

اثر عقوبة انقاص الراتب على الحق المالي للموظف

م . م رشا نعيم حافظ / مشاور قانوني اقدم

وزارة التربية / المديرية العامة للشؤون القانونية

mmrad176@gmail.com

The Impact of Salary Reduction Penalty on an Employee's Financial Rights

Rasha Naeem Hafez / Senior Legal Consultant

Ministry of Education / General Directorate of Legal Affairs

Abstract:

Since the inception of the civil service system, numerous laws have imposed disciplinary penalties on employees for violations or breaches of their job duties. The aim of these penalties is to evaluate employee performance and ensure they fulfill their responsibilities, thereby enabling the administration to achieve its goals of serving the public interest and ensuring the smooth and consistent operation of public services

Penalties vary depending on the type of violation committed by the employee. Imposing a disciplinary penalty can have serious consequences for the employee, directly or indirectly affecting their monthly salary. A salary reduction may result in the deprivation of certain

المستخلص

فرضت قوانين عديدة ومنذ نشوء نظام الوظيفة العامة العقوبات الانضباطية على موظفيها عند مخالفتهم او اخلالهم بواجباتهم الوظيفية مستهدفة من ذلك تقويم اداء الموظفين وضمان قيامهم بواجباتهم الوظيفية لتحقيق الادارة اهدافها بخدمة الصالح العام وضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد .

وتتنوع العقوبات تبعاً لنوع المخالفة المرتكبة من الموظف ، ويترتب على فرض احدى العقوبات الانضباطية اثار خطيرة على الموظف من خلال تأثيرها المباشر او غير المباشر على راتبه الشهري وقد يترتب على عقوبة انقاص الراتب حرمانه من بعض الحقوق والمزايا اضافة الى اثارها المعنوية .

الكلمات المفتاحية : الموظف العام ، العقوبة الانضباطية ، الترفيع .

Keywords: Civil servant, disciplinary penalty, promotion.

rights and benefits, in addition to its psychological impact.

المقدمة

تعد الانظمة التأديبية في بيئة العمل من الركائز الاساسية التي تستهدف تحقيق الانضباط في الوظيفة العامة وضمان سير العمل بكفاءة وعدالة، ومن بين تلك العقوبات التي قد تفرض على الموظفين نتيجة مخالفتهم القوانين او الانظمة او التعليمات او اخلالهم بواجباتهم الوظيفية عقوبة انقاص الراتب كعقوبة انضباطية تأديبية والتي تمثل جزءاً لإخلال جسيم من الموظف المخالف لما لها من أثار مالية مباشرة وغير مباشرة على راتب الموظف وقد يمتد اثرها لمن يعيّلهم لاسيما اذا كان المرتب هو المصدر الوحيد لمعاش الموظف ، سيتناول البحث هذه العقوبة من جوانب متعددة تتمثل بمفهوم عقوبة انقاص الراتب واساسها القانوني وصولاً لإجراءات فرضها والضمانات القانونية للموظف تجاه الادارة في ضوء القوانين والانظمة المتبعة .

مشكلة البحث

ان عقوبة انقاص الراتب من العقوبات التي تفرضها الادارة تجاه الموظف عن قيامه بمخالفة وظيفية وذلك للحفاظ على هيبة النظام الوظيفي وحماية للصالح العام ، الا ان فرض عقوبة انقاص الراتب تثير العديد من الاشكالات القانونية فيما يتعلق بمدى امكانية فرضها عن اية مخالفة وحدود سلطة الادارة التقديرية في فرضها ، كذلك ماهي الضمانات القانونية التي كفلها المشرع للموظف المعاقب لضمان عدم تعسف الادارة في فرضها ، حيث تكمن مشكلة البحث في غياب اطار قانوني واضح في تطبيق عقوبة انقاص الراتب هل تشمل الراتب الاسمي ام يمتد اثرها الراتب الكلي وكذلك بيان اثر العقوبة في العلاوة السنوية او الترفيع .

اهمية البحث

تتبع اهمية البحث من اهمية الموضوع ذاته ، اذ تتعلق عقوبة انقاص الراتب بحقوق الموظف المالية وهي اكثر الحقوق مساساً وتأثيراً على استقرار الموظف الوظيفي النفسي ، كما ان اساءة استخدام عقوبة انقاص الراتب قد تفتح المجالات لممارسات تعسفية تضر بالعدالة الوظيفية وتؤثر سلباً في الموظف وعداءه الوظيفي ، حيث يسهم البحث في تسليط الضوء على الاطار القانوني لعقوبة انقاص الراتب ، وتحليل مدى وضوح النصوص المنظمة لها وضمانات الموظف العام ، مما يساعد الجهات التشريعية والادارية في تطوير النظام الانضباطي .

منهجية البحث

اعتمد هذا البحث على المنهج التحليلي الوصفي ، الذي يقوم على تحليل النصوص النظامية والتنظيمية المرتبطة بعقوبة انقاص الراتب مع وصف الواقع العملي لتطبيق هذه العقوبة في بيئة العمل ، كما نستخدم المنهج الاستقرائي في بيان الاحكام والقرارات الصادرة عن الجهات القضائية المتعلقة بهذه العقوبة .

خطة البحث

سنتناول بحثنا هذا من خلال محثين وكالاتي :

- المبحث الاول مفهوم عقوبة انقاص الراتب
- المطلب الاول التعريف بعقوبة انقاص الراتب واساسها القانوني
- المطلب الثاني تمييز عقوبة انقاص الراتب عما يشابهها من عقوبات انضباطية
- المطلب الثالث اجراءات فرض عقوبة انقاص الراتب
- المبحث الثاني الاثار القانونية لعقوبة انقاص الراتب

- المطلب الاول اثر عقوبة انقاص الراتب على راتب الموظف
- المطلب الثاني اثر عقوبة انقاص الراتب على العلاوة السنوية والترفيغ
- المطلب الثالث اجراءات الطعن بعقوبة انقاص الراتب

المبحث الاول

مفهوم عقوبة انقاص الراتب

تعد العقوبات الانضباطية التأديبية وسيلة تنظيمية تلجئ اليها مؤسسات الدولة ووزاراتها لضبط سلوك الموظفين وضمان التزامهم بالقوانين والانظمة والتعليمات لاسيما المتعلقة منها بالوظيفة العامة ، وتأتي عقوبة انقاص الراتب كأحدى العقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظف عند ارتكابه مخالفة تستوجب الجزاء ، ويقع تسلسل هذه العقوبة بالمرتبة الخامسة من العقوبات الانضباطية التي نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الحالي ، وسندرس مفهوم هذه العقوبة من خلال المطالب الثلاث الاتية :

