

النظام القانوني والإداري للترقية الوظيفية ضباط قوى الامن الداخلي نموذجاً في القانون العراقي والمقارن

د. زينب شريف نعمة

كلية الحقوق - جامعة النهرين

الملخص:

تناولت هذه الدراسة بحث النظام القانوني والإداري للترقية الوظيفية ، وتحديد الثغرات والقصور فيها من خلال مزج الجانب العملي مع الجانب النظري، وتحليل اسباب عدم ترقية بعض منتسبين الداخلية على الرغم من توافر شروطها، من خلال التحليل والنقد لمجموعة من النصوص القانونية والقرارات الادارية وعدد من الممارسات والاعراف الادارية في وزارة الداخلية ذات الصلة بعدم الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية على الرغم من توافر الشروط القانونية المنصوص عليها والآثار المترتبة على ذلك، فمعيار الترقية الوظيفية في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل) يقوم على اساس المعيار المختلط، والذي يجمع بين الاقدمية والاختيار مع إعطاء الاختيار على أساس الكفاءة المجال الأوسع في التحكم بالترقية الوظيفية ، من خلال توافر شروط متمثلة بمضي المدة المحددة قانونا للترقية الوظيفية وأن يكون مشهوداً له بالإخلاص والكفاءة واجتياز امتحان الترقية الوظيفية ووجود وظيفة شاغرة في الملاك، وتناول هذا البحث فضلاً عن ذلك دراسة الموانع القانونية للترقية الوظيفية والمتمثلة بمعاقبة الضابط بعقوبة انضباطية واحدة من الوزير أو خمس عقوبات انضباطية من أمري الضبط او الحكم على ضابط الشرطة من محكمة مختصة او الاحالة على قائمة نصف الراتب، وتطرقنا في هذا البحث الى صلاحيات رئيس مجلس الوزراء ووزير الداخلية في منح القدم الجوازي في حالتي القيام بعمل بطول أو التفوق العلمي، بخلاف القدم الوجوبي الذي يعتبر استحقاق قانوني وليس تكريم، ودراسات آلية الفصل بالمنازعات المتعلقة بعدم الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية رغم توافرها، واختتم البحث بمجموعة من الاستنتاجات والمقترحات آملين من خلالها الى تطوير تشريعنا العراقي.

الكلمات المفتاحية: (الترقية الوظيفية، رجل الشرطة، الإداري، النظام القانوني).

Legal and Administrative System for Promotion
Internal Security Forces Officers as a Model in Iraqi and Comparative
Law

Dr. Zainab Sharif Ne'ma

College of Law - University of Nahrain

Abstract:

This study dealt with examining the problem of promotion in the Ministry of the Interior, identifying its weaknesses and deficiencies by mixing the practical side with the theoretical and applied aspects, and analyzing the reasons for not promoting some policemen despite the fulfillment of their conditions, through analysis and criticism of a group of legal texts, administrative decisions, and a number of Administrative practices and customs in the Ministry of Interior related to not promoting a policeman despite the availability of the stipulated legal conditions and the consequences thereof. The promotion standard in the Internal Security Forces Service and Retirement Law No. (18) of 2011 (amended) is based on the mixed standard, which It combines seniority and selection, while giving selection on the basis of competence the widest scope in controlling the promotion of a policeman, through the availability of conditions represented by the passage of the legal period for promotion, that he be known for his loyalty and competence, passing the promotion examination, and the presence of a vacant position in the staff. In addition to that, this research dealt with studying the barriers. The law for promotion, which consists of punishing the officer with one disciplinary penalty from the minister, or five disciplinary penalties from the two commanding officers, or sentencing the police officer from a competent court, or referral to the half-salary list. In this research, we touched on the powers of the Prime Minister and the Minister of the Interior to grant passport status in cases of With great work or academic excellence, other than obligatory seniority, which is considered a legal entitlement and not an honor, and studies of the mechanism for resolving disputes related to the non-promotion of a policeman despite its availability. The research concluded with a set of conclusions and proposals through which we hope to develop our Iraqi legislation.

Keywords: (promotion, policeman, administrator, legal system).

المقدمة:

(Introduction)

أولاً: موضوع البحث

تُعد الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية من أهم الاسس التي تقوم عليها الوظيفة العامة، لذ يجب ان يقوم النظام القانوني للترقية الوظيفية على أسس صحيحة، لأنّ الأخذ بخلاف ذلك قد يؤدي تحقق الفساد الذي لا يمكن تدعيمه حتى لو تم اللجوء الى كافة قواعد علم الإدارة العامة، أضف الى ذلك حجم المنازعات الوظيفية التي تنشأ نتيجة اعتماد تلك الأسس في نظام الترقية الوظيفية، ونتيجة اعتبار الترقية الوظيفية من مسائل الملاءمة التي تستقل الإدارة بتقديرها حسب ظروف الأحوال ومقتضيات الصالح العام وحاجة العمل، باعتبارها من مناسبات اتخاذ القرار الاداري، لأن استيفاء شروط الترقية الوظيفية لا تجعل رجل الشرطة مستحقاً لها، بل مستوفياً لشروطها فحسب، مما يجعل القضاء الاداري، يراقب أولاً تحقق شروطها ومن ثم مدى انحراف الإدارة في استعمالها لسلطتها التقديرية عند تخطي رجل الشرطة في الترقية الوظيفية.

ثانياً: اهمية البحث

تكمن أهمية البحث في أنه يتصدى بالدراسة والتحليل لاشكالية الترقية الوظيفية في قوى الامن الداخلي وكيفية تسويتها قضائياً في مرقق ليس من السهل معالجته ، لما يحمل من خصوصية، فضلا عن ذلك فإنّ العمل في وزارة الداخلية يمتاز بالطابع العسكري حيث يقوم في جزء اساسي منه على اصدار القرارات والوامر ومتابعة تنفيذها بشكل حرفي، مما يجعل

من غير المؤلف في ذهن ومخيلة اغلب منتسبي هذه الوزارة الاعتراض عليها او الطعن فيها سواء امام الجهات الإدارية او القضائية وفقا للعبارة المعروفة (نفذ ثم ناقش).

ثالثا- فرضية البحث:

تقوم فرضية هذه الدراسة في أن الترقية الوظيفية تمسُّ المراكز القانونية والحقوق

الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية وفي بعض جوانبها نوعاً من الركة والقصور .

