

الغاء العقوبات الانضباطية بالشكر والتقدير (الاشكاليات والحلول) دراسة تحليلية

أ.د. احمد خورشيد حميدي المفرجي(*)

أ.م.د. سرمد رياض عبد الهادي(**)

م.د. حسين طلال مال الله خليل العزاوي(***)

الملخص

يعد الموظف العام اداة الادارة في تنفيذ اعمالها والقيام بالواجبات الوظيفية التي حددها المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل والتي يجب على الموظف الالتزام بها وتنفيذها بدقة وامانة واخلاص تحقيقاً للمصلحة العامة وضمان سير المرفق العام بأنظام وإطراد، ومخالفة الموظف هذا الامر يقضي معاقبته بالعقوبات الانضباطية التي اوردها المشرع على سبيل الحصر في المادة (٨) منه، إلا ان المشرع العراقي وانسجاماً مع سياسة العقاب والثواب فإنه قد اوجد وسائل اخرى لألغاء بعض العقوبات الانضباطية الى جانب الوسائل القضائية المعتمدة الا وهي كتب الشكر والتقدير الممنوحة من الوزير المختص وما تهدف اليه من آثار في الغاء العقوبة الانضباطية او التخفيف من آثارها.

الكلمات المفتاحية: الشكر والتقدير، الوزير المختص، الغاء العقوبة الانضباطية، الشكر والتقدير المفرد تعدد الشكر والتقدير

المقدمة

نظم المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل العقوبات الانضباطية المفروضة على الموظف العام في المادة (٨) منه على سبيل الحصر وتعد العقوبة الانضباطية هي الاثر القانوني الذي يترتب عليه المصلحة العامة والذي قد ينال من المزايا المادية والمعنوية للموظف العام، او قد تنهي العلاقة الوظيفية للموظف العام مع الادارة بشكل نهائي او مؤقت بهدف تحقيق المصلحة العامة، وكما هو معلوم بأن الموظف هو اداة الادارة في تحقيق اهدافها الامر الذي يترتب معه فسخ المجال له لتدراك اخطائه التي صدرت منه ومنحه الفرصة لاثبات حسن نيته وبيان مدى كفاءته وجدارته في العمل من اجل تقويم سلوكه الوظيفي من جديد، ومن المعلوم ان الموظف العام عندما يتعرض لعقوبة انضباطية فإنه يتأثر بها طيلة مدة بقاءه بالوظيفة ولربما سوف تؤدي الى

ahmed_kh18@yahoo.com
Sarmadriad_81@yahoo.com
Hussein-tuokirkuk.edu.iq

(*) جامعة كركوك / كلية القانون والعلوم السياسية

(**) جهاز الاشراف والتقويم العلمي

(***) جامعة كركوك / كلية القانون والعلوم السياسية

الآخري التي يخفف الشكر والتقدير من حدة اثارها.

٣- بيان مفهوم السلطة المختصة بمنح الشكر والتقدير ودورها في احتساب هذا الشكر بالنسبة للموظف العام التابع لاختصاصه وسلطته الادارية.

٤- بيان عدد كتب الشكر والتقدير ودورها في الغاء العقوبة الانضباطية وهل يختلف العدد من عقوبة الى اخرى بالغاءها او التخفيف من اثارها.

٥- يهدف البحث الى بيان اثر كتب الشكر والتقدير الموجه للموظف العام من غير الجهات المختصة وهل تساهم في الغاء العقوبة الانضباطية او التخفيف من اثارها ام انه ليس هناك اي اثر قانوني لها.

ثالثاً: مشكلة البحث

يمكن ان تظهر مشكلة البحث من خلال الواقع العلمي حول كيفية تطبيق منح كتب الشكر والتقدير في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل وهل كان المشرع موفقاً في هذا الامر، وتحديد السلطة المختصة بمنح كتب الشكر والتقدير ، وبيان الاثار القانونية الناجمة عن الغاء العقوبة الانضباطية او التخفيف من اثارها عن طريق كتب الشكر والتقدير.

ثالثاً: منهجية البحث

استعملنا في بحثنا هذا المنهج التحليلي القائم على اساس تحليل النصوص القانونية محل الدراسة لغرض بيان مدى توافر المواقف

التأثير عليه في ميادين مختلفة لربما تتعلق بتقييم ادائه كموظف او الحصول على الاجازة الدراسية او تولي المناصب الادارية ، لذلك فقد اولى المشرع العراقي اهتمامه البالغ بشخص الموظف العام من خلال توفير ضمانات قانونية الى جانب الضمانات القضائية المتعلقة بالغاء العقوبة الانضباطية سواء أكانت من جهة فرضها وكذلك ايجاد الوسائل الكفيلة للتخلص من اثارها، اذ تميز المشرع العراقي بتوفيره ضمانات منح كتب الشكر والتقدير واثارها في الغاء ام التخفيف من اثر العقوبة الانضباطية ليكون قد وازن بين سياسة العقاب والثواب في المجال الانضباطي لحد ما.

اولاً : أهمية البحث

تظهر أهمية البحث من خلال بيان الاحكام والنصوص القانونية الواردة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل والمتعلقة بموقف المشرع العراقي من منح كتب الشكر والتقدير واثارها في الغاء العقوبة الانضباطية او التخفيف من حدة اثارها ، خصوصاً وان المشرع العراقي لم يتناول هذا الامر بشيء من التفصيل وان بنود ونصوص القانون اعلاه تحتاج الى تعديل لتوفير ضمانه اكثر للموظف بهذا الخصوص.

ثانياً : اهداف البحث: يهدف البحث الى الاتي

١- بيان دور كتب الشكر والتقدير الصادرة من الوزير المختص في الغاء العقوبة الانضباطية او التخفيف من اثارها .

٢- بيان نوع العقوبات الانضباطية التي يلغىها الشكر والتقدير وبيان نوع العقوبات

الايجابية والسلبية للمشروع العراقي بخصوص موضوع منح كتب الشكر والتقدير ودورها في الغاء عقوبة الموظف الانضباطية لغرض الوقوف عليها وتحليلها وصياغتها صياغة قانونية سليمة للوصول الى الموقف القانوني السليم بشأنها.

رابعاً: هيكلية البحث

سنقسم البحث الى ثلاثة مباحث في المبحث الاول شروط منح الشكر والتقدير الملغي للعقوبة الانضباطية من خلال تقسيمه على مطلبين، اما المبحث الثاني نخصصه لبيان اشكالية تعدد الشكر والتقدير الملغي للعقوبة الانضباطية من خلال تقسيمه الى مطلبين ايضاً، اما المبحث الثالث سنتناول فيه اشكالية تعدد العقوبات الانضباطية المفروضة على الموظف العام من خلال تقسيمه على مطلبين ايضاً .

