

## فلسفة استثناءات إعادة التعيين في الوظيفة العامة

-دراسة مقارنة-

ا. د. حنان محمد القيسي  
كلية القانون الجامعة المستنصرية  
Hananalqaisin@gmail.com

الباحثة زينب عباس محسن  
كلية القانون الجامعة المستنصرية  
Zainab.mohsin@qu.edu.iq

تاريخ الاستلام: ٣٠-١١-٢٠٢١

تاريخ قبول النشر: ٢٨-٣-٢٠٢٢

### المستخلص

من المعلوم أن الموظف في مركز قانوني تنظيمي تحكمه القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بالوظيفة العامة، وعلاقته بالإدارة ليست مؤقتة وإنما تنتهي لأحد الأسباب منها، الإحالة على التقاعد والاستقالة والفصل، ولا يعني انتهاء هذه العلاقة استحالة إعادة كل من المتقاعد والمستقيل والمفصول من وظيفته، بل يمكن ذلك بطريقة إعادة التعيين.

وعلى ذلك يتضمن إعادة التعيين تمكين الموظف من إداء العمل الوظيفي مرة أخرى في الإدارة، بعد أن انقطعت علاقته الوظيفية بالإدارة، إذ شهد العراق في حقب مختلفة مراحل من التدهور الاقتصادي والاضطراب الأمني والسياسي، مما دفع بعدد من الموظفين إلى ترك الوظيفة العامة، لا سيما في الأوقات التي شهد فيها القطاع الخاص انتعاشاً نسبياً نسبة إلى القطاع العام، وقد تكون الإدارة بحاجة إلى المزيد من الموظفين لسد النقص في الوسيلة البشرية في العمل الوظيفي، وأيضاً الاستعانة بالموظفين من ذوي الخبرة وأصحاب الاختصاصات النادرة والكفاءة، لكل ما تقدم منح القانون استثناء إعادة التعيين. الكلمات المفتاحية: الاستثناءات القانونية- إعادة التعيين- الوظيفة العامة- العدالة- الموظف السابق.

### Abstract.

It is known that the employee is in an organizational legal center governed by the laws, regulations, and instructions related to the public job, and his relationship with the administration is not permanent, but ends for one of the reasons, including referral to retirement, resignation and dismissal. by reset method. Accordingly, the reappointment includes enabling the employee to perform the job again in the administration, after his job relationship with the administration was cut off, as Iraq witnessed in different eras stages of economic deterioration and security and political turmoil, which prompted a number of employees to leave the public job, especially in The times when the private sector has witnessed a relative recovery relative to the public sector, and the administration may need more employees to fill the shortage in the human means in the job work, as well as the use of experienced employees and those with rare specializations and efficiency, for all of the foregoing granting the law an exception for re-appointment.

**Keywords: Legal exceptions - reappointment - public office - justice - former employee**

## المقدمة

أن اختيار الموظف في الوظيفة العامة، يتم وفق أسس ومعايير تساهم في تحسين وتطوير أداء الجهاز الإداري للدولة، لئلا يهدر من أهميته تعود على الدولة، فالموظفين هم أدواتها في تنفيذ قوانينها وقراراتها والقيام بنشاطاتها المتنوعة، وأن التعيين هو إحدى وسائل الاختيار، ويكون بإصدار قرار إداري تنشأ به الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة وما يترتب على ذلك من آثار قانونية مختلفة، وتبقى الرابطة قائمة إلى أن تنتهي بإحدى الأسباب، كالتقاعد والاستقالة والفصل وغيرها.

لكن يمكن إعادة الرابطة الوظيفية التي انقضت مرة أخرى، من خلال وسيلة (إعادة التعيين)، ويكون ذلك بقرار إداري من أجل إعادة الموظف الذي انقطعت علاقته الوظيفية بالجهاز الإداري للدولة للوظيفة مجدداً، وعلى ذلك فإن إعادة التعيين بحاجة إلى عمل قانوني يصدر من الإدارة المختصة متمماً اجراءاته ومستوفياً لأركانها كافة، وبذلك يعاد الموظف للوظيفة مجدداً وتبدأ علاقته بالإدارة من جديد.

## أهمية البحث:

أهمية موضوع البحث من خلال أهمية الدور الذي يؤديه الموظف فهو الركيزة الأساسية للإدارة في سبيل أداء الواجبات المنوطة بها، فأن التشريعات في مختلف دول العالم تضع الأحكام القانونية التي تنظم الوظيفة العامة فيها عن طريق تحديد شروط التعيين وكيفية الالتحاق بالوظائف العامة وكل ما يتعلق بالوظيفة العامة، وتلك الأحكام تختلف من دولة إلى أخرى وفقاً لطبيعة النظام السياسي والقانوني والأيدولوجية السائدة في تلك الدول وعلى ذلك ترد استثناءات على مبدأ المساواة في طريقة الالتحاق بالوظيفة العامة، منها إعادة التعيين.

## مشكلة البحث:

تعدّ العدالة بشكل عام جوهر القوانين ومنها القوانين التي تنظم الوظيفة العامة، ومشكلة البحث تتعلق من ناحية بيان دور إعادة التعيين كاستثناء من الاستثناءات في الوظيفة العامة التي ترد على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة بين الأفراد، ومن ناحية أخرى لبيان كيفية تحقيق العدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع لفئات معينة من الموظفين السابقين ممن انتهت علاقتهم الوظيفية بالإدارة لأسباب منها الإحالة على التقاعد والاستقالة والفصل وغيرها.

## خطة البحث:

ولأجل تسليط الضوء على موضوع فلسفة استثناءات إعادة التعيين في الوظيفة العامة تم تقسيم البحث إلى مقدمة، ومطلبين نتناول في المطلب الأول مفهوم إعادة التعيين في فرع أول ومن ثم تمييز إعادة التعيين من التعيين في فرع ثاني، ونتطرق في المطلب الثاني إلى فلسفة الاستثناءات على إعادة التعيين في العراق وذلك على ثلاثة فروع نتناول في الفرع الأول إعادة تعيين المتقاعدين، ونخصص الثاني لإعادة تعيين المستقيلون ونتطرق في الثالث لإعادة تعيين المفصولون، ومن ثم نختم البحث بخاتمة متضمنة بعض النتائج والمقترحات.

## المطلب الأول

## مفهوم إعادة التعيين

وسوف نوضح إعادة التعيين في الفرعين التاليين، إذ سنتناول التعريف بإعادة التعيين في الفرع الأول، بينما سنتطرق إلى تمييز مصطلح إعادة التعيين من التعيين في الفرع الثاني، وكما سيأتي:



## الفرع الأول

## التعريف بإعادة التعيين

أن التعريف بإعادة التعيين يتطلب منا تسليط الضوء على نقطتين أساسيتين، سنتولى بيانها وعلى النحو الآتي:

## أولاً: تعريف إعادة التعيين

لم يضع المشرع كقاعدة عامة، تعريفاً لمصطلح إعادة التعيين، إذ اكتفى المشرع بذكر المصطلح، ويبدو ذلك جلياً من خلال استقراء النصوص التشريعية ذات الصلة بالموضوع، إذ جاء مصطلح إعادة التعيين في بعض قوانين الوظيفة العامة العراقية، وترك أمر تعريف إعادة التعيين للفقهاء لأن هذا من وظائفه الأصلية. فذكر المصطلح في مواضع متفرقة من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، إذ نص على أن "تراعى في التوظيف الشروط التالية:

١. وجود وظيفة شاغرة في الملاك

٢. أن يكون التعيين وإعادة التعيين من قبل الوزير المختص عدا من يعين أو يعاد تعيينه بالوظائف التالية التي تتم بمرسوم جمهوري يصدر بناء على اقتراح من الوزير المختص وموافقة مجلس الوزراء" (١).

وكذلك نص على أن "تعتبر مدة الدراسة العالية للموظف الذي يحمل الشهادة الأولية واستقال ثم حصل على شهادة أعلى استمراراً للخدمة لأغراض العلاوات والترافع عند إعادة تعيينه على أن لا تزيد عن المدة الأصغرية المتقضية للدراسة للحصول على تلك الشهادة وتعتبر المدة المذكورة لغير الموظف ممارسة مهنة وكذلك الممارسة التي سبقت الشهادة المذكورة بشرط أن تكون بموضوع يتصل بالشهادة الأولية وتعديل على

هذا الأساس رواتب من عيّن أو أعيد تعيينه قبل تنفيذ هذا القانون إذ ساعد الملاك على ذلك" (٢).

