

الجريمة الوظيفية والعقوبات المترتبة عليها (دراسة مقارنة)

محمد سلمان عبد الحسن خضير الكنانى*
المديرة العامة للتربية في محافظة ذي قار

المخلص	معلومات المقالة
إن اغلب التشريعات لم تعريف الجريمة الوظيفية التي على اثرها يعاقب الموظف العام، واكتفت التشريعات بالنص على بعض الواجبات الوظيفية والمحظورات التي يجب على الموظف العام الالتزام بها، وللجريمة الوظيفية عدة اركان: وهي الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي، وللجريمة الوظيفية علاقة واضحة بالجريمة الجنائية من حيث أوجه الشبه والاختلاف في كلا من الجريمتين، ويترتب على الجريمة الوظيفية عدة عقوبات سواء تلك التي نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ او تلك التي نص عليها قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ، وتم تحديد السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في كلا القانونين، وهناك مجموعة من المبادئ لا بد من مراعاتها عند فرض العقوبات الانضباطية وهي مبدأ مشروعية العقوبة الانضباطية ، ومبدأ عدم رجعية العقوبة الانضباطية ، ومبدأ عدم تعدد العقوبة الانضباطية عن المخالفة الواحدة، ومبدأ تناسب العقوبة الانضباطية مع الجريمة الوظيفية.	<p>تاريخ المقالة:</p> <p>تاريخ الاستلام: ٢٠٢٠/٨/٢٦</p> <p>تاريخ التعديل : ٢٠٢٠/٩/١٦</p> <p>قبول النشر: ٢٠٢٠/٩/٢٠</p> <p>متوفر على النت: ٢٠٢١/٣/٢٨</p> <p>الكلمات المفتاحية :</p> <p>الجريمة الوظيفية العقوبات</p>

©جميع الحقوق محفوظة لدى جامعة المثنى ٢٠٢١

المقدمة

الوظيفة وقد تكون هذه المخالفة عمدية او غير عمدية، اذ لا يمكن ان يكون الموظف العام معصوم من الخطأ فالبعض منهم ينحرف عن الطريق الصحيح ويقع في الاخطاء الوظيفية، لذا ظهرت الحاجة لوجود نظام تأديبي للموظفين غير المنضبطين من اجل الحفاظ على سير المرافق العامة وعمل اجهزة الدولة بصورة سليمة.

ثانياً: اهمية البحث

الاصل بالقوانين الخاصة بالتأديب الاداري عدم حصر الجرائم الوظيفية خلاف ما موجود في القانون الجنائي وفق القاعدة الرئيسية وهي (لا جريمة ولا عقوبة الا بنص)، والجرائم الوظيفية غير واردة على سبيل الحصر، ففي فرنسا لم يحدد قانون الموظفين الصادر في ١٩ تشرين الاول سنة ١٩٤٦ الاخطاء

إن دور الدولة مهم في العصر الحاضر وهذا الدور تطور بشكل كبير من اجل مواكبة تطورات الحياة المدنية وتحولها من الحياة الفردية الى الحياة الاجتماعية المنظمة، لذا ازدادت المهمات (الوظائف) الموجودة بعهدة الدولة من خلال تدخلها في حياة المجتمع من اجل تقديم كافة انواع الخدمات الامنية والاجتماعية والاقتصادية، وهذا التطور واكب زيادة استخدام الوظيفة العامة في كثير من الدول المعاصرة، وادى ذلك الى زيادة دور الموظف العام بالمجتمع كونه القائم على تنفيذ سياسات الدولة، وهو صلة الوصل بين المواطنين والدولة.

فالأصل العام ان يقوم الموظف العام بتنفيذ كافة القوانين الادارية المنظمة للوظيفة التي يضطلع القيام بأعبائها، ونظرا للطبيعة البشرية قد يقوم بعض الموظفين بمخالفة انظمة

الوظيفية وهي (الجريمة التأديبية، الخطأ التأديبي، الجريمة الانضباطية، الذنب الاداري، المخالفة المسلكية، المخالفة التأديبية)، وان هذه المصطلحات جميعها تشير الى هدف واحد وهو الجريمة المترتبة من قبل الموظف العام اثناء تأدية مهام عمله، والتي تؤدي الى الاضرار بالمرفق العام الذي يخدمه، وبدورنا نميل الى مصطلح الجريمة الوظيفية لكونها مرادفة للجريمة الجنائية وهي ليست اقل شان عن الجريمة الجنائية حتى لا يمكن وصفها بالجريمة اذ ان بعض الجرائم الوظيفية لها اضرار جسيمة على مصلحة المرفق العام الذي تقع عليه، وهي ما تولد عنها اضافة للعقوبات الانضباطية احالة الموظف الى المحاكم الجنائية، وسيتم بحث تعريف الجريمة الوظيفية وارتباطها وعلاقتها بالجريمة الجنائية، على النحو الاتي:

المطلب الاول

تعريف الجريمة الوظيفية

إن اغلب التشريعات لم تقوم بتعريف الجريمة الوظيفية التي على اثرها يقتضي معاقبة الموظف تأديبياً، إنما اكتفت هذه التشريعات بالنص على بعض الواجبات الوظيفية سواء بطلب الاتيان بها او الامتناع عنها، وكذلك النص بامتناع الموظف على اتيان بعض الاعمال المحضورة عليه القيام بها سواء كانت هذه الافعال اثناء اداء العمل او خارجه اذا كانت هذه الاعمال تمس كرامة الوظيفة التي يشغلها الموظف العام^(١).

وتذكر المادة (الثالثة) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ الذي جاء فيها " يلتزم الموظف بالواجبات الاتية" اولاً: اداء اعمال وظيفية بنفسه بأمانة وشعور بالمسؤولية. ثانياً: التقييد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه الا بأذن، وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل. ثالثاً: احترام رؤسائه والتزام الادب واللياقة في مخاطبتهم واطاعة أوامرهم المتعلقة بأداء واجباته في حدود ما تقتضي به القوانين والانظمة والتعليمات، فاذا كان

الوظيفية، اذ جاء في بنص المادة (١٤) " كل خطأ يرتكب اثناء تأدية او بمناسبة تأدية الوظيفة يستحق توقيع عقوبة تأديبية"^(١).

وبذات النهج سار المشرع المصري والعراقي اذ لم يذكر قانون الخدمة المدنية المصري المرقم (٨١) سنة ٢٠١٦ النافذ^(٢)، وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ^(٣)، الجريمة الوظيفية المترتبة من قبل الموظف العام على سبيل الحصر، كما فعل المشرع في الجرائم الجنائية.

ثالثاً: مشكلة البحث

إن مشكلة البحث بموضوع الجريمة الوظيفية والعقوبات المترتبة عليها هو عدم وجود تعريف محدد من قبل المشرع للجريمة الوظيفية، وكذلك لابد من بيان العقوبات المترتبة على الجريمة الوظيفية في القانون العراقي وكذلك القانون المصري، وكيف ان هذه العقوبات محددة اذا لا يجوز للإدارة معاقبة الموظف بعقوبة غير مذكورة بالقانون، والا تعد العقوبة باطلا قابلة للرد من قبل القضاء الاداري.

ثالثاً: منهجية البحث

إن دراسة الجريمة الوظيفية والعقوبات المترتبة عليها سوف تكون بالمنهج الوصفي المقارن من خلال المقارنة بين الجريمة الوظيفية بالتشريع والفقهاء والقضاء العراقي والمصري وكذلك العقوبات المترتبة عليها بالعراق ومصر.

المبحث الاول

ماهية الجريمة الوظيفية

هناك العديد من المصطلحات التي تطلق على المخالفات المترتبة من قبل الموظف العام وتعرضه للعقوبة التأديبية، اذ تستخدم اغلب تشريعات الخدمة المدنية العربية^(٤)، والفقهاء والقضاء^(٥) الاداري مجموعة من المصطلحات المختلفة للجريمة

كان مصدرها، حتى ولو وقع خارج نطاق حياته الوظيفية، طالما ان له انعكاسا سلبيا عليها وعلى الثقة والاحترام الواجب توافرها في شاغلها^(١١)، وعرفها اخر " هو كل سلوك يصدر عن الموظف من شأنه الاخلال بواجب من واجبات الوظيفة التي ينص عليها القانون"^(١٢)، وعرفها اخر " هي عبارة عن كل سلوك مشين يقترفه العامل اثناء العمل او خارجه، وسواء كان هذا السلوك ايجابيا او سلبيا، وسواء ارتكب عن عمد او غير عمد، طالما كان من شأنه الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي"^(١٣)، ويرى الباحث ان كل خطأ او تقصير يرتكب من الموظف اثناء الخدمة يصيب عمله او كرامة وظيفته يستوجب العقوبة الانضباطية عليه، اثناء اوقات العمل الرسمية او خارج وقت العمل.

اما فيما يخص القضاء، نعرض لحكم المحكمة الادارية العليا المصرية وجاء فيه " من المسلم به ان مناهج المسؤولية التأديبية هو اخلال الموظف بواجبات وظيفته ايجابا او سلبا او اتيانه عملاً من الاعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين او اللوائح او القواعد التنظيمية العامة او اوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون، او يخرج على مقتضى الواجب في اعمال وظيفته، او يقصر في تأديتها بما تتطلبه من حيطة ودقه وامانه او يخل بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة، انما يرتكب ذنبا اداريا يسوغ تأديبه، اما اذا انعدم المأخذ على السلوك الاداري للموظف ولم يقع منه اي اخلال بواجبات وظيفته او خروج على مقتضى الواجب، فلا يكون ثمة ذنب اداري وبالتالي لا محل لجزاء تأديبي"^(١٤).

وعرفت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع الجريمة الوظيفية بالقول هي " كل فعل يرتكبه الموظف ويكون من شأنه الاخلال بواجبات وظيفته او مخالفة القوانين واللوائح يعتبر جريمة تأديبية يحق للجهة الادارية محاسبته عليها"^(١٥).

في هذه الاوامر مخالفة فعلى الموظف ان يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة ولا يلتزم بتنفيذ تلك الاوامر الا اذا اكدتها رئيسه كتابة عندئذ يكون الرئيس هو المسؤول عنها، رابعاً: معاملة المرؤوسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم"^(٧).
وقد نص المشرع المصري بالقانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ بالمادة (٥٧) على واجبات الموظف وجاء فيه " يتعين على الموظف الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرها من القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات المنفذة لها، ومدونات السلوك والاخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص، ويحظر على الموظف بصفه خاصة مباشرة الاعمال التي تتنافى مع الحيطة والتجرد والالتزام الوظيفي، اثناء ساعات العمل الرسمية او ممارسة اي عمل حزبي او سياسي داخل مكان عمله او بمناسبة تأديته لهذا العمل او القيام بجمع التبرعات او مساهمات لصالح احزاب سياسية او نشر الدعاية او الترويج لها."^(٨).

