



رقابة القضاء على قرارات انتهاء خدمة الموظف العام في العراق وفقا للعقوبات الانضباطية / دراسة مقارنة

قيصر هادي كاظم*

زينب كريم سوادي

جامعة القادسية / كلية القانون

المعلومات المقالة	الملخص
تاريخ المقالة:	تناولنا في موضوع البحث رقابة القضاء على قرارات انتهاء خدمة الموظف العام في العراق وفقا للعقوبات الانضباطية وان حالة الانهاء لأسباب (انضباطية) تكون سلطة الادارة مقيدة بموجب النصوص القانونية وتعتبر حالات الانهاء لخدمة الموظف هي انقضاء للرابطة الوظيفية بغير الطريق الطبيعي وبيان سلطة الادارة عند اصدار قرار الانهاء وبعد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ هو الاساس المنظم للعلاقة القانونية ولم تفرد قوانين خاصة تنظم حالات الانهاء للرابطة الوظيفية وانما نظمت احكامها وفقاً للقوانين المنظمة لحالات الانتهاء لخدمة الموظف العام ورقابة القضاء الاداري كأساس لضمان الحقوق للموظف العام من خلال الطعن القضائي لغرض الحصول على حقه قانوناً ، وعدم مراعاة ذلك يعتبر اخلافاً بالضمانات القانونية للموظف العام ويخضع قرار الادارة لسلطة القانون ورقابة القضاء وان اسباب اختيار هذا الموضوع هو لأهمية الوظيفة العامة لكل من الموظف العام والادارة وتنظيم استمرار المرفق العام لغرض اشباع الحاجات العامة وتحقيق المصلحة العامة اضافة الى الضرر المادي والمعنوي للموظف العام من حيث مورد رزق له ولعائلته.
الكلمات المفتاحية :	والضمانات القانونية لمواجهة قرار الادارة بالانتهاء للرابطة الوظيفية ومدى مشروعية هذا القرار في حالة سوء استعمال السلطة من جانب الادارة او التعسف في استخدام السلطة هو رقابة القضاء بكل الاجراءات القضائية الذي يحقق ضمان حق الموظف العام وضمان التزام الادارة بحسن الاداء من خلال مشروعية قراراتها وملامتها للقانون ، وقسمنا هذه الدراسة الى مبحثين ، بيّنّا في المبحث الاول حالات الانهاء لخدمة الموظف العام وفقا للعقوبات الانضباطية وتطرقنا في المبحث الثاني الى الرقابة القضائية على انتهاء خدمة الموظف العام وفقا للعقوبات الانضباطية .
تاريخ الاستلام: ٢٠٢٠/٩/١٦	
تاريخ التعديل : ٢٠٢٠/٩/٣٠	
قبول النشر: ٢٠٢٠/٩/١٤	
متوفر على النت: ٢٠٢١/٣/٢٨	
رقابة القضاء	
خدمة الموظف	
العقوبات الانضباطية	
الموظف العام	

©جميع الحقوق محفوظة لدى جامعة المثنى ٢٠٢١

المقدمة

بالمركز القانوني للموظف وتمتاز الرقابة القضائية على القرار الاداري بالضمان الحقيقي والفعلي كون قراراتها ملزمة واجبة النفاذ من قبل الجهة الادارية المختصة حيث تلزم الادارة باحترام وتطبيق النصوص القانونية وبناءً على ما تقدم نقسم هذا البحث الى مبحثين نتناول في المبحث الاول حالات الانهاء لخدمة الموظف العام وفقا للعقوبات الانضباطية والمبحث الثاني الرقابة القضائية على انتهاء خدمة الموظف العام وفقا للعقوبات الانضباطية .

نتناول في هذا البحث حالات انتهاء خدمة الموظف العام بالعقوبة الانضباطية والرقابة القضائية على هذه الحالات حيث يتم انتهاء خدمة الموظف بموجب قرار اداري صادر عن الجهة الادارية المختصة مستندا الى العقوبة (الانضباطية) التي يتم فرضها بحق الموظف المخالف (المذنب) وفقا لما حدده القانون القاضي بفرض هذه العقوبات على الموظف العام المرتكب للمخالفة الانضباطية حيث تلزم الادارة بإصدار القرار الاداري القاضي بانهاء خدمة الموظف العام على اساس العقوبة الانضباطية كعقوبة اصلية او انتهاء خدمة الموظف العام كعقوبة تبعية للأثر المترتب على الحكم الجنائي المكتسب الدرجة القطعية علما ان قرارات الادارة هي قرارات خاضعة للرقابة القضائية ومدى مطابقتها للمشروعية كونها تتعلق

اهمية البحث وسبب اختيار الموضوع :

١. لغرض استبيان دور القضاء الاداري في فرض رقابته على اعمال الادارة من خلال رقابة المشروعية نشاط الادارة بموجب الطعون القضائية المحددة باجل معين .
٢. تسليط الضوء على دور القاضي من خلال فرض الرقابة القضائية لحماية حقوق الافراد بسبب تجاوز السلطة الادارية للنصوص القانونية المحددة لاختصاص الادارة ومدى احترام مبدأ المشروعية .
٣. تسليط الضوء على رقابة القضاء الاداري كونها رقابة لاحقة وليست سابقة ولا تحرك الا بموجب الطعن القضائي من قبل صاحب المصلحة .
٤. ان سبب اختيار الموضوع هو بسبب الزامية وحجية الحكم القضائي الملزم للادارة من ناحية الغاء قرار انتهاء خدمة الموظف المخالف للمشروعية واعادة الحال الى ما كان عليه قبل اصدار القرار المخالف للمشروعية .

مشكلة البحث :

قد تثير هذه الدراسة عدة تساؤلات تمثل في سلطة القاضي الاداري في الرقابة على نشاط الادارة مما يحقق مبدأ المشروعية من جانب ومدى الحفاظ على حق الموظف العام وانصافه من جهة فضلاً عن ضمان التزام الادارة بالسلطات الممنوحة لها قانوناً وعدم تعسفها في استخدام السلطة وتقويم النشاط الاداري والى اي مدى يمكن دور القضاء الاداري من خلال الطعون القانونية بالقرارات الادارية المخالفة للمشروعية والمرتبطة باجل معين .

ولم ينص قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ على ايقاف تنفيذ قرار الانهاء المخالف للمشروعية اضافة الى مشكلة المدة التي ينقطع فيها الموظف العام عن الخدمة الوظيفية بسبب قرار الانهاء حيث تعتبر من المراحل الخطيرة لان اعادته الى الوظيفة تتطلب وجوب معالجة هذه المدة من الناحية القانونية وان قرار الحكم القضائي بالغاء القرار المخالف للمشروعية هي رقابة مشروعية فالادارة هي المسؤولة عن تنفيذ قرار الحكم بالالغاء اضافة الى اختلاف نصوص الاحكام القانونية المطبقة في حالة انتهاء خدمة الموظف

العام عن تلك النصوص القانونية المطبقة في انتهاء خدمة الموظف العام وفقاً للقاعدة العامة .

منهج الدراسة ونطاقها :

تطرقنا في دراستنا الى رقابة القضاء على قرارات انتهاء خدمة الموظف العام وفقاً للعقوبات الانضباطية والاعتماد على اسلوب المنهج التحليلي (الواردة في احكام قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل) ، حيث نظم المشرع العراقي وفقاً للعقوبات الانضباطية بنظام قانوني مستقل

اما نطاق هذا البحث في سلطة القاضي الاداري في فرض رقابة القضاء على قرار الادارة المخالف للمشروعية والغاء القرار المتعلق بانهاء خدمة الموظف العام.

المبحث الاول

حالات الانهاء لخدمة الموظف العام وفقاً للعقوبات

الانضباطية

نستعرض في هذا المبحث حالات الانهاء الجزائي للرابطة الوظيفية وفقاً لما حدده المشرع العراقي حيث نظم احكام هذه الحالات (بموجب قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ) . وعليه سنتناول في هذا المبحث فرض عقوبة الفصل وعقوبة العزل وفقاً للقوانين والتشريعات المختلفة وتقسم ذلك الى مطلبين . المطلب الاول عقوبة الفصل في التشريع العراقي والقوانين المقارنة والمطلب الثاني نتناول عقوبة العزل في التشريع العراقي والقوانين المقارنة^(١).

المطلب الاول

عقوبة الفصل في القانون العراقي والقوانين المقارنة

نتناول في هذا المطلب حالة انتهاء خدمة الموظف العام وفقاً لقانون انضباط موظفي الدولة من خلال معاقبة الموظف المخالف بعقوبة انضباطية حيث تنهى خدمة الموظف العام بإيقاع عقوبة الفصل من الخدمة الوظيفية وفقاً للمسببات الواردة في القانون وعليه نتناول ذلك وفقاً للتفصيل المدرج :

الفرع الاول

عقوبة فصل الموظف العام من الوظيفة وشروطه القانونية

في التشريع العراقي

نص المشرع بمنح السلطة الانضباطية حق إنهاء الرابطة الوظيفية من جانب واحد أي من جهة الادارة بفرض عقوبة الفصل . أي يتخذ هذا القرار من جانب الادارة دون موافقة او رغبة الموظف العام وهذا ما نصت عليه القوانين ، كون العلاقة بين الموظف والدولة هي علاقة تنظيمية وتطبق العقوبة وفقاً لأحكام (قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ)^(٢).

