

CJSP
ISSN-2536-0027

مجلة كامبريدج للبحوث العلمية

مجلة علمية محكمة
تصدر عن مركز كامبريدج
للبحوث والمؤتمرات في مملكة البحرين

العدد - ٤٠

كانون الاول - ٢٠٢٤



احكام الخدمة في قوى الامن الداخلي والحقوق المترتبة عليها

الباحث احمد عبد علي الجبوري

ahmad5656algbory@yahoo.com

الجامعة الإسلامية في لبنان

المشرف الأستاذ الدكتور طوني جورج عطاالله

مستخلص:

يتناول هذا البحث أحكام الخدمة في قوى الأمن الداخلي والحقوق المترتبة عليها، حيث يهدف إلى دراسة الإطار القانوني والتنظيمي الذي يحكم العلاقة بين الأفراد العاملين في قوى الأمن الداخلي والدولة. يشمل البحث تحليل الأنظمة المتعلقة بالواجبات والحقوق التي يجب أن يحصل عليها المنتسبون في هذا القطاع، مثل الحقوق المتعلقة بالأجر، الترقيّة، التأمينات الاجتماعية، وأوقات الراحة. كما يبرز أهمية توفير بيئة عمل عادلة ومتوازنة، تضمن كفاءة الأداء الأمني وتعزز من ولاء الأفراد للمؤسسة. تم التوصل إلى نتائج تشير إلى ضرورة تحسين بعض القوانين الحالية وتطبيقها بشكل متساو بين جميع أفراد قوى الأمن الداخلي.

Abstract:

This research addresses the rules of service in the Internal Security Forces and the rights associated with them. It aims to study the legal and organizational framework that governs the relationship between personnel in the internal security forces and the state. The study includes an analysis of regulations concerning the duties and rights that should be granted to the personnel, such as rights related to salary, promotion, social insurance, and rest periods. The research highlights the importance of providing a fair and balanced working environment that ensures the efficiency of security operations and strengthens personnel loyalty to the institution. The findings indicate a need for improvement in some current laws and their equitable application among all members of the internal security forces.

المقدمة

إن العنصر البشري هو المعبر الحي عن إرادة الإدارة الأمنية، والإدارة بشكل عام تقاس بمقياس موظفيها الذين يتصرفون باسمها، ورجال قوى الأمن الداخلي بوصفهم موظفي الإدارة الأمنية هم مؤتمنون على العملية الأمنية وأرواح الناس وأموالهم، بمالهم من سلطة واسعة و مركز وظيفي، لذلك يجب أن يُحسن اختيارهم، ومنحهم حقوقاً توازي واجباتهم، وتمنحهم وسائل العيش الكريم، من رواتب وامتيازات، وحمائيتهم من عسف رؤسائهم، وخلاف ذلك يسري الفساد إلى هذه المؤسسة إما لقلّة رواتبهم أو للحييف والظلم الذي قد يقع عليهم^(١).

فعملية التنظيم والتخطيط ما هي إلا نتاج العقل البشري، أي إذا إنتظم وضع العنصر البشري وضعا ملائماً ودقيقاً، وفق معايير حقوقية وإنسانية، فنحصل عندها على أعلى معدلات إنتاج من هذا العنصر، ومن نافلة القول أن المشرع العراقي قد إخص قوى الأمن الداخلي بقانون خدمة خاص بها، أسماه قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل، وقد بين هذا القانون كل ما يتعلق بالخدمة في قوى الأمن الداخلي، و في الحقيقة إن أفراد قوى الأمن الداخلي، هم موظفون بالأصل، لكن لخصوصية عمل هذه القوى افرد لهم المشرع قانوناً خاصاً للخدمة استثناء من الأصل العام لخدمة موظفي الدولة، وتجد المشرع يشير إلى أن كل مالم يرد في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي تنطبق عليه القواعد العامة للخدمة المدنية، بل أن أفراد قوى الأمن الداخلي لا يخرجون عن تعريف الموظف العام، أو عن شكل العلاقة بين الموظف العام والدولة.

أولاً: أهمية البحث:

يعد موضوع "أحكام الخدمة في قوى الأمن الداخلي" من المواضيع الحيوية التي تكتسب أهمية كبيرة في تأصيل حقوق وواجبات منتسبي قوى الأمن الداخلي، إذ يشمل دراسة التنظيمات القانونية والإدارية المتعلقة بهم. تبرز أهمية البحث في تسليط الضوء على كيفية حماية حقوق أفراد قوى الأمن الداخلي وضمان الالتزام بالقوانين واللوائح التي تحكم خدمتهم، بما يعزز من كفاءة الأداء الأمني ويحفظ استقرار النظام الاجتماعي.

ثانياً: إشكالية البحث:

تظهر إشكالية هذا البحث من خلال التساؤل الآتي: ماهي الأساليب التي اتبعتها التشريع العراقي في بيان احكام الخدمة لرجال قوى الامن الداخلي؟ وكيف تتم حماية الحقوق المترتبة عن هذه الاحكام؟

ثالثاً: منهجية البحث

للإجابة عن إشكالية هذا البحث اعتمدنا ثلاثة مناهج وهم المنهج الوصفي التحليلي المقارن بعرض القوانين التي تطبق ومضامينها ونصوصها حيث تم تحليل تلك النصوص بما يخدم البحث من خلال تحليل النصوص القانونية والقرارات القضائية وقرارات اللجان الخاصة، وكذلك الاستعانة بأراء الفقهاء و يتم ذلك بعرض الآراء والأدلة ذات الصلة بموضوع الدراسة، ثم ترجيح أحدها اتساقاً مع قوة الحجة والمنطق القانوني، ثم بيان موقف التشريع العراقي.

رابعاً: هيكلية البحث

سوف نقوم بالاعتماد على التقسيم الثنائي في هذا البحث من خلال تقسيم هذا البحث الى مطلبين وذلك على الشكل الآتي:

المطلب الأول

قرار التعيين في قوى الأمن الداخلي والحقوق المترتبة عليه

إن قرار التعيين في قوى الأمن الداخلي هو الخطوة الأساسية التي تحدد مصير الفرد كموظف في هذا القطاع الحيوي. يتمثل هذا القرار في اختيار المرشحين المناسبين لشغل مناصب في قوى الأمن الداخلي أو الأجهزة الأمنية الأخرى بناءً على مجموعة من المعايير والمتطلبات^(١).

ويجب من خلال هذا المطلب دراسة أساليب التعيين في قوى الأمن الداخلي ومعالجة موضوع الحقوق التي يكتسبها هذا الموظف في هذا القطاع الأمني، سواء من الترقية والراتب والاجازات ايضاً.

ومن هنا سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب الى فرعين حيث سنعالج في الفرع الأول أساليب التعيين في قوى الأمن الداخلي، اما في الفرع الثاني سوف نتطرق الى الحقوق المترتبة على قرار التعيين.

الفرع الأول

أساليب التعيين في قوى الأمن الداخلي

لكي يكتسب رجل قوى الأمن الداخلي صفته الوظيفية، لا بد أن يصدر له قرار إداري يترتب عليه إنشاء مركزه القانوني له، وهذا القرار هو السند القانوني لوجود رجل قوى الأمن الداخلي ضمن المرفق الأمني العام، ولكي يكون مشروعاً، فإنه يستند إلى نص القانون الذي ينظم تعيين رجل قوى الأمن الداخلي وهو قانون قوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل فيما يتعلق برجل قوى الأمن الداخلي العراقي.

وقد اكد المشرع العراقي التفريق في قرار التعيين بين الضابط، والمنتسب، من حيث جهة إصدار هذا القرار، مما يظهر أثره في درجة القرار الإداري الصادر بهذا الصدد، فقرار تعيين الضابط يصدر بأمر ديواني من رئيس مجلس الوزراء حصراً^(٣)، في حين يكون قرار تعيين المنتسب بأمر من وزير الداخلية أو من يخوله^(٤)، ومع أن كلا قرارَي التعيين هما قراران إداريان إلا أن الأمر الديواني يكون بمرتبة أعلى من قرار وزير الداخلية؛ نظراً لمكانة رئيس مجلس الوزراء بوصفه رأس الهرم في الحكومة، ومع وجود رئيس الجمهورية الذي يعلوه تراتبياً، إلا أن السلطة الفعلية تكون لرئيس الوزراء وفق ما رسمه النظام البرلماني في العراق وهو ما يدل على أن المشرع العراقي قد وضع أهمية خاصة لقرار تعيين الضابط بما يمتاز به من مكانة وظيفية على المستويين الرسمي والاجتماعي^(٥).

لذلك نعتقد أن حصر قرار التعيين بيد رئيس مجلس الوزراء جاء لأمرين: الأول هو مرور قرار تعيين الضابط بمراحل متطورة ومتعددة عن طريق مصادر القرار العليا في الحكومة، باقتراح من وزير الداخلية وموافقة رئيس مجلس الوزراء، بما يضمن الرصانة النوعية في تعيين من هو برتبة ضابط وما يمثله من موقع مهم يتعلق بأمن الدولة، وبذلك سوف تتوفر جدية وتمحيص قبل إصدار هذا القرار، والأمر الآخر هو توفر ضمانات للضابط بعدم إمكانية سحب الصفة الوظيفية منه إلا بقرار من رئيس مجلس الوزراء أيضاً، إعمالاً للقواعد العامة في القرارات الإدارية المتعلقة بتعيين الموظف، وإنهاء خدمته يجب أن يكون من نفس الجهة، فضلاً عن أن علو مرتبة قرار تعيين الضابط سوف يمنحه مزية وظيفية، ودافعاً معنوياً واعتزازاً بالنفس لأهمية هذه الصفة، وهو ما يدفع الكثير لمحاولة الحصول على هذه الوظيفة لما لها من إمتيازات، فتتكون للإدارة فرصة واسعة في اختيار الأكفاء لهذه الوظيفة لكثرة المتقدمين لها، لكن ما نلاحظه أن قرار تعيين الضابط أصبح من اختصاص رئيس مجلس الوزراء بعد عام ٢٠٠٣ مباشرة وقبل صدور قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل، وكان القانون النافذ في هذه المدة هو قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١) لسنة ١٩٧٨ المعدل الملغى الذي منح رئيس الجمهورية صلاحية هذا الأمر، وقد بين مجلس الدولة في قرار سابق له: (أن منح الرتبة من رئيس مجلس الوزراء إلى ضباط ومنتسبي قوى الأمن الداخلي يحتاج إلى تدخل تشريعي)^(٦).

