

التنظيم القانوني لواجب الموظف في  
المحافظة على كرامة الوظيفة العامة  
(دراسة مقارنة)

Legal regulation of the employee's duty to preserve  
the dignity of the public office (a comparative  
study)

الكلمات الافتتاحية :

محافظة، كرامة، وظيفة، مسؤولية، انضباطية، جنائية

Keywords :

conservatism, dignity, job, responsibility, disciplinary, criminal

**Abstract:** The public office is a sacred secretariat and a social service based on the employee's sincere commitment to the rights and requirements of the people within the limits of the law, which imposes several duties on him, in order to achieve these interests and rights. By fulfilling this duty, the employee maintains his reputation within the community first and maintains the position of the public office secondly. Despite the importance of this duty, we do not find at the present time a sufficient number of studies that are commensurate with the importance of this topic. Preserving the dignity of the public office in some detail and we try to cover this issue .

ا.م.د. أمين رحيم حميد  
الحجامي



كلية القانون / جامعة  
بابل

## المخلص

الوظيفة العامة أمانة مقدسة وخدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص من قبل الموظف بحقوق الشعب ومتطلباته في حدود القانون الذي يفرض عليه عدة واجبات، من أجل تحقيق هذه المصالح والحقوق ومن بين هذه الواجبات هو واجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة سواء داخل عمله الوظيفي أو خارجه، إذ بتحقيق هذا الواجب يحافظ الموظف على سمعته داخل المجتمع أولاً والمحافظة على مكانة الوظيفة العامة ثانياً وعلى الرغم من أهمية هذا الواجب إلا أننا لا نجد في الوقت الحاضر الكم الكافي من الدراسات التي تتناسب مع أهمية هذا الموضوع فمعظم الدراسات لم تتناول هذا الواجب بصورة تفصيلية وإنما تكتفي بالإشارة إليه دون التعمق بتفصيلاته لذا فإننا في هذا البحث سوف نتناول التنظيم القانوني لواجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة بشيء من التفصيل ونحاول الإحاطة بهذا الموضوع .

## المقدمة:

أولاً-التعريف بالبحث وأهميته : الوظيفة العامة أمانة مقدسة وخدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص من قبل الموظف بحقوق الشعب ومتطلباته في حدود القانون الذي يفرض عليه عدة واجبات، من أجل تحقيق هذه المصالح والحقوق ومن بين هذه الواجبات هو واجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة سواء داخل عمله الوظيفي أو خارجه، إذ بتحقيق هذا الواجب يحافظ الموظف على سمعته داخل المجتمع أولاً والمحافظة على مكانة الوظيفة العامة ثانياً. وعلى الرغم من أهمية هذا الواجب إلا أننا لا نجد في الوقت الحاضر الكم الكافي من الدراسات التي تتناسب مع أهمية هذا الموضوع فمعظم الدراسات لم تتناول هذا الواجب بصورة تفصيلية وإنما تكتفي بالإشارة إليه دون التعمق بتفصيلاته لذا فإننا في هذا البحث سوف نتناول التنظيم القانوني لواجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة بشيء من التفصيل ونحاول الإحاطة بهذا الموضوع .

ثانياً- إشكالية البحث: تتركز مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤلات التي يثيرها موضوع البحث ومنها ما هو مفهوم المحافظة على كرامة الوظيفة العامة ، وما هي أهميته ؟ وأيضاً ما هو نطاق واجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة ؟ ويطرح موضوع البحث تساؤلاً آخر هو ما هي المسؤولية القانونية المترتبة على مخالفة واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة من الناحية الانضباطية وغير الانضباطية؟

ثالثاً- منهجية البحث: تبعا لطبيعة موضوع البحث سأعتمد المنهج التحليلي المقارن. فالمنهج التحليلي هو منهج يتلاءم مع التساؤل الآتي: هل أن التشريع العراقي نظم واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة بشكل دقيق فالمنهج التحليلي هو الذي يفصح عن مواطن القوة في التنظيم ومواطن الضعف، لتأكيد مواطن القوة والتشديد على تلافي ذلك الضعف. أما المنهج المقارن فكان له نصيب في الدراسة. لأن المنهج التحليلي سوف يكون أكثر ثماراً ونتاجاً إذا ما حصلت المقارنة بين تنظيم أكثر من مشروع، وهو كل من فرنسا ومصر ، لأن فرنسا مهد القانون الإداري ولا غنى عنها في كل دراسة في إطار القانون الإداري أما مصر فلعراقية تجربتها في القانون الإداري ولضخامة الإرث الفقهي والعلمي في هذا المجال.

رابعاً- تقسيم البحث: استيعاباً لموضوع البحث وإتماماً للدراسة سأقسم هذا البحث على ثلاثة مطالب ، فضلاً عن هذه المقدمة والخاتمة يتضمن المطلب الأول مفهوم واجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة وسنقسمه على فرعين نتناول في الفرع الأول تعريف واجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة وخصص الفرع الثاني لأهمية واجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة. أما المطلب الثاني فنتناول فيه نطاق واجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة وسنقسمه على فرعين تخصص الأول إلى المحافظة على كرامة الوظيفة داخل العمل الوظيفي. وسندرس في الثاني المحافظة على كرامة الوظيفة خارج العمل الوظيفي. أما المطلب الثالث والأخير فسنكرسه إلى اثر مخالفة واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة وسنقسمه على

فرعين نوضح في الأول المسؤولية الانضباطية الناشئة عن مخالفة الموظف لواجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة. وسنكرس الثاني إلى المسؤولية غير الانضباطية الناشئة عن مخالفة الموظف لواجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة.

المطلب الأول : مفهوم واجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة : لبيان مفهوم واجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة ، سنقوم بتقسيم هذا المطلب على فرعين ، يشمل الأول تعريف واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة في معاجم اللغة لمعرفة المعنى المقصود من هذا المصطلح ، والوصول إلى هذا المعنى سيكون أساساً لبلوغ معناها الاصطلاحي ، أما الثاني فيضم أهمية واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة.

الفرع الأول : تعريف واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة : سنتطرق أولاً للمعنى اللغوي لواجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة ومن ثم للمعنى الاصطلاحي.  
أولاً- واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة لغة:

١- المحافظة لغة : كلمة مشتقة من لفظ (حفظ) ومعنى الحفاظ أكرم نفسه عن الزلات : حَفِظَهَا، نَزَّهَهَا، صَانَهَا<sup>(١)</sup>.

٢- كرامة لغة: كرامة لغة مشتقة من لفظ (كرم): احترام المرء ذاته، وهو شعور بالشرف والقيمة الشخصية يجعله يتأثر ويتألم إذا ما انتقص قدره<sup>(٢)</sup>.

٣- الوظيفة لغة: مشتقة من وظفَ والوظيفة المنصبُ والخدمة المعينة . والجمع وُظُفٌ ، ووظائفُ. ويقال: للدنيا وظائفٌ ووظُفٌ<sup>(٣)</sup>.

ثانياً- واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة اصطلاحاً:

١- تعريف واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة في التشريع:

إن المنهج المتبع في دول المقارنة عدم وضع تعريف محدد إلى واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة مكتفية في الإشارة إليه ففي فرنسا نجد أن قانون حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية قد نص على أن (يؤدي الموظف العام واجباته بكرامة ونزاهة واستقامة)<sup>(٤)</sup>

كذلك الحال في مصر إذ نجد أن قانون الخدمة المدنية أشار إلى هذا الواجب بموجب النص الآتي: (كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته . أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً...) (٥). وجاء موقف المشرع العراقي مشابها لموقف المشرع الفرنسي والمصري وذلك بالإشارة إلى واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بموجب النص الآتي: (يلتزم الموظف بالواجبات الآتية: ... المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء أكان ذلك أثناء أدائه وظيفته أم خارج أوقات الدوام الرسمي) (١). ويبدو أن هذا المسلك صائب وحكيم . لأن مهمة المشرع الأساسية ليست وضع تعاريف للألفاظ بقدر ما هي وضع الأحكام العامة لها.

٢- تعريف واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة في القضاء: لدى اطلاعنا على الأحكام القضائية سواء أكان ذلك في دول مقارنة أم في العراق نجد الأحكام اقتصرت على النص على واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة من دون تعريفها. ففي فرنسا اعتبر مجلس الدولة الفرنسي بعض الأفعال مخلة بكرامة الوظيفة العامة منها إفراط الموظف بالشرب وظهوره بحالة سكر بين ذنبا إداريا يستوجب العقاب (٧). والإفراط بالشرب يعرض الموظف للسخرية والمهانة . ويحسب للمشرع العراقي في النص عليه صراحة بموجب النص الآتي: (يحظر على الموظف ... الحضور إلى مقر وظيفته بحالة سكر أو الظهور بحالة سكر بين في محل عام) (٨). وفي مصر نجد أن المحكمة الإدارية العليا قد نصت على واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة في أحد أحكامها بقولها ( ... ينعكس السلوك الشخصي للموظف في غير نطاق الوظيفة على سلوكه العام في مجال الوظيفة من حيث الإخلال بكرامتها. وبمقتضياتها. ووجب أن يلتزم في سلوكه بما لا يفقده الثقة والاعتبار. لا يقوم عازل سميك بين الحياة العامة والحياة الخاصة للموظف بمنع التأثير المتبادل بينهما لا يسوغ للموظف ولو خارج نطاق الوظيفة أن ينسى أو يتناسى أنه موظف تخوطة سمعة الدولة. وترفرف عليه مثلها. وأن الكثير من تصرفاته الخاصة قد

يؤثر في حسن سير المرفق وسلامته. وفي كرامة الوظيفة ورفعته مراعاة ذلك تصدق من باب الأولى فيمن تدق بالنسبة لهم موازين الحساب. وفي مقدمتهم أعضاء الهيئات القضائية<sup>(٩)</sup>. وفي العراق نجد أن المحكمة الإدارية العليا صادقت على قرار محكمة قضاء الموظفين القاضي بالمصادقة على قرار عقوبة عزل إحدى التدريسيات وردت دعوى المدعية وذلك لثبوتها القيام بسلوك منحرف لاقتناع المحكمة الإدارية العليا التي تم معاقبة المعترضة والمتمثلة بالمشاركة في مقطع فيلم مخل بالأخلاق والآداب العامة تم تداوله على مواقع التواصل الاجتماعي (FAS BOK) وهذا يمثل مخالفة لواجب الموظف المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بها سواء أكان داخل عمل الوظيفة عام خارجها<sup>(١٠)</sup>.

