



أحكام الانضباط الوظيفي في الوظيفة المؤقتة

أ.م.د. : مريم محمد احمد

الباحث : محمد عصام محمد

جامعة كركوك / كلية القانون و العلوم السياسية

Provisions of Job Discipline in Temporary Employment

Researcher: Muhammad Issam Muhammad

Assistant Professor: Maryam Muhammad Ahmad

University of Kirkuk / College of Law and Political Science

المستخلص: رغم اختلاف الآراء حول إمكانية تطبيق قواعد الانضباط الوظيفي على شاغل الوظيفة المؤقتة، إلا أن الرأي القائل بإمكانية ذلك يبقى هو الرأي الأقرب للأخذ به ؛ و ذلك لتعدد النصوص التشريعية التي تؤكد على أن الموظف المؤقت ينطبق عليه ما ينطبق على الموظف الدائم، وكذلك لضمان التزام الموظف المؤقت بالواجبات الوظيفية، إلا أنه ومن الناحية العملية فإننا نجد بأن فرض العقوبات الانضباطية على الموظف المؤقت مستحيلة قانونياً لانصباب أثرها على مزايا الوظيفة الدائمة دون المؤقتة، رغم إمكانية تطبيق الأحكام المتعلقة بإجراء التحقيق الإداري مع الموظف المؤقت، و تبقى فائدة هذا التحقيق منحسرة في الوقوف على الحقائق المادية للواقعة الانضباطية، مع ضمان إمكانية إحالة الموظف المؤقت إلى المحاكم الجزائية إذا ما وجدت الإدارة في فعل الموظف ما يُشكّل مسؤولية جزائية .

الكلمات المفتاحية: الانضباط الوظيفي، الوظيفة المؤقتة، النصوص التشريعية.

Abstract: Despite the difference of opinions regarding the applicability of disciplinary rules to holders of temporary employment positions, the opinion that supports such applicability remains the more acceptable one. This is due to the numerous legislative texts confirming that a temporary employee is subject to the same rules as a permanent employee, and to ensure that the temporary employee adheres to job duties. However, from a practical standpoint, imposing disciplinary

sanctions on a temporary employee is legally impossible, as their effects apply to the benefits of permanent positions, not temporary ones. Nevertheless, it is possible to apply the procedures related to administrative investigations to temporary employees. The benefit of such investigations is limited to uncovering the factual circumstances of the disciplinary incident, with the possibility of referring the temporary employee to criminal courts if the administration finds that the employee's actions constitute criminal liability.

Keywords: Job discipline, temporary employment, legislative texts .

أولاً : المقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم , و الصلاة و السلام على خير الناس أجمعين و خاتم الأنبياء و المرسلين محمد الصادق الأمين و آله الطيبين الطاهرين و صحبه الغر المنتجبين .
أما بعد ..

إن إنجاز المهام الوظيفية على النحو المطلوب, والالتزام بالواجبات الوظيفية يتطلب نظاماً قانونية لمعاقبة مخالف تلك الواجبات أو المقصر بتلك المهام, و ذلك من خلال نظام الانضباط الوظيفي الذي يكفل معاقبة مرتكب المخالفة الانضباطية ردعاً للمخالف و زجراً لغيره .
و حيث أن الوظيفة العامة اليوم في دوائر الدولة تزخر بوظائف مؤقتة غير تلك الداخلة في الملاك الدائم للوظائف, و لهذه الوظائف المؤقتة شاغلين يعملون على إنجازها, و هم مكلفون بما يكلف به الموظف الدائم من واجبات يتحتم عليه التقيدُ بها ؛ لذا سيكون بحثنا عن إمكانية تطبيق قواعد و أحكام الانضباط الوظيفي المطبقة بحق الموظف الدائم على الموظف المؤقت, و عن سبل معالجة الإشكاليات التي قد ترد في النظام حال تطبيقه .

ثانياً : أهمية البحث

تكمن أهمية الموضوع في التعرف على سريان قواعد قانون الانضباط الوظيفي على العامل في الوظيفة المؤقتة, و السبل القانونية التي يمكن من خلالها ضمان التزام الموظف المؤقت بتأدية الأعمال المطلوبة منه و التقيدُ بالواجبات التي فرضها عليه القانون بحكم شغله للوظيفة المؤقتة, و المقترحات التي تصب في خدمة هذا الموضوع .

ثالثاً : مشكلة البحث

تظهر مشكلة البحث من خلال جملة من التساؤلات :

- ما هو مفهوم الوظيفة المؤقتة ؟ و ما هو مفهوم النظام الانضباطي للموظف ؟
- هل يخضع الموظف المؤقت لأحكام قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام, سواء من ناحية إجراءات التحقيق أو فرض العقوبات الانضباطية على الموظف المؤقت المخالف ؟
- هل يعالج مشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي الجديد الإشكاليات الواردة في قانون الخدمة المدنية النافذ بهذا الشأن ؟
- ما هي المقترحات التي يمكن من خلالها سد ثغرات قانون الانضباط الوظيفي بخصوص الوظيفة المؤقتة ؟

رابعاً : منهجية البحث

سنتبع في بحثنا منهجاً تحليلياً للنصوص التشريعية التي تتعلق بالموضوع, و منهجاً مقارناً بين التشريعات الوظيفية الحالية و مشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي لسنة 2015 كلما دعت الحاجة لذلك ؛ و ذلك للإجابة على تساؤلات البحث و للوقوف على مدى المعالجة التي قد يقدمها مشروع القانون الجديد .

خامساً : خطة البحث

لتغطية مفردات الدراسة وجدنا من الملائم تقسيم البحث على مبحثين : يناقش المبحث الأول من خلال مطلبين ؛ الأول مفهوم الوظيفة المؤقتة, و الثاني النظام الانضباطي لها, أما المبحث الثاني فسيتمولى بحث سريان أحكام الانضباط الوظيفي على شاغل الوظيفة المؤقتة, و ذلك من خلال مطلبين أيضاً, يتناول الأول تكييف علاقة الانضباط الوظيفي على شاغلي الوظائف المؤقتة, فيما يتناول الثاني تطبيق أحكام الانضباط الوظيفي على شاغل الوظيفة المؤقتة . و سنختتم دراستنا بجملة من الاستنتاجات التي سنوصل إليها من خلال بحثنا, و مجموعة من المقترحات التي سنراها مناسبة لحل إشكالاته .

المبحث الأول

مفهوم الانضباط الوظيفي لشاغلي الوظيفة المؤقتة

سنتناول في هذا المبحث تحديداً لمفهوم الوظيفة المؤقتة و بيان الطبيعة القانونية لها من خلال تكييف قواعدها, و من ثم بيان مفهوم نظام الانضباط الوظيفي و أهميته في الوظيفة العامة, و ذلك من خلال مطلبين .

المطلب الأول

مفهوم الوظيفة المؤقتة

إن دراسة النظام المتعلق بانضباط الموظف المؤقت يستلزم بدايةً وضع تعريفٍ دقيقٍ للوظيفة المؤقتة، يمكن من خلاله تحديد المركز القانوني الذي ينشأ عن تلك الوظيفة ليتمتع به شاغلها، و الذي من خلاله يتم تحديد واجبات الموظف المؤقت و بالتالي تيرر وجود نظام انضباطي مطبق يضمن التزام الموظف المؤقت بتلك الواجبات و أداء ما يُطلب منه إنجازهُ تحقيقاً للصالح العام و تحقيقاً للأهداف الوظيفية ؛ و عليه سنتناول في هذا المطلب فرعين، نخصّصُ الأول لتعريفِ الوظيفة المؤقتة، في حين نخصّصُ الثاني لبيان التكييف القانوني للمركز الذي يتمتع به شاغل تلك الوظيفة .

الفرع الأول

تعريف الوظيفة المؤقتة

إن من الضروري وضع تعريفٍ دقيقٍ للوظيفة المؤقتة و تجنب الخلط بينها و بين أنواعٍ عدّةٍ من العاملين في الوظائف العامة من موظفين دائمين، أو مُتعاقدين، أو عمالٍ يعملون وفق أحكام قانون العمل ؛ ذلك أن شاغل الوظيفة المؤقتة يتمتع بمركزٍ قانونيٍ خاصٍ يكتسب من خلاله الحقوق و تترتب عليه بموجبه الالتزامات التي تتعلق بهذا الموظف ؛ كما أن للوظيفة المؤقتة أحكامها القانونية الخاصة بها ؛ لذا نجد، و إن لم تكن مهمة المُشرّع هي وضع التعاريف للمُصطلحات المُستخدمة في التشريع، إلا أنه في هذه الحالة يكون من الضروري وضع تعريفٍ قانونيٍ دقيقٍ للوظيفة المؤقتة .

