

الرقابة القضائية على قرارات إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاءة

م.م نور علي كاظم

جامعة بغداد / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات

الملخص:

إنّ الرقابة القضائية على شرط الكفاءة التي يتم بمقتضاها يكون من خلال التحقق من أن الأداء الوظيفي يتم على النحو الذي حدده الأهداف والمعايير للكشف عن مواقع الضعف في الموظف العام للوصول إلى أكبر كفاءة ممكنة وإعطاء الأفراد الحق في الاعتراض على قرار تعيينهم لعدم الكفاءة الذي يعتبر من أهم الضمانات التي يمكن أن تمنح له في هذا الشأن، وبيان دور القضاء الإداري في النظر لقرارات إنهاء خدمة الموظف بسبب عدم الكفاءة الوظيفية حيث تعتبر من القرارات المنهية لخدمته بغير الطريق التأديبي. الكلمات المفتاحية: (الرقابة القضائية، خدمة الموظف، الكفاءة).

Judicial oversight of decisions to terminate public employee service for incompetence

Nour Ali Kazem

University of Baghdad / College of Physical Education and Sports Sciences for Girls

Abstract:

Judicial oversight of the competency condition under which it is carried out is through verifying that job performance is carried out in the manner specified by the objectives and standards, to uncover areas of weakness in the public employee, to reach the greatest possible efficiency, and to give individuals the right to object to the decision to appoint them due to lack of competency, which is considered one of the most important. The guarantees that can be granted to him in this regard, and an explanation of the role of the administrative judiciary in considering decisions to terminate an employee's service

due to functional incompetence, as it is considered one of the decisions that terminate his service through other than disciplinary means.

Keywords: (judicial oversight, employee service, efficiency).

المقدمة:

يلزم القانون الإدارة بإحترام إجراءات معينة قبل إتخاذ قرارها بإنهاء خدمة الموظف لعدم الكفاءة الوظيفية ، وتعد هذه الإجراءات ضمانات للموظف من تعسف الإدارة ، هي متباينة بحسب وضع الموظف ، إذ تتمتع الإدارة بسلطة واسعة في تقدير كفاية الموظف في مرحلة التجربة وتقل فيها ضماناته ، بينما تكون سلطته مقيدة في إنهاء خدمة الموظف المثبت ، أما شاغلي الدرجات الخاصة فتتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة في إنهاء خدمتهم وإعفائهم من مناصبهم ، وأن قرار إنهاء خدمات الموظف العام بسبب عدم الكفاءة يعتبر من القرارات المنهية لخدمات الموظف العام بغير الطريق التأديبي ، لذلك يحرص القضاء الإداري على فرض رقابته على هذه القرارات للتأكد من مشروعيتها ، وأن كانت هذه الرقابة تختلف في مداها باختلاف المرحلة التي يتم فيها إنهاء خدمات الموظف ، وتبعاً لذلك سيقسم هذا المبحث الى مطلبين ، المطلب الاول منه يتضمن الرقابة القضائية على قرار إنهاء الخدمة خلال فترة التجربة ، أما المطلب الثاني يبحث في الرقابة القضائية على قرار إنهاء الخدمة بعد تثبيت الموظف.

أهمية البحث:

تبرز أهمية الدراسة في إظهار دور الكفاءة كشرط لتولي الوظيفة العامة وأثرها البارز في تحقيق مبدأ المساواة لممارسة الوظيفة العامة ، من خلال إبراز دور الرقابة القضائية في حالة تعسف الإدارة في إتخاذ قرار التعيين ، وإعطاء الإدارة السلطة التقديرية في اعتماد ما تراه مناسب من وسائل الكشف عن الكفاءة وهذا ما يشكل تهديداً للموظف ولاسيما الموظف تحت التجربة .

أهداف البحث :

إن أساس الدراسة وهدفها هو إعتقاد مبدأ الكفاءة في تعيين الموظف العام وإستمراره بالوظيفة ، كما تتجلى أهداف الدراسة لبيان دور الرقابة القضائية في حال تعسف الإدارة في أستعمال صلاحيتها بعدم قبول تعيين المتقدم إليها ومنحه حق التظلم القضائي وبموجب نص المادة (٧) من قانون التعديل الثاني من قانون مجلس شورى الدولة رقم (١٠٦) لسنة ١٩٨٩ المعدل ، التي حددت أختصاصات المحكمة الإدارية في العراق وإظهار نطاق الرقابة القضائية على القرارات الصادرة بإنهاء خدمات الموظفين لهذا السبب .

