

الذَّكْوَةُ الْبَيْضُ

اسم مشتق من الذكوة

وهي الجمرة الملتهبة والمراد بالذكوات الربوات البيض الصغيرة المحيطة بمقام

أمير المؤمنين علي بن أبي طالب {عليه السلام}

شبهها لضياؤها وتوهجها عند شروق الشمس عليها لما فيها من الدراري المضيئة

{در النجف}

فكأنها جمرات ملتهبة وهي المرتفع من الأرض، وهي ثلاثة مرتفعات صغيرة نتوءات

بارزة في أرض الغري وقد سميت الغري باسمها، وكلمة بيض لبروزها عن الأرض. وفي

رواية أنها موضع خلوته أو أنها موضع عبادته

في رواية أخرى في رواية المفضل

عن الإمام الصادق {عليه السلام}

قال: قلت: يا سيدي فأين يكون دار المهدي ومجمع المؤمنين؟ قال:

يكون ملكه بالكوفة، ومجلس حكمه جامعها وبيت ماله ومقسم غنائم المسلمين

مسجد السهلة وموضع خلوته الذكوات البيض





العدد (١٢) السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٤ م

المجلد الأول

بيان الوقف الشهري / دائرة البحث والتطوير

م/ مجلة الذكوات البيض

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

إشارة إلى كتابك المرقم ١٠٠٠٠ / ١٤٣٨ / ٢٠٢٢ وشاهد كتابك المرقم ١٠٠٠٠ / ١٤٣٨ / ٢٠٢٢ في ١٠٠٠ / ١٤٣٨ / ٢٠٢٢
والمتضمن استحداث منسك على أساس من قواعد استحداثه ابتداءً ، وبعد المصوب على لوائح المعايير الدولية
المصنوع ابتداءً ، موقع التكراري للمجلة تعتبر السلسلة الواردة في كتابك أعلاه موافقة نهائية على استحداث المجلة
مع وفاء التكرار

١٠٠٠ / ١٤٣٨ / ٢٠٢٢
١٠٠٠ / ١٤٣٨ / ٢٠٢٢

المدير العام لدائرة البحث والتطوير / وكالة

١٠٠٠ / ١٤٣٨ / ٢٠٢٢

١٠٠٠ / ١٤٣٨ / ٢٠٢٢
١٠٠٠ / ١٤٣٨ / ٢٠٢٢

١٠٠٠ / ١٤٣٨ / ٢٠٢٢
١٠٠٠ / ١٤٣٨ / ٢٠٢٢

١٠٠٠ / ١٤٣٨ / ٢٠٢٢
١٠٠٠ / ١٤٣٨ / ٢٠٢٢

إشارة إلى كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / دائرة البحث والتطوير

المرقم ٥٠٤٩ في ٢٠٢٢/٨/١٤ المعطوف على إعمالهم

المرقم ١٨٨٧ في ٢٠١٧/٣/٦

تعد مجلة الذكوات البيض مجلة علمية رصينة ومعتمدة للترقيات العلمية.

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

المشرف العام

علاء عبد الحسين جواد القسّام
مدير عام دائرة البحوث والدراسات

رئيس التحرير

أ.د. فائز هاتو الشرع

مدير التحرير

حسين علي محمد حسن الحسيني

هيئة التحرير

أ.د. عبد الرضا بكية داود

أ.د. حسن مندبل العكيلي

أ.د. نضال حنش الساعدي

أ.د. حميد جاسم عبود الغوازي

أ.م.د. فاضل محمد رضا الشرع

أ.م.د. عقيل عباس الريكان

أ.م.د. أحمد حسين حيال

أ.م.د. صفاء عبدالله برهان

م.د. موفق صبري الساعدي

م.د. طارق عودة مري

م.د. نوزاد صفر بخش

أ.د. نور الدين أبو لحية / الجزائر

أ.د. جمال شلي / الاردن

أ.د. محمد خافقي / إيران

أ.د. مها خير بك ناصر / لبنان

الترجمة الانكليزية

م.د. مشتاق قاسم جعفر

التدقيق اللغوي

أ.م.د. رافد سامي مجيد

العدد (١٢) السنة الثالثة صفر الحير ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٤ م

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية



العدد (١٢) السنة الثالثة صفر الحير ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٤ م

مجلة الذكوات البيض

جمهورية العراق

بغداد / باب المعظم

مقابل وزارة الصحة

دائرة البحوث والدراسات

الاتصالات

مدير التحرير

٠٧٧٣٩١٨٣٧٦١

صندوق البريد / ٣٣٠٠١

الرقم المعياري الدولي

ISSN 2786-1763

رقم الإيداع

في دار الكتب والوثائق (١١٢٥)

لسنة ٢٠٢١

البريد الإلكتروني

إيميل

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com

..... دليل المؤلف

- ١- أن يتسم البحث بالأصالة والجدة والقيمة العلمية والمعرفية الكبيرة وسلامة اللغة ودقة التوثيق.
- ٢- أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
أ. عنوان البحث باللغة العربية.
ب. اسم الباحث باللغة العربية، ودرجته العلمية وشهادته.
ت. بريد الباحث الإلكتروني.
ث. ملخصان: أحدهما باللغة العربية والآخر باللغة الإنكليزية.
ج. تدرج مفاتيح الكلمات باللغة العربية بعد الملخص العربي.
- ٣- أن يكون مطبوعاً على الحاسوب بنظام (office Word ٢٠٠٧ أو ٢٠١٠) وعلى قرص ليزري مدمج (CD) على شكل ملف واحد فقط (أي لا يُجزأ البحث بأكثر من ملف على القرص) وتُرَوَّد هيئة التحرير بثلاث نسخ ورقية وتوضع الرسوم أو الأشكال، إن وُجدت، في مكانها من البحث، على أن تكون صالحة من الناحية الفنية للطباعة.
- ٤- أن لا يزيد عدد صفحات البحث على (٢٥) خمس وعشرين صفحة من الحجم (A4).
٥. يلتزم الباحث في ترتيب وتنسيق المصادر على الصيغة APA
- ٦- أن يلتزم الباحث بدفع أتعور النشر المحددة البالغة (٧٥.٠٠٠) خمسة وسبعين ألف دينار عراقي، أو ما يعادلها بالعملة الأجنبية.
- ٧- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
- ٨- أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو الآتي:
أ. اللغة العربية: نوع الخط (Arabic Simplified) وحجم الخط (١٤) للمتن.
ب. اللغة الإنكليزية: نوع الخط (Times New Roman) عناوين البحث (١٦). والملخصات (١٢)
أما فقرات البحث الأخرى؛ فبحجم (١٤).
- ٩- أن تكون هوامش البحث بالنظام الإلكتروني (تعليقات ختامية) في نهاية البحث. بحجم ١٢.
- ١٠- تكون مسافة الخواشي الجانبية (٢,٥٤) سم، والمسافة بين الأسطر (١).
- ١١- في حال استعمال برنامج مصحف المدينة للآيات القرآنية يتحمل الباحث ظهور هذه الآيات المباركة بالشكل الصحيح من عدمه، لذا يفضل النسخ من المصحف الإلكتروني المتوافر على شبكة الانترنت.
- ١٢- يبلغ الباحث بقرار صلاحية النشر أو عدمها في مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وصوله إلى هيئة التحرير.
- ١٣- يلتزم الباحث بإجراء تعديلات المحكمين على بحثه وفق التقارير المرسلة إليه وموافاة المجلة بنسخة معدلة في مدة لا تتجاوز (١٥) خمسة عشر يوماً.
- ١٤- لا يحق للباحث المطالبة بمطالبات البحث كافة بعد مرور سنة من تاريخ النشر.
- ١٥- لاتعاد البحوث إلى أصحابها سواء قبلت أم لم تقبل.
- ١٦- تكون مصادر البحث وهوامشه في نهاية البحث، مع كتابة معلومات المصدر عندما يرد لأول مرة.
- ١٧- يخضع البحث للتقويم السري من ثلاثة خبراء لبيان صلاحيته للنشر.
- ١٨- يشترط على طلبة الدراسات العليا فضلاً عن الشروط السابقة جلب ما يثبت موافقة الأستاذ المشرف على البحث وفق النموذج المعتمد في المجلة.
- ١٩- يحصل الباحث على مسئل واحد لبحثه، ونسخة من المجلة، وإذا رغب في الحصول على نسخة أخرى فعليه شراؤها بسعر (١٥) ألف دينار.
- ٢٠- تعبر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها لا عن رأي المجلة.
- ٢١- ترسل البحوث إلى مقر المجلة - دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي بغداد - باب المعظم
- أو البريد الإلكتروني: (hus65in@Gmail.com) (offreserch@sed.gov.iq) بعد دفع الأتعور في مقر المجلة
- ٢٢- لا تلزم المجلة بنشر البحوث التي تُخلُ بشرط من هذه الشروط.

مَجَلَّةُ عِلْمِيَّةُ فِكْرِيَّةُ فَصْلِيَّةُ مُحْكَمَةُ تَصَدُّرُ عَنْ

دَائِرَةُ الْبُحُوثِ وَالدراساتِ فِي دِيَوَانِ الْوَقْفِ الشَّيْخِيِّ

محتوى العدد الثاني عشر المجلد ٢

ص	عنوان البحث	اسم المؤلف واللقب العلمي	ت
٨	الأوقات في القرآن رؤية كلامية	أ.م.د. محمد عيدان محمد	١
٢٦	التابعي نافع بن جبير (رحمه الله) وآراؤه الفقهية في الأحوال الشخصية	أ.م.د. محمد نعمان عبد النبي	٢
٤٦	التحرش النفسي المخدش للحياء وعلاقته بالتوافق النفسي لدى عينة من المراهقين	أ.م.د. علي محمد جراد	٣
٧٢	المعرفة الحديثة عند الفيلسوف الفرنسي هنري برغسون	أ.م.د. إخلاص جواد علي مير	٤
٨٤	أساليب الدعاية الصليبية بين الماضي والحاضر	م د جاسم يوسف منصور	٥
٩٨	إدراك التصديق الأسرى وعلاقته بالسلوك التوافقي	م.د. محمد قاسم محمد العزي	٦
١١٠	تقنيات الرحلة بمعناها التقليدي في قواعد الشكل الروائي الحديث	م.د. عبد الرحمن أحمد عبدان	٧
١٢٠	المسؤولية الإدارية لموظف الخدمة الخارجية في العراق والجزائر	عمار جاسم محمد الزبيدي م.د. مرتضى الياسي	٨
١٢٨	إشكال تجسد الآله في النحت العراقي القديم	م.د. حسام عبد الخالق عثمان	٩
١٥٢	مباني وطرق استثمار الأموال الموقوفة	م.د. سامر شاكِر جابر م.م. مجيد محسن ناصر	١٠
١٧٦	حقيقة المسيح الدجال في الأحاديث النبوية الشريفة و العقيدة الإسلامية دراسة موضوعية	رحاب حسين أحمد جاسم أ.م.د. سناء عليوي عبد السادة	١١
١٨٨	تعدد الأوجه الإعرابية سورة الرعد نموذجاً	م.م. فاضل عبد الله عباس	١٢
١٩٨	الجانب الروحي عند إخوان الصفا	م.م. تمارة داخل قاسم	١٣
٢٠٨	الصراع السوري ، الأردني ما بين عامي (١٩٧٤-١٩٧٠)	م.م. شيماء أحمد كاظم	١٤
٢٢٦	ربا الفضل حقيقة وحكمه في الفقه الاسلامي	م.م. ضياء حسيب محمد	١٥
٢٤٤	الحب في الموروثات الدينية القرآن الكريم أمودجاً	م.م. اسامه شاوي عبد	١٦
٢٥٨	سياسة الولايات المتحدة الأمريكية تجاه كندا ١٩٧٧ - ١٩٨١	م.م. اطياف اسماعيل خليل	١٧



المسؤولية الإدارية لموظف الخدمة الخارجية في العراق والجزائر

عمار جاسم محمد الزبيدي م.د. مرتضى الياسي
جامعة الأديان والمذاهب/كلية القانون





للمستخلص:

إن علاقة الموظف العام بالإدارة، ليست علاقة أزلية فلا بد من نهاية للرابطة الوظيفية، وقد تكون هذه النهاية طبيعية (اعتيادية)، وقد لا تكون كذلك، فهناك عوامل تتدخل لإنهاء رابطة التوظيف بينه وبين الإدارة، فقد تكون هذه العوامل بفعل الموظف وبناء على رغبته، وقد تكون نتيجة لأفعال يرتكبها الموظف توصف بأنها مخالفة وظيفية جسيمة، أو يرجع سبب إنهاء الخدمة لعوامل لا بد للموظف فيها.