المطلب الاول

التعريف بعقوبة انقاص الراتب واساسها القانوني

ان القوانين التي تهتم بالشؤون الوظيفية لم تعرف العقوبة الانضباطية وهو امر كما يقال لا يدخل ضمن مهمة المشرع الذي يقتصر دوره على ذكر العقوبات الانضباطية مبيناً انواعها واثارها المادية والمعنوية في بعض الاحيان عندما يحرمه

من تولي بعض المناصب على حقوق الموظف تاركاً امر تعريفها للفقهاء والقضاء^١ عقوبة انقاص الراتب اجراء تأديبي يتخذ بحق الموظف المخالف عن قيامه بمخالفة ادارية او سلوكية في عمله ، وتعد من العقوبات التي تقع ضمن مجموعة الجزاءات التأديبية التي نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل وهي خصم جزء من راتب الموظف لمدة محددة تذكر بقرار فرض العقوبة استناداً للقانون الذي نص عليها

ومن التعريفات الفقهية للفقهاء الفرنسيين للعقوبة الانضباطية بانها (تتضمن جزاءً ادبياً ومادياً في ان واحد مستقر في النظام الوظيفي ، اذ تمس الموظف في شرفه وفي وظيفته)^٢ ، اما الفقه العراقي فقد حاول تعريف العقوبة الانضباطية فعرّفها البعض بانها (الجزاء الذي تفرضه بقرار اداري جهة مخولة بذلك بحق موظف او مكلف بخدمة عامة ، بسبب سلوكه المخالف للتشريعات الادارية النافذة ، وله اثار قانونية)^٣ ، ونلاحظ من التعريفات السابقة ان العقوبة الانضباطية تفرض على الموظف المخالف وتمسه في راتبه وتكون نتيجة سلوكه

١ د . عثمان سلمان غيلان ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، ط ٢ ، دار الكتب والوثائق ، بغداد ، ٢٠١٢ ، ص ٢١٢ .

٢ د . حسان عبدالله يونس الطائي ، التطورات القضائية في الرقابة على مبدأ التناسب في القرارات التأديبية (دراسة مقارنة) ، دار الكتب والوثائق القومية ، ٢٠١٦ ، ص ٢٢٩ .

٣ عبد المحسن السالم ، العقوبات المقنعة بين المشروعية وتعسف الادارة ، ط ١ ، مطبعة الشعب ، بغداد ، ١٩٨٦ ، ص ٢٣ .

المخالف للإدارة ، من ذلك نرى ان المشرع العراقي ذكر عقوبة انقاص الراتب في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بالنص عليها بالقول (انقاص الراتب : ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز (١٠ %) من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة اشهر ولا تزيد على سنتين ويتم ذلك بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع او الزيادة سنتين) ، وان عقوبة انقاص الراتب باعتبارها احد العقوبات الانضباطية يجب ان تكون بأمر تحريري .

ونلاحظ ان اساس عقوبة انقاص الراتب هي المادة الثامنة الفقرة خامسا من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل اذ ذكرت ضمن باب العقوبات الانضباطية ، كذلك ورد النص عليها المادة (٤/أ) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ (الملغى) ، ونص عليها قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٣ لسنة ١٩٣٦ (الملغى) ويتم بقطع راتب الموظف الشهري ولمدة تذكر في القرار الصادر بفرض العقوبة على ان لا تتجاوز نسبة (١٠ %) من مجموع راتبه الشهري ولمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن سنتين.^٤

المطلب الثاني

تمييز عقوبة انقاص الراتب عما يشابهها

عقوبة انقاص الراتب من العقوبات التي اشار اليها المشرع العراقي في القوانين المتعلقة بانضباط موظفي الدولة ، وهي من العقوبات المالية وتتم بحسم نسبة من راتب الموظف ولمدة محددة ، وهي ثاني العقوبات ذات الاثر المادي بشكل مباشر ويترتب عليها خصم نسبة من راتب الموظف تذكر بقرار فرض العقوبة ، وهي تشابه عقوبة قطع الراتب التي نص عليها قانون الانضباط الحالي في الفقرة ثالثاً منه بالنص (قطع الراتب : ويكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة ايام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبتها الموظف واستوجبت فرض العقوبة ويترتب عليها تأخير الترفيع او الزيادة وفقا لما يأتي : أ- خمسة اشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة ايام ، ب- شهر واحد عن كل يوم من ايام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة ايام) ، الا انها تختلف عنها من حيث نسبة القطع واثر العقوبة على الترفيع ومن حيث المدة ايضاً.

وان عقوبة انقاص الراتب تعد اشد من الناحية المالية التي تطال راتب الموظف المخالف ، ويتضح مما تقدم ان السلطة المختصة بفرض عقوبة قطع الراتب يجب عليها الالتزام بمدة هذه العقوبة التي نص عليها القانون بما لا يتجاوز عشرة ايام كحد اقصى ، في حين ان عقوبة انقاص الراتب تحدد بنسبة كذلك يجب على السلطة المختصة بفرض العقوبة عدم تجاوزها والا عدت العقوبة غير صحيحة .

كما ان عقوبة انقاص الراتب تختلف عن اجراء قطع الراتب الذي يترتب تجاه الموظف في حال تغيبه عن الدوام الرسمي ليوم او اكثر على ان لا يتجاوز العشرة ايام (حتى لا يعد مستقيلاً) حيث ان هذا الاجراء المتمثل بقطع الراتب عن التغيب دون عذر مشروع يختلف عن قطع الراتب كعقوبة

^٤ شفيق عبد المجيد الحديثي ، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، كلية القانون ، ١٩٧٥ ، ص ١٤٤ .

