



أثر إنهاء الرابطة الوظيفية في القانون العراقي:دراسة مقارنة

Effect of termination of employment relationship :comparative study

الباحث الاول: م . م . ميثم عاصي كاظم البشير maytham assi kazhim Al- Basheer

**جامعة كربلاء – قسم الشؤون القانونية،
university of karbala**

Maytham.assi@uokerbala.edu.iq

الباحث الثاني : م. حسن سامية Hassan samiya
محافظة كربلاء – ديوان المحافظة Diwan of karbala governorate

Hassanhaloob9@gmail.com

الباحث الثالث: م. سعد محمد سوادى Saad mohammed sawad

**وزارة الصناعة والمعادن – الشركة العامة لصناعة السيارات والمعدات
Industry and Metals General Company for Automobile and
Equipment Industry**

Rtarabic1234s@gmail.com

المخلص :

ينظم المشرع العلاقة الوظيفية سواء بالانقضاء او بالانقضاء ، وهي في كل الحالتين يترتب عليها حقوق والتزامات واثار، فالموظف العام له الاهمية الكبيرة في التشريع الوظيفي باعتباره الممثل عن الدولة بما يكلف به من اعمال بصورة قانونية، غير انه استمرار العلاقة الوظيفية شيء من المستحيل فقد تنتهي تلك العلاقة بسبب الموظف او بسبب الادارة ، وقد نظم القانون الحالات التي من خلالها تنتهي الرابطة الوظيفية، وهذه الحالات انما تكون وفق شروط معينة يذكرها القانون، وهي كذلك تترتب اثار قانونية معينة في حالات تحقق الالغاء للعلاقة الوظيفية، لهذا نجد من الواجب علينا ان نبين ولو بصورة موجزة الحالات التي تنتهي فيها العلاقة الوظيفية، كذلك ما يترتب على ذلك الانهاء من اثار معينة وفقاً للقانون. الكلمات المفتاحية : الرابطة الوظيفية ،الموظف العام ، القانون ، الانهاء للرابطة الوظيفية، الاثار لإنهاء للرابطة الوظيفية.

Abstract:

The legislator regulates the employment relationship, whether by its establishment or expiration, and in both cases it entails rights, obligations and effects. The public employee has great importance in employment legislation, as he represents the state in the tasks he is legally charged with. However, the continuation of the employment relationship is something impossible, as that relationship may end because of the employee or because of the administration. The law has regulated the cases through which the employment bond ends, and these cases are only according to specific conditions mentioned by the law, and they also entail specific legal effects in cases where the employment relationship is cancelled. Therefore, we find it our duty to explain, albeit briefly, the cases in



which the employment relationship ends, as well as the specific effects that result from that termination according to the law.

Keywords: employment relationship, public employee, law, termination of employment relationship, effects of termination of employment relationship.

المقدمة:

تُعدّ الوظيفة العامة من أهم وأوسع مواضيع القانون الإداري، فهي لا تقتصر على الهيئات والمنظمات، بل تُعنى بالمسار الوظيفي للموظف العام منذ تعيينه وحتى انتهاء مسيرته الإدارية. ويقتصر هذا المسار الوظيفي على الخدمة المدنية فقط، وانقطاع صلته بها بإحدى طرق الفصل المتعارف عليها، كالتقاعد، أو الفصل، أو الاستقالة، أو غيرها. وقد صدرت في العراق قوانين تتعلق بالوظيفة العامة، فقد صدر ثلاثة قوانين للانضباط الوظيفية منذ عام 1929: القانون رقم 41 لسنة 1929، والقانون رقم 69 لسنة 1936، والقانون رقم 14 لسنة 1991. وبما يتعلق بقوانين الخدمة المدنية في العراق فهي عديدة ومتنوعة، منها قانون الخدمة المدنية، وقانون العمل، بالإضافة الى القوانين الانضباطية، وغيرها من القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة والخاصة. تتناول هذه القوانين شروط التعيين، والحقوق والواجبات، والعقوبات، وتقاعد الموظفين، وحل النزاعات.

تتميز خدمة الموظف الحكومي في الدولة بقدر من الاستقرار، إلا أن هناك أسباباً تؤدي إلى إنهائه، وتنتهي خدمة الموظف الحكومي، ويُعزل من أملاك الدولة، ويترك وظيفته. وهناك أسباب عديدة تؤدي إلى إنهاء الخدمة.

وبما يتعلق بموضوع البحث نجد الانهاء للخدمة يعني انتهاء العلاقة القانونية بين الموظف والإدارة أو الجهة الموظفة. ويترتب على هذا الإنهاء عدد من الآثار القانونية والمالية والإدارية، والتي تختلف باختلاف سبب الإنهاء (الاستقالة، الفصل، التقاعد، الفصل التأديبي، إلخ)، وهو ما بينه قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 المعدل، لهذا نحاول هنا ان نبين تلك الآثار من خلال البحث. مشكلة البحث:

مما لا شك فيه أن علاقة العمل الوظيفية قابلة للإنهاء بموجب الأحكام القانونية المنظمة لها. وينظم القانون هذه العلاقة، جاعلاً منها علاقة مؤقتة تنتهي وفقاً للأحكام القانونية. لذا، تكمن مشكلة البحث في توضيح آثار انتهاء هذه العلاقة بما لا يحرم العامل من حقوقه المقررة قانوناً.

اسئلة البحث:

السؤال الرئيسي

- ما هو الاثر لانتهاء الرابطة الوظيفية؟

الاسئلة الفرعية

- ماهي حالات انهاء الوظيفية العامة في القانون ؟

- ماهي شروط واثار إلغاء الحكم ؟

أهمية البحث:

تكمن الأهمية العلمية والعملية لهذه الدراسة في توضيح الجوانب التنظيمية لإنهاء علاقات الوظيفة، وذلك في اطار القانون العراقي مقارنة مع القانون في لبنان . ويتحقق ذلك من خلال توضيح حالات انهاء الوظيفة العامة، وبيان الأسباب المؤدية إلى انتهاء علاقات الوظيفة وأثارها. كما تكمن أهميتها في دراسة النصوص القانونية المنظمة لإنهاء خدمة الموظفين العموميين في القانون العراقي واللبناني، ومن ثم تقديم المقترحات والتوصيات المناسبة بشأنها.

منهجية البحث:

1- توضيح اسباب الانهاء للرابطة الوظيفية في القطاع العام وفق نظام الخدمة المدنية.

2- بيان وتوضيح الآثار المترتبة على انتهاء الرابطة الوظيفية في القطاع العام وفق نظام الخدمة المدنية.



منهجية البحث:

من المهم في الدراسات الانسانية اتباع منهج معين للبحث وهذا ما تستلزمه الدراسات ، لهذا سنعمد على المنهج التحليلي بصورة خاصة في بحثنا هذا وهو الذي يعتمد على التحليل للنصوص القانونية والاحكام القضائية والآراء الفقهية.

هيكلية البحث:

ان لموضوع اثر إنهاء الرابطة الوظيفية الاهمية الكبيرة ، من الاهمية التي تركز عليها الوظيفة العامة التنظيم القانوني للمفاهيم المرتبطة بها. تتمتع الوظيفة العامة بميزة مهمة، وهي الاستمرارية والاستقرار الوظيفي. إلا أن هذه الاستمرارية غالباً ما تشوبها حالات تؤدي إلى انتهاء علاقة العمل. وتتعدد حالات انتهاء علاقة العمل، منها الاستقالة من الوظيفة أو الفصل منها، وغيرها من الأسباب المرتبطة بالوظيفة العامة ومصالح المرفق العام. إلا أن قوانين الوظيفة العامة أوضحت الحالات التي تنتهي فيها علاقة العمل.

وفي هذا المجال نبين الحالات التي تنتهي فيها الوظيفية العامة في المطلب الاول، وفي المطلب الثاني نبين شروط واثار الغاء الحكم:

المطلب الاول: حالات انتهاء الوظيفية العامة في القانون

من خلال الاطلاع على النظام القانوني في العراق ولبنان نجد ان القانونين قد نظم حالات الانهاء للرابطة الوظيفية ونبين هذه الحالات من خلال الفرعين الآتيين:

الفرع الاول: الانهاء للرابطة الوظيفية في القانون العراقي

حيث نجد في التشريعات العراقية ان العلاقة الوظيفية تنظم ووفق القوانين التي تحكم شؤونها وتنتهي العلاقة منها بناء على طلبه ومنها بنص القانون الآتي:

أولاً: قانون الخدمة المدنية رقم "24" لسنة 1960 المعدل وقد نظم الحالات التالية:

1- الاستغناء: هي أولى الحالات التي وردت في القانون حيث يتم الاستغناء عن خدمات الموظف المعين لأول مرة بموجب المادة "14" بحالة ان ثبت عدم كفاءته خلال مدة التجربة وهي سنة واحدة وتمدد الى ستة اشهر اذا اقتضى الامر ذلك¹.

