

إلغاء العقوبة الانضباطية بنص القانون

حمزة عيدان شيع

المستخلص

يهدف البحث الى إزالة الآثار السلبية التي ترتبها العقوبة الانضباطية على الحياة الوظيفية للموظف مستقبلاً وذلك من خلال الفائدة التي يمكن للموظف الحصول عليها من القوانين التي تصدر بخصوص إلغاء العقوبة الانضباطية بنص القانون، وعلى الجهة الإدارية مراعاة هذه القوانين وذلك لضمان حسن سير المرافق العامة، وكذلك تحقيق المصلحة العامة من خلال إلغاء العقوبة الانضباطية المفروضة على الموظف . حيث صدرت عدة قوانين يستطيع الموظف من خلالها إلغاء العقوبة الانضباطية، ولكن هذي القوانين حددت إلغاء على بعض العقوبات الانضباطية دون غيرها .

قد بينا في هذا البحث مفهوم العقوبة الانضباطية وميزنها عن غيرها من العقوبات الأخرى وتعرفنا على قوانين الدول الأخرى من خلال مصادره بخصوص إلغاء العقوبة الانضباطية، وفي نهاية البحث توصلنا الى عدة توصيات قد تكون لها دور كبير في زيادة الفائدة العملية من القوانين التي تؤدي الى إلغاء العقوبة الانضباطية .

الكلمات المفتاحية :- وظيفة ، موظف ، عقوبة ، انضباط ، إلغاء

Abstract

Research to remove the wave effects on the career of the employee and the recipient to achieve the public interest through the mantle disciplinary punishment imposed on the employee.

Where several pulses are mature, but they may be rare.

In this research, we have shown the concept of disciplinary punishment and its balance from other punishments. We have learned about the laws of other countries by means of its decisions concerning the abolition of disciplinary punishment. At the end of the research we reached several recommendations that may have a significant role in increasing the practical benefit of laws that lead to the abolition of punishment Discipline.

Keywords:- job, employee, punishment, discipline, cancellation

المقدمة

أن العلاقة التي تربط الموظف بالادارة علاقة تنظيمية يلتزم الموظف من خلالها بكل ما يصدر من الادارة من تعليمات، وقرارات تتعلق بالواجبات الوظيفية وبما يتفق مع مقتضيات العمل وحسن سير المرافق العامة. أن العقوبات الانضباطية لها اثار سلبية على الحياة الوظيفية للموظف مستقبلاً، لذلك يجب فرض مجموعة من الضمانات والضوابط التي تضمن عدم تعسف الادارة في استخدام السلطة في إصدار العقوبات الانضباطية. أن أهمية دراسة إلغاء العقوبة الانضباطية بنص القانون لغرض تحقيق المصلحة العامة، وضمان حسن سير المرافق، وذلك لا يتحقق إلا باحترام الادارة للقوانين التي تصدر لصالح الموظف، وعلى الموظف ان يكون ملماً بهذه القوانين لكي يستفاد منها في حالة حصوله على عقوبة انضباطية.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة في مدى امكانية الغاء العقوبة الانضباطية بنص القانون ، وتحديد الحدود القانونية لهذا الالغاء .

منهج البحث

لقد تناولنا في هذا البحث منهجين الأول منهما المنهج التحليلي والثاني المنهج المقارن لأراء الفقهاء وأحكام القضاء في القانون والفقہ .

خطة البحث

تم تقسيم البحث الى ثلاث مباحث الأول منهما التعريف بالعقوبة الانضباطية ، والمبحث الثاني السلطة المختصة التي خولها القانون بتوقيع العقوبة ، والمبحث الثالث إلغاء العقوبة الانضباطية بالقانون المقارن ، ثم الخاتمة وقد ضمناها بالاستنتاجات والتوصيات .



المبحث الأول

التعريف بالعقوبة الانضباطية

أن الموظف العام يخضع لجملة من الواجبات الوظيفية الغاية منها تقييد الموظف بها لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام ، ومخالفة هذه الواجبات تترتب عليها مسؤولية انضباطية بحق الموظف مما تعرضه الى إحدى العقوبات الانضباطية ، وللإدارة سلطة بفرض هذه العقوبات الانضباطية ولكن على الإدارة التقيد بالأجراءات اللازمة أتباعها عند فرض العقوبة ، وخلاف ذلك تكون العقوبة المفروضة من قبل الإدارة غير مشروعة وخاضعة لرقابة القضاء .
ومن أجل الإحاطة بهذا المبحث وجب علينا تقسيم هذا المبحث الى مطلبين الأول منه مفهوم العقوبة الانضباطية والمطلب الثاني اساس شرعية العقوبات الانضباطية وتميزها من العقوبة الجنائية.

المطلب الأول

مفهوم العقوبة الانضباطية

أن التشريعات الوظيفية لم تتضمن تعريفاً للعقوبة الانضباطية¹ ولكن ذلك لم يمنع من اتجاه المشرع العراقي بالاتجاه الذي أخذت به اغلب التشريعات من تحديد العقوبات الانضباطية على سبيل الحصر². حيث أن الفقه لم يحدد تعريف محدد للعقوبة الانضباطية³ فقد عرفها جانب من الفقه في فرنسا (بأنها استخدام فعال ومنظم لعنصر الإجبار بواسطة السلطة العامة)⁴، وأما الفقه المصري فقد عرف العقوبة الانضباطية هي (جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية)⁵ وجانب آخر من الفقه المصري يرى بأنها وسيلة من وسائل الإصلاح والضمان في يد الحكومة تستخدمها لضمان حسن سير المرافق العامة⁶.

أما في العراق فإن جانب من الفقه عرف العقوبة الانضباطية بأنها "جزاء منصوص عليه في قائمة الجزاءات، يفرض على الموظف المخل بواجبات وظيفته ويمس مزاي وظيفته فحسب"⁷ وكما عرفت بأنها "الإجراء التأديبي الذي بواسطته تستطيع السلطة الإدارية حمل الموظفين على أداء واجباتهم بصورة سليمة ومرضية"⁸، وكذلك العقوبة الانضباطية تعرف بأنها "الإجراء العقابي المحدد بالنص الذي تفرضه السلطة التأديبية المختصة على الموظف الذي يخل بالواجبات الوظيفية"⁹.

رأي المتواضع من تعريف العقوبة الانضباطية من قبل الفقه الفرنسي، والمصري والعراقي أرى أن جميعها تتشابه من حيث المضمون أي مضمون العقوبة لأنها تحمل في ثناياها الجزاء الذي تستطيع الإدارة من خلاله حمل الموظفين على القيام بواجباتهم الوظيفية بصورة سليمة ، لذلك فإننا نرى العقوبة الانضباطية يمكننا تعريفها بأنها وسيلة قانونية تتخذها السلطة المختصة لمعاقبة الموظف وردع غيره من الموظفين وذلك لضمان حسن سير المرافق العامة .