رابعا- اشكالية البحث: تتلخص اشكالية البحث في ضوء النقاط الآتية:

١. بيان اسباب عدم ترقية بعض رجال الشرطة على الرغم من توافر شروطها؟

٢. ما هي اسس وشروط الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية؟

٣. ما هي الموانع القانونية للترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية؟

٤. بيان اشكاليات منح القدم لمنسوبي وزارة الداخلية في القانون العراقي؟

٥. ما هي آلية التسوية القضائية لمنازعات الترقية الوظيفية في وزارة الداخلية؟

خامسا- منهجية البحث

تعتمد هذه الدراسة على مزيج متجانس من عدد من المناهج العلمية منها: المنهج

التحليلي، حيث قمنا من خلاله بالتحليل والنقد لمجموعة من النصوص القانونية والقرارات

الادارية وعدد من الممارسات والاعراف الادارية في وزارة الداخلية ذات الصلة بعدم الترقية

الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية على الرغم من توافر الشروط القانونية المنصوص عليها وما

هي الآثار المترتبة على ذلك. فضلا عن اعتماد المنهج المقارن بين القانونين والقضائيين

العراقي والمصري لما يحقق ذلك من تسليط الضوء على نقاط القوة وابرازها ومكامن الضعف

وعلاجه في النظاميين كليهما.

اما في الجانب التطبيقي والذي كان له الدور الاكبر في دراستنا، فقد حاولنا دراسة مجموعة كبيرة من القرارات القضائية المتعلقة بالموضوع، للوصول من خلالها الى نظرة القضاء لأثر عدم الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية بالرغم من توافر كامل الشروط المتعلقة واللازمة لذلك.

سادسا- هيكلية البحث

قسمنا هذا البحث الى مطلبين، تناولنا في الاول التنظيم القانوني للترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية، وتطرقتنا في المطلب الثاني الى التسوية القضائية لمنازعات الترقية الوظيفية في وزارة الداخلية، واختتمنا البحث ببعض الاستنتاجات والمقترحات محاولين معالجة اشكالية الموضوع محل البحث.

المطلب الأول

First Section

التنظيم القانوني للترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية

Legal regulation of police officer job promotion

بدايةً لأبّد من بحث التنظيم القانوني للترقية الوظيفية من حيث المفاهيم التي يدور

حولها الموضوع، وكما يأتي تباعاً:

الفرع الأول

First Branch

اسس وشروط الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية

Principles and conditions for police officer job promotion

بدايةً لم يتضمن قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل) وقانون هيئة الشرطة المصري رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١م (المعدل) اي تعريف للترقية الوظيفية، وانما نظمت هذه القوانين أحكام الترقية الوظيفية وشروط استحقاقها، ولا يمكن نقد مشرعنا لان وضع التعاريف هو عمل الفقه وقد يكون للقضاء أيضاً دور في ذلك، فالمفهوم الفقهي للترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية هي الانتقال من رتبة الى رتبة أعلى كترقية الملازم أول الى نقيب وترقية الشرطي الى شرطي أول.

كما عرّف القضاء الاداري العراقي الترقية الوظيفية بأنها: إشغال الموظف وظيفة أعلى من وظيفته السابقة بدرجة واحدة وهي سلطة تقديرية للإدارة عند توافر شروطها^(١). وتتنوع اسس الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية بين الترقية الوظيفية على أساس الأقدمية، والترقية الوظيفية على أساس الاختيار، والترقية الوظيفية بالأقدمية والاختيار (الأساس المختلط)، اما قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل) فقد تبني المعيار المختلط في الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية، والذي يجمع بين الاقدمية والاختيار مع إعطاء الاختيار على أساس الكفاءة المجال الأوسع في التحكم بالترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية.

اما من جانب الأقدمية فقد اشترطت المادة (١٠/ اولاً) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل) لترقية الضابط، والمادة (٢٣/ اولاً) من ذات القانون لترقية المنتسب "ان يكون قد امضى... المدة المنصوص عليها في ... هذا القانون، ويلاحظ بشأنها أن المشرّع قد راعى التدرج فيها، حيث قسمت المادة (٩) من قانون الخدمة

والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل)، الضباط الى ثلاث فئات، الاولى رتبة ملازم وملازم اول، ومدة الترقية الوظيفية فيها ثلاث سنوات، والثانية رتبة نقيب ورائد ومقدم وعقيد، والمدة فيها اربع سنوات، أما الفئة الثالثة فتشمل رتبة عميد ولواء ومدة الترقية الوظيفية فيها ست سنوات.

أما بالمنتسب فنصت المادة (٢١) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل)، على تقسيم المنتسبين الى ثلاث فئات ايضاً، الأولى رتبة شرطي، ومدة الترقية الوظيفية فيها سنة واحدة، والثانية رتبة شرطي اول والمدة فيها سنتان، أما الثالثة فتشمل رتب العريف والمفوض ومدة الترقية الوظيفية فيها ثلاث سنوات.

وفيما يخص الاختبار كأساس للترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية فقد اشترطت المادة (١٠/١٠) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل) لترقية الضباط " اجتياز امتحان الترقية الوظيفية المحدد لرتبته الى رتبة (رائد) داخل"، والمادة (٢٣/٢٣) من ذات القانون والتي اشترطت لترقية المنتسب "اجتاز الاختبارات ... المقررة للترقية الوظيفية الى الرتبة الأعلى...".

أما تقارير الكفاءة ونتائجها فلم يرد ذكرها مشرعنا العراقي صراحةً، لكنه اشترط أن يكون رجل الشرطة مشهود له بالإخلاص والكفاءة^(٢)، وأخيراً فإنّ المشرّع تبنى الاختيار المطلق للإدارة للرتب العليا من عميد صعوداً، عندما اشترط لترقيتهم وجود شاغر في الملاك^(٣).

اما المشرّع المصري فقد اعتمد في الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية على اساس الأقدمية والاختيار، فبالنسبة للأقدمية جعلها المشرّع المصري لجميع الضباط حتى رتبة عقيد يتم ترقيتهم بالأقدمية المطلقة، أما بالنسبة للاختيار، فإنّ الطريقة الأولى من طرقه التي أخذ بها المشرّع هي تقارير الكفاءة السنوية، حيث أوجبها بالنسبة للأفراد والضباط حتى رتبة عقيد عن

كل سنة ميلادية، أما الطريقة التَّائِيَّةُ فهي الامتحان، حيث أوجب المشرِّع نجاح الضابط المراد ترقيته في الفرق أو الدراسات التدريبية أو العليا، ونجاح ضباط الصف في امتحان يعد لهم لهذا الغرض، أما ترقية الرتب العليا (رتبتي عميد ولواء) فيكون عن طريق الاختيار المطلق للإدارة^(٤).