2- الإقصاء من الوظيفة إذا اثبت عدم توفر شروط التعيين المقررة قانوناً الواردة في المادة "7" منه كلها أو قسم منها في الموظف المعين لأول مرة بأمر من سلطة التعيين استناداً لأحكام المادة "62" منه².

3- الاستقالة: هي عملية إدارية تبدأ بتقديم الطلب وتنتهي بصور قرار إداري بقبول الاستقالة. وتُعتبر الاستقالة عن رغبة الموظف في اعتزال أو التقاعد من الخدمة. ويُعتبر قرار قبول هذا الطلب عن رغبة رئيس القسم في قبوله، ويُنتج أثر الاستقالة القانوني. ويُلاحظ أن الموظف الذي يستقيل دون موافقة إدارته لا يستحق حقوقه التقاعدية، وهناك حالتان:

أ- الفعلية والتي يحصل عليه الموظف بموافقة رئيس الدائرة بعد تقديمه طلباً كتابياً يطلب إحالته إلى التقاعد، وعلى الجهة البت فيه خلال مدة لا تتجاوز "30" يوماً، ويعتبر الموظف مستقياً بانقضائها. وبناءً عليه، فإن الاستقالة حق للموظف، ولا علاقة لقبولها أو رفضها بالكفاءة. ويجب أن يصدر طلب الاستقالة بموافقة صحيحة، ويفسد بالعيوب التي تفسد الموافقة، ومنها الإكراه إن توافرت عناصره. ولا يكون إلغاء قبول الاستقالة بعد صدور الأمر بقبولها صحيحاً من الناحية القانونية. كما أن صلة الموظف بدائرتة لا تنقطع بمجرد تقديم طلب استقالته، وإنما بقبول تلك الاستقالة.

ب- إذا غاب الموظف عن العمل أو تأخر عن العودة إليه بعد إخطاره بالنقل أو لم يعد إلى العمل بعد انتهاء إجازته، اعتبر مستقياً بقوة القانون رغماً عنه³.

ثانياً: قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل بالقانون رقم "26" لسنة 2019

وقد حدد القانون عدة حالات لإحالة الموظف إلى التقاعد، منها التقاعد الإلزامي والتقاعد الاختياري.

1- التقاعد الإلزامي: يحال الموظف إلى التقاعد "بقوة القانون" في حالات⁴:



اولاً : عند إكماله "60" ستين سنة من العمر وهو السن القانونية للإحالة الى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته.

ثانياً : اذا قررت اللجنة الطبية الرسمية عدم صلاحيته للخدمة.

2- التقاعد الاختياري⁵: وتكون الاحالة بتقديم طلب من قبل الموظف لإحالاته الى التقاعد وعلى

الوزير أو من يخوله أن يبيت بطلبه الاحالة خلال مدة "45" يوماً من تاريخ تسجيل الطلب في

دائرة الموظف وبعبكسه يعد محال على التقاعد وهي صورتين:

اولاً/ بالنسبة للموظف:

أ- اكمال الموظف "50" سنة من العمر فأكثر.

ب- إذا كانت لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن "25" سنة.

ثانياً/ بالنسبة للموظفة المتزوجة او الارملة او المطلقة الحاضنة لأطفالها:

أ- ان لا تقل مدة خدمتها التقاعدية عن "15" خمسة عشر سنة.

ب- ان لا يقل عدد اطفالها عن "3" ثلاثة ولا يزيد عمر اي منهم على "15" خمسة عشر سنة.

ج- ان تنصرف لرعاية اطفالها.

وفي هذا الشأن أصدرت الهيئة العامة لمجلس الدولة قرارها الآتي "إحالة الموظف على التقاعد من دون تقديم طلب منه ومن دون إكمال السن القانونية لا سند له من القانون لأن القرار الإداري يكون معيباً بعيب السبب"، "إذا قدم الموظف طلب لدائرته لإحالاته على التقاعد وسجل وارد في دائرته فإنه لا يمنح الحق لدائرته الاستغناء عن خدماته اثناء النظر بالدعوى، بل يلزمها إحالاته على التقاعد وتصفية حقوقه المالية تبعاً لذلك".

3- حالات خاصة للتقاعد: يحال الى التقاعد الموظف المعين بمرسوم جمهوري أو بأمر من مجلس الوزراء أو رئيس مجلس الوزراء أو هيئة رئاسة مجلس النواب بالكيفية التي تم تعيينه فيها، وهم "الوزير، وكيل الوزير، المستشارين، المدير العام.. الخ"⁶.

ثالثاً: قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991 المعدل:

قد أوضح قانون الانضباط العام او التأديب حالات إنهاء علاقة العمل وفقاً للقانون، وهي بفصل الموظف أو عزله من العمل. وتُفرض هاتان العقوبتان في حالة الإخلال بواجبات الوظيفة العامة أو ارتكاب فعل جسيم يستوجب إيقاع أو توقيع إحدى العقوبتين اللتين تنتهي بهما العلاقة الوظيفية⁷:

أ- عقوبة الفصل إذا عوقب الموظف بعقوبة الفصل يتم تنحيته عن الوظيفة بمدة تحدد بقرار الفصل.

ب- عقوبة العزل حيث يفرضها يتم إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف نهائياً ولا يجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة إذا تم معاقبته بها.

وقد قررت الهيئة العامة لمجلس الدولة في قرار لها بالآتي: "يكون الموظف مفصولاً بقدر مدة السجن وينبغي إعادته الى الوظيفة بعد خروجه من الحبس استناداً لقرار مجلس قيادة الثورة المنحل "997" لسنة 1978". حيث أن عقوبتي العزل والفصل تقطعان الرابطة الوظيفية مع ملاحظة ان الموظف المعزول أو المفصول يستحق الحقوق التقاعدية عند إكماله سن "45" خمسة واربعين سنة من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن "15" خمسة عشر سنة.

الفرع الثاني: الانهاء للرابطة الوظيفية في لبنان

الى ذلك فان القانون في لبنان بين ان الوظيفة تخضع لأحكام القانون والتنظيمات الوظيفية، حيث بين القانون الحالات والمفاعيل لكي تنتهي عندها الرابطة الوظيفية منها "الاستقالة، , الصرف من الخدمة، او الاحالة على التقاعد، العزل".

يُرسى القانون قواعد وأحكاماً تُنظّم مختلف أشكال إنهاء الخدمة، والمواعيد القانونية لقبول طلبات إنهاء الخدمة. وقد سنّ المشرّع هذا القانون لضمان حقوق الموظفين وحسن سير العمل في الإدارة، وبالعودة الى الحالات نبينها :



1. الصرف من الخدمة او الاحالة على التقاعد:

يُعتبر الصرف من الخدمة وسيلةً لإنهاء علاقة الوظيفة وقطع الصلة بالوصف الوظيفي. في بعض الحالات، يُعدّ الفصل إجراءً غير اعتيادي لإنهاء العلاقة بين الإدارة والموظف. هناك حالاتٌ تسمح فيها ظروفٌ أو شروطٌ استثنائيةٌ للإدارة باتخاذ إجراءاتٍ تتعلق بالفصل من الخدمة أو الإحالة إلى التقاعد، حيث جاء النص على " ... يمكن الحكومة، بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء، ان تنتهي خدمة أي موظف شرط مراعاة الاصول المحددة في هذا القانون، وفي هذه الحالة تصفى حقوق الموظف في معاش التقاعد، او تعويض الصرف، وفقاً للنصوص النافذة، وذلك دون أي مبلغ اضافي"⁸.

2. العزل:

بيان القانون ان خدمة الموظف تنتهي لأسباب تأديبية اذا ارتكب مخالفات مسلكية خطره، او اخل عن قصد او اهمل بالواجبات التي تفرض عليه من قبل القوانين والانظمة النافذة، ولا سيما بالواجبات المقررة في المادتين "14 و 15" من نظام الموظفين⁹.

