



وقائع مؤتمر الإمام الحسين
عليه السلام في كربلاء
الديواني السنوي للسياحة

الجزء الخامس



لدار القرآن الكريم في العتبة الحسينية المقدسة

BP133.7 .A44 .M88 2026

ISBN: 9789922778365

مؤتمر الإمام الحسين عليه السلام الدولي السنوي المنعقد بعنوان: أثر أمير المؤمنين عليه السلام القرآني في مدونات المسلمين السادس (٦-٥/٢/٢٠٢٥ : كربلاء، العراق).

وقائع مؤتمر الإمام الحسين عليه السلام الدولي السنوي السادس المنعقد بعنوان: أثر أمير المؤمنين عليه السلام القرآني في مدونات المسلمين : قراءة في المنهج والادوات / أقامه قسم دار القرآن الكريم التابع للعتبة الحسينية المقدسة بالتعاون مع كلية العلوم الإسلامية - جامعة كربلاء ورابطة التدريسيين التربويين بتاريخ (٥-٦/٢/٢٠٢٥) - الطبعة الأولى - كربلاء، العراق : العتبة الحسينية المقدسة، قسم دار القرآن الكريم، ٢٦/٢٠٢٦ م / ١٤٤٧ هـ. ٥ مجلد ؛ ٢٤ سم. - (العتبة الحسينية المقدسة؛ ١٧٦٣)، (قسم دار القرآن الكريم؛ ٤٧).

يتضمن ارجاعات ببليوجرافية.

١. علي بن أبي طالب عليه السلام الإمام الأول، ٢٣ قبل الهجرة - ٤٠ للهجرة - في القرآن - مؤتمرات.
٢. علي بن أبي طالب عليه السلام الإمام الأول، ٢٣ قبل الهجرة - ٤٠ للهجرة - أثره في تفسير القرآن وعلومه - مؤتمرات.
٣. حديث (علي مع القرآن) - دراسة.
٤. الإسلام والسياسة - مؤتمرات.
٥. السياسة الاقتصادية (الإسلام) - مؤتمرات.
٦. الإسلام وعلم الاجتماع - مؤتمرات.
٧. الإسلام والطب. أ. العتبة الحسينية المقدسة (كربلاء، العراق). دار القرآن الكريم. ب. العنوان. تمت الفهرسة قبل النشر في شعبة نظم المعلومات التابعة لقسم الشؤون الفكرية والثقافية في العتبة الحسينية المقدسة.

239,3063

م ٣٥٩ مؤتمر الإمام الحسين عليه السلام الدولي (٦: ٢٠٢٦: كربلاء)
وقائع مؤتمر الإمام الحسين عليه السلام الدولي السنوي السادس المنعقد بعنوان أثر أمير المؤمنين عليه السلام القرآني في مدونات المسلمين : قراءة في المنهج والادوات / مؤتمر . ط ١ - كربلاء:
دار القرآن الكريم، ٢٠٢٦، الجزء الخامس، (٥٨٠ صفحة)، ٢٤ سم.
١. الإمام الحسين بن علي عليه السلام - الإمام الثالث - مؤتمرات .
م. العنوان.

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد: (٢٠٤٥) - لسنة ٢٠٢٦ م

الإخراج الفني: أحمد حامد الفتلاوي

وقائع مؤتمر إمام الحسين
الدولي السنوي السادس عشر

المنعقد بعنوان

أثر أمير المؤمنين عليّ القرآني في مدونات المسلمين

قراءة في المنهج والأدوات

وتحت شعار لن يفترقا

علي مع القرآن والقرآن مع علي

أقامه قنصل دار القرآن الكريم التابع للعتبة الحسينية المقدسة
بالتعاون مع كلية العلوم الإسلامية - جامعة كربلاء ورابطة التمدن الحسينيين

وذلك بتاريخ (٥-٦/٢/٢٠٢٥)



جامعة كربلاء/ السيد مساعد رئيس الجامعة للشؤون العلمية المحترم

م/ مؤتم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إشارة الى كتابكم ذي العدد (ع/ش.ع/ ٣٠٩) في (٢٠٢٥/١/٢١) ومرفقه الاوليات الخاصة بمؤتم جامعتكم الموسوم (أثر امير المؤمنين علي (عليه السلام) القرآني في مدونات المسلمين - قراءة في المنهج والادوات) والمزمع انعقاده للمدة (٢٠٢٥/٢/٦-٥) ، وبالنظر لاستيفانكم المتطلبات المشار اليها ضمن الضوابط الخاصة بإقامة المؤتمرات التي تم اعصامها بموجب كتابنا المرقم بالعدد (ب ت٥٣٥٩/٢) في (٢٠٢٣/٦/٢١) ، بشأنه حصلت الموافقة على إقامة المؤتمر اعلاه.

... مع التقدير

أ.د. لبنى خميس مهدي

المدير العام لدائرة البحث والتطوير

٢٠٢٥/ ١ / ٢٩

نسخة منه الى //

- مكتب الوزير/ للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير
- مكتب وكيل الوزارة لشؤون البحث العلمي/ للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير
- دائرة البحث والتطوير/ مكتب المدير العام/ للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير
- دائرة البحث والتطوير / قسم التنسيق والتعاون العلمي/شعبة المؤتمرات / مع الاوليات.

م.م. مروه ١/٢٨



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المقدمة:

الْحَمْدُ لِلَّهِ النَّاشِرِ فِي الْخَلْقِ فَضْلَهُ، وَالْبَاسِطِ فِيهِمْ بِالْجُودِ يَدَهُ، نَحْمَدُهُ فِي جَمِيعِ أُمُورِهِ، وَنَسْتَعِينُهُ عَلَى رِعَايَةِ حُقُوقِهِ، وَنَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ غَيْرُهُ، وَأَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ، أَرْسَلَهُ بِأَمْرِهِ صَادِعًا، وَيَذْكُرُهُ نَاطِقًا، فَأَدَّى أَمِينًا، وَمَضَى رَشِيدًا، وَخَلَّفَ فِيْنَا رَايَةَ الْحَقِّ، مَنْ تَقَدَّمَهَا مَرَقَ، وَمَنْ تَخَلَّفَ عَنْهَا زَهَقَ، وَمَنْ لَزِمَهَا لَحِقَ، آلَهُ الطَّاهِرِينَ، صَلَوَاتِ اللَّهِ عَلَيْهِمْ أَجْمَعِينَ...

خلق الله تعالى أمثلة للإنسان الكامل على مختلف العصور؛ فكان حجته في أرضه التي لا تخلو من مثالٍ لذلك الكمال، الذي هو بنفسه درجات مثل أعلاها نبينا محمدًا ﷺ، فكان المثال الأعلى في الكمال على مستوى المخلوق، ولو أردنا البحث عمّن يليه في هذه المرتبة فلا بدّ من الاستعانة بخطّ شروع متفقٍ عليه يكشف الكمال، ولا يوجد مثل القرآن الكريم من يكشف ذلك بوصفه كلام الله تعالى الكامل، وعلى أساس ذلك يكون مقياس الكمال على شدة المصاحبة والانطباق مع كلام الله تعالى، ويكون ذلك ميزانًا للتفاضل، ومن هنا فقد اتفقت مصادر المسلمين على رواية قول النبي محمد ﷺ: ((عَلِيٌّ مَعَ الْقُرْآنِ وَالْقُرْآنُ مَعَ عَلِيٍّ، لَنْ يَتَفَرَّقَا حَتَّى يَرِدَا عَلِيَّ الْحَوْضَ))، وهذا الحديث رواه الحاكم النيسابوري (ت: ٤٠٥ هـ) في المستدرک وصحّحه، ووافقه الذهبي (ت: ٧٤٨ هـ) - على ما فيه من تشدّد - في التصحيح، وروي أيضًا في غير ذلك من المصادر الأخرى، أمّا في مصادر أهل البيت عليهم السلام فلا خلاف في هذا الحديث ودلالته، وبذلك فهو متفقٌ على صحّته ونسبته إلى رسول الله ﷺ، وهو لا ينطق عن الهوى فيكون مصداق هذا الحديث حقيقة لا مرية فيها، وعلى أساس ما تقدّم أُقيم هذا المؤتمر العلميّ الدوّي لدراسة حقيقة هذا الحديث وواقعه العمليّ عبر البحث في مدوّنات المسلمين عن الأثر القرآني لأمر المؤمنين ﷺ، وبيان ما له من علوم قرآنيّة تفرّد بها؛ وصولًا إلى الإثبات العمليّ لدلالة الحديث المذكور آنفًا.



وقد حدّد المؤتمر مساره البحثي في بيان الحقائق القرآنيّة على وفق منهج أمير المؤمنين (عليه السلام)، والبرهنة العمليّة على كماليّة القرآن الكريم بشموله لكلّ نواحي الحياة، ومقاربة ذلك بحياتنا المعاصرة، ومعالجة أهمّ مشكلاتها في ضوء ما قدّمه أمير المؤمنين (عليه السلام) من أثر قرآنيّ امتدّ ليشمل الحاجات الإنسانيّة على مختلف العصور، مركزاً في ذلك على حاجات الإنسان الكبرى التي لا تختلف باختلاف صور معيشتها، ومن هنا فإنّ المؤتمر يركّز على الأثر القرآنيّ لأمر المؤمنين (عليه السلام) تفسيراً وعلومًا، ومقاربتة على وفق المناهج الحديثة في البحث العلميّ ومساراته المعرفيّة في التخصصات الإنسانيّة والعلميّة؛ لتكون النتيجة تقديم أمير المؤمنين (عليه السلام) بوصفه حلّاً لكلّ التقاطعات، والمرجعيّة الأصيلة التي يمكن أن تنتهي إليها بمعنيّة القرآن الكريم.

وكان حاصل هذا المؤتمر مائة وخمسة وستين بحثاً في شتى التخصصات المعرفيّة، عملت على استنطاق أهداف المؤتمر ومعالجة أهمّ المسارات التي حدّدت بشأن أقامته، وما هذه الوقائع إلّا واحدة من مخرجات المؤتمر نأمل من الله تعالى أن تكون مرضيّة من لدن الباحثين والمتخصّصين والمتابعين بشكل عام.

وآخر دعوانا أن الحمد لله ربّ العالمين، والصلاة والسلام على محمّد وآله

الطاهرين.