ومن الجدير بالذكر أن المشرع العراقي قد حدد العقوبات الإنضباطية على سبيل الحصر إستناد الى مبدأ (لا عقوبة إلا بنص) وأشار الى ذلك في نص المادة الثامنة من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 حيث نصت هذه المادة على العقوبات التالية وهي (لفت النظر ، والإنذار ، وقطع الراتب ، والتوبيخ ، وعقوبة إنقاص الراتب ، وتنزيل الدرجة ، وعقوبة الفصل ، وعقوبة العزل)

المطلب الثاني

اساس شرعية العقوبات الإنضباطية وتميزها من العقوبة الجنائية

من المبادئ الثابتة في القانون الجنائي مبدأ (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص) وهذا يعني أن جميع القواعد والنصوص التي تتعلق بالتجريم والعقاب يجب أن تكون من صنع السلطة التشريعية في الدولة ، فأن القاضي لا يستطيع أن يعد الفعل جريمة ويقوم بمعاقبة مرتكبها إذا لم يكن مجرماً من قبل القانون الجنائي ولا يستطيع أن يجتهد أي عقوبة ، أي أن سلطة القاضي تنحصر في تطبيق القانون ضمن الحدود التي رسمها المشرع¹⁰ .

أن اغلب التشريعات ، ومنها التشريع العراقي والمصري الى عدم تحديد أو حصر الجرائم أو المخالفات الإنضباطية على سبيل الحصر وذلك لصعوبة حصرها على خلاف القانون الجنائي الذي حددها على سبيل الحصر أي (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص) ، الا أن التشريع الايطالي قد حصر المخالفات والعقوبات الإنضباطية كما هو الحال في التشريع الجنائي¹¹ .

أن الجدير بالذكر إن المشرع العراقي حدد العقوبات الإنضباطية في المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل وترك للسلطة المختصة بفرض العقوبة سلطة تقديرية في اختيار العقوبة الملزمة من بين العقوبات التي أشارت لها المادة الثامنة¹² من القانون أعلاه .

أما المشرع الفرنسي قد اصدر قانون التوظيف الفرنسي في 19 تشرين الأول من عام 1946 الذي بموجبه حصر العقوبات الإنضباطية التي يجوز فرضها على الموظفين وقد استمر على هذا النهج لحين صدور قانون الموظفين الفرنسي في عام 1959 الذي أكد على حصر العقوبات الإنضباطية¹³ .

حيث أن التشريع المصري حصر العقوبات الإنضباطية على سبيل الحصر قانون العاملين المدنيين رقم 46 لسنة 1964¹⁴ .

وقد اخذ قانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 وقانون العاملين في القطاع العام رقم 48 لسنة 1978 حيث أنها حصرت العقوبات على سبيل الحصر.



بعد أن بينا شرعية العقوبة الإنضباطية من خلال مبدأ (لا عقوبة الا بنص) وجب علينا أن نميز بين العقوبة الإنضباطية والعقوبة الجنائية ، إن القوانين الإنضباطية والجنائية تتشابهان من حيث الوسائل والأجراءات حيث أن كل منهما يوقع أو ينفذ على من ارتكب الجريمة¹⁵ وقد وردتا كلا العقوبتين في القانون على سبيل الحصر¹⁶.

وأما الاختلاف بين العقوبتين الإنضباطية والجنائية نلاحظ :-

أن الهدف من العقوبة الجنائية هو مكافحة الجريمة ، بينما الهدف من العقوبة الإنضباطية هو ضمان سير المرافق العامة¹⁷، حيث أن العقوبة الجنائية تصيب الفرد في حياته أو حريته ، بينما العقوبة الإنضباطية تصيب أو تمس الموظف في حياة الوظيفة¹⁸، وكذلك القاضي لا يستطيع أن يوقع عقوبة غير منصوص عليها في القانون ،أي (لاجريمة ولا عقوبة إلا بنص)، بينما نلاحظ أن التشريعات الوظيفية لم تحدد لكل جريمة إنضباطية عقوبة إنضباطية ، وإنما حددت فقط العقوبة الإنضباطية أي (لاعقوبة الا بنص) وقد تركت للسلطة الإنضباطية حرية كبيرة في اختيار العقوبة التي تكون ملائمة لذلك¹⁹، وأن العقوبة الإنضباطية تفرض من قبل السلطة الرئاسية أو مجالس الإنضباط أو محاكم التأديب بينما العقوبة الجنائية تفرض بناء عن حكم صادر من المحكمة المختصة.

المبحث الثاني

السلطة المختصة التي خولها القانون توقيع العقوبة الانضباطية

إن الجهة التي منحها القانون سلطة فرض إحدى العقوبات الانضباطية التي نصت عليها المادة (ثامنة) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991، على الموظفين الذين يرتكبون مخالفات إنضباطية، هي السلطة الانضباطية التي منحها القانون، وعلى السلطة الانضباطية أن تباشر اختصاصها ولا يجوز لها أن تحيل اختصاصها إلى أي جهة أخرى إلا في أمور معينة نص عليها القانون²⁰.

ومن الإحاطة بهذا الموضوع سوف نتناول هذا المبحث في مطلبين الأول منه، السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في القانون العراقي وفي المطلب الثاني، السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في القوانين المقارنة.

المطلب الأول

السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في القانون العراقي

في ظل قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 41 لسنة 1929، وقانون إنضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936، فإن قانون العقوبات تقسم إلى عقوبات تأديبية وعقوبات إنضباطية²¹، وأما قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 فقد ترك تقسيم العقوبات أعلاه وذكر العقوبات الانضباطية في المادة (8) منه دون تقسيم العقوبات إلى عقوبات إنضباطية، وعقوبات تأديبية.

أن السلطة المختصة بفرض العقوبات في ظل قانون إنضباط موظفي الدولة رقم 41 لسنة 1929 تتمثل في الوزير المختص أو رئيس الدائرة أو أحد الموظفين الذين يخولهم الوزير أو أحد اللجان الانضباطية²²، وأما في ظل إنضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 فإن السلطة المختصة بتوقيعها هي اللجان الانضباطية أو مجلس الأنضباط العام²³. أما في ظل قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 فقد حدد السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية فيما يأتي ::

1- الوزير:

العقوبات الانضباطية التي نص عليها قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 في نص المادة (8) منه يستطيع الوزير فرضها على الموظفين الذين في وزارته عندما يرتكب الموظف عملاً يستحق عليه العقوبة²⁴، وأستثنى من ذلك الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق وبهذه الحالة يستطيع الوزير فرض عقوبة لفت النظر أو عقوبة الإنذار أو عقوبة قطع الراتب²⁵.

2- رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة:-

يكون حكم هذا يشابه الوزير الذي يقوم بفرض العقوبات الإنضباطية على الموظفين في وزارته ²⁶.

3 - رئيس الدائرة :-

ونقصد برئيس الدائرة هو رئيس الدائرة المرتبطة بوزارة , ورئيس الدائرة هو هيكل الوزارة والمحافظ والمدير العام , وأي موظف آخر يخوله الوزير صلاحية فرض العقوبات الإنضباطية التي نص عليها المادة (8) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ²⁷ , رئيس الدائرة أو الموظف المخول فرض أي من العقوبات التالية على الموظف المخالف لأحكام القانون والتابعين لدائرته ²⁸ (لفت النظر, الإنذار , قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام , التوبيخ) من ماله إذا أوصت اللجنة التحقيقية بفرض عقوبة أشد مما هو مشار إليها يجب على رئيس الدائرة أو الموظف المخول إحالتها الى الوزير المختص من اجل البت بالعقوبة المناسبة للموظف مرتكب المخالفة الوظيفية ²⁹.

4- الرئاسة ومجلس الوزراء :-

نصت المادة (14) من القانون لرئاسة الجمهورية ومجلس الوزراء فرض أي من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين وتكوين العقوبة المفروضة من أي منها باتة , تحت المادة (12) من الفقرة (2) من القانون إذا ظهر للوزير من خلال التحقيق أن الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق استحق عقوبة أشد من العقوبات لفت النظر أو الإنذار أو قطع الراتب فعليه أن يعرض الأمر على مجلس الوزراء متضمناً الاحترام يفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون , ويكون قرار مجلس الوزراء بهذا الشأن باتاً.

بدأ تنظيم القضاء الإداري في العراق منذ عام 1989 عهداً جديداً بظهور جهة قضائية تباشر اختصاصاتها بجانب جهة القضاء العادي , حيث صدر قانون رقم (106) لسنة 1989 , وهو قانون التعديل الثاني لقانون مجلس شوري الدولة رقم (65) لسنة 1979 , والذي انشأ لأول مرة في العراق قضاء إدارياً مستقلاً الى جانب القضاء العادي ينشئ عن مجلس شوري الدولة , ويتمثل كخطوة أولى بمجلس الإنضباط العام ومحكمة القضاء الإداري .

بعد صدور قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم 65 لسنة 1979 حيث حلت محكمة قضاء الموظفين محل مجلس الإنضباط العام في الرقابة القضائية على قرارات فرض العقوبات الإنضباطية من خلال تقديم التظلم من القرار لدى الجهة التي أصدرت القرار قبل الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين وذلك خلال فترة ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بقرار فرض العقوبة , وعلى الجهة المذكورة البت بهذا التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه , يشترط أن يقدم الطعن لدى محكمة قضاء الموظفين خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الموظف برفض التظلم حقيقة أو حكماً , ويجوز الطعن تميزاً أمام المحكمة الإدارية العليا بقرارات محكمة قضاء الموظفين خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ بها أو إعتبارها ملغية ³⁰.



المطلب الثاني

السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في القوانين المقارنة

الجهة المختصة التي منحها القانون سلطة فرض العقوبة تختلف من دولة الى أخرى وسوف نبين ذلك من خلال فرعين الأول السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في فرنسا وسيكون الفرع الثاني السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في مصر.

الفرع الأول

السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في فرنسا

أن إختصاص فرض العقوبة الانضباطية كقاعدة عامة في فرنسا يكون من إختصاص السلطة الإدارية ولكن يوجد إستثناء لبعض فئات الموظفين مثل الأساتذة والقضاة،³¹ ففرنسا تأخذ بنظام القضاء الانضباطي كل ذلك من أجل توفير الحماية للأساتذة والقضاة³²، حيث أكدت المادة (19) من القانون رقم 634 لسنة 1983، والتي نصت على أن السلطة التي تقوم بفرض العقوبة الانضباطية هي السلطة التي لها حق في تعيين الموظفين، وأن المادة (7) والمرسوم رقم 311 والصادر في 14/2/1959 (م7_1)،³³ حيث نصت على اللجنة الإدارية المشتركة (مجلس التأديب) والتي تتكون من عدد محدد من ممثلي الإدارة وطائفة من الموظفين التي ينتمي إليها الموظف، ويكون لهذه اللجنة الإدارية المشتركة أن تقترح بإدانة الموظف، وفرض عقوبة إنضباطية معينة تتلائم مع مقام به من فعل، كذلك يمكن للجنة الإدارية المشتركة أن تبرئ الموظف، حيث أن السلطة الإدارية غير ملزمة برأي اللجنة الإدارية المشتركة حيث يمكنها أن تفرض عقوبة أخف أو أشد من العقوبة التي إقترحتها اللجنة الإدارية المشتركة، ولكن بحدود العقوبات المنصوص عليها قانوناً والتي تبدأ بعقوبة الأنداز و إنتهاءً بعقوبة العزل مع الحرمان من راتب المعاش.³⁴

أن المجلس الأعلى للوظيفة العامة هيئة أخرى من التأديب أعلى من اللجنة الإدارية المشتركة، والذي يتكون من رئيس الوزراء أو من ينوب عنه من أعضاء، يبلغ عددهم ثمانية وعشرين عضواً من بين الموظفين الدائمين،³⁵ والمجلس الأعلى للوظيفة العامة يرفع توصيته الى الجهة الإدارية من أجل رفع أو تحقيق العقوبة الانضباطية ففي حالة أخذ الرئيس الإداري بهذه التوصية فإن قراره يرجع بآثر رجعي الى تاريخ إصدار هذه التوصية أما في حالة عدم أخذ الرئيس الإداري بتوصية المجلس الأعلى للوظيفة العامة فعلى الرئيس الإداري أن يسبب قراره بالرفض،³⁶ ففي كل الأحوال فإن القاعدة العامة التي أخذ بها المشرع الفرنسي هو الأخذ بالنظامين الرئاسي والنظام هيئة القضائي.



