I. S. S. N. Print : 1998 - 0841
I. S. S. N. onlie : 2958 - 0455

حولية المنتدى

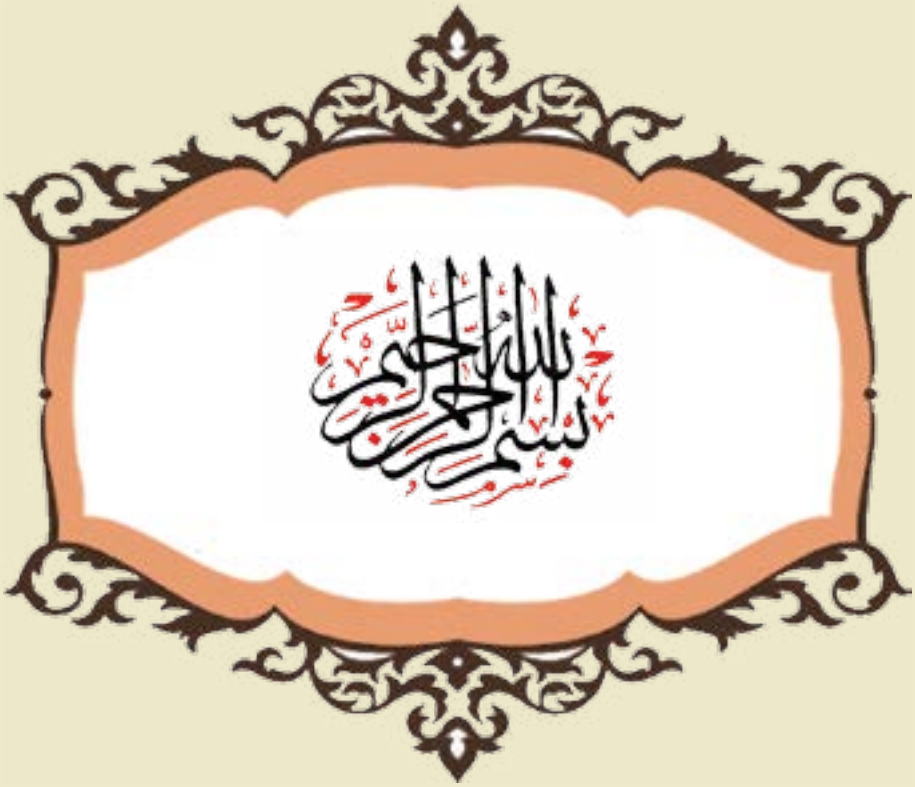
للدراسات الإنسانية

مجلةٌ أكاديميةٌ محكمةٌ
لأغـراض التـرقيات العـلمية

العدد
55

تصدر عَن جمعية المُنتدى الوطني
لأبحاث الفكر والثّقافة

السنة (الخامسة عشرة) / حزيران / 2023م


بسم الله الرحمن الرحيم

اعتماد معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية (أرسيف- ARCIF)٢٠٢١م

معامل التأثير والاستشهادات المرجعية العربي
قاعدة البيانات العربية الرقمية
Arcif
Analytics

Arab Citation & Impact Factor
Arab Online Database
معرفة
e-MARIFA

التاريخ: 2021/9/28
الرقم: L21/512 ARCIF

سعادة أ. د. رئيس تحرير حولية المنتدى المحترم
المنتدى الوطني لأبحاث الفكر و الثقافة، البصرة، العراق
تحية طيبة وبعد...

يسر معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية (أرسيف - ARCIF)، أحد مبادرات قاعدة بيانات "معرفة" للإنتاج والمحتوى العلمي، إعلامكم بأنه قد أطلق التقرير السنوي السادس للمجلات لعام 2021.

يخضع معامل التأثير "أرسيف Arcif" لإشراف "مجلس الإشراف والتنسيق" الذي يتكون من ممثلين لعدة جهات عربية ودولية (مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية ببيروت، لجنة الأمم المتحدة لغرب اسيا (الإسكوا)، مكتبة الاسكندرية، قاعدة بيانات معرفة، جمعية المكتبات المتخصصة العالمية/ فرع الخليج). بالإضافة للجنة علمية من خبراء وأكاديميين ذوي سمعة علمية رائدة من عدة دول عربية وبريطانيا.

ومن الجدير بالذكر بأن معامل "أرسيف Arcif" قام بالعمل على فحص ودراسة بيانات ما يزيد عن(5100) عنوان مجلة عربية علمية أوبحثية في مختلف التخصصات، والصادرة عن أكثر من (1400) هيئة علمية أو بحثية في (20) دولة عربية (باستثناء دولة جيبوتي وجزر القمر لعدم توفر البيانات). ونجح منها (877) مجلة علمية فقط لتكون معتمدة ضمن المعايير العالمية لمعامل أرسيف "Arcif" في تقرير عام 2021 .

ويسرنا تهنئتكم وإعلامكم بأن حولية المنتدى الصادرة عن المنتدى الوطني لأبحاث الفكر و الثقافة، البصرة، العراق قد نجحت في تحقيق معايير اعتماد معامل "أرسيف Arcif" المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، ولالطلاع على هذه المعايير يمكنكم الدخول إلى الرابط التالي: http://e-marefa.net/arcif/criteria

و كان معامل "أرسيف Arcif " العام لمجلتكم لسنة 2021 (0.0336).

وقد صنفت مجلتكم في تخصص العلوم الإنسانية (متداخلة التخصصات) ضمن الفئة (الثالثة Q3)، وهي الفئة الوسطى، مع العلم أن متوسط معامل أرسيف في هذا التخصص على المستوى العربي كان (0.095).
ويإمكانكم الإعلان عن هذه النتيجة سواء على موقعكم الإلكتروني، أو على مواقع التواصل الاجتماعي، وكذلك الإشارة في النسخة الورقية لمجلتكم إلى معامل "أرسيف Arcif" الخاص بمجلتكم.

ختاماً، نرجو في حال رغبتكم الحصول على شهادة رسمية إلكترونية خاصة بنجاحكم في معامل " أرسيف "، التواصل معنا مشكورين.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

أ.د. سامي الخزندار
رئيس مبادرة معامل التأثير
" أرسيف Arcif"

Arcif
معامل التأثير والاستشهادات المرجعية العربي
Arab Citation & Impact Factor

+962 6 5548228 -9
+ 962 6 55 19 10 7
info@e-marefa.net
www.e-marefa.net
Amman - Jordan
3351 Amman, 11953 Jordan

كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي باعتماد مجلة (حولية المنتدى) لأغراض الترقية العلمية

بسم الله الرحمن الرحيم

Republic Of Iraq
Ministry Of Higher Education & Scientific Research
Research and Development

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
دائرة البحث والتطوير

No.:
Date:

العدد: ب ت/ ٦٨٧٨
التاريخ: ٢٠١٠/٩/٢٧

جمعية المنتدى الوطني لابحاث الفكر والثقافة / مكتب السيد رئيس الجمعية

م/ مجلة حولية المنتدى

تحية طيبة ...

إشارة الى طلب المقدم من قبلكم لغرض اعتماد مجلة حولية المنتدى لاغراض الترقية العلمية ، حصلت مصادقة معالي الوزير على محضر الاجتماع الثاني عشر لتقويم المجلات العلمية المنعقد في ٢٠٠٩/٥/١٢ على اعتماد مجلة حولية المنتدى لاغراض الترقية العلمية .

... مع التقدير

أ.م.د.محمد عبد عطية السراج
المدير العام لدائرة البحث والتطوير
٢٠١٠/٩/٢٦

نسخة منه الى :
- مكتب معالي الوزير / اشارة الى مصادقة معاليه المؤرخ في ٢٠١٠/٨/٣١ ...مع التقدير.
- دائرة البحث والتطوير/قسم الشؤون العلمية
- الصادرة

الهاتف / ١٩٤٠٦٥ الينبه ٩٢٣

Email: researchdep@mohesr.gov.iq
Tel.: 7194065

مجلة حولية المنتدى

تصدر عن: جمعية المنتدى الوطني لأبحاث الفكر والثَّقافة – جمعية علمية

(مجازة من وزارة التعليم العالي بموجب الامر الوزاري المرقم ٣٢١٨ في ٢٠٠٨/٨/١٠)

- العدد: الخامس والخمسون ، من السنة الخامسة عشرة ، صيف ٢٠٢٣م.

- رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق – بغداد (٢٣١١) لعام ٢٠١٨ .

