



التنظيم القانوني للعمل الإداري في الوظيفة العامة

الباحثة / فوزية عليوي خفيف

Email/ fawziyaali1978@gmail.com

المستخلص

أن الشخص الطبيعي يتولى الوظيفة العامة، بناءً على أساس وسند من القانون محدد مسبقاً، في التشريعات الصادرة لتنظيم هذا، إذ يوجد في تلك النصوص ما ينظم أمور الوظيفة العامة، وطريقة إسنادها لمن يرغب في توليها، وفق الشروط المحددة قانوناً، وعلى ضوء ذلك تحدد مكانة الموظف القانونية، والتي بناءً عليها تحدد حقوق وواجبات الموظف، التكليف وسيلة استثنائية للتعيين لا تلجأ إليها الإدارة إلا في حالة الضرورة، فقد تجد أساسها القانوني والفلسفي في تمكين الدولة من الاستفادة من خدمات بعض ذوي المؤهلات الخاصة والتي لا يتيسر لها بطرق الاختيار العادية الاستفادة منهم لعزوفهم عن العمل بالإدارة مفضلين عليها العمل خارجها لصالحهم الخاص أو مكتفين بوظيفتهم العادية غير راغبين بمناصب قيادية في الإدارة لقناعتهم بأن عملهم بأي موقع في الإدارة هو يؤدي خدمة للجمهور ويحقق المصلحة العامة، وطبقاً للأساس القائم عليه نظام التكليف وبما يتضمنه من عنصر إلزام فإن مجال إعماله لا يكون إلا في مواجهة المكلف، وبناءً على ذلك فإن للإدارة إذا ثبت لها عدم صلاحية الموظف المكلف لممارسة أعمال الوظيفة المكلف بها أمكن لها إعفائه من ممارسة مهام المنصب المكلف به، لأن إعفائه أكثر جدوى للمصلحة العامة من الإبقاء عليه.

كلمات مفتاحية: العمل الإداري ، الوظيفة العامة ، التكليف

Legal regulation of administrative work in public employment

Researcher: FAWZIYA OLEIWI KHAFEEF

Email/ fawziyaali1978@gmail.com

Abstract

That a natural person assumes a public job, based on a pre-determined basis and basis of law, in the legislation issued to regulate this, as there is something in those texts that regulates the matters of the public job, and the method of assigning it to whoever wishes to assume it, in accordance with the conditions specified by law, and in light of that, his position is determined. The legal employee, based on which the rights and duties of the employee are determined. Assignment is an exceptional means of appointment that the administration does not resort to except in cases of necessity. It may find its legal and philosophical basis in enabling the state to benefit from the services of some people with special qualifications that it is not possible for it to benefit from through normal selection methods due to their reluctance. abstaining from working in the administration, preferring to work outside it for their own benefit, or being content with their regular job, not wanting leadership positions in the administration because they are convinced that their work in any position in the administration provides a service to the public and achieves the public interest. According to the basis on which the assignment system is based and with the element of obligation it contains, the scope of its implementation is not Except in the face of the assignee. Accordingly, if the administration proves to it that



the assigned employee is not fit to perform the duties of the position assigned to him, it may exempt him from exercising the duties of the position assigned to him, because relieving him is more beneficial to the public interest than keeping him.

Keywords: administrative work, public function, assignment

المقدمة

أن التنظيم والتخطيط يلعبان دورًا حاسمًا في العمل الإداري وضبطه. يعد التنظيم والتخطيط المحور الأساسي للعمل الإداري، وتعتبر واحدة من أهم فوائد التخطيط في العمل الإداري هي وضوح تحديد الأهداف، حيث يمكن من خلالها توقع المستقبل وتحقيق النجاح. ، يتكون العمل الإداري من سلسلة من الخطوات المتصلة والمتراصة والتي تستند إلى الأسس القانونية. يهدف العمل الإداري إلى تنظيم وتبسيط إجراءات العمل وتلبية احتياجات المنظمة بشكل منظم. يعتبر دور الإدارة مهمًا في التعامل مع المشاكل المختلفة التي تواجهها المنظمة واستخدام الموارد البشرية بفعالية. يتكون النظام الإداري من ثلاثة مستويات مختلفة: الإدارة العليا، والإدارة الوسطى، والإدارة المباشرة. يعتبر تعيين الموظفين في مناصب قيادية دون إنهاء علاقتهم الوظيفية الأساسية مع الإدارة طريقة فعالة لتغيير القيادات الإدارية. يسمح هذا النهج للإدارة بتعيين موظفين مؤهلين في مناصب قيادية وإعفاءهم من هذه المسؤولية وفقًا للقوانين واللوائح المعمول بها. يعتبر هذا النهج ضروريًا لتحقيق المصلحة العامة وتعزيز كفاءة الإدارة وتجديد القيادات فيها.

الفصل الأول

ماهية العمل الإداري ماهيته وضوابطه

تعتبر الحضارة السومرية في جنوب العراق واحدة من الحضارات التي نشأت وازدهرت في منطقة الهلال الخصيب. يشتهر السومريون بنظام الرقابة الذي تمارسه الكهنة، والذي كان يعتبر سلطة عليا في ذلك الوقت. كان للسومريين نظام ضريبي متقن يستخدم في جباية الضرائب وإدارتها بشكل فعال. تُدار شؤون الدولة وأموالها في الحضارة السومرية من خلال نظام يعتمد على الكهنة. يتولى كل كاهن مسؤولية جمع الأموال من المنطقة التابعة له، وفي نهاية كل فترة، يُعد التقرير الخاص بالأموال التي تم جمعها. كما يتم تسجيل المعلومات المالية والبيانات في المعابد، على غرار الأرشيف الحالي، وذلك للحفاظ على السجلات المالية وتتبعها. (عقيلي، 1977، 27)

أما الملك سرجون الأكدي أيضًا اعتمد على قادة الأقاليم الذين يعينهم، ويمنحهم صلاحيات التصرف بالشؤون المحلية، وهو ما يعرف اليوم بتفويض الصلاحيات، وبهذا فقد حافظ على وحدة الإمبراطورية على مدى القرن ونصف (فاضل، 1998، 115)

لا يوجد مرجع تاريخي يؤكد مصطلح الموظف العام بالمفهوم المعروف حاليًا، فهو مرتبط بتأسيس المجتمعات، وبأنظمتها الوظيفية وخدماتها المرفقية فوفقًا للمفهوم الروماني كان ينظر للموظف كعون للسيادة وكانت مهنة الإدارة والتسيير في نظر البعض تعني ديانة ثانية لقداستها حيث تعتبر الوظيفة الركيزة الأولى وأساس التنظيم الإداري وإدارة الدولة ومن ثم يأتي دور الموظف الذي يشغل تلك الوظيفة ويعتبر الوظيفة والموظف الجهاز الذي يشمل مجموعة من الوظائف والموظفين (جمال الدين، ٢٠١١، ٢٤٤)

