



مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية

ISSN

٢٠٧٠٩٨٣٨ (مطبوع) ٣٠٠٦٧٦٧٧ (إلكتروني)

العدد الاول / المجلد السابع عشر

تاريخ النشر

٢٠٢٥ / ٣ / ٢٠

سلطة الادارة في عمل اللجان التحقيقية بين الواقع القانوني والعملي

**The authority of the administration in
the work of investigative committees
between legal and practical reality**

م.د طلال جميل شريف

تدريسي في كلية اليرموك الجامعة

talaljameel856@gmail.com

Dr. Talal Jameel Shareef

المخالفة الوظيفية ، الجهة المختصة بالإحالة ، اللجنة التحقيقية ، سلطة فرض العقوبة ، سلطة

Functional violation, the authority responsible for referral, the investigative committee,
.the authority to impose the penalty, the authority to review the penalty decision

Abstract

Administrative bodies in all their forms are keen to maintain the purity of functional work through their correct interpretation of legal texts and their avoidance of divergent interpretations that lead to confusion in administrative work, It puts the employee in a maze to choose the right action that will keep him from negligence or failure to fulfill his job duties, and in front of the huge amount of administrative interpretations that differ from one another due to the ambiguity of the legal texts and their conflict , It may lead the employee to commit some job violations and require disciplinary action, Therefore, the Iraqi legislator has been keen to include in the State and Public Sector Employees Discipline Law No. 14 of 1991, as amended, a set of guarantees that must be followed to achieve justice and balance between the interests of the public administration and the rights granted to the employee to ensure the stability of legal positions and acquired rights in accordance with the law.

المخلص

تحرص الاجهزة الادارية بمختلف اشكالها السعي للحفاظ على نقاء العمل الوظيفي من خلال تفسيرها السليم للنصوص القانونية وابتعادها عن الاجتهادات المتباينة التي تؤدي الى ارباك العمل الإداري ، ويضع الموظف في متاهة لاختيار التصرف السليم الذي يبعده عن التقصير أو الاخلال بواجباته الوظيفية ، وأمام الكم الهائل من الاجتهادات الادارية التي تتباين فيما بينها لغموض النصوص القانونية وتعارضها ، قد يدفع الموظف الى ارتكاب بعض المخالفات الوظيفية ويستوجب مسألتته انضباطياً ، لذا دأب المشرع العراقي الى تضمين قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل بجملة من الضمانات الواجب اتباعها لتحقيق العدالة والتوازن بين مصلحة الادارة العامة والحقوق الممنوحة للموظف لضمان استقرار المراكز القانونية والحقوق المكتسبة وفق القانون .

المقدمة

لقد عرفت الحضارات القديمة وبصفة خاصة حضارة وادي الرافدين نظام الوظيفة العامة ، وكان للوظيفة العامة مكانتها وهيبتها في المجتمع ، وحيث ان الوظائف الهامة يتولاها الموظفين الذين اظهر كفاءتهم في عملهم الوظيفي ، ليكون ذلك مشجعاً على التفاني والترقي الى اعلى الوظائف . لقد تطور نظم الوظيفة العامة بمرور الزمن وغدت من الحقوق الدستورية التي تنص عليها معظم الدساتير ومنها دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ ، من المعلوم ان اغلب التشريعات جعلت من الوظيفة العامة مجموعة من الوجبات يلتزم الموظف مراعاتها في نطاق العمل الوظيفي وخارجها . إلا ان الموظف العام أثناء أداء وظيفته أو بسببها قد يصدر منه فعل يشكل مخالفة يستوجب مسألتته انضباطيا ، لذا نجد المشرع العراقي قد اصدر قانون انضباط الموظفين والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل تعالج شؤون الموظفين وتبين واجباتهم والاجراءات الواجب اتخاذها من قبل الادارة المختصة في حق الموظف

المخالف ، ووضعت العقوبات المناسبة عند الاخلال بها ، وفق اجراءات محددة في القانون لضمان حماية الموظف من تعسف الإدارة من استخدام حقها في تأديبه انضباطياً .

اولا : اهمية البحث: ليعبر الموظفين بواجباتهم ويذكرهم بضمائنتهم ، ويسهل على الجهات الادارية المعنية حسن تطبيق احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل دون تعسف في مسائلة الموظف المنسوب اليه المخالفة انضباطيا ، ويحمي حقوقه ويكفل له أداء وظيفته بقدر أكبر من الحرية والحماية لعل ذلك يكون حافزاً في تقليل المخالفات لدى الجهاز الإداري .

ثانيا : اهداف البحث: هدف الدراسة التعرف على بعض الجوانب القانونية والعملية لسلطة الادارة في عمل اللجان التحقيقية من حيث الإحالة وتأليف اللجان التحقيقية وسلطة فرض العقوبة وما يُخل اجراءات عمل اللجان التحقيقية والعمل على تصحيح خطواتها لضمان عدم الانحراف بعملها أو نقص في الإجراءات والتوصيات التي تصدرها .

ثالثا : اشكالية البحث: تسعى الدراسة للوصول الى التطبيق السليم للنصوص القانونية المتعلقة بالإحالة وعمل اللجان التحقيقية وسلطة فرض العقوبة والابتعاد قدر الامكان عن الاجتهادات المتباينة بين مختلف الأجهزة الإدارية ، ومدى تدخل السلطة الرئاسية المختصة في اجراءات اللجان التحقيقية ومتى ، وذلك لتحقيق العدالة والتوازن بين مصالح الادارة العامة ومصحة الموظف لضمان استقرار المراكز القانونية والحقوق المكتسبة وفق القانون .

رابعا : منهجية البحث: انتهج الباحث في هذه الدراسة الاسلوب التحليلي والعملي لتمكين الإدارة من تخطي العقبات واتباع الخطوات الصحيحة في معالجة الاجتهادات المتباينة التي قد تؤدي الى انحراف اجراءات التحقيق بما لا يضمن تحقيق العدالة .

خامسا : خطة البحث : لقد تناولنا دراسة الموضوع وفق خطة موزعة على مبحثين ، في المبحث الاول مخصص للجهة المختصة بالإحالة الى التحقيق الاداري واجراءات اللجان التحقيقية ، وفي المبحث الثاني لدراسة سلطة الإدارة في فرض العقوبة الانضباطية وإعادة النظر بقرار العقوبة ، تعقبها خاتمة فيها النتائج والمقترحات ، وعلى النحو الاتي .

