



السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية واجراءتها بحق ذوي الدرجات الخاصة

## السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية واجراءتها بحق ذوي الدرجات الخاصة

بحث مقدم من قبل الباحثة

م. د هناء جبوري محمد

جامعة النهرين /كلية العلوم السياسية

البريد الإلكتروني Email : [hanaaalbazi1122@gmail.com](mailto:hanaaalbazi1122@gmail.com)

**الكلمات المفتاحية:** النظام شبه القضائي - رئيس الجمهورية - الوزير - رئيس الوزراء .

### كيفية اقتباس البحث

محمد ، هناء جبوري، السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية واجراءتها بحق ذوي  
الدرجات الخاصة ، مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، نيسان ٢٠٢٤، المجلد: ١٤، العدد: ٢ .

هذا البحث من نوع الوصول المفتوح مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي لحقوق التأليف  
والنشر ( Creative Commons Attribution ) تتيح فقط للآخرين تحميل البحث  
ومشاركته مع الآخرين بشرط نسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو  
استخدامه لأغراض تجارية.

Registered في مسجلة في

**ROAD**

Indexed في مفهرسة في

**IASJ**

Journal Of Babylon Center For Humanities Studies 2024 Volume:14 Issue : 2

(ISSN): 2227-2895 (Print) (E-ISSN):2313-0059 (Online)

## The authority competent to impose and conduct disciplinary penalties against those with special grades

Research submitted by the researcher  
**M. Dr. Hana Jabouri Muhammad**  
The two rivers university  
Faculty of Political Science

**Keywords** : Quasi-judicial system – president of the Republic – Minister – prime minister.

### How To Cite This Article

Muhammad, Hana Jabouri, The authority competent to impose and conduct disciplinary penalties against those with special grades, Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, April 2024, Volume:14, Issue 2.

This is an open access article under the CC BY-NC-ND license  
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

### Abstract :-

The administration's activity witnessed a remarkable development and expansion, which made the state intervene to provide services directly in all social and economic fields, which led to the necessity of an increase in the number of employees working in the state's public facilities in order to achieve the administrative principle of "the regular and steady functioning of public facilities" and, in the end, to achieve the interest. the public . As a result of this increase in the number of employees working in public state facilities, it has become necessary and necessary for the state to establish laws, regulations, and instructions to regulate the public job and all employee affairs, by establishing systems for appointment, promotion, and promotion, in addition to determining the financial and non-financial rights of the employee, while specifying the employee's duties and the prohibitions imposed on him. The



disciplinary system is what determines the functional limits that the employee must observe and the prohibitions that he must avoid, which when he falls into them will be a reason for holding him accountable and imposing a disciplinary penalty against him. Accordingly, the disciplinary system in the field of public employment is a legal means in the hands of the administration to maintain job discipline and improve the workflow in public facilities of the state and to achieve the public interest. The purpose of the disciplinary system is not limited to disciplining the violating employee, but goes beyond that to find out what are the circumstances that led to the commission of the violation and the reasons for it. Which prompted the employee to commit the violation in order to address it and put in place all measures to prevent it from occurring in the future. From the above, we find that the disciplinary system takes into account the element of effectiveness in the work of the administration, as it grants it privileges and powers vis-à-vis the public employee. On the other hand, we find that it takes into account the requirements of the guarantees enjoyed by the employee subject to the disciplinary system, to achieve a balance between these two considerations, and this is what most employment laws attempt. Public provision. The endeavor of public employment laws is to provide a kind of balance between the rights and obligations of both the public administration and the public employee during the period of the employment relationship, starting from appointment until the dissolution of the job relationship through normal or special (exceptional) means. This appears clearly in disciplinary disputes, where the administration has the authority to hold the public employee accountable who violates the provisions of the public job. At the same time, the legislator has given the employee the guarantee of the right to defend himself, which he exercises during the course of the disciplinary case, so he presents evidence that would prove his innocence or reduce the punishment. It appears to us that the disciplinary system is one of the most important and prominent rules regulating the relationship between the public employee and the administration, including regulating the employee's behavior and informing him of the tasks and duties assigned to him. Also clarifying the ethical framework that must determine his actions inside and outside the job, and even after the end of the employee relationship with management. Therefore, we find that, in exchange for the public administration's attempt and endeavor to achieve the required administrative discipline, by imposing disciplinary penalties against the violating employee, it was necessary for it to provide effective guarantees to achieve the administration's respect for the rights of employees. In addition, the administration is responsible for not

exceeding the legal limits that have been set. Originally to respect and preserve functional rights and individual freedoms.

### الخلاصة :

شهد نشاط الادارة تطوراً وتوسع ملحوظ جعل الدولة تتدخل لتقديم الخدمات وبشكل مباشر في كل المجالات الاجتماعية والاقتصادية ، مما ادى الى ضرورة زيادة في اعداد الموظفين الذين يعملون في المرافق العامة للدولة وذلك من أجل تحقيق المبدأ الإداري "حسن سير المرافق العامة بانتظام وأطراد" وبالمحصلة تحقيق المصلحة العامة . ونتيجة لتلك الزيادة في اعداد الموظفين العاملين في مرافق الدولة العامة اصبح من الضروري ولازماً ان تقوم الدولة بوضع القوانين والأنظمة والتعليمات لتنظيم الوظيفة العامة وكل شؤون الموظفين ، وذلك بوضع أنظمة للتعيين والترقية والترفيغ إضافة الى تحديد الحقوق المالية وغير المالية للموظف مع تعين واجبات الموظف والمحظورات المفروضة عليه . فنظام التأديب هو الذي يحدد الحدود الوظيفية التي يجب على الموظف مراعاتها والمحظورات التي عليه تجنبها والتي عند وقوعه فيها ستكون سبباً في محاسبته وفرض العقوبة التأديبية بحقه . وعليه يعد نظام التأديب في مجال الوظيفة العامة هو وسيلة قانونية بيد الادارة للحفاظ على الانضباط الوظيفي وحسين سير العمل في المرافق العامة للدولة ولتحقيق المصلحة العامة ، وغاية النظام التأديبي غير مقصورة على تأديب الموظف المخالف ، وانما تتعدى ذلك لمعرفة ماهي الظروف التي أدت الى ارتكاب المخالفة واسباب التي دفعت الموظف الى سلوك المخالفة من أجل معالجتها ووضع كافة التدابير للحولية دون حدوثها مستقبلاً . ومما تقدم نجد ان نظام التأديب يراعي عنصر الفاعلية في عمل الإدارة ، إذ انه يمنحها الامتيازات والسلطات في مواجهة الموظف العام ، ومن جهة أخرى نجده يراعي متطلبات الضمانات التي يتمتع بها الموظف الخاضع لنظام التأديب ، ليحقق التوازن بين هذين الاعتبارين ، وهذا الامر تحاول معظم القوانين الوظيفة العامة توفيره . ان سعي قوانين الوظيفة العامة هو لتوفير نوع من الموازنة بين حقوق والتزامات كل من الإدارة العامة والموظف العام خلال فترة العلاقة الوظيفية ابتداءً من التعيين لغاية فك الرابطة الوظيفية بالطرق العادية أو الخاصة (الاستثنائية) . ويظهر ذلك واضحاً في المنازعات التأديبية حيث تتمتع الإدارة بسلطة محاسبة الموظف العام المخالف لأحكام الوظيفة العامة ، وفي ذات الوقت اعطى المشرع للموظف الضمانة في حق الدفاع عن نفسه الذي يمارسه خلال سير الدعوى التأديبية فيقدم الأدلة التي من شأنها إظهار براءته أو تخفيف العقوبة . يتبين لنا ان النظام التأديبي هو من أهم وابرز القواعد المنظمة للعلاقة بين الموظف العام والادارة بما يتضمنه من تنظيم لسلوك الموظف واحاطة علماء بالمهام والواجبات المنوطة به . كذلك توضيح الاطار الاخلاقي الذي يجب ان



