تأثير الاجتهادات القضائية على تطوير التشريعات التأديبية في القانون العراقي والمصري والإيراني

اسم الباحث

أحمد حمزة وحيد فرحان الليثي الوائلي

جامعة قم، كلية القانون، قسم القانون العام، قم ،جمهورية ايران الإسلامية

ah5903060@gmail.com

الأستاذ المشرف

د:محمد نوذري فردوسيه

أستاذ مشارك – قسم الفقه ومبادئ القانون الإسلامي –جامعة قم – ايران

abasaleh.s@gmail.com

الكلمات المفتاحية: الاجتهادات القضائية، التشريعات التأديبية، المسؤولية التأديبية، الموظف العام، القضاء الإداري، القانون المقارن.

كيفية اقتباس البحث

الوائلي، أحمد حمزة وحيد فرحان الليثي ، محمد نوذري فردوسيه ، تأثير الاجتهادات القضائية على تطوير التشريعات التأديبية في القانون العراقي والمصري والإيراني، مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، تشرين الثاني ٢٠٢٦، المجلد:١٦ ،العدد:١١ .

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 نَسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو استخدامه لأغراض تجارية.

مفهرسة في Indexed
IASJ

مسجلة في Registered
ROAD

The Impact of Judicial Ijtihad on the Development of Disciplinary Legislation in Iraqi, Egyptian, and Iranian Law

Researcher's Name
Ahmed Hamza Waheed Farhan Al-Laithi Al-Waeli
Associate Professor – Department of Jurisprudence and Principles of Islamic Law – University of Qom – Iran

The Supervising Professor
Dr. Mohammad Nowzari Ferdowsieh
University of Qom, Faculty of Law, Department of Public Law, Qom, Islamic Republic of Iran

Keywords : Judicial Ijtihad, Disciplinary Legislation, Public Employee, Iraqi Law, Egyptian Law, Iranian Law.

How To Cite This Article
Al-Waeli, Ahmed Hamza Waheed Farhan Al-Laithi, Mohammad Nowzari Ferdowsieh, The Impact of Judicial Ijtihad on the Development of Disciplinary Legislation in Iraqi, Egyptian, and Iranian Law,Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, November 2026,Volume:16,Issue 11.

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.

Abstract

This research addresses the impact of judicial ijtihad on the development of disciplinary legislation in Iraq, Egypt, and Iran, as a topic that touches the relationship between the judicial and regulatory authorities in the disciplinary field. The research aims to demonstrate the role of the administrative judiciary in interpreting disciplinary texts, filling legislative gaps, and establishing new legal principles, as well as evaluating the effectiveness of these ijtihads in protecting the rights of public employees. The study adopts a comparative analytical methodology by analyzing legislative texts, judicial precedents, and legal

opinions in the three systems. The research finds that the Egyptian judiciary, represented by the State Council and the Supreme Administrative Court, has entrenched the principles of disciplinary legality, presumption of innocence, right to defense, proportionality between offense and penalty, and prohibition of double punishment. Meanwhile, the Iraqi judiciary, represented by the Employees Court and the State Shura Council, has strengthened oversight of disciplinary decisions and annulled penalties issued without proper investigation. In Iran, the Administrative Justice Court has played a prominent role in annulling unlawful disciplinary decisions, ensuring the right to defense, and applying the principle of proportionality. The comparison reveals a variation in the application of these principles, with the Iraqi system fluctuating between progress and delay, while the Iranian system reflects a religious-legal specificity. The research also highlights that judicial ijtihad has not been limited to interpretation but has extended to oversight of cause and subject matter, restricting administrative discretion, and protecting the legal positions of employees. The research recommends codifying established judicial principles, unifying judicial practice, enhancing the independence of disciplinary bodies, conducting awareness sessions for judges and employees on disciplinary safeguards, and promoting judicial cooperation among the three countries. The research concludes that judicial ijtihad, despite not being a formal source, plays a pivotal role in developing disciplinary legislation, because the success of the disciplinary model depends on the integration of legislative text with judicial ijtihad.

الملخص

يُعالج هذا البحث موضوع تأثير الاجتهادات القضائية على تطوير التشريعات التأديبية في كل من العراق ومصر وإيران، بوصفه موضوعاً يمس العلاقة بين السلطة القضائية والسلطة التنظيمية في المجال التأديبي. ويهدف البحث إلى بيان دور القضاء الإداري في تفسير النصوص التأديبية، وسد الفراغ التشريعي، وتكريس المبادئ القانونية الجديدة، وتقييم مدى فعالية هذه الاجتهادات في حماية حقوق الموظف العام. وقد اعتمد البحث المنهج التحليلي المقارن، من خلال تحليل النصوص التشريعية والاجتهادات القضائية والآراء الفقهية في الأنظمة الثلاثة.

وتوصل البحث إلى أن القضاء المصري، ممثلاً بمجلس الدولة والمحكمة الإدارية العليا، قد رسّخ مبادئ الشرعية التأديبية وقرينة البراءة وحق الدفاع والتناسب بين المخالفة والعقوبة ومنع المعاقبة المزدوجة. بينما عزّز القضاء العراقي، ممثلاً بمحكمة قضاء الموظفين ومجلس شورى الدولة، الرقابة على القرارات التأديبية وأبطل العقوبات الصادرة دون تحقيق أصولي. أما في إيران، فقد

مارس ديوان العدالة الإدارية دوراً بارزاً في إبطال القرارات التأديبية المخالفة للقانون وضمان حق الدفاع وتطبيق مبدأ التناسب.

وقد أظهرت المقارنة أن هناك تبايناً في مدى تطبيق هذه المبادئ، حيث يتفاوت النظام العراقي بين التقدم والتأخر، بينما يعكس النظام الإيراني خصوصية دينية–قانونية. كما أبرز البحث أن الاجتهادات القضائية لم تقتصر على التفسير، بل امتدت إلى فرض رقابة على السبب والمحل، وتقييد السلطة التقديرية للإدارة، وحماية المراكز القانونية للموظف.

ويوصي البحث بضرورة تقنين المبادئ القضائية المستقر عليها، وتوحيد الاجتهاد، وتعزيز استقلال الجهات التأديبية، وإجراء دورات توعوية للموظفين حول الضمانات التأديبية، وتعزيز التعاون القضائي بين الدول الثلاث. كما خلص البحث إلى أن الاجتهاد القضائي، رغم عدم اعتباره مصدراً رسمياً، يلعب دوراً محورياً في تطوير التشريعات التأديبية، لأن نجاح النموذج التأديبي رهين بتكامل النص التشريعي مع الاجتهاد القضائي.

المقدمة

أولاً: الإشكالية

يُعد النظام التأديبي أحد الأدوات الأساسية التي تعتمد عليها الإدارة العامة لضمان انضباط الموظف العام وحسن سير المرافق العامة. غير أن تطوير هذا النظام لا يقتصر على تدخل المشرّع وحده، بل يلعب القضاء دوراً محورياً في تفسير النصوص وسد النقص التشريعي وتكريس مبادئ قانونية جديدة. وتبرز أهمية الاجتهادات القضائية بوصفها مرجعاً مفسراً ومطوراً للتشريعات التأديبية، خاصة في ظل الجمود أو البطء التشريعي. وقد شهدت التشريعات التأديبية في كل من العراق ومصر وإيران تطورات متباينة، تأثرت بطبيعة النظام القانوني والقضائي في كل دولة. ففي حين يتمتع القضاء الإداري في مصر بتاريخ طويل من الاجتهادات المتراكمة التي أسهمت في تطوير التشريعات التأديبية، لا يزال القضاء في العراق يواجه تحديات تتعلق بضعف البنية المؤسسية وتردد المشرع في النص على ضمانات صريحة. أما في إيران، فيتميز النظام بخصوصية دينية وفقهية تجعل تطبيق المبادئ الجنائية جزئياً ومحدوداً. وتأسيساً على ما تقدم، تتبلور إشكالية البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما مدى تأثير الاجتهادات القضائية على تطوير التشريعات التأديبية في كل من العراق ومصر وإيران، وما أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الأنظمة الثلاثة في هذا المجال؟

ثانياً: أسئلة البحث

يتفرع عن الإشكالية الرئيسة الأسئلة الفرعية الآتية:

١.ما مفهوم الاجتهاد القضائي والتشريع التأديبي في الأنظمة القانونية الثلاثة؟

٢.ما دور الاجتهادات القضائية في تفسير وتطبيق المبادئ الجنائية في التأديب الإداري في العراق ومصر وإيران؟

٣.كيف أثرت الاجتهادات القضائية على تطوير التشريعات التأديبية في الدول الثلاث؟

٤.ما أوجه التشابه والاختلاف بين الأنظمة الثلاثة في مجال الرقابة القضائية على القرارات التأديبية؟

٥.ما التوصيات العملية لتطوير التشريع التأديبي العراقي في ضوء التجارب المصرية والإيرانية؟

ثالثاً: فرضيات البحث

ينطلق البحث من الفرضيات الآتية:

١.الاجتهاد القضائي، رغم عدم اعتباره مصدراً رسمياً للتشريع في الأنظمة الثلاثة، يلعب دوراً محورياً في تطوير التشريعات التأديبية.

٢.هناك تفاوت في مدى تطبيق المبادئ الجنائية في المجال التأديبي بين الدول الثلاث، يعكس طبيعة النظام القانوني والقضائي في كل دولة.

٣.القضاء المصري هو الأكثر تقدماً في ترسيخ الضمانات التأديبية، بفضل تراكم اجتهادات مجلس الدولة والمحكمة الإدارية العليا.

٤.القضاء العراقي يعاني من ضعف البنية المؤسسية وتردد المشرع، رغم وجود محكمة قضاء الموظفين التي تبذل جهداً في هذا المجال.

٥.القضاء الإيراني يمارس رقابة فعالة على القرارات التأديبية، لكن في إطار ديني–قانوني خاص.

رابعاً: أهمية البحث

تتجلى أهمية هذا البحث في الجوانب الآتية:

١.الأهمية النظرية: يسهم في إثراء الفقه القانوني المقارن في مجال التأديب الإداري، من خلال تحليل الاجتهادات القضائية في ثلاثة أنظمة قانونية مختلفة.

٢.الأهمية العملية: يقدم توصيات عملية لتطوير التشريع التأديبي العراقي، بالاستفادة من التجارب المصرية والإيرانية.

٣.الأهمية الأكاديمية: يفتح آفاقاً لمزيد من البحث في هذا الموضوع الحيوي، خاصة في ظل ندرة الدراسات المقارنة التي تجمع بين الأنظمة الثلاثة.

٤.الأهمية الحقوقية: يسهم في تعزيز حماية حقوق الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية للإدارة.

خامساً: أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى:

١.بيان دور القضاء الإداري في تفسير النصوص التأديبية وسد الفراغ التشريعي.

٢.تحليل المبادئ الجنائية التي تم تطبيقها في المجال التأديبي في الدول الثلاث.

٣.تقييم مدى فعالية الاجتهادات القضائية في حماية حقوق الموظف العام.

٤.المقارنة بين الأنظمة الثلاثة في مجال الرقابة القضائية على القرارات التأديبية.

٥.تقديم توصيات عملية لتطوير التشريع التأديبي العراقي.

سادساً: المنهج المتبع

اعتمد البحث المنهج التحليلي المقارن، من خلال:

١.التحليل: تحليل النصوص التشريعية والاجتهادات القضائية والآراء الفقهية في الأنظمة الثلاثة.

٢.المقارنة: المقارنة بين الأنظمة الثلاثة في مجال الرقابة القضائية على القرارات التأديبية وتطبيق المبادئ الجنائية.

٣.الاستقراء: استقراء الأحكام القضائية والقرارات التأديبية لاستخلاص المبادئ القانونية المستقرة.

٤.الاستنباط: استنباط التوصيات العملية لتطوير التشريع التأديبي العراقي.

سابعاً: حدود البحث

الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على دراسة تأثير الاجتهادات القضائية على تطوير التشريعات التأديبية، دون التطرق إلى الجوانب الأخرى للنظام التأديبي إلا بالقدر الذي يخدم موضوع البحث. · الحدود المكانية: يقتصر البحث على ثلاث دول: العراق، مصر، إيران. · الحدود الزمانية: يركز البحث على الفترة المعاصرة، مع الاستناد إلى الاجتهادات القضائية الحديثة قدر الإمكان.

