

موانع المسؤولية والظروف المخففة للعقوبة التأديبية

علي مخلف حماد الدليمي

احمد سرحان سعود الحمداني

جامعة الانبار/ كلية القانون

alialasafi@Gmail.com ahmed.s1958s@Gmail.com

المخلص

المسؤولية بصفة عامة، يقصد بها تحمل الشخص عواقب فعله وما يترتب عليه من مخالفة للقواعد القانونية، وتكون هذه المسؤولية على نوعين: مسؤولية أدبية، يترتب على فاعلها جزاء قانونياً، ومسؤولية قانونية، وهي تعنى بمخالفة واجب قانوني معين، كالمسؤولية المدنية والجنائية والتأديبية .

وخلاصة القول: إن الجريمة أو المخالفة التأديبية، لا بد لها من توافر أركانها، وهذا هو الأصل، إلا أن هناك أسباباً مادية ترفع المسؤولية فتجعل الفعل مباحاً، وأسباباً شخصية تتعلق بشخص الفاعل تمنع المسؤولية وتسمى موانع المسؤولية، فضلاً عن أسباب أخرى تمنع إنزال العقاب وتسمى (موانع العقاب) وسيتم بيان ذلك من خلال مجريات بحثنا .

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العامة - موانع المسؤولية - الظروف المخففة - العقوبة التأديبية

Abstract

The Responsibility in general means that the person undertakes the outcomes of his act and he takes into account the punishments that may be imposed on him as a result of violation of the legal rules. The Responsibility is of two types: an ethical Responsibility in which the person who committed it should receive ethical penalty. This responsibility is not related to the law. Also no legal penalty has to be imposed on him. The second type of responsibility is the lawful one. It is concerned with the contravention of any legal duty like the civil, criminal and punitive responsibility.

The crime or punitive contravention has pillars that should be available and this is the base or principle. However, there are concrete reasons for being free of responsibility. This means that the action is permitted. Also there are personal causes that are related to the doer which prevent the responsibility and they are called (prevention of responsibility). There are the other causes which prevent imposing the punishment and they are called (prevention of responsibility) which will be clarified in details later in this research.

Key words: Public function - Positions of the Responsibility - the Lightning Circumstances - Punitive Punishment.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد: فالمسؤولية بشكل عام، يراد بها تحمل الشخص عواقب ما يترتب على فعله المخالف لأصول وقواعد القانون، وتختلف صور المسؤولية الملقاة على عاتق الشخص المسؤول باختلاف أنواعها، فقد تكون مسؤولية أدبية تتمثل في الإخلال بواجب أدبي، سواء أكان سبب ذلك الإخلال القيام بعمل أم الامتناع عنه، كما لو خالف الموظف واجبا أدبيا أو أخلاقيا، كواجب عدم النفاق أو الكذب مثلا، والجزاء الذي يترتب على هذا الخطأ هو جزاء أدبي، وذلك بتأنيب الضمير أو استهجان المجتمع وازدراؤه وتشنيع الفعل غير الحميد أو جزاء ديني كالعقاب الإلهي في الآخرة^(١)، وعلى أية حال فإن المسؤولية الأدبية لا تدخل في دائرة القانون ولا يترتب عليها

جزاءً قانونياً ، وكل ما في الأمر أنها توكل إلى الضمير وخلجات النفس^(٢) ، أما المسؤولية القانونية فيراد بها ما يترتب على مخالفة قانون معين ، كالمسؤولية المدنية أو الجنائية أو التأديبية^(٣) ، لذا فإن المسؤولية التأديبية: هي التي يراد بها مخالفة القواعد القانونية ذات الصلة بتنظيم المرفق العام وتحديد واجبات الموظفين الذين يتولون إدارته ، ومع ذلك فليس كل موظف يخالف قواعد القانون الوظيفي يتعرض للمسؤولية التأديبية ، ومن هنا يأتي المعنى الثاني للمسؤولية ألا وهو صلاحية مرتكب المخالفة بأن يتحمل تبعات السلوك الصادر منه حقيقة ، وهي بهذا المعنى ليست مجرد صفة أو حالة قائمة بالشخص ذاته ، وكذلك لا يمكن تصور تحمل شخص تبعة سلوك وقع منه إلا إذا كان أهلاً لتحمل هذه التبعات^(٤) ، وذلك بأن يكون مكلفاً والعقل هو مناط التكليف للإنسان وهو مناط الاختيار بين البدائل^(٥) .

ومن المعلوم أن المخالفة التأديبية^(٦) أو الجريمة التأديبية ، كالجريمة الجنائية لا تقوم إلا إذا توافرت أركانها الثلاثة وهي: (الركن الشرعي ، والركن المادي ، والركن المعنوي) ، فإذا انعدم أي ركن منها انعدمت الجريمة ، فلا مسؤولية ولا عقوبة^(٧) ، أما إذا تكاملت الأركان فتقوم المخالفة وتتحقق المسؤولية عنها ، وهذا هو الأصل، لكن على الرغم مما تقدم فقد توجد أسباب ترفع عن الفعل صفة المخالفة بحسب الظروف التي وقع الذنب فيها ، فتجعله فعلاً مباحاً ، وتسمى (الأسباب المادية لعدم المسؤولية) لتعلق حالة عدم بصفة الفعل ذاته ومادياته ، وليس على مجرد صفة أو حالة شخصية تتعلق بالفاعل ، من جهة أخرى قد تقع المخالفة ولا يوجد سبب من أسباب الإباحة وعلى الرغم من ذلك تحجب المسؤولية عن الفاعل لوجود أسباب شخصية تتعلق بالفاعل تمنع عنه المسؤولية ، وهذا ما يسمى (بموانع المسؤولية) أو الأسباب الشخصية لعدم المسؤولية، ومن جهة ثالثة ، قد تقع المخالفة ولا يوجد سبب من أسباب إباحة الفعل أو مانع من موانع المسؤولية ، ولكن ينهض سبب يمنع إنزال العقاب ، إذ يرى المشروع أن دواعي المصلحة العامة تقضي بعدم فرض العقاب ، وهذه الحالة تسمى (موانع العقاب)^(٨) .

وهنا يتوجب علينا الإشارة إلى الفوارق بين أسباب الإباحة وموانع المسؤولية وموانع العقاب^(٩) ، فإن أسباب الإباحة عينية أي تتعلق بالفعل عينه، فترفع عنه وصف الإثم أو الذنب من أي نوع كان، وتجعله أمراً مباحاً ومشروعاً، كما في حالة استعمال حق مقرر قانوناً وحالة الدفاع الشرعي، أما موانع المسؤولية فإنها تنصب على شخص الفاعل أي إنها ذات طبيعة شخصية ، فتجعل إرادته غير معتبرة قانوناً؛ لأنها مجردة من الإدراك أو حرية الاختيار، لذلك يبقى الفعل غير مشروع ، ولكن لا تقوم المسؤولية على مرتكب الفعل، أما موانع العقاب فهي حالة عدم وجود سبب من أسباب الإباحة أو مانع من المسؤولية، وعلى الرغم من ذلك يرى المشرع أن دواعي المصلحة العامة تقتضي عدم العقاب^(١٠) .

وتأسيساً على ما تقدم فإننا قسمنا الموضوع على ثلاثة مباحث تناولنا في الأول أسباب إباحة فعل الموظف ، أما الثاني فتناولنا فيه موانع العقوبة، ودرسنا في الثالث الظروف المخففة للمسؤولية التأديبية .

المبحث الأول/أسباب إباحة فعل الموظف

تقوم المخالفة التأديبية عند إخلال الموظف بواجبات وظيفته الإيجابية أو السلبية ، ومن ثم فلا بد من أن يكون الإخلال أو الخطأ صادراً عن موظف ؛ لأن الأصل في التأديب أن يكون مرتبطاً بالوظيفة فإذا انفضت عرى الرابطة الوظيفية لم يعد للتأديب مكان^(١١) ، ولكي يسأل الموظف عن مخالفة أو جريمة تأديبية تستوجب العقوبة يجب أن يكون الفعل المرتكب من الأفعال التي تعد إخلالاً بواجبات الوظيفة أو من مقتضياتها^(١٢) ، ولا يشترط أن يترتب على ذلك الإخلال قيام المسؤولية الجنائية ، فالنظام التأديبي له استقلالية عن النظام الجنائي .

وأَسباب الإباحة هي أسباب موضوعية ترجع إلى ظروف خارجة عن شخص الفاعل تمنع توافر علة التجريم، وتؤدي إلى عدم تطبيق العقوبة على من يرتكب فعلاً يعد في الأصل جريمة، مثل ممارسة حق الدفاع الشرعي واستعمال الحق، فتعدّ أفعال الدفاع مباحة، فلا مسؤولية على المدافع من الناحيتين المدنية والجنائية، إلا إذا تجاوز حدود الدفاع المشروع، فيصبح عمله جريمة يسأل عنها مدنياً وجزائياً^(١٣).

وهناك أسباب تؤدي إلى إباحة فعل الموظف، فنجد أن القضاء العراقي والمقارن قد استقر على أنّ ثبوت خطأ الموظف لا يعني إمكانية مساءلته تأديبياً في كل الأحوال، إذ توجد بعض الحالات لا يمكن معها مساءلة الموظف عن المخالفة التي ارتكبها، فهي ترفع المسؤولية عنه وتبيح الفعل، كحالة تنفيذ أمر صادر إليه من رئيس تجب طاعته أو تنفيذاً لواجب أو استعمالاً لحق أو حالة الدفاع الشرعي، وسنبين تلك الحالات في المطلبين الآتيين.

المطلب الأول/إطاعة الرؤساء وأداء الواجب

من المسلّم به أن الموظف ومن لحظة ولوجه الوظيفة يخضع لواجبات عديدة مقابل تمتعه بالحقوق المقررة قانوناً، ولعلّ من أهم تلك الواجبات طاعة أوامر الرؤساء وتنفيذ الواجب الذي يكلف به الموظف، وبيان ذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول/طاعة الرؤساء

إنّ طبيعة العمل في المرفق العام تقتضي تقسيم الوظائف وتوزيع المهام والمسؤوليات وتحديد الواجبات على أساس التدرج الهرمي وفق ما يسمى بالسلم الإداري، فكل موظف رئيس أداري أعلى منه في درجات هذا السلم، وعليه واجب إطاعة أوامر رئيسه والامتثال لها^(١٤)، لأن سلطة الرئيس واسعة تشمل كافة أعمال المرؤوس الوظيفية وهي لا تتوقف عند حد إصدار الأوامر والتعليمات إلى المرؤوس وإنما تصل إلى إلغاء أعماله أو تعديلها أو الحل محلّه في القيام بها، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك^(١٥)، ذلك أن السلطة الرئاسية في الوظيفة العامة ماهي إلا سلطة طبيعية ناتجة عن النظام الإداري، الذي يشغل فيه الموظفون وظائف بعضها فوق بعض في سلم وظيفي متدرج يخضع كل موظف لسلطة من هو أعلى منه درجة، وبناءً على ذلك يملك الرئيس الإداري الحق في إصدار أوامر أو تعليمات أو منشورات لتوجيه المرؤوسين في أعمالهم^(١٦).

إنّ مبدأ طاعة الرؤساء أقرته أغلب التشريعات العراقية والمقارنة^(١٧)، فقد نص على ذلك المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام حينما عدّه من الواجبات التي يلتزم بها الموظف بقوله: (احترام رؤسائه والتزام الأدب واللياقة في مخاطبتهم وإطاعة أوامره المتعلقة بأداء واجباته في حدود ما تقتضي به القوانين والانظمة والتعليمات...) ^(١٨)، إلا أن واجب طاعة الرئيس ليس مطلقاً، وليس القصد منه إذابة شخصية المرؤوس لدرجة أن يقوم بتنفيذ جميع الأوامر الصادرة إليه في كل الاحوال وبدون مناقشة، بل المصلحة العامة تقتضي من المرؤوس أن يبدي رأيه بكل شجاعة وأن يحاول إقناع رئيسه بالعدول عن رأيه إذا كان يعتقد بأن المصلحة العامة تتطلب ذلك، مع التزام الموظف حدود الأدب واللياقة وحسن السلوك^(١٩)، وإذا أصرّ الرئيس على رأيه على الرغم من ذلك انتقلت الحالة من مرحلة البحث والمناقشة إلى مرحلة التنفيذ في هذه الحالة وجب على الموظف أن يلتزم بما استقر عليه قرار الرئيس، ولكن على الموظف - إذا كان أمر رئيسه مخالفاً لما تقتضي به القوانين والانظمة والتعليمات- أن يبين لرئيسه كتابة وجه المخالفة، وقد أعفاه القانون من تنفيذ الأوامر المخالفة للقانون بعد تنبيه رئيسه تحريراً إلى ذلك، فإذا أكد رئيسه الأمر كتابة فإنه يكون المسؤول عن الأمر المخالف لا الموظف^(٢٠)، وبستوي في ذلك أن يكون قرار الرئيس

الإداري إيجابياً كقيام بعمل، أو سلبياً بعدم القيام بعمل ، كما لو لم يبلغ الرئيس أحد مرؤوسيه بحضور اجتماع مجلس الإدارة فعدم التبليغ يُعد بمثابة قرار إداري سلبى يقضى بعدم حضور المرؤوس جلسات المجلس والتداول فيها ، فمثل هذا القرار لا يحجب حق المرؤوس في توجيه كتابي للرئيس يبين فيه أن عدم تبليغه بالحضور في اجتماع كان واجباً عليه قانوناً الحضور فيه يُعد بمثابة قرار إداري يمنعه من الحضور ، تطبق بشأنه ما يطبق في شأن القرار الإداري الإيجابي فلطاعة حدود رسمها القانون .