- البريد الالكتروني : HAWLEAT.M2020@GMAIL.COM

- الموقع الالكتروني : hawlyatalmontada.org

- رقـــم الهـاتف : ٠٧٨٠١٠٠٨٤٢٠ /٠٧٨٠٥٩٣٥٦٤٩

عنوان المجلة: العراق - النجف الأشرف - حي العدالة - مجاور الشقق السكنية - خلف دائرة الإقامة

2023

(مـن دواعـي الفخـر ان نحيطكـم علـماً انـه تمـت فهرسـة مجلـة حوليـة المنتـدى في قواعـد بيانـات دار المنظومـة (Doi) والعمـل جـارٍ لإكـمال فهرسـة (٥٥) عـدداً ، لإدراجهـا ضمـن مسـتوعبات كلاريفيـت)

حولية المنتدى

للـــدراسات الإنســـانية

مجلة أكاديمية محكّمة لأغراض الترقية العلمية

I. S. S. N. Print : 1998 - 0841

I. S. S. N. onlie : 2958 - 0455

Doi 10.35519 / 0828

رقم الايداع في دار الكتب والوثائق بغداد (٢٣١١) لعام ٢٠١٨م

E- mail: HAWLEAT.M2020@GMAIL.COM

Web sit: hawlyatalmontada.org

رئيس التحرير

أ.متمرس د. عبد الأمير كاظم زاهد

سكرتارية التحرير

أ.م.د. أسعد عبد الرزاق الاسدي

الاشراف اللغوي

أ.د. ضمير لفتة حسين

العلاقات العامة والمتابعة

أ.م.د. حسنين جابر الحلو

معتمد اللغة الانكليزية

م.م.علي محمد رضا سميسم

الاخراج الفني

السيد عادل عبد عذاب

المحررون والاستشاريون

ت	اللقب العلمي	الاسم الكامل	التخصص	مكان العمل
١	أ.د	محمد محسن	الاعلام والمعلوماتية	الجامعة اللبنانية
٢	أ.د	طلال عتريسي	العلوم السياسية	جامعة المعارف لبنان
٣	أ.د	فادي ضو	اديان مقارنة	لبنان – مؤسسة اديان
٤	أ.د	حسين رحال	علوم اجتماعية	الجامعة اللبنانية
٥	أ.د	عبد الحسين شعبان	قانون دولي	جمعة اللاعنف / بيروت
٦	أ.د	لزهر خلوة	علوم تربوية	جامعة الجزائر
٧	أ.د	موسى اشرشور	الاعلام والصحافة	الجزائر
٨	أ.د	محمد رشيد بو غزالة	انثروبولوجيا	فلسطين
٩	أ.د	صباح كريم كلو	معلوماتية	جامعة السلطان قابوس - مسقط
١٠	أ.د	خالد شوكات	علوم سياسية	جامعة الخضراء / تونس
١١	أ.د	علي العلايمي	علوم حديث	جامعة الزيتونة - تونس
١٢	أ.د	عادل حسين	التاريخ والحضارة	جامعة الزيتونة - تونس
١٣	أ.د	إسماعيل نوري الربيعي	فلسفة التاريخ الاسلامي	متمرس (كندا)
١٤	أ.د	اسعد الاماره	علم النفس السياسي	السويد
١٥	أ.د	علي عمران	علوم اللغة العربية	البحرين
١٦	أ.د	علي رضا محمد رضائي	الدراسات الإسلامية	ايران
١٧	أ.د	احمد مبلغي	فلسفة ديانات	ايران – استشاري المجلس الأعلى للثقافة
١٨	أ.د	خالد عبد الرزاق النجار	مناهج علم نفس	جامعة القاهرة / مصر
١٩	أ.د	نهى محمد الزيات	التربية وعلم نفس	جامعة القاهرة / مصر
٢٠	أ.د	اميرة حلمي مطر	فلسفة الجمال	جامعة القاهرة / مصر

المحررون والاستشاريون

ت	اللقب العلمي	الاسم الكامل	التخصص	مكان العمل
٢١	أ.د	عماد عبد الرزاق	فلسفة إسلامية	جامعة الزقازيق - مصر
٢٢	أ.د	محمد علي اسماعيل	علوم سياسية	مصر
٢٣	أ.د	سامح احمد سعادة	الصحة النفسية	جامعة الازهر / مصر
٢٤	أ.د	ملكية ناعيم	علم اللغات المقارن	جامعة الحسن الثاني / المغرب
٢٥	أ.د	إبراهيم القادري بوتشيش	التاريخ	جامعة الحسن الثاني / المغرب
٢٦	أ.د	عبد العزيز الخال	الفلسفة السياسية	جامعة قطر
٢٧	أ.د	احمد عودة القرارعه	المناهج وطرق التدريس	الأردن
٢٨	أ.د	عبد العزيز ساشادينا	الاسلاميات المعاصرة	امريكا
٢٩	أ.د	ثاناس كمباناس	انثروبولوجيا	أمريكا
٣٠	أ.د	كيفن ثيفون	علوم سياسية – مستشار الناتو	فرنسا
٣١	أ.د	عبد علي سفيح	علوم تربوية	فرنسا – اليونسكو الدولي
٣٢	أ.د	عقيل محفوض	علوم سياسية	رئيس مركز دراسات سوريا
٣٣	أ.د	فايز محمد أبو حجر	التقنيات التربوية	فلسطين
٣٤	أ.د	فيض الله توناي	الشأن العراقي	تركيا
٣٥	أ.د	مصطفى زهران	الاطلاق التصوف	تركيا
٣٦	أ.د	احسان الحيدري	فلسفة الدين	كلية الآداب – جامعة بغداد
٣٧	أ.د	احمد سمير محمد	القانون الحاص	جامعة كركوك / العراق
٣٨	أ.م.د	نور مهدي الساعدي	دراسات قرآنية	جامعة وارث الأنبياء
٣٩	أ.م.د	حيدر عبد الجبار الوائلي	الفقه الإسلامي واصوله	جامعة الكوفة
٤٠	أ.م.د	رحيم محمد عبد زيد	الجغرافية	جامعة الكوفة / العراق

دليل الباحثين

- تنشر المجلة الابحاث والدراسات والترجمات والمراجعات في مجال العلوم الإنسانية.
- يجب الالتزام بالمنهجية العلمية في كتابة البحث و إتباع الأصول و الأعراف المعتمدة أكاديمياً.
- يجب أن يتميز البحث بالجدة و الإضافة النوعية للمعرفة نقدا , أو تجديداً , أو ابتكارا ولا تنشر المجلة الابحاث المكررة في مضامينها .
- يجب أن تشتمل الصفحة الأولى من البحث على : عنوان البحث كاملا , و اسم الباحث ودرجته العلمية , و مكان عمله , و تاريخ انجازه , والبريد الالكتروني، ورقم الهاتف باللغتين العربية والانكليزية .
- توضع الجداول و الملاحق و المراجع و الفهارس في آخر البحث.
- تمتلك حولية المنتدى حق طباعة الأبحاث المقبولة للنشر و نشرها مدة خمس سنوات من تاريخ نشر البحث .
- يشترط أن يكون البحث مطبوعا على قرص (CD) على وفق المواصفات الآتية:

- أن يكون حجم الصفحة المطبوع عليها البحث (A 4).
- أن تترك مسافة (٢سم) لأبعاد الصفحة من الجهات الأربعة .
- يطبع البحث بخط (Arial) حجم (١٦) على نظام الـــ (Word) و يكون التباعد ما بين الأسطر هو (سطر و نصف) و يكون حجم خط الهامش (١٣).
- يلتزم بان تكون لغة البحث سليمة ويفضل نظام (Chicago) في ترتيب المصادر والمراجع بأسلوب End Notes .
- أن لا تزيد عدد صفحات البحث عن (٢٠) صفحة وتستوفى الاجور عما زاد عن (٢٠) صفحة .
- تفصل الهوامش النهائية عن مسرد المصادر ، الذي يجب إيراده باللغة العربية ، ثم باللغة الإنكليزية، (الرومنة) ، مع إضافة (In Arabic) أمام المصدر.

التحكيم

١- يخضع البحث للاستلال الإلكتروني (Turntin) على ان لا يزيد على ١٥٪ قبل عملية التقويم .
٢- تخضع الأبحاث المراد نشرها للتحكيم من متخصصين من ذوي الخبرة البحثية والمكانة العلمية المتميزة، ونلتزم ان يكون المحكم ارفع درجة علمية من الباحث .
٣- تستعين المجلة بمحكمين اثنين على الاقل لكل بحث ، ويجوز لرئيس التحرير اختيار محكم ثالث في حال رفض البحث من أحد المحكمين ، ويعتذر للباحث عن عدم نشر البحث في حال رفضه من المحكمين .
٤- لمجلتنا قائمة بالمحكمين المعتمدين في تخصصات المجلة ويجري تحديث هذه القائمة على ضوء التجربة بشكل مستمر .
٥- يطلب من المحكم رأيه في البحث كتابة على وفق استمارة محددة تتضمن محاور استكشافية لقيمة البحث .
٦- اذا أثبت الخبراء تعديلات على البحث فلا ينشر الا بعد ان ينفذ الباحث تلك التعديلات ويطلب من المحكم في نهاية تقييمه العام ابداء الرأي في مدى صلاحية البحث للنشر مع التعديل او بدون تعديل.

حقوق المجلة

١- تفحص هيأة التحرير البحث فحصاً أولياً لتقرر أهليته لإرساله للخبراء .
٢- يجوز لرئيس التحرير إفادة كاتب البحث بإن البحث غير المقبول للنشر على وفق رأي المحكمين من دون ذكر أسمائهم ، ومن دون أي إلتزام بالرد على دفاعات كاتب البحث .
٣- تعطى الأولوية في نشر البحوث للأسبق زمنياً في إيصال بحثه للمجلة .
٤- لا يجوز للباحث نشر البحث في مجلة علمية أخرى بعد قبول نشره في مجلتنا .

حقوق الباحث

١- يحـرص رئيـس التحريـر عـلى إفـادة كاتـب البحـث بمـدى صلاحيـة البحـث للنـشر في خـلال أسـبوعين مـن تسـلم ردود المحكمـين .

