

العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية "دراسة مقارنة"

Sanctions Terminating the Employment Relationship: A Comparative Study

بحث مقدم من قبل

م. د. حيدر مهدي حداوي

مركز الدراسات الاستراتيجية / جامعة كربلاء

الخلاصة:

أن الإدارة تعتمد على الأشخاص الموظفين العاملين لديها في القيام بوظيفها المختلفة والمتنوعة لتوفر الخدمات المختلفة للأفراد في داخل لدولة ما ، وبسبب أهمية الموظف في الوظيفة العامة باعتباره هو الأداة التي تعبر الإدارة عن أرائها عند ممارسة أي نشاط معين ، مما يترتب عليه جعل الموظف محل نظر واهتمام من قبل فقهاء القانون العام مما نتج عنه قيام المشرع في القوانين ذات العلاقة بالوظيفة العامة إلى تحديد حقوق الموظف وواجباته ، ولكن أذا ما انتهك الموظف العام أخلاقيات أو سلوكيات الوظيفة العامة عندها يتطلب الأمر من جهة الإدارة التصدي له والذهاب لردعه من خلال فرض احد العقوبات المحددة قانوناً ومنها عقوبتي الفصل والعزل وبما يتناسب مع حجم الضرر الذي أصاب المصلحة العامة في أداء سير المرفق العام بانتظام واطراد ومن دون أي توقف او عرقلة من أي جهة مهما كانت ومن ضمنها الموظف العام أو المكلف بخدمة عامة .

الكلمات المفتاحية : موظف عام ، عقوبتي الفصل والعزل ، الأثر المترتب على فرضها ، حماية سير المرفق العام .

Abstract:

The administration relies on its employees to carry out its various and diverse functions in providing services to individuals within the state. Due to the importance of public employees in the administrative system—as they are the instrument through which the administration expresses its will when engaging in any activity—they have become a focal point of interest for public law scholars.

This interest has led legislators to regulate the public employment relationship by defining the rights and duties of employees in relevant laws. However, when a public employee violates the ethics or conduct of public service, it becomes necessary for the administration to intervene and impose appropriate disciplinary measures. Among these measures are dismissal and removal from office, which are applied in proportion to the severity of the harm caused to the public interest.

Such actions aim to protect the continuity and regularity of public service operations without interruption or obstruction—regardless of the source—be it internal to the administration, from the public employee themselves, or from individuals entrusted with public service.

Keywords: Public employee, dismissal and removal, consequences of sanctions, safeguarding public service continuity.

المقدمة :

يعتبر الموظف العام حجر الزاوية والركيزة في بحثنا هذا فمناط خضوعه للتأديب هو اكتسابه لصفة الموظف العام فطالما كانت العلاقة بينة وبين الإدارة قائمة يتوجب عليه القيام بواجباته الوظيفية على اكمل وجه وبخلاف ذلك يتم توقيع الجزاء التأديبي بحقة من قبل السلطة التأديبية المختصة ، ونظرا للدور المهم الذي تقوم به هذه السلطة من حيث تحقيق فاعلية العمل الإداري وانضباطه ومن ثم سير المرفق العام بانتظام واطراد وهذا بدوره يؤدي إلى تحقيق أهداف المجتمع والنهوض به في كافة مجالاته ، أن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية حيث يلتزم الموظف بكل ما يصدر عن الإدارة من تعليمات وقرارات تنظم العلاقة الوظيفية بينهما ويتقيد بالواجبات الوظيفية المفروضة عليه بما يتفق ومقتضيات العمل وصالحه سواء كانت تتمثل بالقيام بعمل أم الامتناع عن عمل .

أولا- التعريف بموضوع البحث: من المعلوم أن الدولة شخصية اعتبارية لا تمارس اعمالها بنفسها بل تنهض بهذه الاعمال من خلال اشخاص محددين وفقا لضوابط خاصة بهم حيث يتم تعيينهم لهذه الغاية يعرفون بالموظفين العموميين وتكون العلاقة بين الدولة وموظفيها علاقة تنظيمية قانونية تحكمها قوانين الوظيفة العامة فقد تلجأ الإدارة إلى فصل الموظف أو عزلة بسبب جسامه وخطورة المخالفة التي ارتكباها عند ممارسته للأعمال الوظيفية المناطة به قانونا .

ثانيا - أهمية موضوع البحث : تكمن في أيقاع إحدى عقوبتي الفصل والعزل التي تعد من أشد أنواع العقوبات التي من الممكن أن تفرضها جهة الإدارة تجاه الموظف العام التابع لها نظرا لكونها تمس حقوق الموظفين بشكل مباشر ماديا ومعنويا ووظيفيا وأيضا بدورها تتعارض من الجانب الدستوري مع حق الافراد في العمل والذي يعد حقا دستوريا أقرته دساتير الدول محل المقارنة كفرنسا ومصر والعراق من ضمنها .

ثالثا - اشكالية البحث : تبرز اشكالية هذه الدراسة في معرفة نوع الجزاء التأديبي الذي يقع على الموظف العام في حالة ارتكابه مخالفات قانونية جسيمة تلحق ضررا بليغا بالوظيفة العامة أو الأفراد اثناء ممارسة واجباتهم المناطة به قانونا ، مما يتطلب الأمر من جهة الإدارة فرض عقوبة الفصل أو العزل من الوظيفة العامة وهي تعد من اقصى أنواع العقوبات الانضباطية ، ومن جانب اخر الخوف من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها في فرض تلك العقوبات على الموظفين العاملين فيها ، مما يتطلب الامر منا الخوض في ثانيا بحثنا هذا بشكل حثيث بغية الإجابة عن العديد من التساؤلات التالية:

1- ما مفهوم العقوبة الانضباطية سوء في الفقه أو التشريع أو القضاء ؟

2- ما المقصود بعقوبة الفصل والعزل ؟

3- هل يعد الجزاء الانضباطي لعقوبة الفصل والعزل على الموظف العام واحد في العراق وفرنسا ومصر ؟

4- ما الأسس القانونية التي تسند عليها الإدارة عند فرضها عقوبة الفصل والعزل على الموظف العام ؟

5- ماهي نوع الآثار المترتبة على عقوبتي الفصل والعزل على الموظف العام أو الوظيفة العامة ؟

رابعا - منهجية البحث: سوف نتبع في بحثنا هذا المنهج الوصفي بشرح وتوضيح آراء الفقهاء وأحكام القانون المتعلقة بالفصل والعزل وأيضا الذهاب إلى الاعتماد على المنهج التحليلي للتشريعات القانونية المنظمة لعقوبة الفصل والعزل كلما تطلب الامر منا ذلك .