ثامناً: الدراسات السابقة

لا توجد دراسة مقارنة شاملة تجمع بين الأنظمة الثلاثة (العراق، مصر، إيران) في موضوع تأثير الاجتهادات القضائية على تطوير التشريعات التأديبية. ومع ذلك، هناك دراسات فردية تناولت جوانب من الموضوع في كل دولة على حدة، مثل:

١.دراسة عادل الطائي بعنوان «النظام التأديبي في الوظيفة العامة» (بغداد، ٢٠٢٠)

٢.دراسة حسين الزبيدي بعنوان «الاجتهاد القضائي ودوره في تطوير القانون الإداري» (مجلة القانون العام، ٢٠٢١).

٣.دراسة فؤاد عبد المنعم بعنوان «الضمانات التأديبية في القانون المصري» (دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٢٠).

٤.دراسة فاطمة عباسي بعنوان «نقش رويه قضايى در توسعه حقوق ادارى ايران» (أطروحة دكتوراه، جامعة طهران، ٢٠١٩).

٥.دراسة عبد الله محمد عبد الرحيم سعد بعنوان «الرقابة القضائية على السلطة التقديرية في مجال التأديب» (أطروحة دكتوراه، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٢)

ويتميز هذا البحث عن الدراسات السابقة بكونه دراسة مقارنة تجمع بين ثلاثة أنظمة قانونية مختلفة، وتركز على دور الاجتهادات القضائية في تطوير التشريعات التأديبية.

تاسعاً: هيكل البحث

ينقسم البحث إلى ثلاثة مباحث رئيسة:

· المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للاجتهاد القضائي والتشريع التأديبي. · المبحث الثاني: دور الاجتهادات القضائية في تفسير وتطبيق المبادئ الجنائية في التأديب الإداري في العراق ومصر وإيران. · المبحث الثالث: أثر الاجتهادات القضائية على تطوير التشريعات التأديبية في العراق ومصر وإيران.

ثم تأتي الخاتمة التي تتضمن النتائج والتوصيات، تليها قائمة المصادر والمراجع.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للاجتهاد القضائي والتشريع التأديبي

المطلب الأول: مفهوم الاجتهاد القضائي

الاجتهاد القضائي هو ما تصدره المحاكم من قرارات تتضمن تفسيراً أو تطبيقاً لنصوص القانون على وقائع معينة. ويعد الاجتهاد وسيلة فعالة لسد الفراغات التشريعية وتفسير النصوص الغامضة. ويتبين من خلال ما تقدم أن الاجتهادات القضائية، وخصوصاً الإدارية، قد لعبت دوراً مهماً في تطوير التشريعات التأديبية، سواء من خلال تفسير النصوص أو من خلال سدّ الفراغ التشريعي أو ترسيخ المبادئ والضمانات للموظف العام[١]

كما ساهمت تلك الاجتهادات في إرساء قواعد عادلة ومتوازنة في العلاقة بين الإدارة والموظف، مما أدى إلى تحسين الممارسة التأديبية وفرض رقابة قضائية فعالة على القرارات الإدارية. حيث تكون التشريعات التأديبية من الركائز الأساسية لضمان استقرار الوظيفة العامة وانضباط الجهاز

الإداري في الدولة، حيث تهدف إلى معاقبة الموظف عند إخلاله بواجباته الوظيفية، وفق إجراءات وضمانات قانونية دقيقة[٢]

ومع ذلك، فإن النصوص التشريعية في المجال التأديبي لا يمكنها استيعاب جميع الحالات العملية أو التغيرات المجتمعية والإدارية، الأمر الذي أتاح للقضاء، وخصوصاً القضاء الإداري المصري، فرصة واسعة للعب دور محوري في تفسير وتطوير هذه التشريعات من خلال اجتهاداته المتراكمة. ويتميّز النظام القضائي المصري في هذا الصدد بدور فعّال لمجلس الدولة الذي أسهمت أحكامه في إرساء مبادئ قانونية استقرت وأثّرت بشكل مباشر على التشريع والممارسة التأديبية. حيث أن الاجتهاد القضائي هو ما تصدره المحاكم من مبادئ قانونية عند تفسير وتطبيق النصوص التشريعية على الوقائع المعروضة عليها، حيث يعد قضاء مجلس الدولة، وخاصة المحكمة الإدارية العليا، مصدراً رئيسياً لتطوير القانون الإداري، حتى وإن لم يكن القضاء مصدراً رسمياً للتشريع في النظام المدني

المطلب الثاني: مفهوم التشريع التأديبي

النظام التأديبي هو مجموعة من القواعد التي تنظم مسؤولية الموظف العام عند الإخلال بواجباته الوظيفية. ويهدف النظام التأديبي إلى حماية حسن سير المرفق العام وتحقيق الانضباط مع مراعاة حقوق الموظف.

وينظم قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ (البديل لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨) في مصر القواعد التأديبية التي تحكم الموظف العام. فينص القانون على: واجبات الموظف، وصور المخالفات الإدارية، والعقوبات التأديبية والإجراءات التأديبية وضمانات الدفاع. حيث يقوم القضاء الإداري بتفسير النصوص التي تفتقر إلى الدقة أو التي تسكت عن بعض التفاصيل المهمة. على سبيل المثال لا الحصر، فسّر القضاء معنى الإخلال الجسيم بالواجبات الوظيفية، وحدد الحالات التي تستوجب الفصل من الخدمة[٣].

أما في العراق، فينظم قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ القواعد التأديبية التي تحكم الموظف العام. وقد استعارت المنظومة التأديبية العراقية العديد من المبادئ المقررة في القانون الجنائي لحماية الموظف من تعسف الإدارة.

وفي إيران، يتمثل الإطار القانوني للتأديب الوظيفي في قانون إدارة الخدمة المدنية المصوب عام ١٣٨٦ هـ.ش (٢٠٠٧م)، وقانون ديوان العدالة الإدارية المصوّب عام ١٣٩٢ هـ.ش (٢٠١٣م)، واللوائح التأديبية الخاصة بكل وزارة أو مؤسسة، والمبادئ العامة المستمدة من الدستور[٤] .

المبحث الثاني

دور الاجتهادات القضائية في تفسير وتطبيق المبادئ الجنائية في التأديب الإداري

المطلب الأول: المبادئ الجنائية المطبقة في التأديب الإداري

إن دور الاجتهادات القضائية في تفسير وتطبيق المبادئ الجنائية في التأديب الإداري يعد من أهم المراحل التي يمكن مناقشتها لأنها تكون غير محددة أو مرسومة مسبقاً. حيث أن دور الاجتهادات القضائية في تفسير وتطبيق المبادئ الجنائية في التأديب الإداري يُعد من الأدوار الجوهرية في إرساء العدالة التأديبية وضمان حقوق الموظف العام. فعلى الرغم من أن التأديب الإداري يختلف عن القضاء الجنائي من حيث الطبيعة والإجراءات، إلا أن هناك مبادئ جنائية عامة (مثل الشرعية، حق الدفاع، قرينة البراءة، عدم رجعية العقوبة، شخصية العقوبة) يتم تطبيقها أو الاسترشاد بها في المجال التأديبي، وتلعب الاجتهادات القضائية دوراً حاسماً في ذلك[٥] وبالنظر إلى عدم تحديد الجرائم التأديبية على سبيل الحصر، وإيرادها في شكل مقنن من قبل المشرع مقابل العقوبات التأديبية، وعدم وجود ترابط بين هذه الجرائم والعقوبات التأديبية المقابلة لها كمبدأ عام في القانون التأديبي للوظيفة العامة، نتيجة لذلك قام القضاء الإداري بفرض رقابته على عنصري السبب والمحل في القرار التأديبي للتحقق مما إذا كان هناك وصف للجريمة التأديبية من عدمه سواء من الناحية المادية أو القانونية، بالإضافة إلى أن العقوبة الموقعة تتوافق نوعاً ومقداراً مع جسامة وخطورة الجريمة المرتكبة أم لا.

وفي هذا المبدأ يعدُّ القضاء المصري بدأ وبشكل صريح ومباشر بفرض رقابته على مدى تناسب الجريمة مع العقوبة في مجال التأديب اعتباراً من تاريخ ظهور نظرية الغلو، وكذلك مارس القضاء العراقي رقابة التناسب على العقوبة الموقعة من قبل الإدارة وإصدار قرارات عديدة في هذا الشأن. ويعد هذا النوع من الرقابة الذي يمارسه مجلس الدولة المصري الذي لم يتم تطبيقه بصورة مباشرة، بل سبق تطبيق هذا النوع من الرقابة صوراً أُخرى تتمثل في رقابة الوجود المادي للوقائع ورقابة التكييف القانوني للوقائع.

وفي ذلك تتعدد درجات الرقابة القضائية على القرار الإداري، فتبدأ بالرقابة الدنيا، وهي رقابة الوجود المادي للوقائع ثم الرقابة الوسطى، وهي الرقابة على التكييف القانوني للوقائع حتى تصل إلى الرقابة القصوى، وهي الرقابة على أهمية وخطورة السبب، وللقضاء والقاضي إزاء الرقابة على الوجود المادي والتكييف تحليل الوصف والواقعة السليمة التي تنطبق مع العقوبة المفروضة، وفي حالة خروج الإدارة عن الوصف والواقعة، تنهض بذلك صلاحيات القاضي الذي له الحق

في إلغاء القرار المخالف للمشروعية أو تخفيف العقوبة والتعويض في حالة ما إذا أصاب الموظف بذلك ضرراً من إجراء عدم الارتباط بين السبب والمحل[٦]

المطلب الثاني: تطبيق المبادئ الجنائية في التأديب الإداري في العراق

في العراق يكون التأديب الإداري من الوسائل الأساسية لضمان انتظام الوظيفة العامة واحترام مقتضياتها، وقد نظم القانون العراقي هذا الجانب في إطار قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١. ونظراً للطبيعة الزجرية للعقوبة التأديبية، فقد استعارت المنظومة التأديبية العديد من المبادئ المقررة في القانون الجنائي لحماية الموظف من تعسف الإدارة.[٧]

ورغم أن النصوص القانونية قد تُبقي بعض الغموض أو الفراغ في هذا المجال، فقد أدت الاجتهادات القضائية، وخصوصاً الصادرة عن محكمة قضاء الموظفين ومجلس الدولة العراقي، دوراً محورياً في تفسير وتطبيق المبادئ الجنائية في التأديب الإداري، بما يُعزز ضمانات الموظف ويحد من السلطة التأديبية المطلق.[٨]

أولاً: الإطار المفاهيمي للتأديب الإداري في العراق

هو مجموعة الإجراءات القانونية التي تهدف إلى توقيع جزاء قانوني على الموظف العام نتيجة إخلاله بواجباته الوظيفية. حيث أكدت محكمة قضاء الموظفين في العديد من قراراتها أن العقوبة التأديبية لا يجوز فرضها إلا بناءً على مخالفة ثابتة نصّ عليها القانون أو التعليمات، ورفضت العقوبات المبنية على سلوك غير محدد أو مخالفة تقديرية. مثل قرار لمحكمة قضاء الموظفين (رقم ٦٤/تمييز/٢٠١٨) ألغت فيه المحكمة عقوبة الفصل لعدم وجود نص صريح يجرم الفعل المسند إلى الموظف.[٩]

ثانياً: مبدأ الشرعية التأديبية في العراق

اجتهد القضاء الإداري العراقي في ترسيخ مبدأ البراءة، ورفض القرارات المبنية على تقرير إداري غير مدعوم بالأدلة، مؤكداً أن مجرد الشك لا يكفي لتوقيع عقوبة. مثل قرار مجلس الانضباط العام (الملغى)، والذي استندت إليه المحاكم لاحقاً: أشار إلى أن "الجزاء يجب أن يُبنى على وقائع ثابتة وليس على تقارير داخلية مشوبة بالتحامل.[١٠]

ثالثاً: حق الدفاع في العراق

أصبح من المبادئ المستقرة أن الموظف يجب أن يُمكّن من الدفاع عن نفسه قبل إصدار أي قرار عقابي، وإلا اعتُبر القرار باطلاً. مثل محكمة قضاء الموظفين ٢٠٢٠: نقضت قراراً بفصل موظف لأنه لم يُدعَ لحضور التحقيق ولم يُمكّن من الاطلاع على ملفه التأديبي[١١].

