

القانون الاداري الوظيفة العامة

أ.م.د. وليد مرززة حمزة

إنقضاء الرابطة الوظيفية

• عندما تتعد الرابطة الوظيفية بين الموظف والاداره بالتعين فلا يعني ان تكون هذه الرابطة دائمية وانما قد تطراً اسباب تؤدي بها الى الانقضاء والا فانها تستمر الى بلوغ السن القانونية للتقاعد لتتقضي عند اتمامها ,ومن هذه الاسباب:

أولاً: الاستقالة

- هي رغبة الموظف في ترك عمل وظيفته بإرادته واختياره وبصفة نهائية .
- لكن هناك اعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة تقيد كثيرا من استعمل هذا الحق بحيث لا يكون الموظف في نفس مركز الاجير في عقد اجاره الاشخاص , وانما الموظف يقوم بعمل لا لصالح فرد بذاته بل لصالح المجموع .
- فلا بد للمشرع ان يوفق بين حق الموظف في ترك العمل وحق الجماعة في الحصول على النفع العام

الاستقالة تكون على نوعين :

الاستقالة
الحكومية

الاستقالة
الصریحة

الاستقالة الصريحة

• هي ان يتقدم الموظف الى المرجع المختص بمحض ارادته بطلب تحريري يبدى فيه رغبته بترك العمل من وظيفته بصورة نهائية .

• نص قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 على الاستقالة الصريحة

للموظف ان يستقيل
من وظيفته بطلب
تحريري

على المرجع ان
يبت فيها خلال
30 يوم

اذا قدم الموظف
استقالته ويعين
فيها موعدا
للقبول فيجوز
قبولها بهذا
الموعد او قبله

استنادا الى هذا النصوص والى ما ذهب اليه القضاء والفقه الاداري يمكن استخلاص الاحكام الاتيه

الاستقالة عملية
ادارية

يجب ان يكون
تعبير الموظف عن
ارادته بالاستقالة
تحريريا

الاستقالة من
مظاهر ارادة
الموظف في
اعتزال الخدمة

يجوز للموظف
العدول عن
تقديم استقالته

الاصل ان لا يكون
طلب الاستقالة
مقترنا بقيد او
معلقا على شرط

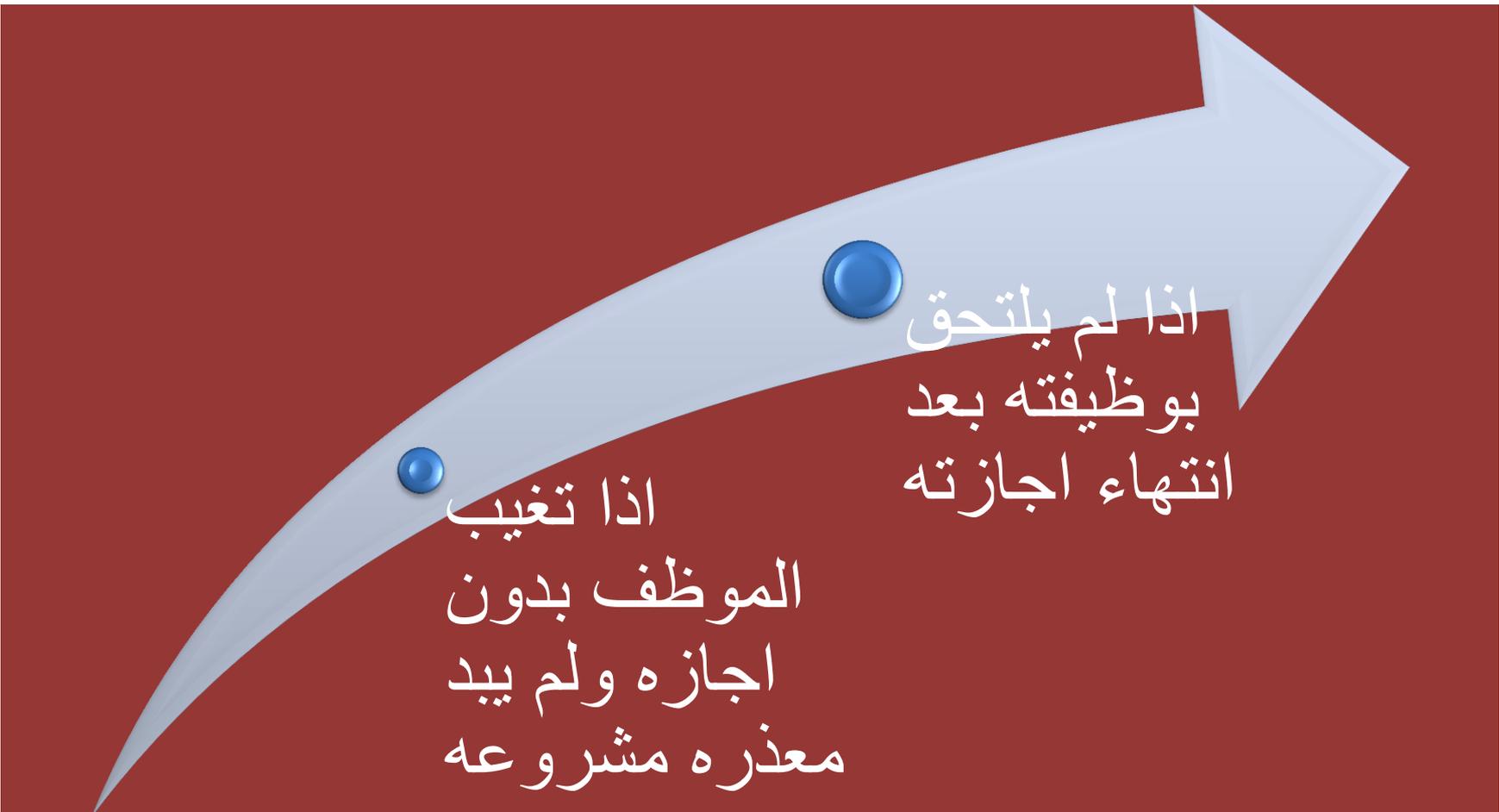
القرار الصادر بقبول
الاستقالة يمكن ان
يكون صريحا او
ضمنيا