يلخص الباحث مما تقدم ان شروط الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية تتمثل في مضي المدة المحددة قانوناً للترقية الوظيفية وفقاً لاحكام المادة (٩) من قانون عقوبات قوى الامن الداخلي، وأن يكون مشهوداً له بالإخلاص والكفاءة واجتياز امتحان الترقية الوظيفية، فضلاً عن وجود وظيفة شاغرة في الملاك وفقاً المادة (١١) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١^(٦).

الفرع الثاني

Second Branch

والموانع القانونية للترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية

Legal impediments to promoting a police officer

تعرف موانع الترقية الوظيفية بأنها الأسباب التي تحول دون الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية رغم توافر شروط الترقية الوظيفية، فهي مؤقتة، تثبت بنص القانون، وتخضع لمبدأ المشروعية ويثير امتناع الإدارة عن الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية النزاع بينه وبين الإدارة، الذي يكون محلاً للتسوية القضائية^(٧). وتتمثل موانع الترقية الوظيفية بالآتي:-

اولاً- معاقبة الضابط بعقوبة انضباطية واحدة من الوزير أو خمس عقوبات انضباطية من أمري الضبط: تؤثر العقوبات الانضباطية التي تقع على الضابط على قرار ترقيته مستقبلاً، إذ نصت المادة (١٧) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي على (تؤجل ترقية

الضابط الى جدول الترقية الوظيفية اللاحق اذا عوقب بعقوبة انضباطية واحدة من الوزير او خمس عقوبات انضباطية من امري الضبط (...)، ومن تطبيقات المحكمة الاتحادية العليا في العراق لعام ٢٠١٢ على تأخير ترقية ضباط الشرطة، قرارها التمييزي الذي ارسى فيه مبدأ قانونياً ((الترقية الوظيفية مسألة تقديرية للإدارة إلا انها لا يجوز لها اساءة استعمال تلك السلطة أو التعسف في استخدامها))، وجاء في حيثيات قرار المحكمة " ترى المحكمة بأن مجرد وجود مجلس تحقيقي لا ينهض لوحده سببا كافيا لحرمان المدعي عليه من حقه في الترقية الوظيفية، وحيث أن الترقية الوظيفية سلطة تقديرية للإدارة ولا يجوز اساءة استعمال تلك السلطة أو التعسف في استخدامها وحيث أن المدعي قد استند إلى اسباب لم يرتب القانون لها اثرًا على استحقاق المدعي للترقية الوظيفية".

كما تؤخر ترقية المنتسب إلى جدول الترقية الوظيفية الثاني إذا عوقب بعقوبة انضباطية واحدة من الوزير، أو بثلاث عقوبات انضباطية من أمري الضبط الاعلى، أو إذا حكم عليه من محكمة مختصة باستثناء عقوبة الغرامة في المخالفات^١.

ثانيا- الحكم على ضابط الشرطة من محكمة مختصة: تؤجل ترقية الضابط في حال صدور حكم من محكمة مختصة سواء كان في جنائية أو جنحة، وسواء صدر الحكم من محكمة مدنية أو من احدى محاكم قوى الامن الداخلي فالأثر المترتب واحد، واستثنى القانون الحكم بالغرامة في جرائم المخالفات لبساطتها^١.

ثالثا- الاحالة على قائمة نصف الراتب: هو إجراء قانوني يقوم بموجبة وزير الداخلية بإحالة ضابط الشرطة إلى قائمة نصف الراتب استناداً إلى التقارير المرفوعة من أمره بسبب عدم كفاءته أو عدم تقيده بأداب وضوابط الخدمة، وينتج عن ذلك عدة آثار مادية وقانونية^{١٠}.

ويترتب على أحواله الضابط على قائمة نصف الراتب تأخير ترقيته بمقدار مدة الاحالة في المرة الاولى، وضعفها في المرة الثانية ويحال على التقاعد في المرة الثالثة، وهذا ما نص عليه البند (رابعا) من المادة (١٦) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٧) لسنة ٢٠١١ ((إذا احيل الضابط الى قائمة نصف الراتب تطرح مدة بقاءه فيها من قدمه في المرة الاولى وضعفها في المرة الثانية ويحال الى التقاعد في المرة الثالثة)).

ونرى أن اتجاه المشرع كان قاسياً على الضابط المحال على قائمة نصف الراتب، فقانون الخدمة والتقاعد نص على تأخير الترقية الوظيفية لضابط الشرطة إلى جدول الترقية الوظيفية اللاحق عند معاقبته بعقوبة انضباطية واحدة من الوزير، أو بخمس عقوبات انضباطية من أمري الضبط، أو عند الحكم على الضابط بحكم جنائي من محكمة مختصة، فضابط الشرطة تؤجل ترقيته إلى الجدول اللاحق _ أي مدة ستة اشهر _ حتى مع صدور حكم وارتكاب ضابط الشرطة جريمة جزائية، يكون أثر الحكم على ترقية الضابط تأجيلها لجدول واحد، في حين قد تؤجل ترقية الضابط المحال على قائمة نصف الراتب إلى اكثر من جدول، بل أن المشرع جعلها مضاعفة في المرة الثانية، وبذلك فإن اثر الترقية الوظيفية يكون شديداً على الضابط المحال على قائمة نصف الرتب قياساً بمن ارتكب جريمة وصدر بحقه حكم جزائي، لذا نرى من الانسب والافضل في المشرع لو سلك طريقاً معتدلاً وجعل أحواله الضابط على قائمة نصف الراتب تؤدي إلى تأخير ترقيته للجدول اللاحق، بعد رفع انهاء الاحالة وتحسن سلوك الضابط الوظيفي.

الفرع الثالث

Three Section

اشكاليات منح القدم لمنسوبي وزارة الداخلية في القانون العراقي

Problems of granting foothold to a policeman in Iraqi law

نظم قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ منح القدم لضابط الشرطة، وباستعراض نصوص القانون المذكور، نلاحظ أن هنالك نوعين من القدم هما، القدم الوجوبي، والقدم الجوازي.

