



عقوبة الفصل واثرها على الرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة)

اكرام هادي محيسن الركابي *

جامعة سومر / كلية القانون

المخلص	معلومات المقالة
يعالج هذا البحث والموسوم ب(عقوبة الفصل واثرها على الرابطة الوظيفية دراسة مقارنة), موضوع مهم من مواضيع الوظيفة العامة والمتعلق بواحدة من اشد العقوبات اثرا على حياة الموظف الوظيفية والتي جاءت على ذكرها وتنظيم حالات فرضها قوانين الانضباط العراقية المتعاقبة , وذلك باعتماد اسلوب المقارنة مع القانون المصري للوصول الى معرفة اثر فرضها على الرابطة الوظيفية في النظامين محل المقارنة . حيث قسمنا الدراسة الى ثلاثة مباحث تضمن المبحث الاول مفهوم العقوبة الانضباطية بشكل عام والتطرق باختصار لاهم المبادئ التي تحكم فرضها على الموظف العام اما المبحث الثاني فقد تطرقنا به الى دراسة ذاتية عقوبة الفصل وذلك بمعرفة ما هيتهما والية تنظيمها وحالات فرضها في القانونين العراقي والمصري اضافة الى تمييزها عن غيرها من حالات الاقصاء من الوظيفة والتي تتم في النظامين دون المرور بالطريق التأديبي واجراءاته المعتمدة والمنصوص عليها في قوانين الوظيفة العامة او قوانين الانضباط العامة العراقية , ثم ختمنا خطتنا بمبحث اخير ناقش الاثر المترتب على فرض عقوبة الفصل الانضباطي في القانون العراقي والذي حددها بمدة معينة ذات حدين ادنى واعلى وجعلها ذات طبيعة مؤقتة وبالتالي فان فرضها لا يقطع الرابطة الوظيفية بشكل دائم ونهائي على خلاف الحال المنظم في التشريع المصري والذي جعل فيه عقوبة الفصل التأديبي ذات اثر منفي لعلاقة الموظف بالإدارة بصورة تامة .	تاريخ المقالة: تاريخ الاستلام: 2020/7/26 تاريخ التعديل: 2020/9/2 قبول النشر: 2020/9/27 متوفر على النت: 27/3/2021
	الكلمات المفتاحية: عقوبة الفصل الرابطة الوظيفية

©جميع الحقوق محفوظة لدى جامعة المثنى 2021

المقدمة

اهمية الموضوع

التي تفرض على الموظف والتي تتفاوت بالشدة والتأثير وتقوم على اساس التدرج من حيث الاثار المترتبة عليها , وتعد عقوبة الفصل واحده من العقوبات الشديدة الاثر على حياة الموظف الوظيفية والتي قد تصل اثارها في بعض الانظمة الى قطع الرابطة الوظيفية بشكل دائم , وبالتالي فأنا في هذا البحث نسعى الى تسليط الضوء على النصوص التشريعية المعالجة لهذه العقوبة من خلال اعتماد اسلوب المقارنة مع التشريع المصري بهذا الخصوص , ومن ثم الوصول الى تشخيص مواطن القوة والقصور في

يعد موضوع التأديب في الوظيفة العامة احد اهم المواضيع الحيوية في الوقت الحاضر , وذلك مرتبط بكون الموظف العام هو اداة الادارة في تسيير مرافقها العامة بانتظام واستمرار وبالتالي فان اي اخلال من جانب الموظف بمهام وواجبات وظيفته من شأنه ان يعرضه الى فرض عقوبة انضباطية معينة تناسب ذلك الاخلال , وان القانون الانضباطي يقوم على مبدأ شرعية العقوبة التأديبية وذلك عن طريق النص على قائمة من العقوبات

*الناشر الرئيسي : E-mail : aakramhadi @gmail. Com

المبحث الثالث : اثر عقوبة الفصل الانضباطي على الرابطة الوظيفية

المطلب الاول : اثر عقوبة الفصل الانضباطي على الرابطة الوظيفية وفق التشريع العراقي

المطلب الثاني : اثر عقوبة الفصل الانضباطي على الرابطة الوظيفية وفق التشريع المصري

المبحث الاول

مفهوم العقوبة الانضباطية والمبادئ التي تحكم فرضها

تعد عقوبة الفصل من العقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظف العام عند صدور مخالفة جسيمة منه لواجبات وظيفته , ونظرا لشدة اثرها نجد ان المشرع العراقي حدد الحالات والمخالفات التي يجوز عند وقوعها فرض هذه العقوبة على الموظف العام , وقبل ان نبحث في ذاتية عقوبة الفصل التأديبي ارتئينا ان نتحدث عن العقوبة الانضباطية بشكل عام من حيث مفهومها وخصائصها واهم الضمانات التي تحكم فرض العقوبات الانضباطية , ولذلك سوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين , يخصص الاول لمفهوم العقوبة الانضباطية , اما المطلب الاخر فسيكون محور بحثنا فيه عن اهم الضمانات والمبادئ التي تحكم فرض العقوبة الانضباطية والتي يجب مراعاتها من جانب المشرع او الادارة عند فرض اي عقوبة على الموظف المخالف.

المطلب الاول

مفهوم العقوبة الانضباطية

ان مختلف القوانين الوظيفية لم تعرف العقوبة الانضباطية , كما هو الحال في القانونين العراقي والمصري , بل اكتفت بتحديد العقوبات التأديبية التي يمكن فرضها على الموظف المخالف لأحكامها .

وعلى اثر ذلك تكفل الفقه والقضاء بمحاولة ايجاد ووضع تعريف مانع جامع للعقوبة الانضباطية حيث عرفت بتعريفات متعددة ومختلفة , ففي الفقه العراقي عرفها بعض الفقهاء بأنها " عقوبة تفرض على الموظف الذي يخل بواجبات الوظيفة العامة"⁽¹⁾

المعالجة التشريعية لهذه العقوبة , فضلا عن تمييزها عما يشتهر بها من صور اخرى لفصل الموظفين من الوظيفة العامة .

هدف البحث

ان الغاية الاساسية من بحثنا هو حث المشرع الى النص بشكل صريح وذلك بأدراج بعض التعديلات في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل تلزم الادارة بإعادة الموظف المفصول بعد انتهاء مدة العقوبة وذلك انسجاما مع الطبيعة المؤقتة لها

مشكلة البحث

تكمن مشكلة بحثنا بالإجابة على التساؤل الاتي . هل ان فرض عقوبة الفصل التأديبي على الموظف العام في التشريع العراقي تنهي الرابطة بين الموظف والإدارة بشكل نهائي كما هو الحال في التشريع المصري ؟

منهج البحث

نعتمد في هذا البحث على المنهج التحليلي كمنهج اساسي للدراسة وذلك طبقا لطبيعة الموضوع التي تفرض علينا ان نقوم بتحليل النصوص القانونية والقرارات القضائية للوقوف على ذاتية عقوبة الفصل الانضباطي واثرها فضلا عن اعتماد المنهج المقارن مع التشريع المصري تحديدا وذلك لأجراء مقارنة معه فيما يتعلق بموضوع البحث .

خطة البحث

نتناول هذا البحث وفق الخطة الاتية :-

المبحث الاول : مفهوم العقوبة الانضباطية والمبادئ التي تحكم فرضها

المطلب الاول : مفهوم العقوبة الانضباطية

المطلب الثاني : المبادئ التي تحكم فرض العقوبة الانضباطية

المبحث الثاني : ذاتية عقوبة الفصل الانضباطي

المطلب الاول : مفهوم عقوبة الفصل الانضباطي

المطلب الثاني : تمييز عقوبة الفصل الانضباطي عما يشتهر بها

على المساس المادي بمزايا الوظيفة , ولكن ذلك لا يعني انعدام اي اثر معنوي لها .

فالعقوبة الانضباطية اذن هي بصفة عامة وسيلة الادارة في اصلاح وردع مرتكب المخالفة التأديبية داخل المجتمع الوظيفي من اجل الحفاظ على النظام فيه , وهي بذلك تقوم على نفس الفلسفة الحديثة التي تقوم عليها العقوبة الجنائية , ذلك انها لا تستهدف ايلاام الموظف المخطئ فحسب بل تستهدف الاصلاح والتقويم كذلك وذلك من اجل تمكين المرفق العام من اداء رسالته في السير المنتظم والمستمر , ولذلك يتوجب على السلطة التأديبية , عند توقيعها العقوبة , ان تضع دائما في الحسبان الاحاطة بكافة الظروف التي وقع في ظلها الخطأ والتي سهلت او سمحت للموظف بارتكابه حتى يمكن علاج اوجه القصور او النقص في الجهاز الاداري وذلك لحماية الموظف مستقبلا من اي خلل قد يعرضه للمساءلة الانضباطية⁽⁷⁾

كذلك فان العقوبة الانضباطية تتشابه مع العقوبة الجنائية في انهما وردتا على سبيل الحصر في القانون فلا عقوبة الا بنص , وبالتالي لا يجوز للجهات التأديبية كما هو الحال في الجهات الجنائية توقيع عقوبات غير ما ذكره المشرع صراحة وبخلافه تكون العقوبة باطله . كما وتتفق العقوبة التأديبية والجنائية في ان كلاهما ينطبق عليه قاعدي وحدة العقوبة وشخصيتها . وبالتالي لا يوقع عن المخالفة الواحدة سوى عقوبة واحدة , وكذلك توقع العقوبة فقط على من ارتكب المخالفة ولا تتعداه الى غيره⁽⁸⁾ ولكن رغم كل ذلك فان العقوبات الانضباطية لها طابعها الخاص الذي يميزها عن العقوبات الجنائية , فمن جهة لا يوجد في القانون التأديبي العقوبات المقيدة او السالبة للحرية وانما يطبق العقوبات التي تتوافق مع العمل الوظيفي , وقد تكون هذه العقوبة ادبية او قد تنصرف الى المزايا المالية , كما ذكرنا وقد تصل الى درجة انها تنهي الرابطة الوظيفية بصفة دائمة او مؤقتة كما سنرى لاحقا , ومن جهة اخرى لا يوجد ارتباط بين الجريمة والعقوبة الانضباطية ذلك ان المشرع لم يحدد لكل جريمة عقوبة تقابلها وانما ترك ذلك للسلطة التقديرية للجهة الادارية ,

كما عرفها جانب اخر منه " بأنها العقوبة المهنية التي توقع على من اخل بواجبه الوظيفي او خرج على مقتضيات الوظيفة او مس كرامتها"⁽²⁾

اما الفقه المصري فقد عرفها البعض منه بأنها " حكم القانون ضد من تثبت مسؤوليته في جريمة تأديبية او استحقاقه للعقاب , تحقيقا للمصلحة العامة"⁽³⁾

في حين يرى البعض انها " جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين بحيث توقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي اليها وتنفيذا لأهدافها المحددة سلفا"⁽⁴⁾

ونحن من جانبنا لا نفضل الاسهاب في سرد الكثير من التعريفات الفقهية للعقوبة الانضباطية في هذا المقام , ربما لأنها كلها تدور حول نفس المفهوم والمعنى وان اختلفت في الصياغة لذلك نرى ان العقوبة الانضباطية⁽⁵⁾ هي الجزاء الذي تفرضه السلطة المختصة على الموظف المخالف لواجباته الوظيفية والتي من شأنها التأثير في مركزه المالي والاداري او حتى انتهاء علاقته الوظيفية بالإدارة وتختلف صورها من قانون الى اخر .