٢- يجـوز للباحـث إعـادة نـشر بحثـه المنشـور بالمجلـة ضمـن كتـاب للباحـث بعـد مـضي سـنة واحـدة مـن نـشره بالمجلـة ، وأن يشـير إلى نـشره في المجلـة عنـد إعـادة النـشر ضمـن كتـاب .

Paper Submission Guidelines

1- Adherence to scientific methodology and established methods in academic writing.

2- The paper should be new and contain a qualitative addition to knowledge, by criticism, renewal, or innovation; repetitious papers will be declined.

3- The first page must contain: Full title, author's name, academic title, place of work, date of completion. Additionally, the paper should be appended with a brief CV of the author.

4- Tables, annexes, bibliographies, and indices should be put at the end of the paper.

5- The journal (Hawliyyat al-Muntada) has the right to print the paper for up to five years.

6- The paper must be a typed text stored on a CD, according to the following specifications:

a. Page Size: A4.

b. 2 cm margins from all sides.

c. File Format: Configuration: MSWord, Font: Arial (size: 16 for the main text, and 13 for the footnotes), Line Spacing: 1.5.

d. Footnotes must be inserted automatically, not manually.

e. Graphs must be gathered in one section.

f. The total number of pages must not exceed 20 pages.

المحتويات

محور الدراسات الإسلامية

تحديد النسل وتنظيمه في الشريعة الاسلامية أ.د. بلاسم عزيز شبيب الزاملي أ.م.د. محمد نعمة الصريفي الباحث/ليث حمزة بطاخ الزاملي جامعة الكوفة / كلية الفقه جامعة الكوفة - كلية الفقه طالب ماجستير/ كلية الفقه جامعة الكوفة	١٧
علمُ الله تعالى الفعلي (دراسة تحليلية) أ. م. د. جاسم هاتو فاخر الموسوي جامعة الكوفة - كلية الفقه	٣٩
اطفال الانابيب بين الشريعة والطب الحديث أ.د. بلاسم عزيز شبيب الزاملي أ.م.د. محمد نعمة الصريفي الباحث/ حيدر رسول عباس جامعة الكوفة / كلية الفقه جامعة الكوفة - كلية الفقه طالب ماجستير/ كلية الفقه جامعة الكوفة	٧٩
اقوال سعيد بن جبير التفسيرية التي لم يرجحها الطوسي / دراسة تحليلية أ.م.د. لواء حميزة كاظم العياشي جامعة الكوفة - كلية الفقه	١٠٩
الفعل الماضي المستمر في القران الكريم / دراسة سياقية الباحثة : ميساء عبد الله غليم أ.م.د. ضمير لفتة حسين جامعة البصرة - كلية الآداب - قسم اللغة العربية	١٣٣
تقديم و تأخير الدورة الشهرية بالأدوية - دراسة فقهية مقارنة - م .م. عمار نعمه حسين العنكوشي المديرية العامة لتربية محافظة النجف الاشرف	١٧٣

محور دراسات اللغة والأدب

الاقتباس غير المباشر في ديـوان الخلفاء الباحث: حسين حميد حسن أ.د. حـــازم فاضل محمد البارز جامعـــة كربلاء/كلية العلوم الاسلامية	١٩٥

المحتويات

تقنيات السرد في شعر احمد الخيال الباحث: زمان شناوة العرداوي أ.د. كريمة نوماس المدني جامعة كربلاء- كلية التربية للعلوم الانسانية - قسم اللغة العربية	٢١٩
الهوية بين الأنا والآخر (حفلة القتلة) أنموذجاً أ. م. د. غصون عزيز ناصر مديرية تربية البصرة / معهد الفنون الجميلة للبنات	٢٣٩
إنـجاز الضمنيات القولية وإدراكها في شعر عبد الجبار الفياض / (دراسة تداولية) الباحث: مرتضى مصطفى يحيى أ. م. د. حسين علي حسين المهدي قسم اللغة العربية – كلية الآداب- جامعة البصرة	٢٦٧

محور الدراسات القانونية

إنقطاع الدعوى امام القضاء الإداري العراقي / دراسة مقارنة قصي احمد فاضل العلو أ.د. احمد سمير محمد الصوفي أ.د. احمد خورشيد حميدي المفرجي طالب دكتوراه في القانون العام أستاذ القانون الخاص أستاذ القانون العام	٢٩٩
دور مجلس الدولة العراقي في حماية حقوق الموظف العام الدكتور رائد حمدان عاجب هاشم المالكي المستشار القانوني المساعد هاشم شحيت مغنم شركة النفط العراقية شركة النفط العراقية	٣٣٧

محور الدراسات التاريخية

اشتغالات المنهج التاريخي في دراسات الدكتور مزهر السوداني للأدب العباسي الباحث: فاضل عزيز محسن أ.د. ثائر عبد الزهرة لازم جامعة البصرة - كلية الآداب	٣٦١
خطاب الإصلاح في الفكر العراق المعاصر/ (اصلاح المناهج التعليمية انموذجا ١٩٢١-١٩٥٨) أ.م.د. نجاة عبد الكريم عبد السادة جامعة البصرة –كلية الآداب – قسم التاريخ	٣٩٩

المحتويات

محور الدراسات الإدارية

٤١٣	أثر قياس تكاليف الجودة على تحسين الاداء المستدام للوحدات الاقتصادية الزراعية دراسة تطبيقية في الشركة العراقية لإنتاج البذور الباحث: احمد وحيد هادي أ.م.د. أمل عبد الحسين كحيط أ.د. فاضل عبد العباس العابدي

محور الدراسات الاقتصادية / باللغة الإنكليزية

3	Foliar Application of Nano-Treated Organic Fertilizer and Jasmonic Acid on Red Cabbage Quantitative and Qualitative Indicators and Its Content of Anthocyanin Pigment. Hayder S. Jaafar Nazar A. Al-Ibraheemi
17	Transport Technology and its Role in Achieving The Goals of Future Cities Dhuha W. AL-Gburi 1 , Mohammed B. Basrawi 2 1 Environmental Planning Department/ College of Physical Planning/ Kufa University /Najaf, Iraq 2 Urban Planning Department/ College of Physical Planning/ Kufa University /Najaf, Iraq

حولية المنتدى

دور مجلس الدولة العراقي
في حماية حقوق الموظف العام

الدكتور رائد حمدان عاجب هاشم المالكي
شركة النفط العراقية
Almalke.ra@gmail.com

المستشار القانوني المساعد هاشم شحيت مغنم
شركة النفط العراقية

ملخص :

بالرغم من حداثة تجربة القضاء الاداري في العراق وعمله وفقا لنظام القضاء المزدوج ، الا ان احكام وقرارات مجلس الدولة العراقي القضائية والاستشارية والتي تصدر من تشكيلاته المختلفة وحسب اختصاصها كرست بشكل كبير مبدأ سيادة القانون وحماية الحقوق الوظيفية المالية وغير المالية.

The role of the Iraqi State Council in protecting the rights of the public employee

Abstract :

Despite the recent experience of the administrative judiciary in Iraq and its work according to the dual judicial system, the judicial and advisory rulings and decisions of the Iraqi State Council, which are issued by its various formations and according to their competence, have largely enshrined the principle of the rule of law and the protection of financial and non-financial functional rights

١-المقدمة :

تقررت ولاية مجلس الدولة العراقي بصدور قانونه المرقم (٦٥) لسنة١٩٧٩ المعدل بالقانون المرقم ٧١ لسنة ٢٠١٧ حيث نصت المادة (٣) ب منه على متابعة المواضيع المنصوص عليها في المادتين (٥) و (٦)أوبناءً على النصوص اعلاهِ فان المجلس يمارس دوره بدراسة واعادة صياغة مشاريع القوانين المرسلة له

من قبل الوزير المختص او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة بالإضافة الى ابداء الراي في المسائل القانونية اذ حصل تردد لدى احدى الوزارات او الجهات غير المرتبطة بوزارة على ان تشفع براي الدائرة القانونية فيها مع تحديد النقاط المطلوب ابداء الراي بشأنها والاسباب التي دعت الى عرضها على المجلس أكما ويمارس المجلس دوره القضائي من خلال اصدار الاحكام القضائية في المنازعات التي تعرض عليه ويتولى هذه المهمة الهيئات القضائية داخل المجلس وهي كل من المحكمة الادارية العليا ومحكمة القضاء الاداري ومحكمة قضاء الموظفين[1].

وتعتبر رقابة القضاء الاداري من الضمانات المهمة لحماية مبدا لمشروعية في مختلف تطبيقات هذا المبدأ ومنها احترام القواعد القانونية الناظمة لحقوق الموظفين والوظيفة العامة. وبالرغم من حداثة تجربة القضاء الاداري في العراق وعمله وفقا لنظام القضاء المزدوج ، الا ان احكام وقرارات مجلس الدولة العراقي القضائية والاستشارية والتي تصدر من تشكيلاته المختلفة وحسب اختصاصها كرست بشكل كبير مبدأ سيادة القانون وحماية الحقوق الوظيفية المالية وغير المالية. لكن اختلاف التنظيم القانوني لمجلس الدولة ، والتعديلات التي طرأت على قانونه منذ سنة ١٩٨٩ وكذلك اختلاف الاحكام القانونية الناظمة لمركز الموظفين وحقوقهم ، احدثت اختلاف وتعدد في الاجتهادات والاراء والقرارات في مختلف مسائل الوظيفة العامة. ولذا ارتأينا ان نبحث موضوع ((**دور مجلس الدولة العراقي في حماية حقوق الموظف العام**)).