بعد قبول الاستقالة لا
يجوز الغاء القرار
بقبولها اذا كان
مشروعا

الاستقالة الحكمية

- هي اعتبار الموظف مستقिला وان لم يقدم طلبا صريحا بذلك ولكن يتخذ مواقف معينه يعتبرها القانون داله على رغبة الموظف في ترك العمل
- الحالات التي يعتبر الموظف مستقिला وفقا للقانون الخدمة المدنيه رقم 24 لسنة 1960 المعدل في المادة 37 التي نصت:

اذا نقل الموظف ولم يلتحق
بالوظيفة المنقول اليها



إذا لم يلتحق
بوظيفته بعد
انتهاء اجازته

إذا تغيب
الموظف بدون
اجازه ولم يبد
معذره مشروعه

القرارات المنظمة لاستقالة الموظف

قرار رقم 521 (1983/5/7)

قضي بعدم قبول استقالة الموظف العراقي قبل مضي 10 سنوات على الخدمة وان يتحمل الموظف المستقيل بموافقة دائرته النفقات الدراسية لجميع المراحل التي اجتازها اما الموظف المستقيل بدون موافقة دائرته فيحرم من الحقوق في قرار رقم 700 بالاضافة الى تحمله النفقات الدراسية

قرار رقم 700 (1980/5/13)

قضي على منع الموظف الاشتغال لحسابه الخاص او لدى الغير الا بعد استحصال موافقة الجهة التي كان يعمل فيها

القرارات التي تستثني الموظف من القرارات السابقة

القرار رقم 700 (1985/6/16)
الذي خول الوزير المختص ورئيس الدائرة غير المرتبطة
بوزارة صلاحية قبول استقالة الموظف استثناء من القرار رقم
521 اذا كان المعيل الشرعي لها موظفا او عاملا في احدى
المؤسسات العراقية في الخارج

قرار رقم 1353 (1985/11/13)
الذي نص على قبول استقالة الموظف الذي
يحصل على قبول في احدى الكليات او المعاهد
لاكمال دراسته فيها ويعفى من نفقات دراسيه

القرار رقم 44(11/1/1986)