٣-تعريف واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة في الفقه: اهتم الفقهاء بتحديد معنى واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة فعرفه بعضهم بأنه تجنب الموظف التصرفات الشائنة في حياته الخاصة التي تكون من شأنها الإخلال بكرامة الوظيفة العامة ووقارها<sup>(١١)</sup>. وعرفه آخر بأنه: هو سلوك الموظف في تصرفاته مسلماً يتفق والاحترام الواجب والمتفق مع صفته كموظف عام بما تفرضه هذه الصفة من نزاهة وموضوعية وحيادية<sup>(١٢)</sup>. ومن الملاحظات التي يمكن إبدائها هذه التعريفات، انه لم تحدد وجه إلزام الموظف بهذا الواجب أي القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة التي نصت على هذا الواجب. وعرف أيضاً بأنه (التزام الموظف في حياته الخاصة والعامة بالابتعاد عن كل ما من شأنه أن يؤثر على وظيفته وفقد الثقة بها وحسن السعة في شأغلها، بحسب كل وظيفة ومتطلباتها طبقاً للعرف السائد)<sup>(١٣)</sup>. وما قيل في انتقاد التعريفات السابقة ينطبق على هذا التعريف إذ جده يضع صفة الإلزام للموظف بهذا الواجب طبقاً للعرف السائد وكما هو معلوم أن العرف يأتي في المرتبة الثانية من الإلزام بعد التشريع. ومن خلال ما تقدم يمكن أن نعرف واجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة بأنه: إلزام الموظف داخل العمل الوظيفي وخارجه خلال مدة خدمته بالابتعاد عن كل التصرفات

القولية والفعالية التي من شأنها المساس بالاحترام اللازم لمكانة الوظيفة التي يشغلها بحكم ما تلزمه القوانين والأنظمة النافذة والأعراف السائدة بعدم القيام بها لما يرتبه ذلك التصرف من ضرر ي طال المرفق الذي يعمل به ويتعرض الموظف على أثره للمسائلة القانونية.

الفرع الثاني: أهمية واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة: من منطلق أن الوظيفة العامة أمانة مقدسة وخدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص من قبل الموظف بحقوق الشعب ومتطلباته في حدود القانون تتجلى أهمية واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة بصورتين الأولى الحفاظ على سمعة الموظف في المجتمع والثانية الحفاظ على مكانة الوظيفة العامة وسنفرد لكل صورة فقرة وعلى النحو الآتي:

أولاً- الحفاظ على سمعة الموظف في المجتمع: لما كن حسن السمعة ضروري بالنسبة لكل شخص يعمل في أي مجال في الحياة فمن الأولى أن تكون لازمة للموظف العام<sup>(١٤)</sup> كونه يد الإدارة المنفذة ولسانها المعبر والحارس الأمين لمصالح الدولة<sup>(١٥)</sup> ويقصد بسمعة الموظف بأنها مجموعة الصفات والخصال التي يتحلى بها الشخص فتجعله موضع ثقة المجتمع<sup>(١٦)</sup>، وتظهر هذه الصفات في تعامل الموظف اليومي مع بقية الأفراد داخل المجتمع<sup>(١٧)</sup> ولا يثير حديدها أي صعوبة بسبب أنها تحد تبعاً لتقاليد المجتمع وقيمه الأدبية والأخلاقية لكن من الصعوبة وضع معيار سابق يقاس به السلوك الحسن<sup>(١٨)</sup> ولأهمية السمعة التي يتصف بها الموظف نجد أن القوانين الوظيفية اشترطت أن يكون المرشح للوظيفة متمتعاً بخصال حميدة تجعله موضع ثقة في المجتمع وبعداً عن الشبهات التي تمس سمعته وكرامته<sup>(١٩)</sup>.

ففي فرنسا نجد قانون حقوق وواجبات موظفي الخدمة قد أشار إلى استبعاد تعيين الأشخاص سيء الصيت وذلك بموجب النص الآتي (لا يجوز لأي شخص أن يكون موظفاً حكومياً.... ٣- إذا كان سجله الجنائي غير متوافق مع أداء واجباته...) <sup>(٢٠)</sup> وفي مصر نجد أن قانون الخدمة المدنية ينص على شرط حسن السيرة في الشخص المرشح للوظيفة وذلك

بموجب النص الآتي: (يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يأتي: ٢... أن يكون محمود السيرة . حسن السمعة ٣- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره...) (٢١) وفي العراق لم يختلف الحال عن دول المقارنة إذ نجد أن قانون الخدمة المدنية أورد هذا الشرط بموجب النص الآتي: (لا يعين لأول مرة في الوظائف الحكومية إلا كان ٤... حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية أو بجناية تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال...) (٢٢). لذلك نجد أن المحكمة الإدارية العليا في مصر قد تصدت إلى هذا الشرط في التوظيف أي حسن السمعة بأحد أحكامها بقولها (إن ما ثبت في حق المتهم الأول وهو قيام علاقة آثمة بيه وبين فراشة بالمدرسة فيه إخلال خطير بواجبه كمدرس مهمته الأولى تربية النشء على الأخلاق القويمة وإن يكون مثلاً حسناً يكتفى به في نظر الكافة فإذا فقد شرط حسن السمعة والسيرة الحميدة فقد الصلاحية للبقاء في الوظيفة وتعين لذلك تنحيه عنها طبقاً للقانون...) (٢٣) . يتضح لنا ما تقدم أنه إذا خلى الموظف بالسمعة الحسنة والاستقامة في سلوكه حافظ على كرامة الوظيفة العامة ومن شأن ذلك يزيد ثقة الأفراد به ويثبت الطمأنينة في نفوسهم . وخلاف ذلك يحدث العكس فإخلال الموظف بكرامة الوظيفة التي يشغلها من شأنه أن يفقد سمعته وثقة الأفراد المتعاملين مع الإدارة (٢٤) .

ثانياً- الحفاظ على مكانة الوظيفة العامة: إن الوظيفة لم تنشأ للموظف ولكن الموظف هو الذي ينشأ للوظيفة (٢٥) لذلك يتوجب عليه أن يمارس هذه الوظيفة في سياق من الكرامة . لأن الموظف هو الصورة المرئية والواقع المادي للموس للوظيفة العامة والحكم على هذه الوظيفة يتم من خلال الحكم على عمل الموظفين ومدى احترامهم لهيبة وكرامة وظيفتهم (٢٦) . لذلك نجد أن المحكمة الإدارية العليا في مصر في حكم تمت الإشارة إليه سابقاً أكدت على أن سعة وهيبة الوظيفة من سمعت وهيبة الموظف وذلك بقولها (... لا يسوغ للموظف ولو خارج نطاق الوظيفة أن ينسى أو يتناسى أنه موظف تحوطه سمعة الدولة، وترفرف عليه مَثَلُها، وأن الكثير من تصرفاته الخاصة قد يؤثر في حسن سير



المرفق وسلامته. وفي كرامة الوظيفة ورفعتها مراعاة ذلك تصدق من باب الأولي فيمن تدق بالنسبة لهم موازين الحساب. وفي مقدمتهم أعضاء الهيئات القضائية...<sup>(٢٧)</sup>. وفي العراق نجد أن مجلس القضاء الأعلى أكد أيضا على أن سعة وهيبة الوظيفة من سمعت وهيبة الموظف في احد كتبه بقوله أن (الموظف الذي يرتكب جريمة التزوير خارج نطاق العمل يكون قد خالف واجبات وظيفته التي تفرض عليه المحافظة على مراعاة الوظيفة والابتعاد عما يمس الاحترام اللازم لها...)<sup>(٢٨)</sup>. يتضح لنا ما تقدم أن الفرد في حال تقلده للوظيفة العامة تكون كرامته مضاعفة كرامته الشخصية وكرامة الوظيفة التي يشغلها التي توجب التشريعات الوظيفية النافذة الحفاظ عليها وإلا تعرض للمسؤولية القانونية في حالة التفريط بها. ولأهمية هذا الواجب ندعوا إلى نشر الوعي القانوني لدى موظفي الدولة في مجال بيان حقوقه وواجباته لاسيما واجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة من خلال عقد الورش والدورات والندوات الدورية. إذ نجد أن اغلب الموظفين يجهل انه ملزم خارج أوقات الدوام الرسمي بهذا الواجب وهذا ما لمسناه بخصوص احد أعضاء الهيئة التعليمية في وزارة التربية بعد ظهور تسريبات لبعض تصريحاته أمام الطلبة بعبارات مخدشة للحياء ما دفع وزارة التربية بإجراء تحقيق معه وقررت تحويله إلى موظف إداري فظهر بلبقاء تلفزيوني يدعي أن تصريحاته كانت خارج أوقات الدوام الرسمي.

المطلب الثاني : نطاق واجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة : إذا كان المشرع قد منح الموظفين حقوقاً وأضفى عليها ضمانات فانه في قبال ذلك ألزمهم بمجموعة الواجبات أهمها المحافظة على كرامة الوظيفة التي استمتعوا بحقوقها وضمائنها. داخل عملهم الوظيفي وخارجه . وبناءً على ما تقدم سنقسم هذا المطلب إلى فرعين

خصص الأول للمحافظة على كرامة الوظيفة داخل العمل الوظيفي ونكرس الثاني للمحافظة على كرامة الوظيفة خارج العمل الوظيفي.

الفرع الأول : المحافظة على كرامة الوظيفة داخل العمل الوظيفي : من المعلوم أن الوظائف تختلف ولكل وظيفة خصوصيتها وطبيعتها وعلى الموظف الذي يمارسها أن يلتزم بحسن السلوك أثناء مباشرته لها وان يضبط تصرفاته والفاضة مع المتعاملين معه سواء أكانوا موظفين أم الأفراد المتعاملين مع المرفق<sup>(٢٩)</sup>. ولكي ينأى المشرع الموظف عن مواطن الشبهة حرم عليه بعض الأفعال التي تسيء إلى سمعته ومكانة الوظيفة التي يشغلها ففي فرنسا نجد أن قانون حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية حظر على الموظف ممارسة الأعمال التجارية وإعطاء الرأي والمشورة والترافع أمام المحاكم بموجب النص الآتي: (يحظر على الموظف العام: ١ - إنشاء شركة أو توليها عندما يؤدي ذلك إلى التسجيل في سجل التجارة والشركات أو دليل التجارة ... ٢ - المشاركة في الهيئات الإدارية للشركات أو الجمعيات الرخية ... ٣ - تقديم الاستشارات أو تنفيذ آراء الخبراء أو الترافع أمام المحاكم في المنازعات التي تشمل أي شخص عام ...)<sup>(٣٠)</sup> . وفي مصر أشارت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية إلى بعض الأفعال المحظورة على الموظف بموجب النص الآتي: (يحظر على الموظف مخالفة القوانين واللوائح والقرارات والنظم المعمول بها ويحظر عليه بالأخص ما يأتي (... ٢ - إفشاء أية معلومات يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية طبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك دون إذن كتابي من الرئيس المختص ويظل هذا الالتزام قائماً بعد ترك الخدمة.... ٧ - الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة رسمية أو نزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه . ولو كانت خاصة بعمل كلف به . أو الاحتفاظ بصورة أي وثيقة رسمية أو ذات طابع سري. ٨ - أن يفضي بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق وسائل الإعلام والاتصال إلا إذا كان مصرحاً له بذلك من الرئيس المختص... ١٣ - استغلال نفوذه الوظيفي . ١٤ - إساءة معاملة الجمهور متلقي الخدمة أو التباطؤ المتعمد في أداء الخدمة أو تأخيرها . أو إساءة استعمال السلطة... ١٦ - أن يقبل أي