خامسا - خطة البحث: سنقسم بحثنا هذا على مبحثين ، نتناول في المبحث الأول ماهية العقوبة الانضباطية وينقسم بدوره على مطلبين نبحث بالمطلب الأول التعريف بالعقوبة الانضباطية ونتطرق في المطلب الثاني إلى الأسس الفقهية والقانونية لفرض العقوبة الانضباطية في حين نتعرض في المبحث الثاني إلى ماهية العقوبة المنهية للرابطة الوظيفية والاثار المترتب عليها و الذي ينقسم على مطلبين نتناول في المطلب الأول التعريف بعقوبة الفصل والعزل ونتطرق بالمطلب الثاني إلى الاثر المترتب على عقوبة الفصل والعزل بهدف الخروج بجملة من النتائج والتوصيات داعين الله سبحانه وتعالى التوفيق والسداد وخدمة مجتمعنا العزيز الذي نحن جزء منه.

المبحث الأول - ماهية العقوبات الانضباطية :

بأدي ذي بدء ، يعتبر الموظف العام هو محور الجهاز الإداري لذا انبثرت قوانين الدول كفرنسا ومصر والعراق إلى تنظيم العلاقة بين الإدارة والافراد بغية تحقيق الاستقرار في الحياة المهنية الوظيفة باعتبارها من الأمور الجوهرية في أي عمل اداري ، مما ينتج عنه خضوع الموظف لجملة من الواجبات الوظيفية بغية تقييد الموظف بها لضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد ومن دون أي انقطاع أو توقف ، حيث أن مخالفته لها يثير المسؤولية الانضباطية ضده والتي تستتبع توقيع إحدى الجزاءات التأديبي عليه ، وإذا كان موضوع بحثنا هذا ينصب على الخوض في دراسة الآثار المترتبة على فرض عقوبة الفصل والعزل فان ذلك يقتضي الامر منا تقسيم هذا المبحث على مطلبين نتناول في المطلب الأول مفهوم العقوبة الانضباطية ونتطرق في المطلب الثاني إلى الأسس الفقهية والقانونية التي تسمح لجهة الإدارة بفرضها وكما هوأت :

المطلب الأول - مفهوم العقوبة الانضباطية:

ابتداءً ، سنتناول التعريف بالمفاهيم العامة لموضوع العقوبة الانضباطية ويكون ذلك كله من خلال تقسم هذا المطلب الفرعين نتناول في الفرع الأول التعريف بالعقوبة الانضباطية ونبحث في الفرع الثاني الأسس الفقهية والقانونية للعقوبة الانضباطية وكما يلي تباعاً :

الفرع الأول- التعريف بالعقوبة الانضباطية :

لم يتفق الفقهاء على إيجاد تعريف واحد مانع جامع للعقوبة الانضباطية بل تتعدد التعريف لها وكلا حسب وجه نظره وهو سوف نتطرق اليه تباعاً :

أولاً- التعريف فقهاً :

عرفها الفقه الفرنسي بأنها " بأنها إجراء أدبي أو مادي يمس الموظف في مركزه الوظيفي " (1) وعرفها الفقه المصري بأنها " الجزاءات التي توقع على مرتكبي الجرائم التأديبية من الموظفين العموميين " (2) وأيضاً عرفها أحدهم بأنها " تصرف عقابي يتم اتخاذه داخل نظام قانوني عام أو خاص بهدف المحافظة على حسن سير العمل وانتظامه " (3) أما في العراق عرفها الفقه العراقي بأنها "الإجراء التأديبي الذي بواسطته تستطيع السلطة الإدارية حمل الموظفين على أداء واجباتهم بصورة سليمة ومرضية " (4) وأيضاً عرفت في مورد آخر بأنها " جزاء للإخلال بالواجبات الوظيفية توقع على مرتكبي الجرائم الانضباطية وهي محددة على سبيل الحصر " (5)

ثانياً- التعريف تشريعياً: لم يعرف المشرع الفرنسي والمصري والعراقي للعقوبة الانضباطية إذ أو كل المشرع للفقه مهمة وضع تعريف لها بغية عدم التقييد بمضمون النص التشريعي لذا فقد تكفل فقهاء وشرّاح القانون وضع تعريف للعقوبة الانضباطية .

ثالثاً- التعريف قضاءً : عرفته المحكمة الإدارية العليا في العراق على أنها "إخلال الموظف بواجبات وظيفته وخروجه على مقتضياتها وعدم مراعاته التعليمات والقواعد الحسابية وتقصيره في أداء واجباته يكون سبباً لمعاقبته تأديبياً" (6).

الفرع الثاني - الأسس الفقهية و القانونية لفرض العقوبة الانضباطية :

لقد قدمت أسس عديدة لفرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام وسنتناول توضيحها بحسب الآتي :

أولاً - الأسس الفقهية : ذهب رأي من الفقه الى اعتماد النظرية التنظيمية كأساس لوجود العقوبة الانضباطية على اعتبار أن العلاقة التي تربط الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية و تستمد سلطتها الانضباطية من المركز التبعية للموظف إزاء رؤسائه الإداريين لأن هذا المركز يفرض على الجميع احترام القوانين والأنظمة الخاصة بحسن سير المرفق العام بانتظام واطراد من أجل تحقيق الصالح العام (7) ومن جانب آخر إن سبب علو رأي النظرية التنظيمية في فرنسا يعود الى الفقيه (هوريو) حيث يقول إن الدولة تعتبر مؤسسة كبرى فيها مختلف الإدارات القانونية والمؤسسات وان عنصر الجزاء يكون موجوداً بيد السلطة الرئاسية العليا الذي يكون سائداً فيها (8) عند التمعن بهذه النظرية نجد أن أساس السلطة الانضباطية على الموظف ترجع إلى كونه يكون في مركز تنظيمي الذي يرتب عليه الالتزام بالواجبات الوظيفية اي عندما يخل بإحدى هذه الواجبات ففي هذه الحالة يكون بمقدور السلطة الإدارية أن تفرض عليه العقوبة الانضباطية على الموظف الذي اخل بأي التزام منها ، مما قد يترتب عليه اضرار بالمصلحة العامة والتي يحميها القانون ولن يسمح لا أي جهة المساس بها مهما علا او قل شأنها .