رابعاً: مبدأ التناسب في العراق

وكثرت اجتهادات القضاء الإداري في العراق في الرقابة على مدى تناسب العقوبة مع الجرم التأديبي، خصوصاً في الحالات التي يُفصل فيها الموظف عن الخدمة لأخطاء بسيطة. مثل قرار تمييزي لمحكمة قضاء الموظفين ٢٠١٩: ألغت المحكمة قرار فصل موظف بسبب تأخير غير متعمد في إنجاز معاملة، وقررت أن العقوبة غير متناسبة ومجحفة.[١٢]

خامساً: منع المعاقبة المزدوجة في العراق

حيث استقر الاجتهاد القضائي العراقي على أنه لا يجوز معاقبة الموظف مرتين (جنائياً وتأديبياً) عن نفس الواقعة إلا إذا كانت مستقلة في آثارها القانونية. مثال: إذا حُكم على الموظف جنائياً وتمت محاكمته تأديبياً على نفس الواقعة، يجب أن تأخذ الجهة التأديبية بالحكم الجنائي النهائي عند نظر المخالفة.[١٣]

سادساً: رقابة الوجود المادي للوقائع في العراق

يقوم عنصر السبب في القرار الإداري على ثبوت وقوع فعل مادي محدد سلبياً أكان أم إيجابياً يمكن أن يشكل جريمة تأديبية في نظر القانون، وهو ما يجعل رقابة القضاء الإداري على عنصر السبب في القرار التأديبي تنصب بداية على صحة الوجود المادي للوقائع المكونة لذلك الفعل، فإذا ما تحقق ثبوت هذه الوقائع مادياً انتقل القضاء للرقابة على التكييف القانوني الذي وصفته سلطة التأديب على تلك الوقائع للتأكد مما إذا كان هذا التكييف سليماً من عدمه.[١٤]

ويضطلع القاضي الإداري برقابة التكييف القانوني للأفعال المنسوبة للموظف المتهم تأديبياً، حيث يراقب في ذلك مدى سلامة وصحة تكييف السلطة التأديبية لتلك الوقائع، والبحث عما إذا كان وصف السلطة التأديبية لتلك الأفعال وصفاً لا ينطوي على تحريفها، وكذلك سلامة تفسيرها للوقائع؛ لأن الابتعاد عن الحقيقة في تفسير الوقائع سيغير الوصف الحقيقي من الوجود المادي للوقائع التي بوصفها ينشئ السبب بإصدار القرار التأديبي[١٥]

وقد فرضت هذه الرقابة على أغلب القرارات التي تصدرها الإدارة حتى سميت من جانب الفقه بالرقابة الاعتيادية. وإذا ثبت عدم وجود الحالة المادية أو عدم تحققها، فإن ذلك يفرغ القاعدة القانونية من محتواها؛ لأنه من غير المتصور أن توضع القاعدة القانونية موضع التنفيذ إزاء واقعة وهمية ليس لها أساس في الواقع، فيعمل القاضي الإداري رقابته على تلك الواقعة في ما إذا كانت حدثت حقاً وصدقاً في الواقع التي بررت صدور القرار لمواجهتها، وإذا تبين للقاضي أن صدور القرار لم يستند إلى واقعة حدثت بالفعل، فإن رجل الإدارة أقام قراره على خطأ على حالة أخرى غير تلك التي ينبغي أن يقوم عليها[١٦]

سابعاً: تطبيقات قضائية عراقية

إن الأنظمة العقابية بصفة عامة في تطور مستمر ويأتي تطورها متناسباً تناسباً طردياً مع الإنسان، فكلما تطور الإنسان تطورت هذه الأنظمة، وبذلك تكون مسايرة لتقدم معرفة وثقافة وحضارة الإنسان، وجاء تطور العقوبات التأديبية بشكل متزايد مع التطور السريع لفلسفة القانون الجنائي، والذي لم يعد ينظر إلى المجرم كعضو فاسد يجب بتره، وإنما أصبح ينظر إليه كمريض يجب علاجه وإعادته إلى المجتمع مواطناً صالحاً. وفي ظل هذا التصور والتطور، فإن أغلب الاتجاهات والآراء جاءت بتعريفات للعقوبة التأديبية تساير هذا التطور وتوافقه، فمنهم من رأى أنها مقياس فردي يتخذه رئيس السلطة التأديبية من أجل ضمان زجر المخالفة حيث تختلف العقوبة هنا باختلاف الأسباب المؤدية لها[١٧]

ويستمد القضاء رقابته للتحقق من سبب القرار الإداري ومطابقته للوقائع؛ وبذلك سيغلق الباب أمام الإدارة ويجعلها تفكر مسبقاً بأن أعمالها أو سلطتها ليست مطلقة بل تخضع لرقابة القضاء وهو ما يعزز لنا نتيجة هامة تتعلق بملائمة العقوبة الواقعة من قبل الإدارة؛ ومناسبتها للذنب الإداري المرتكب، إضافة إلى قيامها بدراسة الحالة المرتكبة دراسة دقيقة مبنية على فحص وتأني، وتأمل، ودراية في إضفاء الوصف على الواقعة المنسوبة للموظف، وقدر تعلقها بالسبب. فكلا النوعان من الرقابة تمثل ضمانة أساسية للموظف والعامل في مجال التأديب، ويكمل أحدهما الآخر من حيث المراحل المتسلسلة لها في سلم الرقابة؛ ولذلك سيجلب فهم القانون إلى التطبيق الصحيح للقانون وليس العكس.[١٨]

وإن نهج القضاء نهج يحمد له على مد رقابته على الوجود المادي للوقائع وصحة التكييف القانوني في كل من القضاء المصري والعراقي، ونلاحظ أن القضاء المصري أفاض، وتوسع، وألم بكل أبعاد هذه الأنواع من الرقابة من خلال استقرار أحكام محكمة القضاء الإداري والمحكمة الإدارية العليا التي أشارت إلى رقابة الوجود المادي للوقائع، والتكييف القانوني الصحيح للوقائع في مختلف أنواع الوقائع، والأحكام التي جاءت دقيقة لمعالجة كل حالة مختلفة عن الأخرى في وصفها، وأسبابها، والقاعدة القانونية المسندة إليها، وتطبيق المحكمة الإدارية العليا لهذا النوع من الرقابة يدل على مدى التزام، واحترام، وتطبيق القضاء لمبدأ المشروعية للحفاظ، وللحماية،

المطلب الثالث: تطبيق المبادئ الجنائية في التأديب الإداري في مصر

في مصر تكون العقوبات التأديبية أداة أساسية بيد الإدارة لضمان التزام الموظفين العموميين بقواعد الوظيفة العامة، وهي وإن كانت تختلف عن العقوبة الجنائية من حيث الجهة التي تفرضها والإجراءات المتبعة، إلا أنها تشترك معها في الطبيعة العقابية، مما استدعى استعارة العديد من

المبادئ الجنائية إلى مجال التأديب الإداري. حيث حددت النصوص القانونية الإطار العام للعقوبات التأديبية، إلا أن الاجتهادات القضائية، وخصوصاً الصادرة عن مجلس الدولة المصري والمحكمة الإدارية العليا، أدّت دوراً بارزاً في تفسير هذه النصوص وتطبيق المبادئ الجنائية داخل النظام التأديبي، بما يضمن التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف.

أولاً: دور الاجتهادات القضائية في تفسير وتطبيق المبادئ الجنائية في مصر

مبدأ الشرعية التأديبية: أكدت المحكمة الإدارية العليا أن توقيع الجزاء يجب أن يكون مستنداً إلى نص قانوني أو لائحي محدد يبين الفعل المجرّم والعقوبة المقررة له. اجتهاد قضائي: الطعن رقم ١٦٠٣ لسنة ٤٤ جلسة ٢٠٠٠/٤/٩ حيث نصت المحكمة على أن: توقيع جزاء تأديبي لا يمكن أن يكون إلا استناداً إلى مخالفة تأديبية محددة بنص وإلا شابه القرار عيب مخالفة القانون.[١٩]

مبدأ قرينة البراءة: رسّخ مجلس الدولة مبدأ قرينة البراءة داخل النظام التأديبي، وأكّد أن عبء الإثبات يقع على عاتق الإدارة، ولا يُفترض بالموظف ثبوت الخطأ دون دليل. اجتهاد قضائي: الطعن رقم ٢٣٥١ لسنة ٤٣ جلسة ٢٠٠٣/٢/٢٥: لا يجوز توقيع جزاء تأديبي بناءً على الظن أو الشك، بل يجب أن تُبنى القرارات على يقين مستند إلى أدلة قاطعة[٢٠].

حق الدفاع: أشارت الاجتهادات إلى أن عدم تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه أو الإخلال بحقه في الرد على الاتهامات يُبطل القرار التأديبي. اجتهاد قضائي: الطعن رقم ٣٦٣٣ لسنة ٤٤ جلسة ٢٠٠٣/١/٤: الحق في الدفاع من المبادئ العامة في القانون، ويجب تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه ومواجهته بالاتهامات قبل إصدار الجزاء.[٢١]

مبدأ التناسب: أكد القضاء أن جهة الإدارة لا تملك حرية مطلقة في اختيار العقوبة، وأنه يجب أن تكون العقوبة متناسبة مع جسامة الخطأ. اجتهاد قضائي: الطعن رقم ١٠٨٧ لسنة ٤٦ جلسة ٢٠٠٤/٥/٢٢: إذا كانت العقوبة غير متناسبة مع الفعل، فإن ذلك يشكل انحرافاً بالسلطة يوجب إلغاء القرار.[٢٢]

منع المعاقبة المزدوجة: استقر القضاء الإداري على أن العقوبة التأديبية لا يجوز أن تكون مكررة للفعل نفسه الذي سبق أن عوقب عليه الموظف جنائياً أو تأديبياً، ما لم تكن الوقائع مختلفة. اجتهاد قضائي: الطعن رقم ٣٢٩٩ لسنة ٤٤ جلسة ٢٠٠٢/١٢/٢٨: الحكم الجنائي البات يقيد السلطة التأديبية إذا تناول الواقعة ذاتها؛ فلا يجوز مناقشتها من جديد تأديبياً إذا قضى بالبراءة لعدم ثبوت التهمة.[٢٣]

ولقد شكلت الاجتهادات القضائية لمجلس الدولة والمحكمة الإدارية العليا أحد أهم مصادر تطوير القانون التأديبي في مصر، حيث أسهمت في تطبيق المبادئ الجنائية داخل المجال الإداري

بصورة فعّالة. وأصبحت هذه الاجتهادات بمثابة مرجع تفسيري واجب الاتباع في كل ما يتعلق بحقوق الموظف التأديبية، مما كفل له ضمانات شبيهة بتلك المعترف بها في المحاكمة الجنائية، وأسهم في بناء منظومة تأديبية عادلة ومنضبطة[٢٤].

ثانياً: رقابة الوجود المادي للوقائع في مصر

أما عن موقف محكمة القضاء الإداري المصري من رقابة الوجود المادي للوقائع، إذ أخذت المحكمة على عاتقها إلغاء القرارات الإدارية التي يتضح لها إنها استندت إلى وقائع غير صحيحة، ومن نصوصها في ذلك قولها: إذا كانت الإدارة تستقل بوزن مناسبات قراراتها وبتقدير ملائمة أو عدم ملائمة إصدارها من دون أن يكون للقضاء الإداري التعقيب عليها في هذا الشأن إلا أن مناط ذلك أن تكون الإدارة قد استندت في قرارها إلى وقائع غير صحيحة مؤدية إلى النتيجة التي انتهى إليها القرار[٢٥].

