

الأسس الخاصة لتولي الموظف العام مهام الوظيفة العامة

*The private basis for the public employee
to assume the duties of the public job*



الدكتور/ فادي علاونة^{2,1}

Dr./ Fade Alawnah

¹ جامعة الاستقلال، (فلسطين)

University of Al-Istiqlal, (Palestine)

² المؤلف المراسل (author correspondent): fadealaw@hotmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/08/03 تاريخ القبول للنشر: 2022/09/22 تاريخ النشر: 2022/09/28



ملخص: **مراجعة الهقال: اللغة العربية: د. / علي صالح (جامعة بورداس) اللغة الإنجليزية: د. / أسامة إسمايل دراج (فلسطين)**

ملخص:

تناول هذا البحث والذي موضوعه الأسس الخاصة لتولي الموظف العام مهام الوظيفة العامة في فلسطين جميع الأحكام والقواعد الأساسية التي تتيح للموظف تولي مهام الوظيفة العامة بدءاً من شروط التعيين، والتي تمّ الحديث عنها في المطلب الأول سواء كانت شروط خاصة بالوظيفة أم شروط خاصة بالموظف ذاته، إضافة الى أهم المبادئ التي تحكم التعيين في الوظيفة العامة وذلك ضمن بند الضوابط التي تحكم الوظيفة العامة، في حين تمّ الحديث في المطلب الثاني عن طرق إختيار الموظفين وإرتباطهم بالوظيفة العامة، وقد تمّ الحديث عن طرق التكليف، والانتخاب، واسلوب المقابلة والامتحان الكتابي والشفاهي، واسلوب العقد بصفته الوسائل التي تخلق العلاقة التنظيمية للموظف مع الإدارة. وقد توصل البحث إلى مجموعة من التوصيات أهمها، وضع نظام وتعليمات خاصة تضبط موضوع التعيين والتكليف في الفئات الوظيفية العليا ضمن شروط وقيود وضوابط قانونية محددة، إضافة الى تفعيل النصوص القانونية الخاصة بإلغاء شرط السلامة الأمنية وضمان تطبيقها في المؤسسات والمرافق الإدارية، وضع نظام أو لائحة من قبل مجلس الوزراء تحدد طبيعة الوظيفة العامة المسندة للموظف بموجب عقد ويحدد فيها جميع القواعد القانونية التي تحكم موظفي العقود الإدارية. الكلمات المفتاحية: الوظيفة العامة؛ الموظف العام؛ التعيين؛ ديوان الموظفين العام.

Abstract:

This research, which is the subject of the special foundations for the general employee to assume the tasks of the public job, dealt with all the basic provisions and rules that allow the employee to assume the tasks of the public job, starting with the terms of appointment, which were talked about in the first requirement, whether they are conditions specific to the job or conditions specific to the employee himself, in addition to the most important principles Which governs appointment to the public job, and this is all within the item of controls that govern

the public job, while the second requirement was talked about the methods of selecting employees and their association with the public job. Means that create the organizational relationship of the employee with management.

The research reached a set of recommendations, the most important of which is the development of a system and special instructions that control the issue of appointment and assignment in the higher job categories within specific legal conditions, restrictions and controls, in addition to activating the legal texts for abolishing the security safety condition and ensuring its application in institutions and administrative facilities. Before the Council of Ministers, the nature of the public position assigned to the employee is determined by virtue of a contract, and all legal rules governing administrative contract employees are determined in it.

Key words: public job; employee; appointment; general personnel office.

مقدّمة:

عندما تتولى السلطة التنفيذية موضوع متابعه الجهاز الإداري وتشكيلاته وجميع ما يتعلق به وفقا للقانون الأساسي الفلسطيني (القانون الأساسي الفلسطيني، المادة 69)، وعندما تقتزن هذه الممارسة بضرورة وجود قانون ينظم جميع ما يتعلق بالخدمة المدنية (القانون الأساسي الفلسطيني، المادة 87)، تجد السلطة التنفيذية نفسها مقيدة بمجموعة من الضوابط والقيود الخاصة بهذا العمل، وتلك القيود التي ترد في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني تجعل من ممارسة الوظيفة العامة محكومة لها وجوبا. ومن الثابت قانونا أنه لا يمكن مخالفة القانون أثناء ممارسة السلطة التنفيذية لعملها، لذلك أوجدت مجموعة من الإجراءات لضمان صحة إسناد الموظف العام وتوليّه ممثلا للإدارة في قيامه بمهامه الوظيفية بموجب هذا القانون (قاسمي، 2014، الصفحة 149)، وحرص القانون على تطبيق هذه القواعد بشكل يضمن صحة التصرفات والأعمال الإدارية قانونا باعتبار أن هذه التصرفات المنبثقة عن الوظيفة العامة تشكل نشاط تحقيق المرفق العام والمصالح العمومية المتنوعة (جبري، 2020، الصفحة 150).

وتتضمن هذه الضوابط والإجراءات الشروط الخاصة والعامة والتفصيلية لعملية التعيين وما يرتبط بها من قيود تجعلها تسير وفقا للإجراءات التي وضعها القانون ضمانا للمصلحة العامة (علي وآخرون، 2020، الصفحة 03)، وكذلك الأمر إذ تشمل هذه الضوابط الطرق التي يمكن من خلالها للسلطة التنفيذية ربط الموظف العام بالوظيفة العامة (جبري، 2019، الصفحة 89)، سواء كانت هذه الطرق واسعة الانتشار أم ضيقة التطبيق.

أهمية البحث

يعتبر هذا البحث مهم جدا من الناحية النظرية في كونه يعالج أهم القواعد والأحكام المتعلقة بالتعيين في الوظيفة العامة من حيث شروط التعيين بشكل خاص وعام، ومن حيث طريقة نشوء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة وما يترتب عليها من أحكام خاصة، خصوصا تلك التي تتعلق بطرق اختيار الموظفين.