ويصنف جانب من الفقه المصري العقوبات التأديبية الى قسمين :- عقوبات معنوية واخرى مادية , اما الاولى فيهدفها ايلاام الموظف معنوياً وتوجيهه الى اتباع سلوك قويم في المستقبل والابتعاد عن تكرار افعاله المخالفة لواجبات الوظيفة العامة , ان هذا النوع ليس له اي اثر مادي , مثل عقوبة الانذار و(اللوم والتنبيه) واللتان تفرضان على الموظفين من شاغلي الوظائف العليا اما النوع الاخر وهي العقوبات المادية فهي عقوبات تؤدي الى ايلاام الموظف ماديا بالدرجة الاولى فضلا عن ايلاام المعنوي فتعمل على حرمانه من المزايا الوظيفية المقررة قانونا او قد تصل الى حرمانه من الوظيفة نفسها⁽⁶⁾

ولو عدنا الى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل لوجدنا ان قائمة العقوبات الانضباطية التي قررها هذا القانون غير متضمنه لعقوبات معنوية بحتة , بل اشتملت جميع هذه العقوبات

بينما نجد هذا الارتباط واضحاً في مجال العقوبة الجنائية (9)

وفي هذا الصدد ذهبت المحكمة الادارية العليا في مصر الى القول "ومن حيث انه متى كانت المخالفات التأديبية غير واردة في قوانين العاملين المختلفة على سبيل الحصر كما ان المشرع لم يحدد عقوبة لكل مخالفة وانما اعتبر المشرع كل خروج على واجبات الوظيفة ومقتضياتها مخالفة تأديبية تستوجب توقيع احد العقوبات الواردة في القانون ومن ثم فان انزال عقوبة معينة مشروط بأن تكون هذه العقوبة واحدة في القانون النافذ وقت توقيعها بصرف النظر عن تاريخ ارتكاب المخالفة تطبيقاً لقاعدة الاثر الفوري والمباشر للقانون" (10)

المطلب الثاني

الضمانات التي تحكم فرض العقوبة الانضباطية

هناك الكثير من الضمانات والمبادئ التي تحكم العقوبة الانضباطية والتشريعات تهدف من خلالها الى الحد من تحكم السلطات التأديبية عند توقيعها للعقوبة بحق الموظف المخالف ونبين في هذا الجزء من البحث باختصار شديد اهم تلك الضمانات :-

اولاً : شرعية العقوبة الانضباطية

ويراد بهذا المبدأ او الضمانة انه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية غير منصوص عليها قانوناً , تطبيقاً لمبدأ "شرعية العقوبة" وتكون الادارة حرة في اختيار العقوبة المناسبة تبعاً للمخالفة المرتكبة من الموظف وبذلك لا يجوز للسلطة التأديبية توقيع عقوبة لم ترد ضمن قائمة العقوبات المحددة من المشرع ولا يجوز لها ايقاع اي عقوبة مقنعة من خلال نقل او انتداب الموظف (11) ولا بأس من الإشارة هنا الى احد القرارات الصادرة من القضاء الإداري العراقي والذي جاء فيه " لا يصح ان يكون النقل وسيلة لا ينبغي منها سوى معاقبة الموظف " (12) واذا كانت "شرعية العقوبة" من اصول النظام التأديبي الا انه يقيد بها اصل اخر وهو التسليم بالسلطة التقديرية للجهات التأديبية في ان تختار العقوبة المناسبة من ضمن درجات العقوبات التي نص

عليها المشرع للمخالفات , دون ان يخصص كل مخالفة بعقوبة , ويستثنى من ذلك حالة ما اذا كان المشرع قد حدد عقوبة معينة لمخالفة محدده , عندها يجب توقيع العقوبة المقررة قانوناً فتزول السلطة التقديرية هذه (13)

ثانياً :- شخصية العقوبة الانضباطية

وهو ضمانته متفرعة من مبدأ شرعية العقوبة ومقتضاه انه لا يجوز توقيع عقوبة على شخص الا عن خطأ ارتكبه هو . وهو يجد اساساً في النصوص الدستورية النافذة (14) ولكن علينا التنويه الى ان هذا المبدأ لا يمكن تحقيقه كاملاً في بعض الاحوال ومنها :

- 1- ان القوانين الانضباطية فيها العقوبات التي تمس حقوق الموظف المالية وبالتالي اثرها ينصرف عند تطبيقها الى اسرة الموظف والتي تعتمد على مرتبه
- 2- في بعض الحالات تتقرر مسؤولية المتبوع عن عمل التابع
- 3- كذلك في بعض حالات التفويض تضل مسؤولية المفوض قائمة بالإضافة الى مسؤولية المفوض اليه عن الاعمال المفوضة (15)

ثالثاً :- مبدأ عدم رجعية العقوبة

وهذا المبدأ مقرر وفقاً للمبادئ القانونية العامة التي تقرر عدم رجعية القرارات الادارية بشكل عام فأن العقوبة لا ترتب اثرها الا من تاريخ توقيعها (16)

وقد اكد القضاء الإداري المصري والفرنسي على اعمال هذا المبدأ وذلك لاحترام الحقوق المكتسبة ومن اجل صيانة النطاق الزمني الخاص بتطبيق كل قانون على حدة (17) ويرى جانب من الفقه ان لهذا المبدأ استثناءات في حالة اباحة المشرع لذلك , كما في حالة ان يكون الموظف موقوفاً عن العمل و جوزي بالعزل عن الخدمة فيرتد اثر العقوبة الى تاريخ وقفه عن العمل (18)

رابعاً :- مبدأ وحدة الجزاء

وهو من المبادئ المستقرة فقها وقضاء , وقد استقر عرفياً ذلك لأنه يعد نتيجة منطقية وطبيعية على اعمال مبدأ شرعية العقوبة في المجال التأديبي , فضلاً عن ذلك

الظاهرة بين نوع الجزاء ومقداره وبين درجة خطورة الذنب الاداري , اما الجانب الاخر فيرى وجوب تقييد هذه الجريمة وذلك بفرض القيود الى السلطات التأديبية .⁽²⁴⁾

ويعد هذا المبدأ من المبادئ المستقرة التي ارساها القضاء الاداري العراقي نذكر بهذا الصدد " العقوبة يقتضي ان تتناسب مع جسامة الفعل المرتكب ومسؤولية الموظف المباشرة عن المخالفة " ⁽²⁵⁾

وكذلك الحكم الذي يقرر " لمجلس الانضباط العام مراقبة ملائمة العقوبة المفروضة للفعل المرتكب " ⁽²⁶⁾ وكذلك ايضا " تخفض العقوبة اذا كانت شديدة ولا تتناسب مع المخالفة المرتكبة " ⁽²⁷⁾

سادسا :- تسبب العقوبة الانضباطية

ان التزام السلطة التأديبية بتسبب قرار فرض العقوبة يعد من اهم الضمانات المقررة في مجال التأديب وذلك نظر لخطورة قرار فرض العقوبة على الحياة الوظيفية للموظف العام , وهذا ما يبرر استثناءه من الاصل العام المقرر من حيث عدم الزام الادارة بتسبب قرارها , ولذلك فان قرار فرض العقوبة يجب ان يأتي معللا مسببا اي قائم على سبب يبرره .

ونظرا لأهمية التسبب بالنسبة للإدارة والموظف وللقضاء فقد حرص المشرع العراقي في قانون الانضباط على النص على وجوب التسبب , ونذكر على سبيل المثال نص المادة (8) الفقرتان سابعا وثامنا المتعلقتان بعقوبي الفصل والعزل , وكذلك اوجب في المادة (10) ان تكون توصيات اللجنة التحقيقية مسببة , وقد تواترت احكام القضاء العراقي على ذلك نذكر مثلا الحكم الذي ينص " يكون قرار فرض العقوبة غير صحيح اذا خلا من اسباب فرضها " ⁽²⁸⁾

وايضا " تسبب قرار فرض العقوبة شكلية يستوجبها القانون يترتب على عدم مراعاتها بطلان قرار العقوبة " ⁽²⁹⁾

سابعا :- الالتزام بالتفسير الضيق

فان المشرع العراقي يتبنى هذا المبدأ صراحة في المادة (20) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام والتي نصت " لا يجوز فرض اكثر من عقوبة بموجب هذا القانون عن فعل واحد " وقد قرر القضاء العراقي ذلك في احكامه حيث جاء في احداها " لا يجوز للإدارة معاقبة الموظف بعقوبتين انضباطية عن فعل واحد وفقا لما قرره المادة (20) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 " ⁽¹⁹⁾

ولكن مع ذلك فأن هذا المبدأ ترد عليه استثناءات عدة , ومن ذلك قيام الجهة الادارية بإضافة امور الى العقوبة لا تعد بذاتها عقوبة تأديبية وذلك اذا رأت ان مصلحة المرفق العام تتطلب ذلك ⁽²⁰⁾

ولذلك قضت المحكمة الادارية العليا المصرية ".... ان اعمال التدابير المنصوص عليها في قانون الطيران المدني مع تطبيق الجزاءات الواردة في قانون القطاع العام لا يعد ازدواجا للعقوبة التأديبية "

⁽²¹⁾ وايضا لا يعد ازدواجا للعقوبة اذا عوقب الموظف انضباطيا وتم مسأئلته مدنيا , وكذلك في حال لو عوقب الموظف ثم استمر بالمخالفة ولم يرتدع , فأأنه فعلة يعد مخالفة جديدة تستوجب عقوبة جديدة دون ان يقال ان هذا تعدد في العقوبات عن فعل واحد ⁽²²⁾

خامسا :- التناسب بين المخالفة والعقوبة

ان هذا المبدأ يوجب على الادارة او السلطة التأديبية اختيار العقوبة التي تتناسب مع المخالفة التي ارتكبها الموظف دون مبالغة في ذلك , فالتناسب هو اقرب الى عملية حسابية تكون جسامة المخالفة بسطها وخطورة العقوبة مقامها , اما حاصلها فهو ملائمة القرار او عدم ملائمته . فالملائمة اذن تتعلق بركني المحل والسبب في القرار الاداري التأديبي ⁽²³⁾

وقد اثار هذا المبدأ خلافا فقهيها حول مدى السلطة التي تتمتع بها السلطة التأديبية المختصة عند اجراء عملية التناسب بين الخطأ والعقوبة , فذهب جانب من الفقه الى ان السلطة الادارية تتمتع بحرية التقدير والمناسبة التامة , بشرط الا يشوبها غلو , ومن صور الاخير عدم الملائمة

اما الحالات التي يجوز فيها معاقبة الموظف بعقوبة الفصل بمقتضى هذا القانون فهي كالآتي:⁽³⁴⁾

- 1- اذا عوقب بأحد العقوبات مرتين وارتكب في المرة الثالثة ذنب يستوجب المعاقبة
- 2- اذا ثبت عجزه عن القيام بأعمال وظيفته والتي هي ضمن اختصاصه .
- 3- اذا ارتكب اي ذنب اخر يتراءى للمجلس العام انه يستلزم فصله .
- 4- اذا حكم عليه بالحبس عن جنحة منبعثة عن وظيفته

اما عن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ رقم 14 لسنة 1991 المعدل فلم يسير على ذات النهج الذي اعتمدته المشرع في القانونين السابقين وذلك بتقسيمهما العقوبات الى تأديبية وانضباطية , بل ان المادة الثامنة من القانون النافذ نصت "ان العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف هي , سابعاً : الفصل , ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه وعلى النحو الآتي:

- أ- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات اذا عوقب الموظف بأثنين من العقوبات التالية او بإحدهما لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلا يستوجب معاقبته بإحدهما.