أما في فرنسا، فإن مصطلح موظف كان يطلق في أعقاب الثورة على مندوب الأمة اعتبارًا لمركزه الاجتماعي كموظف عمومي، وما يستحقه من احترام وتبجيل من الشعب، قبل أن يظهر مع مرور الوقت، نوع جديد من الموظفين يمارسون وظائفهم بأمر من الحكومة ومقابل أجر ليتحول مفهوم الموظف بوصول نابليون إلى سدة الحكم من مأمور إلى عون للسلطة التنفيذية وتم بناء الوظيفة العمومية على أسس



جديدة قوامها الهرمية أو التدرج يلتزم الموظف في إطارها بالانضباط وبالتفرغ لخدمة النفع العام. وبعد أحداث مجلس الدولة الفرنسي، حرم الموظفون بداية من القرن 19 باسم نظرية القوة العمومية من حق انتقاد التدابير المتخذة في غير صالحهم من قبل الإدارة (الطماوي، 1979، 6)

حيث تعتبر فرنسا مهد القانون الإداري ومنها وبعدها ظهر في باقي الدول تأتي الفضل في ظهور هذا القانون إلى عوامل عديدة، بدءاً من الثورة الفرنسية عام 1789 م. حيث جاءت الثورة الفرنسية بفكرة الفصل بين السلطات، ومنع المحاكم القضائية القائمة في ذلك الوقت من الفصل في المنازعات الإدارية. كان الهدف من ذلك هو الحفاظ على استقلال الإدارة وتجنب التدخل في شؤونها من قبل السلطة القضائية. يهدف القانون إلى تحقيق التوازن والتفاعل السليم بين السلطات المختلفة، وضمان سلامة ونزاهة عمل الإدارة العامة، في فترة القرون الوسطى، كانت هناك محاكم قضائية تعرف باسم البرلمانات (Parlements) في فرنسا. تم إنشاؤها لتكون ممثلة للملك في وظائفها القضائية وكانت الدعاوى تستأنف أمامها ما لم يسند الملك ذلك الاختصاص إلى جهة أخرى. ومع مرور الوقت، بدأت هذه المحاكم تتدخل في الشؤون الإدارية وتصدر قراراتها فيها.

ومع تطور النظام القضائي، تم تفصيل الاختصاصات القضائية وتحديد المحاكم المختصة بالمنازعات الإدارية. وهكذا، ظهر القانون الإداري كنظام قانوني منفصل يتعامل مع القضايا الإدارية والمنازعات التي تنشأ بين الإدارة والمواطنين. (بسيوني، 1991، 46)

وفي مصر، فإننا حتى لو سلمنا مع الرأي القائل بوجود قانون إداري بالاستناد إلى الأحكام المتناثرة الصادرة عن المحاكم المختلطة والمحاكم الوطنية، فإن ذلك لا يمكن أن يكون إلا اعتباراً من نشأتها في عامي 1875، 1883 على التوالي، بل أننا نقابل مثل هذه الإشارات في أحكام هذه المحاكم إلا بعد عام 1910، أي بعد أنانقضى العقد الأول من القرن العشرين. أما القانون الإداري بالمعنى الفني والدقيق، فإنه لا يمكن القول بوجوده في مصر، إلا بعد أن قام مجلس الدولة المصري (بالقانون رقم 112 لسنة 1946) (مقدم، 2010، 18)

وقد ظهر القانون الإداري في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، ولمنتبلور مبادئه وأسسها ونظرياته إلا مع بدايات القرن العشرين. ومن هنا لم يجد هذا القانون فرصة لتجميع قواعده، ذلك أنه في العصر الذهبي للتجميع، ونعني به عصر نابليون (أواخر القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر)، لم يكن للقانون الإداري وجود. ثم أن قواعده الوليدة، بدأت قليلة، ثم بدأت في النمو والتعدد، الأمر (مقدم، 2010، 2)

أما في إنجلترا فنظراً لما حققه القانون الإداري الفرنسي من مميزات، أخذ الفقه يتساءل عن إمكان وجود مثل هذا القانون في إنجلترا والدول التي تبعتها في الحكم والإدارة، وذلك لما هو معروف من أن نظام الحكم في إنجلترا سلك الطريق باتجاه القضاء المزدوج، صحيح أن خطواتها كانت بطيئة إلا أنها ثابتة وفعالة وإيضاً يركز على أساسيات احترام الحريات والحقوق الفردية، والمساواة بين الحكام والمحكومين وإخضاعهم لشرعية واحدة وقضاء واحد. فالإدارة في إنجلترا - والدول التي سارت على نهجها - تخضع في ممارستها لنشاطها لذات القواعد التي يخضع لها النشاط الخاص، وتتبع في مباشرة ذلك النشاط نفس الأساليب التي يتبعها الأفراد، وتسال عن أفعالها الضارة أسوة بالأفراد على عكس فرنسا والدول التي نهجت نهجها حيث تنفرد الإدارة بقواعد خاصة ومحاكم مستقلة، تتميز عن القواعد والمحاكم التي يخضع لها الأفراد في أقضيته. (الحسيني، 2019، 212)

لقد كانت الوظيفة العامة فيما سبق تتميز بالسلطة والمظهر العام ولا يخصص لمن يشغلها رواتب شهرية فقد كانت مقتصرة على أفراد الأسرة المرتبطة بالحكم ومع التطور الكبير الحاصل في دور الدولة، وكثرة حجم التنظيمات الحكومية وتنوعها وانتشار الأفكار الديمقراطية أضحت الوظيفة العامة تتميز بطابع الخدمة العامة ولم تركز على مجموعة من الناس في المجتمع ولكن حرقياً على المواطنين على



أساس أن شغلها يعتبر مظهر من مظاهر الحضارية لممارسة حقوقهم السياسية وحق الوظيفة العامة هو حق لجميع أفراد المجتمع دون استثناء، ويستند على مبدأ المساواة. يتعين على شاغل الوظيفة العامة أن يكرس وقتاً كاملاً للوظيفة التي يشغلها، حتى يكون قادراً على تحسين الخدمة التي يقدمها للمواطنين، ثم تشريع حق الوظيفة العامة لجميع المواطنين، ومن الضروري توفير أجور ومرتبات تعكس الجهد المبذول في أداء وظائفهم. تختلف الأجور وفقاً للهيكل التنظيمي والمؤهلات الدراسية والمهارات المطلوبة لشاغل الوظيفة العامة. (عبدالزهرة، ٢٠١٨، ٣)

