار الإداري: الأصول النظرية والمشكلات العملية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٢١.
- ٣٥) مصدق طالب، الشامل في الوظيفة العامة والموظف العام، ج١، دار السنهوري، بيروت، ٢٠٢٥.
- ٣٦) مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، ج٢، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
- ٣٧) مصطفى عبدالغني أبو زيد، الحقوق المكتسبة للموظف العام بين النظرية والتطبيق، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٦.
- ٣٨) نجيب خلف أحمد الجبوري، القانون الإداري، ط١، مكتبة يادكار، السلبيانية، ٢٠١٥.
- ٣٩) نجم عليوي خلف، مبدأ عدم الرجعية في القرارات الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٦.
- ثانياً: الرسائل والأطاريح:**
- ١) ميس شاكرا الجبوري، سحب وإلغاء القرارات الإدارية المشروعة وغير المشروعة وتأثيرها على الحقوق المكتسبة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية في لبنان، كلية الحقوق، بيروت، ٢٠٢١.
- ثالثاً: المجالات والبحوث العلمية:**
- ١) زياد خالد المبرجي، الحق المكتسب في القانون الإداري، مجلة الحقوق، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، العدد ١٦-١٧، السنة ٦، المجلد ٤، بغداد، ٢٠١١.
- رابعاً: المواقع الالكترونية**
- ١) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ١٥/إداري/تميز/٢٠١٤ في ٢٢/١/٢٠١٥، متاح على الموقع الإلكتروني لوزارة العدل العراقية: <https://www.moj.gov.iq/view.1922>
- خامساً: القوانين والتعليمات:**
- ١) قانون الخدمة المدنية المرقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل
- ٢) قانون الملاك رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠ المعدل
- ٣) قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل
- ٤) قانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ المعدل
- ٥) قانون مجلس شوري الإقليم رقم ١٤ الصادر في ٢٠٠٨



سادساً القرارات:

- ١) قرارات المحكمة الإدارية العليا في مجلس الدولة العراقي، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لأعوام ٢٠٠٧ و ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٢٠١٥ و ٢٠١٦ و ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ و ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ و ٢٠٢٢، جمهورية العراق، مجلس الدولة.
- ٢) قرارات الهيئة العامة في مجلس شورى الاقليم لأعوام ٢٠١٥ - ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤، قرارات غير منشورة.
- ٣) قرارات هيئة انضباط موظفي الإقليم لأعوام ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٧ و ٢٠١٩ و ٢٠٢٢، قرارات غير منشورة.