لجنة التدقيق والمراجعة العلمية

- الشيخ د. خير الدين علي الهادي سلمان / رئيس قسم دار القرآن الكريم
 السيد د. مرتضى عبد الأمير جمال الدين / معاون رئيس قسم دار القرآن الكريم
 م.د. عماد طالب موسى / مدير مركز البحوث والدراسات القرآنية
 أ.م.د. عمار حسن عبد الزهرة / مدير تحرير مجلة هدي التقلين
 م.د. بهاء مهدي مظلوم دويج / مدقق لغوي
 م.د. عمار عبد العباس عزيز / مدقق لغوي
 أمجد حامد شاكر / مدقق فني

الفهرس

التوظيفُ القرآنيُّ لأميرِ المؤمنينَ (عليه السلام) في الجوانبِ التربويَّةِ والتعليميَّةِ ١١

م.م علي حسين عجة

الأثرُ القرآنيُّ لفلسفةِ الإمامِ عليٍّ (عليه السلام) في التربيَّةِ - تربيَّة المراهقِ أنموذجًا ٢٧

م.م صبيحة حمد عودة

أثرُ تجسيدِ المبادئِ العلويَّةِ في التشريعاتِ المعاصرة - دراسة قانونيَّة وواقعيَّة ٥٩

م.م. عزيزة خميس التميمي / د. آمال علي الموسوي

قراءةٌ في الأثرِ القرآنيِّ للإمامِ عليِّ بن أبي طالبٍ (عليه السلام) في المدوناتِ الإسلاميَّةِ - دراسةٌ تاريخيَّةٌ
تفسيريةٌ ٨٧

م.م محمد عاجل عطية

الدلالةُ القرآنيَّةُ في قصيدة (والموت يطويها) للإمامِ عليٍّ (عليه السلام) ١١٣

م.م سارة علي العبودي

دورُ الزكاة في تحقيق التكافل الاجتماعي في مرويات الإمام علي (عَلَيْهِ السَّلَامُ) ١٣٥

م.م. ضحى فليح عبد الموسوي

أثرُ توظيفِ النصِّ القرآنيِّ في حلِّ النزاعاتِ الاجتماعيَّة عندَ الإمامِ عليِّ بنِ أبي طالب (عَلَيْهِ السَّلَامُ) ١٥٧

م.م. ناجح جادر خلف

ردُّ الإمامِ عليِّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) على دعوى الزنادقة بتناقضِ القرآنِ الكريمِ واختلافه دراسةً حجاجيةً ١٨٩

م.م. كوثر فليح عبد الموسوي

المروياتُ التفسيريةُ لأمير المؤمنين عليِّ بن أبي طالب (عَلَيْهِ السَّلَامُ) في حكم الطلاق ٢١٣

م.م. هدى محمد رضا

معاملة الآخر في حكومة الإمام علي (عَلَيْهِ السَّلَامُ) بحسب المنظور القرآنيّ ٢٣٧

م. أحمد راضي جبر



السلوك التهذيبي في الأثر القرآني (نهج البلاغة أنموذجاً) دراسة تطبيقية على موظفي دائرة
صحّة بابل للعام ٢٠٢٤ ٢٧١

أ.حسين صادق عبكه / ضي عبد الحسين مكي بقلي

عليّ عليه السلام .. قيّم القرآن ٣٠٩

الشيخ محمد مصطفى مصري العملي

المتطلبات الوظيفية والرقابة عليها بين عهد الإمام عليّ عليه السلام لملك الأشر والتنظيم القانوني
العراقي ٣٤٩

الباحث: قيصر حمد مؤنس

أثر أمير المؤمنين عليه السلام القرآني في التخصصات العلمية والطبية ٣٨٧

الباحثة: هدى صدام ثجيل الجيزاني

علم الوراثة التغذوية وتغيير الجينات في كلام الإمام عليّ عليه السلام ٤٢١

الباحثة طيبة فليح عبد الموسوي

Contents

***Quranic Eloquence in the Sermons of Imam Ali (Peace be upon him):
A Study in Linguistic and Rhetorical Artistry..... 2***

Pro .Dr.Fatima Raheem Abdul Hussein

***Imam Ali, peace be upon him, the Gate to the city of knowledge of God's
Messenger peace and blessings be upon him and his family..... 32***

MR. SYED MOHAMMED BOKRETA

***The Power of the Discourse of the Imam Ali Ibn Abi Talib in Human
Sciences: A Critical Study 60***

By: Assist Professor Dr. Nagham Ja'far Hussein

***The Quranic Impact on Imam Ali's Words Regarding Piety with Special
Reference to his Commandment to Malik al Ashtar: An Intertextual
Approach 94***

Ammar Shamil Kadhim Al-Khafaji, PhD

***Interpretation of the Reality of Death in the Quran from the Perspective
of Imam Ali (A) in Nahj al-Balaghah..... 116***

By Dr. Sayid Morteza Farizani

المتطلبات الوظيفية والرقابة عليها بين عهد الإمام عليؑ لمالك الأشر والتنظيم القانوني العراقي

الباحث: قيصر حمد مؤنس

الملخص:

رسم عهد الإمام عليؑ لمالك الأشر سياسة وظيفية عميقة تجسدت في إيجاد قواعد عامة وخاصة في الشخص الذي يتولى الوظيفة العامة، وسار على هذا المنهج العديد من التشريعات القانونية ومنها العراقية. ومن أبرز أوجه المقارنة بين ذلك العهد والتشريعات القانونية العراقية هو التقارب الكبير في شروط تولي الوظيفة كذلك من حيث الخبرة والمقدرة المعرفية، وقد مالت تلك الوثيقة التاريخية إلى إيجاد شروط جدية خاصة لم تُنظّم في التشريعات المقارنة بل سارت على وفق منهج ديني ينظر إلى طبيعة المواضيع من جانب الثواب والعقاب، وهذا جعل المساحة للحاكم مقيّدة في اختيار الموظفين العاملين في مفاصل الدولة.

في الجانب الآخر فإن التشريعات الإدارية وتحديدًا المتعلقة بالوظيفة العامة قد جاءت متأثرة بالشيء الكثير في برامج التنمية الاجتماعية ومتطلبات العصر والنزعة الحداثوية التي حاولت بشتى الطرق إيجاد استقلالية في المفهوم القانوني عن الواقع الديني الغزير بالتجربة، لكن مع ذلك بقيت الشريعة الإسلامية هي مصدر رئيس من مصادر القانون، بل قد ذهب دستور جمهورية العراق لعام (٢٠٠٥) إلى أبعد من ذلك في عدم تشريع قانون يتعارض ومبادئ الشريعة السمحاء، ومنها هذه الوثيقة محلّ

الدراسة، والتي تشابهت العديد من نصوصها لما يعمل به حالياً في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وغيرها من القوانين الإدارية العراقية. الكلمات المفتاحية: الإمام علي (ع)، مالك الأشتر، الوظيفة العامة، التشريع العراقي، القانون الإداري.

Abstract:

The covenant of Imam Ali (pbuH) to Malik al-Ashtar established a profound occupational policy, embodied in the formulation of general and specific rules for individuals holding public office. Numerous legal systems, including Iraqi legislation, have followed this approach. One of the most prominent points of comparison between that covenant and Iraqi laws is the significant convergence in the conditions for assuming office, as well as in requirements regarding expertise and cognitive ability. Furthermore, this historical document leaned towards establishing rigorous specific conditions that were not organized in comparative legislations, following instead a religious methodology that views subjects through the lens of reward and punishment. This, in turn, restricted the ruler's discretion in selecting officials for various state apparatuses.

On the other hand, administrative legislations—specifically those related to public service—have been heavily influenced by social development programs, modern requirements, and the trend of modernism, which sought to establish legal independence from religious tradition. Nonetheless, Islamic Sharia has remained a primary source of law. In fact, the 2005 Constitution of the Republic of Iraq went further by prohibiting any legislation that contradicts the principles of Sharia, includ-



ing the document under study. Many of its texts bear a striking resemblance to current provisions in the Iraqi Civil Service Law No. 24 of 1960 (as amended), the State and Public Sector Employees Discipline Law No. 14 of 1991 (as amended), and other Iraqi administrative laws.

Keywords: Imam Ali (PBUH), Covenant of Malik al-Ashtar, Public Office, Iraqi Legislation, Administrative Law.

المقدمة:

أولاً: التعريف بالموضوع وبيان أهميته:

شهد العالم مجموعة من التحوّلات السياسيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة أدّت بطبيعة الحال إلى الحاجة الماسة لتطوّر القطاع الإداري وإدخال النهج الحدائوي في نطاقها، واليوم تواجه المؤسسات العامّة بيئة معقّدة شملت العديد من المتطلّبات لديمومة عملها ولتواكب متطلّبات الحياة المعاصرة وسرعة التحوّلات الرقميّة، ومن أبرز ما شهدته تلك التحوّلات والحاجات هو تطوّر الفكر الإداري الذي رافقه تطوّر الموارد البشريّة التي تُعدّ الركيزة الأساسيّة في القطاعات المؤسسيّة، التي تعني الأفراد الذين يقومون بدور تسيير العمليّة الإداريّة والفنيّة في تلك المؤسسات. لذلك حرص المشرّع الإداري على اتّباع السلوك الديمقراطيّ في استقطاب هؤلاء الأفراد ومنحهم مهمّة أدارت ذلك المرفق مبتغيًا إيجاد أفضل العناصر الفعّالة من ذوي الخبرة والكفاءة، ناهيك من تحقيق غاية أخرى هو حسن سير المرفق العام والتي تعدّ المبتغى النهائيّ.

والتشريع العراقيّ قد مرّ بمراحل عديدة لإيجاد أفضل استراتيجيّات اختيار الموظفين والعاملين في المؤسسات العراقيّة، وكان آخرها قانون الخدمة المدنيّة رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل وكذلك العديد من القوانين ذات الصلة كقانون



انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وقرارات مجلس قيادة الثورة وقرارات مجلس الوزراء، وليس بعيداً من ذلك فقد اعتنى دستور جمهورية العراق الاتحادي لعام (٢٠٠٥) بموضوع القطاع الإداري في المؤسسات والحصول على وظائفها بصورة متساوية بين أفراد الشعب .

وبالرجوع إلى موضوع البحث ومعرفة ماهية المتطلبات الوظيفية بين عهد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) لمالك الأشر و بين القوانين العراقية، نجد أنّ ثمة تشابه كبير بين تلك الوثيقة التاريخية العظيمة وبين النهج الإداري المتبع اليوم في مجمل التشريعات القانونية المعاصرة ومنها التشريعات العراقية، إذ حرص أمير المؤمنين (عَلَيْهِ السَّلَامُ) على توفير جملة من المواصفات أو الشروط لتوليّ الولاية والعاملين في كيان الدولة لضمان حسن استقامتها ولتجنب الانحرافات السابقة في عهد الخليفة الثالث (عثمان) والذي أدى تصرف ولايته إلى ظهور ثورة أهل الأمصار بسبب عدم الدقة في اختيار العاملين .

من المنطق السابق سوف ندرس هذه الدراسة على مبحثين يذهب المبحث الأول في دراسة مفهوم التوظيف ومعرفة أهم المتطلبات لها مقارنة بين التشريعات العراقية وعهد أمير المؤمنين (عَلَيْهِ السَّلَامُ) وفي المبحث الثاني نقف على الرقابة لتلك المتطلبات .

ثانياً: إشكالية البحث:

إلى أي مدى أسهم عهد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) لمالك الأشر في التأثير على منهج التشريع العراقي في متطلبات الوظيفة العامة .

ثالثاً: فرضيات البحث:

١. هنالك تأثير كبير من قبل المشرع العراقي في استقطاب متطلبات التوظيف الواردة في عهد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) لمالك الأشر .

٢. إدراك الحكمة (الفلسفة) في فكر أمير المؤمنين (عَلَيْهِ السَّلَامُ) في تبني أفكار قد تكون



نادرة في زمانه وتستخدم كمنهج في العديد من التشريعات المعاصرة ومنها التشريع العراقي.

رابعاً: منهجية البحث:

لوصول إلى الجزئيات البسيطة في البحث العلمي لا بدّ من دراسة الكليات الظاهرة في النصّ التاريخي والنصّ القانوني محلّ الدراسة، وهنا لا بدّ من استخدام المنهج التحليلي في تقييم الوقائع القانونية .

خامساً: تقسيم البحث:

المبحث الأول: ماهية المتطلبات الوظيفية ومبادئها.

المطلب الأول: مفهوم الوظيفة العامة .

المطلب الثاني: المبادئ الحاكمة للوظيفة العامة .

المطلب الثالث: المتطلبات الوظيفية بين عهد الإمام عليّ عليه السلام والتشريع العراقي.

المبحث الثاني: الرقابة على المتطلبات الوظيفية .

المطلب الأول: الرقابة القضائية على المتطلبات الموضوعية للتوظيف .

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على المتطلبات الشخصية للتوظيف .

المطلب الثالث: الرقابة في عهد الإمام عليّ عليه السلام لمالك الأشر .

المبحث الأول: ماهية المتطلبات الوظيفية ومبادئها.