وقد ايد بعض الفقهاء موقف المشرع من عدم وضع تعريف محدد للجريمة الوظيفية لأنه اخذ بالاتجاه التقليدي بعدم وضع تعريف للجريمة الوظيفية والاقتصار على بيان الواجبات والمحظورات وترك تعريفات الجريمة الوظيفية للفقهاء والقضاء الاداري^(٩)، والباحث يؤيد هذا الرأي كون الجرائم الوظيفية لا يمكن حصرها ولو قام المشرع بحصر الجرائم الوظيفية فان كثير من هذه الجرائم تكون مباحه كونها تخرج من قائمه المخالفات المحددة من قبل المشرع وبذلك تكون الادارة هي صاحبة كلمة الفصل في تقدير الجرائم الوظيفية مع وجود رقابة القضاء الاداري على هذه السلطة.

ونعرض لتعريفات الفقه للجريمة الوظيفية فقد عرفها الدكتور سليمان الطماوي بأنها " كل فعل او امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"^(١٠)، وقد عرفها اخر بأنها " كل فعل او امتناع يفتقد للأساس القانوني، يقوم به الموظف ويشكل اخلالا بواجبات وظيفته او خروجا على مقتضياتها أيا

المطلب الثاني

اركان الجريمة الوظيفية

اركان الجريمة الوظيفية ذاتها اركان الجريمة الجنائية وهي الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي وسيتم دراستها في هذا المطلب، وعلى النحو الاتي:

الفرع الاول: الركن المادي

الركن المادي للجريمة الوظيفية، "هو مجموعة من الافعال الثابتة التي يرتكبها الموظف وتتخذ مظهراً خارجاً له طبيعة مادية تلمس بالحواس، ويعد اخلاً بوجبات وظيفته او بمقتضياتها"^(١٦)، إذ يجب إن يتخذ العمل مظهراً خارجياً موجوداً، لذا فان ما ينسب للموظف وجود نية القيام بعمل معين يعتبر جريمة وظيفية ولم تقترن هذه النية بعمل خارجي فلا عقاب تأديبي في هذه الحالة، لان العقاب التأديبي لا يستند على النوايا والافكار الباطنية في مكن الشخص طالما كانت حبيسة داخله فلا عقاب عليها.

ونشير الى حكم المحكمة الادارية العليا المصرية وجاء في نصه "..... إذا خلت المدعية الى نفسها واكملت تفكيرها، وظلت تخاطب ذاتيتها وتناجها في مفكرة خاصة، وتخفف من القيود في التعبير عن خواطرها كفتاة في سن ما قبل الزواج، وتبسطت في الحديث الذي يلجا اليه المرء في العادة كلما خلا الى نفسه، فاستهدفت ان تنفس عن نفسها او تحاسنها، دون ان تستهدف رصد الحقيقة، ثم استودعت هذه المفكرة مكن سرها، فانه لا تثير عليها في خلوتها هذه، ما دامت لم تتخذ من المظاهر الخارجية ما يمد اليها يد القانون"^(١٧).

ويجب ان يكون الفعل الصادر من الموظف ايجابيا او سلبيا محدد وموجود وليس فقط اتهامات عامة ليس لها اساس لان الاتهامات العامة لا يجوز ان تكون اساساً للركن المادي، وهذا ما استقر عليه الفقه والقضاء الاداري^(١٨)، لذا لإدانة العامل ومعاقبته ادارياً وجوب ان يثبت في حقه المخالفة الادارية

المنسوبة اليه سواء أكان الفعل ايجابيا او سلبيا، فان لم يكن الفعل المنسوب للعامل محدد فلا اعتبار للمخالفة الوظيفية.

واذا كان هناك عدد من الموظفين متهمين، ولم يستطع القاضي الاداري من توجيه التهمة الى مرتكب الفعل، فلا تكون هناك جريمة تأديبية ونذكر حكم المحكمة الادارية العليا المصرية "المسؤولية التأديبية، شأنها شأن المسؤولية الجنائية، مسؤولية شخصية، فيتعين للإدانة الموظف او العامل ومجازاته اداريا في حالة شيوع التهمة بينه وبين غيره، ان يثبت انه قد وقع منه فعل ايجابيا او سلبيا محدد يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الادارية، فاذا انعدم المأخذ على السلوك الاداري للعامل، ولم يقع منه اي اخلال بواجبات وظيفته او خروج على مقتضياتها، فلا يكون ثمة ذنب اداري، وبالتالي لا محل لتوقيع جزاء تأديبي، والا كان قرار الجزاء فاقد لركن من أركانه وهو ركن السبب"^(١٩).

والاعمال التحضيرية للجريمة الوظيفية لا يعاقب عليها القانون لان هذه الاعمال تعتبر وسائل لتنفيذ الجريمة الوظيفية، اما اذا كانت هذه الاعمال بحد ذاتها جريمة وظيفية فأنها تعتبر جريمة وظيفية بمعزل عن الجريمة المراد ارتكابها من قبل الموظف"^(٢٠).

ولابد من الإشارة الى ان التزام الموظف يختلف من موظف الى اخر حسب درجته الوظيفية، فالسلوك الوظيفي سوء كان داخل الدائرة او خارجها لابد من الموظف ان يراعي كرامة الوظيفة التي يشغلها، ونشير الى حكم المحكمة الادارية العليا المصرية والذي جاء فيه "اذا كان المدعي ليس موظفا عاديا وانما هو في درجة مستشار فينبغي ان توزن صلاحيته للبقاء في وظيفته بحسب ارقى مستويات الاخلاق، السلوك التي تتطلبها هذه الوظيفة وبحسب ما تستوجب من ابلغ الحرص على اجتناب مواقع الشبهات"^(٢١).

مما سبق ذكره فان الركن المادي للجريمة الوظيفية يتحقق بقيام الموظف بارتكاب الجريمة، وذلك بالخروج عما يتطلبه

الموضوعي معيار واقعي لأنه يراعي الظروف المحيطة بالموظف الذي صدرت منه الجريمة الوظيفية من جهة الموظف ذاته ومن جهة الزمان والمكان المحيط بالموظف، والافتراض ان الموظف العادي اذا احيطت به ذات الظروف كيف يكون عمله وبذلك يقاس ذلك على الموظف الذي صدر منه الخطأ التأديبي^(٢٤)، والباحث يؤيد هذا الرأي كونه اقرب للواقع العملي من الرأي الاول.

وقد اختلف الفقه حول اعتبار الارادة ركن في الجريمة الوظيفية على نحو مشابه لما موجود في الجريمة الجنائية، اذ يقول بعض الفقه من اجل ادانة الموظف بالجريمة الوظيفية لابد ان يقترن الركن المادي بالركن المعنوي على ذات السياق المتبع بالجريمة الجنائية، لان الجريمة الوظيفية قد تكون عمدية او غير عمدية^(٢٥)، والارادة تعتبر ركن من اركان الجريمة الوظيفية اذا كانت الجريمة الوظيفية مقننة او غير مقننة، وسواء ارتكبت بحسن نية او سوء نية، لذا فان ارتكاب الموظف الجريمة الوظيفية بحسن نية يبقى الموظف مسؤولاً عن جريمة غير عمدية، كما هو الحال بالمجال الجنائي، اذا لا يكفي اعفاء الموظف عن مسؤوليته الوظيفية كونه ارتكب الفعل بحسن نية، بل يجب ان يجد الدليل على ان ارتكاب الفعل حدث بعد البحث والتحري وان فعل الموظف حدث على اعتقاد ان فعله صحيح.

ونشير الى حكم المحكمة الادارية العليا المصرية وجاء فيه "مخالفة الموظف للتعليمات الادارية تشكل مخالفة مسلكية ينبغي مساءلته عنها، ولا سبيل الى دفع مسؤوليته بذريعة انه لم يكن على بينة منها، متى كان بوسعه العلم بها اذ الاصل انه يجب على الموظف ان يقوم بالعمل المنوط به بدقة وامانة، ومن مقتضيات هذه الدقة وجوب مراعاة التعليمات التي تصدرها الجهات الرئاسية لتنظيم العمل، وعلى الموظف من جانبه ان يسعى الى الاحاطة بهذه التعليمات قبل البدء في العمل، فان تراخى في ذلك، من غير قصد، فقد حقت مساءلته، ذلك ان

الواجب الوظيفي او القيام بفعل ممنوع عليه قانونا، وبما ان الافعال التي تعتبر جريمة وظيفية غير محددة على سبيل الحصر، لذا فان كل فعل سلبي او ايجابي غير مشروع يعتبر اخلافاً بالواجب الوظيفي.

الفرع الثاني: الركن المعنوي

يجب توافر الركن المعنوي لقيام المسؤولية الوظيفية عن الجريمة الوظيفية من خلال صدور الافعال المادية المكونة للجريمة الوظيفية عن ارادة ائمة، والركن المعنوي في نظر الفقه للمخالفة الوظيفية هو الارادة غير المشروعة لارتكاب الركن المادي للجريمة الوظيفية، ويقصد بالارادة الاثمة " الارادة الواعية التي تتجه الى احداث التصرف محل المسؤولية ولا تتجه الى تفاديه"^(٢٦)، فالوصف ينطبق على الجريمة العمدية وتعني انصراف ارادة الموظف لارتكاب الجريمة الوظيفية ويقصد تحقيق نتيجة فعله، اما الجريمة غير العمدية هي انصراف ارادة الفاعل لارتكاب الركن المادي للجريمة دون القصد من تحقيق النتيجة وهو خطأ الموظف الصادر عنه بسبب إهماله او عدم انتباهه او عدم احتياط او عدم مراعاة للقوانين والتعليمات.

والفقهاء اختلفوا حول معيار اعتماد الجريمة الوظيفية هل هو معيار شخصي يركز على عمل الموظف مرتكب الخطأ، مثلاً هذا المعيار يقاس بعمل الموظف المخطئ ويوازيه في حالات معينة فيعد مخطئاً اذا كان عمله دون العمل المعتاد منه في تلك الظروف، من المأخذ على هذا الرأي انه غير مقبول فهو يحدد الموظف الجدي والنشط بمعنى اي خلل لديه يعتبر امر غير معتاد عليه ويجب معاقبته اما الموظف الكسول والمهمل لا يسأل عن جريمته الوظيفية كونه معتاد على ذلك^(٢٣).