منهجية البحث :

تعتمد الباحثة في دراستها المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن ، وسيتم دراسة هذا الموضوع في الأنظمة القانونية في كل من العراق وفرنسا ومصر والأردن ، وذلك لأن أوجه الشبه والاختلاف وما يتميز به نظام معين لا يمكن تداركه إلا في حالة مقارنة نظام معين بالأنظمة الأخرى .

المطلب الأول

الرقابة القضائية على قرار إنهاء الخدمة خلال فترة التجربة

تتباين سلطة الإدارة في إنهاء خدمات الموظفين لعدم الكفاءة الوظيفة بحسب طبيعة الإوضاع التي يكونون فيها ، وفي البداية لا بد من توضيح وبيان فترة التجربة ، وهي وضع الشخص قبل تثبيته في الوظيفة تحت الإختبار وذلك لمدة معينة من أجل الوقوف خلالها على صلاحيته للبقاء في الوظيفة .

يعد وفقاً للرأي الراجح فقهاً موظفاً عاماً ، إلا أن وضعه غير مستقر إلا بعد إنتهاء مدة التجربة وتثبيته في وظيفته ، كما أنه لا يتمتع بحقوق الخدمة المدنية جميعاً الممنوحة للموظف المثبت ، لأنه من المحتمل أن يفقد صفة الموظف إذا ما جرى الإستغناء عن خدماته لعدم إثبات مقدرته على إشغال الوظيفة المعهودة إليه .^(١)

والحكمة من وضع الموظف تحت التجربة هي التأكد من كفاءته الوظيفية وقدرته على القيام بوظيفته من خلال مراقبة أداء وسلوك وأخلاقيات الموظف العام ، ولا يثبت ذلك إلا بالعمل فعلياً في الوظيفة المعين فيها إبتداءً ، فإذا تأكدت الإدارة من كفاءة الموظف العام ثبتته في الوظيفة العامة وإلا فإن لها الإستغناء عنه وفقاً للقانون (٢).

وأن إلغاء الوظيفة من قبل الإدارة لا يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف الحائز على درجة وظيفية بل يتم نقل الموظف إلى وظيفة أخرى مع احتفاظه براتبه ودرجته الوظيفية في جميع الأحوال ، فالدرجة الوظيفية هي ملك للموظف الذي يشغلها حيث يعود إكتسابه لهذه الدرجة بعد تثبيته فيها من تاريخ صدور قرار تعيينه (٣).

ونص المشرع العراقي في المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ " ١- يكون عند تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية ، ويجب إصدار أمر تثبيته في درجته بعد إنتهائها إذا تأكدت كفاءته وإلا فتتمدد مدة تجربته ستة أشهر اخرى . ٢- يستغنى عن الموظف إذا تأكد لدائرته انه لا يصلح للعمل فيه خلال مدة التجربة المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة " .

وقد جاء في حكم مجلس الأنضباط العام العراقي بأن " موقف الموظف المعين تحت التجربة موقف وظيفي معلق ، يستقر بعد التثبيت " (٤).

ويوضع الموظف المعين لأول مرة في القانون المصري تحت التجربة لمدة ستة شهور من تاريخ تسلمه العمل ، حتى تتمكن الإدارة من تحديد صلاحيته بصورة فعلية وخلال المدة المقررة. (٥)

أما في الأردن فقد نصت المادة (٦٢/ أ) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ " يخضع الموظف المعين في الخدمة المدنية لمدة سنة تحت التجربة تبدأ من تاريخ مباشرته العمل في وظيفته ويتم تثبيته أو إنهاء خدمته في ضوء نتائج تقييم أدائه بعد إنتهاء مدة التجربة ، ويجوز إنهاء خدمته في أي مرحلة من مراحل التقييم في ضوء نتائج تقييم أدائه بقرار من المرجع المختص بالتعيين في كلتا الحالتين وفقاً للنموذج الذي يعده الديوان لهذه الغاية " .

وبما إن قرار إنهاء خدمة الموظف العام تحت التجربة من القرارات المنهية لابد أن يكون هناك جهة قضائية تنتظر في هذه القرارات ، ويكون للإدارة سلطة تقديرية في تقدير كفاية الموظف تحت التجربة لكنها ليست مطلقة بل هي مقيدة بعدم الإنحراف بها .^(٦)

ولهذا أجاز قانون الخدمة المدنية العراقية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ الناقد للموظف المستغنى عنه خلال مدة تجربة الاعتراض على قرار الإستغناء حيث نصت المادة (٥/١٤) من النظام المذكور " للموظف الذي يستغنى عنه بموجب هذه المادة أن يعترض على ذلك لدى مجلس الإنضباط العام خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغه بالأمر ويعتبر قرار المجلس بهذا الشأن قطعياً".