وسوف نقسم هذا البحث على مبحثين، نتناول في المبحث الأول انضباط موظف الخدمة الخارجية في العراق والجزائر، ونتناول في المبحث الثاني ضمانات المسؤولية الادارية لموظف الخدمة الخارجية في العراق والجزائر.

الكلمات المفتاحية: الإدارة، الوظيفة، الموظف، المسؤولية.

Abstract:

The relationship of the public employee with the administration is not an eternal relationship. There must be an end to the employment bond. This end may be natural (ordinary), or it may not be so. There are factors that intervene to end the employment bond between him and the administration. These factors may be By the action of the employee and based on his desire, and it may be the result of actions committed by the employee that are described as a serious job violation, or the reason for the termination of service is due to factors that are necessary for the employee.

We will divide this research into two sections. In the first section we address the discipline of the foreign service employee in Iraq and Algeria, and in the second section we address the guarantees of administrative responsibility for the foreign service employee in Iraq and Algeria.

Keywords: management, functional, employee, responsibility.

١ - انضباط موظف الخدمة الخارجية في العراق والجزائر

يلعب الانضباط في الوظيفة العامة دوراً مهماً في إرساء مبدأ الانضباط الذي يجب أن يكون متاخماً، حتى تتمكن الإدارة من تنفيذ المهام الموكلة إليها من أجل تحقيق المصلحة العامة. إن مواجهة السلوك الخاطئ الذي يشكل خروجاً عن متطلبات واجبات الموظف، والذي يعتبر تهديداً للمؤسسة التي يقوم عليها المرفق العام، ويمثل مبدأ حسن سير المرفق العام بشكل منظم وثابت. وعلاقة الموظف العام بالإدارة ليست علاقة أبدية، لذلك يجب أن يكون هناك نهاية لرابطة العمل. وقد تكون هذه النهاية طبيعية (عادية)، أو قد لا تكون كذلك، فهناك عوامل تتدخل لإنهاء رابطة العمل بينه وبين الإدارة، قد تكون هذه العوامل بفعل الموظف وبناء على رغبته وقد تكون نتيجة الإجراءات التي يرتكبها الموظف والتي توصف بأنها مخالفة وظيفية خطيرة، أو سبب الإنهاء للخدمة يرجع إلى العوامل التي لا يملك الموظف بداً فيها.

سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين. نتناول في المطلب الأول القواعد الاجرائية لموظف لانضباط موظف الخدمة الخارجية. وفي المطلب الثاني العقوبات الانضباطية المفروضة على موظف الخدمة الخارجية (١).

١-١ . القواعد الاجرائية لانضباط موظف الخدمة الخارجية

بالرغم من توفر الضمانات الموضوعية للعقوبات الانضباطية، الا انه قد يترتب على توقيع العقوبة على موظف الخدمة الخارجية آثار خطيرة في مركزه الوظيفي، لذلك فإن التشريعات تحيطه بعدة ضمانات، وإمام خطورة هذه الآثار فإنه استقر



لدى الفقه والفقهاء على ضرورة إحاطة توقيع العقوبة بضمانات قلمها مقتضيات العدالة، وإن لم يرد بشأنها نص، والإخلال بهذه الضمانات يؤدي إلى بطلان العقوبة المفروضة على موظف الخدمة الخارجية، وتكفل هذه الضمانات القانونية للموظف عدم توجيه أي اتهام يقوم على أساس شخصي وعدم تعسف الإدارة، ومن جانب آخر، تكفل هذه الضمانات للإدارة كشف المخالفة وملاحقة الموظف المختص وتوقيع العقوبة الانضباطية عليه بما يؤمن حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، وتتمثل هذه الضمانات الإجرائية بالتحقيق والمواجهة والدفاع والحياد والتظلم من قرار العقوبة والطعن القضائي بقرار العقوبة (٢).

١-١-١. القواعد الإجرائية لانضباط موظف الخدمة الخارجية في العراق

فيعد التحقيق ضماناً هاماً لموظف الخدمة الخارجية عند فرض إحدى العقوبات الانضباطية عليه كونه يحول دون لجوء الإدارة إلى الفرض الكيفي والارتجالي للعقوبة الانضباطية، إذ لا يصح فرض عقوبة انضباطية دون كفالة التحقيق، وأوجب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل على الوزير أو رئيس الدائرة تشكيل لجنة تحقيقية مهمتها التحقيق مع الموظف المخالف وإحالة عليها، أو الاكتفاء باستجواب الموظف وفرض إحدى العقوبات لفت النظر أو الإنذار أو قطع الراتب، وبعد الاستجواب يبدأ عن التحقيق وهو استثناء من الأصل مما يوجب على الوزير أو رئيس الدائرة أن يتولى التحقيق بنفسه (٣)، وفرض إحدى العقوبات (لفت النظر، الإنذار، قطع الراتب)، ويختص الوزير أو رئيس الدائرة بسلطة إحالة موظف الخدمة الخارجية إلى التحقيق، وطبقاً لقانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨ فإن اللجنة التحقيقية تتولى التحقيق مع جميع موظفي الخدمة الخارجية باستثناء من يشغل وظيفة سفير، ففي القضايا الماسة بأمن الدولة يكون التحقيق معه من قبل لجنة تشكل بقرار من رئيس الوزراء باقتراح من وزير الخارجية، وتكون برئاسة وزير الخارجية وعضوية وزير العدل وأحد الوزراء المعنيين بالشؤون الأمنية، أما في غير قضايا أمن الدولة فتشكل اللجنة بقرار من وزير الخارجية وتكون برئاسة وكيل الوزارة المختص وعضوية رئيس الدائرة القانونية وأحد السفراء، ويتربط على عدم مراعاة التشكيل القانوني للجان التحقيق إلغاء قرار العقوبة، فقد قضت محكمة قضاء الموظفين "... حيث إن تشكيل اللجنة التحقيقية قد شابه عيب جوهري يتمثل في تشكيلها من عضوين فقط... لذا قررت المحكمة الحكم بإلغاء الأمر ..."، وللجنة سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود والإطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الإطلاع عليها، وتححر محضراً ثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال مع توصيات المسببة أما بغلق التحقيق وعدم مساءلة الموظف، وأما بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في القانون أعلاه وترفع اللجنة توصية بالعقوبة التي تراها إلى الجهة التي أحالت الموظف عليها، أما إذا رأت اللجنة التحقيقية إن فعل موظف الخدمة الخارجية يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية فعليها أن توصي بإحالة إلى المحاكم المختصة ويكون كذلك للجنة التحقيقية أن توصي بسحب يد موظف الخدمة الخارجية في أي مرحلة من مراحل التحقيق. ولا تعد التوصيات المصادق عليها من الوزير أمراً وزارياً يمكن الطعن به، ويشترط في التحقيق أن يكون تحريراً ويدون في محضر، ويرى جانب من الفقه أن القانون لم يبين شكل الاستجواب الأمر الذي يجيز أن يكون شفويًا (٤)، ويرى جانب آخر من الفقه أن الاستجواب له أصول يجب الالتزام بها ومن أصوله التدوين. ويرى الأستاذ الدكتور وسام صبار العاني أن جميع العقوبات الانضباطية لا يمكن أن تفرض على موظف الخدمة الخارجية إلا بناءً على توصية من اللجنة التحقيقية، وفي معرض تعليقه على هذا الرأي يرى الأستاذ الدكتور علي سعد عمران إن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل حول وزير الخارجية أو رئيس الدائرة في وزارة الخارجية بصورة استثنائية استجواب موظف الخدمة الخارجية وأن يفرض عليه إحدى العقوبات (لفت النظر، الإنذار، قطع الراتب لمدة لا تتجاوز ١٠ أيام) دون إحالته إلى اللجنة التحقيقية فيمكن أن يكون الاستجواب شفويًا مما ينقص الضمانات الإجرائية المقررة للعقوبات الانضباطية المفروضة على موظف الخدمة الخارجية (٥).

وعلى الإدارة مواجهة موظف الخدمة الخارجية بالتهمة والأدلة التي تشير ارتكابه المخالفة وإن لم ينص عليها القانون، حتى يحقق دفاعه بصددها، وعلى اللجنة التحقيقية عند حضور الموظف أمامها أن تحيطه علماً بالمخالفات والأدلة التي كانت





وراء إحالته عليها. ويعد حق موظف الخدمة الخارجية بالدفاع عن نفسه حق مقدس لا يجوز المساس به، وإن لم ينص عليه القانون، وعلى اللجنة التحقيقية سماع وتدوين أقوال الموظف، وله الاستعانة بشهود الدفاع ومناقشة شهود الاتبات وحقه في الصمت وأن يمنح الوقت الكافي لتهنية دفاعه وله الاطلاع على ملف القضية، وحقه في الاستعانة بمحامي عند التحقيق معه، ولموظف الخدمة الخارجية المتهم الدفاع عن نفسه بالوسائل المشروعة وللجنة التحقيقية الاستمرار في التحقيق إذا كان عدم حضور الموظف بقصد التهرب، فإذا وجدت اللجنة التحقيقية أن الواقعة المنسوبة للموظف ثابتة بأدلة أخرى فتوصي بمعاقبته (٦).

ويكفل المشرع حيادية السلطة التأديبية من خلال الفصل العضوي بين سلطة الانعام والحكم. الأمر الذي يرى فيه جانب من الفقه عدم توفر ضمانات الحياد في النظام التأديبي العراقي، إذ يلاحظ أن كل من قانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨ وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل قد جمع بين سلطة الانعام والحكم لرئيس مجلس الوزراء ووزير الخارجية ورئيس الدائرة، فينعقد للسلطات الإدارية الرئاسية جميع مراحل العملية الانضباطية سواء من حيث الإجراءات الواجب اتباعها لإيقاع العقوبة أو من حيث الجهة المختصة بتوقيع العقوبة فضلاً عن خلو كلا القانونين من حق موظف الخدمة الخارجية من رد أعضاء اللجنة التحقيقية، غير أن القضاء الإداري أجاز للجنة التحقيقية الاسترشاد بقواعد التحقيق في الدعوى الجزائية (٧)، إذ جاء فيه (...). يتعين على اللجنة التحقيقية الاسترشاد بقواعد التحقيق في الدعوى الجزائية بما يتلائم وطبيعة الدعوى الانضباطية، لاسيما الحقوق التي تحكم حقوق المتهم وضماناته (...). ولموظف الخدمة الخارجية التظلم من قرار فرض العقوبة، ومطالبة الإدارة بعدوها عن قرار فرض العقوبة أما بإلغاء القرار أو سحبه أو تعديله كونه قد تضرر منه ومس مركزه القانوني و يشترط في التظلم ان ينصب على قرار فرض العقوبة وان يكون على نحو معلوم وواضح وان يكون منتجا على ان يقدم التظلم خلال (٣٠) ثلاثون يوما من تاريخ تبليغ موظف الخدمة الخارجية بقرار فرض العقوبة ويقدم الى الجهة الإدارية التي اصدرت قرار العقوبة الانضباطية وعلى الجهة الإدارية ان تبث في التظلم خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وان عدم البت رغم انتهاء هذه المدة يعد ذلك رفضا للتظلم.

