

اقصاء الموظف العام من الوظيفة بسبب تقديمه وثائق مزورة لغرض التعيين

م.م. زياد خلف عودة
جامعة بغداد / قسم الشؤون

القانونية

المقدمة

يضع المشرع عادة شروط يجب توافرها في المرشح لشغل الوظيفة العامة حيث اشترط المشرع العراقي عدة شروط للتعيين في الوظائف العامة^(١) فمن هذه الشروط ما يتعلق بولاء الموظف للدولة كشرط الجنسية او بصلاحية الموظف للوظيفة كشرط اللياقة البدنية و شرط العمر و شرط الكفاءة العلمية ومنها ما يتعلق بحسن السيرة والسلوك فيشترط في من يتولى الوظيفة العامة ان يكون حسن السيرة والسلوك وغير محكوم عليه بجناية او جنحة مخلة بالشرف^٠ ومن الجدير بالذكر ان شروط التعيين هذه تختلف من دولة الى اخرى واذا توافرت جميع هذه الشروط في احد المرشحين لتولي الوظيفة العامة تتعقد الرابطة الوظيفية بين الموظف والادارة بالتعيين الا ان ذلك لايعني ان تلك الرابطة دائمية وانما قد تطرأ اسباب تؤدي الى انقضاء تلك الرابطة وهذه الاسباب متعدد منها ما يعود الى رغبة الادارة ومنها ما يعود الى رغبة الموظف العام منها ما يكون بحكم القانون^(٢)

والذي يهمننا في هذا البحث من تلك الاسباب هو الاقصاء من الوظيفة الذي يعتبر من احد اسباب انقضاء الرابطة الوظيفية بحكم القانون حيث ان على الادارة اقصاء الموظف من الوظيفة اذا تبين لها عدم توفر شرط من شروط التعيين^(٣) وسنقوم هنا بالتركيز على موضوع اقصاء الموظف من الوظيفة بسبب تقديمه وثائق مزورة لغرض التعيين وخاصة تقديم الوثائق الدراسية المزورة لاعتبار ان شرط الكفاءة العلمية لامجرد شرط من شروط صلاحية التعيين فحسب بل شرط من شروط الاستمرار والبقاء في الوظيفة العامة و لما نراه اليوم في المجتمع الوظيفي في العراق الكثير من الموظفين الذين تم اقصائهم من الوظيفة بسبب تقدمهم نائق دراسية مزورة لغرض التعيين لذلك ارتئينا تقسيم هذا البحث الى ثلاثة مباحث وكما يلي :-

المبحث الاول

() انظر المادة (٨٧و٨) من قانون الخدمة المدنية العراقي الرقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.

() د . علي محمد البدير ، د. عصام عبد الوهاب البرزنجي ، د. مهدي ياسين السلامي ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، بيروت - لبنان ، ٢٠٠٨ ، ص ٣٧٢.

() انظر المادة (الثانية والستون) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.

ماهية الاقصاء من الوظيفة

ان حرص المشرع على الارتقاء بالوظيفة العامة يجعل من الضرورة العناية بأختيار الموظفين واشتراط توافر القدرة والكفاية في من يعين في الوظائف العامة تحقيقاً للصالح العام^(١) لذلك اشترط المشرع العراقي شروطاً يجب مراعاتها في التعيين وذلك في المادة (٨٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل . لكن ماهو جزاء الاخلال بهذه الشروط ؟ وبعبارة اخرى ماهو الاجراء الذي يمكن للادارة اتخاذه اذا ثبت لها ان احد من شروط التعيين غير متوفرة في موظف تم تعيينه مسبقاً؟