3. الاستقالة :

ولقد بين القانون ان الاستقالة انما تكون بطلب من الموظف ، او بحالات يعتبر مستقبلاً وفق القانون: أ. الاستقالة برغبة الموظف¹⁰: هنا الاستقالة انما تكون بتقديم طلب استقالة الى الادارة التي ينتمي اليها الموظف، وتبت الادارة بالطلب فان لم تعترض عليه بالرغرض خلال شهرين من تاريخ تقديم الطلب، عدت الاستقالة مقبولة حكماً¹¹.

ب. حالات يعتبر الموظف فيها مستقبلاً¹²: وهذه الحالات بينتها الفقرة القانونية على انها :

- الموظف المعين او المنقول الذي لا يستلم وظيفته من دون أي سبب مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبلغه بالمرسوم او القرار القاضي بتعيينه او بنقله.
- الموظف الذي ينقطع عن عمله بدون اجازة قانونية، ولا يستأنف عمله خلال فترة "15" يوم من تاريخ انقطاعه عن العمل.
- الموظف الذي لا يباشر في عمله بعد الانقضاء لمدة "15" يوم من تاريخ انتهاء الاجازة.
- الموظف المضرب عن العمل.

وعليه ففي كل ما تقدم لا يجوز إلغاء تعيين الموظف بعد توليه وظيفته، ولا المساس بشخصيته القانونية أو إنهاء خدمته إلا بالطرق المنصوص عليها في القانون.

المطلب الثاني: شروط واثار إلغاء الحكم

من المعلوم أن القانون الإداري يقوم على أساس مشروعية التصرف وفقاً للقانون واللوائح المتعلقة بالإدارة وعلاقتها بالأفراد. والهدف هو ضمان مبدأ الشرعية. ويتحقق ذلك من خلال دعوى البطلان، وهي دعوى تُرفع للمطالبة بإلغاء أو تنفيذ قرار إداري مخالف للقانون وهي "الوسيلة التي يتمتع بها الافراد من خلال الالتجاء الى القضاء لحماية حقوقهم المعتدى عليها"¹³. وعرفها الفقه على انها "دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإعدام قرار اداري مخالف للقانون"¹⁴.

تجدر الإشارة إلى أن لدعوى البطلان أهدافاً محددة، وهي تحقيق مبدأ الشرعية - أي مبدأ سيادة القانون واحترام أحكامه - وأنه يشمل الجميع، حاكمين ومحكومين. ومن المهم أن يسود القانون ويحكم العلاقات الفردية. لذا، فإن أهداف دعوى الالغاء هي:



1. التعريف بالمشروعية: وهنا تفترض المشروعية أن تكون تصرفات سلطات الدولة ومواطنيها متفقة مع القواعد القانونية المعمول بها مسبقاً، أي القانون بكل قواعده الدستورية والعادية والفرعية، والتي تطبق عموماً على الجميع¹⁵.

2. مصادر المشروعية: المعروف ان مصادر المشروعية تكون من "الدستور, والقانون , والانظمة والتعليمات", فالمعنى المراد من الدستور ان الهيئة في الدولة والحكام لا يمارسون اختصاصاتهم الا وفق القواعد الدستورية¹⁶. في حين يكون القانون يعبر عنه بأنه ما يصدر عن السلطة التشريعية في الدولة وهو في المرتبة الثانية بعد الدستور من حيث التدرج في الهرم القانونية وهو المصدر الثاني للمشروعية وبه تلتزم الهيئات العامة في الدولة باحترام نصوصه¹⁷.

وأما الانظمة والتعليمات "التشريع الفرعي"، إذا كانت السلطة التشريعية هي السلطة الأصلية فيما يتعلق بالتشريع القانوني وفقاً لمبدأ فصل السلطات، فإن الوضع القائم يتطلب تخفيف خطورته أو شدته. وقد تعهدت السلطة التنفيذية بوضع نوع من القواعد العامة يُعرف باسم "اللوائح" أو "التشريعات الفرعية" ومع ذلك، فهي تُعدّ قرارات إدارية من حيث مصدرها أو عضويتها. أما من حيث الشكل، فتعتبر تشريعات من حيث موضوعها والقواعد العامة التي تتضمنها، ما لم تُخالف التشريع العادي "القانون"¹⁸.

المصادر التي ذكرناها لمشروعية القرارات الإدارية هي مصادر مكتوبة أو مُدونة. وهناك مصادر أخرى للشرعية تُعرف بالمصادر غير المكتوبة، وتشمل المبادئ العامة، والأحكام القضائية، والفقهاء بالإضافة إلى هذه المصادر، هناك مصادر غير مُلزَمة تُعرف بالعادات والتقاليد والممارسات الإدارية¹⁹. اصف الى المشروعية للقرار الاداري فمن المهم ان يكون القرار الاداري الصادر نهائياً ومؤثراً، كذلك ان يكون صادر عن سلطة وطنية، لهذا نحاول بيان تلك الشروط من خلال الفرعين الآتيين:

الفرع الاول: شروط القرار الاداري

القرار الاداري انما يصدر وهو له شروط معينة وهذه الشروط هي:

1. قرار اداري نهائي مؤثر:

يجب أن يكون القرار الإداري نهائياً، أي قابلاً للتنفيذ دون الحاجة إلى أي إجراء آخر. ولمنع إبطاله، يجب أن يصدر عن جهة إدارية مخولة بإصدار قرارات نهائية دون الحاجة إلى موافقة سلطة أعلى. إذا ظل القرار غير قابل للتنفيذ ويتطلب موافقة أو تصديقاً من جهة إدارية أعلى أو جهة أخرى، فلا يجوز الطعن فيه لإبطاله²⁰. الى ذلك فان القضاء الاداري في العراق بين في حكم للمحكمة القضاء الاداري انه " وحيث ان الطلبات التي وجهها المدعى عليه الى دائرة تنفيذ الكرامة لغرض تخلية الدار المطعون فيها امام هذه المحكمة لا تنطوي ضمن مدلول القرار الاداري يترتب عليه اثر قانونياً حالاً ومباشرة فالنتيجة تكون حاسمة ونهائية"²¹. لذلك، يصدر القرار الإداري من جانب واحد لتحقيق أثر قانوني بإنشاء وضع قانوني جديد، أو بتعديل وضع قانوني قائم أو إلغائه. لذا، يجب أن يكون للقرار الإداري أثرٌ ما على الوضع القانوني من حيث الطعن والإلغاء.

وقد بينت شروط قبول دعوى الالغاء للقرار الاداري امام محكمة القضاء الاداري بان يكون القرار نهائي، وهذا ما تضمنه قانون التعديل الثاني لقانون مجلس الدولة العراقي بالرقم 106 لعام 1989 المعدل، فالقرار النهائي انما يتحقق من خلال اصداره من جهة ادارية لها الحق في اصداره من دون حاجة الى تصديقه او اقراره لهذا اصدرت محكمة القضاء الاداري " حيث ان لجنة اراضي الاستيلاء لم يصدر عنها قرار نهائي وحاسم في الموضوع لذا تقرر رد الدعوى"²².

2. صادر عن ارادة وطنية:

يجب أن يكون القرار المطعون فيه صادراً عن جهة إدارية، مركزية كانت أم غير مركزية. ويجوز أن يصدر القرار الإداري عن رئيس الدولة، أو الوزير، أو المجالس المحلية، أو الهيئة العامة، أو النقابة العمالية، في إطار القانون العام²³. ويجب أن يكون القرار الإداري صادراً عن جهة إدارية بإرادة الإدارة المنفردة، سواءً كان الإفصاح إيجابياً أم سلبياً، صريحاً أم ضمنياً. والمهم



أن يكون القرار الإداري مقصوداً. ويختلف القرار الإداري عن العقد الإداري في أنه ينشأ عن اتفاق بين الإدارة والمتعاقد، يخضع لشروط محددة يتفق عليها الطرفان²⁴. إلى ذلك فإن القانون بين الجهة المختصة بالنظر في صحة القرارات الإدارية حيث نص على " تختص محكمة القضاء الإداري بالفصل في صحة الأوامر والقرارات الإدارية الفردية والتنظيمية التي تصدر عن الموظفين والهيئات في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة والقطاع العام التي لم يعين مرجع للطعن فيها بناءً على طلب من ذي مصلحة..."²⁵.