أولاً: عقوبة الفصل: هي عقوبة تتضمن تنحية الموظف عن الوظيفة مدة معينة يتم تحديدها بقرار الفصل وهو ما نص عليه (قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وفقاً للأحكام المادة (ثامناً / الفقرة سابعاً) على ان تتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه وعلى النحو التالي^(٣).

أ. (مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات اذا عوقب الموظف باثنين من العقوبات التالية او بأحدها لمرتين وارتكب للمرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها.

١. التوبيخ ٢. انقاص الراتب ٣. تزيل الدرجة)

ب. (امدة بقائه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه . وتعتبر مدة موقوفيته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد)^(٤).

ثانياً: تحديد مدة عقوبة الفصل للموظف العام:

(حدد المشرع العراقي عقوبة الفصل وفقاً للمادة ٨ / الفقرة سابعاً من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وفقاً للحد الأدنى بمدة لا تقل عن سنة اما الحد الأعلى للعقوبة فلا تزيد على ثلاث سنوات).

ثالثاً: بيان مدة سريان عقوبة الفصل

ان صدور قرار فرض عقوبة الفصل من اللجنة الانضباطية المختصة والمحال اليها الموظف المخالف بعد

اكتساب هذا القرار الدرجة القطعية وفقاً للأصول القانونية يعتبر بداية سريان قرار عقوبة الفصل بحق الموظف المعاقب.

اما عقوبة الفصل كنتيجة لصدور حكم جزائي بحق الموظف فيكون قرار الفصل هنا يعتبر عقوبة تبعية للحكم الجزائي . (وهو ما نص عليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وفقاً للأحكام (المادة ٨ / سابعاً/ ب) التي تقضي (تحتسب عقوبة الفصل بمدة بقائه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه وتعتبر مدة موقوفيته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد)^(٥).

بعد ان تناولنا عقوبة الفصل (وفقاً لقانون الانضباط النافذ رقم (١٤) لسنة ١٩٩١) لم ينص على منح مجلس الانضباط العام فرض العقوبة الانضباطية وانما مارس المجلس اختصاص قضائي وفقاً للمادة (١٥) من القانون باعتباره جهة مختصة يشترط الطعون القانونية الخاصة بفرض العقوبة .

ولم يحدد المشرع في (قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١) نوع الجريمة المرتكبة وجسامتها بحيث تكون سبباً لفرض الحكم بالسجن او الحبس . وجاء النص بصورة مطلقة وفقاً لنص المادة (٨/سابعاً/ب) بمعنى انه يشمل (الجنايات والجنح والمخالفات) وعليه لم يحدد المشرع الحد الأعلى لفرض العقوبة او الحد الأدنى . وفقاً لهذا النص تفرض عقوبة الفصل حتى في حالة الحبس البسيط وان كان (حكم ليوم واحد فقط) او ايام معدودة . وعليه ان هذا النص لا يحقق العدالة للموظف والادارة ويسبب ارباك كون اجراءات الفصل واعادة التعيين تتطلب اجراءات ادارية معقدة . وعليه نرى من الضروري تحديد حد ادنى للعقوبة الناجمة عن الحكم القضائي لفرض عقوبة الفصل بقوة القانون .

الفرع الثاني

عقوبة الفصل في التشريع المقارن

نص المشرع الاردني: والمشرع الكويتي على حالة إنهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون وتعتبر من الاسباب القانونية لإنهاء

على عمل او تصرف من شأنه الاخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به او عرقلتها ، او الإساءة الى اخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه فتوقع عليه احدى العقوبات التأديبية).^(٩)

وبعد ان تناولنا فرض عقوبة الفصل في القانون العراقي وعقوبة الفصل في القانون الكويتي و عقوبة الاستغناء عن الخدمة وفقا للوصف القانوني الوارد في التشريع الاردني حيث لم ينص المشرع الاردني على فرض عقوبة الفصل بخلاف ما ذهب كل من المشرع العراقي والمشرع الكويتي .

نلاحظ ان المشرع العراقي قد ساير المشرع الاردني من خلال فرض عقوبة الفصل في القانون العراقي وعقوبة الاستغناء عن الخدمة وفقا لنظام الخدمة المدنية الاردني حيث تسري هذه العقوبة المفروضة اعتبارا من تاريخ صدور الامر اما عقوبة الفصل وفقا للمشرع الكويتي اخذ اتجاه خاص به خلاف القاعدة العامة حيث نص ان قرار الفصل يسري من تاريخ وقف الموظف عن العمل وليس من تاريخ صدوره قرار الفصل .

ونلاحظ ان المشرع الاردني والكويتي قد اتفقا على فرض العقوبة على الموظف المخالف للقوانين والانظمة والتعليمات الواردة في قوانين الخدمة المدنية ونص على ذلك المشرع الاردني وفقا للمادة (١٤١/أ) وسايره المشرع الكويتي وفقا للمادة (٢٧) من قانون الخدمة المدنية الكويتي بخلاف ما نص عليه المشرع العراقي في المادة (٨/سابعاً) من (قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل) حيث اورد المشرع العراقي قانونا خاصا ينظم اجراءات فرض عقوبة الفصل بحق الموظف العام حيث لم ينص على فرض العقوبات الانضباطية في (قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠) . وقد ساير المشرع العراقي المشرع الكويتي والمشرع الاردني بان تكون العقوبة الانضباطية التأديبية مرتبطة بشدة المخالفة وجسامتها، وتنظر هذه الاجراءات والمخالفات من قبل المجلس التأديبي حسب الوصف القانوني الوارد في التشريع الاردني والكويتي اما الوصف القانوني بالتشريع العراقي فيقضي باحالة الموظف المخالف الى اللجنة التحقيقية المشكلة من جانب الادارة .

نلاحظ ان المشرع الكويتي والمشرع الاردني لم يتناول فرض عقوبة الفصل او الاستغناء عن الخدمة كأثر للحكم الجنائي

خدمة الموظف وتحقق حالة الانهاء حين توفر السبب القانوني وتتناول فرض عقوبة الفصل بقرار تأديبي على الموظف العام .

ورد في نص المادة (٢٨) من قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ بخصوص فرض عقوبة الفصل بحق الموظف الموقوف عن العمل حيث يعتبر قرار فرض العقوبة ساريا من تاريخ وقف العمل . اضافة الى ذلك لا يتم استرداد ما صرف له من مبالغ خلال مدة الوقف . اما القاعدة العامة تنتهي خدمة الموظف بصدور قرار الفصل . حيث يعتبر المشرع الكويتي قد نهج حكماً خاصاً لفرض عقوبة الفصل من خلال صدور القرار الفصل والموظف موقوفاً عن العمل وان القاعدة العامة في تطبيق فرض عقوبة فصل الموظف العام ان خدمة الموظف تنتهي بصدور قرار الفصل . لكن المشرع سار على انهاء خدمة الموظف اعتباراً من تاريخ وقفه عن العمل وليس اعتباراً من تاريخ صدور القرار على سبيل الاستثناء.^(١٠)

واجاز المشرع سحب قرار الفصل عند الضرورة ولغرض تحقيق العدالة مع امكانية اعادة الموظف المفصول الى وظيفته . دون المطالبة باي مستحقات مالية عن فترة الفصل الصادر بحق الموظف العام .

اما المشرع الاردني فقد نص في (نظام الخدمة المدنية الاردني وفقا لنص لمادة (١٦٦) حيث حدد حالات انتهاء خدمة الموظف العام وفقا للحالات التالية:^(١١)

- الاستغناء عن الخدمة: وفقاً لما نصت عليه المادة (١٧٠) حيث ادرج فيها بانه (يتم الاستغناء عن الموظف بقرار من المرجع المختص بتعين مثيله في الدرجة والراتب اذا وقعت عليه ثلاث عقوبات مختلفة من العقوبات التأديبية المنصوص عليها في البنود (٣-٦) من الفقرة (أ) من المادة (١٤١).^(١٢)

ويتعرض الموظف العام للمسائلة التأديبية في حالة ثبوت ارتكاب الموظف لأي مخالفة سواء قيامه بفعل مخالف للقانون او امتناعه عن القيام بفعل نص عليه القانون . وهو ما نصت عليه المادة (١٤١/أ) حيث نظم المشرع الاردني وفقا لنظام الخدمة الاردني .

(اذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والانظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية او في تطبيقها. او اقدم

والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وفقاً لأحكام المادة (٨/الفقرة ٨) حيث ورد في هذه الأسباب:

أ. (إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة) .

ب. (إذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية) .

ج. (إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى) .