وللتبليغ أهمية كبيرة إذ يتوقف عليه إحتماب مدة الطعن بالقرار ، لذلك ينبغي أن يتحقق لدى الموظف العلم بقرار إنهاء خدمته .^(٧)

وتنقيد الإدارة في إختيار وقت إصدار قرار إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة وهي تكون خاضعة لرقابة القضاء الإداري فهي ملزمة بإصدار قرار الإستغناء عن الموظف بإنتهاء مدة التجربة الثانية ، أي بعد سنة وستة شهور المحددة في القانون ، وخلافه يترتب على سكوت الإدارة وإنهاء المدة المحددة عند الموظف مثبتاً في وظيفته ، ومن ثم يعد مخالفاً للقانون الصادر بإنهاء خدمة الموظف بعد إنتهاء مدة التجربة لأن الموظف أصبح بإنقضائها مثبتاً في وظيفته وهذا ما جاء في حكم مجلس الانضباط العام العراقي بأنه " يعد الموظف مثبتاً في وظيفته إذا صدر أمر الاستغناء عنه بعد تاريخ إنتهاء مدة التجربة الثانية " .^(٨)

ويعد الموظف الذي ألغى القضاء قرار الإستغناء عنه مثبتاً في وظيفته ، وبما أنه كان مهيناً للعمل فإنه يعد مستمراً في الوظيفة خلال مدة توفقه ما بين صدور قرار الإدارة بالإستغناء عنه وصدور حكم مجلس الإنضباط العام بإلغاء هذا القرار ، وهذا ما جاء في حكم مجلس الإنضباط العام العراقي " كما ألغى مجلس الإنضباط العام قرار الإدارة بالإستغناء عن خدمات الموظف لأن الإدارة أتخذته بعد أن ترتبت آثار قانونية على سكوتها وهي تثبيت الموظف في وظيفته " .^(٩)

ولا يجوز للإدارة عند إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة الإستناد إلى أسباب شخصية أو لأسباب لا علاقة لها بطبيعة الوضع تحت التجربة والغاية منها ، لذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي بعدم مشروعية فصل الموظف تحت التجربة بسبب وجود ضغط في عدد الموظفين ودون تطبيق القواعد المنصوص عليها وذلك لمصلحة أصحاب الدرجات بصدد هذا النوع من التدابير.^(١٠)

وفي مصر نجد أن جهة القضاء الإداري هي الجهة المختصة بالنظر في طلب الموظف المعين تحت التجربة بإلغاء قرار الإدارة الصادر بالإستغناء عن خدماته بعد مدة التجربة وهذا ما أشار إليه قانون مجلس الدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢ في المادة (١٠) منه التي قضت بأن " تختص محاكم مجالس الدولة بالفصل في المسائل الآتية : ٤- الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة بإحالتهم على المعاش أو الاستيداع أو بفصلهم بغير الطريق التأديبي " .^(١١)

أما في الأردن فقد نص المشرع الأردني صراحة على أن تقدير كفاءة الموظف تحت التجربة وإصدار قرار تثبيته يعد من اختصاص المرجع المختص بتعيين مثل هذا الموظف ، وتمتلك الإدارة سلطة تقديرية للإستمرار في الوظيفة التي يشغلها فيما أن الإدارة هي المهيمنة على تسير المرافق العامة بأنظام وإطراد والمسؤولة عن قيام الموظفين بأداء واجباتهم على أتم وجه ، فأن لها الحرية في إختيار من تراه مناسب لهذا الغرض ، وقد منح القضاء الإداري الجهات الإدارية المختصة سلطات واسعة في تقدير مدى كفاءة الموظف تحت التجربة لشغل الوظيفة العامة بشكل مستمر.^(١٢)

وكما قضت محكمة العدل العليا الأردنية بأنه " نجد أن المشرع قد أعطى للحكومة حق مراقبة الموظف الذي يعين لأول مرة تحت التجربة لمدة سنة وذلك لغاية التعرف على حسن أدائه لواجباته وسرعة تكيفه بالنسبة لمتطلبات الوظيفة التي عين فيها وإكتشاف صلاحيته لإستمرار في الخدمة أو الإستغناء عن خدماته " .^(١٣)

وخلاصة لما تقدم ترى الباحثة أن الحكمة من منح الإدارة هذه السلطة الواسعة في تقرير صلاحية الموظف تحت التجربة هي لتمكين الإدارة كونها مسؤولة عن ضمان سير المرافق العامة

بانتظام و إطراد و تقديم الخدمة للجمهور على أفضل وجه ، في إختيار من ترى فيه القدرة على مساعدتها في أداء هذه المهمة و إبعاد من تراه غير أهل لذلك ، لاسيما في ظل إقبال الأفراد المتزايد على شغل الوظائف الحكومية وفهم من هو أهل لذلك أو غير أهلاً بها ، ولا معقب عليها مادام أن قرارها قد تجرد من انحراف السلطة .