اولاً- القدم الجوازي: يعد القدم الجوازي ذا طبيعة تكريمية لمنسوبي وزارة الداخلية، فهو ليس استحقاق يفرض بحكم القانون كما هو الحال في القدم الوجوبي، حيث نص البند (اولاً) من المادة (١٣) على أن ((لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير ترقية الضباط الى رتبة واحدة اعلى من رتبته استثناء من احكام هذا القانون ولمرة واحدة طول مدة خدمته او منحه قدماً ممتازاً لمدة لا تزيد على (٢) سنتين في الرتبة الواحدة في الحالتين الاتيتين:-

أ - اذا قام بعمل بطولي مشرف اكسب قوى الامن الداخلي فخراً او دفع خطراً جسيماً .
ب - اذا اثبت كفاءة نادرة او تفوقاً علمياً ملموساً او تغانياً في اداء الواجب وخدمة الوطن)).
ويلاحظ على النص السابق ان القانون اعلاه اعطى رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير الداخلية صلاحية ترقية الضابط إلى رتبة أعلى من رتبته طوال مدة خدمته أو يمنح قدماً في نفس رتبته لمدة لا تزيد على سنتين في الرتبة الواحدة يجب أن تكون بأمر ديواني، شرط وجود مبررات واسباب نص عليها القانون، تتمثل في قيام ضابط الشرطة بعمل بطولي او تفوقاً علمياً نادراً وملموساً وتغانياً في خدمة الوطن.

كما خول القانون وزير الداخلية منح قدماً ممتازاً، ولا تتجاوز مدته ثلاثة اشهر للضابط الي يجتاز بتفوق وبمعدل لا يقل (٨٠%) احد الدورات الخاصة لقوى الامن الداخلي، حيث نص البند (ثانياً) من المادة (١٣) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ عل أن ((لوزير منح رجل الشرطة قدماً ممتازاً لمدة لا تزيد على (٦) ستة اشهر في

كل رتبة عند تحقق احدى او كلتا الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين (أ) و(ب) من البند (اولا) من هذه المادة)).

علما انه صدر قرار رئيس مجلس الوزراء وقف العمل باحكام المادة (١٣/ ثانيا) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ ذي العدد (٧٦٢) في ٢٠٢١/١/١٨ والذي يقضي وقف العمل باحكام المادة اعلاه بغية وضع الية متكاملة رصينة بشأن موضوع الرتب العسكرية منعا للترهل وبشأنه نورد الملاحظات الاتية:-

(١) ان ايقاف العمل بقانون او باحدى مواده يجب ان يتم بقانون ايضا لان من البديهيات في علم القانون ان الغاءه او تعديله او وقف العمل به كليا او جزئيا يكون بقانون او باداة تشريعية اعلى منه وبالتالي لايجوز لرئيس مجلس الوزراء ان يوقف العمل بمادة قانونية بقرار منه لان القرار المذكور لا يعدو ان يكون قرارا اداريا تنظيميا والقرارات الادارية التنظيمية تصدر لتسهيل تنفيذ احكام القوانين لا ان توقف العمل بها كليا او جزئيا

(٢) تنص المادة (١٣/ثانياً) من قانون اعلاه على ان (ثانيا - للوزير منح رجل الشرطة قدما ممتازا لمدة لا تزيد على (٦) ستة اشهر في كل رتبة عند تحقق احدى او كلتا الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين (ا) و(ب) من البند (اولا) من هذه المادة) والذي يتبدى من النص المذكور ينطوي على اختصاص تقديري لرئيس مجلس الوزراء وهو حر في استعماله بحسب لوازم الصالح العام وان امتناعه عن الاستعمال لا يحرك مسؤوليته القانونية الا اذا ارتقى الى مقام القرار الاداري السلبي المدموغ بعيب الانحراف باستعمال السلطة، بناء عليه فلقد كان بإمكان رئيس مجلس الوزراء ان يمتنع عن ممارسة الاختصاص التقديري الممنوح له بالمادة (١٣/ ثانيا) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي طالما توجد ضرورة تلجئه الى ذلك بدل ان يوقف العمل بالفقرة (ثانيا) من المادة المذكورة وهو ما لا يملكه اصلا .

ثانياً- القدم الوجوبي: يعد هذا القدم استحقاق قانوني لمنسوبي وزارة الداخلية وليس تكريم كما هو الحال في القدم الجوازي، وتضمن قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل، نوعين من القدم الوجوبي لمنسوبي وزارة الداخلية، النوع الاول القدم الذي يرتبه كتاب الشكر التقدير الذي يحصل عليه رجل الشرطة من رئيس الجمهورية أو رئيس مجلس الوزراء، حيث يمنح رجل الشرطة قدماً لمدة (٦) ستة اشهر، ويمثل هذا النوع من الاقدم استثناء من الاحكام العامة للقدم طبقاً لما نصت عليه المادة (١٤) من القانون (استثناءً من احكام البند (رابعا) من المادة(١٣) من هذا القانون يرتب كتاب الشكر والتقدير الموجه من رئيس الجمهورية أو رئيس مجلس الوزراء إلى رجل الشرطة قدماً مدته (٦) ستة اشهر)، ووجه الاستثناء في هذا القدم أنه لا يدور في حال عدم الاستفاد منه الرتبة الحالية إلى الرتبة القادمة.

أما النوع الثاني من القدم الوجوبي، فيتمثل في منح الضابط الاختصاص في قوى الامن الداخلي قدماً لمدة سنة واحدة إذا حصل على شهادة الماجستير او ما يعادلها، وستين إذا حصل على شهادة الدكتوراه أو ما يعادلها^(١١).

المطلب الثاني

Section Two

آلية التسوية القضائية لمنازعات الترقية الوظيفية في وزارة الداخلية

Judicial settlement of promotion disputes in the Ministry of Interior

تتمثل منازعات الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية التي تثور بسبب امتناع الإدارة عن

الترقية الوظيفية والتي يتدخل القضاء لتسويتها بما يلي:

الفرع الأول

First Branch

منازعات الترقية الوظيفية المتعلقة بامتناع الإدارة عنها

Promotion disputes related to management's refusal to do so

أولاً: وضع الإدارة لشروط جديدة للترقية الوظيفية لم ينص عليها القانون

تضع الإدارة في احيان معينة شروط جديدة ترقية لم يطلبها القانون أصلاً، تُرتب على عدم توافرها حرمان رجل الشرطة من الترقية الوظيفية، مما يمنحه الحق وهذا الأمر بالظعن القضائي بقرار الإدارة السلبي طالباً إلغائه لعدم وجود سند له من القانون يبرر عدم الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية^{١٢}.

ومن قبيل وضع شروط جديدة للترقية الوظيفية، لم يعهدها قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي أيضاً هو اعتماد التوجيهات (الشفهية أحياناً) والصادرة عن وزارة المالية بإجراء ترشيح وتعديل على جدول ترقية الضباط، مما يدفع الوزارة الى استبعاد أعداد كبيرة من الضباط من كل جدول، ومن ذلك ما قضت به محكمة القضاء الاداري العراقية بعد ان (لاحظت أن المدعي ضابط برتبة ملازم أول وقد امتنع المدعي عليه الأول والثاني... من ترقيته الى رتبة نقيب في جدول تموز/٢٠١٧ بسبب توجيهات المدعي عليه الثالث (وزارة المالية)... بإجراء الترشيح والتعديل على الجدول، وقد لاحظت المحكمة أن المدعي لديه مدة تأخير مقدارها سنتان... كما وجدت المحكمة أنه قضى المدة الأصغرية... للترقية الوظيفية الى رتبة نقيب، وحيث أن الترقية الوظيفية وجوبية إذا تحققت شروطها والذي ليس من بينها الترشيح، لذا قرر بالاتفاق إلزام المدعي عليه بترقية المدعي إلى رتبة نقيب)^(١٣).