٢- أهمية البحث :

ويهدف هذا البحث إلى التعرف على ابرز اتجاهات واجتهادات مجلس الدولة وقراراته الافتائية بشأن حقوق الموظف المالية وغير المالية ، ويكتسب بحثنا أهميته من كونه يساهم في ابراز ملامح التطور ومكامن النقص في عمل مجلس الدولة وقراراته الخاصة بالموضوع. ومن اجل تسليط الضوء على اخر

قرارات واراء المجلس بشأن حقوق الموظف العام.

٣- مشكلة البحث :

يُبرز البحث مشكلة تعدد التشريعات وتعارض القرارات الحكومية بشأن الوظيفة العامة وارتهان الحقوق الوظيفية باحكام الموازنة العامة وقدرة مجلس الدولة على إرساء مبادئ تخص حقوق الموظفين وتحقق الامن القانوني الوظيفي لهم . ويتصدى بحثنا للإجابة عن بعض التساؤلات التي تؤلف بمجموعها مشكلة البحث، وهي: ما مدى ماهو دور مجلس الدولة في حماية الحقوق المالية للموظف العام ؟ وهل اقتصر دور المجلس في هذه المسألة على اختصاصه القضائي ام انه كرس حمايته لحقوق الموظفين من خلال دوره الاستشاري ايضا ؟ وهل هنالك تطبيقات قضائية ابرزها عمل مجلس الدولة ؟ وهل اتسمت قرارات المجلس بالثبات في تفسير وتطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة وحقوق الموظفين؟ وفي ضوء الإجابة على تلك التساؤلات يمكن الحكم على مدى فاعلية دور مجلس الدولة واهميته في حماية حقوق الموظف العام المالية وغير المالية.

٤- هيكلية البحث :

من اجل تسهيل مهمة البحث ارتأينا تقسيمه على النحو الاتي:

- **المبحث الأول : دور مجلس الدولة العراقي في حماية الحقوق المالية للموظف العام**
- المطلب الأول : دور مجلس الدولة في حماية حق الموظف في الراتب
- المطلب الثاني : دور مجلس الدولة في حماية حق الموظف في المخصصات
- **المبحث الثاني : دور مجلس الدولة العراقي في حماية الحقوق غير المالية للموظف العام**
- المطلب الأول : دور مجلس الدولة في حماية مركز الموظف وامنه الوظيفي
- المطلب الثاني: دور مجلس الدولة في حماية حق الموظف في احتساب الخدمة والشهادة

المبحث الأول
دور مجلس الدولة العراقي في حماية الحقوق المالية للموظف العام

تعد الحقوق المالية من الحقوق المهمة التي كفلها المشرع العراقي للموظف العام كونها الدافع الاول لتوظيفه وتعبيرا عن مدى الخدمة المؤداة من قبله وعن انتمائه الى الوظيفة العامة وضمانة له لمواجهة متطلبات الحياة الأساسية لذا لابد من صيانتها بنصوص قانونية واضحة تتمتع بالثبات والاستقرار وحماية الحقوق المكتسبة للموظف جراء اي تعديل يطالها وان القول بخلاف ذلك يؤدي إلى إهدار المراكز القانونية الذاتية التي قد تتحقق للموظف في ظل قوانين او انظمة او لوائح سابقة وهذا ما سار عليه الفقهاء حيث اعتبروا الدعاوى التي ترفع بحق الإدارة والتي تتعلق بالمزايا المالية للموظف من قبيل الحقوق المكتسبة له[٢]. وتشمل الحقوق المالية للموظف العام حقه في الراتب وما يطرأ عليه من متغيرات من علاوة وترفيع كما تشمل المخصصات سواء أكانت ثابتة او مؤقته بالإضافة الى مزايا مالية اخرى مثل الأرباح والأجور التي يتقاضاها منتسبو بعض الوزارات.

ويلاحظ بان مجلس الدولة ومن خلال وظائفه الافتائية والاستشارية والقضائية كان له دور في حماية هذه الحقول . ومن اجل بيان ذلك ارتأينا تقسيم هذا المبحث على مطلبين ووفقا للاتي:

المطلب الأول
دور مجلس الدولة في حماية حق الموظف في الراتب

الراتب هو ما يحصل عليه الموظف لقاء جهده ويصرف بشكل دوري كل ثلاثون يوما (شهري) او كل اربعون يوما . ويخضع راتب الموظف لسلم يضم مجموعة من الدرجات المالية كما تطرا عليه زيادات سنوية تزيد مقداره ، وجميع هذه الامور كحقوق مالية كانت محل حماية مجلس الدولة العراقي وكما سنوضحه في الاتي:

الفرع الاول

حماية حق الموظف في الراتب بوصفه مقابل للعمل

لم يعرف قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة١٩٦٠ المعدل الراتب انما وردت فيه اشارة الى استحقاقه للراتب لوظيفي في الفقرة (١) من المادة (١٦) من القانون اعلاه والتي نصت على ان ((يستحق الموظف راتب وظيفته عند التعيين بدءا من تاريخ مباشرته بوظيفته ...)) في حين نصت المادة (١) من قانون رواتب موظفي لدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ والتي جاء فيها ((يهدف هذا القانون الى تعديل رواتب المشمولين بأحكامه بما يؤمن لهم مستوى معيشي افضل ...)). اما قانون التقاعد الموحد العراقي رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ فقد عرفت الفقرة (١٥) من المادة الاولى منه الراتب لاغراض تطبيق القانون بانه الراتب الشهري الذي يستحقه المتقاعداً وفي الفقرة (١٦)عرف الراتب الوظيفي بانه الراتب الذي يتقاضاه الموظف اثناء الخدمة التقاعدية بدون مخصصات.

واذا كان يفهم من النص الوارد في قانون الخدمة المدنية ان الراتب هو مقابل للخدمة ، فان الملاحظ من نص قانون الرواتب الموحد ان الراتب ليس مقابل للعمل الذي يؤديه الموظف انما تغلب عليه النفقة التي تمكنه من النهوض بأعباء معيشته وتامين مستوى معيشي افضل له . مما يترتب على هذه الصفة ضرورة حمايته وعدم حرمان الموظف منه الا في الاحوال التي يقررها القانونا وتبرز هذه الحماية من خلال صورتين احدهما ايجابية تتمثل بضرورة تعديل الراتب بالزيادة لمواجهة اية متغيرات تقلل من قيمته كنقد ، وبصورة سلبية من خلال الامتناع عن اصدار اي قرار يعرض استقرار معيشة الموظف . ومن بين تلك الحماية الايجابية هو ما نصت عليه المادة (٣/ ثانيا) من القانون المذكور والتي منحت الصلاحية لمجلس الوزراء تعديل مبالغ الرواتب المنصوص عليها في جدول الرواتب الملحق به في ضوء ارتفاع نسبة التضخم لتقليل تاثيرها على المستوى المعيشي العام

للموظفين أ ويقتضي لاجل استمرار تقاضي الموظف لراتبه استمراره بالوظيفة وعدم انقطاعه عنها الا اذا كان انقطاعه لسبب خارج عن ارادته [٣].

وقد صدرت عدة قرارات من مجلس الدولة ومحاكمه في هذا المجال منها : تأكيده على استحقاق الموظف لراتبه اذا كان الموظف مهيئا للعمل فتحسب رواتبه من تاريخ استحقاقه لها لان انقطاعه عن الدوام كان بسبب خارج عن ارادته (قرار مجلس الانضباط العام بقراره المرقم ٣٨/ انضباط/ تمييز/ ٢٠٠٦) وكذلك ما ذهب اليه مجلس الدولة بقراره المرقم (٥٨/ ٢٠١٨)من صرف رواتب المفقود والمخطوف المتزوج وفقا لاحكام قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم٨٨لسنة ١٩٨٤. وتندرج أيضا ضمن الحماية القانونية للراتب بعض القواعد من بينها: **قاعدة عدم الحجز على الراتب حيث** احاط المشرع راتب الموظف بحماية خاصة مفادها انه لا يجوز للادارة خصم او ايقاع الحجز عليه الا بنسب معينه لسداد بعض الديون وهذه الحماية تختلف من دولة لأخرى[٤]. ووفقا لذلك لا يوجد سند قانوني لحجز كامل راتب الموظف وهذا ما اشارت اليه محكمة قضاء الموظفين في حيثيات قرارها المرقم٤٧٧/ تمييز/ ٢٠١٤في ٨١/ ٢/ ٢٠١٦. وبناء"على ما تقدم يتبين لنا ان مبدا الحجز على راتب الموظف هو مبدا غير مطلق وان حمايته من الحجز هي حماية نسبية ويتجلى ذلك من نص المادة (٨٢) من قانون التنفيذ العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٠ المعدل والتي قضت على انه ((اولا –يجوز حجز الرواتب ومخصصات الموظف والعسكري ورجل الشرطة والعامل وذوي الرواتب التقاعدية ولكل من يتقاضى راتبا او اجور من الدولة بنسبه لا تزيد على خمس ما يتقاضاه من راتب ومخصصات وبضمنها مخصصات غلاء المعيشة...))كما يلاحظ من الفقرة ثانيا من القانون اعلاه انها قضت بعدم جواز الحجز على راتب الموظف اذا كان الدين لايعود الى الدولة او القطاع العام الا اذا كان الدين ثابت بحكم قضائي بات او بحجة زواج رسمية

فيما يتعلق بتحصيل المهر وهذا ما كرسته الامانة العامة لمجلس الوزراء بكتابها المرقم ١٠٢٢ في ٥/ ٤/ ٢٠١٦ المعنون الى سكرتارية لجنة الشؤون الاقتصادية المتضمن عدم جواز الحجز على راتب الكفيل في حال كون الجهة طالبة الحجز مصارف غير حكومية الا اذا كان الدين ثابت بحكم قضائي.