1- التوبيخ

2- انقاص الراتب

3- تنزيل الدرجة

- ب- مدة بقاءه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه

ومن خلال ما ورد في القانونين اعلاه يمكننا ايراد الملاحظات الآتية :

ان من نتائج اتباع الاسلوب الحصري في تحديد العقوبات الانضباطية ان ترتب على ذلك وجوب تقييد السلطات التأديبية بهذه الجزاءات وبنفس الوصف الذي وصفها فيه النص التشريعي , دون ان تقيس او تتوسع في تطبيق جزاء غير منصوص عليه قانوناً , وعدم تفسير هذه النصوص تفسيراً يوسع ويغير من شكل او موضوع العقوبة المنصوص عليها⁽³⁰⁾

وهذا المعنى حكمت المحكمة الادارية العليا في مصر ".... ان العقوبات التأديبية شأنها شأن العقوبات الجنائية لا يسوغ ان تجد لها مجالا الا حيث يوجد النص الصريح وذلك كونها قيد على حق الموظف والمزايا التي تكفلها القوانين , فلا محل لأعمال القياس ولا محل للاستنباط فلو جاز ذلك فلن يوجد حد للوقوف عنده⁽³¹⁾ واذا كان حظر القياس في الانضباط سببه حماية الموظف وكذلك للحيلولة دون الانحراف بالسلطة , فأننا نعتقد مع بعض من الفقه ان القياس يكون جائزا اذا كان القصد وراءه التخفيف من جمود مبدأ الشرعية او تفادي النقص في بعض النصوص التأديبية.⁽³²⁾

المبحث الثاني

ذاتية عقوبة الفصل الانضباطي

تعد عقوبة الفصل الانضباطي واحدة من العقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظف عند ارتكابه لمخالفات جسيمة , وهي بذلك تختلف عن احوال اخرى من الفصل من الوظيفة لأسباب لا تتعلق بالتأديب ولا تمر بإجراءاته ويسمى بالفصل غير التأديبي او غير الانضباطي , وعليه يكون بحثنا لذاتية عقوبة الفصل في فرعين وكما يأتي :

المطلب الاول

مفهوم الفصل الانضباطي

لقد نصت قوانين الانضباط العراقية على عقوبة الفصل بدء من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936⁽³³⁾ والذي عرفها بأنها "تنحية الموظف عن الوظيفة مدة تعين في قرار الفصل على ان لا تقل عن سنتين ولا تزيد على خمس سنوات من تاريخ اكتساب القرار الدرجة القطعية ويجوز توظيفه بعد انقضائها"

الثاني فيتعلق بنوع العقوبة التي يستوجبها الفعل المرتكب للمرة الثالثة بأن تكون اما التوبيخ او انقاص الراتب او تنزيل الدرجة . ولا شك في رأينا المتواضع ان مسلك قانون انضباط موظفي الدولة الحالي افضل من مسلك قانون انضباط موظفي الدولة الملغي من حيث مراعاته لمصلحة الموظف بفرض هذه القيود حتى لا يعاقب بالفصل لمجرد سبق معاقبته لعقوبتين حتى لو كانتا لفت نظر وانذار على سبيل المثال , فضلا عن فائدة قيد المدة ايضا .

6- واخيرا نلاحظ ان هناك اختلاف بين القانونين فيما يتعلق بفصل الموظف نتيجة ارتكابه جريمة جنائية , حيث ان القانون السابق اوجب الفصل في حالة " الحكم على الموظف بالحبس عن جنحه منبعتة

عن وظيفته " (38)

في حين ان القانون النافذ اوجب فصله " مدة بقاءه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه " (39)

ونحن بهذا الصدد نرى ان المشرع لم يحدد مدة الحبس او السجن التي تستوجب الفصل ولو رجعنا الى قانون العقوبات نرى ان المادتين 88 و 89 منه تحددان مدة الحبس بين 24 ساعة ولغاية خمس سنوات وبالتالي فقد يحبس الموظف عدة ايام فيكون هذا سببا في فصله من الوظيفة , لذلك ندعو المشرع الى تعديل هذه الفقرة وذلك بتحديد مدة الحبس التي يجوز عند الحكم بها على الموظف الفصل من الخدمة .

كذلك فان القانون النافذ قرر فصل الموظف اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف , والسؤال هنا مالحكم فيما لو حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف ؟ لقد سكت قانون الانضباط عن تقرير الحل الواجب في هذه الحالة , ولكن الفقه يرى وجوب تطبيق قرار مجلس قيادة الثورة المنحل " والذي يعد الموظف

1- يلاحظ على قانون الانضباط النافذ انه قد خفض الحدين الأدنى والأعلى للعقوبة عما كانا عليه في ظل قانون 1936 حيث جعلها بين سنة وثلاث سنوات

2- لقد قلص القانون الحالي حالات فرض عقوبة الفصل التي كان قانون الانضباط السابق ينص عليها , حيث انه لم ينص على حالة الفصل بسبب (عجز الموظف عن القيام بوظيفته) ذلك ان ايراد هذه الحالة امرا منتقد فقها كون المشرع لم يحدد على نحو الدقة كيفية هذا العجز , لذلك يرى الفقه انه اذا كان العجز بسبب عدم القدرة البدنية فالأفضل ان ينقل الموظف الى وظيفة ثانية تتناسب مع قدرته الجسمية وليس فصله (35) وبالتالي فأننا نرى ان هذا مسلك محمود لمشرع القانون الحالي .

3- ايضا نلاحظ ان القانون النافذ استبعد حالة الفصل وذلك لارتكاب الموظف العام ذنبا يتراءى لمجلس الانضباط انه يستوجب الفصل والتي كان القانون الملغي ينص عليها حيث كانت تنسجم مع سلطاته آنذاك (36)

4- وايضا نجد ان القانون النافذ تضمن وجوب التسبب في القرار الاداري الصادر بالفصل وهذه الشكلية لم تكن مطلوبة في ظل القانون السابق , كذلك فأنه الزم بوجوب ان يسبق الفصل اجراء تحقيق (37)

5- ان القانون الملغي اشترط لكي يعاقب الموظف بالفصل مجرد انه سبقت معاقبته مرتين بأحد العقوبات وارتكب في الثالثة ذنبا يستوجب مجرد المعاقبة وايضا لم يقيد ذلك بمدة معينة , فضلا عن انه لم يحدد نوع العقوبة التي يستوجبها الذنب المرتكب ثالث مره . في حين نجد ان قانون الانضباط الحالي اشترط مدة معينة يرتكب خلالها الفعل للمرة الثالثة وذلك بأن يكون خلال خمسة سنوات من تاريخ فرض اول عقوبة , اما القيد

المعتزض يشغل وظيفة مدير عام , والوزير لا يستطيع ان يفرض عقوبة الفصل على من يشغل منصب مدير عام وان صلاحيته محدده فقط بعقوبة (لفت النظر – الانذار – قطع الراتب) واذا رأى ان فعله يستوجب عقوبة اشد فعليه ان يعرض الامر على مجلس الوزراء متضمنا اقتراحه بفرض عقوبة الفصل⁽⁴⁶⁾

اما في مصر فقد وردت في قوانينها المتعاقبة عقوبة الفصل⁽⁴⁷⁾ وهي من اقصى العقوبات التي تفرض على الموظفين , فهي مقرره لتواجه الاخطاء الشديدة الجسامه والتي تدل على عدم صلاحية الموظف العام للاستمرار في الخدمة⁽⁴⁸⁾ ونظرا لقسوة هذه العقوبة هي وعقوبة الاحالة على المعاش فلا يجوز توقيعهما من قبل الجهات الادارية وانما تصدر بحكم من المحاكم التأديبية وفقا لادعاء النيابة الادارية , وفي بعض الاحيان تصدر من المجالس التأديبية التي تمتلك صلاحيات استثنائية تجعل لقرارها قوة الاحكام بحيث يجوز الطعن فيها مباشرة مثل مجالس التأديب لأعضاء الهيئة التدريسية وغيرها التي يطعن بقراراتها امام المحكمة الادارية العليا⁽⁴⁹⁾

فقد نصت المادة 80 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 الملغي على عقوبة الفصل باعتبارها من العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية سواء بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا , او بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا , وكذلك المادة 61 من القانون الحالي ذي الرقم 81 لسنة 2016 .

ان المشرع المصري اذن لم يحدد مده معينة لعقوبة الفصل واجاز اعادة تعيين الموظف من جديد بعد مضي اربع سنوات على الحكم التأديبي الصادر بفصله⁽⁵⁰⁾ , وهذا امرا يتفق مع مقتضيات العدالة حتى لا يصادر حق الموظف في العمل فهو اجراء غير انساني , ففصله من الخدمة اذا كان يدل على عدم صلاحية الموظف المفصول للبقاء في وظيفة بعينها لكن ليس معناه الحكم عليه بالتشرد والبطالة وما يستتبع ذلك من اثار سيئة على عائلته ايضا⁽⁵¹⁾ وبالتالي اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لتولي وظيفة اخرى يمكن ان يصار الى اعادة تعيينه ,

المحكوم عليه مفصول من الوظيفة مدة بقاءه في السجن على ان يعاد الى الوظيفة بعد خروجه من السجن مالم يكن قد فقد شرطاً من شروط التعيين ...⁽⁴⁰⁾ وبما ان الجرائم المخلة بالشرف تمنع من التعيين في الوظائف العامة او اعادة التعيين لذلك لا مجال لإعادته الى الخدمة بعد انقضاء مدة محكوميته⁽⁴¹⁾

اذن نلاحظ بصفة عامة ان المشرع في القانون النافذ فرض العديد من القيود على سلطة التأديب عند فرضها لعقوبة الفصل , وفي تقديرنا المتواضع ربما ذلك يعود كون فرض العقوبة اصبح في ظل القانون الحالي من اختصاص الادارة وهنا المشرع يتجه الى تقرير ضمانات لمصلحة الموظف اتجاه الادارة التي تملك سلطة فصله , بينما في القانون الملغي نجد ان فرض العقوبة كان منوطا بمجلس الانضباط العام ولجان الانضباط⁽⁴²⁾

وبالتالي فان عقوبة فصل الموظف انضباطيا في العراق اصبحت تفرض بقرار اداري وهذا يستتبع بالضرورة ان يكون القرار مستوفيا لكافة اركانه , اما اذا شابه عيب في اي منها فان القرار يكون معيبا ومعرضا لان يطعن فيه بالإلغاء امام محكمة قضاء الموظفين اذا لم تبادر الادارة نفسها بإلغائه او سحبه او تعديله سواء من تلقاء نفسها او بعد التظلم منه .⁽⁴³⁾

وهنا لا بد لنا من الاشارة الى ان الادارة لا يجوز لها ان تفرض عقوبة الفصل على الموظف لمجرد ارتكابه مخالفة مالية او ادارية مهما كانت جسيمة طالما انها لم تقع ضمن الحالات التي حددها المشرع والمذكورة اعلاه , ذلك لأنه وان كان المبدأ أن المخالفات الانضباطية لا تخضع لقاعدة لا جريمة الا بنص وان للإدارة سلطة تقديرية في تقدير المخالفة وفرض العقوبة الملائمة لها , الا انه يستثنى من ذلك عقوبتي الفصل والعزل اللتان حدد فيهما المشرع العراقي الحالات او المخالفات التي توجب فرضهما⁽⁴⁴⁾

ولنا في هذا المقام الاستشهاد بحكم محكمة قضاء الموظفين قضت فيه بإلغاء عقوبة الفصل المفروضة على مدير عام لارتكابه مخالفات ادارية ومالية خطيرة وتم تبرئته من هذه التهم جنائيا⁽⁴⁵⁾ كذلك فان الالغاء قرر بسبب كون

للمرفق العام , اذن فكل اقضاء للموظف من الوظيفة ولا يتعلق بالتأديب ولا يمر بإجراءات التأديب العادية يسمى (الفصل غير التأديبي) ومما كانت اسباب ذلك ⁽⁵⁴⁾

ان القانون المصري قد تناول هذا الطريق من طرق انهاء الرابطة الوظيفية في قانون الفصل بغير الطريق التأديبي رقم 10 لسنة 1972 والذي نصت مادته الاولى " مع عدم الاخلال بالسلطات التي يقررها القانون في حالة اعلان الطوارئ لا يجوز فصل العامل بإحدى وظائف الجهاز الاداري للدولة او الهيئات والمؤسسات العامة و وحداتها الاقتصادية بغير الطريق التأديبي الا في الاحوال الاتية :