تجدر الإشارة إلى أن لحكم الإلغاء قوة تلزم الإدارة بتنفيذه وفقاً لأسسه وأسبابه، أي إعادة الأوضاع المادية والقانونية إلى ما كانت عليه قبل صدوره، وإعادة النظر في الوضع القانوني المحتمل للأطراف المعنية. كما يُلزمها بالامتناع عن أي إجراء من شأنه إعادة تنفيذ القرار. ويتعين على الإدارة الالتزام بحكم الإبطال، لما له من قوة تلزمها بتنفيذه وترجمته إلى واقع.

الفرع الثاني: آثار إلغاء الحكم الإداري

1. إعادة الحال إلى ما كان عليه:

يعمل حكم الإلغاء للقرار الإداري غير المشروع على اعدام وجوده منذ صدوره، فالإدارة تلتزم بان تتخذ الاجراءات او القرارات الادارية التي يتطلبه حكم الإلغاء لأجل ان تعيد الامور الى ما كانت عليه قبل اصدار القرار الملغى. فالإدارة بمثل هكذا شأن انما تتخذ قرارات ادارية لأجل تنفيذ حكم الإلغاء وهذه القرارات تعتبر دائماً وتحمل اثر رجعي ما يعتبر استثناء على مبدأ عدم الرجعية للقرارات الادارية²⁶.

إلا أن الأثر الرجعي لقرار الإلغاء يصعب تطبيقه، إذ لا يمكن تجاوز المدة، وقد تترتب على القرار الملغى آثار تسبق إغائه. وقد اعتمدت المحاكم الإدارية بعض الحلول القائمة على الملاءمة، وهذا يؤثر على تنفيذ قرار الإلغاء. وقد نص قرار صادر عن مجلس الدولة الفرنسي على أن إلغاء تعيين موظف عُيّن تعييناً غير قانوني لا يؤثر على إجراءات لجان العمل التي شارك فيها. ولذلك، يصعب تحديد المدة الصحيحة للالتزامات الإدارية بشكل عام ومجرد، ويجب دراسة كل حالة على حدة²⁷.

هناك فقه بين أن حكم الإبطال له أثر كاشف ومنشأ. ويذهب إلى أن الإبطال يحدث بإخفاء جوهره ككشف عن حق سابق. ويتناول حكم الإبطال الماضي ويعيد النظام إلى الحالة التي كان عليها في اللحظة التي سبقت صدور قرار الإبطال. أي أن الإبطال له أثر محدد أو يمكن التعرف عليه فقط طالما أنه موجه في المقام الأول إلى إثبات ما كان موجوداً قبل صدور القرار. ويعتبر هذا الأثر دائماً بارزاً. وبالمثل، فإن أثر الإبطال هو إخفاء الوجود الذي يخلق الحق ويعمل على تحويل عميق للنظام القانوني. إنه موجه نحو المستقبل. والتحرك إلى الوراء هو مجرد تعبير يتعلق بالمكان وليس بالزمان، لأن العودة في الزمن إلى نقطة البداية مستحيلة تماماً. أي أن التحرك إلى الوراء في المكان يُعتبر تحركاً للأمام في الزمن²⁸.

إلى ذلك فقد بين الفقيه "Weil" "إذا كان حكم الإلغاء هو حكم مقرر نظرياً فإنه يولد عملياً مجموعة من الاعمال او القرارات المصححة ويتطلب اسقاط القرارات التي بنيت على القرار الملغى ويخلق حقاً جديداً، فهو اذا كان كاشفاً من حيث مبدؤه فإنه خالق ومنشئ من حيث حركته"²⁹.

2. التزام الإدارة بالامتناع عن تنفيذ القرار الملغى او اعادة اصداره:

هنا، يُفترض أن الإدارة ملزمة بالامتناع عن تنفيذ القرار الإداري الملغى بعد الحكم بعدم مشروعيته وبطلانه، كما يُطلب منها الامتناع عن إعادة إصدار القرار بمضمونه السابق، أو عن إصدار قرار جديد يُنفذ مضمون القرار الملغى للالتفاف على حكم الإبطال. وعليه، تُلزم الإدارة بأمرين مهمين، من آثار الحكم بإلغاء القرار الإداري وهما:

أولاً: الامتناع عن تنفيذ القرار الملغى:

ان الحكم بالإلغاء للقرار الإداري بمثابة اعدام لذلك القرار لهذا تمتنع الادارة على تنفيذ القرار المعدوم للحالات الجديدة وفي المستقبل، والحال ان الادارة اذا قامت بتنفيذ القرار الملغى فأنها ترتكب خطأ جسيم وعمل يعارض الحكم بالإلغاء³⁰. إذا باشرت الإدارة تنفيذ القرار ولم تُكمله، فعليها التوقف فوراً عن تنفيذه



فور صدور قرار الإلغاء، كإصدار قرار بإلغاء قرار إغلاق عدد من مصانع الأغذية وتطبيقه على مصانع محددة فقط. إلا أن عدم تنفيذ الإدارة للقرار، في بعض الحالات، يؤدي إلى زعزعة الوضع القانوني واختلال الأوضاع الإدارية، مما يستدعي إصدار قانون خاص يوضح كيفية تنفيذ القرار دون إخلال مفرط بالوضع الإداري³¹.

ثانياً: الامتناع عن إعادة إصدار القرار الملغي ومدى هذا الالتزام: يُفترض بالإدارة الامتناع عن إصدار قرار جديد مطابق جوهرياً للقرار الملغي، أي متوافقاً مع جوهره. فالجوهر مجرد أثر للقرار، ولا يوجد إلا في جوهره أو جزئه التنفيذي. أما قرار فصل الموظف، فلا يوجد أثره وجوهريه إلا في فصله، وهو جزؤه التنفيذي³².

ويجب على الإدارة الالتزام بتجنب التحايل على حكم الإلغاء والتهرب من تنفيذ الإلغاء بطريقة غير مباشرة، مثل إصدار قرار جديد لتحقيق نفس نتيجة الحكم الملغي أو صياغته بشكل ومظهر جديدين، مثل إصدار الإدارة قراراً بإلغاء الوظيفة التي يشغلها الموظف الصادر ضده حكم الإلغاء بسبب قرار فصله من تلك الوظيفة. إلى ذلك فإن التزام الإدارة بعدم إعادة الإصدار للقرار الملغي إنما يتحدد مداه بالنظر إلى تحديد إذا كانت الإدارة قد أصدرت القرار بناء على السلطة التقديرية أم ضمن محيط السلطة المقيدة³³.

وفي حالة العفو العام نجد أن لهذه الحالة آثار معينة في كل من القانوني العراقي واللبناني، حيث يُعرض الموظف الذي يُخالف أحكام الوظيفة العامة لعقوبات تأديبية وجنائية، تُفرض عليه نتيجة المسؤولية الملقاة على عاتقه. وبالتالي، يُحاسب الموظف الذي يُخل بواجبات وظيفته تأديبياً وجنائياً، ويُعرض المخالف للعقوبات الجنائية والتأديبية معاً، دون أن يؤدي ذلك إلى تعدد العقوبات، وهو أمرٌ مُحظور قانوناً عادةً، نظراً لاستقلال كل مسؤولية في نطاقها³⁴.

مع ذلك، قد تخضع العقوبة الجنائية لإيقاف تنفيذها، أو العفو عنها، أو العفو عن العقوبة الجنائية. تعمل هذه الوسائل على إسقاط العقوبة، لكن المهم هنا هو العفو عن العقوبة، وما هي آثاره على العودة إلى الوظيفة³⁵.

لهذا فإن العفو العام إنما يحقق آثار معينة سواء من حيث العقوبة أو العودة إلى الوظيفة وهذا ما نحاول بيانه من خلال قانوني كل من العراق ولبنان:

أولاً: أثر العفو في العراق

وقد ذكر المشرع العراقي العفو العام في قانون العقوبات العراقي واعتبره أحد الأسباب المؤدية إلى انقضاء الجرائم والعقوبات، فقد نص القانون على " العفو العام يُصدر بقانون ، ويُترتب عليه انقضاء الدعوى ومحو الحكم بالإدانة الذي يُكون قد صدر فيها ، وسقوط جمع العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية ولا يكون له أثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات ما لم ينص قانون العفو على غير ذلك"³⁶. يُفهم من النص القانوني أن العفو العام يُصدر بقانون، ويُنتهي الإجراءات الجنائية أيًا كانت مرحلة القضية - تحقيقاً، أو محاكمة، أو حكماً. ويؤدي ذلك إلى إلغاء جميع العقوبات الأصلية والفرعية والتكميلية، وكذلك أي تدابير احترازية صادرة ، يُلغى هذا مفعول الأحكام الصادرة سابقاً ما لم ينص قانون العفو على خلاف ذلك. إذا شمل العفو جزءاً من العقوبة المحكوم بها، يُعتبر ذلك عفوًا خاصاً، وتُطبق عليه أحكامه. ولا يمس العفو العام الحقوق الشخصية للغير³⁷.

