

كلية القانون والعلوم السياسية تنشر مقال بعنوان (رؤية قانونية في موقف القضاء الاداري العراقي من صلاحيات
الجهة الادارية في نقل الموظف العام)

اعداد: أ.م.د. حيدر نجيب أحمد فائق

Ahmed.haider2016@mail.ru

النقل الوظيفي لم يرد له تعريف محدد في التشريعات الادارية العراقية وترك الامر للاجتهادات الفقهية والقضائية التي قد تتوحد في الاتجاه لتعريف النقل الوظيفي بانه انتهاء ولاية الموظف لممارسته لنشاط في جهته الادارية ونقلها الى جهة ادارية اخرى او هو افصاح الادارة بقرار اداري لإنشاء مركز قانوني جديد للموظف بنقله من وظيفة لأخرى مع مراعاة المستوى والدرجة او الدرجة الوظيفية له في الجهة الادارية المنقول اليها ونوع الوظيفة، ومن جانبنا فان النقل الوظيفي ببساطة ليس الا اجراء اداري مشروع يتضمن تغيير موقع عمل الموظف من مكان عمله الاصلي الى اخر في نفس نشاط الجهة الادارية التي يعمل بها، وبقدر تعلق الامر بموضوع النقل الوظيفي ويهدف التوضيح فان النقل محل التعليق له نوعان هو (نقل مكاني) والذي يتضمن مجرد النقل من مكان لآخر من دون تغيير للعمل او نشاط الموظف في الجهة المنقول اليها او يكون (نقل نوعي) وهو الذي يتضمن تغيير لنشاط الموظف في الجهة المنقول اليها وليس فقط تغيير مكان العمل او النشاط، هذا وقد يكون النقل بطلب او بإرادة الموظف او بإرادة الجهة الادارية او بسبب الغاء الوظيفة، وهناك النقل المشروع بحيث ان الجهة الادارية تتخذ قرار لنقل الموظف لتحقيق المصلحة العامة وهذا هو محل التعليق في مقالنا هذا من دون الجزم بان النقل كان بهدف او دافع الانتقام او تعسف الجهة الادارية لجعل النقل تأديبيا او لمعاقبة لموظف مثلا وهو ما يسمى بالنقل غير المشروع وهو غير قانوني قطعا، علما ان هنالك اتجاهات قضائية وقرارات منقذة لأنها صدرت وتتضمن بالاعتراف الصريح بمشروعية النقل التأديبي في قرار الهيئة العامة بصفتها التمييزية بالعدد ٢٦٣ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٨ في ٢٨ / ١٢ / ٢٠٠٨، في حين ان هنالك قرارات للهيئة العامة بصفتها التمييزية قضت بعدم مشروعية النقل للموظف العامة المرافقة لعقوبة تأديبية او لانطوائها على عقوبة مقنعة اتخذت صفة النقل في ظاهرها بحجة اعادة التنظيم الاداري وهذا وما قصدناه في القرار القضائي اعلاه في صدر مقالنا، فاتجاهات الاحكام القضائية في موضوع النقل حقيقة متعارضة ومتباينة تحتاج لتوحيد الاتجاه بهذا الصدد بمنظورنا القانوني المتواضع، ومن المتعارف عليه والثابت فقها وقانونيا وقضائيا ان الجهة الادارية تمتلك صلاحيات وسلطة عامة وسلطة تقديرية في اعادة الهيكل التنظيمي في توزيع موظفيها على فروع نفس الجهة الادارية لأغراض تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة وحسن سير المرفق العام، وقرار النقل للموظف نظريا وعمليا يدخل في باب السلطة التقديرية للجهة الادارية لان الموظف ليس له حق مكتسب في التأييد للبقاء في نفس وظيفته التي باشر وتم تعيينه بها فهو خاضع من بداية مباشرته حتى نهاية التعيين لأنظمة وتعليمات وقوانين بمقتضى مركزه التنظيمي وظيفيا وليست له ارادة في الغالب لاختيار وظيفته والبقاء فيها بشكل مؤبد، الا ان هذه السلطة قد تنعكس سلبا على اجراء وتصرف الجهة الادارية في نقل الموظف العامل لديها الى مكان اخر ويفسر على انه تعسف في استعمال الحق واغتصاب للسلطة فيمثل ذلك عقوبة مقنعة للموظف المنقول، وهذا ما ثبت فعلا من الناحية العملية في تطبيقات عملية لقرار قضائي صدر عن الهيئة العامة بصفتها التمييزية قبل تغيير التسمية لها بالعدد ٣ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٧، حيث استندت الهيئة العامة على ان اصدار امر اداري بنقل موظف من جهته الادارية الى مكان اخر بدون وجود اهمال او تقاعس او تقصير من الموظف دليل على تعسف الادارة في نقل الموظف الى مكان اخر، ولنا في ذلك بعض الملاحظات على القرار القضائي لهيئة التمييز، حقيقة ان الادارة وكما وضحنا ذلك في مطلع و صدر مقالنا المتواضع لها صلاحية في اتخاذ القرار