لشدة وخطورة عقوبة العزل في القانون العراقي كون هذه العقوبة تمس حياة الموظف ومستقبله يستوجب القانون تسبب هذه العقوبة استثناء من القاعدة العامة التي اجازت للإدارة عدم الالتزام بتسبب القرارات الادارية.

اما حالة عزل الموظف لارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة فان المشرع في ذلك لم يحدد الفعل الخطير الذي يضر في المصلحة العامة والضوابط المعتمدة في تحديد خطورة الفعل وحجم هذه الخطورة ومقدار الضرر في هذه الحالة نكون امام فرض عقوبة العزل بموجب توصيه صادرة عن لجان انضباطية مشكلة وفقاً للضوابط القانونية وان هذه الفقرة لم يحدد فيها المشرع السلطة المختصة في تحديد الفعل الخطير الذي يرتكبه الموظف . فنكون هنا امام توسيع لسلطة الادارة في فرض عقوبة العزل^(١٢) . ولخطورة واهمية هذه العقوبة فأنا صلاحية فرضها محددة بالوزير المختص وان المشرع قد حدد اسباب فرض العقوبة حيث ورد في (الفقرة أ) من الاسباب المذكورة (ارتكاب الموظف فعل خطير، وعليه فان المشرع لم يحدد اجراءات واساليب تحديد (الفعل الخطير) وان النص هنا يمنح الادارة وعن طريق تشكيل اللجان التحقيقية وفقاً لاحكام المادة (العاشرة) من قانون الانضباط . وان اللجنة من خلال الاجراءات التحقيقية هي الجهة المختصة في تحديد ارتكاب الموظف العام (للفعل الخطير) وتحديد خطورته على الوظيفة العامة وهنا امام هذه الحالة تمارس اللجنة التحقيقية صلاحيات قضائية في تحديد خطورة الفعل من عدم خطورته مما يستوجب ان تشكل هذه اللجان على قدر عالي من الخبرة في المجال القانوني والاداري لترتقي في توصياتها بمستوى الرصانة

وتفرض كعقوبة تبعية بخلاف ما ذهب اليه المشرع العراقي بفرض عقوبة الفصل كأثر للحكم الجنائي.

المطلب الثاني

عقوبة العزل في القانون العراقي والقوانين المقارنة

ان عقوبة العزل تعتبر من العقوبات الجسيمة نتيجة لخطورة الاثار القانونية التي تترتب عليها انتهاء خدمة الموظف العام واجراءات العزل تختلف من تشريع قانوني الى تشريع قانوني اخر وعليه سوف نبحث عقوبة العزل وفقاً للفروع المدرجة وحسب التفصيل المدرج .

الفرع الاول

عقوبة العزل في القانون العراقي

اولاً: تعريف عقوبة العزل

لغة : عزل، عزلاً. ابعده . ونحاه ، ويقال عزله من منصبه . واعتزل الشيء وتنحى . والعزل التنحية وعزلته . نحيته^(١٠) .

تعريف عقوبة العزل اصطلاحاً . (تنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا يجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة). وهو ما نص عليه (قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المادة (٨/فقرة ثامناً)^(١١) .

ثانياً : حالات وشروط فرض عقوبة العزل

ان عقوبة عزل الموظف تعتبر من اشد العقوبات (الانضباطية) التي تفرض على الموظف وفقاً للأسباب الواردة بنص القانون وهي تؤدي الى انتهاء خدمة الموظف العام بصورة نهائية وعدم جواز تعيينه في الوظيفة العامة الا ان المشرع قد اخذ بعين الاعتبار الجوانب الانسانية حيث شرع في قانون التقاعد نص قانوني يقضي بشمول الموظف المعاقب بعقوبة العزل من الخدمة بالراتب التقاعدي وفقاً للشروط القانونية التي يستوجبها الشمول، وعليه نتناول عقوبة العزل وفقاً لما يلي:

ثالثاً: أسباب فرض عقوبة العزل:

حيث نص المشرع العراقي على الاسباب التي تستدعي معاقبة الموظف العام لفرض عقوبة العزل من الوظيفة حيث نظم احكام هذه الاسباب (قانون انضباط موظفي الدولة

الفرع الثاني

عقوبة العزل في القانون المقارن

اما عقوبة العزل في القانون المقارن حيث لم ينظم المشرع الاردني والمشرع الكويتي حالات الانهاء بتنظيم قانوني مستقل وانما تم ايرادها في نصوص قانونية متفرقة واردة ضمن الاسباب العامة. ويتم انتهاء خدمة الموظف العام وفقا للإجراءات القانونية التي حددتها التشريعات في القوانين المقارنة ونص (نظام الخدمة المدنية الاردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣) على فرض عقوبة العزل وفقا للحالات المدرجة.

أولاً: العزل بحكم قضائي:

١. (إذا حكم عليه من محكمة مختصة بجناية او جنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الامانة واستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة او أي جريمة أخرى مخلة بالاخلاق العامة).

٢. (إذا حكم عليه بالحبس من المحكمة لمدة تزيد على ستة اشهر لارتكابه أي جريمة او جنحه غير منصوص عليها من البند (١) من هذه الفقرة).

٣. (إذا صدر قرار بعزله من قبل المجلس التأديبي).

ونتناول حالة فرض عقوبة العزل الحالة الاولى والثانية حيث يكون الموظف معزولاً حكماً اعتباراً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية^(١٦) وتعتبر عقوبة العزل من العقوبات الشديدة من حيث القسوة والجسامة من بين العقوبات التأديبية المحددة قانوناً كون يترتب عليها عزل الموظف وحرمانه من كافة الحقوق المالية وعدم امكانية تعيينه في الوظائف العامة.

وذهب المشرع الاردني الى التفريق بين الجنائيات والجنح . فيعاقب الموظف بعقوبة العزل في حالة ارتكابه مخالفة جنائية يترتب عليه المحاكمة بحكم جنائي ، اما الجنح فقد فرق المشرع بين الجنح المخلة بالشرف والاخلاق العامة . حيث يستوجب القانون هنا عزل الموظف حكماً بمجرد ارتكاب الموظف العام لهذه الجريمة بغض النظر عن مقدار الحكم الوارد في هذه الجريمة

اما الجنح الاخرى فلا تفرض عقوبة العزل على الموظف اذا حكم بعقوبة الحبس لمدة تقل عن ستة اشهر . ويعاقب بعقوبة

القانونية والادارية علماً ان المحاكم القضائية هي جهات قضائية بمستوى عالي من الدقة والمهارة في تحديد الوصف القانوني للفعل وفقاً للقانون .

اما حالة عزل الموظف في حالة الحكم عليه بجناية ناشئة عن وظيفته او ارتكبا بصفته الرسمية ان المشرع قد ذهب الى اشتراط عقوبة العزل بحق الموظف بان تكون عقوبة الحكم الجنائي ناشئة عن وظيفته او الصفة الرسمية ولم يأخذ بنظر الاعتبار طبيعة الحكم الجنائي سواء كان هنالك عذر او ظرف قضائي مخفف او الحكم الجنائي بموجب ظرف قضائي مشدد فلا يؤثر ذلك على فرض عقوبة العزل لان المشرع لم يميز بخصوص ذلك^(١٣) . ولم يتطرق المشرع الى جسامة الجريمة ومدة الحكم الجنائي الوارد في الحكم وفقاً لشدة الجريمة وجسامتها والمادة القانونية المطبقة عليها^(١٤).

لم يحدد المشرع العراقي نوع هذه الجريمة سواء كانت جريمة سياسية او غير سياسية والجرائم المخلة بالشرف والجرائم غير المخلة بالشرف وانما الشرط الاساسي هو ان تكون الجنائية ناشئة عن وظيفة الموظف او ارتكب هذه الجريمة بصفة رسمية . ولم يحدد الجرائم التي يرتكبها دون ان تكون ناشئة عن وظيفته او الموظف ولم يرتكبها بصفته الرسمية وانما حصر المشرع عقوبة العزل في جرائم محددة.

ان المشرع في الفقرة (ج) قد ذهب الى اعتبار ارتكاب جريمة من قبل الموظف تستوجب فصله ثم أعيد توظيفه وعوقب ايضا بعقوبة الفصل في هذه الحالة يجب عزله من الوظيفة ولم يحدد المشرع طبيعة عقوبة الفصل سواء كانت مفروضة بموجب توصية من لجنة تحقيقية وهنا تعتبر العقوبة انضباطية او تفرض عقوبة الفصل كعقوبة تبعية للحكم الجنائي الصادر بحق الموظف اضافة الى ذلك لم يحدد المشرع العراقي اي فترة زمنية محدده تفصل بين عقوبتي الفصل.

وهنالك قرار لمجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ١٨ / ١٩٩٣ الذي يستوجب عزل الموظف الذي يرتكب أي من الجرائم المخلة بالشرف بغض النظر عن العقوبة المحكوم بها وما اذا كانت ناشئة عن الوظيفة اولا او ارتكبها الموظف بصفته الرسمية او ارتكبها بغير هذه الصفة^(١٥).