ثانياً - الأسس التشريعية للعقوبة الانضباطية : أشار المشرع الفرنسي على ذلك في قانون التوظيف الصادر في 19 تشرين الأول عام " 1946 " حيث نص بمادته الخامسة على أن "الموظف قبل الإدارة في مركز نظامي" (9) إذ نص على العقوبات الانضباطية والتي يجوز فرضها على الموظفين (10) بموجب المادة (61) منه على أن " كل خطأ يرتكبه الموظف في إثناء تأديته أعماله الوظيفية يعاقب عليه تأديبياً " (11) وفي مصر فإن المشرع والقضاء المصري معاً نصا على أن الموظف يكون في مركز تنظيمي أو لا ئحي (12) ومن جانب آخر عمل المشرع المصري على حصر العقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظف العام بالمادة (82) منه والتي ذكرت العقوبات الانضباطية فيها على سبيل الحصر (13) أما في العراق فإن المشرع العراقي فقد سار على مبدأ حصر العقوبات الانضباطية في ثمان عقوبات دون أن يتعدى سواها ، والعلة في ذلك لأنه يؤدي الى التقليل من تعسف السلطة الانضباطية عندما تقوم بفرض عقوبات انضباطية على الموظف العام (14) وهو ما أشارت اليه المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ذي الرقم 14 لسنة 1991 المعدل للعقوبات الانضباطية والتي يمكن فرضها على الموظف وهي " لفت النظر والإنذار وقطع الراتب والتوبيخ وعقوبة إنقاص الراتب وعقوبة تنزيل الدرجة وعقوبة الفصل والعزل " بناء على ما تقدم نلاحظ أن المشرع الفرنسي والمصري والعراقي قد ذهب على ذكر العقوبات التي يتم فرضها على الموظف العام المخالف للحدود الوظيفية ولكن من دون ذكر لنا نوع الجريمة المرتكبة من قبل الموظف وبذلك جعل السلطة التقديرية بيد الإدارة وهي من تحدد الفعل الجرمي المرتكب وكذلك فرض العقوبة التي تقررها ولكن بشرط

وجود مبدأ التناسب بين العقوبة والفعل الضار السلبي وكذلك عدم التعسف في استخدام لسلطتها التقديرية الممنوحة لها قانوناً.

المبحث الثاني - ماهية العقوبة المنهية للرابطة الوظيفية والاثار المترتب عليها :

نقصد بالسلطة التأديبية هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات الانضباطية المقررة قانوناً على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم عن الفعل الضار المخالف للقانون ، وعليه فان السلطة الانضباطية هي الجهة الوحيدة التي تمتلك حق فرضها وضمن الحدود التي رسمها القانون لها عليه والضرورة البحث سنقدم هذا المبحث على مطلبين نتناول في المطلب الأول التعريف بعقوبة الفصل والعزل ونتطرق في المطلب الثاني إلى الاثر القانوني المترتب على عقوبتي الفصل والعزل وكما يلي تباعاً :

المطلب الأول - التعريف بعقوبتي الفصل والعزل :

سنتناول في هذا المطلب عقوبة الفصل والعزل ويكون ذلك من خلال تقسيمه إلى فرعين نتناول في الفرع الأول التعريف بعقوبة الفصل والعزل ونبحث في الفرع الثاني السلطة المختصة بفرض عقوبة الفصل والعزل وكما يلي تباعاً :

الفرع الأول - التعريف بعقوبة الفصل والعزل :

نظراً لضرورة البحث سنقسم هذا الفرع لفقرتين رئيسيتين وعلى النحو الآتي :

أولاً- تعريف الفصل وحالاته : توجد تعاريف عديدة للعقوبة الفصل نذكر منها بانها " أمر الموظف بالتنحي عن ممارسة الوظيفة مدة محددة في قرار الفصل فهو اقصاء مؤقت عن الوظيفة العامة وهو اجراء لا يمنع من إعادة التوظيف مرة أخرى في دوائر الدولة بعد انتهاء المدة الزمنية المحددة له قانوناً (15) عليه نلاحظ أن التعريف بدوره أشار إلى الصفة الزمنية المؤقتة لعقوبة الفصل وأيضاً أشار إلى النتائج التي تترتب على فرضها مثل الفصل لا يحول من إعادة توظيف الموظف مرة أخرى في دوائر الدولة والقطاع العام ففي فرنسا نص المشرع على عقوبة الفصل في قانون الخدمة المدنية العام الفرنسي بالمادة (55 / 1) منه بأنه " بوصفها من الأسباب التي تؤدي إلى فقدان صفة الموظف بشكل نهائي وانتهاء صفة الموظف " (16) وفي مصر نص القانون المصري ذي الرقم 18 لسنة 2015 بالنسبة للموظفين وشاغلي الوظائف العليا والإدارة التنفيذية بأن الفصل هو " الشطب النهائي من الوظيفة وهو اجراء يترتب عليه فقدان صفة الموظف وتوقف الحق بالتمتع بالامتيازات المادية والعلاوة " (17) وبالرجوع لقانون العراقي نجد المشرع قد تبنى عقوبة الفصل بموجب قانون رقم 14 لسنة 1991 المعدل بنص المادة الثامنة منه بأن "الفصل ويكون بتنحيه الموظف عن الوظيفة مدة محددة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة" (18).

أما حالات الفصل : ففي فرنسا حيث نظم المشرع الفرنسي حالات الفصل في مواد قانونية متفرقة وبموجب نص المادة "24 / 2" من قانون التوظيف العام الفرنسي رقم "٦٣٤" لسنة 1983 ، إذ أشار إلى حالات التي توجب عليها الفصل للموظفين العموميين وهي :

1- حالة رفض الوظيفة المعينة له بعد اعادته إلى الوظيفة.
2. حالة عدم الكفاءة المهنية والذي لم يكن من الممكن إعادة توظيفه في وظيفة أخرى بسبب عدم كفاءته (19) وفي مصر لم يشير المشرع المصري إلى الحالات التي يمكن فيها الحكم بفصل الموظف على الرغم من انه قد تبنى عقوبة الفصل للموظف بموجب قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم "47" لسنة 1978 المعدل ، و أما في العراق فقد نص قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل في المادة الثامنة منه على حالات فرض عقوبة الفصل وهي :

1- " يعاقب الموظف بالفصل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات ، إذا سبق وان عوقب باثنتين من العقوبات التالية أو بإحداها لمرتين ثم عاد وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلاً يستوجب معاقبته بالتوبيخ أو انقاص الراتب أو بتنزيل الدرجة .