ثمة أمر آخر وهو أن قرار تعيين الضابط بالأصل لم يقف عند هذا الحد في التمايز بينه وبين المنتسب، فقرار تعيين الضابط يمر بمرحلتين الأولى تتمثل بقبوله بوصفه طالباً في كلية قوى الأمن الداخلي^(٧) فيكون الطالب رجل شرطة حال قبوله^(٨)، وهذه المرحلة في نطاق وزارة الداخلية ضمن صلاحية الوزير، وقرار القبول هو قرار التعيين الأولي وهو من مستلزمات قرار التعيين للضابط في الأصل العام، لأن من يعين ضابطاً في قوى الأمن الداخلي، يجب أن يكون متخرجاً من كلية قوى الأمن الداخلي، وبذلك يكون قرار تعيين الطالب في كلية قوى الأمن الداخلي هو قرار ابتدائي يُعدّ مهيداً لصدور الأمر الديواني من رئيس مجلس الوزراء بإضفاء صفة الضابط على المتخرج من كلية قوى الأمن الداخلي، ومن هنا تظهر إشكالية متضمنة أي قرار هو الذي يجب الأخذ به.

نعتقد أن القرارين متلازمين لا غنى عن أحدهما في منح صفة الضابط وصدور قرار تعيينه، وكلاهما مكمل للآخر، لأن منح صفة الضابط لا يكون إلا بقرار من رئيس مجلس الوزراء، وإصدار هذا القرار يستلزم تخرّج الطالب بنجاح من كلية قوى الأمن الداخلي ومنحه شهادة بكالوريوس علوم أمنية، ومنح هذه الشهادة الأولية، يكون بقرار من وزير الداخلية، ثم يمنح رتبة ملازم في قوى الأمن الداخلي، فجاء النص (يمنح الناجح الحائز على الشهادة المنصوص عليها في البند اولا من هذه المادة رتبة ملازم في قوى الأمن الداخلي بمرسوم جمهوري)^(١)، وهذا النص مكمل لمنح الشهادة، فمن يحصل على شهادة البكالوريوس في علوم قوى الأمن الداخلي يستحق صفة الضابط بحكم القانون، لذلك نعتقد أن قرار منح صفة الضابط هو قرار مكمل لقرار قبوله في كلية قوى الأمن الداخلي، وأن اكتساب صفة الضابط استندت إلى قرار القبول الأول، قد كانت معلقة على شرطين، الأول هو الحصول على شهادة التخرج من كلية قوى الأمن الداخلي، والآخر صدور أمر ديواني من مجلس الوزراء، ومع تلازم القرارين وتكاملهما، إلا أنهما مستقلان عن بعضهما، ويختلفان في الأثر، فالأول يمنح صفة رجل شرطة للطالب المقبول في كلية قوى الأمن الداخلي، أما الآخر فاليه تسند صفة الضابط و احتساب مدة ترقية الضابط ابتداء من تاريخ قرار التعيين بصفة ضابط^(١٠) وليس من تاريخ قرار القبول في الكلية، وتحتسب الأخيرة خدمة لأغراض التقاعد فقط.

هناك إشكالية تظهر عند صدور قرار تعيين رجل قوى الأمن الداخلي بصورة عامة، وهي إحدى آثار هذا القرار المتمثلة بمدى إلزامية القرار لكلا الطرفين، فهو قرار إداري يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة، وفي هذه الحالة هو ملزم لها بعد إصداره، لكن هل هو ملزم للمخاطب به أيضا، فالفقه لا يُعد قرار التعيين نافذاً إلا إذا اقترن برضا المخاطب به^(١١)، لذلك نجد أن المشرع العراقي قد ميز بين تاريخ صدور قرار التعيين لرجل قوى الأمن الداخلي، وبين تاريخ المباشرة، فجعل استحقاق الرتبة من تاريخ صدور قرار التعيين، واستحقاق الراتب من تاريخ المباشرة، فجعل فرقا بين صدور قرار التعيين وهو حالة قانونية، وبين المباشرة وهي حالة واقعية، وفي هذه الحالة تبقى آثار التعيين معلقة، ومرهونة بمباشرة رجل قوى الأمن الداخلي، إتفاقاً مع قرار التعيين والتحاقه إلى المحل الذي تحدده الإدارة^(١٢).

مع أن قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل لم يتعرض إلی هذه الحالة، إلا أنها تُعد من المبادئ العامة التي تنظم أحكام الوظيفة العامة في العراق، استناداً إلى قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، الذي دل على أن مباشرة الموظف تُعدّ موافقة على قبول قرار التعيين، فإذا لم يباشِر خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه يُعدّ قرار التعيين ملغياً^(١٣)، ويمكن القول بانطباق هذا الأمر على رجل قوى الأمن الداخلي استناداً للإحالة التي وردت ضمن قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل^(١٤) بأن تنطبق أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ في كل ما لم يرد به نص في هذا القانون^(١٥).

ولعل الإشكالية الأكثر تعقيداً في قرار تعيين رجل قوى الأمن الداخلي، وهي خضوع المخاطب بأمر التعيين لقانون عقوبات قوة الأمن الداخلي رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨ المعدل، وهو قانون جنائي خاص بعقوبات قوى الأمن الداخلي، وتسري أحكامه على رجل قوى الأمن الداخلي حال صدور قرار تعيينه، وهنا تكمن أهمية التفريق بين وقت قرار التعيين والمباشرة، أي أنه قد يحدث أن يصدر قرار تعيين رجل شرطة ويمتنع عن المباشرة والاتحاق بقوى الأمن الداخلي، ومع أن قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي سالف الذكر قد فرق بين صدور قرار التعيين والمباشرة، لكن التمييز كان لغرض احتساب الرتبة والراتب، ولم يتعرض القانون الإشكالية عدم المباشرة، وإن سلمنا بأن عدم المباشرة خلال المدة القانونية في قانون الخدمة المدنية تعني إلغاء قرار التعيين، لكن الإشكالية الأكثر ملاحظة هي خضوع الشخص لقانون عقابي خاص مع عدم

مباشرتها، حتى وأن كانت المدة قليلة بين صدور قرار التعيين وإلغاءه، إلا أنها مدة كافية لتمثل إشكالية بوصف الشخص رجل شرطة، مع عدم التحاقه^(١٦).

لذلك نعتقد كان على المشرع تلافي هذا الإشكال، بالنص على أن إضفاء صفة رجل قوى الأمن الداخلي على الشخص المعني يكون بعد تاريخ المباشرة وليس من تاريخ قرار التعيين، وعلى هذا الأساس يمكن أن نعرف قرار التعيين بأنه القرار الإداري الذي يسبغ صفة رجل قوى الأمن الداخلي على المقصود بها بعد مباشرته بالعمل في قوى الأمن الداخلي.

إن مشكلات قرار تعيين رجل قوى الأمن الداخلي لم تقف عند هذا الحد، وذلك بوجود إشكالية واقعية لم يعالجها قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل، وهذه الإشكالية هي إحدى إفرازات ما بعد عام ٢٠٠٣^(١٧)، وما جرى من تبدل النظام السياسي بأكمله، فضلاً عن تولد سلطة أجنبية ووطنية في الوقت ذاته، وهي السلطة المدنية لقوات الائتلاف، حيث أصدرت هذه السلطة قرارات بتعيين عدد كبير من الأفراد في قوى الأمن الداخلي، نظراً لتدهور الوضع الأمني، وعدم كفاية أفراد قوى الأمن الداخلي الذين باشرنا بواجباتهم أثناء تلك المدة، فضلاً عن قرار حل الجيش والأجهزة الأمنية الذي اتخذته هذه السلطة، كان له أثر كبير بإحداث فراغ في النشاط الأمني، وهو ما سمح بوجود عصابات إرهابية وإجرامية خطيرة، وتفشي الجريمة بأنواعها كافة، لذلك كانت الحاجة في أمسها إلى وجود أعداد كافية من قوى الأمن الداخلي لممارسة النشاط الأمني، فقامت هذه السلطة بإصدار قرارات تعيين لعشرات الآلاف من الأشخاص ومنحهم صفة رجال قوى الأمن الداخلي، وكان من بين هؤلاء الأشخاص من هم بصفة ضباط ومراتب في الجيش العراقي السابق المنحل، نظراً لقلّة وجود ضباط قوى الأمن الداخلي ومنتسبيها، لكن وزارة الداخلية عندما انتظم عملها لاحقاً لم تقرّ هذه القرارات وقامت بإصدار قرارات تعيين جديدة للمشمولين، وامتد إصدار هذه القرارات من سنة ٢٠٠٥ تقريباً إلى سنة ٢٠١٩.

الفرع الثاني

الحقوق المترتبة على قرار التعيين

عند صدور قرار التعيين يصبح رجل قوى الأمن الداخلي في مركز قانوني فور مباشرته بالالتحاق في قوى الأمن الداخلي، وهذا المركز القانوني هو مركز تنظيمي في كل من العراق، ويظهر ذلك لأول نظرة في قانون الخدمة لهذه القوى^(١٨)، أي أن رجل قوى الأمن الداخلي هو مخير فقط عند الانتماء إلى قوى الأمن الداخلي، لكن عند مباشرته سوف يكون خاضعاً للنظام القانوني الذي ينظم عمل هذه القوى دون أن يكون له خيار واسع بعد ذلك إلا الاستقالة، إن لم تتوافق واقعية العمل مع رغباته أو قدراته، وسوف تترتب عليه التزامات وله حقوق حال إنتمائه إلى سلك قوى الأمن الداخلي، لذلك سوف نحاول توضيح هذه الآثار وبيان المشكلات التي تخللتها، قدر تعلق الأمر بالحقوق:

الفقرة الأولى: الترقية:

الترقية هي تدرج الرتب في السلم الوظيفي في قوى الأمن الداخلي من البداية إلى الأعلى، ويستحقها رجل قوى الأمن الداخلي من تاريخ تعيينه، فيكون تعيين رجل قوى الأمن الداخلي على الغالب بأدنى درجة في هرم الرتب سواء للضباط أو المنتسب، والترقية أمر في غاية الأهمية ويترتب عليها حقوق مالية ومعنوية، فضلاً عن تدرج المسؤولية طردياً مع تقدم الرتب إلى قمة الهرم الهيكلي لمرفق الأمن؛ لذلك فإن جميع التشريعات تنظم مسألة الترقية لما لها من أهمية في انتظام العمل والحقوق الوظيفية، لاسيما في مرفق الأمن الذي يميل إلى الطابع الأمني في البعض من جوانبه كما بينا سابقاً، ويتطلب العمل الأمني وجود فوارق في

الرتب على شكل هرمي ينتقل عن طريقها القرار الأمني ووسائل تنفيذه، لذلك سوف نفصل هذا الأمر على جزأين، ضباطا ومنتسبين.

