

أثر إلغاء الوظيفة العامة على انقضاء الرابطة الوظيفية

م.م علي سعيد مجيد

الجامعة المستنصرية/ كلية العلوم السياسية

alisaeed.86@yahoo.com

أ.د خليل الفندري

جامعة صفاقس/ كلية الحقوق

Khalil.fendri@fds.usf.tn

الملخص:

تظهر السلطة التقديرية للإدارة في حالة إلغاء الوظيفة العامة. فغالبًا ما يمنح المشرع للإدارة سلطة تقديرية في إلغاء الوظائف العامة، ومناطق هذه السلطة تكمن في وجود وظائف انتفت الحاجة إليها، لكن قد تسيء الإدارة هذه المكنة لتحقيق مآرب شخصية من خلال إنهاء خدمة الموظفين نتيجة لإلغاء وظائفهم. توصلت الدراسة إلى أن إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة في بعض الدول يشمل الوظائف الدائمة، إذ لا يقتصر الوضع على إلغاء الوظائف المؤقتة. كما أن إلغاء الوظيفة لا يعني حتمًا إنهاء خدمة شاغلها.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العامة، السلطة التقديرية للإدارة، الموظف، الرابطة الوظيفية

تاريخ النشر: ٢٠٢٤ / ١٢ / ١

تاريخ القبول: ٢٠٢٤ / ١١ / ٨

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٤ / ٩ / ١٢

The effect of the cancellation of the public office on the expiration of the employment relationship

Prof. Dr. Khalil Al-Fandari
University of Sfax, Faculty of Law, Tunis

Khalil.fendri@fds.usf.tn

Assist. Lect. Ali Saeed Majeed
College of Political Science, AL-
Mustansiriya University
alisaeed.86@yahoo.com

Abstract:

The discretion power of the administration seems to appear in case of the abolishment of a public office. The legislator may give the administration discretionary authority to abolish the public office and this authority is based on the fact that jobs are no longer needed but the administration can abuse this authority to serve personal interests by dismissing employees as a result of the abolishment of their jobs. The study concluded that in certain countries, service termination due to job abolition may include permanent positions, indicating that the issue is not confined to temporary roles. Furthermore, the elimination of a job does not automatically result in the termination of the service of the individual currently occupying that position.

Keywords: Public office, discretionary power of the administration, employee, functional association

المقدمة:

تعد الوظيفة العامة من الموضوعات الأساسية في مجال القانون الإداري، حيث لا يمكن للدولة أن تحقق تقدمها إلا من خلال موظفيها. وقد كان الاهتمام بالوظيفة العامة والعاملين فيها واضحاً منذ بداية القرن الماضي، نتيجة لتوسع وظائف الدولة الذي نتج عن تغيير مفهومها من دولة حارسة إلى دولة تتدخل في جميع المجالات. هذا التوسع استدعى زيادة عدد الموظفين، مما أدى بدوره إلى ارتفاع عدد الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العامة. وبالتالي، كان من الضروري أن تقوم الدول بوضع تشريعات تنظم هذه الوظيفة، تتضمن شروط الالتحاق بها، بالإضافة إلى تحديد الحقوق التي يتمتع بها الموظف والواجبات الملزمة على عاتقه.

تقتضي المصلحة العامة في بعض الأحيان منح الإدارة سلطة تقديرية للإلغاء الوظائف العامة، وهذا الإجراء يؤثر بلا شك على شاغلي هذه الوظائف، ولخسارة هذا الإجراء فقد أحاط المشرع الموظف بضمانات تكفل عدم تعسف الإدارة في استعمال هذا الحق، حيث قرر نقل الموظفين الملغاة وظائفهم إلى وظائف مماثلة لإعمال وظائفهم السابقة، وفي حال تعذر توفر وظائف شاغرة، فيمكن للإدارة إنهاء خدماتهم.

أهمية البحث:

تتبع أهمية الدراسة من كونها تناقش مسألة حيوية من مسائل نظام قانوني مهم للغاية، ألا وهو الوظيفة العامة الذي لم يفرد له مساحة كافية في فقه القانون الإداري في مختلف الدول بعامة، وفي جمهورية العراق تحديداً. فواقع الأمر أن مسائل أخرى ذات أهمية أيضاً كانت محل اهتمام الدراسات الفقهية، كالنظام التأديبي أو التعيين في الوظيفة العامة. إلا أن موضوع انتهاء الوظيفة العامة نتيجة للإلغاء ووظيفة الموظف لم يأخذ المساحة نفسها من الاهتمام أو الدراسة، فضلاً عن أن لهذا الموضوع من الأهمية ما يجعله محل اهتمام الباحثين والدارسين.

فمن ناحية كان للقرارات الإدارية التعسفية الأثر الكبير في إنهاء خدمة الموظفين بدون وجه حق قانوني، وما يترتب عن ذلك في كثير من الأحيان من ضياع حقوق الموظف، فضلاً عن قطع مصدر دخله الذي يعيش عليه، وهو ما يجعله يلجأ للقضاء لتعويضه عما يلُم به من أضرار.

إشكالية البحث:

تكمّن الإشكالية في غموض انتهاء الرابطة الوظيفية ونقص أحكامها القانونية، إذ لم يحدد المشرع العراقي حالات انتهاء الرابطة الوظيفية في قوانين التوظيف المتعاقبة على سبيل الحصر كما فعلت ذلك تشريعات الدول المقارنة، وإنما أحال بعض هذه الحالات إلى القوانين الخاصة وإلى القرارات التنظيمية، وهو ما يؤثر في ضمانات الموظف، ويمسّ بمركزه الوظيفي النظامي.

منهجية البحث:

تعدّ المنهجية محدداً لاتجاه الدراسة في عرضها مع المصادر العلمية للبحث، وصولاً للكشف عن حل للمشكلة التي من أجلها تمت دراسة الموضوع. لذا سيتم اعتماد المنهج التحليلي، من أجل الوصول إلى أفضل الحلول للمشكلة المتعلقة بموضوع البحث. كما سيتم اعتماد المنهج المقارن من خلال دراسة النصوص القانونية للدول محل المقارنة، وهي كل من مصر وفرنسا وتونس، وإبراز أوجه التشابه والاختلاف بين النصوص القانونية للوصول إلى نص قانوني سليم.

وفي سبيل بحث أكثر تفصيلاً لإلغاء الوظيفة العامة، سنتعرض لبحث هذا الموضوع من خلال تقسيم هذا البحث إلى مطلبين، سنقف على ماهية إلغاء الوظيفة العامة (المطلب الأول)، ونتعرض إلى الآثار المترتبة عن إنهاء خدمة الموظف بسبب إلغاء الوظيفة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ماهية إلغاء الوظيفة العامة

قد يختلف مدلول الصالح العام من وقت لآخر، لذا ينبغي تطور نظام المرافق العامة تبعاً لمتطلبات الصالح العام. وعليه فإنه لا يجوز للموظف أن يتمسك بوجود حق مكتسب في بقاء النظام المطبق وقت التحاقهم بالوظيفة، إذ لا بد من خضوعهم فوراً لكل التعديلات التي قد تطول نظامهم. وهذه التعديلات قد تصل إلى حد إمكان فصلهم إثر إلغاء الوظيفة أو إعادة تنظيم المرفق التابعين له، إذ أنه ليس في الحقيقة سوى تطبيق لمبدأ قابلية المرفق العام للتعديل في كل لحظة (سلامة ١٩٧٥، ٤٥٢).