يحدد تصرفاته داخل الوظيفة وخارجها ، وحتى بعد انتهاء الرابطة الوظيفية مع الإدارة . وعليه نجد وفي مقابل محاولة وسعي الإدارة العامة الى تحقيقها للانضباط الإداري المطلوب ، وذلك من خلال فرض العقوبات التأديبية بحق الموظف المخالف ، كان لازماً عليها ان توفر الضمانات الفعالة لتحقيق احترام الادارة لحقوق الموظفين ، بالإضافة الى ذلك تكون الإدارة هي الكفيلة بعدم تجاوز الحدود القانونية التي وضعت في الاصل لاحترام وصون الحقوق الوظيفية والحريات الفردية .

#### مقدمة :

من العيب أن ينتظر من الموظف أن يكون قديساً كما يقول الاستاذ (سيرج سالون) ، سيما ذوي الدرجات الخاصة إذ ان البعض منهم يمكن ان يضل الطريق ولا يقوى على مقاومة التكاثر وعدم الاستقامة في ناحية من النواحي التي تعد من الواجبات المنوطة بهم ، فكان لابد من وجود سلطة مختصة تتولى تقييم موظفي الدرجات الخاصة ومعاقبتهم في حال التقصير او الاخلال بأداء التزاماتهم الوظيفية ، كي تتمكن الدولة من تحقيق اهدافها في حسن وانتظام سير المرافق العامة ، وهذا ما يسمى بالنظام الانضباطي والذي اختلفت الاتجاهات والاراء بصده فيما يتعلق بتحديد النظام الانضباطي الامثل في تحديد السلطة المختصة في فرض العقوبة الانضباطية ، اما فيما يتعلق بالاجراءات الخاصة بفرض العقوبة الانضباطية بحق شاغلي الدرجات الخاصة فهي تمثل الجزء الاهم في النظام الانضباطي والذي يسعى الى اقامة التوازن بين المصلحة العامة ذات الصلة بضمان حسن سير المرافق العامة من جهة ، وضمان حقوق ذوي الدرجات الخاصة من جهة اخرى .

#### أولاً: أهمية البحث

اصبح من المسلمات ان الإدارة العامة لا تستطيع ان تقوم بنشاطها وتسير مرافقها دون العنصر البشري المعبر عنها ، وعليه فقد اعطت التشريعات المقارنة اهتماماً كبيراً بالمرؤوس ووضعه القانوني سيما توفير الضمانات الوظيفية له ، ومن ابرزها الضمانات المتعلقة بالعقوبات الانضباطية من حيث ايقاعها او من حيث توفير كافة السبل والوسائل الكفيلة والفعالة للتخلص من آثارها . وعليه فقد قررت الانظمة التأديبية المقارنة انه يلزم ان يصدر قرار فرض العقوبة من السلطة المختصة التي حددها القانون وهذا ما اكد عليه المشرع العراقي بعد ان اتخذ النظام الرئاسي منهاجاً له ضمن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ . إذ قرر ان هناك جهات مختصة إدارية لها حق فرض العقوبة الانضباطية على الموظفين وفق قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام .



### أولاً : اشكالية البحث

تثار اشكالية البحث في حال ارتكاب موظفي الدرجات الخاصة مخالفات معينة ، فمن هي السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية عليهم ؟ وهل هناك اجراءات وضمانات خاصة تختلف عن باقي فئات الموظفين افردها المشرع لتأديب ذوي الدرجات الخاصة ؟ ام انه يتوجب الرجوع الى القواعد الخاصة التي تنص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة العراقي .

### ثانياً : منهجية البحث

اعتمدت دراستنا على المنهج النقدي التحليلي للآراء الفقهية واستخلاص النتائج والآراء من ادلتها العلمية ، فضلا عن المنهج التطبيقي في تعزيز الآراء الفقهية والتشريعية بأحكام قضائية تتعلق بالموضوع . كما اعتمدت الدراسة على منهج مقارنة بين موقف القضاء العراقي وكذلك الفقه وبين القضاء والفقه في فرنسا ومصر كلما كان ذلك ضروريا .

### ثالثاً : خطة البحث

ستجيب الدراسة على الاشكالية عن طريق تقسيم الموضوع الى مطلبين تناولنا في المطلب الاول دراسة السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية وبحثنا في المطلب الثاني اجراءات فرض العقوبة الانضباطية .

### المطلب الأول

#### السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية

السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية هي الجهة التي يخولها القانون ، مكنة اعتبار سلوك الموظف مخالفا للقانون ، وصلاحيه فرض الجزاء المناسب عليه والمنصوص عليه قانونا لقاء ما اقترفه من ذنب وظيفي<sup>(١)</sup>. وللاحاطة بهذا الموضوع اكثر سنقوم بتقسيمه الى فرعين الاول سنخصصه لدراسة النظم الانضباطية ، فيما سنكرس الفرع الثاني لدراسة السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية .

#### الفرع الأول : النظم الانضباطية

تختلف الدول في تنظيمها للسلطة التأديبية اختلافا كثيرا مرجعه محاولتها ايجاد النظام المتفق مع ظروفها السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، كما ان طبيعة النظام السياسي ونظرتة لحقوق الافراد وحررياتهم عموما لها بلا شك آثارها القوية على طبيعة تنظيم المشرع للسلطة التأديبية<sup>(٢)</sup>. وعندما تتولى السلطات المختصة فرض العقوبات الانضباطية ليس باعتباره حقاً من حقوقها وإنما وظيفة تباشرها وفق الحدود والضوابط التي بينها القانون ، فالسلطة المختصة لا تستطيع ان تتنازل عن اختصاصها التأديبي الى جهة اخرى إلا في الحالات التي يسمح القانون لها بذلك عن



طريق التعويض والأمانة ، وتختلف الدول في تنظيم سلطة التأديب بحسب النظام المتبع ، وقد اقر المعهد الدولي للعلوم الادارية بوجود ثلاثة انظمة للتأديب هي النظام الرئاسي والنظام القضائي والنظام شبه القضائي (٣).

فالنظام الرئاسي : هو الذي يأخذ الاسلوب الاداري والذي بموجبه يتم توقيع الجزاءات التأديبية من قبل السلطة الرئاسية التي يتبع لها الموظف ، ومن الدول التي تبنت النظام الرئاسي في فرض العقوبات الانضباطية انجلترا والولايات المتحدة الامريكية والعراق في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ، وهذا ما كشفت عنه الاسباب الموجبة للقانون .