المبحث الأول : الجهة المختصة بالإحالة الى التحقيق الإداري وإجراءات اللجان التحقيقية : من المعلوم ان سلطة الادارة تتحرك بدءاً بإحالة الموظف المخالف للتحقيق من خلال الشكوى المقدمة ضده ، أو عند الاكتشاف نتيجة اعمال الادارة المستمرة في الرقابة والتدقيق والاشراف والمتابعة ، وقد يتم اكتشاف المخالفة من خلال وسائل الاعلام ومواقع الشبكة الالكترونية وغيرها من الوسائل المعتمدة . إذ ينبغي التمييز بين الجهة المختصة بالإحالة للتحقيق الإداري وبين طلب التحقيق ، ان طلب التحقيق لا يعدو ان يكون سوى شكوى قد تنتهي الى الاحالة للتحقيق وقد لا تنتهي الى ذلك لحفظ الادارة طلب التحقيق أو رفضه ، بينما سلطة الاحالة للتحقيق تعني اشعار الادارة للجان التحقيقية بدء التحرك في التحقيق لان الاحالة تُعد الاجراء الدول والجوهري لبداية التحقيق واتخاذ كافة الاجراءات الانضباطية ، فهو جزء لا يتجزأ

من التحقيق ذاته^(١) . يبدأ التحقيق الاداري بعد احالة الموظف الى اللجان التحقيقية من السلطة الادارية المختصة وفق اجراءات وضوابط محددة ، وهذا ما سوف نتناوله تفصيلاً وعلى النحو الاتي .

المطلب الأول : الجهة المختصة بالإحالة للتحقيق الإداري : الجهة الادارية المختصة بإحالة الموظف للتحقيق هي السلطة التي تمتلك حق مسائلته انضباطيا ، وتوجيه المخالفة اليه بناءً على الشكوى المقدمة ضده أو استطاع الادارة كشفها عن طريق التحري والبحث ، وتتمثل بحالة إهمال الموظف وتقصيره او إخلاله بواجباته الوظيفية حسبما تقرره القوانين والانظمة والتعليمات . لقد انتهج المشرع العراقي في الفصل الثاني من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل الاشارة لبعض الواجبات والمحظورات الوظيفية والتي لا تمثل احصاء لجميع الواجبات المطلوبة ، وان الاخلال بها يشكل مخالفة انضباطية . يراد بالإحالة للتحقيق الاداري بأنه اعلان الادارة عن رغبتها بأخذ الاجراءات القانونية بحق الموظف لارتكابه للمخالفة التي تستوجب مسائلته انضباطياً والايعاز للجهات التحقيقية بالمباشرة في اجراءات التحقيق وتقديم توصياتها بعد استجلاء القضية التي احيل الموظف من اجلها^(٢) . وهذا ما أكده القرار الصادر عن مجلس الدولة بأنه يحق " للإدارة تأليف لجنة تحقيقية وفقاً للقانون بحق الموظف المعزول بعد إلغاء عقوبة عزله من القضاء بسبب عدم صدورها بناءً على توصيات لجنة تحقيقية مشكولة وفقاً للقانون^(٣) . تُعد مرحلة الإحالة للتحقيق الاداري تمهيداً أولياً لتقرير المسؤولية الانضباطية بحق الموظف المنسوب اليه المخالفة لخروجه على مهام وواجبات الوظيفة العامة ، وايعاز للجنة التحقيقية للبدء بأخذ الإجراءات اللازمة بحق الموظف المخالف للتحقيق معه وفقاً للإجراءات والاصول المقررة قانوناً ، ولغرض تحقيق الردع الخاص للموظف ذاته والردع العام للموظفين كافة لضمان عدم تكرارها مستقبلاً . يجب ان تستند الاحالة للتحقيق لحجج وأسانيد تؤيدها وذلك من خلال الإجراءات المتعين على الادارة الاخذ بها بصورة عامة وسابقة على إصدار قرارها بإحالة الموظف للتحقيق منها التحقق من ثبوت المخالفة المنسوبة الى الموظف محل المسائلة الانضباطية ، وجمع الدلة التي تؤيد ارتكاب الوقائع المكونة للمخالفة من الموظف وذلك للوقوف على حقيقة الوقائع المنسوبة الى الموظف^(٤) . وأشارت المادة (١/١) من قانون انضباط الموظفين والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، على الوزير أو رئيس الدائرة باعتبارهما السلطة الادارية المختصة بالإحالة للتحقيق تأليف لجنة تحقيقية من ثلاثة اعضاء من ذوي المعرفة والدراية ، ويشترط لاحدهم ان يكون رئيساً للجنة والآخرين أحدهما حاصللاً على شهادة جامعية اولية في القانون " عضو قانوني " . وهذا ما أكده قرار مجلس الدولة الى " ١. ان صلاحية المدير العام بتشكيل اللجان التحقيقية بحق موظفي دائرته تشمل جميع المخالفات الماسة بالوظيفة العامة سواء اقتصر اثرها على الدائرة ام امتدت الى الغير " ^(٥) . وحيث ان القانون حدد اعضاء اللجنة التحقيقية تحديداً تشريعياً لا يجوز الزيادة عليه ولا النقصان ، لذا يُعد شكل اللجنة من النظام العام الذي يترتب على مخالفته ، بطلان الاجراءات التي تتخذها هذه اللجنة .