انضباطية، حيث ان الاختلاف يكون من ناحية الاجراء المتبع والمدة والاثر على العلاوة السنوية او الترفيع، ويكون ذلك من خلال قيام الادارة باستقطاع راتب الموظف عن يوم الغياب، تطبيقاً لقاعدة الراتب يقابل العمل او الاجر مقابل العمل وبما ان الموظف لم يؤد عمله في يوم الانقطاع فلا يستحق راتباً عنه، والراتب الذي يتم استقطاعه هو ما يساوي مدة الانقطاع ويتم احتسابه بطريقة تقسيم الراتب الكلي للموظف على ثلاثين يوم باستقطاع راتب يوم واحد عن كل يوم انقطاع، وان ذلك كما اسلفنا لا يعد عقوبة انضباطية مالية حيث يعد ذلك تطبيقاً لقاعدة الراتب يقابل العمل^٥، وفي حال تجاوز غياب الموظف عشرة ايام دون ابداء معذرة مشروعة فانه يعد مستقياً من الوظيفة بحكم القانون^٦، علماً ان مدة الانقطاع عن الدوام الرسمي بدون عذر مشروع لا تحتسب خدمة لأغراض قانون الخدمة المدنية وقانون التقاعد الموحد.

المطلب الثالث

اجراءات فرض عقوبة انقاص الراتب

ان اجراءات فرض العقوبة هي تلك الخطوات التي تسير عليها الادارة قبل اصدار القرار الاداري بفرض العقوبة وتبدء من التحقيق مع الموظف المخالف الى ايقاع احدي الجزاءات بحقه وبالرجوع الى قانون

انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل نجد ان اجراءات فرض عقوبة انقاص الراتب باعتبارها احدي العقوبات التي نص عليها القانون المذكور تتمثل بإجراءات التحقيق مع الموظف المخالف ابتداءً ثم السير بالإجراءات الى فرض العقوبة المناسبة للمخالفة المرتكبة فعند وقوع المخالفة او وصول العلم للإدارة بوجود مخالفة فتصدر الادارة قرارها بتشكيل لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصلاً على شهادة جامعية اولية في القانون^٧، ويكون تشكيلها بقرار صادر من الوزير او رئيس الدائرة حيث تباشر اللجنة التحقيق تحريراً مع الموظف المخالف المحال عليها، ولها في سبيل تأدية مهامها ان تتخذ ما تراه مناسباً من اجراءات للوصول الى الحقيقة كسماع الشهود والاطلاع على الملفات والمستندات والوثائق ذات الصلة، وان هذه الاجراءات تكون جميعها تحريرية^٨، وتختتم اللجنة اعمالها بالتوصية بتوجيه عقوبة انقاص الراتب للموظف المخالف الذي ثبت ارتكابه المخالفة المحال عليها للتحقيق، وترفع هذه التوصية الى الجهة التي احالة الموظف للتحقيق، وفي حال ترى اللجنة ان فعل الموظف المخالف يشكل جريمة تقع تحت طائلة أي قانون عقابي فان لها ان توصي بإحالته للمحاكم المختصة^٩، واذا ترى للوزير او رئيس الدائرة ان بقاء الموظف في الوظيفة

^٧ المادة (١٠/أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل
^٨ المادة (١٠/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل
^٩ المادة (١٠/ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

^٥ مقال منشور على الصفحة الشخصية على موقع التواصل الاجتماعي للدكتور . غازي فيصل ، الموظفين المدنيين في وزارة الدفاع .
^٦ المادة (٣/٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل .

المبحث الثاني

الاثار القانونية لعقوبة انقاص الراتب

ان عقوبة انقاص الراتب كباقي العقوبات الانضباطية التي لها اثر على راتب الموظف التي تفرض على الموظف المخالف وقد يكون اثر العقوبات الانضباطية مباشر كما قد يكون غير مباشر وان عقوبة انقاص الراتب تعد من العقوبات المالية التي تؤثر على استحقاق الموظف العام للراتب ، حيث سنبين في هذا المبحث اثر عقوبة انقاص الراتب على الراتب ومن ثم بيان اثرها على العلاوة السنوية والترافع وسنذكر اجراءات الطعن التي كفلها القانون للموظف المعاقب .

المطلب الاول

اثر عقوبة انقاص الراتب على راتب الموظف

يمثل الراتب اهمية كبيرة للموظف لأنه اساس العلاقة القائمة بين الموظف والادارة والتي يتقاضى بموجبها مبلغ نقدي جزاء الخدمات التي يقدمها للمرفق العام ، ويتم تنظيم عملية دفع الراتب من خلال تنظيم قانوني يحدد مقدار الراتب استناداً للدرجة الوظيفية والشهادة الحاصل عليها الموظف واحياناً المنصب الذي يشغله وتهدف الادارة من ذلك هو خلق توازن بين الراتب الممنوح واسعار السوق من اجل تأمين حياة كريمة يستطيع فيها الموظف تأمين قوت يومه ^{١٥}

ومن اولى الحقوق التي يتمتع بها الموظف واهمها هو حقه في الراتب الذي قد يطلق عليه ايضا

مضر بالمصلحة العامة او قد يؤثر على سير التحقيق فلها سحب يده من الوظيفة مدة لا تزيد عن (٦٠) يوم يعاد بعدها لوظيفته الا اذا كان هناك محذور فيتم تنسيبه الى وظيفة اخرى ^{١٠}، كذلك للجنة ان توصي بسحب يده في اية مرحلة من مراحل التحقيق ، وان عقوبة انقاص الراتب لا يمكن فرضها من غير وجود تحقيق اداري أي لا يمكن فرضها عن طريق الاستجواب ^{١١}، ويجب ان تكون العقوبة مسببة حتى تكون صحيحة وغير مخالفة للقانون والا استوجب الغاؤها لعدم تسببها في قرار المحكمة الادارية العليا ذكرت فيه انه يشترط تسبب قرار فرض العقوبة الانضباطية بأن يتضمن المخالفة التي ارتكبها الموظف ولا يجوز احالة ذلك على التوصيات ^{١٢}، وان عقوبة انقاص الراتب تدخل ضمن الصلاحيات الحصرية للوزير ^{١٣} والمصادقة على توصيات اللجنة التحقيقية ايضاً حيث لا يمكن فرضها من رئيس الدائرة وفي حال فرضها من قبله تعد غير صحيحة لفقدانها شرط من شروط المصادقة عليها وفرضها ، كما انها من صلاحيات رئيس مجلس الوزراء ورئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة ^{١٤} حيث يمكنهما فرض عقوبة انقاص الراتب على الموظف التابع لوزارته او دائرته والمشمول بأحكام هذا القانون .