الفرع الثاني

السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في مصر

في ظل قانون رقم 210 لسنة 1951 بالنظامين الرئاسي والنظام هيئة القضائي في أن واحد ، حيث السلطة الإدارية تختص بفرض عقوبتين هما عقوبة الإنذار وعقوبة الخصم من الراتب ، وأما العقوبات التي تكون شديدة فيقوم بفرضها مجلس تأديب ويكون مجلس التأديب عادياً أو أعلى ، بحيث ترتفع درجة المجلس كلما إرتفعت درجة الموظف المتهم ،³⁷ حيث يختص مجلس التأديب العادي لمحاكمة الموظفين من الدرجة الثالثة وما يعادلها وما دونها ، وأما مجلس التأديب فإنه يختص في تأديب الموظفين الذين يحملون الدرجات الأولى والثانية ، وكذلك يختص مجلس التأديب الأعلى بتأديب الموظفين من وكلاء الوزارات ، ويمكن الطعن في جميع القرارات الصادرة في مجالس التأديب العادي والعالي ، ومجالس التأديب الأعلى أمام محكمة القضاء الإداري ، ويجوز كذلك الطعن في القرارات الصادرة من محكمة القضاء الإداري أمام المحكمة الإدارية العليا³⁸.

ففي ظل قانون موظفي الدولة رقم 210 لسنة 1951 ، وبعد صدور قانون رقم 117 لسنة 1958 ، وكذلك قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم 46 لسنة 1964 فإن السلطة الإدارية قد احتفظت باختصاصاتها في فرض عقوبتين الإنذار وعقوبة الخصم من المرتب ، وأما العقوبات الانضباطية التي تكون أشد فإنها تكون من إختصاص محاكم التأديب ،³⁹ وأما بالنسبة لقانون العاملين المدنيين في الدولة رقم 47 لسنة 1978 فإن سلطة التأديب قد توزعت بين الإدارة ومحاكم التأديب حيث أن محاكم التأديب حلت محل مجالس التأديب العادي والعالي والأعلى وبهذا سيطرت المحاكم التأديبية على السلطة التأديبية⁴⁰. لاحظنا في القانون الفرنسي أن قرارات السلطة الإدارية في فرض العقوبات الانضباطية على الموظفين تخضع للرقابة القضائية وذلك لغرض الحد من تعسف الإدارة في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف ، وهذه ضمانات للموظفين ، بينما لاحظنا في القانون المصري وجود كذلك ضمانات للموظفين حيث يمكن للموظف الطعن في جميع القرارات الصادرة من مجالس التأديب العادي والعالي والأعلى أمام محكمة القضاء الإداري ويجوز كذلك الطعن في القرارات الصادرة من محكمة القضاء الإداري أمام محكمة الإدارية العليا.

أما في القانون العراقي بعد صدور قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (65) لسنة 1979 حيث حلت محاكم قضاء الموظفين محل مجلس الانضباط العام وبهذا يمكن للموظف أن يقدم التظلم في قرار فرض العقوبة أمام الجهة الإدارية التي أصدرته وبعدها يمكنه تقديم الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين ، وكذلك يمكنه تقديم الدعوى أو الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا ملتزماً بالمدد الزمنية والإجراءات المحددة بالطعن أمام المحاكم أعلاه .

برأي المتواضع أن هناك تشابه بين القانون المصري والقانون العراقي من حيث وجود رقابة قضائية تحمي الموظف من تعسف الإدارة في إصدار العقوبات الانضباطية ، كضمانة للموظف كي يستطيع الدفاع عن رفضه للعقوبة الموجهة إليه ، وأنا أرى أن الضمانات الوظيفية للموظف في القانون العراقي والمصري ، هي أفضل من الضمانات في القانون الفرنسي ..



المبحث الثالث

إلغاء العقوبة الانضباطية بالقانون المقارن

لقد قرر المشرع أسباباً عديدة يمكن بتحقيقها أن تنقضي العقوبة الانضباطية بالقانون ، فلا يكون للإدارة أية سلطة تقديرية في ترتيب الأثر على تحقق السبب القانوني الموجب لانقضاء العقوبة وهذا هو الذي يميز أسلوب إلغاء العقوبات الانضباطية بالقانون لأنه يضم وسائل عديدة يتم من خلالها إنهاء هذه العقوبات وكذلك التخلص من أثارها ومنها العفو الجنائي وكتب الشكر التي يحصل عليها الموظف العام إنشاء تاديت له واجباته الوظيفية لذلك سنتناول في هذا المبحث ثلاث مطالب هي :-

- المطلب الاول : إلغاء العقوبة الانضباطية بالقانون الفرنسي .
- المطلب الثاني : إلغاء العقوبة الانضباطية بالقانون المصري .
- المطلب الثالث : إلغاء العقوبة الانضباطية بالقانون العراقي .

المطلب الأول

إلغاء العقوبة الانضباطية بالقانون الفرنسي

أن الموظف الذي فرضت عليه عقوبة إنضباطية وما زال مستمر في الوظيفة العامة بموجب قانون التوظيف الفرنسي لسنة 1946/10/19 يستطيع الموظف رفع أثر العقوبة من ملف الخدمة بعد تقديم طلب للوزير المختص ولكن ذلك يكون بشروط منها إذا كانت العقوبة الانضباطية هي الإنذار أو اللوم ويجب مرور خمس سنوات على العقوبة ، وأما إذا كانت العقوبة غير ذلك يجب مرور عشرة سنوات⁴¹.

بعد أخذ رأي مجلس التأديب من قبل الوزير أستاذ الى المادة (83) من القانون بموجب المادة تنظيم ملف خدمة الموظف بصيغة جديدة وتحت إشراف ورقابة مجلس التأديب وبذلك سيتم إلغاء أثر العقوبة.

ففي قانون 1984 الخاص بالأجراءات الانضباطية في المادة (18) منه أن محو عقوبة اللوم فأنها تنتهي تلقائياً لان القانون هو الذي رتب الأثر ولكن يجب مرور ثلاثة سنوات ولم تفرض على الموظف عقوبة جديدة ، وأما أن قانون العفو العام يمكن أن يشمل أثار الجرائم الجنائية وقد يستثنى من العفو جميع الجرائم الانضباطية التي تكون مخلة بالشرف والأخلاق ، ولكن عدد من القوانين التي شملت العقوبات الانضباطية .

بخصوص العقوبات الأخرى يمكن حذفها من ملف الموظف بعد مرور عشر سنوات على تاريخ فرضها وكان سلوك الموظف مرضياً ، يمكن للوزير إعادة ترتيب الاضبارة الخاصة بالموظف بعد أخذ رأي مجلس التأديب⁴².



أما قانون العفو الشامل الذي صدر في فرنسا بتاريخ 1953، حيث حدد المبادئ العامة التي تحكم آثار العفو عن الجريمة⁴³.

منها قانون العفو الذي صدر في حزيران 30 لسنة 1969، وقانون العفو في 1959/7/31 وكذلك قانون في 8 حزيران عام 1966 وأيضاً قانون العفو الذي صدر في 21 كانون الأول لسنة 1972 وقانون العفو الذي صدر في 16 تموز لسنة 1974 وقانون 29 تموز عام 1988 وقانون العفو الذي صدر في 30 آب عام 1995⁴⁴.