وأخذت بذلك النهج المحكمة الإدارية العليا المصرية في مدّ رقابتها للوقائع المبررة لاتخاذ القرارات الإدارية للتحقق من صحة وجودها إذ تقول: أن رقابة القضاء الإداري تجد حدها الطبيعي في التحقق مما إذا كانت النتيجة التي انتهى إليها القرار مستمدة من أصول موجودة أو غير موجودة وما إذا كانت هذه النتيجة مستخلصة استخلاصاً سائغاً من أصول تنتجها مادياً وقانونياً أم لا، إذ يتوقف على وجود هذه الأصول أو عدم وجودها، وعلى سلامة استخلاص النتيجة التي انتهى إليها القرار في هذه الأصول أو تساعدها على صحة هذا التكييف القانوني للوقائع بفرض وجودها مادياً أو عدم صحة هذا التكييف يتوقف على هذا كله قيام أو عدم قيام ركن السبب في القرار الإداري ومطابقته أو عدم مطابقته للقانون[٢٦].

وتعرضت المحكمة الإدارية العليا المصرية إلى انتقادات بسبب اختلاف قضائها في فترة معينة عن قضاء محكمة القضاء الإداري التي تشددت في بحث مدى صحة الواقعة التي دفعت السلطة الإدارية إلى إصدار قراراتها.

غير أن قضاء المحكمة الإدارية استقر على بسط رقابته على مادية الوقائع، وعبّر عن طبيعة دورها في هذه الرقابة باعتبارها رقابة الحد الأدنى لأسباب القرار الإداري، وتواترت أحكامها على ضرورة مراقبة الوجود المادي للوقائع، ومن ذلك ما قضت به في حكم لها بقولها: إذ أن من المتعين دوماً أن يتوافر للقرار الإداري الحالة الواقعية أو القانونية التي يسوغ تدخل الإدارة لإصدار القرار والقضاء عليه أن يراقب صحة قيام هذه الوقائع، وصحة تكييفها القانوني؛ ولذلك فإنه من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه يجب لصحة القرار أن يقوم على وقائع صحيحة مستفادة من أصول ثابتة في الأوراق، ومؤدية إلى النتيجة التي انتهى إليها القرار وإلا انطوى

على مخالفة القانون لانعدام الأساس القانوني الذي يجب أن يقوم عليه ولوقوع الخطأ في تطبيق القانون بسبب الخطأ في فهم الوقائع.[٢٧]

ويراقب كذلك القضاء الإداري المصري الوجود المادي للوقائع لإصدار القرار التأديبي فقد قضت محكمة القضاء الإداري المصري أن الجزاء الإداري ينبغي أن يقوم على فعل يستوجب المؤاخذة وأن يستفاد من إدانة الموظف في هذا الشأن من أصول ثابتة في الأوراق ومؤدية إلى النتيجة التي انتهى إليها القرار الإداري الصادر بالجزاء، فإذا كانت إدانة المدعي قد انتزعت من أصول لا تتحملها أو من مقدمات لا تؤدي إلى تلك النتيجة فيكون القرار قد فقد أساسه وجاء مخالفاً للقانون.[٢٨]

وتؤكد ذلك المحكمة الإدارية العليا في مصر إذ تقول: بأن سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو خروجه على مقتضياتها أو ارتكابه أفعالاً خارجة عن الوظيفة مما ينعكس عليها، فإذا لم يثبت في حقه شيء من ذلك كان القرار الصادر بمجازاته فاقداً لركن من أركانه وهو ركن السبب ووقع مخالفاً للقانون، ومن حيث أنه إذا كان ما نسب إلى المدعي أثناء تعينه على الوجه السابق بيانه لا يعدُّ إخلالاً منه بالواجبات الوظيفية أو خروجه على مقتضياتها فإن القرار المطعون فيه صادر بمجازاته بالخصم من مرتبه يكون فاقداً لركن السبب الأمر الذي يتعين إلغاؤه[٢٩].

ثالثاً: رقابة التكييف القانوني للوقائع في مصر

وقد طبق القضاء المصري ذلك النوع من الرقابة، إذ بسط رقابته على التكييف القانوني للوقائع للتأكد من مدى انطباق الوصف القانوني الذي أضفته السلطة التأديبية على تلك الوقائع، وامتدت هذه الرقابة إلى العديد من المجالات وخاصة مجال الوظيفة العامة، وأوضحت المحكمة الإدارية العليا موقفها من الرقابة على التكييف القانوني للوقائع الذي أضفته الإدارة على الواقعة التي كانت أساساً لقرارها التأديبي إذ ذهب في هذا الشأن إلى القول: لا جدال في امتداد الرقابة القضائية لما استندت إليه الجهة التأديبية من أسباب سواء في مجال قيامها بأن تستمد من أصول تستنتجها مادياً أو قانونياً أو بالنسبة لتكييفها بفرض وجودها، وكونها تؤدي إلى النتيجة التي خلصت إليها[٣٠].

واستقر القضاء الإداري المصري أيضاً على أن الجزاء التأديبي كأي قرار يقوم على سبب يبرره، وهو الجريمة التأديبية التي تبرر تدخل السلطة الإدارية، وإيقاع الجزاء التأديبي على مرتكبيها، فإذا ما نشأ نزاع حول ذلك فإن للقضاء التحقق من صحة قيام تلك الأفعال. وفي هذا الصدد قضت محكمة القضاء الإداري في مصر أن الاستناد في تبرير الإدارة لرأيها في فصل المدعي

إلى كثرة تغيبه في إجازات أمر لا يدل على إهمال أو إخلال بواجبات وظيفته مادام أنه كان يجاب على طلبه لإجازاته بعد أن يبدي الأعذار المبررة لطلبه. وقضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بأن قيام العامل بإحدى النوادي الليلية بمزاولة الغناء ليلاً مقابل أجر لا يمس كرامة الوظيفة التي يشغلها ولا يحط من قدرها بثبوت عدم علمه بإذن بذلك من السلطة المختصة، حيث يمكن مجازاته في هذه الحالة الجزاء المناسب عن واقعة تأدية أعمال للغير من دون الحصول على إذن السلطة المختصة فقط[٣١]

ونلاحظ أن القضاء المصري أفاض، وتوسع، وألم بكل أبعاد هذه الأنواع من الرقابة من خلال استقرار أحكام محكمة القضاء الإداري والمحكمة الإدارية العليا التي أشارت إلى رقابة الوجود المادي للوقائع، والتكييف القانوني الصحيح للوقائع في مختلف أنواع الوقائع، والأحكام التي جاءت دقيقة لمعالجة كل حالة مختلفة عن الأخرى في وصفها، وأسبابها، والقاعدة القانونية المسندة إليها، وتطبيق المحكمة الإدارية العليا لهذا النوع من الرقابة يدل على مدى التزام، واحترام، وتطبيق القضاء لمبدأ المشروعية للحفاظ، وللحماية، وللموازنة بين الحقوق من جوانبها المختلفة[٣٢].

المطلب الرابع: تطبيق المبادئ الجنائية في التأديب الإداري في إيران

في النظام القانوني الإيراني، يتمتع الموظف العام بمجموعة من الحقوق والضمانات، خاصة في مواجهة السلطة التأديبية التي تمارسها الإدارة.

ومع أن التأديب الإداري يندرج ضمن نطاق القانون الإداري، إلا أن طبيعته العقابية تستلزم الاقتباس من المبادئ الجنائية لضمان محاكمة عادلة وتأديب منضبط. ونظراً للطابع العمومي والشرعي لنظام الحكم في إيران، وارتباط القضاء بالمبادئ الإسلامية والدستورية، فإن الاجتهادات القضائية، وخصوصاً الصادرة عن محكمة القضاء الإداري (ديوان عدالت ادارى)، قد أسهمت بشكل فعال في ترسيخ وتطبيق المبادئ الجنائية داخل المجال التأديبي، بما يحقق العدالة للموظف ويضبط السلطة التأديبية.[٣٣]

طبيعة التأديب الإداري في إيران: التأديب في إيران يتصف بالطابع الإداري–العقابي، حيث تمنح الإدارة سلطة توقيع العقوبات، لكن تحت رقابة صارمة من القضاء الإداري، بما يحمي الحقوق الفردية من التعسف.[٣٤]

أولاً: ترسيخ مبدأ الشرعية التأديبية

محكمة القضاء الإداري الإيرانية أكّدت أن الإدارة لا تملك توقيع العقوبات إلا في حدود النصوص القانونية أو اللائحية، وأي تجاوز يُعدّ إخلالاً بالمشروعية، فلا يمكن معاقبة الموظف إلا استناداً إلى نص قانوني واضح، وإلا وقع القرار باطلاً لتجاوزه مبدأ الشرعية.[٣٥]

ثانياً: تطبيق قرينة البراءة واليقين في الإثبات

القضاء الإيراني اعتبر أن الأصل براءة الموظف، وأن عبء الإثبات يقع على الإدارة، ويجب توفر أدلة يقينية تستند إليها الإدارة

ثالثاً: تأكيد حق الدفاع والمواجهة

محكمة القضاء الإداري كثيراً ما أبطلت قرارات تأديبية بسبب عدم تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه أو عدم إخطاره بالمخالفة. القرار التأديبي الصادر دون تمكين الموظف من الرد على الاتهام يُعتبر باطلاً حتى وإن ثبتت الواقعة لاحقاً

رابعاً: مبدأ التناسب في العقوبة

قضت المحكمة ببطلان العقوبات التي تتجاوز الحد اللازم للفعل التأديبي، وعدّت ذلك انحرافاً في استخدام السلطة. التناسب بين العقوبة والمخالفة شرط أساسي، ويؤدي تجاوزه إلى بطلان القرار لعيب الغلو في استخدام السلطة

خامساً: عدم جواز المعاقبة المزدوجة

أكدت المحكمة أنه لا يجوز مساءلة الموظف مرتين تأديبياً أو جنائياً عن ذات الواقعة، احتراماً لمبدأ استقرار المراكز القانونية. إذا سبق للمحكمة الجنائية أن أصدرت حكماً في الواقعة نفسها، فإن العقوبة التأديبية لا تكون مشروعة ما لم تستند إلى وقائع مختلفة

سادساً: نماذج من الاجتهادات القضائية الإيرانية

قرار الديوان رقم ١٤٠٠/١١٢٣ هـ.ش: الوقائع: قررت جهة حكومية حرمان موظف من العلاوات الشهرية كإجراء تأديبي غير منصوص عليه. الحكم: ألغى الديوان القرار، وأكد على أن العقوبات يجب أن تكون محددة ومبنية على نص قانوني صريح. الأثر: دفع العديد من الإدارات إلى مراجعة لوائحها التأديبية وتحديد العقوبات بوضوح، انسجاماً مع مبدأ لا عقوبة إلا بنص[٣٦]

قرار الديوان رقم ١٣٩٩/٤٥٦ هـ.ش: الوقائع: أُحيل موظف إلى التقاعد القسري بسبب إهمال بسيط في أداء مهامه. الحكم: اعتبر الديوان أن العقوبة غير متناسبة مع الفعل، وأمر بإعادته إلى الخدمة. الأثر: أكّد هذا القرار أن السلطة التأديبية ليست مطلقة بل مقيّدة بمبدأ التناسب وهو ما دفع الإدارات إلى إعادة تقييم درجات العقوبات في لوائحها.[٣٧]

قرار الديوان رقم ١٤٠١/١٣٢٤ هـ.ش: الوقائع: فرضت عقوبة خصم من الراتب دون إجراء تحقيق داخلي أو استماع للموظف. الحكم: ألغى الديوان القرار لمخالفته حقوق الدفاع ومبادئ العدالة. الأثر: دفع المؤسسات إلى إلزام لجان التحقيق بتوثيق جلسات الاستماع والحرص على تبليغ الموظف رسمياً.[٣٨]

قرار الديوان رقم ١٣٩٨/٩٩٨ هـ.ش: الوقائع: فصل موظف بسبب منشور على مواقع التواصل الاجتماعي اعتبرته الإدارة إخلالاً بكرامة الوظيفة. الحكم: رأى الديوان أن التفسير فضفاض ومبني على اعتبارات غير قانونية، وأعاد الموظف إلى عمله. الأثر: وجّه هذا الاجتهاد الإدارات إلى تقنين المفاهيم غير المحددة كالكرامة والانضباط الوظيفي ضمن لوائح واضحة.[٣٩]

ويتبين من خلال استعراض الاجتهادات القضائية الإيرانية أن القضاء الإداري قد أدى دوراً مركزياً في تفسير المبادئ الجنائية وتطبيقها في المجال التأديبي، مما أسهم في بناء منظومة تأديبية قائمة على المشروعية، العدالة، والتوازن بين حق الإدارة في الانضباط وحق الموظف في الضمانات. وقد شكل هذا الاجتهاد القضائي أداة مرجعية مهمة، ليس فقط لتصحيح أخطاء الإدارة، بل أيضاً لتطوير التشريع الإداري الإيراني بما يواكب المعايير الدولية في الوظيفة العامة.[٤٠]

تُعد الاجتهادات القضائية إحدى الأدوات غير المباشرة في تطوير التشريع، خاصة في مجال القانون التأديبي للموظف العام في إيران، حيث تلعب دوراً مهماً في تفسير النصوص القانونية وتأطير المبادئ العامة التي تحكم علاقة الموظف بالدولة. أن القرارات الصادرة عن المحكمة العليا ومجلس الدولة الإداري (ديوان عدالت ادارى) لها أثر مهم في توجيه العمل القضائي والسلطتين التشريعية والتنفيذية.