أما من الجانب التطبيقي فتظهر أهمية هذا البحث في كونه يقدم تحليلاً تطبيقياً للنصوص القانونية التي تعالج الأسس الخاصة لتولي الموظف العام للوظيفة العامة، مما يقدم حلولاً لبعض الحالات القانونية ذات العلاقة مما يشكل مرجعاً يشتمل على الجانب التطبيقي لهذه الجانب.

إشكالية البحث

إن دراسة موضوع الأسس الخاصة لتولي الموظف العام الوظيفة العامة يثير إشكالية هامة رئيسية تتمثل في، ما هو الإطار القانوني الناظم لقيام الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والوظيفة العامة؟، ويتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية أسئلة فرعية تتمثل في، ما هي الشروط الخاصة للتعين في الوظيفة العامة؟، وما هي الطرق التي يمكن من خلالها خلق رابطة وظيفية؟

المنهج العلمي

إن الإجابة عن هذه الإشكالية يقتضي بأن نستخدم المنهج الوصفي التحليلي لدراسة مجموعة من النصوص القانونية ذات العلاقة وتحليلها وربطها بالنظريات الفقهية وآراء القانونيين بهذا المجال عن طريق الاستعانة بمجموعة من المؤلفات والكتب والأبحاث القانونية، وتحليل عدد من قرارات المحاكم، خصوصاً محكمة العدل العليا الفلسطينية.

تقسيم البحث

إن الإجابة عن إشكالية هذا البحث وفقاً للإشكالية المذكورة أعلاه يقتضي تقسيم هذا البحث إلى مطلبين، المبحث الأول ويتناول ضوابط التعيين في الوظيفة العامة، وفيه يتم الحديث عن شروط التعيين بصفة عامة وخاصة، والمبحث الثاني ويتناول طرق اختيار الموظفين، وفيه يتم الحديث عن التعيين والعقد والمسابقة.

المبحث الأول:

ضوابط التعيين في الوظيفة العامة

يشكل التعيين في الوظيفة العمومية نقطة انطلاق العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة، لذلك يعتبر الموظف الأداة الفعلية لتجسيد طبيعة علاقة الموظف بالدولة (جبري، 2020، الصفحة 159)، ويراعي قانون الخدمة المدنية الفلسطيني عند التعيين الالتزام بقدر كبير جداً من الضمانات والشروط التي تعمل على تكريس المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العامة، وذلك من خلال اشتراط طائفة من الشروط التي تعتبر ركناً جوهرياً حتى تقوم العلاقة التنظيمية بين الإدارة والموظف العام، وهي تتنوع ما بين الشروط الأساسية لشغل الوظيفة ذاتها، وبين الشروط المتخصصة المطلوبة في المتقدم للوظيفة العامة، وبين الشروط العامة التي تراعى عند التعيين (سالم، 2019، الصفحة 251).

المطلب الأول: شروط خاصة بالوظيفة العامة

قبل البحث في الشروط الخاصة التي يتطلبها القانون في الشخص كي يعين في وظيفة عامة، يجب أن تتوفر مجموعه من الشروط العامة، التي قد ترتبط بطبيعة الشواغر الوظيفية، والشروط التي تلتزم

بها الدوائر الحكومية فيما يتعلق بالتعيين (عزت، 2002، الصفحة 122)، الأمر الذي يعود بالأساس إلى تعريف الموظف العام، والذي عرفته محكمة العدل العليا الفلسطينية بأنه: "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام" وقد تضمن ذات الحكم مجموعه من الشروط لقيام صفة الموظف العام (عدل عليا فلسطينية، 2019)، وتمثل هذه الشروط فيما يلي:

1. وجود وظيفة شاغرة على الهيكل التنظيمي للدائرة الحكومية، حيث تعد وحدة شؤون الموظفين بالدائرة الحكومية المعنية كشوف بالوظائف الشاغرة على الهيكل التنظيمي المراد شغلها ومبررات شغلها على ضوء احتياجات العمل وتعطى الأولوية في شغل الوظائف للموظفين الزائدين عن حاجة الدوائر الحكومية الأخرى (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 4/4).

2. وجود وظيفة شاغرة مرصود لها مخصصات في الموازنة العامة، حيث تقوم كل دائرة حكومية في بداية كل سنة مالية بجرد للوظائف والاعتمادات المالية، وتقديمها للديوان، وهو ما أكدته اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني (اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، المادة 16).

3. لا يجوز تعيين أي موظف إلا في وظيفة شاغرة على جدول تشكيلات الوظائف، حيث نص قرار مجلس الوزراء بخصوص اللائحة التنفيذية على أن: "لا يجوز تعيين أي موظف إلا في وظيفة شاغرة على جدول تشكيلات الوظائف" (اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، المادة 15).

المطلب الثاني: شروط المتقدم للوظيفة العامة

لقد حدد المشرع الفلسطيني عددا من الشروط التي يقوم عليها الأساس في تعيين الموظف العام في وظيفة عمومية وذلك في الأحكام الواردة في المادة "24" من قانون رقم "4" لسنة 1998م، والمتمثلة في أن يكون حاملا للجنسية الفلسطينية أو العربية، وغيرها من الشروط الأخرى، تتمثل هذه الشروط بقائمة خاصة متعلقة بشخصية من يراد تعيينه في الوظيفة العامة، وهي تتغير حسب النظام القانوني الذي تتبعه كل دولة (عزت، 2002، الصفحة 123)، أما في القانون الفلسطيني فهي تمثلت بالشروط التالية:

1. أن يكون فلسطينياً أو عربياً، وهو ما يطلق عليه بشرط الجنسية، ولعل السبب الذي يبرر اشتراط هذا الشرط في أي دولة بوجه عام وهو ضرورة إعمال المبدأ الذي يقضي بوجوب جعل الوظائف العامة وقفا على مواطني الدولة (سالم، 2019، الصفحة 263)، بإعتبار أن الجنسية هي رابطة ولاء للشخص وعنوان اخلاصة، فما يقضي هذا المبدأ بعدم توظيف الأجانب إلا عند الضرورة وبمقدور مؤقته تتضمن شروطا خاصة (كنعان، 2003، الصفحة 47).