وأيضاً نص على أن "يوضع الموظف غير المثبت تحت التجربة إذ أعيد توظيفه بعد استقالته أو الغاء وظيفته أو الاستغناء عنه ولا يجوز منحه راتباً أكثر من راتبه السابق إلا إذ جاز ذلك وفق احكام هذا القانون" (٣).

كما وذكر مصطلح إعادة التعيين في حالة "إذ أعيد تعيين الموظف المثبت الذي انتهت خدمته لأي سبب كان بدرجة أدنى من درجته السابقة وشغرت وظيفة تعادل تلك الدرجة فيجوز منحه راتب الدرجة المذكورة مع علاوتها وتحسب المدة التي قضاها في الدرجة الأدنى لغرض الترفيع" (٤).

ثم نص على أنه "لا يجوز إعادة تعيين الموظف المثبت الذي انتهت خدمته لأي سبب كان بدرجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها إلا إذ أكمل الشروط القانونية للترافع أو توفرت فيه المؤهلات الواردة في المادتين (٩، ١٠) من هذا القانون فيجوز إعادة تعيينه في الدرجة المناسبة لمؤهلاته" (٥).

مما تقدم تلاحظ الباحثة أن المشرع العراقي أحياناً يستخدم مصطلح إعادة التعيين وأحياناً أخرى يستخدم مصطلح إعادة التوظيف، وكان الأولى بالمشرع العراقي أن يوحد استخدام المصطلحات القانونية، ولم يقتصر ذكر مصطلح إعادة التعيين في قانون الخدمة المدنية العراقي فقط وإنما ورد ذكره في قوانين أخرى تتعلق بالتوظيف العامة، مثل قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل، تحت عنوان (إعادة تعيين المتقاعد) في الفصل الثامن إذ نص على:

أولاً: إذ أعيد تعيين موظف سبق أن منح المكافأة التقاعدية بموجب أي قانون تقاعد (٦).



(١) من البند (أولاً) من قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٢٢٠) بعد توافر الشروط الآتية: " (١٠).

وقد أخذت مصر بطريقة إعادة التعيين، إذ نص قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ على أنه "يجوز للسلطة المختصة ولمدة ثلاث سنوات اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون، إعادة تعيين الموظفين المعينين قبل العمل بأحكامه والحاصلين على مؤهلات أعلى اثناء الخدمة في الوظائف الخالية بالوحدات التي يعملون بها، متى توافرت فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف وفقاً لجدول الترتيب والتوصيف المعمول بها مع استثنائهم من شرطي الاعلان والامتحان اللازمين لشغل هذه الوظائف،" (١١).

ويتضح من المادة اعلاه أن المشرع المصري، قد حدد لإعادة التعيين مدة (٣) سنوات تبدأ من تاريخ سريان العمل بهذا القانون وعلى الجهة المختصة بذلك الالتزام بهذه المدة، كما نص قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ الملغى، على إعادة التعيين إذ جاء فيه "استثناء من حكم المادة (١٧) يجوز إعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات أجره الأصلي الذي كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمدة التي قضاها في وظيفته السابقة في الأقدمية وذلك إذ توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة التي يعاد التعيين عليها، على أن لا يكون التقرير الأخير المقدم عنه في وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف" (١٢).

وقد عرف إعادة التعيين جانب من الفقه بأنه (قيام السلطة المختصة بالتعيين بإعادة تعيين الموظف العام مرة أخرى في وظيفته السابقة أو وظيفة مماثلة وذلك إذ ما انقطع عن خدمته لسبب

وكذلك نص على أنه "يقطع الراتب التقاعدي في حالة إعادة تعيين المتقاعد في وظيفة تقاعدية ويتقاضى المتقاعد الذي يعاد تعيينه في الدولة الراتب الوظيفي" (٧).

وكذلك قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨، إذ نص على أن "يتولى وزير التعليم العالي والبحث العلمي أو من يخوله. أولاً: تعيين وإعادة تعيين من تتوفر فيه شروط التعيين في الخدمة الجامعية في مركز الوزارة" (٨).

فضلاً عن قرارات لمجلس قيادة الثورة المنحل، منها القرار الذي جاء تحت عنوان (قرار الوزير إعادة تعيين الموظف المستقيل أو المحال على التقاعد إلى الخدمة) رقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢، إذ نص على " أولاً:

١. للوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة إعادة تعيين الموظف المستقيل أو المحال على التقاعد دون إكماله السن القانونية إلى الخدمة بالعنوان الوظيفي الذي يراه مناسباً دون التقييد بعنوانه الوظيفي السابق
٢. تحتسب للموظف المعاد تعيينه وفق احكام هذا القرار خدمته الوظيفية السابقة على ترك الوظيفة لأغراض الراتب والعلاوة والترفيح والتقاعد وفق احكام التشريعات النافذة ذات العلاقة" (٩).
٣. وكذلك صدر قرار اخر بعنوان (تعليمات إعادة تعيين الموظف المستقيل أو الذي أعتبر مستقياً أو محال إلى التقاعد) رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣، والذي نص على أنه "تكون إعادة تعيين الموظف المستقيل أو الذي أعتبر مستقياً أو محال إلى التقاعد قبل إكماله السن القانونية في دوائر الدولة والقطاع العام وفقاً لأحكام الفقرة



ومن ثم الضوابط والشروط المطلوبة، مع بيان المركز القانوني للموظف المعاد تعيينه، فعلى الإدارة اختيار الموظف ذو الخبرة والكفاءة والقدرة والنزاهة من اجل تحقيق المصلحة العامة، ولكل ما تقدم نرى أن هذا التعريف أكثر ارتباطاً بموضوع الاستثناءات في الوظيفة العامة، ويمكن ان نضع تعريفاً لإعادة التعيين بأنه (إشغال الوظيفة من موظف انقطعت علاقته بالإدارة بأحد الأسباب لانتهاء الوظيفة العامة، كالاستقالة والإحالة على تقاعد والفصل لأسباب سياسية والإقصاء من الوظيفة والاستغناء عن الموظف غير الكفوء وإلغاء الوظيفة، بشرط أن تتوفر فيهم الشروط الخاصة بالتعيين التي نص عليها القانون، وذلك بقرار إداري صادر من السلطة المختصة).

ثانياً: شروط إعادة التعيين: وتتمثل شروط إعادة التعيين بالآتي:

#### ١. سبق التعيين في الوظيفة

تتضمن طريقة إعادة التعيين شمول موظفين سبق وعينوا في الوظيفة العامة حصراً ثم انتهت علاقته الوظيفية لسبب أو أكثر - كالتقاعد والاستقالة وغيرها - إذ يمكن للموظفين المنتهية خدماتهم الوظيفية ومن ثم انقطعت علاقته مع الإدارة، إعادة تعيينهم باستثناء المعزولين والمحالين إلى التقاعد لبلوغهم السن القانونية أو المحكومين بجناية غير سياسية أو جنحة مخلة بالشرف نحو السرقة أو التزوير.

٢. اشغال الوظيفة من قبل موظف انتهت علاقته الوظيفية بالإدارة بأحد أسباب الانتهاء

تتطلب طريقة إعادة التعيين أن تكون علاقة الموظف بالإدارة قد انتهت لأسباب مختلفة كالاستقالة، الإحالة على التقاعد، الإقصاء من الوظيفة الاستغناء عن الموظف غير الكفاء، إلغاء

من الأسباب وأراد العودة لوظيفته السابقة أو في وظيفة مماثلة لها<sup>(١٣)</sup>.

فمن المعلوم أن الموظف في مركز قانوني تنظيمي وعلاقته بالإدارة ليست مؤبدة فهي علاقة تنتهي لأسباب منها الإحالة إلى التقاعد والاستقالة وغيرها، ولا يعني انتهاء العلاقة استحالة إعادة الموظف إلى الوظيفة، وترى الباحثة أن هذا التعريف جاء قاصراً، إذ يبدو وكأنه جعل الانقطاع والعودة رهينة بإعادة الموظف، وما دور الإدارة إلا إعادة لوظيفته، في حين كان يجب بيان أسباب الانقطاع، إذ إن منها ما لا يتيح إعادة الموظف للخدمة كالعزل مثلاً، كما أن هذا التعريف لم يحدد الآلية أو الكيفية التي يتم فيها إعادة تعيين الموظف، وعرف آخر إعادة التعيين بأنه (إعادة إسناد وظيفة دائمة إلى مرشح لها سواء أكان يشغلها أم لا في الإدارات العامة بموجب قرار إداري ل يتمتع المعاد تعيينه بالحقوق القانونية كافة)<sup>(١٤)</sup>.

