

ممارسة الموظف الحريات في القانون الإداري

Employees' Exercise of Freedoms in Administrative Law

م. هيثم صالح عبد

الجامعة التقنية الوسطى / معهد الادارة التقني

haithamsalih@mtu.edu.iq

٠٧٧٠٦٥٨٤٧٨٣

م. حمزة عيدان شياح

الجامعة التقنية الوسطى / معهد الادارة التقني

hamza.edan@mtu.edu.iq

٠٧٧٢٧٢٣٧٣٢٥

م.م. فراس مؤيد احمد

الجامعة التقنية الوسطى / معهد الادارة التقني

salwmfiras@gmail.com

٠٧٧٠٧٨٩٨٦٠٠

المستخلص:

يتناول هذا البحث مسألة ممارسة الموظف للحريات في ظل إطار القانون الإداري، بإعتبار ان الإدارة العامة تلعب دوراً محورياً في تنظيم وضمان ممارسة الأفراد لحرياتهم ضمن حدود النظام العام، كما يركز البحث على العلاقة بين السلطات الإدارية والحريات الأساسية مثل حرية التعبير، وحرية التجمع، وحرية التنقل، وحرية العقيدة. كما بدأ البحث بتحديد مفهوم الحريات وفق القانون الإداري مؤكداً على انها حقوق كفلتها الدساتير والقوانين، ولكنها ليست مطلقة بل مقيدة بنصوص قانونية لتحقيق مصلحة المجتمع وحماية النظام العام. كما وأبرز البحث أهمية رقابة القضاء الإداري على تصرفات الإدارة، حيث تضمن حماية الأفراد من اي انتهاك او تجاوز لحقوقهم وحرياتهم، كما أكد البحث على ضرورة تحقيق التوازن بين الحريات الفردية وواجبات الوظيفة من خلال احترام الضوابط القانونية والمؤسسية. كلمات مفتاحية: قانون اداري – موظف – الحريات العامة – الرقابة الإدارية – القضاء الإداري.

Abstract:

This research addresses the issue of employees' exercise of freedoms within the framework of administrative law, given that public administration plays a pivotal role in regulating and ensuring that individuals exercise their freedoms within the limits of public order. The research also focuses on the relationship between

administrative authorities and fundamental freedoms such as freedom of expression, freedom of assembly, freedom of movement, and freedom of belief.

The research also began by defining the concept of freedoms according to administrative law, emphasizing that they are rights guaranteed by constitutions and laws, but they are not absolute, but rather restricted by legal texts to achieve the interests of society and protect public order.

The study also highlighted the importance of administrative judicial oversight of administrative actions, as it ensures the protection of individuals from any violation or infringement of their rights and freedoms. The study also emphasized the need to achieve a balance between individual freedoms and job duties by respecting legal and institutional controls.

Keywords: Administrative Law - Employee - Public Freedoms - Administrative Oversight - Administrative Judiciary.

مقدمة

تعتبر الحرية من الحقوق الاساسية التي كفلتها الدساتير والقوانين الدولية، اذ لا تسقط عن الإنسان لمجرد دخوله في وظيفة مع الدولة او أحد أجهزتها، ولكن ممارسة الموظف لحياته تواجه انضباط يختص بالتزاماته الوظيفية حيث تتطلب منه التحلي بواجبات قانونية ومهنية.

يتناول هذا البحث موضوع ممارسة الموظف الحريات في القانون الإداري من حيث الاساس القانوني لهذه الحريات والضوابط التي تفرض على ممارستها، بالإضافة للتطبيقات القضائية التي تظهر من خلالها حدود التوازن.