يمكننا الاجابة على هذا التساؤل بالرجوع الى نص المادة (الثانية والستون) من قانون الخدمة المدنية العراقي المذكور اعلاه والتي تنص على انه ((اذا ثبت للادارة ان شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين (٧،٨) من هذا القانون لم تكن متوفرة كلها او قسم منها في الموظف عند تعيينه لاول مرة فيجب اقصاؤه بأمر من سلطة التعيين اما اذا زال المانع القانوني للتوظيف ولايوجد سبب اخر لاقصائه فيجوز بقاءه في الخدمة على ان لا تحتسب المدة غير المستكملة للشروط خدمة لاغراض هذا القانون)) من خلال نص المادة اعلاه يمكننا القول الاخلال بأحد شروط التعيين يستلزم قيام الادارة بأقصاء الموظف من الوظيفة وهذا ماأيده القضاء الاداري في العراق^(٢) لكن بمراعاة الشروط الاتية :-

١- ثبوت ان احد شروط التعيين المنصوص عليها في المادتين (٨٧) من قانون الخدمة المدنية المذكور اعلاه لم تكن متوفرة عند تعيين الموظف المراد اقصاؤه .

٢- ان يكون الموظف الذي ثبت اخلاله بأحد شروط التعيين قد تعيينه لاول مرة بمعنى انه لايجوز اقصاء موظف ما سبق وان تم تعيينه بتوافر جميع شروط التعيين فيه ثم اخل هذا بأحد تلك الشروط اثناء توليه الوظيفة العامة وهذا ما قضى به مجلس الانضباط العام في العراق^(٣) .

٣- ان يصدر قرار الاقصاء من الوظيفة من سلطة التعيين التي قامت بأصدار قرارها بتعيين الموظف المراد اقصاؤه من الوظيفة مسبقاً فأذا صدر قرار الاقصاء من غير تلك السلطة يكون معيباً بعبء عدم الاختصاص وجزاؤه الالغاء

٤- اذا زال المانع القانوني للتوظيف ولايوجد سبب اخر لاقصاء الموظف فإنه يجوز بقاءه في الخدمة وهذا متروك لسلطة الادارة التقديرية^(٤) .

() د . مازن ليلو راضي ، القانون الاداري ، مطبعة جامعة دهوك ، ٢٠١٠ ، ص ١٣٦ .

() قرار مجلس الانضباط العام رقم ١٨٠/انضباط / تمييز / ٢٠٠٨ المؤرخ في ١١/٩/٢٠٠٨ ، مجموعة قرارات مجلس الانضباط العام لعام ٢٠٠٨ .

() قرار مجلس الانضباط العام رقم ٢٧٩/انضباط/تمييز/٢٠٠٩ المؤرخ في ٢٨/١٢/٢٠٠٩ ، مجموعة قرارات مجلس الانضباط العام لعام ٢٠٠٩ .

() د . غازي فيصل مهدي ، تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام ، الطبعة الاولى ، بغداد ، ٢٠٠٤ ، ص ١١٢ .

ومن الجدير بالذكر ان الاقصاء من الوظيفة لايعتبر عقوبة انضباطية لان مبدأ الشرعية في التأديب الاداري يقضي بأن ((لعقوبة الابنص))

وكذلك لان العقوبات الانضباطية جاءت على سبيل الحصر في المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل^(١) الا انه من الواضح من نص المادة اعلاه ان الاقصاء من الوظيفة اشبه مايكون بعقوبة الفصل من الوظيفة الواردة في الفقرة (سابعاً) من المادة اعلاه من حيث ان عقوبة الفصل تكون محددة بمدة معينة يسمح له بعد انتهائها العودة الى الوظيفة مرة اخرى وهذا ما اكده قرار مجلس قيادة الثورة النحل رقم ٩٩٧ لسنة ١٩٧٨ الذي الغي بموجب قانون رد الاعتبار رقم ٣ لسنة ١٩٦٧ حيث جاء بالفقرة (ثالثاً) من القرار المذكور مايلي :-

(١)- يعتبر المحكوم عليه ممن العاملين في الدولة او القطاع الاشتراكي موظفاً كان ام عاملاً مفصولاً من الخدمة العامة خلال مدة بقائه في السجن .