المطلب الثاني

الرقابة القضائية على قرار إنهاء الخدمة بعد تثبيت الموظف

قد يظن الموظف عند إجتيازه مدة التجربة بنجاح أصبح بمأمن من رقابة الإدارة وبحثها في مدى كفايته وقدرته على القيام بمهام وظيفته ، لكن شرط الكفاءة الوظيفية يبقى ملازم له طول فترة خدمته الوظيفية وفقدانه له يجعل بقاءه مضرراً بالمصلحة العامة ، فيكون من واجب الإدارة لضمان حسن سير المرفق العام وحسن أدائه الإستغناء عنه .

وأجاز المشرع العراقي إنهاء خدمة الموظف المثبت لعدم كفايته المهنية بموجب قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم ٥٥٠ لسنة ١٩٨٩ ، إذ أعطى للوزير ورئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة إختصاص إنهاء خدمة الموظف غير الكفوء ومنح الموظف المستغنى عنه مدة ثلاثة أشهر قبل الإنفكاك من الوظيفة وأجاز تعيينه مرة أخرى في دوائر الدولة والقطاع العام إذا توافرت فيه كافة المؤهلات والشروط اللازمة لإشغال الوظيفة ، ويلاحظ على القرار عدم نصه على إمكان الموظف المستغنى عنه الإعتراض على قرار إنهاء خدمته لعدم الكفاءة. (١٤)

لكن وفق المادة (١٠٠) من الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥ ، لا يمكن تحصيل أي قرار من إمكان الطعن فيه .

وتمتلك الإدارة أختصاصاً مقيداً بشأن إنهاء خدمات الموظف المثبت وذلك بهدف حمايته من تعسف الإدارة وشعوره بالأمان والإستقرار في ممارسة عمله ، بحيث إذا خرجت عن ذلك يكون قرارها معيباً وقابلاً للإبطال أمام القضاء الإداري .

وقد قيد المشرع الأردني سلطة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة بعد تثبيته ، وحصرها في حدود ضيقة والإعتماد على نتيجة التقرير السنوي حول كفاءة الموظف العام في أداء واجبه والنهوض بأعباء وظيفته .^(١٥)

وتختص محكمة العدل العليا الأردني بالنظر في حقوق الموظفين بالقرارات الصادرة بإنهاء خدماتهم بسبب عدم الكفاءة وعدّها من قبيل قرارات الفصل غير التأديبي .^(١٦)

وقد قضت محكمة العدل العليا الأردنية بأن " القرار الصادر بعدم تثبيت المستدعية في الخدمة الوظيفية لعدم كفاءتها وعدم اجتيازها الفحص الطبي المقرر وإن لم يكن قراراً صريحاً بالفصل ، إلا أنه ينطوي على هذا المعنى ، لأنه يستتبع الفصل حتماً ويقطع صلة الموظف بالوظيفة ، وعدم التثبيت هو إنهاء للعلاقة الوظيفية وهو بهذا المعنى قرار إداري نهائي ... " .^(١٧)

أما الموظفون من شاغلي الدرجات الخاصة فتتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة بشأن تعيينهم وعند إغنائهم من مناصبهم وإنهاء خدماتهم وتستمد الإدارة سلطاتها من ذلك كون هذه الفئة من الموظفين تعد أداة الحكومة في تنفيذ سياستها وبرامجها ، ونصت المادة (٢/٨) من قانون الخدمة المدنية العراقي المعدل رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ " بأن يكون التعيين أو إعادة التعيين بمرسوم جمهوري يصدر بناء على اقتراح من الوزير المختص وموافقة مجلس الوزراء فيما يخص الوظائف الآتية أ- الوظائف الخاصة ب- عميد ج- مدير عام د- مفتش عام هـ- وزير مفوض و- محافظ ز- مستشار مساعد " ، ووفقاً لذلك نص قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم ٥٨٨ لسنة ١٩٨٧ " على كل موظف بمستوى موظف عام فما فوق ينقرر نقله من وظيفته بسبب فشله في أداء واجباته ، يعاد بدرجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها قبل تعيينه بوظيفة مدير عام فما فوقدون حاجة إلى نص ذلك في قرار النقل " .

