

الوظيفة العامة

اعداد

م. د. زياد خلف نزال

تعريف الموظف العام

- عرفت المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 الموظف العام بأنه « كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين » كما عرفت المادة الاولى من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 الموظف العام بأنه « كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة »

عناصر الموظف العام

• 1- ان يعهد اليه بعمل دائم :

يشترط لإضفاء صفة الموظف العام ان يشغل العامل وظيفة دائمة داخله في نظام المرفق العام, وعليه لا يعد العاملون بصورة مؤقتة او موسمية كالخبراء والمشاور القانوني موظف عام.

يعد الموظف الذي يعمل بعقد مؤقت في وظيفة دائمة موظف عام اما الوظيفة المؤقتة فلا يعد موظف عام.

- 2- ان يعمل الموظف في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام.
- لاعتبار الشخص موظف عام يجب ان يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد الاشخاص العامة يعمل على تقديم الخدمات العامة للجمهور لإشباع الحاجات العامة.
- 3- ان تكون تولية الوظيفة العامة بواسطة السلطة المختصة
- اي ان يتم تعيين الموظف العام بقرار من السلطة صاحبة الاختصاص بالتعيين.

طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة

النظرية
التنظيمية

النظرية
التعاقدية

تكيف علاقة الموظف بالإدارة على انها علاقة تعاقدية:

- الرأي السائد لدى الفقه والقضاء هو ان الموظف في علاقته بالدولة علاقة تعاقدية واعتبر بعض الفقه انها من عقود القانون الخاص في حين الرأي الاخر اعتبرها من عقود القانون العام:

• 1- نظرية العقد المدني:

- مفادها وجود عقد مدني بين الموظف والدولة يلتزم الموظف بموجبه تقديم خدمة لقاء قيام الدولة بتنفيذ الاعباء المناطة بها تحقيقا للمصلحة العامة.
- وهذه العلاقة يحكمها القانون الخاص تقوم على المفاوضات بين الموظف والدولة.

• 2- نظرية عقد القانون العام:

- بعد فشل النظرية السابقة ظهرت هذه النظرية وتقوم على اعتبار ان هذه العقود تخول الادارة سلطات واسعة في مواجهة المتعاقد معها لتحقيق المصلحة العامة, وهذا العقد يكون قابلا للتعديل من قبل الدولة ولا تنقيد الادارة بالعقد شريعة المتعاقدين.
- وتملك الادارة الحق بمحاسبة الموظف اذا اخل بالتزاماته الوظيفية الناشئة عن العقد تأديبيا دون موافقة مسبقة من الموظف.

النظرية التنظيمية

- بدأ الفقه الفرنسي منذ اواخر القرن التاسع عشر بتكييف علاقة الموظف بالدولة على انها علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح او الانظمة.
- ومضمون هذه النظرية ان القوانين والانظمة هي التي تحدد شروط واحكام الوظيفة العامة وحقوق الموظف وواجباته.
- **ويترتب على هذه النظرية النتائج التالية:**
- 1- ان الادارة حرة في تعديل احكام الوظيفة بإرادتها المنفردة دون حاجة لاستشارة الموظف, ولو كان فيه انقاص لامتيازاته المادية والادبية.
- على ان يكون التعديل بإجراء عام بناء على تعديل في قوانين التوظيف, اما اذا كان التعديل في المزايا الادبية فيكون بقرار فردي بإجراء تأديبي.
- 2- ان قرار تعيين الموظف وترقيته وعزله هي قرارات فردية تصدر من الادارة لوحدها بإرادتها المنفردة دون مشاركة من الموظف.
- 3- لا تنقطع صفة الموظف بالوظيفة بمجرد تقديم استقالته من العمل وانما تظل هذه الصفة قائمة الى ان يتم تقديم استقالته من السلطة المختصة.
- وهذه النظرية هي الرأي الراجح اخذت بها فرنسا ومصر والعراق
- علاقة تنظيمية خاضعة للقوانين والانظمة والتعليمات