للتعريف بموضوع المتطلبات الوظيفية لا بدّ من المرور على معرفة مفهوم الوظيفة العامة والسير لكشف أهمّ نقاط الإبهام في التعريفات المتعدّدة لها، وبعد ذلك لا بدّ من معرفة أهمّ تلك المتطلبات في عهد الإمام عليّ عليه السلام لمالك الأشر وبين التشريع العراقي . ندرس في هذا المبحث على ثلاثة مطالب يُخصّص الأول لدراسة



مفهوم الوظيفة العامّة، والثاني في دراسة أهمّ المبادئ، والثالث سيذهب في دراسة أهمّ تلك المتطلّبات، وكالاتي:

المطلب الأوّل: مفهوم الوظيفة العامّة والمبادئ الحاكم لها:

تعدّدت المصادر التي تناولت شرحاً علمياً حول الوظيفة العامّة وكذلك أساليب التوظيف ومتطلّباته، فنجد التشريع قد أخذ جانباً من تلك التعاريف على الرغم من كون التشريعات غير معنيّة في وضعها تعريفاً لكلّ مصطلح أو موضوع تتناوله، وحصل ذلك في الأحكام القضائيّة في العديد من القرارات فقد اتّجهت في وضع تعريف للوظيفة العامّة عندما تجد المحاكم نفسها في موضع يتطلّب منها ذكر التعريف، أمّا الشقّ الثالث فقد اتّجه الفقه في وضع العديد من التعريفات للوظيفة العامّة كونه المعنيّ الحقيقيّ بذلك .

أوّلاً: تعريف الوظيفة في اللغة:

ذهب المختصّون في اللغة إلى القول بأنّ أصلها مشتقّ من الفعل الثلاثيّ (وظف)، أي وظف يظيف وظفّاً، وهي كلمة تشير إلى تقدير الشيء، ما يقدر له في كلّ يوم من رزق أو طعام، وجمعها وظائف^(١). ووظّف الشيء على نفسه توظيفاً: أي ألزمها إيّاه، وجاءت بـ (يظفه): أي يتبعه، ويقال كلّ يوم وظيفة من رزق أي كلّ يوم من عمل، وبذلك يقال وظيفة المحاسبة وصاحبها محاسب^(٢).

ثانياً: الوظيفة العامّة في الاصطلاح:

هنالك مجموعة من التعاريف قد أُوردت في موضوع الوظيفة العامّة ومنها ما ذكرته القوانين و الأحكام القضائيّة والأخرى تعريفات فقهيه وسنمرّ عليها.

(١) ينظر: لسان العرب: ٣٥٨ / ٩ .

(٢) ينظر: معجم مقاييس اللغة: ١٢٢ / ٦ .



١. التعريف القانوني للوظيفة العامة: كما سلف ذكره أنّ القوانين تنأى من وضع تعاريف للمصطلحات التي تنظمها خشية السقوط أمام النقد القانوني للنقص الذي يطالها، فترك موضوع التعاريف للقضاء والفقهاء، وعلى الرغم من ذلك نجد العديد من القوانين قد عرّفت الوظيفة العامة، لكن من اللافت أنّ التشريعات العراقية قد عرّفت الموظف العام أكثر منه في تعريف الوظيفة العامة، إذ عرّف الموظف أنّه ((كلّ شخص عُهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين))^(١)، وأنّ قانون العقوبات العراقيّ قد دمج في تعريف المكلف بخدمة عامة وبين الموظف، إذ أشارت المادة ((المكلف بخدمة عامة: كلّ موظف أو مستخدم أو عامل أنيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية))^(٢)، في حين جاء قانون التقاعد الموحد بتعريف واضح للموظف، إذ أشار إلى أنّه ((كلّ شخص عُهدت إليه وظيفة مدنيّة أو عسكريّة أو ضمن قوى الأمن أو مكلف بخدمة عامة والذي يتقاضى راتباً أو أجراً أو مكافأة من الدولة وتستقطع منه التوقيفات التقاعدية))^(٣)، نجد أنّه ميّز بين الموظف والمكلف بخدمة عامة من جهة، وبين المستخدم من جهة أخرى على عكس قانون العقوبات سابق الذكر.

وهذا لا يعني أنّ القوانين لم تُعرّف الوظيفة العامة وإنّما تمّ تعريفها على أنّها ((تكليف وطنيّ وخدمة اجتماعية يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة

(١) المادة (الثانية) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٣٠٠) في ٢ / ٦ / ١٩٦٠ .

(٢) المادة (١٩) الفقرة (٢) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (١٧٧٨) في ١٥ / ١٢ / ١٩٦٩ .

(٣) الفقرة (سابعاً) المادة (١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، والمنشور على الوقائع العراقية بالعدد (٤٣١٤) في ١٠ / ٣ / ٢٠١٤ .



المواطنين في ضوء القواعد القانونية النافذة))^(١)، وبذلك فإنَّ المشرِّع العراقي قد وضع تعريفاً جامعاً مانعاً للوظيفة العامة، والمتبَّع لمسار القوانين الإدارية يجد المشرِّع قد استخدم العديد من المرّات لمصطلح (الوظيفة، الوظيفة العامة، التوظيف)^(٢).

٢. التعريف القضائي للوظيفة العامة: من الواضح أنّ القضاء قد وجد القانون قد سبقه في تعريف الوظيفة العامة فلا طائل من وضع تعريف طالما يتحدّد في منطق نصّ القانون فاكتفى بذلك. ومن طريق بحثنا في الأحكام القضائية لم نجد هنالك تعريفاً للوظيفة العامة وإنّما توجد تعاريف حول الموظّف العامّ، وهو ((كلّ من يعمل في دائرة أو مؤسّسة تديرها الدولة وتكون أموالها عامّة))^(٣)، وهذا الأمر دعا القاضي لاستخدام مصطلح الوظيفة العامة والموظّف العامّ في العديد من القرارات القضائية في العبارة الآتية: ((حيث سبق أن تمّ تعيين المدّعي بصفة «مدرس مساعد» وياشر بالوظيفة العامة))^(٤)، وذهب القرار ذات الاتجاه في ذكر مصطلح الوظيفة العامة ((إنّ سبب الانقطاع أنّ الموظّفة قد أصابها مانع صحيّ أجبرها على ترك الوظيفة العامة بتاريخ ٦ / ١٠ / ٢٠٢٣ وطالما أنّ الموظّفة قدّمت سبباً لذلك الانقطاع إمكانيّة إلغاء قرار الإدارة))^(٥).

-
- (١) المادة (٣) من قانون انضباط موظّفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
 (٢) ينظر: المادة (٧، ٨) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، والمادة (١) من قانون الملاك رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠ المعدل، والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٣٠٠) في ٦ / ٢ / ١٩٦٠.
 (٣) ينظر: في فتوى ديوان التدوين القانوني رقم (٩٦) في ٥ / ٦ / ١٩٥٩، مجلة التدوين القانوني، العدد الثالث، السنة الاولى، ص ٢٦.
 (٤) قرار المحكمة الإدارية العليا العراقية المرقم (٤٢٢ / ٢٠٢٤) في ١٤ / ٢ / ٢٠٢٤ قرار غير منشور.
 (٥) قرار محكمة قضاء الموظفين العراقية المرقم (٣٧٨٩) في ٥ / ٢ / ٢٠٢٣، قرار منشور على موقع الفيس بوك، صفحة المحامي مصطفى عدنان الأنباري، تاريخ الزيارة ٢٠ / ٩ / ٢٠٢٤.



٣. التعريف الفقهي للوظيفة العامة: منذ ظهور فكرة الوظيفة العامة كان هنالك ترابط مع فكرة المرفق العام، ومن الطبيعي أن تكون كذلك كونها بحاجة للتكيف مع نشاط ذلك المرفق العام لتسيير أعماله، وقد اصطلح عليها الفقه الفرنسي بفكرة القوة العمومية^(١). وعلى الرغم من أن الدول قد أخذت بمفهوم الوظيفة العامة إلا أن ذلك المعنى قد يختلف من بلد إلى آخر، فقد يقصد بها معنى خاص غير المعنى الشائع ولا محلّ لشرح هذا الموضوع في هذا البحث.

ومن هذا يمكن تعريف الوظيفة العامة من خلال انصرافه إلى معنيين مختلفين وفقا للمعيار المستخدم: المعنى المادي (الموضوعي): ويقصد به نشاط الإدارة المؤدّي بواسطة عمّالها، وبمعنى آخر مجموعة الاختصاصات والصلاحيات القانونية التي يجب أن يمارسها صاحبها لتحقيق المصلحة العامة^(٢). أما المعنى الآخر فهو المعنى العضوي (الشكلي): الذي يذهب إلى نظام قانوني خاص يحكم أحوال الدولة كافة في مختلف الإدارات العمومية^(٣).

ومن التعريفات الفقهية تُعرّف الوظيفة العامة بأنها ((كيان قانوني قائم في إدارة الدولة، وهي تتألف من مجموعة أعمال محدّدة، ويُطلق على شاغلها اسم الموظف العام))^(٤). أمّا الدكتور سليمان الطماوي فيذهب للقول: ((تكون الوظيفة العامة على أنواع: دائمة أو مؤقتة، وهي مشغولة أو شاغرة، ولكلّ واحدة منها تعريفها

(١) ينظر: Frederic Coliin، L، aptitude dans le droit de la fonction publique : ٢٠٠٠، L.G.D، paris، p٥.

(٢) سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية: ٢١.

(٣) ينظر: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري: ٨.

(٤) الموظف العام وحقوقه وواجباته: ١٩.



الخاصّ))^(١)، وقد ذهب الأستاذ رفعت عبد الحلیم إلى تعريفها قائلاً: ((الوظيفة هي توفير الكوادر البشرية التي تحتاجها المنظمة واللجوء إلى مصادر توفر هذه الموارد بمختلف الوسائل لتمكّن من اختيار وتعيين الأشخاص للعمل))^(٢). وبذلك يمكننا تعريف الوظيفة العامة بأنّها: النشاط الذي يقوم به العاملون لتحقيق سياسات الإدارة الرامية لتحقيق المصلحة العامة وإحاطة ذلك النشاط بالنظم التشريعية التي تسير عليها.

المطلب الثاني: المبادئ الحاكمة للمتطلبات الوظيفية

أولاً: المساواة في تولي الوظيفة العامة:

يعنى عدم وجود مانع أمام التقديم للحصول على الوظيفة العامة بسبب الدين أو العرق أو المعتقد أو الجنس أو الوضع الاجتماعي، بمعنى آخر أنّ الوظائف العامة تتوقّف على توفر شروط التعيين فقط من دون وضع عراقيل أمام استحقاق الأفراد؛ لذا سعت النظم الحديثة كافة إلى تبني مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة من دون تمييز يذكر، وهذا يعدّ من أساسيات الديمقراطية الإدارية^(٣)، وهذا جاء بعد نزع طویل من الزمن في تحكّم الطبقات المسيطرة وهيمنتها على الوظائف كافة واستبعاد الطبقات الفقيرة في فرنسا وغيرها من البلدان، لذلك ظهر أواخر القرن الثامن عشر مبدأ المساواة الذي لم يكن لولا ظهور حركة المفكرين أمثال جان جاك روسو المعروف بنظرية العقد الاجتماعي و مونتسكيو صاحب كتاب روح القوانين وغيرهم^(٤). وهذا ما تمّ توثيقه في العديد من الإعلانات العالمية ومنها وثيقة

(١) الوجيز في الإدارة العامة: ٢٩٠ .

(٢) إدارة الإبداع التنظيمي: ٢٠٥ .

(٣) ينظر: إدارة شؤون موظفي الدولة وأصولها وأساليبها: ٤٥ .