وهذا ما أكدته قرار مجلس الدولة الى انه " لا يوجد سند قانوني لإشراك ممثل نقابة المعلمين في اللجان التحقيقية التي تشكلها المحافظة " (٦) . ان تأليف اللجنة من ذوي المعرفة والدراية الذي قصد به المشرع يعني عدم جواز إجراء التحقيق الإداري من قبل موظفين لم تضي مدة مناسبة على توليهم الوظيفة الإدارية ، واذ ما اصدرت السلطة الادارية المختصة امر اداري بتولي احد هؤلاء الموظفين الجدد كأعضاء في اللجنة التحقيقية نعتقد بأنها مخالفة صريحة بما لا يقبل الشك مع نص المادة (١٠١/اولا) من قانون انضباط الموظفين والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل . لأن الاساس في تأليف اللجان التحقيقية هو حماية المصلحة العامة للمرفق العام ، لذا يوجب على السلطة الادارية المختصة توخي الدقة والحذر في اختيار اعضاء اللجنة وبما لا يتعارض مع نص القاعدة القانونية . اما إذا أحيل الموظف للتحقيق الإداري من سلطة ادارية غير مختصة بإحالته اليه بالأصالة أو التفويض فإن هذا سيؤدي الى بطلان التحقيق ، وينسحب هذا البطلان بالطبع الى القرار الصادر بتوقيع الجزاء كأثر لهذا التحقيق ، حيث أن ما بنى على باطل فهو باطل . هذا ما أكدته القرار الصادر عن المحكمة الادارية العليا بصفحتها التمييزية بان " تُعد العقوبة المفروضة بحق الموظف باطلة إذا كان تشكيل اللجنة التحقيقية من جهة غير مختصة " (٧) . فالسلطة التقديرية الممنوحة للجهة المخولة بإحالة الموظف للتحقيق ليست مطلقة ، وإنما مقيدة بالغاية من مسألته انضباطيا ، الذي يهدف الى حماية المرافق العامة وانتظام سير العمل فيها ، فالمصلحة المحمية بالجزاء مَبْتَغَاها الحفاظ على نقاء الجهاز الوظيفي وإلا فقد الجزاء هدفه^(٨) . يضاف لما تقدم ، فإحالة الموظف للتحقيق بواسطة السلطة الادارية المختصة لا يُعد قراراً ادارياً يصلح الطعن عليه بالإلغاء ، حيث لا يعدو أن يكون إجراء من إجراءات التنظيم الداخلي للعمل الإداري قصد ضمان حسن سير العمل في المرفق العام ، فإحالة الموظف الى التحقيق الإداري ليس قراراً إدارياً نهائياً ، بل هو إجراء ممهّد لإصدار قرار العقوبة هو الذي يصلح لأن يكون محللاً لطلب إلغائه^(٩) .

المطلب الثاني : إجراءات اللجان التحقيقية : مهمة اللجان التحقيقية تكمن في الوصول الى الحقيقة ، ولتحقيق هذا الهدف منحها القانون مجموعة من الوسائل والاجراءات تساهم في الوصول الى الحقيقة ، منها استجواب الموظف وحق الاطلاع على الاوراق المتعلقة بالتحقيق وسماع الشهود من الموظفين وغيرهم والاستعانة بآراء اهل الخبرة في الحالات التي تتطلب ذلك . والنتيجة التي تتوصل اليها اللجنة التحقيقية تدون في محضر يتضمن توصيات مسببة ترفع الى السلطات الرئاسية التي احالت الموظف المخالف الى التحقيق والتي تملك السلطة التقديرية في المصادقة عليها كلياً او جزئياً او اهمالها ، ولا تُعد هذه التوصيات قرارات ادارية نهائية كونها لم يحدث أثر قانوني جديد ، ولا يستطيع الموظف المحال للتحقيق الطعن فيها ، ما لم يصادق عليها السلطة الرئاسية التي احالت الموظف عليها . يتطلب من رئيس اللجنة التحقيقية واعضاءها مراعاتها الاجراءات المطلوبة وفق قانون انضباط الموظفين والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، والحضور مجتمعة لأداء مهمتها والتقيّد بالوقائع المحال اليها وتطبيق مبدأ المواجهة . هذا ما أكدته قرار المحكمة الادارية العليا بصفحتها التمييزية الى أن " يكون التحقيق الإداري معيباً إذا لم يطبق مبدأ المواجهة في التحقيق الإداري " (١٠) . ان تطبيق مبدأ المواجهة بصورة

يستشعر منها الموظف خطورة موقفه من خلال توجيه اسئلة محددة تحمل معنى الاتهام ، وقيام اللجنة التحقيقية بالاطلاع على المستندات والبيانات التي تخدم التحقيق ، وتحرير محضر يتضمن توصياتها المسببة وترفع الى السلطة الرئاسية التي احالت الموظف للتحقيق ، ويترتب على عدم مراعاة تدوين افادة الموظف المحال للتحقيق أو عدم حضور اعضاء اللجنة مجتمعة لإجراءات التحقيق بطلان العقوبة المفروضة بحقه . هذا ما أكدته قرار المحكمة الادارية العليا بصفتها التمييزية بأنه " لا يجوز فرض العقوبة الانضباطية على الموظف دون التحقيق معه وتدوين أقواله "(١١) . ان سكوت الموظف أو امتناعه عن اجابة الاسئلة التي توجه اليه من رئيس اللجنة التحقيقية واعضائها لا يشكل مخالفة انضباطية أو قرينة توصي اللجنة بمعاقبته ، وإنما يكون قد فوت على نفسه فرصة الدفاع ، وعلى اللجنة استكمال الاجراءات واستخلاص الحقيقة من الادلة الاخرى لتكوين قناعتها في مساءلة الموظف المحال اليها من عدمه ، لأن سكوت وامتناع الموظف عن الافادة يُعد إهدار لحقه في الدفاع عن نفسه وليس دليل إدانة يستخلص من سكوته كقرينة ضده . ومن الامور المقررة في مجال انضباط الموظفين أنه لا مسؤولية على الموظف المُساءل انضباطياً ، في حالة ادلائه بأقوال غير صحيحة وذلك في معرض دفاعه عن نفسه على أن يكون ذلك بحسن نية (١٢) . وقد يقتضي موضوع التحقيق الاستعانة برأي الخبراء ضرورة في المسائل الفنية التي تحتاج الى رأي خاص في الكشف عن الحقيقة ، يجوز ان تستعين اللجنة التحقيقية برأي جهة فنية متخصصة فلها أن تأخذ به كله أو تهمله كله أو تأخذ ببعضه وتعرض عن البعض الآخر ، والخبرة هي استشارة فنية بشأن أمور معينة يحتاج تقديرها الى معرفة أو دراية خاصة لا تتوفر لدى اعضاء اللجنة التحقيقية(١٣) . نظراً لأهمية التحقيق الإداري في الحالات التي يكون فيها تخويل فرض العقوبة الانضباطية من اختصاص السلطة الرئاسية ، فيترتب على ذلك بأن السلطة المختصة بفرض العقوبة هي السلطة المختصة نفسها بإحالة الموظف للتحقيق ، ففي هذه الحالات يُعد التحقيق هي الوسيلة الوحيدة لمساءلة الموظف انضباطيا ، لذلك يتعين على اعضاء اللجنة التحقيقية أن يتصفوا بالحياد التام وتجردهم من كل مظاهر التحيز والميل والهوى . ولتحقيق حيادية عمل اللجنة التحقيقية ضرورة أن يجري التحقيق بعيداً عن تأثيرات السلطة الآمرة به ، فهذا ضروري لتمتع القائم بالتحقيق بالاستقلال في أداء عمله ، حيث إن خضوعه لتلك السلطة من شأنه التأثير في حياده ، الأمر الذي ينعكس بالطبع على مجريات التحقيق ويفقدها الموضوعية والتجرد(١٤) . ومما قد يززع حيادية التحقيق ايضاً وجود خلاف موضوعي أو شخصي بين الموظف المخالف واءلاء اللجنة التحقيقية ، لذلك لا بد من تمكين الموظف من رد عضو اللجنة أو وجوب تنحيته ، والتي من الممكن أن تتم من خلال إيكال أمر التحقيق الى عضو آخر يحدد بوساطة الجهة التي أمرت بتشكيل اللجنة(١٥) ، وفقاً لما جاء في المادة (٩٣) من قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل . أما اذا ما استشعر احد اعضاء اللجنة التحقيقية الحرج من استكمال اجراء التحقيق لأي سبب ان يطلب تنحيه عن اجراء التحقيق واستبداله بغيره ، وعلى السلطة الرئاسية النظر في طلبه وفقاً لما جاء في المادة (٩٤) من قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل . ولمبدأ الحياد جانب آخر يتصل بعدم السماح للسلطة الرئاسية التدخل في عمل اللجنة التحقيقية وتوجيهها لفرض بعض