وترى الباحثة قصور التعريف المذكور لأنه اقتصر على آلية إعادة العلاقة الوظيفية، إذ تطلب لإعادة التعيين صدور قرار إداري من قبل السلطة المختصة بالتعيين، دون أن يبين الشروط الأخرى، كما أنه ركز على الحقوق الوظيفية في حين أنها تحصل حاصل للتعيين، وعُرف إعادة التعيين أيضاً بأنه (طريقة لاستئناف العلاقة الوظيفية السابقة بين الإدارة والمرشح الذي انتهت خدمته بأحد أسباب انتهاء الخدمة غير المانعة من إعادة التعيين مستخدمة بذلك سلطتها التقديرية وبالشروط المطلوبة للتعيين في ضوء الحاجة الفعلية لخدمات المعاد وتحقق المصلحة العامة مع احتفاظ المعاد بدرجة وراتب الوظيفة السابقة)<sup>(١٥)</sup>.

وتعتقد الباحثة أن التعريف المتقدم جاء شامل لكل ما يتعلق بإعادة التعيين، إذ تضمن آلية إعادة التعيين



من السلطة المختصة قانوناً، أما إعادة التعيين فهو إشغالها من موظف انقطعت علاقته بالإدارة بأحد الأسباب لانتهاء الوظيفة العامة.

٢. التعيين هو إنشاء مركز قانوني جديد للموظف، أما إعادة التعيين هو استئناف للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة أي استئناف للمركز القانوني للموظف المعاد تعيينه.

٣. أن المرشح للتعيين في الوظيفة العامة لأول مرة يخضع إلى طرق اختيار الموظفين، كالمسابقة والاختبار والمقابلة جميعها أو واحدة منها على الأقل للثبوت من صلاحيته للتعيين، أما إعادة التعيين طريقة استثنائية في اختيار الموظفين، إذ يستثنى الموظف في إعادة التعيين من شرط المسابقة الذي يعد من الطرق السائدة في اختيار الموظفين<sup>(١٧)</sup>.

وهذا امر منطقي لان الموظف المعاد تعيينه سبق وان خضع لجميع شروط تولي الوظيفة سلفاً.

٤. يشترط لثبوت الموظف عند التعيين أن يخضع إلى مدة التجربة المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل إذ نص على أنه "يكون الموظف عند أول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية ويجب إصدار أمر بتثبيته في درجته بعد انتهائها إذ تأكدت كفاءته وإلا فتمدد مدة تجربته ستة أشهر أخرى"<sup>(١٨)</sup>.

بينما لا يشترط ذلك في طريقة إعادة التعيين إلا إذا كان المعاد تعيينه غير مثبت أصلاً، إذ نص القانون على أنه "يوضع الموظف غير المثبت تحت التجربة من جديد إذ أعيد توظيفه بعد استقالته أو إلغاء وظيفته أو الاستغناء عنه"<sup>(١٩)</sup>.

ومع كل ما تقدم لا يمكن أن ننفي الشبه بين التعيين وإعادة التعيين من حيث:

الوظيفة، وعلى الإدارة أن تتأكد من انتهاء علاقة الموظف بالإدارة من خلال القرارات الإدارية بإنهاء علاقته مع الإدارة.

٣. توفر شروط التعيين

يعد الموظف محور عمل المرافق العامة وضمان استمرارها، ولهذا تهتم الدول في اختيار موظفيها وتضع شروطاً لذلك، وهي شروط تهدف في مجملها إلى ضمان قدرة وكفاءة من سيعين في الوظائف العامة على القيام بمهامها تحقيقاً للمصلحة العامة، إذ يتطلب في التعيين لأول مرة توافر جملة من الشروط، إلا أن إعادة التعيين يكون لموظف سبق تعيينه وبالتالي فهو مستوفي لبعض شروطاً بديهاً، ويتطلب إعادة التعيين توافر مجموعة من الشروط الشخصية والموضوعية التي سوف نشير إليها لاحقاً.

٤. صدور قرار إعادة التعيين من السلطة المختصة

يصدر قرار إعادة التعيين من الجهة المختصة بذلك وفي قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، يُعدّ الوزير أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة صاحب الاختصاص بذلك إذ جاء فيه "أن يكون التعيين وإعادة التعيين من قبل الوزير المختص"<sup>(٢٠)</sup>.

وعلى ذلك تكون السلطة المختصة بإعادة التعيين هي نفسها المختصة بالتعيين.

#### الفرع الثاني

##### تمييز إعادة التعيين من التعيين

على ما تقدم، يمكن القول أن إعادة التعيين يعد طريقة استثنائية من طرق تقلد الوظيفة العامة، ومن ثم يمكن أن نميز إعادة التعيين من التعيين من حيث الآتي:

١. أن التعيين هو إشغال وظيفة شاغرة من قبل أحد الأفراد ممن لم يسبق لهم التعيين في السابق بقرار



وكذلك استعمل حرف العطف (أو) والذي يفيد التخيير في حين كان المفروض أن يستعمل حرف العطف (و) والذي يفيد الجمع، لأنه في معرض تعداد الحقوق التقاعدية التي نص عليها القانون.<sup>(٢١)</sup>

أما الفقه فقد عرف المتقاعد بأنه (الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية بالإدارة العامة ببلوغ السن القانونية الملزمة لانتهائها أو برغبة في انهاءها اختياراً بعد توافر شروط قانونية معينة، مع استحقاقه حقوقاً مالية على وفق التنظيم القانوني لها)<sup>(٢٢)</sup>.

وتعتقد الباحثة أن التعريف المتقدم، أكثر ارتباطاً بموضوع الاستثناءات، إذ تضمن الإحالة الاختيارية للمتقاعد وهي الحالة التي تمكن المتقاعد من إعادة تعيينه، إذ أن إحالة الموظف إلى التقاعد لا تنفي احتمال أعادته إلى الوظيفة إذ كانت الإحالة المذكورة اختيارية فضلاً عن الإحالة الاجبارية إلا أنه لا يمكن قانوناً إعادة المتقاعد إلى الوظيفة إذ كانت إحالته إلى التقاعد بسبب اكماله السن القانوني أو عجزه صحياً أو عزله من الوظيفة العامة وتمثل هذه الفئة استثناء من الاستثناءات التي نصت عليها قوانين العدالة الاجتماعية، يتعلق بمنحهم الحق بإعادة التعيين، لأسباب قد تتعلق من ناحية بشخص الموظف كالخبرة والكفاءة والقدرة على أداء الأعمال الوظيفية لاسيما أصحاب التخصصات النادرة والكفاءات، أو قد تتعلق أسباب إعادة تعيين المتقاعد بالأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والأمنية للدولة فهجرة أصحاب الخبرة والكفاءات إلى خارج البلاد، أو توجه الأفراد للعمل في القطاع الخاص وتفضيله على القطاع العام بسبب ما يقدمه لهم من مزايا واجور، كل ذلك مما يؤدي إلى نقص في الكادر الوظيفي في القطاع العام، ما يستدعي من الإدارة أن تلجأ إلى موظفيها السابقين وتعيد تعيينهم في حال كانت لديهم الرغبة بذلك.

١. إن السلطة المختصة بإصدار قرار التعيين هي نفسها السلطة المختصة بإصدار قرار إعادة التعيين.

٢. إن كل من قرار التعيين وإعادة التعيين يصدر بالإرادة المنفردة والسلطة التقديرية لجهة الإدارة.

٣. إن كل من التعيين وإعادة التعيين يخضع للشروط العامة المطلوبة قانوناً.

### المطلب الثاني

فلسفة الاستثناءات على إعادة التعيين في العراق لإعادة التعيين غايات واعتبارات يبتغيها المشرع، بعضها مرتبط بالموظف المراد إعادة تعيينه وأخرى مرتبطة بالإدارة، وسوف نحاول بيان هذه الغايات من خلال بحث الفئات التي نصت عليها القوانين التي تنظم الوظيفة العامة، وسوف نبين فلسفة المشرع في إعادة التعيين من خلال ثلاثة فروع نتناول في الأول إعادة تعيين المتقاعدين، ونخصص الثاني لإعادة تعيين المستقيلون، ونبحث في الثالث إعادة تعيين المفصولون، وكما سيأتي بيانه:

### الفرع الأول

#### إعادة تعيين المتقاعدين

سنوضح تعريف المتقاعد، ومن ثم نبين الشروط الواجب توافرها لإعادة تعيين المتقاعد وعلى النحو الآتي:

أولاً: المتقاعدون:

عرف قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل المتقاعد بأنه "كل شخص استحق عن خدماته راتباً تقاعدياً أو مكافأة تقاعدية أو مبلغاً مقطوعاً وفقاً لأحكام هذا القانون"<sup>(٢٠)</sup>.