و يعد الطعن القضائي بقرار العقوبة من اهم الضمانات الاجرائية اللاحقة على صدور قرار العقوبة الانضباطية على موظف الخدمة الخارجية، في حال فشل الضمانات السابقة من دفع العقوبة و رفع التظلم عنه اذ ان للقاضي الإداري سلطة تعديل قرار فرض العقوبة فضلاً عن إلغائه، وتختص محكمة قضاء الموظفين بالنظر في الطعون المفروضة عليه، وكما تحكم المصادقة على قرار العقوبة وكما لها تخفيض العقوبة أو إلغائها، ويشترط أن يقدم الطعن خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ موظف الخدمة الخارجية برفض التظلم حقيقة أو حكماً، ويعد قرار العقوبة غير المطعون به خلال المدد القانونية باتاً ونهائياً، ويختل التظلم من العقوبة لدى المشرع العراقي أهمية خاصة إذ جعل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل التظلم من قرار فرض العقوبة وجوباً لدى الجهة الإدارية لقبول الطعن القضائي بقرار العقوبة الانضباطية وبذلك قضت محكمة قضاء الموظفين "... أنها لم تتظلم من الأمر لدى الجهة التي أصدرته... قبل الاعتراض على العقوبة أمام هذه المحكمة عليه تكون دعوى المعارضة واجبة الرد من الناحية الشكلية..."

١-٢-١. القواعد الاجرائية لانضباط موظف الخدمة الخارجية في الجزائر

فقد أكد القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر بالمرسوم ٦-٣ لسنة ٢٠٠٦ على ضمانات التحقيق مع موظف الخدمة الخارجية قبل إيقاع العقوبة الانضباطية عليه، سواء ورد بصورة توضيحات كتابية تقدم من الموظف بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى والثانية، أو بشكل رأي ملزم من قبل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، ويختص وزير الخارجية بإحالة موظف الخدمة الخارجية إلى اللجنة المتساوية الأعضاء وأن يكون قرار الإحالة مسبباً وعلى اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي حسم القضية خلال ٤٥ يوماً (خمس وأربعين يوماً) من تاريخ إخطارها من السلطة التي لها صلاحية التعيين، وتسقط المخالفة المنسوبة إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل وعلى الإدارة مواجهة موظف الخدمة الخارجية بالمخالفات المنسوبة إليه وتحديدتها تحديداً واضحاً دون لبس أو غموض. إذ

فصلية مُحَكِّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية العدد (١٢) السنة الثالثة صفر الحير ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٤ م

يقتضي تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، بواسطة برقية توجه إلى الرئيس الإداري حتى يسلمها إلى موظف محل المساءلة في أجل خمسة عشر يوماً ابتداءً من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية (٨).

وقد نص القانون المذكور أعلاه على حق موظف الخدمة الخارجية بالدفاع عن نفسه، وذلك بالاطلاع على كامل ملفه التأديبي، وأن يحضر شخصياً للدفاع عن نفسه وأن يقدم الملاحظات التحريرية أو الشفوية، وأن يطلب شهود دفاع أو أن يستعين بمحام عنه، وفي حال عدم حضور موظف الخدمة الخارجية للمجلس التأديبي، أو في حال رفض العذر المقدم من قبله تستمر المحاكمة التأديبية بحقه غيابياً.

وتتمثل ضمانات الحياد على أساس عدم صلاحية من تحيط به اعتبارات نفسية أو موضوعية أو وظيفية من شأنها التأثير في حيادته ولا يقدح من هذه الضمانات جمع سلطات الاتهام والحكم لدى السلطة الرئاسية، كون هذه الضمانات محكومة بما تفرضه المبادئ العامة للقانون وارتباطه بمبدأ حيادية الإدارة وواجب الموظف أن يؤدي عمله بكل أمانة وبدون تمييز (٩).

وموظف الخدمة الخارجية الحق في التظلم من قرار فرض العقوبة، فبالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة يكون التظلم لدى لجنة الطعن، وأما عقوبات الدرجة الأولى والثانية فلموظف الخدمة الخارجية الطلب من السلطة الرئاسية رد الاعتبار بعد مرور سنة من تاريخ توقيع العقوبة، ويشترط أن يقدم التظلم خلال شهر واحد من تاريخ التبليغ بقرار فرض العقوبة، وعلى اللجنة أن تبت بالطعن بموعد أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ رفع القضية إليها، ويترب على التظلم وقف تنفيذ العقوبة وللجنة الطعن رفض التظلم أو إلغاء العقوبة أو استبدالها أو إبقاءها، ولها تشديد العقوبة إذا تقدمت الإدارة بتظلم آخر، وتكون قراراتها إدارية خاضعة للرقابة القضائية (١٠).

وموظف الخدمة الخارجية الحق في الطعن بقرار فرض العقوبة الانضباطية لدى مجلس الدولة كمحكمة أول وآخر درجة، ويكون ميعاد رفع دعوى الإلغاء في أجل أقصاه لا يتجاوز أربعة أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من قرار العقوبة الانضباطية واللجوء إلى هذه الضمانات لا يستوجب التظلم من قرار فرض العقوبة (١١).

٢-١. العقوبات الانضباطية المفروضة على موظف الخدمة الخارجية

أولت قوانين الانضباط اهتمام في تحديد العقوبات التي تفرض على الموظفين عند مخالفتهم لواجبات الوظيفة العامة، وكذلك حرصت على ترتيب هذه العقوبات بصورة هرمية محددة أنواعها وآثارها، ويقع على الإدارة كونهما السلطة المختصة باتخاذ الاجراءات الانضباطية بأن تفرض العقوبة المناسبة على الموظف المخالف. وتولت القوانين الانضباطية مسألة حصر العقوبات الانضباطية وترتيبها، ولم تتضمن تصنيفاً معيناً لها باستثناء القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري الصادر بالمرسوم ٣-٦ لسنة ٢٠٠٦ أذ صنف العقوبات الانضباطية بحسب جسامة الأخطاء المرتكبة، وتبسيطاً للبحث، فسوف نقسم هذا المطلب على فرعين، نتناول في الفرع الأول العقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية، ونتناول في الفرع الثاني العقوبات الانضباطية غير المنهية للرابطة الوظيفية.

١-٢-١. العقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية

١-١-٢-١. في العراق

فإن قانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨ لم يتضمن تعداداً للعقوبات الانضباطية التي يخضع لها موظف الخدمة الخارجية، وأحال في هذا الشأن الى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، والذي حدّد العقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية بعقوبي الفصل والعزل.

والفصل كعقوبة انضباطية منتهية للرابطة الوظيفية كعقوبة أصلية، تكون بتنحية موظف الخدمة الخارجية عن الوظيفة وأبعاده عنها لمدة تحدّد بقرار الفصل الذي يتضمن الأسباب التي اقتضت فرض عقوبة الفصل، وتختلف فترة أبعاد الموظف عن الوظيفة بموجب عقوبة الفصل باختلاف أسباب إيقاع العقوبة، فيكون أبعاد الموظف عن الوظيفة فترة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن ثلاث سنوات إذا عُوقب الموظف بأثنين من العقوبات الانضباطية كالتوبيخ وانقاص الراتب وتنزيل الدرجة أو بإحداهما، وأرتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحدى هذه





العقوبات، وكذلك تفرض عقوبة الفصل من الوظيفة بحق موظف الخدمة الخارجية طيلة فترة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالسجن أو بالحبس عن جريمة غير مخلة بالشرف، وذلك من تاريخ صدور الحكم عليه من المحكمة المختصة، وتعتبر فترة موقوفته من ضمن فترة الفصل (١٢).

يلاحظ أن المشرع العراقي قرر عقوبة الفصل في حال ارتكب موظف الخدمة الخارجية جريمة غير مخلة بالشرف، ولم يتناول بالتنظيم في حال ارتكب موظف الخدمة الخارجية جريمة مخلة بالشرف.

وتتمثل عقوبة العزل المنهية للرابطة الوظيفية كعقوبة أصلية بنسبة موظف الخدمة الخارجية عن الوظيفة بصورة نهائية، وتفرض هذه العقوبة بقرار مسبب في حال ثبوت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة أو في حال حكم عليه بجناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكابه بصفته الرسمية، أو عوقب بعقوبة الفصل، ثم أعيد توظيفه فأرتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى، ويلاحظ أن المشرع العراقي قد حدد حالات فرض عقوبة العزل بحق موظف الخدمة الخارجية عند ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل أمر بقاءه في الخدمة مضراً بالمصلحة العامة وهو أمر تقديري يختلف من قضية إلى أخرى حيث يكون لجهة الإدارة السلطة في تقدير خطورة الأفعال والمخالفات لواجباته الوظيفية والتي تستدعي عزله عن الوظيفة على أن يخضع تقديرها لرقابة القضاء وأما في حال ارتكاب موظف الخدمة الخارجية جريمة جنائية فيقتضي توافر شرطين لإيقاع عقوبة العزل وهي أن تكون الجريمة من نوع الجنائيات والتي يعاقب عليها قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل بعقوبة الاعدام أو السجن المؤبد أو السجن المؤقت أكثر من خمس سنوات إلى خمسة عشر سنة، وأن تكون الجناية التي يرتكبها موظف الخدمة الخارجية ناشئة عن وظيفته أو ارتكابه بصفته الرسمية كجرائم الاختلاس أو الرشوة أو التزوير (١٣).

ويرى الباحث أن المشرع العراقي قد راعى نوع الجريمة وليس العقوبة كونه نص في حال الحكم عليه بجناية، ولم ينص على في حال الحكم عليه بعقوبة جنائية، ففرض عقوبة العزل على موظف الخدمة الخارجية في حال الحكم عليه بعقوبة جنحة عن جريمة جنائية لظروف مخففة تقدرها المحكمة المختصة، حيث لا يتغير وصف الجريمة إذا استبدلت المحكمة العقوبة المقررة لها بعقوبة من نوع أخف سواء كان لعذر مخفف أو ظرف قضائي مخفف، كما أن ارتكاب موظف الخدمة الخارجية المعاد تعيينه بعد فصله فعل يستوجب فصله مرة أخرى إجازاً القانون للإدارة أن تقرر عزله من الوظيفة لعدم صلاحيته للعمل الوظيفي (١٤).

وقد أرسى القضاء الإداري في العراق بعض المبادئ القانونية في فرض عقوبة الفصل من الخدمة، (فارتكاب موظف الخدمة الخارجية فعلاً يجعل بقاءه في وظيفته مضراً بالمصلحة العامة يستوجب فرض عقوبة العزل) (والحكم على موظف الخدمة الخارجية عن جريمة مخلة بالشرف غير ناشئة عن وظيفته ولم يرتكبها بصفته الرسمية لا يستتبع عزله من الوظيفة ما لم تشكل تلك الجريمة قرينة أن بقاءه في الوظيفة مضراً بالمصلحة العامة).

وطبقاً لقانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨ فإن فرض عقوبات الفصل والعزل على موظف الخدمة الخارجية، ينعقد إلى رئيس مجلس الوزراء في حال كان موظف الخدمة الخارجية يشغل وظيفة سفير وكانت التهمة أو الفعل المرتكب من قبله يتعلق بقضية تمس أمن الدولة، أما إذا كان الفعل المرتكب من قبل السفير لا يتعلق بقضايا أمن الدولة، أو كان موظف الخدمة الخارجية ممن يشغل وظيفة مدير عام فما فوق في الوزارة، فيختص مجلس الوزراء بفرض عقوبة الفصل والعزل على موظف الخدمة الخارجية، ويختص وزير الخارجية بسلطة فرض عقوبة الفصل والعزل من الخدمة على بقية موظفي الخدمة الخارجية، كما أن المشرع العراقي بموجب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل قد أضاف نصاً مناقضاً للنصوص المحددة للسلطة المختصة في إيقاع عقوبات الفصل والعزل من الخدمة، إذ أجاز لوزير الخارجية إيقاع عقوبة الفصل والعزل بحق موظفي الخدمة الخارجية، دون أن يقيد سلطة الوزير بنوع الوظيفة التي يشغلها موظف الخدمة الخارجية (١٥).