النبذة الأولى: ترقية الضابط:

تبرز أهمية الترقية بين الضباط أكثر مما هي للمنتسب نظراً لتولي المناصب القيادية تبعاً لتقدم الرتبة والقدم وعند مطالعة نصوص التشريع العراقي ذات الصلة، نجد أن المشرع قد نظم ترقية الضابط في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي، حيث تكون أول رتبة هي رتبة ملازم عند التعيين، مع ملاحظة أن المشرع العراقي قد جعل قرار التعيين للضباط دائماً، دون النص على مدة للتجربة، لذلك فإن مدة الترقية تحتسب للملازم من تاريخ التعيين دون الحاجة إلى النص على أنها تبدأ من هذا التاريخ لدائمة قرار التعيين منذ البدء، فتكون مدة الترقية ثلاث سنوات من رتبة ملازم إلى رتبة ملازم أول، والمدة ذاتها إلى رتبة نقيب، ثم تكون المدة اللازمة للترقية من رتبة نقيب إلى الرتب التي تعلوها، وصولاً إلى رتبة عميد هي أربع سنوات، ثم تكون المدة ست سنوات لرتبة عميد، ومثلها إلى رتبة لواء، ثم مثلها للفريق وهي آخر رتب ضباط قوى الأمن الداخلي^(١٩).

الإشكالية الأولى التي تكمن في موضوع الترقية، هي في مدة الترقية، حيث كانت هذه المدة أربع سنوات لجميع الرتب^(٢٠)، وكان عدد الضباط والمناصب بشكل محدود جداً قبل عام ٢٠٠٣ مقارنة بعد هذا التاريخ وما آل إليه مال قوى الأمن الداخلي العراقية من تطور كبير، وقد جاء قانون الخدمة والتقاعد رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل لكي ينظم أمور هذه القوى بعد التحول الذي حدث، وأن المشرع لم يكن موفقاً في تنظيم مدد الترقية حيث تكونت كتلة مكدسة برتبة عقيد صعوداً دون ترقية إلى الرتبة التي تليها بسبب الترهل الذي حصل في هذه الرتب وبلغت عدداً كبيراً يصل إلى (٥٠٠٠) عقيد أو أكثر، وما يقارب (٢٠٠٠) عميد^(٢١)، وهذا العدد كبير جداً، ومن المفترض أن تكون هذه الرتب في قمة الهرم فيجب أن تكون بربع هذا العدد، لكي يتناسب شكل الهرم مع الوضع الطبيعي له من القاعدة إلى الأعلى، فمن الواضح أن المشرع العراقي لم يراع التخطيط الاستراتيجي عند تحديد مدد الترقية كما هي حالياً، وهو ما أوجد وضعاً معقداً يصعب حله لتكدس الرتب، حيث كان الأمر عند نهاية عام ٢٠٠٣ ليس بهذا التعقيد فكان عدد الضباط في المحافظات لا يتجاوز (٨٠) ضابط شرطة من ضباط قوى الأمن الداخلي الأصليين قبل عام ٢٠٠٣ تقريباً، ومع التحاق ضباط الجيش في سلك قوى الأمن الداخلي لا يتجاوز العدد (٢٠٠) ضابط تقريباً، ويرتب صغيرة لا تتجاوز رتبة الرائد، بعد ذلك دخل إلى الوظيفة ضباط دمج الميليشيات وأخذت كلية قوى الأمن الداخلي والمعهد العالي لقوى الأمن الداخلي بقبول وتخريج دورات بأعداد كبيرة إلى أن وصلت أعداداً كبيرة تصل إلى عشرات الآلاف، ومع أن الحاجة الأمنية تتطلب وجود أعداد كبيرة من الضباط، لكن ليس بهذه الكثرة، وهو ما مثل عبئاً وترهلاً في قوى الأمن الداخلي لم يحسب له حساب دقيق.

النبذة الثانية: ترقية المنتسبين:

مصطلح المنتسب في قوى الأمن الداخلي في العراق، يشمل رتبة شرطي إلى رتبة مفوض، وهذه الرتب تأتي تدريجياً عن طريق الترقية.

والقانون العراقي نظم ترقية المنتسب في قوى الأمن الداخلي العراقية بعد مضي سنة واحدة بعد التعيين من رتبة شرطي إلى شرطي أول، وستان من شرطي أول إلى رتبة نائب عريف، ثم مدة ثلاث سنوات من رتبة عريف إلى رتبة رأس عرفاء، ثم ثلاث سنوات من رأس عرفاء إلى مفوض، ثم تتدرج رتبة المفوض من الدرجة السابعة إلى الدرجة الأولى بطريقة العد التنازلي مع علو الدرجة الأوطأ تسلسلاً على سابقتها، أي إن

المفوض في الدرجة الأولى هو أقدم ممن هو في الدرجة الثانية، ومن هو في الدرجة الثانية أقدم ممن هو في الثالثة وهكذا^(٢٢).

والمرشح العراقي لم يجز الترقيّة إلى رتبة ضابط للمنتسبين، إلا بعد الحصول على شهادة جامعية، مع التقيد بشرط العمر الذي يبيّن في محله، إن ترقيّة المنتسب لا تلاقي صعوبات أو عرقلة، كما هو الحال لدى الضابط، حيث أصدرت وزارة الداخلية قراراً إدارياً بترقيّة جميع المنتسبين الذين أحتسبت لهم مدة الغين السابق، حيث تم تعيينهم من قبل قوات الائتلاف وبعد ذلك تم إعادة تعيينهم في وزارة الداخلية، وقد سكنوا طيلة المدة بين أمر التعيين الأول من قبل قوات الائتلاف وقرار التثبيت من وزارة الداخلية، لذلك عدت وزارة الداخلية أن هذه المدة تفي عن مدد الترقيّة المطلوبة، ويمكن منحهم إستحقاقهم من الرتب عن مدة الغين، بحيث منحوا أربع رتب في مدة سنة واحدة فقط.

لكن ما نشكله على ترقيّة المنتسبين هي الإستمرار بالترقيّة من رتبة شرطي إلى رتبة مفوض، واعتراضنا هنا مبني على أساسين، الأول هو أن جميع المنتسبين سوف يصبحون برتبة واحدة وهي رتبة مفوض خلال مدة تسع سنوات تقريبا وهذا ما يمثل إنعدام التفاوت الذي قد تضيع معه فلسفة تدرج الرتب أو تضمحل، كذلك يُعد هذا الأمر إلغاء للمرحلة الوسطية بين الضابط وبين المنتسبين، إذا تحولوا كلهم إلى هذه الرتبة، ومالها من أهمية في العمل الإداري والإجرائي، وخاصة أن التعيين للشرطة في قسمه الأكبر قد حدث في وقت متقارب بعد ٢٠٠٣ وبعد ذلك أصبح محدوداً، فتنعدم الرتب الأولية، والأمر الآخر هو الترقيّة إلى رتبة مفوض، يُعد اعتداء على خريجي إعدادية قوى الأمن الداخلي أو خريجي الدراسة الإعدادية الذين هم وحدهم ممن يجب أن يمتازوا بهذه الرتبة، لذلك نقترح أن يكون تدرج رتب قوى الأمن الداخلي إلى رتبة رأس عرفاء ثم يسكن هنا المنتسب من ناحية الترقيّة، ويستمر من الناحية المالية فقط^(٢٣).

إن شرط المدة ليس الشرط الوحيد لترقيّة رجل قوى الأمن الداخلي بصورة عامة لكنه الشرط الأهم، حيث توجد شروط أخرى للترقيّة مثل الدورات التدريبية وتقارير الكفاءة وغيرها من الشروط، وهي شروط حصرية ليس للإدارة أن تضع غيرها أو أن ترتب أثراً خلافاً للأثار التي يرتبها القانون^(٢٤)، ومع ذلك فإن شرط المدة ليس بدرجة القطعية، ويمكن للإدارة استثناء هذا الشرط وتجاوزه، حيث يمكن لرئيس مجلس الوزراء العراقي منح الضابط رتبة كاملة لمرة واحدة طيلة مدة خدمته، وله منح الضابط قدماً لمدة سنتين في كل رتبة أيضاً، على أن يكون ذلك باقتراح من وزير الداخلية، وكذلك لوزير الداخلية صلاحية منح مدة ثلاثة أشهر للضابط لإكمال مدة الترقيّة ضمن المدة الأصغر، كذلك له منح القدم للضابط أو المنتسب إذا ابدى تميزاً علمياً ملموساً، أو بطول في أداء الواجب، على أن لا يزيد القدم عن سنة أشهر في الرتبة الواحدة^(٢٥)، كذلك فإن الشكر والتقدير الموجه إلى رجل قوى الأمن الداخلي من رئيس الجمهورية، أو رئيس مجلس الوزراء يرتب قدماً لمدة ستة أشهر^(٢٦).

وقدر تعلق الأمر برتب قوى الأمن الداخلي عموماً فإن رتبة شرطي هي أقل رتبة في فئة المنتسبين عند التعيين لكن ذلك ليس مطلقاً، فالمتخرج من إعدادية قوى الأمن الداخلي يمنح رتبة مفوض مباشرة، وهذا الأمر ينطبق على رتبة الضابط أيضاً حيث يمكن أن يعين الضابط برتبة ملازم أول أو نقيب مباشرة، إذا كان حاصلًا على شهادة الماجستير أو الدكتوراه، وقد بين المشرع بأن تعيين أصحاب الشهادات العليا دون التقيد بأحكام قانون قوى الأمن الداخلي محل البحث وعبرة عدم التقيد جاءت مطلقة، فهل للإدارة تعيين أصحاب الشهادات العليا دون التقيد بشروط التعيين كلها؟ نعتقد أن المقصود بعدم التقيد هو الاستثناء من شرط العمر فقط؛ لأن الشروط التي مر ذكرها سلفاً، لا يمكن تجاوزها، مثل الجنسية والسلامة الجنائية

والسلوكية وغيرها، لذلك حرّى بالمشرع، لو قال دون التقيد بشرط العمر فقط، لأن حملة الشهادات العليا كثيراً ما يكونون قد تجاوزوا سن (٢٧) سنة وهو الحد الأعلى للقبول بصفة ضابط^(٢٧).

الفقرة الثانية: الحقوق المالية:

من الآثار المترتبة على قرار تعيين رجل قوى الأمن الداخلي هي الحقوق المالية، وهي مصدر معيشتهم والدافع للانضمام إلى قوى الأمن الداخلي، وحقيقة الأمر أن النسبة الغالبة من قوى الأمن الداخلي في العراق من الذين انضموا إلى قوى الأمن الداخلي، وخاصة من المنتسبين كان لغرض الحصول على الحقوق المالية متمثلة بالراتب الشهري الذي يتقاضاه رجل قوى الأمن الداخلي، حيث مثل ذلك إنتقاله في الوضع المعيشي لهذه الفئة من الموظفين، فأصبح الراتب الشهري لرجل قوى الأمن الداخلي مجزياً بعد عام ٢٠٠٣، مما مثل دافعاً كبيراً للشباب للالتحاق إلى هذا المسلك، وهذا الأمر جعل المرفق الأمني بحالة من الترهل الكمي من الأفراد دون مراعاة الحالة النوعية.

وكان المشرع العراقي عالج موضوع الراتب، حيث فرق بين الراتب الاسمي والراتب الكلي، فالراتب الاسمي يكون دون المخصصات، أما الراتب الكلي فهو الراتب الاسمي مع المخصصات، وكذلك تعرض المشرع لنصف الراتب وهو نصف الراتب الكلي، وهذا الوصف الأخير جاء لغرض فرض عقوبة نصف الراتب التي وردت في هذا القانون^(٢٨).