المبحث الاول

التعريف بالشكر والتقدير وشروطه

لغرض بيان ما المقصود بالشكر والتقدير الملغي للعقوبة الانضباطية وبيان شروط منحه لابد من تقسيم هذا المبحث الى مطلبين نتناول في المطلب الاول تعريف الشكر والتقدير اما المطلب الثاني سنخصصه لبيان الشروط القانونية لمنح الشكر والتقدير الملغي للعقوبة الانضباطية وكالاتي:-

المطلب الاول

تعريف كتاب الشكر والتقدير

يقصد بكتاب الشكر والتقدير هو ذلك

التكريم المعنوي للموظف المتميز في اداء اعماله الوظيفية^(١)، كقيامه بإنجاز اعماله وبشكل مبدع او ابتكار اليات واساليب عمل تبسط الاجراءات وتختصر مراحل الانجاز بأقل وقت وجهد وكلفة ممكنة، او الاسهام في اعداد التشريعات المواكبة لمتطلبات ومقتضيات الحاجة الفعلية للمجتمع والدولة، او لتفوقهم في اجتياز الدورات التدريبية الخاصة بعملهم^(٢)، وكتاب الشكر المعنوي الذي لا يترتب عليه أي أثر مادي ، لقيامه على إستحسان الاستمرار في مسيرة العمل الوظيفي بالمستوى المطلوب، من خلال إعتراف الدائرة بصحة وسلامة قيام الموظف بأدائه لواجباته بالشكل المطلوب ، والذي يستند في إصداره على وقائع الإجراءات المجسدة لنشاطات الأفراد أو الجماعات ، ضمن إطار دائرة الأعمال المكلفين بإنجازها بدون مقابل مادي ، ولوقوعها في صلب وصميم المهام الرئيسية للتشكيل الإداري الذي ينتسب إليه الموظف^(٣)، وقد يقصد به هو كتاب الشكر ذو المردود والجزاء المادي ، القائم على أسس التحفيز لتحسين إستمرار المسيرة الوظيفية نحو الأفضل ، من خلال تتمين دور الموظف في إنجاز الأعمال المضافة نوعاً أو كمياً بدون مقابل مادي ، وبلوغها حد الإبداع أو الابتكار في تطبيق آليات وأساليب العمل التنفيذية ، وذلك هو الشكر الموجب لمنح القدم ، المستند في صدوره إلى أحكام القانون^(٤).

يلاحظ مما سبق ان الشكر الموجب منحه للموظف العام يستند الى نصوص القانون واحكامه ، وليس إلى أسانيد المحابة والمجاملات وتأثير العلاقات الشخصية

يرتب أي اثر بعد تنبئته على الملاك الدائم وهذا ما استقر عليه مجلس الدولة العراقي رقم ١٧ لسنة ٢٠١٧^(٥).

المطلب الثاني

شروط الشكر والتقدير الملغي للعقوبة الانضباطية

هناك مجموعة من الطرائق القانونية التي يمكن من خلالها إلغاء العقوبة الانضباطية المفروضة على الموظف العام والتي نص عليها المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل^(٦)، والتي يعدها بعضهم من الطرق التي يتبعها الموظف خارج اطار دائرته، لأن هناك طرق أخرى يمكن ان يتبعها الموظف لإلغاء العقوبة الانضباطية داخل اطار دائرته من بينها التظلم الإداري الذي يقدم للجهة الادارية مصدرة قرار فرض العقوبة الانضباطية^(٧)، وبناءً على ماسبق فإن احد الطرق المقررة لإلغاء العقوبة الانضباطية بحق الموظف العام هو حصوله على كتاب شكر وتقدير من قبل جهات مختصة حددها المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، الا ان لهذا الشكر والتقدير شروط لكي ينتج اثره في إلغاء العقوبة الانضباطية^(٨)، لذلك سوف نقسم هذا المطلب الى الفروع الآتية:-

الفرع الاول

صدور الشكر والتقدير من الوزير المختص او من يخوله

لكي يستفيد الموظف العام المعاقب من

وعوامل النفع الخاص ، المتعارض مع أركان المصلحة العامة ، التي قصد المشرع تحقيقها من خلال التطبيقات الادارية السليمة للنصوص القانونية ، وليس على أساس الخروج عن دائرة الأسباب الحقيقية الموجبة لمنح كتاب الشكر لغرض إلغاء العقوبة الموجهة للموظف قبل أو ان إستحقاق إلغائها أو إبطالها ، ومن ثم ضياع الغاية والهدف من توجيه العقوبة وكتاب الشكر.

كما لاحظنا من خلال وقائع العمل الوظيفي حالياً ، المستندة إلى الآراء والاجتهادات الخاطئة ، المرتكزة على أعمدة تحقيق المصالح الشخصية أو قواعد الجهل الإداري ، إبتدعت ما يسمى بكتب (التمثين أو التقدير) ، على أمل تفادي منح القدم عن كتاب الشكر الموجه إلى الموظف ، متناسية أو متجاهلة عن قصد أو بدونه ، أن ذلك من المستحدثات التي لا سند لها في القانون ، كما أن منح المكافآت المالية المقترنة بذلك التمثين أو التقدير المزعوم للجهود ، أصبحت من دلائل تمثين جهات الفساد الإداري والمالي لأداء الموظفين لواجباتهم الأصلية ، القائمة على أسس وقواعد وأركان المجاملة والمحابة الشخصية في منح بعض الموظفين للمساعدات المالية الكيفية.

ويترتب على كتاب الشكر والتقدير آثار قانونية فضلاً عن الآثار المعنوية والمادية التي تدفع الموظف الى اداء وظيفته وواجبه المهني على اكمل وجه خدمة للمصالح العام وضماناً لاستمرار سير المرافق العامة بانتظام واطراد، والجدير بالذكر ان كتاب الشكر والتقدير الموجه للموظف بعقد خلال خدمته التعاقدية لا

الشكر والتقدير الملغي للعقوبة الانضباطية فإنه يجب ان يكون صادراً من الوزير المختص او من يخوله، وقد حدد المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل المقصود بالوزير المختص اذ نصت المادة (١) منه على انه «يقصد بالتعابير الواردة في هذا القانون المعاني المبينة ازاءها:- أولاً : الوزير: الوزير المختص ويعتبر رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة وزيراً لأغراض هذا القانون». والتحويل في اختصاص فرض العقوبة ينبغي ان يكون واضحاً وصريحاً.