ويرى الباحث أن هذا النص لا يسري بحق موظف الخدمة الخارجية ممن يشغل وظيفة سفير وذلك لأن قانون الخدمة الخارجية قد أحال مسألة معاقبة السفير إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، على أن يكون وفقاً للمادة ١٢ من القانون أعلاه. هذا من جهة ومن جهة أخرى إن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل خول رئيس مجلس الوزراء معاقبة الموظفين التابعين له، وأتاح لمجلس الوزراء سلطة معاقبة

فصلية مُحَكِّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٢) السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٤ م



الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام، في حين إن موظف الخدمة الخارجية لا يعد موظفاً لدى رئيس مجلس الوزراء (١٦). وقد أورد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل عقوبات الفصل والعزل من الخدمة مجردة دون أن ينص على حق موظف الخدمة الخارجية باحتفاظه بالحقوق التقاعدية أو المكافأة، وقد عالج قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ هذه المسألة فنص أن عزل موظف الخدمة الخارجية أو فصله لا يمنع من استحقاقه لحقوقه التقاعدية بشرط أكماله ٥٠ سنة من العمر ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن ٢٠ سنة.

ورتب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل الر عقوبة الفصل بإلغاء الرابطة الوظيفية من تاريخ صدور الحكم على موظف الخدمة الخارجية بالسجن أو الحبس، إلا أنه لم ينص بشكل صريح على ذلك بالنسبة لعقوبة العزل وفي الوقت نفسه لم يشترط القانون أن يكون الحكم قد اكتسب درجة البتات حتى تفرض عقوبة العزل ويفهم من ذلك أن العزل ينفذ من تاريخ صدور الحكم أيضاً.

٢-١-٢-١. في الجزائر

حدد القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر بالمرسوم ٦-٣ لسنة ٢٠٠٦ العقوبات الانضباطية المنهية للرابطه الوظيفية بعقوبة التسريح فقط، ولم يرد العزل من ضمن العقوبات التي حددها القانون الأساسي للوظيفة العمومية أذ يتخذ إجراء العزل من المنصب عند تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، إلا أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر بالمرسوم ٦-٣ لسنة ٢٠٠٦ أورد نصاً مفاده أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل (عقوبة التسريح أو العزل) أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية (١٧). إذ أقر القانون أعلاه حالة خاصة توجب عقوبة العزل إذا تغيب موظف الخدمة الخارجية عن عمله لمدة خمسة عشر يوماً على الأقل دون عذر مشروع. كما أن كل من عقوبة التسريح والعزل قد وردت في الباب السابع من القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر بالمرسوم ٦-٣ لسنة ٢٠٠٦ والخاص بالنظام التأديبي والعقوبات المقررة بموجب، فضلاً عن كل منهما وردا في الباب العاشر الخاص بمحالات انتهاء الخدمة (١٨).

وتختص السلطة التي لها صلاحية التعيين بإيقاع عقوبة التسريح بحق موظف الخدمة الخارجية بقرار مسبب بعد اخذ الرأي الملزم للجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة والمختصة كمجلس تأديبي. كون هذه العقوبة تقع ضمن عقوبات الدرجة الرابعة الواردة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية رقم ٦-٣ لسنة ٢٠٠٦، أما عقوبة العزل فقد خول القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر بالمرسوم ٦-٣ لسنة ٢٠٠٦ السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ إجراءات العزل دون اضافة شرط استحصال رأي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء كمجلس تأديبي (١٩).

٢-٢-١. العقوبات الانضباطية غير المنهية للرابطه الوظيفية

١-٢-٢-١. في العراق

فان قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل حدد العقوبات الانضباطية غير المنهية للرابطه الوظيفية والتي يخضع لها موظف الخدمة الخارجية، وتمثل بعقوبة لفت النظر، والإنذار وقطع الراتب والتوبيخ وانقاص الراتب وتنزيل الدرجة.

وعقوبة لفت النظر، وتمثل بأشعار موظف الخدمة الخارجية كتابة بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة فترة ثلاثة أشهر (٢٠).

وعقوبة الإنذار يقصد بها إشعار موظف الخدمة الخارجية تحريضاً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الأخلال بواجبات الوظيفة مستقبلاً، وتمثل آثار هذه العقوبة في حال إيقاعها على موظف الخدمة الخارجية تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ستة أشهر، ولم يحدد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، عدد الحالات التي يجوز فيها إيقاع عقوبة الإنذار على موظف الخدمة الخارجية عند تكرار المخالفة (٢١).

وعقوبة قطع الراتب هي من أهم العقوبات المالية التي نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة



١٩٩١ المعدل وذلك بخصم القسط اليومي من راتب موظف الخدمة الخارجية لفترة لا تتجاوز عشرة أيام وذلك بموجب أمر تحريري تُذكر فيه نوع المخالفة التي ارتكبها الموظف ومن آثار هذه العقوبة هو التأخير في الترفيع والعلوّة، مدة خمسة أشهر في حال قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام وشهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حال تجاوز العقوبة خمسة أيام، ويترتب على إيقاع هذه العقوبة استثناء من قاعدة أن الراتب مقابل العمل. إذ فعلى الرغم من مباشرة موظف الخدمة الخارجية بوظيفته وقيامه بأعبائها إلا أنه لا يصرف له راتب المدة المحددة بقرار العقوبة (٢٢).

وعقوبة التوبيخ تكون بأشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرضٍ ويطلب إليه وجوب اجتناب تكرار المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو العلوّة فترة سنة واحدة. وعقوبة انقاص الراتب ويكون ذلك بقطع مبلغ من راتب موظف الخدمة الخارجية بنسبة لا تتجاوز ١٠٪ من راتبه الشهري ولمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين، ويتم ذلك بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو العلوّة لمدة سنتين (٢٣).

أما عقوبة تنزيل الدرجة وهي جعل موظف الخدمة الخارجية في الدرجة التي دون درجته مباشرة ولا يرفع منها إلا عند استكمال الشروط القانونية المقتضية للترفيع مجدداً، وتعد هذه العقوبة من العقوبات القاسية التي توقع على الموظف، كونها تنطوي على عقوبتين معاً، إذ إنّها تتضمن تنزيل الدرجة الوظيفية للموظف وفق السلم الإداري، الذي تمّ تعيينه بموجبه مما يترتب عليه خفض راتب الموظف إلى القدر الذي كان عليه قبل الترفيع الذي حصل عليه الموظف قبل إيقاع عقوبة تنزيل الدرجة مباشرة. وكسبداً قانوني قضت المحكمة الإدارية العليا " يتصرف الأثر القانوني لعقوبة تنزيل الدرجة بتنزيل راتب الموظف إلى الحد الأدنى للدرجة التي دون درجته مباشرة".

أما بشأن السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية غير المنهية للرابطة الوظيفية فقد منح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ لرئيس الدائرة أو الموظف المخول بإيقاع أي من العقوبات (لفت النظر، الإنذار، قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام، التوبيخ) على موظف الخدمة الخارجية وذلك بناءً على توصيات اللجنة التحقيقية، أما إذا أوصت اللجنة التحقيقية بفرض عقوبة أشد من العقوبات أعلاه، فيوجب على سلطة فرض العقوبة رئيس الدائرة أو الموظف المخول إحالتها إلى وزير الخارجية للنظر فيها. كما أن لوزير الخارجية إصدار قرار بالعقوبة (لفت النظر، الإنذار، قطع الراتب) بحق موظف الخدمة الخارجية ممن يشغل وظيفة مدير عام فما فوق في الوزارة، أما إذا تبين بنتيجة التحقيق إن موظف الخدمة الخارجية ممن يشغل وظيفة مدير عام فما فوق قد ارتكب فعلاً يستوجب عقوبة أشد مما لا يدخل في صلاحية وزير الخارجية فيقتضي على الوزير أن يعرض الأمر على مجلس الوزراء متضمناً الاقتراح بنوع العقوبة الانضباطية المناسبة المنصوص عليها في القانون (٢٤).

في حين أنط قانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨ لرئيس مجلس الوزراء سلطة معاقبة موظف الخدمة الخارجية ممن يشغل وظيفة سفير بناءً على توصية من اللجنة التحقيقية إذا كان الفعل المرتكب من السفير من القضايا التي تمس أمن الدولة، ويلاحظ أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل حول رئيس مجلس الوزراء معاقبة الموظف التابع له بإحدى العقوبات غير المنهية للرابطة الوظيفية (انقاص الراتب وتنزل الدرجة).

وأجاز قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل لوزير الخارجية إيقاع عقوبة انقاص الراتب وتنزيل الدرجة على موظفي وزارته، دون أن يقيد من سلطة الوزير بوظيفة موظف الخدمة الخارجية فيما إذا كان يشغل وظيفة مدير عام أو دون ذلك في حين أن فرض هذه العقوبات - كما مر سابقاً - من سلطة مجلس الوزراء إذا كان موظف الخدمة الخارجية يشغل وظيفة مدير عام فما فوق في الوزارة مما يشكل تعارضاً في النصوص القانونية المحددة لسلطات فرض العقوبات الانضباطية غير المنهية للرابطة الوظيفية على موظف الخدمة الخارجية (٢٥).

١-٢-٢-٢. في الجزائر

وفي الجزائر فإن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر بالمرسوم ٣-٦ لسنة ٢٠٠٦ قد أورد العقوبات الانضباطية



غير المنهية للرابطة الوظيفية والتي تتمثل بعقوبة التنبيه والإنذار الكتابي والتوبيخ والتوقيف عن العمل والشطب من قائمة التأهيل والتنزيل إلى درجتين والنقل الإجباري والتنزيل إلى الدرجة السفلى. وقد صنف القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادرة بالمرسوم ٣-٦ لسنة ٢٠٠٦ العقوبات الانضباطية المفروضة على موظف الخدمة الخارجية، وبضمنها العقوبات الانضباطية غير المنهية للرابطة الوظيفية إلى أربع درجات، إذ تشمل العقوبات ضمن الدرجة الأولى التنبيه والإنذار الكتابي والتوبيخ، وعقوبات الدرجة الثانية التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام والشطب من قائمة التأهيل وعقوبات الدرجة الثالثة التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام والتنزيل من درجة إلى درجتين والنقل الإجباري وعقوبات الدرجة الرابعة هي التنزيل إلى الرتبة السفلى (٢٦).

أن عقوبات الدرجة الأولى، إنما هي عقوبات معنوية، فالتنبيه مجرد عقوبة أدبية ليس لها أثر مالي المهدف منها أخطار موظف الخدمة الخارجية بكتاب بنوع المخالفة المرتكبة من قبله، وبلفت نظره بلزوم اجتنابها في المستقبل، والإنذار الكتابي هو أيضاً لا يعدو أن يكون مجرد عقوبة معنوية، تحمل في مضمونها معنى التنبيه واللوم ليس لها أثر مالي، وتتمثل في توجيه كتاب إلى موظف الخدمة الخارجية، يفرض عقوبات أشد في حال استمرار المخالفة أو تكرارها، ويفترض خلو كتاب الإنذار من التحريج والألفاظ النابية، أما التوبيخ فهو معناه توجيه لوم تصدره السلطة التأديبية لموظف الخدمة الخارجية.

أما عقوبات الدرجة الثانية فهي تنقسم مزايا الوظيفة، إذ تشمل بإيقاف موظف الخدمة الخارجية عن العمل من ٤ إلى ٨ أيام وكذلك شطب اسمه من جدول الترقيات (٢٧).

أما عقوبات الدرجة الثالثة وبضمنها عقوبة التنزيل إلى درجتين يترتب عليه الأثر المباشر في نقص الراتب إلى تأريخ استعادة درجته القديمة وذلك عن طريق الترقية بالأقدمية، وأما النقل الوارد كعقوبة تأديبية فيمكن أن يكون نقل مكاني من مكان عمله إلى مكان آخر، أو نقل نوعي من وظيفته إلى أخرى (٢٨).