فعند وضع الخطة لتوزيع الوظائف العامة فإن هناك نقطة مهمة جداً هي لا يكون هناك تفرقة في توزيع الوظائف على المواطنين فإن العدالة لا تتحقق إلا بتطبيق المساواة بين المواطنين، كما أنه لا وجود للحرية بدون المساواة، لأن المساواة تعتبر هي الحجر الأساس لتحقيق الحرية بين الأفراد، وهذا ما أوضحه جون جاك روسو في كتابه "العقد الاجتماعي" (جعفر، 2004، 54)

وايضاً قوله تعالى (يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم) (الحجرات: 12)

وقد ورد الموظف بأكثر من تعريف في القانون العراقي رقم 24 ونظراً الى (قانون الخدمة المدنية، 1960، المادة 2) (كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين) رقم 14 من (قانون الانضباط، 1991، المادة 1 الفقرة 3) عرفته بالاتي: (كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة). بالفعل، يوجد اختلاف بين قانون الانضباط وقانون الخدمة المدنية فيما يتعلق بتعريف الوظيفة ونطاقها. قانون الانضباط يزيل صفة الديمومة من الوظيفة، مما يعني أن الموظف يمكن أن يكون على الملاك الدائم أو المؤقت. وبالتالي، يمكن للموظف أن يتعرض للفصل أو التحويل من وظيفته بناءً على أسباب محددة ومناطق الانضباط. (قرار مجلس الانضباط، 1979، العدد 3)

والغاية من ذلك من اجل ان يدخل في نطاق العقوبة والمحاسبة للموظف المؤقت كالموظف على الملاك الدائم وبخصوص هذا الموضوع اصدر مجلس شوري الدولة قراره ذي العدد (2006/99) لسنة 2006 بالاتي (تطبق على الموظفين المؤقتين الأحكام القانونية المطبقة على الموظفين في دوائر الدولة التي يعملون بها) علماً أن المستخدمين وملاكهم لم يعد له وجود في قوانين الخدمة الذي كانت تنص على أحكامه (قانون الخدمة المدنية، 1960، رقم 24) حيث ألغي بموجب القرار (911) لسنة 1976. (الغالبيني، 2015، 20)

وقد أصدر مجلس شوري الدولة قراره ذا العدد (٩٩ / ٢٠٠٦، لسنة ٢٠٠٦)، بالاتي تطبق على الموظفين المؤقتين الأحكام القانونية المطبقة على الموظفين في دوائر الدولة التي يعملون بها علماً أن المستخدمين وملاكهم لم يعد له وجود في قوانين الخدمة الذي كانت تنص على أحكامه قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م حيث ألغي بموجب القرار (٩١١) لسنة ١٩٧٦م. موظفو الخدمة الجامعية يتم تعريفهم على أنهم الموظفون الذين يقومون بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية، أو العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها، والذين يستوفون شروط الهيئة التدريسية المحددة. (قانون الخدمة الجامعية، 2008، الفقرة 3)

وان من ضوابط العمل الإداري تتشابه بشكل كبير مع مبادئه الأساسية، لكن الاختلاف بينهما هو أن هذه الضوابط تكون خاصة بالعمل الإداري ضمن عمل الإدارة العامة للمؤسسة، أي العمل الذي يقع على عاتق المدراء العامين فقط. بينما المبادئ الإدارية تكون ذات طابع عمومي للموظفين ورؤساء الأقسام والمدراء المفوضين، وهذه الخصائص محل إجماع لفقهاء لأهميتها الكبرى في العملي الإداري بعيد عن التنظيرات الأكاديمية التي بقيت بين أسطر المؤلفات، والتي لم يعمل بها احد بسبب الاختلاف الجذري بين الجانب النظري، والجانب العملي لاختلاف سياسات كل مؤسسة إدارية حسب ضوابطها واهدافها التي تتبعها وهذه الخصائص هي :



١- التخطيط. ٢- التنظيم. ٣- التوجيه. ٤- المراقبة 5-التقييم (الغالب، 2015 ، 33)

نأتي أولاً لشرح ماهية التخطيط : وهي اجتماع الفكر والعقل لتحديد الغايات وتوقع المستقبل لها إلى جانب وضع خطة تفصيلية وتوفير الوسائل والاحتياجات المطلوبة لإنهاء الأعمال المخطط لها دون فشل . والتخطيط أربعة أنواع وهي

١- التخطيط الاستراتيجي : وهو التخطيط بعيد المدى، والذي تبين به الإدارة العامة أهدافها، وقيمها، وتطلعاتها، غالباً تحدد رؤى المتخصصين داخل المؤسسة ، وهذا النوع من التخطيط تلتزم به المؤسسة، حينما تدخل معترك التنافس مع نظيراتها فتعلن للآخرين عن توجهاتها وخطوطها المرسومة و التي تميزها عن غيرها من المؤسسات. (حيدر، 2020، 32)

2- التخطيط التكتيكي : وهو التخطيط قصير المدد المحدد بمراحل وجدول زمني وله بداية ونهاية تجعله جزءاً من جزء ومرحلة ابتدائية للمراحل المتقدمة، والتي بانتهاء تنفيذ مخططاتها تنتقل مباشرة لما هو بعدها في سلسلة عملية حتى درجات بلوغ الهدف العام.

3- التخطيط التنفيذي هو التي بها تحدد كل ما يتعلق بالعمل مثل : ما العمل ؟ من يقوم به ؟ ، أين ؟ ، متى ؟ ، كيف ؟ ، وما هي البدائل ؟.

4- خطط الطوارئ : وهي خطط بديله توضع لحل المعوقات لتضمن استمراره العمل .(الغالب، 2015، 34)

للتخطيط فوائد كثيرة تساعد في تنفيذ العمل بإتقاناً وبلوغ الأهداف، واهمها :

١- المرونة والوضوح في العمل

٢- القابلية للقياس والتحقق.

٣- الواقعية ذات مطالب حقيقية تتناسب مع الواقع.

٤- المحددات زمنية ، وهي مغلقة وليست مفتوحة.

ثانياً : التنظيم وهي عملية تجميع وتوزيع للملاك الوظيفي ضمن توصيف سليم، إلى جانب توفير المادة اللازمة للخطط التنفيذية. والتنظيم يكون حول الوظائف وليس حول الأشخاص، حيث أن الواجبات الأساسية للتنظيم هي : ١- تقسيم العمل : ويكون عن طريق اختيار الكفاءة المخصصة للمهام والتخصصات تُفرض نفسها هنا على الشخص المنظم فيرى الموظف المناسب للوظيفة ، وليس المناسب للشخص .