وبتحليل النصوص القانونية التي تحكم الجنسية الفلسطينية، نجد أنّ مرسوم الجنسية الفلسطينية لعام 1925 البريطاني يعد بمثابة الوثيقة الأساسية التي تقوم عليها الجنسية الفلسطينية، وقد نص هذا المرسوم على: "شرط التمتع بالجنسية العثمانية فإن الأشخاص الذين يرغبون في التجنس بالجنسية الفلسطينية بموجب المادة الأولى من القانون عليهم أن يثبتوا بأنهم كانوا مقيمين عادة في فلسطين في اليوم الأول من شهر آب عام 1925، والمقصود من الإقامة العادية ما يلي: 1- وجود الطالب بالذات في فلسطين لمدة سنتين على الأقل بين المدة الواقعة في 1 آب 1922 و 1 آب 1925، 2- أنه كان

للطالب أو لإمرأته بيت في فلسطين خلال تلك المدة، 3- أنه كان لوالدي الطالب إذا كان عازبا دون سن الخامسة والعشرين بيت في فلسطين خلال تلك المدة، 4- وجود الطالب بالذات في فلسطين خلال ستة أشهر على الأقل قبل 1 آب 1925 إذا كان قد اضطر لمغادرة فلسطين لأسباب صحية" (مرسوم الجنسية الفلسطينية، 1925).

أما القرار بقانون لسنة 2007 م فقد جاء وتضمن عبارات تدل صراحة على اعتبار الشخص فلسطينيا، فقد نصّ على " الأغراض هذا القانون يعتبر الشخص فلسطينيا في الحالات التالية:- 1- اذا كان مولودا في فلسطين وفق حدودها في عهد الإنتداب البريطاني، أو كان من حقة اكتساب الجنسية الفلسطينية بموجب القوانين التي كانت سائدة في العهد المذكور، 2- اذا كان مولودا في قطاع غزة أو الضفة الغربية بما فيها القدس الشريف، 3- إذا كان أحد أسلافه تنطبق عليه أحكام الفقرة الأولى أعلاه بغض النظر عن مكان ولادته، 5- إذا كان زوجا لفلسطينية أو زوجه لفلسطيني حسبما هو معرفّ أعلاه " (قانون الإنتخابات العامة الفلسطينية، 2007).

إلاّ أنّه وبالنظر إلى هذا الشرط نجد أن المشرع الفلسطيني قد ساوى في التعيين بين الموظف الذي يحمل الجنسية الفلسطينية وبين الموظف الذي يحمل الجنسيات العربية الأخرى غير الفلسطينية (قانون الخدمة المدنية الفلسطينية، المادة 24). وبالتالي أيضا لم يعالج التعديل رقم "4" لسنة 2005م، هذا الأمر بل أبقى على هذه المادة كما كانت في القانون السابق. ويؤدي قانوننا ذلك إلى تساوي الفلسطيني والعربي في حق تولي الوظائف العمومية في فلسطين، وهذا الأمر بدوره يقلل من الفرصة الوظيفية للمواطن الفلسطيني علما بالحاجة الملحة لهذا المواطن بالتعيين في هذه الوظيفة، ولأنّ عدد الخريجين في ازدياد وبالتالي ازدياد البطالة في حالة الأخذ بهذا الأمر. عدا أن إمكانية مطالبة الموظف الذي لا يحمل الجنسية الفلسطينية وعن طريق القضاء بضرورة تطبيق فاعل وصحيح لهذا النص مما يعطيه حق التنافس على شاغر الوظيفة المعلن عنه، ويقلل من فرصة المواطن الفلسطيني.

إلاّ أن طبيعة هذا الشرط تقوم على فكرة الإستفادة من الخبرات العربية التي تنقص الكادر الفلسطيني، أو مبدأ المعاملة بالمثل أحيانا، سواء بالتعيين، أو بالتعاقد أحيانا، ومن مظاهر هذا التأكيد ما كرّسه مجلس الوزراء بالقرار رقم 335 لسنة 2005، والذي جاء ليحدد آليات التعاقد مع الأشخاص ذوي الجنسيات الأخرى.

2. شرط العمر، يشترط فيمن يريد أن يلتحق بالوظيفة العامة أن يكون قد بلغ سنا معينة لضمان تحقيق حد أدنى من الإدراك والنضج العقلي اللازم لتحمل أعباء العمل الوظيفي، وحتى تتحقق الجدية الكافية لتفهم الواجبات الوظيفية (كنعان، 2003، الصفحة 49). وقد نصّ قانون الخدمة المدنية الفلسطيني على هذا الشرط، حيث تطلب للتعيين في الوظيفة العمومية أن يكون الشخص قد أكمل السنة الثامنة عشر من عمره، ويتم إثبات العمر بواسطة شهادة ميلاد رسمية، أما إذا تعذر الحصول على هذه الشهادة يقدر عمره بقرار تتخذه اللجنة الطبية المختصة ويعتبر قرارها بهذا الشأن نهائيا (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 25).

3. الصلاحية الطبية، يقصد بهذا الشرط أن يتمتع الشخص المراد تعيينه في الوظيفة العامة بصحة جيدة تمكنه من القيام بمهام الوظيفة بالشكل المطلوب، فحاجة الوظيفة العمومية تقتضي وجود شخص مقتدر صحيا على القيام بالعمل، فيراعى عند التعيين توفر هذا الشرط، إذ أنه من غير المتصور قبول الإدارة لتعيين موظف يعاني من أمراض عصبية أو معدية نظرا لطبيعة مهام الوظيفة، وفي هذا جاء في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني "خاليا من الأمراض والعاهات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص، على أنه يجوز تعيين الكفيف في عينيه أو فاقد البصر في إحدى عينيه أو ذوي الإعاقة الجسدية، إذا لم تكن أي من تلك الإعاقات تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة من المرجع الطبي المختص على أن تتوفر فيه الشروط الأخرى للياقة الصحية" (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 3/24). لهذا لا يقصد باللياقة الصحية أن يكون خالياً من الأمراض البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها وحسب، بل يقتضي ذلك اختلاف درجة اللياقة الصحية المطلوبة حسب نوعية الوظيفة وطبيعة عملها، حيث تستلزم بعض الوظائف درجة عالية من اللياقة الصحية والبدنية مثل الوظائف ذات العمل الشاق ووظائف التدريب الرياضي أو تلك التي تتطلب درجة معينة من الإبصار، بينما تكون بقية الوظائف متساوية من حيث درجة اللياقة الصحية (كنعان، 2003، الصفحة 51).