وفي سبيل بحث هذا الموضوع، يتعين علينا أن نقسمه إلى فرعين، نبحث فيها مفهوم إلغاء الوظيفة العامة (الفرع الأول)، وشروط إنهاء خدمة الموظف بسبب إلغاء الوظيفة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم إلغاء الوظيفة العامة

عرف المشرع العراقي إلغاء الوظيفة كسبب من الأسباب المنهية لخدمة الموظف وتحديدًا في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، إذ نصت المادة (٣٣) منه على أن: "يستعين وزير المالية عند قيامه بمراقبة عدد الموظفين والمستخدمين بهيئة من المفتشين للتحقق عما يطلب إضافته من

الوظائف، وفي التحري عن الوظائف الزائدة، وعلى وزير المالية اتخاذ الإجراءات اللازمة لنقل الموظفين الزائدين في أية وزارة إلى دوائر أخرى أو إلغاء وظائفهم بمقتضى قانون الملاك".

وتكفلت المادة (٤١) من القانون المذكور بتنظيم وضع الموظف الملغاة وظيفته، فنصت على أنه: "إذا ألغيت وظيفة الموظف وتوفرت بتاريخ الإلغاء في الدائرة المنتسب إليها وظيفة شاغرة تماثل أعمالها أعمال وظيفته ومن درجته فيعتبر منقولاً إليها براتبه الحالي، وإذا كانت الوظيفة الشاغرة من درجة أدنى من درجته فيخير في قبولها أو عدمه، وفي حالة قبوله لها كتابةً يجب تعيينه لتلك الوظيفة".

وأحاط المشرع الموظف الملغاة وظيفته برعاية خاصة، فيما يتعلق باستحقاقه الحقوق المالية، إذ نص على استحقاق الموظف الملغاة وظيفته راتبه لغاية اليوم الذي يبلغ فيه بأمر الاستغناء عنه، إلا إذا كانت واجباته الوظيفية تستوجب إجراء التسليم فيسمح له بمدة مناسبة لهذا الغرض (المادة - ١٦ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ / ١٩٦٠). كما يمنح الموظف المنتهية خدمته بتنسيق الملاك رواتب الإجازات الاعتيادية التي يستحقها كاملة على ألا تتجاوز مدتها (١٨٠) يوماً تدفع له سلفاً فضلاً عن حقوقه التقاعدية التي يستحقها بموجب قانون التقاعد (المادة - ٤٥ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ / ١٩٦٠).

ويتضح من النصوص السابقة أن المشرع جعل من إلغاء الوظيفة سبباً من أسباب انتهاء خدمة الموظف، إذا تعذر للإدارة إسناد وظيفة شاغرة مماثلة لأعمال وظيفته. وهذا يعني أنه قيد السلطة التقديرية للإدارة في إنهاء خدمة الموظف بحجة إلغاء الوظيفة المسندة إليه، إلا في حالة عدم وجود وظيفة شاغرة في ملاك الدائرة وقت إلغاء الوظيفة.

أما في فرنسا، تقوم السلطة المختصة بإلغاء الوظيفة على مبدأ مفاده أن: "مصلحة الموظف لا يمكن أن تقف عقبة أمام مصلحة المرفق" (Rivero 1934, 134).

وقد أجاز المشرع الفرنسي إنهاء خدمة الموظف إذا ألغيت وظيفته، دائمة كانت أو مؤقتة. فقرر في المادة (١٣٤) من قانون رقم (١٩) أكتوبر لسنة ١٩٤٦ عدم جواز فصل الموظفين الخاضعين لأحكامه إلا وفقاً لما تقضي به قوانين خاصة بشأن الاستبعاد من الكوادر، كما اعتنق المشرع في القانون المذكور آنفاً للمرة الأولى فكرة التفرقة بين الوظيفة والدرجة واستلزم تثبيت الموظف على درجة حتى تسري بحقه أحكام القانون العام للموظفين (Venezia 1959, 122).

وقد سائر المشرع في نظام الموظفين الصادر بمقتضى الأمر رقم (٢٤٤) لسنة ١٩٥٩ الاتجاه الذي سجله في قانون التوظيف لسنة ١٩٤٦، إذ نص في الفقرة الثانية من المادة (٥١) منه على أنه: "...

لا يجوز فصل الموظفين إلا بمقتضى أحكام تشريعية بالاستبعاد من الكوادر تتضمن بصفة خاصة النص على شروط الاخطار السابق وتعويض ذوي الشأن".

كما قرر في المادة (١٢) من قانون ١٣ يوليو لسنة ١٩٨٣، بشأن حقوق والتزامات الموظفين، التشديد على فكرة الفصل بين الوظيفة والدرجة الوظيفية، المعمول بها في قانون التوظيف لسنة ١٩٤٦، بحيث لا يترتب على إلغاء الوظيفة المساس من حيث المبدأ بالدرجة التي يشغلها الموظف. واستثناءً من ذلك أجاز المشرع للإدارة فصل الموظف بسبب إلغاء الوظيفة إذا صدر قانون بتخفيض الوظائف وإلغاء الدرجات الوظيفية مما يترتب عليه فقد الموظف صفة الموظف (جاسر ١٩٩٦، ٤٧).

Art. 12 : " En Cas de suppression d'emploi, le fonctionnaire est affecté dans un nouvel emploi dans les conditions prévues par les dispositions statutaires régissant la fonction publique à laquelle il appartient".

وذهب رأي في الفقه الفرنسي إلى عدّ إلغاء الوظيفة إجراءً تنظيمياً داخلياً يجد سنده في تنظيم المرفق، ويتمخض عنه بالنسبة للموظف زوال صفته الوظيفية. وعلى وفق هذا الرأي، يجب التمييز بين إلغاء الوظيفة وآثارها. فقرار إلغاء الوظيفة يرتبط بالسلطة المخولة لرئيس المرفق، ولا يرد على هذه القاعدة استثناء إلا بالنسبة للمرافق التي تستدعي أهميتها وطبيعتها أن يكون تنظيمها الداخلي بقانون أو مرسوم. فتكون سلطته عندئذٍ مقيدة، على أن تسري خارج هذا الاستثناء القاعدة العامة التي بمقتضاها يكون القرار الذي يتضمن إلغاء وظيفة ما إثر إعادة تنظيم المرفق مجرد إجراء إداري يصدر بمقتضى السلطة التقديرية، لأنه لا يتضمن أي تعديل لمركز محدد قانوناً (Rivero 1934، 134).

وقد كان السائد في قضاء مجلس الدولة في فرنسا قبل صدور القانون الصادر في ١٩ أكتوبر لسنة ١٩٤٦ أن إلغاء الوظيفة العامة من الأسباب الشائعة لفصل الموظف، إذ كان ينظر إلى هذا الفصل على أنه من قبيل تدابير الإدارة الداخلية التي تجد سندها في ضرورة الاعتراف بسلطة تقديرية لصالح رئيس المرفق في التنظيم الذاتي لإدارته (سلامة ١٩٧٥، ٤٥٤).

ومن المبادئ التي استقر عليها مجلس الدولة في هذه المرحلة (قبل صدور قانون سنة ١٩٤٦)، أن يكون غرض إلغاء الوظيفة هو تنظيم المرفق العام (C.E 1916, 423)، وأن يكون إلغاء الوظيفة حقيقياً لا وهمياً، وأن يكون الفصل هو نتيجة إلغاء الوظيفة وليس السبب في إلغائها (C.E 1919, 257).