٢- تحديد الصلاحيات وهي | الأدوار التي يُميز بها كل فرد داخل المؤسسة الإدارية في ما له وما عليه، وما هو أهل له وما هو ليس بأهل له. (حيدر، 2020، 37)

تحديد المرجعية الإدارية : هذه من المسائل المهمة جداً في العمل الإداري لتوفير حالة من الهدوء والانسيابية داخل الكوادر الإدارية والرجوع إلى الأصل للحفاظ على وحدة المصدر، ويكون أيضاً بها تحديد قنوات الاتصال لكل فريق وتنظيم للهيكلية الإدارية، ووضع كل في مكانه من المدراء الإداريين حسب ما يُناسب، والدرجات الوظيفية بطبيعة الحال تؤخذ ولا تُمنح - حسب كفاءة المدير ونتاجه العملي داخل وظيفته.

ثالثاً : التوجيه. إن التوجيه للموظفين يكون على نوعين أساسيين، ألا وهما :



1- توجيهه معنوي : وهذا التوجيه عبارة عن كلمات طيبة يُلقى بها المدير على الموظف المجتهد، أو يرمي بكلام يلمس به الموظف المقصر بؤرة الخلل في عمله، فتكون له إعادة في النظر و إتقان جديد

2- توجيهه عملي : وهذا التوجيه يُساعد به المدير موظفيه، في أعمالهم ويُعزز في نفوسهم روح العمل الدؤوب ، ويؤدي التوجيه غالباً إلى : أ- زيادة النجاح الإداري كماً ونوعاً. ب -دعم قدرات الموظفين وزيادة ثقتهم. ج- ربط مصالح الموظف وأهدافه بالمؤسسة.(الغالب، 2015، 36)

لقد تم إنباء اهتمام كبير من قبل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي لموضوع ضغوط العمل، والذي يعتبر أمراً مهماً وذو تأثير كبير. فقد يؤثر هذا الضغط سلباً على سلوك الأفراد والعاملين، بالإضافة إلى تأثيره على اتجاه العمل. ولذلك، يجب على الإدارة أن تعمل على مواجهة هذه الضغوط وإدارتها بشكل فعال، بهدف تمكين العاملين من أداء أعمالهم بفعالية ، يعاني العديد من الموظفين من ارتفاع مستويات الإجهاد وعدم التوازن في الحياة العملية والشخصية، مما يؤثر سلباً على صحتهم النفسية والجسدية. وتنعكس هذه الآثار السلبية على أدائهم في العمل وقدرتهم على تحقيق الإنتاجية المطلوبة. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي الإرهاق وعدم التوازن إلى زيادة في معدلات الغياب عن العمل، مما يتسبب في تكبد العاملين خسائر مادية نتيجة للظروف الصعبة التي يواجهونها. لذا، يجب على أصحاب العمل أن يأخذوا هذه الأمور في الاعتبار واتخاذ إجراءات لمعالجة وتخفيف الضغوط النفسية وتحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية لدعم صحة ورفاهية موظفيهم تبدأ مرحلة التعرض للضغوط بالإحساس بوجود الخطر أو التهديد، ويحدث ذلك عندما يتعرض الفرد لعوامل محفزة داخلية أو خارجية كما بينها (سيلافي) يشعر الفرد في هذه المرحلة بالضغط والتوتر وقد يظهر عليه أعراض مثل القلق والاستياء إذ يؤدي هذا المثير إلى حدوث ضغوط معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن من خلالها معرفة تعرض هذا الفرد للضغوط، وأهم هذه المظاهر زيادة ضربات القلب لجوف العلوم التأثير في حالتهم النفسية، ومن ثم ينعكس ذلك على مستوى أدائهم (القريوتي، ٢٠٠٠: ٩٧)

لحل المشاكل الإدارية المرتبطة بالموظفين، يجب أن يتم توفير جميع الحقوق والصلاحيات والامتيازات التي تنص عليها القوانين. ينبغي أن تكون هناك إدارة فعالة لشؤون الموظفين، والتي تعنى بتنظيم جميع جوانب عمل الموظفين والحفاظ على حقوقهم.(شلي، 2017، 22)

تشمل حقوق الموظف الإداري الحقوق المالية، مثل الحق في الحصول على رواتب ومكافآت عادلة وتعويضات إضافية عن العمل الإضافي. كما يجب أن يتم توفير الحقوق المعنوية للموظفين، مثل الحق في الحصول على معاملة عادلة ومحترمة والحق في الحصول على فرص تطوير وترقية.

الفصل الثاني

التنظيم القانوني للتكليف بالمناصب الإدارية

يعرف التكليف اصطلاحاً: حيث لم يذكر في قوانين الخدمة المدنية بوصفها لا شريعة العامة لتولي الوظيفة العامة تعريفاً للتكليف في المناصب الإدارية(قانون الخدمة المدنية: ١٩٦٠: رقم ٢٤)

وإن ما ذكر كقانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008، لم يكن تعريفاً وإنما ذكر كمصطلح لإضافة مهام لموظف الخدمة الجامعية (التدريسي) يقوم تكليفه بأعمال وظيفية في أوقات الدوام الرسمي وفي العطل السنوية، على أن يكون هذا التكليف بأوامر تصدر من الجهة الأعلى منه الا وهو الرئيس الإداري(رئيس الجامعة) أو من إدارة الكلية (كمجلس الكلية) (قانون الخدمة الجامعية: ٢٠٠٨: رقم ٢٢)

فقد ذكرت المحكمة الإدارية العليا المصرية في قضائها إلى بصفة عامة، يمكن تعريف التكليف الإداري على أنه عملية تعيين شخص في وظيفة محددة بواسطة أداة استثنائية. وبمجرد تعيين المكلف في الوظيفة العامة بموجب هذه الأداة، يصبح ملزماً بأداء جميع الواجبات والمسؤوليات المتعلقة بتلك الوظيفة. وفي



نطاق خاص ينطوي على مساس بحرية المكلف في العمل بإلزامه بتأدية ما يكلف به من مهام وظيفية دون الاعتداد برضائه وقبوله من عدم قبوله للتكليف وإن امتنع عن تأديتها طبقت عليه العقوبات (الحميلي وآخرون، ٢٠٠٤، ٣٢)

ونستخلص مما سبق عن التكليف في الوظيفة الإدارية:

١. هو تعيين بطريقة استثنائية حيث لا تتوقف على رضا المكلف وقبوله.
2. عدم الاعتداد برضاء المكلف بالمهام الوظيفية وقبوله من عدمه (الزبيدي: ٢٠١٩، ١٨)
3. بالرغم من المساس بحرية الموظف عن طريق إلزامه بتولي المهام الوظيفية المكلف بها، إلا إن التكليف يفرض على الموظف القيام بالمهام الملقاة على عاتقه على وفق الأمر الإداري الصادر بتكليفه.
4. تعرض الموظف الممتنع عن المباشرة بالمهام المكلف بها بموجب الأمر الصادر بتكليفه للعقوبات الانضباطية لأن امتناعه عن القيام بالمهام المكلف بها مخالفة لواجباته الوظيفية المقررة قانوناً (الزبيدي، ٢٠١٩، ١٩)