١٠ المادة (١٧/اولاً وثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل
١١ حيث نصت الفقرة (رابعا) من المادة (١٠) (استثناءً من احكام الفقرتين اولا وثانيا من هذه المادة للوزير او رئيس الدائرة بعد استجواب الموظف المخالف ان يفرض مباشرة اياً من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (اولا وثانيا وثالثا) من المادة (٨) من هذا القانون)

١٢ قرار المحكمة الادارية العليا (٤٢٠) /قضاء الموظفين/تميز/٢٠٢٤) في ٢٠٢٤/٣/٦ .

١٣ المادة (١١/اولاً و ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .

١٤ المادة (١٤/ثانياً - أ) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .

^{١٥} هاني خلف مهوس حمد الجبوري ، اثر العقوبة الانضباطية على الحقوق المالية للموظف العام (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة تكريت ، ٢٠٢٣ ، ص ٤٤ .

(المرتّب) ويقصد به مبلغ من المال يتقاضاه الموظف كل شهر لقاء قيامه بالواجبات الوظيفية المناطة به على الوجه الصحيح، بالإضافة الى الحقوق الاخرى الملحقة به كالعلاوات ومخصصات السفر والايفاد^{١٦}، ودائماً ما ينصرف لفظ الراتب الى ما يتقاضاه الموظف كل شهر ويبدأ بالتدرج بالعلاوات او الزيادات السنوية والترفيه بدءاً من راتب الحد الأدنى للدرجة الوظيفية التي عُين فيها الى الحد الأقصى للراتب ، ولم يعرف قانون رواتب موظفي الدولة رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ المعدل الراتب الشهري ، كذلك لم يعرفه قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل لكن اشار اليه بالقول (يستحق الموظف راتب وظيفته عند التعيين بدءاً من تاريخ مباشرته واذا لم يباشّر خلال عشرة ايام من تبليغه بالتعيين عدا ايام السفر المعتاد يعد امر التعيين ملغياً)^{١٧}، وعليه فإن الموظف يستحق الراتب من تاريخ مباشرته في الوظيفة بعد صدور امر التعيين ويعتمد عليه الموظف في تسيير شؤون حياته ، وان الراتب قد احيط بعدد من الضمانات من اجل حمايته كمنع الحجز على راتب الموظف

مقابل دين بذمته للغير الا في حالات محددة بينها القانون وبما لا يزيد على الثلث او الخمس من الراتب^{١٨} ، الا انه في حال فرض عقوبة انضباطية على الموظف يختلف الامر حيث يتم التنفيذ على الراتب ، فعند فرض عقوبة انقاص الراتب يتم تنفيذها على راتب الموظف وبصورة مباشرة حيث يتم انقاص جزء من راتبه الممنوح له بنسبة لا تتجاوز (١٠%) لمدة لا تقل عن ستة اشهر ولا تزيد على السنتين ويكون ذلك بأشعار الموظف المخالف تحريراً بالعقوبة والفعل الذي ارتكبه^{١٩}، وعند سحب يد الموظف سواء من قبل جهة ذات اختصاص او من جهة ادارية وعند فرض عقوبة انقاص الراتب عليه فيتم تنفيذها على راتبه من تاريخ سحب يده ويتم دفع الباقي له من انصاف رواتبه^{٢٠}، وتعد عقوبة انقاص الراتب جزاء مالي يؤدي الى انقاص ما يتقاضاه الموظف من اجر ، وقد حدد المشرع النسبة التي يتم خصمها من الراتب وذلك منعاً من غلو الادارة لان الموظف يعيل أسرته ويعد راتبه دخله الاول والوحيد احياناً^{٢١}، ويلاحظ ان عقوبة انقاص الراتب لها التأثير المباشر على دخل الموظف المتمثل براتبه الشهري حيث ان استقطاع

١٦ د. رشا عبد الرزاق جاسم ، رشا جواد جمعة ، مدى تأثير العقوبة الانضباطية على حقوق الموظف المالية ، مجلة الحقوق ، العدد ٤٤ ، ص ١١٠ .

١٧ حيث نصت المادة (١/١٦) على (١) - يستحق الموظف راتب وظيفته عند التعيين بدءاً من تاريخ مباشرته بوظيفته ، واذا لم يباشّر خلال عشرة ايام من تاريخ تبليغه بالتعيين عدا ايام السفر المعتاد يعد امر التعيين ملغياً ، ولجهة التعيين في حالة تقديم عذر مشروع امهال الموظف مدة لا تزيد عن ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالتعيين لغرض المباشرة وبانقضائها يعد امر التعيين ملغياً ، ٢- يستحق الموظف الملغاة وظيفته او المستغنى او المعزول بدون ان تسحب يده راتبه لغاية اليوم الذي يبلغ فيه الامر ...)

١٨ المادة (٦٢/عاشراً) من قانون التنفيذ رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٠ المعدل

١٩ المادة (٨/خامساً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

٢٠ المادة (١٩/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

٢١ د. جلال جبار عليوي الماجدي ، حماية الحقوق المالية للموظف العام (دراسة تحليلية تأصيلية في التشريع العراقي) ، مجلة كلية القانون والعلوم السياسية ، السنة السابعة ، العدد ٢٨ ، ٢٠٢٥ ، ص ٢٠ .

نسبة منه سوف يكون لها تأثير كبير على الموظف لا سيما في حال لا يوجد لديه مصدر اخر للمعيشة.

المطلب الثاني

اثر عقوبة انقاص الراتب على العلاوة السنوية والترافع

ان اثر العقوبة الانضباطية يكون منصبا على راتب الموظف واستحقاقه المالي من العلاوة السنوية والترافع ويكون لها تأثير مباشر على وضع الموظف المالي وكما اسلفنا سابقا ان راتب الموظف يتكون من مجموع الراتب الاسمي والعلاوات والترافع بالإضافة الى مخصصات الشهادة والاطفال والزوجية للمتزوجين بالإضافة لمخصصات المنصب ، وان الموظف يستحق سنوياً علاوة تضاف الى الراتب الاسمي وتختلف مقدار العلاوة من درجة وظيفية الى اخرى وتعد احدى المزايا المالية التي يتمتع بها الموظف وهي مبلغ مالي يضاف بشكل دوري الى راتب الموظف ويتم تحديدها بموجب القانون وقد بين مقدارها قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ بجدول الرواتب الملحق به ، وحتى يستحق الموظف العلاوة السنوية لابد من توفر شروط نص عليها القانون منها اكمال المدة القانونية التي نص عليها قانون الرواتب^{٢٢} ، وتمنح عند اكمال الموظف سنة واحدة في الخدمة ، وقد اضافة وزارة المالية الى شرط اكمال المدة

القانونية ان تكون خدمة الموظف حسنة^{٢٣} وهي زيادة لا مبرر لها حيث لم ينص عليها القانون لا سيما وان التعليمات يجب ان لا تخرج عن اصل القانون بالإضافة او الحذف ، حيث ان المحكمة الادارية العليا ذهبت في قرار لها على الزام المدعي عليه (المميز) بمنح المدعي العلاوة السنوية اذا لم يقدم الرئيس المباشر على منح العلاوة السنوية لان خدماته غير مرضية واستندت المحكمة في قرارها للمادة (٥) من قانون رواتب موظفي الدولة^{٢٤} ، وبذلك الغت المحكمة شرط الخدمة المرضية التي نصت عليها ضوابط وزارة المالية لعدم وجودها في القانون .