ولكن في المرحلة التي تلت صدور القانون المشار إليه سلفاً، تمكن مجلس الدولة الفرنسي من بسط رقابته على قرارات فصل الموظفين بسبب إلغاء وظائفهم. وأكد أنه حتى يكون قرار الفصل سليماً ومشروعاً يجب أن يكون إلغاء الوظيفة مؤكداً (C.E 1965, 213).

أما في مصر، تنتهي خدمة الموظف بإلغاء الوظيفة التي يشغلها. ويقصر القانون المصري هذا السبب من أسباب نهاية الخدمة على الوظيفة المؤقتة وحدها. وهي تنتهي بطبيعتها بانتهاء مدتها أو بإنجاز الهدف الذي أقيمت من أجله، وذلك لأن إنهاء خدمة الموظف الذي يشغل وظيفة مؤقتة نتيجة لإلغاء هذه الوظيفة أمراً متوقعاً من جانب الموظف الذي رتب أموره على هذا الأساس. أما إلغاء الوظيفة الدائمة، فإنه يمثل صدمة غير متوقعة بالنسبة للموظف الذي يضار في الغالب من جراء هذا الإلغاء من دون ذنب أو سبب من ناحيته (الحلو ١٩٩٦، ٣٤٩، ؛ القبيلات ٢٠٠٣، ٢٠٧).

وهذا لا يعني أن المشرع لم يعرف الفصل بسبب إلغاء الوظيفة الدائمة. فقد أشار المشرع إلى حالة الفصل بسبب إلغاء الوظيفة في المادة (١٠٧) من القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١، التي نصت على أن: "تنتهي خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لأحد الأسباب الآتية: ... الفصل بسبب إلغاء الوظيفة".

وتكفلت المادة (١١٣) من القانون المذكور ببيان تنظيم وضع الموظف الذي تلغى وظيفته، فنصت على أنه: "إذا ألغيت وظيفة الموظف وكانت هناك في ذات الوزارة أو المصلحة أو في غيرها من الوزارات والمصالح وظيفة أخرى خالية يلزم لشغلها توافر المؤهلات التي يتطلبها التعيين في الوظيفة الملغاة وجب نقل الموظف إليها بمرتبته متى كانت معادلة لهذه الوظيفة في الدرجة، فإن كانت أدنى منها فلا يعين الموظف فيها إلا إذا قبلها وتحسب أقدميته فيها بمراعاة المدة التي قضاها فيها".

وذهب د. سليمان الطماوي في تعليقه على نص المادة (١١٣) إلى أن الحكم الذي تضمنته يؤدي عملياً إلى عدم فصل الموظف الدائم الذي تلغى وظيفته (الطماوي ٢٠١٤، ٤٢٠).

وأحاط المشرع الموظف المفصول بسبب إلغاء الوظيفة برعاية خاصة فيما يتعلق بحقه في الحصول على معاش، فأفرد له حكماً خاصاً ورد بالمادة (١٤) من قانون المعاشات رقم (٥٠) لسنة ١٩٦٣ التي جاء فيها: "يستحق المنتفع معاشاً عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المحسوبة في المعاش عشرين سنة على الأقل. ومع ذلك فإذا كان انتهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة... فيستحق المنتفع معاشاً متى بلغت خدمته المحسوبة في المعاش خمس عشرة سنة على الأقل".

إلا أن المشرع المصري بدءاً من القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ قصر الفصل لإلغاء الوظيفة على الوظيفة المؤقتة، فقد نصت المادة (٧٧) منه على أنه: "تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية: ... إلغاء الوظيفة المؤقتة"، وذلك يعني إنه لا يترتب على إلغاء الوظيفة الدائمة فصل شاغلها من الخدمة.

وتابع المشرع المصري في قانون العاملين المدنيين رقم (٥٨) لسنة ١٩٧١ مسلكه في القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ في المادة (٧٠) منه، وبهذه الكيفية يكون المشرع قد أفصح عن رغبته في قصر هذه الحالة من حالات انتهاء الخدمة على شاغل الوظائف المؤقتة دون الدائمة. وكرر المشرع النص على الفصل لإلغاء الوظيفة المؤقتة في القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ (قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧-١٩٧٨).

والواضح من النصوص السابقة أن المشرع المصري لم يعد إلغاء الوظيفة الدائمة سبباً من أسباب انتهاء خدمة الموظف، بدءاً من قانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ وانتهاءً بقانون العاملين المدنيين رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، وهذا يعني أن المشرع أراد ألا يترتب عن إلغاء الوظيفة الدائمة فصل شاغلها من الوظيفة، وأراد أن تتصرف آثار إلغاء الوظيفة على الوظيفة المؤقتة، وعليه يعد إلغاء الوظيفة المؤقتة في مصر سبباً من أسباب انتهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة مؤقتة بقوة القانون بمجرد إلغاء الوظيفة المؤقتة.

يصدر قرار إلغاء الوظيفة عن الجهة المختصة باتخاذها بموجب التشريعات المعمول بها، وتكاد تتفق تشريعات الدول المقارنة على أن السلطة المختصة بإلغاء الوظيفة هي الجهة نفسها التي تملك سلطة التعيين مع بعض أوجه الاختلاف.

ففي العراق، ذكرنا أن المشرع عدّ إلغاء الوظيفة سبباً من أسباب انتهاء الخدمة في المرفق. وبموجب قانون الملاك رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠، نلاحظ أن المشرع جعل من مجلس الوزراء هو المختص بإلغاء الوظائف العامة، إذ جاء في المادة (٧) من القانون المذكور آنفاً أن: "لمجلس الوزراء حذف الوظائف الزائدة عن الحاجة من الملاك بناءً على اقتراح من وزير المالية يذكر فيه عنوان الوظيفة الزائدة واسم شاغلها".

ومن هذا النص، نلاحظ أن المشرع منح مجلس الوزراء الاختصاص بإلغاء الوظائف الزائدة عن الحاجة الفعلية كونه يمثل قمة الهرم الإداري في السلطة التنفيذية وصاحب الولاية العامة على أعمال الإدارة والأقدر على تنظيم المرافق العامة. وقد ربط المشرع قرار مجلس الوزراء بهذا الشأن باقتراح يصدر

عن وزير المالية يحدد فيه عنوان الوظيفة الزائدة واسم شاغلها، وذلك على أساس أن وزير المالية هو المسؤول عن عدد ودرجات جميع الوظائف في الوزارات كافة وفقاً لأحكام المادة (٣) من قانون الملاك. كما أن قانون الملاك في المادة (٢) منه قد جعل الوزير المختص في كل وزارة مسؤولاً عن إدارة وزارته بصورة اقتصادية فيما يتعلق بعدد الموظفين ودرجاتهم وضرورة توافر الكفاءة العالية فيهم بالنسبة للواجبات المناطة بهم.

ومن مجمل النصوص السابقة، نجد أن آلية إلغاء الوظائف العامة في العراق تكون على النحو الآتي:

١- يقوم كل وزير بمراقبة ملاك وزارته، والاطلاع على أعداد الموظفين لديه، ومدى حاجته لهم، فإذا وجد أن هناك فائضاً منهم يقوم بتحديد أعدادهم وأسماء وظائفهم.