الفرع الثاني

حماية حق الموظف في الترفيع والعلاوة

يتدرج راتب الموظف بالعلاوات او الزيادات السنوية والترفيع ، وذلك من راتب الحد الادنى للوظيفة التي عين فيها الى راتب الحد الاقصى لها . والعلاوات هي مزايا مالية يقرها النظام القانوني للوظيفة العامة والتي من شأنها احداث زيادة سنوية دورية في الراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف . وعتبر هذه العلاوات او الزيادات الدورية المصدر المستمر والرافد الطبيعي لتغذية راتب الموظف منذ دخوله الى المسلك الوظيفي وحتى انتهاء الرابطة الوظيفية [٥]. اما الترفيع فقد عرفه المشرع العراقي وحدد شروط استحقاقه في المادة (١٩) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل، وكذلك في المادة (٦) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ الصادر عام ٢٠٠٨ وهي :

أ. وجود وظيفة شاغرة في الدرجة الأعلى ضمن الملاك الوظيفي للدائرة .

ب. إكمال المدة المقررة لترفيع المنصوص عمييا في سمم الدرجات الوظيفية . كأن تكون إكمال أربع سنوات أو خمس سنوات .

ج. أن يكون الموظف مستوفياً للشروط والمؤهلات اللازمة لإشغال الوظيفة المرشح للترفيع إليها.

د. ثبوت قدرة وكفاءة الموظف عمى إشغال الوظيفة المراد ترفيعه إليها بتوصية من رئيسه الإداري المباشر ومصادقة الرئيس الإداري الأعلى.

وبالرغم من ان المشرع نص بشكل صريح على سريان الترفيع من تاريخ الاستحقاق الا ان الإدارات في العراق تتلكئ وتتعسف احيانا في منح الموظف استحقاقه من الترفيع

فتحتسبه من تاريخ صدور الأمر الإداري. وهنا يبرز دور مجلس الدولة في حماية حق الموظف في الترفيع ، فقد صدرت كثير من القرارات في هذا الخصوص منها القرار الافتائي الصادر من مجلس الدولة والذي اكد فيه مبدأ (ان ترفيع الموظف يكون نافذا من تاريخ الاستحقاق عند اكمال المدة المحددة للترفيع وتوافر الشروط الاخرى ولم يكن للموظف دور في تأخير ترفيعه...) [٦]. وفي قرار اخر أكد المجلس ايضا على استحقاق الترفيع من تاريخ الاستحقاق وليس من تاريخ صدور الامر الإداري وبين المجلس في قراره الإفتائي (٢٣/ ٢٠١٦) بان الأمر الإداري للترفيع كاشف وليس منشأ للحق في الترفيع [٧].

المطلب الثاني

حماية حق الموظف في المخصصات

ان معظم القوانين الوظيفية لا تقف عند تحديد الرواتب التي يستحقها الموظف وانما تتعدى ذلك الى منحه بعض الاضافات المالية التي تساعده على تحسين احواله المعيشية وهذه الاضافات المالي تسمى (المخصصات) وهي مبالغ مالية تصرف للموظفين جراء قيامهم باعمال اضافية اونتيجة لمواجهة اعباء خاصة او لظروف عمل[٨]. او هي منح تدفع كتعويض عن بعض المصاريف التي ينفقها الموظف جراء تاديته بعض المهام[٩]. وقد تتمثل بمبالغ شهرية مقطوعة او نسبة محددة على اساس الراتب الشهري. وبناء على ما تقدم يمكن القول بان المخصصات عبارة عن مبالغ مالية تمنح للموظف وتهدف الى تحقيق مستوى معاشي افضل له أوتقسم المخصصات الى مخصصات ثابته واخرى غير ثابته :

الفرع الاول

المخصصات الثابتة

وهي مخصصات تمنح للموظف مع الراتب وتلحق به بموجب القانون ولا تنقطع بالاجازة الاعتيادية والمرضية والدراسية التي يتمتع بها الموظف براتب تام [١٠]. وهي على نوعين :-

أولا- مخصصات الشهادة

ونسبتها تبدأ من ١٠٠٪ لحاملي شهادة الدكتوراه أو ما يعادلها الى

٢٥٪ لحاملي الشهادة الإعدادية[١١]

ومن قراءة النص المذكور نجد ان المشرع لم يبين ان مخصصات الشهادة تصرف بمجرد حصول الموظف عليها واحتسابها له ام ان ذلك يرتبط بطبيعة العمل الذي يؤديه أحيث اشترطت الأمانة العامة لمجلس الوزراء بكتابها المرقم ق/ ٢/ ٥/ ١٢٥٩٦٩ في١٦/ ٢/ ٢٠١٠ ان تكون الشهادة التي يحصل عليها الموظف أثناء خدمته لها علاقة بطبيعة عمله لغرض استحقاقه مخصصاتها وأن العمل بخلاف ذلك يعد مكافأة لمن سلك طريقا مخالفا للقانون وهو اجتهاد في محلة ومتطابق مع ماذهبت اليه المحكمة الادارية العليا بقرارها المرقم١٢١/ قضاء موظفين/ تمييز/ ٢٠١٥ والذي جاء في حيثياته (...ان احتساب الشهادة الحاصل عليها للموظف إثناء الخدمة وصرف مخصصاتها يجب إن يكون لها علاقة بطبيعة العمل الذي يمارسه الموظف على اعتبار إن ترتيب الأثر القانوني لها بالتعيين أو الترفيع او منح المخصصات حين يجري ربطها بالعمل الذي يمارسه الموظف...).

وقد ايد مجلس الدولة بقراره المرقم ٧/ ٢٠١١في٣١/ ١/ ٢٠١١ استمرار احتفاظ الموظف بالمخصصات التي استلمها طيلة مدة خدمته في الدائرة بناء على تقديمه شهادة دراسية مزورة عين بموجبها ولا تسترد منه تلك المخصصات كونه قد ادى عملا ملزما للادارة طبقا لنظرية الاوضاع الظاهرةأوفي ذات الاتجاه نجد رايا اخر لمحكمة التمييز الاتحادية حيث ذهبت بحكمها المرقم١٥٦/ ٢٠١٥ في٢٨/ ٤/ ٢٠١٥ الى تصديق الحكم الاستئنافي القاضي بإعادة جميع الرواتب والمخصصات التي استلمها المستانف عليه من دائرة / المستأنف اضافة لوظيفته لان إشغاله للوظيفة العامة تم على أساس غير مشروع والمتمثل بتقديمه وثيقة دراسية مزورةأونجد من خلال ماتقدم تعارض واضح في القرارت والاحكام يؤثر سلبا على الامن القانوني للموظف وندعو المشرع العراقي الى ضرورة تعديل نص المادة (الثانية والستين) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة

١٩٦٠ لتصبح بالشكل التالي (اذا ثبت بأن شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين (السابعة) و(الثامنة) من هذا القانون لم تكن متوفرة كلها او قسم منها في الموظف عند تعيينه لأول مرة يجب اقصاؤه بأمر من سلطة التعيين وتسترد مخصصات الشهادة المزورة التي تسلمها الموظف المتقدم للتعين بها ...) .

ثانيا- مخصصات الإعالة

وهي مبالغ مقطوعة مقدارها (٥٠٠٠٠) خمسون الف دينار تمنح للموظف او زوجته الموظفة وتستحقها ايظا الموظفة زوجة الكاسب والموظفة الأرملة والموظف الارمل والموظفة المطلقة وكذلك مخصصات الاطفال البالغة (١٠٠٠٠) عشرة الاف دينار لكل طفل ولغاية أربعة اطفال[٢١]. ولم يتطرق القانون الى استمرار صرف تلك المخصصات في حال تمتع الموظف بالاجازة انما اشارت الى ذلك الضوابط الصادرة من وزارة المالية بالعدد ٣٣٧٧٤في ٨ / ٩/ ٢٠١٠الفقرة خامسا وقد اشار مجلس الدولة في حيثيات قراره المرقم ٤٨/ ٢٠١٣في ٢٠/ ٥/ ٢٠١٣ الى استمرار صرفها ايضا خلال تمتع الموظف بالاجازة.

الفرع الثاني

المخصصات غير الثابتة

وهي مبالغ مالية تصرف نتيجة لممارسة لموظف بعض النشاطات وبناء على مقتضيات وأسباب واقعية وفعلية تستلزمها وقد نص قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ عليها بالإضافة الى بعض القوانين الخاصة الأخرى ، ومن هذه المخصصات : مخصصات المنصب الوظيفي التي تمنح لمن يشغل منصب معاون مدير عام ومدراء الأقسام ورؤساء الشعب والمشرفين ومدراء المدارس. ومخصصات الموقع الجغرافي ومخصصات الخطورة المهنية ، والمخصصات الهندسية ، ومخصصات الإيفاد والسفر، ومخصصات التنقل وغيرها .