2- يعاقب الموظف بالفصل طوال مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف من تاريخ صدور الحكم عليه " (20) فالموظف يفصل من الوظيفة بما يعادل المدة التي سوف يحكمها القضاء على الموظف . وبهذا فنجد ان المشرع لم يحدد مدة فصل الموظف تحديداً دقيقاً بل حدد الحدود الدنيا والعليا فقد " ثانياً: التعريف بعقوبة العزل ففي فرنسا تبني المشرع الفرنسي لعقوبة العزل بنص المادة 30 من الامر الصادر لسنة 1959 ، ونظمها المشرع الفرنسي في حالتين هما : الأولى بحفظ الحق في المعاش في حين تقتصر الحالة الثانية بالحرمان من المعاش ويراد بالعزل الاخراج النهائي للموظف من الخدمة (21)، وبسبب هذا أبرى مجلس الدولة الفرنسي يمارس رقابة صارمة على توافر الشروط الشكلية والموضوعية لفرض عقوبة العزل من قبل لجنة التحقيق على الموظف العام (22) أما بالنسبة لعقوبة العزل في القانون الإداري المصري فتبني المشرع المصري عقوبة العزل في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 المعدل بأنها " انتهاء خدمة الموظف بقرار من الإدارة وأحالاته على التقاعد قبل بلوغه السن القانونية للتقاعد أي قبل بلوغ سن الستين " (23).

وأما في العراق :نظم المشرع العراقي عقوبة العزل بالمادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم " 14 " لسنة 1991 المعدل ، والتي نصت على ما يلي : " يكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائيا ولا تجوز اعادته توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام ، وذلك بقرار مسيب من الوزير.... " بناء عليه يمكن للباحث تعريف العزل " هو اقصى عقوبة تفرض على الموظف وبها تنتهي خدمته وعلاقته بإعمال الوظيفة بحيث لا يجوز اعادته اليها بأي حال من الاحوال " (24) ويترتب عليها حرمان الموظف من عمله ومن مورد معاشه ومنع تعيينه مرة أخرى و المساس المعنوي بسمعة الموظف (25) وبسبب خطورة وجسامة عقوبة العزل أوجب القانون ذكر الأسباب التي توجب فرض هذه العقوبة والأدلة التي تثبت بها اسباب فرض هذه العقوبة (26) حيث يتم فرض عقوبة العزل في إحدى الحالات التالية :

1- إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة 2- إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية إلا إن تطبيق هذا الشرط يستلزم توافر شرطين وهما :

الأول : أن يرتكب الموظف جريمة جنائية والجناية هي الجريمة التي يعاقب عليها القانون بإحدى العقوبات التالية كالإعدام أو السجن المؤبد أو السجن أكثر من خمس سنوات إلى خمس عشرة سنة .

الثاني : فهو أن تكون الجريمة التي ارتكبها الموظف ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته كموظف مثل ارتكاب الموظف لجريمة الاختلاس أو الرشوة إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى (26) وتطبق هذه الحالة إذا سبق وان عوقب الموظف بعقوبة الفصل ثم أعيد توظيفه وارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى والحكمة هنا هو ان عقوبة الفصل التي عوقب بها الموظف عن مخالفته الأولى لم تردده ولم يعد صالحاً لتولي الوظيفة العامة (27).

الفرع الثاني- السلطة المختصة بفرض عقوبة الفصل والعزل :

أشار قانون التوظيف العام الفرنسي لسنة 1983 بموجب المادة (19 / 1) منه على أن "السلطة التي تمتلك حق التعيين تمتلك حق التأديب وهي السلطة الرئاسية " (28) وفي مصر نص قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1979 المعدل بموجب المادة (82 / 4) على أن " المحاكم في مجلس الدولة تختص بفرض جميع العقوبات على عموم الموظفين من شاغلي الوظائف العليا ومن غير شاغلي الوظائف العليا " (29) عليه فإن المحاكم في مجلس الدولة المصري تختص بفرض العقوبات الخطيرة التي تخرج عن سلطة الرؤساء الإداريين كعقوبة الإحالة على المعاش أو الفصل من الخدمة ، أما في العراق نص قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل بالمادة (14) منه بان " أولاً- لرئيس الجمهورية أو من يخوله فرض أي من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ثانياً- لرئيس مجلس الوزراء أو الوزير أو رئيس الدائرة الغير مرتبطة بوزارة فرض إحدى العقوبات التالية على الموظف التابع لوزارته أو دائرته والمشمول بأحكام هذا القانون أ- إنقاص الراتب ب- تنزيل الدرجة ج- الفصل د- العزل " (30) بناء عليه فإن المشرع العراقي قد اخذ بالنظام الرئاسي في التأديب وعمل على تحديد الجهات التي المختصة على فرض العقوبة الانضباطية على الموظف الذي خرق القانون او الانظمة او التعليمات والذي يقع على عاتقه احترامها ولكن في جميع الأحوال يجوز الطعن بجميع هذه العقوبات أمام محكمة قضاء الموظفين بوصفها محكمة درجة أولى ومحكمة إدارية العليا بوصفها محكمة أخيرة وبصفتها التمييزية وتكون القرارات التي تصدر عنها باتة وملزمة للأفراد وجهة الإدارة في وقت واحد (31) ومن الجدير بالذكر أن نص المادة (100) من الدستور العراقي لسنة 2005 نصت على إن " يحظر النص تحصيل أي عمل أو قرار إداري من الطعن " (32) تبين لنا مما تقدم إلى أن السلطة التأديبية تمتلك الحق القانوني بمعاينة الموظف تأديبياً في حالة مخالفته للقانون النافذ ولكن هذا الحق ليس مطلقاً بل هو مقيد وفق احكام القانون وبمبدأ التناسب بين العقوبة والمخالفة الصادرة عنه .

المطلب الثاني - الاثر المترتب على فرض عقوبتي الفصل والعزل :

تتنوع صور العقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظف العام عند ثبوتية مخالفة انضباطية وتندرج هذه العقوبات ضمن سلم تصاعدي قد تكون بسيطة في حين تزداد شدة وقسوة كلما اتجهنا نحو الأعلى إلى أن تصل إلى فقدان الموظف وظيفته بصورة نهائية ، عليه فإن التباين في تقسيم العقوبات الانضباطية على الموظف العام موجود بين أنظمة الدول محل المقارنة ومنها العراق تبدو الغاية من المحاولات الفقهية لتعدد العقوبات الانضباطية هي لتسهيل دراسة صورها من حيث اثارها والجهة التي تتولى فرضها أو مكان شاغلها وذلك كلة يكمن بحسب الرؤية التشريعية لأي دولة وفلسفتها من وراء فرض العقوبة الانضباطية والتحديد اثارها الانية والمستقبلية على الموظف ، وعليه والضرورة البحث سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول الأثر المترتب على عقوبة الفصل ونبحث في الفرع الثاني الأثر المترتب على عقوبة العزل وكما يلي تباعاً :

الفرع الأول - الاثر المترتب على عقوبة الفصل :

إن الفصل هو عبارة عن احد العقوبات المفروضة على الموظف العام نتجه الاخلال بالتزاماته المناطة به اتجاه الإدارة ففي فرنسا تكون الاثار المترتبة على عزل الموظف من الوظيفة العامة يترتب عليه جملة من النتائج هي :