ونلاحظ ان المشرع العراقي والمشرع الاردني قد نص على فرض عقوبة العزل كأثر مترتب على الحكم القضائي وفقا لاحكام القضاية الواردة في موضوع البحث وهو ما ذهب اليه المشرع الكويتي نص على العزل كأثر مترتب على الحكم القضائي وفقا لطبيعة الحكم القضائي .

الا ان المشرع الكويتي اجاز للوزير عدم اصدار امر العزل بحق الموظف وضمان بقائه في الوظيفة في حالة وقف تنفيذ حكم العقوبة بخلاف المشرع العراقي والاردني ونص المشرع العراقي الاردني والكويتي على فرض عقوبة العزل (الانضباطي) . وفقا لقرار المجلس التأديبي اما نظام الخدمة المدنية الاردني نص على عزل الموظف حكما اعتبارا من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية . وهو ما سار عليه المشرع الكويتي والعراقي.

اما المشرع العراقي فقد نص على فرض عقوبة العزل كأثر مترتب على الحكم الجنائي النهائي ولم يجيز اعادة توظيفه او بقاءه في الوظيفة حفاظا على المصلحة العامة . ونص المشرع العراقي على فرض عقوبة العزل وفقا للإجراءات الانضباطية .

ان المشرع الاردني فقد حدد الحكم على الموظف بجناية او جنحة مخلة بالشرف . وجرائم مخلة بالأخلاق العامة . حيث وسع في الاحكام القضاية لفرض عقوبة العزل على الموظف كآثر للحكم القضائي بخلاف المشرع العراقي حيث حددها باحكام جنائية محددة.

اما ما سار عليه المشرع الكويتي حيث اخذ بوصف الحكم الجنائي المقيد للحرية . او في الجريمة المخلفة بالشرف او الامانة . واخذ بوصف الجريمة ان تكون جنائية ويكون الحكم فيها اكثر من ثلاث سنوات . اما صدور الحكم بالغرامة في جريمة جنائية او كانت جريمة جنحة مقيدة للحرية فلا يكون اساساً لفرض عقوبة العزل ، والملاحظ ان المشرع الاردني قد اخذ بوصف الجنائية والجنح في الجرائم والحكم القضائي كسبب لفرض عقوبة العزل . اما المشرع الكويتي قد اخذ بالحكم الجنائي سواء كانت جنائيات او جنح اما المشرع العراقي فقد استوجب في الجنائية المرتكبة أن تكون ناشئة عن الوظيفة او ارتكب الجريمة بالصفة الرسمية ولم ينص على الجنائية او الجنحة التي يرتكبها خارج عن الوظيفة او الصفة الرسمية . والاثر المترتب على ذلك

العزل اذا عوقب بجنحه مدة الحكم فيها تزيد على ستة اشهر^(١٧) .

اما المشرع الكويتي في (المادة (٣٢) الفقرة (٥ - ٦) من قانون الخدمة المدنية رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩)، فقد نص على حالات إنهاء خدمة الموظف العام للأسباب الآتية:

العزل بقرار من مجلس الوزراء وتم الغاء هذا البند بجميع نصوص فقراته بموجب القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٩٥ المادة الاولى اما الفقرة سادسا نصت على (الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جنائية او في جريمة مخلة بالشرف او الامانة . ويجوز للوزير استبقاء الموظف في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة) ان المشرع الكويتي وفقا لهذه المادة حدد سبب مستقل في قانون الخدمة المدنية الكويتي . حيث ذهب الى الغاء العزل بموجب القانون رقم (٢٢) لسنة ١٩٩٥ .

اما المشرع الاردني فذهب الى اعتبار الموظف معزول حكما في حالة الحكم عليه بحكم جنائي من المحكمة المختصة وهي: أ/ (صدور الحكم القضائي من قبل القضاء المختص . حيث يتطلب ان يكون الحكم القضائي صادر عن جهة قضائية ذات اختصاص)

ب/ (الحكم الجنائي الصادر عن المحكمة المختصة نهائي مكتسب صفة النفاذ من حيث تنفيذ قرار الحكم)^(١٨) .

ثانياً: فرض عقوبة العزل بموجب قرار صادر عن المجلس التأديبي:

ان الوصف القانوني في فرض هذه العقوبة وهو بصدور قرار من قبل المجلس التأديبي المختص بموجب القانون الذي يقضي بفرض عقوبة العزل على الموظف العام المرتكب للمخالفة الجسيمة ونص على ذلك المشرع الاردني وفقا لاحكام المادة (١٧١) الفقرة (أ) البند الثالث من نظام الخدمة المدنية الاردني التي حددت حالات عزل الموظف العام . ان قرار عزل الموظف هو من القرارات الادارية الكاشفة وليس منشأ . واجاز القانون ممارسه حق الطعن كضمانة قانونية للموظف العام ويطن بالقرار امام المحكمة الادارية العليا لكي تتمكن هذه المحكمة من ممارسة حق الرقابة القضاية على قرار الادارة والتحقق من مدى مشروعية القرار الاداري بعزل الموظف العام^(١٩) .

المطلب الاول : التظلم الوجوبي

ان موضوع التظلم يستوجب ان ينص القانون عليه وبشكل صريح بان يلزم صاحب المصلحة (الموظف) الذي لحقه ضرر من قرار الإدارة بالتظلم من القرار قبل اللجوء الى القضاء وحدد المشرع هذه الحالات على سبيل الحصر، وعليه عدم امكانية قبول الدعوى القضائية الا بعد استكمال اجراءات تقديم التظلم امام الادارة ويعتبر التظلم احد الاجراءات الشكلية لإقامة دعوى الالغاء امام القضاء الاداري^(٢١).

وهو ما نص عليه المشرع العراقي وفقاً (لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١) وفقاً لإجراءات التقاضي امام (محكمة قضاء الموظفين) مجلس الانضباط العام سابقاً. حيث يستوجب قبل تقديم الطعن امام مجلس الانضباط العام سابقاً محكمة قضاء الموظفين حالياً على القرار الصادر بفرض العقوبة التظلم من القرار لدى الجهة التي اصدرته وذلك خلال (٣٠) ثلاثون يوم اعتبار من تاريخ تبليغه وعند عدم البت فيه رغم انتهاء هذه المدة يعد ذلك (رفضاً للتظلم). ونص على التظلم الوجوبي في النصوص القانونية المحددة لفرض العقوبات الانضباطية التي تقوم الادارة بفرضها على الموظف المخالف وفقاً لإجراءات قانونية نص عليها القانون.^(٢٢)

ويستوجب المشرع العراقي التظلم الوجوبي لغرض استكمال اجراءات الطعن القضائي امام المحاكم الادارية بالاستناد الى قانون مجلس شورى الدولة حيث جاء في قرار المحكمة الاتحادية العليا. (يشترط قبل اقامة الدعوى امام محكمة القضاء الاداري تقديم التظلم امام الجهة التي اصدرت القرار الاداري المطعون فيه)^(٢٣) (وقضى مجلس شورى الدولة بقراره المرقم (٢٠١٣/٨١) في ٢٠١٣/٩/١١ المنشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٣ صفحة ١٧٨-١٨٨) ان تظلم الموظف من العقوبة الانضباطية المفروضة عليه بعد انقضاء المدة المنصوص عليها في المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام يعد كأن لم يكن لاغراض اقامة (الدعوى).

ومن خلال البحث نبين على اهمية وضرورة التظلم من القرار الاداري كون ان القرار الاداري قد يكون مشوب بأخطاء

وقد نص المشرع العراقي والاردني والكويتي على عقوبة العزل بموجب توصيه صادرة عن لجنة (انضباطية) او (مجلس تأديبي) توصي بفرض عقوبة العزل ونلاحظ ان المشرع العراقي قد نظم احكام فرض عقوبة العزل كسبب من اسباب انتهاء خدمة الموظف العام سواء كانت العقوبة اصلية او تبعية كأثر للحكم الجنائي بخلاف المشرع الاردني والكويتي حيث اوردا فرض عقوبة العزل وفقاً للنصوص القانونية المتفرقة في نظام الخدمة المدنية الاردني وقانون الخدمة المدنية الكويتي .

المبحث الثاني

الرقابة القضائية على انتهاء خدمة الموظف العام وفقاً للعقوبات الانضباطية

نعرض في هذا المبحث اجراءات الرقابة القضائية على قرار انتهاء خدمة الموظف العام للوقوف على مشروعية قرار الانهاء وفقاً للحالات الانضباطية ويصدر القرار بعقوبة انضباطية تفرض باجراءات تحقيقية ونخص بالذكر عقوبة العزل وعقوبة الفصل وحدد (قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل) سلطة الادارة المختصة وحسب المادة (٨) الفقرة سابعاً (أ و ب) اجراءات فرض عقوبة الفصل بحق الموظف العام ، اما الفقرة ثامناً (أ و ب و ج) فنصت على اجراءات فرض عقوبة العزل بحق الموظف العام ولقد اولى المشرع العراقي تحديد النظام الانضباطي اهمية كبيرة ورقابة القضاء تعتبر من الضمانات القانونية للموظف العام وتمارس هذه الرقابة على الاجراءات الشكلية والموضوعية لانهاء خدمة الموظف العام بموجب العقوبة المفروضة ونصت المادة (سابعاً) من (قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١) (اذا خالف الموظف واجبات وظيفته او قام بعمل من الاعمال المحضورة عليه يعاقب باحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يمس ذلك بما قد يتخذ ضده من اجراءات وفقاً للقوانين)^(٢٤).