وقد تم تحديد راتب رجل قوى الأمن الداخلي بموجب الإحالة الواردة في قانون قوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل، وذلك بالإحالة إلى قانون الخدمة والتقاعد الأمني رقم (٣) لسنة ٢٠١٠ المعدل أو أي قانون يحل محله^(٢٩)، وهذا القانون الأخير قد أحال تحديد رواتب الأمنيين، إلى قانون رواتب موظفي الدولة رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل، بعد تحديده من وزارتي المالية والدفاع^(٣٠)، ومما يلحق بالراتب هي مخصصات الشهادة والخطورة وبديل الطعام فنجد أن رواتب رجل قوى الأمن الداخلي بالحد الأدنى للشروط المعين حديثاً يبلغ (٨٤٨٦٠٠) ثمانمائة وثمانية وأربعين ألف وستمائة دينار عراقي شهرياً، أما الراتب لأعلى رتبة في قوى الأمن الداخلي فيبلغ (٦٧٣١٠٠٠) ستة ملايين وأربعمئة وثلاثة عشر ألف دينار عراقي شهرياً وهي رتبة فريق^(٣١).

ومن الأمور المالية المهمة هي العلاوة السنوية، التي تلحق بالراتب سنوياً بنسبة ثابتة حسب الرتبة، وبتوصية من الأمر المباشر^(٣٢)، والعلاوة السنوية لها أهمية في تحديد الراتب كونها تضاف إلى الراتب سنوياً فيظهر فرق استحقاق الراتب وفق عدد سنين الخدمة، فتجد أن راتب رجل قوى الأمن الداخلي يختلف في مدة الرتبة الواحدة، متأثراً بزيادة العلاوة السنوية فتزداد معه المخصصات النسبية متأثراً بالعلاوة السنوية، وتظهر قيمة العلاوة بوضوح، كلما تقدمت الرتب الارتفاع مبلغ العلاوة السنوية.

ومن الإشكاليات التي وردت في الاستحقاقات المالية لرجل قوى الأمن الداخلي هي عدم احتساب هذه المخصصات، ولا العلاوات، لمن كان لديهم غبن في احتساب الخدمة التي بينها في موضوع التعيين والترقية، ومع أن وزارة الداخلية قد أقرت بهذا الغبن في بعض الأحيان، إلا أنها اشترطت هذا الإقرار بعدم احتساب أي أثر مالي، والمقصود به الآثار المالية السابقة، وهذا ليس من العدل، حيث أن الإقرار بالغبن لكي يكون منتجاً لآثاره ومتماشياً مع العدالة والإنصاف، يجب أن يشتمل على المستحقات جميعها وخاصة المالية منها لتعلقها بالوضع المعيشي لرجل قوى الأمن الداخلي نفسه وكذلك عائلته، وهذا الأمر من المسلمات العقلية فضلاً عن المبادئ الدستورية الكثيرة في هذا الصدد، مثل المعاملة الإدارية العادلة، ومبدأ المساواة، ومبدأ شرعية السلطة التي يجب أن تكون عادلة، وعلى الرغم أن القرارات القضائية التي ذكرناها في موضوع التعيين والتنشيط التي ألزمت وزارة الداخلية باحتسابها، فإن هذه الوزارة كانت تحتج بعدم وجود

سند قانوني لاحتساب هذه المستحقات و هذا الأمر يعد مما شاب قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل من نقص.

المطلب الثاني

انتهاء الخدمة في قوى الأمن الداخلي

المشرع في العراق حرص على تحديد حالات انتهاء الخدمة وفقاً للقوانين بما يتعلق بظروف خاصة لا تعتمد على إرادة إدارية أو موظف عام معين. في هذه الحالات، ينص القانون على وقوع انتهاء الخدمة تلقائياً دون الحاجة لقرار إداري، ويقتصر دور الجهة الإدارية على الإجراءات التنفيذية لتطبيق تلك القوانين، تلك الحالات قد تتعلق بعوامل مثل سن الموظف وقدرته على الأداء، أو انتمائه للدولة التي يعمل فيها، أو عدم قدرته على مواصلة العمل بسبب مشاكل صحية تؤثر على قدراته البدنية، أو بسبب انتهاء الارتباط الوظيفي. بصورة عامة، القانون يضع شروطاً محددة يتوجب على الموظف الامتثال لها، وفي حال تحقق أي من تلك الشروط، يقوم القانون تلقائياً بإنهاء الخدمة دون الحاجة لتدخل إداري مباشر، وتكمن مهمة الجهة الإدارية في الإجراءات الضرورية لتنفيذ هذا القرار المنصوص عليه في القانون^(٣٣).

وبناءً على ما تقدم سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين حيث سيتم الحديث في الفرع الأول عن الانتهاء العادي من الخدمة، بينما سيتم الحديث في الفرع الثاني عن الانتهاء العقابي من الخدمة.

الفرع الأول

الانتهاء العادي من الخدمة

بناءً على طبيعة العلاقة بين رجل قوى الأمن الداخلي ووظيفته العامة، يُشترط أداء الوظائف المسندة إليه على مدى فترة توليه الوظيفة العامة، حيث لا تكون هذه الوظيفة مفتوحة للحياة بلا انتهاء، وبالتالي، يمكن حدوث العديد من السيناريوهات التي ينتهي فيها خدمة رجل قوى الأمن الداخلي، مثل: إنهاء الخدمة، انتهاء فترة التعيين، أو إتمام المهمة المحددة التي يعمل عليها. ومن المهم أن نفهم أن رجل قوى الأمن الداخلي ملزم بأداء مهامه بكفاءة وفقاً للواجبات المنصوص عليها في قانون انضباط الموظفين العراقي لعام ١٩٩١ الوظيفة العامة، وقد يتعرض للإقالة أو إنهاء خدمته إذا لم يلتزم بالمعايير المناسبة أو في حالة وجود مخالفات جسيمة، وقد أشار قانون مؤسسة الشهداء رقم ٢ لسنة ٢٠١٦ في المادة رقم (٢٠/ سادساً) على (يحق للموظف من ذوي الشهيد الاستمرار في الخدمة الى حين بلوغه سن الثامنة والستين من العمر (٦٨) سنة استثناءً من احكام قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ او أي قانون يحل محله بصرف النظر عن مدة خدمته). وسنتناول الحديث عن هذه الحالات وفقاً للآتي:

الفقرة الأولى: الإحالة إلى التقاعد:

منذ عُرفت أنظمة التوظيف، وهي تحرض على أن تحدد أسباب انتهاء الخدمة، بحيث تبدأ خدمة الموظف بالتعيين وتنتهي بتحقيق أحد تلك الأسباب، ومن هذه الأسباب بلوغ سن التقاعد والاستقالة من الوظيفة، لذلك سنعمد لدراسة حالتها إلى التقاعد:

ومن المسلم به، ضرورة تحديد سن معينة يترك ببلوغها رجل قوى الأمن الداخلي الخدمة تحقيقاً للمصلحة العامة، ومصلحة الموظف، على ضوء الظروف والاعتبارات الخاصة بحاجة الإدارة وبإمكاناتها المالية^(٣٤).

وتختلف التشريعات الوظيفية في تحديد بلوغ السن القانونية لإنهاء خدمة رجل قوى الأمن الداخلي، ومنها التشريع العراقي، حيث نص في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم ١٨ لعام ٢٠١١ على أن: "تنتهي خدمة رجل قوى الأمن الداخلي، وتنتج إحالة الموظف على التقاعد، عند إكماله الثالثة والستين من

العمر^(٣٥)، وهي السن القانونية للإحالة إلى التقاعد بغض النظر عن مدة خدماته، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

وتنتهي كذلك - إذا أقرت اللجنة الطبية الرسمية المختصة عدم صلاحيته للخدمة"، وببلوغ هذه السن تنتهي خدمة الموظف بقوة القانون، وتكون الإحالة على التقاعد وفقاً للمعايير التي يحددها القانون، وبالأداة القانونية ذاتها للتعيين^(٣٦).

من أسباب انتهاء خدمة الموظف العام في نظام الموظفين العموميين في حالتين، هما: الإحالة على التقاعد، والصرف من الخدمة^(٣٧)، من هذا العرض للنصوص التشريعية المنظمة لهذا السبب من أسباب انتهاء خدمة الموظف العام، نجد أن هناك عدة آثار تترتب على انتهاء الخدمة لبلوغ سن التقاعد أهمها:

١- إن الأثر الذي يترتب على انتهاء خدمة الموظف لبلوغه السن القانونية للتقاعد، هو إنهاء العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة العامة، وقرار إنهاء الخدمة هذا، يعد قراراً كاشفاً، وليس منشئاً لوضع قانوني جديد.

وهذا ما أكدته أحكام مجلس الدولة العراقي بالنص على: "يفقد الموظف عند إكماله المدد القانونية للإحالة على التقاعد مركزه القانوني كموظف، ويصبح متقاعداً.

٢- الأثر المترتب على المركز القانوني للموظف بعد مد خدمته وبعد بلوغه سن التقاعد بموجب التشريعات التي أجازت ذلك، أشار مجلس الدولة العراقي إلى: "وحيث إن المستدعي استمر في إشغاله لوظيفة مستشار دون انقطاع، وإن مُدّد تمديد خدمته في الوظيفة حصلت بموافقات أصولية من مجلس الحكم سابقاً والأمانة العامة لمجلس الوزراء.

ولمضي مدة طويلة على تمديد خدمة المميز عليه في وظيفته، وإن التمديد جرى من جهة ذات اختصاص، لذلك يكون قرار التمديد قد اكتسب الشكل القانوني السليم، ولا يجوز الطعن به لاستقرار المركز القانوني للموظف^(٣٨).

٣- الأثر المترتب على المركز القانوني للموظف العام في حال استمراره بالخدمة بعد بلوغه السن القانونية للتقاعد، وكذلك بالنسبة الرواتب المستلمة نتيجة استمراره بالعمل^(٣٩).

فقد نصت أحكام مجلس الدولة العراقي على أنه: "وحيث إن الموظف الذي يكمل السن القانوني يعد محالاً على التقاعد بحكم القانون^(٤٠)، ويفقد مركزه القانوني السابق كموظف، ويصبح متقاعداً، وحيث إن مدة الخدمة اللاحقة لإكمال السن القانونية من دون الحصول على موافقة مجلس الوزراء، لا تحسب خدمة تقاعدية استناداً لأحكام القانون، لذلك، يعتبر ما يصرف للموظف من تاريخ إكماله السن القانونية للإحالة على التقاعد حتى تاريخ انفكاكه بمثابة أجر عن العمل الذي أداء خلال تلك الفترة^(٤١)، وقد نص قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨ في المادة (٤١) على الحالات التي يتم فيها طرد رجال قوى الأمن الداخلي من الخدمة في حال صدور احكام باتة في حالات معينة^(٤٢).