وإذا كان التكليف وسيلة استثنائية للتعيين لا تلجأ إليها الإدارة إلا في حالة الضرورة، فقد تجد أساسها القانوني والفلسفي في تمكين الدولة من الاستفادة من خدمات بعض ذوي المؤهلات الخاصة والتي لا يتيسر لها بطرق الاختيار العادية الاستفادة منهم لعزوفهم عن العمل بالإدارة مفضلين عليها العمل خارجها لصالحهم الخاص أو مكتفين بوظيفتهم العادية غير راغبين بمناصب قيادية في الإدارة لقناعتهم بأن عملهم بأي موقع في الإدارة هو يؤدي خدمة للجمهور ويحقق المصلحة العامة، وطبقاً للأساس القائم عليه نظام التكليف وبما يتضمنه من عنصر إلزام فإن مجال إعماله لا يكون إلا في مواجهة المكلف، وبناءً على ذلك فإن للإدارة إذا ثبت لها عدم صلاحية الموظف المكلف لممارسة أعمال الوظيفة المكلف بها أمكن لها إعفاءه من ممارسة مهام المنصب المكلف به، لأن إعفاءه أكثر جدوى للمصلحة العامة من الإبقاء عليه (ندا، ١٩٨١، ٢١٨ و ٢١٩)

تميز التكليف من الاختيار المباشر كوسيلة لشغل المناصب القيادية لأسباب تتعلق بحسن الإدارة أو التضامن الاجتماعي نص القانون على طرق الاختيار المباشر لشغل المناصب الإدارية العليا المتروكة لتقدير الحكومة في الوظائف العامة للدولة (كروساء الجامعات وعمداء الكليات والأكاديميات والمديرون بالإدارة المركزية) أو المتروكة لتقدير السلطات المحلية والإقليمية (مثل المدير العام لمرافق المحافظة أو الاقليم) وهذه الوظائف التي توضع على حدود السياسة والإدارة وتتطلب قدراً كبيراً أذن السلطة التقديرية الواسعة والمباشرة فيالثقة والولاء للحكومة، ويكون مفهوم التعيين فيها هذا من ناحية ومن ناحية أخرى إن أسلوب التعيين المباشر من جانب السلطة المختصة يستعمل على شغل المناصب القيادية في الهيئات الإدارية المنشأة حديثاً للضرورات تكوينها وتنظيمها (عبدالوهاب: 2017: 79)

التكليف المناصب الإدارية حسب الرؤيا القانونية

توصلت المحكمة الإدارية العليا إلى أن التكليف يُعتبر أداة استثنائية للتعيين في الوظائف العامة وفقاً للأحكام القانونية واللوائح المعمول بها. عندما يتم تعيين شخص في وظيفة محددة باستخدام هذه الأداة، يتحمل المكلف جميع التزامات الوظيفة ومسؤولياتها، وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها. وبالتالي، يكون التكليف للمكلف في وظيفة إدارية معينة مماثلاً لتكليف أي موظف آخر في وظيفة أخرى. (الحميلي، 2004، 31)

تتمثل الرؤية القانونية للتكليف في المناصب الإدارية في متابعة المكلفة لفترة محددة من الوقت، ولها الحق في تجديد التكليف. خلال فترة التكليف، يتمتع المكلف بجميع المزايا والامتيازات المتعلقة بالمنصب الذي يشغله بشكل أصلي أو بالوكالة.



وقد أوضحت الجمعية العمومية في مجلس الدولة المصري في فتاها أن المشرع يتبع "فلسفة التأقيت" في تعيين الأشخاص في المناصب الإدارية القيادية لفترة محددة تحددها السلطة المختصة بالتعيين، وتكون هذه الفترة حد أقصى ثلاث سنوات. وعند انتهاء هذه الفترة، ينتهي تكليف الشخص في الوظيفة القيادية ما لم تقرر السلطة المختصة تجديد تكليفه بشكل صريح إذا لم يتم إصدار هذا القرار قبل انتهاء المدة الأولى بستين يوماً، سيتم تجديد الوظيفة القيادية وفقاً للإجراءات المتبعة والمخولة للسلطة المختصة في التجديد. وفي حالة انتهاء مدة الوظيفة القيادية، سيتم اعتبار الوظيفة شاغرة ويجب الإعلان عنها وفقاً لأحكام القانون. وسيتم نقل العامل إلى وظيفة غير قيادية بعد الوظيفة القيادية، ما لم يطلب إنهاء خدمته. إذا استمر الشاغل في الوظيفة دون أن يصدر قرار بتجديد شغله، فإن ذلك يعد مخالفة للأنظمة والقوانين المعمول بها. وبالتالي، سيكون على الشاغل تنفيذ أعماله بموجب صلاحياته الفعلية، دون أن يتم إلغاء مسؤوليته المسؤولين عن هذا الإهمال وعدم تطبيق أحكام القانون بشكل صحيح. ويجب على الجهة الإدارية أن تلتزم بمقتضيات المشروعية وتتخذ الإجراءات اللازمة لتصحيح هذا الوضع (هند، 2005، 113 و 115)

ثانياً: إذا تخلف الموظف المكلف بشغل الوظيفة العامة عن أداء واجبات المنصب الذي يشغله، فإن ذلك يعد سبباً لانتهاء علاقته بالوظيفة العامة. وبالتالي، لا تنطبق قواعد الاستقالة الضمنية على هذا الموظف. يجب على الجهة الإدارية اتخاذ الإجراءات المناسبة لتعويض هذا الانقطاع وتصحيح الوضع، وذلك وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها يجب على الموظف المكلف بشغل الوظيفة العامة أن يستمر في أداء واجباته بالكامل حتى ينتهي من مدة تكليفه بها كمدة عمل فعلية. وفي حالة حدوث انقطاع في أداء مهام الوظيفة، يجوز للوزير قبول استقالة الموظف أو تقديمها تحريراً بناءً على المخالفات التي تم تثبيتها في حقه. ويجب على الجهة الإدارية الالتزام بمقتضيات المشروعية وتطبيق أحكام القانون بشكل صحيح في هذا الصدد. (الحميلي، 2004، 31)