و يخلو قانون الخدمة المدنية العراقي⁽¹⁾ من تعريفٍ للوظيفة المؤقتة، بل أن تعريفه للموظف على إنه : " كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين"⁽²⁾ أخرج الموظف المؤقت من دائرة الاختصاص الموضوعي للقانون، كما أن قانون الملاك⁽³⁾ قد وضع الملاك الخاص بالوظائف الدائمة لدوائر الدولة، و لم تشمل أحكامه وضع ملاك خاص بالوظائف المؤقتة، إلا أن الوظائف المؤقتة في العراق قد نشأت وفقاً لقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (603) لسنة 1987⁽⁴⁾، و قد عرفت تعليمات الخدمة المدنية الصادرة لاحقاً لتنفيذ

¹ - نُشير قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 في جريدة الوقائع العراقية ، العدد (300) في 1960/6/2 .

² - المادة (2) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 النافذ .

³ - نُشير قانون الملاك رقم (25) لسنة 1960 في جريدة الوقائع العراقية ، العدد (300) في 1960/6/2 .

⁴ - جاء في الفقرة (أولاً) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (603) لسنة 1987 : " للوزير المختص ورئيس الدارة غير المرتبطة بوزارة أو من يخولانه تعيين الذين أكملوا الثامنة عشرة من العمر بصفة موظفين مؤقتين في الأعمال ذات الطبيعة المؤقتة" ، نُشير القرار في جريدة الوقائع العراقية ، العدد (3164) في 1987/8/24 .

القرار الوظيفية المؤقتة بأنها : " يقصد بالوظيفة المؤقتة هي التي تنتهي بزمن محدد وتهدف إلى زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته وتحسين الأداء بوجه عام "(1).

إنَّ حاجة الإدارة العامة إلى تشغيل عاملين أو موظفين بشكل مؤقت في دوائر الدولة قد دفعت المشرع العراقي إلى شمول الموظفين العاملين على الملاك الدائم لدوائر الدولة و لكن بصورة مؤقتة بأحكام القانونين الوظيفية التي صدرت بعد القرار (603) و هي و إن لم تعرف الوظيفة المؤقتة ولا الموظف المؤقت، إلا أنها لم تشترط صفة الديمومة في العمل حينما عرفت الموظف كما في تعريف قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام للموظف على إنه : " الموظف : كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة "(2) و هو توجه موفق للمشرع العراقي ؛ إذ أن هذا التعريف ينسجم بشكل أكبر مع الأصناف العاملة في دوائر الدولة، تبعه تعريف مباشر للموظف المؤقت في قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014(3) حيث جاء في المادة (1/ثامناً): " الموظف المؤقت : كل شخص جرى التعاقد معه و توفرت فيه شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 " و لكن يُلاحظ نية المشرع العراقي بالرجوع عن هذا التوجه من خلال تبنيه لتعريف قانون الخدمة المدنية القديم من خلال اقتباسه إياه في تعريفه للموظف في مشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي الجديد المزمع تشريعه بعد اكتمال مناقشته(4).

كما ولا نجد بعد البحث في قرارات المحاكم العراقية تعريفاً ملائماً للوظيفة أو الموظف المؤقت لدى القضاء . و أيضاً يُنتقدُ الفقه العراقي الذي لا نجدُ فيه تعريفاً يمكنُ اعتماده بشكلٍ حاسمٍ لمفهوم الوظيفة المؤقتة، الأمر الذي ترك هذا المفهوم غير محددٍ في النظام الوظيفي العراقي، و فتح باباً لكثيرٍ من الاجتهادات فيه، و خلطت الإدارة بسبب عدم تحديد مفهوم دقيق للوظيفة المؤقتة بينها و بين أنواع الأعمال الأخرى التي تضطلع بها الإدارة العامة كالتعاقد المؤقت على إنجاز الأعمال الوظيفية الدائمة، أو العمل بأسلوب الأجر اليومي . في حين نجدُ فقهاءً من دولٍ أخرى قد حاولت وضع تعريفٍ شافٍ للوظيفة المؤقتة، كما جاء في الفقه المصري مثلاً، إذ أورد أكثر من تعريفٍ للوظائف المؤقتة، منها : " إنها الوظيفة التي تقتضي القيام بعملٍ مؤقتٍ ينتهي في زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت وفقاً لأحكام الميزانية، فإذا ألغيت الوظيفة استحق العامل

1 - الفقرة (أولاً) من تعليمات الخدمة المدنية رقم (11) لسنة 1987، نُشرَتْ في جريدة الوقائع العراقية، العدد (3183) في 1988/1/4 .

2 - المادة (1/ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991 النافذ، نُشرَ في جريدة الوقائع العراقي، العدد (3356) في 1991/6/3 .

3 - نُشرَ قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 في جريدة الوقائع العراقية، العدد (4314) في 2014/3/10 .

4 - جاء في المادة (1/ثانياً) من مشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي لسنة 2015 : " الموظف :- كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الدائم الخاص بالموظفين اتحادياً كان أو محلياً " .

تعويضاً يعادل مرتبه إلى أن يتم إبلاغه بالقرار⁽¹⁾ و هو تعريف بُني على الجانب الشرعي للوظائف المؤقتة عندما ذكر أن وجود تلك الوظائف يكون بموجب الميزانية العامة بحسب ما نص عليه القانون⁽²⁾، في حين أنّ هنالك من ركز على طبيعة العمل المؤقت في تعريفه، بالقول: "إنها الوظائف التي ينحسر عنها وصف الدوام و الاستقرار فشغلها يعين لمدة معلومة مقدماً أو للقيام بعمل مؤقت بطبيعته، و تنتهي لذلك خدمة العامل بانتهاء المدة المحددة لإنهاء العمل"⁽³⁾. و من جانبنا نرى بإمكانية تعريف الوظيفة المؤقتة على إنها: هي تلك الأعمال التي تدخل ضمن واجبات المرفق العام بتقديم الخدمة العامة، إلا أنها تكون ذات طبيعة مؤقتة، أو طارئة أو موسمية، أو نادرة، فيتطلب إنجازها زمناً محدداً، و تخضع لنظام قانوني وظيفي ينظم أحوالها و يدرجها ضمن ملاك مؤقتة للدائرة، و تسندُ لشاغلها بقرار إداري (تعيين)، فيكون له مركز قانوني تنظيمي يعدُّ هو الأساس القانوني في عمله، و تنتهي بانتهاء تلك الأعمال، أو موجب المدة المحددة في قرار التعيين .

الفرع الثاني

تكييف علاقة شاغل الوظيفة المؤقتة بالإدارة

شكلت طبيعة العلاقة التي تربط شاغل الوظيفة المؤقتة بالإدارة جدلاً واسعاً بين فقهاء القضاء الإداري،

تكثرت ذلك الجدل باتجاهين فقهيّين في تكييف العلاقة :

يتلخص الاتجاه الأول في عِدّ الموظفين المتعاقدين في مركز متوسط بين الموظف ذي المركز اللائحي و العامل ذي المركز التعاقدية، مما ينتج مركزاً مختلطاً أو مركباً ؛ حيث أن الموظف في المراحل الأولى يمرُّ بعنصر التعاقد من خلال التفاوض بينه و بين الإدارة لبداية تعيينه لتتسيق الأوضاع التي لم يصدر تشريع خاصّ بها كمدة العقد و الراتب، ثم يتحول إلى عنصر التنظيم اللائحي بعد إبرام الاتفاق و مباشرته للعمل .

أما الاتجاه الثاني، فيذهب إليه بعض الفقهاء بقولهم : بأن العلاقة بين الموظف المؤقت و الإدارة ترسم حسب الصفة التي تدخل فيها الإدارة بالتعاقد، فإن دخلتها بصفتها شخصاً معنوياً خاصاً فإن العلاقة تكون علاقةً تعاقدية، و إن استخدمت الإدارة صفة السلطة العامة ذات

¹ - د . فؤاد العطار ، القانون الإداري ، دار النهضة العربية ، 1972 ، ص100 .

² - نصت المادة (3) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (46) لسنة 1964 الملغي على إنه "...الوظيفة المؤقتة فهي التي تقتضي القيام بعمل مؤقت ينتهي في زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت، و تتضمن الميزانية سنوياً بياناً بكل منها".

³ - د. سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، ط(1) ، دار الفكر العربي ، بدون سنة نشر ، ص296 .

الشخصية المعنوية العامة في التعاقد فتكون العلاقة تنظيمية . و هذا ما ذهب إليه الفقه الإداري في مصر .⁽¹⁾

و في العراق فإن قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (603) لسنة 1987 قد حسم النقاش حول المركز القانوني الذي يتمتع به الموظف المؤقت حينما نص في الفقرة (7) منه على تمتع الموظف المؤقت بالحقوق و الواجبات التي يتمتع بها الموظف الدائم،⁽²⁾ مما يوضح تساوي المركز القانوني لكليهما . و لكن نفس القرار آنف الذكر قد بين بأن للإدارة الحق في الاستغناء عن الموظف المؤقت في حال انتهاء مدة العمل أو انتهائه، أيهما أقرب⁽³⁾ .