أن آثار العفو عن الجريمة تحكمها مبادئ عامة ومن هذه المبادئ هي أن العفو لا يترك أي أثر للعقوبة في ملف الموظف وبذلك إزالة أوراق العقوبة ومستنداتها⁴⁵، من جميع الوثائق الإدارية ويمتنع على الإدارة ذكر هذه العقوبات ، أن إلغاء العقوبة الانضباطية بسبب العفو لا يلغي الحقوق التي اكتسبها أشخاص آخرون سبب فرض العقوبة الانضباطية⁴⁶، ويقتصر أثر العفو على الجانب الانضباطي القانوني ولا يمتد أثره الى إعفاء الموظف من إصلاح الضرر الذي لحقه بالمرفق العام ، والإدارة غير ملزمة بأن تدفع للموظف ما قد تم قطعه من المرتب في إستثناء فصله أو وقفه عن العمل⁴⁷، والإدارة غير ملزمة في عودة الموظف الى وضعه أو درجته في حالة حصول الموظف على عفو⁴⁸.

المطلب الثاني

إلغاء العقوبة الانضباطية بالقانون المصري

أن محو العقوبة الانضباطية في مصر قد تقرر في عدة قوانين منها قانون رقم 73 لسنة 1957 ، وقانون رقم 210 لسنة 1951 حيث نظم المشرع المصري أحكام المحو في قانون رقم 210 لسنة 1959 بثلاث مواد هي (141-143) وأما في القانون رقم (46) لسنة 1964 فقد نضمها في مادتين هي (م 71 ، م 7)⁴⁹.

وقد تم إستحداث اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة حكماً يلزم إدارة شؤون العاملين دون الحاجة الى طلب من العامل محو العقوبة إذا توافرت شروط المحو طبقاً لأحكام المادة (63) من القانون ، من الأحكام الحديثة في هذا الشأن هو "أن الجزاء التأديبي الذي يوقع على أحد العاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم 61 لسنة 1971 لا يتم بقوة القانون لمجرد إنقضاء فترة زمنية معينة على توقيعه بل يتعين أن يصدر قرار من رئيس مجلس الإدارة المختصة أو من يفوضه في ضوء ما يكشف عنه ملف خدمة العامل من جزاءات وتحقيقات وما يبيده رؤساؤه عنه من آراء وملاحظات باعتبار أن ملف الخدمة هو الوعاء الحقيقي لحياة العامل الوظيفية وأن رؤساؤهم الصف العاملين به بحكم موقع عمله أقدر على تحديد كفاءته وبما أنه منذ توقيع الجزاء عليه حتى إنقضاء سنة على تاريخ صدوره لم يصدر منه ما يوجب مؤاخذته أو مساءلته تأديبياً بل أن كفاءته وحصوله على مرتبة ممتازة وذكر عنه رؤساؤه أنه قائم على أداء عمله على الوجه الأكمل وأمين ونشط ومن ثم فإن القرار الصادر من رئيس مجلس الإدارة المدعي يرفض محو الجزاء الموقع على المدعي عليه لا مسند له من القانون مما يتعين معه القضاء بالغاءه"⁵⁰، ويتبين من ذلك أن لجنة شؤون العاملين الترخيص في إصدار القرارات المتعلقة بمحو الجزاءات ومنحها سلطة تقديرية من خلال شرطين أولهما سلوك العامل وعمله مرضيين ، منذ



توقيع العقوبة وثنائيهما الفترة الزمنية المنصوص عليها في المادة (67) من القانون رقم 58 لسنة 1971 فضلاً عن شروط أخرى تقدرها لجنة شؤون الموظفين .

أما قانون العاملين لسنة 1978 من أجل محو العقوبة الانضباطية شرطين هما ، مرور فترة زمنية حسب نوع العقوبة من ستة أشهر الى ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة⁵¹، والشرط الثاني أن يثبت الموظف حسن السيرة خلال المدة المذكورة أعلاه وأن لا تصدر عقوبة جديدة بحق الموظف⁵².

أن محو العقوبة الانضباطية في مصر ليس لها أثر في المستقبل كان لم تكن دون التأثير على الحقوق والتعويضات التي تترتب نتيجة لها⁵³.

أن قانون موظفي الدولة رقم 210 لسنة 1951 والمعدل بالقانون رقم 73 لسنة 1957، وقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وكذلك قانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 نص على " يترتب على قبول طلب محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة الى المستقبل ولا يؤثر ذلك على الحقوق أو التعويضات التي تترتب نتيجة له " ⁵⁴.

حيث نص كل من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 46 لسنة 1964 وقانون نظام العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 على رفع أوراق العقوبة وكل ما يتعلق بها من ملف الخدمة وذلك دون التأثير في الحقوق والتعويضات التي تترتب نتيجة له ⁵⁵.

المطلب الثالث

إلغاء العقوبة الانضباطية بالقانون العراقي

لقد أخذ المشرع العراقي بنظام محو العقوبة الانضباطية في قانون انضباط موظفي الدولة رقم 41 لسنة 1929 وقانون الانضباط رقم 69 لسنة 1936 وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991⁵⁶ بالتعديل الأول لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (5) لسنة 2008 .

عدل المشرع تسمية الأبطال ب (الإلغاء) بموجب المادة (13) من التعديل أعلاه ، وعند النظر الى أحكام الأبطال (الإلغاء) في القوانين الثلاثة أعلاه تتضمن شروط مختلفة منها ، نلاحظ أن شروط إبطال العقوبات الانضباطية في ظل قانون انضباط موظفي الدولة رقم 41 لسنة 1929 قد حددتها المادة التاسعة منه ، هي أن تكون قد مضت مدة لا تقل عن ثلاثة سنوات على فرض العقوبة الانضباطية ، وأن يقوم الموظف خلال هذه الفترة بأعمال مرضية رضى بها رئيس الدائرة ، أن لا يكون الموظف قد عوقب بعقوبة خلال هذه الفترة وأن لا يكون يتمتع بامتيازات الإبطال ، وأما شروط إبطال العقوبة الانضباطية في ظل قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 قد حددتها المادة 14 منه على أن تكون مضت مدة سنة واحدة على فرض العقوبة الانضباطية ، وقيام الموظف بالأعمال بصورة مرضية ، وأن لا يكون الموظف قد عوقب بعقوبة خلال هذه الفترة ، ويمكن للموظف التمتع بحق الامتياز لأكثر من مرة واحدة ، أما شروط الأبطال في ظل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 هي مرور مدة سنة واحدة لخدمة الموظف على فرض العقوبة ، وقيام الموظف بأعمال متميزة عن أقرانه وكذلك عدم معاقبته بأية عقوبة خلال مدة السنة .