اما الرأي الثاني فقد اخذ بالمعيار الموضوعي وهو قياس فعل الموظف مرتكب الجريمة الوظيفية وفق عمل الموظف المعتاد من ذات الدرجة المراد قياس سلوك الموظف عليه، لذلك يعتبر الموظف مخطئاً اذا خرج عن المألوف، لذلك يكون المعيار

سببا قاهرا يبرر تغييره الا انه يجب ان يقوم هذا المرض صدقا حتى يعذر الموظف من تغييره وعليه اقامة الدليل على ذلك^(٢٩).
 ت- امر الرئيس اذا توافرت فيه الشروط القانونية^(٣٠).
 ث- الإكراه الذي يتعرض له الموظف فيذهب أرادته"
 ويجب لكي يكون ثمة اكراه مفسد للرضا ان تبعث الرهبة بغير حق، اي بوسائل غير مشروع ولغاية غير مشروعة"^(٣١).
 ج- سوء تنظيم في المرفق ، اذ لا يسأل الموظف عن الاخطاء التي تقع بسبب وبذلك حكمت المحكمة الادارية العليا بما يلي" يبين من مساق الوقائع ومن تقرير اللجنة الفنية ان هناك اخطاء عديدة في ادارة هذا المرفق، وانه ينسب اليها الضرر الذي وقع، ولم يوجد من بينها الخطأ الذي يجب الاخر بل كلها ساهمت في انتاج الضرر وان تفاوتت درجتها، وهذه الاخطاء بعضها مرفقي وبعضها شخصي، ومن حيث انه لا يمكن نسبة الخطأ الذي ولد الضرر الى المرفق وحدة واعتباره خطأ مرفقياً اذ الخطأ المرفقي هو ما لا يمكن اعتباره خطأ شخصياً ومن ثم تسال عنه ادارة المرفق وحدها"^(٣٢).

الفرع الثالث: الركن الشرعي

إن بعض الفقه اضاف ركن ثالث للركنين السابقين وهو ركن الشرعية، وبذلك فانه يلزم لقيام الجريمة الوظيفية توافر العنصر القانوني، اذ بالرغم من عدم حصر المخالفات الوظيفية ولكن يجب البحث في مدى مخالفة الموظف العام للالتزامات الوظيفية الواقعة على عاتقه، فالتصرف لا يتسم بعدم المشروعية الا اذا كان مخالفا للالتزام تنص عليه القواعد التنظيمية التي ينتمي اليها^(٣٣).

ومصادر هذا الركن النصوص القانونية التي تنص صراحة على اعتبار افعال معينة من قبيل المخالفات الوظيفية، او بالنصوص القانونية التي تحدد واجبات يلتزم الموظف بها، او محظورات يتعين عليه اجتنابها مع مراعاة الاخذ بالمعنى الواسع للنصوص القانونية ، كما يمكن للركن الشرعي للمخالفة ان

اطراد العمل على مخالفة التعليمات في الفترة السابقة على اضطلاع الموظف بأعباء وظيفته لا يعد في حد ذاته مخالفة هذه التعليمات، اذ الخطأ لا يبرر الخطأ"^(٣٦).

كما نشير الى ان الفقه الاداري فرق بين الركن المعنوي للجريمة الوظيفية وبين المسؤولية الوظيفية، اذ ان الركن المعنوي يتعلق بالجريمة، اما فيما يخص المسؤولية الوظيفية تتعلق بالفاعل، لذا قد تتوافر جميع اركان الجريمة(الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي) ومع ذلك تمتنع مسؤولية الفاعل بسبب عدم توافر التمييز او لوجود عاهة عقلية عنده، او لفقده حرية اختياره لوجود قوة قاهرة او اكراه مادي واقع عليه، وعلى هذا فان الارادة تعد جوهر الركن المعنوي، وهي قد تكون واعية وقد تكون غير واعية، فالمجنون يريد أفعاله التي يقوم بها، ولكنه لا يدرك مداها، ولا يقدر على التفرقة بين ما هو مباح له وما هو ممنوع عنه، فهو وان لم يفقد الارادة فانه فاقد الادراك^(٣٧).

والفقه والقضاء الاداري اشار الى انتفاء المسؤولية في الحالات الاتية لانتفاء ارادة الموظف:

أ- القوة القاهرة: فاذا ارتكب الموظف خطأ تحت تأثير القوة القاهرة بمعناها المحدد في القانون فلا عقاب عليه، ونشير الى حكم المحكمة الادارية العليا في مصر ونصه " ان امناء المخازن وجميع ارباب العهد مسؤولون شخصيا عن الاصناف التي في عهدهم وعن حفظها والاعتناء بها، وعن صحة وزنها وعددها ومقاسها ونوعها وعن نظافتها وصيانتها من كل ما من شأنه ان يعرضها للتلف او الفقد، ولا تخلى مسؤوليتهم الا اذا ثبت للمصلحة ان ذلك قد نشأ عن اسباب قهريه او ظروف خارجة عن ارادتهم ولم يكن في الامكان التحوط لها"^(٣٨).

ب- ظروف المرض التي تمنع الموظف من تنفيذ ما يصدر اليه من اوامرو تعليمات، وقضت المحكمة الادارية العليا في مصر" ولئن كان المرض المانع للموظف من مباشرة عمله يعتبر

والجنائية^(٣٥)، لان الاثم في الجرائم الجنائية تحدده نصوص قانون العقوبات عن طريق تحديد الفعل المجرم، وذات الامر في الجرائم الوظيفية، فبالإضافة الى انها تعتبر عدوانا على احدى مصالح المجتمع الصغير الذي تخضع له طائفة بذاتها، فهي تنطوي ايضا على معنى الاثم والخطيئة، وهذه سمة للجريمة الوظيفية التي يمكن استنتاجها من فكرة العقاب التأديبي ومن اشتراط الإدراك لفرض العقاب، ويجب ان تكون العقوبة التأديبية متناسبة مع خطورة الجريمة.

٣- الجريمة الجنائية والجريمة الوظيفية متشابهة في عدم جواز فرض عقوبة الا بنص، اذ ان العقوبات الجنائية و الوظيفية وارده على سبيل الحصر^(٣٦)، وبالتالي لا يجوز فرض اي عقوبة على مرتكب كلتا الجريمتين دون الاستناد الى نص قانوني، والهدف منها هو الزجر وليس التعويض كما هو الحال في المسؤولية المدنية، وهذه العقوبة تؤثر على مستقبله العام بوصفه مواطنا او الخاص بوصفه موظفا، وتكون شخصية في كلتا الجريمتين بحيث لا تصيب الا مرتكب الجريمة.

٤- كلتا الجريمتين تخضع لنظام العفو، فالجريمة الجنائية من حق رئيس الدولة اصدار عفو خاص والسلطة التشريعية اصدار عفو عام، اما في الجرائم الوظيفية فمن حق الرئيس الاداري العفو عن بعض الجرائم الوظيفية^(٣٧)، ولكن اذا صدر عفو عام على الجريمة الجنائية، فلا ينسحب على العقاب التأديبي الا بالنص على ذلك صراحة.

٥- تتحقق الجريمة الجنائية والوظيفية إذا قام الشخص بأعمال محضرة نهى عنها المشرع، ففي الجرائم الجنائية محضرة بموجب قانون العقوبات والقوانين الجنائية الاخرى، اما في الجرائم الوظيفية فمحضرة بموجب قوانين الخدمة المدنية.

٦- الدعوى الجنائية والدعوى التأديبية تتشابه في الاجراءات، فالسلطة التأديبية تأخذ بذات القواعد الاجرائية

يجد مصدره بالعرف الاداري المستقراو في احكام القضاء سواء كانت محاكم تأديبية او محكمة ادارية عليا.

المطلب الثالث

العلاقة بين الجريمة الوظيفية والجريمة الجنائية

تمارس الدولة حق الرقابة والتوجيه من اجل تحقيق المصلحة الاجتماعية ويعد القانون الجنائي احد الوسائل الفعالة التي تحقق هذه المصلحة وحمايتها من الاخلال بها، وعلى ذات النهج يعتبر القانون التأديبي احدى الوسائل الفعالة التي تضمن حماية المجتمع الوظيفي من الاخلال بقواعدها ونظمها، لذا فالقانون الجنائي والتأديبي وسيلة للدفاع الجماعي للجماعة المعنية ضد الاخلال بالنظم الموضوعة لتحقيق اهدافها المرجوة.

ويتبين مما ذكر توحد اساس العقاب في القانون الجنائي والتأديبي الا انهما يختلفان في مجال التطبيق، فالقانون الجنائي قانون عقابي عام يطبق على المجتمع بأكمله وعلى جميع أفراده على حد سواء، اما القانون التأديبي فهو قانون عقابي محدد وينحصر تطبيقه في المجتمع الوظيفي وأفراده فقط، لذا من اجل البحث في موضوع التشابه والاختلاف بين الجريمة الجنائية والجريمة الوظيفية يتم دراسة هذا المطلب على النحو الآتي:

الفرع الاول: مظاهر التشابه بين الجريمة الجنائية والجريمة الوظيفية

١- لم يضع المشرع تعريف محدد لكل من الجرائم الوظيفية والجنائية، وترك الامر للفقهاء والقضاء لوضع تعريف لكل منهما، ويبرر البعض الموقف الذي انتهجه المشرع بعدم وضع تعريف محدد حتى لا تخرج بعض الافعال في المستقبل عن اعتبارها جريمة^(٣٤).

٢- قيام المسؤولية على الضرر او الاثم، والضرر هو اساس الجرائم المدنية، اما الاثم فهو اساس الجرائم الوظيفية

الجريمة الجنائية، اما الجريمة الوظيفية فتكون بذات الاركان الا ان غالبية الفقه، يرى ان الركن الشرعي لا يعتبر ركنا من اركان الجريمة، ويضيف جانب من الفقه، ركنا اخر وهو صفة الموظف العام^(٤٦)، كما ان الركن المادي للجريمة الجنائية يتكون من السلوك الاجرامي والنتيجة الاجرامية والعلاقة السببية، اما الركن المادي في الجرائم الوظيفية يعتمد بالأساس على العمل غير المشروع فقط، اما بخصوص الركن المعنوي في الجريمة الجنائية وجوب توافر القصد العام والاستثناء يجب توافر القصد الخاص ونص المشرع على ذلك، خلاف الجرائم الوظيفية فليس هناك محل للقصد الخاص فيها.