المناسب لتحقيق المصلحة العامة وضمان حسن سير المرفق العام بما يواكب التطورات الاجتماعية والاقتصادية والفنية والتكنولوجية ايضا وهي الاعرف بالاستفادة من خدمات الموظف العام بنقله او بقله في نفس مكان عمله الا اذا تضرر من النقل ماديا ومعنويا، فالإدارة تمتلك من التصرفات المناسبة بتقديرها لتحقيق هذا الهدف العام بالوسائل والاساليب المتاحة من محاسبة موظفيها عن الاخطاء الادارية ومخالفاتهم ان ثبتت فعلا بالطرق القانونية وكذلك السعي للحفاظ على مصلحة النشاط بما يكفل ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واستمرار لان الادارة لها امتيازات السلطة العامة قطعاً بما لا يحيد بها استغلال السلطة لتحقيق منافع شخصية او اغراض خاصة ولمواكبة التغييرات الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع بما يحقق مصلحة النشاط الاداري على وجه الخصوص، فلا يمنع او يتعارض مع هذه الثوابت والمبادئ العامة المعترف بها من اعادة النظر بهيكلية التنظيم الاداري لموظفيها او الجزم بان ذلك هو تعسف باستعمال الحق وبالتالي الغاء قرار الادارة المتضمن نقل الموظف تحت ذريعة او حجة عدم وجود تقصير او اهمال وتقاعس من الموظف، ومن ثم فان القرار القضائي محل التعليق سيؤدي الى نتيجة واحدة تشير صراحة الى تجميد صلاحيات الادارة في ضمان سير المرفق العام وكذلك شل حركة الجهة الادارية في تحقيق المصلحة العامة من حيث انه اذا لم يقصر الموظف او يكون مهمل في عمله لا يمكن نقله او الاستفاد من خبرته في مكان اخر تابع لنفس نشاط الجهة الادارية المعنية بالنقل وهذا غير منطقي عمليا وهذا ما يفهم من منطوق القرار وحيثيات النزاع هذا من جانب، ومن جانب ثاني فان قرارات قضائية اخرى للهيئة العامة وللمحكمة الادارية العليا تؤيد بان نقل الموظف هو داخل في سلطة الادارة التقديرية حتى بناء على طلبه.

نستخلص مما تقدم ان حكم الهيئة العامة بصفقتها التمييزية بالغاء قرار الادارة بنقل الموظف على اساس عدم وجود التقصير والاهمال هو من بين جوانب تعسف الادارة والانحراف بالسلطة لتغطية معاقبة الموظف بالنقل هو محل نظر من وجهة قانونية حيث نعتقد بانه بحاجة لإعادة نظر لتجنب التجاوز والاعتداء على صلاحيات السلطة التقديرية للإدارة في المحافظة على حسن سير المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة والابتعاد عن تقييد صلاحيات الادارة العامة بالحكم في هذا الاتجاه الذي نرى عدم الجزم به والاستمرار بتطبيقه، ونوصي المشرع العراقي الموقر بضرورة تعديل قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ بالإضافة بتحديد معايير توضح حالات التعسف الاداري في نقل الموظف بدلا من الاجتهادات القضائية في الحكم بهذا المجال كي لا يكون كل نقل للموظف بالمواخذة عنه بانه تعسف في استعمال السلطة واعتباره عقوبة مقننة تجاه الموظف العام فيستوجب الامر الغاء الامر الاداري، فاذا كان كل نقل لتحقيق المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام يعتبر تعسفا اداليا فان ذلك هو اعتداء وانكار لسلطة الادارة التقديرية وتقييدها ويكون القضاء الاداري قد اعترف بوجود عقوبة تأديبية لا وجود لها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل وقد حل محل السلطة التشريعية في تشريع عقوبة اضافية جديدة اضافة الى العقوبات الانضباطية الثمان المحددة في القانون السالف الذكر، كما نرى ضرورة توحيد الاجتهادات القضائية الادارية في جانب النقل من لوجود التباين والتعارض باعتبار حالة النقل تارة على انها سلطة تقديرية للإدارة العامة وتعسف ايضا في حالات اخرى مماثلة، وبدورنا ندعم الاتجاه القضائي الاول، فالوظيفة وان كانت حق وامتيازات مادية للموظف العام فهي في ذات الوقت واجبات على الموظف ايضا يفترض ان يلتزم وينفذ امر النقل كواجب خدمة للمرفق العام، فلا يمكن ان يقاس كل نقل على انه عقوبة تجب الغاء الامر الاداري فهذا اتجاه غير سليم من جانب القضاء الاداري الموقر...

انتهى بعون من الله تعالى