وأما عقوبات الدرجة الرابعة التي لا يترتب عليها انتهاء الرابطة الوظيفية فهي عقوبة التنزيل في الرتبة، وتعني تنزيل موظف الخدمة الخارجية إلى درجة أدنى من الدرجة الوظيفية التي يشغلها وقت إيقاع العقوبة عليه، وبموجب قانون الأساسي للأعوان الدبلوماسيين والقنصلين الصادر بالمرسوم ٩-٢٢١ لسنة ٢٠٠٩ فإن السلطة التي لها صلاحية التعيين هي المختصة بإيقاع العقوبات الانضباطية غير المنهية للرابطة الوظيفية على موظف الخدمة الخارجية (٢٩)، فإذا كانت العقوبة من عقوبات الدرجة الأولى والثانية فتفترض هذه العقوبة بعد حصول السلطة المختصة بالتعيين على توضيحات كتابية، أما إذا كانت العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة فتفترض هذه العقوبة بعد حصول سلطة التعيين على رأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمجتمع كـ مجلس تأديبي.

وقد رتب القانون الأساسي للأعوان الدبلوماسيين والقنصلين الصادر بالمرسوم ٩-٢٢١ لسنة ٢٠٠٩ الآثار المترتبة على إيقاع العقوبات الانضباطية على موظف الخدمة الخارجية، والمتمثلة بشطب العضو من جدول الحركة الدبلوماسية والقنصلية لفترة تتراوح بين ٥-٧ سنوات إذا كان الخطأ المسبب للعقوبة مرتكب في الخارج، ومن ٣-٥ سنوات إذا ارتكب الخطأ في الإدارة المركزية (٣٠).

ويرى الباحث أن هذا الجواز لا يسري بحق موظف الخدمة الخارجية ممن يشغل وظيفة سفير، كون قانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨ أحال مسألة تأديب السفير إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل وفق المادة ١٢ منه حصراً.

٢. ضمانات المسؤولية الإدارية لموظف الخدمة الخارجية في العراق والجزائر

أتضح لنا في المطلب السابق بأن النظام التأديبي يوقع العقاب شخصياً "in presnam" لأن النظام التأديبي كما سبق أن أوضحنا جزء من الوظيفة العامة ويتساءل الموظف بصفته عضواً في الوظيفة العامة، وذلك خلاف القانون الجنائي الذي يتسم بمبدأ الإقليمية والذي يطبق على الناس كافة، ومن ثم لا يختص بطائفة معينة من الأفراد.

فالعلاقة الوظيفية هي أساس مساءلة الموظف العام تأديبياً، وتنشأ هذه العلاقة بتعيين الموظف في الوظيفة وتنتهي بانتهاء





الخدمة الوظيفية، وعليه فالقاعدة أن انتهاء الخدمة يؤدي إلى وقف سريان النظام التأديبي على الموظف، فالتأديب مرتبط بالوظيفة فإذا انتهت الرابطة الوظيفية لم يعد هناك مجال لسريان نظام التأديب، وبذلك فالقاعدة العامة تقضي بعدم مساءلة الموظف تأديباً عن أعماله التالية لتترك الخدمة وهو المعنى الذي أكدته المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ١ يناير سنة ١٩٦٦ (س ١١ ص ٢٣٨) حيث تقول: "الأصل في التأديب أنه مرتبط بالوظيفة، بحيث إذا انقضت رابطة التوظيف لم يعد للتأديب مجال" (٣١).

١-٢. إنهاء خدمة موظف الخدمة الخارجية وفقاً للقانون

يرتبط موظف الخدمة الخارجية بوظيفته بعلاقة لائحة تنظيمية، ومآل هذه العلاقة هي الزوال (الانتهاء)، فلا يبقى الموظف شاغلاً لوظيفته إلى ما لا نهاية وتبين التشريعات المنظمة للوظيفة أسباب انتهاء تلك العلاقة التنظيمية، فبالإضافة إلى العقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية، فهناك وقائع قانونية رتب المشرع على تحققها انتهاء العلاقة الوظيفية لموظف الخدمة الخارجية بحكم القانون، دون التوقف على إرادة الموظف أو جهة الإدارة، كما أن هناك بعض الوقائع القانونية وأن تحققت فإن للإدارة السلطة التقديرية في إنهاء العلاقة الوظيفية، كونها هي المسؤولة عن ضمان حسن سير المرفق العام، فبالنظر لأهمية دور وتأثير بعض وظائف الخدمة الخارجية كوظيفة السفير في مجال العمل الدبلوماسي والقنصلي فإن بعض التشريعات يُورد نصوصاً استثنائية من القواعد العامة في إنهاء علاقته بالوظيفة العامة بطريق النقل أو الإحالة على التقاعد (٣٢).

وسوف نقسم هذا المطلب على فرعين، ونتناول في الفرع الأول الانتهاء الاعتيادي لعلاقة موظف الخدمة الخارجية بالوظيفة، نتناول في الفرع الثاني الانتهاء الاستثنائي لعلاقة السفير بوظيفة الخدمة الخارجية.

١-١-٢. الانتهاء الاعتيادي لعلاقة موظف الخدمة الخارجية بالوظيفة

إن علاقة موظف الخدمة الخارجية بوظيفته علاقة مؤقتة تنقضي إما بحكم القانون أو بقرار صادر من الإدارة بناء على رغبته أو بناء على طلب الموظف نفسه، وسوف نقسم هذا المطلب على فرعين نتناول في الفرع الأول انتهاء علاقة موظف الخدمة الخارجية بالوظيفة بحكم القانون، نتناول في الفرع الثاني انتهاء علاقة موظف الخدمة الخارجية بالوظيفة طبقاً للسلطة التقديرية للإدارة.

١-١-٢-١. في العراق

وأما في العراق فإن قانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨ لم يتضمن الحالات التي تنتهي فيها خدمة موظف الخدمة الخارجية، وأحال في هذا الشأن إلى قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل، ونص قانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨ على حكم مفاده إنهاء علاقة موظف الخدمة الخارجية بوظيفته بإحالاته إلى التقاعد وفق أحكام قانون التقاعد الموحد، وبموجب قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤، فإن علاقة موظف الخدمة الخارجية - باستثناء السفير - تنتهي بوظيفته عند إحالاته على التقاعد عند إتمامه سن الثالثة والستين من العمر وبغض النظر عن مدة خدمته، إذ تنقضي الرابطة الوظيفية في اليوم التالي لإكمال السن المقررة قانوناً. ولا يجوز له أو للإدارة الاستمرار في شغل وظيفته، إذ يُعد الموظف في هذه الحالة محالاً على التقاعد بحكم القانون، ويُعد القرار الصادر من الإدارة بإحالاته على التقاعد قراراً معلناً (كاشفاً) وليس منشأ، إذ يكون مركز الموظف بعد سن الإحالة على التقاعد مركز الموظف الفعلي (٣٣).

وبذلك فقد أفتى مجلس الدولة في قرار له بأنه (...) يُعد الموظف بإكمال السن القانونية محالاً على التقاعد بحكم القانون، ولا تُعد الخدمة اللاحقة خدمة لأي غرض كان (...). وفي قرار آخر أشار مجلس الدولة (...) حيث أن الموظف بإكمال السن القانوني للإحالة على التقاعد يفقد مركزه القانوني كوظف ويصبح متقاعد (...). ولا يمكن استثناء بعض العناوين الوظيفية في وزارة الخارجية من حتمية إحالة موظف الخدمة الخارجية إلى التقاعد عند إكمال السن القانوني البالغة ٦٣ سنة لعدم وجود نص في القانون يجيز ذلك الاستثناء، كما أورد قانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨ نصاً اجاز لرئيس مجلس الوزراء وبناءً على اقتراح من الوزير المختص تقديم خدمة السفير لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، وبعد هذا النص مناقضاً لأحكام قانون الخدمة الخارجية والتي أحالت بشأن إنهاء موظف الخدمة الخارجية لوظيفته وفقاً لأحكام قانون التقاعد، وذلك لأنه إذا



كان قانون التقاعد أجاز تمديد خدمة الموظف لمدة ثلاث سنوات إلا أنه لم ينص على جواز تجديدها أما إذا كان موظف الخدمة الخارجية من المشمولين بقانون المفصولين السياسيين فإن السن القانوني الذي يتحتم إحالته على التقاعد يكون ٦٨ ثمانية وستون سنة، وليس للموظف المفصول سياسياً أن يطلب تمديد خدمته طبقاً لأحكام قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ (٣٤).

وتنتهي علاقة موظف الخدمة الخارجية بوظيفته بحكم القانون في حال انقطاعه عن عمله مدة تزيد عن عشرة أيام ولم يبد معذرة مشروعة تبرّر هذا الانقطاع، إذ أسس المشرّع على أن تحقق بعض الوقائع من قبل الموظف يُعدّ مستقبلاً من الخدمة وأن لم يُقدّم طلب الاستقالة، وقد أشارت المحكمة الإدارية العليا إلى الاستقالة الحكيمة في حال انقطع الموظف عن وظيفته مدة تزيد عن عشرة أيام كأحد أسباب انتهاء علاقة الموظف بوظيفته بحكم القانون إذا جاء في قرار لها (... وحيث أن قرار الاستقالة... استند في إصداره على حكم الفقرة (٣) من المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية... يُعدّ الموظف مستقبلاً إذا انقطع عن وظيفته مدة تزيد على عشرة أيام بدون عذر مشروع...).

وتُعدّ علاقة موظف الخدمة الخارجية منتهية بوظيفته بحكم القانون في حال فقدته جنسيته، باعتبار الجنسية إحدى شروط التوظيف الذي أوجبه قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠، وقانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨ وسواء كان فقد الجنسية بإرادة الموظف العراقي أو بدون إرادته، فإنه يصبح أجنبياً ولا يمكن أن يحتفظ بوظيفته التي تزول وذلك بزوال شرط أساسي من شروط التوظيف وتنتهي علاقة الموظف بوظيفته من تاريخ صدور القرار الإداري بالموافقة على تخلي العراقي عن جنسيته أو تاريخ صدور القرار الإداري بسحب الجنسية من المتجنّس. وأشارت المحكمة الإدارية العليا إلى مفهوم الأقصاء والحالات التي يتم فيها، حيث تضمنت قرارها (... أن الأقصاء هو الأجراء الإداري الذي يترتب على فقدان المتقدم للتعين لأحد شروط التعين لأول مرة... يجب أقصاؤه بأمر من سلطة التعيين...).

وتنتهي علاقة موظف الخدمة الخارجية بوظيفته بحكم القانون في حال الغاء وظيفته، وعدم وجود وظيفة مماثلة لوظيفته التي الغيت في دائرته، مع عدم قبوله في اشغال وظيفه ادنى من وظيفته الملغاءة، ويشترط أن يكون الغاء الوظيفة المنهي للعلاقة الوظيفية حقيقياً وليس صورياً، كما لو تم تسوية ملاك إحدى الوزارات وتم فصل أحد الموظفين بداعي الغاء الوظيفة إلا أن عدد الوظائف بعد التسيق بقي على حاله، فحذف الدرجات الزائدة عن الملاك يؤدي إلى الانهاء الوجوه للعلاقة الوظيفية، ما لم يتوافر بتاريخ إلغاء الدرجة وظيفة شاغرة ينقل إليها الموظف.

وتنتهي علاقة موظف الخدمة الخارجية بوظيفته بحكم القانون في حال عجزه وفقدانه اللياقة الصحية التي تمكنه من أداء وظيفته كإصابته بعمالة جسدية أو عقلية، يكون ذلك بموجب قرار من اللجنة الطبية المختصة، فيحال على التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته، وموظف الخدمة الخارجية يحال على التقاعد بحكم القانون في حال ما قررت اللجنة الطبية الرسمية المختصة المشكلة في وزارة الصحة، عدم صلاحيته للخدمة وبعد قرار اللجنة الطبية ركن السبب في قرار الإحالة إلى التقاعد. وتنتهي علاقة موظف الخدمة الخارجية بوظيفته بحكم القانون بوفاته، لأنها تؤدي إلى قطع وانتهاء علاقته بالوظيفة.