وعليه نتناول في هذا المبحث الضمانات القانونية للموظف العام وفقاً لمطلبين. المطلب الاول يتعلق بالتظلم الوجوبي والمطلب الثاني يتضمن الطعن القضائي

رابع بموجب الامر المرقم ١٦٤٢ في ٢٦/٨/٢٠٠٨ خلافاً للشكلية المنصوص عليها في المادة (١٠) وحيث ان الشكلية من النظام العام وحيث ان عقوبة العزل لا يجوز فرضها بحق الموظف الا بقرار مسبب من الوزير حسب مقتضى البند ثامناً من المادة ثامناً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لسنة ١٩٩١ ، وحيث ان الامر الوزاري المتضمن توجيه عقوبة العزل للمعتزض موقع من المدير العام مما يخل بصحة اجراءات فرض العقوبة وحيث ان محكمة قضاء الموظفين قد التزمت بوجهة النظر القانونية والمتقدمة وقررت الغاء الامر المطعون فيه لذا قرر تصديق الحكم المميز).

١. السلطة المختصة بنظر الطعن القضائي في العراق :

حدد(قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل وفقاً لاحكام المادة (١٥/ اولاً) السلطة المختصة وفقاً لمجلس الانضباط العام سابقاً محكمة قضاء الموظفين حالياً باختصاص الرقابة القضائية المستند على (قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل)

ويختص (مجلس الانضباط العام) باختصاص قضائي ويمارس مهام الرقابة القضائية ولم يجز له فرض العقوبة الانضباطية (مجلس الانضباط العام سابقاً) (محكمة قضاء الموظفين حالياً) هي اختصاصات محددة كون ان الاختصاص يتعلق بنظر الطعن القضائي ضد قرارات فرض العقوبة الانضباطية على الموظفين^(٢٦) ويقدم الطعن القضائي امام محكمة قضاء الموظفين خلال مدة (ثلاثين يوم) اعتباراً من تاريخ تبليغ الموظف العام بقرار الادارة . وحددت المادة (١٥/ثانياً) من القانون اعلاه(يستوجب قبل تقديم الطعن بقرار فرض العقوبة لدى المحكمة التظلم لدى الجهة التي اصدرته خلال مدة (ثلاثين يوم) من تاريخ تبليغ الموظف برفض التظلم حقيقة او حكماً)^(٢٧)

٢. شروط الطعن القضائي :

ان الطعن القضائي بقرار إنهاء خدمة الموظف العام بالطريق (الانضباطي) يقدم امام محكمة قضاء الموظفين ويعتبر اجراء قانوني لاحق على فرض العقوبة الانضباطية بانهاء خدمة الموظف العام ، ويتم اللجوء الى الطعن القضائي بعد رفض التظلم من قبل السلطة الادارية المختصة^(٢٨) .

شكلية او موضوعية وان التظلم يحقق العدالة الاجتماعية وضمان الحقوق ويساعد الادارة على تشخيص الخطأ الاداري في قراراتها وعدم جعل قراراتها واجراءاتها معيبة امام القضاء كون الادارة تمتلك سلطة قانونية وادارية من خلال الغاء القرار المعيب وسحب القرار وتعديله بإجراءات ادارية سريعة واقل تكلفة اذا ما قوربت بإجراءات التقاضي امام القضاء في حالة رفض التظلم^(٢٤) .

المطلب الثاني: الطعن القضائي

يعتبر الطعن القضائي من الضمانات القانونية المهمة والجمهوريه فهو اجراء لاحق لقرار فرض العقوبة الانضباطية، ان الطعن القضائي هو حق ثابت لصاحب المصلحة حيث نصت عليه التشريعات القانونية المختلفة وهو ما نص عليه الدستور العراقي وفقاً للمادة (١٩/ البند ثالثاً) حيث بين بأن حق التقاضي هو حق مصون ومكفول للجميع وهو يمثل ضمان جوهري وحقيقي ويوصف بأنه الا اهم بالنسبة للأفراد اتجاه قرارات السلطة الادارية المخالفة للقانون لان الرقابة القضائية تحقق اهم الضمانات القانونية في انصاف المظلوم واعادة الحقوق كونها الرقيب الحقيقي والفعلي والجوهري على جميع تصرفات واعمال السلطة الادارية من حيث مطابقتها للمشروعية وتصدر قراراتها وفقاً للطعن القضائي المقدم من قبل الموظف العام ضد قرار الادارة غير المشروع^(٢٥) .

وكذلك قضت المحكمة الادارية العليا في مجلس شوري الدولة المرقم (٢٧/قضاء موظفين /تميز ٢٠١٣/) في ٢٠١٣/٩/٥ المنشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة العام لعام ٢٠١٣ لص ٢٩٩-٣٠٠ (ان الامرالمعتزض عليه المرقم ٩٣٠٣ في ٢٠١١/٥/١٦ المتضمن توجيه عقوبة العزل ... وحيث ان البند اولاً من المادة ١٠ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لسنة ١٩٩١ اوجبت على الوزير او رئيس الدائرة تشكيل لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصلاً على شهادة جامعية اولية في القانون وحيث ان الامر الاداري المرقم ١٤٥٤ في ٢٠٠٨/٨/٧ الذي تقرر بموجبه تشكيل لجنة تحقيقية للتحقيق في الموضوع اعلاه تضمن تشكيل اللجنة من ثلاثة اعضاء ثم اضيف اليها عضو

وحدد مدة قانونية للطعن بالقرار وهي (٣٠) ثلاثين يوم اعتباراً من تاريخ التبليغ به او اعتباره مبلغاً^(٣١) اما قرار محكمة قضاء الموظفين غير المطعون فيه بات وملزم لعدم الطعن فيه وفقاً للأجراءات القانونية ويعتبر ملزم في حالة مضي المدة القانونية المحددة للطعن، ويكون قرار المحكمة الادارية العليا الصادر نتيجة الطعن المقدم بقرار محكمة قضاء الموظفين باتاً وملزماً والقرار الصادر عن المحكمة المختصة يعتبر حسماً للدعوى من قبل القضاء^(٣٢) وعليه ينتهي النزاع القضائي بين الفرد والادارة بصدر الحكم القضائي ويكتسب القرار الدرجة القطعية بعد استنفاد كافة طرق الطعن القانوني ونكون امام حكم قضائي بات وملزم واجب التنفيذ كون قد جاء صحيح وموافق للقانون وقرار الحكم في الدعوى القضائية قد يكون ذات اثر نسبي يتعلق بإطراف الدعوى فقط وقد تكون حجية قرار الحكم مطلقة لا يقتصر على اطراف النزاع^(٣٣) وهو ما يختص به الحكم القضائي. الصادر بدعوى الالغاء حيث يكون لقرار الحكم الحجية المطلقة وليس النسبية .

أما موقف التشريع المقارن من حالات الانهاء التأديبي للرابطة الوظيفية بعد ان بحثنا في رقابة القضاء الاداري في التشريع العراقي سوف نتناول دور الرقابة القضائية في التشريع الاردني حيث نص على الرقابة القضائية وفقاً للقانون رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٤ الخاص بتحديد اختصاص المحاكم الادارية الذي جاء معدلاً لقانون محكمة العدل العليا الاردنية رقم (١٢) لسنة ١٩٩٢ والسلطة المختصة وفقاً للتشريع الاردني هي المحكمة الادارية التي تمارس الرقابة القضائية وفقاً للطعن المقدم من قبل الموظف (صاحب المصلحة) الذي تم انهاء خدمته بفرض عقوبة تأديبيه . (الاستغناء عن خدمة الموظف او العزل من الوظيفة) وتختص بولاية الالغاء والتعويض وفقاً للمادة (١١٤) من القانون المذكور انفاً . حيث كفل القانون الضمان القانوني بالزام السلطة الادارية بالنصوص القانونية فالسلطة الادارية مقيدة وليست مطلقة . في حالة إنهاء خدمة الموظف لأسباب تأديبيه وتفرض المحاكم الادارية رقابتها على السلطة الادارية ومدى موافقة قرار الانهاء التأديبي للقانون^(٣٤) .

ونص المشرع الاردني في المادة (١٤١) من (نظام الخدمة المدنية رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٣ الاردني). على اعلام الموظف

ويتم تحريك الدعوى القضائية امام محكمة قضاء الموظفين كون ان الرقابة القضائية تحرك من قبل صاحب المصلحة بموجب الدعوى المقدمة من قبله بصفة المدعى والسلطة الادارية المختصة بصفة المدعى عليه ويكون موضوع الدعوى في الخصومة هو القرار الاداري المخالف للقانون .