ويُنتقد بعض الفقه هذا التعريف من حيث أنه نظر إلى المتقاعد من زاوية واحدة وهي زاوية الحقوق المالية التي يستحقها بموجب القانون،



وكذلك الإحالة للتقاعد في قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، قد تضمن صورتين، الأولى هي الإحالة الاجبارية وذلك ببلوغ سن الستين (٦٠) سنة مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي<sup>(٢٧)</sup>.

والثانية هي الإحالة الاختيارية فالموظف الذي تجاوز سن الخمسين (٥٠) أن يطلب إحالته للتقاعد المبكر، ما لم يكن قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية، ومن ثم يتم استجابة الطلب وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية، مع الإشارة إلى أنه لا يجوز تعيين من يحال إلى التقاعد مبكراً وفقاً لأحكام هذه المادة في أي من الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون<sup>(٢٨)</sup>.

ونلاحظ ان المشرع المصري لم يجز تعيين من يحال إلى التقاعد مبكراً وفقاً لأحكام هذا القانون، وكان الأحرى بالمشرع المصري ذكر مصطلح إعادة التعيين، لأن الذي يحال إلى التقاعد المبكر يتم إعادة تعيينه، أي استبعده المشرع من الاستثناء الممنوح بموجب المادة (٧٦) من قانون الخدمة المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.

ثانياً: شروط إعادة تعيين المتقاعدين

ويتطلب إعادة تعيين الموظف المتقاعد وفق القانون العراقي شروطاً لشغل الوظيفة العامة وهي شروط تهدف في مجملها إلى ضمان قدرة وكفاءة من يتم إعادته للتعيين، من أجل القيام بمهامها تحقيقاً للصالح العام، وسوف نوجزها على النحو الآتي:

١. الشروط الشخصية: هي الشروط التي يجب توافرها في المرشح لإعادة التعيين، كالجنسية العراقية فيشترط للمرشح لإعادة التعيين أن يكون عراقي الجنسية سواء أكان ذلك بالولادة أم بالتجنس لمدة لا تقل عن خمس سنوات، وبهذا فإن الجنسية مفترضة إلا إذ تنازل عنها المرشح لإعادة تعيينه، ففي هذه الحالة لا يجوز إعادة

ومن ثم فان هذا الاستثناء جاء نتيجة اعتبارات خاصة، وأن كانت كثيرة الحدوث، من دون أن يعد ذلك أصلاً عامماً في تولي الوظائف العامة والإحالة للتقاعد في القانون العراقي على صورتين، الأولى هي الإحالة الإجبارية، والثانية هي الإحالة الاختيارية، فقد حدد المشرع في القانون الإحالة الإجبارية في إحدى الحالتين الآتيتين<sup>(٢٣)</sup>:

١. الموظف الذي أتم سن (٦٠) ستين سنة من العمر، بغض النظر عن مدة الخدمة الوظيفية.
  ٢. الموظف الذي صدر بحقه قرار من اللجنة الطبية الرسمية بعدم صلاحيته للخدمة الوظيفية.
  ٣. أما الإحالة الاختيارية إلى التقاعد فتكون في إحدى الحالات الآتية (٢٤)
  ٤. الموظف الذي أتم سن (٥٠) الخمسين من العمر بغض النظر عن مدة الخدمة الوظيفية.
  ٥. الموظف الذي له خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة بصرف النظر عن العمر.
  ٦. الموظفة وهي أما متزوجة، أو أرملة، أو مطلقة حاضنة لأطفالها، ويجب أن لا تقل خدمتها الوظيفية عن (١٥) سنة، ولا يزيد عمر أي من أطفالها الثلاثة عن (١٥) سنة وذلك لرعاية أطفالها (٢٥).
- فضلاً عن صورة أخرى من صور الإحالة إلى تقاعد تدخل ضمن السلطة التقديرية للوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة فيشترط أن تكون خدمة الموظف لا تقل عن (١٥) سنة بصرف النظر عن العمر وأن يعمل الموظف في الشركات ودوائر الدولة الممولة ذاتياً، وأن تكون هذه الشركات والدوائر خاسرة ل (٣) ثلاث سنوات متتالية<sup>(٢٦)</sup>.





لإعادة التعيين من أجل القيام بمتطلبات العمل في المرفق العام<sup>(٣٤)</sup>.

إذ يُعدّ هذا الشرط جوهرية وضروري لإعادة تعيين المرشح، فعلى الإدارة تقدير حاجتها في ضوء احتياجات المرفق العام من الموظفين فلا استثناءات- في قوانين العدالة الاجتماعية وكذا الحال في قوانين العدالة الانتقالية - وجدت لاعتبارات ومبررات إنسانية أو اجتماعية أو اقتصادية، لكن تبقى المصلحة العامة للدولة في المرتبة الأولى، فمتى ما تم تغليب الاستثناء على الأصل اختل الهيكل التنظيمي للإدارة وكذا العمل الإداري وتلاشت الحكمة من الاستثناء.

ب- تناسب الوظيفة مع مؤهلات المرشح لإعادة تعيينه من حيث الشهادة الدراسية والتخصص العام والدقيق<sup>(٣٥)</sup>.

ولما كان إعادة التعيين طريقة استثنائية في شغل الوظيفة العامة فيجب أن يكون هنالك تناسب بين الوظيفة مع المرشح لإعادة تعيينه من أجل القيام بالأعباء الوظيفية، لأن على الإدارة أن تضع نصب عينها ضرورة المحافظة على سير المرافق العامة بصفة منتظمة ودائمة وتأتي هذه الموازنة بتعيين أو إعادة تعيين الأفراد المؤهلين من ناحية التحصيل الدراسي والتخصص العام والدقيق والإمكانات العملية من ناحية أخرى.

ت- توفر الشروط المطلوبة قانوناً للتعيين بالوظيفة العامة وعدم وجود مانع من إعادة تعيين المرشح سواء أكان هذا المانع قانونياً أو يعود إلى حالته الصحية<sup>(٣٦)</sup> وقد أسلفنا ذكر تلك الشروط التي نص عليها قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، فيما يتعلق بالتعيين وإعادة التعيين.

تعيين المرشح لشغل الوظيفة، باعتبار الجنسية شرطاً من شروط التعيين، وكذلك اللياقة الصحية وغيرها مما ورد النص عليه في قانون الخدمة المدنية العراقي لسنة رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل<sup>(٣٩)</sup>.

وينبغي الإشارة إلى وجوب عدم اكمال المتقاعد المرشح لإعادة تعيينه سن (٦٠) ستين سنة بموجب قانون التعديل الأول رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، أما إذ تجاوز المتقاعد السن القانونية للإحالة على التقاعد، فلا يمكن إعادة تعيينه وإنما يمكن التعاقد معه على وفق قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (٣٦١) في سنة ١٩٨٥<sup>(٣٠)</sup>.

الذي أجاز تشغيل المتقاعدين من موظفي الدولة والقطاع العام والمتقاعدين العسكريين ومتقاعدي قوى الأمن الداخلي للعمل في الدوائر العامة الحكومية والقطاعين المختلط والخاص<sup>(٣١)</sup>.

على أن تتوافر في المتقاعد الشروط اللازمة لذلك،<sup>(٣٢)</sup> كما منح القرار المتقاعدون امتيازات أخرى<sup>(٣٣)</sup>.

٢. الشروط الموضوعية: وهي الشروط التي ترتبط بالإدارة والوظيفة المرشح إليها الموظف لإعادة تعيينه فيها، وتظهر من خلال هذه الشروط الحكمة من الاستثناء الممنوح للمتقاعدين، إذ نص عليها قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل وأشار إليها قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢ والتعليمات الصادرة استناداً له، ويمكن تحديدها بما يأتي:

أ- توافر الوظيفة الشاغرة ضمن الهيكل التنظيمي للإدارة مع وجود حاجة فعلية لخدمات المرشح



رغبته في ترك العمل فأن وافقت الإدارة على ذلك انتهت الخدمة الوظيفية<sup>(٣٩)</sup>.

ويتضح من التعريف المتقدم أن الاستقالة عملية ارادية يثيرها الموظف بطلب يقدم منه وتنتهي خدمته الوظيفية فيها بالقرار الصادر من جهة الإدارة بقبول هذا الطلب وعرفت أيضاً بأنها (إبداء الموظف رغبته في ترك العمل الوظيفي نهائياً ولا تتم إلا بموافقة الإدارة)<sup>(٤٠)</sup>.