وقد يحصل ان يحرم اي من الموظفين من استحقاقه لتلك المخصصات ، لذا نجد العديد من القرارات التي صدرت من مجلس الدولة العراقي ومحاكمه وهي تقرر استحقاق تلك

المخصصات منها : ان مجلس الدولة اصدر قراره المرقم ٤١/ ٢٠١٢ في ٢٠١٢/٦/١١ القاضي باستحقاق الموظفين عن دائرة التنفيذ مخصصات الموقع الجغرافي بمقدار (٢٠٠٠٠) عشرين الف دينار لغير المشمولين بالنقل المجاني.

كما قضت المحكمة الادارية العليا بان الادارة تعتبر متعسفة اذا حجبت مخصصات الموظف كاجراء عقابي بحقه ، وعلى هذا الاساس حكمت المحكمة بنقض قرار محكمة قضاء الموظفين المتضمن رد دعوى المدعي الطاعن بقرار حجب المخصصات الهندسية [٣١].

المبحث الثاني

دور مجلس الدولة العراقي في حماية الحقوق غير المالية للموظف العام

مارس مجلس الدولة دورا مهما في حماية الحقوق غير المالية للموظف العام، وتشمل هذه الحقوق مجموعة من المصالح المعتبرة التي ليست لها طبيعة مادية او مالية وان كانت قد تؤثر ايضا على مستحقاته المالية، وانما ترتبط بمركز الموظف وامنه الوظيفي او بخدمته او شهادته . وسنتحدث عن هذا الدور من خلال مطلبين نخصص الاول للحديث عن دور مجلس الدولة في حماية مركز الموظف وامنه الوظيفي، ونتناول في المطلب الثاني دور مجلس الدولة في حماية حق الموظف باضافة الخدمة او الشهادة .

المطلب الأول

دور مجلس الدولة في حماية مركز الموظف وامنه الوظيفي

يذهب اغلب الفقه ويؤكده القضاء في قراراته الى ان مركز الموظف العام هو مركز تنظيمي يخضع لقواعد وقوانين الخدمة الوظيفية بما تتضمنه من حقوق وواجبات واحكام مختلفة مقررة لمصلحة الموظف او الادارة او المرفق العام . ويؤكد الفقه الحديث ايضا على اهمية تحقيق الامن الوظيفي للعاملين في مختلف القطاعات ومنها موظفي الدولة في مواجهة اي قرارات ادارية تعرض امن الموظف وشعوره بالطمأنينة على مركزه وحقوقه .

وقد اتيح لمجلس الدولة العراقي

ان يعمل بقوة لحماية مركز الموظف وامنه الوظيفي ، وهو ما سنبينه من خلال الاتي:

الفرع الأول

دور مجلس الدولة في حماية مركز الموظف

يبدأ المركز الوظيفي للموظف بصدور قرار التعيين الخاص به من السلطة المختصة، ومنذ ذلك الوقت ومباشرته بالوظيفة يعتبر في مركز قانوني لا يجوز المساس به خلاف القانون.

ومن قرارات مجلس الدولة في هذا الشأن ، قرار المحكمة الادارية العليا رقم ٣٧٧ في ٢٠١٤ بعدم جواز الغاء تعيين الموظف بعد مباشرته الوظيفة او المساس بمركزه القانوني وانهاء خدمته الا بالطرق التي حددها القانون . وجاء في قرارها ((... لاحظت المحكمة الادارية العليا بان الامر المطعون به لم يتضمن سبب الغاء تعيين المدعي ، ولا يجوز قانونا الغاء تعيين الموظف بعد مباشرته بالوظيفة لانه اكتسب مركزا قانونيا لا يجوز المساس ب هالا بالطرق التي رسمها القانون في انهاء الخدمة وليس من بينها الالغاء الجماعي لاوامر تعيين الموظفين المباشرين بالوظيفة ...)) [٤١].

ويسير القضاء الإداري العراقي في حماية مركز الموظف واقترانه بالحق المكتسب له بموجب القانون ففي قرار لمجلس الدولة ذهب فيه الى قضية تتلخص ((كون المدعي يشغل وظيفة في احدى الدرجات الخاصة وقد احيل على التقاعد بتاريخ ٢٠٠٤/٦/٦ أوبعد ذلك قامت الامانة العامة لمجلس الوزراء في ٢٠٠٤/٩/١ بالغاء امر احالته على التقاعد أوثم تعيينه بوظيفة مستشار في احدى الوزارات أوبعد مضي اكثر من تسعة اشهر على مباشرته في وظيفته قامت الوزارة بالغاء قرار تعيين المدعي وإحالته الى التقاعد بار رجعي أوهنا الامر يعني حرمان المدعي من التمتع بالامتيازات التي قررها القانون بالنسبة للمتقاعدين من أصحاب الدرجات الخاصة بحسب الامر (٩لسنة٢٠٠٥)حيث القرار الاداري الصادر من الوزارة صدر باثر رجعي أويجعل إحالته الى

التقاعد سابق للامر (٩ لسنة٢٠٠٥) مس بحق اكتسبه الشخص واصبح لديه مركز قانوني ثابت)[٥١]. وفي قرار اخر للمحكمة الإدارية العليا اقرت فيه مبدأ عدم جواز إحالة الموظف الى التقاعد الا في الحالات التي حددها القانون [٦١].

الفرع الثاني

دور مجلس الدولة في حماية الامن الوظيفي للموظف

الامن الوظيفي هو إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره في عمله وعدم تعرضه للصراعات الشخصية والتنظيمية ، كما انه يعني ايضا شعور الموظف بالاستقرار في عمله والاستمرارية فيه في ظل وجود سياسات وضوابط تمنع انهاء خدماته بدون وجه حق وتقلل من فرص فقدانه لوظيفته بالإضافة الى توفير التعويضات المالية اللازمة لتمكين شعوره بالأمن وإتاحة الفرصة له للترقية[٧١].

وبالرغم من ان مصطلح الامن الوظيفي يشمل أمور عديدة تدخل فيها حتى الحقوق المالية ، الا اننا سنقف عند بعض الموارد التي اشرنا لها في تعريف الأمن الوظيفي مما كان لمجلس الدولة وتشكيلاته القضائية قرارات أبرزت دور المجلس في هذا المجال :

فمثلا نجد ان المحكمة الادارية العليا قضت بحماية الموظف في مواجهة سلطة الادارة في اتخاذ القرارات ذات الصلة بانتظام سير المرفق العام في حال انطوت على تعسف في استخدام الحق. فقررت اعتبار الادارة متعسفة في سلطتها التقديرية اذا نقلت موظف الخدمة الجامعية الى كلية لا علاقة لها باختصاصه ولا تتناسب وخبراته [٨١].

ومن الامور المهمة التي تصدى المجلس للنظر فيها وأحدثت خلافا كبيرا لتأثيرها على مركز الموظفين وامنهم القانوني الوظيفي موضوع تحديد سن الإحالة على التقاعد والية احتسابه ، فبعد ان تم تعديل قانون التقاعد بالقانون رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩ (قانون التعديل الاول) واصبح السن القانوني (اكمال الستين سنة من العمر) حصل خلاف حول تاريخ الإحالة هل المشرع يشترط الإكمال ام البلوغ وإدراك

اليوم الاول ، فقد تصدت المحكمة للنظر في بعض قرارات الاحالة المطعون بها وخلصت الى ان ((معنى اكمال الستين سنة ليس ادراك اليوم الاول منها كما ذهبت الى ذلك محكمة قضاء الموظفين وانما اكمال اليوم الاخير من الستين، ولا سند قانوني لتفسير المحكمة معنى اكمال السن القانوني للاحالة الى التقاعد بادراك اليوم الاول من سن الستين لان الإكمال يفيد الاتمام ...))[٩١].

ويدخل في اطار حماية الامن الوظيفي للموظف حسن تطبيق القوانين بما يحقق له الطمأنينة بشأن مركزه من مختلف النواحي، وقد سعى مجلس الدولة للقيام بهذا الدور حيث صدرت منه عدة قرارات منها : قراره الافتائي الذي ابدى فيه رايه بشأن استمرار التمديدات الصادرة قبل نفاذ التعديل الاول لقانون التقاعد، حيث اقر المجلس ((ان تمديد الخدمة للموظف او لموظف الخدمة الجامعية قد جرى في ظل اوضاع قانونية سليمة وفقا للصلاحيات المقررة لمجلس الوزراء او لمجلس الجمعة او الهيئة)) وفي هذا السياق اقر المبدأ بان القانون يسري على الوقائع التي حصلت قبل ذلك وان امتدت اثارها الى بعد تاريخ النفاذ[٩٢].

المطلب الثاني

دور مجلس الدولة في حماية حق الموظف في احتساب الخدمة والشهادة

تمثل خدمة الموظف عنصرا اساسيا في تحديد كثير من الآثار بالنسبة لمركز الموظف وسائر حقوق كالراتب والترفيع والتقاعد وغيرها، من هنا فان احتساب الخدمة للموظف يعتبر حقا مهما . كما ان احتساب الشهادة هو الاخر له تأثير كبير على مركز الموظف على اعتبار ان نظام الوظيفة والدرجات الوظيفية تعتمد اساسا على الشهادة (او المؤهل العلمي) .