ثالثاً: يجب صدور قرار أو أمر إداري بالتكليف وليس التكليف بقوة القانون فالتكليف أداة للتعيين في الوظائف العامة الجهة المختصة قانوناً بقرار إداري يتضمن إسناد المركز القانون الخاص بالوظيفة إلى المكلف بجميع التزاماتها ومزاياها، ولا يتم التكليف بقوة القانون لمجرد توافر شروطها المطلوبة بل في بعض الأشخاص لا بد من صدور قرار بإسناد التكليف إلى الشخص من قبل من يصدر قرار التكليف لا يعد الشخص مكلفاً السلطة التي تملكه قانوناً بذلك من الوزير المختص "أو الرئيس الإداري الأعلى" وهو ما يتفق وطبيعة التكليف كأداة استثنائية لتعيين من تدعو الحاجة إليهم لمواجهة الضرورات (علي وآخرون، 2005، 31)

أنواع التكليف لشغل المناصب الإدارية

1- وفقاً لقانون الخدمة المدنية، يتم تعيين الموظفين في المناصب القيادية بناءً على اقتراح من جهة عليا مثل الوزير المختص بموافقة مجلس الوزراء على هذا التكليف للمرشحين لشغل المناصب الإدارية العليا، وكذلك على وفق قانون مجلس الوزراء العراقي رقم (20) لسنة 1991 (الزبيدي، 2019، 32)

2- التكليف وكالة: قد تلجأ الإدارة لشغل المناصب القيادية العليا عن طريق تكليف بعض الموظفين الذين لديهم خبرة والخبرة الإدارية في إدارة المؤسسات لتأخر الموافقة من قبل مجلس الوزراء والقيام بالمهام الإدارية بشكل متميز وفعال، ونظر إلى تعيين المرشحين من قبل الوزارات لشغل المناصب الإدارية العليا فيها بطريق الأصالة، فقد تلجأ الوزارات إلى تعيين المدراء العامين من شاغلي المناصب القيادية في الوزارات عن طريق التكليف بالوكالة لشغل تلك المناصب، وهذا ما تمت الإشارة له بشكل واضح في أحكام المحكمة الإدارية العليا في العراق، إذ جاء في مسوغات قرار المحكمة المذكورة (الزبيدي، 2019، 33)

من الأمر المطعون فيه والمتعلق بالإعفاء من مهام مدير عام، فإنه وبالرجوع إلى الأوليات المرافقة لعريضة الدعوى يتضح أن المدعي يشغل المنصب المذكور وكالة وليس أصالة وإن استمراره بأشغال المنصب المذكور وتقاضيه راتب ومخصصات ذلك المنصب خلال الفترة المذكورة الـ يضيف عليه



الشرعية القانونية بالتعيين أصالة وانما يبقى في إطار التكليف المؤقت كون تعيين المدراء العامين الى احكام قانون مجلس

على مالك مؤسسات الدولة من صالحيه مجلس الوزراء استنادا للوزراء رقم (20) لسنة 1991، وحيث إن إنهاء تكليفه من مهام المنصب المذكور كان بذات الأداة التي تم تكليفه بها ومن ثم فإن الأمر المطعون فيه واجراءات اصداره تكون صحيحة وموافقة للقانون مما يجعل دعواه المتعلقة بإلغاء (الفقرة 1 اولا) من الأمر المطعون فيه واجبة الرد... (حكم المحكمة الادارية: 2017: رقم 727/728)

الفصل الثالث

التنظيم القانوني للإعفاء

نعرف الاعفاء هو انتهاء تكليف الذين يشغلون المناصب القيادية من اداء المهام التي كان يشغلها بأمر صادر من جهة عليا وفق شروط قانونية مناسبة ولا يعني هذا انتهاء خدماته الوظيفية ومن اهم عناصر الاعفاء الاداري اولا وجود أمر سابق بتكليف الموظف بخدمة عامة من دون طلب منه أو رضاه، حيث أن يتم التكليف بقرار يصدر من الإدارة العليا من (مجلس الوزراء أو الوزارة أو مجلس المحافظة. الخ) تقوم بالعمل به عندما تكون الحاجة ضرورية لشغل بعض المناصب القيادية أو لوجود نقص في الأشخاص المؤهلين لشغل هذه المناصب (رسلان، ١٩٩٤، ١٣٤)

وأن تولي الموظف العام لمهام منصب قيادي في دوائر الدولة والقطاع العام على وفق القانون يكون كالآتي:

1- رئيس الدائرة: هو وكيل الوزارة والمدير العام و.... وأي موظف آخر يخول سلطة رئيس دائرة بقرار من مجلس الوزراء.

2- الرئيس المباشر: هو رئيس الشعبة أو رئيس الوحدة التي ينتمي اليها الموظف مباشرة.

3- الرئيس الأعلى: الوزير أو رئيس الدائرة أو من يخوله (قانون الخدمة المدنية: ١٩٦٠: ٢٤)

4- المناصب العليا: وهم المديرون العامون ومديرو الدوائر ورؤساء الأجهزة الأمنية في حدود المحافظة (قانون المحافظات غير المنتظمة: ٢٠٠٨: ٢١)

أن يصدر أمر الإعفاء من لدن سلطة إدارية عليا، كمجلس الوزراء أو الوزير المختص إذ يجب أن يكون الإعفاء صادر من السلطة ذاتها التي أصدرت أمر التكليف استناداً لقاعدة توازي الاختصاص.

3. أن الإعفاء من المنصب القيادي لا يعني انقطاع الرابطة الوظيفية للموظف العام، وإنما انتهاء دورة في قيادة من كان يرأسهم من الموظفين عند توليه مهام المنصب وعودته إلى ممارسة مهام وظيفته السابقة، على أن يتم إعفاء شاغل المنصب الإداري وفق السلطة التقديرية للإدارة.

أولاً- الفرق بين الاعفاء والإقصاء: لقد اجاز القانون للإدارة صلاحية إقصاء الموظف في بعض حالات معينة على سبيل المثال في حال خالف شرط أو أكثر من شروط التوظيف عند التعيين في المرة الأولى، وإذا زال المانع القانوني للتوظيف ولا يوجد سبب آخر لإقصائه يجوز بقاءه في الخدمة على أن لا تحتسب المدة المستكملة للشروط خدمة لغرض الترفيع أو العلاوة (قانون الخدمة المدنية: 1960: 62)

بينما قد يصدر الإعفاء بناء على الطلب المقدم من الموظف المكلف بمهام المنصب إلى الجهة الإدارية التي أصدرت أمر التكليف لغرض إعفائه منه لأسباب صحية أو أمنية مثلاً تقتنع بها الإدارة أو بناء على أسباب تراها الإدارة مناسبة لإعفاء شاغل المنصب القيادي كصدور حكم أدانته بحقه من المحاكم الجزائية (المحكمة الادارية العليا: ٢٠١٧: ٩٩٢)