فقد جاء فيها بأنه : ( لغرض تبسيط الاجراءات الانضباطية وسرعة الحسم ولمنح الوزراء ورؤساء الدوائر الصلاحيات اللازمة لفرض العقوبات المقررة لضمان تسيير اجهزة الدولة ...). ومن ثم فإن أحكام هذا القانون تسري على من يشغل درجة مدير عام فما فوق ، ما عدا الفئات التي لا يشملها تطبيق هذا القانون والذي نص على أنه : ( لا يخضع لأحكام هذا القانون منتسبو ديوان الرئاسة ، والقوات المسلحة ، وقوى الأمن الداخلي ، وجهاز المخابرات وهيئة التصنيع العسكري ، والقضاة ، واعضاء الادعاء العام ، إلا اذا وجد في قوانينهم نص يقضي بتطبيق احكامه ) (٤).

أما النظام شبه القضائي : هو النظام الذي بموجبه يتم توقيع العقوبات التأديبية من قبل السلطة الرئاسية ، إلا انها ملزمة باستشارة أو مشاركة جهة قضائية قبل فرضها ، ومن الدول التي أخذت بهذا النظام المملكة العربية السعودية ، والاردن ، ولبنان .

وأخيراً النظام القضائي : هو النظام الذي بموجبه تكون الجهات القضائية مسؤولة عن فرض العقوبات التأديبية بحق الموظفين ومن الدول التي تأخذ بهذا النظام المانيا والنمسا ومصر (٥).

ومما تقدم نجد بأن : النظام القضائي يمثل قمة التطور في مجال التأديب ، إذ يسلب القضاء دور الرئيس الاداري في فرض الجزاء فيبقى له توجيه التهمة الى الموظف فقط ، فسلطة العقاب من اختصاص القاضي لا الرئيس الاداري ، فالفقه يرى ان الدعوى التأديبية في النظام القضائي اقرب ما تكون الى الدعوى الجنائية ، والتي يحركها الرئيس الاداري باعتباره صاحب المصلحة في تحريكها لتأخذ مجراها القانوني فيكون للقاضي كلمة الفصل فيها ، فأما أن يقرر أدانة الموظف ويفرض عليه احدى العقوبات المنصوص عليها في القانون أو أن يبرئه من التهمة التي اسندها له ، وهذا النظام وبلا شك يحقق قدراً من الضمان للموظف وللادارة في آن واحد ، وذلك بالنظر لحيداته الجهة التي تقوم به إلا وهي الجهة القضائية .





**الفرع الثاني : السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية بحق ذوي الدرجات الخاصة**  
يمتاز النظام التأديبي في العراق باستقلال الاحكام المنظمة له عن احكام الوظيفة العامة والتي ينظمها قانون الخدمة المدنية ، وحدد المشرع العراقي السلطات التأديبية في قانون الانضباط رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ الملغي بأمين السر العام لمجلس قيادة الثورة ومجلس الوزراء والوزير ورئيس الدائرة والموظف المخول من الوزير واللجان الانضباطية ومجلس الانضباط العام . فيما حدد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩١٩ المعدل الجهات المختصة بفرض العقوبات الانضباطية ، والتي سنبينها في الفقرات الآتية :

#### أولاً : الوزير

وهو أعلى سلطة إدارية وانضباطية في الوزارة حيث يمارس صلاحية فرض جميع العقوبات الانضباطية التي وردت في المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل<sup>(٦)</sup>.

ويكون قراره بفرض احدى العقوبات الاتية قابلاً للطعن وهي كل من عقوبة ( لفت النظر ، والانذار ، وقطع الراتب) سواء أوقعها على موظف عام أو ذو وظيفة من الدرجة الخاصة . أما فيما يتعلق بالعقوبات الشديدة وهي ( التوبيخ ، وانقاص الراتب ، وتنزيل الدرجة ، الفصل، العزل) فيحق للموظف العام الاعتراض على هذه العقوبة الموجهة له من قبل الوزير أمام محكمة قضاء الموظفين خلال مدة ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بقرار فرض العقوبة ، أما الموظف الذي يشغل درجة خاصة فلا يحق له الاعتراض على عقوبة التوبيخ او الفصل او العزل لكون ان الوزير يرفع توصية الى مجلس الوزراء تتضمن نوع العقوبة الشديدة بحق ذوي الدرجات الخاصة<sup>(٧)</sup>.

وبما ان قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل عد بعض قراراته بفرض العقوبة باثة فيما يتعلق بالعقوبات الشديدة التي يصادق عليها بحق من يشغل وظيفة خاصة ، وبالتالي اصبحت فقرات هذا القانون مخالفة للدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ النافذ ، حيث نصت المادة (١٠٠) منه على أنه : (يحظر النص في القوانين على تحصين أي عمل او قرار اداري من الطعن)<sup>(٨)</sup>.

واستناداً الى ذلك وتلافياً للنقص التشريعي على هذا القانون فقد اصدر المشرع العراقي تعديلاً عليه وهو التعديل رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨ ، وبعد التعديل نصت المادة (١٢) على أنه : ( أولاً : مع مراعاة احكام المادة (١٠) من هذا القانون للوزير فرض عقوبة لفت النظر او الانذار او قطع الراتب على الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق عند اتيانه عملاً يخالف احكام هذا القانون .



ثانيا : أذا ظهر للوزير من خلال التحقيق أن الموظف المشمول بأحكام الفقرة(أولا) من هذه المادة قد ارتكب فعلا يستدعي عقوبة اشد مما هو مخول به ، فعليه أن يعرض الأمر على مجلس الوزراء متضمنا الاقتراح بفرض العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون.

ثالثا: للموظف المشمول بأحكام هذه المادة الطعن في العقوبات التي تفرض عليه بموجب البندين (أولا) و(ثانيا) من هذه المادة ، وفقا لأحكام المادة(١٥) من هذا القانون .

ويلاحظ بعد هذا التعديل ان قرارات الوزير ومجلس الوزراء اصبحت غير باثة بحيث يجوز الطعن بها بعد مراعاة المادة (١٠) من القانون اعلاه ، وهو تعديل يحمد عليه المشرع .

وهذا لا يمنع أن يصدر القرار بالعزل من المدير العام بناءً على الامر الوزاري<sup>(٩)</sup> .

#### ثانياً : رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة

يعد رئيس الدائرة غير مرتبطة بوزارة بحكم الوزير ( كرئيس هيئة النزاهة ، ورئيس ديوان الرقابة المالية ، ورئيس المفوضية العليا للانتخابات وغيرهم من الجهات غير المرتبطة بوزارة) حيث يمنح صلاحية وزير وفقا لأحكام القانون اعلاه والذي عرفه بأنه ( يعتبر رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة وزيراً لأغراض هذا القانون)<sup>(١٠)</sup> .

وعليه فإن لرئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة صلاحية فرض كافة العقوبات التي نص عليها القانون في المادة (٨) منه على الموظفين التابعين لدائرته ، إلا ان الموظف الذي هو بدرجة مدير عام فما فوق فلا يحق لرئيس الدائرة سوى فرض العقوبات التي اجازتها الفقرة (أولا) من المادة(١٢) من القانون اعلاه<sup>(١١)</sup> .