وبناءً على ذلك، يتميز العفو العام في مختلف القوانين بخاصيتين أساسيتين: الأولى، صدوره بقانون. والسبب في ذلك أن العفو العام يعيق تطبيق القانون على أفعال معينة، مما يؤثر على القوة القانونية للنص. ولا يصدر قانون العفو إلا من الجهة المختصة بإصداره، أي القوة القانونية للنص. أما الخاصية الثانية، فهي محو الصفة الإجرامية للفعل المرتكب³⁸.

ويرتب قانون العفو العام آثار معينة على إنهاء الرابطة الوظيفية في حالة الاستغلال للرابطة أو لنفوذ الوظيفي في المجال التأديبي ، وانقسم الفقه بهذا الشأن إلى اتجاهين:

الاتجاه الأول: يرى أصحاب هذا الاتجاه أن العفو العام وآثاره لا يشمل العقوبات التأديبية، إذ إن عدم وجود صفة جنائية للفعل الذي ارتكبه الموظف لا يؤثر على العقوبة التأديبية بسبب استقلال التأديب الإداري عن التجريم الجنائي، فكل منهما له اختصاصه الخاص³⁹، ويورد مريدي هذا الاتجاه استثناءات معينة هي:



1. إذا كانت العقوبة التأديبية تعتبر عقوبة فرعية أو تكميلية بالنسبة للعقوبة الجنائية التي أعفي منها المحكوم عليه، مثل عقوبة فصل الموظف العام بسبب الحكم بالحبس، أو الحكم بالحبس في جريمة لا تخل بالشرف، أو عقوبة فصل الموظف بسبب الحكم عليه في جريمة ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها أثناء تأدية وظيفته⁴⁰. لذا فإن العقوبة التأديبية ينتهي اثرها نتيجة لصدور قانون العفو العام بالتالي يحو الجزء التأديبي التبعي للعقوبة الجنائية الاصلية، لقد جاء في قرار مجلس الانضباط العام بالرقم "5/جزائية/2004" في 2004/9/26 على انه " ... وحيث أن العفو المشمول به المعترض كان عفواً عاماً شاملاً ونهائياً ترتب عليه انقضاء الدعوى ومحو حكم الادانة وسقوط جميع العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية، وعليه قرر المجلس وبالاتفاق الغاء الامر الوزاري الصادر عن وزارة العدل برقم 348 في 1999/3/22 المتضمن عزل المعترض من الوظيفة واعادته الى الوظيفة ..."، وفي نفس السياق قرر مجلس الانضباط العام بالرقم "2008/236" في 2008/11/11، اذ جاء في حيثيات هذا القرار على انه "يجوز للدائرة اعادة المشمول بقانون العفو رقم 19 لعام 2008 الى الوظيفة الا اذا وجدت اسباب تحول دون اعادته".

2. ورغم أن قانون العفو نفسه يقتضي إدراج عقوبة تأديبية وتطبيق أحكامها، فإنه يتدخل في كثير من الأحيان لتحديد نطاق العفو العام⁴¹.

الاتجاه الثاني: يرى أصحاب هذا الاتجاه أن العفو لا يزيل إلا الصفة الإجرامية، وبالتالي يزيل المخالفات التأديبية نهائياً، وهذا يرتكز على:

1. من المعلوم في الفقه الجنائي والتأديبي أن العفو العام يُزيل بدوره الفعل وطبيعته الإجرامية، فبيحه. فلا يُعقل أن يكون الفعل الذي يُشكل جريمتين، الأولى جنائية والثانية تأديبية، جائراً للجريمة الجنائية ومجرم للجريمة التأديبية، وهذا يُناقض كون الجريمة الجنائية أشد خطورة من الجريمة التأديبية⁴².

2. بالنظر إلى النصوص القانونية المقررة للعفو العام، فهي مطلقة، لا قيد يُحدد تطبيقها، ولا تقتصر على منطقة محددة دون أخرى. ولا حكمة في حصرها في الجرائم الجنائية فقط⁴³.

الجدير بالذكر ان المشرع العراقي نص على " يسقط الحكم الجزائي الصادر بعقوبة او بتدابير احترازي بالعفو العام ..."⁴⁴، وجاء في نص اخرى بالتاكيد على الانقضاء للعقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية بالعفو العام وليس من اثر لما سبق تنفيذه من العقوبات⁴⁵.

كما منح العفو العام الحق للموظف بالعودة إلى وظيفته التي فصل منها بقوة القانون، إذ جاء في قرار مجلس قادة الثورة "المنحل" رقم 998 في 1978 /7/6 على عودة المحكوم عليه بعد خروجه من السجن إلى الخدمة العامة ما لم يُفقد شرطاً من شروط التعيين، وتتم إعادته إلى العمل الذي فصل منه أن لم يوجد مانع من تلك الاعادة، كما جاء في أحد قرارات مجلس الدولة رقم "2008/136" في 2008/11/11 والذي نص على أنه " تستوضح وزارة الكهرباء الدائرة القانونية بموجب كتابها المرقم بالعدد "11847" في 2008/5/15 الرأي من مجلس الدولة استناداً إلى أحكام البند "خامساً" من المادة 6 من قانون المجلس رقم 65 لسنة 1979 في شأن امكانية عودة الموظف المتهم بجريمة الرشوة المشمول بقانون العفو رقم "19" لسنة 2008 الى الوظيفة. حيث أن الجريمة المذكورة لم ترد ضمن الاستثناءات المنصوص عليها في البند "ثانياً" من المادة "2" من قانون العفو رقم "19" لسنة 2008 بمعنى إنها تعد من الجرائم الواقعة تحت مظلته ومشمولة بآثاره. وحيث أن الفقرة "أ" من المادة "3" من قانون العفو تقضي بايقاف الإجراءات القانونية ايقافاً نهائياً بحق المتهمين في الجرائم المشمولة باحكامه سواء أكانت قضاياهم في دور التحقيق ام المحاكمة. وحيث ان العفو العام يعد احد اسباب سقوط الجريمة والعقوبة استناداً الى حكم الفقرة "2" من المادة "15" من قانون العقوبات. وحيث ان العفو العام يعمل على تجريد الفعل من الصفة الاجرامية بحيث تصيح له بحكم الافعال التي لم يجرمها الشارع اصلاً وتأسيساً على ما تقدم من اسباب يرى المجلس بانه يمكن اعادة الموظف المتهم بجريمة الرشوة المشمولة بقانون العفو رقم "9" لسنة 2008 الى الوظيفة الا اذا وجد سبباً يحول دون ذلك"⁴⁶.



ثانياً: اثر العفو في لبنان

جاء في الدستور لعام 1926 في المادة 51 منه بيان ان لرئيس الجمهورية " له حق العفو الخاص , اما العفو الشامل فلا يمنح الا بقانون", فالدستور حدد المرجعية لإصدار العفو الا انه لم يعين الاسباب لإصداره, وبما يتعلق بالعفو العام فانه من صلاحيات مجلس النواب وجاء النص في الدستور ب"العفو الشامل", وفي القوانين الجزائية بعبارة "العفو العام" بالمعنى ذاته.

ويتضح في المادة 147 المعدلة وفقاً للمرسوم الاشتراعي 112 تاريخ 16/9/1983 إن الأسباب التي تسقط الأحكام الجزائية أو تمنع أو تعلق تنفيذها هي التالية:

1. وفاة المحكوم عليه.

2. العفو العام

3. العفو الخاص

4. اعادة الاعتبار

5. مرور الزمن

6. وقف التنفيذ.

ويعتبر العفو من الآثار المسقطه للدعوى العامة, عين قانون العقوبات ان صدور العفو العام عن السلطة الاشتراعية, ويعتبر ب "يسقط كل عقوبة, أصلية كانت أو فرعية أو إضافية. ولا يشمل التدابير الاحترازية والتدابير الإصلاحية إلا إذا نص قانون العفو صراحةً على ذلك. واشترط عدم رد الغرامات المستوفاة والأشياء المصادرة بمقتضى المادة 69 "عقوبات"⁴⁷.