٢- ترفع إلى وزير المالية على شكل اقتراح للتغيير في ملاك الوزارة، فيقوم وزير المالية كونه المسؤول عن عدد درجات جميع الوظائف في الوزارات كافة بتقديم اقتراح بذلك إلى مجلس الوزراء صاحب الاختصاص لإصدار القرار، بشأن إلغاء الوظائف الزائدة عن الحاجة في أي من الوزارات والدوائر. ويمكن القول إن حذف الدرجات الزائدة عن الملاك تكون نتيجة لإحداث تغيير في ملاكات الدوائر سواء بتغيير الهيكل التنظيمي للدائرة أو بدمجها بغيرها (الياس ١٩٨٤، ٢٥٠)، في إطار عمليات الإصلاح والتنظيم الإداري.

أما في فرنسا، يدخل إلغاء الوظيفة العامة ضمن إطار تنظيم المرفق العام، وأن الإدارة تملك إلغاء الوظائف العامة لغايات الإصلاح والتطور الإداري. ويعود اختصاص تنظيم المرافق العامة للسلطات القائمة على إدارتها، كون ذلك من وسائل رفع كفاءة وتحسين أدائها، لذلك يمنح رئيس المرفق سلطة تقديرية واسعة في التنظيم الذاتي للمرفق (Vincent 1966, 256).

وينطوي تنظيم المرفق العام عادةً على إعادة النظر في الهيكل التنظيمي من خلال إلغاء بعض الوحدات الإدارية أو دمجها مع بعضها بعضاً، وإلغاء بعض الوظائف الزائدة عن حاجة المرفق بعد التنظيم (القبيلات ٢٠٠٣، ٢٠٦).

وكانت السلطة المختصة في إلغاء الوظيفة في فرنسا في القانون الصادر عام ١٩٤٦ متمثلة بالوزير وفقاً لنص المادة (١٣٤). بيد أن الوضع مختلف في التشريع الحالي، إذ خول المشرع للسلطة المختصة بالتعيين مهام إلغاء الوظيفة العامة (الجابري ٢٠٠٧، ١٣٣).

أما في مصر، بيّنا سابقاً أن المشرع المصري قصر إلغاء الوظيفة كسبب من أسباب انتهاء الخدمة بالنسبة للموظف شاغل وظيفة مؤقتة، فلم يحدد بدوره الجهة المختصة بإلغاء الوظيفة العامة في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨.

لذا نستطيع القول، عملاً بالمبادئ العامة، أن الجهة المختصة بإلغاء الوظيفة في مصر هي الجهة القائمة على إدارة المرفق التي تدخل الوظيفة في ملاكه، على أساس إن إلغاء الوظائف العامة يندرج ضمن تنظيم المرافق العامة الذي يعد من صميم اختصاص إدارات هذه المرافق.

الفرع الثاني: شروط إنهاء خدمة الموظف بسبب إلغاء الوظيفة

توجد مجموعة من الشروط الواجب توافرها في قرار إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة العامة، لكي يكون القرار الإداري مشروعاً، وتخلّف أحد هذه الشروط أو عدم مراعاته يجعل من قرار إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة قابلاً للإبطال، وعرضه للطعن أمام القضاء الإداري.

ولإحاطة بهذه الشروط وجدنا من الضروري تقسيمها إلى اشتراط أن يكون إلغاء الوظيفة العامة حقيقةً (أولاً)، واشتراط أن يكون الغرض الحقيقي من إلغاء الوظيفة إعادة تنظيم المرفق وتحقيق الصالح العام (ثانياً)، واشتراط أن يكون إلغاء الوظيفة سابقاً عن قرار الفصل (ثالثاً)، وأخيراً اشتراط ألا يكون إلغاء الوظيفة بقصد فصل الموظف لأسباب تأديبية (رابعاً).

أولاً: اشتراط أن يكون إلغاء الوظيفة العامة حقيقةً

إن صدور قرار إداري بفصل موظف ما من الخدمة بسبب إلغاء وظيفته دون أن يكون هناك إلغاء حقيقي، فإن مثل هذا القرار يُعد معيباً بسبب مخالفته القانون لانتفاء الوجود الحقيقي للوقائع التي على أساسها صدر القرار الإداري (نحلة دت، ٩٦٧؛ كنعان ١٩٩٩، ٣٠٣).

فقد اشترط مجلس الدولة الفرنسي لكي يعد قرار فصل الموظف مشروعاً وجوب أن يكون إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها الموظف حقيقةً ومؤكداً. كما قضى أيضاً في قضية السيد (Le France) بقوله: "لما كان من الثابت من التحقيق أن السيد (Le France) قد حل محله في وظيفته كخبير عقب فصله بعدة أيام لإلغاء الوظيفة موظف آخر، ولما كانت الإدارة بفصلها السيد (Le France) بهذه الكيفية قد أقامت قرارها على واقعة مادية معدومة وأعطت أيضاً سبباً قانونياً معدوماً، عليه ينبغي إلغاء هذا القرار لمجاورة السلطة" (C.E 1926, 79).

كما قضت محكمة القضاء الإداري في مصر بذلك بقولها: " لا يجوز فصل الموظف لإلغاء الوظيفة، إلا إذا كان الإلغاء حقيقياً أو ضرورياً تقتضيه المصلحة العامة، ويجب نقل الموظف إلى وظيفة أخرى خالية مماثلة أو أدنى منها في نفس الوزارة والمصالح التابعة لها أو في الوزارات والمصالح الأخرى، ضمناً للموظف حتى لا تتعلل الحكومة بعدم وجود وظائف خالية مماثلة للوظيفة التي أُلغيت فإذا ثبت من وقائع الدعوى أن إلغاء الوظيفة لم يكن حقيقة اقتضتها المصلحة العامة، ... ونظراً لأن القرار الإداري يجب أن يكون مستنداً في الواقع إلى سبب صحيح، وأن يكون في حدود مقتضيات الصالح العام، فإذا ما جاوزت الإدارة هذا الحد وتكبت هذه الغاية وفصلت الموظف بدوافع أخرى لا تمت للمصلحة العامة بصلة كان قرارها منطوياً على الانحراف مشوباً بغيب إساءة استعمال السلطة ومخالفاً للقانون مما يعيبه ويبيطله" (حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٨١١ لسنة ٦ ق ، ٤٠٢ ؛ الطماوي ٢٠١٤ ، ٣٣٥).

وقضت المحكمة الإدارية العليا بقولها: "وأياً كان الأمر فإن انتهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة منوط بأن يكون هناك ثمة إلغاء حقيقي للوظيفة التي كان يشغلها الموظف، فلا يكون إلغاء الوظيفة مبرراً لإنهاء خدمة الموظف، إلا إذا أُلغيت وظيفته حقيقة.. فإذا كان ما تم لا يعدو أن يكون تعديلاً في نظامها القانوني والمالي مع الإبقاء عليها، فلا ينهض ذلك إلغاءً حقيقياً يُسوغ نقل الموظف لذلك السبب، لأن المعلول يدور مع العلة وجوداً وعدمًا " (حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم (٢٤٥) لسنة ٣ ق ، ١٩٥٩ ، ٧٩).