عادةً ما تشمل هذه الشروط العمر، مدة الخدمة، والمساهمات في نظام التقاعد، إلى جانب القوانين المحددة لكل جهة عمل، عندما يصبح الموظف مؤهلاً للتقاعد وفقاً للشروط المنصوص عليها في القانون، يحق له الحصول على معاش تقاعدي يتفق مع القوانين والأنظمة الخاصة بنظام التقاعد.

الفقرة الثانية: انتهاء الرابطة الوظيفية بسبب فقدان اللياقة الصحية:

تدخل في هذه مجموعة من أسباب استحالة التنفيذ الفعلي للمهام من قبل الموظف نتيجة العجز البدني أو الفكري الناتج عن حالة مرضية مؤقتة فحالة المرض طويل المدة، سواء أكان هذا المرض عادي أو بسبب حادث عمل حيث تتوقف في كلا الحالتين علاقة العمل وتجمد آثارها إلى غاية الشفاء الكلي لرجل قوى الأمن الداخلي، حيث يتم التكفل بالموظف في هذه الوضعية من الناحية المالية والعلاجية (صندوق الضمان

الصحي في وزارة الداخلية) من خلال دفعها للتعويضات اليومية الخاصة بمصاريف العلاج والعناية الطبيعية طوال فترة الانقطاع عن العمل وقد نص نظام اللياقة الصحية للخدمة في قوى الأمن الداخلي رقم (٣١) لسنة ١٩٨٠ في مواده على اللياقة البدنية لقوى الأمن الداخلي، كما نص القانون رقم (٢) لعام ٢٠١٩ على شروط اللياقة البدنية والصحية للمرأة في قوى الأمن الداخلي^(٤٣).

ويظهر ان اللياقة الصحية شرط من شروط تولي الوظيفة العامة، ليتمكن الموظف من واجبات وظيفته ومهامها وضمن سير المرافق العامة بانتظام واطراد وتحقيق الصالح العام، ولأهمية هذا الموضوع سنتناول المقصود بالعجز أولاً، ثم نرجع إلى الجهة المختصة بتقرير فقدان اللياقة الصحية ثانياً، وكالاتي:

النبة الأولى: المقصود بالعجز (فقدان شرط اللياقة الصحية):

العجز هو فقد المقدرة على أداء العمل في ظروف عادية نتيجة مرض أو إصابة غير تلك الناتجة عن إصابات رجال قوى الأمن الداخلي أثناء الخدمة أو بسببها وما يترتب عليه من عدم إمكان رجل قوى الأمن الداخلي القيام بالعمل كلياً أو جزئياً، لذا هناك نوعان للعجز:

أ-العجز المؤقت: وهو إذا فقد العامل أو الموظف القدرة مؤقتاً أي لمدة محدودة، ثم أسترد بعدئذ قدرته الكاملة سمي العجز مؤقتاً^(٤٤).

ب-العجز المستديم: إذا فقد العامل أو الموظف قدرته على العمل بصفة مستديمة أو انخفضت هذه القدرة نسبة مستديمة أيضاً يسمى العجز مستديماً، والعجز المستديم قد يكون عجزاً كاملاً، إذا فقد الشخص قدرته على العمل كلياً أي بنسبة ١٠٠%، ويعد كذلك في حكم العجز الكامل حالات الأمراض المزمنة والمستعصية، أو قد يكون العجز المستديم جزئياً بمعنى انخفاض قدرة الشخص المصاب على العمل نسبياً لتخلف بدني أو عقلي بواقع (٣٥%) في الأقل.

أما المشرع العراقي، قد نص في المادة (٣٦)، قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١^(٤٥) وكذلك جاء في المادة (الثانية)، من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل^(٤٦).

من الواضح أن المشرع في قانون التقاعد الموحد للدول الناقل لم يقدم تعريفاً دقيقاً للعجز، سواء العجز الكلي أو الجزئي، يتبنى المعيار الشخصي في تعريف العجز، حيث يُعرف العجز بما يتعلق بالشخص نفسه وقدرته على أداء العمل وفقاً لظروفه الشخصية، وبالرغم من ذلك، وجد المشرع الناقل أن العجز يجب أن يُنظر إليه في سياق الإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية، والتي تم تضمينها ضمن فصل خاص بعنوان "الإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية" في المادة (الثانية) من الفصل الثاني لقانون التقاعد الموحد الناقل.

بناءً على ذلك، يمكن القول إن المشرع لم يكن دقيقاً عندما أشار إلى الإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية في المادة (١/ثانياً أب) من القانون، لأنه لم يقدم تعريفاً صريحاً للعجز بنوعه الكلي والجزئي، بل جعل النظر في هذا الأمر يعتمد على سياق الإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية الذي تم تضمينه في فصل مستقل.

وبالتالي، يُعتبر هذا الترتيب القانوني قد يُعرض المفاهيم والتعاريف للارتباك، حيث لا يوجد تعريف واضح للعجز في السياق العام للقانون، مما قد يتسبب في عدم وضوح الحالات التي يمكن فيها إحالة الأفراد إلى التقاعد لأسباب صحية..

النبة الثانية: الجهة المختصة بتقرير فقدان اللياقة الصحية(العجز)

يستحق الموظف الراتب التقاعدي، متى ثبت عجزه عجزاً كلياً، أما العجز الجزئي فلا تنتهي به مختصة في هذا الشأن، خدمته إلا إذا كان عجزاً جزئياً مستديماً، ويثبت ذلك بقرار يصدر من لجنة طبية مختصة في هذا الشأن.

وفي العراق، تتولى الجهة الإدارية المختصة بإصدار قرار إحالة الموظف إلى التقاعد لأسباب صحية استناداً إلى قرار اللجنة الطبية المختصة، بغض النظر عن مقدار عمره أو خدمته^(٤٧)، وإن آلية تشكيل هذه اللجنة تكون وفق الأسس المحددة بتعليمات اللجان الطبية رقم (١) لسنة (١٩٩٥) المعدلة^(٤٨)، ويحق للجهة التي يعمل فيها الموظف، إحالته على اللجنة الطبية، وكذلك للموظف نفسه حق طلب الإحالة على اللجنة المذكورة لإجراء الفحص وفق أحكام القانون^(٤٩).

فضلاً عن حق الموظف والجهة التي يعمل فيها، الاعتراض على قرارات اللجنة الطبية لدى اللجنة الطبية الاستئنافية خلال (٣٠) يوماً من تاريخ التبليغ بالقرار، ويكون قرار اللجنة الطبية الاستئنافية بهذا الشأن باتاً^(٥٠)، وللموظف والجهة التي يعمل فيها طلب إعادة الكشف الطبي مرة واحدة كل (٦) أشهر من تاريخ منح الموظف الإجازة المرضية، وإذا ثبت لدى اللجنة استقرار حالته الصحية، فلها أن توصي بتقرير عدم صلاحيته للعمل نهائياً فيحال عندئذ على التقاعد مهما كانت خدمته أو باستئناف عمله أو بتغيير طبيعة عمله يعمل يتناسب وحالته الصحية، وعلى الجهة التي يعمل لديها الموظف الأخذ بهذه التوصية^(٥١).

بسببها إلى التقاعد، وعلى أساس ما تقدم، إذا كان عجز الموظف بنسبة (٦٥%) فأكثر، يحال الموظف وفق أحكام قانون التقاعد الموحد النافذ رقم (٢٧) لعام ٢٠٠٦، حيث يتم رفع الخدمة التقاعدية للموظف المريض إلى (١٥) سنة، إذا كانت خدمته أقل من ذلك، ويعفى من التوقيفات التقاعدية عن المدة المضافة، ويضاف إلى راتبه التقاعدي وفق النسب الآتية: أ- (٣٥%) من آخر راتب تقاضاه في الخدمة إذا كانت نسبة العطل (١٠٠%)، ب- إذا كانت نسبة العطل (٦٥%) وأقل من (١٠٠%)، يضاف إلى راتبه حاصل ضرب نسبة العطل (٣٥%)، من آخر راتب تقاضاه مع الإضافة في كلتا الحالتين، وإن لا يتجاوز مجموع ما تقاضاه من راتب وإضافة الحد الأعلى للراتب التقاعدي المقرر قانوناً^(٥٢).

وبالرجوع إلى قانون التقاعد الموحد المعدل النافذ، يتضح من أحكام المادة (الحادية والثلاثين/بند ثانياً)، بأن الحد الأعلى للراتب التقاعدي " لا يزيد بأي حال من الأحوال مجموع الاستحقاق التقاعدي الشهري للمتقاعد على (٨٠%) ثمانين من المائة من مجموع الراتب والمخصصات أو الراتب أو المكافأة الشهرية الذي كان يتقاضاه في الشهر الأخير من خدمته التقاعدية عدا الشهيد.

الفرع الثاني

الانتهاء العقابي من الخدمة

لم يتضمن قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١) لسنة ١٩٧٨ الملغى، ولا قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨، ولا قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١، عقوبات أصلية تتضمن إنهاء خدمة رجل قوى الأمن الداخلي من ضمن ما أورده من عقوبات انضباطية أو جنائية، والحال نفسه بالنسبة إلى قوانين انضباط موظفي الدولة لسنة ١٩٢٩ وللسنة ١٩٣٦ وللسنة ١٩٩١ النافذ.

ولكن مع ذلك ممكن أن نجد في التشريعات إنهاء خدمة رجل قوى الأمن الداخلي نتيجة معاقبته بعقوبات منها ما ورد في البند (ثانياً) من المادة (١٦) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١، الذي لم يُجز بقاء الضابط في قائمة نصف الراتب أكثر من سنة واحدة وتحتّم إحالته إلى التقاعد عند انتهاء هذه المدة في حالة عدم رفع العقوبة من قبل الوزير بناءً على التقارير المرفوعة من أمره أثناء مدة إحالته إلى قائمة نصف الراتب تتضمن بيان حسن كفاءته والتزامه بأداب الخدمة وضوابطها^(٥٣).

والحكم نفسه ورد في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١) لسنة ١٩٧٨ الملغى العراقي فقد نصت الفقرة (٢) من المادة (١٢) على ان لا يجوز بقاء الضابط في قائمة نصف الراتب أكثر من سنة، وتتحتم إحالته على التقاعد عند انتهاء هذه المدة، في حالة عدم إعادته للخدمة^(٥٤).

ويمكن القول: إن الاحالة إلى التقاعد يمكن أن تترتب بوصفها عقوبة تبعية عند ثبوت عدم تقييد رجل قوى الأمن الداخلي بأداب وضوابط الخدمة من قبل اللجنة ، وهو ما ورد في المادة (٣٦) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١ ، التي تنص في المادة (٣٦) من القانون على ذلك^(٥٥).