٢-١-١-٢. في الجزائر

وفي الجزائر فإن القانون الأساسي للأعوان الديبلوماسيين والقنصلين الصادر بالمرسوم ٩-٢٢١ لسنة ٢٠٠٩ قد حدّد الحالات التي تنتهي فيها علاقة موظف الخدمة الخارجية من السلك الدبلوماسي والقنصلي بوظيفته بضمنها الإحالة على التقاعد، وطبقاً لقانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر بالمرسوم ٦-٣ لسنة ٢٠٠٦ تتم إحالة موظف الخدمة الخارجية إلى التقاعد لنفس الأسباب التي يتم فيها التعيين وتُعدّ إحالة موظف الخدمة الخارجية على التقاعد كأحد أسباب انتهاء علاقة موظف الخدمة الخارجية بوظيفته بحكم القانون، وكقاعدة عامة فإن الحد الأقصى من السن القانوني لترك الخدمة هو (٦٠) ستين سنة بالنسبة للرجال و (٥٥) خمسة وخمسون سنة بالنسبة للنساء، وقد درجت التشريعات الجزائرية على تنظيم الإحالة على التقاعد بقوة القانون بعد أن حدّدت ظروفها وعواملها ويرد على سن التقاعد استثناءات تتعلق بخفض الحد الأقصى لسن التقاعد (٣٥).

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية العدد (١٢) السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٤ م



وتنتهي علاقة موظف الخدمة الخارجية من أعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي بحكم القانون في حال إهمال المنصب، وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراءات العزل من الوظيفة في حال تغيب موظف الخدمة الخارجية دون مرور لمدة (١٥) خمسة عشر يوماً متتالية بعد أذاره وذلك بإلذار الموظف بوجوب الالتحاق بوظيفته خلال ٨ ثمانية وأربعين ساعة وعند عدم التحاقه بمنصبه يتم إذاره مرة ثانية يلزم الالتحاق بوظيفته وفي حال عدم التحاقه بمنصب وظيفته بعد انقضاء خمسة عشر يوماً ابتداء من الإلذار الأول، تتخذ بمقتضى إجراءات العزل (٣٦).

وتنتهي علاقة موظف الخدمة الخارجية بوظيفته في حال اكتسابه جنسية أجنبية أو إسقاط الجنسية الجزائرية عنه ويفقد الجزائري الجنسية الجزائرية سواء باكتسابه جنسية أجنبية طوعية، أو في حال عدم تحلي الجزائري عن عمله في بلد أجنبي أو عضويته في منظمة ليست الجزائر عضواً فيها وكذلك المرأة الجزائرية التي تكتسب جنسية زوجها الأجنبي ويسمح لها بالتخلي عن الجنسية الجزائرية وكذلك يفقد الجزائري جنسيته في حال تجريده عنها في الأحوال التي ينظمها القانون، فإذا فقد الموظف جنسيته أُنهي خدمته بقوة القانون من تاريخ صدور قرار إسقاط الجنسية أو سحبيها.

وتنتهي خدمة موظف الخدمة الخارجية بالوفاة، وتثبت الوفاة بموجب وثيقة رسمية وتنتهي الوظيفة بالوفاة بقوة القانون والقرار الإداري الصادر بأثناء علاقة الموظف نتيجة الوفاة يكون كاشفاً للمركز القانوني للموظف وليس منشأ له إذ تنتهي الخدمة من تاريخ الوفاة.

الخاتمة

١. النتائج

١. في القانون العراقي يستحق موظف الخدمة الخارجية راتبه الوظيفي من تاريخ توليه مهام وظيفته، ويظل هذا الحق مستمراً وقائماً طالما أن موظف الخدمة الخارجية يؤدي واجبات وظيفته. أما في القانون الجزائري الراتب هو نصيب وحق الموظف الخدمة الخارجية في الدخل القومي الذي يساهم به في تكوين الدخل القومي، ولا يتحدد هذا الحق حسب المستوى الإداري الذي يصف فيه الموظف، حيث يكفله القانون على أنه الدخل الذي يحدده القانون سبل عيش الموظفين وعائلاتهم.

٢. في العراق يتم تقسيم مناطق الخدمة الخارجية من قبل مجلس وزارة الخارجية، الذي له سلطة تحديد مناطق الخدمة الخارجية لأغراض القانون ونظام الخدمة الخارجية وإعادة تقسيمها كلما دعت الحاجة إلى ذلك. لكن في القانون الجزائري يستفيد موظفو السلك الدبلوماسي والقنصلي من مخصصات الأنشطة الدبلوماسية والقنصلية بنسبة ٤٠٪ من الراتب الأساسي. وتدفع مخصصات الالتزامات الخاصة شهرياً بمعدل ٢٠٪ من الراتب الأساسي، حيث يُمنح شاغلو وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي بدلات تمثيل (تعويض).

٣. في القانون العراقي وجب على موظف الخدمة الخارجية أن يؤدي واجبات عمله بنفسه بدقة وإمانة وإخلاص والشعور بالمسؤولية، وأن يبذل ما في جهده في تحقيق هذا الواجب منذ أن تولى عمله، سواء في الوزارة أو في البعثة بالخارج و القانون الأساسي بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين الجزائري يلزم موظف الخدمة الخارجية بتنفيذ المهام الموكلة إليه، وأن يكون دائماً على استعداد لتنفيذها، يعتبر هذا الواجب هو الأهم بالنسبة لموظف الخدمة الخارجية، وينتج عنه العديد من الالتزامات، ومنها أن يقوم الموظف بالعمل بنفسه، فلا يطلب من رئيسه أو ممرضيه أو زملائه القيام بالعمل بدلاً منه، إلا بشكل خاص.

٤. في العراق فإن قانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨ لم يتضمن الحالات التي تنتهي فيها خدمة موظف الخدمة الخارجية، وأحال في هذا الشأن إلى قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل، ونص قانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨ على حكم مفاده إنهاء علاقة موظف الخدمة الخارجية بوظيفته بحالته إلى التقاعد وفق أحكام قانون التقاعد الموحد لكن في الجزائر فإن القانون الأساسي للأعوان الدبلوماسيين والقنصليين الصادر بالمرسوم ٩-٢٢١ لسنة ٢٠٠٩ قد حدّد الحالات التي تنتهي فيها علاقة موظف الخدمة الخارجية من السلك الدبلوماسي والقنصلي بوظيفته بضمها إلى الحالة على التقاعد.



٥. فإنَّ قانون الخدمة الخارجية العراقي رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨ لم يتضمن تعديداً للعقوبات الانضباطية التي يخضع لها موظف الخدمة الخارجية، وأحال في هذا الشأن الى قانون أنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، والذي حدّد العقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية بعقوبي الفصل والعزل. ولكن في الجزائر حدد القانون الاساسي للوظيفة العمومية الصادر بالمرسوم ٦ - ٣ لسنة ٢٠٠٦ العقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية بعقوبة التسريح فقط، ولم يرد العزل من ضمن العقوبات التي حددها القانون الاساسي للوظيفة العمومية اذ يتخذ إجراء العزل من المنصب عند تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوماً متتالية على الاقل، دون مبرر مقبول.

٢. التوصيات

١. نوصي على عدم خرق الحقوق التي يتحلى بها موظف الخدمة الخارجية في مسيرته الوظيفية من قبل سلطة الإدارة.
٢. لا بد من إيقاف أي حالات يرتكبها الموظف في حالة الرشوة أو الفساد أو الاستغلال المنصب الوظيفي، وتوظيف النصوص القانونية الصارمة ضده.
٣. أما في انتهاك حق موظف الخدمة الخارجية في الخدمات الاجتماعية والضمان، لا بد من مراعاة جميع الفئات العمرية في العراق، والجزائر كذلك، حيث أن الضمان الاجتماعي يعد اليد الممتدة لرفع حالة الفقر، وينبغي أن لا يشمل الضمان الاجتماعي فقط الفئات العمرية الكبيرة، وينبغي أن يشمل الشباب ليتسنى انقاذ المجتمع من البطالة والفقر والفساد.
٤. يجب تحديد الحالات التي تتم فيها انتهاك موظف الخدمة الخارجية على الصعيد الإداري والمالي، وتحديد القواعد التي تتضمن الحقوق والواجبات دون انتهاك أي حق من تلك الحقوق.

المواش:

١. مهدي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشراكي رقم ١٤: ص ٥
٢. الجبوري، مبادئ القانون الاداري: ص ١٠٤
٣. الفقرة (٢) من المادة ١٩ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة العراقية العدد ١٧٧٨ في ١٥/٩/١٩٩١
٤. مصطفى، مبادئ القانون الاداري العراقي: ص ١٢٦
٥. مهنا، مبادئ وأحكام القانون الإداري: ص ٥١٨
٦. القبيلات، القانون الإداري: ج ٢، ص ٢١٦
٧. قطيش، نظام الموظفين لصا وتطبيقاً: ص ٦٠
٨. بوقرة، تأديب الموظف العام وفقاً لأحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية: ص ٦٩
٩. الصالح، ملخص محاضرات قانون الوظيفة العامة: ص ١١
١٠. خاطر، الوظيفة العامة: ص ٣٣
١١. المادة (٤) من قانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨
١٢. علي، حماية الموظف العام اداريا: ص ٢١٩
١٣. الصروخ، القانون الاداري، دراسة مقارنة: ص ٤٠٩
١٤. الدسوقي، حماية الموظف العام اداريا: ص ٢١٩
١٥. عبد الفتاح، الموظف العام وممارسة حرية القاهرة: ص ٢١٥
١٦. حبياتي، دليل الموظف العمومي: ص ٤٣
١٧. المادة (٤) من قانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٦
١٨. ضمانات الموظف العام، القانون الاساسي الجزائري، المادة ٣٨ من الامر (٠٢-٠٦)
١٩. ضمانات الموظف العام، القانون الاساسي الجزائري، المادة ٣٤ من الامر (٠٢-٠٦)
٢٠. الصروخ، القانون الاداري دراسة مقارنة: ص ٤٠٩
٢١. عبد الفتاح، مرسومة المحكمة الدستورية العليا: ص ٤٢٥
٢٢. عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية: ص ٩٩٤
٢٣. العقابي، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة: ص ٢٦
٢٤. عشن، مدخل القانون الإداري: ص ٢١٩

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٢) السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٤ م



٢٥. مراد، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات الدولية: ص ٣٠٧
٢٦. ضمانات الموظف العام، القانون الأساسي الجزائري، المادة ٣٠ من الامر (٠٢-٠٦)
٢٧. بريم، الحق النقائي في القانون الجزائري: ص ٧٩
٢٨. حياتي، دليل الموظف العمومي: ص ٤٣
٢٩. ضمانات الموظف العام، القانون الأساسي الجزائري، المادة ٢٢ من الامر (٠٢-٠٦)
٣٠. الاعوان الدبلوماسيين والقنصليين، القانون الأساسي الجزائري، المادة ٣٨ من الامر (٠٢-٠٦)
٣١. بريم، الحق النقائي في القانون الجزائري: ص ٧٩
٣٢. مراد، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات الدولية: ص ٣٠٠
٣٣. حياتي، دليل الموظف العمومي: ص ٣١
٣٤. العقابي، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة: ص ٢٦
٣٥. بريم، الحق النقائي في القانون الجزائري: ص ٧٩
٣٦. الراشد، علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري: ص ٣٩٣

المصادر والمراجع:

القرآن الكريم

القوانين الأساسية

١. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم رقم ١٢٦ - ٥٩ المؤرخ في ٢ يوليو سنة ١٩٦٦.
٢. دستور العراقي ٢٠٠٥.
٣. الدستور العراقي لعام ١٩٦٠ المؤقت.
٤. قانون الأساسي الجزائري.
٥. القانون الاساسي الخاص بالأعوان الدبلوماسيين والقنصليين الصادر بالمرسوم ٩ - ٢٢١ لسنة ٢٠٠٩.
٦. قانون الاساسي للوظيفة العمومية الصادر بالمرسوم ٦ - ٣ لسنة ٢٠٠٦.
٧. قانون التقاعد العراقي لعام: ٢٠١٤.
٨. قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ النافذ.
٩. قانون التنفيذ رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٠ المعدل.
١٠. قانون الجنسية الجزائرية المرسوم ٨٦ - ٧٠ سنة ١٩٧٠ المعدل.
١١. قانون الجنسية رقم ٢٦ لسنة ٢٠٠٦.
١٢. قانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٦.
١٣. قانون الخدمة الخارجية رقم ٤٥ لسنة ٢٠٠٨.
١٤. قانون الخدمة المدنية الموحد رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦ الملغى.
١٥. قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.
١٦. قانون الشبكة الاسدالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم الصادرة بالمرسوم ٧ - ٣٠٤ لسنة ٢٠٠٧.
١٧. قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٤١) لسنة ١٩٢٩ الملغى.
١٨. قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى.
١٩. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
٢٠. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩٦ المعدل.
٢١. قانون تعليمات الخدمة الخارجية رقم ١ لسنة ٢٠١٠.
٢٢. قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.
٢٣. قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ المعدل.
٢٤. قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١.