وتتملك هذه المحكمة الصلاحيات اما بالمصادقة على قرار الادارة بفرض العقوبة او تخفيض العقوبة او الغاء العقوبة^(٣٥) .

وحدد القانون اجراء الطعن بقرار محكمة قضاء الموظفين في حالة عدم قناعة المدعى بقرار المحكمة واجاز القانون الطعن بقرار المحكمة امام المحكمة الادارية العليا^(٣٥)

(وقضت الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة بقرارها (٥١/انضباط/ تمييز/ ٢٠١٢) في ٢٠١٤/٤/١٢ المنشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠١٢ ص ٢٣٥-٢٣٦. (لدى عطف النظر على الحكم المميز وجد انه صحيح وموافق للقانون ، حيث ان المميز الثاني اصدر الامر الاداري المرقم (١٨٨٧) في ٢٠٠٨/٣/٢٣ والمتضمن عزل المميز عليه (المعترض) من وظيفته بناء على الامر الصادر من رئيس مجلس الوزراء نتيجة ارتكابه افعال مخالفة للآداب العامة وتشكل اخلاً بواجبات الموظف الرسمية في المحافظة على كرامة وسمعة الوظيفة العامة دون ان يتم تشكيل لجنة تحقيقية لهذا الغرض ، وحيث ان مجلس الانضباط العام قضى بالغاء الامر المذكور لعدم وجود تحقيق اداري وبحسب ما اوجبه الفقرتين (اولاً) و (ثانياً) من المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ كما لاحظت الهيئة العامة ان مجلس الانضباط قام بإحالة المميز عليه الى محكمة التحقيق كون فعل الموظف يشكل جرمًا نشأ عن وظيفته استناداً لنص المادة (٢٤) من قانون الانضباط المذكور وشموله بقانون العفو رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٨ حسب قرار المحكمة المرقم (٣١/ موظفين / ٢٠١٠) في ٢٠١٠/٩/٢ الصادر من اللجنة القضائية . وحيث ان الامر محل الاعتراض قد شابه العيب من الناحية الشكلية وعليه قرر تصديق الحكم (المميز) .

قد سائر المشرع الاردني والكويتي من حيث الاخذ بنظام القضاء المزدوج وجعل القضاء الاداري المرجع القضائي المختص في مراقبة قرارات الادارة ومدى مطابقتها للقانون ولقد نص المشرع العراقي على عدم جواز اصدار قرار الانهاء للرابطة الوظيفية بإيقاع العقوبة (الانضباطية) الا بموجب لجنة تحقيقية وجعل السلطة الادارية مقيدة منعاً للتعسف في اصدار القرار ويعتبر من الضمانات القانونية للموظف العام ورقابة القضاء تفرض التدقيق القانوني ومدى التقيد بالنصوص القانونية المحددة لذلك وهو ما اخذ به المشرع الاردني والكويتي .

ولقد نهج المشرع العراقي بما ذهب اليه المشرع الاردني والمشرع الكويتي . برقابة القضاء على عيوب القرار الاداري حيث نصت هذه التشريعات ان قرار انهاء الرابطة الوظيفية بالحالة (التأديبية) يجب ان يكون غير مشوب بعيب من عيوب القرار الاداري حيث تعتبر سببا من اسباب الغاء القرار قضائيا .

ونلاحظ ان المشرع العراقي قد سائر المشرع الاردني والكويتي من حيث وجوب تسبب قرار انهاء خدمة الموظف العام بالحالة (التأديبية) ويمارس القضاء الاداري الرقابة على القرار مدى مطابقته للمشروعية المنصوص عليها ونلاحظ ان المشرع العراقي قد نص على وجوب التظلم من قرار انهاء خدمة الموظف العام بالحالة (التأديبية) قبل اللجوء الى الطعن القضائي وهو ما اتفق مع المشرع الكويتي بخلاف المشرع الاردني لم يستوجب ذلك ومع اختلاف هذه القوانين بمدد تقديم التظلم، ولكن هذه التشريعات لم تحدد شكل معين للتظلم واخذ المشرع العراقي برقابة الالغاء حيث تختص محكمة قضاء الموظفين بقضاء الالغاء دون قضاء التعويض، بخلاف المشرع الاردني والكويتي حيث تختص هذه المحاكم بولاية الالغاء والتعويض . ونأمل من المشرع العراقي ان تختص المحكمة بولاية الالغاء والتعويض وقد خالف المشرع العراقي والمشرع الاردني كل من المشرع الكويتي حيث لم يستوجب تسبب قرار رفض التظلم من جانب الجهة الادارية، ونأمل من المشرع العراقي النص على تسبب قرار رفض التظلم مع الزام الادارة بالاجابة على التظلم المقدم ضمن المدد القانونية المحددة اضافته الى تحديد شكل التظلم المقدم ونلاحظ ان المشرع العراقي والمشرع الاردني والكويتي قد نصوا على سلطة الجهة الادارية مقيدة

خطيا بما هو منسوب اليه سواء المخالفة المرتكبة والتمهه الموجهة اليه اضافة الى التحقيق مع الموظف وتشكيل المجلس التأديبي وفقا لاحكام النظام القانوني^(٣٥) . وبخلاف ذلك يكون قرار انهاء الخدمة لأسباب التأديبية خاضعا لالغاء لقرار عند الطعن القضائي امام القضاء واخذ المشرع بالتظلم الاختياري ويستوجب المشرع الاردني تسبب قرار انهاء خدمة الموظف العام لأسباب تأديبيه وفقاً للمادة (١٤١) من القانون التي نصت على العقوبات التأديبية وهي (عقوبة الاستغناء عن الخدمة وعقوبة العزل)^(٣٦) . و نصت المادة (٨) من القضاء الاردني بتحديد مدة (٦٠) يوم لتقديم الطعن وللموظف العام الطعن القضائي امام القضاء الاداري في حالة العزل من الوظيفة او الاستغناء عن الخدمة .^(٣٧) .

اما المشرع الكويتي فقد حدد السلطة المختصة بالرقابة القضائية على قرار انهاء خدمة الموظف العام للأسباب التأديبية من خلال تشكيل دائرة اداريه بالمحكمة الكلية وفقاً للقانون رقم (٢٠) لسنة ١٩٨١ المادة (١) ولها ولاية الالغاء والتعويض وتختص بنظر الطعون المقدمة من الموظفين لغرض الغاء قرار انهاء الخدمة وفقاً لجزاء تأديبي^(٣٨) .

وتفرض المحكمة رقابتها القضائية على قرار الانهاء للأسباب التأديبية على ان يكون الطعن بالقرار مبنيا على اسباب الانهاء للقرار الاداري (عيب الاختصاص . وجود عيب في الشكل . مخالفة القوانين واللوائح او الخطأ في تطبيقاتها او تأويلها . اساءة استعمال السلطة) وفقاً لما نصت عليه المادة (٤) من قانون المحكمة^(٣٩) . ويستوجب المشرع الكويتي تسبب قرار الانهاء للرابطة الوظيفية لأسباب تأديبيه ويكون الطعن القضائي خلال مدة (٦٠) يوم تسري اعتبارا من تاريخ العلم بقرار انهاء خدمة الموظف لأسباب تأديبيه وفقاً لنص المادة (٧)^(٤٠) .

ويستوجب التظلم قبل الطعن القضائي وحدد مدة (٦٠) يوم لغرض البت في التظلم اضافته الى ضرورة تسبب قرار الرفض وبمضي هذه المدة يعتبر رفضا حكيميا وهو ما نصت عليه المادة (٨)^(٤١)

ونلاحظ من خلال ما تناولناه في رقابة القضاء على حالات الانهاء الانضباطي للرابطة الوظيفية. ان المشرع العراقي

صاحب المصلحة طعنًا بالقرار الإداري المخالف للمشروعية وهو ما اخذ به المشرع العراقي والمشرع الاردني والكويتي والمصري .

٤. ان الرقابة القضائية وفقاً للقاعدة العامة هي رقابة مشروعية وليس رقابة ملائمة حيث تمارس الرقابة القضائية على القرار الإداري المخالف للمشروعية والتزام السلطة الإدارية بتطبيق الجوانب القانونية في اصدار القرار دون التدخل في ظروف واجراءات اصدار القرار ، الا في بعض الجوانب القانونية حيث اخذ القضاء الإداري في العراق الى النظر في ملائمة فرض العقوبة الانضباطية قياساً للمخالفة المرتكبة وهو ما اخذ به المشرع المصري في نظرية الغلو حيث اخذ بمبدأ ملائمة العقوبة التأديبية والذنب المرتكب .