٣- النظام التأديبي يمتاز بانه نظام يطبق على فئة محددة في المجتمع، وهم الموظفون ويرتبط التأديب وجودا او عدماً بقيام علاقة عمل تظهر في كنفها سلطة يتم اسناد التأديب اليها، اما النظام الجنائي فانه ذا صفة عمومية وشمولية فهو يطبق على جميع افراد المجتمع دون استثناء^(٤٧)، فالعقوبة الجنائية تصيب اي فرد في المجتمع في عند ارتكابه جريمة محددة في القوانين الجنائية.

٤- الجريمة الوظيفية غير مشمولة بقاعدة لا جريمة الا بنص، لأنها تقوم على مخالفة الموظف لواجبات الوظيفية وكرامتها، فهي غير محددة، عكس الجرائم الجنائية التي تحكمها قاعدة لا جريمة الا بنص^(٤٨)، والقاضي الجنائي بالجريمة الجنائية لا يقوم بفرض عقوبة غير منصوص عليها خاصة بتلك الجريمة، على عكس الجريمة الوظيفية، اذ اغلب تشريعات الخدمة المدنية لا تخصص عقوبة تأديبية لكل مخالفة تأديبية، بل حددت انواع العقوبات الجائز للإدارة فرضها على الموظف المخالف وتركت حرية اختيار العقوبة التي تجدها ملائمة.

٥- الجزاء الجنائي يمس الفرد في نطاق امواله وأهليته القانونية وحرته، وهو اشد خطورة من الجزاء التأديبي الذي يصيب الموظف في مركزه الوظيفي فقط واشده هو العزل.

العامّة التي تخضع لها الدعوى الجنائية^(٣٨)، وتوفر كافة الضمانات التي تلبى الحقوق الفردية والحريات العامة للموظف وعلى رأسها الحيادية وحق الدفاع والاطلاع على التهمة الموجه له، ويعود سبب التقارب بينهما الى ان الضمانات الحقيقية للموظف في مجال التأديب تكمن في سلامة الاجراءات، سواء في مرحلة التحقيق او المحاكمة.

٧- كلا الجريمتان يمكن اثباتهما بكافة طرق الاثبات، ما لم يحدد القانون طريقة معينة للأثبات^(٣٩).

٨- كلتا الجريمتين تتفق من حيث الاثر المترتب على ترقية الموظف^(٤٠)، ففي حال ارتكب الموظف احدهما او كلاهما سواء باعتباره موظفا ام باعتباره موظفا، وتمت احواله الى المحكمة الجنائية او التأديبية فلا يجوز ترفيقه لحين الفصل في الدعوى الجنائية او التأديبية.

٩- ان الارادة الحرة جوهر الركن المعنوي في الجريمة الجنائية والجريمة الوظيفية، فاذا انعدمت الارادة الحرة انتفت المسؤولية^(٤١)، فلا يحاسب الموظف في حالة القوة القاهرة او فقدان الادراك بسبب عوارض الجنون والغيوبية، كما ان قيام سبب من اسباب الإباحة يجعل الفعل غير مجرم، وبالتالي تنتهي المسؤولية الجنائية والوظيفية.

١٠- الدعوى الجنائية والتأديبية تتشابه في نهايتها عند وفاة المتهم او بمضي مدة التقادم^(٤٢)، وهذا ما اقرت به أغلب التشريعات الادارية^(٤٣) والجزائية^(٤٤).

الفرع الثاني: مظاهر الاختلاف بين الجريمة الجنائية والجريمة الوظيفية

١- ان الجريمة الجنائية قديمة بوجود الانسان على الارض، اما الجريمة الوظيفية فقد نشأة بنشوء الوظيفة العامة^(٤٥).

٢- تختلف الجريمة الجنائية عن الجريمة الوظيفية في الاركان، لا بد من توافر الركن المادي والمعنوي والشرعي في

ارتكب الموظف جريمة تأديبيه فالسلطة التأديبية لا تتقيد في تكييفها لها وفقا لضوابط قانون العقوبات.

١١- الاصل في العقوبة الجنائية انها تصيب كل شخص يخرج عن المجتمع بعمل تنهى عنه القوانين الجنائية، او تمارره بغض النظر عن درجة مرتكب الجريمة ومركزه، الا ان المشرع بقانون الخدمة المدنية يخصص لكل فئة وظيفية عقوبة معينة^(٥٢).

القرار الصادر بفرض العقوبة التأديبية على الموظف العام قرارا اداريا وليس قضائيا، سوء صدر من جهة ادارية او جهة شبة قضائية او جهة قضائية، اما القرار الصادر من المحكمة الجنائية بفرض العقوبة والتدابير الاحترازية حكم قضائي شكلاً وموضوعاً.

المبحث الثاني

العقوبات المترتبة على الجرائم الوظيفية والمبادئ التي تحكمها العقوبة التأديبية لها ارتباط كامل بالوظيفة العامة، من خلال رابطة السبب والمسبب اذ ان العقوبة تدور وجودا وعدم وجود مع الوظيفة العامة، لان العقوبة التأديبية لا تقع الا بمناسبة خطأ وظيفي وهذا الخطأ متعلق بالوظيفة العامة، لذا فالعقوبة التأديبية تؤدي الى حرمان الموظف من بعض الامتيازات الوظيفية، ومن خلال ما تقدم ندرس هذا المبحث في ثلاثة مطالب الاول العقوبات الانضباطية والسلطة المختصة بفرضها بالعراق والمطلب الثاني العقوبات الانضباطية والسلطة المختصة بفرضها بمصر والمطلب الثالث المبادئ التي تحكم فرض العقوبات الانضباطية، وعلى النحو الاتي:

المطلب الاول

العقوبات الانضباطية والسلطة المختصة بفرضها بالعراق
إن ارتكاب الموظف جريمة وظيفية في عملة تؤدي الى اثاره المسؤولية الوظيفية ضد الموظف المخالف، اضافة الى امكانية

٦- ان الهدف من فرض العقوبة التأديبية على الموظف هو ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وتقوم فكرة التأديب بالأساس على الاصلاح والتقويم ورفع كفاءة الاداء، لذ فالنظام التأديبي يهدف الى اصلاح الموظفين وتقويمهم ورفع الكفاءة الانتاجية من خلال تحديد الواجبات وفرض الجزاءات، اما العقوبة الجنائية فهي تهدف الى حماية المال والنفس من الاعتداء عليها من خلال تجريم افعال معينة، ووضع عقوبات لها بما يحقق الردع والزجروهي تعد قصاصا من المجرم لحماية المجتمع^(٤٩).

٧- تقسم الجرائم الجنائية حسب خطورتها الى جنایات و جنح ومخالفات^(٥٠)، اما الجرائم الوظيفية فلا تخضع لمثل هذا التقسيم، اذ ان العقوبات الوظيفية وارده على سبيل الحصر وبالتدرج من الاخف الى الاشد.

٨- ان رفع دعوى جزائية على الموظف العام لا يوقف رفع دعوى تأديبية عليه حتى لو كانت الدعويين على نفس الجريمة، طالما ان هذه الجريمة تضمنت جريمة جنائية وجريمة وظيفية في الوقت نفسه، وبذلك يجوز فرض عقوبة جنائية وعقوبة تأديبية على الموظف العام عن ذات الفعل^(٥١)، ونشير الى عدم جواز معاقبة الموظف على نفس المخالفة بعقوبتين تأديبيتين اصليتين الا اذا نص القانون على الجمع بينهما، واذا قررت المحكمة الجنائية ان الفعل الذي ارتكبه الموظف العام لا يشكل جرماً جنائياً، فان ذلك لا يحول دون مساءلته تأديبياً على ذات الفعل.

٩- المحاكم الجنائية هي من تقوم بفرض العقوبات على الجناة في النظام الجنائي، اما النظام التأديبي فتفرض السلطة التأديبية العقوبات على المخالفين، الا ان التأديب في بعض النظم يتم من قبل مجالس او هيئات تأديبية او قضائية.

١٠- تختلف الجريمة الجنائية عن الجريمة الوظيفية بالوصف القانوني للفعل المرتكب، اذ لا يجوز وصف الجريمة الوظيفية بذات الأوصاف الموجودة في القانون الجنائي، فاذا

٤- التوبيخ: ويكون بإشعار الموظف تحريماً بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرضي ويطلب إليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنة واحدة^(٥٧).

٥- انقاص الراتب: ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز (١٠%) من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد عن سنتين، ويتم ذلك بأمر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنتين^(٥٨).

٦- تنزيل الدرجة: ويكون بأمر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة ما يلي:

أ- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية والترفيع، تنزيل راتب الموظف إلى الحد الأدنى للدرجة التي دون درجته مباشرة مع منحة العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها بقياس العلاوات في الدرجة المنزل إليها، ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

ب- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة كل سنتين، تخفيض زيادتين من راتب الموظف، ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

ت- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخير بنظام الزيادة السنوية، تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة^(٥٩).

إثارة المسؤولية الجنائية^(٥٣)، لذا فالمسؤولية الوظيفية هي نطاق بحثنا، أما المسؤولية والجنائية تخرج من محل بحثنا، وندرس هذا المطلب في فرعين هما:

الفرع الأول: العقوبات الانضباطية

تعددت العقوبات الانضباطية إلى استخدامها التشريعات العراقية وكان أغلبها يمس الموظف بحقوقه المالية أو المعنوية، إذ لا يجوز فرض أي عقوبة انضباطية لم ينص عليها المشرع تطبيقاً لمبدأ شرعية العقوبة، مع ترك الحرية للإدارة في اختيار العقوبة التي تناسب مع المخالفة الوظيفية المرتكبة. وكذلك يحظر على السلطة التأديبية فرض عقوبة مقنعة على الموظف كفضله بقصد معاقبته بغير الطريق التأديبي، ونشير إلى عدم جواز فرض أكثر من عقوبة انضباطية عن فعل واحد.

وقد حدد المشرع العراقي بالمادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ العقوبات الانضباطية الجائز فرضها على الموظف وهي:

١- لفت النظر: ويكون بإشعار الموظف تحريماً بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ثلاثة أشهر^(٥٤).

٢- الانذار: ويكون بإشعار الموظف تحريماً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلاً ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع والزيادة مدة ستة أشهر^(٥٥).

٣- قطع الراتب ويكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف مدة لا تتجاوز العشرة أيام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجب فرض العقوبة، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة وفقاً لما يلي:

إ- خمسة أشهر في حال قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

ب- شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة أيام^(٥٦).

تقضي بحرمانه من تولي بعض الوظائف والخدمات العامة كعقوبة تكميلية للعقوبات الاصلية المقررة لتلك الجرائم^(٦٢).