كما نص في قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٧٠) لسنة ١٩٨٨ " بأن فشل الوزير في تحقيق ما هو المكلف ضمن وزارته يحال إلى التقاعد براتب أقل بدرجة واحدة عن الراتب الذي يستحقه

أقرانه مو الموظفين حسب قانون الخدمة المدنية أو يعاد تعيينه موظفاً براتب يقل درجة واحدة عن إستحقاق أقرانه الموظفين بموجب القانون المذكور وبوظيفة لا تزيد على وظيفة مدير عام " .

أن تنزيل الدرجة الواردة في القرارين تعد عقوبة تأديبية ولا يصح أن تقابل عدم الكفاية المهنية المعبر عنها في القرارين بالفشل في القيام بواجبات الوظيفة ، وأما يجب أن تكون بناءً على إرتكابه ذنباً أو مخالفة تستوجب عقابه ، لان الكفاية مسألة نسبية وتتفاوت من موظف إلى آخر ، وكان الأولى بالمشرع أن يقرر إنهاء خدمة الوزير أو المدير العام الذي يفشل في تحقيق ما هو مكلف به أو قصر في أداء واجباته ، أما إذا كان الفشل نتيجة لإرتكابه مخالفة أو ذنب فإنه يستحق عنه العقاب .

ويراعي المشرع المصري في تحديد الوظائف العليا الفئة التي بلغها الموظف ومقدار الربط المالي السنوي لها وأجاز إنهاء خدماتهم بغير الطريق التأديبي وفقاً لقانون رقم (١٠) لسنة ١٩٧٢ والذي حدد حالات فصل الموظف شاغل الوظيفة العليا بقرار من رئيس الجمهورية بناءً على تنسيب من الوزير المختص إذا فقد الثقة والإعتبار أو الصلاحية للوظيفة التي يشغلها لغير الأسباب الصحية أو أخل بواجبات الوظيفة من شأنه الاضرار الجسيم بالإنتاج أو بالمصلحة الإقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة أو القيام بأعمال تمس أمن الدولة وسلامتها.^(١٨)

وحدد نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وظائف الفئة العليا وتتكون من مجموعتين وتنتهي خدمات شاغلي وظائف المجموعة الأولى بقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب رئيس الوزراء وبقرار من مجلس الوزراء بناءً على تنسيب الوزير المختص بالنسبة لشاغلي وظائف المجموعة الثانية على أن تقترن هذه القرارات بالإرادة الملكية السامية.^(١٩)

ويلاحظ أن المشرع الأردني لم يحدد أسباب إنهاء خدمة شاغلي الوظائف العليا ولم يلزم الإدارة بتسبب قراراتها على عكس المشرع المصري الذي أشرت أيضاً ضرورة سماع أقوال الموظف ووجوب إطلاع على ملفه قبل صدور قراراً يفصله بغير الطريق التأديبي ويكون بذلك أعطى الموظف ضمانات أكبر من غيره لأنه أتاح للقضاء الرقابة على أسباب القرار ومدى خطورة الوقائع التي إستندت إليها الإدارة في قرار الفصل.^(٢٠)

وتعد القرارات الصادرة بإنهاء خدمات الموظف بعد التثبيت من القرارات الإدارية التي تقبل الطعن أمام القضاء تأكيداً لما تضمنته المادة (١٠٠) من الدستور العراقي الدائم لسنة ٢٠٠٥ والتي منعت تحصيل أي قرار من الطعن فيه ، وبذلك أصبح حظر تحصيل القرارات الإدارية من الطعن مبدأً دستورياً لا تجوز مخالفته .

وتتقيد سلطة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف المثبت لعدم الكفاءة الوظيفية بموجب إحترام العديد من الإجراءات التي ينص عليها القانون على إتباعها ويراقب القضاء الإداري مدى إحترام الإدارة لهذه الإجراءات ، وأستقر قضاء محكمة العدل العليا في الأردن بهذا الشأن على التمييز بين مرحلتين مرحلة خالية من الضمانات القانونية وهي المرحلة التي يكون الموظف فيها موظفاً تحت التجربة وتكون سلطة الإدارة فيها مطلقة لم توضع لها قيود أو ترسم لها إجراءات ، ومرحلة أخرى يتمتع بها الموظف بضمانات قانونية وهي المرحلة التي تلي مدة التجربة وفيها تكون سلطة الإدارة مقيدة ولا يمكن ممارستها إلا بإتخاذ إجراءات معينة والتحقق من توافر شروط محددة .^(٢١)