أنواع الإعفاء من المناصب الإدارية

أولاً: الإعفاء الاختياري يتميز هذا النوع من الإعفاء بأنه يتم بناءً على طلب الموظف العام، حيث يقدم الموظف الحالي الذي يشغل منصب إداري طلباً لإنهاء خدماته في هذا المنصب واستعادة وظيفته السابقة. يعتمد هذا الطلب على أسباب أمنية أو فنية أو صحية، ويهدف الموظف إلى الحصول على استقرار وظيفي في وظيفته السابقة. يتم هذا النوع من الإعفاء بناءً على المنطق الذي يفرض على الدولة توفير فرص عمل مناسبة للمواطنين وضمان استقرارهم الوظيفي من جميع النواحي (حسن، 1964، 41)

ثانياً: الإعفاء الإجباري يتم إصدار قرار الإعفاء من قبل الإدارة التي قامت بتعيين الموظف في المنصب، ولا تتمتع هذه الإدارة بحرية مطلقة في اتخاذ هذا القرار، بل تخضع لشروط وأسباب قانونية. يجب أن يسبق قرار الإعفاء استجواب الموظف بشأن أي مخالفات ارتكبها أثناء توليه المنصب، ويتخذ القرار بالإعفاء بعملية التصويت بأغلبية معينه ينص عليها القانون (قانون المحافظات غير المنتظمة: 2008: 21)

يتم استناد قرار الإعفاء إلى المصلحة العامة والتي يمكن أن تتأثر بسلامة واستمرارية سير المؤسسات والمرافق. قد يتضرر النهوض العام والتقدم إذا استمر موظف غير قادر على تحمل مسؤوليات منصبه بشكل صحيح، سواء من حيث العلاقات الإنسانية مع زملائه أو من حيث كفاءته في العمل الإداري، تتحمل الإدارة المسؤولية عن سير المرافق العامة وضمان سلامتها واستمراريتها لتحقيق المصلحة العامة. ومن ضمن هذه المسؤولية، للإدارة السلطة في اختيار الموظفين الذين يعتبرون مؤهلين لتحمل مسؤوليات قيادية في هذه المرافق. وعندما يصبح الموظف غير قادر على القيام بمهامه بشكل صحيح، يحق للإدارة أن تنتهي تكليفه وتعفيه من المنصب القيادي، حيث أصبح غير صالح للقيام بهذه المهمة. (محمود، 1981، 204)

شروط إعفاء أصحاب المناصب العليا على القانون وحسب الإجراءات:

1. يتطلب إصدار قرار الإعفاء لأصحاب المناصب العليا مثل مجلس الوزراء أو الوزير أو مجلس المحافظة إجراء جلسة استجواب قبل ذلك. يمكن أن يتم تنظيم هذه الجلسة بناءً على طلب مقدم من خمسة أعضاء من المجلس أو بناءً على أمر من المحافظ. يجب أن يتم توفير فرصة للموظف للدفاع عن نفسه وتقديم أي أدلة أو شهادات يعتبرها ضرورية للدفاع عن حقوقه. إذا تم اتخاذ قرار الإعفاء بشكل غير قانوني أو تم استخدام السلطة بشكل سيء، يحق للموظف أن يتقدم بطعن أمام المحكمة للطعن في صحة القرار ومطالبة بالغاءه. (الزبيدي، 2019، 36)

2. يتم لجمعية أعضاء مجلس المحافظة التصويت بالأغلبية المطلقة لاتخاذ القرارات.

3. يجب أن يكون قرار الإعفاء مستنداً إلى عدة أسباب مشروعة وموضوعية.

أ. استغلاله المنصب الوظيفي الذي يشغله والفساد الإداري (الزبيدي، 2019، 37)

ب. التسبب في إهدار الموارد المالية التي تعود للدولة أو المؤسسات العامة

ج. فقدان أحد شروط العضوية.

د. القصور في القيام بواجب أو مسؤولية معينة بشكل عمد.

القيود التي تحد من سلطة الإدارة فيما يتعلق بإعفاء الموظفين من المناصب الإدارية القيادية.

يمنح القانون الإداري الإدارة العامة سلطة كبيرة لإعفاء الموظفين العاملين، بما في ذلك أولئك الذين يعملون في وظائف سياسية أو تحمل طابع سياسي. ومع ذلك، يتم تقييد هذه السلطة بمنح الموظف فرصة



الدفاع عن نفسه وضمّان حقوقه الأساسية. يجب أن يتم إجراء جلسة استجواب وتقديم فرصة للموظف للتعبير عن وجهة نظره قبل اتخاذ قرار الإغفاء. إذا تم اتخاذ قرار الإغفاء بشكل غير قانوني أو بناءً على أسباب غير مشروعة، يحق للموظف أن يتقدم بطعن أمام المحكمة الإدارية للطعن في صحته القرار ومطالبة بالغائه (الزبيدي، 2015، 37)

المصادر و المراجع

أولاً : الكتب القانونية

1. ندامحمد محمود 1981 انقضاء الدعوى التأديبية، ط1، القاهرة ، دار الفكرة العربي
2. حسن عبد الفتاح 1964 التأديب في الوظيفة العامة، ط1، القاهرة دار النهضة العربية
3. القريوتي محمد قاسم 2000 السلوك التنظيمي : دراسة السلوك الانساني الفردي و الجماعي في المنظمات المختلفة ط3 ، مزيدة و منقحة عمان الاردن دار الشروق
4. عقيلي عمر وصفي 1977 الإدارة أصول وأسس ومفاهيم عمان دار زهران للنشر.
5. جمال الدين سامي 2011، اصول القانون الاداري ، دار الجامعة الجديدة
6. الطماوي سليمان محمد، 1979 الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي
7. بسيوني عبد الغني 1991، القانون الإداري دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الاداري وتطبيقها في مصر: منشأة المعارف
8. عبد الزهرة أسرار 2018، محاضرة عن ادارة الموارد البشرية جامعة بغداد
9. جعفر أشرف محمد أنس 2004، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة – الاسكندرية القاهرة : دار النهضة العربية .
10. مقدم سعيد 2010 الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية
11. هند حسن محمد 2005 لموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978 وتعديلاته، مصر ، دار الكتب القانونية
12. حيدر عصام 2020 التدريب والتطوير الجمهورية العربية السورية
13. الغالبرامي 2015، موسوعة العلوم الغالبية بغداد.
14. رسلان أنور أحمد 1994 الوظيفة العامة، القاهرة دار النهضة العربية.
15. مسعود جبران 2005 رائد الطلاب المصور معجم لغوي عصري، لبنان دار العلم للملايين.
16. عبد الوهاب محمد رفعت 2017: النظام العام للوظائف العامة في فرنسا، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.