(٤) ينظر: طرق اختيار الموظفين (دراسة مقارنة): ٣ .



الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الفرنسي سنة ١٧٨٩، إذ أشار إلى ((أن جميع الأفراد يولدون أحراراً، وبالتالي هم متساوون أمام القانون))^(١)، وهذا ما انسحب لتبني دساتير فرنسا اللاحقة للأخذ بمبدأ المساواة ومنها دستورها لعام (١٧٩١، ١٨٧٣)، الأمر ذاته في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ١٠ / ١٢ / ١٩٤٨^(٢). وقد أخذت العديد من المواثيق الدولية والدساتير للدول الأخرى بهذا المبدأ ولا يوجد مجال لذكرها في هذا البحث . أمّا على المستوى المحلي نجد أن الدساتير العراقية قد أخذت به منذ الدستور الأساس لسنة ١٩٢٥^(٣)، الذي فتح الباب أمام الدساتير العراقية اللاحقة لتضمينها هذا المبدأ^(٤).

وفيما يتعلّق بالدستور الحالي لجمهورية العراق لعام (٢٠٠٥) فقد تضمّن هذا المبدأ، إذ نصّ ((العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي))^(٥).

لو أردنا إسقاط هذا المفهوم على عهد الإمام عليّ ﷺ لمالك الأشتر لوجدناه متحقّق بوضوح، إذ أراد الإمام عليّ ﷺ من وضع حدّ للأسلوب السائد في اختيار الموظفين سابقاً، فجاء قوله: ((ثمّ انظر في أمور عمّالك، فاستعملهم اختباراً، ولا

(١) المادة الأولى من وثيقة الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن في ٢٦ / آب / ١٧٨٩.

(٢) ينظر: المادة (٦-٢١-٢٣) ذات المعنى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨.

(٣) نصت المادة (٦) من القانون الأساسي العراقي لعام ١٩٢٥ (لا فرق بين العراقيين في الحقوق أمام القانون وإن اختلفوا في القومية والدين واللغة)، دستور العراق، تاريخ التشريع، ١ / ١ / ١٩٢٥.

(٤) ينظر: التشريعات الدستورية في العراقي: ٣٤.

(٥) المادة (١٤) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد

(٤٠١٢) في ٢٨ / ١٢ / ٢٠٠٥.



تولَّهم محابة وإثره^(١)، وهذا القول يُستدلُّ منه على اختيار العاملين بعيداً عن الأهواء أو الرغبات والعلاقات والمصالح، أي التأكيد على مبدأ المساواة والمفاضلة وهو تطبيق لقول الرسول صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ((من ولي أمر المسلمين شيئاً فأمرهم أحداً محابة فعليه لعنة الله، لا يقبل منه صرفاً ولا عدلاً حتى يدخله جهنم))^(٢)، وبذلك فإنَّ الإمام عليّ عَلَيْهِ السَّلَامُ قد سار مع الفكر الإداري الإسلامي الذي جاء باختيار الموظفين على أسس موضوعية بعيداً عن المحاباة والإثرة، بحيث لا يكون الاختيار على أساس الجور بل على نسق من العدل والمساواة^(٣).

ثانياً: أسلوب اختيار الموظف:

من الطبيعي أن تعمل الإدارات على اختيار أجود العاملين لديها وأفضلهم بسعي واضح لتسيير أعمالها بنجاح، وهذا الاختيار يكون مختلفاً بين بلد وآخر بحسب الوقائع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وحتى القانونية التي تحكم البلد، وبالبحث في طرق اختيار الموظفين وأساليبها يمكن حصرها بأربعة أساليب: الاختيار الحر، الإعداد والتأهيل، الاختيار الديموقراطي، وأسلوب المسابقة والامتحان^(٤).

١. أسلوب الاختيار الحر: سادت قديماً طريقة اختيار الموظفين وخاصة الموظفين الكبار من طريق منح الإدارة الحرية الكاملة في اختيار العاملين لديها من دون أن تتقيّد بأيّ معيار تشريعيّ أو ضوابط معينة ومن دون أن تكون ملزمة بالإعلان عن تلك الوظائف، وبذلك مُنح الحكام سلطة في ذلك لتقريب الأفراد الموالين لهم أو ذوات القرابة من الحاكم، والمرجع التاريخي لهذا الأسلوب هي الولايات المتحدة

(١) عهد الإمام علي عَلَيْهِ السَّلَامُ لواليه مالك الاشر حين ولاه مصر ، سنة ٣٧هـ ٦٥٦م .

(٢) الترغيب والترهيب: ١٢٥ .

(٣) ينظر: النظم الإدارية والمالية في عهد الإمام علي عَلَيْهِ السَّلَامُ : ١٣٤ .

(٤) ينظر: القانون الإداري: ١٣٠ .



الأمريكية التي انتشر فيها لحدّ عام ١٨٨٣ وكانت تسمّى بمصطلح (نظام الأسلاب والغنائم) الذي يقوم على مسك أنصار الحزب الفائز للمناصب والوظائف^(١).

٢. أسلوب الإعداد والتأهيل: هذا الأسلوب يعتمد على إنشاء كليات ومعاهد تعمل على تأهيل الأفراد وتقويمهم لخلق خبرة نوعية لديهم قبل زجّهم في سوق العمل، وهذا يتطلّب أموالاً كبيرة لمثل ذلك العمل.

٣. أسلوب الاختيار الديمقراطي: هذا الأسلوب يتوقّف على اختيار شاغلي المناصب الوظيفية من طريق انتخابهم من قبل الأفراد في الدوائر أو الوحدات الإدارية، ويسهم في شعور الأفراد بأنهم على أهمية كبيرة في تسيير الإدارات العامة، لكنّ هذا يحمل بعض العيوب منها أن يُسيّس هذا الأسلوب بنطاق حزبيّ ضيق ويختار الموظّفين على أساس الولاء لذلك الحزب من دون الجودة والكفاءة.

٤. أسلوب المسابقة والامتحان: يُعدّ هذا الأسلوب من أفضل أنواع اختيار الموظّفين كونه يحقّق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الأفراد، ويسهم بوصول أفضل المتقدمين لشغل تلك الأعمال بعيداً عن ميولات السياسة والأهواء الشخصية والمحسوبية، وقد انتشرت هذه الطريقة بصورة كبيرة حتّى باتت اليوم من أكثر الطرق انتشاراً في بلدان العالم^(٢).

ونجد العراق قد أخذ هو الآخر بهذه الطريقة في اختيار الموظّفين بموجب قانون الخدمة المدنية وقانون مجلس الخدمة العامة الاتحاديّ، إذ نصّت المادة (للمجلس اختبار مؤهلات الأشخاص المراد تعيينهم أو إعادة تعيينهم...)^(٣).

(١) ينظر: القانون الإداري: ١٤٥.

(٢) ينظر: م. ن: ١٣١.

(٣) المادة (٩) الفقرة خامسة عشر من قانون الخدمة العامة الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩، والمنشور على جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤١١٦) بتاريخ ٦ / ٤ / ٢٠٠٩.



وعند مقارنة أسلوب اختيار الموظفين والعاملين في مفاصل الدولة للتشريع العراقيّ مع عهد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) لمالك الأشر نجده قد استعمل أسلوب الاختبار منذ ذلك الحين، إذ يوصّيه (... ثم انظر في أمور عمّالك، فاستعملهم اختباراً ...)، هنا نجد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) يضع معياراً مهمّاً في اختيار العاملين والموظّفين في هيكل الدولة كونه يدرك جيّداً أنّ الاختبار وحسن اختيار الموظّفين على أساس الكفاءة سيسهم في تحسين واقع الإدارة للدولة ومن ثمّ يُعدّ انعكاساً لتحسين معيشة الرعيّة^(١). وعند أخذ النصّ المذكور آنفاً وتحليله نجد أنّ الأسلوب العامّ في ذلك الوقت يكون على أسس عامّة منها الأسبقية بالإسلام أو التفقه بالدين وغيرها، ولكنّ الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) يضع معياراً آخر وهو الاختبار الذي لم يكن معهوداً في زمانه، وهنا تكمن حكمة أمير المؤمنين (عَلَيْهِ السَّلَامُ) في جذب الأشخاص الجيّدِين وضمان كفاءتهم .

المطلب الثالث: المتطلّبات الوظيفية بين عهد الإمام عليّ والتشريعات العراقية

توجد العديد من المتطلّبات الوظيفية قد وضعها التشريع العراقيّ وكذلك تلك التشريعات المقارنة، فمنها متطلّبات شخصية ومنها متطلّبات عامّة (موضوعية)، ومن هذا وذاك نجد أنّ عهد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) لمالك الأشر الذي ولّاه مصر قد وضع العديد من المتطلّبات الوظيفية بعض منها يُشعرُك بوجود تناص بين الاثنين وهذا يعود إلى فلسفة أمير المؤمنين (عَلَيْهِ السَّلَامُ) وحكمته التي سبقت كلّ النظريات الحديثة في موضوع الوظيفة العامّة .

سوف نبيّن في هذا المطلب أهمّ تلك المتطلّبات الوظيفية في التشريع العراقيّ مع مقارنتها بالمتطلّبات في عهد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) محلّ الدراسة.

(١) ينظر: البرنامج الأمثل لإدارة الدولة وقيادة المجتمع في عهد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) لمالك الأشر: ٢٦٩ .



المتطلب الأول: شرط التمتع بالجنسية العراقية:

يَشترط المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ شرط تمتع الموظف بالجنسية العراقية، إذ ينص ما يأتي: ((لا يُعين لأول مرة في الوظيفة الحكومية إلا من كان: ١- عراقياً أو متجنساً مضي على تجنسه مدة لا تقل عن خمس سنوات))^(١)، وهذا الشرط هو تطبيق للسيادة الدولية التي تحرص جميع الدول على حمايتها وضمان الولاء لها، وكذلك الجنس الذي اشترط إتمام مدة الخمس سنوات على تمتعه بالجنسية، وهذا طبيعي جداً حتى يضمن ولاء ذلك الشخص للبلد، غير أن المشرع العراقي لم يكتف بذلك وإنما قد وضع شرطاً آخر وهو تمتعه بالحقوق المدنية، فقد يفقد بعض الأشخاص تمتعهم بتلك الحقوق كعقوبة تبيعية لارتكابهم بعض الجرائم التي نص عليها قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل^(٢).

لكن على الرغم من ذلك نجد أن المشرع العراقي قد واجه هذا المتطلب بالعديد من التعديلات، ومن أمثلة ذلك:

أولاً: ((يُجرّم العراقي الذي يتزوج من أجنبية بعد ٣١ / ١٢ / ١٩٦٨ من التوظيف في دوائر الدولة ولا تعتبر المرأة العربية من أبوين عربيين أجنبية لهذا الغرض))^(٣).

ثانياً: ((يجوز تعيين المواطن العربي موظفاً في دوائر الدولة ومؤسساتها إذا توافرت فيه الشروط ذاتها التي تتطلبها قواعد الخدمة بالنسبة للعراقيين))^(٤).

(١) الفقرة (١) المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(٢) ينظر: القانون الإداري: ١٢٨.

(٣) القرار المرقم (١٩٧) لسنة ١٩٦٨، نشر في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (١٦٢٦) في ٢٢ / ٩ / ١٩٦٨.

(٤) الفقرة (أولاً) من القرار المرقم (٣٨٤) لسنة ١٩٧٧، نشر في الوقائع العراقية بالعدد (٢٥٨٠) في



ثالثاً: ((يعامل الفلسطينيَّ المقيم إقامة دائمة في العراق معاملة العراقيَّ في جميع الحقوق والواجبات باستثناء الحقِّ في الحصول على الجنسية العراقيَّة))^(١).