تعليق التنفيذ والعفو العام آليتان قانونيتان يمكن استخدامهما لإنهاء الخدمة في لبنان. تُطبقان في حالات محددة وفقاً للقوانين اللبنانية ذات الصلة. يتضمن تعليق التنفيذ تأجيل تنفيذ الحكم الصادر بحق الموظف لمدة محددة, شريطة أن يلتزم المحكوم عليه بشروط محددة في الحكم. ينطبق هذا النظام في الحالات التي ارتكب فيها المحكوم عليه جريمة أو جنحة وحُكم عليه بالحبس مع وقف التنفيذ, أو في الحالات التي حُكم عليه فيها بالفصل الإداري. يُؤجل تنفيذ الحكم لمدة محددة, رهنا بشروط يجب على المحكوم عليه الالتزام بها, مثل عدم ارتكاب أي جرائم أخرى, وتقديم اعتذار رسمي للأطراف المتضررة عند الاقتضاء, والالتزام بعدم العودة إلى النشاط الإجرامي في المستقبل.

وفيما خلا إعادة الاعتبار, يقرر النائب العام الاستئنافي إسقاط الأحكام الصادرة في نطاق صلاحيته.⁴⁸ أما العفو العام, فيتعلق بإصدار قرار حكومي يسمح بإنهاء الرابطة الوظيفية للموظفين المحكوم عليهم ببعض الجرائم المحددة في القانون, والتي يتم تحديدها بشكل واضح في القرار الحكومي. يمكن للموظفين المحكوم عليهم بتلك الجرائم التقدم بطلبات للحصول على العفو العام, وتحديداً في الحالات التي يكون فيها الجرم غير جنائي, ويمكن إثبات ذلك بواسطة الأدلة المناسبة.

تجدر الإشارة إلى أن استخدام نظامي الإيقاف والعفو لإنهاء علاقات العمل يتوافق مع القانون اللبناني. يتطلب طلب الموظف للإيقاف موافقة عند تطبيق نظام الإيقاف. وعادةً ما يُنفذ العفو بناءً على قرار حكومي. من المهم ملاحظة أنه يجب على الموظفين المتقدمين لاستخدام أيٍّ من هذين النظامين الالتزام بالشروط المحددة في القرار أو الحكم الحكومي, واحترام القوانين واللوائح المحلية. وهذا يسمح لهم باستخدام هذه الآليات بشكل سليم وفعال, وإنهاء علاقات عملهم بشكل دائم وقانوني.⁴⁹

الجدير بالذكر هنا لا يشمل العفو العام التدابير الاحترازية أو التصحيحية, ولا ترد الغرامات المدفوعة وفقاً لأحكام المادة "150" من قانون العقوبات, ما لم ينص على ذلك صراحةً في متن قانون العفو. كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع رأى أن الغرامات التي لها طبيعة التعويض المدني لا تشملها أحكام العفو, في حين أن الغرامات التي لها طبيعة مزدوجة تجمع بين العقوبة والتعويض مشمولة بالعفو العام.⁵⁰ علاوة على ذلك, يبقى قانون العفو العام معفيًا من العقوبات التأديبية الصادرة عن المجالس التأديبية, وهو أمر



تقرره التشريعات والأحكام القضائية، نظراً لاستقلالية هذه الإجراءات وموضوعيتها. وينص قانون الخدمة المدنية صراحةً على عدم جواز العفو عن العقوبات الصادرة عن المجالس التأديبية⁵¹. كما يحظر قانون التقاعد على الموظف الحصول على معاش تقاعدي أو مكافأة نهاية خدمة في حال صدور حكم قضائي ضده باختلاس أموال الدولة أو أماناتها، أو في قضايا الرشوة في الأمور الوظيفية أو التزوير. وينص القانون أيضاً على أن آثار العفو العام لا تسري على الأحكام التأديبية، وبالتالي لا تُعاد الحقوق المفقودة بموجب⁵². اصف الى ذلك أن قانون الهيئة العليا للتأديب المتعلق بالموظفين نص صراحةً على أنه "لا يجوز العفو عن قرارات الهيئة العليا للتأديب، ولا تقبل قراراتها أي طريق من طرق المراجعة بما في ذلك طلب الإبطال لتجاوز حد السلطة أو طلب التعويض عن طريق القضاء الشامل"⁵³.

الخاتمة:

الغرض من موضوع بحثنا والذي يحمل عنوان حقوق الموظف العام قبل إنهاء العلاقة الوظيفية هو بيان ما يتعلق بالمسؤولية عن الالتزامات التي تضعها القوانين ذات العلاقة بالوظيفية العامة بالخصوص ما يتعلق بتنظيم الطريقة لإنهاء العلاقة الوظيفية، حيث ينظم القانون صورة الانهاء والاجراءات الشكلية التي على الادارة اتباعها اذا ما ارادة انهاء العلاقة الوظيفية ، كذلك ما يكون للموظف العام من حقوق موضوعية قبل الارتباط بالعلاقة العقدية.

لهذا فقد توصلنا الى مجموعة من النتائج والتوصيات التي نعرضها من خلال الاتي:-

النتائج:

- 1- توصلنا الى معرفة حالات الانهاء للرابطة الوظيفية في القانون العراقي والقانون اللبناني.
- 2- بين القانون العراقي الحالات التي بينها قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 المعدل ، كذلك قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل ، وايضاً في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم 14 لسنة 1991.
- 3- بيان حالات الانهاء في القانون اللبناني مثل الانصراف من الخدمة و الاستقالة والفصل.
- 4- معرفة الشروط والاثار لانهاء الرابطة الوظيفية وما يترتب عليها من اثار قانونية معينة.

التوصيات:

1. عمل دورات تتعلق ببيان الحقوق الوظيفية والحالات التي يتحقق فيها الانهاء للرابطة الوظيفية.
2. على الادارة الالتزام بالنص القانوني من حيث الشكل والمضمون وعدم مخالفة والا كان قرارها الاداري عرضة للنقض لمخالفتها النصوص القانونية.

هوامش

1 .انظر المادة (1/14) من قانون الخدمة المدنية العراقي بالرقم 24 لعام 1969 المعدل.
2 .جاءت المادة (62) بالنص على "أذا ثبت بأن شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين (السابعة و الثامنة) من هذا القانون لم تكن متوفرة كلها أو قسم منها في الموظف عند تعيينه لأول مره يجب اقصاؤه بامر من سلطة التعيين أما اذا زال المانع القانوني للتوظيف ولا يوجد سبب آخر لأقصائه يجوز بقاءه في الخدمة على أن لا تحتسب المدة غير المستكملة للشروط خدمة لغرض هذا القانون".
3 . انظر المادة 35 من قانون الخدمة المدنية العراقي بالرقم 24 لعام 1969 المعدل.
4 . المادة 10 من قانون التقاعد الموحد العراقي بالرقم 9 لعام 2014 المعدل.
5 . انظر المادة (12) من قانون التقاعد الموحد بالرقم 9 لعام 2014 المعدل.
6 . انظر المادة (14) من قانون التقاعد الموحد العراقي بالرقم 9 لعام 20014 المعدل.
7 . انظر المادة (8/ سابعاً و ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي بالرقم 14 لعام 1991 المعدل.
8 .المادة (3/ الفقرة 1) من قانون رقم 199 بتاريخ 1993/2/27.