كما ان الموظف يمثل أحد العناصر الاساسية في بناء الدولة اذ يعتبر نموذجاً في تنفيذ السياسات العامة وتحقيق المصلحة العامة ضمن إطار احترام القانون والانضباط الوظيفي، وهذا يعني ان انخراطه في الوظيفة لا يعني تجريده من صفته الإنسانية او حرمانه من ممارسة حقوقه الاساسية وعلى رأسها الحريات العامة التي يكفلها الدستور والقانون، ولكن هذه الحريات ستكون مقيدة بضوابط تفرضها طبيعة إدارة العمل أي ليست مطلقة، ومن خلال هذا البحث يبرز الآتي:

اولاً: - أهمية البحث:

تبرز أهمية هذا البحث في كونه يتناول موضوعاً تتقاطع فيه الحريات مع واجبات الوظيفة، لذا يسلط هذا البحث الضوء على حقوق الموظف في ظل تزايد المطالبات بحقوق الانسان وضمان حرياته الأساسية في داخل مختلف القطاعات، وبهذا يسعى هذا البحث على بيان حدود وضوابط ممارسة

الموظف لحياته كحرية التعبير وحرية الانتماء النقابي والسياسي وحرية التظاهر، كما ازدادت أهمية هذا الموضوع في ظل تزايد وتطور التشريعات القانونية والدساتير.

ثانياً: - إشكالية البحث:

ان الموظف بصفته مواطن يتمتع بمجموعة من الحقوق والحريات الأساسية مثل حرية التعبير عن الرأي وحرية الانتماء النقابي وحرية التجمع السلمي وغيرها من الحريات المدنية، ولكن هذه الحريات ليست مطلقة بل مقيدة بضوابط طبيعة العمل، وعليه تظهر إشكالية قانونية تتمثل في البحث عن التوازن بين الحقوق الفردية للموظف وضرورات الوظيفة، متضمنة ما يأتي:

- ما هو الإطار الدستوري والقانوني الذي ينظم حقوق الموظف في ممارسة الحريات العامة؟
- ما هي حدود حرية التعبير بالنسبة للموظف فيما يتعلق بانتقاد الإدارة او التعبير عن اراء سياسية؟
- هل يسمح للموظف بالانتماء الى احزاب سياسية او منظمات نقابية؟
- هل توجد ضمانات قانونية تتيح للموظف حماية نفسه من أي عقاب تأديبي او اداري بسبب ممارسته لحياته؟

- هل الضوابط المفروضة على حريات الموظف متناسبة مع الهدف الإداري؟

ثالثاً: - منهجية البحث:

ان موضوع ممارسة الموظف الحريات في القانون الإداري اتبع منهجية قانونية متكاملة تجمع بين. فقد تم الاعتماد أساساً على المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية والتشريعات التي تنظم علاقة الموظف بالحريات سواء على المستوى الدستوري او الإداري او التنظيمي، كما وتم الاعتماد على مصادر متعددة منها النصوص القانونية للأنظمة للقانون الإداري، إضافة الى بعض الكتب والمقالات للإلمام بمختلف جوانب هذا الموضوع.

رابعاً: هدف البحث:

يهدف البحث إلى دراسة الإطار القانوني الذي ينظم ممارسة الموظف لحياته في ظل قواعد القانون الإداري كما وتم الكشف عن حدود الممارسة بين ما يكفله القانون من حقوق وما تفرضه عليه الوظيفة من التزامات وقيود، كما يسعى البحث الى توضيح التوازن بين حريات الموظف وحقوقه وبين ضمان سير المرافق العامة دون الاخلال بمتطلبات الحياد والانضباط الإداري، كما يهدف البحث الى دراسة دور التشريع والاجتهاد القضائي في وضع هذا التوازن.

خامساً: - هيكلية البحث:

تم تقسيم هذا البحث الى مطلبين، حيث جاء في المطلب الاول: مفهوم الحريات وفق القانون الإداري، وفي المطلب الثاني: ممارسة الموظف الحريات في القانون الإداري.

المطلب الأول

مفهوم الحريات وفق القانون الإداري

هي مجموعة من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الافراد ومحمية بموجب القانون والدستور ويخضع تنظيمها وادارتها من قبل الدولة ومؤسساتها وفقاً للمبادئ الشرعية والقانونية وعليه سنتناول في هذا المطلب فرعين، حيث يشمل الفرع الأول على: تعريف الحريات، والفرع الثاني: علاقة القانون الإداري بالحريات.