العقوبات التي لا تتناسب مع جسامة المخالفة الصادرة من الموظف أو توجيهها لفرض عقوبات مقنعة ، لكونها الملاذ الآمن والجهة المختصة بتكليف الفعل والعقوبة المناسبة ، الأمر الذي يفرض ضرورة تمتعها بالاستقلال والحيادية دون أي إخلال في عملها أو مصادرة لقناعتها وإهدار للضمانات التي كفلها القانون للموظف العام . هذا ما جاء في قرار المحكمة الادارية العليا بصفحتها التمييزية " ان توجيه الإدارة للجنة التحقيقية للسير بإجراءات التحقيق بما يؤدي الى مصادرة قناعتها يجعل التحقيق باطلاً " (١٦) . إن انعدام التناسب بين المخالفة الانضباطية والعقوبة المفروضة يعتبر صورة من صور التعسف باستعمال السلطة ، إذ ينبغي على الإدارة أن تبتغي الصالح العام في كل اعمالها وقراراتها ، أما الإمعان بالشدة في إنزال العقوبة فيكون لباعث لا علاقة له بالمصلحة العامة ، فالغرض من العقوبة الانضباطية هو إقرار النظام داخل المرفق العام فضلاً عن محاولات إصلاح الموظف المخالف ، وهذا لا يتم إذا ما اتسمت العقوبة بالقسوة الظاهرة وإنما يجب أن تتم المؤاخذه على وجهها السليم لتحقيق الغرض من قرار العقوبة ، فعدم الملائمة يدخل في نطاق إساءة استعمال السلطة ، فالصالح العام يقتضي ألا يكون الجزاء ألا بتحديد وألا يكون الأذى إلا بمقدار (١٧) . ومن الجدير بالذكر الاشارة الى أن السلطة الرئاسية تمتلك صلاحية المصادقة على توصيات محضر التحقيق كلياً أو جزئياً أو الامتناع عن المصادقة وإهمالها لعدم قناعته بها ، وله في ذلك طلب مناقشة اعضاء اللجنة التحقيقية بغية التزود بتفاصيل ملف القضية وجسامة الاضرار فيها أو طلب التعمق بإجراءات التحقيق واستكمال الإجراءات التي لم تتخذها اللجنة التحقيقية . اما حول امكانية حضور المحامي في اللجان التحقيقية التي تشكلها الإدارة ، أن الحق في الدفاع يضمن للموظف العام أن يستعين بمحام وليس للإدارة أن ترفض ذلك ، فهذا الحق بات معياراً للعدالة ومبدأ من المبادئ العامة التي لا تتطلب نصاً تشريعياً في مواجهة اللجان التحقيقية التي من المهم أن تكون وظيفتها كشف حقيقة المخالفة أولاً وليس إدانة الموظف ومهمة المام المساعدة في ذلك (١٨) . من التطبيقات القضائية قرار المحكمة الادارية العليا بصفحتها التمييزية الى " .. أن حق الدفاع مبدأ دستوري نصت عليه المادة (١٩/ رابعاً) من الدستور ، ومن حق الموظف في التحقيق الإداري أن يستعين بمحام عنه وعلى اللجنة التحقيقية إجابة طلبه .. " (١٩) .

المبحث الثاني : سلطة الإدارة في فرض العقوبة الانضباطية وإعادة النظر بقرار العقوبة : ولمعرفة السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية وإعادة النظر فيها ينبغي تقسيم هذا المبحث الى مطلبين ، نتناول في المطلب الاول السلطة الادارية المختصة بفرض العقوبة الانضباطية ، وفي المطلب الثاني السلطة الادارية المختصة بإعادة النظر بقرار العقوبة ، وذلك على النحو التالي .

المطلب الأول : سلطة الإدارة في فرض العقوبة الانضباطية : بعد ان تنتهي اللجنة التحقيقية من مهامها تحرر محضراً تدرج فيه أمر التكليف الصادر بتشكيل اللجنة التحقيقية وملخص عن مضمون الموضوع وما اتخذته من إجراءات وما سمعته من اقوال الموظف المحال للتحقيق والشهود والخبراء إن وجدوا وما اطلعت على جميع الدوليات وأي إجراءات أخرى قامت بها ، وما توصلت اليها من استنتاجات وقناعات بإثبات أو نفي المخالفة مدار التحقيق من خلال تقاطع المعلومات التي تحصل عليها وفقاً لمجريات التحقيق