لذا نستنتج مما تقدم ان قرارات الوزارة المتعلقة بامتناعها عن ترقية رجال الشرطة مدعاة لإثارة الكثير من النزاعات الوظيفية والقضائية بينها وبين الطاعنين على قراراتها، والتي لم تكن

لتظهر لو التزمت بنصوص القانون المنظمة لهذا الموضوع وعالجت القرارات الادارية ذات الشأن باحترافية اكثر لاسيما للرتب الدنيا.

ثانياً: امتناع الإدارة عن الترقية الوظيفية لخطئها في تطبيق القانون

قد تمتنع الإدارة عن الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية نتيجة فهم القانون بشكل خاطئ، كعدم ترقيته لتشكيل مجلس تحقيقي بحقه رغم أنه بريء حتى تثبت إدانته، أو عدم الترقية الوظيفية لمجرد إحالته إلى التحقيق ودون صدر حكم بات بحقه أو حتى الحكم ببراءته في بعض الأحيان، ومن التطبيقات القضائية العملية في هذا الشأن هو عدم ترقية أحد الضباط لتشكيل مجلس تحقيقي بحقه بناءً على معلومات من إحدى الجهات الرقابية في وزارة الداخلية (المديرية العامة للشؤون الداخلية والامن) حيث قضت المحكمة: (بأن دفع وكيل المدعى عليه لا تؤثر في استحقاق المدعي للترقية الوظيفية، ذلك أن القانون قد اشترط معاقبة الضابط لتأخير ترقيته الى الجدول اللاحق، أما مجرد وجود مجلس تحقيقي فلا ينهض وحدة سبباً كافياً لحرمان المدعي من حقه في الترقية الوظيفية.... وأن القانون قد حدد أثر العقوبة الانضباطية في حالة فرضها بتأجيل الترقية الوظيفية في الجدول اللاحق وليس السابق على فرضها)^(١٤).

اما آلية تسوية القضاء لمنازعات الترقية الوظيفية الخاضعة لسلطة الإدارة التقديرية فقضت محكمة القضاء الاداري العراقية في هذا الصدد (بأن المدعي يطلب ترقيته من رتبة عقيد إلى رتبة عميد وأن المدعى عليه لم يستجب لطلبه، وأن الترقية الوظيفية من رتبة الى رتبة أخرى تقتضي توافر شروط عدة ... من بينها انقضاء المدة الأصغر للترقية الوظيفية، وأن تحققت فإن هنالك شروط أخرى من بينها... أن يوجد شاغر في الملاك لرتبة عميد، وحيث أن المدعي لم يكن يشغل منصب يؤهله الى شغل رتبة أعلى، لذا قرر بالاتفاق ردّ دعوى المدعي)^(١٥).

الفرع الثاني

Second Branch

آلية تسوية القضاء لمنازعات الترقية الوظيفية المتعلقة باحتساب مدتها

Mechanism for judicial settlement of promotion disputes related to calculating its duration

نتيجة للظروف التي عاشها العراق خلال العقدين الأخيرين، شهد القضاء الإداري الكثير من المنازعات بشأن احتساب جانب من الخدمة التي قضاها رجل الشرطة في وزارة الداخلية بعد عام ٢٠٠٣م أو إضافة خدمة سابقة أداها في وزارة أخرى- لاسيما وزارة الدفاع- الى خدمته الجديدة في وزارة الداخلية للاستفادة منها في تغطية المدة اللازمة للترقية الوظيفية لم يتم ترقية الضباط والمراتب المعيّنين أو المعاد تعيينهم أسوة بأقرانهم من منسوبي وزارة الداخلية، لعدم تثبتهم، فصدرت أوامر إدارية بتثبيتهم على ملاك وزارة الداخلية فنشأت الصورة الأولى من صور النزاع، وهي عن مصير المدة السابقة لصدور قرار التثبيت، أما الصورة الأخرى فهي عن مصير الخدمة المؤداة في الجيش السابق، ومدى إمكانية إضافتها الى خدمته الجديدة في وزارة الداخلية^(١٦).

أولاً: تسوية منازعات احتساب الخدمة السابقة على أمر التثبيت: يشمل أمر التثبيت من سبق أن عينوا بأوامر من قبل قوات التحالف أو المحافظين للفترات التي عقب أحداث عام ٢٠٠٣^(١٧)، حيث استقر القضاء الإداري أن القرارات الصادرة من قوات التحالف والمحافظين بالتعيين أو إعادة التعيين (شرط أن تكون قابلة للإثبات^(١٨)) قرارات صحيحة ومنتجة لآثارها، وأن قرار التثبيت هو قرار كاشف للمراكز القانونية وليس منشأ لها، مما ترتب عليه احتساب الفترات السابقة على صدور أمر التثبيت لكافة الأغراض ومنها الترقية الوظيفية^(١٩).

ومن تطبيقات ذلك ما قضت به محكمة القضاء الاداري من (أن المدعي كان ضابط في الجيش العرقي السابق وبعد سقوط النظام عين ... بالأمر الوزاري (٢٠٧٨) في ١٢/٢/٢٠١٤م، واستمر في عمله حتى صدور تثبيت تعيينه على ملاك وزارة الداخلية... بموجب الأمر الاداري المرقم (٤٧٦٩٣) في ١٢/١٢/٢٠٠٩م،... وحيث أن قرار التثبيت لا يمكن اعتباره تعيين جديد، وإنما هو تثبيت لواقعة قانونية حصلت مسبقاً وهي (واقعة التعيين) وبذلك يعد قراره كاشفاً لتلك الواقعة وليس منشأ لها وأن المركز القانوني اكتسبه المدعي بمجرد صدور أمر اداري بتعيينه على وفق الأصول، وإن امتناع المدعي عليه من احتساب خدمة المدعى من تاريخ التعيين في ١٢/٢/٢٠١٤م لغاية التثبيت في ١٢/١٢/٢٠٠٩م خدمة فعليه لأغراض الترقية الوظيفية والتقاعد هو قرار لا سند له من القانون مما يستوجب إلغاءه، وإلزام المدعى عليه باحتساب مدة الخدمة المذكورة انفاً لأغراض الترقية الوظيفية والتقاعد وهذا ما استقر عليه القضاء العراقي... (٢٠).