4. الصلاحية الأدبية "الأخلاقية"، ومقتضى هذا الشرط تأكد الإدارة في أن الشخص الذس سيعين في الوظيفة العامة هو صالح أدبيا لتولي هذه الوظيفة (سالم، 20019، الصفحة 273)، بمعنى أن يكون هذا الإنسان من الأشخاص المهيئين في المجتمع والذين يتمتعون بحسن سيرة وسلوك وغير مرتكبين لجرائم تمس بمركزهم الاجتماعي، إذ أن حرص الإدارة على اختيار أفضل الأشخاص لتمثيلها في تقديم الخدمات للجمهور، وذلك حرصا على ظهورها بمظهر لائق أمام الجمهور يلتزم فيه بالسلوك المهني بالقيام بالوظيفة العامة على أكمل وجه بعيدا عن الاعمال المحظورة أو الإمتناع عن القيام بالعمل (قاسمي، 2014، الصفحة 149)، مما يثير شبه أخلاقيات الوظيفة الهامة لهذا الموظف والتي قد يسأل تأديبيا عنها وقد تؤدي الى إنتهاء الرابطة الوظيفية (جيرى، 2019، الصفحة 91)، إضافة الى قطع فرص الشك في استغلال هذا الشخص لموارد الإدارة في تحقيق المنافع الشخصية، لهذا نص قانون الخدمة المدنية الفلسطيني على "تمتعا بحقوقه المدنية غير محكوم عليه من محكمة مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو بالأمانة مالم يرد اليه اعتباره" (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 4/24).

ومما يدل على هذا الشرط ما أورده اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني عندما اشترطت أن يرفق طالب التعيين في وظيفة شاغرة بطلبة صحيفة خلو سوابق، تثبت سلامة صحيفته من ارتكابه لجنايات أو جنح مخلة بالشرف (قرار مجلس الوزراء، 2005)، وهو ما يطلق عليها بشهادة عدم المحكومية، أو شهادة حسن السيرة والسلوك، وتحليل هذا الشرط نجد أن طبيعة الإشتراط تقتصر على الجنايات بشكل خاص وفقا لمفهوما في قانون العقوبات وهي التي تزيد عقوبتها عن ثلاث سنوات، أو تلك الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة. وقد حاول القضاء الإداري وضع معيار لتحديد الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة (سالم، 2019، الصفحة 287)، فقد قضت المحكمة الإدارية المصرية العليا: "بإمكانية تعريف

الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة بأنها تلك التي ترجع الى ضعف في الخلق وانحراف الطبه"، ومن أمثلة الجرائم المخلة بالشرف والأمانة التي نص عليها قانون الخدمة المدنية الرشوة والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة والشهادات الكاذبة وتناول المشروبات الروحية وتعاطي المخدرات والمقامرة وغيرها (كنعان، 2003، الصفحة 55).

إلا أنّ توفر هذا الشرط مرهونا بصدور هذا القرار عن محكمة فلسطينية مختصة، بالإضافة الى عدم صدور قرار برد الإعتبار له، اذ أنه وبمجرد صدور قرار رد الإعتبار تصبح صحيفة الشخص نظيفة لا تتضمن أية سوابق، اذ أن نظام رد الاعتبار يقوم على محو الآثار الجنائية للجرائم التي يرتكبها الشخص.

المطلب الثالث: شروط عامة في التعيين

يقتضي التعيين في الوظيفة العامة إضافة لما سبق تحديده توفر شروط عامة تتعلق بعملية التعيين ذاتها، بمعنى توفرها مرهون بصحة التعيين وسريانه من الجانب القانوني، وقد أورد قانون الخدمة المدنية الفلسطيني العديد من هذه الشروط، نحددها وفقاً لما يلي:

1- لا يعتمد التعيين بأثر رجعي ويعتبر الموظف في الخدمة من تاريخ إخطاره كتابياً بذلك من قبل ديوان الموظفين العام بواسطة الدائرة الحكومية التابع لها ومباشرة العمل فيها (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 25).

2- يعتبر التعيين لاغياً إذا لم يباشر العمل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ كتابياً (اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 30).

3- لا يجوز تعيين الطالب المتفرغ في الدراسة في وظيفة شاغرة في الموازنة (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 2/25).

4- لا يقبل المرشح للخدمة المدنية لوظيفة تتطلب رخصة بموجب قانون إلا إذا كان حاصلاً على هذه الرخصة (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 3/25).

5- يجب أن تكون الشهادات العلمية أصلية أو صورة مصادقة عليها حسب الأصول (اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 18).

6- الشهادات العلمية التي تحتاج إلى معادلة يجب معادلتها من وزارة التربية والتعليم العالي (اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 2/25).

المطلب الرابع: المبادئ التي تحكم التعيين في الوظيفة العامة

يخضع التعيين في الوظيفة العامة لمبدأين أساسيين هما، مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص، وسنقوم بتبيينهما وفقاً لما يلي:

أولاً: مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة

يخضع التعيين في الوظيفة العامة لمبدأ أساسي وجوهري تقوم عليه وتستند إليه دولة القانون، وهو مبدأ مساواة الأفراد أمام تولي الوظائف العامة، ويحتل هذا المبدأ الأساس أهمية خاصة لما يحققه من عدالة ومساواة بين الموظفين، لهذا نجد النصوص الدستورية تنص صراحة مما يوجب احتراماً نصاً وروحاً، فقد نص القانون الأساسي الفلسطيني على أن: "الفلسطينيين أمام القانون والقضاء سواء لا

تميز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة" (القانون الأساسي الفلسطيني، المادة 9).