اولا : الحالات الخاصة بعموم العاملين 1- اذا قامت بشأن العامل دلائل قوية واضحة لأمر تتعلق بأمن الدولة وسلامتها 2- اذا اخل العامل بواجبات وظيفته وكان من شأن ذلك الحاق اضرار جسيمة بالإنتاج او المصالح الاقتصادية للدولة او احد الاشخاص الاعتبارية العامة ثانيا : الحالات الخاصة لشاغلي الوظائف العليا 1- حالة فقد الثقة والاعتبار 2- اذا فقد العامل اسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها لغير الاسباب الصحية "

واول ملاحظته لنا على هذا النص انه ميز بين حالة عموم الموظفين وحالة شاغلي الوظائف العليا , غير ان القانون المذكور لم يجعل الفصل بغير الطريق التأديبي مطلقا بل احاطه بجملة من الضمانات ⁽⁵⁵⁾ ترافق عملية الفصل اولها واهمها ان هذا الفصل لا يتم الا بقرار صادر عن رئيس الجمهورية ولا شك في ان هذه ضمانات كبيرة لمصلحة الموظف لكي لا يتم التهاون بحقوقه من الادارة , وهناك ايضا ضمانات سماع اقوال الموظف قبل انهاء خدمته , وكذلك وجوب تسبب قرار الانهاء , والتسبب طبعاً من الضمانات الهامة ذلك لان رقابة القضاء تنصب على ذلك , ومن الضمانات الاخرى وجوب تبليغ الموظف بقرار فصله لما للتبليغ من اهمية كبيرة في حساب المدة القانونية للطعن بقرار الفصل امام القضاء المختص ⁽⁵⁶⁾

كذلك لا يجوز فصل الموظف اذا رفعت الادارة دعوى ضده , هذا وان قرار الفصل بغير الطريق التأديبي لا يترتب عليه حرمان العامل من حقه بالمعاش او المكافأة فضلا عن

وكذلك فان جانباً من الفقه يرى ولأجل معالجة قسوة عقوبة الفصل ان يصار الى تحديد المخالفات التي تستوجب فرض عقوبة الفصل , وهذا هو موقف مشرعنا العراقي الذي حدد الفصل بحالات محددة ولمدة محددة ايضا .

ولا بأس من الاشارة في هذا الموضع الى حكم المحكمة التأديبية في طنطا حيث قضت " بمعاقبة الطاعن بعقوبة الفصل من الخدمة وذلك بسبب اختلاسه المعاشات المستحقة لمواطنين انتقلوا الى رحمة الله فكان الطاعن يقوم بصرفها لنفسه بعد تزوير توقيعاتهم على مستندات الصرف , وقد بلغت هذه الحالات 69 حالة وبالرجوع الى صحيفة الطاعن وجد انها مكتظة بالجزاءات بسبب رعونته وسوء تصرفه وما وقع من جزاءات فهو مجرد جزاءات بسيطة لا تتناسب مع الذنب الاداري , لذلك قررت المحكمة بمعاقبته بعقوبة الفصل من الخدمة ويكون قرارها قابل للطعن امام المحكمة الادارية العليا " ⁽⁵²⁾

ايضا قررت المحكمة الادارية العليا " ان جزاء الفصل من الخدمة لا يلجأ اليه الا اذا كانت المخالفة خطيرة او كانت حالة المخالف لا ينتظر تحسنها وميؤوساً منها فيتعين عندئذ الفصل ويكون جزاء وفاقاً حتى يخلص المرفق من هذا النوع من العاملين ويحل محله من هو اكثر منه فائدة " ⁽⁵³⁾

المطلب الثاني

تمييز الفصل الانضباطي مما يشبه به من مفاهيم

اذا كان الفصل من الخدمة كجزاء انضباطي او تأديبي يوقع على الموظف بسبب ارتكابه مخالفة لواجبات وظيفته , فإنه بذلك يختلف عن صور اخرى من الاقضاء من الوظيفة لا علاقة لها بالتأديب الاداري ولا تمر بإجراءاته المنصوص عليها قانوناً , فالموظف هو اداة الدولة والمؤتمن على اموالها في تسيير المرافق العامة بشكل منتظم ومستمر فأما هي وجدت انه لم يعد اهلاً لهذا الائتمان فلها ان تقصيه من الوظيفة دون المرور بالطريق الطبيعي للتأديب واجراءاته متى ما كان هدفها في ذلك المصلحة العامة

حقهم في الراتب التقاعدي وحقهم في ان يبلغوا بقرار الفصل ليتسنى لهم الاعتراض عليه وكذلك يحق لهم العودة الى وظائفهم والاستمرار بالخدمة اذا كانوا بدرجة عضو فرقة ولم يكونوا من ذوي الدرجات الخاصة.

وهذا ما اكد عليه القضاء العراقي حيث جاء في احد الاحكام " ان المدعي سبق وان اقصي من الوظيفة لشموله بإجراءات اجتثاث البعث ثم بعد ذلك استثنى من الاقصاء واعيد الى وظيفته وقدم طلبا الى دائرته يطلب فيه صرف رواتب اجازاته المتراكمة لأحالاته للتقاعد ورفض طلبه لأنه مفصول بإجراءات اجتثاث البعث وبذلك فأن القضاء قرر مبدأ وهو ان قرارات الاقصاء من الوظيفة العامة بسبب اجراءات اجتثاث البعث لاتعد فصلا من الوظيفة وبالتالي يستحق الموظف رواتب الاجازات المتراكمة عند طلبه الاحالة الى التقاعد " (61)

كذلك ينبغي لنا تمييز عقوبة الفصل الانضباطي عن الفصل من الخدمة الذي نص عليه القسم السادس من امر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) ذي الرقم 30 لسنة 2003 على الرغم من ان مجلس الانضباط العام قد عده عقوبة انضباطية وفقا لأحكام قانون انضباط موظفي الدولة لفترة من الزمن , الا انه اتجه غير صائب وفقا لرأي الفقه , كون الفصل الوارد في هذا الامر ليس بعقوبة على الرغم من التعبير عنه بمصطلح الفصل , فهو اقرب الى الاستقالة الضمنية (62) ولكن المجلس عدل عن رأيه هذا فيما بعد ولذلك نجد ان الهيئة العامة لمجلس الدولة قد قررت في احد احكامها المبدأ القانوني " ان الفصل الوارد في امر سلطة الائتلاف المنحلة رقم 30 لسنة 2003 ليس بعقوبة الفصل المنصوص عليها بالمادة 8 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 " (63) وانسجاما مع وجهة النظر هذه ايضا قررت الهيئة العامة " ان فصل الموظف من وظيفته يعد عقوبة استنادا الى قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 ولها شروط كي يتسنى فرضها على الموظف " (64) وكذلك المبدأ القانوني " ان اعتبار الموظف مستقبلا ليس استحداثا لحاله جديده الى حالات الفصل المنصوص عليها

حقه في الطعن امام مجلس الدولة سواء عن طريق الالغاء او التعويض (57)

بالإضافة الى ذلك فان هنالك حالة اخرى وهي حالة الفصل من الخدمة لصدور حكم جنائي ضد الموظف في حالة ارتكاب الموظف لجريمة جنائية وقد يصدر بشأنها حكم بات , ومثال ذلك نص المادة 94 من قانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 " تنتهي خدمة العامل بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات او ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة او بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف او الامانة مالم يكن الحكم مع وقف التنفيذ, ومع ذلك اذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مره فلا يؤدي الى انتهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع اسباب الحكم وظروف الواقعة ان بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعة العمل " (58)

اما في التشريع العراقي فأننا لا نجد مصطلح الفصل بغير الطريق التأديبي كما هو موجود في التشريع المصري ولكننا نجد ان المشرع العراقي تناوله في قانون تطهير الجهاز الحكومي الملغي والذي نص فيه " لمجلس الوزراء بناء على اقتراح مسبب من الوزير المختص ان يقرر فصل اي موظف او مكلف بخدمة عامة في الدوائر الرسمية وفي المؤسسات العامة مدة لا تتجاوز خمس سنوات اذا ثبت لديه عدم كفاءته او نزاهته او سوء سلوكه او اصبحت بقاءه في الخدمة مضرا بالمصلحة العامة " (59)

كذلك نجده في قانون الهيئة الوطنية للمسائلة والعدالة والذي جاء فيه " اولا : انتهاء خدمات جميع الموظفين ممن كانوا بدرجة عضو شعبة واحالتهم للتقاعد . ثانيا : احالة جميع الموظفين الذين يشغلون احدى الدرجات الخاصة ممن كانوا بدرجة عضو فرقة بصفوف حزب البعث على التقاعد . ثالثا : انتهاء خدمات جميع منتسبي الاجهزة الامنية القمعية واحالتهم الى التقاعد بموجب قانون الخدمة والتقاعد " (60)

وقد كفل هذا القانون شأنه شأن القانون المصري العديد من الضمانات لمن انتهت خدماتهم وفقه اهمها

كذلك فقد اوضحنا بعض الاختلافات في المعالجة التشريعية لعقوبة الفصل الانضباطي بين هذين القانونين والتي لها علاقة بموضوع بحثنا في هذا المطلب والمتمثل بأثر عقوبة الفصل على الرابطة الوظيفية . حيث تلمسنا ان القانون الملغي قد اشار صراحة الى عبارة " ويجوز توظيفه بعد انقضائها " (70)

فعقوبة الفصل في ظل هذا القانون اذن هي اقصاء مؤقت للموظف عن الوظيفة لا يمنع من اعادته اليها . وبحسب النص فان الجهة الادارية غير ملزمة بإعادته الى وظيفته بعد انقضاء مدة الفصل وانما يجوز لها ذلك , ذلك لان النص اعلاه جاء بصيغة الجواز لا بصيغة الوجوب . وبهذا الاتجاه ورد قرار لمجلس الانضباط العام جاء فيه " طالب المدعي دائرته بإعادته الى الوظيفة بحجة ان الفصل قد انتهى واصبح امر عودته الى وظيفته وجوبيا , وحيث ان الفقرة ب من المادة 27 من قانون انضباط موظفي الدولة قد نصت على الفصل دون ان تلزم الدائرة بإعادة المفصول وحيث ان اعادة المفصول الى وظيفته امر يعود الى الدائرة بعد تحقق المصلحة العامة لذا يكون طلب المدعي بإلغاء امر فصله واعادته الى وظيفته لا يستند الى القانون فقرر رد الدعوى .." (71)

وفي تصورنا ان ذلك يعطي للإدارة سلطة في ان تمتد مدة الفصل الى اكثر مما حدد لها قانونا ويجعل الموظف المفصول تحت رحمتها وغير مطمئن في انه بانتهاء مدة فصله ستتاح له العودة الى وظيفته ثانية , ولذلك كان من الانسب التخفيف من قسوة عقوبة الفصل وذلك بالنص على كون الادارة ملزمة بإعادته الى الوظيفة التي كان يزاول مهامها قبل فصله لزال المانع , الا اذا فقد احد شروط التعيين او لم تعد تتوافر له درجة شاغرة من درجات الملاك , عندئذ يكون من المناسب والملائم ان تلتزم دائرته بإعادته الى وظيفة اخرى مماثلة في دائرة غير دائرته , ذلك ان ترك تقدير مدى تحقق المصلحة العامة من ارجاع الموظف المفصول الى وظيفته بعد انتهاء مدة الفصل لتقدير الادارة على الاغلب انه يفتح الباب امام احتمال تعسفها في ذلك التقدير , فضلا عن انه من المفترض ان تقدير تحقق

قانونا (65) ان ما ذهب اليه القضاء العراقي بهذا الخصوص هو عين الصواب في رأي اغلب الفقه (66) ونحن نؤيده في ذلك .