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٢) السنة الثالثة صفر الحير ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٤ م



٢٥. قرار مجلس الدولة في ٢١/١٠/٢٠١٤.

٢٦. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٩٩٦ لسنة ١٩٧٩.

المعاجم والقواميس:

١. المختار، احمد. (٢٠٠٨م). المعجم اللغة العربية. القاهرة: دار الفكر العربي.

٢. مجمع اللغة العربية. (١٩٦٠م). المعجم الوسيط. القاهرة: دار الفكر العربي.

٣. مرعشلي، نديم. (١٩٧٤م). الصحاح في اللغة والعلوم. بيروت: دار الخضر العربية.

الكتب العربية

١. ابراهيم عبد العزيز شبحا. (١٩٨١م). القانون الإداري اللبناني. بيروت: الدار الجامعية للطباعة.

٢. احمد، حافظ نجم. (١٩٨١م). القانون الإداري. القاهرة: دار الفكر العربي.

٣. احمد، محمود جمعة. (١٩٨٥م). منازعات القضاء التأديبي. بغداد: مطبعة اطلس.

٤. ارمسترونج، مايكل. (١٩٨٠م). إدارة الرواتب. الاسكندرية: دار المعارف.

٥. اسماعيل، صبري مقلد. (١٩٦٧م). دراسات في الإدارة العامة. القاهرة: دار المعارف.

٦. اشرف، عبد الفتاح ابو اغيد. (٢٠٠٧م). تسبب القرارات الادارية امام قاضي الالغاء. الاسكندرية: منشأة المعارف.

٧. اميمة، فؤاد مهنا. (١٩٨٤م). المرأة والوظيفة العامة. القاهرة: دار النهضة العربية.

٨. انور، احمد رسالان. (١٩٨٣م). تقارير الكفاية، دراسة مقارنة لنظام تقارير اداء الموظفين العموميين. القاهرة: دار النهضة العربية.

٩. البارودي، مصطفى. (١٩٥٨م). الوجيز في الحقوق الادارية. الاسكندرية: دار المعارف.

١٠. بلوي، محمد طه. (١٩٩٣م). الوجيز في النظم الادارية. القاهرة: دار المعارف.

١١. بسيوني، عبد الغني. (١٩٨٦م). القانون الإداري. الاسكندرية: دار المعارف.

١٢. «_____». (٢٠٠٦م). النظام القانوني لتأديب الموظف العام في القانون العراقي. الاسكندرية: دار المعارف.

١٣. البطمة، محمد عثمان. (١٤٠٢هـ). نحو نظام إلى الرواتب والأجور. الاسكندرية: دار المعارف.

١٤. بلال، امين زين الدين. (٢٠١٠م). التأديب الإداري، دراسة فقهية. الاسكندرية: دار الفكر الجامعي.

١٥. البنا، محمود عاطف. (٢٠٠١م). مبادئ القانون الإداري. بغداد: دار الفكر العربي.

١٦. التحاوي، عبد الوهاب عبد الرزاق. (١٩٨٤م). النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة، دراسة مقارنة. بغداد: مطبعة وافسيت الشعب.

١٧. الحيزوي، ماهر صالح علاوي. (١٩٨٩م). القانون الإداري. الموصل: مطبعة التعليم العالي.

١٨. «_____». (١٩٩٦م). مبادئ القانون الإداري، دراسة مقارنة. الموصل: جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر.

١٩. «_____». (٢٠٠٦م). النظام القانوني لتأديب الموظف العام في القانون العراقي. بغداد: جامعة الدول العربية.

٢٠. «_____». (٢٠٠٠م). الوسيط في القانون الإداري. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.

٢١. الجدة، رعد. (١٩٩٨م). التشريعات الدستورية في العراق. بغداد: منشورات بيت الحكمة.

٢٢. الجمل، محمد حامد. (١٩٥٨م). الموظف العام فقهاء. القاهرة: دار الفكر الحديث.

٢٣. الجنابي، طاهر. (٢٠٠٣م). علم المالية والتشريع الضريبي. بغداد: جامعة بغداد.

٢٤. حسن، ابو السعود سيف. (١٩٣٨م). القانون الدستوري. بغداد: مطبعة الجزيرة.

٢٥. حكمت، موسى سلمان. (١٩٨٧م). طاعة الأوامر وأثرها في المسؤولية الجزائية. بغداد: المكتبة الوطنية.

٢٦. الحلو، ماجد راغب. (٢٠٠٨م). القانون الإداري. الأزريطة: دار الجامعة الجديدة.

٢٧. «_____». (١٩٨٧م). مبادئ الإدارة العامة. القاهرة: دار المطبوعات العربية.

٢٨. حماد، محمد شطا. (١٩٦٦م). الكفاية في الوظيفة العامة دراسة الاصول العامة للتنمية الادارية وتطبيقاتها المقارنة. بغداد: دار الفكر العربي.

٢٩. حماد، محمد شطا. (١٩٧٣م). النظام القانوني للأجور والمرتبات في الوظيفة العامة. القاهرة: دار الفكر العربي.

٣٠. حمدي، امين عبد الهادي. (١٩٧٦م). إدارة شؤون موظفي الدولة اصولها واساليبها. الامارات: دار العلم العربي.

٣١. خالد، خليل الطاهر. (١٩٩٨م). القانون الإداري، دراسة مقارنة. الاردن: دار الميسرة للنشر والتوزيع.

٣٢. خالد، عبد الحميد فراج. (١٩٦٥م). شرح قانون العاملين المدنيين بالدولة، احكام قانون ٤٩ لسنة ١٩٦٤. الاسكندرية: دار المعارف.

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية العدد (١٢) السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٤ م



٣٣. رضا: عبد الرزاق رهيف. (د.ت). إدارة الأفراد. بغداد: مطبعة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
٣٤. رمزي، رياض عوض. (٢٠١٩م). القيود الواردة على حرية التعبير. القاهرة: دار النهضة العربية.
٣٥. رمضان، محمد بطيخ. (٢٠٠٦م). ضمانات التأديب. الاسكندرية: دار المعارف.
٣٦. الزبيدي، علي عبد الرزاق. (٢٠٠٩م). حقوق الانسان. عمان: دار البازوري.
٣٧. زكي، محمود هاشم. (١٩٨٩م). ادارة الموارد البشرية. الكويت: ذات السلاسل للطباعة والنشر.
٣٨. زهدي، يكن. (٢٠٠٦). القانون الاداري. بيروت: المكتبة العصرية.
٣٩. الزيات، طارق حسين. (١٩٨٨م). حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة. الاسكندرية: دار المعارف.
٤٠. السالم، مؤيد سعيد. (٢٠٠٩م). ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. عمان: جدار الكتاب العالمي.
٤١. السامرائي، كامل. (١٩٦٧م). قوانين الخدمة والملاك. الاسكندرية: دار المعارف.
٤٢. سامي، جمال الدين. (٢٠٠٤م). اصول القانون الاداري. الاسكندرية: دار المعارف.
٤٣. السعدان، عبد الله بن حمد. (٢٠٠٨م). اثر التطبيقات العربية لفهوم الوظيفة العامة والموظف العام على أخلاقيات الوظيفة العامة الاسكندرية: دار المعارف.
٤٤. السعيد، صادق مهدي. (١٩٦٤م). اقتصاد وتشريع العمل. بغداد: مطبعة المعارف.
٤٥. السيد، عبد تاي. (١٩٨٨م). مدى مشروعية الاضراب واثره على العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة. القاهرة: مكتبة سيد عبد الله وهبة.
٤٦. السيد، محمد صلاح عبد البديع. (٢٠٠٤م). الوسيط في القانون الاداري. القاهرة: دار النهضة العربية.
٤٧. شاب، توما منصور. (١٩٨٠م). القانون الاداري. بغداد: دار العراق للنشر.
٤٨. الشريف، محمود سعد الدين. (١٩٥٦م). اصول القانون الاداري. بغداد: مطبعة المعارف.
٤٩. شريف، يوسف خاطر. (٢٠٠٨م). الوظيفة العامة، دراسة مقارنة. القاهرة: دار النهضة العربية.
٥٠. الشمري، عامر ابراهيم احمد. (٢٠٠٩م). العقوبات الوظيفية، دراسة مقارنة. الاسكندرية: دار المعارف.
٥١. شطاوي، علي خطر. (٢٠٠٤م). موسوعة القضاء الإداري. عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
٥٢. «_____». (٢٠٠٣م). الوجيز في القانون الإداري. الأردن: دار وائل للنشر.
٥٣. الشياخلي، عبد القادر. (١٩٩٤م). القانون الإداري. عمان: الدار البغدادي للنشر.
٥٤. صادق، مهدي سعيد. (٢٠٠٣). حقوق وواجبات العمال في قانون العمل العراقي. بغداد: مطبعة المعارف.
٥٥. صيري، جليي احمد عبد العال. (٢٠١٠م). ضوابط ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية. القاهرة: دار الكتب القانونية.
٥٦. الصفار، جعفر. (١٩٨٤م). نظرة جديدة الى القواعد المنظمة للخدمة المدنية في العراق. بغداد: مركز البحوث القانونية في وزارة العدل.
٥٧. الطماوي، سليمان محمد. (١٩٨٢م). الوجيز في القانون الاداري، دراسة مقارنة. القاهرة: مطبعة جامعة عين شمس.
٥٨. «_____». (١٩٧٠م). الوجيز في الإدارة العامة. القاهرة: دار الفكر العربي.
٥٩. عاصم، احمد عجيلة. (٢٠٠٠م). طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة. القاهرة: عالم الكتب.
٦٠. عبد الحميد، كمال حشيش. (١٩٧٤م). دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي. القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة.
٦١. عبد العزيز، عبد المنعم خليفة. (٢٠٠٦م). الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضالي للموظف العام. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
٦٢. «_____». (٢٠٠٨م). الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة. عابدين: المركز القومي للإصدارات القانونية.
٦٣. عبد العظيم، عبد السلام عبد الحميد. (٢٠٠٨م). حقوق الانسان وحرياته العامة. القاهرة: دار النهضة العربية.
٦٤. عبد المجيد، عبد الحفيظ. (١٩٩٢م). الموظف العام وحرية الملبس. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
٦٥. عبد المنعم، فهمي مصطفى. (١٩٧٧م). عمال الادارة وحرية الرأي. عمان: مطبعة دار نشر الثقافة.
٦٦. عثمان، خليل. (١٩٥٧م). القانون الاداري. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
٦٧. «_____». (١٩٥٦م). القانون الدستوري. القاهرة: مطبعة مصر.
٦٨. العجلاني، عدنان. (١٩٥٩م). الوجيز في الحقوق الإداري. دمشق: مطبعة جامعة دمشق.
٦٩. عدنان، عاجل عبيد. (٢٠٠٨م). الر استقلال القضاء عن الحكومة في دولة القانون. الديوانية: مطبعة سومر.
٧٠. العربي، السيد عبد الحميد محمد. (٢٠٠٣م). ممارسة الموظف العام للحريات العامة في القانون الاداري والقانون الدولي. الإسكندرية: منشأة

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٢) السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٤ م

المعارف.