يتبين من التعريف المذكور وبالرغم من أن المركز القانوني للموظف هو مركز تنظيمي، ومع ذلك يحق للموظف ترك العمل الوظيفي في أي وقت يشاء، إلا أن هذا الحق مقيد بمقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، فلاستقالة لا تعد نهائية إلا بقبولها من قبل الجهة المختصة قانوناً، وما إعادة التعيين للمستقيل إلا استثناء منح بموجب قوانين العدالة الاجتماعية، فالمرشح لإعادة التعيين تدفعه أمور شخصية تتعلق بنفس الشخص للالتحاق بالوظيفة العامة مرة أخرى والرجوع إليها، أو لأسباب اقتصادية متمثلة بحاجته للأجر الذي يخصص للموظف مقابل العمل الوظيفي، وتعتقد الباحثة أنه ينبغي على المشرع أن يضع نصب عينه أن الاعتبارات والمبررات لتبرير تقديم هذه الفئات على غيرها في الالتحاق بالوظائف العامة يبقى استثناء من الأصل العام، وإلا أصبح مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة مبدأ نظري وحسب.

ثانياً: شروط إعادة تعيين المستقيلون

وكي يلتحق المستقيل بالوظيفة العامة مجدداً يجب أن تتوفر شروط معينة منها شخصية كالسن واللياقة الصحية وحسن الاخلاق وغير محكوم بجناية سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والتي وردت اغلبها في قانون

ث- أن يكون إعادة التعيين بالعنوان الذي يحدده الوزير أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة من غير التقييد بالعنوان الوظيفي السابق، وبذلك منح المشرع سلطة تقديرية للإدارة في اختيار العنوان الوظيفي الشاغر، فلا يحق للموظف المعاد تعيينه التمسك بالبقاء في العنوان الوظيفي السابق لأنه ليس حق مكتسب<sup>(٣٧)</sup>.

وهنا قيد المشرع الاستثناء الممنوح لهذه الفئة يتعلق بالوظيفة التي سيعاد تعيينه فيها، اذ منح الإدارة سلطة تقديرية في اختيار عنوان وظيفي للمعاد تعيينه الذي شغره، وعدم إلزام الإدارة بمنحه عنوانه الوظيفي السابق، لأن إعادة التعيين هو استثناء على الأصل ويجب أن يكون مقيداً في اضيق نطاق وإلا خرج عن إطار حكمة الاستثناء.

### الفرع الثاني

#### إعادة تعيين المستقيلون

بيان إعادة تعيين المستقيلون سنوضح تعريف الاستقالة، ومن ثم الشروط الواجب توافرها لإعادة تعيينهم، وكما سيأتي:

أولاً: الاستقالة: تعرف الاستقالة بأنها (انتهاء خدمة الموظف بناء على طلبه أو لاتخاذ موقفاً معيناً يعتبره القانون بمثابة طلب للاستقالة)<sup>(٣٨)</sup>.

ويتخذ التعريف المذكور لأنه اقتصر على الاجراءات التي يقوم بها الموظف المستقيل، أما بتقديمه طلب عمل ارادي صادر منه صريح أو قد يكون ضمنى يؤدي إلى فقدان مركزه الوظيفي، دون أن يذكر موافقة الجهة المختصة في الاستقالة الصريحة كما عرفها آخر بأنها (عملية ارادية ادارية يتقدم بها الموظف إلى الجهة المختصة بطلب انتهاء الخدمة التي لا تنتهي إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، فالموظف الذي يقدم استقالته يعلن عن



## الفرع الثالث

## إعادة تعيين المفصولون

للقوف على إعادة تعيين المفصول ستناول الفصل التأديبي في النقطة الأولى، ومن ثم نوضح الفصل بغير الطريق التأديبي وذلك في النقطة الثانية.

الفصل طريقة من طرق الانتهاء المؤقت للرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، يترتب عليه إلغاء المركز القانوني للموظف، وذلك لأسباب مختلفة قد تكون تأديبية أو غير تأديبية، سوف نتناولها وفق الآتي:

## أولاً: الفصل التأديبي

الفصل جزاء أو عقوبة انضباطية توقع على الموظف عند ارتكابه افعالاً بعينها أو عند تحقق أحوال خاصة تنص عليها التشريعات عادة، فهو جزاء تأديبي يوقع على الموظف نتيجة لمخالفات ارتكبها بحق الجهة التي يعمل بها، أو مخالفته لأحكام القانون. فإذا ما تم فصل الموظف استناداً إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، يعد هذا الفصل تأديبياً، ويكون ذلك بإبعاد الموظف عن الوظيفة التي يمارسها مدة محددة وقد بينت المادة (٨/ سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي عقوبة الفصل بالنص على أنه يكون "بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه، وعلى النحو الآتي:

أ- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات إذ عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية أو بإحداها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها التوبيخ إنقاص الراتب، تنزيل الدرجة.

الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل أما الشروط الموضوعية لإعادة تعيين المستقيل فنظمها قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (٢٢٠) لعام ٢٠٠٢ وتعليماته ذات الرقم (٥) لعام ٢٠٠٣<sup>(٤١)</sup>. وتمثل هذه الشروط في:

١. وجود حاجة فعلية لخدماتها تقتضيها متطلبات العمل وفق الهيكل الوظيفي للدائرة معينة وهذه الحاجة تقدرها الإدارة في ضوء الحاجة الحقيقية للمرفق العام، ولها سلطة تقديرية في إعادة تعيين الموظف في الوظيفة العامة ولكنها ليست مطلقة<sup>٣</sup>. بل مقيدة بضرورة المصلحة العامة وعدم الانحراف باستعمال السلطة، فإذا تبين انعدام الحاجة الفعلية لإعادة تعيين موظف سابق، فهنا قرار الإدارة مشوب بعيب الانحراف في استعمال السلطة.

٢. توافر الوظيفة الشاغرة التي تتناسب مع مؤهلاته وتتوافر فيه متطلبات إشغالها دون التقييد بعنوان وظيفته السابق: وهو شرط مسلم به في إشغال أي وظيفة سواء تعيين أو إعادة تعيين، فيجب توافر وظيفة شاغرة من أجل إصدار قرار إداري بإعادة تعيين موظف سابق.

٣. توفر الشروط المطلوبة قانوناً للتعيين بالوظيفة وعدم وجود مانع من إعادة تعيينه سواء أكان هذا المانع قانونياً أم يعود إلى حالته: وهي الشروط الشخصية والموضوعية التي نص عليها قانون الخدمة المدنية المعدل رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل السالفة الذكر، وكذلك عدم وجود مانع قانوني، كصدور حكم قضائي على الموظف المعاد تعيينه، وأيضاً عدم أصابته بمرض يمنعه من إعادة التعيين.



ب- مدة بقاءه في السجن إذ حكم عليه بالحبس أو السجن عبر جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه، وتعتبر مدة موقوفته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد" (٤٢).

والفصل من العقوبات التي تؤدي إلى انتهاء الرابطة الوظيفية لمدة محددة من الزمن، إذ أجاز القانون إعادة تعيين الموظف المفصول، ومنح الإدارة سلطة تقديرية في إصدار قرار إعادة تعيين الموظف المفصول وتكمن فلسفة هذا الاستثناء بإعطاء فرصة ثانية للموظفين الذين فصلوا من الوظيفة العامة لأسباب انضباطية ونفذت العقوبة المفروضة عليهم، لأن الغاية من العقوبة التأديبية هو الردع وتقويم الموظف، وبالتالي فإن إعادتهم للوظيفة يحقق لهم فرصة عمل جديدة ويوفر لهم استقرار اقتصادي بحصولهم على مقابل نقدي - راتب - مقابل القيام بالأعمال الوظيفية، فضلاً عما له من تأثير على مركزهم الاجتماعي، من جهة أخرى تقوم الوظيفة في النظام اللاتيني على مفهوم الاحتراف الوظيفي، ومن ثم فإن الموظف يكتسب خبرة تراكمية من ممارسة أعمال وظيفته، وما أعادته للوظيفة مجدداً - كما تعتقد الباحثة - الرغبة من المشرع بعدم التفريط بتلك الخبرة المترابطة التي اكتسبها من سنوات خدمته السابقة على الفصل.

#### ثانياً: الفصل بغير الطريق التأديبي

ورد هذا النوع من الفصل في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعد ولكن ليس تحت هذا المسمى، بل تحت مسمى انتهاء الخدمة ويقصد به حل الرابطة الوظيفية لأسباب أخرى ينص عليها القانون غير التي نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم

(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، وسوف نبين صور الفصل غير التأديبي على نحو الآتي:  
٤. عدم الكفاية المهنية: وهي مجموعة الصفات والقدرات التي تحدد مستوى وأسلوب قيام العاملين بواجباتهم، (٤٣) أي أنها القدرة على تحقيق الهدف المحدد (٤٤).