ولكن السؤال الذي يدق في هذا المقام ، هل أن إباحة الفعل أو عدم مساءلة الموظف إذا ما توافرت الشروط القانونية يؤدي إلى إباحة الفعل من حيث الأصل أم أنه يعفي الموظف المرؤوس من المسؤولية؟ للإجابة على ما تقدم ، فلا شك في أن الفعل أو تنفيذ الأمر من المرؤوس إذا ما تم على وفق الشروط القانونية يؤدي إلى إعفاء المرؤوس من المسؤولية ، وبترتب على تنفيذ هذا الأمر إباحة الفعل والعودة به إلى الأصل - إذ الأصل في الأفعال الإباحة- وتجريده من كونه فعلاً مجزماً ، غير أن ذلك لا يعفي المرؤوس من تحمل المسؤولية عن تنفيذ الأمر غير المشروع .

وهذا ما أقره المشرع الجنائي العراقي ، إذ أسبغ الحماية للموظف إذا وقع منه الفعل تنفيذاً لأمر صادر إليه من رئيسه الأعلى ، فأباح الفعل ورفع عنه الصفة الإجرامية جراء تنفيذ الأمر الصادر من رئيس تجب طاعته^(٢١) ، فهذا الأمر يُعد سبباً من أسباب إباحة الفعل ، بيد أنه اشترط لإباحة هذا الفعل أن يثبت أن اعتقاد الفاعل بمشروعية الفعل كان مبنياً على أسباب معقولة ، وأنه لم يرتكبه إلا بعد اتخاذ تدابير الحيطة المناسبة ، ومع ذلك فلا عقاب إذا كان القانون لا يسمح للموظف بمناقشة الأمر الصادر إليه من رئيسه .

وعلى هذا النحو نهج المشرع الجنائي المصري ، إذ نص على أن: لا جريمة إذا وقع الفعل من موظف أميري في الأحوال الآتية^(٢٢) :

- ١- إذا ارتكب الفعل تنفيذاً لأمر صادر إليه من رئيس وجبت عليه طاعته أو أعتقد أنها واجبة .
 - ٢- إذا حسنت نيته وارتكب فعلاً تنفيذاً لما أمرت به القوانين أو أعتقد أن إجراءاتها من اختصاصه .
- وعلى كل حال يجب على الموظف أن يثبت أنه لم يرتكب الفعل إلا بعد التثبت والتحري وأنه كان يعتقد مشروعيتها ، وأن اعتقاده كان مبنياً على أسباب معقولة^(٢٣) .

ونستخلص مما سلف ، أن الموظف الذي يقوم بالفعل تنفيذاً لأمر صادر إليه من رئيسه ، إنما يمثل واجبا من الواجبات المفروضة قانوناً ، وبترتب على تنفيذ هذا الواجب إباحة الفعل والعودة به إلى الأصل، إذ الأصل في الأفعال الإباحة وتجريده من كونه فعل مجرم ، لأنه مشمول بالمبدأ العام لأداء الواجب باعتباره سبباً من أسباب الإباحة ، بحسب نص المادة (٤٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل^(٢٤) ، وعلى ذلك فإن المخالفات التي يرتكبها الموظف العام جراء طاعة الرؤساء لا يمكن أخذه بجريرتها ولا مساءلته عنها ، لأن طاعة الرؤساء تُعد من أسباب الإباحة متى ما توافرت شروطه واكتملت أركانها .

الفرع الثاني/تنفيذ الواجب

إن تنفيذ الواجب هي الحالة الأولى التي ورد ذكرها في المادة (٤٠) من قانون العقوبات العراقي ، وقد تم مناقشة الحالة الثانية التي نصت عليها تلك المادة بداية وهي (تنفيذ أوامر الرؤساء) بحسبانها أوضح الحالتين وأكثرها ممارسة في العمل الإداري ، وسيكون تناولنا لحالة (تنفيذ الواجب) بعيداً عن العناصر المشتركة بين الحالتين تجنباً للتكرار ، إذ سنستهدف خصوصية العناصر التي تتفرد بها هذه الحالة بما يستلزم

ضرورة إلقاء الضوء عليها بشيء من الإيجاز ، ونرى أن المشرّع الجنائي العراقي والمشرع الجنائي المصري ، تحدثا عن حالة تنفيذ الواجب بشأن فرضيتين هما:

أولاً : أن يأتي الموظف عملاً قانونياً بحسن نية

ينبغي في هذه الحالة توافر حسن النية لكي يكون الفعل مشروعاً لا عدوان فيه ولا يثير أدنى صعوبة، وذلك لكون الفعل في هذه الحالة تم تنفيذاً لما أوجبه عليه القانون بشكل مباشر وخوله سلطة القيام به ، لأنه يجب عليه تنفيذ أحكام القانون حتى وإن كان فيه ضررٌ للغير ، ويظهر ذلك جلياً من النص الذي أورده المشرع بقوله: (إذا قام بسلامة نية بفعل تنفيذاً لما أمرت به القوانين)^(٢٥) ، فإن كان عمله سليماً موافقاً للقانون فهو مباح ، كما لو: أطلق حارس ليلي النار على لص خارج من منزل ومعه مسروقات ليلياً ، وبالمثل إفشاء الطبيب أسرار مريضه أمام المحكمة إذا كانت الأسرار تتعلق بجريمة هتك عرض^(٢٦) ، وكذلك: قيام عضو النيابة الإدارية بتفتيش متهم في الأحوال التي خوله إياها القانون ، أي أعتقد أنه قام بعمل قانوني في حدود اختصاصه ، ولكن يجب أن يكون لهذا الاعتقاد مبرراً مقبولاً ، فإذا توافرت الشروط المطلوبة فلا يعد الفعل جرماً بحق من نفذه ، ولو كان الفعل بالأساس من الجرائم المنصوص عليها ويترتب لها عقوبة^(٢٧) ، وبالنتيجة لا يسأل الموظف عن هذا الفعل جنائياً وفي ذات الوقت لا يسأل مدنياً^(٢٨) ، ويستلزم توافر الشروط القانونية ليكون عمل الموظف قانونياً - مباحاً- ، وهذه الشروط يمكن إجمالها على النحو الآتي^(٢٩) :

١- أن تكون للإدارة سلطة تقديرية .

٢- أن يوجد سبب يدعو إلى استعمال هذه السلطة .

٣- أن يكون الإجراء الذي قامت به الإدارة استعمالاً لسلطتها التقديرية موافقاً للقانون من حيث الشكل والموضوع.

٤- أن تبتغي الإدارة من استعمال سلطتها التقديرية الغاية التي يسعى القانون لبلوغها في تحقيق المصلحة العامة .

ثانياً: أن يعتقد الموظف أن فعله مبني على معطيات قانونية

ويراد بذلك أن يقوم الموظف معتقداً وبحسن نية أنه يقوم بأداء واجبه الذي خوله إياه مركزه الوظيفي، فإن وقع منه فعلٌ مخالفٌ للقانون أو فيه مساس أو تجاوز أو اجتراح لقواعد القانون ، فذلك ما يجعله تحت طائلة العقاب ، إلا أن اعتقاد الموظف بأن ذلك من اختصاصه مع توافر حسن النية تنفي عنه الجريمة وفقاً لصراحة نص المادة (٤٠) من قانون العقوبات العراقي ، وعليه أن يثبت أن اعتقاده كان مبنياً على أسباب معقولة ، وأنه قام بالفعل بعد اتخاذ ما يلزم من الحيلة والحذر لتلافي وقوع المحذور ، وقد اشترط المشرع أن يكون ذلك وفق مبدئين أساسيين هما^(٣٠):

١- توافر حسن النية لدى الموظف عند قيامه بعمل غير قانوني .

٢- أن يثبت الموظف أنه قام بكل ما يمليه عليه الواجب من الحيلة والتمحيص والتدقيق والتحري .

أما إذا ثبت أن الموظف قد ارتكب الفعل نتيجة الطيش أو التهور فإن النص لا يسعفه .

المطلب الثاني/استعمال الحق والدفاع الشرعي

من المؤكد أن الموظفين العموميين هم جزء من المجتمع الذي تنظمه التشريعات الوطنية على اختلاف أنواعها، ويخضعون لذات القواعد التي تخاطب الجميع ضمن البنية الاجتماعية الواحدة، وعلى الرغم من خضوع الموظف العام للقواعد التي تنظم وتضبط نشاط المجتمع، فإن للموظفين تشريعاتهم الخاصة إذ تأخذ على عاتقها معالجة شؤون المرافق العامة في الدولة وضمان سير أعمالها بانتظام وتحديد طبيعة خدماتها واختصاصاتها ، وفي ذات الوقت تعالج شؤون منتسبيها من موظفين وعمال من ناحية صلتهم بها ، لكنها لا

تحول دون شمولهم بالحقوق الممنوحة للآخرين من أبناء المجتمع ، كحق إبداء الرأي ومناقشة رئيسه في العمل في طرح وجهة نظره حول مسألة ما ، وكذلك حقه في الشكوى أو التظلم والتقاضي ، فضلاً عن حقه في الطعن بالتصرفات الإدارية أو الاعتراض عليها ، وسنبين ذلك من خلال الفرعين الآتيين:

الفرع الأول/ استعمال الحق

يقصد باستعمال الحق: الحالات التي يكون فيها الفعل المرتكب قد وقع استعمالاً لحق خاص يقرره القانون لمرتكبه ، ولو تمثل في صورة سلطة يمارسها على غيره مثل سلطة الأب في تأديب ولده ، ما دام أن صاحب الحق بهذا المعنى يسعه أن يباشره من غير أن يتعرض بذلك للمؤاخذه الجزائية أو التأديبية ، وإلا دخل في نطاق الواجبات ، فالمقصود في الواقع بالحق هو مطلق إجازة القانون^(٣١) .

أن استعمال الموظف للحقوق المقررة له وفقاً للقانون وفي الإطار المحدد لها يُعد مباحاً ما لم يكن يقصد السوء في عمله ، ولم يستهدف به الكيد أو الاضرار بالغير ، ومن ثم فلا يُعد عمله هذا خطأ ولا يشكل جريمة ولا تترتب عليه أية مسؤولية سواء أكانت تأديبية أم جنائية أم مدنية ، هذا ما أقرته التشريعات العراقية والمقارنة^(٣٢) .

وقد أقر المشرع الجنائي العراقي بأن: (لا جريمة إذا وقع الفعل استعمالاً لحق مقرر بمقتضى القانون ...)^(٣٣) وكذا فعل المشرع الجنائي المصري إذ نص على أن: (لا تسري أحكام قانون العقوبات على كل فعل ارتكب بنية سليمة عملاً بحق مقرر بمقتضى الشريعة)^(٣٤) ، والمبدأ ذاته مقرر أيضاً في المجال الإداري ، وهو مبدأ بديهي ومنطقي ، فليس من المقبول أو المعقول أن يقرر المشرع حقاً ثم يعاقب على استعماله^(٣٥) .
فالدستور والقوانين الأخرى حددت الحقوق والواجبات والتصرفات المباحة بنص القانون ، واستعمال الحق وممارسته خير من تركه لأنه واجب الاتباع وما يقضي به الواجب فهو واجب الاتباع ، ولكن ينبغي أن يكون استعمال الحق على وفق الشروط والضوابط المحددة قانوناً^(٣٦) .

ومن أهم الحقوق المباحة للموظف أو المكلف هو حق إبداء الرأي وممارسة حقوقه السياسية ، ولا شك أن للموظف أو المكلف بخدمة عامة الحق في إبداء وجهة نظره في مسألة معينة وأن يُدافع عن رأيه، ويجتهد في إقناع رئيسه للأخذ بها ما دام يفعل ذلك بحسن نية وفي سبيل المصلحة العامة^(٣٧) ، حتى لا تضيق تلك المصلحة العامة في تلايف المصانعة والرياء وتتلشى بعوامل الجبن ، ولا ضير أن يختلف مع رئيسه في وجهات النظر مع المحافظة على علاقته بالرئيس بالتزام اللياقة والأدب وحسن السلوك في مخاطبته ، وإلا يُعد فعله هذا مخالفة لمقتضيات واجب احترام الرؤساء وتوقيدهم^(٣٨) ، فلا يحق للموظف أن يتخذ من المناقشة وسيلة للإهانة أو الإساءة إلى رئيسه أو الحط من قدره ، و للموظف حق الشكوى أو التظلم من التصرفات الإدارية أو الاعتراض عليها ، وحقه في التقاضي والطعن ، فضلاً عن حقه في الإخبار عن الجرائم الجنائية أو المخالفات التأديبية فإن هذا الحق مكفول لكل مواطن ، إلا أنه في هذه الحالة يجب عليه أن يملك الدليل على صحة الإخبار أو ما يبلغ عنه ، لأنه سيكون في موقع الاتهام في أقواله التي لا يملك دليلاً على صحتها ، وفي هذه الحالة إذا كان حسن النية فإنه بنى ادعاءه على الشك والتخمين وهو ما يمكن وصفه على الرغم من حسن نيته بالتهور وسوء التقدير ، أما إذا كان سيء النية يريد الكيد للغير والنكاية به أو الإساءة إليه نتيجة حقد أو حسد يضره في قلبه ، فإنه يكون قد أساء إلى الأبرياء وشهر بهم وأحاط سمعتهم بما يشين ، مما يؤدي إلى ارتكابه مخالفة تأديبية تستوجب محاسبته عليها^(٣٩) .