المبحث الثالث

اثر عقوبة الفصل على الرابطة الوظيفية

كما هو معلوم لدينا ان الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة ليست رابطة دائمة وانما قد تطرأ اسباب تؤدي الى انقضاءها والا فأنها تستمر الى بلوغ الموظف السن القانونية للتقاعد وعندئذ تنتهي الرابطة الوظيفية . عليه فأذن هنالك عدة اسباب تؤدي الى انقضاء الرابطة الوظيفية (67) ونحن في هذا المبحث نسلط الضوء على اثر عقوبة الفصل على الرابطة الوظيفية , بمعنى اخر هل ان عقوبة الفصل التأديبي واحدة من الاسباب التي تنهي علاقة الموظف بالإدارة ؟

وهل هذا الانهاء مؤقت ام دائمي ؟

هذا ما نحاول الاجابة عليه في مطلبين , يكون المطلب الاول حول اثر عقوبة الفصل على الرابطة الوظيفية في التشريع العراقي وموقف القضاء من ذلك , اما المطلب الثاني فيكون عنوانه اثر عقوبة الفصل على الرابطة الوظيفية في التشريع المصري .

المطلب الاول

اثر عقوبة الفصل على الرابطة الوظيفية في القانون العراقي

تبين لنا في ما مضى من دراستنا هذه ان قوانين الانضباط العراقية والمتمثلة بقانون رقم 69 لسنة 1936 الملغي وقانون رقم 14 لسنة 1991 المعدل والنافذ قد تضمننا عقوبة الفصل باعتبارها احد العقوبات الانضباطية المقررة للمخالفات الجسيمة التي حددها القانون (68) وتمثل بوقف العلاقة التنظيمية بين الموظف والوظيفة التي يمارس مهامها ما يحول بين الموظف وممارسة نشاطه الوظيفي وذلك بتنحية الموظف عن وظيفته وابعاده عنها لفترة تحدد بقرار الفصل (69)

ارتكبتها بصفتها الرسمية⁽⁷⁷⁾ وبغض النظر عن نوع الجريمة المرتكبة ومدة العقوبة. واذا لم تكن الجريمة كذلك وان الحكم الصادر منها تضمن الحبس عن جنائية سياسية عن جنحه غير مخلة بالشرف هنا على الوزير ان يفصل الموظف لمدة بقدر مدة الحبس⁽⁷⁸⁾ ولكن وبصدور قرار مجلس قيادة الثورة المنحل والذي سبق وان اشرنا اليه ذي الرقم 997 في 30 / 7 / 1978 اصبحت مدة فصل الموظف بجميع الاحوال مساوية لمدة بقاءه في السجن وايضا اوجب القرار اعادة الموظف الى الوظيفة بعد خروجه من السجن باستثناء فقده لشرطا من شروط التعيين .

فيتضح لنا من كل ما سبق ان عقوبة الفصل بمقتضى النصوص الانفة الشرح هي عقوبة تبعية تفرض على الموظف في حالة الحكم عليه بالحبس عن جنحه منبعثه عن الوظيفة وهي مؤقتة في جميع الاحوال , ومع الاختلافات التي اشرنا اليها بين القانونيين لكن كلاهما متفقان بأن عقوبة فصل الموظف انضباطيا هي عقوبة مؤقتة , ولكن ونظرا لعدم وجود نص في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل يلزم الادارة بإعادة الموظف المعاقب بعقوبة الفصل بعد انتهاء مدة العقوبة اذ نرى ان القضاء الاداري العراقي لم يستقر على وجوب اعادة الموظف بعد انتهاء مدة الفصل ام العكس من ذلك , ومن خلال اطلاعنا على بعض من قرارات محكمة قضاء الموظفين المتعلقة بعقوبة الفصل الانضباطي , وجدنا ان المحكمة لم تلزم الادارة في بعض قراراتها بإعادة الموظف المفصول بعد انتهاء مدة فصله , وذلك بسبب عدم وجود نص قانوني يبيح لها ذلك الا ان المحكمة كان اتجاهاها هو عدم اعادة الموظف المفصول اذا ارتكب جريمة مخلة بالشرف لان بقاءه خطر بالمصلحة العامة . فلقد قضت في احدي قراراتها " برد دعوى المدعي (ص..ص ج) المقامة على المدعي عليه - وزير الكهرباء - اضافة لوظيفته , الذي اصدر امرا اداريا بفصله من الوظيفة بصدور حكم بحبسه لمدة سنة واحدة , وبعد اطلاق سراحه , قدم طلبا بإعادته الى الوظيفة , فرفض المدعي عليه طلبه , لان جريمة المدعي هي الاختلاس

المصلحة العامة قد اخذ بالحسبان منذ تحديد مدة الفصل في قرار الفصل ابتداء .

اما قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 النافذ والمعدل فإنه وان جعل عقوبة الفصل عقوبة ذات طبيعة مؤقتة وذلك بان جعل لها حدا ادنى مدته سنة وحدا اقصى مدة ثلاث سنوات في حالات حددها حصرا⁽⁷²⁾ الا انه لم يشر لا من قريب ولا من بعيد الى مسألة وجوب او جواز اعادة الموظف المفصول الى الوظيفة بعد انتهاء مدة الفصل اي اننا لم نجد حتى نص الجواز المقرر في ظل القانون الملغى . فضلا عن ذلك فان المشرع العراقي قد حدد في ذات المادة ان تكون مدة فصل الموظف هي مدة بقاءه في السجن او الحبس في حالة ما اذا حكم عليه عن جريمة غير مخلة بالشرف , ويفهم من هذه الحالة ان عقوبة الفصل في هذا الفرض ايضا هي مؤقتة بمدة بقاء الموظف في السجن او الحبس في حالة صدور حكم جنائي عليه وان بعد انقضائها فان الموظف يعود الى الوظيفة فيما عدا لو انطبقت عليه احكام عقوبة العزل⁽⁷³⁾

وحتى النص المقابل لذلك في القانون رقم 69 لسنة 1936 الملغى والذي اوجب معاقبة الموظف بالفصل اذا حكم عليه بالحبس عن جنحة منبعثة عن وظيفته⁽⁷⁴⁾ يحمل ايضا ذات الطبيعة المؤقتة لعقوبة فصل الموظف انضباطيا والتي اشرنا اليها انفا , حيث ان اي حكم على الموظف بالحبس عن جنحه منبعثة عن وظيفته يتبعه الفصل من الوظيفة بحكم القانون ,

وقد جاءت المادتان السادسة والعشرون والسابعة والعشرون من نفس القانون بأحكاما تتعلق بفصل الموظف في حالة الحكم الجنائي عليه اذ اوجبت على مجلس الانضباط العام ان يفصل الموظف لأقصى مدة الفصل⁽⁷⁵⁾ وذلك عند الحكم عليه بجنحة سياسية ناشئة عن الوظيفة او ارتكبتها بصفتها الرسمية⁽⁷⁶⁾

كما و اوجب القانون على المجلس فصل الموظف مدته لا تقل عن سنتين ولا تزيد عن الخمس سنوات وذلك عند الحكم عليه بالحبس عن جريمة ناشئة عن الوظيفة او انه

العام بأن " ... وحيث ان الفصل هي عقوبة محددة لمدة تنتهي بانتهاء المدة المحددة لها بحسب صراحة الفقرة (سابعاً) من المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة وانها لا تؤدي الى انتهاء الرابطة الوظيفية للمدة وانما يقتصر اثرها على ابعاده عن الوظيفة للمدة المحددة بقرار الفصل , وان انتهاء مدة الفصل يوجب على الادارة قبول مباشرة الموظف المفصول من الوظيفة وليس اعادة تعيينه " (83)

وكذلك نفس الحال فيما اذا كان فصل الموظف نتيجة للحكم عليه بعقوبة السجن او الحبس حيث نجد ان المحكمة الادارية العليا قد قررت في حكم لها " على الموظف المفصول بسبب الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية مراجعة دائرته خلال عشرة ايام من تاريخ اخلاء سبيله لان في ايداعه السجن عذر مشروع للانقطاع عن الدوام الرسمي وعليه الالتحاق خلال عشرة ايام من زوال ذلك العذر استنادا الى حكم المادة (37) من قانون الخدمة المدنية فاذا راجع دائرته خلال هذه المدة ورفضت مباشرته , يكون قرارها قابلاً للطعن امام محكمة قضاء الموظفين خلال 30 يوماً " (84)

المطلب الثاني

اثر عقوبة الفصل على الرابطة الوظيفية في القانون المصري

لقد اشرنا فيما سبق الى ان التشريع المصري يعد من التشريعات التي نصت على عقوبة الفصل من الخدمة باعتبارها احد العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف العام عند اخلاله بواجبات وظيفته حيث ان اغلب قوانين العاملين المدنيين بالدولة المصرية قد نصت على هذه العقوبة (85) وان قانون 1964 لم يتضمن سوى عقوبة الفصل كعقوبة تنتهي العلاقة الوظيفية بمقتضاها ولكنه جعل لها صورتين , احدهما مع حفظ الحق في المعاش او المكافئة والاخرى مع الحرمان الجزئي منهما حيث اجاز الحرمان من المعاش في حدود الربع .

لذا قررت المحكمة رد الدعوى , ويكون قرارها قابلاً للطعن امام المحكمة الادارية العليا " (79)

ونحن من جانبنا نرى وجوب تدخل المشرع العراقي وذلك بتعديل قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل وذلك بتضمينه نصاً يقرر عودة الموظف المفصول الى الوظيفة اذا لم يفقد شرطاً من شروط الوظيفة , او نصاً يجيز لمحكمة قضاء الموظفين الزام الادارة بإعادة الموظف المفصول الى الوظيفة بعد انتهاء مدة العقوبة لكي لا يحرم الموظف من وظيفته بالرغم من كون عقوبة الفصل هي عقوبة مؤقتة .

وهو بهذا يختلف عن عقوبة العزل التي تنهي الرابطة الوظيفية بشكل دائم وتسد الطريق امام الموظف المعاقب بها من الولوج الى العمل الوظيفي مرة اخرى . الا ان المشرع العراقي كان يخلط بين العقوبتين , احياناً نراه يسمي العزل فصلاً كما هو الحال في قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل وهما القرار ذي الرقم 90 لسنة 1986 والقرار ذي الرقم 680 لسنة 1989 (80) ولكن القضاء العراقي نجده في احكام كثيرة قد عدل عن مسلكه السابق وبدأ يبين الطبيعة المؤقتة لعقوبة الفصل و وجوب اعادة الموظف للوظيفة بعد انتهاء مدة العقوبة , ولا باس من الاستشهاد ببعض هذه الاحكام والمبادئ التي اقرها , ومن ذلك حكم المحكمة الادارية العليا الذي قررت فيه " الفصل من الوظيفة عقوبة مؤقتة يعاد الموظف المفصول بعد انقضائها او انتهاء مدة محكوميته الى الوظيفة " (81)

ومن ذلك ايضا الحكم الذي تؤكد فيه " ان دائرة المدعي عليه اصدرت امراً بفصل المدعي طيلة مدة حبسه البالغة ستة اشهر ... وعندما انتهى مدة الحكم رفضت الدائرة أعادته الى الوظيفة بحجة فقدان شرط من شروط التعيين وهذا الاجراء غير صحيح لان عقوبة الفصل ذات طبيعة مؤقتة استنادا الى حكم المادة (8 / سابعاً / ب) من قانون انضباط موظفي الدولة فلا يجوز للإدارة ان تغير الاثر القانوني للفصل الى انتهاء خدمه " (82) وكذلك فان المحكمة الادارية العليا تؤكد في حكم اخر وخلال نفس

بالمعاش او المكافأة , لأنه في حرمانه منها يعد عقوبة متميزة تضاف الى عقوبة فصله , وهذا امر يخالف القانون⁽⁹⁰⁾ ان قرار انتهاء العلاقة الوظيفية يبدأ من تاريخ صدور الحكم وان الموظف المحكوم يستحق تعويضا يعادل اجره الى تاريخ ابلاغه بالحكم الا اذا كان موقوفا عن العمل فعندئذ تعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ويصرف له نصف المرتب وذلك بمقتضى المادة (100) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 الملغى⁽⁹¹⁾ ويرى الدكتور عبد الوهاب البنداري انه وبالرغم من ان نظام العاملين المدنيين الدولة المصري قد نص على كلا من الاحالة الى المعاش والفصل من الخدمة باعتبار ان كلا منهما عقوبة مستقلة يمكن ان تنهي الرابطة الوظيفية الا انهما في واقع الحال مصطلحات متماثلة من حيث المضمون او الاثر وان اختلفت التسمية⁽⁹²⁾