رابعاً: توجد العديد من القرارات التي عدّلت من هذا المتطلّب^(٢).

خامساً: ((لا يجوز للعراقيَّ الذي يحمل جنسيَّة أخرى مكتسبة أن يتولّى منصباً سيادياً أو أميناً رفيعاً إلا إذا تخلّى عن تلك الجنسية))^(٣).

لو أردنا مقارنة هذا المتطلّب مع عهد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَام) لوجدنا هنالك تشابهاً كبيراً من حيث أن قصر المناصب والأعمال بأشخاص كثر ضمناً لصون سيادة البلد وحرصهم على إدارته بصورة صحيحة، إذ يقول (عَلَيْهِ السَّلَام) ((وتوخّ منهم أهل التجربة والحياء من أهل البيوتات الصالحة والقدم في الإسلام المتقدّمة، فإنهم أكرم أخلاقاً وأصحّ أعراضاً وأقلّ في المطامع إشراقاً وأبلغ في عواقب الأمور نظراً))^(٤)، وهنا نجد أن هنالك فلسفة عميقة في اختيار هذه الفئة، إذ تكون لهم رؤية لعواقب الأمور ويتحسّبون لها كذلك الأمر في عدم انجرارهم للمخالفات الشرعيّة والقانونيّة التي قد تؤدّي إلى التأثير في كينونة المؤسّسة ومن ثمّ الدولة، فالمشرّع عندما وضع شرط الجنسية كان يقابله الشرط أعلاه في عهد أمير المؤمنين (عَلَيْهِ السَّلَام).

المتطلّب الثاني: حسن السيرة والسلوك:

اشترط المشرّع العراقيّ في قانون الخدمة المدنيّة على أن يتمتّع المتقدم

(١) الفقرة (أولاً) من القرار المرقم (٢٠٢) لسنة ٢٠٠١، مع الإشارة إلى أن مجلس الدولة العراقي قد أصدر قرار رقم (٣٦) سنة ٢٠١٠ بأن قرار مجلس قيادة الثورة أعلاه نافذ المفعول.

(٢) قرار رقم ١٥٠ لسنة ١٩٨٠، قرار رقم ٥٣٦ لسنة ١٩٧٤، قرار رقم ٨٣٧ لسنة ١٩٧١.

(٣) الفقرة (٤) من المادة (٩) من قانون الجنسية العراقية رقم (٢٦) لسنة (٢٠٠٦)، والمنشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٠١٩) في ٧ / ٣ / ٢٠٠٦.

(٤) شرح نهج البلاغة لابن أبي الحديد: ٦٨ / ١٧.



للتعيين بحسن السيرة والسلوك، إذ أشار إلى ((حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال))^(١)، وحسن السلوك والسيرة الجيدة: هي عبارة عن مجموع من المواصفات أو الصفات الحميدة والخصال الجيدة في المجتمع التي يكون على أساسها صاحبها محل ثقة لدى الآخرين. وفي كل الأحوال فإنّ عبء إثبات غير حسن السيرة للشخص المتقدم يقع على عاتق الإدارة التي سيُسبب قرارها الإداري باستبعاد ذلك المتقدم لإشغال الوظيفة العامة، ومن ثمّ يكون قرارها عرضة للطعن أمام القضاء^(٢).

أمّا الشقّ الثاني من الفقرة القانونية السابقة فهو عدم المحكومية، وهذا واضح بعدم المحكومية في تلك الجرائم كونها وردت على سبيل الحصر لا المثال، وقد وردت العديد من التعديلات على هذا الشرط منها نصّ القرار المرقم (١٧٣٠) لسنة ١٩٧٩ فيما نصّه ((يلغى كلّ نصّ يشترط للتعيين أو لإعادة التعيين في دوائر الدولة ومؤسسات القطاع الاشتراكي... تقديم شهادة عدم محكومية أينما وردت في القوانين والأنظمة والتعليمات، ويُعفى المواطنون من تقديم تلك الشهادات))^(٣)، ويوجد قرار معدّل لهذا الشرط منها تعديل قانون ردّ الاعتبار رقم (٣) لسنة ١٩٦٧^(٤). ويذهب الدكتور مازن ليلو إلى أنّ هذا الشرط نسبيّ يختلف من مجتمع إلى آخر.

المتطلب الثالث: إتمام الأهلية القانونية:

يذهب قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدّل إلى اشتراط

(١) الفقرة (٤) من المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدّل.

(٢) ينظر: الوسيط في القانون العام: ٣٣٦.

(٣) الفقرة (أولاً) من القرار المرقم (١٧٣٠) الصادر في ١١/١٢/١٩٧٩، والمنشور في الوقائع العراقية بالعدد (٢٧٤٨) في ٣١/١٢/١٩٧٩.

(٤) القرار المرقم (٩٩٧) في ١٩٧٨، إلغاء قانون ردّ الاعتبار رقم (٣) لسنة ١٩٦٧، والمنشور في الوقائع العراقية بالعدد (٢٦٦٧) في ٧/٨/١٩٧٨.



الأهليّة، إذ تكون الأهليّة في كلّ من ((أكمل الثامنة عشر من العمر وللممرضة السادسة عشرة))^(١)، وهذا المتطلب يعدّ ضروريًا جدًّا؛ لأنّ الإنسان يصل إلى سنّ معيّن يكون قادرًا على تحمّل المسؤوليّات وأكثر نضجًا في أعماله وأفكاره، والأهليّة المطلوبة هي إكمال الثامنة عشر أي صبيحة اليوم الأول من عامه (١٩)، وحسب النصّ قد أورد استثناء للممرّضات هو إكمال سنّ (١٦).

والسؤال هنا: هل يوجد سنّ أعلى طالما حدّ القانون أقلّ سنّ ممكن للتعيين؟ والجواب: نعم هو (٦٠) عام وهو سنّ التقاعد^(٢)، إذ لا تستطيع الإدارة رفض تعيين الفرد الذي يصل إلى سنّ التقاعد وكذلك إعادة تعيينه قبل تحطّيه ذلك السنّ^(٣).

لو وضعنا هذا الشرط تحت مجهر التحليل القانونيّ لوجدنا أنّ الإمام عليّ (عليه السلام) أخذ به بصورة ضمنيّة في قوله لمالك (وتوخ منهم أهل التجربة... فإنهم... أبلغ في عواقب الأمور نظرًا)، وهنا يؤكّد على أهل التجربة، ومن المؤكّد أنّ تلك التجربة لا تأتي من صغير السنّ الذي لم يدرك الحياة بعد، وإنّما من هؤلاء الذين خاضوا صراع التجربة، أمّا الشطر الثاني من الاقتباس (يكونوا أبلغ في عواقب الأمور نظرًا) فيدلّ على أنّ الإنسان يدرك عواقب الأمور بسنّ كبير ونضج عقليّ لا ينطبق على صغار السنّ.

المتطلب الرابع: المؤهل العلميّ:

قد حرص المشرّع على ((حائز شهادة دراسية معترف بها))^(٤)، بذلك عند

-
- (١) الفقرة (٢) المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
 - (٢) الفقرة (اولا) من المادة (١٠) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل ، والمشور بالوقائع العراقية بالعدد (٤٣١٤) في ١٠ / ٣ / ٢٠١٤ .
 - (٣) ينظر : قرار مجلس الدولة العراقي المرقم (٧٢ / ٢٠٠٥) الصادر في ١٦ / ١١ / ٢٠٠٥ ، علما أنّ القرار كان تطبيقا لقانون التقاعد الملغي والذي يحدد سنّ التقاعد ب(٦٣) عام .
 - (٤) الفقرة (٥) المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٩ المعدل .



طلب التعيين لا بدّ من توفر المؤهلات العلميّة التي تحفظ كفاءة معيّنة للقيام بالوظيفة^(١). وفي زمن أمير المؤمنينؑ لم تكن الأمور كذلك في الحصول على شهادات معترف بها، وإنّما كانت الدراسات الدينيّة وتعلّم القرآن الكريم هي السائدة، كذلك الخبرة من جرّاء التجربة الطويلة في النظم الإداريّة، ولذلك نجد أنّ الإمام يقول: (وتوخ منهم أهل التجربة والحياء... والقدم في الإسلام المتقدم...)، وهنا يقصد بأهل التجربة كونهم أكثر كفاءة لأداء الأعمال الموكلة إليهم، إذ إنّها تُعادل المؤهل العلميّ.

المبحث الثاني: الرقابة على المتطلّبات الوظيفيّة:

قد تذهب الإدارة إلى أبعد من ذلك في انحرافها عن جادّة الصواب وعدم تطبيق تلك المتطلّبات الوظيفيّة التي وضعها القانون والتعليمات مستغلة الثغرات الموجودة في النصّ التشريعيّ، أو أنّها تستغلّ السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة في غير الغاية التي رسمها التشريع أو قد تستغلّ الإدارة عدم وجود ضوابط محدّدة لتعيين الأفراد، أو قد يكون الأمر ضعف الرقابة العامّة على متطلّبات التعيين، وبذلك نكون بحاجة إلى رقابة فعّالة على تلك المتطلّبات، فنجد أنّ التشريع العراقيّ قد رسم مجموعة من وسائل الرقابة فمنها إداريّة وسياسيّة وأخرى قضائيّة، وبمقارنة الموضوع مع عهد الإمام عليؑ نجد أنّه فعل كذلك، فقد وضع نوعاً من الرقابة على الموظّفين الذين يتمّ اختيارهم لضمان عملهم بصورة جيدة.

ومن المعروف أنّ الرقابة تكون على أشكال عدّة، منها رقابة سياسيّة وقضائيّة وإداريّة ومنها رقابة سابقة ومنها رقابة لاحقة. وحيث أنّ الرقابة القضائيّة تكون متميّزة من بقيّة الأنواع لما تملكه من فعاليّة واستقلاليّة في عملها من دون أيّ تأثير

(١) ينظر: أصول القانون الليبي: ٣٣ / ٢.



في قراراتها لغير القانون فيقتصر البحث على دراسة الرقابة القضائية للمتطلبات الوظيفية، فسوف ندرس المبحث على ثلاثة مطالب، يختص الأول في دراسة الرقابة القضائية على المتطلبات الموضوعية للتعين، بينما ينصرف الثاني لدراسة الرقابة القضائية على المتطلبات الشخصية، والمطلب الثالث في دراسة الرقابة في عهد الإمام علي (ع):

المطلب الأول: الرقابة القضائية على المتطلبات الموضوعية للتعين

إنَّ المتَّبَع لسير التشريع العراقيّ يجد أنّ هنالك متطلّبات عامّة تسبق قرار التعيين، وهذه المتطلّبات تكون عامّة بحيث تنطبق على جميع المتقدمين للوظيفة، في حين لا بدّ للإدارة مراعاتها قبل إصدار قرار التوظيف وفي خلافه يكون لسلطة القضاء الفصل في ذلك، وهذه المتطلّبات العامّة تُسمّى (المتطلّبات الموضوعية)، ومن أهمّها وجود درجة وظيفية، والإعلان عنها، كذلك صدور قرار التعيين، والإخطار بقرار التعيين.

أولاً: وجود درجة وظيفية شاغرة:

يعدّ هذا المتطلّب من أهمّ المتطلّبات الموضوعية، إذ يشترط وجود درجة خالية في الموازنة المالية حتّى يمكن أن يتمّ التعيين على قرارها، ومن البديهيّ في القانون الإداري أنّ القرار الإداري حتّى يكون منتجاً لا بدّ أن يكون ممكناً من الناحية القانونية والواقعية وفي حالة عكس ذلك يكون القرار ليس عرضة للإلغاء أو السحب فقط وإنّما يكون منعدماً وغير منتجاً لآثاره مثلما يتمّ تعيين موظّف في وظيفة ويتبيّن أنّها مشغولة من موظّف آخر بالفعل^(١).