(٢)- يعاد المحكوم عليه من العسكريين ورجال الشرطة والموظفين والعمال والمستخدمين الى الخدمة العامة بعد خروجه من السجن الا اذا فقد شرطاً من شروط التعيين ولايحرم من تولي الخدمة العامة بشكل نهائي واذا وجد مانع من اعادته الى العمل الذي فصل منه فيعمل في عمل اخر في الدولة او القطاع الاشتراكي (٠٠) الا ان الاقصاء من الوظيفة يختلف عن عقوبة الفصل من حيث انه يترتب على عقوبة الفصل من الوظيفة احتفاظ الموظف المفصول والذي اعيد الى الخدمة بحقوقه الناشئة عن الخدمة السابقة على فصله وهذا ما فتى به مجلس شورى الدولة في فتواه المرقمة (٢٦) المؤرخة في ١٣/٤/١٩٨٠ بأن :- (اعادة العامل المفصول الى العمل بعد خروجه من السجن وانتهاء مدة فصله لاتمنع من احتساب خدمته السابقة على الفصل لاغراض الترفيع والزيادة والعلو السنوية والتقاعد).

اما الموظف الذي يتم اقصاؤه من الوظيفة فإنه يخسر خدمته التي قضاه قبل اقصاءه من الوظيفة والتي تعتبر غير مستكملة لشروط التعيين . بحسب ما جاء في المادة (٦٢) المذكورة انفا وبناءً على ماتقدم يمكننا تعريف الاقصاء من الوظيفة بأنه :- احد الاجراءات القانونية التي تمارسها الادارة وتقع ضمن حدود صلاحياتها يتضمن استبعاد الموظف من الوظيفة نتيجة ثبوت اخلاله بشرط من شروط التعيين المنصوص عليها قانوناً .

وبهذا الصدد يثور التساؤل الاتي :

لماذا الاقصاء من الوظيفة ؟ وبعبارة اخرى لماذا لا يتم فرض احدي العقوبات الانضباطية التي تؤدي الى انهاء الرابطة الوظيفية (الفصل - العزل) على الموظف الذي ثبت اخلاله بشرط من شروط التعيين ؟

يمكن الاجابة على هذا التساؤل بالقول ان مناط التأديب هو قيام الرابطة الوظيفية وجوداً وعدمها وبعبارة اخرى ان صفة الموظف العام هي مناط التأديب ويترتب على ذلك عدم جواز مساءلة الموظف تأديبياً عن افعال او تصرفات صدرت منه قبل التحاقه بالوظيفة او بعدها^(١)

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

() د . مغاوري محمد شاهين ،المساءلة التأديبية ،الاسكندرية، ١٩٧٤ ،ص ٢٢ .

الا ان الفقه يرد عدة استثناءات على هذا الاصل فيقرر بعض الفقه انه من الممكن ان تكون الاعمال السابقة على تولي الوظيفة العامة محل اعتبار لتطبيق الجزاء التأديبي عندما تكون تلك الافعال غير متلائمة بطبيعتها مع مباشرته للوظيفة العامة () وقد ايدت هيئة النزاهة العامة ذلك بكتابها المرقم ٣٦٧٨ المؤرخ في ٢٦ / ٩ / ٢٠٠٩ الموجه الى مكتب المفتش العام بوزارة البيئة والذي استندت فيه على الحجج الاتية :-

١- عدم وجود نص صريح في قانون انضباط موظفي الدولة المذكور سابقا" يقضي بأن العقوبات الانضباطية الواردة في المادة (٨) منه لا تفرض الا على افعال وقعت اثناء تأدية الموظف لاعمال وظيفته فلا يوجد مانع قانوني من ملاحقة الموظف بفرض احدى العقوبات الانضباطية عليه عن افعال ارتكبها قبل التحاقه بالوظيفة اذا ماكانت ماسة بأمانته وحسن سلوكه كأرتكابه جرائم تزوير او اختلاس .