هدايا أو عمولة أو خدمة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته<sup>(٣١)</sup>. ولم يختلف الحال في العراق عن دول المقارنة إذ نجد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام حظر بعض الأعمال والأفعال على الموظف لأنها تتعارض مع كرامة الوظيفة العامة بموجب النصوص الآتية: (...ثالثاً : احترام رؤسائه والتزام الأدب واللياقة في مخاطبتهم وإطاعة أوامرهم المتعلقة بأداء واجباته في حدود ما تقضي به القوانين والأنظمة والتعليمات.... رابعاً : معاملة الرؤوسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم. خامساً : احترام المواطنين وتسهيل الجاز معاملاتهم. سادساً : المحافظة على أموال الدولة التي في حوزته أو تحت تصرفه واستخدامها بصورة رشيدة. سابعاً : كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته أو أثناءها إذا كانت سرية بطبيعتها أو يخشى من إفشائها إلحاق الضرر بالدولة أو بالأشخاص أو صدرت إليه أوامر من رؤسائه بكتمانها ويبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته. ولا يجوز له أن يحتفظ بوثائق رسمية سرية بعد إحالته على التقاعد أو انتهاء خدمته بأي وجه كان.... ثاسعاً : الامتناع عن استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة أو ربح شخصي له أو لغيره (...)<sup>(٣٢)</sup>. (...ثانياً : مزاولة الأعمال التجارية وتأسيس الشركات والعضوية في مجالس إدارتها.... ثالثاً : الاشتراك في المناقصات. رابعاً : الاشتراك في المزايدات التي تجريها دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي لبيع الأموال المنقولة وغير المنقولة إذا كان مخولاً قانوناً بالتصديق على البيع لاعتبار الإحالة قطعية أو كان عضواً في لجان التقدير أو البيع أو اتخذ قراراً ببيع أو إيجار تلك الأموال. أو كان موظفاً في المديرية العامة أو ما يعادلها التي تعود إليها تلك الأموال. خامساً : استعمال المواد والآلات ووسائل النقل وغيرها العائدة إلى دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي لأغراض خاصة.... حادي عشر : الاقتراض أو قبول مكافأة أو هدية أو منفعة من المراجعين أو المقاولين أو المتعهدين المتعاقدين مع دائرته أو من كل من كان لعمله علاقة بالموظف بسبب الوظيفة. ثاني عشر : الحضور إلى مقر وظيفته بحالة سكر أو الظهور بحالة سكر بين في محل عام. ثالث عشر : الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو وثيقة رسمية أو نزع هذا الأصل من الملفات

المخصصة لحفظه للتصرف به لغير الأغراض الرسمية .رابع عشر : الإفضاء بأي تصريح أو بيان عن أعمال دائرته لوسائل الإعلام والنشر فيما له مساس مباشر بأعمال وظيفته . إلا إذا كان مصرحاً له بذلك من الرئيس المختص<sup>(٣٣)</sup> . إضافة إلى هذه النصوص نجد أن القضاء ساهم مساهمة فعالة في توضيح الأفعال المخلة بكرامة الوظيفة العامة داخل العمل الوظيفي ففي مصر قضت المحكمة التأديبية لوزارة الزراعة في أحد أحكامها بمسائلة طبيب بيطري بالخصم من راتبه لمدة شهر واحد لأنه استقبل بالمسكن الحكومي المخصص له بالوحدة البيطرية سيدة أجنبية لغرض غير مشروع<sup>(٣٤)</sup> وفي العراق ذهب مجلس الانضباط العام سابقاً (محكمة قضاء الموظفين حالياً) إلى أن قيام الممرض بالاعتداء على شرف زميلته الممرضة ووضعت الأخيرة طفلاً رمته بحديقة المستشفى هو امتهان لكرامة الوظيفة بين الناس<sup>(٣٥)</sup> .

الفرع الثاني : المحافظة على كرامة الوظيفة خارج العمل الوظيفي : يرتبط الموظف بالوظيفة العامة منذ دخوله إليها بقرار التعيين حتى خروجه منها بانتهاء خدمته لأي سبب من أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية وخلال هذه المدة مابين التعيين وانتهاء خدمته تلتصق به صفة الموظف طوال الوقت حتى خارج محل عمله ففي نظر الجميع من يعرفونه هو موظف يمثل الإدارة التي يعمل بها بل هو جزء من النظام الإداري للدولة كلها فهو كما يقال موظف حكومي<sup>(٣٦)</sup> . وإذا كان الموظف حر في أن يكيف حياته الخاصة كيف يشاء فانه ملزم بشرط هو أن يحترم تقاليد مجتمعه<sup>(٣٧)</sup> وإذا كانت الحرية هي الأصل فان لكل حرية قيوداً مرجعها المحافظة على المجتمع بجميع عناصره ومن أهمها المحافظة على أمنه ونظامه وآدابه وصحة وحيات أفراد<sup>(٣٨)</sup> . ونحن في البلاد الإسلامية ندين بالقيم الدينية التي تغلغت في حياتنا والتي لا يمكن التنازل عنها . مهما كانت العقيدة الذاتية للموظف . فقد يكون الموظف ملحداً لا يؤمن بالله جل جلاله وكتبه ورسله واليوم الآخر . ولكن ذلك لا يعطيه الحق في الخروج على القيم الدينية المسلم بها وإلا تعرض للعقاب التأديبي . خصوصاً بعد التطورات الهائلة في وسائل التواصل الاجتماعي التي اجتاحت

المجتمعات المعاصرة والتي وصلت ببعض الشباب إلى الخروج بشكل علني على كل قيم المجتمعات القائمة<sup>(٣٩)</sup>. ويحسب للقضاء المصري موقفاً موقفاً في شجبه لهذه التصرفات في وقت ليس بقريب منها حكم المحكمة الإدارية العليا الذهاب إلى أن (إن تعاليم الدين وتقاليد المجتمع المصري لا يمكن أن تتفق مع دخول رجل غير محرم في منزل أنثى لا يقيم معها احد من أهلها مهما كانت الدوافع نبيلة والمبررات شريفة وانه كان اسلم للمدعي واطهر له أن يبتعد عن مواطن الريب درءاً للشبهات ومن ثم يكون المدعي قد خرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته كمدرس حين زار المدرسات في مسكنهن الخاص وعندما زرته في منزله بناء على دعوته لهن للقيام بهذه الزيارة)<sup>(٤٠)</sup>. وبذات المعنى ذهبت المحكمة إلى انه (انفراد المتهم في غرفة بأحد الفنادق بزميلة له ... فيه خروج على تعاليم الدين وتقاليد المجتمع التي لا يمكن أن تسمح بمثل هذه الخلوة بين رجل غير محرم وأنثى ولو كانت مخطوبة له . ولقد كان عليه . وهو من رجال التربية والتعليم . أن يبتعد عن مواطن الريب درءاً للشبهات وان يلتزم في سلوكه ما لا يفقده الثقة والاعتبار ولا شك أن ما وقع منه وان كان بعيداً عن نطاق وظيفته يعد ذنباً إدارياً يستوجب العقاب لما فيه من خروج على مقتضيات وظيفته وإخلالاً بكرامتها)<sup>(٤١)</sup>. وندعو القضاء العراقي إلى إيضاح مثل هذه التصرفات التي تصدر من قبل بعض الموظفين ذات النفوس الضعيفة التي تمثل انتهاكاً لتعاليم الدين القويم وتقاليد المجتمع العراقي التي لا يمكن أن تسمح بمثل هذه التصرفات كوننا نجد انه اقتصر في أحكامها على أن مثل هذه التصرفات تمثل مخالفة لكرامة الوظيفة العامة ومن هذه الأحكام التي وجدناها داخل العمل الوظيفي وتم ذكرها هنا في معرض مقارنتها بالأحكام المصرية ضد الأفعال المخالفة لتعاليم الدين القويم هو حكم مجلس الانضباط العام سابقاً (محكمة قضاء الموظفين حالياً) القاضي بان (...إن العقوبة المفروضة من قبل لجنة الانضباط خفيفة لا تتناسب على الفعل الذي قام به المعارض عليه الدكتور (س) خاصة وان هذا الفعل لا يألّف مع شرف الوظيفة أثناء قيامه بها وهو تقبيل ممرضة في غفلة منها ...) <sup>(٤٢)</sup> وفي حكم آخر صادقة ذات المحكمة أي

محكمة قضاء الموظفين على القرار الإداري القاضي بفرض عقوبة التوبيخ بحق أحد المدرسين إذ ذهب في حيثياته إلى أن (...وعند إمعان النظر في الدعوى لا حظ المجلس أن المعارض لم يلتزم بواجبات وظيفته من خلال عدم قدرته في إيصال المادة العلمية.... وإعادة تصحيح الدفاتر الامتحانية لأغراض شخصية... وإعطاء درجة امتياز للطالبة موضوع الشكوى ومن ثم ترسيبها بمادتين عند رفضها موضوع الخطوبة وملاحقتها في الكراجات وأروقة الجامعة وحيث هذا السلوك لا يتناسب مع كرامة وظيفته كونه أستاذ جامعي لذا قرر المجلس بالاتفاق الحكم برد اعتراض المعارض (س) والمصادقة على الأمر الإداري الخاص بتوجيه عقوبة التوبيخ...<sup>(٤٣)</sup>. أما في فرنسا فقد اعتبر مجلس الدولة إفراط الموظف بالاستدانة خطأ تأديبيا يستوجب العقاب كونه يشكل مساس بسمعة الوظيفة<sup>(٤٤)</sup> وفي حكم آخر ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى أن يعتبر جرائم تأديبية تبرر المساءلة حدوث فضيحة في حياة الموظف الخاصة<sup>(٤٥)</sup>.

المطلب الثالث : أثر مخالفة واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة : إذا كان القانون يلزم الموظف بالمحافظة على كرامة الوظيفة العامة ، فمعنى ذلك أن إخلال الموظف بهذا الواجب يجعله عرضة للمسؤولية القانونية ، وهذه المسؤولية قد تكون انضباطية وغير انضباطية ولدراسة ذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين تخصص الأول إلى المسؤولية الانضباطية الناشئة عن مخالفة الموظف لواجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والفرع الثاني إلى المسؤولية غير الانضباطية الناشئة عن مخالفة الموظف لواجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة.