مهما طال الزمن فإن أي علاقة سوف تنتهي، والعلاقة الوظيفية تنتهي هي أيضاً إذا تحقق أحد أسباب انتهائها، غير أن انتهاء العلاقة الوظيفية يختلف عن انتهاء أي علاقة حقوقية أخرى ولاسيما انتهاء العقود، فإذا كان السائد في الروابط العقدية هو خضوعها لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين لجهة إبرامها وتعديلها وفسخها وانقضائها، فإن الرابطة الوظيفية محاطة بمجموعة من الأحكام المغايرة التي تنبثق من طبيعة الوظيفة ذاتها^(٥٦)، وعليه سنتناول هذا الفرع على النحو الآتي:

الفقرة الأولى: فصل رجال قوى الأمن الداخلي لإلغاء الوظيفة:

تستطيع جهة الإدارة إلغاء الوظيفة العامة في حالة اقتضاء المصلحة العامة ذلك، وهذا يؤدي لانقطاع الصلة بين الإدارة ورجال قوى الأمن الداخلي، وكذلك أيضاً إذا لم تر أن هناك نفع من رجل قوى الأمن الداخلي بعد نقله إلى وظيفة أخرى، وليس لرجل قوى الأمن الداخلي أي حق مكتسب للبقاء في وظيفته، ويجب في إلغاء الوظيفة تحقيق المصلحة العامة، ومعنى ذلك أن يكون الإلغاء بشكل جدي وليس من أجل التخلص من رجل قوى الأمن الداخلي والتحايل على القانون، وهذا كله يجب أن يتم تحت رقابة القضاء^(٥٧).

الفقرة الثانية: فصل رجل قوى الأمن الداخلي بعد انتهاء مدة التجربة:

إن إبعاد رجل قوى الأمن الداخلي من الوظيفة يكون بقرار صادر من الإدارة وبارادتها المنفردة ولكن يجب أن يكون الهدف من الأبعاد وهو تحقيق المصلحة العامة وبما يضمن سير المرافق العامة بانتظام واطراد. وكذلك ترى الهيئة العامة في مجلس الدولة بصفقتها التمييزية أن فصل الموظف قبل انتهاء مدة التجربة إذا تأكدت الإدارة من عدم كفاية الموظف حتى قبل انتهاء مدة السنة أو السنة وستة أشهر، وقضت في حكم لها... إن المدعي (المميز) كان قد عين مديراً عاماً لدائرة الاتصالات تحت التجربة لمدة سنة اعتباراً من تاريخ مباشرته في ١٤/٦/٢٠٠٥ ونتيجة لارتكابه عدة مخالفات فقد أصدر المدعي عليه إضافة لوظيفته أمراً بالاستغناء عن خدماته في ٧/٦/٢٠٠٦ وتشكيل لجنة للتحقيق معه عن المخالفات المنسوبة إليه، وحيث أن أمر الاستغناء عن خدمات المدعي جاء موافقاً لأحكام المادة ١٤ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠..... وحيث أن أمر الاستغناء عن خدمات المدعي صدر قبل انتهاء مدة التجربة وبسبب عدم صلاحيته للعمل المعين فيه بدلالة المخالفات المنسوبة إليه... وقضى برد دعوى المدعي عليه وقرر تصديق الحكم المميز ورد الطعون التمييزية^(٥٨).

وهناك رأي للدكتور غازي فيصل مهدي أثناء تعليقه على حكم الهيئة العامة في مجلس الدولة بصفقتها التمييزية فيقول إنما ذهبت إليه الهيئة غير سليم من الناحية القانونية ويرى أن مدة التجربة الأساسية هي سنة واحدة وهي خدمة فعلية ومن حق الموظف أن يستوفيهام كاملة وإن كانت كفاءته لم تثبت بعد ولذا فإن فصل الموظف خلال مدة التجربة يخالف نص القانون وبصورة صريحة لأنه يمثل سلباً لحق مستمد منه^(٥٩).

الفقرة الثالثة: الفصل السياسي:

يكون الشرطي ملزماً بتخصيص كل وقته للقيام بواجباته المنصوص عليها في القانون ويجب عليه أن يؤدي واجبه بكل دقة وأمانة وأن يتحمل مسؤولية الأوامر التي تصدر منه وأن يطيع في جميع الأوقات أي أمر

قانوني يصدر اليه من ضابطه الأعلى وأن يبذل أقصى جهده لتنفيذه، و يلتزم الشرطي في مسلكه العام بالصدق والأمانة وعفة اليد واللسان وبما تفرضه عليه القوانين واللوائح والأوامر وأن يحافظ على كرامة المواطنين وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق مع الاحترام الواجب لوظيفته وما تنظمه قواعد السلوك وقيم المجتمع الفاضلة، و لا يجوز لأى شرطي أن يقضى بأى معلومات أو يكشف عن أي مسائل مما ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة أو غير مأذون له بالتصريح بشأنها أثناء خدمته أو بعد تركها.

حيث يتبين ان في العراق تتولى الهيئة الوطنية العليا للمسألة والعدالة والتي تتألف من سبعة أعضاء بدرجة مدير عام من أصحاب الخبرة السياسية والقانونية يقترحهم مجلس الوزراء ويوافق عليهم مجلس النواب بالأكثرية ويصادق عليهم مجلس الرئاسة، ومهمة هذه الهيئة هي إنهاء خدمات الموظفين جميعاً ممن كان بدرجة عضو شعبة وإحالتهم للتقاعد بموجب قانون الخدمة والتقاعد، وإحالة الموظفين جميعاً من الذين يشغلون إحدى الدرجات الخاصة وهي مدير عام أو ما يعادلها فما فوق وممن كانوا بدرجة عضو فرقة في صفوف حزب البعث إلى التقاعد وذلك استناداً لقانون الخدمة والتقاعد المعمول فيه، وكذلك إنهاء خدمات منتسبي الأجهزة الأمنية وإحالتهم إلى التقاعد بموجب قانون الخدمة والتقاعد نفسه، ومنع من كان بدرجة عضو فما فوق في صفوف حزب البعث المنحل من تسلم أو أشغال مناصب أو وظائف في الدرجات الخاصة والتي هي مدير عام أو ما يعادله فما فوق ومديري الوحدات الإدارية، هذا وتتخذ قرارات الهيئة بأكثرية أربعة أصوات وتكون واجبة التنفيذ فوراً، واستثناء من هذا فإن القانون قد منح مجلس الوزراء صلاحية النظر في بعض الحالات الاستثنائية، وذلك من أجل العودة للوظيفة للمشمولين بهذا القانون، وقد ترك قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١ لمجلس الوزراء سلطة تقديرية في ذلك ووفق مقتضيات المصلحة العامة ولكن بشرط أن يكون ذلك بناءً على طلب الوزير المختص وكذلك بالتنسيق مع الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة، ولا يكون القرار نافذاً في هذه الحالة إلا بمصادقة مجلس النواب عليه^(٦٠).

وكذلك القانون يلزم الهيئات الرئاسية الثلاث، ومجلس القضاء والوزارات والدوائر غير المرتبطة بوزارة، وكذلك الهيئات المستقلة ومنظمات المجتمع المدني كافة بتنفيذ قرارات وتوجيهات وتعليمات الهيئة وبخلاف ذلك يتعرض الموظف الممتنع عن تنفيذ هذه القرارات والتعليمات والتوجيهات إلى العقوبة. وقد أعطى القانون الحق للموظف المشمول بقانون المساءلة والعدالة حق الطعن في القرارات الصادرة من هذه الهيئة وذلك أمام هيئة تمييزية في محكمة التمييز وتسمى بهيئة التمييز للمساءلة والعدالة وتشكل هذه الهيئة من سبعة قضاة ويجب أن يكونوا غير مشمولين بإجراءات المساءلة والعدالة ويتم ترشيحهم عن طريق مجلس القضاء الأعلى، وتتم المصادقة عليهم من قبل مجلس النواب ويرأس هذه الهيئة القاضي الأقدم، وتصدر القرارات من هذه الهيئة بأربعة أصوات^(٦١).

وكذلك يحق للمشمولين بأحكام قانون المساءلة والعدالة وكذلك دوائرهم التي يعملون فيها ولمجلس المحافظة التي توجد فيها تلك الدوائر وكذلك المكتب المدعي العام في الهيئة أن يعترضوا على القرارات التي تصدر من الهيئة وذلك أمام هيئة التمييز وخلال مدة لا تتجاوز (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغ الموظف المشمول بالقرار أو اعتباره مبلغاً وذلك بحسب قواعد التبليغ المعمول بها في قانون المرافعات المدنية واعتبر القانون أيضاً الموظفين الذين تصدر بحقهم قرارات من المسألة العدالة بشمولهم بهذا القانون في إجازة اعتيادية وبراتب تام خلال هذه المدة ويجوز لهم الاعتراض على هذه القرارات أمام الهيئة التمييزية التي ذكرناها

ويجب عليهم الانتظار لحين البت في الموضوع من قبل هيئة التمييز، وعلى الهيئة أن تصدر قرارها خلال مدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً وتكون القرارات بعد الاعتراضات قطعية وملزمة^(٦١).

فقد قضت محكمة القضاء الإداري في العراق في حكم لها ... بأن المدعي كان أحد أعضاء القائمة العراقية الوطنية وقد فاز بانتخابات مجلس النواب إلا أن القائمة العراقية الوطنية فوجئت بحذف اسم المدعي من قوائم الانتخابات بعد إعلان المفوضية العليا المستقلة للانتخابات في العراق نتائج الانتخابات في ١٨/١/٢٠٠٦ لذلك وقفت القائمة العراقية للاعتراض على قرار حذف المدعي من القائمة الانتخابية ورفضت ذلك بحجة أن قراراً من الهيئة الوطنية العليا للمسألة والعدالة صدر ويقضي بشمول المدعي بإجراءاتها ورغم اعتراض المدعي على ذلك القرار إلا أن الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة لم تجب على الاعتراض، وحيث إجراءات المساءلة والعدالة في دوائر الدولة والقطاع العام والمستند إلى المذكرة رقم (٧) لسنة (٢٠٠٣) والصادرة عن سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) والتي حددت الإجراءات الواجب اتباعها عند شمول أحد الأشخاص بقانون المساءلة والعدالة... وحيث أن محكمة القضاء الإداري غير مختصة في نظر الطعن المقدم من المدعي وإن هذا الطعن تختص به الهيئة الوطنية للمسألة والعدالة وعلى ذلك قررت هذه المحكمة رد دعوى المدعي^(٦٢)، ومن خلال ما تقدم يمكننا القول بأن السلطة الإدارية في العراق قد انحرفت في استعمال السلطة وخصوصاً في فصل الموظف وبالتحديد الأسباب سياسية، وكل هذا يرجع إلى عدم وجود رقابة للقضاء على عمل السلطة الإدارية بشكل جدي ومؤثر وفعال، ونتيجة هذا هو حدوث أضرار جسيمة لحقت بالموظف العام^(٦٤).