الذي نص على تخويل الوزير ورئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة قبول استقالة الموظفة او العاملة المتزوجة او الارملة التي لها طفل واحد او اكثر وتعفى من النفقات الدراسية على ان لا تقل خدمتها عن الخمس سنوات ما لم تكن ملزمة بمدة خدمه اطول بموجب قانون او قرار او عقد

القرار رقم (1987/5/9)

الذي نص على ان للوزير او رئيس الدائرة غير المرتبطة
بوزارة ان يقبل استقالة الموظفة دون اي شروط وتعفى
من النفقات الدراسية باستثناء الموظفين ذوات المهن
الطبية والصحية

• القرار رقم 550 (1989/11/9)

• الذي نص على تخويل الوزير ورئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة
قبول استقالة الموظف الذي تقل خدمته على 15 سنة والاعفاء من
النفقات الدراسية

ثانيا :إلغاء الوظيفة

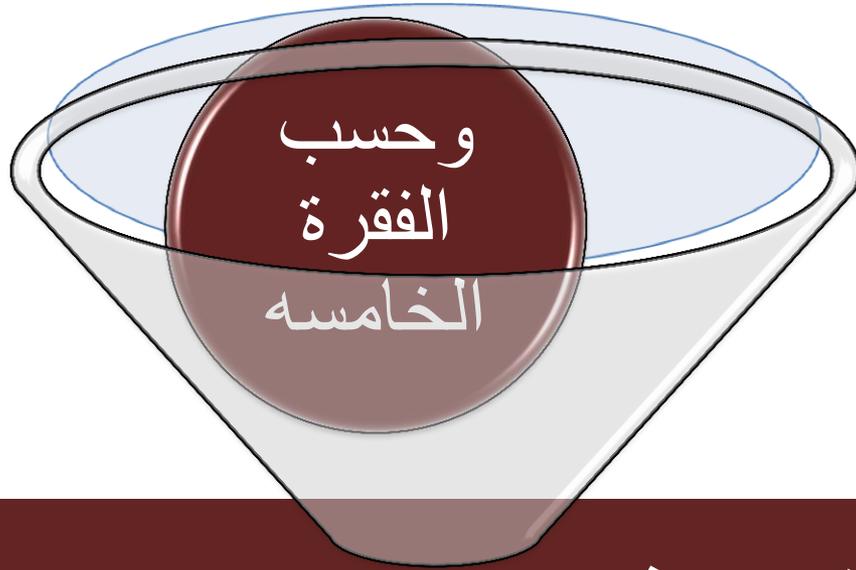
- وهي احدى اسباب انقضاء الرابطة الوظيفية الغاء الوظيفة التي يشغلها الموظف ,وقد نص قانون الملاك رقم25(1960) المعدل على ان لمجلس الوزراء حذف الوظائف الزائده عن الحاجه من الملاك بناء على اقتراح من وزير المالية يذكر فيه عنوان الوظيفة الزائدة واسم شغلها .

ثالثا: الاستغناء عن الموظف في فترة التجربة

نصت المادة 14 من قانون الخدمة المدنية على ان الموظف عند تعيينه لأول مره يكون تحت التجربة مده سنة واحده في خدمة فعلية ويجب اصدار امر بتثبيته بعد انتهائها اذا تأكدت كفاءته والا فتمدد تجربته لمدة 6 اشهر اخرى ويستغنى عن الموظف اذا تأكد لدائرتة انه لا يصلح للعمل المعين فيه .

س/ هل تستطيع الادارة الاستغناء عن خدمة الموظف
اثناء فتره التجربة او ان عليه ان تنتظر مدة سنة
ونصف من عدم كفاءته ومن ثم تستغني عن خدماته ؟

تستطيع الادارة الاستغناء عن خدمة
الموظف في اي وقت من السنة
الاولى بعد تعيينه او في اي وقت من
السنة اشهر التاليه اذا مددت فترة
التجربة اذا تاكد لها انه لا يصلح
للعمل المعين فيه اما اذا كان هناك
شك في كفاءته فعليها ان تنتظر مده
سنة للتأكد من عدم كفاءته اما اذا
استمر شكها في ذلك فعليها ان تمد
فتره التجربة لسنه اشهر اخرى