ولابد من ذكر ان مدة التأخير في الترفيع او الزيادة التي تترتب على العقوبات السابقة، تسري اعتبارا من استحقاق الموظف الترفيع او الزيادة. واذا عوقب الموظف بأكثر من عقوبة واحدة في الدرجة الوظيفية الواحدة تطبق بحقة العقوبة الاشد فيما يتعلق بتأخير الترفيع وفقا لما ذكر سابقاً^(٦٣).

الفرع الثاني: السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية

١- رئيس الجمهورية: لرئيس الجمهورية او من يخوله فرض اي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ، على الموظفين التابعين له.

٢- رئيس مجلس الوزراء: لرئيس مجلس الوزراء او الوزير او رئيس الدائرة الغير مرتبطة بوزارة فرض احدي العقوبات التالية على الموظف لوزارته او دائرته والمشمول بأحكام هذا القانون:

أ- انقاص الراتب

ب- تنزيل الدرجة

ت- الفصل

ث- العزل^(٦٤)

٣- الوزير:

أ- بالنسبة للموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق، للوزير فرض عقوبة لفت النظر، الانذار، قطع الراتب على الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق عند إتيانه عملا يخالف احكام القانون، واذا ظهر للوزير عن طريق التحقيق ان هذا الموظف قد ارتكب فعلا يستدعي عقوبة اشد مما هو مخول له، فعليه عرض الامر على مجلس الوزراء متضمنا الاقتراح بفرض العقوبات المنصوص عليها في القانون^(٦٥).

٧- الفصل: ويكون بتنحية الموظف عن وظيفته مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة على النحو الاتي:

أ- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات اذا عوقب الموظف باثنين من العقوبات الاتية او بأحدهما لمرة واحدة وارتكب في المرة الثالثة في خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلا يستوجب معاقبته بإحدهما:

• التوبيخ

• انقاص الراتب

• تنزيل الدرجة

ب- مدة بقائه في السجن اذا حكم بالسجن او الحبس عن جريمة غير مخلة بالشرف، وذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه، وتعد مدة موقفتيه من ضمن مدة الفصل، ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له في مدة سحب اليد^(٦٥).

٨- العزل: ويكون بتنحية الموظف نهائيا ولا يجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام، وذلك بقرار مسبب من الوزير المختص في احدي الحالات الاتية:

أ- اذا ثبت ارتكابه فعلا خطيرا يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرا بالمصلحة العامة.

ب- اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته او ارتكبا بصفته الرسمية.

ت- اذا عوقب بالفصل ثم اعيد توظيفه فارتكب فعلا يستوجب الفصل مرة اخرى^(٦٦).

ولابد من الاشارة في هذا الصدد الى العديد من القوانين العقابية ومنها قانون العقوبات العراقي التي تقضي بحرمان المحكوم عليه بجرائم معينة من الوظائف والخدمات التي يتولها كعقوبة تبعية للعقوبات الاصلية المقررة لتلك الجرائم، كما قد

التي يجوز فرضها على العاملين من شاغلي الوظائف العليا
العقوبات هي:

إ- التنبيه

ب- اللوم

ت- الاحالة الى المعاش

ث- الفصل من الخدمة

وكذلك اشارة المادة (٦١) من قانون الخدمة المدنية
المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ نافذ من حق السلطة المختصة
بعد ايقاع العقوبة التأديبية على الموظف شاغل الوظيفة العليا
للإدارة التنفيذية تقدير مدى استمرار الموظف المعاقب في شغل
الوظيفة العليا من عدمه.

٢- العقوبات التي يجوز توقيعها على العاملين من غير
شاغلي الوظائف العليا فقد حدد المشرع خمسة عقوبات
تأديبية ويكون للسلطة التأديبية سلطة اختيار الجزاء الملثم،
وهي :

أ- الانذار

ب- الخصم من الاجر لمدة لا تتجاوز ستين يوما في السنة

ت- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على

سنتين

ث- الاحالة الى المعاش

ج- الفصل من الخدمة

ويلاحظ من المشرع المصري قلص عدد العقوبات التأديبية
من احدى عشرة عقوبة في القانون الملغى رقم ٤٧ لسنة
١٩٧٨^(٦٩) الى خمس عقوبات فقط بقانون الخدمة المدنية
المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ نافذ وبذلك فقد شدد من
ايقاع الجزاءات على الموظف.

٣- العقوبات الجائز توقيعها على العاملين الذين تركوا الخدمة
الاصل العام ان الموظف الذي يتترك الخدمة فقد صفته
كموظف عام لا يجوز إخضاعه للمسائلة التأديبية، ولكن
استثناء من هذا الاصل جاءت المادة (٦٦) من قانون الخدمة

ب- للوزير فرض اي من العقوبات المنصوص عليها بالمادة
(٨) بالنسبة للموظفين الاخرين دون الوظائف
أعلاه^(٦٦).

٤- رئيس الدائرة^(٦٧): لرئيس الدائرة او الموظف المخول
فرض اي عقوبة من العقوبات التالية على الموظف المخالف
لأحكام هذا القانون:

أ- لفت النظر

الانذار

أ- قطع الراتب مدة لا تتجاوز خمسة ايام

د- التوبيخ^(٦٨)

المطلب الثاني

العقوبات التأديبية في مصر والسلطة المختصة بفرضها

حدد المشرع المصري العقوبات التأديبية التي يجوز
فرضها على الموظفين عند ارتكابهم جريمة وظيفية. وهو تأكيد
لمبدأ مشروعية العقوبة بمعنى لا عقوبة الا بنص، نجد ان
صلاحية سلطة التأديب تنحصر في تحديد المخالفات التي تعد
خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي او اخلالا بكرامة
الوظيفة العامة واختيار العقوبة الملثمة لهذه المخالفات من
بين العقوبات التي يحددها المشرع، وسيتم بيانها على النحو
الاتي:

الفرع الاول: العقوبات التأديبية

إن العقوبات التأديبية تختلف باختلاف المستوى الوظيفي
لمرتكب الجريمة الوظيفية، فالمشرع حدد عقوبات معينة
لشاغلي الوظائف العليا، وحدد اخرى لغير شاغلي الوظائف
العليا وفق المادة (٦١) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم
(٨١) لسنة ٢٠١٦ نافذ وفيما يلي بيانها:

١- العقوبات التي يجوز فرضها على العاملين شاغلي
الوظائف العليا، ولقد حدد المشرع اربع انواع من العقوبات

يجوز لها فرض عقوبات انضباطية على العاملين المخالفين وفق احكام المادة (٦٢) من القانون رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ وهي كالآتي:

١- الرؤساء المباشرين: ويقصد بالرؤساء المباشرين ممن يكون لهم سلطة الاشراف على اعمال مرؤوسهم وتوجيههم ومراجعة اعمالهم، ويجب لانعقاد اختصاصهم بتوقيع الجزاء التأديبي ان يصدر قرار بذلك من السلطة المختصة، ويجوز للرؤساء المباشرين توقيع جزاء الانذار او الخصم من المرتب بما لا يتجاوز عشرون يوماً في السنة وبما لا يتجاوز عشرة ايام في المرة الواحدة^(٧١).

٢- شاغلو الوظائف الادارية العليا: يقصد بشاغلي الوظائف العليا وكيل اول الوزارة، وكيل الوزارة ومن يشغل الدرجة الممتازة او الدرجة العالية والمدير العام، ويكون لهم سلطة التأديب على العاملين شاغلي الدرجة الاولى فما دونها ويختص شاغلي الوظائف العليا، كل في حدود اختصاصه، بتوقيع جزاء الانذار او الخصم من المرتب بما لا يتجاوز اربعين يوماً في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة عن خمسة عشر يوماً^(٧٢).

٣- السلطة المختصة : المادة(٢) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦النافذ بأن المقصود بالسلطة المختصة وهي كلا من (الوزير المختص، المحافظ، رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة) وتكون السلطة المختصة سلطة توقيع الجزاء مبتدأه بالنسبة للعاملين غير شاغلي الوظائف العليا ويجوز للسلطة المختصة توقيع العقوبات التالية (الانذار، الخصم من الاجر لمدة او مدد لا تتجاوز ستين يوماً في السنة، تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين) اما بالنسبة للعاملين شاغلي الوظائف العليا، يجوز للسلطة المختصة توقيع عقوبات (التنبيه، اللوم)^(٧٣).

٤- المحاكم التأديبية: أنشأت المحاكم التأديبية لأول مرة بموجب القانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ الخاص بإعادة تنظيم

المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ " لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من الاسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً اذا كان قد بدء في التحقيق قبل انتهاء الخدمة، ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزينة العامة للدولة اقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدء في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها، ويجوز ان يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تتجاوز عشرة اضعاف اجره الوظيفي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة، واستثناء من احكام قانون التأمين الاجتماعي المشار اليه، تستوفي الغرامة المشار اليها بالفقرة السابقة من المعاش بما لا يتجاوز ربعه، او بطريق الحجز الاداري"^(٧٠).

ومن النص السابق يلاحظ ان المشرع اوجب الاستمرار في محاكمة الموظف عن المخالفات التي ارتكبها حتى لو انتهت خدمته اذا بدأ بالتحقيق قبل انتهاء الخدمة، وكذلك يجب مساءلة الموظف عن المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق مالي للخزينة العامة حتى لو انتهت خدمة الموظف وسواء بدأ في التحقيق قبل انتهائها او لم يبدأ فيه وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهاء الخدمة.

ونصت الفقرة الأخيرة من المادة (٦٤) ان العقوبة التي يجوز توقيعها على من انتهت خدمته هي عقوبة الغرامة التي لا تتجاوز عشرة اضعاف اجره الوظيفي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء خدمته استثناء من قانون التأمين الاجتماعي.

الفرع الثاني : السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية بمصر

إن النظام التأديبي المصري واكسب التطورات الخاصة بالعقوبات التأديبية في القانون الاداري، اذ صدرت عدة قوانين عنيت بتنظيم احكام الوظيفة العامة ومنها التأديب، وكان اخرها قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦النافذ ، وقد حدد القانون المذكور سابقا السلطات الي

القضائي المتمثل بمحاكم التأديب والتي وجدت بالقانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨، وهذه المحاكم تابعة الى القسم القضائي لمجلس الدولة المصري بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢، لذلك فان المشرع المصري قد ضمن للموظف جميع حقوقه من ناحية التأديب الاداري.