ومن كل ذلك نستنتج ان الرابطة الوظيفية وفق التشريع المصري تنتهي بتوقيع اما عقوبة الفصل من الخدمة او عقوبة الاحالة الى المعاش على الموظف المرتكب لمخالفات شديدة الجسامة , لم يحددها المشرع المصري على وجه الدقة ولم يربط مخالفات معينة بعقوبات محددة لها , كما فعل ذلك المشرع العراقي عندما حدد حالات محددة تفرض فيها عقوبات الفصل والعزل من الخدمة⁽⁹³⁾

ونحن بذلك نقترح على المشرع المصري ان يحدد الحالات التي تستوجب فرض عقوبة الاحالة الى المعاش او عقوبة الفصل من الخدمة بنصوص تشريعية واضحة اسوة بالمشرع العراقي ولكي لا يضل الموظف العام تحت رحمة الادارة واحتمالية تعسفها بإصدار احد هاتين العقوبتين رغم ان المخالفة الصادرة من الموظف لا تتناسب مع جسامة اثر هاتين العقوبتين على حياة الموظف الوظيفية , لا سيما اذا كان من شاغلي الوظائف العليا والتي تكون العقوبات المفروضة عليهم محددة بأربع عقوبات فقط وهي (التنبيه واللوم والفصل من الخدمة والإحالة الى المعاش)⁽⁹⁴⁾ فان هذا يؤدي الى احراج سلطات التأديب التي لا يخرج موقفها من احد احتمالين كلاهما غير مقبول , فهي اما ان

ولو تتبعنا نصوص القوانين التالية لهذا القانون لوجدنا ان القانون رقم 47 لسنة 1978 ايضا نص على عقوبة الفصل ولكنه استحدث الى جوارها عقوبة اخرى وهي الاحالة الى المعاش بوصفها عقوبة تأديبية تنتهي العلاقة الوظيفية بموجها ايضا , وبهذا يكون انتهاء الرابطة الوظيفية انضباطيا ممكنا اما بالفصل او الاحالة الى المعاش , وهذا واضح من نص المادة (80) من القانون المذكور التي ذكرت عقوبات الفصل والاحالة الى المعاش ضمن قائمة العقوبات التأديبية التي يجوز فرضها على الموظفين سواء من غير شاغلي الوظائف العليا او الموظفين من شاغلي الوظائف العليا⁽⁸⁶⁾

كذلك فان القانون الحالي وهو القانون ذي الرقم 81 لسنة 2016 تضمن هو الآخر نصا يقرر تبنيه لعقوبات الفصل من الخدمة او الاحالة الى المعاش باعتبارهما من العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية في نص المادة 61 منه وبالنسبة لطائفتي الموظفين من شاغلي الوظائف العليا وغيرها⁽⁸⁷⁾

وبالنسبة لعقوبة الاحالة الى المعاش فأنها تعني انتهاء خدمة الموظف وحالته الى المعاش قبل بلوغ السن القانوني المقرر لتترك الخدمة ودون طلب من جانبه , ويحتفظ الموظف بالمعاش مقدرًا على الاسس القائمة عند توقيع العقوبة, ويتم توقيعها طبقا للقانون الحالي على جميع العاملين سواء في الوظائف العليا او الدنيا على حد سواء⁽⁸⁸⁾ ويرى الدكتور عبد العظيم عبد السلام ان هذه العقوبة تقرر غالبا على شاغلي الوظائف العليا وذلك لاقتربهم من بلوغ السن القانوني المقرر للإحالة الى المعاش⁽⁸⁹⁾ اما عقوبة الفصل فهي اقصى واقصى عقوبة تأديبية تنص عليها قوانين العاملين المصرية , وهي مقرره كما ذكرنا سابقا لمواجهة الاخطاء الجسيمة التي تدل على عدم صلاحية الموظف بعد ارتكابها للبقاء في الوظيفة العامة , ومن الملاحظ ان القانون الحالي لم يوضح ما هو موقف الموظف المفصول من الخدمة بخصوص المعاش والمكافأة , ولذلك وجب اعمال التفسير الاصلح له وذلك باحتفاظه

العام هو عدم جواز سحب القرارات الادارية التي صدرت سليمة ومطابقة للقانون , ولهذا اعتبر المجلس ان العودة للوظيفة هي مجرد استمرار للعمل السابق وذلك بإعدام قرار الفصل بأثر رجعي .⁽⁹⁶⁾

ولكن يشترط لصحة هذا الاجراء ان لا يؤثر قرار سحب قرار الفصل على حقوق الافراد التي قد تكتسب بعد اصدار قرار الفصل , كما لو ان شخصا اخر قد تم تعيينه ليشغل الوظيفة التي كان يشغلها الموظف المفصول⁽⁹⁷⁾

ولقد اتيح لمحكمة القضاء الاداري في مصر ان تأخذ بهذا الاستثناء حيث تذكر في احد احكامها " ... ان القرار الصادر بفصل المدعي سواء كان صحيحا او غير صحيح فسخه جائز اذا لو ان الاصل ان السحب لا يتم اعمالا بسلطة تقديرية الا انهم أجازوا اعادة النظر في قرارات فصل الموظفين وسحبها لاعتبارات تتعلق بالعدالة , لان المفروض ان تنقطع صلة الموظف بالوظيفة بمجرد فصله , وانه يجب لإعادته الى الخدمة صدور قرار جديد بالتعيين ولكن قد يحدث خلال فترة الفصل ان تتغير شروط الصلاحية وقد يغدو امر التعيين مستحيلا او قد تتغير الجهة التي تختص بالتعيين فتصبح غير تلك التي فصلت الموظف وقد لا يكون لديها الاستعداد لإصلاح الاذى الذي اصاب الموظف بفصله وغير ذلك من اعتبارات العدالة التي توجب علاج هذه النتائج الضارة"⁽⁹⁸⁾

ولو تساءلنا عن امكانية تطبيق هذا الاستثناء في العراق فأننا نعتقد بانه لا محل من تطبيق الاستثناء القاضي بجواز سحب القرار الصادر بفصل الموظف اذا كان صحيحا من الناحية القانونية وذلك ربما لكون عقوبة الفصل لا تنهي الرابطة الوظيفية وهي ذات طبيعة مؤقتة في التشريع العراقي على خلاف الحال في التشريع المصري الذي اوجد قضاءه الاداري هذا الاستثناء لاعتبارات العدالة والشفقة بالموظف الذي انهيته رابطة الوظيفية بسبب صدور قرار الفصل . فضلا عن اننا لم نجد على حد بحثنا في قرارات القضاء العراقي لم نجد اي قرار قضائي يجيز سحب قرار الفصل اذا كان مشروعا , اما اذا كان قرار الفصل غير مشروعا فسخه جائزا وذلك وفقا للقواعد

توقع عقوبة بسيطة على الموظف من شاغلي الوظائف العليا كالتنبيه واللوم عن اخطاء جسيمة تستأهل عقوبة اشد من ذلك او ان تسلك طريق التشدد والقسوة فتلجأ الادارة الى توقيع عقوبة الفصل من الخدمة او الاحالة الى المعاش فتنتهي بذلك الرابطة الوظيفية عن اخطاء وربما لا تستحق مثل هذه العقوبات القاسية الامر الذي يشكل ظلما واضحا للموظف من شاغلي هذه الوظائف⁽⁹⁵⁾

ومن هنا تبدو لنا الاجابة واضحة على التساؤل الرئيسي للبحث وهو ان توقيع عقوبة الفصل على الموظف العام لا تؤدي الى اثناء الرابطة الوظيفية وفق التشريع العراقي كونها عقوبة ذات طبيعة مؤقتة وهذا ما استقر عليه مؤخرا موقف القضاء الاداري العراقي متمثلا بأحكام محكمة قضاء الموظفين والمحكمة الادارية العليا بصفتها التمييزية .

بينما في التشريع المصري فان توقيع عقوبة الفصل على الموظف تؤدي الى اثناء الرابطة الوظيفية , ذلك لأنه فضلا عن ان المشرع لم يحدد الفصل من الوظيفة بمدة معينة , وازضافة لذلك انه قد نص صراحة في الباب الثامن من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 النافذ والذي جاء تحت عنوان (انتهاء الخدمة) حيث نصت المادة 69 منه على " تنتهي خدمة الموظف لأحد الاسباب الاتية 3- الاحالة الى المعاش او الفصل من الخدمة" ولكن هذا لا يمنع من اعادة تعيين الموظف المفصول تأديبيا بوظيفة اخرى تتوافر فيه شروطها حتى لا يصادر حق الانسان في العمل , ولكن ذلك يجب ان يتم بعد دراسة حالة الموظف المفصول وتحديد نوع وماهية الوظيفة التي يصلح لها , لا سيما وان قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 الملغي قد اقر جواز اعادة تعيينه تعيينا جديدا بعد مضي اربع سنوات على الحكم التأديبي الصادر بحقه .

ولكن شروط التعيين قد تتغير عقب فصل الموظف , وفي هذه الحالة قد لا تنطبق الشروط الجديدة على الموظف المفصول اذا اريد توظيفه من جديد لذلك ولاعتبارات العدالة والشفقة اقر مجلس الدولة في مصر متأشيا في ذلك بما جرى عليه قضاء مجلس الدولة الفرنسي بإمكانية سحب القرار الصادر بفصل الموظف بالرغم من ان الاصل

وهذا ما لم نجده في التشريع المصري الذي ينص في اغلب قوانين الوظيفة العامة على عقوبة الفصل التأديبي ولكنه جعل فرض العقوبة منهي للرابطة الوظيفية ولخدمة الموظف بشكل دائمى الا انه من الممكن اعادة تعيينه في وظيفة اخرى اذا توافرت فيه شروط التعيين

4- لاحظنا ان عقوبة الفصل الانضباطي ممكن ان تتشابه مع انواع اخرى من الاقصاء من الوظيفة العامة والتي لا تمر بالطريق الانضباطي وهو ما يسمى في مصر بالفصل بغير الطريق التأديبي , والذي نجد له تطبيق في قانون هيئة المسائلة والعدالة وكذلك امر سلطة الائتلاف المؤقت رقم 30 لسنة 2003.

ثانيا : التوصيات

- 1- نوصي المشرع العراقي بتعديل الفقرة سابعا من المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل , وذلك بإضافة عبارة تلزم الادارة بقبول مباشرة الموظف العام بعد انتهاء مدة الفصل التأديبي
- 2- نأمل من محكمة قضاء الموظفين ان تضمن جميع احكامها المتعلقة بعقوبة فصل الموظفين فقرة (يجب على الادارة اعادة الموظف المفصول بعد انقضاء مدة محكوميته الا في حالة ارتكابه احدى الجرائم المخلة بالشرف)
- 3- نقترح على المشرع المصري ان يحدد بصريح النص القانوني المخالفات التي تستوجب فرض عقوبة الفصل والإحالة على المعاش نظرا لأثرها المنهي للرابطة الوظيفية وذلك اسوة بالمشرع العراقي
- 4- نوصي المشرع العراقي بتحديد مدة الحبس التي يجوز عند الحكم جنائيا بها على الموظف فصله من الوظيفة العامة ذلك ان النص بصيغته الحالية ربما يعرض الموظف للفصل من الخدمة بمجرد انه حكم عليه بالحبس لعدة ايام مثلا.

العامة شأنه في ذلك شأن اي قرار اداري معيب بالإمكان سحبه اداريا او الغائه قضائيا بعد الطعن به امام محكمة قضاء الموظفين وفق الطريق المرسوم قانونا .