الفقرة الرابعة: انتهاء العلاقة بسبب الاستقالة:

الاستقالة حق للموظف العام، يقابل حقه في العمل، حيث ليس من العدل ان يجبر الموظف رغم انفه على الاستمرار في عمل يرغب عنه، فالوظيفة العامة كما انها لا تفرض على الموظف في بداية تعيينه، حيث لا بد ان يستلم العمل معبراً عن ارادته بقبول الوظيفة المسندة اليه^(٦٥).

وإن ابداء الرغبة، هذا غير كاف لإنهاء العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالدولة، فلا بد أن يقابلها قبول أو رفض من جانب الإدارة بصورة قرار اداري، وهنا تكمن الحكمة حيث أن الواجب الذي يقع على عاتق الدولة في المحافظة على المصلحة العامة قد تتأثر بتقديم الموظف لطلب الاستقالة، خاصة إذا حدثت في وقت غير مناسب، وقبل ان تستعد الإدارة لشغل الفراغ الذي يتركه الموظف المستقيل، ولكون واجبات رجال قوى الأمن الداخلي في حفظ الأمن والنظام العام ومكافحة الجريمة على قدر عال من الاهمية^(٦٦).

ومن أهم الاسباب التي تدفع الموظف الى الاستقالة عديدة، والى عوامل أو أسباب موضوعية تتعلق بالعمل، وقد ترجع الى ظروف شخصية تتعلق بذات الموظف، وإذا كان الشخص لا يجبر على تقاد الوظيفة كقاعدة عامة، فإنه لا يمكن اجباره، وكقاعدة عامة ايضاً، على بقاءه في الوظيفة؛ وذلك لان الهدف من وجود الموظف هو اداء الخدمات وانجاز الاعمال وليس من المعقول ان يطالب الموظف بأداء الخدمات رغماً عنه؛ لما لذلك من تأثير في ادائه لهذه الخدمات حيث يكون مصحوباً بالتقصير في جانبه^(٦٧).

أمّا في العراق، فقد نص دستور عام ٢٠٠٥ الناقد، على حرمة العمل القسري، وانعكس ذلك ايضاً على قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١، فقد نصت المادة (٣٩) منه على أنه: (١-الرجل قوى الأمن الداخلي ان يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه الى الوزير او من يخوله ثانياً - على الوزير او من يخوله البت في طلب الاستقالة خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ تسجيل الطلب في مكتبه وتعد الاستقالة مقبولة بحكم القانون بانتهاء تلك المدة)^(٦٨).

ويفهم من ذلك ان الاستقالة هي من الحقوق المشروعة للموظف، غير انه بالمقابل لذلك؛ فان علاقة الموظف بوظيفته لا تنقطع بمجرد تقديم الاستقالة، فليس صحيحا القول: ان الاستقالة هي ترك الموظف المستخدم وظيفته بإرادته واختياره، لان ترك العمل لا استقالة قبل يسمى ان يصدر قرارا اداريا بعد ذلك الترك استقالة، بل ان ترك العمل اذا نتج عنه ما يجعل حياة الناس أو صحتهم أو امنهم في خطر، او كان من شأنه ان يحدث اضطراباً، أو فتنة بين الناس، أو اذا عطل مرفقاً عاماً يعد جريمة، وهذا ليس الا تطبيقاً للنظرية التنظيمية التي تحكم علاقة الموظف بالدولة.

والتي تنظمها القوانين وتراعي فيها المصلحة العامة ان ارادة الموظف المنفردة لا تكفي وحدها، لترتيب أثر ذاتي وفوري على تحقيق واقعة الاستقالة، ذلك ان انتهاء خدمة الموظف يأتي لاحقاً لهذه الواقعة، ويكون مع صدور قرار صريح بقبول الاستقالة^(٦٩)، وهذا ما نصت عليه المادة (٣٦) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم(١٨) لعام ٢٠١٨، والتي حددت الحالات التي يستطيع فيه رجال قوى الأمن الداخلي التقاعد من الخدمة^(٧٠).

الخاتمة

بعد الانتهاء من دراسة موضوع البحث الذي يحمل عنوان "احكام الخدمة في قوى الامن الداخلي والحقوق المترتبة عليها" فقد توصلنا الى مجموعة من النتائج والمقترحات والتي سوف نستعرضها على الشكل الاتي:

أولاً: النتائج

١. تبين أن القوانين والأنظمة المتعلقة بالخدمة في قوى الأمن الداخلي تساهم بشكل كبير في تحديد حقوق وواجبات الأفراد، مما يعزز من التنظيم الإداري ويحسن الأداء الوظيفي. ومع ذلك، لوحظ وجود بعض الغموض في بعض النصوص التي قد تخلق تبايناً في التطبيق.
٢. أظهرت الدراسة أن هناك تفاوتاً في تطبيق الحقوق بين مختلف وحدات قوى الأمن الداخلي، سواء في ما يتعلق بالترقيات أو الأجور أو المزايا الأخرى، وهو ما قد يؤثر على معنويات الأفراد ويقلل من كفاءة العمل الجماعي.

ثانياً المقترحات:

١. من الضروري تعديل بعض النصوص القانونية لضمان وضوح الحقوق والواجبات وتجنب أي تفسيرات متباينة، بما يساهم في تحسين إدارة قوى الأمن الداخلي وتوحيد المعايير المتبعة في تطبيق القوانين.
٢. يُقترح تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة بين جميع أفراد قوى الأمن الداخلي، وضمان أن تُمنح الحقوق والمزايا بشكل عادل وشفاف، بما يعزز من رضا الموظفين ويحفزهم على الأداء الأمثل.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب القانونية

١. جوان ثامر مصطفى علي، دور جهاز قوى الأمن الداخلي في التحقيق والدعوى، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٢٢.
٢. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، مكتبة السنهوري، العراق، ٢٠١٦.
٣. صالح أحمد صالح يوسف، انتهاء خدمة الموظف العام في القانون المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر ٢٠٢١.
٤. عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٤.

٥. علي محمد بدير وياسين السلامي وعصام عبد الوهاب البرزنجي ، مبادئ واحكام القانون الإداري، الطبعة الرابعة، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٩.
٦. غازي فيصل مهدي، تعليقات على أحكام القضاء الإداري في العراق، الطبعة الاولى، مكتبة القانون والقضاء، بغداد، ٢٠١٣.
٧. غازي فيصل مهدي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ ل سنة ١٩٩١، مطبعة العراق، بغداد، ٢٠٠١.
٨. قيصر محمد العزاوي، الحماية الجنائية لشرف الوظيفة في تشريعات قوى الأمن الداخلي " دراسة مقارنة"، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية، مصر، ٢٠٢١.
٩. مازن محمد طاهر حسين الحسيني، الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٦.
١٠. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، العراق، ٢٠٠٠.
١١. محمد جمال الذبيبات، الوجيز في القانون الإداري، الدار العلمية الدولية، عمان، ٢٠١٣.
١٢. محمد سامي مظلوم، الإطار القانوني للنظام الإنضباطي لقوى الأمن الداخلي؛ دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، لبنان، ٢٠٢٠.
١٣. محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٥.
١٤. محمود أبو السعود حسين، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٩.
١٥. محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧.
١٦. مروان زيدان خليفة القيسي، إنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الجامعة العربية، الإسكندرية، مصر، ٢٠٢٠.
١٧. مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٢.
١٨. هاني علي الطهاوي، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦.
١٩. يوسف إلياس، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، دار التقني للطباعة والنشر، بغداد، ٢٠٠٠.

ثانياً: المجلات والدوريات:

١. حسين عبيد إبراهيم، مفهوم قوى الأمن الداخلي وقوى الأمن الداخلي، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهدين، العدد ٢، العراق، ٢٠٢٣.
٢. حمزة غالب مكمل الميالي، طرق اختيار تعيين رجل الشرطة (دراسة مقارنة)، مجلة المحقق الحلي للعلوم الإنسانية والقانونية، العدد ٢، العراق، ٢٠٢١.
٣. مهند نوح، اثار قرار التعيين في الوظيفة العامة، بحث منشور في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد ٢، سوريا، ٢٠١٤.

ثالثاً: القرارات والاحكام القضائية:

١. حكم الهيئة العامة في مجلس الدولة العراقية بصفتها التمييزية المرقم ١/ انضباط تمييز ٢٠٠٠ منشور في قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠٠٧.

٢. حكم محكمة القضاء الإداري في العراق المرقم ٦٤ قضاء إداري /٢٠٠٦ في ٢٢/٦/٢٠٠٦ منشور في قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠٠٦.
٣. قرار المحكمة الاتحادية العليا العراقية رقم ٥٩ لعام ٢٠١٠ بتاريخ ١٦/٨/٢٠١٠.
٤. قرار المحكمة الإدارية العليا العراقية رقم ٦٤ لعام ٢٠١٣ بتاريخ ١٩/٦/٢٠١٤، منشور ضمن مجموعة قرارات مجلس الدولة لسنة ٢٠١٤.
٥. قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة العراقي رقم ١٠٢، تاريخ ٢٦/٨/٢٠١٠، قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي، ٢٠١٠.
٦. قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة العراقي رقم ٢١٦، انضباط/ تمييز ٢٠٠٦، تاريخ ١٨/٦/٢٠٠٦، قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي، ٢٠٠٦.
٧. قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة العراقي رقم ٣٢٨، انضباط/ تمييز ٢٠٠٦، تاريخ ٢٥/١٢/٢٠٠٦، قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي، ٢٠٠٦.
٨. قرار مجلس الدولة العراقي رقم ٧٧ لعام ٢٠٠٨ بتاريخ ٢٥/٩/٢٠٠٨، قرار غير منشور
٩. قرار محكمة قوى الأمن الداخلي التابعة للمنطقة الأولى رقم ٨٢٠ لعام ٢٠١٨ بتاريخ ٢٣/٧/٢٠١٨، قرار غير منشور.
١٠. حكم محكمة القضاء الإداري في العراق المرقم ٦٥/ قضاء إداري /٢٠٠٦ في ٢٣/٨/٢٠٠٦، منشور في قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠٠٦.

رابعاً: القوانين والأنظمة والتعليمات:

١. قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١٨ لعام ٢٠١٨.
٢. قانون المساءلة والعدالة العراقي رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٨.
٣. قانون الخدمة المدنية العراقية رقم ٢٤ لعام ١٩٦٠ المعدل.
٤. قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٨.
٥. قانون كلية قوى الأمن الداخلي العراقي رقم ٣٧ لعام ٢٠٠٠.
٦. قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١ لعام ١٩٧٨ الملغى.
٧. قانون الخدمة والتقاعد العسكري رقم ٣ لسنة ٢٠١٠ المعدل.
٨. قانون العجز الصحي للموظفين العراقيين رقم ١١ لعام ١٩٩٩ وتعديلاته.
٩. قانون التقاعد الموحد العراقي رقم ٢٧ لعام ٢٠٠٦ النافذ.
١٠. نظام اللياقة الصحية للخدمة في قوى الأمن الداخلي العراقي رقم ٣١ لسنة ١٩٨٠.
١١. تعليمات شروط اللياقة البدنية والصحية للمرأة في القانون رقم ٢ لعام ٢٠١٩.