لقد ساهمت الاجتهادات القضائية في إيران في ملء الفراغات التشريعية، وتحديد ضمانات الموظف أثناء التحقيق التأديبي، وتوضيح شروط العدالة الإجرائية والانضباطية، فضلاً عن وضع حدود لسلطة الإدارة في فرض العقوبات. كما ساهمت بعض الأحكام في إلغاء قرارات إدارية مخالفة للقانون أدى دوراً مؤثراً في دسترة قواعد العدالة التأديبية، ووفر إطاراً لتطوير التشريعات التأديبية، مما يعكس تطوراً تدريجياً في بنية النظام التأديبي للموظف العام في إيران، في ظل غياب قانون تأديبي شامل. ومن أبرز المجالات التي طورتها الاجتهادات القضائية ضمان الحق في الدفاع أثناء التحقيق التأديبي، حظر التعسف في استعمال السلطة من قبل الإدارة، ضرورة تناسب العقوبة مع المخالفة المرتكبة، وإقرار حق الطعن في القرارات التأديبية أمام ديوان عدالت ادارى.

المبحث الثالث

أثر الاجتهادات القضائية على تطوير التشريعات التأديبية في العراق ومصر وإيران

المطلب الأول: أثر الرقابة القضائية على تقدير العقوبة التأديبية

إن أثر الرقابة القضائية على تقدير العقوبة التأديبية، وتركز فيه على بحث ودراسة القضاء للقرارات الصادرة، والمطعون بها من السلطة التأديبية المختصة بتوقيع العقوبة على الموظف المخالف، حيث تشكل هذه الرقابة ضمانة مهمة للأفراد في ملاحقة أعمال الإدارة، وكذلك بحث سلطة القضاء الإداري في التأكد من وجود الواقعة المشكلة ذنباً بحق الموظف، والتكييف القانوني السليم لها لاختيار العقوبة المناسبة، والمطابقة مع بيان سلطات القضاء إزاء الفهم الخاطئ، والقرار المعيب الصادر من قبل الإدارة، وما يتخذه القاضي من سلطات في هذه المرحلة التي تمثل الفرصة الأخيرة للموظف في إلغاء القرار المعيب أو تخفيف العقوبة التي تمثل الضمانة المهمة التي يحميها القضاء؛ مع بيان إمكانية القاضي في الحكم للموظف بالتعويض نتيجة خطأ الإدارة في تقدير العقوبة التأديبية وكذلك كيفية تقدير التعويض للموظف مع بيان الحالات التي يكون فيها الخطأ أساسه الموظف أو الإدارة[٤١]

وبالنظر إلى عدم تحديد الجرائم التأديبية على سبيل الحصر، وإيرادها في شكل مقنن من قبل المشرع مقابل العقوبات التأديبية، وعدم وجود ترابط بين هذه الجرائم والعقوبات التأديبية المقابلة لها كمبدأ عام في القانون التأديبي للوظيفة العامة، نتيجة لذلك قام القضاء الإداري بفرض رقابته على عنصري السبب والمحل في القرار التأديبي للتحقق مما إذا كان هناك وصف للجريمة التأديبية من عدمه سواء من الناحية المادية أو القانونية، بالإضافة إلى العقوبة الموقعة تتوافق نوعاً ومقداراً مع جسامة وخطورة الجريمة المرتكبة أم لا

وفي هذا المبدأ يعدُّ القضاء المصري بدأ وبشكل صريح ومباشر بفرض رقابته على مدى تناسب الجريمة مع العقوبة في مجال التأديب اعتباراً من تاريخ ظهور نظرية الغلو، وكذلك مارس القضاء العراقي رقابة التناسب على العقوبة الموقعة من قبل الإدارة وإصدار قرارات عديدة في هذا الشأن. ويعدُّ هذا النوع من الرقابة الذي يمارسها كل من مجلس الدولة المصري والعراقي الذي لم يتم تطبيقه بصورة مباشرة، بل سبق تطبيق هذا النوع من الرقابة صوراً أُخرى تتمثل في رقابة الوجود المادي للوقائع ورقابة التكييف القانوني للوقائع

وفي ذلك تتعدد درجات الرقابة القضائية على القرار الإداري، فتبدأ بالرقابة الدنيا، وهي رقابة الوجود المادي للوقائع ثم الرقابة الوسطى، وهي الرقابة على التكييف القانوني للوقائع حتى تصل إلى الرقابة القصوى، وهي الرقابة على أهمية وخطورة السبب، وللقضاء والقاضي إزاء الرقابة

على الوجود المادي والتكييف تحليل الوصف والواقعة السليمة التي تنطبق مع العقوبة المفروضة، وفي حالة خروج الإدارة عن الوصف والواقعة، تنهض بذلك صلاحيات القاضي الذي له الحق في إلغاء القرار المخالف للمشروعية أو تخفيف العقوبة والتعويض في حالة ما إذا أصاب الموظف بذلك ضرراً من إجراء عدم الارتباط بين السبب والمحل

ولتسليط الضوء على ما سبق من أفكار تستهدفها الرقابة القضائية في عملها للتحقق من عمل السلطة الإدارية في تقدير العقوبة التأديبية من أن عملها جاء مطابقاً للقانون ومستهدفاً مبدأ المشروعية، ومن خلال ما تقوم به من رقابة فاعلة وشاملة تناسب بين خطأ الموظف وسلطة الإدارة تجاه هذا الخطأ وعدم تغليب أحدهما على الآخر مراعية في ذلك تحقيق المصلحة العامة.

ونستنتج مما سبق أن رقابة القضاء على صحة التكييف القانوني للوقائع ورقابته أيضاً على الوجود المادي للوقائع ما هو إلا ضمانة هامة لمبدأ المشروعية وحفاظاً على الحقوق الوظيفية من شطط ومغالاة الإدارة عند تقدير العقوبة للخطأ أو الذنب الإداري، واستقرار المراكز القانونية وأداء العمل بإخلاص داخل المجتمع الوظيفي طالما شعر الموظف بنوع من الأمان والحفاظ على حقوقه ومكتسباته الوظيفية في مواجهة الإدارة إذا ما تعسفت في استعمال ذلك الحق

المطلب الثاني: تطور العقوبات التأديبية وأثر الاجتهادات القضائية عليها

ثالثاً: ضمان الحق في الدفاع وسماع الموظف قبل إصدار القرار التأديبي: قرار رقم ١٤٠١/١٣٢٤ هـ.ش. الوقائع: فرضت عقوبة خصم من الراتب دون إجراء تحقيق داخلي أو استماع للموظف. الحكم: ألغى الديوان القرار لمخالفته حقوق الدفاع ومبادئ العدالة. الأثر: دفع المؤسسات إلى إلزام لجان التحقيق بتوثيق جلسات الاستماع والحرص على تبليغ الموظف رسمياً.[٤٢]

رابعاً: الرقابة على تفسير الإدارة للمخالفات التأديبية: قرار رقم ١٣٩٨/٩٩٨ هـ.ش. الوقائع: فصل موظف بسبب منشور على مواقع التواصل الاجتماعي اعتبرته الإدارة إخلالاً بكرامة الوظيفة. الحكم: رأى الديوان أن التفسير فضفاض ومبني على اعتبارات غير قانونية، وأعاد الموظف إلى عمله. الأثر: وجّه هذا الاجتهاد الإدارات إلى تقنين المفاهيم غير المحددة كالكرامة والانضباط الوظيفي ضمن لوائح واضحة.[٤٣]

خامساً: الاعتراف بسلطة القضاء في توجيه التشريع: في عدة قرارات، دعا الديوان صراحة إلى تعديل القوانين أو اللوائح التي تتعارض مع المبادئ الدستورية أو التي تفتقر للوضوح وللموازنة بين الحقوق من جوانبها المختلفة.

المطلب الثالث: أثر الاجتهادات القضائية على تطوير التشريع التأديبي في إيران

إن أثر الاجتهادات القضائية على تطوير التشريعات التأديبية للموظف العام حيث تكون التشريعات التأديبية الإطار القانوني الذي يُنظم مسؤولية الموظف العام في حال ارتكابه لمخالفة وظيفية، ويهدف إلى تحقيق التوازن بين ضمان سير المرافق العامة بانتظام وبين صون حقوق الموظف. إلا أن هذه النصوص، بطبيعتها، قد تكون عامة أو قاصرة عن الإحاطة بكافة الحالات العملية، مما يستدعي دوراً مكملاً من قبل القضاء. في إيران، يضطلع ديوان العدالة الإدارية بدور محوري في مراقبة المشروعية، وقد أسهمت اجتهاداته في توجيه وتطوير التشريعات التأديبية، عبر تفسير النصوص، وسد النواقص، وتكريس ضمانات الموظف.

الإطار القانوني للتأديب الوظيفي والاجتهاد القضائي في إيران:

مصادر التشريع التأديبي في إيران هي: قانون إدارة الخدمة المدنية المصوب عام ١٣٨٦ هـ.ش (٢٠٠٧م)، وقانون ديوان العدالة الإدارية المصوّب عام ١٣٩٢ هـ.ش (٢٠١٣م)، واللوائح التأديبية الخاصة بكل وزارة أو مؤسسة، والمبادئ العامة المستمدة من الدستور، خاصة المواد المتعلقة بالعدالة الإجرائية. حيث يعد ديوان العدالة الإدارية الجهة القضائية المختصة بالنظر في شكاوى الموظفين ضد القرارات الإدارية، بما فيها العقوبات التأديبية. وتتمثل أهم وظائفه في: إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة، وإلزام الإدارة بالتعويض أو التراجع، وتفسير النصوص القانونية بصورة تضمن العدالة والشرعية

ومن مظاهر تأثير الاجتهادات القضائية على التشريع التأديبي في إيران:

أولاً: تعزيز مبدأ المشروعية وعدم جواز فرض العقوبة بدون نص: قرار الديوان رقم ١٤٠٠/١١٢٣ هـ.ش. الوقائع: قررت جهة حكومية حرمان موظف من العلاوات الشهرية كإجراء تأديبي غير منصوص عليه. الحكم: ألغى الديوان القرار، وأكد على أن العقوبات يجب أن تكون محددة ومبنية على نص قانوني صريح. الأثر: دفع العديد من الإدارات إلى مراجعة لوائحها التأديبية وتحديد العقوبات بوضوح، انسجاماً مع مبدأ لا عقوبة إلا بنص

ثانياً: إرساء مبدأ التناسب بين العقوبة والمخالفة: قرار الديوان رقم ١٣٩٩/٤٥٦ هـ.ش. الوقائع: أُحيل موظف إلى التقاعد القسري بسبب إهمال بسيط في أداء مهامه. الحكم: اعتبر الديوان أن العقوبة غير متناسبة مع الفعل، وأمر بإعادته إلى الخدمة. الأثر: أكّد هذا القرار أن السلطة التأديبية ليست مطلقة بل مقيّدة بمبدأ التناسب وهو ما دفع الإدارات إلى إعادة تقييم درجات العقوبات في لوائحها

ومن تطبيقات القضاء العراقي في فرض رقابته على سلطة الإدارة المقيدة في مجال التحقق من الوجود المادي منها ما جاء بقرار مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين حالياً) رقم ٢٠٠٢/٢٦٣ في ٢٠٠٢/٦/١٣ حيث قضى: تبين من الأمر المذكور أن قوام اللجنة التحقيقية كان مكوناً من رئيس وأربعة أعضاء، وحيث أن الفقرة أولاً من المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ أوجبت بنص أمر الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيق من رئيس وعضوين مما يكون تأليف اللجنة التحقيقية بموجب الأمر المذكور قد حصل خلافاً للنص المشار إليه الذي يعدُّ من النظام العام وبالتالي تكون الإجراءات التحقيقية التي قامت بها اللجنة، التي بنت عليها توصياتها في فرض العقوبة بموجب الأمر الإداري المطعون فيه باطلة، وقرر المجلس وبالاتفاق بإلغاء عقوبة العزل المطعون فيها إلا أن إلغاء العقوبة للسبب المذكور آنفاً لا يحول من دون إجراء التحقيق الإداري في الموضوع ثانية من لجنة تحقيق أصولية مع مراعاة نص الفقرة ثالثاً من المادة (١٠) والمادة (٢٤) من القانون المذكور.