و من ذلك نستنتج أن الموظف الدائم و الموظف المؤقت متشابهان من حيث العلاقة بينهما و بين الإدارة العامة، إلا في مسألة الاستغناء ؛ فلما كانت الديمومة حقاً مكتسباً للموظف الدائم لا يمكن حرمانه منه، فإنه

بالمقابل يكون للإدارة الاستغناء عن خدمات الموظف المؤقت عند انتهاء المدة أو انتهاء العمل، أيهما أقرب أجلاً.

غَيْرَ أَنْ مشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي الجديد لم يلتفت لمثل هذا الفرق صراحةً، ففي الوقت الذي نصت المادة (31/ثانياً) منه على إنه : " تسري على الموظف المؤقت و بما لا يتعارض مع طبيعة العمل المؤقت أحكام هذا القانون " فساوى بذلك في طبيعة الوظيفتين (الدائمة و المؤقتة) فإنه لم يذكر شيئاً بخصوص إمكانية استغناء الإدارة عن خدمات الموظف المؤقت، مثلما نصت عليه الفقرة الخامسة من القرار (603)، و لكن برأيينا أن عبارة (بما لا يتعارض مع طبيعة العمل المؤقت) يمكن لها أن تُبيّن هذا الفرق ضمناً، ففي كل الأحوال فإن طبيعة العمل المؤقتة في الأساس تتيح للإدارة الاستغناء عن الموظف المؤقت متى ما انتهى العمل المكلف به .

المطلب الثاني

مفهوم المسؤولية الانضباطية

لم يورد قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام تعريفاً محدداً للمسؤولية الانضباطية، و اكتفى بذكر الأفعال المحظورة على الموظف و الواجب عليه الالتزام بها على سبيل المثال والعموم، و هو ما كان نفسه في قانون الخدمة المدنية النافذ، إذ جاء بدوره خالياً من تعريف تلك

¹ - د. محمد ماهر أبو العينين ، العاملون المدنيون بالدولة و الكوادر الخاصة في قضاء و إفتاء مجلس الدولة (1998-2007) ج(4) ، ط(1) ، دار روائع القانون ، ص428 و ما بعدها .

² - نصت الفقرة (7) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (603) لسنة 1987 على إنه : " تطبق على الموظفين المؤقتين في التعيين وفي الحقوق و الواجبات في غير ما ورد في هذا القرار قوانين و قواعد الخدمة و التقاعد و قرارات مجلس قيادة الثورة التي تطبق على الموظفين في دوائر التي يعملون فيها " .

³ - نصت الفقرة (5) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (603) لسنة 1987 على إنه : " يستغنى عن خدمات الموظف المؤقت عند انتهاء المدة المحددة للعمل او انتهاء العمل المعين فيه أيهما أقرب " .

المسؤولية، و رغم ذلك فإنه يمكن تحديد تعريف المسؤولية الانضباطية من خلال تحديد معنى (المخالفة الانضباطية) ؛ ذلك لأن مناط تحقق المسؤولية هو تحقق المخالفة⁽¹⁾، و عليه فسنبين فيما يلي مفهوم المخالفة الانضباطية، ثم سنكمل موضوع الفرع ببيان لفهوم العقوبة الانضباطية .

الفرع الأول

المخالفة الانضباطية

لقد كان لمصطلح (المخالفة الانضباطية) الحظُّ بتعدد التسميات التي استخدمها التشريع و القضاء و الفقه الإداري للتعبير عنه في الدول المختلفة، حيث تستعمل له مصطلحات : الجريمة التأديبية، الذنب الإداري، الخطأ المهني، المخالفة التأديبية⁽²⁾.

أما عن تعريف المخالفة الانضباطية في التشريع، فقد نأى المشرع بنفسه عن وضع تعريفٍ محددٍ لها ؛ رغبةً منه في عدم تقييد المفهوم، بسبب سعة عمل الإدارة و صعوبة حصر المخالفات التي قد تصدر عن الموظف، و التي تكون مثيرةً للمسؤولية الانضباطية، فقد جرى عرف القانون الإداري على عدم إخضاع المسؤولية الانضباطية لقاعدة (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص)⁽³⁾، و جاءت الواجبات الوظيفية في قانون انضباط موظفي الدولة بعبارات عامة و مرنة ليست على سبيل الحصر؛ لترك باب السلطة التقديرية للإدارة مفتوحاً لتحديد الفعل الذي يُشكّل مخالفةً وظيفية، و قد وجدنا بأننا يمكن لنا استخلاص تعريفٍ للمخالفة الانضباطية أو للموظف المخالف من التشريعات الأخرى ؛ فمثلاً نجدُ بأن المشرع المصري قد عرف الموظف المخالف على إنه : " كل موظفٍ يخرجُ على مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهرٍ من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، يجازى تأديبياً... " ⁽⁴⁾. كما و جاء في القانون اللبناني النصُّ على : " يعتبر الموظف مسؤولاً من الوجهة المسلكية ويتعرض للعقوبات التأديبية إذا اخل عن قصد أو عن إهمال بالواجبات التي تفرضها عليه القوانين والأنظمة النافذة، ولا سيما بالواجبات المنصوص عليها في المادتين 14 و 15 من هذا المرسوم الاشتراعي... " ⁽⁵⁾.

¹ - د. مريم محمد احمد و د. كشوا معروف سيدة ، موانع المسؤولية الانضباطية للموظف العام ، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية و السياسية ، مج(11) ، العدد(2) ، لسنة 2024 ، ص210 .

² - د. عبد القادر الشخلي ، القانون التأديبي و علاقته بالقانون الإداري و الجنائي ، ط(1) ، دار الفرقان ، عمان ، 1983 ، ص 11 ، و د. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري - الكتاب الثالث - قضاء التأديب (دراسة مقارنة) ، دار الفكر العربي ، جامعة عين شمس ، 1967 ، ص 46 .

³ - د. ناهدة عبد الغني محمد و شايب سلال عثمان ، النظام القانوني لتحديد المخالفة الانضباطية (دراسة تحليلية) ، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية و السياسية ، مج(14) ، العدد (1) ، آذار 2024 ، ص 847 .

⁴ - المادة (58) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016 .

⁵ - المادة (54) من المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم 112 لسنة 1959 (نظام الموظفين).

و فضلاً عن التشريع فإننا لم نجد خلال بحثنا التعريف المنشود في القضاء الإداري العراقي، إذ لمسنا في الأحكام المختلفة للقضاء العراقي الإداري في شأن الطعن بالعقوبات الانضباطية اهتمام المحاكم بالتحقق من أركان التحقيق و العقوبة، و السلامة في إجراءات فرضها، و مدى تناسب توصية لجنة التحقيق مع جسامة المخالفة . سوى تعريف جاء به مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين حالياً) بقوله " إخلال الموظف بواجبات وظيفته و خروجه على مقتضياتها و عدم مراعاة الأنظمة و التعليمات و القواعد الحسابية، و تقصيره في أداء واجبه يكون سبباً لمعاقبته انضباطياً ⁽¹⁾، وهو و إن لم يكن تعريفاً مباشراً للمخالفة الانضباطية، و لكن يمكن من خلال تعريف الموظف المخالف تصور مفهوم المخالفة الانضباطية .

أما فقهاء القانون الإداري في العراق فقد عرفوا المخالفة الانضباطية على إنها " إخلال الموظف بواجباته الوظيفية مما يستوجب مسؤوليته الانضباطية ⁽²⁾. و عرفها الدكتور شاب توما منصور بأنها " عدم قيام الموظف

بالواجبات التي نصَّ عليها القانون يكون خطأً تأديبياً ⁽³⁾.

أما الدكتور عبد القادر الشخلي فقال في تعريفها : " هي التكييف القانوني لظاهر إهمال الموظف و تقصيره في أداء واجباته في أثناء الخدمة أو بسببها ⁽⁴⁾.

و من كل ما سبق، يمكننا القول بأن المخالفة الانضباطية هي : تقصير الموظف في أداء واجبه الوظيفي، أو إقدامه على فعلٍ يُسيء إلى الوظيفة العامة بضررٍ مادي أو اعتباري، عمداً أو بسبب عدم الأخذ بأسباب الحيطة و الحذر، مما يُرتب عليه قيام المسؤولية الانضباطية . و تبنى المخالفة الانضباطية على ثلاثة أركان، هي ⁽⁵⁾:

أولاً : الركن الشخصي (الصفة)

و يعني بأن المخالفة الانضباطية لا تقع إلا ممن يحمل صفة الموظف، فلا يُتصور وقوعها من بقية أفراد المجتمع، ولا تعدُّ تصرفات الموظف المخالفة قبل دخوله الوظيفة أو بعد خروجه منها و

¹ - قرار مجلس الانضباط العام رقم (73/161) في 1973/7/21، نقلاً عن : رياض احمد يوسف السبعوي ، السلطة التقديرية للإدارة في فرض العقوبات الانضباطية ، مكتبة السنهوري ، بيروت ، 2022 ، ص 55 .