الفرع الاول

دور مجلس الدولة في حماية حق الموظف في احتساب الخدمة

سمح المشرع العراقي بإمكانية إضافة الخدمة التي يقضيها الشخص في وظيفة معينة او لدى القطاع الخاص بإضافتها الى خدمته اللاحقة المستمر فيها[١٢]، وفي مواجهة تعسف الإدارة

أحيانا في احتساب خدمة الموظف برز دور مجلس الدولة كضامن وحامي لحقوق الموظفين ، حيث يعود لمجلس الدولة وتشكيلاته القضائية الفضل في تكريس العديد من المبادئ القانونية او تأكيد تطبيق النصوص القانون او تفسيرها لمصلحة الموظفين ونذكر لذلك امثلة كثيرة منها :

ان الهيئة العامة لمجلس الدولة قضت بصفتها التمييزية باحتساب الخدمات العمالية السابقة على تعيين الموظف على اساس الشهادة الاعلى لإغراض التقاعد . وذلك قبل صدور قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٤ الذي اقر احتسابها أساسا لتحديد الراتب ايضا[٢٢]. وهذا ما اقرته المحكمة الإدارية العليا في قرار صدر عنها سنة ٢٠١٨ واشترطت لاحتساب الخدمة العمالية ان يكون الموظف قد صرح بهذه الخدمة قبل تعيينه[٣٢] . وفي قرار اخر للمحكمة الإدارية العليا بشان احتساب الخدمة العمالية قضت المحكمة بان ((احتساب الخدمة العمالية يقتضي في البداية ان تكون خدمة عمالية مضمونة ومراعاة الالية المنصوص عليها في المادة ١٧٠ من قانون العمل)) وهذه المادة تشترط التصريح بالخدمة العمالية ، بالإضافة الى المبدأ الذي اكده مجلس الدولة في عدد من قراراته وهو عدم جواز إضافة خدمة في شهادة ادنى على خدمة في شهادة اعلى[٤٢] .

اما احتساب الخدمة المؤقتة (او خدمة العقد) فيلاحظ ان موقف مجلس الدولة كان باتجاه رفض احتساب خدمة العقد واضافتها الى خدمة الموظف على الملاك الدائم ، ولذا كان يرى المجلس ان ((الخدمة الفعلية بوظيفة على الملاك الدائم للموظف المعين ليست امتداد للخدمة العقدية لنفس الموظف لتباين واختلاف شروط التعيين والمركز القانوني لكل منهما والالتزامات التي ترتبها على الشخص المعين فيها والحقوق التي يستحقها ...)) وعلى هذا الأساس كان يرفض احتساب الخدمة العقدية لاغراض العلاوة والترفيع والتقاعد[٥٢]. لكن المجلس اصبح له رأي مختلف فيما بعد بشأن احتساب

خدمة العقد بسبب ورود نصوص في قوانين الموازنة على احتسابها.

الفرع الثاني

دور مجلس الدولة في حماية حق الموظف في احتساب الشهادة

وضع المشرع العراقي أحكاما خاصة باحتساب شهادة الموظف اثناء الخدمة راعى فيها تحقيق اهداف الادارة في تطوير مواردها البشرية من جهة وحقوق الموظفين من جهة اخرى. لكن نظام الوظيفة في العراق شهد فوضى كبيرة في الضوابط الخاصة باحتساب الشهادات بعد عام ٢٠٠٣ وهذا الامر القى عبئا كبيرا على مجلس الدولة الذي يتصدى لهذا الموضوع استشاريا وقضائيا .

وفي مواجهة تعسف الإدارة أحيانا في احتساب الشهادة التي يحصل عليها الموظف واثارها فقد برز دور مجلس الدولة كضامن وحامي لحقوق الموظفين ، حيث يعود لمجلس الدولة وتشكيلاته القضائية الفضل في تكريس العديد من المبادئ القانونية او تأكيد تطبيق النصوص القانون او تفسيرها لمصلحة الموظفين في هذا المجال ونذكر لذلك بعض الامثلة منها :

ان المحكمة الإدارية العليا أقرت عدم وجود مانع قانوني من احتساب الشهادة التي يحصل عليها الموظف المجاز إجازة مصاحبة اثناء هذه الإجازة وبالتالي يكون احتساب مثل هذه الشهادة سلطة تقديرية للادارة تمارسها في ضوء حاجتها وبما يحقق المصلحة العامة (٦٢) .

لكن المجلس ابدى تشددا في عدد من قراراته تجاه قضية احتساب الشهادات العليا التي يحصل عليها الموظف من دون اجازة دراسية من الدراسة المسائية لان القانون والتعليمات تشترط تفرغ طالب الدراسات العليا ، كما ان التعليمات الخاصة بالدراسة المسائية لم تذكر الدراسات العليا واقتصرت على الحصول على البكلوريوس وهذا ما اوضحه المجلس بقراره الافتائي (١٢٩/ ٢٠١٧) (٧٢) .

كما ان المحكمة الادارية العليا راعت واشترطت لغرض احتساب الشهادة ان يكون لها علاقة بطبيعة عمل

الموظف والوظيفة التي يشغلها ، فقضت المحكمة برد دعوى المدعي ونقضت قرار محكمة قضاء الموظفين مستندة في ذلك الى ان طلب المدعي احتساب شهادة الماجستير في طرائق التدريس وصرف مخصصاتها وهو يعمل على ملاك الشركة العامة للاسواق المركزية ليس له سند من القانون لانه يشترط لاحتساب الشهادة الدراسية التي يحصل عليها الموظف اثناء الخدمة ان يكون لها علاقة باعمال وظيفته[٨٢] .

الخاتمة :

نخلص من خلال بحثنا لموضوع (**دور مجلس الدولة العراقي في حماية حقوق الموظف العام**)، بجملة من النتائج والتوصيات نجملها بالاتي :

أولا : النتائج

١. تعتبر رقابة القضاء الاداري من الضمانات المهمة لحماية مبدا لمشروعية في مختلف تطبيقات هذا المبدأ ومنها احترام القواعد القانونية الناظمة لحقوق الموظفين والوظيفة العامة.

٢. بالرغم من حداثة تجربة القضاء الاداري في العراق وعمله وفقا لنظام القضاء المزدوج ، الا ان احكام وقرارات مجلس الدولة العراقي القضائية والاستشارية والتي تصدر من تشكيلاته المختلفة وحسب اختصاصها كرست بشكل كبير مبدأ سيادة القانون وحماية الحقوق الوظيفية المالية وغير المالية.

٣. ان مجلس الدولة ومن خلال وظائفه الافتائية والاستشارية والقضائية كان له دور في حماية الحقوق المالية للموظف العام في العراق ، وتشمل الحقوق المالية للموظف العام حقه في الراتب وما يطرأ عليه من متغيرات من علاوة وترفيع كما تشمل المخصصات سواء أكانت ثابتة او مؤقته بالإضافة الى مزايا مالية اخرى.

٤. مارس مجلس الدولة دورا مهما في حماية الحقوق غير المالية للموظف العام، وتشمل هذه الحقوق مجموعة من المصالح المعتبرة التي ليست لها طبيعة مادية او مالية وانما ترتبط بمركز الموظف وامنه الوظيفي او بخدمته او شهادته.

ثانيا : التوصيات

١.ضرورة سد النقص والفراغ التشريعي الناتج من عدم معالجة كثير من مسائل الوظيفة العامة .

٢.امتناع المشرع عن وضع او اضافة اي نصوص قانونية تخص الوظيفة دون عرضها على مجلس الدولة طبقا للالية التي تشرع بها القوانين .

٣.تشكيل محاكم قضاء الموظفين في المناطق التي حددها قانون مجلس الدولة من اجل اتاحة الفرصة والمجال للموظفين للرجوع اليها من اجل حماية حقوقهم الوظيفية من تعسف الادارة.

هوامش البحث :

١-ينظر المادة (٢/ ولا) من قانون مجلس الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ المعدل.

٢- مريم عبد الحسين رشيد مجيد، دور الادارة واقضاء الاداري في حماية مبدا الامن القانوني ، رسالة ماجستير، كلية القانون ، جامعة الكوفة ، ٢٠٢١، ص٧٤.

٣- بوراس صبرينه بوشمله يسمينه، حماية حقوق الموظف العام وضمانها في ظل التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة اكلي محند اولحاج–البويرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ص١٠.

٤- د، ثامر نجم عبدالله العكيدي، دور القضاء الاداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام (دراسة مقارنة)، الطبعة الاولى ، ٢٠١٩، ص٤٢.

٥- د. علي محمد بدير ، د.عصام البرزنجي ، د. مهدي السلامي : مبادئ واحكام القانون الإداري ، العاتك لصناعة الكتاب، ٢٠٠٨، ص٣٣٥.

٦- قرار مجلس الدولة رقم (٥٨/ ٢٠١٦) في ٣٠/ ٦/ ٢٠١٦. (مجموعة قرارات مجلس الدولة وفتاواه لسنة ٢٠١٦)، ص١٣٦.

٧- قرار مجلس الدولة رقم (٢٣/ ٢٠١٦) في ٣/ ٣/ ٢٠١٦. (مجموعة قرارات مجلس الدولة وفتاواه لسنة ٢٠١٦)، ص٧٣.

٨-سرى يحارث عبد الكريم، النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية، رسالة ماجستير، جامعة النهرين، كلية الحقوق، ٢٠١٢، ص٧٥.

٩- ظهراوي عبد الكريم وشافعي عبدالله،

الحقوق المالية للموظف العام ومفارقاتها بين مختلف اسلاك قطاع التربية، رسالة ماجستير، جامعة احمد دراية ادرار ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٥/ ٢٠١٦، ص٢٧.