ثانياً: تسوية منازعات احتساب الخدمة السابقة على أحداث عام ٢٠٠٣م: يقتصر هذا النوع من النزاع على المراتب والشرطة الذين خدموا قبل سقوط النظام، ثم أعيد تعيينهم وتثبيتهم من جديد بعد عام ٢٠٠٣م، حيث طالبوا (بعد صدور أوامر بتثبيتهم) بضم خدمتهم السابقة الى خدمتهم الحالية، وقد اتجه قضاء الى احتسابها لأغراض الترقية الوظيفية بعد توافر شروطها كونها خدمة فعليه منتجة لآثارها، حيث قضت محكمة القضاء الاداري في أحد أحكامها: (أن المدعي سبق وان تم إعادته الى الوظيفة بموجب الأمر الاداري المرقم (٤٦) في ١٣/٥/٢٠٠٣م... وتم تعزيز ذلك في صور الأمر الاداري المرقم (٦٥٥٦) في ١٢/٢/٢٠١٤م، والذي قرر تثبيت تعيينه... وحيث أن قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢م نص على احتساب

الخدمة السابقة لمن يتم اعادته تعيينه... للأغراض كافة تقرر إلزام المدعى عليه باحتساب الخدمة السابقة لتعيين المدعي للأغراض كافة...^(٢١).

نلاحظ مما تقدم ان القضاء الاداري قد عمل جاهدا من اجل حماية الحقوق الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية واحتساب خدمته السابقة المؤداة في وزارة الداخلية او في وزارة الدفاع لكافة الاغراض الوظيفية ومنها الترقية الوظيفية، بعد ان تعسفت الادارة في احتسابها، فاعتبر الخدمة السابقة على امر التثبيت خدمة حقيقية منتجة لأثارها القانونية، طالما ان رجل الشرطة قد توافرت فيه كافة شروط التعيين وياشر بالوظيفة بشكل فعلي، وطبق ذات الحكم على الخدمة السابقة لأحداث عام ٢٠٠٣م، دون التقييد بما قد تحتج به الادارة من توفر او عدم توفر الاوليات اللازمة لإصدار القرار الاداري، فوفر بذلك ضمانا مهمة لمنسوبي وزارة الداخلية مكنته من استرداد حقوقه بشكل كامل.

الخاتمة

Conclusion

ومن الجدير بالذكر أن البند (اولا) من المادة (٤) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي، نص على ان ضابط الشرطة يعين ويمنح الرتبة ويرقى ويحال على التقاعد ويعاد الى الخدمة باقتراح من الوزير وبقرار يصدر عن رئيس الوزراء، ووفقا لذلك فإن وزير الداخلية يقترح الترقية الوظيفية لضابط الشرطة ويصدر قرار الترقية الوظيفية من رئيس مجلس الوزراء، ومن خلال الواقع العملي تبين وجود الكثير من حالات عدم ترقية الضابط في الوقت المحدد بعد استكمال شروط الترقية الوظيفية القانونية، ومن هنا يبدأ دور القضاء الاداري في بسط رقابته على قرارات الإدارة المتعلقة بمنازعات الترقية الوظيفية ببحث الشروط المطلوب توافرها في رجل الشرطة، فان تبين وجودها جميعا، وانه لم يقم به مانع شخصي يحول دون ذلك او مانع تشريعي

عام كتوافر الدرجة الوظيفية والتخصيص المالي، اتجه الى بحث مدى تعسف الإدارة او انحرافها في استعمال سلطتها التقديرية، وتوصلنا في هذا البحث الى مجموعة من النتائج والمقترحات وعلى النحو الآتي:

اولاً- الاستنتاجات Results

- ١- اعتمد المشرع العراقي والمصري على المعيار المختلط في الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية، والذي يجمع بين الاقدمية والاختيار، مع اعطاء الاختيار على اساس الكفاءة المساحة الاوسع في التحكم بالترقية الوظيفية، لتحقيق المساواة بين رجال الشرطة من خلال تبنية للأقدمية، والعدالة بمنح الكفاءة الدور الاكبر والاساسي في الترقية الوظيفية، وتحقيق اهداف المرفق العام باختيار الإدارة لمن يرقى للرتب العليا.
- ٢- ميز المشرع العراقي والمصري بين الترقية الوظيفية للرتب الدنيا والوسطى وبين الترقية الوظيفية للرتب العليا، فجعل الأولى بالأقدمية والثانية باختيار الإدارة، سواء كان ذلك بشكل مباشر كما فعل المشرع المصري بمنحها سلطة الاختيار الحر، او بشكل غير مباشر بمنح الإدارة صلاحية توفير الملاك الذي هو شرط للترقية الوظيفية كما فعل المشرع العراقي.
- ٣- ثبوت ان سبب إلغاء القضاء الاداري لأغلب القرارات المتعلقة بالترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية هو عدم الاحتراف في العمل الاداري من خلال عدم الدقة في تطبيق موانع الترقية الوظيفية وفهم أسبابها، وعدم مزج الراي الاداري بالرأي القانوني للوصول الى نتيجة صحيحة، كوضع شروط جديدة للترقية الوظيفية لم يتضمنها قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل)، او تقييدها بمحددات غير قانونية صادرة من جهات تنفيذية مختلفة.

٤- لم تأخذ الوزارة بالأثر المنشئ للحكم القضائي الصادرة لمصلحة رجل الشرطة في

المنازعات الوظيفية، والذي يعدمه من تاريخ صدوره، وانما بالأثر الكاشف، خلافا لما استقر عليه الفقه والقضاء الاداري، كما لو الغى القضاء قرار الادارة السلبى بالامتناع عن الترقية الوظيفية لمنسوبي وزارة الداخلية، فلا يتم ترقبته من تاريخ الاستحقاق وانما من تاريخ صدور القرار الاداري بذلك، وكذا الامر بالنسبة للحكم القضائي الصادر بإلغاء قرار انتهاء الخدمة لمنسوبي وزارة الداخلية، حيث يتم اعادته للخدمة دون ان تحتسب تلك الفترة خدمة للأغراض الوظيفية المعتادة.