الفرع الثاني/حق الدفاع الشرعي

يقصد بالدفاع الشرعي في هذا المقام معناه الضيق ، أي المعنى الاصطلاحي المتعارف عليه في المجال الجنائي وهو دفع القوة بالقوة ، وهو حق مخول للشخص ليدراً به الاعتداء ، وهذا الحق مقرر ومباح قانوناً سواء كان في المجال الجنائي أو المجال الإداري أو المجال المدني^(٤٠) .

وحق الدفاع مكفول شرعاً ، فإذا اعتدى إنسان على غيره في نفس أو مال أو عرض، أو صال عليه يريد ماله أو نفسه ظلماً، فلمعتدى عليه ولغيره ، أن يرد العدوان بالقدر اللازم لدفع الاعتداء بحسب تقديره في غالب ظنه ، وللغير أن يعاونه في الدفاع^(٤١) .

و إنَّ أغلب التشريعات العراقية والمقارنة كفلت حق الدفاع الشرعي ، فهو يعد من الحقوق التي أكتسبها الشخص بموجب مبادئ العدالة المجردة ، وأقرتها المفاهيم والأعراف الاجتماعية ، وقد أسبغ عليها القانون حمايته ليصبح من أسباب الإباحة ، إذ من غير المعقول أن الشخص عندما يدافع عن نفسه إزاء أي اعتداء يقع عليه أو يتهدهد أن يتم مساءلته ومعاقبته ، فلو أن المشرع التزم هذا الإتجاه لفقد الإحترام الواجب لإعمال أحكامه ، كون التشريع بصفة عامة يجب ان يكون انعكاساً لمتطلبات المجتمع ، لذا نجد أن أغلب التشريعات العربية تتناول الدفاع الشرعي في القسم المتعلق بالأحكام العامة ، التي مفادها أن هذا الحق يسري في مختلف أنواع الجرائم .

فالمشرع العراقي عالج مسألة حق الدفاع الشرعي في قانون العقوبات في المواد من (٤٢-٤٦) ، وعد ذلك مقررأ ومباحاً قانوناً ، فقد نصت المادة (٤٢) على أنه : (لا جريمة إذا وقع الفعل استعمالاً لحق الدفاع الشرعي) ، ويوجد هذا الحق إذا توافرت الشروط الآتية:

١- إذا واجه المدافع خطر من جريمة على النفس أو على المال أو أعتقد قيام هذا الخطر وكان اعتقاده مبنياً على أسباب معقولة .

٢- أن يتعذر عليه الالتجاء إلى السلطات العامة لاتقاء هذا الخطر في الوقت المناسب .

٣- ألا يكون أمامه وسيلة أخرى لدفع هذا الخطر ، ويستوي في قيام هذا الحق أن يكون التهديد في الخطر موجهاً إلى نفس المدافع أو ماله ، أو موجهاً إلى نفس الغير أو ماله^(٤٢) .

ومن ملاحظة نص المادة (٤٢) أعلاه نجد أن المشرع أوجب توافر شروط محددة كي يكون الفعل حالة دفاع شرعي^(٤٣) ، وهذه الشروط هي :

أولاً : ان يكون هناك خطر وقع من اعتداء على النفس والمال

وهنا يستوي أن يكون الاعتداء على نفسه وماله ، أو على نفس غيره وماله ، ويدخل في الاعتداء على النفس ما يمس سلامة الجسم أو العرض ، أما في حالة الاعتداء على السمعة أو اعتباره كالقذف والسب أو الإهانة ، فلا يجوز التمسك بحالة الدفاع الشرعي فيها ، لأن الاعتداء لمجرد العبارة أو الكتابة أو الإشارة بإمكان المعتدى عليه اللجوء إلى جهة الاختصاص لمحاسبة المعتدي وينال حقه ، كما لو قام موظف بحكم منصبه بتلفيق الأقوال التي تمس السمعة وتخدش الكرامة بحق غيره من الموظفين الآخرين بقصد الإساءة له أو لمستقبله الوظيفي ، فلا يمكن والحالة هذه استعمال حق الدفاع الشرعي بالمعنى المنوه عنه ، وبإمكان الموظف الذي صدرت الإساءة بحقه اللجوء إلى القضاء للمطالبة بمعقابة الموظف الذي قدم معلومات غير دقيقة مضللة للإدارة والقضاء .

ثانياً: أن يكون الاعتداء حالاً

في هذه الحالة لا يشترط أن يكون الاعتداء قد بدأ بالفعل ، بل يكفي أن يكون على وشك الوقوع حالاً وعلى قدر من الخطورة على النفس أو المال ، مثال ذلك رفع موظف كرسيّاً يريد ضرب زميله نتيجة مشاجرة ، فبادر الأخير وضربه على يده لمنع الاعتداء ، فإن هذا يُعد عملاً مشروعاً ودفاعاً شرعياً ، أما إذا لم يدخل التهديد في مرحلة التنفيذ أو خطر الوقوع فإن ذلك يُعد تعدياً غير مشروع^(٤٤) .

و إنَّ حالة الدفاع الشرعي لا تكون متوافرة إذا كان الاعتداء قد انتهى ، كما في حالة قيام موظف بضرب زميله ثم توقف عن الضرب أو منعه غيره ، فلا يحق للمعتدى عليه أن يضرب المعتدي ، لأن الضرب في هذه الحالة لا يكون للدفاع الشرعي وإنما يُعد مجرد انتقام لا يبيحه القانون ، وعلى المعتدى عليه أن يترك الأمر لجهات الاختصاص لتقتص له من المعتدي بما لها سلطة .

ثالثاً: أن يكون الدفاع ضرورياً لرد الاعتداء

والمقصود في هذه الحالة عدم وجود وسيلة أخرى لدرء الاعتداء ، بمعنى ألا يمكن دفع الاعتداء بطريق آخر ، فإذا أمكنه ذلك بوسيلة أخرى كالاستغاثة أو الاستعانة بالناس أو كان بالإمكان الاتصال برجال الأمن لمنع الاعتداء ولم يفعل ، فلا مجال لإباحة الفعل^(٤٥) .

رابعاً: أن يكون التصرف من قبل المدافع بالقدر المناسب

من المعلوم أن الدفاع الشرعي مجرد إباحة لردة الفعل عند وقوعه وكل حالة تقدر بقدرها ، أي بما تستلزمه الحاجة لرد الاعتداء، أي لوقف التعدي ودرئه بما يرفع الخطر عن النفس والمال أو إيقاف الاعتداء ، من دون أن يتجاوز ذلك إلى الانتقام والمبادلة بالاعتداء ، كما لو هم موظف بأن يصفع زميله فلا يباح للأخير أن يطعنه بسكين أو يطلق عليه النار ، فيجب أن يكون هنالك ثمة تناسب بين الفعل وردة الفعل وهذا مجال تقدير القاضي .

وحرى بالذكر أن حق الدفاع لا يعني مطابقة فعل الدفاع لفعل الاعتداء ، بل يفترض أن يكون هناك تناسب، فحالة الدفاع الشرعي تعد متوفرة ، إذا كان الفارق بين الفعلين معقولاً والأمر متروكاً لتقديره لشخصية المعتدى عليه ، أي ظروفه وحالته ، من اعتقاد الخوف والاضطراب وما يترتب على ذلك من عدم السيطرة ومن تقدير مدى الاعتماد وما يلزم لدفع الخطر عنه .

خلاصة القول ، إذا كان فعل الموظف من شأنه أن يحمله المسؤوليات الثلاث وهي المسؤولية (الجنائية والمدنية والتأديبية) فإن إباحة ذلك الفعل عند إتيانه في حال توافرت الشروط التي يستلزمها القانون لقيام حالة الدفاع الشرعي وكان المدافع لم يخرج عن تلك القيود التي فرضها القانون ، كان الفعل المرتكب مباحاً فلا يعد جريمة ولا تترتب عليه أية مسؤولية^(٤٦) ، لأن حق الدفاع الشرعي سبب من أسباب الإباحة ، التي تبيح الأفعال وترفع عنها صفتها الإجرامية ، حيث استقر الفقه والقضاء على رفع المسؤولية الجنائية والمدنية عن الفاعل عند ممارسة حق الدفاع الشرعي^(٤٧) ، انسجاماً مع أحكام قانون العقوبات ، فستكون بالضرورة رفع المسؤولية التأديبية ، إذا كان الفاعل موظفاً عاماً ومن ثم فإنه مشمول بالإباحة ، وعلى سلطة التحقيق الإداري أن تحفظ التحقيق ، وإذا رفعته إلى المحكمة فلا ريب أنها ستقضي بالبراءة^(٤٨) .

المبحث الثاني/موانع المسؤولية التأديبية

سبق منا القول إنَّ المخالفة التأديبية _____ كالجريمة الجنائية _____ لا تقوم إلا إذا توافرت أركانها الثلاث ، فإذا انعدم ركن منها ، لم تقم المخالفة ، ومن ثم فلا مسؤولية ولا عقوبة ، أما إذا تكاملت الأركان ، فإن المخالفة تقوم وتتحقق المسؤولية والعقوبة ، هذا هو الأصل ، وقد تم بيان الأسباب التي تبيح

فعل الموظف ، غير أن هناك موانع ترفع المسؤولية ولكنها لا تبيح الفعل ، كما هو في حالة فقد الإدراك والإرادة ، والإكراه المادي أو المعنوي ، وحالة الضرورة التي لا ترقى إلى القوة القاهرة التي قد تثبت وتجعل الموظف أمام أمر واقع لا خيار له فيه ، وهذا ما سنناقشه فيما يأتي :

المطلب الأول/ فقد الإدراك والإرادة

الإدراك^(٤٩) يعني الوعي أو المعرفة ، إذ يتم بموجبه التمييز بين الأعمال والأفعال الصادرة من شخص ، والإحاطة بهذه الأفعال وبناتجها ، لذا فإنه يُعد عنصراً أساسياً موجباً لقيام المسؤولية ، سواء كانت مسؤولية جنائية أم مدنية أم تأديبية ، وعند فقد الإدراك فلا مسؤولية على الفاعل ، هذا ما تناولته التشريعات كافة ، إلا أنها لم تضع معياراً عاماً لمنع المسؤولية بل نصت على أسباب مختلفة إذا توافر واحدٌ منها أمتعت المسؤولية، وهذه الأسباب في حقيقة الأمر تحيط بكل ما من شأنه فقد الإدراك أو الإرادة أو كليهما ، فقد يكون فقد الإدراك أو الإرادة لجنون أو عاهة في العقل أو غيبوبة ناشئة عن تعاطي مواد مسكرة أو مخدرة ، وسنتناول ذلك فيما يأتي:

أولاً: فقد الإدراك والإرادة بسبب الجنون أو عاهة عقلية

تبنى المشرع العراقي مسألة الجنون في قانون العقوبات إذ نص على : (لا يسأل جزائياً من كان وقت ارتكاب الجريمة فاقد الإدراك أو الإرادة لجنون أو عاهة في العقل...) ^(٥٠)، وكذلك سلك المشرع المصري الأسلوب ذاته ، إذ نص على أن: (لا عقاب على من يكون فاقد الشعور أو الاختيار في عمله وقت ارتكاب الفعل لجنون أو عاهة في العقل) ^(٥١) ، ويتضح من خلال استقراء النصين السابقين أنه يشترط لانتفاء المسؤولية في هذه الحالة توافر الشروط الآتية:

- ١- أن تثبت حالة الجنون أو العاهة العقلية .
 - ٢- أن يؤدي ذلك إلى فقد الإدراك أو الإرادة .
 - ٣- أن تكون الحالة وقت ارتكاب الفعل المكون للجريمة أو المخالفة .
 - ٤- أن يكون الفعل أثناء الخدمة الوظيفية ، لكي يمكن مساءلة الموظف أو إعفاؤه من العقوبة .
- وعلى ذلك يجب أن يكون إدراك الموظف قد كليا بسبب العاهة ؛ لأن فقد الإدراك الجزئي يُبقي الموظف على قدر معين من فهم أعماله وتوجيه إرادته على نحو معين ، فلا يعفى من المسؤولية بشكل كامل، مثال ذلك: أن يطرأ على الموظف اضطراب عقلي أو نفسي لا يفقده الإدراك أو التمييز ، وإنما يحُد من ذلك وينقصه ، فالتصرفات التي تصدر من الموظف في هذه الحالة لا يسأل عنها مسؤولية كامل الإدراك وإنما يسأل مسؤولية جزئية أو مخففة وفقاً لحالته ^(٥٢) .

أمّا من حيث الإجراءات ، فإذا كان فقد الإدراك بسبب العاهة وقت ارتكاب الفعل فيجب حفظ التحقيق إذ لا وجه للمسؤولية أو إقامة الدعوى ، وإذا رفعت إلى المحكمة ستقضي بالبراءة ^(٥٣) ، وذلك ما يجب أن يثبت بالتقارير الطبية الصادرة من الجهات المختصة بأن الموظف وقت ارتكاب الفعل لم يكن يملك الإدراك والإرادة بسبب العاهة التي ألمت به .