١٠-سرى يحارث عبد الكريم، مصدر سابق، ص٧٥.

١١- المادة (١١/ أولا/ ا، ب.ج.د.و)من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨.

١٢- المادة (١٤/ أولا/ ا، ب.ج.د.)من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢لسنة ٢٠٠٨.

١٣-ينظر: قرار المحكمة الادارية العليا رقم (٢٦٤١/ ٢٠١٩) في ٢٨/ ٢/ ٢٠١٩. (مجموعة قرارات مجلس الدولة وفتاواه لسنة ٢٠١٩)، ص٥٠١.

١٤- قرار المحكمة الادارية العليا رقم (٣٧٧/ ٢٠١٦) في ١١/ ١/ ٢٠١٦. (مجموعة قرارات مجلس الدولة وفتاواه لسنة ٢٠١٦)، ص٣٣٤.

١٥- قرار الهياة العامة لمجلس الدولة رقم٤١/ انضباط/ تمييز/ ٢٠٠٦ اشار اليه صباح صادق جعفر، مجلس شورى الدولة، ص٣٤٤.

١٦- قرار المحكمة الادارية العليا رقم (٤٠٩/ ٢٠١٦) في ٣٠/ ٦/ ٢٠١٦، مجموعة قرارات مجلس الدولة لسنة ٢٠١٦، ص٣٣٩.

١٧- ينظر : اية عبد القادر ابراهيم، دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية في غزة، ٢٠١٥، ص ١٠.

١٨- ينظر : قرار المحكمة الادارية العليا رقم (٧٩٨/ ٢٠١٩) في ٤/ ٤/ ٢٠١٩. (مجموعة قرارات مجلس الدولة وفتاواه لسنة ٢٠١٩)، ص٤٠٧.

١٩- ينظر : قرار المحكمة الادارية العليا رقم (٢١٧/ ٢٠٢١) قرار غير منشور.

٢٠- ينظر : القرار الافتائي لمجلس الدولة رقم (١٢٢/ ٢٠١٩) في ٣١/ ١٢/ ٢٠١٩(مجموعة قرارات مجلس الدولة لسنة ٢٠١٩)، ص٣٠٤.

٢١- ينظر في ذلك: نص المادة ٥ من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥. ونص المادة ١٠ من قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ . وكذلك نص المادة ١٩ من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ ونصوص قوانين الموازنة .

٢٢- قرار الهياة العامة لمجلس الدولة رقم٢٧٥/ انضباط/ تمييز/ ٢٠٠٩ اشار اليه صباح صادق جعفر ، مجموعة قرارات مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٩، ص٤٠٢. وايضا نص المادة (٥) من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٤.

٢٣- قرار المحكمة الادارية العليا رقم ١٣٧٦/ قضاء تمييز/ ٢٠١٨ في ٦/ ٩/ ٢٠١٨ ، مجموعة قرارات مجلس الدولة لسنة ٢٠١٨، ص٤٣٩.

٢٤- ينظر : قرار المحكمة الادارية العليا رقم (٤١٨/ ٢٠٢٠) في ٣٠ / ٩/ ٢٠٢٠

قـرار غـير منشـور.

٢٥- ينظـر : القـرار الافتائـي لمجلـس الدولـة رقـم (٩٤/ ٢٠٠٩) في ١٩/ ١٠/ ٢٠٠٩(مجموعـة قـرارات مجلـس الدولـة لسـنة ٢٠٠٩)، ص٣٠٧.

٢٦- قـرار المحكمـة الاداريـة العليـا رقـم ١٤١١/ قضـاء تمييـز/ ٢٠١٨ في ١١/ ١٠/ ٢٠١٨ ، مجموعـة قـرارات مجلـس الدولـة لسـنة ٢٠١٨، ص٤٤٧.

٢٧- قـرار المحكمـة الاداريـة العليـا رقـم ١٢٩/ قضـاء تمييـز/ ٢٠١٧ في ٢٠/ ٧/ ٢٠١٧ ، مجموعـة قـرارات مجلـس الدولـة لسـنة ٢٠١٧، ص٣٢٢.

٢٨- قـرار المحكمـة الاداريـة العليـا رقـم ٨٢٤/ قضـاء تمييـز/ ٢٠١٥ في ٢٥/ ٥/ ٢٠١٧ ، مجموعـة قـرارات مجلـس الدولـة لسـنة ٢٠١٧، ص٤٥١.

Sources and references

1. See Article (2/First) of the State Council Law No. (65) of 1979, as amended.
2. Maryam Abdul Hussein Rashid Majeed, The role of administration and the administrative judiciary in protecting the principle of legal security, Master's thesis, College of Law, University of Kufa, 2021, p. 74.
3. Bouras, Sabrina Boushamla Yasmina, Protecting and Guaranteeing the Rights of the Public Employee under Algerian Legislation, Master's Thesis, Akli Mohand Oulhaj University - Bouira, Faculty of Law and Political Sciences, p. 10.
4. Dr. Thamer Najm Abdullah Al-Akidi, the role of the administrative judiciary in protecting the rights and freedoms of the public employee (comparative study), first edition, 2019, p. 42.
5. ( ) Dr. Ali Muhammad Badir, Dr. Essam Al-Barzanji, Dr. Mahdi Al-Salami: Principles and Provisions of Administrative Law, Al-Atak Book Industry, 2008, p. 335.
6. State Council Resolution No. (582016/) dated 62016/30/. (Collection of State Council Decisions and Fatwas for the year 2016), p. 136.
7. State Council Resolution No. (232016/) dated 32016/3/. (Collection of State Council Decisions and Fatwas for the year 2016), p. 73.
8. Sari Harith Abdul Karim, The Legal System for Service to University Service Employees, Master's Thesis, Al-Nahrain University, Faculty of Law, 2012, p. 75.
9. Dhahrawi Abdul Karim and Shafi'i Abdullah, the financial rights of the public employee and their paradoxes among the various branches of the education sector, Master's thesis, Ahmed Draya Adrar University, Faculty of Law and Political Science, 20152016/, p. 27.
10. Sari Harith Abdel Karim, previous source, p. 75.
11. Article (11/First/A, B.C.D.W) of the State and Public Sector Employees' Salaries Law No. 22 of 2008.
12. Article (14/First/A, B.C.D.) of the State and Public Sector Employees' Salaries Law No. 22 of 2008.
13. See: Supreme Administrative Court Decision No. (26412019/) on 22019/28/. (Collection of State Council Decisions and Fatwas for the year 2019), p. 501.
14. Supreme Administrative Court Decision No. (3772016/) dated 112016/1/. (Collection of State Council Decisions and Fatwas for the year 2016), p. 334.
15. Resolution of the Public Authority of the State Council No. 41/Discipline/Discrimination/2006 referred to by Sabah Sadiq Jaafar, State Shura Council, p. 344.
16. Supreme Administrative Court Decision No. (4092016/) dated 62016/30/, Collection of State Council Decisions for the year 2016, p. 339.
17. See: Aya Abdel Qader Ibrahim, The Role of Job Security in Achieving Organizational Citizenship Behavior among Administrative Employees, Master's Thesis, Islamic University of Gaza, 2015, p. 10.
18. See: Supreme Administrative Court Decision No. (7982019/) dated 42019/4/. (Collection of State Council Decisions and Fatwas for the year 2019), p. 407.

19. See: Supreme Administrative Court Decision No. (2172021/), an unpublished decision.

20. See: Fatwa Resolution of the State Council No. (1222019/) dated 122019/31/ (Collection of State Council Decisions for the year 2019), p. 304.

21. Consider: the text of Article 5 of the Labor Law No. 37 of 2015. The text of Article 10 of the University Service Law No. 23 of 2008. As well as the text of Article 19 of the Unified Retirement Law No. 9 of 2014 and the texts of the budget laws.

22. Resolution of the Public Authority of the State Council No. 275/Discipline/ Discrimination/2009 referred to by Sabah Sadiq Jaafar, Collection of Decisions of the State Shura Council for the year 2009, p. 402. And also the text of Article (5) of Labor Law No. 37 of 2014.

23. Supreme Administrative Court Decision No. 1376 / Cassation Court / 2018 on 92018/6/, Collection of State Council Decisions for the year 2018, p. 439.

24. See: Supreme Administrative Court Decision No. (4182020/) dated 92020/30/, unpublished decision.

25. See: Fatwa Resolution of the State Council No. (942009/) dated 102009/19/ (Collection of State Council Decisions for the year 2009), p. 307.

26. Supreme Administrative Court Decision No. 1411/Cass Court/2018 on 102018/11/, Collection of State Council Decisions for the year 2018, p. 447.

27. Supreme Administrative Court Decision No. 129/Cassation Court/2017 on 72017/20/, Collection of State Council Decisions for the year 2017, p. 322.

28. Supreme Administrative Court Decision No. 824/Cassation Court/2015 on 52017/25/, Collection of State Council Decisions for the year 2017, p. 451.

Hawlyat Al-Montada

A Refereed Quarterly Peer - Revewed Jurnal for Academic Promotion

No.55 - June - 2023

Hawlyat AL-Montada

A Refereed Quarterly Peer - Reviewed Journal For Academic Promotion

Hawlyat Al-Montada / No. 55
Fifteen year / June 2023

hawlyatalmontada.org
E-mail: HAWLEAT.M2020@GMAIL.COM

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد (2311) لسنة 2018م