و بخصوص سلطة الوزير المختص او من يخوله بالغاء العقوبة الانضباطية من خلال استخدام صلاحياته بمنح كتب الشكر والتقدير يمكن ان نطرح السؤال الاتي: ما حكم كتب الشكر والتقدير الصادر من غير الوزير المختص والذي لا يتبع له الموظف ادارياً حسب سلسلة تدرج الهرم الاداري ، الا ان رئيس الدائرة يصادق على هذا الشكر؟

يمكن القول أن المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل لم يشير الى مثل هكذا حالة بصريح العبارة الا اننا يمكن ان نبين ان الشكر والتقدير الذي يحصل عليه الموظف من قبل وزير لا يتبع ولا يخضع له الموظف ادارياً لا يرتب عليه أي اثر قانوني بالغاء العقوبة الانضباطية المفروضة عليه، وانما يترتب عليه فقط تأثير معنوي بالتأكيد على جهود الموظف المعني من خلال اعماله كما في حالة حصول الموظف المعاقب بعقوبة (لفت النظر) والتابع

لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي بكتب شكر وتقدير من وزير التربية او أي وزير اخر فإن هذا الشكر والتقدير ليس له أي قيمة قانونية بالغاء العقوبة الانضباطية لا نه لا يوجد له سند في القانون^(٩)، ونحن بدورنا يمكن ان نقترح بتعديل نص المادة (٢١) / الفقرة ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدول والقطاع العام بأن يجعل المشرع الشكر والتقدير الصادر من الوزير غير المختص والذي لا يتبع له الموظف ادارياً ذات اثر في الغاء العقوبة الانضباطية انطلاقاً من تفعيل صلاحيات الوزير غير المختص في هذا المجال وفتح مبدأ التعاون الاداري مع الوزارات الاخرى من خلال تشجيع الموظف الى بذل كل الجهود من اجل تحسن ادائه في مجال وظيفته الادارية.

الفرع الثاني

عدم استنفاد العقوبة لاثارها

استناداً لنص المادة (٢١) / اولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل التي نصت على انه «إذا وجه للموظف شكر من الرئاسة أو مجلس الوزراء أو الوزير أو من يخوله ولم يكن معاقباً أو كان معاقباً واستنفدت العقوبة أثرها فيمنح قدماً لمدة شهر واحد عن كل شكر يوجه له وبما لا تتجاوز مدة القدم ثلاثة أشهر في السنة الواحدة». وهذا يعني ان كتب الشكر والتقدير التي يصدرها الوزير المختص وبيّني من خلالها إلغاء العقوبة الانضباطية ان تكون العقوبة ما زالت تترتب آثارها في العقوبة بحق

الموظف، بمعنى انه إذا كان الموظف معاقب بعقوبة لفت النظر فإنه يترتب عليها تأخير الترفيع او الزيادة لمدة ثلاثة اشهر، وإذا كان معاقباً بعقوبة الانذار بأنها يترتب عليها تأخير الترفيع او الزيادة مدة ستة اشهر^(١٠)، وهذا يعني ان قرار الغاء العقوبة الانضباطية المنصوص عليها في قانون الانضباط يحدد اثره بإزالة اثار العقوبة ان لم تكن قد استنفذت اثارها، اما اذا استنفذت اثارها فإن الموظف يحصل بسبب كتب الشكر الممنوح له على قدم لمدة شهر عن كل شكر وتقدير .

فأذا تأخر ترفيع الموظف المعاقب بعقوبة الانذار للمدة التي حددها القانون فإن الغاءها لا يعيد الترفيع الى سابق تاريخه ، لان العقوبة المذكورة قد استنفذت آثارها المتعلقة بالترفيع، اما اذا لم تستنفذ العقوبة كامل آثارها فإن الغاءها يؤدي الى ازالة الآثار غير المستنفذة حتماً فالغاء العقوبة بالتأكد يؤدي الى محو اثارها بالنسبة للمستقبل ولا اثر لها على الماضي ابدأً، لذلك يتضح مما سبق أن من شروط الشكر والتقدير الملغى للعقوبة الانضباطية ان الشكر والتقدير يلغى العقوبة ويخفف من اثارها بصدوره حالاً ولكنه لا ينال من اثارها التي حدثت قبل صدوره أي ان الغاء العقوبة في هذا الاحتمال يكون بالنسبة للمستقبل ومن ثم لا مفعول له على اثارها في الماضي.

كما ان المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل لم يبين ما المقصود بإزالة الاثار المترتبة على منح كتب الشكر والتقدير

الصادرة بحق الموظف العام بإلغاء العقوبة الانضباطية، فهل يشمل ذلك رفع الاوراق المتعلقة بالعقوبة من اضبارة الموظف؟ لقد تعددت الآراء بخصوص هذا الامر فقد ذهب جانب من الفقه الى ان تفسير ذلك بأنه اذا كان الهدف من إلغاء العقوبة هو اعطاء الموظف المعاقب فرصة لتحسين سلوكه بغية ازالة كل اثر ترتب على توقيع العقوبة الانضباطية ، فإن المنطق يقضي بأن لا يكون للعقوبة الانضباطية الملغاة أي اثر على حياة الموظف ومستقبله، اما بالنسبة للآثار التي تحققت في الماضي فإنها تبقى سليمة، والقول بخلاف ذلك يؤدي الى غلق باب التوبة والامل بوجه بعض الموظفين^(١١).

فيما ذهب رأي آخر الى أن من الآثار المترتبة على الغاء العقوبة الانضباطية عدها كأنها لم تكن بالنسبة للمستقبل فقط، أي بقاء اثار العقوبة التي يترتب عليها في الماضي قبل قرار الالغاء، وبذلك فإن اوراق العقوبة يتم الابقاء عليها في ملف الموظف دون رفعها او اتلافها ما يترك أثراً غير مباشر في تقدير كفاءة الموظف عند النظر في امر ترفيته او ترشيحه لوظيفة اعلی^(١٢)، في حين ذهب رأي اخر الى ان محو الجزاء التأديبي بمثابة رد اعتبار للموظف من الناحية التأديبية لذلك يدعوا الى الاخذ بمبدأ محو العقوبة التأديبية واستبعاد كل ما يتعلق بها من ملف خدمة الدعوى^(١٣)، ونحن من مؤيدي هذا الرأي وذلك من اجل فتح صفحة جديدة في حياة الموظف العام تمكنه من اعادة تأهيل سلوكه الوظيفي مرة ثانية والتفكير بأعتبرات تطوير نفسه وتطوير وظيفته والابتعاد عن كل سلوك لربما يؤدي الى معاقبته بعقوبة انضباطية مستقبلاً.

المبحث الثاني

اشكالية تعدد الشكر والتقدير الملغي للعقوبة الانضباطية

عمله ويترتب عليه اثر معنوي او مادي بالنسبة للموظف العام، والشكر والتقدير المطلوب لهذا الغرض هو الشكر والتقدير الموجه من الرئاسة او مجلس الوزراء او الوزير المختص^(١٥) او من يخوله وحسب مانصت عليه الفقرة (اولاً) من المادة (٢١) من قانون الانضباط الحالي، وبالرجوع الى نص المادة (٢١/٢) الفقرة ثانياً) نجد بأن، حصول الموظف على كتاب شكر وتقدير من الرئاسة او مجلس الوزراء او الوزير المختص او من يخوله فإن الشكر والتقدير يلغي عقوبة لفت النظر وكأنها لم تكن، وكذلك الحال بالنسبة لعقوبة الانذار فإذا تم توجيه كتابين شكر وتقدير من الجهات آنفة الذكر فأنها ستؤدي الى الغاء عقوبة الانذار وكأنها لم تكن، وهذا يعني ان كتاب الشكر والتقدير الذي يلغي عقوبة لفت النظر وكتابي الشكر والتقدير اللذان يلغيان عقوبة الانذار يبطلان مفعول العقوبة بصدوره حالاً وبقوة القانون، ولكنه لا ينصرف الى اثارها التي حدثت قبل صدوره، أي ان الغاء العقوبة استناداً للشكر والتقدير يكون بالنسبة للمستقبل وليس لها مفعول على الماضي، وبذلك يلاحظ ان كتاب الشكر الواحد او الاثنين يقتصر اثرهم على الغاء العقوبات الانضباطية غير الشديدة كعقوبة لفت النظر والانذار.