لهذا يجب أن يتمثل إحترام مبدأ المساواة في تولي المناصب العامة لتجنب الإدارة القيام ببعض التصرفات الإدارية وبعض مظاهر السلوك الإداري التي تتعارض وتتناقض كلياً مع نصوص وروح هذا المبدأ الذي يشكل أساس الوظيفة العامة، ويقصد بالمساواة أمام تولي الوظائف العامة أن تتاح الإمكانية أمام جميع مواطني الدولة الولوج للوظيفة العامة وطرق بابها فيمن تتوافر فيه شروط شغل الوظيفة الشاغرة. وإنطلاقاً من ضرورة احترام هذا المبدأ يتوجب على الإدارة الإمتناع عن القيام بأي تصرف يتعارض وروح هذا المبدأ، لذا لا يجوز حجز طائفة معينة من الوظائف لفئة معينة من المواطنين (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2009، الصفحة 258)، إلا أن القانون استثناء لإعتبارات معينة قد يحجز نسبة من الوظائف لبعض الجهات الخاصة خصوصاً لأبناء الشهداء والأسرى أو من ذوي الهمم "المعاقين" (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 23)، ومع هذا لا يجوز منح أبناء طائفة معينة من إرتياد مناصب معينة، فقيام الإدارة بمثل هذه الأعمال يتعارض ويخالف دون شكل مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة (سنتاوي، 1994، الصفحة 66)، ومع هذا يشكل القضاء الإداري الركيزة التي يمكن من خلالها إعادة الإدارة الى صوابها في تقرير تطبيق هذا المبدأ، وقد أثبت القضاء الإداري الفلسطيني دورة البارز في هذا المجال والذي ظهر من خلال عدة تطبيقات تتمثل فيما يلي:

1- الاعتبارات السياسية:

إذا كان لا يجوز للإدارة قانوناً التمييز بين المرشحين لتولي الوظائف العامة استناداً لمعتقداتهم الدينية، فلا يجوز أيضاً التمييز بينهم استناداً لمعتقداتهم السياسية، فلا يجوز حجز مناصب معينة لأنصار وأتباع حزب معين أو معتنقي سياسة أو فلسفة معينة، كما لا يجوز استبعاد أنصار أو أتباع حزب معين من تولي الوظائف العامة، وهو ما كرّسه القانون الأساسي الفلسطيني عندما قرر المساواة بين جميع الفلسطينيين.

وقد كرّس القضاء الإداري الفلسطيني متمثلاً بمحكمة العدل العليا هذا الأمر بالعديد من القرارات التي صدرت بهذا الخصوص، والتي تتعلق أغلبها إما باشتراط الفحص الأمني للتعين في الوظيفة، أو تمثيل في فصل بعض الموظفين لانتماءاتهم السياسية، حيث جاء في قرار محكمة العدل العليا الفلسطينية "لم يرد في قانون المخابرات العامة لسنة 2005 وقانون الأمن الوقائي لسنة 2007 أن من مهام الجهازين الموافقة على تعيين الموظفين لشغل الوظائف العامة" (محكمة العدل العليا الفلسطينية، القضية رقم 2009/97، 2012)، وكذلك قرارها بخصوص الفصل من الوظيفة على تبريرات الإنتماء السياسي "وفي ضوء ما تقدم وحيث أن الإدارة سببت قرارها بإلغاء تعيين المستدعي بعدم موافقة الجهات الأمنية، وحيث أن هذا السبب يخالف القانون فإنّ القرار الأول المطعون فيه يكون مشوباً بعيب السبب وحري بالإلغاء" (محكمة العدل العليا الفلسطينية، القضية رقم 2009/87، 2012). أو قرار مجلس الوزراء رقم 133 لسنة 2012 الذي ألغى ما يسعى بالسلامة الأمنية.

وقد كرست محكمة العدل العليا الفلسطينية هذا الإتجاه في مواقف كثيره أهمها ما جاء في حكمها والذي تضمن "إنّ موافقة الجهات الأمنية لا تعتبر شرطاً لشغل الوظيفة العامة، لأنّه لم يرد ضمن الشروط العامة للتعين الواردة في قانون الخدمة المدنية والقانون الأساسي شرط موافقة الجهات الأمنية، ولا يجوز أن تضيف اللوائح والأنظمة والتعليمات والقرارات العامة عندما تصدر تنفيذاً لقانون شروطاً جديده لم يتضمنها القانون" (محكمة العدل العليا الفلسطينية، القضية رقم 2009/211، 2012).

2- اعتبارات الجنس:

يجب دوماً عدم التمييز بين المرشحين لتولي المناصب العامة استناداً لاعتبارات الجنس وإلاّ عدّ تصرفاً غير مشروع، وعدت بالتالي التعيينات الصادرة غير مشروعه ومخالفة للقانون ومصيرها الإلغاء إذا طعن بعدم مشروعيتها أمام القضاء الإداري، لهذا لا يجوز استبعاد المرأة من تولي المناصب العامة استناداً لاعتبارات الجنس، وبمعنى آخر لا يجوز استبعاد المرشحات النساء من إرتياد الوظيفة العامة لأنّها امرأة فقط، لذا تُعد المساواة بين الجنسين لتولي المناصب العامة أحد مظاهر المساواة بين الجنسين (شنطاوي، 1994، الصفحة 69).

ثانياً: مبدأ تكافؤ الفرص:

إذا كانت النصوص الدستورية والتشريعية لا تجيز بأي حال من الأحوال التمييز بين المرشحين لتولي المناصب العامة استناداً لاعتبارات سياسية والعقيدة الدينية والعرق والجنس واللّغة، فإنّ من الواجب والضروري التمييز بينهم استناداً لاعتبارات الكفاءة والجدارة والمؤهل، ولذلك ضمن قانون الخدمة المدنية الفلسطيني مجموعة كبيرة من الضوابط التي تكفل مبدأ تكافؤ الفرص أمام تولي الوظيفة العامة، ويعد الإخلال بها إخلالاً في أحكام التعيين التي اشترطها القانون، وبالتالي يعرض القرار الصادر للإلغاء من قبل محكمة العدل العليا.