² - د. ماهر صالح علاوي الجبوري، الوسيط في القانون الإداري، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، العراق، 2009، ص122.

³ - د. شاب توما منصور ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، ط(1) ، دار العراق للطبع و النشر ، بغداد ، 1980 ، ص 367 .

⁴ - د. عبد القادر الشخلي، مصدر سابق ، ص 41 .

⁵ - رياض احمد يوسف السبعوي ، السلطة التقديرية للإدارة في فرض العقوبات الانضباطية ، مكتبة السنهوري ، بيروت ، 2022 ، ص 59 و ما بعدها .

انتهاء الرابطة الوظيفية من قبيل المخالفات الوظيفية، فإذا ما تصرف شخص من خارج الوظيفة تصرفاً ماساً بالوظيفة العامة فلا تقوم عندها سوى المسؤولية الجنائية⁽¹⁾ .

ثانياً : الركن المادي

يتعلق الركن المادي بماديات المخالفة و مظهرها الخارجي، ويتكون هذا الركن بدوره من ثلاثة عناصر، هي :

- 1- عنصر السلوك : و هو الفعل المخالفة الذي يصدر عن الموظف إيجابياً (بارتكاب فعلٍ محظور)، أو سلبياً (بالامتناع عن تأدية واجب مطلوب) . إذ يجب أن يكون هذا السلوك ثابتاً و محدداً و يخرج إلى حيز الوجود بشكلٍ ملموس، و ليس مجرد فكرة أو عمل تحضيرى لفعلٍ .
- 2- عنصر النتيجة : و هو أن يمسّ السلوك بالنظام الوظيفي، بغضّ النظر عن إلحاق ضررٍ بها أو لا، فالضررُ ليس من عناصر المخالفة الانضباطية .
- 3- عنصر العلاقة السببية : أي أن يكون المساس بالنظام الوظيفية هو نتيجة مباشرة لسلوك الموظف .

ثالثاً : الركن المعنوي

تتطلب المخالفة الوظيفية انصراف إرادة الموظف إلى ارتكاب الفعل المكون للمخالفة مع إرادة إحداث النتيجة (الإرادة الأثمة) لتكون المخالفة عمديّة، إلا أن هذا لا يمنع من قيام المسؤولية الانضباطية في حالة ارتكاب المخالفة بدون قصد عمدي، بل بسبب الإهمال و التقصير ؛ و على هذا نجد بأن هنالك من لا يعدّ الركن المعنوي من أركان المخالفة الانضباطية⁽²⁾، و نحن نؤيد هذا الرأي ؛ ذلك بأن الملاحظ في المخالفات الانضباطية غالباً ما تكون ناتجة عن الإهمال و التقصير دون قصد إحداث المساس بالوظيفة .

الفرع الثاني

العقوبة الانضباطية

اكتفى التشريع العراقي بإيراد العقوبات الانضباطية الثمانية في قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام على سبيل الحصر و التحديد متدرجاً بحسب شدتها و أثرها على المركز الوظيفي

¹ - د. ياسر محمد عبد الله و د. كنعان محمد محمود، إفشاء الأسرار الوظيفية بين المسؤولية الجنائية و الانضباطية (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة القانون للعلوم القانونية و السياسية، جامعة كركوك، مح(7)، العدد 25/ج(1)، سنة 2018، ص5 .

² - د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، مصدر سابق، ص85 .

للموظف⁽¹⁾, و خلا من تعريف العقوبة الانضباطية, كما لم نجد من خلال البحث و التقصي في أحكام القضاء الإداري العراقي تعريفاً قضائياً لها, لكن فقهاء القانون الإداري بذلوا جهوداً محمودة في تعريف العقوبة الانضباطية, فعرفها بعض الفقهاء في فرنسا بأنها " إجراء عقابي فردي يلحق بالمزايا الوظيفية للعامل العمومي نظير ارتكابه جريمةً تأديبية "⁽²⁾, و في مصر عرفها أحد الفقهاء بأنها : " تلك الجزاءات التي توقعها سلطة التأديب المختصة على الموظفين مرتكبي المخالفات أو الجرائم التأديبية "⁽³⁾.

و في العراق, فقد أوردت مراجع الفقه الإداري عدداً من التعريفات للعقوبة الانضباطية, منها : " إنها الإجراء العقابي المحدد بالنص الذي تفرضه السلطة التأديبية المختصة على الموظف الذي يُخلّ بواجباته الوظيفية "⁽⁴⁾ أو من هناك من عرفها بأنها : " إجراءً منصوصاً عليه يفرض على موظفٍ أخلّ بواجبات وظيفته و يمسّ مزايا وظيفته فحسب "⁽⁵⁾, و من تلك التعريفات أيضاً : " السلاح الرئيسي الذي بواسطته تستطيع السلطة الإدارية حمل الموظفين على أداء واجباتهم بصورة سليمة و مرضية "⁽⁶⁾.

و مما تقدم يمكننا أن نخلص للقول بأن العقوبات الانضباطية هي : مجموعة من الجزاءات المحددة وفق القانون و المتدرجة بالشدة, و التي يكون للإدارة سلطة فرضها على الموظف الذي يثبت ارتكابه المخالفة الانضباطية, و التي تمسّ المزايا التي يتمتع بها الموظف بسبب وظيفته و تصلّ إلى حد إنهاء رابطة الوظيفية بشكلٍ دائمٍ أو مؤقتٍ ؛ و ذلك لضمان حسن سير عمل المرفق العام .

و على ذلك فإننا نكون أمام عقوباتٍ ينصّ عليها القانون و يحدد آثرها, لمخالفاتٍ لا حصر لها يمكن أن تتفرع عن واجباتٍ محظوراتٍ يوردها القانون على سبيل رسم الخطوط العريضة فقط للمخالفة, و تلك العقوبات و آثارها هي ما وضحته المادة (8) من قانون الانضباط الوظيفي النافذ.

¹ - المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991 .

² - Delpere Francai , Lelaboration du droit disciplinaire de la fonction publique , 1969 , p100 .

³ - د. محمد رفعت عبد الوهاب , النظرية العامة للقانون الإداري , دار الجامعة الجديد , الإسكندرية , 2004 . ص 351 .

⁴ - د. عثمان سلمان غيلان العبودي , النظام التأديبي لموظفي الدولة , ط(2) , المكتبة القانونية , بغداد , 2012 , ص 36 .

⁵ - د. عبد القادر الشخلي, النظام القانوني للجزاء التأديبي, دار الفكر العربي للنشر و التوزيع, عمان-الأردن, 1983, ص 133.

⁶ - د. شاب توما منصور , مصدر سابق , ص 367 .

المبحث الثاني

سريان أحكام الانضباط الوظيفي على شاغل الوظيفة المؤقتة

السؤال الأهم في بحثنا هو، إن كان أحكام الانضباط الوظيفي تسري على الموظف الدائم قوياً واحداً، فهل تسري بنفس الوتيرة على الموظف الذي يشغل وظيفة مؤقتة؟
و لإجابة هذا السؤال سيتولى هذا المبحث دراسته على مطلبين : الأول عن تكييف قواعد الانضباط الوظيفي على شاغل الوظيفة المؤقتة، و الثاني عن تطبيق تلك القواعد عليه .

المطلب الأول

تكييف قواعد الانضباط الوظيفي على شاغلي الوظيفة المؤقتة

إن إمكانية تطبيق قواعد و أحكام قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام أثارت انقساماً بين فقهاء القانون، بين من يجد بأنه لا ضير في سريانها على الموظف المؤقت، و آخر يجد بالألا مجال لتطبيقها عليه، و لكل أسبابه و مبرراته .

الفرع الأول

إمكانية سريان قواعد الانضباط الوظيفي على شاغل الوظيفة المؤقتة

بالرجوع إلى فقرات القرار (603) لسنة 1987 نجدها بأنها قد أرجأت تنظيم أحوال الموظف المؤقت لباقي

القوانين و القرارات الوظيفية في غير ما هو منصوص عليه في القرار⁽¹⁾، وهو ما يفهم منه بإمكانية تطبيق قواعد قانون الانضباط الوظيفي ما دام القرار خالياً من قواعد تنظم الشأن الانضباطي للوظيفة المؤقتة . و بنفس السياق جاء القرار (315) لسنة 2019 حيث نصت الفقرة (8) منه على : " للوزارات و الجهات غير المرتبطة بوزارة و المحافظات تضمين العقود ما يأتي : أ... ز - تكييف أوضاع المتعاقدين بالشكل الذي ينطبق عليهم ما ينطبق على موظفي الملاك الدائم بموجب القوانين و القرارات النافذة فيما يخص مساواتهم في الحقوق و الواجبات بما فيها القرار (603 لسنة 1987) "...، إلا أننا نجد أن القرار كان غير موفقٍ حينما ترك تقرير تطبيق القوانين الوظيفية على الموظف المؤقت لتقدير سلطة الإدارة عندما ذكرت عبارة (للوزارات...تضمين العقد) و التي يفهم منها جواز تضمين هذا البند أو عكسه ؛ ذلك أن مسألة تكييف علاقة الموظف بدائرتة و مدى سريان القوانين بحقه هي مسألة من الأهمية بحيث لا يترك تنظيمها لبند العقد أو سلطة الإدارة التقديرية، و كان الأجدر بالقرار حسمها، و لربما هذا هو

¹ - نصت الفقرة (7) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (603) لسنة 1987 على : " تطبق على الموظفين المؤقتين في التعيين وفي الحقوق والواجبات في غير ما ورد في هذا القرار قوانين وقواعد الخدمة والتقاعد وقرارات مجلس قيادة الثورة التي تطبق على الموظفين في دوائر التي يعملون فيها " .