تتضمن خلاصة ما توصلت اليه بشكل مختصر وواضح . ويتضمن المحضر أيضاً توصياتها المسببة والسند القانوني وفق ما ورد في المادة (١٠/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، اما بعدم مسائلة الموظف وغلق التحقيق أو فرض إحدى العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في المادة (٨) من القانون المذكور اعلاه ، او توصي بإحالته الى المحاكم المختصة اذا كان فعل الموظف المحال الى التحقيق يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية وفقاً للمادة (١٠/ثالثاً) من القانون المذكور اعلاه . يضاف اليها أي توصيات أخرى نصت عليها القوانين النافذة مثل " التضمين ، الاسترداد ، الوثائق الدراسية " ، وأي مقترحات ترى اللجنة التحقيقية ضرورة لمقتضيات المصلحة العامة ، ويختم المحضر والتوصيات المسببة بتوقيع رئيس واعضاء اللجنة التحقيقية ، ويفترض ان تكون التوصيات واضحة لا لبس فيها ولا يعتبرها التناقض مما يكون حائلاً دون تنفيذها . وأخيراً يعرض المحضر وكافة الاوليات المرفقة على السلطة الرئاسية المختصة لاتخاذ القرار المناسب أما بالمصادقة على التوصيات وفرض العقوبة أو تعديلها أو إلغائها أو إعادة التحقيق إذا ما وجد خللاً أو عيباً شكلياً أو جوهرياً . هذا ما أكدته القرار الصادر عن مجلس الدولة بأن " ٢ . يختص المدير العام بالمصادقة على محضر اللجان التحقيقية في حدود العقوبات التي يجوز له فرضها " (٢٠) . واجازت المادة (١٠/رابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، وعلى سبيل الاستثناء للوزير أو رئيس الدائرة بعد استجواب الموظف للتأكد من ارتكابه المخالفة ان يفرض مباشرة احدى العقوبات (لفت النظر ، الانذار ، قطع الراتب) عليه . ومن جانبنا نرى أن تحقيق مبدأ الحياد التام يتطلب ضرورة الفصل بين سلطتي الاحالة للتحقيق وفرض العقوبة الانضباطية لتجنب ان تكون السلطة الرئاسية المختصة هي جهة إتهام وهي ذات الجهة التي تعاقب ، أي تكون خصماً وحكماً في نفس الوقت ، ولمنع إساءة استخدام السلطة الرئاسية نقترح تشكيل هيئة إدارية متخصصة من ذوي الخبرة والدراية تعرض عليها محاضر التحقيقات الادارية قبل تقديمها الى السلطة الرئاسية لإبداء رأيها الاستشاري السديد لسلطة فرض العقوبة كضمان لصالح الموظف ، أو استحداث شعبة للتحقيقات في هيكلية الاجهزة الإدارية تساهم في مساندة اللجان التحقيقية ، من خلال تقديم العون والمساعدة الى اعضاء اللجان التحقيقية عند الحاجة لطلب البيانات والمعلومات التي تسهل في انجاز التحقيق ضمن سقوف زمنية مقبولة . وعلى السلطة الرئاسية المختصة عند ايقاعها للعقوبة ان تراعي مبدأ تناسب العقوبة الانضباطية مع المخالفة المرتكبة وهو أمر يستخلص من وقائع كل قضية حسب طبيعتها وظروفها ، وان يكون قرار فرض العقوبة مسببة إذ يعد تسبب القرار الصادر بفرض العقوبة من أهم الضمانات الجوهرية التي توفر للموظف الطمأنينة النفسية والاعتناء بصحة وثبوت الوقائع التي توجب توقيع العقاب عليه والتي كونت السلطة الرئاسية المختصة قناعتها بفرض العقوبة ويمكن للقضاء في ممارسة رقابته على هذه القرارات ، لذا تعتمد السلطة الرئاسية وهي بصدد فرض العقوبات الانضباطية تسبب قراراتها بشكل صريح وواضح^(٢١) . هذا ما أكدته قرار المحكمة الادارية العليا بصفته التمييزية على أن " يكون قرار فرض العقوبة باطلاً إذا جاء خالياً من اسباب فرضها " (٢٢) . العقوبة الانضباطية هي الجزاء الذي تفرضه بقرار إداري من

سلطة الرئاسة مخولة بذلك ، بحق الموظف بسبب سلوكه المخالف للتشريعات الإدارية النافذة وله آثار قانونية^(٢٣) . ومن التطبيقات القضائية قرار المحكمة الادارية العليا بصفتها التمييزية بأنه " يجب أن يكون أمر فرض العقوبة الانضباطية مشتملاً على المخالفة التي ارتكبها الموظف "^(٢٤) . يفترض من قرار فرض العقوبة أن يتضمن قرينة الصحة والمشروعية بأنه صدر صحيحاً وموافقاً للقانون ومن ثم لا يجوز الرجوع عنه والتعقيب عليه من الإدارة وغيرها ، بيد أن هذه القرينة ليست قاطعة بل يجوز إقامة الدليل على عدم صحتها ، ومن ثم يجوز إعادة التحقيق فيها^(٢٥) . إذا تبين للسلطة الرئاسية المخولة بفرض العقوبة وقبل مصادقة محضر التحقيق ، وجود اهمال واضح في عمل اللجنة التحقيقية بأداء واجباتها أو تقصيرها في اتخاذ الاجراءات المطلوبة للوصول الى الحقيقة ، كعدم تدوين افادة الموظف المحال اليها تحريراً واعتمادها على افادة سابقة مدونة من لجنة تحقيقية سابقة يُعد مخالفة لإجراءات التحقيق . هذا ما أكدته قرار المحكمة الادارية العليا بصفتها التمييزية " .. ان عدم تدوين افادته من اللجنة التحقيقية واعتمادها على إفادة سابقة مدونة من لجنة تحقيقية سابقة أخل بصحة فرضها ، لأن من واجبات اللجنة التحقيقية التحقيق مع الموظف المحال اليها تحريراً وبالتالي فان عدم تدوين افادته من اللجنة التحقيقية واعتمادها على إفادة سابقة مخالف لحكم القانون..^(٢٦) . أو عدم توصل اللجنة التحقيقية الى الادلة القانونية أو كفايتها لثبوت صدور المخالفة أو اهمالها وتقصيرها في الوصول الى الحقيقة رغم مرور مدة طويلة على تشكيل اللجنة التحقيقية أو ضعف في أداء اللجنة في حسم القضية ، فلها السلطة التقديرية بإصدار قرار بإعادة التحقيق وتشكيل لجنة تحقيقية جديدة ، بعد توافر الحالة القانونية أو الواقعية التي تدعو لإصدار القرار استناد الى اسباب واقعية ومشروعة تحقق المصلحة العامة ومطابقة للقانون ، وإلا عد امر قرار إعادة التحقيق مخالفاً للقانون وجديراً بالإلغاء . أما في حالة مصادقة السلطة الرئاسية على توصيات محضر التحقيق ، تُعد قرار فرض العقوبة حجة قانونية لا يجوز إعادة التحقيق فيها طالما حسمت القضية وفقاً للقانون والوقائع المتوفرة ، وذلك لتكريس مبدأ استقرار المراكز القانونية والحقوق المكتسبة لدى الموظفين .