الفرع الأول

تعريف الحريات

ان الحريات تعد من اهم الحقوق التي يتمتع بها الانسان كونه كائناً يعيش داخل جماعة سياسية، كما ويشير هذا المصطلح الى الحقوق التي تمكن الافراد من ممارسة شؤونهم الشخصية والدينية والسياسية بحرية تزامناً مع احترام القانون والنظام العام، ومن اهم هذه الحريات حرية التعبير عن الرأي، وحرية المعتقد، وحرية التنقل، وحرية الاجتماع وغيرها من الحقوق الأساسية التي تعد اللبنة الاساسية في النظام الديمقراطي.^(١)

كما تستند هذه الحريات الى النصوص الدستورية، والتي تعد المصدر الأعلى الذي ينظم العلاقة بين الفرد والدولة، فالدستور الحديث تضمن باباً يختص للحقوق يقر فيه حرمة الحياة الخاصة، وحرية الفكر، وحرية الصحافة...ألخ، كما تنص غالباً على انه لا يجوز لأي قانون او اجراء ان ينال من هذه الحريات^(٢).

وفي القانون الإداري تعتبر الحريات مجالاً تنظيمياً تخضع فيه ممارسات الافراد الى ضوابط تضعها السلطة الادارية، بهدف حماية النظام العام وبهذا فإن الإدارة العامة تملك سلطة تنظيم ممارسة الحريات دون ان يكون لها الحق في الغائها او تقليصها من غير مبرر قانوني واضح وهو ما يعرف بمبدأ الشرعية.^(٣)

كما ان الحريات لا تعتبر مجرد امتيازات بل هي تجسيد عملي لكرامة الانسان ووسيلة ل حمايته من التعسف والهيمنة، كما انها تتجاوز كونها مفاهيم قانونية لتصبح معايير اساسية تقاس بها مدى تقدم

^١ د. محمود حافظ، الحريات العامة في النظم الدستورية والإدارية المعاصرة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة ٢٠١٨، ص ١٣.

^٢ د. عوض العلقمي، المدخل إلى القانون الدستوري والنظم السياسية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة ٢٠٢٠، ص ٧٢.

^٣ د. عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري: التنظيم الإداري والنشاط الإداري والضبط الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة ٢٠١٩، ص ٢٠٣.

الدول واحترامها لحقوق الإنسان، لذا فإن الدفاع عن الحريات لا يقتصر على القانونيين بل هو واجب وطني ومجتمعي.^(١)

كما وقد عززت المواثيق الدولية من مكانة الحريات مثل الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨، والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦، وألزمت الدول باحترامها ضمن نظمها القانونية والإدارية، كما واصبحت هذه المواثيق مرجعاً مهماً في تفسير وتوسيع نطاق الحريات في التشريعات الوطنية.^(٢)

الفرع الثاني

علاقة القانون الاداري بالحريات

علاقة الحريات بالقانون الإداري تعتبر من الركائز الأساسية في النظام القانوني، حيث يضمن القانون الإداري تنظيم الحريات العامة ويوفر الآليات القانونية لحمايتها من أي تعسف إداري، من خلال الضبط الإداري والرقابة القضائية والنصوص الدستورية والتشريعية يتحقق التوازن بين سلطة الإدارة العامة وحقوق الافراد.

وكما ذكر سابقاً ان الحريات تستند الى نظم دستورية وهي مقيدة بموجب القانون الإداري، وعليه فإن الضبط الإداري يعد من الوسائل التي تستخدمها الادارة العامة للحفاظ على النظام العام، والذي يشمل الامن العام والاستقرار^(٣)، فمن خلال الضبط الإداري يمكن للسلطات الادارية ان تفرض قيوداً على بعض الحريات، وذلك بهدف حماية النظام العام، ومع ذلك يجب ان تكون هذه القيود مشروعة ومتناسبة مع الهدف المراد تحقيقه، كما وان القضاء الإداري يراقب مشروعية هذه القيود، ويضمن عدم تعسف الإدارة في استخدامها.^(٤)

كما انه يلعب دوراً حاسماً في حماية الحريات من اي تجاوز او تعسف من قبل الإدارة من خلال الرقابة القضائية^(٥)، حيث يمكن للافراد الطعن في القرارات الادارية التي تمس حرياتهم ويقوم القضاء الإداري بفحص مشروعية هذه القرارات والتأكد من توافقها مع القانون والدستور، ففي

^١ د. سعد زغلول عبد الحميد، حقوق الإنسان والحريات العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة ٢٠١٦، ص ٢١.
^٢ مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان، الشرح القانوني للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، القاهرة، سنة ٢٠٢٠، ص ٣٨.