المطلب الثالث

المبادئ التي تحكم فرض العقوبات الانضباطية

عند فرض العقوبة على الموظف المخالف لا بد من مراعاة المبادئ العامة للتأديب من قبل الإدارة ونذكرها فيما يلي:

الفرع الاول: مبدأ مشروعية العقوبة الانضباطية

إن المخالفات الوظيفية لا تخضع لمبدأ (لا جريمة ألا بنص)، لذا تكون للإدارة سلطة تقديرية في تحديد المخالفات الوظيفية، ألا أن العقوبة التأديبية تم تحديدها لذا فهي تخضع لمبدأ (لا عقوبة إلا بنص) كما هو الشأن في المجال الجنائي ولا تملك الادارة سلطة فرض عقوبة غير موجودة قانوناً^(٨١).

إذا كانت العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية يخضعان لنفس المبدأ وهو لا عقوبة إلا بنص، ألا انه يوجد فارق بينهما، ففي المجال الجنائي يحدد المشرع العقوبة لكل جريمة، أما في المجال التأديبي فان المشرع حدد العقوبات التأديبية على سبيل التقييد، ولم يحدد المشرع عقوبة لكل جريمة وظيفية وبالتالي فان سلطة التأديب لها السلطة التقديرية في تحديد العقوبة المناسبة للجريمة الوظيفية^(٨٢).

ونشير إلى حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية ونص " اختلاف الجريمة الجنائية عن الجريمة التأديبية إذ نجد أن النظام الإداري لا يحدد الجريمة التأديبية على النحو المستقر والمميز في الجريمة الجنائية، وذلك لتعدد وتنوع واجبات الوظائف وتعدد أساليب العاملين ومخالفة الواجبات وتحقيق المرونة للسلطة الرئاسية أو المحكمة التأديبية لتقدير صورة

النيابة الادارية والمحكمة التأديبية^(٧٤)، وكانت المحاكم التأديبية تتشكل من عناصر قضائية وادارية، وان كان يغلب على هذا التشكيل الطابع القضائي إذ كان رئيس المحكمة واحد الاعضاء من رجال القضاء بمجلس الدولة والعضو الثاني من جهة ادارية وهي الجهاز المركزي للتنظيم والادارة اذا كانت الجريمة المرتكبة جريمة ادارية او الجهاز المركزي للحاسبات اذا كانت الجريمة المرتكبة جريمة مالية^(٧٥).

ونظرا للانتقادات التي وجهت الى التشكيل السابق فقد عدل المشرع المصري عنه وذلك بمقتضى قانون مجلس الدولة الحالي رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢ اذ اصبحت المحاكم التأديبية تتشكل من عناصر قضائية فقط ولا يؤثر نوع الجريمة على تشكيلها، وان كان تشكيلها يختلف باختلاف درجة العامل المحال اليها، إذ توجد محاكم تأديبية لشاغلي الوظائف العليا ومحاكم تأديبية لشاغلي الوظائف من الدرجة الاولى فما دونها^(٧٦).

وتعد هذه المحاكم جزءاً من القسم القضائي لمجلس الدولة، وتفرض المحاكم التأديبية العقوبات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشؤون من تجري محاكمتهم^(٧٧)، وتختص المحاكم التأديبية بتوقيع

جميع العقوبات المنصوص عليها بالمادة (٦١) من القانون، وذلك في حدود اختصاصها المكاني والولائي والنوعي^(٧٨).

وكذلك تختص المحاكم التأديبية بنظر الطعون التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات النهائية للسلطة التأديبية، والطعون في العقوبات الموقعة على العاملين بالقطاع العام في الحدود المقررة قانوناً^(٧٩)، وتختص المحاكم بالنظر في مد فترة التوقيف عن العمل والنظر في صرف او عدم صرف نصف مرتب العامل^(٨٠).

ومما تقدم سابقاً نرى ان المشرع المصري اخذ بنظام العقوبات الانضباطية الصادرة من السلطة الرئاسية (الرؤساء المباشرين، شاغلو الوظائف الادارية العليا، السلطة المختصة) اذا انهم يمثلون سلطة رئاسية في التأديب، وكذلك اخذ بالنظام

فبإمكان الإدارة أن تصدر عقوبة جديدة بحق الموظف جزاء ما ارتكبه من أفعال مخالفة للقانون وبقرار أداري صحيح^(٨٧).

٤- اذا صدرت عقوبة تأديبية بحق الموظف من قبل رئيس الدائرة ثم قام الوزير المختص بتشديدها بما يملك من سلطة الأشراف والرقابة على أعمال الموظف المرؤوس، فان ذلك لا يعتبر ازدواجاً في العقوبة.

٥- بالإمكان معاقبة الموظف عن نفس الفعل جنائياً وتأديبياً اذا ما توافر فيه وصف الجريمة الجنائية والجريمة الوظيفية^(٨٨).

الفرع الرابع: مبدأ تناسب العقوبة الانضباطية مع المخالفة الوظيفية

الأصل العام أن الإدارة تملك سلطة التقدير في اختيار العقوبة الانضباطية المناسبة لكل مخالفة تأديبية، لكن هذه السلطة ليست مطلقة بل مقيدة بمبدأ وجوب تناسب العقوبة الانضباطية مع المخالفة الوظيفية^(٨٩)، وهذا ما ذهبت اليه المحكمة الإدارية العليا في العراق في رقابة ملائمة العقوبات التأديبية ومدى تناسبها مع المخالفات الإدارية، إذ يكون للمحكمة الغاء العقوبة أو تخفيفها اذا ثبت لديها أنها غير ملائمة للمخالفة الإدارية ونشير إلى حكمها الذي جاء فيه ".... كما لاحظت المحكمة بأن العقوبات التي فرضت على المدير العام الذي تولى كتابة التقرير وخطأ في التدقيق اخف كثيراً عن عقوبة كاتب الطابعة، وهذا تفاوت لا يقوم على وزن صحيح لجسامة الخطأ في النتيجة التي وقعت، وبذلك تكون عقوبة تنزيل الدرجة المفروضة على الموظفة شديدة، ولا تتناسب مع الخطأ الذي ارتكبه، قررت المحكمة تصديق الفقرة الحكمية الخاصة بمسؤولية الموظفة عن الخطأ في طبع الأرقام وتخفيف العقوبة المفروضة على الموظفة (....) بموجب الفقرة (٥) من الأمر الإداري الصادر عن البنك المركزي العراقي المرقم ٣١٤ في ٢٠١٣/٢/١٢ من تنزيل الدرجة إلى الإنذار...."^(٩٠)

ومساحة المخالفات وتقدير الجزاء المناسب، ولكن لا يجوز للسلطة الرئاسية أو القضائية أن تضيف إجراء وصف الجزاء مالم يكن موصوفاً صراحة بأنه عقوبة تأديبية بنص القانون"^(٨٣).

الفرع الثاني: مبدأ عدم رجعية العقوبة الانضباطية

إن القرار الصادر بتوقيع العقوبة الانضباطية يخضع للقانون الموجود وقت صدور العقوبة، وليس للقانون الذي كان موجوداً وقت الجريمة الوظيفية^(٨٤)، فلا يجوز للإدارة توجيه عقوبة تأديبية تخضع للقانون الذي كان يحكم المخالفة مهما كانت جسيمة، طالما تم تشريع قانون جديد وقت صدور القرار التأديبي بالعقوبة، فهذا القانون هو الواجب التطبيق.

الفرع الثالث: مبدأ عدم تعدد العقوبة الانضباطية عن المخالفة الواحدة

إن مبدأ عدم تعدد العقوبات الانضباطية من المبادئ العامة للقانون فلا يجوز للإدارة أن تفرض أكثر من عقوبة واحدة على الموظف لذنب واحد، ويمثل هذا المبدأ ضماناً قوياً لصالح الموظفين بمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها التأديبية^(٨٥).

وقد أكد المشرع العراقي على هذا المبدأ^(٨٦) وكذلك نود ذكر مجموعة من الحالات أوردها الفقه تعدد استثناء على هذا المبدأ وهي:

- ١- إذا ظهرت وقائع جديدة بعد إصدار العقوبة ينطبق عليها وصف الجريمة الوظيفية فان الإدارة تستطيع معاقبة الموظف عليها.
- ٢- اذا كانت الجريمة التي اقترها الموظف من الجرائم المستمرة فان ذلك لا يمنع من معاقبته عليها مرة أخرى.
- ٣- اذا عوقب الموظف بعقوبة تأديبية وقام القضاء بعد الطعن فيها أمامه بإلغائها لأنها صدرت من جهة غير مختصة أو لم تستكمل الشكليات الجوهرية التي نص عليها القانون

الخاتمة:

الانضباطية بثمان عقوبات اولها لفت النظر واخرها العزل، وحدد السلطة المختصة بإيقاع العقوبة الانضباطية على الموظف هي (رئيس الجمهورية، رئيس مجلس الوزراء، الوزير، رئيس الدائرة)

٤ - قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦. الناقد فرق بين العقوبات التي تفرض على شاغلي الوظائف العليا وهي اربعة اولها (التنبيه) واخرها (الفصل من الخدمة) اما العقوبات التي تفرض على الموظفين غير شاغلي الوظائف العليا هي خمسة اولها الانذار واخرها الفصل من الخدمة، وحدد السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية على الموظف هي (الرؤساء المباشرين، شاغلوا الوظائف الادارية العليا، السلطة المختصة، المحاكم التأديبية).

٥ - سلطة الادارة في تحديد نوع العقوبة الانضباطية مقيدة بمجموعة من المبادئ وهي (مبدأ مشروعية العقوبة الانضباطية، مبدأ عدم رجعية العقوبة الانضباطية، مبدأ تناسب العقوبة الانضباطية عن المخالفة الواحدة، مبدأ تناسب العقوبة الانضباطية مع الجريمة الوظيفية)

ثانياً: المقترحات:

١ - أن المشرع العراقي لم يضع مدة لتقادم الجريمة الوظيفية كما فعل المصري الذي حدد التقادم بمدة ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب الجريمة في حالة عدم اتخاذ الادارة اجراءات التأديب تسقط الجريمة، والعلة في ذلك هي لعدم بقاء التهمة الموجه للموظف مدة طويلة دون حسم، وكذلك لحث الادارة على الكشف عن الجرائم الوظيفية خلال مدة محددة، لذا نقترح ان يحدد المشرع العراقي مدة لتقادم الجريمة الوظيفية .