ثانياً: فقد الإدراك بسبب الغيبوبة أو السكر

لا يختلف اثنان في أن تعاطي المخدرات اختياريّاً يشكل جريمة جنائية ، وفي الوقت ذاته يشكل مخالفةً تأديبية إذا كان متعاطيها موظفاً ، غير أن الأمر مختلف إذا كان فقد الإدراك نتج عن تعاطي مواد مسكرة أو مخدرة أعطيت لمرتكب الفعل قسراً أو دون علم منه بحقيقتها، وقد عالج قانون العقوبات العراقي هذه الحالة

فنص على: (... أو كونه في حالة سكر أو تخدير نتجت عن مواد مسكرة أو مخدرة أعطيت له قسراً أو على غير علم منه ...) (٥٤) .

يتضح من النص أن المشرع اشترط لتطبيق النص أعلاه أن تكون حالة السكر أو التخدير قد نتجت عن تعاطي مواد مسكرة أو مخدرة أعطيت لمرتكب الفعل عنوة من دون رضاه ، أو أنه تعاطاها دون أن يعلم أن ذلك من شأنه أن يسكره أو يفقده وعيه ، كأن يتناول حبة أو أكثر على أنها عقاقير مسكنة أو خافضة للحرارة ويتبين أنها حبوب مخدرة ، وكذلك نص على ذلك في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام إذ عد ذلك من المحظورات التي يجب الامتناع عنها (٥٥) .

وبصيغة مماثلة سلك المشرع المصري فقد نص على: (لا عقاب على من يكون فاقد الشعور أو الاختيار في عمله وقت ارتكاب الفعل ... لغيبوبة ناشئة عن عقاقير مخدرة أيا كان نوعها إذا أخذها قهراً عنه أو على غير علم بها) (٥٦) ، كما أشارت أغلب قوانين العقوبات العربية على ذلك (٥٧) .

صفوة القول أن النصوص سالفة الذكر تشير إلى أن فقد الإدراك الناجم عن تعاطي مواد مخدرة أو مسكرة دون قصد أو إرادة من موظف قام بعمل يخص أعمال الوظيفة جراء حالة التخدير ما كان ليقوم بها لو كان في وعيه السابق يعفيه من المسؤولية ، ويشترط في هذه الحالة أن لا تكون له إرادة حرة في تناول المواد المخدرة أو المسكرة ، ويقع على الموظف عبء الإثبات ، فإذا أثبت ذلك كان في حل من المسؤولية ، ويكون تناول المواد المسكرة أو المخدرة من دون علمه بها أو بحقيقتها ، فلا مسؤولية عليه عن تعاطيها أو عما قد يرتكبه من فعل وهو فاقد الشعور ، مثال ذلك: انقطاع الموظف عن العمل ، أو أنه حذر إلى عمله وارتكب إحدى المخالفات ، أو قد يكون ارتكب فعلاً خارج عمله ما كان ينبغي عليه القيام به لأنه مسؤول وملزم بالمحافظة على كرامة الوظيفة .

أما إذا كان الموظف قد تناول المواد المسكرة أو المخدرة باختياره ، فكما أنه لا يعفى من المسؤولية الجنائية (٥٨) فإنه أيضاً لا يعفى من المسؤولية التأديبية ؛ لأنه خالف أحكام قانون انضباط موظفي الدولة الذي ألزم الموظف عدم الحضور إلى مقر وظيفته بحالة سكر أو الظهور في محل عام بحالة سكر بيبين ؛ لأنه مسؤول وملزم بالمحافظة على كرامة الوظيفة (٥٩) .

المطلب الثاني/الإكراه (عدم الاختيار)

الإكراه عبارة عن قوة من شأنها أن تشل الإرادة أو تقيد إلى درجة كبيرة حرية الاختيار لدى الشخص عن أن يتصرف وفقاً لما يراه ، والإكراه كالجنون عارض نفسي يمنع المسؤولية ، إلا أنه يختلف عن الجنون من حيث الأثر ، إذ ينصب الإكراه على الاختيار ، في حين أثر الجنون ينصب على الإدراك .

والإكراه (٦٠) على نوعين ، فهو إما أن يكون إكراهاً مادياً أو معنوياً ، ويراد بالإكراه المادي الذي قد يرتقي إلى مرتقى القوة القاهرة والتي تعرف بأنها: كل قوة مادية توجه إلى الشخص لا يستطيع مقاومتها ، ومن شأنها أن تعمد اختياره وتؤدي إلى ارتكاب جريمة (٦١) .

ولا عبء بمصدر هذه القوة ، المهم أن لا يكون لإرادته دخل فيها ، ويستحيل عليه مقاومتها ، مثال ذلك : حدوث سيل أو فيضان فيقطع سبل المواصلات مما يحول دون حضور الموظف إلى مقر عمله أو الاتصال للإخبار عن عدم حضوره لسبب وجود ظرف معين، في هذه الحالة لا يُسأل عن انقطاعه عن العمل ، كذلك من ينقطع عن العمل بسبب اعتقاله أو حبسه دون وجه حق ، وكما في حالة موظف حسابات (أمين صندوق) تنقص ذمته المالية بسبب حادث سرقة بإكراه أو سطو أو حريق أو سقوط مبان أو عوارض أخرى لم يكن

يتوقعها، أو لم يكن يستطيع منعها أو الاحتراز منها^(٦٢) ، أو خطف الموظف من عناصر أو مليشيات مسلحة تحول دون وصوله إلى مقر عمله... الخ .

ويرى الدكتور وهبة الزحيلي أن الإكراه المادي نوعان: ملجئ أو تام ، وغير ملجئ أو ناقص ، والإكراه التام: هو الذي لا يبقى للشخص معه قدرة ولا اختيار، وحكمه: أنه يعدم الرضا ويفسد الاختيار ، والإكراه الناقص: هو التهديد بما لا يضر النفس أو العضو، كالتهديد بالضرب باليسير أو بالحبس، أو بإتلاف بعض المال، أو بإلحاق الظلم كمنع الترقية أو إنزال الدرجة الوظيفية ، وحكمه: أنه يعدم الرضا، ولا يفسد الاختيار^(٦٣) .

أمّا الإكراه المعنوي (الأدبي)^(٦٤) فهو: كل قوة معنوية توجه إلى الشخص ، لا يستطيع مقاومتها ومن شأنها أن تضعف الإرادة لديه إلى درجة تحرمه الاختيار وتؤدي به إلى ارتكاب الجريمة ، ويقع عادة بطريق التهديد بشرّ يحل بالجاني إذا لم يرتكب الجريمة^(٦٥) ، ولا يشترط لأجل أن يقع الإكراه المعنوي هذا أن يكون التهديد منصباً على إيقاع الأذى بذات الجاني ، بل انه يتحقق أيضاً حتى ولو كان التهديد لشخص آخر يهجم الجاني أمره ، كما لو هدد شخص موظفاً بقتل ولده ، أو يتم اختطاف أحد ذويه مقابل قيامه بعمل أو الإمتناع عن عمل ، مما يعني أنّ المهم في التهديد في هذه الحالة أن يحقق الإكراه المعنوي ، أي أن يكون له من الأثر في النفس ما يؤدي إلى إضعاف الإرادة لدرجة ارتكابه الجريمة^(٦٦) ، والإكراه المعنوي كالإكراه المادي (القوة القاهرة) يمنع المسؤولية الجنائية والتأديبية ولا ينتج أثره إلا عندما تتوافر الشروط الآتية :

١- أن يكون الإكراه من الجسامة بحيث يُفقد الجاني فرصة الاختيار ، لدرجة أنه لا يستطيع معها أن يتجنب ارتكاب الجريمة وبعبارة أخرى يُسأل عنها ، مع الأخذ بنظر الاعتبار أن فقد الشخص للاختيار يجب أن يكون تحت التهديد بإنزال أذى جسيماً ، فإذا كان التهديد يرتب أذى بسيطاً توجب عليه التحمل لتجنب ارتكاب جريمة أو مخالفة ، ويستوي في ذلك أن يكون الأذى واقعاً على النفس أو المال للشخص المهدد أو لغيره .

٢- أن لا يكون باستطاعة الجاني توقع سبب الإكراه ليعمل على تجنبه ، وإلا عُدَّ مسؤولاً ، مثال ذلك : إذا علم الموظف بأن هناك احتمال مواجهة مجموعة إرهابية تريد إرغامه على ارتكاب جريمة أو مخالفة ومع ذلك لم يتخذ الحيطة والحذر ، لذا فإنه يكون مسؤولاً عن الفعل الذي يرتكبه تبعاً لذلك ، كما أن من يضع نفسه بسبب خطأ منه موقع الإكراه ، لا تمتنع عنه المسؤولية بسبب خطئه ، كما لو اعتدى شخص على عفاف امرأة متزوجة فألزمه زوجها على قتلها تحت التهديد بالقتل فقتلها^(٦٧) .

وتأسيساً على ما تقدم يتضح أن الإكراه أيّاً كانت طبيعته ينبغي أن يكون معاصراً لارتكاب المخالفة أو الجريمة ليتسنى عندئذ الإعفاء من المسؤولية سواء أكانت جنائية أم تأديبية ، وذلك عملاً بأحكام المادة (٦٢) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل والتي تنص على أنه: (لا يُسأل جزائياً من أكرهته على ارتكاب الجريمة قوة مادية أو معنوية لم يستطع دفعها ...) .

المطلب الثالث/حالة الضرورة

المقصود بحالة الضرورة ان يجد الشخص نفسه في ظروف تهدده بخطر لا سبيل إلى تلافيه إلا بارتكاب جريمة^(٦٨) ، ومن الجدير بالملاحظة أن الضرورة لا تصل إلى حد إعدام الإرادة ، كما هو الحال في القوة القاهرة، ولكنها تضعف الإرادة إلى الحد الذي تجعل الانسان معذوراً حين يرتكب العمل الذي يعد في الظروف العادية مخالفة تأديبية^(٦٩) .

وقد تناول قانون العقوبات العراقي حالة الضرورة ، إذ نصت المادة (٦٣) منه على (لا يسأل جزائياً من ارتكب جريمة أُلجأته إليه ضرورة وقاية نفسه أو غيره أو ماله أو مال غيره من خطر جسيم محقق لم

يتسبب هو فيه عمداً ولم يكن في قدرته منعه بوسيلة أخرى وبشرط أن يكون الفعل المكون للجريمة متناسباً والخطر المراد انتقائه ...) ، ويلاحظ من النص أن المشرع اشترط لمشروعية الإغفاء أن يكون الخطر جسيماً ومحدقاً ، ويراد بالمحدد الخطر القائم والمائل أمام مرتكب الجريمة الذي أصبح فعله وشيكاً ، بحيث لا يمكن تفاديه ، كما اشترط أيضاً أن لا تكون حالة الضرورة مصطنعة ، أي قد تسبب عمداً بأحداث الخطر ، وبعبكسه فلا ترفع المسؤولية عنه ويستحق العقاب .

وفي المجال التأديبي يمكن تصور حالة الضرورة كما لو وجد الموظف نفسه في مواجهة خطر جسيم يهدده ولا يستطيع تفاديه إلا بارتكابه لأمر يعد خطأ ، كأن يجد النار مشتعلة في أحد المكاتب فيكسر الأبواب ويضطر لألقاء بعض المهمات عليها لإطفائها أو حصرها ، تحققت حالة الضرورة وهي المساءلة على أساس الضرورات تبيح المحظورات ، وعلى أساس أن من يرتكب جريمة تحت حكم ضرورة يكون مكرهاً وليس سيء النية^(٧٠) .

كما يشترط في الضرورة أن تكون ملحة ، وأن يكون فعله على قدرها من دون تجاوز لحدودها ، وذلك وفقاً للأصل العام المقرر ، الذي يقضي بأن الضرورات تبيح المحظورات والضرورات تقدر بقدرها ، وعلى هذا الأساس يعفى المضطر عند ارتكابه ما يعد خطأً تأديبياً ولو لم يوجد بذلك نص في نظام الوظيفة العامة ، لوجود أساس لهذا الإغفاء في الشريعة الإسلامية وهي من النظام العام^(٧١) ، كما لو قام المدير العام أو مساعده بتسليم الآت أو معدات أو أجهزة أو سيارة تحت وطأة السلاح وغياب كامل لسلطة القانون لبعض العناصر الإرهابية أو المليشيات المسلحة ، وأن الموظف ما كان يملك وسيلة لدفع الضرر عن حياته من دون تسليمها وأن اتخذ ما يلزم لدفع الخطر دون جدوى .