الخاتمة

بعد ان انهينا بحثنا الموسوم (عقوبة الفصل و اثرها على الرابطة الوظيفية) ان لنا ان نقف وقفة تأمل فيما ورد فيه من افكار شتى لنضع بعض الاستنتاجات ونسجل بعض التوصيات التي نراها مهمة لتكتمل صورة هذا البحث وذلك على النحو الاتي :-

اولا : النتائج

- 1- ان العقوبة التأديبية التي تفرض على الموظف العام عند اخلاله بواجبات وظيفته تخضع لقاعدة لا عقوبة الا بنص اي ان المشرع سواء في العراق او في التشريع المصري اخضع فرض الجزاءات الانضباطية لهذه القاعدة , بخلاف الحال بالنسبة للمخالفات الانضباطية فأنها تترك من حيث المبدأ لسلطة الادارة التقديرية .
- 2- ان فرض العقوبات التأديبية او كما يسميها المشرع العراقي (العقوبات الانضباطية) تخضع لمجموعة من المبادئ او الضمانات والتي هي في الغالب متفرعة عن مبدأ شرعية العقوبة ويتلخص اهمها بمبدأ شخصية العقوبة , عدم رجعية العقوبة , مبدأ وحدة الجزاء , مبدأ التناسب بين المخالفة المرتكبة والعقوبة المفروضة , مبدأ تسبب العقوبة التأديبية , واخيرا مبدأ الالتزام بالتفسير الضيق .
- 3- وجدنا ان قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 الملغي قد نص على عقوبة الفصل وحدد حالاتها وكذلك القانون الحالي ذي الرقم 14 لسنة 1991 المعدل مع اختلاف المعالجة بين القانونيين وذلك بفرض قيود اكثر على سلطة الادارة في فرض عقوبة الفصل وفق القانون النافذ . حيث ان المشرع يتجه نحو تعزيز ضمانات الموظف اتجاه الادارة , وان كلا القانونين حددا عقوبة الفصل بمدة مؤقته وبحددين ادنى و اعلى ,

الهوامش :

(قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة رقم 216/196 / انضباط / تمييز / 2008 بتاريخ 18/9/2008. ¹⁹)
 (د. سليمان الطماوي , القضاء الاداري المصدر السابق, ص 274. ²⁰)
 (الطعن رقم 779 لسنة 32 ف 40- جلسة 4-7-1987. ²¹)
 (د. مازن ليلو راضي , موسوعة القضاء الاداري , المصدر السابق , ص 290. ²²)
 (د. علي يونس اسماعيل , القضاء الاداري بين المشروعية والملائمة , دار المسلة , ط 1, 2018 , ص 281. ²³)
 (د. بلال امين زين الدين , المصدر السابق , ص 425. ²⁴)
 (قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة رقم 136/ انضباط / تمييز , 2010 , بتاريخ 4/7/2010. ²⁵)
 (قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة رقم 35/34/ انضباط / تمييز / 2012 في 15/3/2012. ²⁶)
 (قرار المحكمة الادارية العليا ذي الرقم 49 قضاء موظفين / تمييز / 2014 / في 5/2/2015. ²⁷)
 (القرار رقم 147 قضاء موظفين تمييز / 2016 في 13/9/2018. ²⁸)
 (القرار رقم 220/ انضباط / تمييز / 2013 , في 23/7/2013. ²⁹)
 (د. محمود ابو السعود حبيب , المصدر السابق , ص 96. ³⁰)
 (⁴) حكم المحكمة الادارية العليا الصادر في 13/1/1963 , س 8, طعن رقم 477 مذكور لدى بلال امين زين الدين , المصدر السابق , ص 430.
 (د. محمود ابو السعود حبيب , المصدر السابق , ص 97. ³²)
 (¹) لم ينص قانون الانضباط رقم 41 لسنة 1929 الملغي على عقوبة الفصل ضمن العقوبات التي اجاز فرضها على الموظف في المادة الرابعة منه حيث كان ينص فقط على عقوبة العزل باعتبارها من العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية .
 (الفقرتان (1) م (2) من المادة الحادية عشر من القانون المذكور ³⁴)
 (¹) د. على جمعة محارب , التأديب الاداري في الوظيفة العامة , دراسة مقارنة , رسالة دكتوراه , جامعة عين شمس , 1986 , ص 631.
 (²) حيث كان لمجلس الانضباط العام سلطة تشديد العقوبة بموجب الفقرة 2 من المادة 31 من القانون وايضا له بموجب الفقرة أ من المادة 34 و 35 سلطة معاقبة رؤساء الدوائر انضباطيا
 (م 10 من القانون النافذ والتي حددت الية تشكيل اللجنة التحقيقية وكيفية ممارستها لاختصاصاتها . ³⁷)
 (م 11 / ف 2 / د من القانون رقم 69 لسنة 1936 ³⁸)
 (م 8 / سابعاً / ب من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل . ³⁹)
 (³) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل , رقم 997 في 30 / 7 / 1978 , المنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد 2667 في 7 / 8 / 1987.

(¹) د. غازي فيصل مهدي , شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام , رقم 14 لسنة 1991 المعدل , المكتبة الوطنية , بغداد , 2001 , ص 33.
 (د. عبد القادر الشخيلي , القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الاداري والجنائي , دار الفرقان , عمان , ط 1, 1983 , ص 11. ²)
 (د. محمد رشوان احمد , اصول القانون التأديبي , ط 1, مطبعة وهران , 1960 , ص 86. ³)
 (د. مصطفى عفيفي , فلسفة العقوبة التأديبية واهدافها , دراسة مقارنة , رسالة دكتوراه , 1976 , ص 32. ⁴)
 (¹) ان المشرع العراقي ومنذ اول قانون للانضباط الصادر عام 1929 وانتهاء بأخرها وهو قانون رقم 14 لسنة 1991 المعدل يسمى القانون المتعلق بمحاسبة الموظف عن مخالفة واجباته بقانون انضباط الموظفين , والهيئة التي يطعن بالعقوبة امامها سابقا (مجلس الانضباط) د. ماهر صالح علاوي الجبوري , مبادئ القانون الاداري , دار الكتب للطباعة , 1996 , ص 122
 (د. محمد جودت الملط , المسؤولية التأديبية للموظف العام , القاهرة , رسالة دكتوراه , 1967 , ص 328. ⁶)
 (د. محمود ابو السعود حبيب , القضاء الاداري (قضاء التأديب) مطبعة الايمان , ص 77. ⁷)
 (⁴) د. سليمان الطماوي , القضاء الاداري , الكتاب الثالث , قضاء التأديب , دراسة مقارنة , 1987 , دار الفكر العربي , ص 92.
 (د. محمد حسنين حمزه , القانون التأديبي للموظف العام ورقابته القضائية , 1960 , ص 82. ⁹)
 (حكم المحكمة الادارية العليا المصرية بالطعن رقم 481 في 9 يونيه سنة 1984 , س 26. ¹⁰)
 (د. مازن ليلو , اصول القضاء الاداري , دار المسلة , ط 4 , 2017 , ص 154. ¹¹)
 (قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة المرقم 60/ انضباط / تمييز / 2009 بتاريخ 3/3/2009. ¹²)
 (بلال امين زين الدين , التأديب الاداري , دار الفكر الجامعي , ط 1, 2015 , ص 406. ¹³)
 (م 19 من دستور جمهورية العراق النافذ لعام 2005 والتي تنص " ثامنا - العقوبة شخصية " ¹⁴)
 (د. مازن ليلو راضي , موسوعة القضاء الاداري , المجلد الثاني , المؤسسة الحديثة للكتاب , ط 1 , 2016 , ص 285. ¹⁵)
 (د. محمد طه الحسيني , مبادئ واحكام القانون الاداري , مكتبة دار السلام القانونية , ط 3 , 2019 , ص 260. ¹⁶)
 (د. مصطفى عفيفي , المصدر السابق , ص 187. ¹⁷)
 (د. محمد ابو السعود حبيب , المصدر السابق , ص 98. ¹⁸)

تميز / 2010 في 28 / 10 / 2010 منشور في مجلد قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام 2010، ص 397

(د. عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص 237.⁶²)

(¹) قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة المرقم 60 انضباط / تمييز / 2007 في 28/6/2017 منشور في قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام 2007، ص 304.

(²) قرارها ذي الرقم 333 / انضباط / تمييز / 2006 في 25 / 12 / 2006، مذكور لدى د. مازن ليلو راضي، المصدر السابق، موسوعة القضاء الاداري، ص 252.

(قرار مجلس الانضباط العام برقم 411 / انضباط / تمييز / 2006 في 9/11/2006 مذكور في المصدر نفسه ص 253.⁶⁵)

(د. عثمان سلمان غيلان، المصدر السابق، ص 238.⁶⁶)

(د. عصام البرزنجي وآخرون، مبادئ واحكام القانون الاداري، مكتبة السنهوري، 2015، ص 372.⁶⁷)

(²) الفقرتان (1) و (2) من المادة الحادية عشر من قانون الانضباط رقم 69 لسنة 1936 والفقرة سابعاً من المادة الثامنة من قانون الانضباط رقم 14 لسنة 1991 النافذ والمعدل

(³) د. عثمان سلمان غيلان، المصدر السابق، ص 234.

(الفقرة الاولى من المادة الحادية عشر من قانون رقم 69 لسنة 1936.⁷⁰)

(¹) قرار مجلس الانضباط العام رقم 62 / 75 الصادر في 1/9/1962 منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني، العدد الثاني، السنة الثانية، حزيران، 1963، ص 166.

(القره سابعاً من المادة الثامنة من القانون.⁷²)

(د. عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص 235.⁷³)

(المادة الحادية عشر / 2 من القانون.⁷⁴)

(وهي مدة الخمس سنوات المحددة في الفقرة 1 من المادة الحادية عشر من القانون⁷⁵)

(م / 26 / ب / 2 من نفس القانون⁷⁶)

(³) م / 26 / ب / 4 من نفس القانون

(المادة 27 / ب / من القانون نفسة⁷⁸)

(⁵) قرار محكمة قضاء الموظفين بقرارها المرقم 1344 / 2013 في 10 / 1 / 2013 بالدعوى المرقمة 527 / م / 2013 غير منشور مذكور لدى د. عدنان محمد عباس الزبيدي، المصدر السابق، ص 173.

(¹) مشار اليها لدى الدكتور غازي فيصل مهدي، المصدر السابق، ص 59

(²) حكم المحكمة الادارية العليا رقم القرار 639 / انضباط / تمييز / 2012 بتاريخ 26 / 5 / 2013 مذكور لدى لفته هامل العجيلي، من قضاء المحكمة الادارية العليا، للسنوات 2013 – 2014 – 2015، دار السنهوري، بيروت، 2019، ص 438.

(⁴) د. عثمان سلمان العبودي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل، ط 2، 2012، ص 235

(م 15 من القانون رقم 69 لسنة 1936 الملغي.⁴²)

(د. وسام صبار العاني، القضاء الاداري، دار السنهوري، ط 1، 2015، ص 244.⁴³)

(م 8 / سابعاً وثامناً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل.⁴⁴)

(²) قرار محكمة قضاء الموظفين في 11/3/2014 بعدد اضباره 18 / ج / 2013 وقرار المحكمة الادارية العليا ذي الرقم 728 / موظفين / تمييز / 2014 غير منشور .

(م 12 من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ.⁴⁶)

(لم ينص قانون رقم 210 لسنة 1951 وقد نص عليها في القانون رقم 46 لسنة 1964 ابتداء والقوانين التي تلتها.⁴⁷)

(د. محمود ابو السعود، المصدر السابق، ص 111.⁴⁸)

(⁶) د. محمد رفعت عبد الوهاب و د. حسين عثمان محمد، مبادئ القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2001، ص 430.