^٣ علاقة الضبط الإداري بالحريات العامة

<https://jilrc.com/archives/13696>

^٤ المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مدى سلطة الإدارة في تنظيم الحقوق والحريات العامة: دراسة مقارنة.

<https://dsr.mutah.edu.jo/index.php/jzjpls/article/view/106>

^٥ التأثير المتبادل بين القضاء بين مجال الحقوق والحريات العامة

<https://bclcd.org>

العراق على سبيل المثال تختص محكمة القضاء الإداري بالنظر في صحة الأوامر والقرارات الإدارية وتوفر وسيلة قانونية للأفراد للدفاع عن حقوقهم وحررياتهم.^(١) كما ان النصوص الدستورية والتشريعية تعتبر من الضمانات الأساسية لحماية الحريات العامة، فالدستور يحدد الحقوق والحريات الأساسية ويضع المبادئ التي يجب ان تلتزم بها السلطات العامة، كما ان القوانين التشريعية تعطي تفصيلاً لهذه الحقوق وتحدد كيفية ممارستها والقيود التي يمكن فرضها عليها، ففي العراق على سبيل المثال تنص المادة ٤٦ من الدستور على أنه: ((لا يكون تقييد ممارسة اي من الحقوق والحريات الواردة في هذا الدستور او تحديدها الا بقانون او بناءً عليه على ألا يمس ذلك التحديد والتقييد جوهر الحق او الحرية)) وهذا يعتبر ضماناً قانونية مهمة لحماية الحريات.

المطلب الثاني

ممارسة الموظف الحريات في القانون الإداري

يعتبر الموظف العام احد العناصر المحورية في البناء الإداري للدولة، حيث يعتبر نموذجاً في تنفيذ السياسات العامة وتسيير المرافق الحيوية بما يحقق الصالح العام، وبالرغم من ان صفته الوظيفية لا تجرده من صفته كمواطن يتمتع بكافة الحقوق والحريات التي كفلها الدستور إلا ان ممارسته للحريات تخضع لقواعد منظومته الإدارية وما تفرضه من التزامات وضوابط قانونية وسلوكية، وعليه فأن هذا المطلب سيتناول فرعين لتوضيح كيفية ممارسته لهذه الحقوق حيث جاء في الفرع الأول: حدود ممارسة الموظف للحريات، وفي الفرع الثاني: التوازن بين الحريات والواجبات الوظيفية.

الفرع الأول

حدود ممارسة الموظف للحريات

ان وظيفة الموظف العام تمتاز بخصوصية قانونية واجتماعية تفرقه عن غيره من افراد المجتمع، اذ يجب ان يكون نموذجاً للانضباط والحياد في ممارسته لعمله لذا فإن ممارسته للحريات التي يكفلها القانون والدستور تخضع لضوابط تهدف الى تحقيق التوازن بين حقوق الموظف كفرد وواجباته الوظيفية.

كما تضمن الدساتير والقوانين الاساسية في معظم الدول ومنها العراق للموظفين الحريات الاساسية التي يتمتع بها باقي المواطنين كحرية التعبير وحرية الانتماء السياسي والنقابي، الا ان حررياتهم لا

^١ دور القضاء الإداري في حماية حقوق الانسان

[/https://revuealmanara.com](https://revuealmanara.com)

تكون مطلقة بل مقيدة بقيود قانونية لضمان سير العمل وعدم الاضرار بالمصلحة العامة، كما وتنص المادة (٤٦) من الدستور العراقي:

((لا يكون تقييد ممارسة اي من الحقوق والحريات الواردة في هذا الدستور او تحديدها الا بقانون او بناء عليه على ألا يمس ذلك التحديد والتقييد جوهر الحق او الحرية))^(١)

كما واكد القانون الإداري بجانب التشريعات الخاصة بالموظفين أن ممارسة هذه الحريات يجب ألا تعوق سير المرافق العامة او تتعارض مع واجبات الوظيفة العامة.^(٢)

كما ان الموظف يتمتع بمجموعة من الحريات كحرية التعبير ولكنها تخضع لضوابط عدم المساس بسرية العمل او تشويه سمعة الإدارة^(٣)، وكذلك حرية الانتماء السياسي والنقابي حيث يحق له الانضمام إلى الاحزاب السياسية او النقابات ولكن دون ممارسة أنشطة تضر بالنظام الإداري او تخل بانضباط العمل^(٤)، كما ويسمح بحرية التجمع مع إمكانية تضمين مظاهرات او احتجاجات بشرط ألا تؤثر على سير العمل العام او الامن العام^(٥)، ومع وجود هذه الحريات فأن القوانين الإدارية تضع لها حدوداً واضحة بسبب طبيعة عمل الموظف ومسؤوليته.

وقد قيدت هذه الحريات بقيود مرتبطة بواجبات الوظيفة العامة حيث تفرض التزاماً واحترام النظام العام داخل الادارة ومثال على هذه القيود كمنع ممارسة النشاط السياسي داخل مكان العمل للحفاظ على حياد الوظيفة^(٦)، وايضاً تضمن تقييد حرية التعبير اذا كان ينطوي على افشاء اسرار وظيفية او انتقاد يؤدي الى الاضرار بالمصلحة العامة الصورة الإدارية^(٧)، كما يجب قبل المشاركة بأي من المظاهرات او النشاطات السياسية اخذ الاذن الذي قد يسمح بذلك كي لا تؤثر على اداء الوظيفة^(٨)، كما وقد حظر الانتماء لأحزاب او جماعات سياسية معادية للدولة^(٩).

كما يمكن للإدارة فرض قيود مؤقتة على بعض الحريات اثناء الطوارئ او الازمات مثل حظر التجول او تقييد التجمعات^(١٠).

^١ الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥، المادة ٤٦

^٢ https://www.constituteproject.org/constitution/Iraq_2005?lang=ar

^٣ القانون الإداري العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٧٧.

^٤ محمد عمر، الحريات العامة في الوظيفة العمومية، مجلة الحقوق، سنة ٢٠١٩، ص ٤٥.

^٥ عبد الله الزهيري، الحقوق السياسية للموظف العام، دار الفكر، سنة ٢٠٢٠، ص ٧٨.

^٦ مجلة الدراسات القانونية، العدد ١٢، ٢٠٢١.

^٧ القانون الإداري العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٧٧، المادة ٢٢.

^٨ محمد القيسي، الرقابة الإدارية على الموظف العام، دار النشر القانونية، سنة ٢٠١٨.

^٩ قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.

^{١٠} عبد الله العاني، الحقوق والواجبات في الوظيفة العامة، مركز الدراسات القانونية، ٢٠١٩.

^{١١} الهيئة القانونية للشرطة العراقية، تقرير ٢٠٢٢.

وعند تجاوز الموظف حدود ممارسته لحرياته ستواجهه بعض العقوبات التأديبية او الجزئية حيث تشمل العقوبات التأديبية الإنذار، الخصم من الراتب، او الفصل من الخدمة^(١)، او المساءلة الجنائية في حال ارتكاب جرائم الإساءة او نشر اسرار الدولة^٢.

كما يجب عدم جواز تدخل الإدارة في الحريات الا بموجب نصوص قانونية واضحة وذلك لضمان عدم التعسف^(٣)، ويعتبر الالتزام بهذه الحدود ضماناً للحفاظ على التوازن بين الموظف وواجباته. كما ويتمتع الموظف بحق اللجوء الى القضاء الإداري للطعن في اي قرار اداري يقيد حرياته بطريقة غير مشروعة او تعسفية، وتعتبر المحاكم الإدارية هي الجهة المختصة بالنظر في هذه المنازعات والتأكد من مشروعية القيود التي تفرضها الإدارة^٤. كما وقد اصدرت محاكم عراقية عدة احكام تؤكد حق الموظف في ممارسة حرياته ضمن الحدود القانونية وتدين كل تجاوز للإدارة^(٥).