المبحث الثالث/الظروف المخففة للعقوبة

سبق منا القول بأن المخالفة التأديبية تنهض عند إخلال الموظف بواجباته الوظيفية ، سواء أكانت تلك الواجبات إيجابية أم سلبية ، إلا أن ثبوت الخطأ من الموظف لا يعني امكانية مساءلته تأديبياً في كل الأحوال ، إذ إن هناك حالات تمنع المسؤولية وتبيح الفعل ، وحالات تمنع المسؤولية ولا تبيح الفعل المرتكب ، إلا إن ثمة حالات أخرى أو ظروف ليس من شأنها درء المسؤولية عن الموظف عند إتيانه سلوكاً أو تصرفاً يعاقب عليه القانون ، بمعنى أنها تتوسط حالات قيام المسؤولية التأديبية في الموظف وحالات انعدامها فيه ، وأن نظام الموظفين العام يقضي بمراعاة درجة الجرم بنسبة السوابق والملابسات والظروف التي تحيط بالمخالفة التأديبية ، إذا كان لها أثر في تخفيف العقوبة ، ويمكن اعتبار موانع المسؤولية إذا لم تكن كافية لمنع المساءلة التأديبية في بعض الحالات المحددة ظروفاً مخففة للجزاء التأديبي^(٧٢) .

وفي الوقت ذاته لا يمكن للسلطة التأديبية حصر الظروف التي قد تدخلها في الاعتبار عند تحديد العقاب ، وتوجد حالات أخرى يمكن عد البعض منها ظروفاً مخففة للعقوبة التأديبية ، أما البعض الآخر غير مانع للمسؤولية ، سنتناولها من خلال المطالبين الآتين:

المطلب الاول/الظروف والحالات المخففة للعقوبة التأديبية

تباينت آراء الفقهاء بخصوص الظروف والحالات تبعاً لتباين مواقف القضاء ، فلمذهب الإداري حججه القضائية ، إذ أتجه رأي فقهي إلى القول بوجود (ظروف مخففة للعقوبة التأديبية) ، وقد تم رصدها ضمن حالات تنسم بالعمومية على الأغلب ، في الوقت ذاته تمتد لتشمل عدداً من الحالات الشائعة الأخرى^(٧٣) ، وترجع أسباب تخفيف العقوبة التأديبية إلى ظروف تتحقق في شخص المتهم وحالته ، أو تتعلق بوقائع المخالفة

أو الجريمة المنسوبة إليه وملابساتها ، يكون من شأنها أن تجعل هذا التخفيف مستحقاً من عدمه ، وهذا مقر أيضاً في المجال الجنائي^(٧٤) .

ومن الجدير بالملاحظة أنَّ الأصل في الظروف المخففة أنها غير منصوص عليها في المجال التأديبي ، إلّا أنَّ الأمر متروك للسلطة التأديبية تستدل عليه من وقائع المخالفة أو ظروف الموظف المخالف وحالته ، وهذه الظروف عديدة ومتباينة وغير محددة ، منها ما يمكن استجلائها من الدافع العملي ونذكرها على سبيل التمثيل لا الحصر :

أولاً: حسن النية

إن الجريمة أو المخالفة التأديبية أيّاً كانت صورتها تُعدّ إخلالاً لواجب وظيفي ، ومن ثم يستحق مرتكبها المساءلة ، لذا فقد قضي بأن حسن النية لا يمكن قبول التذرع بها من موظف منوط به القيام بعمل يتطلب منه أن يكون دقيقاً ويقظاً ، وعلى قسط وافر من الإلمام بالتعليمات وواجبات الوظيفة وحسن أدائها^(٧٥) ، لأن حسن النية لا يمكن أن يعتد به لكون القانون يعاقب على الأفعال لا على النوايا .

وإذا كان الواجب يقتضي أن يبذل الموظف العناية المعتادة في أداء عمله بدقة - ما لم يكن الخطأ خارجاً عن إرادته - إلا أن حسن النية متى ثبت فإنه لا يُعفي من المسؤولية ، لكنه قد يكون عنصراً مخففاً للعقوبة ، وفقاً لما يقر في ضمير السلطة التأديبية ويستقر في وجدانها ، ويثبت لديها من ظروف الحال أن حسن نية الموظف المخالف دليل على عدم تأصل الشر في نفسه ، لذا تسعى إلى تخفيف العقوبة وعدها ظرفاً مخففاً ، فحسن النية وإن كان لا يُعفي من المسؤولية إلا أنه يخفف العقوبة^(٧٦) ، إذا اتضح لسلطة التأديب من خلال التحقيق ، السمعة الحسنة للموظف وأنه ارتكب الفعل للمرة الأولى وسيرته الوظيفية تدل على (نجايته وعفته وحسن استقامته) فإن حسن النية متى ما ثبت يخفف من العقوبة ، والأمر متروك لتقدير السلطة التأديبية .

ثانياً: المبادرة بالاعتراف

لا ريب أن ارتكاب الموظف للمخالفة دليل على عدم تقدير المسؤولية الوظيفية حق تقديرها ، إلّا أنَّ الفعل قد حدث لأمر كان طارئاً على نفسه ، ولا يلبث أن يزول الظرف الطارئ وتنهض لديه صحوه الضمير ، ويشعر بالمسؤولية فيبادر إلى الإقرار بخطأه قبل افتراس الأمر ، أو عند اكتشافه ، كأن يتوقف عن فعله أو إنهاء علاقته بالفعل الذي ارتكبه بأي شكل من الأشكال لإيقاف آثار المخالفة وعدم الاستمرار فيها ، وهذا التصرف من جانبه يشفع له في تقرير العقاب .

وبناءً على ما تقدم قد تجد السلطة التأديبية أنه من دواعي المصلحة العامة إفساح المجال أمام الموظف المخالف للتكفير عن خطأه ؛ لأن فعله هذا يدل على صدق عنره الذي أدلى به ، فلا بد من استعمال الرأفة في معاقبته وقطع الطريق على نزعة الشر التي سيطرت عليه ، ولهذا قضت المحكمة التأديبية في مصر في دعوى تتلخص وقائعها في أن موظفاً استعمل في سفره الشخصي استمارات السفر الحكومي المخصصة للأغراض المصلحية ، وقد اعترف الموظف المذكور أمام جهات التحقيق بفعله وأنه أُضطر إلى ذلك بسبب مرض شقيقه المفاجئ ولضيق ذات يده ، ولهذا فقد استعملت المحكمة معه الرأفة لفسح المجال أمامه للتوبة وعدم العودة إلى ذلك مستقبلاً^(٧٧) ، على أن ذلك لا يعفي من المسؤولية ولكن يخفف من العقوبة ، وفي الواقع تملك السلطة التأديبية ، سلطة تقديرية في ذلك إلا إذا كان الفعل يشكل جريمة فعند ذاك تملك المحكمة المختصة صلاحية تخفيف العقوبة حسب الظروف والأعدار المقدمة من المتهم .

ثالثاً: حادثة العهد بالخدمة

قد تكون حادثة عهد الموظف في الخدمة سبباً من أسباب تخفيف العقوبة التأديبية ، وذلك لكون حادثة الخدمة قد يكون من شأنها قلة الخبرة ، ولذلك ينص القانون على أن يكون الموظف المعين حديثاً تحت التجربة أو الاختبار لمدة معينة ، وإذا لم تثبت صلاحيته خلال هذه الفترة يتم الاستغناء عن خدماته^(٧٨) . فالموظف حديث العهد يكون بحاجة إلى فترة يتدرب خلالها على الأعمال الوظيفية ويدرك واجباتها ، وهو في هذه يكون عرضة لخطأ قد تصل العقوبة عليه إلى الاستغناء عن خدماته إذا كان لا يزال في فترة التجربة أو الفصل إذا كان قد تم تنبئته ، وقد تصرف الإدارة النظر عن الفصل أو الاستغناء عن خدمات الموظف ، وتكتفي بالتقويم والزرع وتُعدّه كافٍ لمجازاته عن خطأه لقلة خبرته ، لذلك فقد قضت المحكمة التأديبية في مصر باستعمال الرأفة مع موظف لحدائته في الخدمة ولقلة خبرته ، وسوء التوجيه من الرئيس المباشر الذي كان يلتمس له العذر عن الأخطاء بدلاً من أن يبدي له النصح^(٧٩) ، وفي حكم آخر نجد أن المحكمة - وهي في مجال تقدير العقوبة- تدخل في اعتبارها حادثة سن المتهم وحداثة تخرجه من الكلية والتحاقه بالوظيفة ، وتفسح له سبيل الاستقامة هذه المرة^(٨٠) .

إلّا أنّ حادثة العهد بالخدمة لا تقتصر على الموظف تحت التجربة ، بل تشمل الموظفين الآخرين ، كالمعادين للخدمة والموظفين المنقولين إلى وظائف جديدة ، وفي كل الأحوال أن حادثة العهد بالخدمة لا تعد ظرفاً مخففاً إذا ثبت فيه سوء نية الموظف .

رابعاً: استفزاز الموظف من دون سبب

إنّ وقوع الموظف بالخطأ نتيجة استفزاز غير مبرر من الغير قد يكون سبباً وظرفاً مخففاً للعقوبة ، وهو ما قضت به المحكمة التأديبية في مصر ، وقالت في أسباب الرأفة ، أن المخالفة قد أتت وليدة الإنفعال والإحساس بالمهانة نتيجة لتصرف المفتش حيال الموظف ، والذي لا شك أنه يقلل من شأنه كرئيس أمام مرؤوسيه^(٨١) .

خامساً: الصلح يكون سبباً مخففاً للعقوبة

عند وقوع المخالفة التأديبية ويتم الصلح بين المشتكى والمشتكى عليه ، فإن هذا لا ينفي وقوع المخالفة وقيام المسؤولية ، وإنما قد يخفف من هذه المسؤولية والعقوبة التأديبية ، لذا قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر ، بأن تعدي أحد العاملين على زميله ثم تصالحهما فيما بعد من شأنه أن يخفف مسؤولية المعتدي ، وإن كان لا يفيها^(٨٢) ؛ لأن التأديب مقطوع لحماية مصلحة المرفق العام وانضباط العاملين فيه ، إلّا أنه في الوقت ذاته قد لا يكون لهذا الصلح أثراً في تقدير العقوبة ، مثال ذلك ، ما قضت به المحكمة التأديبية من أنه: (لا يعفى المتهم من المساءلة التأديبية عقد صلح بينه وبين المعتدى عليه ، إذ إنّ الاعتداء الذي وقع من المتهم إنما وقع في المقام الأول على الوظيفة وحسن سير العمل قبل أن يقع على شخص المعتدى عليه)^(٨٣) ، كما أن الرئيس الإداري لا يملك حق التنازل عما وقع من اعتداء على مركز وظيفي ، وإنما يترك ذلك لمن أناط بهم القانون تقويم مثل هذا العدوان بما نص عليه القانون^(٨٤) .

المطلب الثاني/الظروف أو الحالات غير المانعة من المسؤولية التأديبية

كثيراً ما يثير الموظف لدى التحقيق معه أو لدى محاكمته تأديبياً أسباباً يستند إليها لدرء المسؤولية عنه ، ومن أهم الأسباب الشائعة^(٨٥) ما يأتي :

اولاً : الجهل بالقانون أو بالأنظمة و التعليمات

هناك قاعدة قانونية تقول (الجهل بالقانون ليس بعذر)^(٨٦) ، وتقصد هذه القاعدة في مجال المسؤولية التأديبية ——— كما هو الحال في مجال المسؤولية الجنائية ——— القواعد التنظيمية ، سواء كان صدورها بقانون أو أنظمة أو تعليمات أو أوامر ، مادامت لها صفة العموم .

والأصل العام ، أن الجهل بالقانون لا يصلح عذراً يبرر مخالفة أحكامه ويرجع هذا الأصل إلى قرينة قانونية أراد المشرع أن يضع بها حداً لادعاء الجهل بالقانون ، فلو أُبيح الاحتجاج بجهل القانون لتعذر تطبيقه على أغلب الناس ، وفي ذلك مساس بسيادة القانون وهدر مبدأ المساواة وإخلال بالمصلحة العامة، ولا يمكن رفع المسؤولية التأديبية عن الموظف المخالف عند ادعائه بجهل القانون أو الأنظمة أو التعليمات ، إذ يجب عليه العلم بها ، ومن المفترض أن يقوم بعمله بدقة وأمانة ، وأن يسعى للعلم بتلك القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بعمله قبل البدء به^(٨٧) .

ومن ناحية أخرى عليه أن يستطلع رأي رؤسائه المباشرين ، أو ممن يمتلك الخبرة وكذلك الجهات المشرفة إذا غمض أو التبس عليه فهم بعض خطوات عمله ، كما لو كلف موظف بالعمل في المخازن ، ولم يُلم بجميع أحكام أنظمة المخازن والمشتريات ، فلا يقبل منه الدفع أو الدفاع عنه لخطأ يرتكبه أو لمسؤولية يقع فيها ، بحجة جهله بأحكام الأنظمة أو التعديلات التي طرأت عليها ، وكذا الحال لا يمكن للموظف مخالفة التعليمات الإدارية ، لأنها تشكل مخالفة مسلكية ينبغي مساءلته عنها ، ولا سبيل إلى دفع مسؤوليته بذريعة أنه لم يكن على علم أو بينة منها متى كان بوسعه العلم بها ، إذ الأصل أنه يجب عليه أن يقوم بالعمل المنوط به بدقة وأمانة ، وهذا الأصل تضمنه المادة (٥٣) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري ، رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨^(٨٨) ، وكذلك نصت عليه (المادة ٤/ ثاني عشر) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي^(٨٩) .