اما الترافع فهو انتقال الموظف العام من درجته التي يشغلها الى درجة اعلى في سلم الدرجات الوظيفية وعرفه قانون الرواتب بأنه انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها الى وظيفة تقع في الدرجة الاعلى التالية مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي^{٢٥}

^{٢٣} الفقرة ٥ من اعمام وزارة المالية رقم (١٦١٥٥) في ٢٠٠٨/٥/١٥ تسهيل تنفيذ قانون الرواتب رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ المعدل .

^{٢٤} قرار رقم (٢٠١٥/١٣٢) المحكمة الادارية العليا) رقم الدعوى (١٩/قضاء الموظفين/تميز/٢٠١٥) .

^{٢٥} حيث تنص المادة (٦) على (اولاً الترافع هو انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها الى وظيفة تقع في الدرجة الاعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي .

ثانياً يشترط في الترافع توافر الشروط الاتية
أ. وجود وظيفة شاغرة في الدرجة الاعلى لدرجته ضمن الملاك الوظيفي للدائرة

ب. اكمال المدة المقررة للترافع المنصوص عليها في الجدول الملحق بهذا القانون

ج. ان يكون الموظف مستوفياً للشروط والمؤهلات المطلوبة لإشغال الوظيفة المرشح للترافع اليها

^{٢٢} حيث تنص المادة (٥) من القانون على (تمنح العلاوة السنوية للموظف عند اكماله سنة واحدة في الخدمة الوظيفية مع مراعاة احكام المادة ٩ من هذا القانون) .

، والترفع يكون منصباً في الأساس على زيادة في راتب الموظف بعد ان يقضي في الخدمة مدة زمنية تكون محددة ليستحق بموجبها الانتقال من درجته الوظيفية الحالية الى درجة وظيفية اعلى من التي كان يشغلها^{٢٦} ، كما يعني الترفع نقل الموظف من درجة وظيفية الى درجة وظيفية اخرى تصاحبها زيادة في الراتب.^{٢٧}

ويترتب على الترفع تغيير في الدرجة الوظيفية وانتقاله لدرجة اعلى من الدرجة الحالية في السلم الوظيفي وينتج عن ذلك زيادة في الراتب من غير ان يكون له تأثير في زيادة المسؤوليات او الصلاحيات^{٢٨} ، ويعد الترفع من الحقوق المهمة للموظف العام لأنه يغير من المركز القانوني للموظف بنقله من الدرجة التي يشغلها حالياً الى درجة وظيفية اعلى لذا فهو حق مالي يتمتع به ، وقد نظم قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل وقانون رواتب موظفي الدولة رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ المعدل شروط الترفع من وجود درجة وظيفية شاغرة ، اكمال المدة القانونية للترفع ، تقرير كفاءة الموظف ، وان يكون الموظف مستوفي

للشروط والمؤهلات المطلوبة لأشغال الوظيفة المرشح لها ، وان معنى الدرجة الوظيفية في الترفع تنصرف الى توفير اعتماد مالي مخصص في الموازنة لان الموظف الذي يُرفع يترتب على ذلك زيادة في راتبه ، وان شرط توفر الدرجة الوظيفية للترفع يعد مهماً لإكمال اجراءاته حيث ايدت المحكمة الادارية في قرار لها بالنص (يُرفع الموظف عند توافر شروط الترفع بما فيها توفر الدرجة الوظيفية الشاغرة).^{٢٩}

وان فرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام تؤدي الى اثار يترتب عليها تأخير الترفع دون العلاوة وحسب العقوبة المفروضة استناداً لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل حيث ان العقوبة يكون لها اثر تبقي يختلف باختلاف العقوبة التي تفرض وعند الرجوع للقانون تحديداً المادة (٨/خامساً) نلاحظ ان عقوبة انقاص الراتب تؤثر في تأخير ترفع الموظف المعاقب بها لمدة (سنتين) حيث يترتب على هذه العقوبة تأخير الترفع او الزيادة مدة سنتين) أياً كانت نسبة الخصم وتسري مدد التأخير في الترفع او الزيادة اعتباراً من تاريخ استحقاق الموظف الترفع او الزيادة^{٣٠} ، وهذا يعني ان اثر العقوبة ينصرف الى الترفع دون العلاوة السنوية وهذا ما ايدته مجلس الدولة بقرار له حيث بين ان (الاثر الذي ترتبه العقوبات المفروضة على الموظف

د. ثبوت قدرة وكفاءة الموظف على اشغال الوظيفة المراد ترفيعه اليها بتوصية من رئيسه المباشر ومصادقة الرئيس الاعلى)

^{٢٦} حسن جابر اسماعيل الموسوي ، التنظيم القانوني لترفع الموظف العام (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة الكوفة ، ٢٠١٤ ، ص ٥٦ .

^{٢٧} د. ماهر صالح علاوي ، مبادئ القانون الاداري ، ط ١ ، مكتبة الذاكرة للنشر والتوزيع ، بغداد ، ٢٠٢٣ ، ص ٢٧٩ .

^{٢٨} د. نذير ثابت محمد ، د. وسام محمد خليفة ، اثر الاجراءات الانضباطية على ترقية وترفع الموظف العام (دراسة مقارنة) ، مجلة الراغبين للحقوق ، المجلد ١٩ ، عدد ٦٧ ، ٢٠١٩ ، ص ٣٠ .

^{٢٩} قرار المحكمة الادارية العليا رقم (٢١/قضاء اداري/تميز/٢٠١٦) في ٢٠١٦/٣/٣ .
^{٣٠} المادة (٩/اولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .

ينصرف الى تأخير ترفيعه وفقاً للمدد المحددة بموجبها^{٣١}، وعليه فان عقوبة انقاص الراتب كباقي العقوبات الانضباطية يكون تأثيرها على الترفيع دون العلاوة السنوية خلافاً لما تقوم به بعض دوائر الدولة من جعل العقوبة الانضباطية تؤثر في العلاوة والترفيغ مما يجعل اثرها اكثر غبناً للموظف المخالف المعاقب انضباطياً، كما انه في حالة معاقبة الموظف العام بأكثر من عقوبة انضباطية خلال الدرجة الوظيفية الواحدة تطبق بحقه العقوبة الاشد من حيث الاثر.^{٣٢}

المطلب الثالث

اجراءات الطعن بعقوبة انقاص الراتب

ان العقوبات الانضباطية وسيلة اساسية للحفاظ على النظام والانضباط داخل المؤسسات بمختلف انواعها، ومع ذلك فان تطبيق هذه العقوبات لا يجب ان يكون بمعزل عن الضمانات القانونية التي تكفل حقوق الموظفين وتحميهم من التعسف في استخدام السلطة التأديبية ومن بين ابرز هذه الضمانات يبرز حق التظلم وثم الطعن في العقوبة الانضباطية والذي يعطي للمخالف الفرصة لإعادة النظر في القرار الصادر بفرض العقوبة وفقاً لإجراءات محددة مسبقاً.

واولى مراحل الطعن بقرار فرض العقوبة يتمثل بالتظلم الاداري من قرار العقوبة ويحتل التظلم الاداري مكانة متميزة في منظومة الضمانات

التأديبية، ويعد التظلم اداة داخلية لمراجعة القرارات التي قد تمس حقوق الموظف العام . والتظلم طلب يتقدم به صاحب الشأن الى الادارة لإعادة النظر في قرار يدعى مخالفته للقانون^{٣٣}، وتظهر اهمية التظلم بانه يعد وأداً للخصومة في مهدها من خلال وصولها للمحاكم مما يخفف من الاعباء الملقاة عليها ويفرغها للفصل في المنازعات المنظورة لديها^{٣٤}، وبذلك فان التظلم يحقق مصلحة النظام القانوني بتوفير الوقت والجهد للقضاء وفسح المجال امامه للفصل في القضايا الاكثر تعقيداً، فالتظلم يساعد في تحقيق العدالة على مستويين الاول داخلي يتمثل بمراجعة الادارة لقرارتها والثاني خارجي من خلال تخفيف العبء عن القضاء الاداري وبذلك فان التظلم من الضمانات الجوهرية للموظف العام، لأنه يفتح له مجال الاعتراض على قرار العقوبة دون ان يضطره الى اللجوء للقضاء فهو يعد مرحلة وسط بين القرار الاداري والطعن القضائي ويساعد في تصحيح الاخطاء من خلال اطار قانوني اداري اقل كلفة واسرع في الاثر^{٣٥}، والتظلم نوعين اما تظلم ولائي يقدم الى الجهة التي اصدرت القرار او رئاسي يرفع

^{٣٣} د. ماجد راغب الحلو ، القضاء الاداري ، دار مطبوعات الجامعة ، الاسكندرية ، ١٩٩٥ ، ص ٣٢٠ .

^{٣٤} د. امين رحيم حميد الحجامي ، التنظيم القانوني لعقوبة قطع الراتب ، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، العدد الثالث ، السنة ١٣ ، ٢٠٢١ ، ص ١٤٤٣ .

^{٣٥} د. علي حمزة عباس ، ضمانات الموظف العام في مواجهة الجزاءات التأديبية ، مجلة اشور للعلوم القانونية والسياسية ، مجلد ٢ ، العدد ٣ ، ٢٠٢٥ ، ص ٨٦٠ .

^{٣١} قرار مجلس الدولة رقم (٢٠١٥/٣٥) في ٢٠١٥/٣/٢٢ .

^{٣٢} المادة (٩/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .

لقانون مجلس الدولة ٣٨ وقد بين قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل اختصاصات محكمة قضاء الموظفين بالنص (يختص المجلس بما يأتي : أولاً: النظر في الاعتراضات) وقراراتها لا تعد نهائية اذا يمكن الطعن بها امام المحكمة الادارية العليا تمييزاً ٣٩

٣٨ المادة (٧/تاسعاً - أ) - تختص محاكم قضاء الموظفين بالفصل في المسائل الآتية :

١- النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام في الحقوق الناشئة عن قانون الخدمة المدنية او القوانين او الانظمة التي تحكم العلاقة بين الموظف وبين الجهة التي يعمل فيها.

٢- النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام للطعن في العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١.

ب - لا تسمع الدعاوى المقامة وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من هذا البند بعد مضي (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بالأمر او القرار المعترض عليه ، اذا كان داخل العراق و (٦٠) ستين يوماً اذا كان خارجه .

ج - يجوز الطعن تمييزاً امام المحكمة الادارية العليا بقرارات محكمة قضاء الموظفين الصادرة وفقاً لإحكام الفقرة (أ) من هذا البند خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ بها او اعتبارها مبلغاً .

د - يكون قرار محكمة قضاء الموظفين غير المطعون به وقرار المحكمة الادارية العليا الصادر نتيجة الطعن باتاً وملزماً .

٣٩ المادة (٢/رابعاً - ج) نصت على (تختص المحكمة الادارية العليا بالنظر فيما يأتي :

١. الطعون المقدمة عن القرارات والاحكام الصادرة عن محكمة القضاء الاداري ومحاكم قضاء الموظفين

٢. التنازع الحاصل حول تعيين الاختصاص في نظر الدعوى الذي يقع بين محكمة القضاء الاداري ومحكمة قضاء الموظفين

٣. التنازع الحاصل حول تنفيذ حكمين مكتبين درجة البتات متناقضين صادريين عن محكمة القضاء الاداري او محكمة قضاء الموظفين في موضوع واحد اذا كان بين الخصوم انفسهم او كان احدهم طرفاً في هذين الحكمين وترجع احد الحكمين وتقرر تنفيذه دون الحكم الاخر .