ثانياً : النصوص القانونية

-نظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (1115) لسنة 28 ق. عليا، جلسة 24/5/1986) أشار إليه د. محمد حسن علي وأحمد فاروق الحميلي: الموسوعة العملية في نظام العاملين المدنيين بالدولة طرق شغل الوظيفة العامة

- فتوى الجمعية العمومية في مجلس الدولة المصري بتاريخ 11/3/2002/

- قانون الخدمة المدنية لسنة 1960 المعدل.

- ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا في العراق 2016، في قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام 2017.

- ينظر قانون الخدمة المدنية المصري لسنة 2016. وكذلك قانون الخدمة المدنية العراقي لسنة 1960 المعدل.



- ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن 1978 أشار إليه د. محمد حسن علي وأحمد فاروق الحميلي: الموسوعة العملية في نظام العاملين المدنيين بالدولة طرق شغل الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية، مصر، 2004.

- قانون المحافظات غير المنتظمة بإقليم لسنة 2008 المعدل.

- ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا في العراق قضاء موظفين - تمييز / 2016 فيقرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام 2017.

- قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام لسنة 2008

- قانون الخدمة المدنية لسنة 1960 المعدل.

ثالثا : المجلات المنشورة

- الحسيني محمد طه 2019 تطوّر نظام القضاء الموحد باتجاه القضاء المزدوج انكلترا و الولايات المتحدة الأمريكية نموذج الجامعة الإسلامية : العدد 55

- قانون الخدمة الجامعية العراقية لسنة 2008. منشور في الوقائع العراقية بالعدد (4074) في 12/5/2008.

- الزبيدي محمود عبد علي حميد 2019 (التنظيم القانوني للتكليف بالمناصب الإدارية والإعفاء منها)

بغداد، مجلة كلية الإسرائ الجامعة للعلوم الاجتماعية والانسانية - المجلد (1) - العدد (1)

- مهدي غازي فيصل 2009 تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام، ط2، موسوعة القوانين العراقية بغداد،

- قرار مجلس الانضباط العام 122\1979م في 9\5\1979 مجلة العدالة العدد الثالث السنة الخامسة

من قانون الخدمة الجامعية لسنة ٢٠٠٨ ، والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٠٧٤) في ١٢ / ٥ / ٢٠٠٨

First: legal books

1. Nada Muhammad Mahmoud, 1981, The End of the Disciplinary Case, 1st edition, Cairo, Dar Al-Fikra Al-Arabi.

2. Hassan Abdel Fattah, 1964, Discipline in the Public Service, 1st edition, Cairo, Dar Al-Nahda Al-Arabiya

3. Al-Qaryouti Muhammad Qasim 2000 Organizational Behavior: A Study of Individual and Group Human Behavior in Different Organizations, 3rd Edition, Expanded and Revised, Amman, Jordan, Dar Al-Shorouk

4. Aqili Omar Wasfi, 1977, Management: Principles, Foundations, and Concepts, Oman, Zahran Publishing House .

5. Jamal al-Din Sami, 2011, Principles of Administrative Law, New University House



6. Al-Tamawi Suleiman Muhammad, 1979, Al-Wajeez in Administrative Law, Dar Al-Fikr Al-Arabi
7. Bassiouni Abdel-Ghani 1991, Administrative Law, a comparative study of the foundations and principles of administrative law and their application in Egypt: Manshaat Al-Ma'arif
8. Abdul Zahra Asrar 2018, lecture on human resources management, University of Baghdad
9. Jaafar Ashraf Muhammad Anas, 2004, The Constitutional Organization of the Public Service, New University House - Alexandria, Cairo: Arab Nahda House .
10. Moghaddam Saeed 2010: The public job between development and transformation from the perspective of human resources management and professional ethics, Algeria, Office of University Press
11. Hind Hassan Muhammad, 2005, for the Judicial Encyclopedia, explaining the provisions of the State Civil Workers System Law No. (47) of 1978 and its amendments, Egypt, Dar Al-Kutub Al-Jawiya.
12. Haider Essam 2020, Training and Development, Syrian Arab Republic
13. Al-Ghalibirami 2015, Encyclopedia of Science, Al-Ghalibirami, Baghdad.
14. Raslan Anwar Ahmed 1994, Public Service, Cairo, Dar Al-Nahda Al-Arabiya .
15. Masoud Gibran 2005, Pioneer of Students, The Illustrated Dictionary of Modern Linguistics, Lebanon, Dar Al-Ilm Lil Al-Millain.
16. Abdel Wahab Muhammad Refaat, 2017: The General System for Public Jobs in France, Alexandria, New University House.

Second: Legal texts

-Considering the ruling of the Supreme Administrative Court in Egypt in Appeal No. (1115) of 28 BC. Supreme, session 5/24/1986) Referred to by Dr. Muhammad Hassan Ali and Ahmed Farouk Al-Hamili: The practical encyclopedia in the system of civil servants in the state, methods for filling public office

-Fatwa of the General Assembly of the Egyptian State Council dated 3/11/2002

-Civil Service Law of 1960, amended.

The ruling of the Supreme Administrative Court in Iraq in 2016 considers the decisions and fatwas of the State Council for the year 2017.



-See the Egyptian Civil Service Law of 2016. As well as the amended Iraqi Civil Service Law of 1960.

-Considers the ruling of the Supreme Administrative Court in Egypt in the 1978 appeal referred to by Dr. Muhammad Hassan Ali and Ahmed Farouk Al-Hamili: The practical encyclopedia on the system of civil servants in the state, methods for filling public employment, Dar Al-Kutub Al-Qawaniyya, Egypt, 2004.

-Law of Governorates Not Organized into a Region of 2008, amended.

-The ruling of the Supreme Administrative Court in Iraq considers employees' judiciary - cassation / 2016, in the decisions and fatwas of the State Council for the year 2017.

-State and public sector employees' salaries law of 2008

-Civil Service Law of 1960, amended.

Third: Published magazines

-Al-Husseini Muhammad Taha 2019 The development of a unified judicial system towards a dual judiciary, England and the United States of America, Islamic University Model: Issue 55

-Iraqi University Service Law of 2008. Published in the Iraqi Gazette, issue (4074) on 5/12/2008.

-Al-Zubaidi Mahmoud Abd Ali Hamid 2019 (legal regulation of assignment to and exemption from administrative positions(

Baghdad, Journal of Al-Isra University College of Social and Human Sciences - Volume (1) - Issue (1(

-Mahdi Ghazi Faisal 2009 Comments and articles within the scope of public law, 2nd edition, Encyclopedia of Iraqi Laws, Baghdad،

-General Discipline Council Decision No. 122/1979 on May 9, 1979, Justice Magazine, Third Issue, Fifth Year

From the University Service Law of 2008, published in the Iraqi Gazette, Issue No. (4074) on 5/12/2008.