وتعتقد الباحثة أن الكفاية من الأمور الكامنة وغير الملموسة ولكن القيام بها هو الأمر الملموس، وبهذا فالإداء هو انعكاس للكفاية، فقد تكون لدى الموظف مؤهلات ومعلومات وقدرات للإداء الوظيفي لكن لا يستطيع القيام بها على اتص وجه، لذا تكون الكفاية المهنية مجموعة المعارف والمعلومات التي يمتلكها الموظف للقيام بالإعمال المناطة به، من أجل حسن سير العمل الإداري وعدم الكفاية المهنية هي عدم قدرة الموظف على القيام بالإعمال المناطة به من باب مفهوم المخالفة، لم ينص قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل صراحة على شرط الكفاية المهنية ضمن شروط التعيين، كما لم ينص على ترتيب آثار معينة على نتائج التقارير السنوية السيئة المرفوعة عن أداء الموظفين، وقد ورد ذكر عدم الكفاءة المهنية في قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (٥٥٠) لسنة ١٩٨٩، إذا أجاز للوزير ورئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة اختصاص إنهاء خدمة الموظف غير الكفوء، ومنح الموظف المستغنى عنه مدة ثلاثة أشهر قبل الانفكاك من الوظيفة وأجاز تعيينه مرة أخرى في دوائر الدولة والقطاع العام إذا توافرت فيه الشروط والمؤهلات اللازمة لإشغال الوظيفة (٤٥).

وتضمن القرار المتقدم استثناء بإعادة تعيين الموظف المستغنى عنه لعدم الكفاية المهنية، إذا توافرت فيه الشروط والمؤهلات اللازمة لتولي تلك الوظائف، فالكفاية المهنية ترتبط بعناصر ذاتية،



خارجة عن إرادة الموظف، أي أنها تتعلق بالهيكل التنظيمي للوحدات الإدارية لكونها فائضة عن الحاجة، وبذلك تنتهي خدمة الموظف بإلغاء الوظيفة التي يشغلها، وتلجأ الإدارة أحياناً إلى إلغاء الوظيفة في حالة عدم الحاجة إليها، وذلك تطبيقاً لمبدأ قابلية المرفق للتعديل، ولكونها الراجعة لمصالح المجتمع وتلبية حاجاته، فكما أن الوظيفة وجدت لوجود الحاجة إليها فكذلك الأمر بالنسبة لإلغائها، فإنها تزول بزوال الحاجة إليها، أذ تجد الإدارة في بعض الأحوال أن لمقتضيات المصلحة العامة أو لمصلحة العمل تستوجب إلغاء دائرة من دوائر أو قسم من أقسامها<sup>(٤٧)</sup>.

وقد نص قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل على إلغاء الوظيفة إذ جاء فيه "إذ ألغيت وظيفة الموظف وتوفرت بتاريخ الإلغاء في الدائرة المنتسب إليها وظيفة شاغرة تماثل أعمالها أعمال وظيفته ومن درجته فيعتبر منقول إليها براتبه الحالي، وإذا كانت الوظيفة الشاغرة من درجة أدنى من درجته فيخير في قبولها أو عدمه وفي حالة قبوله لها كتابة يجب تعيينه لتلك الوظيفة"<sup>(٤٨)</sup>.

وتعتقد الباحثة أن قصد المشرع من الحالة الثانية في النص اعلاه هو إعادة التعيين للموظف، وبذلك سيحتفظ الموظف بخدمته الوظيفية السابقة قبل إلغاء تعيينه، وإذا ما تم إعادته في درجة أدنى من درجته الوظيفية وفي حالة قبوله بها بالطريقة المبينة بنص القانون، سوف تحسب المدة التي قضاها في الدرجة الأدنى لغرض الترفيع<sup>(٤٩)</sup>.

إلا أنه بالإمكان إعادة تعيين الموظف الذي انتهت علاقته الوظيفية بالإدارة بسبب إلغاء الوظيفة العامة، إذ في كل مرة توجد فلسفة واعتبارات لإعادة تعيين الموظف ابتغاء المشرع تتمثل بأن الموظف المفصول بسبب إلغاء الوظيفة أنه تم ابعاده لأسباب

والموظف غير الكفوء اليوم يمكن أن يكون موظف كفي في وقت لاحق أو يمكن أن تتحسن قدراته ويطور قدراته من أجل تولي الوظيفة العامة، إلا أن مما يمكن ملاحظته أن القرار المذكور لم يميز بين الموظف المثبت والموظف تحت التجربة، كما ساوى بين الوظائف الاعتيادية والوظائف العليا، فضلاً عن أنه لم يحدد الأساس الذي تعتمد عليه الإدارة في تقدير عدم كفاية الموظف تاركاً ذلك إلى سلطة الإدارة التقديرية، وتعتقد الباحثة أنه كان الأحرى بقانون الخدمة المدنية العراقي أن يتضمن الإشارة إلى الكفاية المهنية وأن يربط أثراً على نتائج أداء الموظفين، فيمنع من إعادة تعيين الموظف الذي تكون تقارير أدائه السنوية ضعيفة، لأن الإدارة تبحث عن الموظف الكفوء من أجل القيام بالأعمال الوظيفية، وإلا كانت إعادة تعيين هذا الموظف ذات أثر سلبي على الجهاز الإداري، أما في مصر فقد رتب قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ آثراً على الموظف الذي تكون تقاريره السنوية ضعيفة، إذ نص على أن "يعرض أمر الموظف الذي يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بتقدير ضعيف يعرض على لجنة الموارد البشرية، لنقله لوظيفة أخرى ملائمة في ذات مستوى وظيفته لمدة سنة، وإذا تبين للجنة بعد انقضاء المدة المشار إليها في الفقرة السابقة أنه غير صالح للعمل بطريقة مرضية، اقترحت خصم (٥٠٪) من الأجر المكمل لمدة ستة أشهر، وإذا تبين بعدها أنه غير صالح للعمل، اقترحت اللجنة إنهاء خدمته لعدم الصلاحية للوظيفة مع حفظ حقوقه التأمينية، وفي جميع الأحوال ترفع اللجنة تقريرها للسلطة المختصة للاعتماد"<sup>(٤١)</sup>.

٥. الفصل بسبب إلغاء الوظيفة: للإدارة أن تقوم بفصل الموظف والاستغناء عن خدماته الوظيفية، لأسباب



لفئات عديدة تتعلق بالعمل الوظيفي المشمولة بإحكامه فهو يسري على كل من حصل على الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه)، وحملة شهادة الدبلوم العالي، والأطباء والاختصاصيين والمهندسين من حملة الشهادات العليا سواء حصلوا عليها من داخل العراق أم من خارجه، وتعرضوا لضغوطات من قبل النظام السابق اضطرهم إلى ترك العراق لغاية ١ / ١ / ٢٠٠٨ وضرورة أن تكون مدة إقامتهم لا تقل عن سنة واحدة خارج العراق، مع عدم وجود مانع قانوني من إعادتهم للعمل للوظيفي.

وتعتقد الباحثة أن موجبات القرار أعلاه تكمن في إزالة الظلم الذي وقع على بعض الفئات من الموظفين، وهم حملة الشهادات العليا، الذين ابعثوا عن وظائفهم لأسباب سياسية أو أمنية من جراء ممارسات النظام البائد وكذلك للاستفادة من خبراتهم في مجال عملهم، لكونهم يمتلكون شهادات عليا وتخصص دقيق، فتم منحهم استثناء بالعودة على أعمالهم الوظيفية، وتتولى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إجراءات إعادة تعيين التدريسي إلى العمل الجامعي، مع منحه الدرجة العلمية التي حصل عليها خارج العراق بعد المصادقة على ترقيته العلمية في الجامعة التي يعمل فيها، وفي حالة عدم إقرار اللجنة للترقية فتحسب الدرجة العلمية التي يستحقها على وفق قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ والتعليمات الترقية العلمية العراقية النافذة رقم (١٦٧) لسنة ٢٠١٧، كما تتولى الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة إعادة تعيين كل المشمولين بقرار مجلس الوزراء المرقم (٤٤١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بالقرار ٢٤٠ لسنة ٢٠١٣، وهم كل من المستقيل والمحال على التقاعد وحالات الفصل والعزل، إذ تتولى لجنة مختصة تكون في الوزارة او

تتعلق بالإدارة نفسها وهيكلها التنظيمي، وعلى اعتبار أن الإدارة مسؤولة عن أعمالها وتصرفاتها ومن ثم يتوجب عليها إعادة تعيين الموظف، ومن ناحية أخرى يعاد تعيينه لمقتضيات العدالة وجبر ما لحق به من ضرر مادي أو معنوي من جراء صدور القرار الخاص بفصله من الوظيفة العامة.