وتترتب بعض القوانين نتائج عديدة على النتائج السيئة للتقارير السنوية التي ترفع عن الموظف والتي تعد أهم معيار يمكن أن تستند اليه الإدارة في الكشف عن مدى كفاية الموظف نحو أن يكون تقدير الموظف رديء بشكل متكرر أو أن يؤجل ترفيعه لأكثر من مرة بالدرجة نفسها إذ يعد ذلك دليلاً على ضعف كفاءة الموظف ، ومن هذه النتائج إنهاء خدمة الموظف المعني أو نقله إلى وظيفة أخرى ولما كان الوضع كذلك فانه من الضروري ان يطلع الموظف على ملفه إذا كان ضعيفاً لمنحه الفرصة لتحسين أدائه قبل إتخاذ إي قرار بإنهاء خدمته ، عملاً بمبدأ الدفاع عن النفس ضد قرار فصله لعدم الكفاءة الوظيفية .^(٢٢)

كما أن القانون قد يلزم الإدارة قبل إتخاذها قراراً بإنهاء خدمة الموظف لعدم كفاءته الوظيفية محاولة إستيعابه أو نقله إلى وظيفة أخرى تناسب كفاءته وإستعداداه ودرجته الوظيفية ، وإذا أستمر أدائه بالتردي يكون للإدارة الحق بإنهاء خدمته لعدم الكفاءة ، ولا يدخل قرار الإدارة بفصل الموظف

لعدم الكفاءة الوظيفية حيز النفاذ بموجب القانون الفرنسي إلا بعد عجز الإدارة عن استيعاب الموظف وإعادة تصنيفه في وظائف أخرى ، وإذا أخفقت في ذلك يصبح قرارها نافذاً. (٢٣)

ويراقب القضاء الإداري السبب الذي أستندت إليه الإدارة فيتحقق من الوجود المادي للوقائع وصحة تكييفها القانوني ، إذ يتأكد من عجز الموظف وعدم كفاءته في القيام بالأعمال المكلف بها كافة ، ومن ذلك ألغى مجلس الدولة الفرنسي قرار الإدارة بفصل الموظف لعدم الكفاءة ، لأنه أستند في الواقع على أسباب أخرى تمثلت في اشتراك الموظف المعني في إضراب ولهذا يعد القرار غير مشروع. (٢٤)

وتؤكد المحكمة الإدارية العليا في مصر بأن القرار الصادر بفصل الموظف لضعف كفاءته الوظيفية ليس جزاءً تأديبياً يتعين توقيعه على الموظف الذي يقدم عنه تقريران بتقدير ضعيف ولو زالت عنه حالة ضعف الكفاءة قبل صدوره ، بل يتعين أن يكون هذا السبب قائماً من وقت طلب إصدار القرار إلى أن يصدر فعلاً فإذا زال قبل ذلك أمتنع إصدار القرار. (٢٥)

أما قرارات إنهاء خدمات الموظفين من أصحاب الدرجات الخاصة فهي بصفتها قرارات إدارية فإنها تخضع لرقابة القضاء الإداري غير أن مدى الرقابة عليها تختلف عن تلك الخاصة بالموظفين الإعتياديين فضلاً عن إختلاف النصوص القانونية المنظمة لها ، وترتكز رقابة القضاء الإداري في مثل هذه القرارات على أركان القرار الإداري التي تتمتع الإدارة فيها بسلطة مقيدة كما في ركني الإختصاص والشكل أو عندما يكون القرار مسبباً عندها يتاح للقاضي رقابته. (٢٦)

وتدخل قرارات إنهاء خدمة موظفي الفئة العليا في الأردن ضمن أختصاص محكمة العدل العليا مثل سائر قرارات الإدارية الصادرة بحق الموظفين العموميين. (٢٧)

ويترتب على صدور قرار بإنهاء خدمة الموظف لعدم كفاءته الوظيفية إنفصام صلته بالإدارة نهائياً ، غير أن ذلك لا يمنع إعادة تعيين الموظف من جديد على أن يخضع للشروط العامة اللازمة لإشغال الوظيفة العامة عند التعيين لأول مرة ، كما أن ذلك لا يخل بحق الموظف في الحصول على الراتب التقاعدي أو المكافأة وفقاً للقانون. (٢٨)

وخلاصة لما تقدم ترى الباحثة أن الإدارة تكون سلطتها مقيدة في إنهاء خدمة الموظف المثبت بعدم الكفاءة الوظيفية إذ يفرض القانون على الإدارة إتباع إجراءات معينة قبل إتخاذها قراراً بذلك نحو إطلاعها على تقارير تقييم أدائه الضعيف وأن تحاول إسناد وظيفة أخرى إليه تتناسب كفاءته ، وخلافه تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية في إنهاء خدمة أصحاب الدرجات الخاصة بالنظر لطبيعة هذه الوظائف .