٢ - أن المشرع العراقي لم يتطرق الى معاقبة الموظف الذي تنتهي صلته بالوظيفة اذا كان قد ارتكب جريمة وظيفية خلال مدة وجوده بالوظيفة وادت هذه الجريمة الى هدر المال العام، لذا نقترح ان يجوز المشرع التحقيق مع الموظف حتى بعد انتهاء

تم دراسة موضوع الجريمة الوظيفية والعقوبات المترتبة عليها في بحثين، المبحث الاول: ماهية الجريمة الوظيفية ودرسنا تعريف الجريمة الوظيفية واركائها وكذلك علاقتها بالجريمة الجنائية، وفي المبحث الثاني تناولنا العقوبات المترتبة على الجرائم الوظيفية والمبادئ التي تحكم تلك العقوبات ودرسنا هذا المبحث في ثلاث مطالب وهي العقوبات الانضباطية والسلطة المختصة في فرضها بالعراق، وكذلك درسنا العقوبات الانضباطية والسلطة المختصة في فرضها بمصر، ودرسنا المبادئ التي تحكم فرض العقوبات الانضباطية، وقد تمخض عن الدراسة مجموعة نتائج ومقترحات، سيتم بيانها على النحو الاتي:

اولاً: النتائج:

١ - اغلب التشريعات الادارية لم تعرف الجريمة الوظيفية بشكل واضح ومحدد ولم تحدد الأفعال التي تعد جريمة وظيفية في نطاق الوظيفة العامة، وان الأساس الذي تقوم عليه الجريمة الوظيفية هو الاثم والخطأ، وعلى هذا الأساس تقوم فكرة العقاب الوظيفي، لذا يجب توفر الادراك والارادة الحرة حتى يتم توجيه العقوبة للموظف المخالف، ولا بد ان تكون العقوبة ملائمة لجسامة المخالفة، خلاف الجرائم المدنية التي تقوم على اساس الضرر.

٢ - الجريمة الوظيفية لا تخضع لقاعدة (لا جريمة الا بنص) المعمول بها بالجرائم الجنائية، وهذا الامر متروك للإدارة بتحديد ما تعتبره جريمة وظيفية سواء كانت الجريمة ارتكبت داخل العمل او خارجه وكذلك الادارة لها سلطة تقديرية في تحديد العقوبة المناسبة لكل جريمة تأديبية، وسلطة الادارة خاضعة لرقابة القضاء الاداري.

٣ - قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل الناقد حدد العقوبات

- صفته الوظيفية وان يحدد العقوبة الانضباطية المناسبة للموظف مرتكب الجريمة الوظيفية بعد انتهاء صفته الوظيفية.
- ٣- أن المشرع العراقي لم يتطرق الى موضوع ايقاف ترقية الموظف العام المحال الى التحقيق لحين حسم موضوع التهمة الموجهة اليه، لذا نقترح ان يشير المشرع العراقي الى ايقاف ترقية الموظف العام المحال الى التحقيق.
- ٤- أن المشرع العراقي لم يتطرق الى موضوع مدى صلاحية الموظفين اصحاب الدرجات الخاصة عند معاقبته بعقوبة انضباطية لارتكابه جريمة وظيفية، لذا نقترح ان يشير المشرع العراقي الى مدى صلاحية صاحب الدرجة الخاصة في شغلة الوظيفة الموجود فيها حتى يكون الاعفاء بقوة القانون.
- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الغاء القرار الاداري وتأديب الموظف العام، دار العارف، الاسكندرية، بلا تاريخ.
- د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧١.
- علي خليل ابراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي، بلا ناشر، ١٩٩٥.
- د. ماجد راغب الحلو، القضاء الاداري، دار المطبوعات الجامعة، الاسكندرية، ١٩٧٧.
- د. مازن ليلوراضي، القانون الاداري، بلا ناشر، ٢٠٠٨.
- د. محسن حسنين حمزة، القانون التأديبي للموظف العام، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦٠.

المصادر:

الكتب:

- د. اماني زين بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية، دار الفكر والقانون، المنصورة، ٢٠١٠.
- د. زكي محمد النجار، الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٦.
- د. سليمان الطماوي، القضاء الاداري (قضاء التأديب)، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩.
- د. شريف يوسف حلمي، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧.
- د. صلاح الدين فوزي، التنظيم القانوني للوظيفة العامة والوظيفة الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، بلا تاريخ.
- د. صلاح الدين فوزي، المبسوط في القانون الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١.
- د. مصطفى عفيفي، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان، ط٢، بلا ناشر، بلا تاريخ، ص٣٤.
- د. هيثم حليم غازي، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الادارية العليا عليها (دراسة تطبيقية)، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠١٠.
- د. وسام صبار العاني، القضاء الاداري، مكتبة السهنوري، بغداد، ٢٠١٣.
- الرسائل العلمية
اولاً: اطاريح الدكتوراه
- د. خليفي محمد، الضوابط القضائية للسلطة التقديرية للإدارة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، ٢٠١٦.
- ثانياً: رسائل الماجستير
- امجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، ٢٠٠٧.

- طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، ٢٠١٦.
- عبيد توفيق محمد ابو كاشك، سلطة التأديب بين الادارة والقضاء، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠١١.
- علاء محمد يحيى عاهد اسمر، التحقيق في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠١٢.
- محمد حمود الجبري، الرقابة القضائية بين المشروعية والملائمة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة طنطا، بلا تاريخ.
- محمد حيدر علي الغالبي، الحيادية بوصفها ضمانا للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة القادسية، ٢٠١٧.
- نعيمة عمر عبد العزيز، الرقابة القضائية على ملائمة العقوبات التأديبية واثرها على ضمانات الموظفين، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الفاتح، ٢٠٠٥.
- المقالات :**
- د. غازي فيصل مهدي تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام، بلا ناشر، ٢٠٠٤.
- التشريعات:**
- قانون الاجراءات الجنائية المصري رقم (١٥٠) لسنة ١٩٥٠ النافذ .
- قانون تنظيم النيابة الادارية والمحكمة التأديبية رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ النافذ.
- قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل النافذ.
- قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ النافذ.
- قانون مجلس الدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢ النافذ.
- قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ الملغى.
- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.
- قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ.
- الاحكام القضائية:**
- قرارات مجلس الدولة وفتاواه لسنة ٢٠١٦، مجلة سنوية تصدر عن وزارة العدل العراقية.

الهوامش

- (١) مشار اليه في مؤلف د. محسن حسنين حمزة، القانون التأديبي للموظف العام، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦٠، ص ٧١
- (٢) راجع المادة (٥٨) قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) سنة ٢٠١٦ النافذ ونصت " كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، او يظهر بمظهر من شأنه الاخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا، ولا يعفى الموظف من الجزاء استنادا الى امر صادر اليه من رئيسه الاعلى الا اذا ثبت ارتكاب المخالفة كان تنفيذها لأمر مكتوب بذلك صادر اليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة الى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الامر وحده، ولا يسال الموظف مدنيا الا عن خطئه الشخصي".
- (٣) راجع نص المادة (٣ و٥) من القانون اعلاه والتي اشارة الى الواجبات والممنوعات الواجب على الموظف مراعاتها دون تعيين الجرائم الوظيفية على سبيل التقييد.
- (٤) قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ.
- (٥) د. مازن ليلو راضي، القانون الاداري، بلا ناشر، ٢٠٠٨، ص ١٤٨.

- (٢٧) د. مازن ليلوراضي، مصدر سابق، ص ١٥١.
- (٢٨) مشار اليه في مؤلف علي خليل ابراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي، بلا ناشر، ١٩٩٥، ص ٦٢.
- (٢٩) مشار اليه في مؤلف علي خليل ابراهيم، مصدر سابق، ص ٦٢.
- (٣٠) مراجعة المادة (٥٨) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ، وكذلك المادة (٣/ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ حول الشروط القانونية المطلوب توافرها بأمر الرئيس حتى يعتبر مانع من مسؤولية الموظف عن الجريمة الوظيفية.
- (٣١) طارق فيصل مصطفى غنام، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، كلية الدراسات العليا، ٢٠١٦، ص ٢٢.
- (٣٢) مشار اليه في مؤلف علي خليل ابراهيم، مصدر سابق، ص ٦٣.
- (٣٣) د. مصطفى عفيفي، مصدر سابق، ص ٥١.
- (٣٤) علي خليل ابراهيم، مصدر سابق، ص ١٦.
- (٣٥) نعيمة عمر عبد العزيز، الرقابة القضائية على ملائمة العقوبات التأديبية واثرها على ضمانات الموظفين، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الفاتح، ٢٠٠٥، ص ٢٩.
- (٣٦) خليفي محمد، الضوابط القضائية للسلطة التقديرية للإدارة، اطروحة دكتورا، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، ٢٠١٦، ص ١٢٩.
- (٣٧) راجع نص المادة (١٣/اولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.
- (٣٨) محمد حيدر علي الغالي، الحيادية بوصفها ضمانات للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة القادسية، ٢٠١٧، ص ١٢٠.
- (٣٩) طارق فيصل مصطفى غنام، مصدر سابق، ص ٥٣.
- (٤٠) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الغاء القرار الاداري وتأديب الموظف العام، دار المعارف، الاسكندرية، بلا تاريخ، ص ٢٧٥.
- (٤١) نعيمة عمر عبد العزيز، مصدر سابق، ص ٢٩.
- (٤٢) يلاحظ ان المشرع العراقي بالقانون الجنائي او القانون التأديبي لم يتطرق لموضوع التقادم المسقط سواء بالجريمة الجنائية او الجريمة الوظيفية.
- (٤٣) راجع نص المادة (٦٦) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ.
- (٤٤) راجع نص م (٣٠٠) من قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ النافذ وكذلك المادة (١٤) من قانون الاجراءات الجنائية المصري رقم (١٥٠) لسنة ١٩٥٠ النافذ.
- (٤٥) نعيمة عمر عبد العزيز، مصدر سابق، ص ٢٩.
- (٦) د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧١، ص ٤٤٠.
- (٧) انظر نص المادة (٥) من ذات القانون فيما يخص ما يحظر على الموظف العام من افعال.
- (٨) انظر كذلك نص المادة (٥٣ و ٥٥) من ذات القانون فيما يخص المحظورات على الموظف العام.
- (٩) د. امانى زين بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية، دار الفكر والقانون، المنصورة، ٢٠١٠، ص ٣١.
- (١٠) د. سليمان الطماوي، القضاء الاداري (قضاء التأديب)، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩، ص ٥٠.
- (١١) د. هيثم حليم غازي، مجالس التأديب ورقابة المحكمة الادارية العليا عليها، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠١٠، ص ١٨.
- (١٢) د. وسام صبار العاني، القضاء الاداري، مكتبة السهوري، بغداد، ٢٠١٣، ص ٣٠٩.
- (١٣) د. شريف يوسف حلمي، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ١٤٩.
- (١٤) طعن رقم (٣) لسنة (١٩)، صادر في (١٧) نوفمبر عام ١٩٧٩، مشار اليه في مؤلف د. شريف يوسف حلمي، مصدر سابق، ص ١٤٨.
- (١٥) مشار اليه في مؤلف د. هيثم حليم غازي، مصدر سابق، ص ١٨.
- (١٦) د. مازن ليلوراضي، مصدر سابق، ص ١٥٢.
- (١٧) حكم المحكمة الاداري العليا في ١٤/٢/١٩٥٧ مشار اليه في مؤلف د. امانى زين بدر فراج، مصدر سابق، ص ٧٤.
- (١٨) د. مصطفى عفيفي، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان، ط ٢، بلا ناشر، بلا تاريخ، ص ٤٩.
- (١٩) حكم المحكمة الادارية العليا المصرية الصادر يوم ١٤/١١/١٩٦٤، (سنة ٤٠)، مشار اليه في مؤلف د. شريف يوسف حلمي، مصدر سابق، ص ١٤٩.
- (٢٠) د. وسام صبار العاني، مصدر سابق، ص ٣٠٩.
- (٢١) حكم المحكمة الادارية العليا المصرية الصادر في ٢٤/١/١٩٥٩، (سنة ٤٠)، مشار اليه في مؤلف د. امانى زين بدر فراج، مصدر سابق، ص ٧٥.
- (٢٢) د. امانى زين بدر فراج، مصدر سابق، ص ٧٧.
- (٢٣) د. وسام صبار العاني، مرجع سابق، ص ٣١١.
- (٢٤) د. امانى زين بدر فراج، مصدر سابق، ص ٧٩.
- (٢٥) د. شريف يوسف حلمي، مصدر سابق، ص ١٥١.
- (٢٦) حكم المحكمة الادارية العليا الصادر ١٢/١١/١٩٦٦ مشار اليه في مؤلف د. صلاح الدين فوزي، التنظيم القانوني للوظيفة العامة والوظيفة الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، بلا تاريخ، ص ١٥١.