1- أكد الفقه الفرنسي ومنهم سلفير وسألون على أن عقوبة الفصل تمس الموظف في وظيفته الذي يتضمن الاستبعاد النهائي من الخدمة و لكن يحتفظ للموظف العام بحقه ب الراتب التقاعدي مما قضاه من خدمة لدى الدولة (33) ومن جانب آخر أكد مجلس الدولة الفرنسي على عدم مشروعية الإحالة على التقاعد إذا انطوت على عقوبة تأديبيه مقنعة (34) أما بشأن إيقاف الحكم الجنائي الذي اعتبر سببا لفرض العقوبة والذي صدر ببراءة الموظف من الدعوى المقامة ضد الموظف تمنع تحريك الدعوى التأديبية لذات الوقائع المادية (3) وأيضا من جهة أخرى أجمع الفقه الإداري الفرنسي على أن قرارات التأديب بدورها تخضع لرقابة الإلغاء التي يسلط عليها القضاء الإداري (35) بناء عليه يكون الأثر المترتب على عقوبة الفصل من الخدمة للموظف العام بأن يكون فصلا مؤقتا والتي حددها المشرع كحد أقصى خلال ستة اشهر مع جعل المشرع الفرنسي أمر إعادة تعيين الموظف العام المفصول إلى وظيفته امرا وجوبيا بمجرد انتهاء مدة الفصل البالغة ستة أشهر (36) وفي مصر نص المشرع المصري على أن القواعد العامة التي تسري على تنفيذ جزاء الإحالة على التقاعد هي " ... إذا حكم على العامل بالإحالة إلى المعاش من الخدمة تأديبا ، فإن خدمته تسري من تاريخ صدور الحكم مالم يكن موقفا عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفة ، ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا يعادل أجره إلى يوم إبلاغه الحكم إذا لم يكن موقفا عن العمل ولا يجوز أن يسترد من العامل الذي أوقف عن عمله ما سبق أن صرف له من أجره إذا حكم بالإحالة على المعاش " (37) عليه يكون الأثر المترتب فرض على عقوبة الفصل من الخدمة بأن يكون فصلا مؤقتا وهو ما نصت عليه المادة (80) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم "47" لسنة 1978 المعدل بأن " تنتهي خدمة العامل المحكوم عليه بجزاء الفصل من الخدمة من تاريخ وقفه ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضا يعادل أجره إلى يوم إبلاغه الحكم إذا لم يكن موقفا عن عمله (...) (38) أما بخصوص أثر إيقاف الحكم الجنائي الذي اعتبر سببا في الفصل من الوظيفة فإن نظام وقف العقوبة لا يسري على الجزاءات التأديبية لكون ذلك النظام يختص بنوع معين من الجرائم الجنح والمخالفات التي تشمل على سلب الحرية أو الملكية وهذا الأمر لا تعرفه العقوبة التأديبية والذي لا يسمح بذلك (39) أما بخصوص إعادة التعيين للموظف المفصول يجوز إعادة تعيينه بشروط جديد قبل مضي مدة اربع سنوات على مضي صدور القرار أو الحكم التأديبي بفصله بدلالة نص المادة (20) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم "47" لسنة 1978 بأن " ... أن لا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي مالم تمضي على صدوره اربع سنوات على الأقل " (40) وفي العراق عندما يتم فصل الموظف من وظيفته يترتب عليه إنهاء استحقاق الموظف العام لرتبة وذلك اعتبارا من تاريخ تبليغ الموظف بفصله وكذلك نصت المادة (19/ أ) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل ما نصه " إذا فصل الموظف أو عزل الموظف مسحوب اليد فلا يدفع له شيء من الراتب الموقوف بصرف النظر عما إذا كان فصله أو عزله يستند إلى هذا القانون أو أي قانون آخر (41) علما أن مدة الفصل له "لا تقل عن سنة ولا تزيد عن ثلاث سنوات من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية بموجب نص المادة " الثامنة / الفقرة سابعاً" قانون انضباط موظفي الدولة النافذ ، أما بشأن احتساب الخدمة فإن عقوبة الفصل لا تمنع من احتساب خدمة الموظف التي قام بها قبل فصله ليستفيد منها في اخذ حقوقه بعد عودته إلى الوظيفة العامة التي سبق وان فصل منها (42) عليه تبين لنا من خلال الاطلاع عن عقوبة الفصل لدى المشرع العراقي المفروضة على الموظف العام المخالف لقوانين أو الأنظمة والتعليمات بغية تعديل من سلوكه الوظيفي والمهني ومراجعة أداءه الوظيفي بصورة حسنة وكذلك نلاحظ أن القانون العراقي هو الآخر قد تحدث عن حالة فصل الموظف المحكوم عليه سواء في الحبس أم في السجن عن ارتكابه جريمة مخلة بالشرف (43) ولكن التساؤل الذي يظهر لنا في حالة إذا تم حكم على الموظف عن جريمة غير مخلة بالشرف (44) هل يفصل ؟ من عمله الوظيفي عليه نرى أن النص هاهنا قد سكت أذن ما هو الحل ؟ يذهب جانب من الفقه العراقي إلى أنه في هذه الحالة يمكن الرجوع والاستئناس بأحكام قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 997 في 30 / 7 / 1978 منه بان " يعتبر المحكوم عليه مفصولا من الخدمة العامة في الدولة مدة بقاءه في السجن على ان يعاد إلى الخدمة بعد خروجه من السجن " عليه نحن نتفق على ما جاء به الفقه بهذا الخصوص على التمييز بين الحبس بس ارتكاب الموظف جريمة مخلة بالشرف عن غيرها من الجرائم الأخرى (45) عليه في كل الأحوال فإن الحكم على الموظف بعقوبة الفصل نتجه الحكم عليه بالسجن لا يمنع من تحمل الموظف المسؤولية عن الاضرار التي لحقت بالجهة الإدارية والناجمة عن فعله المجرم وهو ما افتي به مجلسي الدولة العراقي في أحد قراراته " التضمنين نظام يتحمل فيه الموظف أو المكلف بخدمة عامة عن الاضرار التي تكبدها المال العام بسبب إهماله أو تقصيره أو مخالفته القوانين والأنظمة والتعليمات ... " (46) في ضوء ما تقدم تبين لنا بشكل قاطع أن يوجد اختلاف في مدة الفصل للموظف العام في العراق مع الدول محل المقارنة كفرنسا ومصر والذي تكمن مدته في العراق لا يقل عن سنة ولا يزيد عن ثلاثة سنوات مع عدم وجود نص يلزم الإدارة بإعادة تعيين الموظف المفصول مرة أخرى بل جعل أمر إعادة التعيين سلطة تقديرية جوازيه لجهة الإدارة . بينما نجد الأمر في فرنسا حيث حدد المشرع الفرنسي مدة الفصل " ستة شهور كحد أقصى " مع الزم جهة الإدارة بعادة التعيين له بالوظيفة العامة وفي