الخاتمة:

تناولت الباحثة في هذه الدراسة الرقابة القضائية على قرارات إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاءة على أهمية الرقابة القضائية على شرط الكفاءة لتولي الوظيفة العامة من خلال دور القضاء الإداري في حالات الطعن في قرارات تعيين الموظف لعدم كفاءته الوظيفية ، والرقابة القضائية على قرارات إنهاء خدمة الموظف تحت التجربة والموظف المثبت .

وتفرض الرقابة القضائية على الكفاءة بإعتبارها شرط أساسي لتولي الوظيفة العامة لحماية حقوق الأفراد وحررياتهم من تعسف الإدارة ، حيث لن تصان هذه الحقوق إلا بوجود قضاء مستقل في مواجهة الإدارة العامة .

وتتباين سلطة الإدارة في إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاءة الوظيفية فيما لو كان تحت التجربة أو مثبتاً ، ولأهمية هذه الوسيلة في إنهاء الرابطة الوظيفية أسبغ التشريع والقضاء بعض الضمانات التي من شأنها أن تكفل عدم إنحراف الإدارة بسلطتها وتحقيق الحماية للموظف من الفصل التعسفي.

الهوامش:

^١ - شحاته ، موسى ، عدم الكفاية المهنية بأعتبارها سبباً من أسباب الفصل من الوظيفة العامة ، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون ، جامعة الإمارات العربية ، العدد ٢٣ ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٥٣ ، ٣٥٥ .

^٢ - حميد ، محمود عبد علي ، مرجع سابق ، ص ٣٢٢ .

^٣ - حبيش ، فوزي ، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، ط٤ ، مطبعة صادر ، بيروت ، ٢٠٠٨ ، ص ٣٧ .

^٤ - حكم مجلس الانضباط العام العراقي ، رقم ٧١/٥٦ ، بتاريخ ١٩٧١/٤/٢١ .

- ٥- القبيلات ، حمدي سليمان ، إنقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب ، دراسة مقارنة ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٣ ، ص ١٠٠ .
- ٦- سلامة ، وهيب عياد ، الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء ، دراسة مقارنة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، بلا سنة نشر ، ص ٥٣٦ .
- ٧- كنعان ، نواف ، القانون الإداري ، مرجع سابق ، ص ٢٠٣ .
- ٨- حكم مجلس الانضباط العام العراقي ، رقم ١٨٧ / ١٩٧٩ ، نقلاً عن الجبوري ، ماهر صالح ، سكوت الإدارة العامة في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، مجلة العلوم القانونية ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، المجلد ١٠ ، العدد ٢ ، ١٩٩٤ ، ص ١٠٠ .
- ٩- حكم مجلس الانضباط العام العراقي ، رقم ٨٢ / ٤٠ ، ١٩٨٢ ، نقلاً عن المرجع السابق ، ص ١٠٢ .
- ١٠- عبد الله ، عبد الغني بسيوني ، القضاء الإداري ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٩٧ ، ص ٧ .
- ١١- حميد ، محمود عبد علي ، مرجع سابق ، ص ٥٢٤ .
- ١٢- البداح ، مبارك البداح ، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة ، دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون الكويتي ، رسالة ماجستير ، مقدمة إلى كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، ٢٠١١ ، ص ١١٥ .
- ١٣- قرار محكمة العدل العليا الأردنية ، رقم ٢٠٠٨ / ١١٢ .
- ١٤- حكم مجلس قيادة الثورة (المنحل) ، ١ / ٢٩ / ١٩٩٤ ، منشور في جريدة الوقائع العراقية ، عدد ٣٢٧٣ ، في ١٨ / ٩ / ١٩٨٩ .
- ١٥- البداح ، مبارك البداح ، مرجع سابق ، ص ١١٩ .
- ١٦- القبيلات ، حمدي سليمان ، إنقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب ، مرجع سابق ، ص ١٣٤ .
- ١٧- قرار محكمة العدل العليا الأردنية ، رقم ٩٧ / ١٩٧ ، تاريخ ٣٠ / ١١ / ١٩٩٧ ، منشورات مركز عدالة .
- ١٨- مهدي ، غازي فيصل ، التعيين في الوظائف العليا ، بحث منشور في مجلة جامعة النهدين ، المجلد ٣ ، العدد ٤ ، ١٩٩٩ ، ص ١٢٩ .
- ١٩- محمد ، شهلاء سليمان ، إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية ، مجلة الدفاتر السياسية والقانون ، عدد ١٣ ، ٢٠١٥ ، ص ١٤٥ .
- ٢٠- محمد ، شهلاء سليمان ، مرجع سابق ، ص ١٤٦ .
- ٢١- حكم محكمة العدل العليا الأردنية ، رقم ٩٤ / ٢٥ ، تاريخ ٢٨ / ٢ / ١٩٩٤ ، منشور في مجلة المحامين الأردنيين .
- ٢٢- محمد ، صائب مجبل ، محاضرات في قانون الخدمة المدنية ، مطبعة مديرية وزارة التربية ، بغداد ، ١٩٧٧ ، ص ٦٥ .