- (١) سليمان محمد الظماوي، الوجيز في القانون الإداري، مكتبة السنهوري، العراق، ٢٠١٦، ص ٤٥٣.
- (٢) جوان ثامر مصطفى علي، دور جهاز قوى الأمن الداخلي في التحقيق والدعوى، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٢٢، ص ١٩.
- (٣) المادة (٤) (أولاً) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل،
- (٤) المادة (١٩) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل،
- (٥) حسين عبيد إبراهيم، مفهوم قوى الأمن الداخلي وقوى الأمن الداخلي، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهدين، العدد ٢، العراق، ٢٠٢٣، ص ١٢٥.
- (٦) قرار مجلس الدولة العراقي رقم ٧٧ لعام ٢٠٠٨ بتاريخ ٢٥/٩/٢٠٠٨، قرار غير منشور

- (٧) قيصر محمد العزاوي، الحماية الجنائية لشرف الوظيفة في تشريعات قوى الأمن الداخلي " دراسة مقارنة "، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية، مصر، ٢٠٢١، ص ١٧.
- (٨) محمد سامي مظلوم، الإطار القانوني للنظام الإنضباطي لقوى الأمن الداخلي؛ دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، لبنان، ٢٠٢٠، ص ١٠١.
- (٩) المادة رقم ٢٩ من قانون كلية قوى الأمن الداخلي العراقي رقم ٣٧ لعام ٢٠٠٠.
- (١٠) المادة رقم ٨ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١٨ لعام ٢٠١١ المعدل.
- (١١) مهند نوح، اثار قرار التعيين في الوظيفة العامة، بحث منشور في مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد ٢، سوريا، ٢٠١٤، ص ٣٩.
- (١٢) محمود أبو السعود حسين، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٩، ص ٣٩.
- (١٣) لمادة رقم ١٦ من قانون الخدمة المدنية العراقية رقم ٢٤ لعام ١٩٦٠ المعدل.
- (١٤) قرار المحكمة الاتحادية العليا العراقية رقم ٥٩ لعام ٢٠١٠ بتاريخ ١٦/٨/٢٠١٠، منشور على الموقع الإلكتروني الاتي: <https://www.iraqfsc.iq/ethadai.php> تاريخ الزيارة: ٢٠٢٤/١١/٢
- (١٥) المادة رقم ٨٦ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١٨ لعام ٢٠١١ المعدل.
- (١٦) قرار محكمة قوى الأمن الداخلي التابعة للمنطقة الأولى رقم ٨٢٠ لعام ٢٠١٨ بتاريخ ٢٣/٧/٢٠١٨، غير منشور.
- (١٧) حمزة غالب مكمّل الميالي، طرق اختيار تعيين رجل قوى الأمن الداخلي (دراسة مقارنة)، مجلة المحقق الحلي للعلوم الإنسانية والقانونية، العدد ٢، العراق، ٢٠٢١، ص ١٨٥.
- (١٨) حمزة غالب مكمّل الميالي، المرجع نفسه، ص ١٨٩.
- (١٩) المادة رقم ٩ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١٨ لعام ٢٠١١ المعدل.
- (٢٠) المادة رقم ٧ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١ لعام ١٩٧٨ الملغى.
- (٢١) محمد سامي مظلوم، الإطار القانوني للنظام الإنضباطي لقوى الأمن الداخلي؛ دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ١١١.
- (٢٢) المادة رقم ٢١ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١٨ لعام ٢٠١١ المعدل.
- (٢٣) قيصر محمد العزاوي، الحماية الجنائية لشرف الوظيفة في تشريعات قوى الأمن الداخلي " دراسة مقارنة "، مرجع سابق، ص ٩٩.
- (٢٤) قرار المحكمة الإدارية العليا العراقية رقم ٦٤ لعام ٢٠١٣ بتاريخ ١٩/٦/٢٠١٤، منشور ضمن مجموعة قرارات مجلس الدولة لسنة ٢٠١٤، ص ٣٣٠.
- (٢٥) المادة رقم ١٣ والمادة رقم ١٤ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١٨ لعام ٢٠١١ المعدل.
- (٢٦) قيصر محمد العزاوي، الحماية الجنائية لشرف الوظيفة في تشريعات قوى الأمن الداخلي " دراسة مقارنة "، مرجع سابق، ص ١٠٨.
- (٢٧) المادة رقم ٧ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١٨ لعام ٢٠١١ المعدل.
- (٢٨) المادة رقم ١ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١٨ لعام ٢٠١١ المعدل.
- (٢٩) المادة رقم ٨ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١٨ لعام ٢٠١١ المعدل.
- (٣٠) المادة رقم ٨ من قانون الخدمة والتعاقد العسكري رقم ٣ لسنة ٢٠١٠ المعدل.
- (٣١) سلم الرواتب والأجور المرفق مع قانون الخدمة والتقاعد رقم ١٨ لعام ٢٠١١ المعدل.
- (٣٢) المادة رقم ٨ من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١٨ لعام ٢٠١١ المعدل.
- (٣٣) مروان زيدان خليفة القيسي، إنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الجامعة العربية، الإسكندرية، مصر، ٢٠٢٠، ص ٧٠.

- (٣٤) محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٥، ص ١٦٢.
- (٣٥) المادة (٣٥) الفقرة (١) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم ١٨ لعام ٢٠١١.
- (٣٦) قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة العراقي رقم ٢١٦، انضباط/ تمييز ٢٠٠٦، تاريخ ٢٠٠٦/٦/١٨، قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي، ٢٠٠٦، ص ٣٦٨.
- (٣٧) محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧، ص ٣٨٥.
- (٣٨) قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة العراقي رقم ٣٢٨، انضباط/ تمييز ٢٠٠٦، تاريخ ٢٠٠٦/١٢/٢٥، قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي، ٢٠٠٦، ص ٣٩١.
- (٣٩) يوسف إلياس، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، دار التقني للطباعة والنشر، بغداد، ٢٠٠٠، ص ٢١٠.
- (٤٠) محمد جمال الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الدار العلمية الدولية، عمان، ٢٠١٣، ص ٣٤٠.
- (٤١) قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة العراقي رقم (١٠٢)، تاريخ ٢٠١٠/٨/٢٦، قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي، ٢٠١٠، ص ٢٣٧.
- (٤٢) المادة (٤١) من قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨ والتي نصت على: أولاً - يطرد رجل قوى الأمن الداخلي من الخدمة في إحدى الحالات التالية:
أ- من صدر بحقه قرار حكم بات من محكمة مختصة بعقوبة الإعدام أو السجن.
ب- من صدر بحقه قرار حكم بات عن جريمة اللواط أو المواقعة.
ج- من صدر بحقه قرار حكم بات عن جرائم الإرهاب و الجرائم الماسة بأمن الدولة.
ثانياً - يجوز أن يطرد من الخدمة كل من صدر بحقه قرار حكم بات من محكمة مختصة بالحبس مدة تزيد عن (٣) ثلاث سنوات.
- (٤٣) نظام اللياقة الصحية للخدمة في قوى الأمن الداخلي العراقي رقم (٣١) لسنة ١٩٨٠، وتعليمات شروط اللياقة البدنية والصحية للمرأة في القانون رقم (٢) لعام ٢٠١٩.
- (٤٤) مازن محمد طاهر حسين الحسيني، الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٦، ص ١٠٠.
- (٤٥) نص المادة (٣٦) قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي المعدل العراقي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١.
- (٤٦) نص المادة (٢) من قانون العجز الصحي للموظفين العراقيين رقم (١١) لعام ١٩٩٩ وتعديلاته.
- (٤٧) نص المادة (الأولى/ بند ثانياً/ فقرة ب) من قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٢٧) لعام ٢٠٠٦ النافذ.
- (٤٨) مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٢، ص ١٢٢.
- (٤٩) نص المادة (٣) من قانون العجز الصحي للموظفين العراقيين رقم (١١) لعام ١٩٩٩ وتعديلاته.
- (٥٠) نص المادة (٤) من قانون العجز الصحي للموظفين العراقيين رقم (١١) لعام ١٩٩٩ وتعديلاته.
- (٥١) نص المادة (٤٦) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لعام ١٩٦٠ وتعديلاته.
- (٥٢) نص المادة (٦) من قانون العجز الصحي للموظفين العراقيين رقم (١١) لعام ١٩٩٩ وتعديلاته.
- (٥٣) المادة (١٦) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١.
- (٥٤) المادة (١٢) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم (١) لسنة ١٩٧٨ الملغى.
- (٥٥) المادة (٣٦) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١.
- (٥٦) علي محمد بدير وياسين السلامي وعصام عبد الوهاب البرزنجي، مبادئ واحكام القانون الإداري، الطبعة الرابعة، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٩، ص ٩٨.
- (٥٧) مروان زيدان خليفة القيسي، إنهاء خدمة الموظف العام، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ١٣٢.

- (٥٨) حكم الهيئة العامة في مجلس الدولة العراقية بصفتها التمييزية المرقم ١/ انضباط تمييز ٢٠٠٠ منشور في قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠٠٧، ص ٣٨٠.
- (٥٩) غازي فيصل مهدي، تعليقات على أحكام القضاء الإداري في العراق، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والقضاء، بغداد، ٢٠١٣، ص ٥٨.
- (٦٠) قانون المساواة والعدالة العراقي رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٨.
- (٦١) علي محمد بدير وياسين السلامي وعصام عبد الوهاب البرزنجي، مبادئ واحكام القانون الإداري، مرجع سابق، ص ١٧٦.
- (٦٢) غازي فيصل مهدي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) ل سنة ١٩٩١، مطبعة العراق، بغداد، ٢٠٠١، ص ٢١٣.
- (٦٣) حكم محكمة القضاء الإداري في العراق المرقم ٦٤ قضاء إداري / ٢٠٠٦ في ٢٢/٦/٢٠٠٦ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شرى الدولة لعام ٢٠٠٦، ص ٣١١-٣٠٩. وكذلك حكم محكمة القضاء الإداري في العراق المرقم ٦٥ / قضاء إداري ٢٠٠٦ في ٢٣/٨/٢٠٠٦، منشور في قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠٠٦، ص ٣١١ - ٣١٣.
- (٦٤) ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، العراق، ٢٠٠٠، ص ١٧٦.
- (٦٥) صالح أحمد صالح يوسف، انتهاء خدمة الموظف العام في القانون المقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر ٢٠٢١، ص ١٣٠.
- (٦٦) هاني علي الطهاوي، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦، ص ٣٢.
- (٦٧) عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٤، ص ٦٨.
- (٦٨) نص الفقرة (٣٥) من المادة (١) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته.
- (٦٩) ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، المرجع السابق، ص ١٣٤.
- (٧٠) قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم (١٨) لعام ٢٠١٨.