٧١. العريف، علي. (١٩٥٤م). شرح تشريع العمل في مصر. بغداد: مطبعة المعارف.
٧٢. العطار، حمد هاشم. (٢٠٠٤م). ملامح من حقوق الإنسان في شرائع العراق القديم. بغداد: دار الشؤون الثقافية العامة، وزارة الثقافة.
٧٣. العطروري، محمود فهمي. (١٩٦٩م). العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات. بغداد: مطبعة المعارف.
٧٤. عفيفي، عصام. (٢٠٠٩م). حقوق الإنسان وتشريعات البشر والاعلان. دراسة مقارنة. بيروت: دار ابو الجبل للطباعة.
٧٥. العلوجي، عبد الحميد. (١٩٧٥م). النتاج النسوي في العراق خلال ١٩٢٣-١٩٧٤. بغداد: مكتبة السنهوري.
٧٦. علي، عبد الفتاح محمد خليل. (٢٠٠٧م). حرية الممارسة السياسية للموظف العام. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
٧٧. علي، عبد القادر مصطفى. (١٩٨٣م). الوظيفة العامة في النظام الاسلامي وفي النظم الحديثة. بغداد: مطبعة المعارف.
٧٨. «_____». (١٩٨٢م). الوظيفة في النظام الاسلامي والنظم الحديثة. القاهرة: مطبعة السعادة.
٧٩. علي، محمد بدير. (٢٠١١م). مبادئ واحكام القانون الإداري. القاهرة: العاتق لصناعة الكتاب.
٨٠. علي، مرهج ايوب. (١٩٩٩م). الوظيفة العامة في لبنان واجبات وحقوق. بيروت: الحلبي للطباعة.
٨١. عمر، حلمي فهمي. (١٩٨٢م). مذكرات في علم الادارة العامة. بغداد: مطبعة المعارف.
٨٢. «_____». (٢٠٠١م). شرح احكام قانون موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١. بغداد: مطبعة العزة.
٨٣. قاروق، عبد البر. (٢٠٠٦م). دراسات في حرية التعبير واستقلال القضاء وضمانات التقاضي. القاهرة: دار النهضة العربية.
٨٤. فتحى، فكري. (١٩٨٩م). قيود تغيير الموظف عن آرائه في الصحف. القاهرة: دار النهضة العربية.
٨٥. فوزي، حبش. (١٩٨٦م). الوظيفة العامة وإدارة شؤون الأفراد. بيروت: منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
٨٦. «_____». (د.ت). الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين. بيروت: منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
٨٧. الفياض، ابراهيم طه. (١٩٩٩م). اجراءات وصياغة الاحكام لدى القضاء الاداري، سلسلة المائدة الحرة. بغداد: مطبعة المعارف.
٨٨. القاضي، نصر الدين مصباح. (٢٠٠٢م). النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة. القاهرة: دار الفكر العربي.
٨٩. القباي، بكر. (د.ت). القانون الاداري الكويتي. الكويت: المطبعة العصرية.
٩٠. القبيلات، حمدي. (٢٠١١م). الوجيز في القضاء الاداري. عمان: دار وائل للنشر.
٩١. القسي، اعاد علي حمود. (١٩٩٨م). الوجيز في القانون الاداري. عمان: دار وائل للنشر والطباعة.
٩٢. الكرياسي، علي محمد إبراهيم. (٢٠٠٠م). المجموعة التشريعية لسنة ٢٠٠٠. وزارة العدل (القوانين والقرارات والأنظمة والمراسيم والتعليقات. بغداد: مطبعة المعارف.
٩٣. «_____». (١٩٨٨م). الوظيفة العامة (شرح قانون الخدمة المدنية). بغداد: دار الحرية للطباعة.
٩٤. كيت، كينان. (١٩٩٥م). اختيار الموظف المناسب. بغداد: مطبعة المعارف.
٩٥. لواء، محمد ماجد ياقوت. (٢٠٠٦م). شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة. الاسكندرية: منشأة المعارف.
٩٦. ماهر، عبد شويش. (١٩٩٠م). الاحكام العامة في قانون العقوبات. الموصل: دار الحكمة للطباعة والنشر.
٩٧. المنذوب، طارق. (٢٠٠٥م). الادارة العامة العملية الإدارية والوظيفة العامة والاصلاح الاداري. بيروت: الحلبي الحقوقية.
٩٨. انخامي، موريث نخلة. (١٩٩٩م). الحريات. بيروت: الحلبي الحقوقية.
٩٩. محمد، انس قاسم جعفر. (١٩٨٢م). مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري. القاهرة: مطبعة الاخوان مورافنلي.
١٠٠. محمد، زهير جرانة. (١٩٤٤م). مبادئ القانون الاداري المصري. القاهرة: مكتبة عبد الله وهبة.
١٠١. محمد، عصفور. (١٩٨٦م). ميثاق حقوق الانسان العربي ضرورة قومية ومصرية. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
١٠٢. محمد، فهمي أمين. (١٩٦٥م). شرح لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة. القاهرة: مكتبة عبد الله وهبة.
١٠٣. محمد، فؤاد عبد الباسط. (٢٠٠٦م). القانون الاداري. الاسكندرية: دار الجامعة العربية الجديدة.
١٠٤. «_____». (٢٠٠٣م). قياس كفاءة الاداء للعاملين المدنيين بالدولة. الاسكندرية: المعارف.
١٠٥. محمد، فؤاد مهنا. (١٩٦٧م). سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في ضوء مبادئ علم التنظيم. القاهرة: دار المعارف.
١٠٦. محمد، ماهر ابو العينين. (٢٠٠٧م). العاملون المدنيون بالدولة والكادرات الخاصة. القاهرة: دار النهضة العربية.
١٠٧. محمد، محمد عبد اللطيف. (٢٠٠٢م). قانون القضاء الاداري. القاهرة: دار النهضة العربية.



فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية العدد (١٢) السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٤ م



١٠٨. محمد، مختار عثمان. (١٩٧٣م). الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة. بغداد: دار الفكر العربي للطباعة والنشر.
 ١٠٩. محمود، حلمي. (١٩٦٥م). النظام الدستوري في الجمهورية العربية المتحدة. بغداد: دار الفكر العربي.
 ١١٠. محمود، فتحي عمر. (١٩٦٦م). مبادئ الإدارة. بيروت: مؤسسة فرنكلين للطباعة والنشر.
 ١١١. محمود، محمد حافظ. (١٩٩٣م). القضاء الإداري في القانون المصري المقارن. القاهرة: دار النهضة العربية.
 ١١٢. المدني، السيد محمد. (١٩٦٥م). القانون الإداري الليبي. الجزيرة: دار النهضة العربية.
 ١١٣. مصطفى، أحمد أبو عمرو. (٢٠٠٩م). التنظيم القانوني لحق الاضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية. القاهرة: دار الكتب القانونية.
 ١١٤. مصطفى، يوسف. (٢٠٠٩م). المسؤولية التأديبية للموظف العام (حدودها وضماناتها). القاهرة: دار النهضة العربية.
 ١١٥. مغاوري، محمد شاهين. (١٩٨٦م). القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
 ١١٦. مغاوري، محمد شاهين. (١٩٧٤م). المساءلة التأديبية. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
 ١١٧. الملط، محمد جودت. (١٩٦٧م). المسؤولية التأديبية للموظف العام. القاهرة: دار النهضة العربية.
 ١١٨. المنجي، إبراهيم. (٢٠٠٥م). الطعن بالنقض الإداري. الاسكندرية: المعارف.
 ١١٩. المهدي، حسين حودة. (١٩٨٦م). شرح أحكام الوظيفة العامة. طرابلس: المنشأة العامة للتوزيع والنشر.
 ١٢٠. المياحي، عمار فوزي. (١٩٨٢م). الوجيز في التشريع الضريبي على قانون ضريبة الدخل رقم ١١٣. القاهرة: مكتبة عبد الله وهبة.
 ١٢١. النجار، زكي محمد. (٢٠٠٩م). القانون الإداري. دمنهور: دار الأهر.
 ١٢٢. النهرى، مجدي مدحت. (من دون سنة طبع). الموظف العام وممارسة العمل النقابي. القاهرة: دار النهضة العربية.
 ١٢٣. نواف، كنعان. (٢٠٠٥م). القانون الإداري. الأردن: دار الثقافة للتوزيع والنشر.
 ١٢٤. التوري، منير محمود. (١٩٧٦م). القانون الإداري. القاهرة: مكتبة عبد الله وهبة.
 ١٢٥. وهيب، اعياد سلامة. (١٩٨٣م). التدابير الداخلية. الاسكندرية: منشأة المعارف.
 ١٢٦. يوسف، الياس. (١٩٨٤م). المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة والانضباط والقواعد المدني. بغداد: مطبعة العمال المركزية.
- أبحاث:**
١. التوغني، عبد الوهاب. (١٩٨١م). «حقوق المرأة في الشريعة الإسلامية والقوانين المقارنة». مجلة العدالة لدولة الإمارات العربية ٣(٥): ٦٣-١٥.
 ٢. الزبيدي، خالد. (٢٠٠٧م). «دور محكمة العدل العليا في حماية حقوق الإنسان». مجلة الحقوق تصدر عن مجلس النشر العلمي ١(٢): ٨٥-١٦.
 ٣. الطبطبائي، عادل. (١٩٨٦م). «واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام». مجلة الحقوق ٢(٢): ٧٨-١١.
 ٤. الطماوي، سليمان. (١٩٦٩م). «ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق». مجلة العلوم الإدارية ٢(٥): ٤٣-٦.
 ٥. عبد الفتاح، حسن. (٢٠٠٣م). «الجهة المختصة بتنظيم موظفي الخدمة المدنية في التشريع المقارن والمصري». مجلة العلوم الإدارية ١(٥): ٤٣-٨.
 ٦. غازي، فيصل مهدي. (١٩٩٩م). «التعيين في الوظائف العليا». مجلة جامعة النهرين ٤(٣): ٦٧-٢٢.
 ٧. ———. (٢٠٠١م). «تقارير تقوم الموظفين بين النظرية والتطبيق». مجلة كلية صدام للحقوق ٧(٥): ٤٥-٦.
 ٨. الفتاح، حسن. (١٩٦٥م). «السلطة المختصة بتأديب العاملين المدنيين في التشريع المقارن والتشريع المصري». مجلة العلوم الإدارية ٣(٢): ٥٩-١٧.
 ٩. الكبيسي، عامر. (١٩٧٤م). «تقوم أداء العاملين في العراق بين النظرية والتطبيق». مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية ٣(١): ٨٣-١٥.
 ١٠. محمود، حلمي. (١٩٧٣م). «الجديد في النظمه العاملين المدنيين بالجهاز الاداري وبالقطاع العام». مجلة العلوم الادارية ١(٥): ٤٢-٥.
 ١١. حسين، درويش. (١٩٩١م). «علاقة الموظف بالادارة بين الدائمة والتعاقدية، دراسة مقارنة في الفقه والقضاء الفرنسي والمصري». مجلة اتحادات (٧): ٣٧-٦.

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٢) السنة الثالثة صفر الخير ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٤ م



Al-Thakawat Al-Biedh journal



general supervisor

Alaa Abdul Hussein Jawad Al-Qassam
Director General of Research and Studies Department

editor

Mr. Dr. fayiz hatu alsharae

managing editor

Hussein Ali Mohammed Al-Hasani

Editorial staff

Mr. Dr. Abd al-Ridha Bahiya Dawood

Mr. Dr. Hassan Mandil Al-Aqili

Prof. Dr. Nidal Hanash Al-Saedy

a.m.d. Aqil Abbas Al-Rikan

a.m.d. Ahmed Hussain Hai

a.m.d. Safaa Abdullah Burhan

Mother. Dr.. Hamid Jassim Aboud Al-Gharabi

Dr. Muwaffaq Sabry Al-Saedy

M.D. Fadel Mohammed Reda Al-Shara

Dr. Tarek Odeh Mary

M.D. Nawzad Safarbakhsh

Prof. Nouredine Abu Lehya / Algeria

Mr. Dr. Jamal Shalaby/ Jordan

Mr. Dr. Mohammad Khaqani / Iran

Mr. Dr. Maha Khair Bey Nasser / Lebanon