وكذلك قضي في حكم آخر: حيث أن الفصل من العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، وحيث أن البند سابعاً من المادة المذكورة قد حدد الحالات التي يفصل فيها الموظف من وظيفته وبعد إجراء التحقيق من لجنة مختصة، وحيث أن وكيلا المدعي عليهما قد أوضحا بأن المدعية لم ترتكب مخالفة توجب تطبيق أحكام القانون المذكور وإنما غابت عن وظيفتها مدة تزيد عن المدة المقررة مما تعدُّ مستقيلة عن وظيفتها. وتأسيساً على ما تقدم قرر المجلس بالاتفاق الحكم بإلزام المدعي عليه تعديل الأمر الإداري رقم (٢٠١٧) في ٢٠٠٦/١/٤ ويقضي باعتبار المدعية مستقيلة من الوظيفة بدلاً من اعتبارها مفصولة[٤٤]

ويتضح مما سبق عدم تمتع الإدارة بسلطة تقديرية من ناحية تقدير الوقائع من الناحية المادية، حيث أن القضاء يملك سلطة كاملة في ممارسة الرقابة على الوجود المادي للوقائع، ويتمثل دوره في هذه المرحلة بالتحقق من وجود أو عدم وجود الواقعة المبررة لاتخاذ القرار التأديبي من الناحية المادية. وفي مجال السلطة التقديرية للإدارة نجد أن القضاء فرض رقابته على الوجود المادي للوقائع، مهما كانت ما تتمتع به من حرية، فإن عملية التحقق والتثبت من الوجود المادي للوقائع تندرج في إطار الرقابة القضائية، ويؤدي انعدام الوقائع التي بني عليها القرار التأديبي إلى عدم مشروعيته وجعله عرضة للإلغاء القضائي.[٤٥]

ومن خلال مراقبة أحكام القضاء العراقي المتمثلة في قرارات مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين حالياً)، والهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية، نجد أن القضاء العراقي يؤكد من خلال أحكامه بأن السلطة التقديرية للإدارة ليست مطلقة، ويفرض عليها رقابة صارمة وخاصة في مجال تأديب الموظفين. ومنها ما قضت به الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة على مجلس الانضباط أن يتعمق في التحقيق، والاطلاع على الأسباب، والدوافع الحقيقية لنقلها غير المبرر، فإن كان لابد وأن الإدارة ترى نقلها من هذا المصرف لتحقيق المصلحة العامة كما تدعي، فإن المصلحة العامة تقضي أن تنتقل هذه الموظفة التي مارست العمل المصرفي إلى عمل مصرفي آخر وليس إلى دائرة التقاعد، ذلك لأن السلطة التقديرية للإدارة ليست مطلقة وإنما تخضع لرقابة القضاء لتفحص قراراتها والتأكد من خلوها من التعسف من استعمال السلطة.[٤٦]

ويتضح مما تقدم، أن القضاء العراقي بسط رقابته على الوجود المادي للوقائع في الحد الأدنى، والتأكد والبحث من تحقق أو عدم تحقق الحالة المادية، وإذا استند القرار التأديبي أو شكله على حالة مادية غير صحيحة اعتبر القرار باطلاً وقابلاً للإلغاء استناداً إلى الخطأ في فهم القانون يؤدي إلى الخطأ في تطبيق القانون.[٤٧]

ثامناً: رقابة صحة التكييف القانوني للوقائع في العراق

تقوم رقابة التكييف القانوني للوقائع على مراقبة الإدارة، وتكييفها للوقائع في كل حالة، وهل توافرت لها فعلاً صفة الخطأ الوظيفي الذي يبرر توقيع الجزاء التأديبي أم أن الإدارة قد أخطأت في إسباغ الوصف القانوني السليم للواقعة. ويعرف التكييف بأنه إدراج حالة واقعية معينة داخل إطار فكرة قانونية بحيث يتم التطابق من خلاله بين المخالفة والعقوبة، أو بتعريف مبسط بأنه إنزال حكم القانون على الواقعة

ويتمثل التكييف في معناه الفني بأنه إجراء مقابلة بين الحالة المادية ونصوص القانون، ففي مجالي التأديب بعد أن يتبين القاضي الإداري من ارتكاب الواقعة في المسألة التأديبية يتجه بحثه لفحص ما إذا كانت الواقعة تشكل ذنباً إدارياً يستوجب إيقاع العقوبة التأديبية أم إنها على العكس لا تعدُّ أعمالاً صحيحة لا عقاب عليها، ويقوم بإلغاء القرار التأديبي المستند إليها في إصداره.

ويستند القاضي وهو بصدد الفحص القانوني للوقائع إلى أحد الطريقين: الأول: تناول الواقعة بالتكييف لمعرفة مدى تطابقها مع القانون، والثانية: تفسير القانون لمعرفة مدى انطباقه على الواقعة، وإذا تيقن لدى القاضي عدم صحة التكييف في الحالة الأولى أو عدم انطباق القانون في الحالة الثانية على الواقعة يكون القرار معيباً بعيب السبب الذي يؤدي إلى إلغائه.[٤٨]

وعملية التكييف تتطلب من القائم بها أن يسعى أولاً للتوصل إلى تخصيص قاعدة القانون التي تتسم بالعمومية والتجريد؛ وذلك بإعطائها معنى أكثر تحديداً وأقل عمومية، وبعد ذلك يتجه إلى رفع الواقعة الفردية إلى مستوى عمومية النص القانوني، وإخراج صفات الوقائع التي تميزها من الناحية القانونية، وإهمال الجوانب الأخرى عديمة الجدوى حتى يتحقق التطابق بين النص والوقائع. ويمكن توصيف التكييف القانوني للوقائع، بأنها عملية ذهنية تنتقل بقاعدة القانون من حالة السكون (أي العمومية والتجريد) إلى حالة الحركة (أي الخصوصية والتجسيد)؛ وذلك عن طريق تطبيق حكم القانون على الوقائع.[٤٩]

ومن أمثلة ذلك ما نجده في الركن الشرعي للجريمة التأديبية، فهي جاءت بصيغة عامة مفادها أن أي إخلال بواجبات الوظيفة يعدُّ جريمة تأديبية مع وضع القانون تعداد بأهم الواجبات والمحظورات التي يتعين على الموظف الالتزام بها في أداء عمله، إذ تعد هذه الصيغة والتعداد بمثابة توجيه عام لفكرة الجريمة التأديبية في قاعدة القانون. وإذا ما وقع من الموظف فعلاً ما وعدته الجهة المختصة على أنه إخلال بالواجبات الوظيفية أو الخروج على مقتضياتها، فحينئذ يقع على السلطة التأديبية واجب تكييف هذا الفعل من الناحية القانونية للتأكد مما إذا كان يشكل جريمة تأديبية في نظر القانون على وفق التوجيه العام الذي وضعه القانون أم إنه مجرد واقعة عادية تنتفي عنه وصف الجريمة التأديبية، وبعد ذلك يخضع التكييف لرقابة القضاء الإداري على عنصر السبب في القرار الإداري للتحقق من مدى سلامة الوصف القانوني الذي أيدته السلطة التأديبية.[٥٠] ويراقب القضاء الإداري في مجال تأديب الموظف بعد التحقق من الوجود المادي للوقائع بوصفها سبباً لإصدار القرار التأديبي تكييف السلطة التأديبية لهذه الوقائع، والوصف القانوني لها، وإذا اتضح لها أن الجهة التأديبية أخطأت في إسباغ الوصف القانوني للواقعة المنسوبة للموظف المتهم فإنه يحكم بإلغاء القرار التأديبي لوجود عيب في ركن السبب[٥١].

وفي ذلك بسط القضاء العراقي رقابته على التكييف القانوني للوقائع إلى جانب قيامه بالتحقق من الوجود المادي للوقائع لتلك الوقائع المنسوب ارتكابها للموظف المتهم للتأكد من إنها تمثل إخلالاً بواجبات الوظيفة العامة، ومدى توافر صفة الخطأ التأديبي الذي يبرر توقيع الجزاء وما إذا كانت السلطة التأديبية أخطأت في إعطاء الوصف القانوني الصحيح.

ومن تطبيقات مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين حالياً) في هذا المجال ما قضى بقوله: إن واقعة إزاحة الأتربة المختلطة بالبذور من موقع العمل والإتاحة للموظفين الاستفادة منها من التقديرات الإدارية الخاضعة للاجتهاد الشخصي وإن اتساع المجال للعاملين في الشركة

بنقل الأوساخ، والتقاط ما تساقط من بذور فيها للاستفادة منها وهو ما يجري العرف التسامح فيه ولا ينطوي على إخلال وظيفي كبير، لذا قرر المجلس إلغاء عقوبة العزل[٥٢]

واعتبر مجلس الانضباط العام في حكم آخر له بهذا الصدد أن صياح الطبيب في ممر المستشفى لحث الممرضين على الإسراع لا يشكل إخلالاً بواجبات الوظيفة يستوجب معاقبته، لذلك قضى المجلس إلغاء عقوبة التوبيخ المفروضة بحقه.[٥٣]

ونستنتج مما سبق أن رقابة القضاء على صحة التكييف القانوني للوقائع ورقابته أيضاً على الوجود المادي للوقائع ما هو إلا ضمانة هامة لمبدأ المشروعية وحفاظاً على الحقوق الوظيفية من شطط ومغالاة الإدارة عند تقدير العقوبة للخطأ أو الذنب الإداري، واستقرار المراكز القانونية وأداء العمل بإخلاص داخل المجتمع الوظيفي طالما شعر الموظف بنوع من الأمان والحفاظ على حقوقه ومكتسباته الوظيفية في مواجهة الإدارة إذا ما تعسفت في استعمال ذلك الحق

المطلب الرابع: المقارنة بين الأنظمة الثلاثة

بعد دراسة تطبيق المبادئ الجنائية في التأديب الإداري في العراق ومصر وإيران، يمكن استخلاص أوجه التشابه والاختلاف الآتية:

أولاً: أوجه التشابه:

الطبيعة المزدوجة للتأديب: في الأنظمة الثلاثة، يجمع التأديب الإداري بين الطابع الإداري في التنظيم والطابع الجنائي في المضمون.

استعارة المبادئ الجنائية: الأنظمة الثلاثة تستعير المبادئ الجنائية الأساسية (الشرعية، البراءة، حق الدفاع، التناسب، منع المعاقبة المزدوجة) إلى المجال التأديبي.

دور القضاء الإداري: في الأنظمة الثلاثة، يلعب القضاء الإداري دوراً محورياً في تفسير النصوص وسد الفراغ التشريعي وتكريس المبادئ القانونية.

الرقابة على السبب والمحل: القضاء الإداري في الأنظمة الثلاثة يفرض رقابته على عنصري السبب والمحل في القرار التأديبي.

حماية حقوق الموظف: الأنظمة الثلاثة تسعى إلى تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف.

ثانياً: أوجه الاختلاف:

مدى التطور: القضاء المصري هو الأكثر تقدماً في ترسيخ الضمانات التأديبية، بفضل تراكم اجتهادات مجلس الدولة والمحكمة الإدارية العليا. بينما لا يزال القضاء العراقي يواجه تحديات

تتعلق بضعف البنية المؤسسية وتردد المشرع. أما القضاء الإيراني فيتميز بخصوصية دينية–قانونية.