ويعلّق المشرّع العراقيّ صحّة قرار التعيين على وجود الدرجة الوظيفية الخالية

(١) ينظر: أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري: ٣٣٧.



وكذلك توفر الاعتماد المالي، إذ يعدّهما من المتطلّبات الضرورية^(١)، وقد اتّجه مجلس الدولة العراقيّ ومن طريق الهيئة العامّة التي تعدّ الهيئة التمييزيّة آنذاك إلى القول: ((وُجِدَ أنّ المدّعي سبق أن رشّح لتعيينه بوظيفة مدير عام في وزارة العمل والشؤون الاجتماعيّة ولم يصدر أمرًا بالتعيين لعدم وجود وظيفة شاغرة، وبناء على طلبه نُقل إلى وزارة التعليم العالي ثمّ قدّم طلبًا إلى وزارة العمل يطلب فيه تعيينه بوظيفة المدير العام، وحيث أنّ الوظيفة غير متوفّرة في وزارة العمل فيكون الترشيح لها معدومًا من الناحية القانونيّة لافتقاره ركناً أساسيًا، ولأنّ مجلس الانضباط قد اعتمد هذا الاتجاه وردّ الدعوى عليه تقرّر تصديق الحكم المميّز وردّ الطعون التمييزيّة))^(٢).

وبعطف الموضوع على عهد الإمام عليّ ﷺ بما يتعلّق بوجود درجة شاغرة، فمن البديهيّ بعد انهيار الدولة في عهد الخليفة عثمان والاضطراب المعروف الذي حدث كانت هنالك مهمّة على الخليفة الذي يأتي بعده، وبالفعل كانت مهمّة الإمام عليّ ﷺ شاقّة ومتمركزة على تثبيت الولاية ومنها مصر، فقد كلّف الصحابيّ مالك الأشتر بها، وهذا يعني أنّ هنالك وظائف شاغرة في الدولة لأشغالها، على الرغم من قلّة تلك الوظائف كون الدولة كانت حامية وليست متدخّلة. وما نفهمه أنّ هذا المتطلّب الموضوعيّ يكون بديهيًّا وكلّ الوظائف القديمة والحديثة تعمل على هديه.

ثانيًا: الإعلان عن الوظيفة:

أغلب التشريعات القانونيّة تشترط ضرورة الإعلان عن الوظيفة العامّة قبل مدّة معقولة ليتسنى للعامّة الاطّلاع عليها، وبذلك يحقّق أكبر ضمانات ألا وهي

(١) الفقرة (١) من المادة (٨) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
(٢) قرار الهيئة العامّة لمجلس الدولة، رقم (٢٨) / انضباط / تمييز / ٢٠١٢، بتاريخ ١٥ / ٣ / ٢٠١٢، منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠١٢، وزارة العدل، جمهورية العراق، ص ٢٢٩ -



المساواة بين الأفراد للحصول على الوظيفة، ولو تتبعنا المسار القضائي في العراق نجده قد أخذ بالإعلان عن الوظيفة العامة قبل البدء بترويج معاملات التعيين، ومن جانب أسبق من القضاء نجد أن التعليمات قد أوجبت الإعلان عن الدرجات الوظيفية الشاغرة^(١)، إذ أشارت الهيئة العامة لمجلس الدولة العراقي ((لدى عطف النظر على الحكم المميز وجد أنه غير صحيح... ذلك لأن المدّعية (المميز عليها) سبق أن صدر الأمر الإداري بتعيينها بوظيفة حِرفيٍّ على الملاك الدائم في بلدية كربلاء المقدّسة... ولعدم توفر شرط الإعلان عن تلك الوظيفة... لذا أصدرت بلدية كربلاء بناء على كتاب وزارة البلديات المرقم (٣٦٠) في ١٩/٦/٢٠٠٥ بإلغاء أمر التعيين لعدم توفر شرط الإعلان... لذا يعتبر أمر دائرة البلدية صحيحاً من الوجهة القانونية))^(٢).

ثالثاً: الرقابة القضائية على صدور قرار التعيين:

إنّ متطلبات التعيين لا تكتمل ما لم تترجم إلى صدور قرار إداري بتعيين الشخص في الدرجة الوظيفية المقرّرة، ولا يعدّ موظفاً ما لم يصدر به ذلك القرار حتّى لو تقاضى مبلغاً مالياً جرّاء عمله، ويكون محلّ المغتصب للوظيفة ما لم يصدر أمر تعيينه من السلطة المختصة^(٣).

وبالابتعاد عن موضوع الموظّف الفعليّ وما يملكه من نظريّات وآراء فقهية

(١) تعليمات ذي العدد (١١٩) لسنة ١٩٧٩، والضوابط الواردة في الملحق رقم (١)، والتي تضمنت أسس وضوابط إشغال الوظائف العامة، الصادرة تنفيذاً للبند (أولاً) المادة (٦٦) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

(٢) قرار مجلس الدولة العراقي رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٦، بتاريخ ٦/٣/٢٠٠٦، منشور في مجلد قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠٠٦، ص ٤٣٨.

(٣) ينظر: موسوعة القضاء الإداري: ٧٢.



لعدم وجود اتّساع في هذا البحث نقتصر على ما ذهب إليه المشرّع العراقي في هذا الصدد، إذ أشارت المادة إلى أنّه ((إذا ثبت بأنّ شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين (٧،٨) من القانون لم تكن متوفرة كلّها أو قسم منها في الموظف عند تعيينه لأوّل مرّة يجب اقصاؤه بأمر من سلطة التعيين))^(١)، وفي اتجاه الرقابة القضائية نجد أنّ مجلس الدولة قد أخذ بنظرية الموظف الفعليّ إذ أشار إلى ((أنّ الأعمال التي يقوم بها ذلك الموظف الذي ثبت بأنّ قرار تعيينه غير مشروع لأنّه صادر بالاستناد إلى وثائق مزوّرة، تكون ملزمة للإدارة طبقاً لنظرية الوضع الظاهرة - الموظف الظاهريّ أو الفعليّ))^(٢)، وبذلك يكون قرار التعيين ذات أهمية كبيرة في مجال متطلبات التوظيف.

رابعاً: الرقابة القضائية على العلم بقرار التعيين:

ولكي تتمّ عملية التوظيف بصورة صحيحة منتجة لا بدّ من إتمام الشكلية القانونية من طريق إبلاغ الفرد المعنيّ بقبول تعيينه، وهذا التبليغ يكون على أشكال عدّة.

١. النشر: وهو اتّباع الإدارة للشكليات المقرّرة لكي يعلم الجمهور^(٣)، وقد نجد بعض التشريعات تضع شروطاً للنشر أو كيفية معيّنة وبذلك تلتزم الإدارة بالنصّ دون مخالفته، ومن أمثال النشر كأن تلتزم التشريعات الإدارة بضرورة النشر في الجريدة الرسمية أو أيّ وسيلة أخرى، وهنا غاية المشرّع في إيصال العلم للجمهور كافة ويؤدّي وظيفته .

٢. التبليغ: ويقصد به أن يتمّ تبليغ الشخص بالذات بأيّ وسيلة تؤدّي لحصول إبلاغ

(١) المادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .

(٢) قرار مجلس الدولة العراقي المرقم (٧/٢٠١١) في ٣١ / ١ / ٢٠١١، منشور في قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠١١، وزارة العدل، ص ٦٢.

(٣) ينظر: النظرية العامة للقرارات الإدارية «دراسة مقارنة»: ٦٠١ .



حقيقي للشخص المعني، كأن يتم تسليمه أمر التعيين أو أخذ إمضائه على سجل أو ورقة معينة عند تسلمه البريد، وهنا قد يكون التبليغ تحريراً وقد يكون شفويًا^(١).
٣. العلم اليقيني: ويقصد به بصورة عامة إيصال علم الفرد عن طريق غير طريق الإدارة^(٢)، وبالنظر لاتجاه مجلس الدولة العراقي إذ أخذ بالعلم اليقيني يعدّ تاريخًا لسريان مدة الطعن^(٣).

المطلب الثاني: الرقابة القضائية على المتطلبات الشخصية للتعين:

كما أشرنا في المبحث الأول إذ لاحظنا هنالك مجموعة من المتطلبات الشخصية التي يلزم القانون توافرها في الشخص حتى يستطيع الحصول على الوظيفة، وعلى اختلاف الأنظمة الدولية في تنظيم متطلبات التوظيف لكنها تشترك في المتطلبات الشخصية لكونها ذات أثر مباشر على الوظيفة العامة، وهنا يأتي دور الرقابة القضائية ليطال تلك المتطلبات الشخصية وكما سيأتي تبيانه:

أولاً: الرقابة القضائية على متطلبات الجنسية والعمر:

تعرف الجنسية على أنها: ((علاقة قانونية تربط فردًا معينًا بدولة معينة))^(٤)، من هذا المفهوم توجد علاقة وثيقة بين الجنسية والوظيفة العامة، إن فلسفة استخدام هذا المتطلب هو لدواعي أمنية وسياسية تمنع من لم يحمل جنسية الدولة بتمتعته بالتعيين في الوظيفة العامة، ولكن مع هذه الغاية الحيوية نجد هنالك بعض الدول قد تعطي مجموعة من الاستثناءات على تولية الوظيفة العامة؛ وذلك لنقص الخبرات أو المهارة اللازمة لتلك الوظائف مع الأخذ بالمدة بين تجنيس الفرد وبين توليه الوظيفة.

(١) ينظر: الرقابة القضائية على شرط التعيين في الوظيفة العامة «دراسة مقارنة»: ١٧٦ .

(٢) ينظر: النظرية العامة للقرارات الإدارية «دراسة مقارنة»: ٦٠٢ .

(٣) ينظر: الرقابة القضائية على شرط التعيين في الوظيفة العامة «دراسة مقارنة»: ١٧٩ .

(٤) تولية الوظيفة العامة: ٤٨٥ .



وفي استعراضنا للرقابة القضائية وجدنا العديد من الأحكام التي تصدت بموجبها المحاكم الفرنسية والمصرية لقرارات الإدارة فيما يتعلق بمتطلب الجنسية، لكن على مستوى المحاكم العراقية لم نضع اليد على أي قرار يتعلق بمتطلب الجنسية وارتباطه بالوظيفة بقدر ما اطلعنا عليه من احكام .

أمّا متطلب العمر (السن القانوني) فهو الآخر قد أخذ العديد من التشريعات بتحديد سنّ البلوغ حتّى يتسلّم الوظيفة، ومنبع هذا المتطلب هو أن يصل الشخص إلى النضج الذهني والتميز مما يجعله قادرًا كفاية على تحمّل المسؤولية الملقاة عليه جرّاء الوظيفة وأعبائها^(١) .

ونجد مجلس الدولة العراقيّ وفي حكم له سار باتجاه متميّز، إذ أكّد على اعتماد الإدارة وأنّه لا بدّ أن يكون على المستند الرسميّ كي يتثبت من العمر، وهذا المستند هو المعوّل عليه للوصول إلى العمر الحقيقيّ للمتقدّم للتعيين وفقًا لما قرّره المادة (٤٨) من قانون التقاعد رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغي^(٢)، وهذا يقطع الشكّ أنّ الرقابة القضائية تمتدّ لتصلّ إلى فحص متطلّبات العمر عند تعيين الموظّف، وأنّ التثبت من العمر الحقيقيّ عبر المستند الثبوتيّ الصادر من دائرة الأحوال الشخصية.