المبحث الثاني:

طرق اختيار الموظفين

تختلف الوسائل التي يمكن للإدارة اللجوء إليها في تقرير وإنشاء الوظيفة العامة، ومن ثمّ إعتبار الإجراءات التي تمت والوصف القانوني ينطبق تماماً على هذا الشخص، ويستوي الحال معه في إطلاق وصف الموظف العام عليه، ويمكن للإدارة استخدام أحد الطرق التالية:

المطلب الأول: التعيين

يقصد بذلك ترك الحرية المطلقة للإدارة في اختيار الموظفين، فيكون للإدارة أن تختار من تشاء دون قيد، ومع التطور في هذا الأسلوب أصبح الاختيار من بين من تتوفر فيهم الشروط التي تحددها القوانين واللوائح ولكن دون أن تكون ملزمة في هذا الصدد باتباع أساليب وإجراءات خاصة، ولهذه الطريقة في الاختيار مساوؤها، إذ تخل بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين في تولي الوظائف العامة، وتؤدي إلى تفشي المحسوبية والرشوة في التعيين، مما يترتب عليه إفساد الجهاز الإداري وهبوط

مستوى الموظفين، ولذا فإن هذه الطريقة تراجعت أمام طرق أخرى تتضمن القواعد والإجراءات التي يقصد بها التوصل إلى اختيار أصح المواطنين لشغل الوظائف العامة (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2009، الصفحة 244).

وقد كانت هذه الطريقة التي تطلق يد الإدارة في اختيار الموظفين هي السائدة في معظم الدول لفترة طويلة في الماضي، ونظراً لمساوئها فقد عدلت عنها كثير من الدول، وإن احتفظت بها بالنسبة لبعض الوظائف التي يتسع نطاقها أو يضيق بحسب ظروف كل بلد وأنواع الوظائف. ذلك أنّ الوظائف العليا يظهر فيها الطابع السياسي ويعد شاغلها معاونين للحكومة وأدائها المباشرة في تنفيذ سياستها. ولذا تترك لها الحرية في شغلها من بين من تثق في إخلاصهم لهذه السياسة وفي مقدرتهم على تنفيذها، وهو أيضاً ما أخذ به القانون الفلسطيني عندما نص على أنّه: "يعين رئيس دائرة الرقابة المالية والإدارية بقرار من رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية ومصادقة المجلس التشريعي" (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 15)، والذي عالجه كذلك قانون الرقابة الإدارية والمالية إذ نصّ على أنّه: "يعين رئيس ديوان الرقابة المالية والإدارية بقرار من رئيس السلطة الوطنية بتنصيب مجلس الوزراء بمصادقة المجلس التشريعي" (قانون الرقابة المالية والإدارية، 2014، المادة 04). كما نص قانون الخدمة المدنية على تعيين بعض الفئات الخاصة بالتعيين المطلق، حيث نص على أنّه "يعين باقي رؤساء الدوائر الحكومية المستقلة من الفئة العليا بقرار من رئيس السلطة الوطنية بناء على تنصيب مجلس الوزراء" (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 16)، وكذلك نص على أنه: "يعين الوكلاء والمديرون العامون من موظفي الفئة العليا بقرار من رئيس السلطة الوطنية بناء على تنصيب من مجلس الوزراء" (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 17).

ويلاحظ أنّ المشرع الفلسطيني قد وسع من صلاحيات الرئيس في تعيين الموظفين، فلا تقتصر هذه الصلاحيات على الوظائف ذات الطابع السياسي، بل تعدت ذلك إلى الوظائف الإدارية، كوكلاء الوزارات والمدرّاء العامين، وقد أعطى المشرع لمجلس الوزراء الحق في التعيين بما يخص موظفي الفئة الأولى من الوظائف العامة (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 17).

المطلب الثاني: امتحان المسابقة

طريقة المسابقة هي الطريقة الأساسية المتبعة في معظم البلاد في الوقت الحاضر ويكون الاختيار في هذه الطريقة على أساس الصلاحية ومبدأ تكافؤ الفرص، وليس على أساس الولاء الحزبي أو الشخصي (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2009، الصفحة 255). وتقتضي المساواة وتكافؤ الفرص الإعلان عن الوظائف الشاغرة، على أنّ يتضمن الإعلان سائر البيانات الخاصة بالوظيفة والشروط اللازمة لشغلها، ويمكن التحقق من الصلاحية والجدارة عن طريق إمتحانات المسابقة المفتوحة التي تجريها الجهة المراد التعيين فيها أو هيئة محايدة مستقلة، ويمكن القول أنّ أفضل طريقة لتطبيق نظام التعيين حسب الجدارة هي إجراء مسابقات عامة أو إمتحانات الصلاحية التحريرية والشفوية والعملية والشخصية. على أن هذه الإمتحانات يجب إلّا أن تكون صورة أخرى للإمتحانات الدراسية أو الجامعية. كما يلاحظ أنّ هذه الإمتحانات كثيراً ما تتسم بالطابع النظري ولا تلمس المشاكل الجارية مع أنّ المطلوب ليس اختبار الذاكرة أو

المعارف العلمية فحسب وإنّما يجب الاهتمام بالكشف عن مدى قدرات طالب الوظيفة وكفايته الشخصية ومن ناحية أخرى يؤخذ على نظام الامتحانات وخاصة الامتحانات التحريرية أنّها لاتصلح للوظائف العليا حيث الإدراك والمقدرة على مواجهة المشاكل وما ينبغى اتخاذه من قرارات والمقدرة على القيادة أكثر أهمية من المعارف العلمية.

ومما يؤكد هذا الأسلوب في النظام الفلسطيني قضائياً ما جاء في قرار محكمة العدل العليا الفلسطينية، والذي نص على ما يلي: "... وتفيد الأوراق بأنّ المستدعي خاضت الإمتحان الكتابي وكانت من الناجحين وكذلك استكمالا للإجراءات المتبعة تمّ عقد الإمتحان الشفوي ..." (محكمة العدل العليا الفلسطينية، القضية رقم 2019/220، 2020).