وفي حال تم تشكيل لجنة انضباطية واوصت اللجنة بفرض عقوبة مخففة فلرئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة وفق الفقرة اولاً من المادة سلطة فرض عقوبة لفت النظر او الانذار او قطع الراتب على الموظف بدرجة مدير عام فما فوق ، ويكون قراره باتاً ، اما اذا اوصت لجنة التحقيق بفرض عقوبة اشد من تلك العقوبات ، فعلى رئيس الدائرة عرض الامر على مجلس الوزراء على ان يتضمن كذلك الاقتراح بفرض العقوبة المناسبة ، ويتولى مجلس الوزراء ايقاع العقوبة ويكون قرار المجلس بهذا الشأن باتاً<sup>(١٢)</sup> . وتعتبر هذه المادة ملغية بالمادة (١٠٠) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ النافذ لمنعها تحصيل اي عمل او قرار من طعن قضائي .

#### ثالثاً : رئيس الجمهورية

نصت الفقرة (أولا) من المادة (١٤) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل على انه ( لرئيس الجمهورية او من يخوله فرض أياً من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين التابعين له) .



من النص المتقدم يتضح بأن المشرع اعطى رئيس الجمهورية صلاحية فرض العقوبات التأديبية على الموظفين التابعين له .

بمعنى ان لرئيس الجمهورية الحق في فرض مختلف العقوبات التأديبية بحق الموظفين عموماً ، ومن اختصاص رئيس الجمهورية ايقاع عقوبات ( انقاص الراتب ، تنزيل الدرجة ، الفصل ، والعزل ) ، بناءً على توصية وطلب من قبل الرئيس المباشر للموظف وهو رئيس الدائرة او اذا كان الموظف من شاغلي الدرجات الخاصة التابعين لسلطة الرئيس اي من الموظفين المنتسبين لديوان رئاسة الجمهورية .

وبعد صدور التعديل على قانون الانضباط رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ القانون الذي اعطى شاغل الدرجة الخاصة الاعتراض على العقوبة الشديدة بعد اتباع الاجراءات التي نصت عليها المادة (١٠) من القانون اعلاه ، ومن حق شاغل الدرجة الخاصة الاعتراض اولاً أمام جهة اصدار العقوبة خلال ثلاثين يوماً من تبليغه بقرار العقوبة ، واذا لم تستجب الجهة لاعتراضه خلال ثلاثين يوماً يقدم الطعن الى محكمة قضاء الموظفين<sup>(١٣)</sup> .

#### رابعاً : رئيس الوزراء

اعطى المشرع رئيس مجلس الوزراء صلاحية فرض عقوبات ( انقاص الراتب ، تنزيل الدرجة ، الفصل ، العزل ) على الموظفين الذين شملهم قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .

وقد بين هذا القانون انه اذا ظهر للوزير من خلال التحقيق ان موظف الدرجة الخاصة قد ارتكب فعلاً يستدعي عقوبة اشد مما هو مخول به ، فعلياً ان يعرض الامر على مجلس الوزراء متضمناً الاقتراح بفرض العقوبة المنصوص عليها في هذا القانون<sup>(١٤)</sup> . لانه في حال عدم مراعاة قواعد الاختصاص في فرض العقوبة الانضباطية يترتب عليه بطلانها<sup>(١٥)</sup> .

يتضح لنا مما تقدم : ان القانون منح رئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء فرض اي من العقوبات المنصوص عليها في قانون الانضباط العام وبالأخص العقوبات الشديدة لكون صلاحية فرض العقوبات الشديدة ليس من صلاحية الوزير وانما عليه القيام بتشكيل لجنة تحقيقية مضمناً توصيات اللجنة بالعقوبة الشديدة ويرفعها لرئيس مجلس الوزراء للمصادقة عليها واصدار قرار بالعقوبة .

ويتبين من ذلك ان سلطة رئيس مجلس الوزراء في ايقاع العقوبات الانضباطية ليست مطلقة وانما مقيدة بكونها مقترحة من قبل الوزير ، وبناء على توصيات لجنة تحقيقية مصادق عليها من الوزير المختص الذي يتبع له شاغل الدرجة الخاصة ، وكذلك صلاحية رئيس الوزراء مقيدة في

فرض العقوبات الانضباطية ، وهي كل من عقوبة ( انقاص الراتب وتنزيل الدرجة ، الفصل ، العزل) وهذا خلافا لما عليه الحال بالنسبة لرئيس الجمهورية او من يخوله ، والذي يمتلك صلاحية فرض العقوبات الانضباطية كافة سواء كانت عن طريق لجنة تحقيق او عن طريق استجواب الموظف المخالف .

وفي ذات السياق لا بد من الاشارة الى انه لا يحق للسلطة الانضباطية تفويض الاختصاص ، إلا بوجود نص قانوني صريح يقضي بذلك ، ومن تتبع نصوص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل في المادة (١/ثانيا) منه ، نجد انه اجاز للوزير او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة تفويض صلاحيتها الانضباطية الى اي موظف من موظفي الوزارة ، كأن يكون وكيل الوزارة او من بدرجته من اصحاب الدرجات الخاصة او المدراء العامون او اي موظف اخر من غير المذكورين<sup>(١٦)</sup>.

والجدير بالذكر ان الصلاحيات الشخصية المخولة للوزير او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة لا يمكن تحويلها ، حيث لا يجوز للوزير ان يخول اختصاصه في التوصية لمجلس الوزراء بفرض عقوبة العزل او الفصل لمن هو بدرجة مدير عام ، كون ذلك من الاختصاصات الحصرية المقررة للوزير<sup>(١٧)</sup>.

وفيما يتعلق بفرنسا فإن السلطة المختصة في فرض العقوبات الانضباطية بحق ذوي الدرجات الخاصة هي ذاتها السلطة الرئاسية التي تمتلك صلاحية التعيين ، حيث تملك سلطة توقيع عقوبتي الانذار واللوم بصورة منفردة دون قيد ، اما في حالة فرض عقوبة اشد من هاتين العقوبتين فلا يجوز ان تفرضهما إلا بناء على توصية لجنة تحقيقية والتي تسمى باللجنة الادارية المشتركة وبعد اجراء تحقيق اداري بهذا الشأن كما ان الادارة غير ملزمة بتوصية اللجنة التحقيقية فيمكن ان تفرض عقوبة اشد من تلك الموصى بها من اللجنة<sup>(١٨)</sup>.

اما في مصر فإن السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية بشأن شاغلي الوظائف العليا هي السلطة الرئاسية والتي حددتها بموجب المادة(٢) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ وهم الوزير المختص والمحافظ ورئيس مجلس ادارة الهيئة العامة المختصة<sup>(١٩)</sup>.