9. نظام الموظفين العموميين الصادر بالمرسوم الاشتراعي بالرقم 112 لعام 1959.
10. المادة (64) من نظام الموظفين العموميين الصادر بالمرسوم الاشتراعي بالرقم 112 لعام 1959.
11. انظر المادة (19) من المرسوم الاشتراعي بالرقم 13 في 1/7/1953. والمادة (111) من المرسوم الاشتراعي بالرقم 14 في 1/7/1955.
12. المادة (65) من نظام الموظفين العموميين الصادر بالمرسوم الاشتراعي بالرقم 112 لعام 1959.
13. علي سعد عمران, القضاء الاداري, مطبعة الرياحين, كلية القانون, بابل, 2008, ص112.
14. رفاه كريم كربل, دعوى التعويض عن القرارات الادارية غير المشروعة, اطروحة دكتوراه, جامعة بغداد, 2007, ص15.
15. محمد رفعت عبد الوهاب, القضاء الاداري, ج1, منشورات الطلبي الحقوقية, بيروت, 2005, ص14.
16. عمر محمد الشوبكي, القضاء الاداري, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان, 2001, ص21.
17. رمزي طه الشاعر, النظرية العامة للقانون الدستوري, دار النهضة العربية, القاهرة, 2005, ص252.
18. علي محمد بدير, واخرون, مبادئ واحكام القانون الاداري, دار الكتب للطباعة والنشر, بغداد, 1993, ص75.
19. سالم نعمة رشيد الطائي, شروط قبول دعوى الغاء القرار الاداري, ع18, مجلة اهل البيت, 2015, ص318.
20. ابراهيم عبد العزيز شبحا, القضاء الاداري, منشأة المعارف, الاسكندرية, 2006, ص314.
21. حكم محكمة القضاء الاداري بالعدد 16 قضاء اداري 991 في 1991/10/26, مجلة العدالة, مجلة فصلية تصدرها وزارة العدل, ع1, بغداد, ص74.
22. قرار 77/قضاء اداري/ في 15/2/1991, المرجع السابق, ص143.
23. اسماعيل صعصاع, محاضرات في القضاء الاداري القيت على طلاب الماجستير في كلية القانون, جامعة بابل, 2008, ص30.
24. محمد عبد اللطيف, قانون القضاء الاداري, دار النهضة العربية, القاهرة, 2002, ص85-86.
25. المادة (7/ رابعاً) من قانون رقم 17 لعام 2013 قانون التعديل الخامس لقانون مجلس الدولة بالرقم 65 لعام 1979 المعدل.
26. محمد ماهر ابو العينين, دعوى الالغاء امام القضاء الاداري, ك2, 1998, ص355.
27. حمدي ياسين عكاشة, الاحكام الادارية في قضاء مجلس الدولة, ط1, منشأة المعارف, الاسكندرية, 1997, ص382.
28. حسني سعد عبد الواحد, تنفيذ الاحكام الادارية, 1984, ص207.
29. المرجع السابق, ص208-209.
30. مصطفى كيرة, نظرية الاعتداء المادي في القانون الاداري, 1964, ص104-105.
31. ابو زيد فهمي مصطفى, القضاء الاداري ومجلس الدولة, ط4, 1979, ص796-797.
32. المرجع السابق.
33. ميسون جريس, الاعرج, اثار حكم الغاء القرار الاداري, ط1, دار وائل للنشر والتوزيع, عمان, 2013, ص194.
34. محمد محمود ندا, انتهاء الدعوى التأديبية (دراسة مقارنة), ط1, دار الفكر العربي, القاهرة, 1981, ص230.
35. رمسيس بهنام, قانون العقوبات الخاص, منشأة المعارف, الاسكندرية, ص1195.
36. المادة (1/153) من قانون العقوبات العراقي بالرقم 111 لعام 1969 المعدل.
37. سامي النصراوي, دراسة في اصول المحاكمات الجزائية, ج1, مطبعة دار السلام, بغداد, 1976, ص179.
38. عثمان سلمان غيلان, شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بالرقم 14 لعام 1991 المعدل, ط1, المكتبة الوطنية, 2010, ص401.
39. احمد فتحي سرور, الوسيط في قانون العقوبات (القسم العام), دار النهضة العربية, القاهرة, 1981, ص901.
40. عبد القادر الشخلي, السياسة السلمية في تاديب العاملين في الدولة, دار الفكر للنشر والتوزيع, عمان, 1983, ص474.
41. مهدي حمدي الزهيري, اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف في انتهاء علاقته الوظيفية دراسة مقارنة, اطروحة دكتوراه, كلية القانون جامعة بغداد, 2004, ص126.
42. محمد محمود ندا, انتهاء الدعوى التأديبية (دراسة مقارنة), مرجع سابق, ص148.
43. مصطفى عفيفي, فلسفة العقوبة التأديبية واهدافها, الهيئة المصرية العامة للكتاب, القاهرة, 1976, ص455.
44. المادة (151) من قانون العقوبات العراقي بالرقم 111 لعام 1969 المعدل.
45. انظر المادة (153) من قانون العقوبات العراقي بالرقم 111 لعام 1969 المعدل.



46 . سرى وعد فالح, سلمى طلال عبد الحميد, اثر العفو على استغلال النفوذ الوظيفي, العدد1, المجلد22, مجلة كلية القانون والسياسة, جامعة الانبار, بغداد, 2020, ص307.
47 . المادة (150) من قانون العقوبات اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي بالرقم 340 بتاريخ 1943/3/1.

49 . حسين عثمان مُجد, قانون القضاء الإداري, منشورات الحلبي الحقوقية, بيروت, لبنان, 2010, ص131.
50 . سيمون معوض, قراءة في تشريعات العفو العام في لبنان, بحث منشور شبكة الانترنت المجلة القضائية (دراسات واء), تاريخ المشاهدة 2023/8/24, <https://lebanon.saderlex.com/category/>
51 . المادة (60البند 2) من المرسوم الاشتراعي رقم 112 تاريخ 1959/6/12 (نظام الموظفين)
52 . المادتان (36 و37) من المرسوم الاشتراعي رقم 47 تاريخ 1983/6/29 (نظام التقاعد والصرف من الخدمة)
53 . المادة (13 /ثانياً) من القانون رقم 65/54 تاريخ 1965/10/2 وتعديلاته (الهيئة العليا للتأديب)

المصادر

● الكتب

1. ابراهيم عبد العزيز شيحا, القضاء الاداري, منشأة المعارف, الاسكندرية, 2006, ص314.
2. ابو زيد فهمي مصطفى, القضاء الاداري ومجلس الدولة, ط4, 1979, ص 796- 797.
3. احمد فتحي سرور, الوسيط في قانون العقوبات (القسم العام), دار النهضة العربية, القاهرة, 1981, ص901.
4. اسماعيل صعصاع, محاضرات في القضاء الاداري القيت على طلاب الماجستير في كلية القانون , جامعة بابل , 2008, ص30.
5. حسني سعد عبد الواحد, تنفيذ الاحكام الادارية, 1984, ص207.
6. حسين عثمان محمد, قانون القضاء الإداري, منشورات الحلبي الحقوقية, بيروت, لبنان, 2010, ص131
7. حكم محكمة القضاء الاداري بالعدد 16 قضاء اداري 991 في 1991/10/26, مجلة العدالة, مجلة فصلية تصدرها وزارة العدل, ع1, بغداد, ص74.
8. حمدي ياسين عكاشة, الاحكام الادارية في قضاء مجلس الدولة, ط1, منشأة المعارف, الاسكندرية, 1997, ص 382.
9. رفاه كريم كربل, دعوى التعويض عن القرارات الادارية غير المشروعة, اطروحة دكتوراه, جامعة بغداد, 2007, ص15.
10. رمزي طه الشاعر, النظرية العامة للقانون الدستوري, دار النهضة العربية, القاهرة, 2005, ص252.
11. رمسيس بهنام, قانون العقوبات الخاص, منشأة المعارف, الاسكندرية, ص1195.
12. سالم نعمة رشيد الطائي, شروط قبول دعوى الغاء القرار الاداري, ع18, مجلة اهل البيت, 2015, ص318.
13. سامي النصراوي, دراسة في اصول المحاكمات الجزائية, ج1, مطبعة دار السلام , بغداد, 1976, ص179.
14. سرى وعد فالح, سلمى طلال عبد الحميد, اثر العفو على استغلال النفوذ الوظيفي, العدد1, المجلد22, مجلة كلية القانون والسياسة, جامعة الانبار, بغداد, 2020, ص307.
15. سيمون معوض, قراءة في تشريعات العفو العام في لبنان, بحث منشور شبكة الانترنت المجلة القضائية (دراسات واء), تاريخ المشاهدة 2023/8/24, <https://lebanon.saderlex.com/category/>