وبناءً على ما سبق يمكن ان نطرح التساؤل الاتي: هل يتم الغاء العقوبة الانضباطية المفروضة بحق الموظف العام استناداً لكتاب الشكر والتقدير بحكم القانون ام ان الامر بحاجة الى الحصول على موافقة الوزير او صدور قرار من الادارة يقرر الغاء العقوبة الانضباطية؟

الى جانب ما نص عليه المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل من شروط قانونية اخرى لإلغاء العقوبة الانضباطية المفروضة على الموظف العام^(١٤)، الا انه اضافة الى هذه الشروط اوجد نظاماً او نوعاً جديداً لإلغاء العقوبة الانضباطية المفروضة على الموظف العام اشارت اليها المادة (٢١/٢) الفقرة ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل والتي نصت على انه «إذا كان الموظف معاقباً فإن الشكر والتقدير يلغي عقوبة لفت النظر وإذا حصل على شكرين فيلغيان عقوبة الانذار المفروضة عليه وإذا حصل على ثلاثة تشكرات فأكثر وكان معاقباً بعقوبة اشد من الانذار فتقلص مدة تأخير ترفيعه شهراً واحداً عن كل شكر وبما لا يزيد على ثلاثة اشهر في السنة، وبناءً على ما سبق ذكره سوف نقسم هذا المبحث على مطلبين في المطلب الاول الاثر القانوني لحصول الموظف على اكثر من شكر وتقدير، اما المطلب الثاني فسنخصصه لبيان الاثر القانوني لحصول الموظف على اكثر من ثلاثة تشكرات او اكثر وكالاتي:-

المطلب الاول

الاثر القانوني لحصول الموظف على اكثر من شكر وتقدير

كتاب الشكر والتقدير هو قرار اداري يصدر عن السلطة المختصة بأصداره يتضمن تمشين جهود الموظف ودوره البارز في انجاز

يمكن القول ان الغاء العقوبة الانضباطية يتم بقوة القانون ، بحيث اذا ما اصدرت الادارة قرارها الاداري بالغاء العقوبة، فإنه يكون في الاصل قراراً ادارياً معلناً لا منشئاً، وفي حالة امتناع الادارة عن الاجابة على طلب الموظف بالغاء العقوبة الانضباطية فله الحق في اللجوء الى القضاء الاداري المختص (محكمة قضاء الموظفين)، لذلك يمكن القول ان اثر كتاب الشكر والتقدير الذي يمنح الموظف حق الغاء العقوبة الانضباطية ويطبق على العقوبة الانضباطية استناداً للقانون، ولا يشترط القانون استحصال موافقة الوزير لتطبيق احكام المادة (٢١) / الفقرة ثانياً) وهذا ماجرى عليه مجلس شورى الدولة سابقاً مجلس الدولة حالياً في احدى القرارات القضائية الصادرة عنه وذلك عندما استوضحت وزارة التخطيط بكتابها المرقم (١٨٦١) في ٢٠١٥/٣/١ الرأي من مجلس شورى الدولة استناداً الى حكم البند خامساً من المادة (٦) من قانون المجلس رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن مدى اشتراط استحصال موافقة الوزير على تطبيق حكم الفقرة (ثانياً) من المادة (٢١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٣ لسنة ١٩٩١ المعدل عند حصول المعاقب على شكر، إذ ان الفقرة (ثانياً) من المادة (٢١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل نصت على انه ((اذا كان الموظف معاقباً فإن الشكر يلغي عقوبة لفت النظر واذا حصل على شكرين فيلغيان عقوبة الانذار المفروضة عليه» إذ ان المادة (٨) من القانون المذكور انفاً حددت العقوبات الانضباطية وحددت الاثر المترتب عليها، ، وحيث ان الاثر الذي حدده

القانون يلحق فرض العقوبة بنص القانون دون استحصال اذن من الجهة التي فرضته، حيث ان المشرع حدد الاثر المترتب على الشكر والتقدير بموجب القانون دون استحصال اذن الجهة التي منحتة.

إذ ان اثر تطبيق الشكر يستمد وجوده من نص القانون وحيث لو اراد المشرع صدور قرار من الوزير لتطبيق المادة (٢١) من القانون المذكور انفاً لنص على ذلك كما فعل في الفقرة (اولاً) من المادة (١٣) من القانون التي نصت على انه» للوزير ان يبطل ايأ من العقوبة المفروضة على الموظف...»

وتأسيساً على ما تقدم من اسباب يرى المجلس:

«لا يشترط القانون استحصال موافقة الوزير على تطبيق احكام الفقرة ثانياً من المادة ٢١ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٤١ لسنة ١٩٩١ المعدل عند حصول الموظف المعاقب بعقوبة انضباطية على الشكر»^(١٦).

المطلب الثاني

الاثر القانوني لحصول الموظف على ثلاثة تشكرات فأكثر

بينما في المطلب الاول ان حصول الموظف المعاقب بعقوبة انضباطية على شكر وتقدير واحد او اثنان فإن اثرهما ينصرف الى الغاء العقوبة الانضباطية التي حددها المشرع في نص المادة (٢١) / الفقرة ثانياً) من قانون انضباط

موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٤١ لسنة ١٩٩١ المعدل وهي (لفت النظر و الانذار)، الا ان المشرع العراقي و المادة نفسها اوجد نظاماً اخرأ غير نظام الغاء العقوبة عن طريق الشكر والتقدير ويمكن تسميته نظام (تقليص العقوبة) والمتعلق بمدة الترفيع ، اذ اشارت المادة سالفة الذكر اعلاه بأنه((اذا حصل الموظف على ثلاثة تشكرات فأكثر وكان معاقباً بعقوبة اشد من الانذار فتقلص مدة تأخير ترفيعه شهراً واحداً عن كل شكر وبما لا يزيد على ثلاثة اشهر في السنة))، لذلك يلاحظ من هذه الفقرة ان اثر الشكر والتقدير يتحول من الالغاء الى الانقاص في العقوبات الاشد من عقوبة لفت النظر والانذار لمدة تأخير ترفيع الموظف كأن تكون تلك العقوبة (التوبيخ أو انقاص الراتب او تنزيل الدرجة) ماعدا الفصل والعزل التي لها نظامها القانوني الخاص بها.