للموظف الذي يستغني عنه بموجب
المادة 14 ان يعترض على ذلك لدى
محكمة قضاء الموظفين خلال 30 يوم
من تبليغه بالامر ويعتبر قرار
المحكمة بهذا الشأن قاطعا

رابعاً : الاستغناء عن الموظف غير الكفوء

- نص مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 550 (1989/9/11).
- على ان للوزير المختص ورئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة الاستغناء عن خدمات الموظف غير الكفوء , وعلى ان يمهل ثلاث اشهر قبل انفكاكه من الوظيفة ويجوز تعيينه في دوائر الدولة والقطاع العام اذا توافرت فيه الشروط والمؤهلات التي تحددها تلك الدوائر .
- وواضح ان هذا القرار لا يتعلق بالموظف الذي يكون تحت التجربة وانما بالموظف المثبت والقرار لم يحدد فئات معينه من الموظفين انما يشمل جميع الموظفين مهما كانت وظائفهم او درجاتهم

خامسا: إقصاء الموظف بسبب عدم توفر شروط التوظيف

- نصت المادة 62 من قانون الخدمة اذا ثبت ان شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين 8,7 من القانون لم تكن متوفرة كلها او بعضها في الموظف عند تعيينه لأول مره يجب اقصاؤه من سلطة التعيين
- اما اذا زال المانع القانوني للتوظيف يجوز ابقاؤه على ان تحتسب المدة غير المستكملة للشروط خدمة لغرض هذا القانون.

سادسا: الاحالة الى التقاعد

- تنتهي خدمة الموظف بالاحالة الى التقاعد اذا توفرت فيه شروط تتعلق ببلوغه سنا معينة واذا ثبتت عدم لياقته الصحية للاستمرار بالخدمة قبل بلوغه تلك السن المعينة.
- وبموجب التشريع العراقي هناك حالتين من الاحالة الى التقاعد.

الاحالة
الوجوبية

الاحالة
الجوازية

الإحالة الجوازية

اجاز المشرع في قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014.

- I. بناء على طلب الموظف اذا كان قد اكمل 25 سنة في خدمة تقاعدية او اكمل 50 سنة من عمره , وعلى الوزير او رئيس الدائرة المختص ان يبت في الطلب المقدم خلال 45 يوما من تاريخ تسجيله في دائرته وان قراره في ذلك يكون نهائيا أما اذا سكت عن الطلب خلال هذه المدة فيكون ذلك موافقة على الطلب ويعتبر الموظف محالا الى التقاعد.
- II. للموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة الحاضنة لأطفالها ان تطلب إحالتها إلى التقاعد وفقا للشروط الآتية:
 - أ - أن لا تقل مدة خدمتها التقاعدية عن (15) خمس عشرة سنة.
 - ب - أن لا يقل عدد أطفالها عن (3) ثلاثة ولا يزيد عمر أي منهم على (15) خمس عشرة سنة.
 - ج - أن تتصرف لرعاية أطفالها.
- III. للوزير المختص او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة إحالة موظفي الشركات والدوائر الممولة ذاتياً الخاسرة لمدة (3) ثلاث سنوات متتالية الى التقاعد اذا كانت لديه خدمة لا تقل عن (15) خمسة عشر سنة استثناء من شرط العمر .

الإحالة الوجودية

أوجب المشرع إحالة الموظف الى تقاعد

- I. الإحالة لبلوغ السن القانونية للتقاعد إذ أوجب المشرع الإحالة عند اكمال الموظف 63 سنة من عمره بصرف نظر عن مدة خدمته التقاعدية ما لم تمدد وفقا لاحكام القانون.
 - II. الإحالة لأسباب صحية إذ يتوجب إحالة الموظف الى التقاعد إذا ثبت عجزه عن القيام بواجبات وظيفته بصرف نظر عن مقدار عمره وخدمته التقاعدية لأصابته بعاهاة جسدية او عقلية تقعهه عن العمل وتأييد ذلك بقرار لجنة طبية رسمية.
- سابعا: الفصل او العزل من الخدمة .

تنتهي خدمة الموظف وتتقضي الرابطة الوظيفية إذا ما صدر عن الموظف فعل يعتبر اخلايا بواجباته الوظيفية يستحق ايقاع عقوبة الفصل او العزل من الخدمة كما مر معنا سابقا.