٢- ان تقديم الوثيقة الدراسية المزورة لغرض التعيين لا يعد فعلا" واقعا" خارج اطار الوظيفة العامة لانه مرتبط بها ارتباطا" لايقبل الانفصال فهي انما ينظر الى وجودها ليس الى وقت تقديمها بل الى وقت صدور الامر الاداري او الوزاري بالتعيين فهي كأنما قدمت بعد صدور الامر وليس قبله وخاصة فيما يتعلق بجريمة استعمال المحرر المزور فهذه جريمة مستمرة أي ان الفعل المادي لها لاينقطع بتقديم الوثيقة المزورة بل يعد مستمرا" وقائما" ما دامت الوثيقة المزورة تنتج اثارها القانونية والادارية .

٣- ان اقصاء الموظف الذي تم تعيينه بناء" على وثيقة دراسية مزورة يجعل ذلك الموظف غير صالح لتحمل اعباء الوظيفة البعامة اذا ما تم اعادة تعيينه مرة اخرى لذلك من الضرورة ايقاع عقوبة العزل من الوظيفة بحقه لمنعه من التعيين في اية دائرة رسمية مرة اخرى .

الا اننا من جانبنا لانؤيد اوردته هيئة النزاهة من حجج ونرجح رأي الفقه القائل بعدم امكانية فرض احدى العقوبات الانضباطية بحق الموظف الذي ثبت اخلاجه بشرط من شروط التعيين وخاصة الموظف تم تعيينه بناء" على وثيقة دراسية مزورة ونستند في قولنا هذا على نص المادة (٢ / اولاً") من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل والتي تقضي بأنه ((تسري احكام هذا القانون على جميع موظفي الدولة والقطاع العام)) .

وحيث ان المادة (١/ثالثاً") من نفس القانون عرفت الموظف بأنه (كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة) . وكذلك ماجاءت به المادة (الثانية) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل من انه (الموظف كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين) .

فأن العقوبات الانضباطية تطبق على الشخص عند تعيينه بأحدى دوائر الدولة واكتسابه صفة الموظف اذا ما ارتكب مخالفة ما في مجال عمله بعد مباشرته بأعمال وظيفته .

وبناءً عليه فالموظف الذي قدم وثيقة دراسية لغرض التعيين وأخل بشرط من شروط التعيين لايمكن معاقبته بأية عقوبة انضباطية لانه بأخلاله بشرط من شروط التعيين تنتفي عنه صفة الموظف العام بالاضافة

() د . علي جمعة محارب ، التأديب الاداري في الوظيفة العامة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الاردن - عمان ، ٢٠٠٤ ، ص ٨٨ .

الى ذلك فاذا فرضنا جدلاً ان التزوير في هذه الحالة يعتبر فعلاً "خطيراً" مضراً" بالمصلحة العامة ويستوجب فرض عقوبة العزل من الوظيفة على ذلك الموظف فإن هذا الموظف بتقديمه الوثيقة الدراسية المزورة لغرض تعيينه قد ارتكب جريمة التزوير قبل التحاقه بالوظيفة بأعتبره مواطن عادي وليس موظفاً وبالتالي فلا مجال لفرض اية عقوبة انضباطية بحقه .

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية لقرارات التعيين الصادر بناءً على تقديم وثائق مزورة

اذا ما قام احد المرشحين للتعيين بتقديم وثائق مزورة اياً كان نوع تلك الوثائق سواء كانت وثائق دراسية او غيرها من الوثائق لغرض التعيين وقد تم اعتماد تلك الوثائق من قبل الادارة وقامت بأصدار القرار الخاص بالتعيين فما هو حكم ذلك القرار ؟

بالرجوع الى القاعدة التي تقضي بأن ((الغش يفسد كل شيء)) وبما ان قرار التعيين هنا قد صدر بناءً على غش من قبل المرشح للتعيين فإن ذلك القرار يعد من القرارات المدعومة والتي جزاؤها السحب وهذا ما قضى به مجلس الانضباط العام في العراق (١) والقرار الاداري المدعوم هو القرار المشوب بعيب جسيم يجرده من صفته الادارية ويجعله مجرد عمل مادي لا يتمتع بما تتمتع به الاعمال الادارية من حماية ولا يتحصن بشرط مضي المدة ويجوز للادارة سحبه في أي وقت .