فلو افترضنا ان موظفاً عوقب بعقوبة التوبيخ ثم حصل على اربعة تشكرات بعد فرضها، فأن مدة تأخير ترفيعه تقلص ثلاثة اشهر فقط، فيتأخر ترفيعه في هذه الحالة عن فرض العقوبة المذكورة تسعة اشهر بعد ان كان سنة واحدة^(١٧)، ولتفعيل اثر الشكر والتقدير في تقليص مدة العقوبة فإنه يتم تقديم طلب من الموظف المعاقب الى الادارة التي يتبع لها وحسب التسلسل الاداري ليتم اتخاذ الاجراء اللازم لرد اعتبار الموظف من خلال الغاء العقوبة او التقليل من اثارها^(١٨)، ويلحظ انه لا يتم اصدار امر اداري بالالغاء او التخفيف

من اثر العقوبة انما تجري مقاصة بين العقوبة وكتاب الشكر الذي يحصل عليه الموظف من قبل لجان الترفيع المشكلة ضمن التشكيل الاداري الامر الذي قد يؤدي الى ضياع حق الموظف بين زحمة العمل الاداري تارة وتارة اخرى بين نسيان موظف ا ادراج اسم موظف اخر في قائمة الترفيع بحجة عدم وصول كتاب الشكر والتقدير تارة اخرى^(١٩).

يتضح مما ذكر في المطلب الاول والثاني ان المشرع العراقي حسناً فعل عندما تبني السياسة الجديدة بخصوص مسألة توجيه الشكر والتقدير للموظف واثره في الغاء العقوبة الانضباطية^(٢٠)، اذ استحدث المشرع نوعاً من التوازن بين سياسة العقاب والثواب على مركز الموظف، ففي الوقت الذي يقرر فيه القانون مبدأ المؤاخذة في التأثيم للموظف المسيء، ويقرر معاقبته مع ما يترتب عليه من اثار سلبية على المركز القانوني لذلك الموظف في الوقت نفسه نجد ان المشرع قد نص على انه اذا حصل الموظف على شكر وتقدير فإنه يؤدي الى الغاء العقوبة الانضباطية المفروضة بحقه وهذا الامر يؤدي الى قيام الموظف ببذل جهد اكبر في مسيرته الوظيفية وعدم عودته الى ارتكاب المخالفات الانضباطية مستقبلاً، فضلاً عن ذلك ان الموظف عندما يعلم بأن الشكر الذي يحصل عليه الموظف له هذه الاثار ليس فقط في الغاء العقوبة او التخفيف من اثارها وانما تتمين دوره الايجابي ايضاً في ممارسته لمهام الوظيفة العامة فإن ذلك سيدفعه للعمل بجد

لسنة ١٩٩١ المعدل لم يتطرق الى ذلك ولكننا نرى ان الالغاء في هذه الحالة معنوياً ليس الا لأن العقوبة قد نفذت اثارها بحق الموظف.

المبحث الثالث

اشكالية تعدد العقوبات الانضباطية المفروضة بحق الموظف العام

حتى يستفيد الموظف العام المعاقب بعقوبة انضباطية من الشكر والتقدير الموجه له من السلطة المختصة بالمنح فيجب ان ينسجم هذا الشكر والتقدير مع عدد العقوبات الانضباطية المفروضة بحق الموظف واثره في الغاء العقوبة الانضباطية او التخفيف من اثارها، لذلك فأنا سوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين وكالاتي:-

المطلب الاول

اذا كان الموظف معاقب بعقوبة انضباطية واحدة

بالرجوع الى نص المادة (٢١ / الفقرة ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل والتي نصت على انه « اذا كان الموظف معاقباً فأن الشكر والتقدير يلغي عقوبة لفت النظر واذا حصل على شكرين فيلغيان عقوبة الانذار المفروضة عليه واذا حصل على ثلاثة تشكرات فأكثر وكان معاقباً بعقوبة اشد من الانذار فتتأصل مدة تأخير ترفيعه شهراً واحداً عن كل شهر وبما لا يزيد عن ثلاثة اشهر في السنة». يلحظ من خلال الشطر الاول من هذا

وكفاءة للحصول على الشكر والتقدير لأنه في النهاية يساهم في خدمة وظيفته والصالح العام وضمن سير مرافق الدولة بانتظام واطراد.

وفي الختام بقي لدينا تساؤل يثار بخصوص اثر الشكر والتقدير الذي يحصل عليه الموظف المعاقب والذي هو اكثر من ثلاثة تشكرات وكان معاقباً بعقوبة اشد من عقوبة لفت النظر والانذار وقطع الراتب، اذ يترتب عليها تقليص مدة تأخير ترفيعه شهراً واحداً وبما لا يزيد عن ثلاثة اشهر في السنة، فهل اثر العقوبة الانضباطية ينصرف الى العلاوة السنوية الى جانب الترفيع؟

يمكن القول ان المشرع ذكر عبارة (الترفيع) وليس العلاوة السنوية وهذا يعني ان أثر العقوبة الانضباطية لا ينصرف الى العلاوة السنوية بل الى الترفيع ومنذ تاريخ استحقاقه وذلك للاختلاف الواضح بين العلاوة والترفيع في المفهوم والاثر المالي واثر كل ذلك على امكانية الغاء العقوبة الانضباطية مستقبلاً وما يترتب على ذلك من اثار مالية وغير مالية على الموظف العام وهذا ما اتجه اليه القضاء الاداري في العراق ومن ثم فإن ما يعترض مع ذلك يعد امراً مخالفاً لمبدأ المشروعية وتدرج القواعد القانونية^(٢١).

اما التساؤل الاخر هل يشترط لإلغاء العقوبة الانضباطية المفروضة بحق الموظف العام لا يكون قد مضى عليها اكثر من سنة؟ يمكن القول ان المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤

النص ان الموظف اذا كان معاقباً بعقوبة واحدة كعقوبة لفت النظر فإن الشكر والتقدير الذي يحصل عليه الموظف يلغي هذه العقوبة، وكذلك الحال اذا كان معاقب بعقوبة الانذار فإن الشكر من الصادرين بحقه كفيلاً بإلغاء عقوبة الانذار المفروضة عليه ومن ثم يكون تطبيق نص هذه المادة واضحاً، كما ان اثر الشكر والتقدير يختلف هنا بحسب جسامة العقوبة الانضباطية المفروضة على الموظف العام ، فأذا كان الشكر والتقدير واحد فإنه يلغي عقوبة لفت النظر واذا كان شكرين تلغى عقوبة الانذار واذا كانت ثلاثة فتقلص من مدة تأخير الترفيع للموظف شهراً واحداً عن كل شكر، وبذلك يلاحظ ان الشكر والتقدير له اثر على العقوبات الانضباطية المفروضة على الموظف اذا كانت عقوبة منفردة وخفيفة الاثر اما العقوبات الشديدة فتتعلق الاثار بمدة التأخير لغرض الترفيع^(٢٢).