الفرع الثاني

التوازن بين الحريات والواجبات

في النظام تكون الوظيفة هي مركز أساسي للصالح العام، ويتمتع الموظف العام بمجموعة من الحريات التي تكفل له حقوقه الشخصية لكنها في الوقت ذاته تقع تحت واجبات قانونية تنظم سلوكه وممارساته لتضمن حسن سير المرفق العام، ويعتبر التوازن بين هذه الحريات والواجبات من أعمق التحديات التي تواجه القانون الإداري الذي يسعى دائماً لتحقيق هذا التوازن لضمان حقوق الفرد دون الاخلال بمصلحة الدولة والمجتمع^(٦).

ان التوازن القانوني يعنى بضبط حدود ممارسة الحريات والحقوق الشخصية للموظف في مقابل فرض الواجبات والمسؤوليات الوظيفية، بحيث لا يلحق التمتع بالحريات الشخصية للموظف الى ضرر بالمصلحة العامة او تعطيل سير العمل، اذ يكون توازن قائم على احترام الحقوق مع الالتزام بالقواعد التي تحكم الوظيفة العامة^(٧).

كما وتعتبر الحريات التي يتمتع بها الموظف ذات طبيعة نسبية، أي انها ليست مطلقة، وتكون ممارستها ضمن إطار قانوني لضمان سير المرافق العامة بكفاءة وعدالة.

^١ قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.

^٢ القانون الجنائي العراقي.

^٣ حيدر محمد، الحقوق الدستورية للموظف العام، جامعة بغداد، سنة ٢٠٢١.

^٤ مجلة القضاء الإداري، سنة ٢٠٢٢.

^٥ تقرير محكمة القضاء الإداري، سنة ٢٠٢٣.

^٦ د. عبد الكريم الغلابي، مبادئ القانون الإداري، دار النهضة العربية، سنة ٢٠١٨، ص ١٣٢.

^٧ د. سلمان الحربي، "القانون الإداري والحقوق الأساسية"، مجلة القانون العربي، ٢٠٢٠، العدد ٤، ص ٥٦.

وكما ذكر سابقاً أنه يتمتع بعدة حريات كحرية التعبير وحرية التعبير، وحرية الانتماء الساسي والنقابي وحرية التجمع السلمي وغيرها، وهذه يقابلها مجموعة من الواجبات كالانضباط الوظيفي والحياد اذ يجب ان يحافظ على حياد الإدارة وعدم استخدام الوظيفة لأغراض شخصية او سياسية^(١). ومن الواجبات الأخرى سرية المعلومات حيث يحظر على الموظف افشاء اسرار العمل التي قد تتعلق بأمن الدولة او مصالحها الاقتصادية والساسية^(٢)، كما ويكون الموظف ملزم بتنفيذ الأوامر والتوجيهات الصادرة من ادارته ما لم تكن مخالفة للقانون او الاخلاق. ويتحقق هذا التوازن بوضع التشريعات القانونية على سبيل المثال وضع المشرع نصوصاً قانونية توازن بين حقوق الموظف وواجباته بحيث لا تسلب حرياته ولا تسلب الوظيفة من الانضباط ومن هذه النصوص القانونية: (قوانين الخدمة العامة التي تنظم حقوق وواجبات الموظف وتحدد كيفية ممارسة الحريات ضمن إطار قانوني^(٣)) وايضاً التشريعات الخاصة بالحقوق السياسية والنقابية للموظف والتي تسمح له بممارسة نشاطاته ضمن قيود محددة. كما وتعتبر المحاكم الإدارية الضمان الرئيسي لمنع الإدارة في تقييد حريات الموظف وتوفير حماية قانونية له ضد اي قرار اداري تعسفي^(٤). كما يعد وجود لجان تأديبية تحفظ حقوق الموظف وترشد الإدارة في تطبيق القانون بشكل عادل^(٥)، وبالرغم من وجود اطر قانونية فأن الإدارة تواجه صعوبة في تحقيق التوازن احياناً تتعارض حرية التعبير والانضباط الوظيفي خاصة في الازمات السياسية او الاجتماعية^(٦). وهناك مشكلة أخرى تعيق تطبيق القوانين وهي التمييز، حيث يمكن ان تكون هناك تجاوزات او تعسف في استخدام السلطة من قبل الإدارة، كما ويعتبر غياب الوعي القانوني لدى بعض الموظفين بأهمية التوازن بين حقوقهم وواجباتهم عائق كبير في تطبيق التوازن. كما ان احترام هذا التوازن يعزز من شرعية الادارة ويزيد من رضا الموظفين ويحفزهم على أداء واجباتهم بكفاءة كما يرسخ احترام الحقوق ولذا فهو يعزز البناء الديمقراطي ويضمن احترام سيادة القانون^(٧).