وقد أقرّ القانون الفلسطيني هذا الأسلوب في أغلبية الوظائف العامة، حيث نص قانون الخدمة المدنية الفلسطيني على أنّه: "في الوظائف التي يستدعي شغلها إجراء مسابقات كتابية وشفهية يتم الإعلان عن إجراء المسابقات الكتابية أولاً، ويدعى الناجحون في الإمتحان الكتابي فقط لإجراء المسابقات الشفهية، ويتم الإعلان عن أسماء الناجحين في المسابقات الشفهية حسب الترتيب النهائي للمسابقات" (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 20).

المطلب الثالث: طريقة الانتخابات

قد يتمّ اختيار الموظفين عن طريق الانتخاب بواسطة أفراد الشعب مباشرة وهذا هو أسلوب الانتخابات العامة المفتوحة الذي يطبق في اختيار القضاة وبعض الموظفين في الولايات المتحدة الأمريكية (الصيفي، 2019، الصفحة 48 وما بعدها)، والعمد والمشايخ في مصر، حيث يشترك في الانتخابات كل من تتوافر فيه الشروط التي تحددها القوانين واللوائح (أروحية، 2015، الصفحة 31)، ويمتاز هذا الأسلوب بأنّ من شأنه تحقيق ديمقراطية الإدارة. ولكن يؤخذ عليه أنّه لا يضمن اختيار أفضل العناصر لشغل الوظيفة وذلك لأنّ الجماهير كثيراً ماتخضع لمؤثرات خاصة بعيدة عن مقتضيات الوظيفة وتنقصها العناصر التي تسمح لها بالاختيار الصحيح (أروحية، 2015، الصفحة 34)، كما أنّ اتباع هذا الأسلوب يجعل الموظف عرضه لتأثير الأهواء السياسية والحزبية، وإذا كانت عيوب هذه الطريقة تقل بالنسبة للشعوب التي بلغت درجة معينة من النضج، إلّا أنّه يفضل بصفة عامة عدم الالتجاء إلى أسلوب الانتخابات إلا بالنسبة للوظائف التي تتسم بالطابع السياسي، كوظائف المحافظين، وكذلك بعض الوظائف التي تسمح طبيعتها بذلك كوظائف العمدة والمشايخ وبعض الوظائف قليلة الأهمية (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2009، الصفحة 250).

وقد نظّم القانون الفلسطيني موضوع الانتخابات وعلاقتها بالوظيفه العمومية، حيث نصّ قانون الهيئات المحلية الفلسطيني رقم 1 لسنة 1997 على أنّه: "يتمّ انتخاب رئيس الهيئة المحلية في انتخابات حرة ومباشرة تجري وفقاً لأحكام قانون الانتخابات، يشترط فيمن ينتخب رئيساً للمجلس التفرغ التام ولا يجوز الجمع بين رئاسة المجلس وأية وظيفة أو مهنة أخرى، إذا كانت لدى رئيس المجلس وظيفة أو مهنة أخرى وجب عليه تقديم استقالته منها أو تركها خلال مدة أقصاها شهر من تاريخ تسلمه لمهام رئاسة المجلس وإلاّ اعتبر مقالاً حكماً بانقضاء مدة الشهر المذكور" (قانون الهيئات المحلية، المادة 05).

المطلب الرابع: أسلوب التكليف

قد تلجأ الإدارة استثناءً للتعيين في الوظيفة العمومية لأسلوب التكليف، ويحدث ذلك عادة في مجال الوظائف التي يقل عدد المرشحين لشغلها رغم أهميتها، ويتم ذلك بأوامر تكليف يلزم المكلف بموجبها بقبول الوظيفة وإستلام العمل وإلا تعرض للجزاء، وقد حدد القضاء الإداري المصري ماهية التكليف بقوله: "أداة استثنائية للتعيين في الوظيفة العامة بحسب الشروط والأحكام المبينة في القوانين واللوائح الصادرة بهذا الشأن، وإذا ما تمّ شغل الوظيفة بأوامر التكليف أصبح المكلف بهذه المثابة شأنه شأن غيره من الموظفين، ولا يقدر في ذلك أن رضى الموظف بقبول الوظيفة فاقد، ذلك أنّ التكليف في أساسة يقوم على إستبعاد هذا الرضى، ويصدر جبراً على المكلف لضرورات الصالح العام، ويصح المكلف موظفاً عاماً، ملتزماً بأعباء الوظيفة وواجباتها، مستفيداً من مزايا طوال مدة التكليف" (كنعان، 2003، الصفحة 42).

وقد أقرّ القانون الفلسطيني هذا التكليف في العديد من المواقع، فنراه ينص في القرار بقانون لسنة 2012 المعدل لقانون انتخاب أعضاء مجالس الهيئات المحلية رقم 12 لسنة 2005 المعدل بقانون رقم 12 لسنة 2005 على أنّه: "يستمر المجلس المنتهية صلاحيته في تسيير أعمال المجلس لحين اجراء الانتخابات وإستلام المجلس المنتخب لمهامه". ومع هذا يجمع البعض ما بين وصف التكليف والتعيين في الوظيفة العمومية ويطبق عليه بطبيعة الحال ما يطبق على التعيين المطلق في الوظيفة العامة.

المطلب الخامس: العقد

قد تلجأ الإدارة لأسلوب العقد استثناءً للتعيين في الوظيفة العامة، ويحدث ذلك عادة بالنسبة للتعيين في الوظائف المؤقتة أو التعيين المؤقت في الوظائف الدائمة، سواء كان المعينون مواطنون أو أجانب (كنعان، 2003، الصفحة 41)، وقد أقرّ قانون الخدمة المدنية صراحة على جواز التعاقد مع بعض الموظفين بموجب عقود خاصة تخضع بالنهاية إلى العلاقة التنظيمية التي تحكم الوظيفة العامة ككل، حيث نص على أنّه: "يجوز شغل الوظيفة الدائمة بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في القانون وفي هذه الحالة يسري على الموظف المعين أحكام الوظيفة الدائمة وبمراعاة شروط العقد المبرم معه" (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، المادة 27). وسيتم تناول ذلك بالتفصيل عند الحديث عن تعريف الموظف العام وعناصره.