السبب الذي دفع بضوابط تنفيذ القرار على النص صراحةً على وجوب تضمين العقد بنوداً تقضي بسريان قواعد قانون الانضباط الوظيفي على الموظف المتعاقد على الوظيفة المؤقتة⁽¹⁾. و بناءً على النصوص أعلاه، و لضرورة فرض نظام انضباطي على الموظف المؤقت، يرى جمع من الفقهاء و الباحثين أن أحكام قانون الانضباط الوظيفي تسري بحق شاغل الوظيفة المؤقتة⁽²⁾. و يستدل أنصار هذا التوجه أيضاً بأن تعريف الموظف في قانون الانضباط يمكن تفسيره بشمول الوظائف الدائمة منها و غير الدائمة؛ لعدم اشتراط عمل الموظف على الملاك الدائم للوظيفة⁽³⁾، بخلاف ما ذهب إليه تعريف قانون الخدمة المدنية للموظف، مما يمكن اعتباره تعديلاً لمفهوم الموظف في التشريع العراقي .

الفرع الثاني

عدم إمكانية سريان قواعد الانضباط الوظيفي على شاغل الوظيفة المؤقتة

يرى عددٌ من الباحثين و الفقهاء عكس ما ذهب إليه الفريق القائل بسريان قواعد الانضباط الوظيفي على الموظف المؤقت⁽⁴⁾، و يستندون برأيهم للأسانيد التالية :

1. إنَّ قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام لاحق بالنسبة إلى القرار (603) لسنة 1987، ومن ثَمَّ فإنَّ النصَّ اللاحق ينسخ النصَّ السابق . و حيثُ أنَّ القانون لم يصرح بشكلٍ واضح على سريانه بشأن الموظف المؤقت، فهذا يخرج القرار (603) من نطاق سريانه .
2. إن تعريف الموظف الوارد في المادة (1) من قانون الانضباط لا يُفهم منه شموله للموظف المؤقت على وجه الدقة و الوضوح .
3. في حالة التسليم لتطبيق أحكام قانون الانضباط على الوظائف الوقتية، فإننا سنصلُ إلى نتيجةٍ غير منطقية مفادها عدم إمكانية تطبيق العقوبات الواردة في القانون

¹ - نصت الفقرة (15) من ضوابط تنفيذ القرار (315) لسنة 2019 على : " تضمين العقود نصوصاً بمسألة المتعاقد في حالة مخالفته للمهام الموكلة به أو ارتكابه فعلاً يخالف القانون و وفقاً للمبادئ الواردة بقانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991 " .

² - د. مازن ليلو راضي ، النظام التأديبي ، ط(1) ، دار المسلة ، بيروت ، 2020 ، ص308، و د. عثمان سليمان غيلان العبودي ، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل ، ط(2) ، دار الكتب و الوثائق ، بغداد ، 2012 ، ص30، و د. جاسم كاظم كياشي الموظف المؤقت في التشريع العراقي – دراسة مقارنة ، بحث منشور في مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم ، العدد (41) لسنة 2017، ص178 .

³ - نصت المادة (1/ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991 على : " الموظف : كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة " .

⁴ - د. مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية، ج(2) ، مكتبة السنهوري ، بيروت ، 2015، ص34، و ورود محمد جابر ، القصور التشريعي في أحكام قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة المعدل 1991 ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق – جامعة النهدين ، 2023، ص79، أيضاً : ميثم غانم الجبوري ، المركز القانوني للموظف المؤقت في التشريع العراقي ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة الكوفة ، 2023 ، ص99.

على الموظف المؤقت ؛ و ذلك لأنها شُرعتْ لتمس مزايا الوظيفة الدائمة، و لا يمكن تطبيقها على المركز القانوني للموظف المؤقت .

و مما يُزيدُ هذا الانقسام هو تردد موقف القضاء العراقي في المسألة، إذ نجدُ مجلس الدولة في قرار له⁽¹⁾ قد قرر بأنه : " في حالة عدم وجود نص في القانون أو العقد الذي نظم حقوق و التزامات المتعاقدين فيما يتعلق بالعقوبات عن المخالفات التي يرتكبوها أثناء أداء العمل، فلا يوجد مانع من الاستناد إلى قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991 عند مساءلتهم عن تلك المخالفات"، و هذا القرار قد يستجلي السبب وراء إلزام القرار (315) لسنة 2019 الوزارات و الدوائر المعنية بتضمين العقد نصاً يُصرِّحُ بخضوع المتعاقد لأحكام قانون الانضباط، و الواضح من القرار بأنه أجاز شمول الموظف المؤقت بعقوبات قانون الانضباط في حال النص على ذلك في القانون أو ضمن بنود العقد .

فيما نجدُ المجلس في قرارٍ آخر له⁽²⁾ قد قرر بأنه : " لا يسري قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991 على المتعاقدين بعقودٍ مؤقتة من غير الموظفين المعيّنين بموجب قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (603) لسنة 1987 " مما يتركنا أمام معضلة تتمثلُ باعتراض القرار (315) لسنة 2019 للقرار (603) لسنة 1987 و تصدي الأول لتشغيل الموظفين المؤقتين بأسلوب التعاقد، و بذلك يكون قرار المجلس غير ممكن الأخذ به ؛ و ذلك لنص القرار (315) على تضمين العقود بنوداً تفضي لسريان قانون الانضباط على المشمولين بالقرار . و من وجهة نظرنا، فإننا نجدُ بأن التماشي مع ما جاء في القرارات المنظمة لشؤون الوظيفة المؤقتة أولى ؛ و ذلك تطبيقاً لقوة القانون في القرار التنظيمي من جانب، و لضرورة إخضاع الموظف المؤقت لنظام انضباطي يضمن انضباط سلوكه الوظيفي من جانبٍ آخر، كما إن سريان الواجبات المذكورة في قانون الانضباط على الموظف المؤقت يجعل من العدالة تطبيق باقي أحكام القانون، و إلا فمن غير المنطقي تطبيق بعض نصوص القانون و إهمال غيرها .

و عن هذا الموضوع في مشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي الجديد، نرى أنَّ الأمر سيوغلُ في التعقيد ؛ و ذلك لأن المشروع، قد أدرج تنظيمياً للوظيفة المؤقتة في طياته ذاكراً عبارة " تسري على الموظف المؤقت وبما لا يتعارض مع طبيعة عمله أحكام هذا القانون "⁽³⁾ و التي بضمنها أحكام انضباط الموظفين، إلا أن المشروع لم يحدد الأحكام التي تتسجم مع طبيعة عمل الموظف

¹ - قرار مجلس الدولة المرقم (89) في 2010/7/29، مجموعة قرارات و فتاوى مجلس شورى الدولة لسنة 2010، من منشورات وزارة العدل، ص167 .

² - قرار مجلس الدولة رقم (2011/96) في 2011/10/16، مجموعة قرارات و فتاوى مجلس شورى الدولة، من منشورات وزارة العدل، ص 197 و 198 .

³ - المادة (31/ثانياً) من مشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي لعام 2015 .

المؤقت، فضلاً عن تخليه عن تعريف المادة الأولى من قانون الانضباط النافذ و ركونه إلى تعريف الموظف في المادة (1) منه محدداً إياه بالمعين على الملاك الدائمي للوظيفة⁽¹⁾، مما يترك انضباط الموظف المؤقت أمام فراغ تشريعي لا بد من الالتفات إليه ؛ إذ أن إقرار القانون على هذا الحال سيزيد من تعقيد تكيف إخضاع الموظف المؤقت للنظام الانضباطي من قبل الإدارة و القضاء .

المطلب الثاني

تطبيق أحكام الانضباط الوظيفي على شاغل الوظيفة المؤقتة

أنّ التطبيق العملي لقواعد قانون الانضباط على الموظف المؤقت سيجعلنا في مواجهة واقعان مختلفان من حيث إمكانية التطبيق، أو الاستحالة القانونية : الأول يتعلق بجانب إجراءات التحقيق الإداري مع الموظف المؤقت، و الثاني متعلق بفرض العقوبة الانضباطية عليه .