واستثناء من الأصل العام يجوز إعادة التحقيق في بعض الحالات المقررة على سبيل الحصر منها^(٢٧) .

١- ظهور أدلة جديدة تستوجب فتح التحقيق ، بأن تقرر مسؤولية الموظف ، أو مجموعة من الموظفين عن المخالفة المرتكبة ، أو ظهور دليل جديد يحسم مجرى القضية .

٢- ظهور تواطؤ ، أو غش ، أو ضعف عمل اللجنة التحقيقية الاولى في حسم القضية والوصول الى الحقيقة . ويشترط في القرار الإداري المتعلق بفرض العقوبة أن يكون مسبباً ومحددًا بشكل واضح نوع العقوبة المفروضة ومتدرجاً تبعاً لجسامته المخالفة وعدم جواز تعدد العقوبات عن الفعل الواحد وفقاً للمادة (٢٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل . وأن يصدر من الجهة الإدارية المعنية بإصداره متضمناً ذكر اسم الصريح للموظف الذي تم معاقبته وعنوانه الوظيفي ، ويكون سليماً في كافة اركانها بحيث يؤدي غياب أي منها الى بطلانه . هذا ما أكدته قرار المحكمة الادارية العليا بصفتها التمييزية على أن " يترتب عدم ذكر الاسم الصريح للموظف في أمر

فرض العقوبة بطلان قرار فرضها " (٢٨) . يجب أن يوقع قرار العقوبة من الجهة الرئاسية التي صادقت على التحقيق ، حتى يترتب عليه اثاره القانونية من تاريخ صدوره ، وعلى الإدارة حفظ نسخة من قرار فرض العقوبة في الاضبارة الموظف الشخصية ، ليتمكن الموظف الذي صدر بحقه قرار فرض العقوبة بعد تبليغه من الاعتراض عليه أو الطعن فيه وفق الطرق المقررة بالقانون ، وبخلافه يكون القرار باطلاً لمخالفته لإجراءات فرض العقوبة .

المطلب الثاني : سلطة الإدارة في اعادة النظر بقرار العقوبة : العقوبة الانضباطية هي وسيلة الادارة لردع موظفيها عند حدوث تقصير أو إخلال من جانبهم في أداء واجبات ووظائفهم لكونها الجهة القائمة على سير المرافق العامة بانتظام وإطراد وذلك في الحدود المرسومة لها قانوناً وطبقاً للأوضاع المقررة بهذا الشأن^(٢٩) . تمتلك السلطة الرئاسية المختصة اعادة النظر بقرار العقوبة الانضباطية ولها الحق بسحبه أو إلغائه أو تعديله أو إبقائه بما يتفق مع القانون دون تشديده خلال المدة القانونية البالغة ثلاثين يوماً بعد تاريخ تقديم التظلم لدى الجهة الادارية التي أصدر القرار طبقاً لقاعدة لا يضر الطاعن بطعنه ، وذلك بسبب خروج الادارة على قواعد المشروعية والحفاظ على استقرار المراكز القانونية ، وإتاحة الفرصة للجهات الادارية لتصحيح أخطائها التي وقعت فيها وهي بصدد توقيع العقوبات الانضباطية ، ووصول صاحب الحق لغايته في وقت قصير ويسير وأقل تكلفة . من التطبيقات القضائية قرار المحكمة الادارية العليا بصفتها التمييزية ان " قيام الوزير بتشديد العقوبة عند تظلم الموظف منها يخالف قاعدة لا يضر الطاعن بطعنه " (٣٠) . كما أجازت المادة (١٣/اولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، للوزير ابطال عقوبات لفت النظر والانداز وقطع الراتب والتوبيخ عند توافر الشروط الخاصة منها تحديد المدة الواجب انقضائها وبالباغلة سنة واحدة بخدمة وظيفية بعد فرض العقوبة وقيامه بأعماله الوظيفية بصورة متميزة على اقرانه يثبت ذلك من خلال تقويم أدائه السنوي وما يبديه رؤسائه من ملاحظات بأن خدماته مرضية من جميع الوجوه وعدم ارتكابه مخالفات تستوجب معاقبته خلال مدة السنة التي حددها القانون . يتم ابطال العقوبة عند توافر شروطها بتقديم طلب من قبل الموظف المعاقب الى السلطة الرئاسية المختصة ، طالباً منها ابطال العقوبة وإزالة آثارها أن لم تكن استنفدت آثارها ، وابطال العقوبة يخضع لسلطة الوزير التقديرية ، وكما يمكن أن يتكرر طلب الابطال أكثر من مرة خلال خدمة الموظف . هذا ما أكدته قرار مجلس الدولة بأنه " لا يوجد ما يمنع من إصدار أمر بإلغاء العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (اولاً وثانياً وثالثاً ورابعاً) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل والتي استنفدت آثارها بالنسبة للموظف بعد توافر الشروط المنصوص عليها في المادة (١٣) من القانون المذكور اعلاه على ان لا يترتب على إلغائها إزالة الآثار التي سبق وإن ترربت عليها قبل صدور أمر الإلغاء " (٣١) . هذا وأضاف قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل في المادة (٢١/ثانياً) نوعاً جديداً من ابطال العقوبة ، وهو ابطال عقوبة لفت النظر والانداز نتيجة توجيه الشكر للموظف ، وان الشكر المطلوب لهذا الغرض هو الشكر الموجه من الرئاسة أو مجلس الوزراء أو الوزير أو من يخوله كما نصت