ثانياً: التوصيات Results

- ١- التوصية للمشرع العراقي بالنص صراحة على الزام الإدارة بالأخذ بتقارير الكفاءة السنوية، على غرار ما فعل المشرع المصري في المادة (١٣) من قانون هيئة الشرطة رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١م (المعدل)، وتنظيمها من حيث تاريخ تقديمها والجهة المختصة بها واعتماد مخرجاتها وطرق الاعتراض عليها والحالات التي تُعد فيها سببا لتخطي رجل الشرطة في الترقية الوظيفية او اعادة التعيين او انتهاء خدمته، كونها الطريق الافضل والامثل لتنفيذ المادتين (١٠ / ثانياً) و(٢٣ / ثانياً) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل)، لان عدم الاخذ بها يبقي نقصاً واضحاً في النص او دون الطريق الصحيح لتنفيذه، اصف الى ذلك ان وما وضعت الإدارة من حلول بسبب غياب النص لم تحقق النتيجة المطلوبة في هذا الشأن وتميزت بالتردد والتذبذب في اغلب الاحيان، مع الالتزام بعدم جواز الترقية الوظيفية لضابط الشرطة الذي قدم بحقه تقرير بدرجة ضعيف خلال السنة.
- ٢- ندعو المشرع الى تعديل المادتين (١٧ و٢٥) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل) وبيان مدى امكانية استفادة رجل الشرطة من المدة المؤجلة لأغراض الترقية الوظيفية للرتب اللاحقة، خاصة وان تعبير مؤجلة يدل على امكانية

استخدامها في وقت قادم، وإلغاء شرط اللجنة التحقيقية التي اوجب المشرع تشكيلها لهذا الغرض كونها غير ذات فائدة، فالتأجيل مفروض بحكم القانون عند تحقق الشرط الذي نص عليه القانون، كما ان هذا الامر قد يخلق بعض الاشكالات القانونية فيما لو اوصت اللجنة بعدم تأجيل الترقية الوظيفية مع تحقق شروطها القانونية.

٣- نقترح منح الإدارة حق إصدار قرار مسبب بتخطي الترقية الوظيفية ممن يستحقونها بالأقدمية المطلقة إلا أن القرار في هذا الشأن ليس بالقرار المعصوم من الإلغاء إذا ما تبين للقضاء الاداري قيامه على أمور لا تصلح في ذاتها سبباً من أسباب التخطي في الترقية الوظيفية.

٤- نرى أن مفهوم الصلاحية في مقام اختيار القيادات العليا لا تقتصر على كفاية الضابط وقدراته الفنية وحسن اداءه لعمله وحدها، وإنما تتسع لتشمل مسلكه وانضباطه داخل العمل وخارجه، وما يأتيه من سلوك لا بد أن ينال من جدارته وأهلية صلاحيته للوظائف العليا، لذلك فإذا كانت الترقية الوظيفية من رتبة ملازم حتى رتبة عقيد تكون بالأقدمية، فإنه يترك اختيار شاغلي الرتب العليا لتقدير جهة الإدارة المطلق حسبما تطمئن إليه من عناصر الكفاية.

٥- نقترح اضافة النص الآتي الى قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ : (اولاً- يشترط لترقية الضابط الى رتبة اعلى ان تتوفر فيه شروط الترفيع والمواصفات والمؤهلات التي تقتضيها تلك الرتبة، بما في ذلك اجتياز الدورات الالزامية المنصوص عليها. ثانياً- يستثنى من احكام البند (اولاً) كل من:- (حملة شهادة الدكتوراه والماجستير أو ما يعادلها).

٦- من اجل الحفاظ على رصانة الرتب ومنعاً للترهل فيها نقترح على مشرعنا العراقي اضافة النص الآتي لقانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١ (لا

تجوز ترقية الضابط المحال الى المحاكم الجنائية في جناية او جريمة مخلة بالشرف، وفي هذه الحالة تُحجز للضابط رتبة لمدة سنة فإذا استطلت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته ففي هذه الحالة وجب عند ترقيته حساب اقدميته في الرتبة المرقى اليها ومنحه المخصصات المادية المترتبة عليه من التاريخ الذي كانت تتم فيه الترقية الوظيفية لو لم يحال الى المحكمة الجنائية).

الهوامش:

(١) قرار الهيئة العامة في مجلس الدولة رقم (٢٨٢-٢٨٣- انضباطية- تمييز-٢٠٠٦) بتاريخ ٢٥/١١/٢٠٠٦م، مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لسنة، ٢٠٠٦م، ط١، ٢٠٠٨م، ص ٣٨٠.

(٢) المادتان (١٠/ ثانيا) و (٢٣/ ثانيا) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل)، والتي اشترطت لترقية رجل الشرطة "ان يكون مشهودا له بالإخلاص والكفاءة".

(٣) المادة (١٠/ رابعا) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م (المعدل).

(٤) المواد (١٣، ١٤، / ١٧ / ٩٠/١٩١٥) من قانون هيئة الشرطة المصري رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١م (المعدل).

(٥) د. ابراهيم فهمي شحاتة، الاثار الايجابية للأحكام الصادرة بالإلغاء لقرارات الترقية ودور الإدارة في تحقيقها، بحث منشور في مجلة مجلس الدولة المصري، للسنوات (١٠، ٩، ٨)، ١٩٦٠م، ص ٢١.

(٦) نصت المادة (١١) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي (اولا- لا يجوز ترقية الضابط لأكثر من رتبة عميد لمن كان خريج الدراسة الاعدادية او ما يعادلها او مدرسة اعدادية الشرطة او معهد اعداد مفوضي الشرطة وراقي الى رتبة ضابط. ثانيا - استثناء من البند (اولا) من هذه المادة يجوز ترقية المشمول بالبند (اولا) الى رتبة لواء لمن يحصل منهم على شهادة جامعية اولية معترف بها رسميا).

(٧) د. علاء الدين محمد حمدان، موانع الترقية، ط١، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، مصر، ٢٠١٧م، ص ٩١.

^٨ المادة (٢٥) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل.

^٩ المادة (١٧) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل

^{١٠} وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام- دراسة مقارنة-، ط١، دار الثقافة، عمان، ، ٢٠١٢م، ص ١٣٧.

(١١) المادة (١٥) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل.

^{١٢} اياد عبد اللطيف سالم، في قانون الخدمة المدنية، مكتبة زاكي، بغداد، العراق، ٢٠١١م، ص ٢٢.

(١٣) حكمها بالدعوى رقم (١٤٢٣-٢٠١٧) في ٤/١٢/٢٠١٧م (غير منشور).

(١٤) حكم محكمة القضاء الاداري، رقم (٤٦٤-اداري-٢٠١١) في ٢٣/٥/٢٠١٢م، مجموعة قرارات وفتوى مجلس الدولة العراقي، ٢٠١٢، ص ٣٣٦ وما بعدها.