٦. الاستغناء عن الموظف أثناء فترة التجربة: الموظف تحت تجربة هو من تم تعيينه في الوظيفة بقرار من الإدارة المختصة قانوناً، ووضع تحت التجربة لمدة معينة، لتتأكد الدائرة التي تم تعيينه فيها من كفاءته وصلاحيته للعمل الوظيفي وكل ما من شأنه المساس بالوظيفة العامة<sup>(٥٠)</sup>.

إذ تمتلك الإدارة سلطة تقديرية في اختيار من تراه مناسباً ممن تتوافر فيه شروط شغل الوظيفة المطلوبة ولتتأكد الإدارة من الكفاية المهنية وصلاحيه الموظف فأنها تضعه تحت التجربة لمدة معينة حددها قانون الخدمة المدنية العراقي<sup>(٥١)</sup>.

إلا إن المشرع العراقي لم يحدد مدة زمنية بالنسبة للموظف الذي تم الاستغناء عنه خلال مدة التجربة لكي يطلب إعادة تعيينه مرة أخرى، ولا يوجد هنالك فاصل زمني محدد بين الاستغناء عن الموظف وبين طلب إعادة تعيينه، والحكمة من إعادة تعيين الموظف المستغنى عنه اثناء فترة التجربة، لمنح الموظف المستغنى عنه فرصة ثانية من أجل تطوير مهاراته ومؤهلاته العلمية والعملية ومن ثم قدرته على القيام بأعماله الوظيفية المناطة به، وينبغي الإشارة هنا إلى قرار تسهيل عودة المهجرين من ذوي الكفاءات وأصحاب الخبرات من الملاكات العلمية من الأساتذة والأطباء والمهندسين التي نظمها قرار مجلس الوزراء المرقم (٤٤١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بالقرار ٢٤٠ لسنة ٢٠١٣، لما يتضمنه القرار من استثناءات منحت



٣. أن المشرع في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، استخدم مصطلح إعادة التعيين تارة وإعادة التوظيف تارة أخرى.
٤. منح استثناء إعادة التعيين لبعض الفئات وهم المتقاعدون والمستقيلون والمفصولون، لاعتبارات تتعلق أما بذات الموظف كالتجربة والكفاءة، لأسباب اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية.
٥. تضمن قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢، وتعليماته رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣، الشروط الموضوعية لإعادة تعيين كل من المتقاعد والمستقيل، أما الشروط الشخصية فقد نص عليها قانون الخدمة العراقية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
٦. تضمن قرار مجلس الوزراء ذي العدد (٤٤١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بقرار ٢٤٠ لسنة ٢٠١٣، الكفاءات العلمية المعاد تعيينهم امتيازات واستثناءات.

#### ثانياً: التوصيات

١. ندعو المشرع العراقي إلى جمع شتات قواعد إعادة التعيين في نطاق فصل مستقل، ضمن فصول قانون الخدمة المدنية العراقي، من خلال جمع كل ما هو متناثر في القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة، وفي قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل، ولاسيما القرار المرقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢، وتعليماته رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣، وذلك حتى يسهل الرجوع إليها من قبل الوزارات والدوائر التابعة لها والجهات غير المرتبطة بوزارة والباحثين.
٢. ندعو المشرع العراقي إلى وضع حد معين لعدد المرات لإعادة التعيين، فهو استثناء منح لاعتبارات تتعلق بالموظف تارة، وبالإدارة تارة أخرى، من أجل الحفاظ على هبة الوظيفة العامة وتحقيق الصالح العام.
٣. ندعو المشرع إلى توخي الدقة والوضوح في صياغة النصوص القانونية المتعلقة بإعادة تعيين الموظف

الجهة غير المرتبطة بوزارة في الدرجة الوظيفية التي يستحقها من خلال لجان مختصة بهذا الموضوع والتي تقدم توصياتها بشأن الدرجة الوظيفية إلى الوزير أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة للمصادقة عليها، وقد أُلزم القرار السفارات العراقية في البلد الذي يتواجد فيه الراغب بالعودة من المشمولين بالقرار إصدار وثيقة سفر له ولعائلته في حالة فقدانهم لجوازاتهم وتسهيل إصدار جوازات جديدة لهم، وهم الفئة الأخيرة المشمولة بالاستثناء بإعادة التعيين إذ منحوا هذا الاستثناء لاعتبارات ترتبط برفع الظلم الذي وقع على بعض الموظفين ممن ابعدوا عن الوظائف العامة لأسباب تأديبية أو غير تأديبية من أجل إعطائهم فرصة جديدة لتعويضهم عن الضرر الذي وقع عليهم من جراء الفصل الذي شملهم لأسباب سياسية أو عقائدية.

#### الخاتمة

بعد الانتهاء من دراسة موضوع من دراسة موضوع فلسفة الاستثناءات في إعادة التعيين حق علينا تثبيت أهم ما توصلنا من نتائج

#### أولاً: الاستنتاجات

١. إن إعادة التعيين هو طريقة لاستئناف العلاقة الوظيفية بين المرشح والإدارة والمنتبهة بأحد اسباب الانتهاء الخدمة، سواء بالإحالة إلى التقاعد أم الاستقالة أم الفصل وغيرها، مع توافر الشروط المطلوبة للتعيين في ضوء الحاجة الفعلية لخدمات المرشح لإعادة تعيينه لتحقيق المصلحة العامة للإدارة.
٢. يتم إعادة تعيين الموظف بقرار إداري من السلطة المختصة بذلك وهي نفسها الإدارة المختصة بالتعيين وفقاً للقانون.



## الهوامش

- (١) المادة (٨) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (٢) المادة (١٠) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (٣) المادة (١٥) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (٤) المادة (٢١) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (٥) المادة (٢٢) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (٦) المادة (٢٣) من قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٧) المادة (٢٤) من قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٨) المادة (٥ / أولاً) من قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨.
- (٩) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢ منشور في الوقائع العراقية العدد ٣٩٥٣ في ٢١ / ١٠ / ٢٠٠٢.
- (١٠) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣ منشور في الوقائع العراقية العدد ٣٩٧١ في ٢٤ / ٢ / ٢٠٠٣.
- (١١) المادة (٧٦) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.
- (١٢) المادة (٢٣) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ الملغى.
- (١٣) د. جمال محمد معاطي، احكام التعيين والترقية في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية الاسكندرية، ٢٠١٧، ص ٣١٠.
- (١٤) شهلاء سليمان محمد، احكام اعادة التعيين في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية كلية القانون ديالى، العدد ١، المجلد ٤، ٢٠١٥، ص ٥.
- (١٥) د. صادق محمد علي والهام مهدي عبد الامير، الرقابة القضائية على قرار اعادة التعيين في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، مجلة العلوم الانسانية / كلية التربية للعلوم الانسانية المجلد ٢٧ / العدد ١، اذار ٢٠٢٠، ص ٢٥.
- (١٦) المادة (٨) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (١٧) د. علي محمد بدير واخرون، ومبادئ واحكام القانون الاداري، مطبعة وزارة التعليم العالي، بغداد، ١٩٩٣، ص ٣١٥.
- (١٨) المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (١٩) المادة (١٥) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (٢٠) المادة (١ / تاسعاً) من قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل، أما قانون التقاعد العراقي رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ الملغى لم يورد تعريف للمتقاعد.
- (٢١) د. غازي فيصل مهدي، شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والقضاء، بغداد، ٢٠١٤، ص ٥.
- (٢٢) د. خالد رشيد علي، النظام القانوني لإعادة توظيف المتقاعد والمستقيل في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للقانون والعلوم السياسية، العدد ١، المجلد ٦، ٢٠١٦، ص ١٤.
- (٢٣) المادة (١ / أولاً، ثانياً) من قانون التعديل الأول رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ لقانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٢٤) المادة (١٢ / أولاً) من قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٢٥) المادة (١٢ / ثانياً) من قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٢٦) المادة (١٢ / ثالثاً) من قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٢٧) المادة (٦٩) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.
- (٢٨) المادة (٧٠) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.