ثانياً : إضطراد العمل على خلاف القانون

لا شك في أن العرف وإن جاز أن يعدل أو يغير قواعد قانونية مفسرة أو مكملة لإرادة الطرفين ، إلا أنه من غير الممكن بأي حال أن يخالف نصاً آمراً ؛ لأنه من المسلم به أن النصوص الإدارية جميعها قواعد أمرة ، وعليه لا يجوز أن ينشأ عرف على خلاف ذلك ، والقول بغيره يجعل اطراد الإهمال في مجال الوظيفة العامة عرفاً يحول دون مجازاة أو محاسبة من يرتكبه ، وهذه نتيجة ظاهرة الفساد ، فضلاً عن أن العرف الناشئ عن خطأ من فهم القانون لا يمكن اعتماده أو التعويل عليه ولا يمكن تسميته عرفاً لأنه قام في الأصل على مخالفة القانون .

وعلى ذلك إن إضطراد العمل على مخالفة القانون أو الأنظمة أو التعليمات ——— بفرض حدوثه جديلاً ——— لا يسبغ الشرعية على هذه المخالفة ، بل يظل انحرافاً ينبغي تقويمه ، ويستوجب مسؤولية مرتكبه ، وإن مخالفة التعليمات الإدارية في فترة سابقة على اضطلاع الموظف بأعباء وظيفته ، لا يشفع في حد ذاته في مخالفة هذه التعليمات ، إذ إن الخطأ لا يُبرر بالخطأ^(٩٠) .

ثالثاً : كون العمل ليس أصلياً ، بل عارضاً

ترتبط المسؤولية الإدارية بالإخلال بالواجب وتتولد عنه ، وهي تتحقق بوقوع هذا الإخلال كونه السبب المنشئ لها ، ولا تتوقف وجوداً أو عدماً - متى ما توافرت أركانها المادية والقانونية - على أن يكون الموظف الذي وقع منه الإخلال مستوفياً لشروط الوظيفة ، وما دام قائماً بعملها بشكل فعلي سواء أكان أصيلاً أم مكلفاً بها كعمل اضافي أو منتدباً ، إذ إن الأمانة والدقة مطلوبة منه في كل ما يقوم به من عمل^(٩١) ، وقد أشارت إلى هذا الواجب التشريعات الوظيفية في معظم دول العالم ، كالتشريع الفرنسي والمصري والسوري والأردني^(٩٢) ، بصرف النظر عن طريقة أو أسلوب تكليفه بها ، وبناءً على ذلك فكل إهمال أو تهاون فيما

كلف به من عمل - ولو لم يكن مختصاً به - يُعد تقريباً في العناية المطلوبة في أعمال الوظيفة يوجب المسؤولية، ومثال ذلك لو قام موظف بشكل طوعي اختياري بمجاملة لزميله بالقيام بعمله في أثناء غيابه ويعلم الإدارة، فإن المسؤولية تقع عليه كاملة لأن الواجب الوظيفي يتطلب القيام بالعمل بكل عناية لتحقيق الغرض منه ، بغض النظر عن ظروف إسناده إليه^(٩٣) .

رابعاً : السهو: قد يقع من الموظف فعلاً عن طريق السهو ، وهذا الفعل لا يمنع المسؤولية التأديبية عن الموظف ، كونه يعد إهمالاً في القيام بالواجب الوظيفي ، أي أنه وقع نتيجة لعدم مراعاة الدقة في أدائه ، ولا يقدح في ذلك تذرعه بالسهو ، فالسهو مرتبة من مراتب الخطأ موجب للمسؤولية^(٩٤) ، وقضي أيضاً بأن السهو أو ضغط العمل هو تبرير لا يؤخذ به ولا ينفي المسؤولية^(٩٥) ، ولكن قد تقدر السلطة التأديبية حجم ونوع وطبيعة العمل فيكون عذراً مخففاً للعقوبة حسب السلطة التقديرية للإدارة .

خامساً : التذرع بكثرة الاعمال

إن تذرع الموظف بكثرة الأعمال لا يمنع المسؤولية التأديبية ، وأساس ذلك أن الواجب الوظيفي يقضي بأن يقوم الموظف بعمله المنوط به بأمانة ودقة ، ولا يشفع له عدم تحري الدقة في العمل الادعاء بكثرته؛ لأن لهذا الأمر حلولاً أخرى غير الوقوع في الخطأ، إذ بإمكانه الشكوى إلى رؤسائه بالعمل وطلب زيادة عدد الموظفين ليقوموا بخدمة المرفق على الوجه الأكمل ، وعلى هذا الأساس لو سلمنا بأن هذا الأمر -أي حجة ضغط العمل وتزاحمه- من شأنه أن يعدم المسؤولية ، لأصبحنا أمام فوضى لا ضابط لها ، ولفقد الناس الثقة بهذا المرفق ، فضلاً عن كونها وسيلة يتم اللجوء إليها لدرء المسؤولية عنه.

إلا أن كثرة العمل وإن لم تعد من الاعذار التي تعدم المسؤولية الإدارية ، لكنها قد تكون عذراً مخففاً إن ثبت أن الأعباء الوظيفية التي يقوم بها الموظف تفوق قدرته ، وأحاطت به ظروف لم يستطع أن يسيطر عليها بشكل تام ، ويترك الأمر لتقدير السلطة التأديبية^(٩٦) .

سادساً : التذرع بالمرض من دون دليل أو بعد السكن

إن تذرع الموظف بالمرض من دون تقديمه دليلاً ، أو ببعد سكنه عن مقر عمله ، لا يمنع المسؤولية التأديبية ، وذلك لأن الانقطاع عن العمل في حالة المرض له إجراءات مقررة قانوناً يجب على الموظف الإلتزام بها وبعبكسه يجب مساءلته ، أما الدفاع ببعد سكنه عن مقر العمل مما أدى إلى تأخير أو انقطاعه عن العمل أيضاً لا يمنع مسؤوليته ، وإلا لأصبح سير العمل في المرفق مرهون بمثل هذه التعللات مما يؤدي إلى اختلال نظام العمل ، إلا أن الأمر يدخل في تقدير العقوبة ، لا سيما إن كان موظفاً بسيطاً .

سابعاً : الدفع ببطلان قرارات الإدارة

إن دفع الموظف ببطلان قرارات الإدارة لا يمنع مسؤوليته التأديبية عن عدم تنفيذها ، وذلك لأن عدم التنفيذ أو تراخيه عن تنفيذها يُعد مخالفة تستوجب مساءلته ولا يعفيه هذا الدفع ، طالما كان تنفيذها ممكناً وله أن يتظلم منها بالطريقة أو الأسلوب الذي رسمه القانون ، ومثال ذلك : لو استشعر الموظف بأن نقله مجحف بحقه على وجه مخالف للقانون ، فإن ذلك لا يبرر انقطاعه عن العمل مادام بمقدوره تنفيذ هذا النقل إلى أن يُفصل في تظلمه منه بالطريق الإداري أو القضائي ، ولا يترك الأمر للموظف أن يختار ما يشاء من الأعمال ويفضل ما يختار من الجهات أو المناطق ويقبل منها ما يرتاح إليه ويرفض ما لا تهواه نفسه ، لأن ذلك يؤدي إلى الإخلال بالنظام الوظيفي ويعرض المصلحة العامة للخطر .

ثامناً : الباعث الدافع إلى الفعل^(٩٧)

إنّ هذا المبدأ تم إقراره في المسؤولية الجنائية ، وكذا الحال فإنه لا يعفى من المسؤولية التأديبية ، لأنّ الخطأ بحد ذاته هو واقعة مجردة قائمة بذاتها متى تحققت، أوجبّت مسؤولية فاعلها ، بصرف النظر عن الباعث على الوقوع في هذا الخطأ .

مثال ذلك: لو أنّ مهندساً قدم استقالته وكان مكلفاً بمباشرة عمله يوم تقديمه الاستقالة ، وعدم عودته على الرغم من إخطاره برفض طلب استقالته يُعد ذلك خروجاً على مقتضيات الوظيفة، ولا يجدي نفعاً أن يبرر هذا المهندس موقفه بأنه يريد الاشتغال بالأعمال الحرة التي تكون أكثر نفعاً وربحاً له من بقاءه في الوظيفة ، مثل هذا الدفاع لا يمكن قبوله . مثال آخر : لو أنّ موظفةً أو عاملةً خدّمةً ، ارتكبت فاحشة داخل الدائرة مع موظف آخر بغض النظر عن منصبه ، ودفعت المتهمة مسؤوليتها بأنه كان قد وعدّها بالزواج ، فإن هذا الوعد لا يبرر الفعل وإن صح وقوعه ولا يؤثر على مسؤوليتها تجاه واجبها الوظيفي ، وكان ينبغي عليها التمسك بالفضيلة ، وعدم التردّي إلى الهاوية إلى هذا المدى^(٩٨) .

تاسعاً : التوقف عن الخطأ ، أو إصلاحه

إنّ توقف الموظف عن المخالفة ، أو اصلاحها بعد وقوعها لا يمنع المسؤولية التأديبية ، فالموظف الذي ينقطع عن العمل فإنه يعد مذنباً يستحق توقيع العقوبة ، وما دامت المخالفة حصلت فلا يمكن رفعها عنه بمجرد عودته للعمل ، لا سيما إذا لم يكن هناك ما يبرر هذا الغياب وإن الإدارة قد اتخذت الإجراءات بحقه^(٩٩) .

الخاتمة

بعد أن انتهينا من بحثنا عن موانع المسؤولية والظروف المخففة للعقوبة التأديبية ، لا سيما الوجه البارز منها وهي المسؤولية التأديبية، إذ لا نريد أن نستعرض ما تضمنه هذا البحث من مباحث ومطالب وفروع ، فهذا تكرار لا يغني عن الأصل شيئاً ، لذا ارتأينا توجيه الأنظار إلى اختلاف صور المسؤولية الملقاة على عاتق الموظف أو الشخص المسؤول باختلاف أنواعها ، فقد تكون مسؤولية أدبية تتمثل في الإخلال بواجب أدبي سلبياً أم إيجابياً ، فإن الجزاء المترتب عليه هو جزاء أدبي وذلك بتأنيب الضمير أو استهجان المجتمع له كون فعله غير حميد، أو جزاء ديني كالعقاب الإلهي في الآخرة ، من دون أن يكون هناك جزاء قانونياً ، أم تكون مسؤولية قانونية بحالاتها الثلاث المدنية أو الجنائية أو التأديبية كونها تنصب على مخالفة القواعد القانونية لا سيما التأديبية منها لصلتها بتنظيم المرفق العام ، وقد استقر القضاء العراقي والمقارن على أنّ ثبوت خطأ الموظف لا يعني مساءلته تأديبياً في كل الأحوال ، إذ توجد بعض الحالات التي لا يمكن مساءلة الموظف عن المخالفة التي ارتكبتها ، وقد تمت الإشارة إليه في مفردات بحثنا .

ومن الله التوفيق والسداد

الهوامش

- (١) المستشار عز الدين الناصوري و د. عبد الحميد الشواربي ، المسؤولية المدنية ، ط٦ ، القاهرة ، ص٦ .
- (٢) ينظر: - عبدالرزاق احمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني، دار النهضة العربية - القاهرة ، ١٩٨٣ ، ج٢ ، ص١١٣٨ .
- د. سليمان مرقس ، شرح القانون المدني - الالتزامات ، دار المعارف ، ١٩٦٤ ، ج١ ، ص٢٨٨ .
- (٣) د. محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية - القاهرة ، ١٩٦٧ ، ص٤٩ .
- (٤) إبراهيم المنجي ، إلغاء الجزاء التأديبي ، منشأة المعارف - الاسكندرية ، ٢٠٠٥ ، ص١٠١ .
- (٥) محمد متولي الشعراوي ، تفسير الشعراوي - الخواطر ، مطابع أخبار اليوم - القاهرة ، ١٩٩٧ ، ج٢ ، ص٩٤١ .