### المطلب الثاني

#### اجراءات و ضمانات فرض العقوبة الانضباطية بحق ذوي الدرجات الخاصة

هناك العديد من الخطوات تتبع قبل فرض العقوبة الانضباطية على الموظف في العراق لاسيما موظفي الدرجات الخاصة وفي مقدمة هذه الخطوات هي توجيه الاتهام ومن ثم احالته الى التحقيق ، وإعمالا للقواعد العامة في التنظيم يمكن القول ان السلطة المختصة بتأديب الموظفين



هي ذاتها السلطة المختصة بالاحالة الى التحقيق وللوقوف اكثر على هذا الموضوع سنقوم بتقسيمه الى فرعين الاول سنخصصه لدراسة الضمانات المقررة لمصلحة ذوي الدرجات الخاصة ومن ثم نتطرق الى اجراءات فرض العقوبات في القوانين الخاصة وذلك على النحو الآتي :

### الفرع الأول : الضمانات المقررة لمصلحة ذوي الدرجات الخاصة قبل التحقيق

حرصت القوانين الانضباطية لاسيما في العراق وبالاخص في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل . على توفير ضمانات كافية للموظف سيما شاغل الدرجة الخاصة في مواجهة اختصاص الإدارة في فرض العقوبة الانضباطية عليه ، اذ ان اساءة استخدام هذا الاختصاص ستكون له مردودات سلبية على أداء الموظف وعلى سير المرفق العام بشكل عام ، ومن هذه الضمانات هي التي تكون قبل الشروع بالتحقيق الاداري ومنها :

### أولاً: تبليغ ذو الدرجة الخاصة بالتحقيق

وهي اعلام موظف الدرجة الخاصة بوجود مثوله امام هيئة التحقيق بشأن مخالفة انضباطية منسوبة اليه وذلك بتحديد المكان والزمان للتحقيق والحكمة من ذلك هي عدم مفاجئة الموظف بالتحقيق.

### ثانياً: اطلاع موظف الدرجة الخاصة على الملف الخاص بالتهمة الموجهة اليه

حيث يحق لشاغل الدرجة الخاصة الذي احيل للتحقيق الاطلاع على كافة الاوراق والمستندات والادلة التي احيل للتحقيق بموجبها ، وتبدو فائدة هذا الإجراء من خلال تمكين ذوي الدرجات الخاصة من اعداد الدفوع الخاصة وبالرغم من كون هذه الضمانة لم ترد في قانون انضباط موظفي الدولة ، إلا انها تعد حق اصيل مقرر للموظف المحال الى التحقيق ، والقول بخلاف ذلك يؤدي الى الاخلال الجسيم بحق الدفاع وعدم تمكين الموظف من الإحاطة الكافية بالنسبة للتهمة المسندة اليه<sup>(١٠)</sup>.

### ثالثاً: الحيادية في فرض العقوبة الانضباطية بحق شاغلي الدرجات الخاصة

لا ريب ان المشرع العراقي فيما يتعلق بالسلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل اخذ بالنظام الرئاسي في التأديب ، وبالتالي لفصل بين من يتهم وبين من يعاقب وإنما يجتمع ذلك في شخص صاحب السلطة ، وهذه الضمانة لا تجد التطبيق الفعلي في النظام الرئاسي ، إذ ان هذا النظام لا يعرف التفرقة بين سلطة الاتهام والإدانة فالإدارة هي التي تتهم وهي التي تعاقب ، ونجد ان المشرع العراقي في الفقرة رابعاً من المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة اجازت للوزير او رئيس



الدائرة بعد استجواب الموظف المخالف سيما شاغلي الدرجات الخاصة ان يفرض مباشرة اي من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (اولا ثانيا ثالثا) من نص المادة (٨) من هذا القانون . يتضح لنا من خلال هذا النص ان المشرع العراقي اجاز للرئيس الإداري الجمع بين سلطة الاتهام والتحقيق وسلطة فرض العقوبة الانضباطية ، وهو أمر يخل بمبدأ الحيادية لأن الإدارة تجمع بين صفتي الخصم والحكم في آن واحد فقد تأخذها العزة بالاثم وبالتالي تهدر حقوق الموظفين لاسيما شاغلي الدرجات الخاصة . وفيما يتعلق بحيادة اللجان التحقيقية فبالامكان الرجوع الى قانون المرافعات المدنية رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٣ المعدل ، والذي يعد المرجع لكافة القوانين الخاصة بالمرافعات والإجراءات اذا لم يكن بها نص يعارضه وذلك في النصوص (٩١ و٩٣) والتي تنطبق على الرئيس الإداري وعضو اللجنة التحقيقية كون أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل لم يشر الى الوصيلتين المتمثلتين ( بالنتحي والرد) .

أما في فرنسا ففيما يتعلق بأجراءات فرض العقوبة فهي لا تفرض من قبل السلطة المختصة بفرضها وانما تشاركها بذلك لجان او هيئات منشأة لهذا الغرض تبدي رأيها بشأن المخالفات التأديبية وحسب جسامه تلك المخالفات ، وعليه فأن التشريع الوظيفي في فرنسا يجمع بين النظام الرئاسي والنظام شبه القضائي والذي تنقيد فيه السلطة الرئاسية بأستشارة احدى اللجان أو الهيئات عدا عقوبتي اللوم والانذار<sup>(٢١)</sup> . ويشار الى ان مجلس الدولة الفرنسي استقر على ضرورة نتحي عضو المجلس التأديبي من تلقاء نفسه اذا ابدى مواقف تظهر عدم تجرده وحيادته في القضية التي يجلس للحكم فيها ، واذا حصل ولم يتنحي هذا العضو من تلقاء نفسه يتعين على الهيئة الحاكمة ان تطلب منه عدم حضور جلسات القضية المذكورة بسبب العداوة او الحقد وحتى بعدم جلوس مصدر القرار محل النزاع في المحكمة التي تنظر النزاع<sup>(٢٢)</sup> .

وبالتالي فأن لهذه اللجان الدور الريادي في حيادية ونزاهة العملية التأديبية وضمانة بالغة للموظف المحال الى التأديب وذلك لكون العمل الجماعي غالبا ما يتوافق مع الاعتبارات القانونية الصحيحة بخلاف الرأي الذي تتفرد به السلطة الرئاسية .

وفي مصر فقد اعتمد المشرع في قانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ النظام القضائي وبالتالي فأن الحيادية في فرض العقوبة الانضباطية تجد الضمانة الكافية لان الحكم هنا يصدر عن طريق محاكم تأديبية مختصة تتمتع بأستقلال تام عن جهة الادارة تعمل على تطبيق مبدأ الفصل بين السلطات ، وتأكيداً على تحقيق مبدأ الحيادية في النظام القضائي المصري فقد استقر قضاء المحكمة الادارية العليا على " ان الاصل في المحاكمات الجنائية والتأديبية ان من يبدي رأيه



يتمتع عليه الاشتراك في نظر الدعوى والحكم فيها ، وذلك لضمان حيده القاضي او عضو مجلس التأديب" .

**الفرع الثاني : الضمانات المقررة لمصلحة ذوي الدرجات الخاصة اثناء التحقيق الاداري**  
إن القوانين هي التشريعات التي تصدرها السلطة المختصة بالتشريع في الدولة ، وتأتي في المرتبة الثانية بعد الدستور وقبل القرارات الإدارية حسب الترتيب الهرمي للنظام القانوني ، وتمثل الإرادة الشعبية لصدورها عن ممثلي الشعب في البرلمان ، ليوجه الى اشخاص غير محددين بأوصافهم أو ذواتهم ، والتشريع هو الأساس الأول والمباشر للتحقيق الإداري الذي تجب العودة إليه عند التحقيق مع الموظف العام إدارياً سيما ذوي الدرجات الخاصة .