(٢٩) المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل نصت على:

١. عراقياً أو متجنساً مضى على تجنيسه مدة لا تقل على خمس سنوات.
  ٢. ناجحاً في الفحص الطبي وسالماً من الامراض والعاهات الجسمية والعقلية التي تمنعه من القيام بالوظيفة المعين لها بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة وفقاً لنظام خاص.
  ٣. حسن الاخلاق وغير محكوم بجناية سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال".
- (٣٠) قرار منشور في الوقائع العراقية ذي العدد ٣٠٤٠ في ٨/٤/١٩٨٥، وتعليمات تنفيذه ذي العدد ٣٠٣٥ في ٨/٧/١٩٨٥.
- (٣١) الفقرة (اولاً/١) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٣١٦) لسنة ١٩٨٥.
- (٣٢) الفقرة (ثالثاً) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٣١٦) لسنة ١٩٨٥ يشترط في المتقاعدين الذين يرمون الاشغال ما يأتي:

توافر الشروط اللازمة لأشغال العمل الذي سيعينون فيه.

توافر الشاغر في ملاك المتقاعدين المتقاعدين في دوائر الدولة والقطاعين العام والمختلط.

عدم احتساب مدة التقاعد للمشمولين بالقرار خدمة لأغراض التقاعد والضمان الاجتماعي.

يستمر المتقاعدون المشمولون بإحكام هذه التعليمات باستلام رواتبهم التقاعدية إضافة إلى الاجر الذي يستحقونه بموجب العقد. لا يجوز تشغيل المتقاعد إذ كان قد أحيل على التقاعد أو فصل من الخدمة لأسباب تقصيرية أو لعدم الكفاءة.

(٣٣) إذ منح المشرع المتقاعدين بموجب هذا القرار إضافة إلى الراتب التقاعدي اجورهم بموجب العقد، وكذلك الخطورة وبدل العدوى والمخصصات التي تمنح للعاملين في المستشفيات والمستوصفات، واجور النقل المقطوعة، فضلاً عن اجور الاعمال الاضافية، كذلك منحهم اجازات متنوعة وهي اجازة اعتيادية باجر تام لمدة ثمانية ايام، واجازة مرضية باجر تام لمدة ثمانية ايام، واجازة من غير راتب لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً. الفقرة (رابعاً/ سابعاً) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٣١٦) لسنة ١٩٨٥.

(٣٤) المادة (١/ اولاً) من تعليمات إعادة تعيين الموظف المستقيل او الذي اعتبر مستقياً أو المحال إلى تقاعد رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣.

(٣٥) المادة (١/ ثانياً) من تعليمات إعادة تعيين الموظف المستقيل او الذي اعتبر مستقياً أو المحال إلى تقاعد رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣.

(٣٦) المادة (١/ ثالثاً) من تعليمات إعادة تعيين الموظف المستقيل او الذي اعتبر مستقياً أو المحال إلى تقاعد رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣.

(٣٧) (اولاً/١) من قرار الوزير إعادة تعيين الموظف المستقيل او المحال على التقاعد إلى الخدمة رقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢.

(٣٨) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٧، ص ٣٦٣.

(٣٩) د. محمد انس جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها في التشريع الجزائي، مطبعة مورافنلي، عابدين، ١٩٨٢، ص ١٤٠.

(٤٠) د. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الإداري، دار العربية للقانون، بغداد، ٢٠١٣، ص ٢١٦.

(٤١) المادة (١/ اولاً، ثانياً، ثالثاً) من تعليمات إعادة تعيين الموظف المستقيل أو الذي اعتبر مستقياً أو المحال إلى التقاعد رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣.

(٤٢) المادة (٨/ سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٤٣) د. عبد الوهاب عبد الرزاق، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة، ط ١، بغداد ١٩٨٤، ص ٧٤.

(٤٤) د. محمد سعيد عبد الفتاح، الإدارة العامة، الدار المصرية الحديثة، مصر، ١٩٨١، ص ٣١٨.

(٤٥) نص قرار مجلس قيادة الثورة المنحل على ما يلي:

أ- للوزير المختص ورئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة الاستغناء عن خدمات الموظف غير الكفوء

ب- يمهّل الموظف غير الكفوء المستغنى عن خدماته مدة (٣) أشهر قبل انفكاكه من الوظيفة



ت- يجوز تعيين الموظف المستغنى عنه في دوائر الدولة والقطاع العام إذ توافرت فيه الشروط والمؤهلات التي تحددها تلك الدوائر.

ث- لا يجوز للوزير المختص ورئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة تخويل الصلاحيات المخولة له بموجب هذا القرار إلى الغير".

(٤٦) المادة (٢٧) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.

(٤٧) د. مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، مكتبة العبيكان، الرياض، ٢٠٠٩، ص ١٠١١.

(٤٨) المادة (٤١) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

(٤٩) المادة (٢١) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، نصت على " إذ أعيد تعيين المثبت الذي انتهت خدمته لأي سبب كان بدرجة أدنى من درجته السابقة وشغرت وظيفة تعادل تلك الدرجة فيجوز منحه راتب الدرجة المذكورة مع علاقتها وتحسب المدة التي قضاها في الدرجة الأدنى لغرض الترفيع".

(٥٠) د. ماهر صالح علاوي، مبادئ القانون الاداري، المكتبة القانونية، بغداد، ١٩٩٦، ص ١٣٥.

(٥١) المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل على انه

١. يكون الموظف عند تعيينه لأول مرة تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية ويجب اصدار امر تشييته في درجته بعد انتهائها إذا تأكدت كفاءته، وإلا تمدد تجربته ستة أشهر اخرى

٢. يستغنى عن الموظف إذا تأكدت لدائرته انه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة.

## المصادر

### أولاً: الكتب

١. د. جمال محمد معاطي، احكام التعيين والترقية في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية الاسكندرية، ٢٠١٧.

٢. د. عبد الوهاب عبد الرزاق، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة، ط ١، بغداد ١٩٨٤، ص ٧٤.

٣. د. علي محمد بدير واخرون، ومبادئ واحكام القانون الاداري، مطبعة وزارة التعليم العالي، بغداد، ١٩٩٣، ص ٣١٥.

٤. د. غازي فيصل مهدي، شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والقضاء، بغداد، ٢٠١٤.

٥. د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٧، ص ٣٦٣.

٦. مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثالثة، مكتبة العبيكان، الرياض، ٢٠٠٩.

٧. د. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الإداري، دار العربية للقانون، بغداد، ٢٠١٣، ص ٢١٦.

٨. د. ماهر صالح علاوي، مبادئ القانون الاداري، المكتبة القانونية، بغداد، ١٩٩٦، ص ١٣٥.

٩. د. انس جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها في التشريع الجزائري، مطبعة مورافتي، عابدين، ١٩٨٢، ص ١٤٠.

١٠. د. محمد سعيد عبد الفتاح، الإدارة العامة، الدار المصرية الحديثة، مصر، ١٩٨١، ص ٣١٨.



## ثانياً: الرسائل والبحوث

١. د. خالد رشيد علي، النظام القانوني لإعادة توظيف المتقاعد والمستقيل في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للقانون والعلوم السياسية، العدد ١، المجلد ٦، ٢٠١٦.
٢. د. شهلاء سليمان محمد، احكام اعادة التعيين في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية كلية القانون ديالى، العدد ١، المجلد ٤، ٢٠١٥.
٣. د. صادق محمد علي والهام مهدي عبد الامير، الرقابة القضائية على قرار اعادة التعيين في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، مجلة العلوم الانسانية / كلية التربية للعلوم الانسانية المجلد ٢٧ / العدد ١، اذار ٢٠٢٠.

## ثالثاً: القوانين والقرارات

١. قانون التعديل الأول رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ لقانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.
٢. قانون التقاعد العراقي رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ الملغى.
٣. قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.
٤. قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨.
٥. قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
٦. قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.
٧. قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.
٨. قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.
٩. قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ الملغى.
١٠. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
١١. قرار مجلس الوزراء رقم (٤٤١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بالرقم (٢٤٠) لسنة ٢٠١٣.
١٢. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل (الوزير إعادة تعيين الموظف المستقيل او المحال على التقاعد إلى الخدمة) رقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢ منشور في الوقائع العراقية العدد ٣٩٥٣ في ٢١ / ١٠ / ٢٠٠٢.
١٣. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل (تعليمات إعادة تعيين الموظف المستقيل او الذي اعتبر مستقياً أو المحال إلى تقاعد) رقم (٥) لسنة ٢٠٠٣ منشور في الوقائع العراقية العدد ٣٩٧١ في ٢٤ / ٢ / ٢٠٠٣.
١٤. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٣١٦) لسنة ١٩٨٥ منشور في الوقائع العراقية ذي العدد ٣٠٤٠ في ٨ / ٤ / ١٩٨٥، وتعليمات تنفيذه ذي العدد ٣٠٣٥ في ٨ / ٧ / ١٩٨٥.
١٥. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٥٥٠) لسنة ١٩٨٩.