^١ القانون الإداري العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٧٧، المادة ٢٢.

^٢ د. محمد القيسي، "الرقابة الإدارية على الموظف العام"، دار النشر القانونية، ٢٠١٨.

^٣ قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.

^٤ مجلة القضاء الإداري، ٢٠٢٢.

^٥ هيئة التأديب الوظيفي العراقية، تقرير ٢٠٢٣.

^٦ د. حسين الكردي، الواجبات المهنية للموظف العام، مجلة الدراسات القانونية، سنة ٢٠١٩.

^٧ د. عبد الله العاني، الحقوق والواجبات في الوظيفة العامة، مركز الدراسات القانونية، سنة ٢٠١٩.

الخاتمة

في ختام هذا البحث يتضح ان ممارسة الموظف لحياته تكون مقيدة بضوابط الوظيفة الإدارية الا ان هذا لا يمنعه من ممارستها أي تكون نسبية، ولاسيما حرية التعبير عن الرأي، وحرية التجمع السلمي، والانتماء السياسي او النقابي.

كما تبين من خلال هذا البحث ان القانون لا يحرم الموظف من حقوقه الدستورية، بل تكون ممارستها ضمن ضوابط تضمن عدم تعارضها مع مقتضيات الوظيفة، وخاصة من حيث الحياد والإمتناع عن استغلال المنصب لتحقيق مصالح خاصة او الترويج لأفكار تمس بسير المرفق العام. و عليه توصلنا لما يأتي:

أولاً: - النتائج:

١- تقييد الحريات لأسباب وظيفية حيث ان ممارسة الموظف لحقوقه وحياته تخضع لقيود قانونية لحماية حسن سير المرفق العام.

٢- اولوية المصلحة العامة حيث يتقدم المرفق العام باولوية على الحريات الفردية في حالات التعارض.

٣- ان القضاء الإداري يشكل ركيزة اساسية في تحقيق التوازن بين حماية الحريات الفردية واحترام الالتزامات المهنية للموظف.

٤- اتضح ان العديد من الإشكاليات تنشأ بسبب جهل الموظفين بحقوقهم وواجباتهم وهنا يستوجب التوعية القانونية.

٥- تؤكد الأنظمة القانونية على حق الموظف في الانتماء والعمل النقابي إلا ان هذا الحق يكون ضمن إطار معين يراعي خصوصية المرافق العامة، ولاسيما في قطاعات حساسة كالأمن والصحة والتعليم.

ثانياً: - التوصيات:

١- ينبغي إدراج برامج خاصة بالحريات والالتزامات المهنية حيث يساهم في رفع مستوى الوعي القانوني ويحد من التجاوزات الناتجة عن الجهل بالقوانين.

٢- دعم القضاء الإداري وتمكينه من أداء دوره في حماية التوازن بين الحريات الفردية والضوابط الإدارية.

٣- اقرار ميثاق وطني للسلوك الوظيفي يوضح المعايير الأخلاقية والمهنية، ويكون إطار مرجعي لممارسة الحريات داخل المرفق العام بما ينسجم مع القيم الدستورية.