ثانياً: الرقابة القضائية على متطلّبي الصّحة البدنيّة وحسن الأخلاق:

إنّ بعض الإدارات ترفض تعيين الشخص بحجّة السلامة الصحيّة أو الجسديّة، وقد أخذ دور القضاء يتّسع لفحص تلك الحالات والتثبت من صحتّها، بل الأمر قد تعدّى ذلك من خلال النظر إلى ملائمة الإصابة للوظيفة التي يراد تعيينه

(١) ينظر: النظام القانوني للعمدة في ظلّ تعيين العمدة: ٤٩ .

(٢) قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة رقم (٣١٩ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦، بتاريخ ١٨ / ١٢ /

٢٠٠٦، منشور في بحث د. صادق محمّد عليّ وأزهر منهل موسى: مصدر سابق، ص ١٨٣ .



عليها، ومثال ذلك أن يتقدّم شخص فاقد للبصر فهذا لا يمنعه من التعيين في وظيفة أستاذ جامعيّ لعدم وجود تعارض بين الوظيفة وبين الإصابة الجسديّة، ومن الأمثلة الأخرى فقدان اليد لا يمنع من تعيين الشخص في مركز مفتش في دائرة البريد. وفي العراق لاحظنا سابقاً أنّ التشريع واضح من حيث اشتراطه أن يكون الشخص سالمًا من الأمراض والعاهات الجسميّة والعقليّة، ومع ذلك لا يوجد مانع من استثناء بعض الأفراد على الرغم من إصابته بعاهة أو مرض من شغل الوظائف التي لا تتأثر بتلك العاهة أو بمرضه^(١).

أمّا ما يتعلّق بموضوع حسن السيرة والأخلاق فهذا رصيد كلّ إنسان في الحياة، وفلسفة ذلك لضمان وصل ذوي الأخلاق العالية والرفيعة للوظائف العامّة ومستبعدين غير ذلك والذين قد يؤثرون على كرامة الوظيفة وهيبتها.

وقد كان هنالك موقف للقضاء العراقيّ في محلّ استفتاء من قبل وزارة الداخليّة حول تعيين شخص محكوم عليه بجريمة مخلّة بالشرف فكانت الفتوى ((حيث أنّ المادة (السابعة) من قانون الخدمة المدنية رقم «٢٤» لسنة ١٩٦٠ المعدّل نصّت على «لا يعيّن في الوظائف الحكومية إلّا من كان ... ٤- حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية ...» وحيث أنّ الفقرة «١» من المادة «١٥٣» من قانون العقوبات رقم «١١١» لسنة ١٩٦٩ نصّت على «العفو العام يصدر بقانون وترتب عليه انقضاء الدعوى ومحو حكم الإدانة الذي يكون قد صدر فيها، وسقوط جميع العقوبات الأصليّة والتبعيّة والتكميليّة والتدابير الاحترازيّة ولا يكون له أثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات ما لم ينصّ قانون العفو على غير ذلك» ... يجوز تعيين الشخص

(١) ينظر: قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٢٠٨) في ٧ / ٢ / ١٩٨٠، والمعدل بقرار رقم (٤٢٤) في ٢٤ / ٣ / ١٩٨٠.



المحكوم عن جريمة مخلة بالشرف بعد شموله بقانون العفو العام إذا تحققت الإدارة من حسن سيرته^(١).

ونرى أنّ مجلس الدولة قد وضع معيارين في هذا الصدد، فالمعيار الأوّل صدور العفو العام الذي يحذف التجريم من جهة، وقد رجعت بعد ذلك وأكّدت على التأكيد من حسن السيرة وهذا يحتاج إلى تعمّق وفلسفة أعمق من هذا القرار، وعلى الرغم من ذلك فإنّ الرقابة القضائية قد أخذت بمعيار حسن السيرة والسلوك وعدم وجود محكومية بذلك.

ثالثاً: الرقابة القضائية على متطلب التأهيل العلمي:

مما لا شكّ فيه أنّ المؤهل العلمي يعدّ أحد الركائز المهمّة في عملية التوظيف؛ ذلك لما يمثله من خبرة ودراية وخلفية فكرية عن العمل الوظيفي المكلف به، ولأهميّة هذا المتطلب في التعيين فقد ذهب القانون إلى أنّ من يتعيّن وهو لا يملك هذا الشرط يعدّ القرار ليس باطلاً فحسب وإنّما معدوماً^(٢).

ففي العراق نجد أنّ الرقابة القضائية على هذا المتطلب في التعيين تأخذ دوراً واسعاً بل تُشدّد على تحقّقه، وفي هذا الصدد ذهب قرار الهيئة العامّة لمجلس شوري الدولة يؤكّد على بطلان القرار الإداري المبني على وثائق وشهادات مزورة، إذ ينصّ القرار ((والمتضمّن عزل المعارض «المميّز عليه» نتيجة قيامه بتقديم وثائق مزورة عند التعيين استناداً إلى حكم الفقرة «أ» من البند «ثامنا» من المادة «٨» من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم «١٤» لسنة ١٩٩١، إذ إنّ عقوبة العزل لا

(١) ينظر: قرار مجلس الدولة المرقم (٢٠١٧/٣٧) بتاريخ ٢٢ / ٣ / ٢٠١٧، منشور في قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٧، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ١١٢.

(٢) ينظر: موسوعة القضاء الإداري: ٥٣.



تنطبق على الواقعة المنسوبة إلى المعترض «المميز عليه»؛ لأن تقديم وثائق مزورة يؤدّي إلى افتقاره شرطاً من شروط التوظيف ابتداء عند التعيين لأول مرة، وحيث أنّ قرارات التعيين في الوظائف المستندة إلى وثائق ثبت أنها مزورة تُعدّ من القرارات المعدومة وجزاؤها السحب^(١).

المطلب الثالث: الرقابة على التوظيف في عهد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَام) لِمَالِكِ الْأَشْتَرِ

مما لا شكّ فيه أنّ هذه الوثيقة التاريخية الهامة قد أعطت بعداً آخر للوظائف والمناصب في العهد الإسلامي كونها قد خرجت عن المؤلف الذي سار عليه الأقدمون في تولية المراكز الإدارية والوظيفية، وأنّ الجنبه الحداثوية في مظهرها قد أعطتها هذا الاهتمام في دراستها والبحث في خفاياها، ومثلما أثبتنا في المبحث الأوّل من هذه الدراسة أنّ هنالك تناصّاً أو تقارباً ما بين التشريع العراقيّ وبين عهد أمير المؤمنين (عَلَيْهِ السَّلَام) في مجال المتطلّبات الوظيفية، فهنا لا بدّ من إثبات وجود رقابة على تلك المتطلّبات باعتباره الشقّ الثاني من هذه الدراسة، والسؤال الذي يرد هنا: هل توجد رقابة على تعيين الموظّفين في عهد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَام) أو أنّه لا توجد؟ وإذا قلنا هنالك رقابة، فما هي طبيعتها؟ فهل هي رقابة سابقة أو لاحقة؟ أو هل هي رقابة قضائية، إدارية، سياسية؟

إنّ المتتبّع لمسار الوثيقة يجد أنّ هنالك رقابة وهذا ما أُشير إليه في قوله (عَلَيْهِ السَّلَام) (ثمّ تفقد أعمالهم، وابعث العيون من أهل الصدق والوفاء عليهم...)، إنّ المتبصّر في هذا النصّ ومن منظور قانونيّ يجد أنّ ثمة رقابة على أعمال من تمّ تعيينهم، وهنا

(١) قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة رقم (٦٣٢ / انضباط / تمييز / ٢٠١٠) بتاريخ ١٤ / ١٠ / ٢٠١٠، منشور في قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠١٠، جمهورية العراق، وزارة العدل، ص٤٠٦.



نكون أمام رقابة لاحقة وليست سابقة من خلال قول الإمام عليؑ (ثم تفقد أعمالهم...) أي بعد إجراء عملية التوظيف في المحل المراد إشغاله، وبلا شك يمكن الاستدلال على نوع الرقابة هنا على أنها رقابة إدارية كونها تقوم من ذات الجهاز التنفيذي، من خلال ما يصله من تقارير بشأن أمور ولاته، وعليه وبغية الحيلولة من دون ارتكاب أي انحرافات للعاملين فقد أكد الإمام عليؑ على الرقابة وتدقيق مهامهم وأعمالهم^(١)، وهذا لا يعني أن الإمام عليؑ لم يأخذ بالرقابة السابقة، بل بالعكس قد أخذ بها فطالما دعا أمير المؤمنينؑ إلى واليه مالك الأشتر بضرورة تطبيق المعايير في اختيار العاملين فهنا سيكون مالك الأشتر محل محاسبة من قبل الخليفة في حال لم يطبق تلك المتطلبات في اختيار موظفيه، وهذا مما لا يترك الشك أن هنالك رقابة سابقة على متطلبات التوظيف في عهد الإمام عليؑ لمالك الأشتر.

ثم نجد هنالك رقابة أخرى في ذات السياق، إذ يقول الإمام عليؑ (... وتحفظ على الأعوان، فإن أحد منهم بسط يده إلى خيانة اجتمعت بها عليه عندك أخبار عيونك، اكتفيت بذلك شاهداً، فبسطت عليه العقوبة في بدنه، وأخذته بما أصاب من عمله، ثم نصبته بمقام المذلة، ووسمته بالخيانة، وقلدته عار التهمة)^(٢). من خلال ذلك يتبين جلياً أن هنالك رقابة أخرى في هذا النص والتمثلة بالرقابة القضائية من خلال الاستدلال بالعديد من الدلالات، إذ إن مهنة الوالي آن ذاك لم تكن مهنة إدارية (رئيس السلطة التنفيذية) فحسب وإنما يقوم مقام القاضي الذي تُعرض عليه مجموعة من القضايا ومنها قضايا موظفيه الذين يرتكبون المعصية (المخالفة القانونية)، وكذلك من الاستنتاجات على أنها رقابة قضائية هو فرض

(١) ينظر: الدولة الإسلامية شرح عهد الإمام عليؑ إلى مالك الأشتر النخعي: ١٢٩.

(٢) عهد الامام عليؑ لمالك الأشتر، باب مراقبة أعمال عامله.



العقاب على الجسد تارة وعلى ما أصابه في عمله تارة أخرى، وقد أشار النص السابق إلى استدلال آخر على أنه رقابة قضائية هو استخدام وسائل الإثبات (... اكتفيت بذلك شاهداً...) أي دليل إثبات والمتمثل بالشهادة وهنا تستخدم في المحاكمات. وهذا المزج بين الرقابتين يُعطي فكرة كافية حول براعة الإمام علي (عَلَيْهِ السَّلَام) في بسط الرقابة على العاملين في مفاصل الدولة، وهذا هو الآخر محل مقارنة مع التشريع العراقي الذي أخذ بالرقابة الإدارية من خلال دوائر التدقيق أو اللجان التحقيقية ومكاتب المفتشين العموميين، والأخذ كذلك من المشرع العراقي بالرقابة القضائية والمتمثلة بالمحاكم الإدارية والمحاكم الاعتيادية وهيأة النزاهة .