مصر فإن المشرع المصري حددها بأربع سنوات بعد صدور القرار أو الحكم التأديبي الصادر بفصله وجعل حالة إعادة التعيين جوازيه لجهة الإدارة بعد الانتهاء من مدة أربع السنوات ، وهاهنا اتفق المشرع العراقي مع المصري بخصوص جعل سلطة إعادة التعيين جوازيه للموظف المفصول لجهة الإدارة بينما جعل سلطة إعادة التعيين للموظف المفصول وجوبية على جهة الإدارة بعد انتهاء مدة الفصل المقررة قانوناً وهي ستة أشهر .

الفرع الثاني - عقوبة العزل: وهي أشد أنواع العقوبات على الإطلاق فهي بمثابة الرصاصة التي تنهي علاقة الموظف بالدولة الوظيفة العامة ففي فرنسا نصت المادة (66) من قانون التقاعد الفرنسي على عقوبة العزل والتي تعني الحرمان من المعاش التقاعدي بسبب ارتكابه جريمة اختلاس المال العام وهو ما اكده قضاء مجلس الدولة الفرنسي ولا يتأثر العزل بصعود العفو الشامل على الدعوى التأديبية لأن كلا منهما له نظامه الخاص به (47) وفي مصر نص المشرع المصري على عقوبة العزل من الخدمة في ذيل العقوبات التي شملت فئات الموظفين وبغض النظر عن درجتهم الوظيفية (48) وفي العراق يعتبرها إجراءً يقطع علاقة الموظف بالوظيفة العامة وهي بتحتية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في وائر الدولة والقطاع العام (49) ويكون بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات الآتية :

- 1 - إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة .
- 2 - إذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته أو ارتكابه بصفته الرسمية .
- 3 - إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه وارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى . هذا وإن عقوبة العزل لم تجد قبولاً لها من بعض الفقهاء فبعضهم انتصر لها وبعضهم الآخر انتقدها لكونها عقوبة غير إنسانية لأنها تصدر الحق في العمل وتولي الوظائف العامة (50) بناء على كل ما تقدم تعد عقوبة العزل من الوظيفية العامة هي من أشد وأقصى العقوبات ، ونرى العله في التشدد بها من قبل المشرع العراقي والدول محل المقارنة هو لكونها تمس المصلحة العامة لضمان استمرار المرفق العام بانتظام واطراد ومن جهة أخرى تقلل من الثقة بين الافراد في المجتمع مع الدولة مما ينتج عنه اهتزاز الثقة فيما بينهما وبالتالي العصف بكيان الدولة ككل على المستوى الوطني والمحلي أذ لم يتم التصدي للموظف المخالف القوانين والأنظمة والتعليمات ليكون رادعاً لغيره .

الخلاصة :

نلاحظ اختلاف التشريعات المقارنة بشكل نسبي في ترتيب الاثار الناجمة عن تعرض الموظف العام للعقوبة العزل المنهية للرابطة الوظيفية فالمشرع الفرنسي قد اعترف بأن في حالة عزل الموظف لا يؤدي بالضرورة إلى عزله من وظائفه الأخرى التي يشغلها ، بالمقابل في مصر والعراق تنتهي خدمة الموظف المعزول من تاريخ صدور الحكم ولا يجوز إعادة تعيينه حتى بعد الغاء تلك العقوبة ، ومن جانب آخر يتفق المشرع الفرنسي والمصري في أن فقدان الصفة الجنائية للفعل الذي ارتكبه الموظف ليس له أي اثر على العقوبة المفروضة على الموظف ولكن يختلفان كلاهما مع المشرع العراقي الذي أو قف تنفيذ العقوبة سواء كانت الفصل أو العزل في حالة أذا تم وقف الحكم الجنائي الصادر بحقه ، أما بخصوص إعادة تعيين الموظف المفصول نلاحظ أن المشرع المصري نص على أن يكون تعيينه بشكل جديد وفق شروط التعيين لأول مرة وشرط أن تنقضي مدة الأربع سنوات على القرار أو الحكم الصادر بفصله ، بالمقابل لم يكتفي المشرع العراقي بإعادة الموظف المفصول إلى العمل بعد خروجه من السجن وانتهاء مدة فصله بل عمل على احتساب مدة خدمته السابقة على الفصل لأغراض الترفيع والعلو والتقاعد ولكن نجد أن المشرع الفرنسي يختلف عن المشرعين المصري والعراقي في أنه جعل إعادة التعيين للموظف المفصول بشكل تلقائي بعد انتهاء مدة الفصل التي في جميع الأحوال لا تتجاوز الستة أشهر .

الخاتمة:

يجدر بنا في نهاية بحثنا الموسوم بـ "الاثار القانونية المترتبة على إنهاء الرابطة الوظيفية " أن نستخلص أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلنا اليها من خلال هذه الدراسة وكما هو أت :

أولاً - النتائج :

- 1 - تبين لنا أن عقوبتي الفصل والعزل هي تعد من أشد وأقصى العقوبات المفروضة على الموظف لذلك لا بد من وجود ضمانات كافية للموظف أثناء التحقيق معه وقبل فرض العقوبة عليه كأجراء احترازي له .
- 2- توضح لنا أن الموظف العام المفصول وفق المشرع الفرنسي يرجع بشكل تلقائي لممارسة عمله بعد انتهاء مدة الستة أشهر بينا في المقابل نجد المشرع العراقي والمصري ترك ذلك الامر لإدارة بشكل جوازي متروك لسلطتها التقديرية الخاصة بها .
- 3 - تبين لنا بأن يوجد أسس قانونية وفقهية تستند عليها جهة الإدارة عند فرض عقوبة الفصل أو العزل مما يعني لها اطر دستور وقانونية وحتى فقهية لضمان سير المرافق العامة على وفق متطلبات تنفيذ المهام الموكلة ليها وهو ما نراه أساساً صالحاً لمنح هذه السلطة .

4 - تبين لنا اختلاف في مدد فرض عقوبة الفصل في العراق من سنة إلى ثلاثة سنوات وفي فرنسا مدة ستة شهور وفي مصر أربع سنوات وهذا يدل على مدى رغبة وقناعات المشرع في تحديد المدة للفصل التي يراها هو مناسبة لها .