الى الجهة الادارية الاعلى ،وفي كلتا الحالتين يمنح الموظف فرصة لمراجعة القرار ولكن الثاني يتميز بانه يكون خاضعاً لتقدير سلطة مستقلة نسبياً عن الجهة التي اصدرت القرار مما يساهم في موضوعية المراجعة ،وقد جعل المشرع العراقي من سلوك طريق التظلم شرطاً في قبول الطعن الموجه ضد القرارات امام القضاء الاداري وهذا ما نص عليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل (ثانياً : يشترط قبل تقديم الطعن) ٣٦، وان المدد المذكورة في القانون من النظام العام أي لا يمكن مخالفتها ،حيث يذهب مجلس الدولة في قرار له الى (ان تظلم الموظف من العقوبة الانضباطية المفروضة عليه بعد انقضاء المدة القانونية المنصوص عليها في المادة ١٥ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام يعد كأن لم يكن لأغراض اقامة الدعوى) ٣٧،بالإضافة الى ان الموظف ملزم بالمدد القانونية عند تقديم تظلمه للإدارة وهي ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالعقوبة او اعتباره كذلك ،وعند رفض الادارة التظلم حقيقية او حكماً كذلك على الموظف ان يلتزم بالمدة القانونية للطعن امام محاكم القضاء الاداري أي بعد انتهاء مدة (٣٠) يوم من تاريخ تقديم التظلم ، فيمكنه التوجه للطعن بقرار عقوبة انقاص الراتب امام محكمة قضاء الموظفين استناداً للتعديل الخامس

٣٦ المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .

٣٧ قرار مجلس الدولة رقم (٢٠٢٣/٨١) في ٢٠٢٣/٩/١١

ونرى ان التظلم يعتبر وسيلة لحماية الموظف (اذا ما نظر اليه بعين الاعتبار) من الاثار الجانبية للقرار الانضباطي كالأضرار بسمعته الوظيفية حيث وان لم يلغي التظلم الجزاء كلياً فان تخفيفها يحفظ للموظف مكانته داخل عمله ويعيد اليه ثقته بنفسه وهو ما يتفق مع هدف العقوبة بإصلاح سلوك الموظف لا الانتقام منه .

وقد كفل الدستور العراقي النافذ حق التقاضي في المادة (٦٢) منه ، فبعدما كانت بعض العقوبات الانضباطية لا يمكن الطعن بها (لفت النظر والانذار وقطع الراتب) قبل تعديل قانون الانضباط في عام ٢٠٠٨ والعقوبات الصادرة من الرئاسة ومجلس الوزراء ، جاءت المادة (١٠٠) من الدستور حيث لم تحصن أي قرار من الطعن به اما القضاء وبذلك اصبحت جميع العقوبات يمكن الطعن بها بما فيها عقوبة انقاص الراتب ، حيث ان للقضاء الاداري مراقبة مدى احترام الادارة للضمانات الجوهرية التي يجب ان ترافق القرار الانضباطي بالعقوبة كحق الموظف في الدفاع عن نفسه والاستماع الى اقواله وان يكون القرار الاداري بفرض العقوبة مسبباً ، وان يكون هنالك تناسب بين عقوبة انقاص الراتب والمخالفة المرتكبة من الموظف المعاقب ، فاذا ما ترأى للقاضي ان احدى الضمانات قد انتهكت ، فانه لا يتردد في الغاء القرار الاداري او تعديله بما يتناسب مع فعل الموظف المخالف وعليه لا تقتصر نتيجة الطعن على الغاء الامر بالعقوبة فقط وانما قد يمتد الى تخفيف الجزاء او تغييره بعقوبة اقل اثرأ ، وهذا يعكس مرونة الطعن كآلية تسمح بموازنة بين خطأ الموظف ومتطلبات المرفق العام^{٤٠} ، وعليه فاذا ما تراي للمحكمة ان قرار عقوبة انقاص الراتب المفروضة على الموظف احتوت احد

العيوب المشار اليها فتصدر المحكمة قرارها بالغائها او تخفيفها وحسب ما تراه مناسباً ، ففي قرار لمحكمة قضاء الموظفين صادقت عليه المحكمة الادارية العليا حيث الغت فيه المحكمة قرار عقوبة انقاص الراتب وجاء فيه (لا يجوز فرض عقوبة انضباطية على الموظف مالم يثبت ارتكابه فعل يعاقب عليه القانون او تقصيره في اداء الواجب) حيث جاء في حيثيات القرار ان المعترضة لم يثبت ارتكابها أي فعل يعاقب عليه القانون او مقصريتها وبذلك فان العقوبة المفروضة عليها من المعترض (المميز) لا يوجد لها سند من القانون.^{٤١}

ومما تقدم نلاحظ ان الرقابة القضائية على القرارات الانضباطية تحقق مصلحة مزدوجة فهي تحمي الموظف العام من قرارات الادارة التعسفية من ناحية وتحافظ على شرعية الادارة نفسها من الناحية الاخرى من خلال اعطاء قراراتها الحصانة من الطعن في حال استوفت جميع شروط المشروعية ، لذا فان الرقابة القضائية عندما تحمي الموظف من تعسف الادارة لا يعني انها تضعف الادارة بل تجعل قراراتها ذات مشروعية اكبر في نظر موظفيها والمجتمع^{٤٢} ، وان الطعن امام القضاء يساهم في بناء ثقة الموظف العام بنظامها الاداري اذ يطمئن الموظفين بوجود جهة مستقلة تعيد النظر في القرار اذا ما احس بالظلم ، وهذا يعني سيادة مبدأ القانون وان الادارة مهما بلغت من السلطة فهي ليست فوق القانون وان القضاء هو ضمانه اساسية للموظفين واداة لتقويم الادارة وترسيخ العدالة في نطاق الوظيفة العامة .

الخاتمة

في ختام بحثنا الموسوم (اثر عقوبة انقاص الراتب على الحق المالي للموظف العام) توصلنا

^{٤١} قرار رقم (٤٥٢) / قضاء الموظفين / تمييز / ٢٠١٣ (١ / صفر / ١٤٣٥) في ٢٠١٣/١٢/٥ .
^{٤٢} د. علي حمزة عباس ، ضمانات الموظف العام في مواجهة الجزاءات التأديبية ، مصدر سابق ، ص ٨٦٣ .

^{٤٠} د. خميس السيد ، موسوعة المحاكمات التأديبية امام مجلس الدولة ، دار الطباعة الحديثة ، ١٩٨٨ ، ص ١٨٣ .

الجسامة التي تستوجب فرض هذه العقوبة .