الفرع الأول : المسؤولية الانضباطية الناشئة عن مخالفة الموظف لواجب : المحافظة على كرامة الوظيفة العامة : يقصد بالمسؤولية الانضباطية الجزاء التأديبي في دول المقارنة والجزاء الانضباطي في العراق ويعرف الجزاء التأديبي في فرنسا بأنه (جزاء يصيب الموظف في مهنته بانتقاص مزاياها)<sup>(٤٦)</sup> وفي مصر عرف بأنه (أذى يصيب الموظف أما في اعتباره أو في مركزه الوظيفي أو في إحدى المزايا المترتبة عليه)<sup>(٤٧)</sup> وفي العراق عرف الجزاء الانضباطي

بأنه (إجراء منصوص عليه في قائمة الجزاءات يفرض على موظف اخل بواجبات وظيفته ويمس وظيفته)<sup>(٤٨)</sup>. ويهدف المشرع في وضعه للعقوبات لسائر المخالفات الوظيفية المحافظة على كيان الوظيفة وحفظ هيبتها لضمان سير المرافق العامة بانتظام واستمرار<sup>(٤٩)</sup> فضلا عن ردع الموظف المخالف وإصلاح السلوك الإداري لديه من خلال أداء واجباته الوظيفية بجدية دون أي تهاون وعدم قيامه بتصرفات تمس كرامة الوظيفة العامة<sup>(٥٠)</sup>. ومن المعلوم انه لا توجد عقوبة محددة لمخالفة واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة وإنما للسلطة المختصة بالتأديب سلطة اختيار احد العقوبات المناسبة المحددة في القانون التأديبي لمخالفة هذا الواجب وغيره من الواجبات. وبالرجوع إلى القانون الفرنسي نجد يضع مجموعة من العقوبات هي العقوبات المعنوية (الإنذار واللوم)<sup>(٥١)</sup> والعقوبات التي تمس المزايا المالية وتشمل (الإبعاد الشطب من جدول الترقيات ، تأخير الأقدمية ، خفض الدرجة ، النقل التلقائي)<sup>(٥٢)</sup> وعقوبات إستيعادية وتشمل (الإيقاف المؤقت من الخدمة بدون اجر بما لا يزيد على ستة أشهر المؤقت والعزل)<sup>(٥٣)</sup>. ومن التطبيقات القضائية بهذا الشأن نجد قرار مجلس الدولة الفرنسي بشأن قضية (هاردوين) والتي تتلخص وقائعها بان السيد هاردوين اثناء عودته في ١٩٨٥/٩/٨ إلى الوحدة البحرية التي يعمل فيها بصفته مدير دفعة . ظهرت عليه دلائل السكر البين . وانه رفض الخضوع لفحص المخمور . وان هذه الوقائع من شأنها ان تبرر فرض عقوبة انضباطية . وان السلطة العسكرية حين فرضت عليه عقوبة عشرة ايام توقيف لم ترتكب خطأ ظاهرا في التقدير<sup>(٥٤)</sup>. أما في مصر فنجد أن قانون الخدمة المدنية قد وضع نوعين من العقوبات للموظفين ولشاغلي الوظائف القيادية وبموجب النص الآتي (الجزاءات يجوز توقيعها على الموظف هي : ١- الإنذار . ٢- الخصم من الأجر لمدة او مدد لا تجاوز ستين يوماً من السنة . ٣- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل . ٤- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا زيد عن سنتين . ٥- خفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة . ٦- خفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه

قبل الترقية. ٧-الإحالة إلى المعاش . ٨-الفصل من الخدمة . أما الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية هي : ١-التنبيه . ٢- اللوم . ٣-الإحالة إلى المعاش . ٤- الفصل من الخدمة...<sup>(٥٥)</sup> . ومن التطبيقات القضائية في مصر هو حكم المحكمة الإدارية العليا بشأن مخالفة احد أعضاء الهيئة القضائية لواجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والقاضي بأن (...من شروط الصلاحية لشغل الوظيفة حسن السمعة وطيب الخصال هما من الصفات الواجب توفرها في كل موظف عام، وهما أوجب في عضو الهيئة القضائية إذ يجب أن يسلك العضو في سلوكه ما يليق بكرامة وظيفته، ويتناسب مع قدرها، ونظرة التوقير والاحترام التي يوليها الناس لمن يقوم بأعبائها وهذا الالتزام لا يقتصر على ما يصدر عن العضو أثناء قيامه بأعباء وظيفته، بل يمتد ويشمل ما يصدر عنه من أفعال وتصرفات خارج نطاق وظيفته، فعليه أن يلتزم بمستوى من السلوك يليق بكرامة الوظيفة بابتعاده عن مواطن الريب والشبهات، وعمّا لا يليق بمثله من أفعال وشروط حسن السمعة لا ينفك عن عضو الهيئة القضائية، بل يلازمه دوماً ما بقي قائماً بأعباء وظيفته، بحيث إذا انتفت صلاحيته للاستمرار فيها تعين بقرار من مجلس الصلاحية إقصاؤه عنها، سواء بإحالته إلى المعاش، أو بنقله إلى وظيفة غير قضائية...)<sup>(٥٦)</sup> . وفي العراق نجد أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام قد حدد العقوبات الانضباطية للموظف المخالف للواجبات الوظيفية بموجب النص الآتي (العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف هي : اولا : لفت النظر...ثانيا : الإنذار ... ثالثا : قطع الراتب... رابعا : التوبيخ ... خامسا : إنقاص الراتب... سادسا : تزييل الدرجة ... سابعا : الفصل ... ثامنا : العزل...<sup>(٥٧)</sup> . ومن التطبيقات القضائية في العراق هو قرار مجلس الانضباط العام سابقاً (محكمة قضاء الموظفين حالياً) القاضي بأن (... إن المضمدين وهم يقومون بالإشراف على المرضى ورعاية أمورهم الصحية يجب أن يكونوا فوق الشبهات والريب ، ويجب أن يتحلوا بأرفع الخصال واسماها وان يبتعدوا عن كل ما يجرح السلوك القويم حتى يكونوا موضع ثقة الناس . وبما أن سلوك الموظف في غير نطاق الوظيفة ينعكس على سلوكه العام في مجال



الوظيفة من حيث الإخلال بكرامتها ، مما ينبغي أن يلتزم بسلوكه بما لا يفقد الثقة والاعتبار ، وبما أن عمل المذكور يشكل ذنباً إدارياً ، إذ كان عليه أن لا يحصل للمريضة المذكورة على الإجازة قبل تأكده من حاجتها بصورة فعلية لمراجعته العيادات الشعبية ، وإن معرفته السابقة بها كانت تسهل المهمة ، وحيث أنه لم يتخذ الحيطة الكافية ، لذلك قرر نقض قرار اللجنة ومعاقبته بالإندثار (...)(٥٨).

الفرع الثاني : المسؤولية غير الانضباطية الناشئة عن مخالفة الموظف لواجب : المحافظة على كرامة الوظيفة العامة : تتمثل المسؤولية غير الانضباطية للموظف الناشئة عن إخلاله بواجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة بصورتين هما المسؤولية الجزائية والمسؤولية المدنية وعلى النحو الآتي:

أولاً- المسؤولية الجزائية الناشئة عن مخالفة الموظف لواجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة: عرفت المسؤولية الجزائية بأنها (التزام بتحمل النتائج القانونية المترتبة على توافر أركان الجريمة وموضوع هذا الالتزام هو العقوبة أو التدبير الاحترازي الذي ينزله القانون بالمسؤول عن الجريمة)(٥٩). إن إخلال الموظف العام بواجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة ، يترتب عليه أن يكون الموظف العام محل للمسائلة الجزائية ، لأن إخلال الموظف العام بهذا الواجب يعد جريمة بموجب قانون العقوبات ، متى توافرت أركانها وشروطها ، وزالت موانع قيامها (١٠) ، ويتمثل أركان جريمة عدم المحافظة على كرامة الوظيفة العامة بركنين هما ركن مادي ومعنوي ، الركن المادي هو الركن الأول ويعرف بأنه (سلوك إجرامي بارتكاب فعل جرمه القانون أو الامتناع عن فعل أمر به القانون)(١١) ، وهذا الركن يكون بفعل إيجابي أو سلبي أي واقعة معينة محددة فهي لا تقوم أبداً على الشك أو الظن أو على أقاويل الناس(١٢). لذلك نجد أن مجلس الدولة الفرنسي يذهب إلى أنه (...مجرد الطعن بالسلوك العام للموظف سواء كان هذا السلوك مهنيًا أو أخلاقياً دون تحديد ماهية هذا السلوك لا يعد مبرراً لإيقاع العقاب...)(١٣). وتأكد هذا الموقف في القضاء المصري أيضاً إذ ذهبت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها إلى أن (...المحكمة التأديبية عند

تحديدها لعناصر الجريمة التأديبية ملزمة بأن تستند في تقديرها وحكمها على وقائع محددة وقاطعة ذات طابع إيجابي أو سلبي يكون قد ارتكبتها العامل وثبتت قبله وان هذه الوقائع تكون مخالفة تستوجب المؤاخذة التأديبية...<sup>(١٤)</sup>. وإذا كان هذا التأكيد الفقهي والقضائي بخصوص الركن المادي واضحاً وجلياً في بعض مظاهر الإخلال بكرامة الوظيفة العامة كعدم كتمان الأسرار الوظيفية أو استغلال الوظيفة أو عدم احترام الرؤساء الإداريين أو الحضور إلى مقر وظيفته بحالة سكر إلا أن الركن المادي غير واضح في إتيان الموظف لما يسمى للوظيفة العامة. وقد ثار خلاف فقهي بشأن الركن المادي لسوء السمعة وتمخض هذا الخلاف عن رأيين الأول ذهب إلى أنه لا يمكن الحكم بسوء سمعة الموظف إلا أن تكون هناك أدلة ثابتة لأن الاكتفاء بسوء سمعته لمؤاخذته الموظف يترتب عليه نتائج خطيرة وهي الادعاء بسوء سمعته قد يكون مبنياً على مجرد ادعاءات كاذبة قائمة على الشك أو الضن من بعض الأفراد المغرضين<sup>(١٥)</sup>. أما الرأي الثاني والذي نجده جديراً بالترجيح فذهب إلى أنه مجرد الشبهات بسوء السمعة كافاً بأعمال الموظف لتحقيق الركن المادي<sup>(١٦)</sup>. وما يؤيد ذلك أن المشرع ذكر الأفعال التي تخل بكرامة الوظيفة العامة بشكل عام ومطلق بقوله (... المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء أكان ذلك أثناء أدائه وظيفته أم خارج أوقات الدوام الرسمي)<sup>(١٧)</sup>. ومن المعلوم أن هذا النص مطلق والمطلق يجري على إطلاقه دون أية استثناءات. فضلاً عن ذلك أن حسن السمعة التي يسعى أي فرد ومنهم الموظفين في الحفاظ عليها تعرف كما أو ضحناها سابقاً بأنها مجموعة الصفات والخصال التي يتحلى بها الشخص فتجعله موضع ثقة المجتمع<sup>(١٨)</sup>. وبذلك يكون الركن المادي متحقق إذا وضع الموظف نفسه في مواقف مشبوهة تنقص من قدره بين الناس وتقلل من قيمته وتأكيداً لهذا الرأي ذهب المحكمة الإدارية العليا في مصر في أحد أحكامها إلى أن (أن حسن السمعة من الصفات المطلوبة في كل موظف عام إذ بدون هذه الصفة لا تتوافر الثقة والطمأنينة في شخص الموظف العام مما يكون له ابلغ الأثر على المصلحة العامة فتختل الأوضاع وتضطرب