حيث اننا هنا امام حالة صدور قرار اداري نتيجة غش او تدليس من قبل المستفيد فإذا كان المستفيد سيء النية يجعل الادارة تنفذ القرار نتيجة غشه او تدليسه فإن ذلك القرار يكون غير جدير بالحماية وقد اقر القضاء الاداري في فرنسا ومصر حق الادارة في سحب مثل هكذا قرارات (٢)

وقد يستخدم المستفيد طرق احتيالية عدة لحمل الادارة على اصدار قرار بتعيينه بناءً على غشه او تدليسه فقد تكون هذه الطرق مادية كافية للتظليل واخفاء الحقيقة كتقديمه وثائق دراسية مزورة . او تكون في صورة كتمان المستفيد عمداً بعض المعلومات الاساسية التي تجهلها الادارة ويؤثر في ارادتها في اصدار القرار الاداري مع علم المستفيد بهذه المعلومات وبأهميتها (٣) والاصل في هذه الحالة انه اذا لم تطلب الادارة

(١) قرار مجلس الانضباط العام رقم ٢٠٠٩/١٢ المؤرخ في ٢٠٠٩/٦/٧ ، مجموعة قرارات مجلس الانضباط العام لعام ٢٠٠٩ .

(٢) د ماهر صالح علاوي ، مبادئ القانون الاداري ، دار الكتب للطباعة والنشر ، بغداد ، ٢٠٠٧ ، ص ٢١٨ .

(٣) حكم المحكمة الادارية العليا بتاريخ ١٩٦٨/٣/٢ ، مجموعة المبادئ القانونية ، ص ٦٩ .

() () من المستفيد تقدم مثل هذه المعلومات فإن القاعدة تقضي بأن (الفرد لا يضرار بهذا الاهمال من جانب الادارة)

ومما تقدم يتضح لنا ان قرار تعيين الموظف الصادر ببناء" على تقديم وثائق مزورة هو قرار باطل ولا تلحقه الحصانة بمضي المدة ويأخذ حكم القرار الاداري المعدوم ، وبناء" عليه فإن المستفيد في هذه الحالة لا يكتسب صفة الموظف العام لاخلاله بشرط جوهرى من شروط التعيين عملا" بالقاعدة القانونية (مابني على باطل فهو باطل) وهذا ما قضى به مجلس الانضباط العام في العرق () لكن ما هو حكم التصرفات والأعمال التي صدرت من الموظف في هذه الحالة ؟

الاصل ان جميع تصرفات ذلك الموظف تكون باطلة وبأثر رجعي وذلك لبطلان قرر تعيينه الا انه استثناء" على هذا الاصل يمكن الاعتراف ببعض التصرفات الصادرة من هكذا موظف وخاصة التصرفات التي ترتبت عليها حقوقا" للغير وذلك بأعتبره موظفا" فعليا" .

والموظف الفعلي هو ذلك الشخص الذي تدخل خلافا" للقانون في ممارسة اختصاصات وظيفية عامة وظهر مظهر الموظف القانوني المختص ()

وتقوم نظرية الموظف الفعلي وفقا" لفقهاء القانون الاداري على قاعدتين :-

القاعدة الاولى هي الظاهر (وهي مانخص موضع بحثنا) وذلك اذا ما كان قرار تعيين الشخص في المرفق العام باطلا" لافتقاده احد اركانه الاساسية او كان غير ظاهر البطلان كما لو صدر التعيين بناء" على تفويض من غير مختص او ممارسة العمل او الوظيفة المنوط بها الى شخص قبل ان يحلف اليمين على الرغم من اشتراط القانون ذلك .