الفرع الأول

إجراءات التحقيق الإداري مع شاغل الوظيفة المؤقتة

أوعز قانون الانضباط للإدارة تقدير فعل الموظف الذي تجده قد يكون مخالفاً و مثيراً للمسؤولية الانضباطية، و للوقوف على حقيقة الأمر نصّ القانون على تشكيل لجنة من رئيس و عضوين من ذوي الخبرة في مجال موضوع المخالفة من قبل الوزير أو رئيس الدائرة، على أن يكون أحدهم من حملة شهادة جامعية أولية في القانون⁽²⁾، دون اشتراط التلازم بين الشهادة و العنوان الوظيفي، مما يعني أن العضو الحاصل على شهادة القانون لا يُشترط به أن يكون موظفاً بعنوان قانوني⁽³⁾.

و صلاحيات هذه اللجنة هي إجراء تحقيق تحريري مع الموظف المحال، و لها الاستعانة بكل ما يخدم سير التحقيق الإداري من تدوين أقوال المحال، و الشهود، و إطلاع على السجلات و المستندات و المحررات التي تمس الواقعة، و ما إلى ذلك⁽⁴⁾. و تكون مخرجات التحقيق هي توثيق لكل الإجراءات التي قامت به اللجنة، و ما توصلت إليه، و توصية مسببة بما تراه مناسباً و موجهة إلى الإدارة المحيلة للموظف . و تلك التوصية تكون إما بقيام المسؤولية الانضباطية أو بعدمها، ثم تحديد ما إذا كان الفعل المثير للمسؤولية مسنداً للموظف المحال أو لا، فإذا تبيّن

¹ - نصت المادة (1/ثانياً) من مشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي لعام 2015 على : " كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة في الملاك الدائم الخاص بالموظفين اتحادياً كان أم محلياً " .

² - نصت المادة (10/أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991 على : " على الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس و عضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصل على شهادة جامعية أولية في القانون " .

³ - د. مصدق عادل طالب ، مصدر سابق ، ج(2) ، ص 37 .

⁴ - نصت المادة (10/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991 على : " تتولى اللجنة التحقيق تحريريًا مع الموظف المخالف المحال عليها ولها في سبيل أداء مهمتها سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود والاطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها... " .

للجنة مسؤولية الموظف عن المخالفة الانضباطية هي تكون أمام احتمالين ؛ فإما أن يشكّل الفعل مخالفةً انضباطية فقط فيكون عليها التوصية بتوجيه العقوبة الانضباطية الملائمة⁽¹⁾، و إما أن تجد الفعل يشكّل مخالفةً جنائية إلى جانب المخالفة الانضباطية فيكون عليها التوصية بإحالة الموضوع إلى المحكمة المختصة⁽²⁾، و إرجاء الإيضاء بالعقوبة الانضباطية لحين البت في الدعوى الجزائية⁽³⁾.

و من الإجراءات الاحترازية المهمة التي يكون للجنة التحقيقية اتخاذها هو أن تطلب من رئيس الدائرة (سحب يد الموظف) بنوعيه الوجوبي و جوازي، و الذي يقصد به " أنه إجراء احتياطي وقائي من إجراءات التحقيق و المحاكمة، يتمّ بموجبه منع الموظف من مواصلة مهامه الوظيفية بصورة مؤقتة يلجأ إليه الوزير أو رئيس الدائرة إذا اقتضت المصلحة العامة"⁽⁴⁾.

و المتمعّن بالإجراءات أعلاه يلمس إمكانية إحالة الموظف المؤقت للتحقيق الإداري و استدعائه لتدوين أقواله في حال إحالته أو طلبه للشهادة، و إذا ما تراءى للجنة مسؤوليته عن فعل جنائي فليس هناك ما يعيق إحالته للمحكمة المختصة، كما لا يوجد مانع قانوني يحول دون من سحب يده من الوظيفة⁽⁵⁾؛ لاتحاد علة حكم سحب اليد بين الموظفين الدائمي و المؤقت .

و إلى ذلك ذهب مجلس الدولة في قرار له عندما أقرّ المبدأ القانوني : " تطبق على الموظف المؤقت الأحكام القانونية المطبقة على الموظفين في الدوائر التي يعملون فيها"⁽⁶⁾ سيما في حالة التحقيق مع الموظف

¹ - نصت المادة (10/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991 على : " ...تحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال مع توصياتها المسببة، إما بعدم مساءلة الموظف و غلق التحقيق أو بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، و ترفع كل ذلك إلى الجهة التي أحالت الموظف عليها " .

² - نصت المادة (10/ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991 على : " إذا رأت اللجنة إن فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية فيجب عليها أن توصي بإحالته إلى المحاكم المختصة " .

³ - جبار وحيد حسن ، النظام القانوني للوظيفة العامة في جمهورية العراق ، ج(1) ، ط(1) ، مكتبة القانون و القضاء ، بغداد ، 2021 ، ص 449 ، إذ يستند الكاتب في استنباط الحكم للمادة (23) من قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام النافذ و التي تنصّ على : " لا تحول براءة الموظف أو الإفراج عنه دون فرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون " و يعلق على ذلك بقوله " معنى ذلك أنّ المادة تميل إلى التريث في اتخاذ الإجراءات الانضباطية لحين صدور حكم المحكمة " .

⁴ - د. كنعان محمد محمود المرفجي ، سحب اليد و آثاره في القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية و السياسية ، جامعة كركوك - العراق ، مج(5) ، العدد (18/ج1) ، 2016 ، ص 192 .

⁵ - د. مصدق عادل طالب ، مصدر سابق ، ص 33 .

⁶ - قرار مجلس الدولة رقم (2008/12) في 2008/1/29 ، سبقت الإشارة إليه في موضوع (الحكمة من إيجاد الوظيفة المؤقتة في الوظيفة العامة) في الفصل الأول من الدراسة .

المؤقت و إحالته إلى المحاكم المختصة عند ظهور شقٍ جنائي في الفعل الذي أُحيل من أجله الموظف للتحقيق .

و جاء قرار المجلس ذاته بشأن سحب يد الموظف المتعاقد في حالة الاعتقال أو التوقيف بالنص : " و تأسيساً على ما تقدم من أسباب, يرى المجلس : عدم شمول المتعاقدين بعقود مؤقتة من غير الموظفين المعيّنين بموجب قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (603) لسنة 1987 بقانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991 من حيث سحب اليد و صرف أنصاف الرواتب خلال فترة الاعتقال و الأنصاف الأخرى بعد إطلاق السراح"⁽¹⁾ حيث يُلاحظ جلياً تمييز القرار بين فئتين من العاملين هم : المتعاقدين, و الموظفين المؤقتين, فأثبت سريان إجراءات قانون الانضباط بحق الفئة الثانية, و نفيه بحق الأولى .

الفرع الثاني

فرض العقوبة الانضباطية على شاغل الوظيفة المؤقتة

بالعودة إلى العقوبات الانضباطية التي أوردتها المادة (8) من قانون الانضباط الوظيفي النافذ, نجدُ بأن العقوبات الانضباطية ينصبُّ أثرها على المزايا الوظيفية التي يتمتع بها الموظف, وهي : (الترفيع و العلاوة السنوية و مقدار الراتب و استمراره في العمل, و حقه في التعيين بعد ترك الوظيفة الحالية دون سن التقاعد) . و تطبيق تلك العقوبات على الموظف المؤقت و إنفاذ آثارها يستلزم منا مرةً أخرى النظر في مدى ملاءمتها لطبيعة عمل الموظف المؤقت, فالعقوبات التي تنصبُّ آثارها على تأخير العلاوة و الترفيع فترةً محددة لا يمكن تصور إمكانية تطبيقها على الموظف المؤقت ؛ وذلك لأنه و بالرغم من إيراد القرار (315) لسنة 2019 لجدول العلاوات, إلا أنَّ الوظيفة المؤقتة لا تزالُ تقتصرُ لسلمٍ إداري يتيح الترفيع للموظف المؤقت, و بالتالي لا يُمكن حرمانه مؤقتةً من ذلك الترفيع, و يظلُّ غير منطقي تطبيق العقوبة بنصفِ آثارها .

إما فيما يتعلق بالعقوبات التي ينصبُّ أثرها على راتب الموظف, فتتفرد عقوبة (تنزيل الدرجة) بأثر واقع على الراتب وحده, مما يجعلها ممكنة التطبيق على الموظف المؤقت العامل وفق جدول الرواتب الملحق بالقرار (315) لسنة 2019, أما عقوبتي (قطع الراتب) و (إنقاص الراتب) فلها آثار أخرى تمسُّ الترفيع و العلاوة, فتتطبق عليها الاستحالة القانونية التي ذكرناها آنفاً .

و لا تتبقى أمامنا سوى العقوبات المنهية للوظيفة, و هي عقوباتٌ يمكن عملياً اللجوء إليها مع الموظف المؤقت, لكن يثور الإشكال حولها كون القرارات المتعلقة بالوظيفة المؤقتة, والنصوص القانونية المتعلقة بقانون الانضباط لا تشيرُ إلى تسجيل حالة عزل الموظف المؤقت للعقوبة كسابقة انضباطية في سجله الوظيفي, مما يتيح له التقديم للتعيين في الوظيفة العامة حتى إذا ما أصدرت تلك العقوبة في حقه عندما كان شاغلاً للوظيفة المؤقتة .