(م 4 / 20 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 الملغي.⁵⁰)

(د. علي جمعة محارب، المصدر السابق، ص 428.⁵¹)

(²) قرار المحكمة التأديبية المؤرخ في 6/3/1992 وبالدعوى (603 لسنة 2. ق)، قرار المحكمة الادارية العليا بالطعن المرقم 1990 لسنة (39 ق.4) مذكور لدى عدنان محمد عباس الزبيدي، الاختصاص النوعي لمحكمة قضاء الموظفين، دراسة مقارنة، مكتبة القانون المقارن، ط 1، 2018، ص 179

(حكم المحكمة الادارية العليا، مذكور لدى بلال امين زين الدين، المصدر السابق، ص 401.⁵³)

(يسميه بعض الفقه (الفصل لعدم الثقة) د. ماجد راغب الحلو، المصدر السابق، ص 378.⁵⁴)

(¹) د. وهيب عياد سلامة، الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء، دراسة مقارنة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ص 789 وما بعدها .

(م 2 من القانون رقم 10 لسنة 1972 بشأن الفصل غير التأديبي.⁵⁶)

(³) م 3 من القانون نفسه، علماً ان القانون رقم 31 لسنة 1963 اعتبر اصدار رئيس الجمهورية لقرار الفصل من قبيل اعمال السيادة التي لا يقبل الطعن فيها الغاء امام مجلس الدولة.

(د. بلال امين زين الدين، المصدر السابق، ص 403.⁵⁸)

(نص المادة الاولى من قانون تطهير الجهاز الحكومي الملغي رقم 106 لسنة 1967.⁵⁹)

(نص المادة السادسة من قانون الهيئة الوطنية للمسائلة والعدالة رقم 10 لسنة 2008.⁶⁰)

(⁴) قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة رقم 245 / انضباط / تمييز / 2006 بتاريخ 2/10/2006 وكذلك بنفس المضمون قرارها المرقم 546 / انضباط /

(⁶) د. عبد الوهاب البنداري , العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة , ص 456
(المادة 8 / سابعاً و ثامناً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 النافذ. ⁹³)
(المادة 60 من القانون الحالي رقم 81 لسنة 2016 . ⁹⁴)
(د. محمود ابو السعود , المصدر السابق , قضاء التأديب , ص 115 . ⁹⁵)
(د. سليمان الطماوي , النظرية العامة للقرارات الادارية (دراسة مقارنة) , دار الفكر العربي , ط 7 , 2006 , ص 659 . ⁹⁶)
(د. عبد القادر خليل , نظرية سحب القرارات الادارية , دار النهضة العربية , القاهرة , 1964 , ص 329 . ⁹⁷)
(³) حكم محكمة القضاء الاداري , قضية رقم 472 , السنة سبعة جلسة 1/7/1953 , ص 28 كذلك حكم المحكمة الادارية العليا الصادر في 23/5/1959 السنة الرابعة ص 1309 وايضا بنفس المحتوى حكمها الصادر في 12 مارس 1970 س 15 , ص 229 .

قائمة المصادر

اولا : الكتب القانونية

- 1- د . بلال امين زين الدين , التأديب الاداري , دار الفكر الجامعي , ط 1 , 2015 .
- 2- د. سليمان الطماوي , النظرية العامة للقرارات الادارية (دراسة مقارنة) , دار الفكر العربي , ط 7 , 2006 .
- 3- د. سليمان الطماوي القضاء الاداري , الكتاب الثالث , قضاء التأديب , دراسة مقارنة , 1987 , دار الفكر العربي .
- 4- د. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد , تأديب الموظف العام في مصر .
- 5- د. عبد القادر الشخيلي , القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الاداري والجنائي , دار الفرقان , عمان , ط 1 , 1983 . د .
- 6- د. عبد القادر خليل , نظرية سحب القرارات الادارية , دار النهضة العربية , القاهرة , 1964 .
- 7- د. عبد الوهاب البنداري , العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة .

- (³) حكم المحكمة الادارية العليا , قرارها المرقم 326 / قضاء موظفين / تمييز 2018 / 16 / 8 / 2018 منشور في قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام 2018 , مطبعة الوقف الحديثة , ص 382 .
- (⁴) حكم المحكمة الادارية ذي الرقم 2239 / قضاء موظفين / تمييز / 2018 في 27 / 12 / 2018 منشور , من المصدر نفسه .
- (¹) قرار المحكمة الادارية العليا ذي الرقم 840 / قضاء موظفين - تمييز , 2014 بتاريخ 17 / 3 / 2016 مذكور لدى القاضي لفته هامل العجيلي , من قضاء المحكمة الادارية العليا للسنوات 2016 - 2017 - الجزء الثاني , ص 285 .
- (²) لم ينص قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 210 لسنة 1951 على عقوبة الفصل وقد نص عليها ابتداء في القانون رقم 46 لسنة 1964 والقوانين التي تلتها .
- (³) تنص المادة (80) من القانون الملغي رقم 47 لسنة 1978 على " الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هي 1- الانذار 2- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر 3- الخصم من الاجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة 4- الحرمان من نصف العلاوة الدورية 5- الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة اشهر 6- تأجيل الترقية 7- خفض الاجر في حدود علاوة 8- خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى 9- خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مع خفض الاجر 10- الاحالة الى المعاش 11- الفصل من الخدمة اما بالنسبة الى العاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم الا الجزاءات التالية 1- التنبيه 2- اللوم 3- الاحالة الى المعاش 4- الفصل من الخدمة " .
- (¹) تنص المادة 61 من القانون المذكور على " الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف هي 1- الانذار 2- الخصم من الاجر لمدة لا تتجاوز ستين يوما في السنة 3- الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة اشهر مع صرف نصف الاجر 4- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين 5- خفض الى وظيفة في المستوى الأدنى 6- خفض الى وظيفة في المستوى الأدنى مع خفض الاجر 7- الاحالة الى المعاش 8- الفصل من الخدمة اما الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية هي 1- التنبيه 2- اللوم 3- الاحالة الى المعاش 4- الفصل من الخدمة " .
- (ان القانون رقم 46 لسنة 1964 كان يقصر هذه العقوبة على شاغلي الوظائف العليا فقط . ⁸⁸)
- (د. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد , تأديب الموظف العام في مصر , ص 216 . ⁸⁹)
- (⁴) د. ماجد راغب الحلو , القانون الاداري , 1987 , ص 348 , وايضا د. فهد عزت , سلطة التأديب بين الادارة والقضاء , رسالة دكتوراه , جامعة عين شمس , ط 1980 , ص 225 .
- (د. محمود ابو السعود , القانون الاداري , مطبعة الايمان , القاهرة , ص 179 . ⁹¹)

- 22- د. محمود ابو السعود حبيب , القضاء الاداري (قضاء التأديب) مطبعة الايمان ,
 - 23- د. محمود ابو السعود, القانون الاداري , مطبعة الايمان , القاهرة
 - 24- د. مصطفى عفيفي , فلسفة العقوبة التأديبية واهدافها , دراسة مقارنة , رسالة دكتوراه , 1976.
 - 25- د. وسام صبار العاني , القضاء الاداري , دار السنهوري , ط 1 , 2015.
 - 26- د. وهيب عياد سلامة , الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء , دراسة مقارنة , مكتبة الانجلو المصرية , القاهرة .
 - 27- د. عدنان محمد عباس الزبيدي , الاختصاص النوعي لمحكمة قضاء الموظفين , دراسة مقارنة , مكتبة القانون المقارن , ط 1 , 2018 .
 - 28- د. غازي فيصل مهدي , شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام , مطبعة العزة , بغداد , 2001.
- ثانيا: القوانين والقرارات**
- 1- دستور جمهورية العراق النافذ لعام 2005.
 - 2- قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم 210 لسنة 1951 الملغي
 - 3- قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم 46 لسنة 1964 الملغي .
 - 4- قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم 47 لسنة 1978 الملغي .
 - 5- قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم 81 لسنة 2016 النافذ .
 - 6- قانون الفصل بغير الطريق التأديبي رقم 10 لسنة 1972 المصري .
 - 7- قانون الهيئة الوطنية للمسائلة والعدالة رقم 10 لسنة 2008.
 - 8- قانون انضباط موظفي الدولة رقم 41 لسنة 1929 الملغي .
- 8- د. عثمان سلمان العبودي , شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل , ط 2 , 2012 .
 - 9- د. عصام البرزنجي واخرون , مبادئ واحكام القانون الاداري , مكتبة السنهوري , 2015.
 - 10- د. على جمعة محارب , التأديب الاداري في الوظيفة العامة , دراسة مقارنة , رسالة دكتوراه , جامعة عين شمس , 1986.
 - 11- د. علي يونس اسماعيل , القضاء الاداري بين المشروعية والملائمة , دار المسلة , ط 1 , 2018 .
 - 12- د. فهمي عزت , سلطة التأديب بين الادارة والقضاء , رسالة دكتوراه , جامعة عين شمس , ط 1980 .
 - 13- د. ماجد راغب الحلو , القانون الاداري , 1987.
 - 14- د. مازن ليلو , اصول القضاء الاداري , دار المسلة , ط 4 , 2017.
 - 15- د. مازن ليلو وراضي , موسوعة القضاء الاداري , المجلد الثاني , المؤسسة الحديثة للكتاب , ط 1 , 2016 .
 - 16- د. ماهر صالح علاوي الجبوري , مبادئ القانون الاداري , دار الكتب للطباعة , 1996 .
 - 17- د. محمد جودت الملط , المسؤولية التأديبية للموظف العام , القاهرة , رسالة دكتوراه , 1967.
 - 18- د. محمد حسنين حمزه , القانون التأديبي للموظف العام ورقابته القضائية , 1960.
 - 19- د. محمد رشوان احمد , اصول القانون التأديبي , ط 1 , مطبعة وهران , 1960 .
 - 20- د. محمد رفعت عبد الوهاب و د. حسين عثمان محمد , مبادئ القانون الاداري , دار المطبوعات الجامعية , الاسكندرية , 2001 .
 - 21- د. محمد طه الحسيني , مبادئ واحكام القانون الاداري , مكتبة دار السلام القانونية , ط 3 , 2019 , ص 260.

addition to distinguishing it from other cases of exclusion from the position, which take place in the two systems without going through the disciplinary method and its approved procedures stipulated in the laws of public employment or the laws of public discipline in Iraq, then we concluded our plan with a final topic discussing the impact The consequence of imposing a disciplinary dismissal penalty in Iraqi law, which is defined by a specific period, has two upper and lower limits And to make it of a temporary nature, and consequently, imposing it does not sever the job link permanently and permanently, unlike the situation regulated in the Egyptian legislation, in which the disciplinary dismissal penalty has been made to have a definite effect on the employee's relationship with management completely.

9- قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 الملغى .

10- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل والنافذ.

11- قانون تطهير الجهاز الحكومي الملغى رقم 106 لسنة 1967 .

12- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 997 بتاريخ 1978/7/30.

ثالثا : مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي

1- القاضي لفته هامل العجيلي , من قضاء المحكمة الادارية العليا للسنوات 2013- 2014- 2015, ج 1 , دار السنهوري , بيروت , 2019 .

2- القاضي لفته هامل العجيلي , من قضاء المحكمة الادارية العليا للسنوات 2016 – 2017 , ج 2 .

3- قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لعام 2007

4- مجلد قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام 2018 , مطبعة الوقف الحديثة.

5- مجلد قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لعام 2010.

Abstract

This research, tagged B (the penalty of dismissal and its impact on the job bond is a comparative study), deals with an important topic of the public service and related to one of the most severe penalties affecting the employee's career which was mentioned and organizing cases imposed by successive Iraqi disciplinary laws, by adopting the method of comparison with the law Al-Masry's approach to gain knowledge of the effect of imposing it on the functional bond in the two systems subject to comparison. Where we divided the study into three studies, the first section included the concept of disciplinary punishment in general and briefly touched upon the most important principles governing its imposition on the public employee. Knowing what it is and the mechanism of its regulation and the cases of its imposition in the Iraqi and Egyptian laws, in