اما القاعدة الثانية فهي حالة الضرورة او الظروف الاستثنائية وذلك في حالة عدم صدور قرار بالتعيين من الاصل ولكن رغم ذلك تدخل الشخص وقام بالعمل الذي يقوم به الموظف المختص لظروف استثنائية كالحروب والثورات ()

وانطلاقا" من مبدأ حماية المراكز القانونية التي ترتبت على القرارات التي يصدرها الموظف الفعلي وخصوصا" بالنسبة للأشخاص حسني النية الذين لا يعلمون بأن مصدر القرار ليس موظفا" عاما" او لم يعد مؤهلا" قانونا" لممارسة الاختصاص او ان تأهيله القانوني قد زال لسبب من الاسباب . فتعتبرالقرارات الصادرة عن الموظف الذي تم اعتبار قرار تعيينه باطلا" وقبل اكتشاف امره صحيحة وترتب اثارا" قانونية ()

() د سليمان الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الادارية - دراسة مقارنة ، ١٩٩١ ، ص ٧٠ .

() قرار مجلس الانضباط العام رقم ١٢٥/انضباط /تميز/٢٠٠٨ ، مجمعة قرارات مجلس الانضباط العام لعام ٢٠٠٨ .

() مازن ليلو راضي ، مصدر سابق ، ص ١١٦ .

() بلال امين زين العابدين ، ظاهرة الفساد الاداري في الدول العربية والتشريع المقارن ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، ٢٠٠٩ ، ص ٢١ .

() مجدي يوسف ، الاساس القانوني لنظرية الموظف الفعلي ، ١٩٨٨ ، ص ٣٢ .

وقد اعترف اغلب القضاء الاداري بصحة قرارات الموظف الفعلي ومنها قرار محكمة العدل العليا في الاردن
بانه ((من المبادئ التي استقر عليها الفقه الاداري ان الاجراءات التي يقوم بها الموظف الفعلي تعتبر
صحيحة ولو ثبت بعد ذلك ان قرار تعيينه كان باطلا)) ()^٩

المبحث الثالث

الاثار المترتبة على اقصاء الموظف من الوظيفة

بسبب تقديمه وثائق مزورة لغرض التعيين

اذا وقفنا على نص المادة (الثانية والستون) سابقة الذكر نجد ان تلك المادة يشوبها بعض الغموض
والنقص بالنسبة لوضع الموظف المراد اقصاؤه من الوظيفة حيث انها لم تبين ما هي الاثار المترتبة على قرار
الاقصاء وخاصة الاثار المادية فلم تبين مثلا" جواز استرداد الرواتب التي تقاضاها الموظف خلال فترة توليه
الوظيفة العامة خلافا" لشروط التعيين من عدمه .
ومن الملاحظ على المادة المذكورة انها جاء فيها ((٠٠٠٠ اذا زال المانع القانوني للتوظيف ولايوجد
سبب اخر لاقصاؤه فيجز بقاءه بالخدمة))

ونحن من جانبنا ننتقد ماورد بالمادة اعلاه وذلك بطرح التساؤل الاتي :-

هل من الممكن ابقاء موظفا" ما في الوظيفة العامة كان قد قدم مسبقا" وثائق مزورة لغرض التعيين
وبعد توليه الوظيفة صحح وضعه وجلب وثائق اصولية ؟ فأذا سلمنا بجواز هذا القول فإن ذلك الموظف قد
امن العقاب على ما اقترفه من تزوير في محررات رسمية واستعمالها اثناء تعيينه الاول ()
الا انه نجد ان المشرع العراقي قد نص صراحة على احد الاثار المترتبة على اقصاء الموظف من الوظيفة
وهو عدم احتساب المدة الغير مستكملة للشروط خدمة فعلية وحسنا" فعل المشرع العراقي بنصه على ذلك لأن
ما بني على باطل فه باطل .