لم ينص المشرع العراقي على وقف تنفيذ القرار المطعون فيه حيث يعتبر قرار إنهاء خدمة الموظف العام من القرارات الخطيرة ، والاخذ بوقف هذا القرار يعد من الضمانات القانونية المهمة في اجراءات التقاضي بعد التأكد من عدم مشروعية قرار الادارة كونه مخالفة للمشروعية بخلاف ما اخذ به المشرع الاردني وفقاً للمادة (٢٠) من قانون المحكمة الادارية العليا وما نص عليه مجلس الدولة المصري في المادة (٤٩) والمحاكم الادارية في الكويت.

لم يجيز المشرع إنهاء خدمة الموظف العام بفرض عقوبة الفصل او عقوبة العزل كعقوبة اصلية الا بموجب لجنة تحقيقية وفقاً لنص المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ لكن المشرع العراقي علق نفاذ هذه التوصيات الا بعد مصادقة المسؤول الإداري الاعلى وحصر هذه الصلاحيات بالوزير المختص وهو ما ذهب اليه المشرع الاردني بعدم جواز إنهاء خدمة الموظف الا بموجب المجالس التأديبية وهو ما اخذ به المشرع الكويتي لكن اجراءات هذه المجالس او المحاكم التأديبية غير معلقة على مصادقة المسؤول الاعلى ليكون قرارها نهائي.

لقد نص المشرع العراقي وفقاً للقاعدة العامة بالتظلم الوجوبي قبل الطعن القضائي وفقاً لنص المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة ولم يستوجب تسبب رفض التظلم من جانب الادارة في حالة رد التظلم بخلاف المشرع

وليست سلطه تقديرية في اصدار قرار إنهاء الرابطة الوظيفية بالحالة (التأديبية) وتمارس الرقابة القضائية على سلطة الادارة ومطابقة قرارها من حيث الالتزام بالنص القانوني المحدد لحالة الانهاء (التأديبي) للرابطة الوظيفية .

الخاتمة :

لقد بينا في موضوع بحثنا (رقابة القضاء على قرارات إنهاء خدمة الموظف العام في العراق وفقاً للعقوبات الانضباطية – دراسة مقارنة) سلطة الرقابة القضائية على قرار الادارة في إنهاء خدمة الموظف العام وتطبيق مبدأ مشروعية هذه القرارات واعتمد المنهج العلمي معززاً بالقرارات القضائية الصادرة عن محاكم القضاء الإداري التي تؤكد فيها سلطة الرقابة القضائية حاولنا في هذه الدراسة الوقوف على رقابة القضاء وفقاً للجوانب القضائية والتشريعية من الناحية العملية ان موضوع الدراسة ينظر جانباً معنياً من جوانب سلطات الادارة في اصدار قرار اداري بانهاء خدمة الموظف العام وفقاً للسلطة المقيدة ورقابة القضاء على هذه السلطة يعتبر ضماناً قانونياً مقرر لمصلحة الموظف العام اتجاه هذه السلطات التي تتميز بها الادارة .

وبناءً على ذلك توصلنا الى عدة استنتاجات ومقترحات ناتجة عن فحوى موضوع هذه الدراسة.

الاستنتاجات :

١. اخذ المشرع العراقي بتحديد القضاء المختص بفرض الرقابة القضائية على اعمال الادارة ويعتبر من الدول التي اخذت بنظام القضاء المزدوج . وهو ما اخذ به المشرع الاردني والكويتي
٢. ان قرار إنهاء خدمة الموظف العام من جانب الادارة هو من القرارات الادارية حيث يمثل افصاح الادارة بقصد احداث اثر قانوني ويقبل الطعن فيه بالالغاء امام محاكم القضاء الاداري وهو ما اخذ به المشرع العراقي والتشريعات المقارنة الاردني والكويتي .
٣. ان رقابة القضاء الاداري هي رقابة لاحقة وليست رقابة سابقة تحرك بموجب الطعن القضائي المقدم من قبل

للمبادئ العامة التي تكفل الضمانات القانونية للموظف العام اتجاه أعمال الإدارة ومن أهم هذه الضمانات هو التحقيق الإداري واهدار هذا الحق هو تعسف من جانب الإدارة اتجاه الموظف.

الهوامش

- (١) د. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى اصدار اول ، ٢٠٠٤ ، ص ٢٢ ، وكذلك د. عبد القادر الشخلي ، النظام القانوني للجزاءات التأديبية ، عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، ١٩٨٣ ، ص ٢١٩ .
- (٢) د. علي جمعة محارب ، مصدر سابق ، ص ٥٢-٥٤
- (٣) انظر، قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المادة (٨/سابعاً)
- (٤) انظر المادة ثامناً / الفقرة سابعاً قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .
- (٥) انظر قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المادة (٨/سابعاً ب).
- (٦) بديرية جاسر مصلح ، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي ، مطبوعات جامعة الكويت ، ص ٢٠ .
- (٧) انظر المادة (١٦٦) من قانون الخدمة المدنية رقم (٣٢) لسنة ٢٠١٣ .
- (٨) انظر المادة (١٧٦) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ ، وكذلك المادة (١٤١/أ) من القانون .
- (٩) د. علي خطار شطناوي ، مبادئ القانون الإداري الأردني ، الوظيفة العامة ، الكتاب الثالث ، مؤسسة وائل للنشر السريع ، عمان ، ١٩٩٤ ، ص ٤٥ ، وكذلك د. فهد عبد الكريم ابو العثم ، القضاء الإداري ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠١١ ، ص ٤٧٩ ، وكذلك عبد الفتاح حسن ، مبادئ القانون الإداري الكويتي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ١٩٦٩ ، ص ١٨٠ .
- (١٠) جمال الدين محمد بن مكرم الانصاري ، (ابن الانصاري) ، معجم لسان العرب ، بيروت ، س ١٩٩١ ، ص ٩
- (١١) انظر المادة (٨/فقرة ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١
- (١٢) انظر المادة (٨/الفقرة أ) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١
- (١٣) انظر المادة (٨/ثامناً ب- ج) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ، ود. علي حسين الخلف ود. سلطان عبد القادر ، المبادئ في القانون العقوبات ، جامعة بغداد ، س ١٩٨٢ ، ص ٢٩٢

الأردني والكويتي وفقاً للقاعدة العامة اخذ بالتظلم الاختياري ولكن استثنى المشرع الكويتي حالة الطعن القضائي بقرار إنهاء خدمة الموظف العام بسبب عقوبة الفصل او العزل حيث استوجب التظلم من القرار قبل الطعن .

التوصيات :

١. اعادة النظر من قبل المشرع العراقي في تشكيل محاكم القضاء الادارية في مراكز محافظات معينة ونطلب تشكيل هذه المحاكم في جميع مراكز المحافظات ضمن المحاكم الاستئنافية اسوة بمحاكم القضاء العادي من حيث ازدياد هذه المحاكم بشكل كبير ، حيث يساهم تشكيل محاكم القضاء الاداري في جميع مراكز المحافظات الى السرعة في حسم الطعون القضائية الادارية وتقليل الزخم على محاكم القضاء الاداري وعدم تكليف الموظف العام مقدم الطعن المصاريف والجهد في مراجعة محاكم القضاء الاداري في مركز العاصمة .
٢. اعادة النظر من المشرع العراقي لغرض النص الصريح على اجراءات وقف قرار إنهاء خدمة الموظف العام المخالف للمشروعية عند تقديم الطعن القضائي بالقرار امام المحكمة والتأكد من خلال الاثبات بأن القرار غير مشروع حيث ان الاصل العام سريان القرار بحق الموظف لحين حسم موضوع الطعن القضائي امام محكمة قضاء الموظفين .
٣. نطلب من المشرع العراقي اعادة النظر في حالات الانهاء (الانضباطي) لخدمة الموظف العام بفرض عقوبة الفصل وعقوبة العزل من خلال تشكيل مجالس انضباطية بقدر كبير من الخبرة والكفاءة في الجانب العملي والنظري في المحاكم القضائية والاجراءات الادارية وذلك لتحقيق اكبر قدر من الضمان القانوني للموظف قبل فرض العقوبة المسببة لانهاء خدمته الوظيفية ، وتكون جميع التوصيات المقدمة مستندة الى اسباب قانونية معتبرة لان ذلك يمنح الموظف العام الحق في الطعن القضائي امام محكمة قضاء الموظفين واستنفاد كافة اجراءات الطعون القضائية امام المحكمة الادارية العليا .
٤. اعادة النظر من قبل المشرع العراقي باحكام المادة (١٤/اولاً-ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل حيث ان منح هذه السلطة هو مخالف

دمشق ، ١٩٨٤ ، ص ٣٥٣ ، وكذلك انظر دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ المادة (١٩ / البند ثالثاً) .

(٢٦) د. غازي فيصل مهدي ، مصدر سابق ، ص ٨٢ .

(٢٧) انظر نص المادة (١٥/أولاً – ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

(٢٨) د. عصام عبد الوهاب البرزنجي ، الرقابة القضائية على اعمال الادارة ، كلية القانون ، ص ٧٨ .

(٢٩) انظر المادة (١٥/ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٢٤ لسنة ١٩٩١ .