16. عبد القادر الشخيلي, السياسة السلمية في تاديب العاملين في الدولة, دار الفكر للنشر والتوزيع , عمان , 1983, ص474.
17. عثمان سلمان غيلان, شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بالرقم 14 لعام 1991 المعدل, ط1, المكتبة الوطنية , 2010, ص 401.
18. علي سعد عمران, القضاء الاداري, مطبعة الرياحين, كلية القانون, بابل, 2008, ص112.
19. علي محمد بدير, واخرون, مبادئ واحكام القانون الاداري, دار الكتب للطباعة والنشر, بغداد, 1993, ص75.
20. عمر محمد الشوبكي, القضاء الاداري, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان, 2001, ص21.
21. قرار 77/قضاء اداري/ في 15/2/1991, المرجع السابق, ص143.
22. محمد رفعت عبد الوهاب, القضاء الاداري, ج1, منشورات الحلبي الحقوقية, بيروت, 2005.
23. محمد ماهر ابو العينين, دعوى الالغاء امام القضاء الاداري, ك2, 1998.
24. محمد عبد اللطيف, قانون القضاء الاداري, دار النهضة العربية, القاهرة, 2002.
25. محمد محمود ندا , انتهاء الدعوى التأديبية (دراسة مقارنة), ط1, دار الفكر العربي, القاهرة, 1981.
26. مصطفى عفيفي, فلسفة العقوبة التأديبية واهدافها, الهيئة المصرية العامة للكتاب, القاهرة, 1976 .
27. مصطفى كيرة, نظرية الاعتداء المادي في القانون الاداري, 1964 .
28. مهدي حمدي الزهيري, اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف في انهاء علاقته الوظيفية دراسة مقارنة, اطروحة دكتوراه, كلية القانون جامعة بغداد, 2004.
29. ميسون جريس, الاعرج, اثار حكم الغاء القرار الاداري, ط1, دار وائل للنشر والتوزيع, عمان, 2013.
30. نظام الموظفين العموميين الصادر بالمرسوم الاشتراعي بالرقم 112 لعام 1959.

القوانين:

1. قانون التقاعد الموحد العراقي بالرقم 9 لعام 2004 المعدل.
2. قانون الخدمة المدنية العراقي بالرقم 24 لعام 1969 المعدل.
3. قانون العقوبات العراقي بالرقم 111 لعام 1969 المعدل.
4. قانون العقوبات اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي بالرقم 340 بتاريخ 1/3/1943.
5. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي بالرقم 14 لعام 1991 المعدل.
6. قانون رقم 17 لعام 2013 قانون التعديل الخامس لقانون مجلس الدولة بالرقم 65 لعام 1979 المعدل.
7. قانون رقم 199 بتاريخ 27/2/1993 في لبنان.
8. القانون رقم 65/54 تاريخ 2/10/1965 وتعديلاته (الهيئة العليا للتأديب)
9. المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم 47 تاريخ 29/6/1983 (نظام التقاعد والصرف من الخدمة)
10. المرسوم الاشتراعي اللبناني بالرقم 13 في 7/1/1953.
11. المرسوم الاشتراعي اللبناني بالرقم 14 في 7/1/1955.
12. نظام الموظفين العموميين الصادر بالمرسوم الاشتراعي اللبناني بالرقم 112 لعام 1959.

References

Books

1. Ibrahim Abdul Aziz Shiha, Administrative Judiciary, Mansha'at Al-Maaref, Alexandria, 2006, p. 314.



2. Abu Zaid Fahmi Mustafa, Administrative Judiciary and the State Council, 4th ed., 1979, pp. 796–797.
3. Ahmed Fathi Sorour, Al-Wasit in Criminal Law (General Part), Dar Al-Nahda Al-Arabia, Cairo, 1981, p. 901.
4. Ismail Sa'sa', Lectures on Administrative Judiciary Delivered to Master's Students at the College of Law, University of Babylon, 2008, p. 30.
5. Husni Saad Abdul Wahid, Execution of Administrative Judgments, 1984, p. 207.
6. Hussein Othman Mohammed, Law of Administrative Judiciary, Al-Halabi Legal Publications, Beirut, Lebanon, 2010, p. 131.
7. Judgment of the Administrative Judiciary Court No. 16 / Administrative Judiciary 991 dated 26/10/1991, Al-Adala Journal, a quarterly journal issued by the Ministry of Justice, Issue 1, Baghdad, p. 74.
8. Hamdi Yassin Akasha, Administrative Judgments in the Jurisdiction of the State Council, 1st ed., Mansha'at Al-Maaref, Alexandria, 1997, p. 382.
9. Rifaa Karim Karbal, Compensation Claim for Unlawful Administrative Decisions, PhD Dissertation, University of Baghdad, 2007, p. 15.
10. Ramzi Taha Al-Shaer, The General Theory of Constitutional Law, Dar Al-Nahda Al-Arabia, Cairo, 2005, p. 252.
11. Ramsis Behnam, Special Criminal Law, Mansha'at Al-Maaref, Alexandria, p. 1195.
12. Salem Naama Rashid Al-Ta'i, Conditions for Admissibility of an Action for Annulment of an Administrative Decision, Issue 18, Ahl Al-Bayt Journal, 2015, p. 318.
13. Sami Al-Nasrawi, A Study in the Principles of Criminal Procedure, Vol. 1, Dar Al-Salam Press, Baghdad, 1976, p. 179.
14. Sura Waad Faleh and Salma Talal Abdul Hamid, The Effect of Amnesty on the Exploitation of Functional Influence, Issue 1, Vol. 22, Journal of the College of Law and Politics, University of Anbar, Baghdad, 2020, p. 307.
15. Simon Moawad, A Reading of General Amnesty Legislation in Lebanon, research published online in the Judicial Journal (Studies and Opinions), date accessed 24/8/2023, <https://lebanon.saderlex.com/category/>
16. . Abdul Qader Al-Sheikhli, Peaceful Policy in Disciplining State Employees, Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution, Amman, 1983, p. 474.
17. Othman Salman Ghaylan, Explanation of the Provisions of the Law of Discipline of State and Public Sector Employees No. 14 of 1991 as Amended, 1st ed., National Library, 2010, p. 401.
18. Ali Saad Imran, Administrative Judiciary, Al-Rayahin Press, College of Law, Babylon, 2008, p. 112.
19. Ali Mohammed Badeer et al., Principles and Provisions of Administrative Law, Dar Al-Kutub for Printing and Publishing, Baghdad, 1993, p. 75.



20. Omar Mohammed Al-Shoubaki, Administrative Judiciary, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, 2001, p. 21.
21. Decision No. 77 / Administrative Judiciary / dated 15/2/1991, previous reference, p. 143.
22. Mohammed Rifaat Abdul Wahab, Administrative Judiciary, Vol. 1, Al-Halabi Legal Publications, Beirut, 2005.
23. Mohammed Maher Abu Al-Ainin, Action for Annulment before the Administrative Judiciary, Part 2, 1998.
24. Mohammed Mohammed Abdul Latif, Law of Administrative Judiciary, Dar Al-Nahda Al-Arabia, Cairo, 2002.
25. Mohammed Mahmoud Nada, Termination of Disciplinary Proceedings (A Comparative Study), 1st ed., Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, 1981.
26. Mustafa Afifi, Philosophy of Disciplinary Punishment and Its Objectives, Egyptian General Book Authority, Cairo, 1976.
27. Mustafa Kira, Theory of Material Assault in Administrative Law, 1964.
28. Mahdi Hamdi Al-Zuhairi, The Effect of the Crime Committed by the Employee on Terminating His Employment Relationship: A Comparative Study, PhD Dissertation, College of Law, University of Baghdad, 2004.
29. Maisoon ريس Al-A'raj, Effects of the Judgment Annuling an Administrative Decision, 1st ed., Dar Wael for Publishing and Distribution, Amman, 2013.
30. Public Employees Regulation issued by Legislative Decree No. 112 of 1959.

Laws

1. Iraqi Unified Retirement Law No. 9 of 2014 as amended.
2. Iraqi Civil Service Law No. 24 of 1969 as amended.
3. Iraqi Penal Code No. 111 of 1969 as amended.
4. Lebanese Penal Code issued by Legislative Decree No. 340 dated 1/3/1943.
5. Iraqi Law of Discipline of State and Public Sector Employees No. 14 of 1991 as amended.
6. Law No. 17 of 2013, the Fifth Amendment to the State Council Law No. 65 of 1979 as amended.
7. Law No. 199 dated 27/2/1993 in Lebanon.
8. Law No. 54/65 dated 2/10/1965 and its amendments (Higher Disciplinary Council).
9. Lebanese Legislative Decree No. 47 dated 29/6/1983 (Retirement and Dismissal from Service System).
10. Lebanese Legislative Decree No. 13 dated 7/1/1953.
11. Lebanese Legislative Decree No. 14 dated 7/1/1955.
12. Public Employees Regulation issued by Lebanese Legislative Decree No. 112 of 1959.