وبعد صدور قرار مجلس الوزراء العراقي رقم (٢٥٠) لسنة ٢٠١٠ انجلى ذلك الغموض والنقص
والذي جاء فيه ((التأكيد على الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة ومؤسسات الدولة كافة بأخذ
الاجراءات القانونية ضد الذين عينوا بناءا" على شهادات دراسية مزورة بأقصائهم فورا" من الوظيفة وازالة
جميع الاثار المترتبة على قرار التعيين بما في ذلك استرجاع جميع الرواتب والمخصصات التي تقاضوها
خلافا" للقانون واحالتهم للمحاكم المختصة بالسرعة الممكنة))

كما هو واضح من نص القرار اعلاه نجد ان الاثار المترتبة على اقصاء الموظف من الوظيفة العامة المعين
بناء" على وثيقة دراسية مزورة تتمثل بالاتي :-

١- استرجاع جميع الرواتب والمخصصات المصروفة للموظف الذي تم اقصاؤه من الوظيفة خلافا" للقانون

() حكم محكمة العدل العليا المؤرخ في ١٩٧٣/٢/٧ / مجلة نقابة المحامين / ١٩٧٣، ص ٣٦٢ .

() انظر المواد (٢٨٩- ٢٩٨) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

٢- احالة الموظف الذي تم اقصاؤه من الوظيفة الى المحاكم المختصة لغرض محاكمته جزائيا" لارتكابه جريمة تزوير واستعمال محرر رسمي .

ومن المآخذ التي يمكن ان ترد على قرار مجلس الوزراء رقم (٢٥٠) لس نة ٢٠١٠ المذكور اعلاه ماييلي :-

١- ان القرار المذكور عالج حالة الموظف الذي تم تعيينه بناء" على شهادة دراسية مزورة وذلك بأقصاءه فوراً" من الوظيفة الا انه لم يتطرق الى حالة الموظف الذي تم تعيينه بناء" على شهادة دراسية صحيحة ومن ثم جلب شهادة دراسية مزورة لغرض تعديل راتبه او الحصول على منصب معين وغيرها من الامتيازات الاخرى فلم يبين القرار المذكور ماهي الاجراءات التي يمكن للادارة اتخاذها بحق مثل هكذا موظف ؟
الا ان العمل جرى في دوائر الدولة بأن يتم عزل الموظف من الوظيفة اذا ما قام بتقديم وثيقة دراسية مزورة بعد تعيينه لغرض تعديل راتبه او للحصول على مزايا اخرى على اعتبار ان فعله هنا يكون من الخطورة ومضرا" بالمصلحة العامة ()

٢- بحسب ما جاء به القرار اعلاه فإنه يترتب على اقصاء الموظف من الوظيفة استرجاع جميع الرواتب والمخصصات التي صرفت له خلافا" للقانون الا اننا نرى من جانبنا بأنه ليس من العدالة ان يتم استرجاع المبالغ التي صرفت للموظف الذي تم اقصاؤه من الوظيفة حتى كان قرار تعيينه مخالفا" للقانون لانه عند تعيينه كان قد باشر اعمال وظيفته بذل جهود بذلك وبالتالي يمكن تقرير احقيته لتلك المبالغ عملا" بقاعدة (الاجر مقابل العمل) واذا كان من الضروري استرداد مبالغ من ذلك الموظف فنرى ان يتم استرداد الراتب الاسمي فقط المحدد للشهادة التي قدمها هذا الموظف دون المخصصات بكافة انواعها (مخصصات الخطورة - المنصب الزوجية - الاطفال) وغير ذلك من مخصصات ان وجدت لانه ليس من العدالة استرداد هذه المخصصات لان اغلب هذه المخصصات لم تصرف للموظف على اساس شهادته المزورة التي تم تعيينه بموجبها كمخصصات الزوجية والاطفال .

الخاتمة

بعد ان انهينا بحثنا بموضوع (اقصاء الموظف العام من الوظيفة بسبب تقديمه وثائق مزورة لغرض التعيين) اتضح لنا بعض الحقائق بهذا الخصوص نوجزها بمايلي :-

() انظر الفقرة (ثامنا" / أ) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعد.