المطلب الثاني

اذا كان الموظف معاقباً بأكثر من عقوبة انضباطية

لم ينص المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل على عدد العقوبات الانضباطية المختلفة و اثر الشكر والتقدير الذي يحصل عليه الموظف اثناء الخدمة في الغائها، الا انه يمكن القول ان تعدد العقوبات الانضباطية المفروضة بحق الموظف العام واثـر الشكر والتقدير في الغاءها لا يستفيد منه الموظف الا بحسب ما نص عليه المشرع في قانون الانضباط، وهذا يعني انه اذا كان الموظف معاقباً بعقوبة لفت النظر ثم ارتكب

فعلاً مخالفاً خلال السنة نفسها وعوقب بعقوبة الانذار وحصل في نفس السنة على كتاب شكر وتقدير من الوزير المختص ، فإن هذا الشكر يلغي عقوبة لفت النظر وتبقى عقوبة الانذار سارية المفعول، والعكس صحيح اذا حصل الموظف على كتابين شكر وتقدير فأنهما سوف يلغيان عقوبة الانذار بينما تبقى عقوبة لفت النظر سارية المفعول بحق الموظف.

ولكن السؤال الذي يتبادر الى الازهان ماالحكم القانوني في حالة معاقبة الموظف بأكثر من عقوبة انضباطية(كعقوبة لفت النظر والانذار) وحصل الموظف على كتاب شكر وتقدير من الوزير المختص بينما حصل في السنة نفسها على كتاب شكر وتقدير من وزير اخر غير مختص او من جهة اخرى غير مختصة، فهل يستفيد الموظف من هذا الشكر في الغاء العقوبة الانضباطية؟

يمكن القول ان الموظف يستفيد فقط وكما بينا سابقاً من كتب الشكر والتقدير الموجه اليه من الوزير المختص ، اما الشكر الصادر من الجهات غير المختصة فإنه لا يرتب أثراً قانونياً^(٢٣).

الخاتمة

بعد ان انتهينا من بحثنا الموسوم ب(إشكالية إلغاء العقوبات الانضباطية بالشكر والتقدير) توصلنا الى جملة من الاستنتاجات والتوصيات وهي كالآتي:-

اولاً: الاستنتاجات

١- هناك جملة من الشروط الواجب توافرها في كتب الشكر والتقدير الممنوح للموظف العام

المعاقب كأن تكون صادرة من الوزير المختص وان لا تكون العقوبة قد استنفذت اثرها بحق الموظف العام.

٢- يختلف أثر الشكر والتقدير الممنوح للموظف العام من جهة عدده في إلغاء العقوبة الانضباطية او التخفيف من اثارها فإذا كان شكر وتقدير واحد يلغي عقوبة لفت النظر وإذا كان شكرين فيلغي عقوبة الانذار وإذا كان ثلاثة تشكرات فتلغى عقوبة تأخير ترفيع الموظف المعاقب بعقوبة انضباطية.

٣- الشكر والتقدير الساري المفعول في الغاء العقوبة الانضباطية المفروضة بحق الموظف العام هو الشكر والتقدير الصادر عن الوزير المختص او من يخوله اما ما يصدر عن الجهات غير المختصة فلا يرتب اثره في إلغائها.

٤- يطبق اثر الشكر والتقدير على عدد العقوبات الانضباطية المفروضة بحق الموظف العام وحسب ما نص عليه المشرع في المادة (٢١/ الفقرة ثانياً) من جهة الغاءها او التخفيف من اثارها .

الهوامش

(١)- ينظر: د. غازي فيصل مهدي، تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام، ٢٠٠٩، ص ١٢٩.

(٢) ينظر: المادة ٤ من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٣٦١ لسنة ١٩٨٣ قرار التزام الوزارات والدوائر غير المرتبطة بوضع خطة سنوية لاعداد الموظفين المطلوب اشتراكهم في الدورات.

(٣)- ينظر: اياد عبد اللطيف سالم، كتب الشكر والتقدير وفوضى التوجيه، مقال منشور على الموقع الالكتروني الاتي: <https://kitabab.com> تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٦/٢٩ الساعة ٧ مساءً.

ثانياً: التوصيات

١- ضرورة منح المشرع العراقي جهات اخرى غير الوزير المختص صلاحية الغاء العقوبة الانضباطية لتمتد الى الرئيس الاداري الاعلى اضافة الى الوزير المختص، وذلك لتخفيف العبء عن الوزير ولكون الرئيس الاداري اكثر دراية وتماس بعمل موظفيه.

٢- ضرورة ايجاد وسائل اخرى بديلة ايضاً غير الشكر والتقدير كما لو تم تقييم

(٤)- ينظر: المصدر نفسه

(٥)- ينظر: قرار مجلس الدولة رقم ٢٠١٦/٧٧ في ٢٠١٦/٨/٩ قرارات وفتاوى مجلس الدولة لسنة ٢٠١٦، وكذلك ينظر: قرار مجلس الدولة رقم ٢٠١٦/٧٤ في ٢٠١٦/٨/٧ قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لجنة ٢٠١٦، ص ١٧٦.

(٦٢)- ينظر: المادة (١٣) الفقرة أولاً وثانياً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٧)- ينظر: المحامي حبيب عبد الزهرة الربيعي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة، ص ١٧ منشور على الموقع الالكتروني الاتي: <https://cloud.uobasrah.edu.iq> تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٥/٢٧.

(٨) في العراق استقر النظام الانضباطي على الاخذ بمصطلح (ابطال العقوبات الانضباطية) حالياً اما سابقاً اخذ به كل من المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغي وقانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغي اما المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل استخدم مصطلح (الغاء العقوبة) بدلاً من مصطلح (محو العقوبة) الذي كان يستخدمه المشرع ايضاً في القانون المذكور قبل تعديله بالقانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٨، اذا نصت المادة (٦) من قانون التعديل الاول لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام على انه « يغلى نص المادة ١٣ من القانون ويحل محله مايتأتى:-

المادة ١٣- اولاً ((للوزير ان يلغي ايأ من العقوبات المفروضة على الموظف العام والمنصوص عليها في الفقرات (اولاً و(ثانياً) و(ثالثاً) و(رابعاً) من المادة (٨) من هذا القانون عند توافر الشروط الاتية..... الخ))، ونلاحظ بأن سبب لجوء المشرع العراقي الى استخدام لفظ الالغاء بدل الابطال، لان الابطال يرد على تصرف باطل بينما العقوبة الانضباطية المطلوب ابطالها عقوبة صحيحة

استوفت الشروط الموضوعية والشكلية. للمزيد ينظر: د. غازي فيصل مهدي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، موسوعة القوانين العراقية، الناشر صباح صادق الانباري، ٢٠٠٦، ص ٩٣

(٩) كذلك كتاب الشكر الموجه من مجلس الوزراء في حكومة اقليم كردستان العراق لا يرتب أي اثار قانونية وقد ذهب مجلس الدولة في احدى قراراته الى انه لا يترتب على الشكر الموجه للموظفين من رئيس مجلس وزراء حكومة اقليم كردستان اثاراً قانونياً. ينظر: قرار مجلس الدولة رقم ٢٠٢٦/٢٠ في ٢٠١٦/٣/١، قرارات وفتاوى مجلس الدولة لسنة ٢٠١٦، ص ٦٨.

(١٠)- ينظر: المادة (٨/ الفقرة أولاً وثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(١١)- ينظر: ضامن حسين العبيدي، الضمانات التأديبية للموظف العام، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، ١٩٩١، ص ٢٩٧.