(٣٠) انظر المادة (٢/رابعاً) من القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة.

(٣١) انظر نص المادة (٧/تاسعاً/ج) من قانون التعديل الخامس رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣ .

(٣٢) انظر نص المادة (٧/تاسعاً/د) من قانون التعديل الخامس رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣ .

(٣٣) رشا محمد جعفر الهاشمي ، مصدر سابق ، ص ١٣١ .

(٣٤) انظر د. منصور ابراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام / دراسة مقارنة لأنظمة التأديب في الاردن ومصر وفرنسا ، مكان النشر ، دمشق ، ١٩٨٤ ، ص ٣٥٣ ، وكذلك انظر نص المادة (٣/٥) من قانون القضاء الاداري الاردني لسنة ٢٠١٤ ، وكذلك انظر المادة (١٤١) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ .

(٣٥) انظر المادة (١٤٠) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ .

(٣٦) انظر المواد (١٤٠ . ١٤١) من نظام الخدمة المدني الاردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣ .

(٣٧) انظر امجد جهاد نافع ، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، ٢٠٠٧ ، ص ٧٨ ، وكذلك انظر نص المادة (٨) من قانون القضاء الاداري الاردني رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٤ .

(٣٨) انظر نص المادة (١) من قانون المحكمة الكلية ، الدائرة الادارية ، رقم (٢٠) لسنة ١٩٨١ .

(٣٩) انظر نص المادة (٤) من قانون المحكمة الكلية ، الدائرة الادارية ، رقم (٢٠) لسنة ١٩٨١ .

(٤٠) انظر نص المادة (٧) من قانون المحكمة الادارية ، الدائرة الادارية ، رقم (٢٠) لسنة ١٩٨١ .

(٤١) انظر نص المادة (٨) من قانون المحكمة الادارية ، الدائرة الادارية ، رقم (٢٠) لسنة ١٩٨١ .

(٤٢) د. غازي فيصل مهدي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ، موسوعة القوانين العراقية ، ص ٨٧ ، كذلك انظر المادة (٨/الفقرة ٨) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

(٤٣) انظر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل (١٨/ ١٩٩٣) ، منشور بتاريخ ١٩٩٣/٢/٢٢ بالعدد (٣٤٤٦)

(٤٤) د. نواف كنعان ، القانون الاداري ، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الكتاب الثاني ، سنة ٢٠٠٧ ، ص ٢٢٢- ٢٢٣ ، د. نوفان عقيل العجاردة ، سلطة تأديب الموظف العام ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٧ ، ص ٣٦١

(٤٥) نوفان عقيل عجارمة ، مصدر سابق ، ص ٣٦٢ ، ود . محمد جمال مطلق الدينبيات ، الوجيز في القانون الاداري ، الدار العلمية للنشر ، عمان ، الطبعة الاولى ، سنة ٢٠٠٣ ، ص ٢٣٩ .

(٤٦) عبد العزيز سعد مانع ، النظام القانوني لانهاء خدمة الموظف العام ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، مقدمة الى كلية القانون جامعة الشرق الاوسط ، ص ٢٠١٢ ، ص ٩٣ ، وكذلك د. كامل السعيد ، شرح الاحكام لقانون العقوبات الاردني والقانون المقارن ، الجزء الاول ، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان ، الطبعة الثانية ، ١٩٨٣ ، ص ١١٨ .

(٤٧) نواف كنعان ، مصدر سابق ، ص ٢٢٢ ، ود. خالد خليل طاهر ، القانون الاداري ، دراسة مقارنة ، الكتاب الاول ، عمان ، دار المسيرة للنشر ، الطبعة الاولى ، ص ٢٦٠ .

(٤٨) انظر المادة (٨) الفقرة سابعاً من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ، وكذلك انظر المادة (٨) الفقرة ثامناً من ذات القانون ، وكذلك انظر المادة (٧) من ذات القانون.

(٤٩) د. محمد ابراهيم خيرى ، التظلم الاداري ومسلك الادارة الايجابي ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، ٢٠٠٨ ، ص ٣٦

(٥٠) انظر نص المادة ١٥ (ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

(٥١) انظر الفقرتان (أ، ب) من البند (سابعاً) من المادة (٧) لقانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ . ولذلك قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم ١٣ / اتحادية / تمييز / ٢٠١٠ ، منشور في احكام وقرارات المحكمة الاتحادية العليا ٢٠١٠ ، المجلد الثالث ، ص ١٨٢

(٥٢) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، الطبعة الاولى ، المركز القومي للإصدار القانوني ، ص ٢٠٠٨ ، ص ٢٥٢

(٥٣) امجد جهاد نافع عياش ، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠١٩ ، ص ٨٧ ، وكذلك منصور ابراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة ، انظمة التأديب في الاردن ومصر وفرنسا ،

المصادر والمراجع

١. امجد جهاد نافع عياش ، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠١٩ .
٢. قانون مجلس شورى الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ . وكذلك قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم ١٣ / اتحادية / تمييز / ٢٠١٠ ، منشور في احكام وقرارات المحكمة الاتحادية العليا ٢٠١٠ ، المجلد الثالث .
٣. دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ .
٤. قانون مجلس شورى الدولة رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٩ المعدل .
٥. قانون رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣ قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٩ المعدل .
٦. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .
٧. نظام الخدمة المدنية الاردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣ .
٨. قانون القضاء الاداري الاردني رقم ٢٧ لسنة ٢٠١٤ .
٩. قانون الدائرة الادارية للمحكمة الكلية الكويتية رقم ٢٠ لسنة ١٩٨١ .
١٠. بدرية جاسر مصلح ، قواعد إنهاء خدمة الموظف العام في القانون الكويتي ، مطبوعات جامعة الكويت .
١١. جمال الدين محمد بن مكرم الانصاري ، (ابن الانصاري) ، معجم لسان العرب ، بيروت ، س١٩٩١ .
١٢. د. علي حسين الخلف ود. سلطان عبد القادر ، المبادئ في القانون العقوبات ، جامعة بغداد ، س١٩٨٢ .
١٣. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، الطبعة الاولى ، المركز القومي للإصدار القانوني ، س ٢٠٠٨ .
١٤. د. عبد القادر الشخيلي ، النظام القانوني للجرائم التأديبية ، عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، ١٩٨٣ .
١٥. د. علي خطار شطناوي ، مبادئ القانون الاداري الاردني ، الوظيفة العامة ، الكتاب الثالث ، مؤسسة وائل للنشر السريع ، عمان ، ١٩٩٤ .
١٦. د. غازي فيصل مهدي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .
١٧. د. فهد عبد الكريم ابو العثم ، القضاء الاداري ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠١١ .

١٨. د. كامل السعيد ، شرح الاحكام لقانون العقوبات الاردني والقانون المقارن ، الجزء الاول ، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان ، الطبعة الثانية ، ١٩٨٣ .
١٩. د. محمد ابراهيم خيرى ، التظلم الاداري ومسلك الادارة الاجابي ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، ٢٠٠٨ .
٢٠. عبد العزيز سعد مانع ، النظام القانوني لانهاء خدمة الموظف العام ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، مقدمة الى كلية القانون جامعة الشرق الاوسط ، س٢٠١٢ .
٢١. عبد الفتاح حسن ، مبادئ القانون الاداري الكويتي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ١٩٦٩ .
٢٢. علي جمعة محارب ، التأديب الاداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى اصدار اول ، س٢٠٠٤ .
٢٣. منصور ابراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة ، انظمة التأديب في الاردن ومصر وفرنسا ، دمشق ، ١٩٨٤ .

Summary :

In the topic of the research we dealt with judicial oversight of decisions to terminate the service of a public employee in Iraq according to criminal cases and that the termination case for penal reasons (disciplinary) is the authority of the administration is restricted according to the legal texts. Termination The discipline law is the basis for the organization of the legal relationship and no special laws have been singled out that regulate cases of termination of the employment association. Rather, its provisions have been organized in accordance with the laws that regulate cases of termination of the public employee's service and the supervision of the administrative judiciary as a basis for ensuring the rights of the public employee through judicial appeal for the purpose of obtaining his right legally, and not taking this into account. It is considered a breach of the legal guarantees of the public employee and

the administration, and the decision of the administration is subject to the authority of law and judicial oversight, and the reasons for choosing this topic are because of the importance of the public position of both the public employee and the administration and the organization of the continuation of the public facility for the purpose of satisfying the public needs and achieving the public interest in addition to the material and moral harm to the public employee in terms of livelihood For him and his family.

And the legal guarantees to confront the administration's decision to terminate the functional association and the legality of this decision in the event of abuse of power by the administration or abuse of power is the judicial oversight of all judicial procedures that achieve ensuring the right of the public employee and ensuring the administration's commitment to good performance through the legality of its decisions and their suitability to the law. This study is based on two topics. In the first one we showed cases of criminal termination of the public employee's service, and in the second topic we dealt with judicial oversight of cases of criminal termination of the job association.