القيم في النشاط الإداري ولا يحتاج الأمر في التدليل على سوء السمعة إلى وجود دليل قاطع على توافرها وإنما يكفي في هذا المقام وجود دلائل أو شبهات قوية تلقي ظلالة من الشك على توافرها حتى يتسم الموظف بعدم حسن السمعة...<sup>(٦٩)</sup>. أما الركن الثاني في جريمة عدم المحافظة على كرامة الوظيفة العامة فهو الركن المعنوي ويعرف بأنه الإرادة الآتية للموظف الذي يرتكب الفعل أو الترك الذي يشكل إخلالا بواجبات الوظيفة ومقتضياتها<sup>(٧٠)</sup>، ويتميز الركن المعنوي في الجريمة العمدية عنه في الجريمة غير العمدية . فالركن المعنوي في الجريمة العمدية هو تحقق النتيجة المترتبة على التصرف كما هو الحال في جريمة اعتداء الرؤوس على رئيسه فهنا يكون الموظف الرؤوس قاصداً للإساءة إلى رئيسه وإيذاؤه . أما في الجرائم غير العمدية فتتصرف إرادة الفاعل إلى النشاط دون النتيجة . أي يتمثل في تقصير الموظف مرتكب الفعل في الإحاطة بواجبات وظيفته والحفاظ عليها<sup>(٧١)</sup>. نستخلص مما تقدم أن الموظف يكون مسؤولاً عن جريمة إخلال الموظف بكرامة الوظيفة العامة إذا اجتمع في فعله المكون للجريمة ركنيها المادي والمعنوي.

ثانياً- المسؤولية المدنية الناشئة عن مخالفة الموظف لواجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة:

مثلما تنهض مسؤولية الموظف الجنائية والانضباطية عن مخالفة الموظف لواجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة فإن المسؤولية المدنية عنه قد تنهض بالمثل باعتبار أن مخالفة الموظف لهذا الواجب كما يعد جريمة وذنباً انضباطياً فإنه يعد فعلاً ضاراً موجبا لقيام المسؤولية المدنية<sup>(٧٢)</sup>.

ويقصد بالمسؤولية المدنية بأنها التزام شخص بتعويض الضرر الذي لحقه بالغير<sup>(٧٣)</sup>. وهي قد تكون عقدية إذا وقع الإخلال بعقد وهي بعيدة عن موضوع دراستنا. وتقصيرية إذا وقع الإخلال بالتزام قانوني. ويقصد بالمسؤولية التقصيرية التزام الشخص بتعويض الضرر الناشئ عن فعله الشخصي، أو عن فعل من هم تحت رعايته أو رقابته من الأشخاص أو الأتباع<sup>(٧٤)</sup>.

طبقاً لقواعد القانون المدني تخضع المسؤولية المدنية للموظف العام وفقاً لأحكام مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه . فأحكام هذه المسؤولية لا تقتصر على روابط القانون الخاص فقط وإنما تسري على روابط القانون العام كرابطة الوظيفة العامة . وتطبيقاً لذلك تكون الإدارة الجهة الحكومية هي المتبوع . والموظف العام الذي يعمل في جهة الحكومة هو التابع<sup>(٧٥)</sup>. ففي فرنسا نص القانون المدني على ذلك بشكل عام دون الإشارة إلى الموظف بهذا الشأن وإنما عامله معاملة كباقي أفراد المجتمع بموجب النص الآتي: (لا يكون المرء مسؤولاً فقط عن الضرر الذي يسببه المرء بفعله بل أيضاً عن الضرر الناجم عن فعل الأشخاص الذين يجب على المرء أن يحجب عنهم...) <sup>(٧٦)</sup> ومن التطبيقات القضائية بهذا الشأن هو حكم مجلس الدولة الفرنسي بمسؤولية الإدارة عن تصرف معلمة في مدرسة للمختلين عقلياً عندما أعطت التلاميذ الحرية دون الرجوع للإدارة فقام احدهم بحرق غابة في أثناء رحلة خارجية<sup>(٧٧)</sup>. أما في مصر فقد نص القانون المدني على مسؤولية الموظف وفقاً لأحكام المتبوع عن تابعيه بشكل صريح وذلك بقوله (١- يكون المتبوع مسؤولاً عن الضرر الذي يحدثه تابعيه بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه في حالة تأدية وظيفته أو سببها).

٢- وتقوم رابطة التبعية . ولو لم يكن المتبوع حراً في اختيار تابعيه . متى كانت له عليه سلطة فعلية في رقبته وفي توجيهه<sup>(٧٨)</sup> . كما قرر هذه المسؤولية في نص آخر هو (لا يكون الموظف العام مسؤولاً عن عمله الذي اضر بالغير إذا قام به تنفيذاً لأمر صدر إليه من رئيس . متى كانت إطاعة هذا الأمر واجبة عليه . أو كان يعتقد أنها واجبة عليه . وأثبت انه كان يعتقد مشروعية العمل الذي وقع منه . وكان اعتقاده مبنياً على أسباب معقولة وانه راعى في عمله جانب الحيطة)<sup>(٧٩)</sup>.

ومن التطبيقات القضائية المصرية بهذا الشأن هو حكم محكمة النقض القاضي بأن ( القانون إذ حدد نطاق هذه المسؤولية بأن يكون العمل الضار غير المشروع واقعاً من التابع حال تأدية الوظيفة أو بسببها . لم يقصد أن تكون المسؤولية مقتصرة على

خطا التابع وهو يؤدي عملا من أعمال وظيفته ، أو أن تكون الوظيفة هي السبب المباشر لهذا الخطأ ، أو أن تكون ضرورية لإمكان وقوعه بل تحقق المسؤولية أيضا كلما كان فعل التابع قد وقع منه أثناء تأدية الوظيفة ، أو كلما استغل وظيفته أو ساعدته هذه الوظيفة ، على إتيان فعله غير المشروع أو هيأت له بأي طريقة كانت فرصة ارتكابه سواء ارتكبه التابع لمصلحة المتبوع أو عن باعث شخصي ، وسواء أكان الباعث الذي دفعه إليه متصلا بالوظيفة أو لا علاقة له بها ، وسواء وقع الخطأ بعلم المتبوع أو بغير علمه <sup>(٨٠)</sup> . أما موقف المشرع العراقي فجاء مائلا لموقف المشرع المصري بتحديد مسؤولية الموظف وفقا لأحكام المتبوع عن تابعيه بموجب النصوص الآتية: ( ١ - الحكومة والبلديات والمؤسسات الأخرى التي تقوم بخدمة عامة وكل شخص يستغل احد المؤسسات الصناعية أو التجارية مسؤولون عن الضرر الذي يحدثه مستخدموهم. إذا كان الضرر ناشئا عن تعدد وقع منهم أثناء قيامهم بخدماتهم.

٢ - ويستطيع المخدم أن يتخلص من المسؤولية إذا أثبت انه بذل ما ينبغي من العناية لمنع وقوع الضرر أو أن الضرر كان لا بد واقعا حتى لو بذل هذه العناية <sup>(٨١)</sup> و( ١ - يضاف الفعل إلى الفاعل لا الأمر ما لم يكن مجبرا على أن الإيجابار المعتبر في التصرفات الفعلية هو الإكراه الملجئ وحده.

٢ - ومع ذلك لا يكون الموظف العام مسؤولا عن عمله الذي اضر بالغير إذا قام به تنفيذاً لأمر صدر إليه من رئيسه متى كانت إطاعة هذا الأمر واجبة عليه أو يعتقد أنها واجبة وعلى من احدث الضرر أن يثبت انه كان يعتقد مشروعية العمل الذي أتاه بان يقيم الدليل على انه راعي في ذلك جانب الحيطة وان اعتقاده كان مبنيا على أسباب معقولة <sup>(٨٢)</sup>.

وفقا للنصوص المتقدمة إذا تحققت المسؤولية التقصيرية للموظف عن الإخلال بكرامة الوظيفة التي يشغلها تعين على المحكمة أن تقضي بالتعويض ، ويعرف التعويض بأنه (مبلغ من النقود أو أية ترضية من جنس الضرر تعادل ما لحقه المضرور من خسارة وما فاتته من كسب نتيجة الفعل الضار) <sup>(٨٣)</sup> . وهذا ما نصت عليه بالفعل التشريعات سواء في

دول المقارنة ام في العراق ففي مصر نص القانون المدني على انه (ويقدر التعويض بالنقد على انه يجوز للقاضي ، تبعاً للظروف وبناءً على طلب المضرور ، أن يأمر بإعادة الحال إلى ما كانت عليه ، أو أن يحكم بأداء أمر معين متصل بالعمل غير المشروع ، وذلك على سبيل التعويض)<sup>(٨٤)</sup> وفي العراق نص القانون المدني على أن : (تقدر المحكمة التعويض في جميع الأحوال بقدر ما لحق المتضرر من ضرر وما فاتته من كسب بشرط أن يكون هذا نتيجة طبيعية للعمل غير المشروع...) <sup>(٨٥)</sup>. وإذا كان يفهم من النصوص سالفه الذكر انه يمكن أن يكون التعويض عينيا في القانون المدني فانه في القانون الإداري يستبعد التعويض العيني ويقتصر على التعويض النقدي حتى لو كان ممكنا وذلك لأسباب عملية وقانونية. فمن الناحية العملية أن الحكم بالتعويض العيني قد يؤدي إلى شلل في عمل الإدارة فضلا عن ذلك أن التعويض العيني سيكون مصحوبا في الغالب بتعويض نقدي لإزالة ما لحق من الآثار في الماضي. أما من الناحية القانونية فان استقلال الإدارة عن القضاء يتنافى وتخويل القاضي سلطة إصدار أوامر للإدارة بالتعويض بالطريق العيني <sup>(٨٦)</sup>. يتضح لنا ما تقدم أن إتيان الموظف سلوكاً يخل بكرامة الوظيفة العامة يعد عملاً غير مشروع يؤدي إلى قيام المسؤولية التقصيرية لهذا الموظف.