على ذلك الفقرة (اولا) من ذات المادة اعلاه . لعل الحكمة التي دفعت المشرع العراقي الى تبني هذا الاسلوب في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، تبدو الرغبة بإقامة نوع من التوازن بين العقاب والثواب ، فاذا كانت العقوبة الانضباطية مهماً لزرع الموظف وردع غيره ، فان تقييم جهد الموظف يملك نفس الاهمية ، لذا كان لا بد من تامين تلك الجهود بطريقة تقييم التوازن بين دواعي الفاعلية التي تشترط العقوبة ودواعي ضمان حقوق الموظفين ، فكان هذا الاسلوب^(٣٢) . ان الغاء وتعديل أو ابطال قرار العقوبة يفتح باب الأمل أمام الموظف لبدء حياة وظيفية خالية من الشوائب والعقوبات ، ويحقق فائدة لصالح الادارة والموظف معاً ، إذ يشجع الموظف على التقويم الذاتي لسلوكه الوظيفي مستقبلاً وهو الهدف الاسمي الذي يتبعه نظام انضباط الموظفين ، وذلك لأن الهدف من العقوبة ليس الانتقام وإنما الاصلاح ، فالغاء العقوبة أو تعديله يبعث الثقة من جديد في نفس الموظف ويشجعه على أداء واجباته وظيفته أداءً حسناً^(٣٣) .

الخاتمة .

بعد الانتهاء من كتابة البحث الموسوم " سلطة الإدارة في عمل اللجان التحقيقية " نود أن نبين أهم النتائج المستخلصة والمقترحات ، والتي نجملها فيما يأتي .

اولا : النتائج .

١- تعتبر مرحلة الاحالة للتحقيق الإداري تمهيداً أولاً لتقرير المسؤولية الانضباطية بحق الموظف المنسوب اليه المخالفة لخروجه عن مهام وواجبات الوظيفة العامة ، لذا يجب أن تستند قرار الإحالة لحجج واسانيد تؤيدها .

٢- ان تأليف اللجنة من ذوي المعرفة والدراية الذي قصد به المشرع يعني عدم جواز إجراء التحقيق الاداري من قبل موظفين لم تمضي مدة مناسبة على توليهم الوظيفة الادارية ، واذا ما اصدرت السلطة الادارية المختصة امر اداري بتولي احد هؤلاء الموظفين الجدد كأعضاء في اللجنة التحقيقية نعتقد بأنها مخالفة صريحة بما لا يقبل الشك مع نص المادة (١/اولا) من قانون انضباط الموظفين والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .

٣- ان سكوت الموظف المحال للتحقيق أو امتناعه عن الافادة لا يتخذ قرينة ضده ، بل يعتبر إهدار لحقه في الدفاع عن نفسه وعلى اللجنة التحقيقية تكوين قناعاتها من الادلة الاخرى المتوفرة لديها وفق الاجراءات المطلوبة .

٤- على سلطة المختصة أن تراعي مبدأ التناسب في فرض العقوبة وفقاً لجسامة الفعل المنسوب الى الموظف والضرر الناتج عنه ، وذلك لإشعار الموظف بالطمأنينة واللاقتناع بصحة الوقائع التي توجب العقاب عليه .

ثانيا : المقترحات .

- ١- نقترح على الجهة الادارية المختصة بتأليف اللجان التحقيقية ان تقوم باختيار اعضاء اللجنة من الموظفين القدماء المشهودين بنزاهتهم ودرايتهم بوقائع وظروف العمل الوظيفي ولديهم خدمة فعلية اكثر من خدمة الموظف المحال للتحقيق ليستقيم اجراءات التحقيق ونضمن عدالته .
- ٢- نقترح استحداث شعبة للتحقيقات في هيكلية الاجهزة الادارية تساهم في مساندة اللجان التحقيقية , من خلال تقديم العون والمساعدة الى اعضاء اللجان التحقيقية عند الحاجة لطلب البيانات والمعلومات التي تسهل في انجاز التحقيق ضمن سقوف زمنية مقبولة .
- ٣- أو نقترح تشكيل هيئة إدارية متخصصة من ذوي الخبرة والدراية تدقق محاضر التحقيق للتأكد من سلامة الاجراءات المتخذة من اللجنة التحقيقية وحيادتها , وتبدي رأيها الاستشاري قبل عرض محاضر التحقيق على السلطة الإدارية المختصة .
- ٤- نقترح إعادة النظر بشأن الضمانات القانونية المقررة للموظفين لأنها غير كافية وقليلة الأثر ولا ترقى المستوى المطلوب مقارنةً بالضمانات الممنوحة في التشريعات المقارنة , وتشريع قانون للإجراءات الإدارية لكي لا يكون إجراءات المساءلة وفرض العقوبة محلاً لاجتهاد الإدارة .

المصادر

اولا: الكتب المتخصصة والعامه.

- ١- د. حمدي أمين عبد الهادي , إدارة شؤون الدولة أصولها وأساليبها , ب- دار نشر , بغداد , ١٩٧٦ .
- ٢- د. حنان محمد القيسي, انقضاء العقوبات التأديبية , الطبعة الاولى , المركز العربي للنشر والتوزيع , القاهرة , ٢٠١٩ .
- ٣- شفيق عبد المجيد الحديثي , النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق , ط ١ , بدون دار نشر , بغداد , ١٩٧٥ .
- ٤- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة , إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام , الجزء الثاني " ضوابط مشروعية إجراءات التأديب الإداري والقضائي في الوظيفة العامة " , دار محمود للنشر والتوزيع , القاهرة , ٢٠٠٨ .
- ٥- د. عبد الفتاح بيومي حجازي , اصول التحقيق الجنائي والتأديبي , دار الفكر الجامعي , القاهرة , ٢٠٠٥ .
- ٦- د. عبد القادر الشبخلي , النظام القانوني للجزاء التأديبي , دار الفكر للنشر والتوزيع , عمان , ١٩٨٣ .
- ٧- د. عبد اللطيف بن شديد الحربي , ضمانات التأديب في الوظيفة العامة , مطابع الدار الهندسية , القاهرة , ٢٠٠٦ .
- ٨- عبد المحسن السالم , العقوبة المقنعة بين المشروعية وتعسف الإدارة , ط ١ , مطبعة الشعب , بغداد , ١٩٨٦ .
- ٩- د. عثمان سلمان غيلان العبودي , شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل , ط ٢ , موسوعة القوانين العراقية , بغداد , ٢٠١٢ .
- , النظام التأديبي لموظفي الدولة , موسوعة القوانين العراقية , بغداد , ٢٠٠٩ .

١- د. محمد ماجد ياقوت ، التحقيق في المخالفات التأديبية ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٢ .