5- ظهر لنا أن عقوبة الفصل الأثر المترتب عليها هو التوقف من ممارسة الموظف للعمل الوظيفي خلال مدة زمنية محددة معلومة بشكل ثابت للموظف والإدارة معا وبعدها يكون من الممكن العودة إلى عمله ولكن في عقوبة العزل نجد الأمر مختلف تماما حيث يترتب على فرضها إنهاء للرابطة الوظيفية بشكل نهائي ولا يحق له التعيين لدى دوائر الدولة مرة أخرى مطلقا .

ثانياً - التوصيات:

1 - نقترح أن تكون مدة الفصل للموظف العام ستة أشهر كما في فرنسا مع النص على أن يكون إرجاعه للوظيفة بشكل وجوبي لجهة الإدارة وليس جوازي لأننا نعتقد بكونها مدة كافية لردع الموظف المخالف اسنادا للاعتبارات الإنسانية ولأمر أخري تتعلق بالحق بالحياة .

2- نوصي بأجراء تعديل شامل يطرا على قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل لكونه قانون صدر ضمن فلسفة النظام الاشتراكي مع تغير نظام الحكم من رئاسي لبرلماني لكي يحقق مبدأ التلائم والتناسب مع التطور مع الحياة الوظيفية والسياسية في الدولة .

3- نأمل من المشرع العراقي أحاطة عقوبة الفصل والعزل بضمانات كافية ومحددة ومنها صدور القرار بحق الموظف بان يكون محايدا ومهنيا وخاليا من تعسف السلطة وبعيدا عن التدخل السياسي والشخصي التي غالبا ما تحصل تحت عبارة المصلحة العامة .

أولاً- الهوامش :

- 1- PAUL DUEZ et Guy Deteyre , Traite de drier administratif , Paris , 1952 , p . 676
- 2- ماجد راغب الحلو : القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 243 .
- 3- د. مصطفى عفيفي : فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1976 ، ص 28 .
- 4- د. شاب توما منصور : القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، ط1 ، 1979 ، بغداد ، ص 367 .
- 5- د. مازن ليلو راضي : القضاء الإداري ، من منشورات جامعة دهوك ، 2010 ، ص 116 .
- 6- ينظر القرار الصادر رقم (161) الصادر من مجلس الانضباط العام سابقا (المحكمة الإدارية العليا) في 21/تموز/ 1973 .
- 5- د. مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ص 30 .
- 6- د. محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقهاً وقضاء ، ج 1 ، ط2 ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص 2011 ، ص 33 .
- 7- د. سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، ط 8 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1966 ، ص 678
- 8- د. محمد جودت الملط : المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1967 ، ص 42 .
- 9- علي خليل إبراهيم ، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي ، دار واسط ، لندن ، 1985 ، ص 41 .
- 10- ينظر نص المادة (82) من قانون العاملين في القطاع العام رقم (48) لسنة 1978 .
- 11- د. علي حسين الخلف و سلطان عبد القادر الشاوي ، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، جامعة بغداد ، 1982 ، ص 30 .
- 12- د. مصطفى كامل ، شرح القانون الإداري ، المبادئ العامة في القانون الإداري ، ط 3 ، مطبعة النجاح ، بغداد ، ص 162 .
- 13- ينظر نص المادة (55 / 1) قانون الخدمة المدنية العام الفرنسي لسنة 1983 .
- 14- نص المادة (58) من القانون المصري ذي الرقم 18 لسنة 2015 .
- 15- نص المادة (7 / 8) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 .
- 16- المادة " 2 / 24 " من قانون حقوق وواجبات الموظفين العموميين الفرنسي رقم (634) لسنة 1983 .
- 17- ينظر نص المادة (7 / 8) من انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل .
- 18- مهدي حمدي الزهيري ، مصدر سابق ، ص 34 .
- 19- د. محمد فؤاد مهنا ، الوجيز في القانون الاداري ، مؤسسة المطبوعات الحديثة ، مصر 1961 ، ص 368
- 20- نص المادة (10 / 80) من قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم 48 لسنة 1978 .
- 21- د. حامد مصطفى ، مبادئ القانون الاداري ، شركة الطبع والنشر الأهلية ، بغداد ، ١٩٦٨ ، ص ٢١٩ .

- 22- د. مصطفى كامل ، مصدر سابق ، ص ١٦٣ .
- 23- عامر ابراهيم احمد الشمري ، العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية ، رسالة ماجستير مقدمة لكلية الحقوق / جامعة النهرين ، 2007 ، ص 60 .
- 24- ينظر نص المادة (8) انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل.
- 25- د. عامر ابراهيم احمد الشمري ، العقوبات الوظيفية ، منشورات زين الحقوقية ، ط1، بيروت ، 2011 ، ص 6⁰.
- 24- ينظر نص المادة (1/19) من قانون التوظيف الفرنسي لسنة 1983 .
- 25- المادة (82 /4) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (47) لسنة 1979 .
- 26- المادة (14) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل .
- 27- د. غازي مهدي فيصل ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل ، مطبعة العزة ، ط2، بغداد ، 2001 ، ص32.
- 28- ينظر نص المادة (100) من دستور جمهورية العراق لسنة 2005.
- 29- د . عيد المنعم عبد العزيز خليفة ، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة ، منشأة المعارف الإسكندرية ، ط1 ، 2009 ، ص58 وما بعدها .
- 30- د. عبد القادر الشخيلي ، النظام القانوني للجزاء التأديب، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، 1983 ، ص441.
- 31- علي خطار شنتاوي ، مبادئ القانون الإداري الأردني ، ك3، الأردن ، 1994 ، ص395.
- 32- د. نوفل عقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام ، ط1 ، دار القافة للنشر والتوزيع ، 2007 ، ص223 وما بعدها
- 33- شفيق عبد المجيد الحديثي ، النظام الانضباطي لموظفي الدولة بالعراق ، مديرية مطبعة الإدارة المحلية ، بغداد ، ط3، 1975 .
- 34- د. عبد الغني بسيوني عبد الله ، الأسس ومبادئ القانون الإداري ، منشأة المعارف الإسكندرية ، ط1 ، 2005 ، ص375.
- 35- المادة (83) من قانون العاملين بالدولة المصري رقم "47" لسنة 1978 المعدل .
- 36- د. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، 1986 ، ص456.
- 37- المادة (20) من قانون العاملين بالدولة المصري رقم "47" لسنة 1978 المعدل .
- 38- المادة (19/أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل.
- 39- د. عامر إبراهيم احمد ، العقوبات الوظيفية دراسة مقارنة ، ط1 ، منشورات زين الحقوقية ، بيروت ، 2011 ، ص186.
- 40- تحدد مدة الحبس والسجن وفقاً لقانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل
- 41- ينظر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل 997 في 30 / 7 / 1978 المنشور في جريدة الوقائع العراقية ع 13446 في 22 / 2 / 1993 .
- 42- ينظر ، تغريد محمد قدوري ، مبدأ المشروعية واثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة ، ط1، منشورات الحلبي ، 2013، ص315.
- 43- د. حسين محمد عوض ، المبادئ الأساسية للقانون الإداري دراسة مقارنة ، ط1 ، المؤسسة الجامعية للدراسات ونشر ، بيروت ، 1997 ، ص128.
- 44- قرار مجلس الدولة رقم 25 لسنة 2005 منشور في مجموعة القرارات والقوانين لسنة 2008.
- عرفتها (م / 8 / ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل بأنها "تنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا يجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام " .
- 45- ينظر المادة (80) من قانون رقم (47) لسنة 1978 المعدل .
- 46- د. منصور إبراهيم العتوم : المسؤولية التأديبية للموظف العام ، ط1 ، عمان ، مطبعة الشرق ، ص.