- ٢٣- كنعان ، نواف ، مرجع سابق ، ص ١٣٩ .
- ٢٤- شحاته ، موسى ، مرجع سابق ، ص ٣٦٥ .
- ٢٥- حكم المحكمة الإدارية العليا ، ١٩٥٨/٣/١ ، س ٣ ، نقلاً عن الطماوي ، سليمان ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٧٩ ، ص ٣٦٦ .
- ٢٦- محمد ، شهلاء سليمان ، مرجع سابق ، ص ١٤٩ .
- ٢٧- شحاته ، موسى ، مرجع سابق ، ص ٣٦٩ .
- ٢٨- محمد ، شهلاء سليمان ، مرجع سابق ، ص ١٤٩ .

المصادر والمراجع:

- ١- القباني ، بكر ، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية ، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ١٩٨٢
- ٢- شحاته ، موسى ، عدم الكفاية المهنية باعتبارها سبباً من أسباب الفصل من الوظيفة العامة ، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون ، جامعة الإمارات العربية ، العدد ٢٣ ، ٢٠٠٥
- ٣- حميد ، محمود عبد علي ، المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة ، بحث منشور في مجلة الحقوق ، الجامعة المستنصرية ، العدد ٩ ، ٢٠١٠ .
- ٤- حبيش ، فوزي ، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين ، ط٤ ، مطبعة صادر ، بيروت ، ٢٠٠٨ ، ص ٣٧ .
- ٥- القبيلات ، حمدي سليمان ، إنقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب ، دراسة مقارنة ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٣
- ٦- سلامة ، وهيب عياد ، الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء ، دراسة مقارنة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، بلا سنة نشر
- ٦- كنعان ، نواف ، النظام القانوني لتقييم أداء الموظفين ، دراسة مقارنة و تطبيقية في الأردن، مجلة إبحاث اليرموك ، المجلد ١٤ ، عدد ٤ ، ١٩٩٨ .

- ٧- حكم مجلس الانضباط العام العراقي ، رقم ١٨٧ / ١٩٧٩ ، نقلاً عن الجبوري ، ماهر صالح ، سكوت الإدارة العامة في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، مجلة العلوم القانونية ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، المجلد ١٠ ، العدد ٢ ، ١٩٩٤
- ٨- عبد الله ، عبد الغني بسيوني ، القضاء الإداري ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٩٧
- ٩- البداح ، مبارك البداح ، إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عدم الكفاءة ، دراسة مقارنة بين القانون الأردني والقانون الكويتي ، رسالة ماجستير ، مقدمة إلى كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، ٢٠١١ .
- ١٠- مهدي ، غازي فيصل ، التعيين في الوظائف العليا ، بحث منشور في مجلة جامعة النهريين ، المجلد ٣ ، العدد ٤ ، ١٩٩٩
- ١١- محمد ، شهلاء سليمان ، إنهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية ، مجلة الدفاتر السياسية والقانون ، عدد ١٣ ، ٢٠١٥
- ١٢- محمد ، صائب مجبل ، محاضرات في قانون الخدمة المدنية ، مطبعة مديرية وزارة التربية ، بغداد ، ١٩٧٧ ،
- ١٣- حكم مجلس قيادة الثورة (المنحل) ، ١٩٩٤/١/٢٩ ، منشور في جريدة الوقائع العراقية ، عدد ٣٢٧٣ ، في ١٨ / ٩ / ١٩٨٩
- ١٤- قرار محكمة العدل العليا الأردنية