٤- يفضل توسيع الحوارات داخل الادارات باعتماد آليات مؤسسية للحوار بين الإدارة والموظفين او ممثلهم النقابيين حيث يسمح بالتعبير عن الآراء والمطالب في إطار قانوني سليم.

٥- يوصى بضرورة مطابقة القوانين الوطنية مع الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان والوظيفة العامة، خاصة تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة.

المصادر

أولاً: - الكتب والمقالات الالكترونية:

- ١- د. حسين الكردي، الواجبات المهنية للموظف العام، مجلة الدراسات القانونية، سنة ٢٠١٩.
- ٢- د. سعد زغلول عبد الحميد، حقوق الإنسان والحريات العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة ٢٠١٦.
- ٣- د. عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري: التنظيم الإداري والنشاط الإداري والضبط الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٩.
- ٤- د. عبد الكريم الغلاييني، مبادئ القانون الإداري، دار النهضة العربية، سنة ٢٠١٨.
- ٥- د. عبد الله الزهيري، الحقوق السياسية للموظف العام، دار الفكر، سنة ٢٠٢٠.
- ٦- د. عبد الله العاني، الحقوق والواجبات في الوظيفة العامة، مركز الدراسات القانونية، ٢٠١٩.
- ٧- د. محمد القيسي، الرقابة الإدارية على الموظف العام، دار النشر القانونية، سنة ٢٠١٨.
- ٨- د. محمد القيسي، الرقابة الإدارية على الموظف العام، دار النشر القانونية، ٢٠١٨.
- ٩- د. محمود حافظ، الحريات العامة في النظم الدستورية والإدارية المعاصرة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٨.
- ١٠- د. عوض العلقمي، المدخل إلى القانون الدستوري والنظم السياسية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة ٢٠٢٠.
- ١١- مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان، الشرح القانوني للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، القاهرة، سنة ٢٠٢٠.

ثانياً: - المقالات الالكترونية:

- ١- التأثير المتبادل بين القضاء في مجال الحقوق والحريات العامة <https://bclcd.org>
- ٢- د. حيدر محمد، الحقوق الدستورية للموظف العام، جامعة بغداد، سنة ٢٠٢١.
- ٣- د. سلمان الحربي، القانون الإداري والحقوق الأساسية، مجلة القانون العربي، العدد ٤، سنة ٢٠٢٠.
- ٤- د. محمد عمر، الحريات العامة في الوظيفة العمومية، مجلة الحقوق، سنة ٢٠١٩.
- ٥- دور القضاء الإداري في حماية حقوق الإنسان <https://revuealmanara.com>
- ٦- علاقة الضبط الإداري بالحريات العامة <https://jilrc.com/archives/13696>
- ٧- المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مدى سلطة الإدارة في تنظيم الحقوق والحريات العامة: دراسة مقارنة. <https://dsr.mutah.edu.jo/index.php/jilps/article/view/106>
- ٨- مقارنة. <https://dsr.mutah.edu.jo/index.php/jilps/article/view/106>
- ٩- المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مدى سلطة الإدارة في تنظيم الحقوق والحريات العامة: دراسة مقارنة. <https://dsr.mutah.edu.jo/index.php/jilps/article/view/106>
- ١٠- مقارنة. <https://dsr.mutah.edu.jo/index.php/jilps/article/view/106>
- ١١- مجلة الدراسات القانونية، العدد ١٢، سنة ٢٠٢١.

١٢- مجلة القضاء الإداري، سنة ٢٠٢٢.

ثالثاً: - القوانين:

١- القانون الإداري العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٧٧.

٢- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.

٣- القانون الجنائي العراقي.

٤- الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥.

https://www.constituteproject.org/constitution/Iraq_2005?lang=ar

رابعاً: - التقارير:

١- تقرير محكمة القضاء الإداري، سنة ٢٠٢٣.

٢- هيئة التأديب الوظيفي العراقية، تقرير ٢٠٢٣.

٣- الهيئة القانونية للشرطة العراقية، تقرير ٢٠٢٢.