١١- د. مازن ليلو راضي، النظام التأديبي، ط١، دار المسلة للطباعة والنشر والتوزيع، بغداد، ٢٠٢٠.

ثانيا: القوانين .

١- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .

ثالثا: القرارات والاحكام القضائية .

١- قرارات مجلس الدولة وفتاواه .

رابعا: المواقع الالكترونية .

١- د. عاد حمود القيسي ، مدى الشرعية في المخالفات التأديبية والجزاءات التأديبية في ظل قانون

الخدمة المدنية الاماراتي ، بحث منشور على الموقع الالكتروني ، تاريخ الزيارة . ٢٠٢٤/٧/٢ .

www.arablawinfo.com

الهوامش

(١) د. محمد ماجد ياقوت ، التحقيق في المخالفات التأديبية ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٢ ، ص ٢٠١ .
(٢) شفيق عبد المجيد الحديثي ، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق ، ط١ ، ب- دار نشر ، ب-ت ، ص ١٢١ و١٢٠ .

(٣) قرار مجلس الدولة رقم ٢٠١٨/٨٠ في ٢٠١٨/٨/٥ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٨ ، بغداد ، ص ٢٠٤ .

(٤) د. عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، ط٢ ، موسوعة القوانين العراقية ، بغداد ، ٢٠١٢ ، ص ٣٥٠ .

(٥) قرار مجلس الدولة رقم ٢٠٢٣/١٢٣ في ٢٠٢٣/١١/١٩ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢٣ ، بغداد ، ص ٣٦١ .

(٦) قرار مجلس الدولة رقم ٢٠١٨/١٢٥ في ٢٠١٨/١٢/٢٠ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٨ ، بغداد ، ص ٢٩٨ .

(٧) القرار رقم ٩٠/قضاء موظفين/تميز/٢٠٢٠ في ٢٠٢٠/٧/١٣ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢٠ ، بغداد ، ص ٢٨٤ .

(٨) د. عاد حمود القيسي ، مدى الشرعية في المخالفات التأديبية والجزاءات التأديبية في ظل قانون الخدمة المدنية الاماراتي ، بحث منشور على الموقع الالكتروني www.arablawinfo.com .

(٩) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام ، ج٢ ، ضوابط مشروعية إجراءات التأديب الإداري والقضائي في الوظيفة العامة ، دار محمود للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٨ ، ص ٨٢ .

(١٠) القرار رقم ٦٢٦/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٨ في ٢٠١٨/٦/٧ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٨ ، بغداد ، ص ٤٠٣ .

(١١) القرار رقم ٢٢٣/قضاء موظفين/تميز/٢٠٢٣ في ٢٠٢٣/٥/٣ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢٣ ، بغداد ، ص ٤٧٥ .

(١٢) د. عبد اللطيف بن شديد الحربي ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة ، مطابع الدار الهندسية ، القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص ٤٧٣ .

(١٣) د. عبد الفتاح بيومي الحجازي ، اصول التحقيق الجنائي والتأديبي ، دار الفكر الجامعي ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص ١٩٠ .

(١٤) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المصدر السابق ، ص ١٢٤ .

(١٥) د. عثمان سلمان غيلان العبودي ، المصدر السابق ، ص ٣٤٣ .

(١٦) القرار رقم ٢٠٧٤/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٨ في ٢٠١٩/٢/١٤ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٩ ، بغداد ، ص ٤٧٧ .

(١٧) د. عبد القادر الشيلخي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٨٣ ، ص ٣٠٠ .

(١٨) د. مازن ليلو راضي ، النظام التأديبي ، ط١ ، دار المسلة للطباعة والنشر والتوزيع ، بغداد ، ٢٠٢٠ ، ص ٣١٠ .

(١٩) القرار رقم ١٨٣/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٥ في ٢٠١٧/١/٥ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٧ ، بغداد ، ص ٣٩١ .

(٢٠) قرار مجلس الدولة رقم ٢٠٢٣/١٢٣ في ٢٠٢٣/١١/١٩ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢٣ ، بغداد ، ص ٣٦١ .

- (٢١) د. عثمان سلمان غيلان العبودي ، النظام التأديبي لموظفي الدولة ، موسوعة القوانين العراقية ، بغداد ، ٢٠٠٩ ، ص ٥٣ .
- (٢٢) القرار رقم ٩٦٩/قضاء موظفين/تمييز/٢٠١٩ في ٣٠/٥/٢٠١٩ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٩ ، بغداد ، ص ٤٢٣ .
- (٢٣) عبد المحسن السالم ، العقوبة المقنعة بين المشروعية وتعسف الإدارة ، ط ١ ، مطبعة الشعب ، بغداد ، ١٩٨٦ ، ص ٢٣ .
- (٢٤) القرار رقم ٧٦٤/قضاء موظفين/تمييز/٢٠٢٢ في ٣١/٥/٢٠٢٢ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢٢ ، بغداد ، ص ٤٢٢ .
- (٢٥) د. عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، المصدر السابق ، ص ٣٨٠ .
- (٢٦) -٢٦٦- القرار رقم ٢٠٩٤ / قضاء موظفين/تمييز/٢٠٢٣ في ١٣/٩/٢٠٢٣ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢٣ ، بغداد ، ص ٤٤٦ .
- (٢٧) د. عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، المصدر السابق ، ص ٣٨٠ .
- (٢٨) القرار رقم ٢٢٢١/قضاء موظفين/تمييز/٢٠١٨ في ١٨/٤/٢٠١٩ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٩ ، بغداد ، ص ٤٨٧ .
- (٢٩) د. حنان محمد القيسي ، انقضاء العقوبات التأديبية ، ط ١ ، المركز العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠١٩ ، ص ٢٨ .
- (٣٠) القرار رقم ١٧٠٣/قضاء موظفين/تمييز/٢٠١٨ في ٢٣/١٢/٢٠١٨ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢٠ ، بغداد ، ص ٣٦٤ .
- (٣١) قرار مجلس الدولة رقم ٦٧/٢٠٢٠ في ٥/١١/٢٠٢٠ ، قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢٠ ، بغداد ، ص ٢١٤ .
- (٣٢) د. حنان محمد القيسي ، المصدر السابق ، ص ٢٧٥ .
- (٣٣) د. حمدي أمين عبد الهادي ، إدارة شؤون الدولة اصولها واساليبها ، ب- دار نشر ، ١٩٧٦ ، ص ٢٣٣ .