#### الخاتمة

في نهاية بحثنا لموضوع ( التنظيم القانوني لواجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة-دراسة مقارنة ) توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات وتمثل ثمرة هذه الدراسة وسنورد أهم النتائج والمقترحات إتماماً للفائدة العلمية والعملية وهي :

#### أولاً-النتائج

١-تبين لنا أن جهود كبيرة مبذولة من قبل الفقهاء في محاولة إيجاد تعريف محدد لواجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة وقد قيلت بشأنه العديد من التعاريف وقد وضعنا له تعريف بأنه : إلزام الموظف داخل العمل الوظيفي وخارجه خلال مدة خدمته بالابتعاد عن كل التصرفات القولية والفعلية والتي من شأنها المساس بالاحترام اللازم

لمكانة الوظيفة التي يشغلها بحكم ما تلزمه القوانين والأنظمة النافذة والأعراف السائدة بعدم القيام بها لما يرتبه ذلك التصرف من ضرر يطل المرفق الذي يعمل به ويتعرض الموظف على أثره للمسائلة القانونية.

٢-المشرع ألزم الموظفين بمجموعة من الواجبات أهمها واجب المحافظة على كرامة الوظيفة ، داخل عملهم الوظيفي وخارجه.

٣-ثبت لنا أن الفرد في حال تقلده للوظيفة العامة تكون كرامته مضاعفة كرامته الشخصية وكرامة الوظيفة التي يشغلها التي توجب التشريعات الوظيفية النافذة الحفاظ عليها وإلا تعرض للمسؤولية القانونية في حالة التفريط بها

٤-اتضح لنا أن الموظف إذا خالف واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة يتعرض للمسؤولية القانونية ، وهذه المسؤولية قد تكون انضباطية أو غير انضباطية جزائية ومدنية .

ثانياً-التوصيات:

١- ندعو الوزارات إلى إصدار أنظمة وتعليمات تحدد فيها الأفعال التي تمثل إخلالا بكرامة الوظيفة العامة ، بحسب طبيعة عمل موظفي كل وزارة لكي يكون عمل اللجان التحقيقية يسيراً في وضع حدود لواجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة فضلاً عن أنها تنئى بنفسها عن إساءة استعمالها للسلطة إذا خضع تخديد سلوكيات الموظف لسلطتها التقديرية.

٢-ندعو إلى نشر الوعي القانوني لدى موظفي الدولة في مجال بيان حقوقه وواجباته لاسيما واجب الموظف في المحافظة على كرامة الوظيفة العامة من خلال عقد الورش والدورات والندوات الدورية . إذ نجد أن اغلب الموظفين يجهل انه ملزم خارج أوقات الدوام الرسمي بهذا الواجب وهذا ما لمسناه بخصوص احد أعضاء الهيئة التعليمية في وزارة التربية بعد ظهور تسريبات لبعض تصريحاته أمام الطلبة بعبارات مخدشة للحياء مما

دفع وزارة التربية بإجراء تحقيق معه وقررت بتحويله إلى موظف إداري فظهر بقاء تلفزيوني يدعي أن تصريحاته كانت خارج أوقات الدوام الرسمي.

٣- ندعو القضاء العراقي إلى عدم الاقتصار في أحكامه بخصوص التصرفات الصادرة من الموظف المخالفة للأخلاق والآداب العامة بأنها تمثل مخالفة لكرامة الوظيفة وإنما أن يشير بان مثل هذه التصرفات تمثل انتهاكاً لتعاليم الدين القويم وتقاليده المجتمعية العراقية وخروجاً على القيم الدينية المسلم بها التي لا يمكن أن تسمح بمثل هذه التصرفات التي شجبها القضاء المصري في وقت ليس بغير في العديد من أحكامه.

الهوامش

الهوامش

(١) الامام العلامة ابي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (ابن منظور): لسان العرب ، باب الحاء، المجلد الثاني ، ج٢، من دون اسم مطبعة، دار الحديث، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٥٢٠

(٢) معجم المعاني الجامع: معجم متاح على موقع الانترنت \_ <https://www.almaany.com> ، تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٧/١٥

(٣) قاموس المعجم الوسيط : معجم متاح على موقع الانترنت \_ <https://www.almaany.com> ، تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٧/١٦

(٤) المادة (٣) من القانون رقم (١١٠٩) ا في ٢٤ / ٨ / ٢٠٢١ ، المعدل للقانون رقم (٨٣-٦٣٤) في ١٣ / ٧ / ١٩٨٣ بشأن حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية المنشور على الموقع الالكتروني <https://www.legifrance.gouv.fr> تاريخ الزيارة ٢٠١٢/٧/١٩.

(٥) المادة (٥٨) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، المنشور في الجريدة الرسمية بالعدد ٤٣ مكرر (أ) في ٢٠١٦/٩/١.

(٦) المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٣٥٦ في ١٩٩١/٦/٣

(٧) C.E Demolin 4/6 /1951 اشار له يوسف محمد ابراهيم: النظام التأديبي للموظف العام في القانون السوداني -دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة النيلين: قسم القانون، السودان، ٢٠١٩، ص٢٦.

(٨) البند (الثاني عشر) من المادة (٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٩) حكمها في طعن رقم ( ١١٩٦ ) السنة ( ٥٠ ) في ٢٠١٦/١/٢ منشور على الموقع الالكتروني <https://qadaya.net/?p=10274> تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٧/١٩.



(١٠) قرارها المرقم (١٥٥٦/قضاء موظفين) في ٢٥/٧/٢٠١٩ ، أشار له أحمد طلال عبد الحميد تعليق على قرار المحكمة الإدارية العليا المرقم (٢٠١٩/٩٨٩) في ٢٥/٧/٢٠١٩ في الدعوى (١٥٥٦/قضاء موظفين/تمييز/٢٠١٩) الخاص بإثبات الجرائم التأديبية ذات الطابع الأخلاقي والمخلة بكرامة الوظيفة ، منشور على الموقع الإلكتروني: <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=714383> تاريخ الزيارة ٢٣/٧/٢٠٢٢.

(١١) د. محمود عاطف ألبنا: مبادئ وأحكام القانون الإداري في الأموال العامة والوظيفة العامة ، من دون تحديد طبعة ، دار الفكر العربي، القاهرة، من دون سنة نشر، ص ٢٦٢.

(١٢) د. شريف يوسف خاطر: الوظيفة العامة -دراسة مقارنة، ط٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ص ١٧٤.

(١٣) د. خالد وليد إسماعيل: كرامة الوظيفة بين حرية الموظف وسلطة الإدارة، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون ، العدد (٣٥)، ج٣، ٢٠٢٠، ص ٥٧٠.

(١٤) جاكولين تحسين عمريه: النعنين في الوظيفة العمومية -دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، فلسطين، ٢٠١٤، ص ٢٣.

(١٥) د. سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري ورقابته على أعمال الإدارة دراسة مقارنة، ط٣، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦١، ص ٤٢٧.

(١٦) حسين حموده المهدي: شرح أحكام الوظيفة العامة، ط١، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس، ليبيا، ١٩٨٦، ص ٤٤.

(١٧) باسم جاسم يحيى: التنظيم القانوني للتعين في التشريعات العراقية -دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون، جامعة بابل، العدد (٣)، السنة (١٢)، ٢٠٢٠، ص ٣٤٨.

(١٨) د. إسماعيل عصصاع غيدان ، خضير عباس حمزة: أسباب الإقصاء الوظيفي في التشريع العراقي -دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون، جامعة بابل، العدد (٣)، السنة (١٠)، ٢٠١٨، ص ١٦.

(١٩) د. شريف احمد علوشة د. وليد عبد الرحمن مزهر: الوظيفة في التشريعات الفلسطينية دراسة تحليلية، ط١، مكتبة نيسان للطباعة والتوزيع، غزة، ٢٠٢٠، ص ٦٦.

(٢٠) المادة (٥) من القانون رقم ٨٣-٦٣٤ المؤرخ في ١٣ يوليو ١٩٨٣ بشأن حقوق وواجبات موظفي الخدمة

(٢١) المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

(٢٢) المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل ، منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٠٠ في ١٩٦٠/٢/٦

(٢٣) حكمها في الطعن (١٦٩٣) السنة (٦) في ٢١/٤/١٩٦٢ د. مجدي محمود حب : موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا من عام ١٩٥٥ حتى عام ٢٠١٠ ، ج(٣)، من دون اسم مطبعة، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، من دون سنة نشر، ص ١٣٩١.

(٢٤) د. خالد وليد إسماعيل: كرامة الوظيفة بين حرية الموظف وسلطة الإدارة، مصدر سابق، ص ٥٧٢.

(٢٥) د. طعيمة الجرف: القانون الإداري، من دون تحديد طبعة، مكتبة القاهرة الحديثة القاهرة، ١٩٧٠، ص ٣١٩.

(٢٦) حسن حمدي محمد العجمي: واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة في القانون المقارن والشريعة الإسلامية، ط١، ٢٠١٨، ص ٤.

(٢٧) حكمها في طعن رقم (١٩٩٦) السنة (٥٠) في ٢/١/٢٠١٦ منشور على الموقع الإلكتروني <https://qadaya.net/?p=10274> تاريخ الزيارة ١٩/٧/٢٠٢٢.