- ١- ان الاقصاء من الوظيفة هو اجراء قانوني تمارسه السلطة الادارية المختصة تجاه الموظف الذي اخل بشرط من شروط التعيين يؤدي الى فسخ الرابطة الوظيفية .
 - ٢- ان للاقصاء من الوظيفة العامة شروط معينة يجب على الادارة مراعاتها قبل الشروع به .
 - ٣- ان الاقصاء من الوظيفة العامة لايعتبر عقوبة انضباطية .
 - ٤- يحق للموظف الذي تم اقصاؤه من الوظيفة بسبب اخلاله بشرط من شروط التعيين العودة لوظيفته او لوظيفة اخرى في الدولة اذا زال المانع القانوني من ذلك .
 - ٥- يترتب على اقصاء الموظف العام من وظيفته الاثار القانونية الاتية :-
 - ٣- عدم احتساب المدة التي قضاها الموظف الذي تم اقصاؤه من الوظيفة والغير مستكملة لشروط التعيين خدمة له اذا ما اعيد الى وظيفته او وظيفة اخرى بعد زوال المانع القانوني من تعيينه
 - ٤- استرجاع كافة المبالغ (الرواتب والمخصصات) المصروفة للموظف الذي تم اقصاؤه من الوظيفة دن وجه حق وخاصة بالنسبة للموظف الذي تم اقصاؤه من الوظيفة بسبب تقديمه وثائق دراسية لغرض التعيين .
 - ٥- احالة الموظف الذي تم اقصاؤه من الوظيفة بسبب تقديمه وثائق دراسية مزورة لعرض التعيين الى المحاكم المختصة لارتكابه جرمي تزوير واستعمال محرر رسمي .
- وفي النهاية لابد لنا ان نذكر بعض المقترحات بشأن موضوع بحثنا والتي تتلخص بالاتي :**
- ١- وضع الية في جميع دوائر الدولة للتأكد من توافر شروط التعيين كافة في المرشح للتعين من خلال التأكد من صحة صدور اية وثيقة رسمية مقدمة ضمن اوراق التعيين وخاصة الوثائق الدراسية قبل اصدار امر التعيين .
 - ١- عدم استرداد الرواتب والمخصصات التي تقاضاها الموظف الذي تم اقصاؤه من الوظيفة لتقديمه وثائق دراسية لغرض التعيين عملاً "بقاعدة الاجر مقابل العمل"

المصادر

اولاً : - الكتب

- ١- د علي محمد البدير ، د عصام عبد الوهاب البرزنجي ، د مهدي ياسين اللامي ، مبادئ القانون الاداري ، لبنان ، بيروت ، ٢٠٠٨ ، ص ٣٧٢
- ٢- د غازي فيصل مهدي ، تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام ، الطبعة الاولى ، بغداد ، ٢٠٠٤
- ٣- د مازن ليلو راضي ، القانون الاداري ، مطبعة جامعة دهوك ، ٢٠١٠ ، ص ١٣٦
- ٤- د مغاوري محمد شاهين ، المساءلة التأديبية ، الاسكندرية ، ١٩٧٤ ، ص ٢٢
- ٥- د علي جمعة محارب ، التأديب الاداري في الوظيفة العامة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الاردن ، عمان ، ٢٠٠٤ ، ص ٨٨
- ٦- د ماهر صالح علاوي ، مبادئ القانون الاداري ، دار الكتب للطباعة والنشر ، بغداد ، ٢٠٠٧ ، ص ٢١٨
- ٧- د سليمان الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الادارية - دراسة مقارنة ، ١٩٩١ ، ص ٧٠٤
- ٨- بلال محمد زين العابدين ، ظاهرة الفساد الاداري في الدول العربية والتشريع المقارن ، دار الفكر العربي ، الاسكندرية ، ٢٠٠٩ ، ص ٢١
- ٩- مجموعة قرارات مجلس الانضباط العام لسنة ٢٠٠٨
- ١٠- مجموعة قرارات مجلس الانضباط العام لسنة ٢٠٠٩
- ١١- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا

ثانياً :- القوانين والمجلات

- ١- قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل
- ٢- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل
- ٣- قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل
- ٤- مجلة نقابة المحامين ١٩٧٣