الخاتمة:

توصّل الباحث في هذا البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات وأخرى توصيات عسى أن تُسهم في رفق الفكر الإداري بالمعلومة:

أولاً: الاستنتاجات:

١. أخذ المشرّع العراقيّ من خلال المادتين (٧-٨) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل بالمتطلبات الوظيفية، وقد رسم لها مساراً يتقارب مع تلك المتطلبات في عهد الإمام عليّ عليه السلام لمالك الأشر.
٢. ثمة فارق زمنيّ كبير بين عهد الإمام عليّ عليه السلام والتشريعات الإدارية العراقية الحديثة، لكن قد تبنى أمير المؤمنين عليه السلام فلسفة حديثة في مجال الإدارة لم تكن معروفة في زمانه أو الزمن الذي سبقه، وهذا يدلّ على عبقرية الإمام في تطوير الواقع الإداري بصورة عامّة وقطاع التوظيف بصورة خاصّة.
٣. هنالك تناصّ واضح بين عهد الإمام عليّ عليه السلام لمالك الأشر وبين العديد من فقرات التشريع العراقيّ المتعلقة بالمتطلبات الوظيفية.
٤. أخذ عهد الإمام عليّ عليه السلام بالرقابة السابقة واللاحقة عبر ذكر ضرورة توفير المتطلبات في التوظيف (رقابة سابقة)، وذكر في باب مراقبة العاملين ضرورة تفقد أعمالهم (رقابة لاحقة)، ونجد أنّ المشرّع هو الآخر قد أخذ بالرقابة السابقة واللاحقة.
٥. نجد أنّ عهد الإمام عليّ عليه السلام قد أخذ بالرقابة القضائية من خلال العديد من الاستدلالات عليها ومنها (شهادة الشهود، والعقوبة، والمحكمة)، والأمر ذاته في التشريع العراقيّ توجد رقابة قضائية فعّالة في هذا الصدد.

ثانياً: التوصيات:

١. زيادة الدراسات العلميّة القانونيّة المتخصّصة في الجانب الإداريّ للتعَمُّق والتوسّع أكثر في عهد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) لمالك الأشر، حتّى يبنّي مفهوم وافر عن علوم الإدارة والازدياد المعرفيّ.
٢. نوصي وزارة التعليم العالي والبحث العلميّ بتبني إضافة منهاج لمراحل دراسة البكالوريوس لكليات القانون عن عهد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) وخاصة في المنهج الإداريّ.
٣. في ظلّ الفوضى الإداريّة والرقابة على الفساد الماليّ والإداري نوصي المشرّع بالأخذ بالرقابة التي تبنّاها عهد الإمام عليّ (عَلَيْهِ السَّلَامُ) لمالك الأشر حتّى يستطيع خلق رقابة فعّالة .

المصادر:

أولاً: الكتب المطبوعة:

١. إدارة الإبداع التنظيمي، رفعت عبد الحلیم الفاعوري، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٥.
٢. إدارة شؤون موظفي الدولة وأصولها وأساليبها، حمدي أمين عبد الهادي، دار العلم العربي، ط ١، ١٩٧٦.
٣. أصول القانون الليبي، محمد عبد الله الحراري، بدون مطبعة، ١٩٩٥.
٤. أمالي الطوسي، أبو جعفر محمد بن الحسن الطوسي، مؤسسة الأعلمي للطباعة، بيروت، ٢٠١٣.
٥. أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري، عبد العزيز عبد المنعم خليفة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤.
٦. البرنامج الأمثل لإدارة الدولة وقيادة المجتمع في عهد الإمام عليؑ لمالك الأشتر، حسين بركة الشامي، دار السلام، بغداد، ط ٢، ٢٠٠٨.
٧. الترغيب والترهيب، المنذري، تح: إبراهيم شمس الدين، بيروت، ط ١، ١٩٧٧.
٨. التشريعات الدستورية في القانون العراقي، رعد الجدة، منشورات بيت الحكمة، ١٩٩٨.
٩. الدولة الإسلامية شرح لعهد الإمام عليؑ إلى مالك الأشتر النخعي، آية الله العظمى الشيخ محمد فاضل اللكراني، مطبعة اعتماد، قم، ط ١، ٢٠٠٤.
١٠. القانون الإداري، أنور أحمد رسلان، مصر، دار النهضة العربية، ١٩٩٤.
١١. القانون الإداري، مازن ليلو راضي، مطبعة السنهوري، بغداد، ط ٣، ٢٠١٠.



١٢. لسان العرب، أبو الفضل جمال الدين محمد ابن مكرم ابن منظور، دار صادر، بيروت، ١٩٩١.
١٣. معجم مقاييس اللغة، أبو الحسين أحمد ابن فارس، دار الجليل، بيروت، ط١، ١٩٩٨.
١٤. موسوعة القضاء الإداري، مازن ليلو راضي، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٦.
١٥. الموظف العام وحقوقه وواجباته، فوزي حبش، مطبعة الشروق، القاهرة، ١٩٨٢.
١٦. النظام القانوني للعمدة في ظل تعيين العمدة، جابر جاد نصار، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧.
١٧. النظرية العامة للقرارات الإدارية «دراسة مقارنة»، سليمان محمد الطماوي، مطبعة جامعة عين شمس، ط٦، ١٩٩١.
١٨. النظم الإدارية والمالية في عهد الإمام علي (ع)، علاء كامل صالح العيساوي، التميمي للنشر والتوزيع، النجف الأشرف، ط١، ٢٠١٦.
١٩. الوجيز في الإدارة العامة، سليمان محمد الطماوي، مطبعة جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٧٠.
٢٠. الوسيط في القانون العام، محمد أنس قاسم جعفر، دار الثقافة الجامعة، القاهرة، ١٩٩٤.
٢١. الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، عمار بوضياف، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٥.



ثانياً: الرسائل والأطاريح:

١. تولية الوظيفة العامة، محمد السيد الدماصي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٧١.
٢. سياسات التوظيف في المؤسسات العمومية، عمر حدادي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والسياسة، جامعة أحمد درية-ادرار، ٢٠٢٠.
٣. سياسة التوظيف في ظل إصلاح الوظيفة العامة، بورش شافية، رسالة ماجستير، كلية القانون والسياسة، جامعة الجزائر، ٢٠٠٨.
٤. طرق اختيار الموظفين (دراسة مقارنة)، سيفان إبراهيم ميخا، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة النهدين، ٢٠٠٧.

ثالثاً: البحوث المنشورة:

١. الرقابة القضائية على شرط التعيين في الوظيفة العامة «دراسة مقارنة»، صادق محمد علي و أزهر منهل موسى، بحث منشور، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الأول، السنة الثالثة عشر، ٢٠٢١.

رابعاً: الدساتير والقوانين والقرارات:

١. تعليمات ذي العدد (١١٩) لسنة ١٩٧٩، والضوابط الواردة في الملحق رقم (١)، والتي تضمنت اسس وضوابط اشغال الوظائف العامة، الصادرة تنفيذاً للبند (اولاً) المادة (٦٦) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
٢. دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٠١٢) في ٢٨/١٢/٢٠٠٥.
٣. القانون الأساسي العراقي لعام ١٩٢٥، دستور، تاريخ التشريع ١ / ١ / ١٩٢٥.



٤. قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، والمنشور على الوقائع العراقية بالعدد (٤٣١٤) في ١٠ / ٣ / ٢٠١٤.
٥. قانون الجنسية العراقية رقم (٢٦) لسنة ٢٠٠٦، والمنشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٠١٩) في ٧ / ٣ / ٢٠٠٦.
٦. قانون الخدمة العامة الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩، والمنشور على جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤١١٦) بتاريخ ٦ / ٤ / ٢٠٠٩.
٧. قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٣٠٠) في ٢ / ٦ / ١٩٦٠.
٨. قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل، والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (١٧٧٨) في ١٥ / ١٢ / ١٩٦٩.
٩. قانون الملاك رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠ المعدل، والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٣٠٠) في ٦ / ٢ / ١٩٦٠.
١٠. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٣٣٥٦) في ٣ / ٦ / ١٩٩١.
١١. القرار المرقم (١٧٣٠) الصادر في ١١ / ١٢ / ١٩٧٩، والمنشور في الوقائع العراقية بالعدد (٢٧٤٨) في ٣١ / ١٢ / ١٩٧٩.
١٢. القرار المرقم (١٩٧) لسنة ١٩٦٨، نشر في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (١٦٢٦) في ٢٢ / ٩ / ١٩٦٨.
١٣. القرار المرقم (٢٠٢) لسنة ٢٠٠١، مع الاشارة الى ان مجلس الدولة العراقي قد اصدر قرار رقم (٣٦) سنة ٢٠١٠ بان قرار مجلس قيادة الثورة اعلاه نافذ المفعول.
١٤. القرار المرقم (٣٨٤) لسنة ١٩٧٧، نشر في الوقائع العراقية بالعدد (٢٥٨٠) في ٤ / ٤ / ١٩٧٧.



١٥. القرار المرقم (٩٩٧) في ١٩٧٨، الغاء قانون رد الاعتبار رقم (٣) لسنة ١٩٦٧، والمنشور في الوقائع العراقية بالعدد (٢٦٦٧) في ١٩٧٨ / ٨ / ٧.

١٦. قرار رقم ١٥٠ لسنة ١٩٨٠، قرار رقم ٥٣٦ لسنة ١٩٧٤، قرار رقم ٨٣٧ لسنة ١٩٧١.

١٧. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٢٠٨) في ١٩٨٠ / ٢ / ٧، والمعدل بقرار رقم (٤٢٤) في ١٩٨٠ / ٣ / ٢٤.

خامسا: القرارات القضائية:

١. قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة رقم (٣١٩ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦، بتاريخ ١٨ / ١٢ / ٢٠٠٦، منشور بحث د. صادق محمد علي وازهر منهل موسى: مصدر سابق.

٢. قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة رقم (٦٣٢ / انضباط / تمييز / ٢٠١٠) بتاريخ ١٤ / ١٠ / ٢٠١٠، منشور في قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠١٠، جمهورية العراق، وزارة العدل.

٣. قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة، رقم (٢٨) / انضباط / تمييز / ٢٠١٢، بتاريخ ١٥ / ٣ / ٢٠١٢، منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠١٢، وزارة العدل، جمهورية العراق.

٤. فتوى ديوان التدوين القانوني رقم (٩٦) في ٥ / ٦ / ١٩٥٩، مجلة التدوين القانوني، العدد الثالث، السنة الأولى.

٥. قرار مجلس الدولة العراقي المرقم (٧٢ / ٢٠٠٥) الصادر في ١٦ / ١١ / ٢٠٠٥، علما أن القرار كان تطبيقا لقانون التقاعد الملغي والذي يحدد سن التقاعد ب(٦٣) عام.



٦. قرار مجلس الدولة العراقي رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٦، بتاريخ ٦ / ٣ / ٢٠٠٦، منشور في مجلد قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠٠٦.
٧. قرار مجلس الدولة العراقي المرقم (٢٠١١ / ٧) في ٣١ / ١ / ٢٠١١، منشور في قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠١١، وزارة العدل.
٨. قرار مجلس الدولة المرقم (٢٠١٧ / ٣٧) بتاريخ ٢٢ / ٣ / ٢٠١٧، منشور في قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٧، جمهورية العراق، مجلس الدولة، ص ١١٢.
٩. قرار محكمة قضاء الموظفين العراقية المرقم (٣٧٨٩) في ٥ / ٢ / ٢٠٢٣، قرار منشور على موقع الفيس بك، صفحة المحامي مصطفى عدنان الانباري، تاريخ الزيارة ٢٠ / ٩ / ٢٠٢٤.
١٠. قرار المحكمة الادارية العليا العراقية المرقم (٢٠٢٤ / ٤٢٢) في ١٤ / ٢ / ٢٠٢٤ قرار غير منشور.

سادسا: الإعلانات الدولية:

١. عهد الإمام علي (ع) لواليه مالك الأشر حين ولاه مصر، سنة ٣٧ هـ ٦٥٦ م.
٢. من وثيقة الإعلان الفرنسي لحقوق الانسان والمواطن في ٢٦ / اب / ١٧٨٩.

سابعا: الكتب الأجنبية:

1. Frederic Coliin، L، aptitude dans le droit de la fonction publique L.G.D،paris2000،p5