ففي العراق نجد أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل أوجب إجراء التحقيق الإداري بالنص الآتي : " على الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون أحدهم حاصلاً على شهادة جامعية أولية في القانون" (٢٣) . أما المشرع المصري فنص على التحقيق الإداري بقوله: " لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة ، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ، ويكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً" (٢٤) . وبالتالي فالامر ينصرف الى موظفي الدرجات الخاصة من حيث الضمانات المعاصرة للتحقيق لإثبات برائته ، او على الأقل توضيح الظروف التي احاطت بأرتكابهم الخطأ ومن هذه الضمانات هي : -

#### ١- تدوين التحقيق

وفي هذه الحالة تدون كافة الإجراءات التحقيقية بحق الموظف ذو الدرجة الخاصة المتهم بالمخالفة ، لان الكتابة تعد وسيلة من وسائل الإثبات وايضاً تعبر عن مدى صحة الإجراءات التي اخذت بحق الموظف حيث أنها تعد ضماناً للموظف في حالة الطعن بالافعال والاقوال والوقائع التي أدلى بها أمام اللجنة التحقيقية (٢٥) . وفي العراق اشار قانون انضباط موظفي الدولة النافذ الى وجوب تدوين التحقيق ، ومن هنا يجب على اللجنة التحقيقية عند تدوين افادة الموظف المخالف تحريرياً ، ان تثبت بمحضر ساعة وتاريخ تدوين افادة الموظف بحضور رئيس واعضاء اللجنة التحقيقية اعمالاً بأحكام قانون انضباط موظفي الدولة ، وعند الانتهاء من التحقيق مع الموظف يتم توقيعه على كافة المحاضر التحقيقية الخاصة به فضلاً عن توقيع رئيس اللجنة (٢٦) .

٢- تمكين الموظف ذو الدرجة الخاصة من الدفاع نفسه اصالة أو وكالة وفقاً لتدوين الأقوال كما اسلفنا ، والاستماع الى الدفع عن المخالفة محل التحقيق ، والالتزام بفرض العقوبات



المنصوص عليها قانوناً ، فضلاً عن توجيه عقوبة واحدة عن المخالفة المرتكبة ويستوي ان تكون هذه العقوبة متناسبة مع المخالفة المرتكبة من الموظف .

مع بيان الأسباب القانونية والواقعية التي من اجلها فرضت العقوبة ، ويستوجب تدوين ما ذكر في محضر اللجنة التحقيقية والتي يسند اليها رفع المحضر الى الجهة التي احالت الموظف اليها وذلك للمصادقة عليه ، يشار الى أنه لا يحق للوزير او رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة بعد مصادقته على التوصيات من اعادة التحقيق الإداري في ذات القضية ، إلا اللهم اذا ظهر ما يستوجب اعادتها كالدلة الجديدة<sup>(٢٧)</sup>.

### ٣- سماع الشهود

أن الشهادة تعني أدلاء الشخص بالمعلومات التي لديه عن المخالفة الإدارية والتي أدركها بإحدى حواسه سواء كانت تلك المعلومات لها علاقة بإثبات المخالفة أم ظروف وقوعها أو الملابس ، إذ خول القانون بموجب نص المادة (١٠/١ ثانياً) المتقدم ذكره سلطة التحقيق الإداري التي أحاطت بها صلاحية الاستماع وتدوين إفادة أي شخص لديه معلومات عن المخالفة الإدارية سواء ما تعلق منها بذو الدرجة الخاصة أم ظروف وقوع المخالفة أو أي ملابس أحاطت بهما ، ويمكن ان يكون الشهود شهود إثبات الذين يكون من شأن المعلومات التي يدلون بها إثبات وقوع المخالفة أو نسبتها الى الموظف المحال على التحقيق ، كما يمكن أن يكونوا شهود نفي أي ان يكون من شأن ما يدلون به من معلومات نفي وقوع تلك المخالفة أو تبرئة شاغل الدرجة الخاصة المحال على التحقيق منها . ولضرورة سماع أقوال الشهود نجد ان المشرع المصري ضمن نصوص قانون الرقابة الإرادية قد اعطى للمحقق الإداري صلاحية ضبط الشاهد وإحضاره في حالة عدم حضوره وبالرجوع الى نص المادة (١٠/١ ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل مار الذكر نجد انه لم يحصر حق الإدلاء بالشهادة بالموظفين فقط، لذا نرى من الممكن للجنة التحقيقية الاستماع لإفادة أي شخص يمكن إحضاره ولديه معلومات تفيد في الإثبات أو النفي في التحقيق الجاري بشرط ان تتوفر فيه شروط أهلية الشاهد ، بأن يكون عاقلاً مميزاً وإلا فلا تُقبل شهادة المجنون والمعنوه وهذا أمر تقضي به القواعد العامة<sup>(٢٨)</sup>.

### ٤- الاستعانة بالخبرة الفنية

بالرغم من أن المشرع العراقي قد ألزم الوزير أو رئيس الدائرة بتأليف سلطة التحقيق من لجنة تتكون من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة في الموضوع المحال عليها وبالتالي فإنه يفترض بهذه اللجنة أن تكون ذا خبرة في المخالفة الإدارية محل التحقيق ، إلا ان كثرة العلوم والمعارف وتعدد



الاختصاصات وتشابكها تجعل من الصعب أن يلم الفرد أو مجموعة محددة من الافراد بكل هذه الأنواع المتعددة والمتنوعة من العلوم والمعارف ، لذا فان سلطة التحقيق وهي في سبيل أداء مهمتها في استجلاء الحقيقة المنشودة وإذا ما توقف عملها أو بعضه على رأي فني في مسألة أو مسائل تخرج عن اختصاصها وحدود معرفتها وخبرتها أن تطلب من الجهة طالبة التحقيق تكليف من تراه مناسباً من أصحاب الخبرة أو الاختصاص في تلك المسألة لدراستها وإبداء الرأي الفني فيها لسلطة التحقيق، وهذا في الغالب يكون في المخالفات الإدارية ذات الطبيعة الهندسية أو المالية أو المحاسبية أو غير ذلك (٢٩).

### الخاتمة

في نهاية بحثنا الموسوم بالسلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية بحق شاغلي الدرجات الخاصة واجراءاتها ، خلصت الدراسة الى جملة من الاستنتاجات والتوصيات نذكر اهمها : -

### أولاً: الاستنتاجات

١- نجد ان السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية بحق شاغلي الدرجات الخاصة قد تم تحديدها على سبيل الحصر ، وتستمد صلاحياتها من القانون وتمارسها بصورة تلقائية ، وهذا يعني عدم امكانية تفويض اختصاصاتها لكونها مقررّة بحكم القانون .

٢- اخذ المشرع العراقي بالنظام الرئاسي فيما يتعلق بفرض العقوبات الانضباطية .