(١٥) حكمها بالدعوى رقم (٢٠١٧/١٨٣) في ٢٠/٣/٢٠١٧م (غير منشور).

(١٦) وهناك صور أخرى للنزاع بين رجل الشرطة والإدارة بشأن احتساب الخدمة اللازمة للترقية، كاحتساب خدمته العقدية السابقة على امر التعيين التي قضاها في وزارة الداخلية او باقي الوزارات بصفته رجل امن، وقد حسم المشرع هذا الخلاف من خلال ما تضمنته قوانين الموازنة من نصوص عالجت الموضوع، منها المادة (١٢/سادسا / ج) من قانون الموازنة الاتحادية رقم (٧) لسنة ٢٠١٣م (والمنشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٢٧٢ بتاريخ ٢٥/٣/٢٠١٣م) والمادة (١١/سادسا) من قانون الموازنة الاتحادية رقم (٤٤) لسنة ٢٠١٧م، (والمنشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٤٣٠ بتاريخ ٩/١/٢٠١٧م).

(١٧) قرار المحكمة الاتحادية العليا بصفحتها التمييزية بالطعن رقم (١٠٧/اتحادية/تميز/٢٠١٢) في ١٧/٧/٢٠١٢م، والمنشورة على الموقع الالكتروني للمحكمة على شبكة الانترنت، تاريخ الزيارة

٢٨/١/٢٠٢٠م، الساعة (١١:١٥) مساءً، وحكم محكمة القضاء الاداري بالدعوى رقم (٢٠١٥/٣٧٢) بتاريخ ٨/٤/٢٠١٥م (غير منشور).

(١٨) حكم محكمة القضاء الاداري العراقية بالدعوى رقم (٢٠١٥/١٧٠) بتاريخ ١٨/٢/٢٠١٥م والذي قضت فيه بعدم امكانية احتساب خدمة المدعي للفترة بين ١٧/٦/٢٠٠٣م ولغاية عام ٢٠٠٧م لعدم امكانية اثبات ذلك، وبذات المضمون قرارها المرقم (٢٠١٥/٦٧٦) بتاريخ ٢٢/٦/٢٠١٥م (غير منشوران).

(١٩) حكم المحكمة الادارية العليا العراقية بالطعن رقم (١٦٩- اداري تمييز - ٢٠١٥) بتاريخ ١٥/٦/٢٠١٧م، مجموعة قرارات وفتوى مجلس الدولة العراقي، ٢٠١٧م، ص ٥٤٢ وما بعدها، وحكمها رقم (١٠- مكرر- اداري تمييز - ٢٠١٤) بتاريخ ١٥/١/٢٠١٥م، ذات المصدر، ٢٠١٥م، ص ٣٥٤. وتجدر الاشارة في هذا الصدد الى قرار مجلس الوزراء رقم (١١٣) لسنة ٢٠١١م والمتضمن "اعتبار حالات تعيين الموظفين السابقة لإصدار هذا القرار دون استحصال الموافقات الاصولية، تعيين صحيح منتج لآثاره، شريطة توافر شروطه ... وفق ما تقضي به التشريعات والانظمة والتعليمات النافذة وخاصة شرط صحة الشهادة الدراسية".

(٢٠) حكمها بالدعوى رقم (٣٧٧- قضاء اداري - ١١٣/٢٠١١ - قضاء اداري - ٢٠١٢) بتاريخ ٩/٥/٢٠١٢م، مجموعة قرارات وفتوى مجلس الدولة العراقي، ٢٠١٢م، ص ٣٣١ وما بعدها.

(٢١) حكمها بالدعوى رقم (٢٠١٥/١٨٠) بتاريخ ١٦/٢/٢٠١٥م (غير منشور).

المراجع القانونية

References

أولاً- الكتب القانونية:

١. اياد عبد اللطيف سالم، في قانون الخدمة المدنية، مكتبة زاكي، بغداد، العراق، ٢٠١١م.

٢. علاء الدين محمد حمدان، موانع الترقية ، ط١، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، مصر، ٢٠١٧م.

٣. وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام- دراسة مقارنة-، ط١، دار الثقافة، عمان، ، ٢٠١٢م.

ثانياً- الاطاريح والبحوث القانونية:

١. ابراهيم فهمي شحاتة، الاثار الايجابية للأحكام الصادرة بالإلغاء لقرارات الترقية الوظيفية ودور الإدارة في تحقيقها، بحث منشور في مجلة مجلس الدولة المصري، للسنوات (١٠،٩،٨)، ١٩٦٠م.

٢. غازي فيصل مهدي، النظام القانوني للترقية الوظيفية في الوظيفة العامة في العراق- دراسة مقارنة-، اطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٢، ص ٢٢١.

ثالثاً- الاحكام والقرارات القضائية:

١. قرار الهيئة العامة في مجلس الدولة رقم (٢٨٢-٢٨٣- انضباطية- تمييز-٢٠٠٦) بتاريخ ٢٥/١١/٢٠٠٦م.

٢. حكم محكمة القضاء الاداري، رقم (٤٦٤- اداري-٢٠١١) في ٢٣/٥/٢٠١٢م.

٣. حكم محكمة القضاء الاداري بالدعوى رقم (٣٧٧- قضاء اداري- ٢٠١١/١١٣- قضاء اداري- ٢٠١٢) .

٤. قرار المحكمة الاتحادية العليا بصفحتها التمييزية بالطعن رقم (١٠٧/اتحادية/تمييز/٢٠١٢) في ١٧/٧/٢٠١٢م.

٥. حكم محكمة القضاء الاداري بالدعوى رقم (٢٠١٥/٣٧٢) بتاريخ ٨/٤/٢٠١٥م (غير منشور).
٦. حكم محكمة القضاء الاداري العراقية بالدعوى رقم (٢٠١٥/١٧٠) بتاريخ ١٨/٢/٢٠١٥م.
٧. حكم محكمة القضاء الاداري بالدعوى رقم (٢٠١٥/١٨٠) بتاريخ ١٦/٢/٢٠١٥م (غير منشور).
٨. حكم المحكمة الادارية العليا العراقية بالطعن رقم (١٦٩- اداري تمييز - ٢٠١٥) بتاريخ ١٥/٦/٢٠١٧م.
٩. حكم محكمة القضاء الاداري بالدعوى رقم (٢٠١٧/١٨٣) في ٢٠/٣/٢٠١٧م (غير منشور).
١٠. حكم محكمة القضاء الإداري بالدعوى رقم (١٤٢٣ - ٢٠١٧) في ٤/١٢/٢٠١٧م (غير منشور).

رابعاً- القوانين:

١. قانون هيئة الشرطة المصري رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١م (المعدل).
٢. قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١م المعدل.