- (٦) مما لا ريب فيه أن المخالفة التأديبية لا تنزل منزلة الجريمة التأديبية ولا تبلغ شأنها وقد تحصل دونما مخالفة نص قانوني صريح محدد وبين ، كما لو خالف الموظف واجب ابتعاد الموظف عن أي فعل من شأن وقوعه المساس بالاحترام اللازم للوظيفة العامة ، فالنص مطلق غير محدد وهنا نكون أما غياب مطلق للركن الشرعي ، أو حضور على استحياء ، ويترك للإدارة السلطة التقديرية في تحديد أهمية الفعل وحاجته ، وتختلف باختلاف نوع الوظيفة وطبيعتها .
- (٧) المستشار عبدالوهاب البنداري ، المسؤولية التأديبية والجنائية للعاملين في القطاع العام ، دار النهضة - القاهرة ، ١٩٧٢ ، ص ٧٣ .
- (٨) محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة ، منشأة المعارف - الاسكندرية ، ٢٠٠٦ ، ص ٤٨٠ .
- (٩) ينظر في ذلك:
- من الناحية الجنائية : محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص ٤٨٠ .
 - من الناحية المدنية : عبدالرزاق أحمد السنهوري ، مصدر سابق ، ص ٧٨٦ .
- (١٠) عبدالمحسن السالم ، العوارض الوجوبية والتقديرية للمسؤولية التأديبية للموظف العام ، ط ١ ، دار القادسية - بغداد ، ١٩٨٦ ، ص ٥١ .
- (١١) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر الصادر في ١٩٦٦/١/١ ، ذكره د. نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، ط ١ ، دار الثقافة للنشر والتوزيع - عمان ، ٢٠٠٧ ، ص ٢٠ .
- (١٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر ، رقم ٣١/٣٢٦٨ ق في ١٩٨٨/٣/٢٦ ، ذكره محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص ٤٦١ .
- (١٣) أ.د. وهبة الزحيلي ، الفقه الاسلامي وأدلته ، ط ٤ (منقحة ومعدلة) ، دار الفكر - دمشق ، ج ٧ ، ص ٥٣٣٩ . ويعرف فقهاء القانون أسباب الإباحة بأنها: (قيود ترد على بعض نصوص التجريم فتمنع من تطبيقها في حال توافر أسباب معينة في ظل ظروف معينة ، أو هي حالة انتفاء الركن الشرعي للجريمة بناءً على قيود واردة على نص التجريم تستبعد منه بعض الأفعال .
- د. محمود نجيب حسني ، أسباب الإباحة في التشريعات العربية ، معهد الدراسات العربية والعالمية ، المطبعة العالمية - القاهرة ، ١٩٦٢ ، ص ١٥ ، و د. فخري عبد الرزاق الحديثي ، شرح قانون العقوبات - القسم العام ، مطبعة الزمان ، بغداد ، ١٩٩٢ ، ص ١٠٣ .
- (١٤) أ.د. ماهر صالح علاوي ، الوسيط في القانون الإداري ، دار ابن الأثير للطباعة والنشر - جامعة الموصل ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٣٧ .
- (١٥) ينظر: د. ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، دار الجامعة الجديدة للنشر - الاسكندرية ، ٢٠١٠ ، ص ٥٠٢ .
- (١٦) د. سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، ط ٨ ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٦٦ ، ص ٧٦٢ .
- (١٧) نصت المادة (١٤) من قانون التوظيف الفرنسي الصادر في ١٩١٤/٩/١٤ على أن: (طاعة الموظف لرئيسه واجبة ، على انه ينبغي على المرؤوسين إذا بدا لهم ان الامر الذي تلقوه ينطوي على مخالفة للقوانين ، أو أن تنفيذه قد يفضي إلى إحداث أضرار جسيمة ان يدلو لرؤسائهم بوجهة نظرهم ، فإذا اصر الرؤساء رغم ذلك على الامر الصادر منهم وجب تنفيذه) ، نقلا عن: شفيق عبد المجيد الحديثي ، النظام الانضباطي لموظفي الدولة (دراسة مقارنة) ، ط ١ ، مطبعة الادارة المحلية ، بغداد ، ١٩٧٧ ، ص ٥٤ .
- اما قانون العاملين المدنيين في مصر رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ فقد نص في المادة (٧٨) منه على: (لا يعفى العامل من الجزاء استناداً إلى امر صادر اليه من رئيسه الا إذا ثبت ان ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب صادر اليه من الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الامر وحده) .
- (١٨) الفقرة (ثالثاً) من المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .
- (١٩) المحكمة الإدارية العليا في مصر ، حكمها الصادر في ١٩٦٦/١٢/٢٤ ، مجموعة السنة الثانية عشر ، ص ٤٩٠ .
- (٢٠) هذا ما أقرته الفقرة (ثالثاً) من المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ، إذ نصت على: (... فإذا كان في هذه الاوامر مخالفة فعلى الموظف ان يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة ولا يلزم بتنفيذ تلك الاوامر إلا إذا اكدها رئيسه كتابة وعندئذ يكون الرئيس هو المسؤول عنها) .
- (٢١) المادة (٤٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل ، والتي نصت على: (لا جريمة إذا وقع الفعل من موظف أو شخص مكلف بخدمة عامة في الحالات التالية:

- أولاً: إذا قام بسلامة نية بفعل تنفيذاً لما أمرت به القوانين ، أو أعتقد أن اجراءه من اختصاصه .
- ثانياً: إذا وقع الفعل منه تنفيذاً لأمر صادر إليه من رئيس تجب عليه طاعته أو أعتقد أن طاعته واجبة عليه .
- ويجب في الحالتين ان يثبت أن اعتقاد الفاعل بمشروعية الفعل كان مبنياً على أسباب معقولة ، وأنه لم يرتكبه إلا بعد اتخاذ تدابير الحيطة المناسبة ، ومع ذلك فلا عقاب إذا كان القانون لا يسمح للموظف بمناقشة الأمر الصادر إليه من رئيسه)
- (٢٢) المادة (٦٣) من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ .
- (٢٣) د. محمد جودت الملط ، مصدر سابق ، ص ٥٢ .
- (٢٤) ان المشرع العراقي قد نفى عن الموظف المسؤولية المدنية ، إذا ترتب ضرر من جراء تنفيذه أمر رئيسه فقد نصت المادة (٣١٥) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل ، على ما يأتي: (- يضاف الفعل إلى الفاعل لا إلى الأمر ما لم يكن مجبراً .. على أن الاجبار المعتبر في التصرفات الفعلية هو الإكراه الملجئ وحده.
- ومع ذلك لا يكون الموظف العام مسؤولاً عن عمله الذي أضر بالغير .. إذا قام به تنفيذاً لأمر صدر إليه من رئيس .. متى كانت طاعة هذا الأمر واجبة عليه ...).
- (٢٥) المادة (٤٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل ، والتي نصت على: (لا جريمة إذا وقع الفعل من موظف أو شخص مكلف بخدمة عامة في الحالات التالية: أولاً: إذا قام بسلامة نية بفعل تنفيذاً لما أمرت به القوانين ، أو أعتقد أن اجراءه من اختصاصه...)
- (٢٦) د. حميد السعدي ، شرح قانون العقوبات الجديد ، ط ٢ ، دون دار نشر ، ١٩٧٦ ، ص ٣٣٧ .
- (٢٧) الدكتور علي الراشد ، القانون الجنائي - المدخل وأصول النظرية العامة ، نقلاً عن: عبدالمحسن السالم ، مصدر سابق ، ص ٨٠ .
- (٢٨) المادة (٣١٥) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل، إذ نصت على ما يأتي: (... وعلى من أحدث الضرر ان يثبت أنه كان يعتقد مشروعية العمل الذي أثاره بأن يقيم الدليل على أنه راعى في ذلك جانب الحيطة ، وأن اعتقاده كان مبنياً على أسباب معقولة)
- (٢٩) د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات-القسم العام ، دون دار نشر ، ١٩٧٤ ، ص ٢١٢ .
- (٣٠) د. حميد السعدي ، مصدر سابق ، ص ٣٣٧ ، و د. علي الراشد ، مصدر سابق ، ص ٨٠ .
- (٣١) د. السعيد مصطفى السعيد بك ، الأحكام العامة في قانون العقوبات ، المطبعة العالمية - القاهرة ، ١٩٥٢ ، ص ١٥٠ .
- (٣٢) ينظر: محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص ٤٨٢ .
- (٣٣) المادة (٤١) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- (٣٤) المادة (٦٠) من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ .
- (٣٥) المستشار عبدالوهاب البنداري ، الاختصاص التأديبي والسلطة التأديبية ، دار الفكر العربي - القاهرة ، ١٩٨٢ ، ص ٧٨ .
- (٣٦) إذ لا يعقل أن يجيز تشريع نافذ ممارسة حق من الحقوق التي قررها هذا التشريع ، في ذات الوقت الذي يعاقب على ممارسة هذا الحق في تشريع آخر ، لأن هذا يعني أن ثمة تناقض بين التشريعات الوطنية ، وهو ما يحرص المشرع على تجنب الانزلاق فيه .
- (٣٧) محكمة القضاء الإداري في مصر ، إذ تقول: (ولا يضير الموظف أن تكون له وجهة نظر معينة في المسألة التي يدافع عنها ويجتهد في إقناع رئيسه للأخذ بها ، ما دام يفعل ذلك بحسن نية في سبيل المصلحة العامة ، ولا جناح عليه أن يختلف مع رئيسه في وجهات النظر ، لأن الحقيقة دائماً وليدة اختلاف الرأي ، ولا يجليها إلا قرع الحجة بالحجة ، ومناقشة البرهان بالبرهان) ، حكمها الصادر في ١٩٥٠/٦/٢١ ، مجموعة السنة الرابعة ، ص ٩١٦ .
- (٣٨) المحكمة الإدارية العليا في مصر ، إذ أقرت بأن: (... اختلاف المرووس مع رئيسه في الرأي يجب ألا يخرج عن حدود الأدب واللباقة وحسن السلوك والاحترام الواجب نحو الرئيس ، فخروج الموظف عن إطار اللباقة عند تعامله مع رئيسه يعتبر مخالفة تعرضه للجزاء التأديبي) ، حكمها الصادر في ١٩٥٧/١٤ ، مجموعة السنة الثالثة ، ص ٣٨٢ ، وحكمها الصادر في ١٩٦٨/٦/٢٩ ، مجموعة السنة الثالثة عشر ، ص ١١٢٧ .
- (٣٩) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر رقم ٣٠/٢١٧٣ ق في ١٩٨٨/٨/٢٧ ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، ج ٢٩ ، ص ١٨٤ .
- (٤٠) المستشار عبدالوهاب البنداري ، مصدر سابق ، ص ٨٨ .

- (٤١) أ. د. وهبة الزحيلي ، مصدر سابق ، ج ٦ ، ص ٤٨٣٧ ، وهو يرى أن أدلة مشروعية الدفاع كثيرة في القرآن والسنة والمعقول: أما من القرآن فقولته تعالى: ﴿فمن اعتدى عليكم فاعتدوا عليه بمثل ما اعتدى عليكم، واتقوا الله، واعلموا أن الله مع المتقين﴾ البقرة / من الآية: ١٩٤ ، ومن السنة: أحاديث منها (من قتل دون دينه فهو شهيد، ومن قتل دون دمه فهو شهيد، ومن قتل دون ماله فهو شهيد، ومن قتل دون أهله فهو شهيد)، فهذا دليل على جواز الدفاع عن الدين والنفس والمال والعرض، لأن النبي صلى الله عليه وسلم لما جعل المدافع شهيداً، دل على أن له القتل والقتال.
- (٤٢) نصت المادة (٤٣) على حق الدفاع الشرعي بأن: (حق الدفاع الشرعي عن النفس لا يبيح القتل عمداً إلا إذا أريد به دفع أحد الأمور التالية: ١- فعل يتخوف أن يحدث منه الموت أو جراح بالغة إذا كان لهذا التخوف أسباب معقولة . ٢- مواجهة أمره أو للوامة بها أو بذكر كرها . ٣- خطف أنسان .)
- وكذلك جاء في المادة (٤٤) من القانون على أن: (حق الدفاع الشرعي عن المال لا يبيح القتل عمداً إلا إذا أريد به دفع أحد الأمور التالية: ١- الحريق عمداً . ٢- جنایات السرقة . ٣- الدخول ليلاً في منزل مسكون أو أحد ملحقاته . ٤- فعل يتخوف أن يحدث منه الموت أو جراح بالغة إذا كان لهذا التخوف أسباب معقولة .)
- أما المادة (٤٥) فقد نصت على حق الدفاع الشرعي بأنه: (لا يبيح حق الدفاع الشرعي أحداث اضرار اشد مما يستلزمه هذا الدفاع، وإذا تجاوز المدافع عمداً أو إهمالاً حدود هذا الحق أو اعتقد خطأ أنه في حالة دفاع شرعي فإنه يكون مسؤولاً عن الجريمة التي ارتكبها ، وإنما يجوز للمحكمة في هذه الحالة أن تحكم بعقوبة الجنحة بدلاً من عقوبة الجنابة، وأن تحكم بعقوبة المخالفة بدلاً من عقوبة الجنحة.) .
- في حين نصت المادة (٤٦) من القانون على أنه: (لا يبيح حق الدفاع الشرعي مقاومة أحد افراد السلطة العامة اثناء قيامه بعمل تنفيذاً لواجبات وظيفته ولو تخطى حدود وظيفته ان كان حسن النية ، إلا إذا خيف ان ينشأ عن فعله موت أو جراح بالغة وكان لهذا التخوف سبب معقول) .
- (٤٣) يرى الدكتور وهبة الزحيلي: (أنه يشترط لجواز دفع الصائل أربعة شروط وهي: ١ - أن يكون هناك اعتداء في رأي جمهور الفقهاء، وعند الحنفية: أن يكون الاعتداء جريمة معاقباً عليها. ٢ - أن يكون الاعتداء حالاً: أي واقعاً بالفعل، لا مؤجلاً ولا مهدداً به فقط. ٣ - ألا يمكن دفع الاعتداء بطريق آخر، فإذا أمكنه ذلك بوسيلة أخرى كالاستغاثة أو الاستعانة بالناس أو برجل الأمن، ولم يفعل، فهو معتد . ٤ - أن يدفع الاعتداء بالقوة اللازمة: أي بالقدر اللازم لرد الاعتداء بحسب ظنه، بالأيسر فالأيسر.) . أ.د. وهبة الزحيلي ، مصدر سابق ، ج ٦ ، ص ٤٨٤٠ .
- (٤٤) محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص ٤٨٨ .
- (٤٥) ينظر: أ.د. وهبة الزحيلي ، مصدر سابق ، ج ٦ ، ص ٤٨٤١ .
- (٤٦) أ.د. علي حسين الخلف و د. سلطان الشاوي ، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، شركة العاتك لصناعة الكتاب - القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٨١ .
- (٤٧) يرى الدكتور وهبة الزحيلي: (أن حكم الدفاع الشرعي: هو الإباحة، فتكون أفعال الدفاع مباحة باتفاق الفقهاء ، فلا مسؤولية على المدافع من الناحيتين المدنية والجنائية، إلا إذا تجاوز حدود المشروع، فيصبح عمله جريمة يسأل عنها مدنياً وجنائياً) ، مصدر سابق ، ج ٦ ، ص ٤٨٣٩ .
- (٤٨) ينظر: المستشار عبد الوهاب البنداري ، مصدر سابق ص ٨٨ .
- (٤٩) الإدراك موقوف على أشياء مخصوصة، و يتناول الشيء على أخص أوصافه وعلى الجملة، والادراك طريق من طرق العلم . أبو هلال الحسن بن عبد الله بن سهل العسكري ، الفروق اللغوية ، تحقيق: محمد إبراهيم سليم ، دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع - القاهرة ، ج ١ ، ص ٨٩ .
- (٥٠) المادة (٦٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- (٥١) المادة (٦٢) من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ .
- (٥٢) المستشار عبد الوهاب البنداري ، مصدر سابق ، ص ٩٦ .
- (٥٣) د. السعيد مصطفى السعيد ، مصدر سابق ، ص ٤٦٢ .
- (٥٤) المادة (٦٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- (٥٥) المادة (٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .

- (٥٦) المادة (٦٢) من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ .
- (٥٧) د. حسن صادق المرصفاوي ، مصدر سابق ، ص٢٠١ .
- (٥٨) نصت المادة (٦١) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل على: (إذا كان فقد الإدراك أو الإرادة ناتجا عن مواد مسكرة أو مخدرة تناولها المجرم باختياره وعلمه عوقب على الجريمة ...) .
- (٥٩) المادة (٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ، التي تنص على: (يحظر على الموظف ما يأتي: ... ثاني عشر: الحضور إلى مقر وظيفته بحالة سكر او الظهور بحالة سكر بين في محل عام ...)
- (٦٠) الإكراه في اللغة: هو حمل الغير على أمر لا يرضاه قهرا ، وفي اصطلاح الفقهاء: حمل الغير على أن يفعل ما لا يرضاه ولا يختار مباشرته لو ترك ونفسه ، والمقصود بالاختيار: ترجيح فعل الشيء على تركه أو العكس وهو أخص من الإرادة. الدكتور وهبة الزحيلي ، مصدر سابق ، ج٦ ، ص٤٤٣٢ .
- (٦١) د. حسن صادق المرصفاوي ، مصدر سابق ، ص٢١٢ .
- (٦٢) حكم المحكمة الادارية العليا في مصر رقم ١٢٠٦/٨ق في ٣٠ / ١٢ / ١٩٥٧ ، ص٣٤٦ ، نقلا عن: محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص٤٩٧ .
- (٦٣) الدكتور وهبة الزحيلي ، مصدر سابق ، ج٤ ، ص٣٠٦٤ .
- (٦٤) الإكراه الأدبي: وهو الذي يعدم تمام الرضاء ولا يعدم الاختيار، كالتهديد بحبس أحد الأصول أو الفروع، أو الأخ أو الأخت ونحوهم، المصدر نفسه ، ج٦ ، ص٤٤٣٣ .
- (٦٥) أ.د. علي حسين الخلف و د. سلطان الشاوي ، مصدر سابق ، ص٣٧٦ .
- (٦٦) د. حسن صادق المرصفاوي ، مصدر سابق ، ص٤٢٠ .
- (٦٧) أ.د. علي حسين الخلف و د. سلطان الشاوي ، مصدر سابق ، ص٣٧٩ .
- (٦٨) ينظر : د. السعيد مصطفى السعيد ، مصدر سابق ، ص٤٤٥ ، ود. محمود محمود مصطفى ، مصدر سابق ، ص٤١٣ .
- (٦٩) محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص٤٩٨ .
- (٧٠) الاستاذ حسن الفكاهاني ، قواعد التأديب ، موسوعة القضاء والفقهاء ، ج١٧ ، ص٧١ .
- (٧١) محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص٤٩٨ .
- (٧٢) عبد المحسن السالم ، مصدر سابق ، ص٢٠٧ .
- (٧٣) عبد المحسن السالم ، مصدر سابق ، ص٢٠٥ .
- (٧٤) وللمزيد من التفاصيل ينظر د. علي الراشد ، مصدر سابق ، ص٦٧٥ .
- (٧٥) حكم المحكمة التأديبية لوزارة التربية والتعليم في مصر ، في الدعوى رقم ٢/١٣ في ٢٠/١٢/١٩٥٩ ، نقلا عن محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص٥٦٨ .
- (٧٦) ينظر: عبدالمحسن السالم ، مصدر سابق ، ص٢٠٩ ، و محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص٥٦٩ .
- (٧٧) حكم المحكمة التأديبية في مصر رقم ١/٥١ في ٢٧/١٠/١٩٥٩ ، نقلاً عن: محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص٥٧٠ .
- (٧٨) ينظر:
- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل ، فقد نصت المادة (١٤) منه على : (١- يكون الموظف عند أول تعيينه تحت التجربة لمدة سمة واحدة في خدمة فعلية ويجب اصدار أمر بتثبيتته في درجته بعد انتهائها إذا تأكدت كفاءته وإلا فتمدد مدة تجربته سنة أشهر أخرى. ٢- يستغنى عن الموظف إذا تأكد لدائرته أنه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة)
- نظام الموظفين العام المصري ، إذ نصت المادة (١٤) منه على أن: (يعتبر الموظف المعين ابتداءً تحت الاختبار لمدة سنة ، وإذا لم تثبت صلاحيته خلال هذه المدة يفصل بقرار من الجهة التي تملك التعيين دون أن يكون له حق من الحقوق التي يتمتع بها الموظفون) .
- (٧٩) حكم المحكمة التأديبية في مصر ، في الدعوى المرقمة ٢١/١ق في ١٩/٥/١٩٥٩ ، نقلا عن: محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص٥٧٢ .
- (٨٠) حكم المحكمة التأديبية للحكم المحلي في مصر ، رقم ٣٢٠/١ق في ٣١/٣/١٩٧٠ ، نقلا عن: محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص٥٧٢ .

- (٨١) المحكمة التأديبية للعاملين بالرئاسة والحكم المحلي في مصر، بالدعوى رقم ٢٠/٢٨ ق في ١٩٧٨/٤/١ ، نقلا عن: محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص ٥٧٣ .
- (٨٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر ، رقم ٢٠/٢٠ ق في ١٩٧٨/٦/٢٤ ، نقلا عن: محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص ٥٧٣ .
- (٨٣) عبدالمحسن السالم ، مصدر سابق ، ص ٢١٠ .
- (٨٤) المحكمة التأديبية للعاملين في وزارة الصناعة المصرية ، حكم رقم ٢/١٢ ق في ١٩٧٨/١٠/٢٨ ، نقلا عن: محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص ٥٧٣ .
- (٨٥) حكم المحكمة التأديبية للمواصلات المصرية رقم ١٢/٥٠ ق في ٢٤ / ٣ / ١٩٧٠ ، نقلا عن: محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص ٥٠١ .
- (٨٦) المستشار عبدالوهاب البنداري ، مصدر سابق ، ص ١١٣ .
- (٨٧) ينظر : د. السعيد مصطفى السعيد ، مصدر سابق ، ص ١١٣ . و د. علي الراشد ، مصدر سابق ، ص ٤٩٨ .
- (٨٨) نصت المادة (٨/٧٦) على ان: (ينفذ ما يصدر اليه من اوامر بدقة وامانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها) .
- (٨٩) نصت المادة (٤/ثاني عشر) رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل على: (القيام بواجبات وظيفية حسبما تقرره القوانين والانظمة والتعليمات) .
- (٩٠) حكم المحكمة التأديبية للمواصلات في مصر، رقم ١٢/١٩ في ١٠ / ٣ / ١٩٧٠ ، نقلاً عن: محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص ٥٠٣ .
- (٩١) أ.د. غازي فيصل ، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، جامعة النهريين ، ٢٠٠٦ ، ص ٤١ .
- (٩٢) د. منصور ابراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مطبعة المشرق ، عمان ١٩٨٤ ، ص ٤١ .
- (٩٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر ، رقم ٩/٦٣٣ ق في ٢٧ / ١٠ / ١٩٦٨ ، نقلا عن: محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص ٥٠٥ .
- (٩٤) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر، رقم (٣١) ق في ٩ / ٥ / ١٩٦٤ ، نقلا عن: عبدالمحسن سالم ، مصدر سابق ، ص ٢١٨ .
- (٩٥) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر ، رقم ٢٤/١٦ ق في ٢ / ١٢ / ١٩٩٥ ، نقلا عن: محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص ٥٠٥ .
- (٩٦) يرى الدكتور ماجد راغب الحلو ، أنه إذا ما أثرت الظروف في إرادة مرتكب الخطأ التأديبي دون أن تعدمها ، كما في حالة كثرة العمل عن طاقة الموظف العادي الموجود في مثل حالته ، فأن مثل هذه الظروف ليس من شأنها نفي المسؤولية وإنما تؤدي إلى مجرد تخفيف العقوبة التأديبية ، د. ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، مصدر سابق ، ص ٤٩٦ - ٤٩٧ .
- (٩٧) د. عبدالوهاب البنداري ، الاختصاص التأديبي والسلطة التأديبية ، دار الفكر العربي - القاهرة ، ١٩٨٢ ، ص ١٢ .
- (٩٨) د. عبدالوهاب البنداري ، الاختصاص التأديبي والسلطة التأديبية ، مصدر سابق ، ص ١٣ .
- (٩٩) د. محمد شاهين ، المسألة التأديبية ، عالم الكتب - القاهرة ، ١٩٧٤ ، ص ٢٥٩ .

المصادر

أولاً: الكتب

١. إبراهيم المنجي ، إلغاء الجزاء التأديبي ، منشأة المعارف - الاسكندرية ، ٢٠٠٥ .
٢. د. حميد السعدي ، شرح قانون العقوبات الجديد ، ط ٢ ، دون دار نشر ، ١٩٧٦ .
٣. د. السعيد مصطفى السعيد بك ، الأحكام العامة في قانون العقوبات ، المطبعة العالمية - القاهرة ، ١٩٥٢ .
٤. د. سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، ط ٨ ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٦٦ .

٥. د. سليمان مرقس ، شرح القانون المدني - الالتزامات ، دار المعارف ، ١٩٦٤ .
٦. شفيق عبد المجيد الحديثي، النظام الانضباطي لموظفي الدولة (دراسة مقارنة)، ط١ ، مطبعة الادارة المحلية ، بغداد ، ١٩٧٧ .
٧. عبدالرزاق احمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني، دار النهضة العربية - القاهرة ، ١٩٨٣ .
٨. عبدالمحسن السالم ، العوارض الوجوبية والتقديرية للمسؤولية التأديبية للموظف العام ، ط١ ، دار القادسية - بغداد ، ١٩٨٦ .
٩. عبدالوهاب البنداري ، الاختصاص التأديبي والسلطة التأديبية ، دار الفكر العربي - القاهرة ، ١٩٨٢ .
١٠. المستشار عبدالوهاب البنداري ، المسؤولية التأديبية والجنائية للعاملين في القطاع العام ، دار النهضة - القاهرة ، ١٩٧٢ .
١١. المستشار عز الدين الناصوري و د. عبدالحمد الشواربي ، المسؤولية المدنية ، ط٦ ، القاهرة .
١٢. د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات - القسم العام، مطبعة الزمان، بغداد، ١٩٩٢ .
١٣. د. ماجد راغب الحلو ، القضاء الإداري ، دار الجامعة الجديدة للنشر - الاسكندرية ، ٢٠١٠ .
١٤. د. ماهر صالح علاوي ، الوسيط في القانون الإداري ، دار ابن الأثير للطباعة والنشر - جامعة الموصل ، ٢٠٠٩ .
١٥. د. محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية - القاهرة ، ١٩٦٧ .
١٦. محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة ، منشأة المعارف - الاسكندرية ، ٢٠٠٦ .
١٧. محمد متولي الشعراوي ، تفسير الشعراوي - الخواطر ، مطابع أخبار اليوم - القاهرة ، ١٩٩٧ .
١٨. د. محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات - القسم العام ، دون دار نشر ، ١٩٧٤ .
١٩. د. محمود نجيب حسني، أسباب الإباحة في التشريعات العربية، معهد الدراسات العربية والعالمية، المطبعة العالمية - القاهرة، ١٩٦٢ .
٢٠. د. نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، ط١ ، دار الثقافة للنشر والتوزيع - عمان ، ٢٠٠٧ .
٢١. أ. د. وهبة الزحيلي ، الفقه الاسلامي وأدلته ، ط٤ (منقحة ومعدلة) ، دار الفكر - دمشق .

ثانياً: التشريعات

١. قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
٢. قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل .
٣. القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل .
٤. قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .
٥. قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ .
٦. قانون العاملين المدنيين في مصر رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ .
٧. قانون التوظيف الفرنسي الصادر في ١٤/٩/١٩١٤ .
- ٨.