ولا يختلف الوضع في العراق عما هو عليه الحال في فرنسا ومصر من اشتراط وجوب أن يكون إلغاء الوظيفة حقيقياً مؤكداً لا صورياً. فإذا أصدرت الإدارة قراراً بإنهاء خدمة الموظف بسبب إلغاء الوظيفة دون أن يكون هناك إلغاء حقيقي، فإن قرارها في الاستغناء عنه كان غير مستند إلى أساس قانوني (قرار مجلس الانضباط العام رقم - ١٧ ١٩٣٥ : الايوبي ١٩٦٥ ، ٣١٧-٣١٩).

ثانياً: اشتراط أن يكون الغرض الحقيقي من إلغاء الوظيفة إعادة تنظيم المرفق وتحقيق الصالح العام
ينبغي أن يكون الغرض من إلغاء الوظيفة هو رفع كفاءة المرفق وتحسين أدائه من خلال إعادة تنظيمه بما للإدارة من سلطة تقديرية في هذا المجال. إلا أنه وفي جميع الأحوال يجب أن يكون استخدام الإدارة لسلطتها التقديرية في إلغاء الوظائف العامة لتحقيق المصلحة العامة لا لتحقيق مآرب أخرى. وفي هذا السياق، تذهب محكمة القضاء الإداري إلى أنه: " مما يجب التنبيه إليه بادئ الرأي أنه وإن كانت الإدارة تستقل بتقدير مناسبة إصدار قراراتها أي أن لها الحرية المطلقة في تقدير ملائمة إصدار القرار

الإداري من عدمه بمراعاة ظروفه ووزن الملابس المحيطة به، إلا أنه يجب أن يكون الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة وإلا شابه عيب إساءة استعمال السلطة" (حكم محكمة القضاء الإداري رقم ١٣٤ لسنة (١) ق ؛ عصفور دت، ٩٨).

وقد استقر مجلس الدولة الفرنسي على أن يكون الفصل نتيجة إلغاء الوظيفة وليس السبب في إلغائها (C.E 1910, 25 ؛ سلامة ١٩٧٥ ، ٤٦٢). كما مارس مجلس الدولة بصدد رقابته التحقق من الصلة القائمة بين إلغاء الوظيفة وإعادة تنظيم المرفق العام، فجاء في أحد أحكامه: " ثبت من التحقيق أن هذا التدبير كان نتيجة للإصلاح الذي أدخل في تنظيم المرفق" (C.E 1916, 141 ؛ القبيلات ٢٠٠٣ ، ٢١٥).

وقضى أيضاً بأنه: ".. ألغيت أو نقصت مختلف الخدمات البلدية المقابلة للوظيفة التي كان يشغلها السيد (Laussie) بسبب انتهاء الحرب، وأقر المجلس البلدي عقب الدراسة التي أجرتها لجنة المالية أن الوظيفة المذكورة غدت عبئاً غير مفيد للبلدية، وعند إعادة تنظيم مجموع المرافق المشتملة على خفض عدد الموظفين الذي أجري وقتذاك، أمكن إلغاء هذه الوظيفة من دون أن توجد ثمة مخالفة لقانون ٢٣ من أكتوبر سنة ١٩١٩ ولمرسوم ١٠ من مارس سنة ١٩٢٠ بشأن نظام مستخدمي البلديات، وفي مثل هذه الظروف فإن فصل المدعي الذي تم بمقتضى قرار العمدة لا يجوز النظر إليه بكونه منطوياً على عزل مقنع" (C.E 1926, 141 ؛ سلامة ١٩٧٥ ، ٤٦٤).

وقضت محكمة القضاء الإداري في مصر بالقول بأنه: " لا يجوز فصل الموظف لإلغاء الوظيفة، إلا إذا كان الإلغاء حقيقياً وضرورياً تقتضيه المصلحة العامة" (حكم محكمة القضاء الإداري رقم ١٨١١ ، ١٩٥٥ ، ٤٠٢).

ثالثاً: اشتراط أن يكون إلغاء الوظيفة سابقاً عن قرار الفصل

من غير الممكن أن يكون فصل الموظف سابقاً عن إلغاء الوظيفة. فالأصل أن يكون إلغاء الوظيفة سابقاً عن فصل الموظف وليس العكس. وفي هذا الاتجاه ذهب مجلس الدولة الفرنسي في قضية (Bourdet) إلى الإقرار بأنه: " ثبت من التحقيق أن مكافأة قد أدرجت على ميزانية ١٨٩٨ لمرتب حارس قروي، وإذا كان المجلس البلدي يملك إلغاء وظيفة حارس قروي عن سنة ١٨٩٩ كما فعل بمداولته بتاريخ ٤ من أغسطس سنة ١٨٩٨، فإن العمدة لم يستطع بموجب هذه المداولة أن يصدر قراره المؤرخ في ١١ أغسطس سنة ١٨٩٨ بإنهاء خدمات السيد (Bourdet) عقب انقضاء شهر، ومن ثم يتعين إلغاء هذا

القرار، لأنه تضمن فصل المدعي من عمله في تاريخ سابق على الإلغاء الفعلي للوظيفة " (C.E 1907, 752).

ومن ثم فإنه لا يجوز فصل الموظف من الوظيفة بحجة أن وظيفته ستلغى في الموازنة الجديدة، بل لابد من اعتماد الموازنة أولاً ثم إصدار قرار بفصل الموظف بعد ذلك (نده ١٩٧٢، ٢٠٤). ومن جانبه، أكد القضاء الإداري المصري ضرورة أن يسبق إنهاء خدمة الموظف إلغاء حقيقي للوظيفة، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بالحكم أن: "إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة مشروط بأن تقرر الجهة المختصة قانوناً إلغاء الوظيفة، ثم يصدر الوزير المختص قراراً بإنهاء خدمة العامل شاغل هذه الوظيفة" (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن ٩٣٤ لسنة ٣٠ ق ١٩٧٩، ١٧٥٣).

رابعاً: اشتراط ألا يكون إلغاء الوظيفة بقصد فصل الموظف لأسباب تأديبية

إن إنهاء خدمة الموظف لأسباب تأديبية له طريقه الخاص الذي حدده المشرع. وعادةً ما يحيطه بضمانات لابد للإدارة من مراعاتها. فإذا ما حاولت الإدارة التحايل على القانون والهروب إلى الطريق التأديبي لإنهاء الخدمة، فإن قرارها يكون غير مشروع، ويصبح الفصل باطلاً كما لو تقرر إلغاء الوظيفة بقصد التخلص من الموظف دون اتباع الإجراءات التأديبية المقررة قانوناً (سلامة ١٩٧٥، ٤٦٢). وفي هذا الصدد، يراقب مجلس الدولة الفرنسي الهدف من إلغاء الوظيفة. فإذا ثبت أن القصد من وراء ذلك عزل الموظف، فإنه يلغي قرار الفصل (C.E 1964, 403؛ القبيلات ٢٠٠٣، ٢١٦). وقضى أيضاً بوجود عزل مقنع، إذا كان إلغاء وظيفة حارس قروي والفصل مؤسساً على أسباب مستخلصة من تصرف الحارس كسوء خدمته أو اتجاهه السياسي (C.E 1888, 4).

المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن إنهاء خدمة الموظف بسبب إلغاء الوظيفة

تترتب عن إلغاء الوظيفة العامة، جملة من الآثار تتعلق بشاغل الوظيفة العامة، منها ما يتعلق بحقوقه المالية، ومستقبله الوظيفي، أو من حيث انتهاء خدمته نتيجة لإلغاء الوظيفة. وللوقوف أكثر على الآثار المترتبة عن إنهاء خدمة الموظف بسبب إلغاء الوظيفة، قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى ثلاث فروع، تتعلق على التوالي بأثر إلغاء الوظيفة على الحقوق المالية للموظف (الفرع الأول)، وأثر إلغاء الوظيفة على إنهاء خدمة الموظف (الفرع الثاني)، وأخيراً نستعرض أثر إلغاء الوظيفة على نقل الموظف إلى وظيفة أخرى (الفرع الثالث).

الفرع الأول: أثر إلغاء الوظيفة على الحقوق المالية للموظف

من العدالة منح الموظف الذي انتهت خدمته لأسباب لا دخل له فيها تعويضاً مالياً ليساعده في تدبير شؤونه وأفراد أسرته الذين يعيلهم، إلى حين إيجاد فرصة عمل أخرى تحقق له دخلاً مناسباً. وقد استقر مجلس الدولة الفرنسي على منح الموظفين المنتهية خدمتهم بسبب إلغاء وظائفهم في حالة انتفاء نص لائحي أو عقدي تعويضاً عن ذلك يتولى القاضي تحديد مقداره، على أن ينتج التعويض فرصة البحث عن عمل آخر (C.E 1903, 767).

كما قد يقضي القانون أحياناً بمنح تعويض عن الفصل في حالة إلغاء المرفق العام، كما هو الحال في المادة (٦٧) من قانون المالية الصادر في فرنسا بتاريخ ١٧/٤/١٩٠٦، وكذلك الحال في الأمر رقم (٢٤٤) لسنة ١٩٥٩ بمنح تعويض للموظفين الذين تلغى وظائفهم ويفصلون تبعاً لذلك (سلامة ١٩٧٥، ٤٦٧).

وقد حرص المشرع المصري على معاملة الموظفين المفصولين بسبب إلغاء وظائفهم في قانون المعاشات معاملة تفضيلية (سلامة ١٩٧٥، ٦٠٠؛ قانون المعاشات المصري رقم ٥٠ - ١٩٦٣). كما نص المشرع في قانون العاملين المدنيين رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ في المادة (٩٩) منه على أنه: " وفي حالة إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة المؤقتة يستحق العامل تعويضاً يعادل أجره إلى أن يتم إبلاغه بالقرار..".

وحرص المشرع العراقي على استحقاق الموظف الملغاة وظيفته راتبه لغاية اليوم الذي يبلغ فيه بالأمر، إلا إذا كانت واجباته الوظيفية تستوجب إجراء التسليم فيسمح له بمدة مناسبة لهذا الغرض (ف ٢ المادة - ١٦ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ - ١٩٦٠).

كما منح المشرع العراقي للموظف المنتهية خدمته بتنسيق الملاك رواتب الإجازات الاعتيادية التي يستحقها كاملة على ألا تتجاوز مدتها (١٨٠) يوماً تدفع له سلفاً فضلاً على حقوقه التقاعدية التي يستحقها بموجب قانون التقاعد (ف ١ المادة - ١٦ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ - ١٩٦٠).

الفرع الثاني: أثر إلغاء الوظيفة على إنهاء خدمة الموظف

بعد إلغاء الوظيفة، يتم فصل الموظف بصورة نهائية، ما لم توجد نصوص قانونية أو لائحية تقضي بنقله إلى وظيفة أخرى مماثلة. ويغادر الموظف المرفق العام نهائياً (الجابري ٢٠٠٧، ١٤٠).

وفي الواقع، يعد إنهاء خدمة الموظف بسبب إلغاء وظيفته من أخطر الآثار التي تواجه الموظف. لذلك يتعين على الإدارة قبل الإقدام على إنهاء خدمته نقله إلى وظيفة أخرى. فالموظف الملغاة وظيفته يجرّد من الوظيفة بصفة نهائية، ويغادر المرفق نهائياً ومن التاريخ الذي يحدده رئيس المرفق (C.E 1927, 334 : سلامة ١٩٧٥ ، ٤٦٥).

لم يجعل المشرع الفرنسي من إلغاء الوظيفة سبباً لإنهاء خدمة الموظف، إلا عندما يتعذر على الإدارة إسناد وظيفة أخرى للموظف الذي أُلغيت وظيفته.

ولقد رأينا أن المشرع المصري قصر إلغاء الوظيفة على الوظيفة المؤقتة، لذا فإن إنهاء خدمة الموظف الملغاة وظيفته في هذه الحالة يتحدد وفقاً لشروط العقد.

وفي العراق عدّ المشرع العراقي إلغاء الوظيفة سبباً من أسباب انتهاء خدمة الموظف، إذا تعذر توافر وظيفة شاغرة في تاريخ إلغاء الوظيفة (المادة - ٤١ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ / ١٩٦٠). لذا يمكن القول أن مصير الموظف في بقاءه بالخدمة من عدمه معلق على شغور وظيفة مماثلة لإعمال وظيفته الملغاة.

الفرع الثالث: أثر إلغاء الوظيفة على نقل الموظف إلى وظيفة أخرى

الأصل أن للموظف الذي تلغى وظيفته له الحق في شغل وظيفة مماثلة ومعادلة لوظيفته إذا كانت شاغرة. ولا يجوز للإدارة فصل الموظف أو إنهاء خدمته قبل هذا الإجراء الذي غالباً ما تشترطه النصوص القانونية (القانون المصري الملغى رقم (٢١٠). ١٩٥١؛ قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) / ١٩٦٠، المادة ٤١).

وقد نص المشرع الفرنسي في الفقرة (٤) من المادة (١٢) من اللائحة العامة لموظفي الدولة والجماعات الإقليمية الصادرة بالقانون رقم (٦٣٤) لسنة ١٩٨٣ على أنه: " في حالة إلغاء الوظيفة يُعين الموظف في وظيفة جديدة بالشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية التي تحكم الوظيفة العامة التي ينتمي إليها "، كما نصت المادة (٣٦) من اللائحة العامة بموجب القانون رقم (١٦) لسنة ١٩٨٤ في ١١ يناير ١٩٨٤ على أنه: " في حالة إلغاء الوظيفة يُعين الموظف في وظيفة أخرى في جهة عمله الأصلية وعند الاقتضاء يُعين مع اعتباره زائداً على العدد بصفة مؤقتة " (الجابري ٢٠٠٧ ، ١٤١-١٤٢).

ومما تجدر الإشارة إليه أن المشرع الفرنسي قرر في المادة (٩٧) من القانون رقم (٥٣) لسنة ١٩٨٤ الصادر في ٢٦ يناير ١٩٨٤ قضى بإنهاء ذلك الوضع إذا رفض الموظف الوظيفة المعروضة عليه ثلاث مرات أو بتخصيص وظيفة جديدة له، أو بانقضاء أجل مدته (القانون رقم-٥٣- ١٩٨٤) .

وقد استقر مجلس الدولة الفرنسي في هذا الشأن على أن الإدارة ملزمة بأن تبحث في المرفق عن عمل مكافئ للعمل الذي يشغله الموظف الذي أُلغيت وظيفته وتعرضه عليه إن وجد، وإلا فإن قرار فصله يكون مشوباً بعدم المشروعية (C.E 1984, 88) ، في حين عدّ مجلس الدولة الفرنسي فصل الموظف نتيجة لإلغاء الوظيفة التي يشغلها باطلاً في حالة وجود وظائف خالية معادلة لتلك التي أُلغيت (C.E 1962, 304).