(١٢)- ينظر: صادق محمد علي، قاسم كريم عباس، القصور التشريعي في تنظيم المشرع العراقي لانهاء العقوبة الانضباطية بالالغاء، دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، المجلد ٢٧، العدد ٣، ٢٠١٩، ص ٤٩.

(١٣)- ينظر: ماجد شناطي نعمة مشولش، النظام القانوني لمحو العقوبة الانضباطية في التشريع العراقي، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة البصرة، ٢٠١٣، ص ٨.

(١٤)- نصت المادة (١٣) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل على انه:-

اولاً:- للوزير ان يبطل أي من العقوبات المفروضة على الموظف العام الوارد ذكرها في الفقرات (اولاً وثانياً وثالثاً ورابعاً) من المادة (٨) من هذا القانون عند توفر الشروط الاتية:-

أ- مضي سنة واحدة على فرض العقوبة

ب- قيامه بأعماله بصورة متميزة عن أقرانه

ج- عدم معاقبته بأية عقوبة خلال المدة المشار إليها في
البند (أ) من هذه

ثانياً:- يترتب على قرار الإبطال العقوبة إزالة آثارها إن
لم تكن قد استنفذت.

علماً أنه كما بينا سابقاً تم إلغاء مصطلح الإبطال الوارد
في المادة أعلاه بمصطلح الإلغاء وحسب نص المادة
(٦) من قانون التعديل الأول لقانون انضباط موظفي
الدولة والقطاع العام رقم ٥ لسنة ٢٠٠٨.

(١٥)- يلاحظ أن المشرع العراقي استخدم عبارة
الرئاسة ولم يحدد المقصود بها هل هي رئاسة
الجمهورية، وهو مصطلح لا أساس له في الدستور،
إذ أن الدستور يقرر صلاحية لرئيس الجمهورية
ويعملها حالياً مجلس رئاسة الجمهورية وللدورة
الحالية لنفادها وتمارس من قبل رئيس الجمهورية وفقاً
للدستور، أما إذا كان المقصود بعبارة (الرئاسة) هنا
مجلس الوزراء فنكون بصدد تكرار لوجود نص
صريح بصده، أو يقصد بها رئاسة مجلس النواب
أو رئاسة الادعاء العام فكلها رئاسات ومن وجهة
نظر أخرى يمكن أن تفسر العبارة المذكورة اجتهاداً
بأن المشرع قصد مجلس رئاسة الجمهورية فيفترض
أن يصدر عن رئاسة الجمهورية مجتمعاً بأعضائه
الثلاث خلال الدورة الحالية لمجلس النواب والدورة
الأولى لنفاد الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ وإذا
قصد بها رئيس الجمهورية فيقتضي توضيح ذلك،
كما ينبغي من جهة أخرى ملاحظة الصلاحيات
لرئيس الجمهورية في هذا الشأن والمحددة في قرار
مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٠
والذي قرر بموجب المادة (١) من على أنه « يترتب
الشكر والتقدير الموجه من رئيس الجمهورية إلى
أي منتسب في الدولة قدماً لمدة ستة أشهر لأغراض
الترقية والترفيح والعلو وتغيير العنوان الوظيفي
ولمدة سنة واحدة للأغراض نفسها في حالة تكراره
» والصلاحيات المقررة بموجب القرار المذكور

أكثر فاعلية وتأثيراً في النظام الوظيفي لاسيما وأنه
يمكن الجمع بينه وبين كتب الشكر والتقدير المقررة
للموظف العام بموجب المادة (٢١) من قانون
انضباط موظفي الدولة النافذ، مع العلم بأن القرار
المذكور لازال نافذاً ويمكن اللجوء إليه وتطبيقه
كونه نص خاص ولا يتعارض مع النص العام
الوارد في المادة (٢١) من قانون انضباط موظفي
الدولة والقطاع العام. ينظر: د. عثمان سليمان
غيلان العبودي، المصدر السابق، ص ٢٩٨-٢٩٩.

(١٦)- ينظر: قرار مجلس شوري الدولة سابقاً المرقم
١٢٥/٦٨ في ١٢٥/٧/٦ منشور على الموقع
الإلكتروني: www.moj.gov.iq تاريخ الزيارة
٢٠٢٢/٥/٢٥.

(١٧)- ينظر: د. غازي فيصل مهدي، المصدر السابق،
ص ٩٨.

(١٨)- يمكن تعريف رد الاعتبار بأنه إلغاء العقوبة
الانضباطية أو التخفيف من آثارها المترتبة بحق
الموظف العام على النحو الذي يمكن الموظف من
استعادة وضعه الطبيعي كأي موظف لم تصدر ضده
عقوبة انضباطية بأعتبار خلو ملفه من أي عقوبة
انضباطية، ويهدف نظام رد الاعتبار إلى التخفيف
من الآثار الأدبية والمالية للعقوبة الانضباطية والتي
قد تقف في ملفه الشخصي عائقاً ضد الموظف الذي
يشق طريقه لكسب معاشه، لذلك يترتب القانون
على رد الاعتبار محو الآثار الأدبية والمالية للعقوبة
الانضباطية. وقد نظم المشرع العراقي قواعد رد
الاعتبار في إلغاء العقوبة الانضباطية في المادة
(١٣) والمادة ٢١ من قانون انضباط موظفي الدولة
والقطاع العام العراقي رقم ٤ لسنة ١٩٩١
المعدل. ومؤدى نظام رد الاعتبار مرتبط بصفة
الموظف المعاقب بعقوبة انضباطية منصوص عليها
في القانون ومقرنة بتنفيذ العقوبة. ينظر: صائب
محمد ناظم الموسوي، رد الاعتبار في إلغاء العقوبة
الانضباطية، بحث منشور في مجلة رسالة الحقوق،
العدد ١، المجلد ٨، السنة ٢٠١٨، ص ٢٧٥

(١٩) ينظر: المصدر نفسه، ص ٢٧٠

(٢٠) - لقد تبني المشرع العراقي هذه السياسة الجديدة ايضاً في قانون اخر غير قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل الا وهو قانون الخدمة الخارجية رقم ٢٢ لسنة ١٩٩١ وتحديداً المادة (٥٨) منه والتي نصت على انه «على ان يكون للشكر والتقدير النتائج الاثنية:-

١- اذ وجه شكر وتقدير للموظف فأنه يؤدي الى الغاء عقوبة التنبيه والفات النظر وزالة اثرهما في تأخير الترفيع.

٢- اذ وجه شكر للموظف مرتين، تلغى عقوبة الانذار المفروضة عليه ويزول اثرها من حيث تأخير الترفيع.

٣- اذ وجه اكثر من شكرين للموظف المعاقب بأحدى العقوبات الانضباطية تلغى العقوبة المفروضة بحقه وتزول اثرها.

للمزيد ينظر: رمضان ناصر طه، محو العقوبات التأديبية المفروضة على الموظف العام، رسالة ماجستير، كلية القانون والسياسة، جامعة صلاح الدين، ٢٠٠٨، ص ٤٤.