حيث نلاحظ أن قانون إنضباط موظفي الدولة رقم 41 لسنة 1929 و قانون إنضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936، لم يشير الى الآثار التي تترتب على أبطال العقوبة الإنضباطية ، بينما قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 يرتب على أبطال العقوبة الإنضباطية أزالة أثارها بالنسبة الى المستقبل وأعتبرها كأنها لم تكن .
أن قانون العفو العام في العراق يترتب عليه إنقضاء الدعوى وسقوط جميع العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية مالم ينص قانون العفو العام على غير ذلك⁵⁷.

من الجدير بالذكر أن قانون إنضباط موظفي الدولة في العراق رقم 41 لسنة 1929 قد جاء خالياً من أي نص من الممكن أن يفرض بموجبه عقوبة إنضباطية بوصفها تبعية لعقوبة جنائية⁵⁸.

أما قانون إنضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 فيه نص يوجب معاقبة الموظف إنضباطياً بالعزل إذا حكم عليه بعقوبة جنائية غير سياسية أو بعقوبة جنحة مخلة بالشرف⁵⁹، ويعد العزل هنا عقوبة تبعية للعقوبة الجنائية فإنه يسري عليها ما يسري على العقوبات التبعية التي إذا ما صدر قانون العفو فإن من شأن ذلك إسقاطها وتنتهي بحكم القانون ، وفي حالة شمول قانون العفو صراحة العقوبات الإنضباطية بذلك العفو ففي هذه الحالة يسري مباشرة على العقوبة الإنضباطية بغض النظر إذا كانت العقوبة الإنضباطية هي تبعية لعقوبة جنائية أم لا⁶⁰.

أن عقوبة الفصل أو العزل انضباطية التي تفرض على الموظف نتيجة إرتكابه جريمة جنائية فأنها جاءت في قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 جائزة ، بينما كانت في قانون إنضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 واجبة ، من مبادئ قانون العفو العام فإن العقوبات الإنضباطية التي تصدر تبعاً للعقوبة الجنائية تكون مشمولة بقانون العفو العام من غير الحاجة الى النص عليها في قانون العفو ، وهي عقوبة الفصل التي تصدر بحق الموظف طبقاً لنص الفقرة (ب) من المادة (8) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 .

أما عقوبة الفصل التي إشارة لها الفقرة (أ) من (سابعاً) من المادة (8) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، فإن قانون العفو لا يشمل عقوبة الفصل إلا إذا تضمن قانون العفو نصاً يشملها والسبب في ذلك يعود الى أن العقوبة الإنضباطية هنا تكون قد صدرت أصلية مستقلة عن الجريمة الجنائية⁶¹.

وقد تضمن المادة (21/ثانياً) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 إلغاء العقوبة التأديبية بواسطة كتب الشكر بنصها على أنه ، " إذا كان الموظف معاقباً فإن كتب الشكر يلغي عقوبة لفت النظر ، وإذا حصل على شكرين فيلغيان عقوبة الأذار المفروضة عليه ، وإذا حصل على ثلاثة كتب شكر فأكثر وكان معاقباً بعقوبة أشد من الأذار فتتقلص مدة تأخير ترفيعه شهراً واحداً عن كل كتاب شكر وبما لا يزيد عن ثلاثة أشهر في السنة الواحدة " ⁶².

أن حصول الموظف على أربعة كتب شكر بعد أن كان معاقباً بعقوبة التوبيخ فإن مدة تأخير ترفيعه تتقلص ثلاثة أشهر فقط فيتأخر ترفيعه في هذه الحالة عن فرض العقوبة المذكورة تسعة أشهر بعد أن كان سنة واحدة⁶³.

أن إلغاء العقوبات التأديبية بكتب الشكر لم يكن معروفاً في قانون إنضباط موظفي الدولة رقم 41 لسنة 1929 وقانون إنضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936⁶⁴.



ومن الجدير بالذكر أن الإدارة ليست لها سلطة تقديرية في إلغاء العقوبة بعد حصول الموظف على الشكر فإن الإلغاء يكون بقوة القانون في هذه الحالة وقرار الإدارة المتخذ بهذا الخصوص لا يعد أن يكون كاشفاً لا منشأ، فإذا امتنعت الإدارة عن إتخاذ قرار إلغاء العقوبة التأديبية جاز الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين⁶⁵.

الخاتمة

يجدر بنا في نهاية البحث أن نستخلص أهم الاستنتاجات وإبداء المقترحات التي نعتقد أن من شأنها تحقيق المصلحة العامة والمحافظة على سير المرافق العام .

الاستنتاجات

- 1- أن العقوبة الانضباطية لها اثار سلبية على الموظف من خلال تأخير حصول الموظف على الحقوق والمزايا وان الغاية الأساسية من فرض العقوبة هو حمل الموظفين على أداء واجباتهم الوظيفية والمحافظة على حسن سير المرافق العامة .
- 2 - ان المشرع العراقي حدد العقوبات الانضباطية على سبيل الحصر (لا عقوبة الا بنص) وأشار الى ذلك في نص المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991، وهذا ما يميز العقوبة الانضباطية عن العقوبة الجنائية التي تخضع لمبدأ (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني) .
- 3 - لقد اشار القانون الفرنسي والقانون المصري على حصر العقوبات الانضباطية على سبيل الحصر .
- 4 - لاحظنا ان الغاية الأساسية من التمييز بين العقوبة الجنائية والعقوبة الانضباطية هو ان العقوبة الجنائية تحقق مصلحة العامة فيما العقوبة الانضباطية ضمان سير المرافق العامة .
- 5 - قد صدرت عدة قوانين يستطيع الموظف من خلالها إلغاء العقوبة الانضباطية التي نص عليها القانون على إلغائها ولكن بشروط يستطيع الموظف إتباعها وان الغاية من إلغاء العقوبة الانضباطية هو تحقيق المصلحة العامة .
- 6- أن إلغاء العقوبة الانضباطية في القانون الفرنسي والمصري يؤدي الى رفع الأوراق الخاصة بالعقوبة الانضباطية وكل ما يتعلق بها من ملف خدمة الموظف بينما في العراق نلاحظ أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل يؤدي الى إلغاء العقوبة الانضباطية وإزالة اثارها بالنسبة الى المستقبل .
- 7 - قانون العفو العام في العراق يترتب عليه سقوط جميع العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية ما لم ينص القانون على غير ذلك .
- 8- أن الادارة ليست لها سلطة تقديرية في إلغاء العقوبة الانضباطية بعد حصول الموظف على كتاب شكر فان إلغاء يكون بقوة القانون .