الطبيعة القانونية: النظام المصري يعتمد على القانون المدني (الروماني–الجرماني)، والنظام العراقي يعتمد على القانون المدني مع تأثيرات القانون العام، والنظام الإيراني يعتمد على القانون الإسلامي (الفقه الشيعي).

الجهات القضائية: في مصر: مجلس الدولة والمحكمة الإدارية العليا. في العراق: محكمة قضاء الموظفين ومجلس شورى الدولة. في إيران: ديوان العدالة الإدارية.

القوانين المنظمة: في مصر: قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦. في العراق: قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١. في إيران: قانون إدارة الخدمة المدنية ١٣٨٦ هـ.ش وقانون ديوان العدالة الإدارية ١٣٩٢ هـ.ش.

مدى تقنين المبادئ القضائية: في مصر، هناك تقنين جزئي لبعض المبادئ القضائية. في العراق، لا يزال هناك نقص في تقنين هذه المبادئ. في إيران، هناك توجه نحو تقنين المبادئ القضائية في اللوائح التأديبية.

ومن خلال هذه المقارنة، يتبين أن العلاقة بين النظامين الجنائي والإداري ليست فقط علاقة تأثر بل علاقة تداخل حتمي تحتم على المشرع مراعاة المبادئ الجنائية الأساسية ولا سيما مبدأ الشرعية وضمانات الدفاع وافتراض البراءة حتى في سياق المعالجات الإدارية التأديبية التي تتسم بخصوصيتها. حيث أن الدول الثلاث تشترك في محاولات توسيع نطاق الحماية القانونية للموظف العام، لكنها تختلف في مدى الالتزام الفعلي بتطبيق المبادئ الجنائية، تبعاً لطبيعة النظام القانوني والقضائي في كل دولة. ففي حين تسعى مصر إلى ترسيخ الضمانات الجنائية داخل الإجراءات التأديبية من خلال اجتهادات قضائية متقدمة، لا تزال التجربة العراقية تعاني من التردد التشريعي وضعف في البنية المؤسساتية، أما النظام الإيراني فيتميّز بنموذج ذي صبغة دينية–قانونية خاصة، تؤثر على طبيعة العقوبات التأديبية وحدودها. كما أظهرت الدراسة أن غياب النصوص الصريحة أحياناً، أو تفسيرها بشكل ضيق من قبل الهيئات التأديبية، أدى إلى انتهاك حقوق الموظفين، ما يستدعي إعادة النظر في التشريعات التأديبية، واستقلالية الجهات المحققة والبت في النزاع.[٥٤]

الخاتمة

أولاً: النتائج

١.إن الاجتهاد القضائي، رغم أنه ليس مصدراً رسمياً للتشريع في الأنظمة الثلاثة، يلعب دوراً محورياً في تطوير التشريعات التأديبية من خلال تفسير النصوص وسد الفراغ التشريعي

٢.المبادئ الجنائية (الشرعية، قرينة البراءة، حق الدفاع، التناسب، عدم المعاقبة المزدوجة) يتم تطبيقها في المجال التأديبي بدرجات متفاوتة في الأنظمة الثلاثة.

٣.القضاء المصري هو الأكثر تقدماً في ترسيخ الضمانات التأديبية، بفضل تراكم اجتهادات مجلس الدولة والمحكمة الإدارية العليا

٤.القضاء العراقي يعاني من ضعف البنية المؤسسية وتردد المشرع، رغم وجود محكمة قضاء الموظفين التي تبذل جهداً في هذا المجال

٥.القضاء الإيراني (ديوان العدالة الإدارية) يمارس رقابة فعالة على القرارات التأديبية، لكن في إطار ديني–قانوني خاص.

٦.هناك حاجة ماسة لتقنين المبادئ القضائية المستقر عليها في نصوص تشريعية واضحة في الأنظمة الثلاثة[القضائية لم تقتصر على التفسير، بل امتدت إلى فرض رقابة على السبب والمحل، وتقييد السلطة التقديرية للإدارة، وحماية المراكز القانونية للموظف.

٧.إن نجاح النموذج التأديبي رهين بتكامل النص التشريعي مع الاجتهاد القضائي، لأن النص وحده لا يمكنه استيعاب جميع الحالات العملية

ثانياً: التوصيات

١.تعديل التشريع العراقي: إضافة نصوص صريحة إلى قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ تضمن حق الدفاع، ومبدأ التناسب، ومنع المعاقبة المزدوجة

٢.إنشاء محكمة تأديبية متخصصة في العراق: على غرار مجلس الدولة المصري، تكون لها سلطة إلغاء القرارات التأديبية المخالفة للقانون

٣.تعزيز استقلالية ديوان العدالة الإدارية في إيران: وتوسيع صلاحياته في الرقابة على القرارات التأديبية

٤.تقنين المبادئ القضائية المستقر عليها: في التشريعات التأديبية للدول الثلاث، لضمان تطبيقها الموحد

٥.إجراء دورات توعوية: للقضاة والموظفين حول الضمانات التأديبية والمبادئ الجنائية المطبقة في التأديب

٦.تعزيز التعاون القضائي بين الدول الثلاث: لتبادل الخبرات في مجال الاجتهادات التأديبية

٧.دعم البحث التشريعي والمؤسسي: الذي يعزز استقرار الضمانات التأديبية ويضمن تطبيقها الموحد.

٨.إعادة النظر في التشريعات التأديبية: لضمان استقلالية الجهات المحققة والبت في النزاع، وتقنين المفاهيم غير المحددة كالكرامة والانضباط الوظيفي

الهوامش

[١]– حسين الزبيدي، الاجتهاد القضائي ودوره في تطوير القانون الإداري، مجلة القانون العام، ٢٠٢١، ص١٢٢

[٢]– عادل الطائي، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، بغداد، ٢٠٢٠، ص٣٦

[٣]– فؤاد عبد المنعم، الضمانات التأديبية في القانون المصري، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٢٠، ص١٣٤.

[٤]– فاطمة عباسی، نقش رویه قضایی در توسعه حقوق اداری ایران، أطروحة دكتوراه، جامعة طهران، ٢٠١٩، ص١٤

[٥]– محمد ماهر أبو العينين، الانحراف التشريعي والرقابة على دستوريته، دار النهضة، القاهرة، ١٩٨٧، ص٥٦.

[٦]– محمد حسنين عبد العال، فكرة السبب في القرار الإداري، دون دار نشر، ص٥٤

[٧]– أحمد ماهر صالح علاوي، الرقابة القضائية على إجراءات فرض العقوبة الانضباطية في القانون العراقي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٦، ص٧٤.

[٨]– علي حسن أحمد الفهداوي، الاتجاهات الحديثة في الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٠، ص٢٣.

[٩]– قرار لمحكمة قضاء الموظفين رقم ٦٤/تمييز/٢٠١٨.

[١٠]– قرار مجلس الانضباط العام (الملغى)، مشار إليه في: علي حسن أحمد الفهداوي، مصدر سابق، ص٢٣.

[١١]– قرار محكمة قضاء الموظفين ٢٠٢٠

[١٢]– قرار تمييزي لمحكمة قضاء الموظفين ٢٠١٩

[١٣]– أحكام وقرارات مجلس الانضباط العام العراقي.

[١٤]– محمد ماهر أبو العينين، مصدر سابق، ص٥٦

[١٥]– ماهر عبد الهادي، الشرعية الإجرائية في التأديب، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٦، ص٧٣.

[١٦]– ستاسينو بولوسيترايت دي، الأفعال الإدارية، ١٩٤٥، ص١٧٥.

[١٧]– عبد الوهاب البدراوي، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إدارياً وقضائياً، دار الفكر، بيروت، ص٥٤.

[١٨]– قرار مجلس الانضباط العام رقم ٢٠٠٢/٢٦٣.

[١٩]– مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا، دار النهضة العربية.

[٢٠]– الطعن رقم ٢٣٥١ لسنة ٤٣ جلسة ٢٠٠٣/٢/٢٥.

[٢١]– الطعن رقم ٣٦٣٣ لسنة ٤٤ جلسة ٢٠٠٣/١/٤.

[٢٢]– الطعن رقم ١٠٨٧ لسنة ٤٦ جلسة ٢٠٠٤/٥/٢٢.

[٢٣]– الطعن رقم ٣٢٩٩ لسنة ٤٤ جلسة ٢٠٠٢/١٢/٢٨.

[٢٤]– فؤاد عبد المنعم، مصدر سابق، ص١٣٤

[٢٥]– طعن إداري رقم ١٣٣٥ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٥/١/٣٢؛ عبد الله محمد عبد الرحيم سعد، المصدر السابق، ص٩٨.

[٢٦]– طعن إداري رقم ١٣٣٥ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٥/١/٣٢، مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة العاشرة، ص٣٤٩.

[٢٧]– طعن إداري رقم ٥٣٢٨ لسنة ٤٥ ق، جلسة ٢٠٠٢/٢/١٤ الدائرة الخامسة، مجموعة القوانين والمبادئ القانونية، مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا، ٢٠٠٢، ٢٠٠٤، الجزء الأول، سنة، ٢٠٠٥؛ عبد الله محمد عبد الرحيم، المصدر السابق، ص١٠٥.

[٢٨]– القضية رقم ٦٦٤ لسنة ٦ ق جلسة ١٩٥٤/٣/١٨، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة القضاء الإداري، السنة السابعة؛ عبد الله محمد عبد الرحيم سعد، المصدر السابق، ص٩٩

[٢٩]– طعن إداري رقم ٢٣ لسنة ١٣ ق جلسة ١٩٥٨/١٢/٢٨؛ عبد الله محمد عبد الرحيم، المصدر السابق، ص١٠٠.

[٣٠]– محمود عاطف البنا، القضاء الإداري دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص٢٥.

[٣١]– طعيمة الجرف، القضاء الإداري مصدر إنشائي للقانون الإداري، مجلة إدارة قضايا الحكومة، أكتوبر، السنة السادسة، العدد الرابع، ١٩٦٢، ص٢٣؛ محمد سعيد حسين أمين، القانون الإداري، مطبعة جامعة عين شمس، ص٢٧٠.

[٣٢]– وهب عبد سلامة، مبادئ القضاء الإداري ودعوى الإلغاء ودعوى التعويض، من دون دار نشر، ١٩٩٧، ص١٤٣.

[٣٣]– رضا حسینی، تأثیر آرای وحدت رویه دیوان عدالت اداری در نظام حقوقی ایران، مجلة تحقیقات حقوقی، ٢٠٢٠، صص٧٥–٧٧.

[٣٤]– رضا حسینی، مصدر سابق، صص٧٥–٧٧.

[٣٥]– ناصر کاتوزیان، حقوق جزای عمومی، طهران، ٢٠١٧، ص٩٨.

[٣٦]– قرار ديوان العدالة الإدارية الإيراني رقم ١٤٠٠/١١٢٣

[٣٧]– قرار ديوان العدالة الإدارية الإيراني رقم ١٣٩٩/٤٥٦.

[٣٨–]: قرار ديوان العدالة الإدارية الإيراني رقم ١٤٠١/١٣٢٤.

[٣٩]– قرار ديوان العدالة الإدارية الإيراني رقم ١٣٩٨/٩٩٨

[٤٠]– فاطمة عباسی، مصدر سابق، ص١٤٣.

[٤١]– عبد الله محمد عبد الرحيم سعد، مصدر سابق، ص٩٦

[٤٢]– قرار ديوان العدالة الإدارية الإيراني رقم ١٤٠١/١٣٢٤.

[٤٣]– قرار ديوان العدالة الإدارية الإيراني رقم ١٣٩٨/٩٩٨.

[٤٤]– قرار مجلس الانضباط العام رقم ٢٠٠٦/٢٣٨، بتاريخ ٢٠٠٦/١١/٩؛ علي حسن أحمد الفهداوي، المصدر السابق، ص٣٦

[٤٥]– أحمد ماهر صالح علاوي، مصدر سابق، ص٧٤

[٤٦]– قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية رقم ٢٠٠٦/٦/٢٤ بتاريخ ٢٠٠٦/٢/٦؛ علي حسن أحمد الفهداوي، المصدر السابق، ص٣٨.