(٢١) - ينظر: د. احمد محمود الربيعي، العقوبة الانضباطية بين الالغاء والابقاء، مقال قانوني منشور على الموقع الالكتروني www.uomosul.edu.iq تاريخ الزيارة ١٢/٦/٢٠٢٢

(٢٢) ينظر: د. ماجد نجم عيدان الجبوري. ود. احمد خورشيد حميدي المفرجي، الاثار القانونية للشكر والتقدير على موظف الخدمة الجامعية، بحث منشور في مجلة جامعة كركوك للدراسات الانسانية، العدد ١، المجلد ٦، السنة السادسة، ص ٧.

(٢٣) - استقر مجلس شورى الدولة سابقاً مجلس الدولة حالياً ووزارة المالية على ان الشكر والتقدير الذي يوجه الوزير غير المختص لا يرتب الاثر القانوني الذي يرتبه الشكر والتقدير الموجه من الوزير المختص .

ينظر: قرار مجلس شورى الدولة رقم ٧٣ / ٢٠٠٧ في ١١/١٠/٢٠٠٧، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٧، ص ٢١١. وكذلك ينظر: كتاب وزارة المالية ذي العدد ٨٩٤٠٤ بتاريخ

٢٠١٢/١١/١١، اشار اليه م.د. مروة موفق مهدي، كتاب الشكر والتقدير في التشريع العراقي، بحث منشور، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، المجلد ١٢، العدد ١، السنة ٢٠٢١، ص ٣٧٥.

قائمة المصادر والمراجع

اولاً : الكتب القانونية

١- د. غازي فيصل مهدي، تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام، ٢٠٠٩.

٢- د. غازي فيصل مهدي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٤١ لسنة ١٩٩١، موسوعة القوانين العراقية، الناشر صباح صادق الانباري، ٢٠٠٦.

ثانياً: الرسائل والاطاريح الجامعية.

١- رمضان ناصر طه، محو العقوبات التأديبية المفروضة على الموظف العام، رسالة ماجستير، كلية القانون والسياسة، جامعة صلاح الدين، ٢٠٠٨.

٢- ضامن حسين العبيدي، الضمانات التأديبية للموظف العام، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، ١٩٩١.

٣- ماجد شناطي نعمة مشولش، النظام القانوني لمحو العقوبة الانضباطية في التشريع العراقي، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة البصرة، ٢٠١٣.

ثالثاً: البحوث المنشورة

١- صادق محمد علي، قاسم كريم عباس، القصور التشريعي في تنظيم المشرع العراقي لانهاء العقوبة الانضباطية بالإلغاء، دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة جامعة بابل لعلوم الانسانية، المجلد ٧٢، العدد ٣، ٢٠١٩.

٢٠١٦/٨/٧ قرارات وفتاوى مجلس الدولة
العراقي لسنة ٢٠١٦.

٤- قرار مجلس الدولة رقم ٢٠١٦/٢٠ في
٢٠١٦/٣/١ ، قرارات وفتاوى مجلس الدولة
وفتواه لسنة ٢٠١٦.

٥- قرار مجلس شورى الدولة سابقاً المرقم
٢٠١٥/٨/٦ في ٢٠١٥/٧/٦.

٦- قرار مجلس شورى الدولة رقم ٣٧
٢٠٠٧/١١/١١ في ٢٠٠٧/١١/١١ ، قرارات وفتاوى
مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٧.

٧- كتاب وزارة المالية ذي العدد ٤٠٤٩٨
بتاريخ ٢٠١٢/١١/١١.

سادساً: مصادر الانترنت

١- اياد عبد اللطيف سالم ، كتب الشكر
والتقدير وفوضى التوجيه، مقال منشور على
الموقع الالكتروني الاتي: [tabatik://sptth.moc](http://tabatik.sptth.moc)

٢- د. احمد محمود الربيعي، العقوبة
الانضباطية بين الالغاء والابقاء ، مقال قانوني
منشور على الموقع الالكتروني www.qi.ude.lusomou

٣- المحامي حبيب عبد الزهرة الربيعي،
شرح قانون انضباط موظفي الدولة ، ص ٧١
منشور على الموقع الالكتروني الاتي: sptth.qi.ude.harsabou.duolc

٤- الموقع الالكتروني: www.vog.jom.qi

لمحة تأريخيه عن القوانين الجزائية في العراق

٢- صائب محمد ناظم الموسوي، رد
الاعتبار في الغاء العقوبة الانضباطية ، بحث
منشور في مجلة رسالة الحقوق، العدد ١،
المجلد ٨، السنة ٢٠١٨.

٣- د. ماجد نجم عيدان الجبوري. ود. احمد
خورشيد حميدي المفرجي، الاثار القانونية
للكسر والتقدير على موظف الخدمة الجامعية،
بحث منشور في مجلة جامعة كركوك للدراسات
الانسانية، العدد ١، المجلد ٦، السنة السادسة.

٤- د. مروة موفق مهدي، كتاب الشكر
والتقدير في التشريع العراقي، بحث منشور،
مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية،
المجلد ٢١، العدد ١، السنة ٢٠١٢.

رابعاً: التشريعات والقوانين .

١- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع
العام رقم ٤١ لسنة ١٩٩١ المعدل.

٢- قانون الخدمة الخارجية رقم ٢٢ لسنة
١٩٩١.

٣- قانون التعديل الاول لقانون انضباط
موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٥ لسنة
٢٠٠٨

خامساً: القوانين القرارات والاحكام القضائية.

١- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم
١٦٣ لسنة ١٩٨٣ قرار التزام الوزارات
والدوائر غير المرتبطة بوضع خطة سنوية
لأعداد الموظفين المطلوب اشتراكهم في
الدورات.

٢- قرار مجلس الدولة رقم ٧٧/ ٢٠١٦
في ٢٠١٦/٨/٩ قرارات وفتاوى مجلس الدولة
لسنة لسنة ٢٠١٦.

٣- قرار مجلس الدولة رقم ٦١٠٢/٤٧ في

Abolition of disciplinary penalties with thanks and appreciation (problems and solutions) an analytical study

Prof.DrAhmed Khorsheed (*)

Assit.Prof.Dr.Sarmed Riad()**

Lectu.Dr.Hussein Talal(*)**

Abstract

The public employee is considered the administration's tool in carrying out its work and carrying out the functional duties specified by the Iraqi legislator in the amended State and Public Sector Employee Discipline Law No. 14 of 1991, which the employee must adhere to and implement accurately, honestly and faithfully in order to achieve the public interest and ensure the regular and steady functioning of the public facility, and the employee's violation of this The order provides for disciplinary penalties mentioned by the legislator exclusively in Article (8) of it, but the Iraqi legislator, in harmony with the policy of punishment and reward, has created other means to abolish some disciplinary penalties besides the approved judicial means, namely letters of thanks and appreciation granted by the competent minister And the effects it .aims to achieve in abolishing the disciplinary penalty or mitigating its effects

(*)Kirkuk University/College of Law &Plitical Science

(**) Scientific Supervision and Evaluation Authority

(***)Kirkuk University/College of Law &Plitical Science