٢. ان تقوم الادارة بتسبيب العقوبة بصورة واضحة لا لبس فيه والتي استندت اليه الادارة في توقيع العقوبة ، حيث ان لكل قرار سبب مشروع يدفع الادارة الى اتخاذ قرار معين وحتى لا تقع اجراءات الادارة للإلغاء من قبل القضاء .

٣. ان يحدد المشرع وبنص صريح اثر تطبيق عقوبة انقاص الراتب على الراتب الكلي ام الاسمي حتى لا يكون هذا الموضوع عرضه للاجتهادات الشخصية ويتم ذلك من خلال تعديل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام .

٤. التدرج في فرض العقوبات الانضباطية حيث لا يتم اللجوء الى عقوبة انقاص الراتب الا بعد استنفاد العقوبات الاخف لتحقيق مبدأ العدالة .

٥. تعزيز ثقافة الالتزام واحترام القوانين والانظمة والتعليمات داخل العمل من خلال البرامج التطويرية والتوعوية التي تقلل من نسبة ارتكاب المخالفات الوظيفية .

الى عدد من الاستنتاجات والمقترحات من خلال ما تم بحثه الاستنتاجات :

١. ان عقوبة انقاص الراتب من العقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظف عند ارتكابه مخالفات ادارية او سلوكية تؤثر على حسن سير العمل او تخالف الانظمة والتعليمات .

٢. ان عقوبة انقاص الراتب من العقوبات ذات الاثر المالي المباشر لأنها تنصب مباشرة على راتب الموظف بخضم نسبة منه ولمدة محددة .

٣. عقوبة انقاص الراتب تختلف عن عقوبة قطع الراتب كما انها لا تتشابه مع اجراء قطع الراتب الذي تفرضه الادارة عن تغيب الموظف بدون عذر مشروع من ناحية الاثر المادي ومدة التأخير .

٤. تعد عقوبة انقاص الراتب من العقوبات الانضباطية الجسيمة لأنها تؤثر في راتب الموظف بصورة مباشرة وتؤدي الى تأخير ترفيعه مما يمكن عدها من العقوبات ذات الاثر المالي المزدوج .

المقترحات

١. ضرورة التزام الادارة عند فرض عقوبة انقاص الراتب على الموظف المخالف التأكد من صحة المخالفة المنسوبة للموظف وان يكون الفعل من

المصادر

الكتب :

١. د . حسان عبدالله يونس الطائي ، التطورات القضائية في الرقابة على مبدأ التناسب في القرارات التأديبية (دراسة مقارنة) ، دار الكتب والوثائق القومية ، ٢٠١٦ ، ص ٢٢٩ .
٢. د . عثمان سلمان غيلان ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، ط٢ ، دار الكتب والوثائق ، بغداد ، ٢٠١٢ ، ص ٢١٢ .
٣. د . ماهر صالح علاوي ، مبادئ القانون الاداري ، ط ١ ، مكتبة الذاكرة للنشر والتوزيع ، بغداد ، ٢٠٢٣ ، ص ٢٧٩ .
٤. د. خميس السيد ، موسوعة المحاكمات التأديبية امام مجلس الدولة ،دار الطباعة الحديثة ، ١٩٨٨ ، ص ١٨٣ .
٥. د. ماجد راغب الحلو ، القضاء الاداري ، دار مطبوعات الجامعة ، الاسكندرية ، ١٩٩٥ ، ص ٣٢٠ .
٦. عبد المحسن السالم ، العقوبات المقنعة بين المشروعية وتعسف الادارة ، ط ١ ، مطبعة الشعب ، بغداد ، ١٩٨٦ ، ص ٢٣ .
٧. رسائل الماجستير :

٨. حسن جابر اسماعيل الموسوي ، التنظيم القانوني لترقيم الموظف العام (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة الكوفة ، ٢٠١٤ ، ص ٥٦ .
٩. شفيق عبد المجيد الحديثي ، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، كلية القانون ، ١٩٧٥ ، ص ١٤٤ .
١٠. هاني خلف مهوس حمد الجبوري ، اثر العقوبة الانضباطية على الحقوق المالية للموظف العام (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة تكريت ، ٢٠٢٣ ، ص ٤٤ .

١١. البحوث :
١٢. د. امين رحيم حميد الحجامي ، التنظيم القانوني لعقوبة قطع الراتب ، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، العدد الثالث ، السنة ١٣ ، ٢٠٢١ ، ص ١٤٤٣ .
١٣. د. جلال جبار عليوي الماجدي ، حماية الحقوق المالية للموظف العام (دراسة تحليلية تأصيلية في التشريع العراقي) ، مجلة كلية القانون والعلوم السياسية ، السنة السابعة ، العدد ٢٨ ، ٢٠٢٥ ، ص ٢٠ .
١٤. د. رشا عبد الرزاق جاسم ، رشا جواد جمعة ، مدى تأثير العقوبة الانضباطية على حقوق الموظف المالية ، مجلة الحقوق ، العدد ٤٤ ، ص ١١٠ .
١٥. د. علي حمزة عباس ، ضمانات الموظف العام في مواجهة الجزاءات التأديبية ، مجلة اشور للعلوم القانونية والسياسية ، مجلد ٢ ، العدد ٣ ، ٢٠٢٥ ، ص ٨٦٠ .
١٦. د. نذير ثابت محمد ، د. وسام محمد خليفة ، اثر الاجراءات الانضباطية على ترقية وترقيم الموظف العام (دراسة مقارنة) ، مجلة الرافدين للحقوق ، المجلد ١٩ ، عدد ٦٧ ، ٢٠١٩ ، ص ٣٠ .

القوانين :

١٧. دستور جمهورية العراق النافذ لعام ٢٠٠٥
١٨. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل
١٩. قانون الرواتب رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ المعدل
٢٠. قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل
٢١. قانون التنفيذ رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٠ المعدل
٢٢. قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل
٢٣. قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل

قرارات وفتاوى مجلس الدولة :

٢٤. قرارات وفتاوى مجلس الدولة لسنة ٢٠١٣
٢٥. قرارات وفتاوى مجلس الدولة لسنة ٢٠١٥
٢٦. قرارات وفتاوى مجلس الدولة لسنة ٢٠١٦
٢٧. قرارات وفتاوى مجلس الدولة لسنة ٢٠٢٣
٢٨. قرارات وفتاوى مجلس الدولة لسنة ٢٠٢٤

تعاميم :

٢٩. اعمام وزارة المالية رقم (١٦١٥٥) في ٢٠٠٨/٥/١٥