٣- لم يتطرق المشرع العراقي في قانون الانضباط الى مسألة رد او تنحي الرئيس الاداري او عضو اللجنة التحقيقية في مسألة فرض العقوبة الانضباطية في حالة وجود درجة قرابة او مصاهرة او عداوة او صداقة .

٤- ان المشرع استثنى منتسبي ديوان الرئاسة والقوات المسلحة وقوى الأمن الداخلي وجهاز المخابرات والقضاة واعضاء الادعاء العام من الخضوع لإحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل . وبالتالي تسري عليهم الإجراءات التي بينتها قوانينهم الخاصة فيما يتعلق بأجراءات فرض العقوبة الانضباطية.

### ثانياً : التوصيات

١- نقترح على المشرع العراقي تشريع قانون يتعلق بالإجراءات الإدارية المتبعة امام القضاء الإداري وان يتناول عدم صلاحية من تتوافر فيه الاعتبارات الشخصية والوظيفية التي تشكك في حياديته وكذلك رد وتنحي من يقوم بفرض الجزاء على الموظفين لاسيما شاغلي الدرجات الخاصة .





٢- ندعو المشرع العراقي الى الاخذ بالنظام القضائي فيما يتعلق بفرض العقوبات الانضباطية بحق شاغلي الدرجات الخاصة والسير على خطى المشرع المصري بهذا الاتجاه لما يقوم عليه هذا النظام من ايجابية وحيادية .

٣- دعوة المشرع العراقي الى تحديث قاعدة التشريعات ورفدها بكادر قانوني من ذوي الخبرة والاختصاص لاعطاء صورة واضحة عن حالة التشريعات ومدى سريانها ، إذ ان الكثير من التشريعات الغيت او عدلت ولم يتم تأشير ذلك عليها .

### الهوامش

(١) د. عدنان عاجل عبيد ، ضمانات الموظف السابقة لفرض العقوبة التأديبية ، دراسة مقارنة، المركز العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط١ ، ٢٠١٨ ، ص٤٧ .

(٢) عمار عباس الحسيني ، دليل الموظف والادارة الى التحقيق الاداري واجراءاته ، ط١ ، دار السنهوري ، بغداد ، ٢٠١٤ ، ص٥٠ .

(٣) شرفان خلف حسين كاظم ، العقوبات المنظمة لإلغاء العقوبات الانضباطية ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهدين ، ص٦٣ .

(٤) ينظر نص الفقرة الثانية من المادة (٢) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .

(٥) د. عبد القادر الشخلي ، اخلاقيات الوظيفة العامة ، ط١ ، دار مجدلاوي، عمان ، ١٩٩١ ، ص٨٣ .

(٦) ينظر الفقرة (ثانيا) من المادة(١٢) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لعام ١٩٩١ المعدل .

(٧) ينظر نص المادة (٨) من قانون الانضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .

(٨) فلاح حسن حديد ، النظام القانوني للوظائف العليا في العراق (دراسة مقارنة) ، الجامعة الاسلامية في لبنان ، كلية الحقوق ، ٢٠١٤ ، ص١٠٥ .

(٩) وهذا ما نصت عليه الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة الى ان فرض عقوبة العزل تكون بأمر وزاري صادر من الوزير ولا يمنع ذلك صدور امر من المدير العام بالاستناد الى الامر الوزاري بقرارها ( لدى التدقيق والمداولة من الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة وجد ان الطعن التمييزي مقدم من ضمن المدة القانونية فقرر قبوله شكلا ،

ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد ان المميز عليه (المدعي) يطعن بالامر الاداري المرقم (١٧٩٨٣)

في ٢٧ / ١٠ / ٢٠١٠ والصادر من مديرية بلديات بغداد التابعة الى المميز ( المدعى عليه) والمتضمن عزل المميز عليه ( المدعي) من الوظيفة لما نسب اليه من افعال تجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة

العامة ، وقد الغى مجلس الانضباط العام الامر المطعون فيه على اساس صدوره من ( مدير بلديات بغداد) وهي جهة لا تملك سلطة اصدار مثل هذا الامر وقد فات المجلس ان الامر الاداري الصادر من مدير بلديات

بغداد قد نص في صدره على (( بناءً على الامر الوزاري المرقم ٢١٨٠ في ٢٠ / ١٠ / ٢٠١٠ )) ، فكان على

المجلس التحقق من وجود الامر الوزاري المشار اليه في الامر المطعون فيه ومدى استيفائه للشروط القانونية

وفي حال وجوده قبل البت بموضوع الدعوى ، وإذ ان مجلس الانضباط العام لم يراع هذه الامور مما اخل



بصحة الحكم المميز، لذا قرر نقض الحكم المميز واعادة اضبارة الدعوى الى المجلس للسير فيها وفقاً لما تقدم على ان يبقى الرسم التمييز تابعاً للنتيجة وصدر القرار بالاتفاق في ٩ / ٦ / ٢٠١١ ، قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ١٨٠ / انضباط / تمييز / ٢٠١١ .

(١٠) ينظر نص المادة (٧/ ثامناً) من قانون مجلس الدولة رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣ المعدل.

(١١) ينظر نص المادة (١٢/ ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(١٢) حيث ذهبت الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة بقرارها المرقم (٦٠ انضباطية / تمييز / ٢٠٠٩) في ٢٠ / ٣ / ٢٠٠٩ ، بأن تكون العقوبة التأديبية باطلة اذا صدرت ممن لا يملك صلاحية اصدارها ولا يمكن لمجلس الانضباط العام تصديقها او تخفيضها (قرار غير منشور)

(١٣) ينظر البند (اولاً) من المادة (١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

(١٤) ينظر الفقرة (اولاً) من المادة (١٢) من القانون اعلاه.

(١٥) ينظر الفقرة (اولاً) من المادة (١٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .

(١٦) قرار مجلس شوري الدولة رقم (١١٦) الصادر في ١١ / ٨ / ٢٠٠٨ والذي نص على ( ان المقصود بعبارة اي موظف آخر لا ينصرف الى وكيل الوزارة او من بدرجته من اصحاب الدرجات الخاصة والمدير العام ، وانما يقتصر على اي موظف آخر من غير المذكورين أعلاه).

(١٧) عثمان سلمان غيلان العبودي ، مصدر سابق، ص ١٥ .

(١٨) عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق والمحاكمة والضمانات التأديبية اللاحقة ، ط١ ، عمان، ٢٠٠٨، ص ٧٧ .

(١٩) نقلاً عن صادق محمد علي ، قاسم كريم عباس ، القصور التشريعي في تنظيم المشرع العراقي لإنهاء العقوبة الانضباطية بالالغاء ، دراسة مقارنة ، بحث منشور في مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية ، المجلد ٢٧ ، العدد ٣ ، ٢٠١٩ ، ص ٤٧ .

(٢٠) عثمان سلمان غيلان العبودي ، النظام التأديبي لموظفي الدولة ، ط٣ ، موسوعة القوانين العراقية ، ٢٠١٢ ، ص ٤٢ .

(٢١) فاضل جبير لفته و محمد جبير علي ، الحيادية في مرحلة فرض العقوبة الانضباطية ، بحث منشور في مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية ، العدد الاول، المجلد التاسع، ٢٠١٨، ص ١١٧ .