وفي مصر، أجاز المشرع في ظل قانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ الفصل بسبب إلغاء الوظيفة. ولكنه ألزم في المقابل الإدارة بنقل الموظف إلى وظيفة أخرى في حالة وجود وظيفة خالية في الوزارة نفسها أو المصلحة أو في غيرها من الوزارات والمصالح التي بها وظيفة أخرى خالية يلزم لشغلها توافر المؤهلات التي يتطلبها التعيين في الوظيفة الملغاة، حيث يجب نقل الموظف إليها بمرتبته متى ما كانت معادلة لهذه الوظيفة في الدرجة، فإن كانت أدنى منها فلا يُعين الموظف فيها إلا إذا قبلها (م ١١٣ من القانون المصري رقم ٢١٠ ١٩٥١).

وفي هذا السياق، تذهب المحكمة الإدارية العليا إلى ضرورة نقل الموظف إلى وظيفة أخرى إذا أُلغيت وظيفته بالقول بأنه: " لا يجوز إنهاء خدمة الموظف ولا نقله إلا إذا حتمت ذلك ضرورة إلغاء وظيفته، ومع ذلك فإن أُلغيت الوظيفة وجب نقله إلى وظيفة مماثلة، فإن لم توجد ونقل إلى وظيفة أدنى، أُعيد إلى ما يماثل الوظيفة الأولى عند خلوها إلى آخر ما وفره القانون للموظف من ضمانات، فما كان يجوز نقل المدعية من وظيفتها في هيئة التدريس إلى مصلحة الآثار تحت ستار إلغاء إحدى وظائف التدريس بالوفر ما دامت إحدى هذه الوظائف الأربع كانت شاغرة فكان من الممكن لو أُريد الاقتصار على ثلاث وظائف فقط إلغاء الوظيفة الشاغرة فعلاً دون المساس بالمدعية أو بسائر مدرسي تلك المادة وهم وقتئذٍ ثلاثة فقط، ولكن الجامعة نقلتها إلى مصلحة الآثار بدون ضرورة ملجئة بحجة إلغاء الوظيفة بينما هي استعملت وظيفتها بعد ذلك لتعيين آخر فيها، يكون قرارها والحالة هذه قد قام على غير سبب صحيح ووقع مخالفاً للقانون " (١).

(١) ينظر: حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (٥٤٢) لسنة ٥ ق، جلسة ١٩٦٠/٢/٢٧، السنة (٥) ، ص ٤٨٤. أشار إليه: (الجابري ٢٠٠٧ ، ١٣٨-١٣٩).

وفي العراق، نصت المادة (٤١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ على أنه: " إذا أُلغيت وظيفة الموظف وتوفرت بتاريخ الإلغاء في الدائرة المنسب إليها وظيفة شاغرة تماثل أعمالها أعمال وظيفته ومن درجته فيعتبر منقولاً إليها براتبه الحالي، وإذا كانت الوظيفة الشاغرة من درجة أدنى من درجته فيخبر في قبولها أو عدمه، وفي حالة قبوله لها كتابةً يجب تعيينه لتلك الوظيفة".

والملاحظ من النص السابق أن المشرع العراقي لم يوجب نقل الموظف الملغاة وظيفته إلا إلى وظيفة تماثل أعمالها أعمال الوظيفة الملغاة في دائرته نفسها إذا وجدت من دون أن يوجب نقله الى وظيفة مماثلة في دوائر الدولة الأخرى. وكان يستحسن لو نص على ذلك حتى لا يجد الموظف نفسه على نحو مفاجئ وغير متوقع قد أنهيت خدمته لسبب لا يد له فيه.

الخاتمة

بعد أن انتهينا من بحث موضوع (أثر إلغاء الوظيفة العامة على انقضاء الرابطة الوظيفية) سنتناول الخاتمة في فقرتين، نخصص الأولى منها لأهم الاستنتاجات التي توصلنا من خلال البحث والدراسة في الموضوع، ونتناول في الفقرة الثانية منها أهم المقترحات، والتي سنجملها بالآتي:

أولاً: الاستنتاجات

١- إن التشريعات الوظيفية في الدول المقارنة محل هذا العمل عدت الوظيفة مهنة يلتحق بها الموظف منذ بداية حياته العملية، حتى إنهاء خدمته، وحددت له حقوقه وواجباته لضمان استقراره الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على تأمين سير المرافق العامة بانتظام وأطراد.

٢- إن انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة لتوافر سبب من أسباب انتهائها لا يعني تحلله تماماً من كل علاقة تجمعته مع الإدارة، فهناك مجموعة من الآثار المترتبة عن انتهاء الخدمة، منها ما يتعلق بالحقوق المالية وإعادة التعيين.

٣- تظهر السلطة التقديرية للإدارة في حالة إلغاء الوظيفة العامة. فغالباً ما يمنح المشرع الإدارة سلطة تقديرية في إلغاء الوظائف العامة. ومناطق هذه السلطة يكمن في وجود وظائف انتفت الحاجة إليها، لكن قد تسيء الإدارة استعمال هذه المكنة لتحقيق مآرب شخصية من خلال إنهاء خدمة الموظفين نتيجة لإلغاء وظائفهم.

٤- أن إنهاء الخدمة بسبب إلغاء الوظيفة في فرنسا والعراق يشمل الوظائف الدائمة، إذ لا يقتصر الوضع على إلغاء الوظائف المؤقتة كما الحال في مصر. كما أن إلغاء الوظيفة لا يعني حتماً إنهاء خدمة شاغلها، ففي فرنسا وتونس، يتعين البحث في المرفق عن عمل يعادل العمل الذي كان يشغله

الموظف الملغاة وظيفته، وفي العراق كفل القانون للموظف الملغاة وظيفته ونقله إلى وظيفة أخرى معادلة من ذات درجة وظيفته نفسها في الوحدة التي يعمل بها. أما في مصر ولأن الأمر يقتصر على الوظائف المؤقتة، فإن شروط العقد هي التي تحدد ما إذا كان إلغاء الوظيفة المؤقتة يؤدي تلقائياً إلى إنهاء خدمة شاغلها أم يوجب نقله إلى وظيفة أخرى.

ثانياً: التوصيات

- ضرورة تعديل النصوص القانونية الخاصة بالآثار المترتبة على إلغاء الوظيفة العامة، بحيث يؤدي إلغاء الوظائف العامة إلى خفض حقيقي لأعداد الموظفين لا إلى نقلهم إلى وظائف أخرى في دوائر متخمة بالموظفين أصلاً، لا سيما أن الإدارة تلجأ عادة إلى استحداث شواغر أو وظائف لمن ألغيت وظائفهم. وإذا كان هذا الأمر مقبولاً في السابق لعوامل إنسانية واجتماعية، فإنه غير مقبول في الوقت الحاضر، بعدما أصبح الهدف المباشر لإلغاء الوظائف العامة تقليل الإنفاق العام.