¹ - قرار مجلس الدولة رقم (2011/97) في 2011/10/16, سبقت الإشارة إليه في موضوع (تكييف العلاقة الوظيفية في القضاء العراقي) في الفصل الثاني من الدراسة .

و خلاصة القول، بأن اغلب العقوبات الانضباطية الثمانية المنصوص عليها في القانون يستحيل تطبيقها على الموظف المؤقت من الناحية القانونية، و هي عقوبات جرى تشريعها لتلائم الوظيفة الدائمة فقط، و لو سلمنا جدلاً بتطبيق بعضها على الموظف المؤقت دون البعض الآخر، فذلك سيفوت التدرج في مقدار العقوبة بحسب جسامته الخطأ والذي جاء به القانون .

وجدنا أيضاً من خلال البحث بأن بعض الكتاب و الباحثين يذهب إلى تصنيف (الاستغناء عن خدمات الموظف المؤقت) المنصوص عليها في القرار (603) لسنة 1987⁽¹⁾ على أنه سبيل من سبل الإدارة في توجيه عقوبة منهيّة للرابطة الوظيفية تجاه الموظف المؤقت المخالف، أو إنه (و نعني الاستغناء) هو قرار يُمكن للإدارة اتخاذه في حالة عدم صلاحية الموظف المؤقت للعمل، بل و للإدارة استخدامه لأية سبب كان⁽²⁾، مستتجيب ذلك من وجود نظام مشابه له في بعض الدول كفرنسا و مصر⁽³⁾، أو بالقياس بالاستغناء المنصوص عليه في قانون الخدمة المدنية النافذ المتعلق بالاستغناء عن الموظف غير الصالح للعمل أثناء مدة التجربة⁽⁴⁾.

لكن من وجهة نظرنا فإن (الاستغناء) المنصوص عليه في القرار (603) لسنة 1987 محدد الأسباب بانتهاء العمل أو انتهاء مدته ؛ فلا نرى وجهاً للتفسير بإمكانية استخدامه كعقوبة منهيّة للرابطة الوظيفية، و بهذا يكون الاستغناء عن خدمات الموظف المؤقت ما هو إلا أثرٌ مترتبٌ انتهاء الوظيفة المؤقتة أو إلغائها، و إن النص عليه صراحةً كان بداعي التأكيد على عدم أحقية الموظف المنتهية وظيفته بالتمسك بحق مزعوم من وجود تعيينه في وظيفةٍ مماثلة (كالحال بالنسبة للموظف المعين على الملاك ألدائمي)، أو إلزام الإدارة بتعيينه على الملاك الدائم للوظائف .

و لحل إشكالية تنظيم عقوبات انضباطية تضمن التزام الموظف المؤقت يرى الباحث ضرورة قيام المشرع بتضمين قانون الانضباط الوظيفي عدداً من العقوبات المتدرجة و الملائمة لطبيعة الوظيفة المؤقتة لتكون خاصةً بالموظفين الشاغلين لهذا النوع من الوظائف، خاصةً بأننا نجد بأن عدداً من الدول القريبة في نظامها الوظيفي من النظام الوظيفي المتبع في العراق، قد انتهجت هذا النهج مع موظفي الوظائف المؤقتة، فنجدُ مثلاً القانون اللبناني قد نصّ على فرض ثلاث أنواع من

¹ - نصت الفقرة (خامساً) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) على : " يستغنى عن خدمات الموظف المؤقت عند انتهاء المدة المحددة للعمل أو انتهاء العمل المعين فيه أيهما اقرب " .

² - د. خيرى إبراهيم مراد ، المركز القانوني للموظف المتعاقد و المؤقت في الوظيفة العامة ، بحث منشور في مجلة القانون للبحوث القانونية ، إصدار جامعة ذي قار ، بدون رقم مجلد ، العدد (9) ، لسنة 2014، و علي سعيد مجيد ، النظام القانوني للوظائف المؤقتة، دروب المعرفة للنشر و التوزيع ، مصر ، 2022 ، ص 180 .

³ - نقلاً عن : علي سعيد مجيد ، نفس المصدر السابق ، ص 176 و 177 .

⁴ - نصت المادة (2/14) من قانون الخدمة المدنية رفق (24) لسنة 1960 على : " يستغنى عن الموظف إذا تأكد لدائرته انه لا يصلح للعمل المعين فيه خلال مدة التجربة المنصوص عليها في الفقرة (1) من هذه المادة " .

العقوبات التأديبية على الموظف المؤقت، هي : (التأييب، و حسم الراتب مدة لا تتجاوز عشرة أيام، و الصرف من الخدمة بقرار وزاري)⁽¹⁾، فضلاً عن عقوبة (العزل) التي لم ترد ضمن العقوبات التأديبية، بل وردت ضمن طرق إنهاء الرابطة الوظيفية، إلا إنها تمثل إحدى التبعات القانونية التي تترتب بحق الموظف المؤقت الذي يُحكم عليه بجريمة ضمن القانون الجنائي⁽²⁾، و كان للتشريع الجزائري موقفاً مشابهاً أيضاً عندما نصَّ قانونه على عددٍ من العقوبات التأديبية التي يمكن فرضها على العون المتعاقد (الموظف المؤقت) في حال مخالفته لواجباته الوظيفية، و المتدرجة حسب جسامة الخطأ، وهي : (الإنذار الكتابي، و التوبيخ، و التوقيف عن العمل مدةً من أربع إلى ثماني أيام، و فسخ العقد دون إشعارٍ مسبقٍ أو تعويض)⁽³⁾.

كما و قد خلا مشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي الجديد أيضاً من العقوبات الخاصة و الملازمة بالوظيفة المؤقتة، إذ لم يأتِ المشروع إلا بذات العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في القانون النافذ وبنفس آثارها ؛ مما يدفعنا لدعوة المشرع لإعادة صياغة المشروع بحيث يتضمن العقوبات المطلوبة و التي تتناسب مع طبيعة الوظيفة المؤقتة و تسري آثارها على الحقوق التي ينعم بها شاغلها، أسوةً بالتشريعات المقاربة .

الخاتمة

توصلنا في نهاية بحثنا إلى الاستنتاجات و التوصيات التالية :

* الاستنتاجات :

1- لا يوجد تعريف محدد للوظيفة المؤقتة في التشريع العراقي أو القرارات القضائية للمحاكم العراقية، إلا أن فقهاء القانون بذلوا جهداً في تعريفها استناداً لعنصر التأقيت في العمل، أو لمحدودية المدة المطلوبة لإنجازه .

¹ - نصت المادة (2/85) من المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم 112 لسنة 1959 (نظام الموظفين) على : " إذا اخل الموظف المؤقت بواجباته، فرضت عليه بقرار من الوزير او المدير العام عقوبة التأنيب أو حسم الراتب لمدة لا تتجاوز عشرة أيام، أو فرضت عليه بقرار من الوزير عقوبة الصرف من الخدمة " .

² - نصت المادة (82) من المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم (112) لسنة 1959 (نظام الموظفين) على : " يعزل الموظف المؤقت بمرسوم بعد موافقة إدارة التفتيش المركزي. ولا يتخذ مرسوم العزل إلا بعد أن يكون الموظف المؤقت قد اطلع على التهم الموجهة إليه وتمكن من تقديم دفاعه الخطي بشأنها خلال أسبوع من تاريخ اطلاقه عليها " .

³ - نصت المادة (60) من مرسوم رئاسي رقم 07-308 مؤرخ 2007/9/9 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديب التأديبي المطبق عليهم على : " تتمثل العقوبات التأديبية التي قد يتعرض لها العون المتعاقد، حسب درجة جسامة الخطأ ارتكب، فيما يأتي : - الإنذار الكتابي- التوبيخ - التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8) أيام. - فسخ العقد دون إشعار مسبقٍ أو تعويض " ، منشور في الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد (61) في 2007/9/30 .