(٢٢) مشار اليه لدى فاضل جبير لفته، المصدر نفسه، ص ١٢٧ .

(٢٣) ينظر نص المادة (١٠/أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٢٤) فاضل جبير لفته، مصدر سابق، ص ١١٩ .

(٢٥) د. بدر حمادة صالح وزيدان محمد ملا ، مبدأ الشرعية في العقوبة الانضباطية ، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق للعلوم القانونية والسياسية ، ٢٠١٦ ، ص ٢٦٦ .

(٢٦) ينظر نص المادة (١٠/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٢٧) قرار مجلس شوري الدولة المرقم (٢٠٠٦/٣١) الصادر في (٢٠٠٦/٥/٣).

(٢٨) د. بدر حمادة صالح ومحمد زيدان ملا، مصدر سابق، ص ٢٦٢.

(٢٩) د. عامر ابراهيم احمد الشمري، العقوبات الوظيفية، دراسة مقارنة، ط١، منشورات الحقوقية والأدبية، بيروت، ص ٢١.

#### المصادر

#### أولاً: الكتب

١- عدنان عاجل عبيد ، ضمانات الموظف السابقة لفرض العقوبة التأديبية ، دراسة مقارنة، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ط١، ٢٠١٨.

٢- عمار عباس الحسيني، دليل الموظف والادارة الى التحقيق الاداري واجراءته، ط١، دار السنهوري، بغداد، ٢٠١٤.

٣- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ضمانات الجزاء في مرحلتي التحقيق والمحاكمة والضمانات التأديبية اللاحقة ، ط١، عمان ، ٢٠٠٨.

٤- عبد القادر الشخلي ، اخلاقيات الوظيفة العامة ، ط١، دار مجدلاوي، عمان ، ١٩٩٩.

٥- عثمان سلمان غيلان العبودي، النظام التأديبي لموظفي الدولة ، ط٣، موسوعة القوانين العراقية ، ٢٠١٢.

#### ثانياً: الرسائل والاطاريح

١- شهرهان خلف حسين كاظم ، العقوبات المنظمة لإلغاء العقوبات الانضباطية ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهدين ،

٢- فلاح حسن حديد ، النظام القانوني للوظائف العليا في العراق (دراسة مقارنة) ، الجامعة الاسلامية في لبنان، كلية الحقوق، ٢٠١٤.

#### ثالثاً: البحوث المنشورة

١- د. بدر حمادة صالح وزيدان محمد ملا، مبدأ الشرعية في العقوبة الانضباطية ، بحث منشور في مجلة الحقوق للعلوم القانونية والسياسية ، ٢٠١٦.

٢- صادق محمد علي وقاسم كريم عباس، القصور التشريعي في تنظيم المشرع العراقي لإنهاء العقوبة الانضباطية بالإلغاء (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية ، المجلد ٢٧، العدد ٣، ٢٠١٩.

٣- فاضل جبير لفته ومحمد جبير علي ، الحيادية في مرحلة فرض العقوبة الانضباطية ، بحث منشور في مجلة الفادسية للقانون والعلوم السياسية ، العدد الاول، المجلد التاسع ، ٢٠١٨.

#### رابعاً: القوانين

١- قانون الانضباط العراقي رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ الملغي .

٢- قانون إعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية المصري رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ .

٣- قانون المرافعات المدنية العراقية رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٣ المعدل.

٤- من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١.

٥- قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨.

#### خامساً: القرارات القضائية

١- قرار مديرية بلديات بغداد المرقم (١٧٩٨٣) في ٢٧ / ١٠ / ٢٠١٠ .



- ٢-قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ١٨٠/ انضباط / تمييز / ٢٠١١ .
- ٣-قرارالهيئة العامة لمجلس شوري الدولة المرقم (٦٠ انضباطية / تمييز / ٢٠٠٩) في ٢٠ / ٣ / ٢٠٠٩ .
- ٤-قرار مجلس شوري الدولة رقم(١١٦) الصادر في ١١ / ٨ / ٢٠٠٨ .
- ٥-قرار مجلس شوري الدولة المرقم (٢٠٠٦/٣١) الصادر في (٢٠٠٦/٥/٣) .

#### Sources

##### First: books

- 1- Adnan Ajel Obaid, employee guarantees prior to the imposition of disciplinary punishment, a comparative study, Arab Center for Publishing and Distribution, Cairo, 1st edition, 2018.
- 2-Ammar Abbas Al-Husseini, The Employee and Management Guide to Administrative Investigation and its Procedure, 1st edition, Dar Al-Sanhouri, Baghdad, 2014.
- 3-Abdel Aziz Abdel Moneim Khalifa, Disciplinary Guarantees in Public Service, Punishment Guarantees in the Investigation and Trial Stages and Subsequent Disciplinary Guarantees, 1st edition, Amman, 2008.
- 4-Abdul Qadir Al-Sheikhli, Public Service Ethics, 1st edition, Majdalawi Publishing House, Amman, 1999.
- 5- Othman Salman Ghailan Al-Aboudi, The Disciplinary System for State Employees, 3rd edition, Encyclopedia of Iraqi Laws, 2012.

##### Second: Theses and dissertations

- 1- Sharhan Khalaf Hussein Kazem, Punishments Regulating the Abolition of Disciplinary Punishments, Master's Thesis, Faculty of Law, Al-Nahrain University.
- 2- Falah Hassan Hadid, The Legal System for Senior Positions in Iraq (A Comparative Study), Islamic University of Lebanon, Faculty of Law, 2014.

##### Third: Published research

- 1- Dr. Badr Hamada Saleh and Zidan Muhammad Mulla, The Principle of Legality in Disciplinary Punishment, research published in the Law Journal for Legal and Political Sciences, 2016.
- 2- Sadiq Muhammad Ali and Qasim Karim Abbas, legislative shortcomings in regulating the Iraqi legislator to end disciplinary punishment by abolition (comparative study), research published in the Journal of the University of Babylon for the Human Sciences, Volume 27, Issue 3, 2019.
- 3- Fadel Jubair Lafta and Muhammad Jubair Ali, Neutrality in the Stage of Imposing Disciplinary Punishment, research published in Al-Qadisiyah Journal of Law and Political Science, First Issue, Volume Nine, 2018.

(١٧)

##### Fourth: Laws

- 1- The repealed Iraqi Discipline Law No. (69) of 1936.
- 2- Egyptian Administrative Prosecution and Disciplinary Trials Law No. (117) of 1958.
- 3- The Iraqi Civil Procedure Law No. (83) of 1963, as amended.
- 4- From the Law on Discipline of State and Public Sector Employees No. (14) of 1991.
- 5- Egyptian State Civil Workers System Law No. (47) of 1978.

##### Fifth: Judicial decisions

- 1-Decision of the Baghdad Municipalities Directorate No. (17983) dated 10/27/2010.
- 2- Resolution of the General Authority of the State Shura Council No. 180/Discipline/Discrimination/2011.
- 3- Decision of the General Authority of the State Shura Council No. (60 Disciplinary / Discrimination / 2009) on 3/20/2009.
- 4-State Shura Council Resolution No. (116) issued on 8/11/2008.
- 5- State Shura Council Resolution No. (31/2006) issued on (5/3/2006)