[٤٧]– علي حسن أحمد الفهداوي، مصدر سابق، ص٢٣

[٤٨]– محمود سلامة بدر، الرقابة على تكييف الوقائع في قضاء الإلغاء، مجلة إدارة قضايا الحكومة، السنة الثامنة والعشرون، العدد الرابع، ١٩٨٤، ص١٦٣.

[٤٩]– سعديه عزيز دفار الزيدي، الرقابة القضائية على تكييف الوقائع في مجال تأديب الموظفين، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، الجامعة المستنصرية، ٢٠١٠، ص١٠٨

[٥٠]– عصام عبد الوهاب البرزنجي، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية عليها، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧١

[٥١]– سعديه عزيز دفار الزيدي، مصدر سابق، ص١٠٨

[٥٢]– قرار مجلس الانضباط العام، رقم القرار ١٩٩٦/١٦٠، تاريخ القرار ١٩٩٦/٢/٢٤؛ سعديه عزيز دفار، المصدر السابق، ص١٠٨.

[٥٣]– قرار مجلس الانضباط العام، رقم القرار ١٩٩٦/١٦٠.

[٥٤]– فاطمة عباسي، مصدر سابق، ص١٤٣

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

١.عادل الطائي، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، بغداد، ٢٠٢٠.

٢.حسين الزبيدي، الاجتهاد القضائي ودوره في تطوير القانون الإداري، مجلة القانون العام، ٢٠٢١.

٣.محمد ماهر أبو العينين، الانحراف التشريعي والرقابة على دستوريته، دار النهضة، القاهرة، ١٩٨٧.

٤.عبد الوهاب البدراوي، طرق الطعن في العقوبات التأديبية إدارياً وقضائياً، دار الفكر، بيروت.

٥.فؤاد عبد المنعم، الضمانات التأديبية في القانون المصري، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٢٠.

٦.محمد حسنين عبد العال، فكرة السبب في القرار الإداري، دون دار نشر.

٧.ماهر عبد الهادي، الشرعية الإجرائية في التأديب، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٦.

٨.محمود عاطف البنا، القضاء الإداري دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة.

٩.عصام عبد الوهاب البرزنجي، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية عليها، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧١.

١٠.طعيمة الجرف، القضاء الإداري مصدر إنشائي للقانون الإداري، مجلة إدارة قضايا الحكومة، أكتوبر، السنة السادسة، العدد الرابع، ١٩٦٢.

١١.محمد سعيد حسين أمين، القانون الإداري، مطبعة جامعة عين شمس.
١٢.رضا حسيني، تأثير آراى وحدت رويه ديوان عدالت ادارى در نظام حقوقى ايران، مجلة تحقيقات حقوقى، ٢٠٢٠.
١٣.ناصر كاتوزيان، حقوق جزاى عمومى، طهران، ٢٠١٧.
١٤.فاطمة عباسى، نقش رويه قضايى در توسعه حقوق ادارى ايران، أطروحة دكتوراه، جامعة طهران، ٢٠١٩.
١٥.علي حسن أحمد الفهداوي، الاتجاهات الحديثة في الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٠.
١٦.محمود سلامة بدر، الرقابة على تكييف الوقائع في قضاء الإلغاء، مجلة إدارة قضايا الحكومة، السنة الثامنة والعشرون، العدد الرابع، ١٩٨٤.
١٧.وهب عبد سلامة، مبادئ القضاء الإداري ودعوى الإلغاء ودعوى التعويض، من دون دار نشر، ١٩٩٧.
١٨.ستاسينو بولوسيترايت دي، الأفعال الإدارية، ١٩٤٥.

ثانياً: الرسائل الجامعية

١.عبد الله محمد عبد الرحيم سعد، الرقابة القضائية على السلطة التقديرية في مجال التأديب دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ٢٠١٢.
٢.محمد إبراهيم، الرقابة على الوقائع وقضاء الإلغاء، أطروحة دكتوراه، جامعة الإسكندرية، ١٩٦٢.
٣.أحمد ماهر صالح علاوي، الرقابة القضائية على إجراءات فرض العقوبة الانضباطية في القانون العراقي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٦.
٤.سعديه عزيز دفار الزيدي، الرقابة القضائية على تكييف الوقائع في مجال تأديب الموظفين، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، الجامعة المستنصرية، ٢٠١٠.

ثالثاً: الأحكام القضائية

١.أحكام المحكمة الإدارية العليا، مجلس الدولة المصري، مجموعة المبادئ القانونية.
٢.أحكام وقرارات مجلس الانضباط العام العراقي (محكمة قضاء الموظفين حالياً).
٣.قرارات ديوان العدالة الإدارية الإيراني.
٤.قرار مجلس الانضباط العام رقم ٢٠٠٢/٢٦٣.
٥.قرار مجلس الانضباط العام رقم ٢٠٠٦/٢٣٨، بتاريخ ٢٠٠٦/١١/٩.
٦.قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية رقم ٢٠٠٦/٦/٢٤ بتاريخ ٢٠٠٦/٢/٦.
٧.قرار مجلس الانضباط العام رقم ١٩٩٦/١٦٠، تاريخ القرار ١٩٩٦/٢/٢٤.
٨.قرار ديوان العدالة الإدارية الإيراني رقم ١٤٠٠/١١٢٣.
٩.قرار ديوان العدالة الإدارية الإيراني رقم ١٣٩٩/٤٥٦.
١٠.قرار ديوان العدالة الإدارية الإيراني رقم ١٤٠١/١٣٢٤.
١١.قرار ديوان العدالة الإدارية الإيراني رقم ١٣٩٨/٩٩٨.
١٢.الطعن رقم ١٦٠٣ لسنة ٤٤ جلسة ٢٠٠٠/٤/٩.

١٣.الطعن رقم ٢٣٥١ لسنة ٤٣ جلسة ٢٠٠٣/٢/٢٥.
١٤.الطعن رقم ٣٦٣٣ لسنة ٤٤ جلسة ٢٠٠٣/١/٤.
١٥.الطعن رقم ١٠٨٧ لسنة ٤٦ جلسة ٢٠٠٤/٥/٢٢.
١٦.الطعن رقم ٣٢٩٩ لسنة ٤٤ جلسة ٢٠٠٢/١٢/٢٨.
١٧.طعن إداري رقم ١٣٣٥ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٥/١/٣٢.
١٨.طعن إداري رقم ٥٣٢٨ لسنة ٤٥ ق، جلسة ٢٠٠٢/٢/١٤.
١٩.القضية رقم ٦٦٤ لسنة ٦ ق جلسة ١٩٥٤/٣/١٨.
٢٠.طعن إداري رقم ٢٣ لسنة ١٣ ق جلسة ١٩٥٨/١٢/٢٨.

رابعاً: القوانين

١.قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.
٢.قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.
٣.قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (الملغى).
٤.قانون إدارة الخدمة المدنية الإيراني المصوب عام ١٣٨٦ هـ.ش (٢٠٠٧م).
٥.قانون ديوان العدالة الإدارية الإيراني المصوّب عام ١٣٩٢ هـ.ش (٢٠١٣م).

List of Sources and References

First: Books

1.Adel Al-Ta'i, The Disciplinary System in the Public Service, Baghdad, 2020.
2.Hussein Al-Zubaidi, Judicial Reasoning and its Role in Developing Administrative Law, Public Law Journal, 2021.
3.Muhammad Maher Abu Al-Ainin, Legislative Deviation and Oversight of its Constitutionality, Dar Al-Nahda, Cairo, 1987.
4.Abdul Wahab Al-Badrawi, Methods of Appealing Disciplinary Penalties Administratively and Judicially, Dar Al-Fikr, Beirut.
5.Fouad Abdul Moneim, Disciplinary Guarantees in Egyptian Law, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, 2020.
6.Muhammad Hassanein Abdul Aal, The Concept of Reason in Administrative Decisions, Publisher not specified.
7.Maher Abdul Hadi, Procedural Legality in Discipline, Second Edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, 1986.
8.Mahmoud Atef Al-Banna, Administrative Judiciary: A Comparative Study, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo.
9.Essam Abdel Wahab Al-Barzanji, Administrative Discretion and Judicial Oversight, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 1971.
10.Ta'ima Al-Jarif, Administrative Judiciary: A Constructive Source of Administrative Law, Journal of Government Cases Administration, October, Year 6, Issue 4, 1962.
11.Muhammad Saeed Hussein Amin, Administrative Law, Ain Shams University Press.

12.Reza Hosseini, The Impact of the Unity Vision of the Administrative Court on the Iranian Legal System, Journal of Legal Investigations, 2020.
13.Nasser Katouzian, Public Criminal Law, Tehran, 2017.
14.Fatemeh Abbasi, The Role of the Judicial Vision in the Development of Administrative Law in Iran, PhD Dissertation, University of Tehran, 2019.
15.Ali Hassan Ahmed Al-Fahdawi, Modern Trends in Judicial Oversight of Administrative Discretion, College of Law, University of Baghdad, 2000.
16.Mahmoud Salama Badr, Oversight of the Classification of Facts in Annulment Proceedings, Journal of Government Cases Management, 28th Year, Issue 4, 1984.
17.Wahab Abdel Salama, Principles of Administrative Judiciary, Annulment Lawsuits, and Compensation Lawsuits, Publisher not specified, 1997.
18.Stasino Polussetrite D. Administrative Acts, 1945.

Second: University Theses

1.Abdullah Muhammad Abdul Rahim Saad, Judicial Oversight of Discretionary Power in Discipline: A Comparative Study, PhD Dissertation, Faculty of Law, Alexandria University, 2012.
2.Muhammad Ibrahim, Oversight of Facts and Annulment Jurisdiction, PhD Dissertation, Alexandria University, 1962.
3.Ahmed Maher Saleh Alawi, Judicial Oversight of Procedures for Imposing Disciplinary Penalties in Iraqi Law: A Comparative Study, Master's Thesis, College of Law, University of Baghdad, 2006.
4.Saadia Aziz Dafaar Al-Zidi, Judicial Oversight of the Characterization of Facts in Employee Discipline: A Comparative Study, Master's Thesis, College of Law, Al-Mustansiriya University, 2010.

Third: Judicial Rulings

1.Rulings of the Supreme Administrative Court, Egyptian State Council, Collection of Legal Principles.
2.Rulings and Decisions of the Iraqi General Disciplinary Board (currently the Civil Service Court.(
3.Decisions of the Iranian Administrative Justice Court. 4. General Disciplinary Board Decision No. 263/2002.
4.General Disciplinary Board Decision No. 238/2006, dated November 9, 2006.
5.Decision of the General Assembly of the State Council in its capacity as a Court of Cassation No. 24/6/2006, dated February 6, 2006.
6.General Disciplinary Board Decision No. 160/1996, dated February 24, 1996.
7.Iranian Administrative Court of Justice Decision No. 1123/1400.
8.Iranian Administrative Court of Justice Decision No. 456/1399.
9.Iranian Administrative Court of Justice Decision No. 1324/1401.
10.Iranian Administrative Court of Justice Decision No. 998/1398.
11.Appeal No. 1603 of 1944, Session of April 9, 2000. 13. Appeal No. 2351 of 1943, Session of February 25, 2003.
1. .Appeal No. 3633 of 1944, Session of January 4, 2003.
2. .Appeal No. 1087 of 1946, Session of May 22, 2004.
3. .Appeal No. 3299 of 1944, Session of December 28, 2002.
4. .Administrative Appeal No. 1335 of 1965, Session of January 32, 1965.
19.Administrative Appeal No. 5328 of 1902, Session of February 14, 2002.

20.Case No. 664 of 1954, Session of March 18, 1954.
21.Administrative Appeal No. 23 of 1958, Session of December 28, 1958.
Fourth: **Laws**
1.Iraqi State and Public Sector Employees Discipline Law No. 14 of 1991.
2.Egyptian Civil Service Law No. 81 of 2016.
3.Egyptian Civil Servants Law No. 47 of 1978 (repealed.(
4.Iranian Civil Service Administration Law amended in 1386 AH (2007 CE.(
5.Iranian Administrative Justice Court Law amended in 1392 AH (2013 CE.(