- 2- ينقسم نظام الانضباط الوظيفي إلى شقين : المخالفة الانضباطية التي تحقق المسؤولية الانضباطية و العقوبة الانضباطية, و تولى فقهاء القانون تعريف المفهومين بعدة تعاريف حسب رؤية كل فقيه للموضوع .
- 3- تكمن أهمية إخضاع الموظف المؤقت للنظام الانضباطي في كونه يعمل ضمن الدوائر و المؤسسات الحكومية, و لتقديم الخدمة العامة, و إخضاعه للنظام الانضباطي يضمن أداء المهام الموكلة له و الالتزام بواجباته الوظيفية التي يرسمها التشريع و العمل الإداري له .
- 4- عرف قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام النافذ الموظف العام تعريفاً يُمكن من خلاله توسيع نطاق الوظيفة العامة لتشمل الوظيفة المؤقتة .
- 5- رغم شمول الموظف المؤقت بأحكام قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام النافذ, و نص القرارات التنظيمية للوظيفة المؤقتة على شمول الموظف المؤقت بأحكام الانضباط الوظيفي, إلا إنه لا مجال لتطبيق العقوبات الانضباطية عليه و ذلك لسريان أثرها على مزايا الوظيفة الدائمة دون المؤقتة .
- 6- يمكن إحالة الموظف المؤقت على التحقيق الإداري وفق أحكام قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام النافذ دون إمكانية معاقبته انضباطياً, إلا أنه يمكن إحالته إلى المحاكم الجزائية المختصة إذا ما وجد التحقيق الإداري شقاً جنائياً في المخالفة التي من أجلها أُحيل الموظف .
- 7- لم يأت مشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي لسنة 2015 بحلول تخصُّ البت في إمكانية سريان أحكام الانضباط الوظيفي على شاغل الوظيفة المؤقتة, و حل الإشكاليات التي يواجهها التشريع النافذ .

* التوصيات

- 1- لغرض شمول الموظف المؤقت بأحكام الوظيفة العامة ؛ نوصي بتعديل المادة (2) من قانون الخدمة المدنية النافذ, و التي تنصُّ على تعريف الموظف على إنه " كل شخص عهدت إليه وظيفة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين", ليكون نصها : (كل شخص عهدت إليه وظيفة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين الدائمين أو المؤقتين في الدوائر) .
- 2- لتلافي المشكلة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه من توصياتنا مستقبلاً في حال إقرار مشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي ؛ نوصي بإعادة صياغة المادة (1/ثانياً) من المشروع و التي تنصُّ على تعريف الموظف على إنه " كل شخص عهدت إليه وظيفة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين", لتصبح بنفس النصِّ المقترح في التوصية السابقة .
- 3- لحل النزاع حول مدى شمول الموظف المؤقت بأحكام قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام, نوصي بتوضيح أكبر في تعريف الموظف ضمن نص المادة (1/ثالثاً) منه بشكلٍ يزيل أي

لبس في الموضوع، ليصبح نص المادة المذكورة على النحو التالي : (الموظف : كل شخص عُهدت إليه وظيفة داخلية ضمن ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة الدائمي أو المؤقت).

4- لمعالجة القصور في قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام النافذ ؛ نوصي بإضافة مادة جديدة إليه تتصُّ على عددٍ من العقوبات المتدرجة بالشدة و التي يخصُّ تطبيقها شاغلي الوظيفة المؤقتة .

5- و للسب نفسه في توصيتنا السابقة ؛ نوصي بإضافة مادة جديدة إليه تتصُّ على عددٍ من العقوبات المتدرجة بالشدة و التي يخصُّ تطبيقها شاغلي الوظيفة المؤقتة لمشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي في حال إقراره.

المصادر

* الكتب القانونية

1. جبار وحيد حسن , النظام القانوني للوظيفة العامة في جمهورية العراق , ج(1) , ط(1) , مكتبة القانون و القضاء , بغداد , 2021 .
 2. رياض احمد يوسف السعاوي , السلطة التقديرية للإدارة في فرض العقوبات الانضباطية , مكتبة السنهوري , بيروت , 2022 .
 3. د. سليمان محمد الطماوي , القضاء الإداري - الكتاب الثالث - قضاء التأديب (دراسة مقارنة) , دار الفكر العربي , جامعة عين شمس , 1967, ص46 .
 4. د. سليمان محمد الطماوي , الوجيز في القانون الإداري , ط(1) , دار الفكر العربي , بدون سنة نشر .
 5. د. شاب توما منصور , القانون الإداري , الكتاب الثاني , ط(1) , دار العراق للطبع و النشر , بغداد , 1980 .
 6. د. عبد القادر الشخلي , القانون التأديبي و علاقته بالقانون الإداري و الجنائي , ط(1) , دار الفرقان , عمان , 1983 .
 7. د. عبد القادر الشخلي , النظام القانوني للجزاء التأديبي , دار الفكر العربي للنشر و التوزيع , عمان-الأردن , 1983 .
 8. د. عثمان سلمان غيلان العبودي , النظام التأديبي لموظفي الدولة , ط(2) , المكتبة القانونية , بغداد , 2012 .
 9. د. عثمان سليمان غيلان العبودي , شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991, ط(2) , دار الكتب و الوثائق , بغداد , 2012 .
 10. علي سعيد مجيد , النظام القانوني للوظائف المؤقتة , دروب المعرفة للنشر و التوزيع , مصر , 2022 .
 11. د. فؤاد العطار , القانون الإداري , دار النهضة العربية , 1972 .
 12. د. مازن ليلو راضي , النظام التأديبي , ط(1) , دار المسلة , بيروت , 2020 .
 13. د. محمد ماهر أبو العينين , العاملون المدنيون بالدولة و الكوادر الخاصة في قضاء و إفتاء مجلس الدولة (1998-2007) , ج(4) , ط(1) , دار روائع القانون , بدون سنة طبع .
 14. د. ماهر صالح علاوي الجبوري , الوسيط في القانون الإداري , وزارة التعليم العالي و البحث العلمي , العراق , 2009 .
 15. د. محمد رفعت عبد الوهاب , النظرية العامة للقانون الإداري , دار الجامعة الجديد , الإسكندرية , 2004 .
 16. د. مصدق عادل طالب , الوسيط في الخدمة المدنية , ج(2) , مكتبة السنهوري , بيروت , 2015 .
 16. Delperee Francai , Lelaboration du droit disciplinaire de la fonction publique .
- * الأطاريح و رسائل و البحوث الجامعية
1. د. جاسم كاظم كباشي , الموظف المؤقت في التشريع العراقي - دراسة مقارنة , بحث منشور في مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم , العدد (41) لسنة 2017 .
 2. د. خيري إبراهيم مراد , المركز القانوني للموظف المتعاقد و المؤقت في الوظيفة العامة , بحث منشور في مجلة القانون للبحوث القانونية , إصدار جامعة ذي قار , بدون رقم مجلد , العدد (9) , لسنة 2014 .
 3. د. كنعان محمد محمود المفرجي , سحب اليد و آثاره في القانون العراقي (دراسة مقارنة) , بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية و السياسية , جامعة كركوك - العراق , مج(5) , العدد (18/ج1) , 2016 .

4. د. مريم محمد احمد و د. كشاو معروف سيده , موانع المسؤولية الانضباطية للموظف العام , بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية و السياسية , مج(11) , العدد(2) , لسنة 2024.
5. ميثم غانم الجبوري , المركز القانوني للموظف المؤقت في التشريع العراقي , أطروحة دكتوراه مقدمة إلى جامعة الكوفة , 2023.
6. د. ناهدة عبد الغني محمد و شايبي سالار عثمان , النظام القانوني لتحديد المخالفة الانضباطية (دراسة تحليلية) , بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية و السياسية , مج(14) , العدد (1) , آذار 2024.
7. ورود محمد جابر , القصور التشريعي في أحكام قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة المعدل 1991 , رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق – جامعة النهرين , 2023 .
8. د. ياسر محمد عبد الله و د. كنعان محمد محمود , إفشاء الأسرار الوظيفية بين المسؤولية الجنائية و الانضباطية (دراسة مقارنة) , بحث منشور في مجلة القانون للعلوم القانونية و السياسية , جامعة كركوك , مج(7) , العدد 25/ج(1) , سنة 2018.

*** القوانين العراقية**

1. قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 , جريدة الوقائع العراقية , العدد (300) في 1960/6/2 .
2. قانون الملاك رقم (25) لسنة 1960 , جريدة الوقائع العراقية , العدد (300) في 1960/6/2 .
3. قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم (14) لسنة 1991 النافذ , جريدة الوقائع العراقية , العدد (3356) في 1991/6/3 .
4. قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014, جريدة الوقائع العراقية , العدد (4314) في 2014/3/10 .
5. مشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي لسنة 2015.

*** القوانين العربية**

1. المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم (112) لسنة 1959 (نظام الموظفين).
2. قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (46) لسنة 1964 الملغي .
3. مرسوم رئاسي رقم 07- 308 مؤرخ 2007/9/9 الجزائري .
4. قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016 .

*** القرارات التنظيمية**

1. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (603) لسنة 1987 ,جريدة الوقائع العراقية , العدد (3164) في 1987/8/24.
2. تعليمات الخدمة المدنية رقم (11) لسنة 1987 , جريدة الوقائع العراقية , العدد (3183) في 1988/1/4 .

*** القرارات القضائية**

1. قرار مجلس الانضباط العام رقم (73/161) في 1973/7/21 .
2. قرار مجلس الدولة رقم (2008/12) في 2008/1/29 .
3. قرار مجلس الدولة المرقم (89) في 2010 /7/29 .
4. قرار مجلس الدولة رقم (2011/97) في 2011/10/16 .
5. قرار مجلس الدولة رقم (2011/96) في 2011/10/16 .