(٢٨) كتاب مجلس القضاء الأعلى المرقم بالعدد (١٨٣٢) في ٢٦/٤/٢٠١٢ منشور على الموقع الإلكتروني <https://moj.gov.iq> تاريخ الزيارة ٢٠/٨/٢٠٢٢

- (٢٩) يوسف محمد إبراهيم: النظام التأديبي للموظف العام في القانون السوداني -دراسة مقارنة، ص ٢٧.
- (٣٠) المادة (٣) من المرسوم رقم (١٥٧٤-٢٠٢١) في ٢٤ / ١١ / ٢٠٢١ المعدل للقانون رقم (٨٣-٦٣٤) في ١٣ / ٧ / ١٩٨٣ بشأن حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية
- (٣١) المادة (١٥٠) اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧. والمنشورة في الجريدة الرسمية بالعدد (٢١) مكرر في ٢٧ / ٥ / ٢٠١٧.
- (٣٢) المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
- (٣٣) المادة (٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
- (٣٤) حكمها في الدعوى رقم (٣٧) في ٢٢ / ٥ / ١٩٦٦ أشار له محمد جودت الملط : المسؤولية التأديبية للموظف العام ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ١٩٦٧ ، ص ١٣٧.
- (٣٥) قرارها المرقم (٩٠) في ٢٦ / ٦ / ١٩٧١ أشار له د. عبد القادر الشخيلي : النظام القانوني للجزاء التأديبي ، من دون سنة طبع ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، ١٩٨٣ ، ص ٢٠٩.
- (٣٦) د. جورج شفيق ساري: أصول وأحكام القانون الدستوري، ط٤: دار النهضة العربية ، القاهرة، ٢٠٠٣، ٢٠٠٢ ، ص ٥٧٣ .
- (٣٧) د. سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، القسم الأول ، من دون تحديد طبعة، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٨٧ ، ص ١٩٦ .
- (٣٨) حارث أديب إبراهيم : تقييم ممارسة الحريات الشخصية (دراسة دستورية)، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بابل ، ٢٠٠٢ ، ص ٦٩ .
- (٣٩) د. سليمان محمد الطماوي: المصدر نفسه أعلاه، ص ١٩٦ .
- (٤٠) قرارها في ٦ / ٦ / ١٩٥٩ السنة (٤) ، ص ١٤٣٣ أشار له د. سليمان محمد الطماوي: المصدر نفسه أعلاه، ص ١٩٧ .
- (٤١) حكمها في ٦ / ٦ / ١٩٦٥ السنة (١٠) ، ص ٦٠٨ ، د. ماجد راغب الحلو : القانون الإداري ، من دون اسم مطبعة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٩٦ ، ص ٣٣٨-٣٣٩ .
- (٤٢) القرار رقم (٧٠/٣١) في ١ / ٤ / ١٩٧٠ أشار له عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي : النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة -دراسة مقارنة، ط١ ، المكتبة الوطنية ، بغداد ، ١٩٨٤ ، ص ١٣٦ .
- (٤٣) القرار رقم (٤٦/ج) في ٣٠ / ٤ / ٢٠٠٩ غير منشور .
- (٤٤) C.E. Dame Ricou 4/6 /1947 أشار له د. سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، قضاء التأديب (دراسة مقارنة ، مصدر سابق ، ص ٣٠٧ .
- (٤٥) C.E. , 22-6-1949 . Fery , Rec , P.298 أشار له محمد جودت الملط : المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مصدر سابق ، ص ١٣٠ .
- (٤٦) Marcel Wallin-Traite elementaire de -droit administrative p-345 اشار له د. محمد النحاس محمد حسن: الجزاءات التأديبية المتبعة -دراسة مقارنة، ط١: دار النهضة العربية ، القاهرة، ٢٠١٠ ، ص ١٠ .
- (٤٧) د. محمد عصفور: ذاتية نظام التأديب، بحث منشور في مجلة قضايا الحكومة ، السنة (٧) العدد (٢) ، ١٩٦٣ ، ص ٧٩ .
- (٤٨) د. عبد القادر الشخيلي : النظام القانوني للجزاء التأديبي ، مصدر سابق، ص ١٣٣ .
- (٤٩) صفاء نومي عبد محمد: الحماية القانونية للأداسر الوظيفية، رسالة ماجستير ، كلية القانون، جامعة الكوفة، ٢٠١٦، ص ١٥٠ .
- (٥٠) عمار كاظم جاسم: مبررات فرض العقوبة الانضباطية (التأديبية) ، دراسة مقارنة، ٢٠٢٠، أطروحة دكتوراه، الجامعة الإسلامية في لبنان : كلية الحقوق ، ص ١٦٥
- (٥١) المادة (٣٠) من قانون التوظيف الفرنسي رقم (٢٤٤) الصادر في ٤ / ٢ / ١٩٥٩ نقلا عن د. عبد القادر الشخيلي : النظام القانوني للجزاء التأديبي ، مصدر سابق، ص ٣٧٣ .

- (٥٢) المادة (٣٠) من قانون التوظيف الفرنسي رقم (٢٤٤) الصادر في ١٩٥٩/٢/٤ نقلا عن عامر إبراهيم احمد: العقوبات الوظيفية -دراسة مقارنة، من دون تحديد طبعة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، من دون سنة نشر، ص ٣٧.
- (٥٣) المادة (٣٠ و ٥٠) من قانون التوظيف الفرنسي رقم (٢٤٤) الصادر في ١٩٥٩/٢/٤ نقلا عن د. عبد القادر الشياخي: النظام القانوني للجزاء التأديبي، مصدر سابق، ص ٣٩٩-٤٠٠.
- (٥٤) مارسو لونج وآخرون: القرارات الكبرى في القضاء الإداري، ط١: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠٠٩، ص ٧٥٠.
- (٥٥) المادة (٦١) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦
- (٥٦) قرارها في الطعن رقم (٢٣٣٠) لسنة ٥٦ - في ٢٣ / ٥ / ٢٠١٥، الجزء (٢) الصفحة ٩٢٠، منشور على الموقع الالكتروني <https://www.elmodawanaeq.com/category> تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/١٠/١.
- (٥٧) المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل
- (٥٨) القرار رقم (٢٦٥) في ١٩/١٢/١٩٧٢، اشر له احمد طلال عبد الحميد، مصدر سابق.
- (٥٩) د.محمود نجيب حسني: شرح القانون اللبناني -القسم العام، ج(١)، من دون تحديد طبعة، دار النهضة العربية، بيروت، من دون سنة نشر ص ٤٦٩.
- (٦٠) د. ماهر فيصل صالح الدليمي، د. وليد مرزعة المخزومي: المسؤولية القانونية للموظف عن إفشائه الأسرار الوظيفية، بحث منشور في مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون، جامعة الأنبار، العدد (١)، مج(١)، ٢٠١٠، ص ٢١١، بسام حميد محمود: التنظيم القانوني لواجب الموظف في كتمان الأسرار الوظيفية-دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل، ص ١٠٢-١٠٣.
- (٦١) المادة (٢٨) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل، المنشور بالوقائع العراقية بالعدد ١٧٧٨ في ١٩٦٩/٩/١٥.
- (٦٢) محمد جودت الملط: المسؤولية التأديبية للموظف العام، مصدر سابق، ص ١٤٤.
- (٦٣) نقلا عن د. سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، قضاء التأديب (دراسة مقارنة)، الكتاب الثالث: دار الثقافة العربية للطباعة، من دون تحديد طبعة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩، ص ٦٩. نقلا عن د. بدر مجاد المطيري: د.فواز ثامر الجعلي: التطور الحديث لمبدأ شرعية التجريم في المخالفات التأديبية -دراسة تحليلية تأصيلية مقارنة (الكويت-مصر-فرنسا) بحث منشور على الموقع الالكتروني [jelc.journals.ekb.eg/article](http://jelc.journals.ekb.eg/article) تاريخ الزيارة في ٢٠٢٢/١٠/١٧، ص ٥٥.
- (٦٤) حكمها في الطعن رقم (٢٤٣٩) السنة (٣٠) في ١٩٨٦/١١/٢٥، نقلا عن احمد رزق رياض: الجريمة والعقوبة التأديبية (مبادئ القضاء الإداري في التأديب)، ط١، بلا، ص ١٩-٢٠.
- (٦٥) محمد جودت الملط: المسؤولية التأديبية للموظف العام، مصدر سابق، ص ١٤٤.
- (٦٦) د.خالد وليد إسماعيل: كرامة الوظيفة بين حرية الموظف وسلطة الإدارة، مصدر سابق، ص ٦٧١.
- (٦٧) المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٣٥٦ في ١٩٩١/٦/٣
- (٦٨) راجع ص (٨) من بحثنا.
- (٦٩) حكمها في الطعن رقم (١٥٨٧) السنة (١٠) في (١٩٦٦/١٢/٢٤) د. مجدي محمود محب: موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا من عام ١٩٥٥ حتى عام ٢٠١٠، مصدر سابق، ص ٣٢٤٩
- (٧٠) د. مازن ليلو راضي: القانون الإداري، من دون اسم مطبعة ودار نشر، ٢٠٠٨، ص ١٣٠
- (٧١) د. ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، مصدر سابق، ص ٣٤٦.
- (٧٢) د. ماهر فيصل صالح الدليمي، د. وليد مرزعة المخزومي: مصدر سابق، ص ٢١١-٢١٢.

- (٧٣) رافد علي لفته، رواية نعمان عباس: المسؤولية التقصيرية للموظف العام في القانون العراقي-دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة جامعة الكوفة، المجلد (١) العدد (٤٩)، ٢٠٢١، ص ١٨٧.
- (٧٤) د. عبد المجيد الحكيم، د. عبد الباقي البكري، د. محمد طه البشير: الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، ج ١، من دون طبعة، المكتبة القانونية، بغداد، من دون سنة نشر، ص ١٩٨.
- (٧٥) د. صالح ناصر العتيبي: تكامل القانونين المدني والإداري في تطلب الخطأ لقيام المسؤولية المدنية للموظف العام ومدى اعتبار ذلك ضماناً وظيفية، بحث منشور في مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد (٣) السنة ٢٨، ٢٠٠٤، ص ١١٣.
- (٧٦) المادة (١٢٤٢) من الامر رقم ١٣١ في ٢٠١٦/٢/١٠ المعدل للقانون المدني الفرنسي المنشور على الموقع الالكتروني <http://www.legifrance.gouv.fr> تاريخ الزيارة ٢٨/١٠/٢٠٢٢.
- (٧٧) Cass. Ass. Plén., Mars 1991.P.424 note Larroumet. ناد عن د. صالح ناصر العتيبي: تكامل القانونين المدني والإداري في تطلب الخطأ لقيام المسؤولية المدنية للموظف العام ومدى اعتبار ذلك ضماناً وظيفية، مصدر سابق، ص ١١٩.
- (٧٨) المادة (١٧٤) من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ المعدل المنشور في الوقائع المصرية بالعدد (١٠٨) مكرر(أ) في ١٩٤٨/٧/٢٩.
- (٧٩) المادة (١٦٧) من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ المعدل.
- (٨٠) حكمها في الطعن رقم (٧٤٠) السنة (٤٦) في ١٩٧٩/١٢/٦ أشار إليه بسام حميد محمود: التنظيم القانوني لواجب الموظف في كتمان الأسرار الوظيفية-دراسة مقارنة، مصدر سابق، ص ١١٧.
- (٨١) المادة (٢١٩) من القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل المنشور في الوقائع العراقية في العدد ٣٠١٥ في ١٩٥١/٩/٨.
- (٨٢) المادة (٢١٥) من القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل.
- (٨٣) د. حسن علي الذنون: أحكام الالتزام، ج ١، مطبعة المعارف، من دون تحديد طبعة، بغداد، ١٩٤٨، ص ٢٧.
- (٨٤) الفقرة (٢) من المادة (١٧١) من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ المعدل.
- (٨٥) المادة (٢٠٧) من القانون المدني رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المعدل.
- (٨٦) د. مازن ليلو راضي: التزام الإدارة بالضمان دراسة في مسؤولية الإدارة والتزامها بالتعويض دون خطأ، ط ١، المركز العربي للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٢٠، ص ٨٤.