ثانيا- المصادر :

- 1- د.عبدالمعظم عبدالعزيز خليفة،المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة ،منشأة المعارف الإسكندرية،ط1،2009.
- 2- د. عبد القادر الشخيلي،النظام القانوني للجزاء لتأديب، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، 2011 .
- 3- علي خطار شنتاوي ، مبادئ القانون الإداري الأردني ، ك3، الأردن .
4. د. نوفل عقيل العجاردة ، سلطة تأديب الموظف العام ، ط1 ، دار القافة للنشر والتوزيع ، 2007.
- 5- شفيق عبدالمجيد الحديثي،النظام الانضباطي لموظفي الدولة بالعراق،مديرية مطبعة الإدارة المحلية،بغداد ط3، 1975
- 6- د. عبد الغني بسيوني عبد الله،الأسس ومبادئ القانون الإداري،منشأة المعارف الإسكندرية ، ط1 ، 2005 .
- 7- د. عامر إبراهيم احمد الشمري ، العقوبات الوظيفية ، منشورات زين الحقوقية ، ط1، بيروت ، 2011.
- 8- د. سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، ط8 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1966 .
- 9- د. محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1967 .
- 10- علي خليل إبراهيم ، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي،دار واسط ،لندن، 1985 .
- 12- د. علي حسين الخلف وسلطان عبد القادر الشاوي،المبادئ العامة في قانون العقوبات،جامعة بغداد ، 1982
- 11- تغريد محمد قدوري،مبدأ المشروعية واثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة،ط1،منشورات الحلبي 2013
- 12- د. حسين محمد عوض ، المبادئ الأساسية للقانون الإداري دراسة مقارنة ، ط1 ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر ، بيروت ، 1997 .
- 13- د. محمد فؤاد مهنا ، الوجيز في القانون الاداري ، مؤسسة المطبوعات الحديثة ، مصر .
- 14- نص المادة (10 /80) من قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم 48 لسنة 1978 .
- 15- د. حامد مصطفى ، مبادئ القانون الاداري ، شركة الطبع والنشر الأهلية ، بغداد ، ١٩٦٨ .
- 16- د. منصور إبراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، ط1 ، عمان ، مطبعة الشرق ، 2013.
- 19- د. علي جمعة محارب،التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، 1986.
- 17- د. عامر إبراهيم احمد ، العقوبات الوظيفية دراسة مقارنة،ط1، منشورات زين الحقوقية ، بيروت ، 2011
- 18- . تغريد محمد قدوري،مبدأ المشروعية واثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة،ط1،منشورات الحلبي 2014
- 19- د. حسين محمد عوض ، المبادئ الأساسية للقانون الإداري دراسة مقارنة ، ط1 ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر ، بيروت ، 1997 .
- 20- ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2004 .
- 21- د. مصطفى عفيفي : فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1976 .
- 22- د. شاب توما منصور ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، ط1 ، مطبعة بغداد ، 1979 .
- 23- د. مازن ليلو راضي : القضاء الإداري ، من منشورات جامعة دهبوك ، 2011 .
- 24- د. مصطفى كامل ، شرح القانون الإداري،المبادي العامة في القانون الإداري ، ط3 ، مطبعة النجاح، بغداد ، 1989
- 25- د. غازي مهدي فيصل ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل ، مطبعة العزة ، ط2، بغداد ، 2001 .
- 26- د. مصطفى عفيفي : فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1976.
- 27- د. محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقهاً وقضاء ، ج1 ، ط2، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2011.
- 28- محمد كامل ليلة،الرقابة على أعمال الإدارة ، الرقابة القضائية،الكتاب الثاني، دار النهضة العربية ،بيروت ، 1970

ثالثاً - البحوث والمقالات :

- 1- د. غازي فيصل مهدي،الحدود القانونية لسلطات محكمة القضاء الإداري في العراق،مجلة العدالة،العدد2بغداد 2001
- 2- د. قيس عبد الستار عثمان ، رقابة مجلس شورى الدولة على الأحكام الصادرة من مجلس الانضباط العام ومحكمة القضاء الإداري ، المجلة العربية للفقهاء والقضاء ، العدد30 ، جامعة الدول العربية ، القاهرة ، 2004 . د. ماهر صالح علاوي الجبوري ، رقابة مجلس الانضباط العام على تتاسب المحل مع السبب في العقوبات الانضباطية ، بحث مقدم الى الندوة العلمية الأولى كلية الحقوق ، جامعة بغداد ، 1992 .

رابعاً - الرسائل والإطاريح :

- 1- حنان محمد القيسي،الرقابة القضائية بين المخالفة والعقوبة في القرارات التأديبية،رسالة ماجستير،جامعة بغداد 1994
- 2- د. ضامن حسين العبيدي ، الضمانات التأديبية للموظف العام ، رسالة دكتوراه ، جامعة بغداد ، 1991 .
- 3- د. علي احمد حسن اللهبي ، اثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف ، دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراة ، 2003 .

خامساً - القوانين :

- 1 - قانون الخدمة المدنية رقم 14 لسنة 1960 المعدل .
- 2- قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة المعدل 1969 .
- 3- قانون مجلس شورى الدولة رقم 65 لسنة 1979 المعدل .
- 4- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل .
- 5- قانون التعديل الأول لقانون الانضباط رقم 5 لسنة 2008 المعدل .
- 5- قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم 47 لسنة 1978 المعدل .
- 6- قانون العاملين بالقطاع العام المصري رقم 48 لسنة 1978 المعدل .