المصادر باللغة العربية

١. الايوبي، عبد الرحمن نورجان. ١٩٦٥. القضاء الإداري في العراق، بغداد: بدون دار نشر.
٢. الجابري، شهاب بن أحمد بن علي . ٢٠٠٧. انتهاء خدمة الموظف العام والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها. اطروحة دكتوراه. جامعة عين شمس. القاهرة.
٣. جاسر، بدرية . ١٩٩٦. قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي. كلية الحقوق. جامعة الكويت .
٤. حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن ٩٣٤ لسنة ٣٠ ق. جلسة ١٩٧٩/١٢/٨. مجموعة المبادئ التي أقرتها المحكمة في (١٥) عاماً (١٩٦٥-١٩٨٠).
٥. حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم (٢٤٥). ١٩٥٩/١٢/٥. لسنة ٣ ق، مجموعة المبادئ القانونية. السنة (٥). مبدأ رقم (١٢).
٦. حكم محكمة القضاء الإداري رقم (١٣٤) . لسنة (١) ق. السنة (٢)؛
٧. حكم محكمة القضاء الإداري رقم ١٨١١ . ١٩٥٥/٤/٧. لسنة ٦ ق. السنة ٩.
٨. حكم محكمة القضاء الإداري رقم ١٨١١. لسنة ٦ ق، السنة (٨).
٩. الحلو، ماجد راغب. ١٩٩٦. القانون الإداري. الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.
١٠. سلامة، وهيب عياد. ١٩٧٥. الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء . القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية.
١١. الطماوي، سليمان محمد. ٢٠١٤. قضاء التأديب، القاهرة : دار الفكر العربي.

١٢. عصفور، سعد & خليل، محسن. دت. القضاء الإداري. الإسكندرية: منشأة المعارف.
١٣. قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) . ١٩٦٠ . المادة (١٦). المادة (٤٥).
١٤. قانون العاملين المدنيين رقم (٤٧). ١٩٧٨. الفقرة (٨) من المادة (٩٤) .
١٥. القانون المصري رقم (٢١٠) . ١٩٥١. المادة (١١٣).
١٦. قانون المعاشات المصري رقم (٥٠). ١٩٦٣. المواد (١٤ و ٢٥) .
١٧. القانون رقم (٥٣) لسنة ١٩٨٤ . ٢٦ يناير ١٩٨٤ .
١٨. القبيلات، حمدي سليمان. ٢٠٠٣. إنقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب : دراسة مقارنة. ط١. عمان : دار وائل للنشر.
١٩. قرار مجلس الانضباط العام رقم ١٧ . ١٩٣٥.
٢٠. كنعان، نواف. ١٩٩٩ . القضاء الإداري في الاردن. ط١. بدون دار نشر.
٢١. نحلة، موريس. دت. شرح قانون الموظفين. الجزء الأول. بيروت : دار المنشورات الحقوقية.
٢٢. نده، حنا. ١٩٧٢. القضاء الإداري في الأردن، عمان: بدون دار نشر.
٢٣. الياس، يوسف. ١٩٨٤. المرجع العلمي في شرح قانون الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني. الطبعة الاولى، بغداد: مطبعة العمال المركزية.

المصادر باللغة الاجنبية:

1. Administrative Court Ruling No. 1811. 7/4/1955. For the year 6 Q. Year
2. Administrative Court Ruling No. 1811. For the year 6 Q., Year (8).
3. Al-Ayyoubi, Abdul Rahman Nourjan. 1965. Administrative Judiciary in Iraq, Baghdad: without publishing house.
4. Al-Helou, Majed Ragheb. 1996. Administrative Law. Alexandria: University Publications House.
5. Al-Jabri, Shihab bin Ahmed bin Ali. 2007. End of service of a public employee and judicial oversight of decisions issued regarding it. PhD thesis. Ain Shams University. Cairo.
6. Al-Qabilat, Hamdi Suleiman. 2003. Termination of the employment relationship in cases other than disciplinary action: A comparative study. 1st ed. Amman: Wael Publishing House.
7. Al-Tamawi, Suleiman Muhammad. 2014. Disciplinary Judiciary, Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
8. Asfour, Saad & Khalil, Mohsen. Dt. Administrative Judiciary. Alexandria: Manshaat Al-Maaref.
9. C.E, 18-3-1910. Barthélémy. Recueil Lebon.
10. C.E. 10/12/1984. Société Sabea. Recueil Lebon.
11. C.E. 10-2-1926. Laussie. Recueil Lebon.
12. C.E. 11-12-1903. Villenave. Recueil Lebon.

- 13.C.E. 15-7-1964. Dame Michel. Recueil Lebon.
- 14.C.E. 18-3-1919. Barthelemy. Recueil Lebon.
- 15.C.E. 2-12-1927. Derrieu. Recueil Lebon.
- 16.C.E. 27-1-1926. Le France. Recueil Lebon .
- 17.C.E. 31/3/1965. Dame Michel. Recueil Lebon.
- 18.C.E. 31/3/1965. Dame Michel. Recueil Lebon.
- 19.C.E. 3-11-1916. Pelabon. Recueil Lebon.
- 20.C.E. 5-8-1907. Bourdet, Recueil Lebon.
- 21.C.E. 9/5/1962. Commune de montfermeil. Recueil Lebon.
- 22.C.E.6-1-1888. Charmoille. Recueil Lebon.
- 23.Civil Service Law No. (24). 1960. Article (16). Article (45).
- 24.Civil Workers Law No. (47). 1978. Paragraph (8) of Article (94).
- 25.Egyptian Law No. (210). 1951. Article (113).
- 26.Egyptian Pensions Law No. (50). 1963. Articles (14 and 25).
- 27.General Disciplinary Council Decision No. 17. 1935.
- 28.Jasser, Badriya. 1996. Rules for ending service of a public employee in Kuwaiti law. Faculty of Law. Kuwait University.
- 29.Kanaan, Nawaf. 1999. Administrative Judiciary in Jordan. 1st ed. Without publishing house.
- 30.Law No. (53) of 1984. January 26, 1984.
- 31.Nahla, Maurice. Dt. Explanation of the Employees Law. Part One. Beirut: Dar Al-Mansurat Al-Huquqiya.
- 32.Nida, Hanna. 1972. Administrative Judiciary in Jordan, Amman: No publisher. 23. Elias, Yousef. 1984. The Scientific Reference in Explaining the Civil Service Law, Discipline and Civil Retirement. First Edition, Baghdad: Central Workers Press.
- 33.Rivero, Jean.1934. Les mesures d'ordre intérieur administratives.Essai sur les caractères de la vie intérieure des services publics. Sirey. Paris.
- 34.Ruling of the Administrative Judiciary Court No. (134). For the year (1) Q. Year (2);
- 35.Ruling of the Supreme Administrative Court in Appeal 934 for the year 30 Q. Session 8/12/1979. Set of principles approved by the court in (15) years (1965-1980).
- 36.Ruling of the Supreme Administrative Court in Case No. (245). 5/12/1959. For the year 3 Q, Set of Legal Principles. Year (5). Principle No. (12).
- 37.Salama, Wahib Ayyad. 1975. Dismissal without Disciplinary Method and Judicial Oversight. Cairo: Anglo-Egyptian Library.
- 38.Venezia, Jean Claude.1959. Le pouvoir discrétionnaire.L.G.D.J.. Paris.
- 39.Vincent, François .1966. Le pouvoir de décision unilatérale des autorités administratives, L.G.D.J..Bibliothèque de droit public. Paris.