## المصادر

### أولاً-المعاجم اللغوية:

- ١- الامام العلامة ابي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (ابن منظور): لسان العرب، باب الحاء، المجلد الثاني، ج ٢، من دون اسم مطبعة، دار الحديث، القاهرة، ٢٠٠٣.

- ٢- معجم المعاني الجامع: معجم متاح على موقع الانترنت \_ <https://www.almaany.com> .
- ٣- قاموس المعجم الوسيط : معجم متاح على موقع الانترنت \_ <https://www.almaany.com> ،
- ثانياً- الكتب القانونية:
- ١- احمد رزق رياض: الجريمة والعقوبة التأديبية(مبادئ القضاء الإداري في التأديب) ، ط١، بلد
- ٢- د.جورج شفيق ساري: أصول وأحكام القانون الدستوري، ط٤، دار النهضة العربية ، القاهرة، ٢٠٠٣، ٢٠٠٢ .
- ٣- حسن حمدي محمد العجمي: واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة في القانون المقارن والشرعية الإسلامية، ط١، ٢٠١٨ .
- ٤- د.حسن علي الذنون: أحكام الالتزام ، ج١، مطبعة المعارف، من دون تحديد طبعة، بغداد، ١٩٤٨ .
- ٥- حسين حموده المهدي: شرح أحكام الوظيفة العامة، ط١، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان ، طرابلس، ليبيا، ١٩٨٦ .
- ٦- د.سليمان محمد الطماوي : القضاء الإداري ، قضاء التأديب(دراسة مقارنة) ، الكتاب الثالث ، دار الثقافة العربية للطباعة ، من دون تحديد طبعة ، دار الفكر العربي ، القاهرة، ١٩٧٩ .
- ٧- د.سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري :قضاء التأديب(دراسة مقارنة)، القسم الأول ، من دون تحديد طبعة، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٨٧ .
- ٨- د.سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري ورقابته على أعمال الإدارة دراسة مقارنة ، ط٣، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦١ .
- ٩- د.شريف احمد علوشة د.وليد عد الرحمن مزهر: الوظيفة في التشريعات الفلسطينية دراسة تحليلية ، ط١، مكتبة نيسان للطباعة والتوزيع ، غزة، ٢٠٢٠ .
- ١٠- د.شريف يوسف خاطر: الوظيفة العامة -دراسة مقارنة، ط٢ ، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨- ٢٠٠٩ .
- ١١- د. طعيمة الجرف: القانون الإداري، من دون تحديد طبعة، مكتبة القاهرة الحديثة القاهرة، ١٩٧٠ .
- ١٢- عامر إبراهيم احمد: العقوبات الوظيفية -دراسة مقارنة، من دون تحديد طبعة ، منشورات زين الحقوقية ، بيروت، من دون سنة نشر.

- ١٣- د.عبد القادر الشخيلي: النظام القانوني للجزاء التأديبي، من دون سنة طبع، دار الفكر للنشر والتوزيع، ١٩٨٣.
- ١٤- د.عبد المجيد الحكيم، د. عبد الباقي البكري، د. محمد طه البشير: الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، ج١، من دون طبعة، المكتبة القانونية، بغداد، من دون سنة نشر.
- ١٥- عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي: النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة -دراسة مقارنة، ط١، المكتبة الوطنية، بغداد، ١٩٨٤.
- ١٦- د.ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، من دون اسم مطبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦.
- ١٧- د.مازن ليلو راضي: التزام الإدارة بالضمان دراسة في مسؤولية الإدارة والتزامها بالتعويض دون خطأ، ط١، المركز العربي للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٢٠.
- ١٨- د.مازن ليلو راضي: القانون الإداري، من دون اسم مطبعة ودار نشر، ٢٠٠٨.
- ١٩- د.مجدي محمود محب: موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا من عام ١٩٥٥ حتى عام ٢٠١٠، ج(٣)، من دون اسم مطبعة، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، من دون سنة نشر.
- ٢٠- د.محمد النحاس محمد حسن: الجزاءات التأديبية المقننة -دراسة مقارنة، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠.
- ٢١- د.محمود عاطف ألبنا: مبادئ وأحكام القانون الإداري في الأموال العامة والوظيفة العامة، من دون تحديد طبعة، دار الفكر العربي، القاهرة، من دون سنة نشر.
- ٢٢- د.محمود نجيب حسني: شرح القانون اللبناني -القسم العام، ج(١)، من دون تحديد طبعة، دار النهضة العربية، بيروت، من دون سنة نشر.

### ثالثاً-الرسائل والأطاريح:

- ١- بسم حميد محمود: التنظيم القانوني لواجب الموظف في كتمان الأسرار الوظيفية-دراسة مقارنة:رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل.
- ٢- جاكلين تحسين عمرية:التعيين في الوظيفة العمومية -دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، فلسطين، ٢٠١٤.
- ٣- حارث أديب إبراهيم: تقييد ممارسة الحريات الشخصية (دراسة دستورية)، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل، ٢٠٠٢.

- ٤- صفاء نومي عبد محمد: الحماية القانونية للأسرار الوظيفية، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الكوفة، ٢٠١٦.
- ٥- عمار كاظم جاسم: مبررات فرض العقوبة الانضباطية (التأديبية)، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، الجامعة الإسلامية في لبنان، كلية الحقوق، ٢٠٢٠.
- ٦- محمد جودت الملط: المسؤولية التأديبية للموظف العام، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة ١٩٦٧.
- ٧- يوسف محمد إبراهيم: النظام التأديبي للموظف العام في القانون السوداني -دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة النيلين: قسم القانون، السودان، ٢٠١٩.

#### رابعاً- البحوث:

- ١- د.إسماعيل صمصاع غيدان، خضير عباس حمزة: أسباب الإقصاء الوظيفي في التشريع العراقي -دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون، جامعة بابل، العدد (٣)، السنة (١٠)، ٢٠١٨.
- ٢- باسم جاسم يحيى: التنظيم القانوني للتعين في التشريعات العراقية -دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون، جامعة بابل، العدد (٣)، السنة (١٢)، ٢٠٢٠.
- ٣- د.خالد وليد إسماعيل: كرامة الوظيفة بين حرية الموظف وسلطة الإدارة، بحث منشور في مجلة الشريعة والقانون، العدد (٣٥)، ج ٣، ٢٠٢٠.
- ٤- رافد علي لفته، رواية نعمان عباس: المسؤولية التقصيرية للموظف العام في القانون العراقي -دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة جامعة الكوفة، المجلد (١)، العدد (٤٩)، ٢٠٢١.
- ٥- د.صالح ناصر العتيبي: تكامل القانونين المدني والإداري في تطلب الخطأ لقيام المسؤولية المدنية للموظف العام ومدى اعتبار ذلك ضماناً وظيفية، بحث منشور في مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد (٣)، السنة ٢٨، ٢٠٠٤.
- ٦- د.ماهر فيصل صالح الدليمي، د. وليد مرزة المخزومي: المسؤولية القانونية للموظف عن إفشائه الأسرار الوظيفية، بحث منشور في مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون، جامعة الأنبار، العدد (١)، مج (١)، ٢٠١٠.
- ٧- د.محمد عصفور: ذاتية نظام التأديب: بحث منشور في مجلة قضايا الحكومة، السنة (٧)، العدد (٢)، ١٩٦٣.

#### خامسا- الأحكام القضائية:

- ١- حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في لطعن رقم (١١٩٦) لسنة (٥٠) في ٢٠١٦/١/٢ منشور على الموقع الإلكتروني <https://qadaya.net/?p=10274>.
- ٢- مارسو لونغ واخرون : القرارات الكبرى في القضاء الإداري ، ط١ ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، ٢٠٠٩ .
- ٣- حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر رقم (٢٣٣٠) لسنة ٥٦ - في ٢٣ / ٥ / ٢٠١٥ ، الجزء (٢) الصفحة ٩٢٠ ، منشور على الموقع الإلكتروني <https://www.elmodawanaeg.com/category>

#### سادسا- التشريعات والأنظمة والتعليمات:

##### \*-التشريعات العراقية

- ١- القانون المدني رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل المنشور في الوقائع العراقية في العدد ٣٠١٥ في ١٩٥١/٩/٨ .
- ٢- قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل ، منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٠٠ في ١٩٦٠/٢/٦
- ٣- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل ، المنشور بالوقائع العراقية بالعدد ١٧٧٨ في ١٩٦٩/٩/١٥ .
- ٤- قانون انضباط موظفي النولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٣٥٦ في ١٩٩١/٦/٣
- ٥- كتاب مجلس القضاء الأعلى المرقم بالعدد (١٨٣٢) في ٢٠١٢/٤/٢٦ ، منشور على الموقع الإلكتروني <https://moj.gov.iq>

##### \*-التشريعات المقارنة:

- ١- القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ المعدل المنشور في الوقائع المصرية بالعدد (١٠٨) مكرر(أ) في ١٩٤٨/٧/٢٩
- ٢- قانون ٨٣-٦٣٤ المؤرخ في ١٣ يوليو ١٩٨٣ بشأن حقوق وواجبات موظفي الخدمة



- ٣- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧. والمنشورة في الجريدة الرسمية بالعدد (٢١) مكرر في ٢٧/٥/٢٠١٧.
- ٤- قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، المنشور في الجريدة الرسمية بالعدد ٤٣ مكرر (أ) في ١/٩/٢٠١٦.
- ٥- الأمر رقم ١٣١ في ١٠/٢/٢٠١٦ المعدل للقانون المدني الفرنسي المنشور على الموقع الإلكتروني <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ٦- القانون رقم (١١٠٩) في ٢٤/٨/٢٠٢١ الفرنسي، المعدل للقانون رقم (٨٣-٦٣٤) في ١٣/٧/١٩٨٣ بشأن حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية المنشور على الموقع الإلكتروني <https://www.legifrance.gouv.fr>
- ٧- المرسوم رقم (١٥٧٤-٢٠٢١) في ٢٤/١١/٢٠٢١ الفرنسي المعدل للقانون رقم (٨٣-٦٣٤) في ١٣/٧/١٩٨٣ بشأن حقوق وواجبات موظفي الخدمة المدنية

#### سابعاً- المواقع الالكترونية

- ١- <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=714383>
- ٢- [jelc.journals.ekb.eg/article](http://jelc.journals.ekb.eg/article)
- ٣- <http://www.legifrance.gouv.fr>
- ٤- <https://www.elmodawanaeg.com/category>