التوصيات

- 1- حيث أكد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 على شرط قيام الموظف بأعمال متميزة عن أقرانه لغرض إلغاء العقوبة نوصي بتعديل شرط الأعمال المتميزة عن أقرانه الى أعمال مرضية .
- 2 - حصول الموظف على كتاب شكر يؤدي الى إلغاء عقوبة لفت النظر وكما وضحت تلك الادارة (21) من الفقرة أولاً وثانياً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 نوصي بتعديل نص المادة أعلاه في (ثانياً) ليشمل إلغاء كل من عقوبة إنقاص راتب وتنزيل درجة وبهذا تكون الفائدة العملية للموظف اكبر من القانون .
- 3- حيث وضحت المادة (21) من الفقرة (أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل صدور كتاب الشكر يحصل عليه الموظف من الوزير أو من يخوله التابع لوزارته له امتياز إلغاء بعض العقوبات الانضباطية نوصي بان يكون كتاب الشكر الذي يحصل عليه الموظف من الوزارات الأخرى له نفس الامتياز الذي يحصل عليه من وزارته .



الهوامش

- 1- د. عادل الطبطبائي: قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد ، جامعة الكويت ، 1993، ص 388، د. عثمان غيلان العبودي : القضاء التأديبي لموظفي الدولة ، ط2، ص47.
- 2- د.محمد جونت الملط : المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1967، ص1
- 3- د.عادل الطبطبائي : قانون الخدمة المدنية ، مصدر سابق ، ص388.
- 4-Francais delpierre11-la definition durepresiondisciplinairesparis p-100
- 5- د.محمد جونت الملط ، المصدر السابق ، ص 298.
- 6- د. محمد مختار عثمان : عن الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة ، ط1، دار الفكر العربي ، 1973، ص31، وما بعدها .
- 7- د.عبد القادر الشبخلي : النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر والنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 1983 ، ص133 .
- 8- د.شباب توما منصور: القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، ط1، 1979، ص1، بغداد ، ص133.
- 9- د. عثمان سلمان غيدان : النظام التأديبي للموظف العام ، ط 3 ، 2009، ص36.
- 10- د. علي حسين خلف ، وسلطان عبد القادر الشاوي : المبادئ العامة في قانون العقوبات ، جامعة بغداد ، 1982 ، ص30.
- 11- د. فوزي حبيش : مسؤولية الموظف العام التأديبي ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية عدد2 مجلد 6 ، 1982 ، ص112.
- 12- د. شفيق عبد المجيد الحديثي : النظام الأنضباطي لموظفي الدولة ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، 1973 ، ص 134 .
- 13- د. محمد جودي ملط : المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مصدر سابق ، ص94.
- 14- المصدر، نفسه ، ص 304
- 15- د.محمد جونت ملط ، مصدر سابق ، ص315.
- 16- د. شفيق عبد المجيد الحديثي ، مصدر سابق ، ص132.
- 17- المصدر نفسه ، ص132.
- 18- المصدر نفسه ، ص130.
- 19- المصدر نفسه ، ص131.

- 20- د. سليمان محمد الطماوي : القضاء الإداري ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي القاهرة ، 1979 ، ص 415 .
- 21- المادة (4) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 41 لسنة 1929 ، والمادة (6) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 69 لسنة 1936 .
- 22- المادة (4) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 41 لسنة 1929 .
- 23- المادة (15) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 69 لسنة 1936 .
- 24- الفقرة (أولاً) من المادة (11) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 .
- 25- الفقرة (أولاً) من المادة (12) من القانون نفسه .
- 26- الفقرة (أولاً) من المادة (12) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 .
- 27- الفقرة (ثانياً) من المادة (1) من القانون نفسه .
- 28- الفقرة (ثانياً) من المادة (11) من القانون نفسه .
- 29- الفقرة (ثالثاً) من المادة (11) من القانون نفسه .
- 30- وقائع العراقية ، العدد 4283 ، في 2013/7/29 .
- 31- د. شاب توما منصور ، المصدر السابق ، ص 371 .
- 32- المرجع نفسه ، ص 364 .
- 33- د. علي جمعة محارب : التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، 1986 ، ص 290 .
- 34- د. شفيق عبد المجيد الحديثي ، المصدر السابق ، ص 219-220 .
- 35- د. محمد جودت الملط : المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1967 ، ص 345-346 .
- 36- د. سليمان الطماوي : القضاء الإداري ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1979 ، ص 436 .
- 37- د. شفيق عبد المجيد الحديثي ، المصدر السابق ، ص 194 .
- 38- د. محمد فؤاد مهنا : سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في ضوء مبادئ علم التظلم ، دار المعارف ، 1967 ، ص 562 .
- 39- د. شفيق عبد المجيد الحديثي ، المصدر السابق ، ص 197 .
- 40- د. مصطفى عفيفي و دبدر جاسر صالح : السلطة التأديبية بين الفعالية والضمان ، القاهرة ، 1981 ، ص 121 .
- 41- د. محمد جودت الملط ، المصدر السابق ، ص 385 .
- 42- Ren, echapusdroitadmnistratif general, tome 28 edition , mont , chrestien , 1995 , 297 , 298p .
- 43- د. محمد عصفور : جريمة الموظف العام وأثارها في وضعه التأديبي ، القاهرة ، ص 262 .
- 44- RENE, CHAPUS, FROIT, ADMINSTRATIF GENERL TOME 28. P 298.
- 45- د. محمد عصفور ، المرجع سابق ، ص 262 .
- 46- المرجع نفسه ، ص 263-264 .