الخاتمة:

تناول هذا البحث والذي موضوعه الأسس الخاصة لتولي الموظف العام مهام الوظيفة العامة في فلسطين موضوع القواعد والضوابط الخاصة ببداية وجود الوظيفة العامة وارتباطها بالموظف العام، وذلك من خلال مطلبين تناول المطلب الأول منهما، ضوابط التعيين في الوظيفة العامة، وفيه تم تحديد شروط التعيين في الوظيفة العامة بدءاً بالشروط الخاصة بالموظف العام، والشروط الخاصة بالوظيفة العامة ذاتها، والشروط الخاصة والشروط العامة في التعيين بصفة عامة، كما تمّ الحديث عن المبادئ العامة التي تحكم التعيين في الوظيفة العامة والمتمثلة في مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص.

وكما تمّ الحديث أيضا في المطلب الثاني عن طرق إختيار الموظفين لشغل الوظيفة العامة، وفيه تمّ الحديث عن طريق الانتخاب وطريقة التكليف والتعيين وطريق المسابقة الكتابية والشفوية، وتمّ الحديث ومن خلال هذه الأمور على أهم القواعد والأحكام التي ترتبط بهذه الطرق.

وثبت من خلال هذا البحث على أن الإطار القانوني لتولي الموظف العام مهام الوظيفة يقوم على إنطباق الشروط القانونية ومدى تطبيقها خلال فترة التعيين على الموظف العام حتى تقوم العلاقة القانونية، وما يستوجب أن تقترب به هذه الرابطة من شروط أساسية للتعيين.

النتائج:

توصل البحث الى مجموعه من النتائج أهمها:

- إن قانون الخدمة المدنية الفلسطيني تشدد في شروط التعيين في الوظيفة العامة بشكل عام، وتشدد في بعض الشروط الخاصة بالموظف العام.
- تنوع الطرق التي يمكن من خلالها إسناد الوظيفة العامة للموظف العام والذي يعتبر أسلوب الامتحان والمسابقة هو أوسع هذه الطرق.
- النظام القانوني الذي يحكم خلق الرابطة الوظيفية في بعض الحالات ضيق وغير شامل لمعالجة الحالة القانونية والتي أبرزها التكليف في الفئات العليا والعقد.
- لم يتم الأخذ بالمبادئ التي تحكم الوظيفة العامة في فلسطين وأهم قاعدة المساواة في الوظيفة العامة.

التوصيات:

تم التوصل من خلال هذا البحث إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

- وضع نظام وتعليمات خاصة تضبط موضوع التعيين والتكليف في الفئات الوظيفية العليا ضمن شروط وقيود وضوابط قانونية محددة.
- إضافة إلى تفعيل النصوص القانونية الخاصة بإلغاء شرط السلامة الأمنية وضمان تطبيقها في المؤسسات والمرافق الإدارية.
- إضافة إلى حصر طرق إسناد الوظيفة بواسطة الانتخاب بناخبين يمتلكون الكفاءة والمعرفة والخبرة ضمن شروط معينة يضعها القانون.
- ضبط قانون أو أنظمة شروط التعيين لغير الفلسطينيين في الوظيفة العامة كموظف عام أو كخبير ضمن الوظيفة العامة.
- النص في قانون الخدمة المدنية على شرط العمر المحدد للوظائف العامة بتحديد سن قانوني يشكل الحد الأدنى للعمل وفقا لكل فئة أو درجة وظيفية.
- وضع نظام أو لائحة من قبل مجلس الوزراء تحدد طبيعة الوظيفة العامة المسندة للموظف بموجب عقد ويحدد فيها جميع القواعد القانونية التي تحكم موظفي العقود الإدارية.

الإحالات والمراجع:

1. القانون الأساسي الفلسطيني.
2. القرار بقانون لسنة 2012 بشأن تعديل قانون انتخاب اعضاء مجالس الهيئات المحلية.
3. القانون رقم 914 لسنة 1925 البريطاني والخاص بمرسوم الجنسية الفلسطينية.
4. القرار بقانون رقم 1 لسنة 2007 بشأن الإنتخابات العامة الفلسطينية.
5. اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 45 لسنة 2005.
6. قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998 وتعديلاته.
7. قرار مجلس الوزراء رقم "335" لسنة 2005 بنظام توظيف الخبراء وشغل الوظائف للقيام بأعمال بصفه مؤقتة أو عارضة أو موسمية.
8. الصيفي، محمد، الإطار النظري لمفهوم الانتخاب، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، عدد خاص، 2019.
9. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، طرق الاختيار والتعيين في الوظيفة العامة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2009.
10. جبري، محمد، الفساد الإداري في الوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 13، العدد الأول، 2020.
11. جبري، محمد، أخلاقيات الوظيفة العمومية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 12، العدد الأول، 2019.
12. سالم، هانم أحمد محمود، قواعد التعيين في الوظائف العامة في ضوء قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، جامعة المنوفية، العدد 49، 2019.
13. شطناوي، علي خطار، مبادئ القانون الإداري الأردني، الوظيفة العامة، بطون طبعة، الجامعة الأردنية، عمان، 1994.
14. عزت، ثناء، التعيين في الوظائف العامة، مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، المجلد 20، العدد 3، 2002.
15. علي، صادق محمد وآخرون، الرقابة القضائية على قرار إعادة التعيين في الوظيفة العامة، مجلة العلوم الانسانية، جامعة بابل، المجلد 27، العدد 1، 2020.
16. قاسمي، يحيى، التأديب في الوظيفة العامة، مجلة القانون المغربي، دار السلام للنشر، العدد 23، 2014.
17. كنعان، نواف : القانون الإداري، الكتاب الثاني. الطبعة الأولى، عمان : دار الثقافة للنشر والتوزيع 2003.
18. كنعان، نواف، القانون الإداري الكتاب الثاني، ط1، دار الثقافة، عمان، 2010.