كلية القانون والعلوم السياسية تنشر مقال بعنوان (صلاحيات رئيس الدائرة في احالة الموظف الى التقاعد بسبب الاخلال بالواجبات الوظيفية)

أعداد: أ.م.د. حيدر نجيب أحمد فائق

Ahmed.haider2016@mail.ru

في مقالنا المتواضع هنا نشير الى موضوع مهم جدا يتركز على وجود اسباب اخرى تعطي صلاحيات الى رئيس الجهة الادارية لإحالة الموظف الى التقاعد بسبب اخلاله بالواجبات الوظيفية في غير حالات الفصل او العزل وكان الامر يدخل في موضوع انهاء الرابطة الوظيفية بصورة التقاعد غير الوجوبي او الجوازي، وهو موضوع يستحق التركيز عليه تعليقا ببعض الملاحظات من دون انتقاد لموقف واتجاه القضاء العراقي الاداري الموقر، ففي قرار قضائي صادر عن الهيئة العامة بصفتها التمييزية في مجلس شورى الدولة قبل تغيير تسميتها الى المحكمة الادارية العليا بالعدد ٣٢٠/ انضباط/ تمييز/ ٢٠٠٦ في ٢٠٠٦/١٢/١٨ والمتضمن تصديق قرار لمجلس الانضباط العام الذي قضى برد الدعوى للميز لموافقة قرار المجلس لأحكام القانون ، بصحة الامر الاداري المتعلق بإحالة الموظف الى التقاعد بسبب عدم كفاءته والاخلال بواجبات الوظيفة العامة المكلف بها حيث اتخذ الاخلال بوصف المتاجرة بالوظيفة مما جعله غير مناسب للبقاء فيها استنادا لنص المادة (١/٤) من قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ الذي كان نافذا في حينها، وفي هذا المجال نسرد بعض الملاحظات التالية على القرار القضائي والقرار الاداري بالإحالة الى التقاعد:

١- ان نص المادة المشار اليه اعلاه في صدر مقالنا وبالاطلاع عليه كاملا في القانون المعني اعلاه لا يمت مضمونه بصلة ولا يتعلق بموضوع القضية اصلا وفي ذلك نعتقد بان الهيئة العامة ومجلس الانضباط العام قد وقعوا بالخطأ من دون الانتقاص من جانبنا لاتجاه الهيئة العامة ومجلس الانضباط العام في مجلس شورى الدولة في الحكم والسند القانوني الحاسم للنزاع والطعن التمييزي.

٢- في نص الفقرة (ثانيا) من المادة (١) في نفس القانون حدد المشرع العراقي الموقر ان احالة الموظف الى التقاعد لا تكون الا في حالتين هما

١- بلوغ الموظف لسن ٦٣ سنة وهي الاحالة الوجوبية بغض النظر عن مدة الخدمة الى التقاعد.

٢- اذا ثبت عجز الموظف صحيا وبتقرير طبي رسمي صادر عن لجنة طبية مختصة يؤيد عدم امكان الموظف على الاستمرار بأداء واجبات وظيفته، وبذلك يكون موقف المشرع العراقي واضح وصريح في تحديد احكام الاحالة الى التقاعد وجوبا.

٣- اما عن الاحالة الجوازية الى التقاعد بناء على طلب من الموظف فهو يتحدد بشروط هي اكمال الموظف لسن ٥٠ سنة فاكثر وله من الخدمة الوظيفية التقاعدية بما لا يقل عن ٢٥ سنة اضافة لأحكام وشروط اخرى وفقا لنص الفقرة (رابعا) من المادة (١) من قانون التقاعد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ والذي كان ساري ونافذ وقت نظر الدعوى وحصول النزاع في حينها.

٣- ان القرار القضائي السابق في تحديد اوصافه هو حقيقة محل للنظر في مقالنا هذا فقد جاء باعتقادنا ان القضاء الاداري ممثلا بمجلس الانضباط العام والهيئة العامة فيه بنص تشريعي جديد لم يرد اصلا في حالات واحكام الاحالة الى التقاعد المشار اليها في الفقرات السالفة الذكر من حيث ان إحالة الموظف للتقاعد لمخالفته لواجبات الوظيفة العامة بالمتاجرة بوظيفته، وبمنظورنا القانوني فان القضاء قد حل هنا تحديدا محل السلطة التشريعية في تشريع حكم جديد يضاف الى احكام الاحالة الى التقاعد غير موجود مسبقا في احكام قانون التقاعد، وحقيقة كان الاجدر بالجهة الادارية ان تعمد الى احالة الموظف المعني هنا الى لجنة تحقيقية لتحديد فعل المخالفة وفرض العقوبة المناسبة وفقا للإجراءات والسياقات التأديبية او الانضباطية على الموظف المخالف استنادا للمادة (٨) التي تحدد على سبيل الحصر العقوبات الانضباطية لا ان تلجأ الى اصدار قرار اداري بالإحالة الى التقاعد، فالحكم القضائي المناسب ابتداء من مجلس الانضباط العام بتصورنا القانوني المتواضع كان هو وجوب الغاء الامر الاداري بالإحالة الى التقاعد لعدم وجود مثل حالة الاحالة الى التقاعد بين نصوص احكام قانون التقاعد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ وحتى في قانون التعديل الاول لنفس القانون السابق في التحديد للسبب المذكور في القرار اولا ولعدم صحة مضمون السند القانوني بالأساس ثانيا قبل الطعن التمييزي، ونؤكد ان مخالفة الواجبات الوظيفية قانونا تستوجب الاحالة الى لجنة تحقيقية وفرض احدى العقوبات التأديبية الانضباطية في حالة ثبوت المخالفة الادارية المنسوبة الى الموظف المعني بقرار الحكم، فتصرف الادارة بإحالته الى التقاعد وقرار الهيئة العامة ومجلس الانضباط العام انما يوحي الى ان الاحالة الى التقاعد هي احدى العقوبات الانضباطية التي لا اصل لها في التشريعات الادارية عموما وفي قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي خصوصا.

نستخلص مما تقدم في اعلاه ان القرارات القضائية وحتى تصرفات واعمال الادارية كانت بعيدة عن الواقع التشريعي الانضباطي والتقاعدي بل ان مخالفة مبدا المشروعية القانونية في قرار الادارة كجهة ادارية تنفيذية فيه اعتداء صارخ وتضمن عيب جسيم في القرار الاداري لأنه باعتقادنا كان فيه اعتداء على اختصاصات السلطة التشريعية ربما بابتداع وخلق عقوبة انضباطية جديدة تحتسب في هذا الجانب بقدر تعلق الامر بمخالفات واجبات الوظيفة العامة والحكم فيها اداريا وقضائيا والتي نتمنى اعادة النظر في هذا الجانب وتوخي الدقة والعدالة من الجهات الادارية والقضائية المعنية بنظر وحل النزاعات الاداري مستقبلا وتصويب الحكم القضائي في الوقت الحاضر اعمالا بالتطبيق الصحيح لمبدأ المشروعية القانونية واحتراما لقواعد القانون في التطبيق النظري والعملي على حد سواء...

انتهى بتوفيق من الله تعالى