(٤٦) علي خليل ابراهيم، مصدر سابق، ص ١٩.

(٤٧) د. محسن حسنين حمزة، مصدر سابق، ص ٥٧.

(٤٨) نعيمة عمر عبد العزيز، مصدر سابق، ص ٢٩.

(٤٩) عيبر توفيق محمد ابو كاشك، سلطة التأديب بين الادارة والقضاء، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠١١، ص ٤٠.

(٥٠) راجع المادة (٢٣) قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل النافذ.

(٥١) علاء محمد يحيى عاهد اسمر، التحقيق في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني، رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠١٢، ص ٣٨.

(٥٢) راجع المادة (٦١) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ.

(٥٣) لمزيد من التفصيل راجع د. سليمان محمد الطماوي، مصدر سابق، ص ٢٨ وما بعدها.

(٥٤) المادة (٨/ اولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٥٥) المادة (٨/ ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٥٦) المادة (٨/ ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٥٧) المادة (٨/ رابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٥٨) المادة (٨/ خامساً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٥٩) المادة (٨/ سادساً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٠) المادة (٨/ سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦١) المادة (٨/ ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٢) نصت المادة (٩٦) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل النافذ " الحكم بالسجن المؤبد او المؤقت يستتبعه بحكم القانون من يوم صدوره وحتى اخلاء سبيل المحكوم عليه من السجن حرمانه من الحقوق والمزايا التالية: ١- الوظائف والخدمات التي كان يتولاها"

(٦٣) راجع المادة (٩) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٤) راجع المادة (١٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٥) راجع المادة (٢٢) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٦) راجع المادة (١١/ اولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٧) نصت المادة (١/ ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٨) راجع المادة (١١/ ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٩) نصت المادة (٨٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ الملغى العقوبات التي يجوز فرضها على الموظفين من غير شاغلي الوظائف العليا (١- الانذار ٢- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر ٣- الخصم من الاجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ولا يجوز ان يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزء ربع الاجر شهرياً بعد الجزاء الجائز الحجز عليه او التنازل عنه قانوناً ٤- الحرمان من نصف العلاوة الدورية ٥- الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة اشهر مع صرف نصف الاجر ٦- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين ٧- خفض الاجر في حدود علاوة ٨- خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ٩- خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الاجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية. ١٠- الاحالة الى المعاش ١١- الفصل من الخدمة).

(٧٠) نلاحظ عدم وجود نص مماثل في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٧١) راجع المادة (٦٢/ اولاً) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ.

(٧٢) راجع نص المادة (٦٢/ ثانياً) من الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ.

(٧٣) راجع نص المادة (٦٢/ ثالثاً) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ.

(٧٤) راجع نص المادة (١٨) من قانون تنظيم النيابة الادارية والمحكمات التأديبية رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ النافذ .

(٧٥) د. شريف يوسف حلبي، مصدر سابق، ص ٢٠٤ .

(٧٦) د. ماجد راغب الحلوي، القضاء الاداري، دار المطبوعات الجامعة، الاسكندرية، ١٩٧٧، ص ١١٤.

(٧٧) راجع المادة (١٩) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢ .

(٤٦) علي خليل ابراهيم، مصدر سابق، ص ١٩.

(٤٧) د. محسن حسنين حمزة، مصدر سابق، ص ٥٧.

(٤٨) نعيمة عمر عبد العزيز، مصدر سابق، ص ٢٩.

(٤٩) عيبر توفيق محمد ابو كاشك، سلطة التأديب بين الادارة والقضاء، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠١١، ص ٤٠.

(٥٠) راجع المادة (٢٣) قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل النافذ.

(٥١) علاء محمد يحيى عاهد اسمر، التحقيق في قطاع الخدمة المدنية الفلسطيني، رسالة ماجستير كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠١٢، ص ٣٨.

(٥٢) راجع المادة (٦١) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ.

(٥٣) لمزيد من التفصيل راجع د. سليمان محمد الطماوي، مصدر سابق، ص ٢٨ وما بعدها.

(٥٤) المادة (٨/ اولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٥٥) المادة (٨/ ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٥٦) المادة (٨/ ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٥٧) المادة (٨/ رابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٥٨) المادة (٨/ خامساً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٥٩) المادة (٨/ سادساً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٠) المادة (٨/ سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦١) المادة (٨/ ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٢) نصت المادة (٩٦) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل النافذ " الحكم بالسجن المؤبد او المؤقت يستتبعه بحكم القانون من يوم صدوره وحتى اخلاء سبيل المحكوم عليه من السجن حرمانه من الحقوق والمزايا التالية: ١- الوظائف والخدمات التي كان يتولاها"

(٦٣) راجع المادة (٩) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٤) راجع المادة (١٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٥) راجع المادة (٢٢) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٦) راجع المادة (١١/ اولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٧) نصت المادة (١/ ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٨) راجع المادة (١١/ ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٦٩) نصت المادة (٨٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ الملغى العقوبات التي يجوز فرضها على الموظفين من غير شاغلي الوظائف العليا (١- الانذار ٢- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر ٣- الخصم من الاجر لمدة لا تتجاوز شهرين في السنة ولا يجوز ان يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزء ربع الاجر شهرياً بعد الجزاء الجائز الحجز عليه او التنازل عنه قانوناً ٤- الحرمان من نصف العلاوة الدورية ٥- الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة اشهر مع صرف نصف الاجر ٦- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين ٧- خفض الاجر في حدود علاوة ٨- خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة ٩- خفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الاجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية. ١٠- الاحالة الى المعاش ١١- الفصل من الخدمة).

(٧٠) نلاحظ عدم وجود نص مماثل في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل النافذ.

(٧١) راجع المادة (٦٢/ اولاً) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ.

(٧٢) راجع نص المادة (٦٢/ ثانياً) من الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ.

(٧٣) راجع نص المادة (٦٢/ ثالثاً) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ النافذ.

(٧٤) راجع نص المادة (١٨) من قانون تنظيم النيابة الادارية والمحكمات التأديبية رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ النافذ .

(٧٥) د. شريف يوسف حلبي، مصدر سابق، ص ٢٠٤ .

(٧٦) د. ماجد راغب الحلوي، القضاء الاداري، دار المطبوعات الجامعة، الاسكندرية، ١٩٧٧، ص ١١٤.

(٧٧) راجع المادة (١٩) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢ .

crime Functional crime entails several penalties, whether those stipulated in the Iraqi State and Public Sector Discipline Law No. 14 of 1991, as amended, or those stipulated in the Civil Service Law. The competent authority to impose disciplinary punishment has been specified in both laws, and there are a set of principles to be taken into account when imposing disciplinary sanctions, namely the principle of the legality of the penalty, the principle of non-retroactivity of the penalty, the principle of non-multiple penalty for one violation, The punishment fits with the functional crime.

- (٧٨) راجع نص المادة (٦٢ / رابعاً) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦. النافذ.
- (٧٩) راجع المادة (١٥ / ثالثاً) من قانون مجلس الدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢.
- (٨٠) راجع المادة (٦٣) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦. النافذ.
- (٨١) د. زكي محمد النجار، الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام (دراسة نظرية تطبيقية)، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٦، ص ١٢٥.
- (٨٢) محمد حمود الجبري، الرقابة القضائية بين المشروعية والملائمة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة طنطا، بلا تاريخ، ص ٢٣٧.
- (٨٣) مشار اليه في مؤالف د. شريف يوسف حلمي خاطر، الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص ١٧٩.
- (٨٤) د. صلاح الدين فوزي، المبسوط في القانون الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٦٧٣.
- (٨٥) امجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، ٢٠٠٧، ص ٥٥.
- (٨٦) نصت المادة (٢٠) من قانون انضبط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ على الاتي " لا يجوز فرض اكثر من عقوبة بموجب هذا القانون عن فعل واحد".
- (٨٧) امجد جهاد نافع عياش، مصدر سابق، ص ٥٥.
- (٨٨) د. غازي فيصل مهدي، تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام، بلا ناشر، ٢٠٠٤، ص ١٢٠.
- (٨٩) د. مصطفى عفيفي، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان، مصدر سابق، ص ٥٦.
- (٩٠) قرارات مجلس الدولة وفتاواه لسنة ٢٠١٦، مجلة سنوية تصدر عن وزارة العدل العراقية، ص ٣٧٨.

Abstract:

Most of the legislation did not give a clear and specific definition of the functional crime, which consequently punishes the public employee, and the legislation provides for some of the duties and prohibitions that the public official must avoid, and the functional crime several elements: the material corner and the moral corner and the legal corner, and the job crime has a clear relationship with the