- 47- المرجع نفسه ، ص 263.
- 48- المرجع نفسه ، ص 263.
- 49- د.مغوري محمد شاهين : القرار التأديبي ضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان ، مكتبة الانجلو المصرية، 1986.
- 50- حكم محكمة القضاء الإداري بالاسكندرية ، مجلة 1978/3/1، ودعوى 616 لسنة 29 قضائية ، أنظر الدكتور عبد القادر الشخيلي : النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، 1983 ، ص 565.
- 51- د. محمد جودت الملط : وقد أورد نص الفتوى ورقمها (805) في 1960/9/29.
- 52- د.سليمان محمد الطماوي ، المصدر السابق ، ص 446.
- 53- د.عبد المجيد عبد الحفيظ سليمان : مبادئ القانون الإداري المصري ، مطبعة عابدين ، 1982-1983، ص 407-408 ، عبد الوهاب البندراوي : العقوبات المدنية للعاملين المدنيين في الدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة ، موسوعة القضاء والفقه الدولة العربية ، 1980 ، ص 560-561.
- 54- د.جودت الملط ، المصدر السابق ، ص 392.
- 55- د.ماجد راغب الحلو : القانون الإداري الكويتي ، وقانون الخدمة المدنية الجديد ، الكويت ، 1980، ص 268.
- 56- أجاز قانون إنضباط موظفي الدولة رقم 41 لسنة 1929، الملغي للوزير إبطال عقوبات الأذكار والغرامة والتوبيخ على وقف شروط محددة ، (أنظر المادة التاسعة منه) في حين أجاز قانون إنضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 ، الملغي للوزير إبطال عقوبات الأذكار وقطع الراتب والتوبيخ على وقف شروط محددة ، (أنظر المادة الرابعة عشر منه) ، هذا لقد عاب بعض الفقهاء على المشرع لفظة (الأبطال) لان الإبطال يرد على تعرف باطل بينما العقوبة المطلوب إبطالها غير صحيحة ، إستوفت الشروط الموضوعية والشكلية ، لهذا فإن لفظة المحو عنده هي الصحيحة ، فلقد أقد بها الشريعة والفقهاء المصري ، الدكتور عبد القادر الشخيلي ، المصدر السابق ، ص 615.
- 57- المادة (153) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل .
- 58- هذا مانصت عليه المادة (14) من قانون إنضباط موظفي الدولة رقم 41 لسنة 1929 ما يأتي (يجوز عزل الموظف إذا ثبت لدى اللجنة ارتكابه ذنباً خطيراً أو أن بقائه في خدمة الدولة أصبح مخطرراً بالمصلحة العامة بسبب سلوكه الشائن وتنمره على أوامر رؤسائه القانونية أو كسله الذي لا يقبل الإصلاح أو لتكرار إهماله).
- 59- البند (3) من الفقرة (2) من المادة (12) من قانون إنضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936.
- 60- أشار إليه شفيق عبد المجيد الحديثي ، المصدر السابق ، ص 181.
- 61- تنص الفقرة (أ) من (رابعاً) من المادة (8) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 على جواز معاقبة الموظف العام بالفصل إذا عوقب باثنتين من العقوبات الآتية (التوبيخ ، إنقاص الراتب ، تنزيل الدرجة) وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلاً يتوجب معاقبته بإحداها .
- 62- أن جميع (شكر) هو شكور ، وليس تشكرات كما ورد في نص القانون ودليل ذلك قول الحق سبحانه وتعالى (أنما نطعمكم لوجه الله لا نريد منكم جزاءً ولا شكوراً) سورة ، الانسان ، الآية 9.
- 63- د.غازي فيصل : شرح أحكام قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، ص 98.

64- أن هذا الأسلوب في إلغاء العقوبات التأديبية لم يعرف في العراق قبل عام 1991 ، إذا اعتمد المشرع العراقي في قانون الخدمة الخارجية رقم (122) لسنة 1976 فقد نصت المادة (12) منه على أن (ولاً: إذا وجه شكر للموظف فإنه يؤدي الى إلغاء عقوبة التشبه ألفت النظر وإزالة أثرهما في تأخير الترفيع ، ثانياً إذا وجه للموظف شكر مرتين ، تلغى عقوبة الإنذار المفروضة عليه ويزول أثرها من حيث تأخير الترفيع ، ثالثاً : إذا وجه أكثر من شكرين للموظف المعاقب بأحدى العقوبات الإنضباطية تلغى العقوبة المفروضة بحقه ويزول أثرها .).

65- د. غازي فيصل ، مرجع سابق ، ص 99.

المصادر

المصادر العربية

- 1- سليمان محمد الطماوي : القضاء الإداري ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1979.
- 2- شاب توما منصور : القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، ط 1 ، 1979 ، بغداد .
- 3- عادل الطبطبائي : قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد ، 1983 ، د. عثمان غيلان العبودي : القضاء التأديبي لموظفي الدولة ، ط 2 .
- 4- عبد القادر الشخلي : النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر والنشر والتوزيع عمان ، 1983 .
- 5- علي حسين خلف و سلطان عبد القادر الشاوي : المبادئ العامة في قانون العقوبات ، جامعة بغداد ، 1982.
- 6- عبد المجيد عبد الحفيظ سليمان : مبادئ القانون الإداري المصري ، مطبعة عابدين ، 1982-1983 .
- 7- عبد الوهاب البندراوي : العقوبات المدنية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام و ذو الكادرات الخاصة موسوعة القضاء والفقه الدولة العربية ، 1980 .
- 8- غازي فيصل : شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل .
- 9- ماجد راغب الحلو : القانون الإداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديد ، 1980 .
- 10 - مصطفى عفيفي و د. بدر جاسر صالح : السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان ، القاهرة ، 1981 .
- 11 - مغاوري محمد شاهين : القرار التأديبي ضماناته ورقابته بين الفاعلية والضمان ، مكتبة الانجلو ، 1986.
- 12 - محمد فؤاد مهنا : سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها في ضوء مبادئ علم التظلم ، دار المعارف ، 1967.
- 13 - محمد عصفور : جريمة الموظف العام وأثارها في وضعة التأديبي ، القاهرة .
- 14 - محمد جودت الملط : المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1967 .
- 15 - محمد مختار : الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الادرة العامة ، ط 1 ، دار الفكر العربي ، 1973.



الرسائل والاطاريح

- 1- د0 شفيق عبد المجيد الحديثي : النظام لموظفي الدولة ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، 1973 .
- 2- د0 علي جمعة محارب : التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين الشمس ، 1986 .

البحوث والمقالات

- 1- د0 فوزي حبيش : مسؤولية الموظف العام التأديبي ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، عدد 2 ، مجلة 6 ، 1982 .

القوانين

القوانين العراقية

- 1- قانون انضباط موظفي الدولة رقم 41 لسنة 1929 .
- 2- قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 .
- 3- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 .
- 4- قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 .

القوانين العربية

- 1- القانون المصري رقم 210 لسنة 1951 .
- 2- القانون المصري رقم 73 لسنة 1957 .
- 3- القانون المصري رقم 210 لسنة 1959 .
- 4- القانون المصري رقم 46 لسنة 1964 .
- 5- القانون المصري رقم 47 لسنة 1978 .

القوانين الفرنسية

- 1- القانون الفرنسي لسنة 1953 .
- 2- القانون الفرنسي لسنة 1959 .



- 3- القانون الفرنسي لسنة 1966 .
- 4- القانون الفرنسي لسنة 1969 .
- 5- القانون الفرنسي لسنة 1972 .
- 6- القانون الفرنسي لسنة 1974 .
- 7- القانون الفرنسي لسنة 1988 .
- 8- القانون الفرنسي لسنة 1995 .

المصادر الأجنبية :-

- 1- France is delpirll-la definition durepresiondisciplinaries .
- 2- Rene ,chapusfroitaadminstratifgenerl , tome 28 edition , mont , chrestien , 1945 .