

حق الموظف باللجوء الى القضاء لإبطال مجلس التأديب في القانون العراقي

الباحث: احمد ستار جميل حمد

أ.م. محمد حميد حسيني يزدى

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة خوارزمي / طهران

الكلمات المفتاحية: الموظف ، القضاء ، مجلس التأديب، القانون

الملخص:

حولنا من خلال هذا البحث القانوني الموضوعي إلى الالية القانونية التي يستند عليها الموظف العام بحقه في اللجوء إلى القضاء لإبطال القرارات التأديبية، نظراً للتوسع الكمي والتنوعي للخدمات والحاجات العامة التي تعمل الدولة على إشباعها، وما رافق ذلك من توظيف الأعداد هائلة من الموظفين العموميين، ولهذا تمثل السؤال الرئيس في أي مدى نظم المشرع للموظف العام اللجوء إلى القضاء في حالة صدور قرار تأديبي في حقه .

المقدمة:

تحتل الوظيفة العامة جانباً مهماً من الدراسات الخاصة بالقانون الإداري، نظراً إلى ما يشارك له قطاع الموظفين من أهميه خاصة في الدولة الحديثة، ولا سيما بعد أن تعددت المهمات الملقاة على عاتقها، عن طريق توليها مهمه، اشباع جانب كبير من الحاجات العامة، كما أن العناية بهذا القطاع المهم والحيوي من العاملين في الدولة يحتاج إلى بذل الكثير من الجهد والتنظيم للوصول به إلى أفضل ما يمكن باعتباره اداه الدولة في تنظيم اعمالها. كما أن المشرع العراقي نصّ على بعض الواجبات الوظيفية التي تقع على عاتق الموظف، كذلك يتعين على الموظف العام الالتزام بها وعدم الاخلال بالواجبات الوظيفية، ونص المشرع أيضاً على أن بعض المحظورات الوظيفية واجب على الموظف بدل جوده في البعد عن هذه المحظورات. وللتأديب في الوظيفة العامة دور مهم في ارساء مبدا الانضباط، اللازم ليتمكن الإدارة من القيام بدورها لتحقيق الصالح العام. فهي وسيلة لعقاب الموظف على افعال تشكل المخالفات التأديبية، وواقع الامر ان الجزاء التأديبي يجب أن يتوافر له ضوابط، هذه الضوابط تمثل

ضمانات للخاضع للتأديب، ونحن هنا بصدد دراسة الضمانات فيما بعد صدور العقوبة التأديبية في حق الموظف باللجوء إلى القضاء.

فتعد عملية الرقابة القضائية من أقوى وأكثر أنواع الضمانات في دولة القانون إذ تترتب عليها حماية حقوق، وحرية الإنسان بصفة عامة، وحماية الموظفين العامين في مواجهة سلطة التأديب بصفة خاصة، نظراً للخصائص والمميزات التي تتسم بها هذه الرقابة.

إن عملية الرقابة القضائية هي أمر ضروري وحتي، لأنها بمكانتها ودورها في النظام الرقابي في الدولة، وبخصائصها المتفردة والتميزة، يحتم وجودها وممارستها لتحقيق أهداف دولة القانون، ومنها هدف حماية الموظف العام في مواجهة السلطات الإدارية الرئاسية، ولاسيما حمايته في مواجهة سلطة التأديب.

اولاً: مشكلة البحث :

قد تتعسف السلطة الإدارية أثناء قيامها بأعمالها التأديبية، فتتحرف بأعمالها ضد الموظف العام، والسؤال المطروح في هذا البحث هل عالج المشرع العراقي في التشريعات الخاصة بالوظيفة العامة على واجبات وحقوق الموظف العام، والأحكام العامة للتأديب؟ وهل حدد الضمانات الخاصة بتأديب الموظف العام، لتكون سياجاً له قبل وأثناء وبعد التحقيق عند توقيع العقوبة عليه؟ وهل نظم المشرع الكيفية التي يلجأ فيها الموظف العام إلى القضاء في حالة صدور قرار تأديبي في حقه.

ثانياً: أهمية البحث

تبرز أهمية البحث في تسلط الضوء على حق الموظف في الطعن بالقرارات التأديبية، وتتكسر أهمية هذا البحث نظراً للتوسع الكمي والنوعي للخدمات والحاجات العامة التي تعمل الدولة على إشباعها، وما رافق ذلك من توظيف الأعداد الهائلة من الموظفين العموميين. سيما أن التأديب أمر يمكن أن يتعرض له الموظف كثيرة طوال حياته الوظيفية، ويمكن أن يمتد أثره للكثير من المزايا الوظيفية.

ثالثاً: أهداف البحث :

يهدف بحثنا إلى بيان حق الموظف العام في اللجوء إلى القضاء لإبطال القرارات التأديبية، ولتحقيق هذا الهدف ينبغي تحقيق عدة تتمثل فيما يلي:

1. بيان المقصود بالموظف العام.
2. إبراز واجبات وشروط الوظيفة العامة.

3. الكشف عن السلطة المختصة في تأديب الموظف العام.

رابعا منهجية البحث :

اعتمد الباحث على المنهج التحليلي في دراسته، وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية الخاصة بحق الموظف العام في اللجوء إلى القضاء لإبطال القرارات التأديبية .

خامسا : هيكلية البحث

المبحث الأول: ماهية الموظف العام.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام

الفرع الأول: تعريف الموظف العام تشريعاً.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام فقهيًا وقضائياً.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظف العام

الفرع الأول: حقوق الموظف العام

الفرع الثاني: واجبات الموظف العام

المبحث الثاني: القضاء المختص بالطعن بالإلغاء وأثاره

المطلب الأول: القضاء المختص بالطعن بالإلغاء

الفرع الأول: القضاء المختص بالطعن بالإلغاء في العراق.

الفرع الثاني: القضاء المختص بالطعن بالإلغاء في مصر ولبنان.

المطلب الثاني: الأثار المترتبة على الطعن بالإلغاء.

الفرع الأول: إلغاء العقوبة التأديبية.

الفرع الثاني: دعوى التعويض.

المبحث الأول: ماهية الموظف العام

في الحقيقة يختلف مفهوم الموظف العام من تشريع إلى آخر حسب الالية التي تعتمد عليها تلك التشريعات، كذلك فإنه يختلف في إطار الدولة الواحدة باختلاف القوانين التي تتعرض لهذا المفهوم.

إذ أن كل تشريع يتبنى مفهوما للموظف أو تحديدا له يختلف من حيث السعة والضيق لغرض تطبيق أحكامه عن التشريع الآخر، وهذا الاختلاف يمتد أيضا إلى إعطاء عناصر عدة والتي من خلالها يتم تحديد المقصود بالموظف العام⁽¹⁾. وهذا ما سنتناوله من خلال المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام

ليس من السهل وضع تعريف شامل ودقيق للموظف العام، وذلك بسبب اختلاف النظم القانونية والسياسية والادارية من بلدٍ إلى آخر ومن وقت إلى آخر في البلد الواحد وسنتناول التعريفات التي تناولها الفقه والقضاء وبيان التعريف التشريعي للموظف في القانون العراقي ووفق الآتي:

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام فقهيًا وقضائيًا

أولاً: تعريف الموظف العام في الفقه:

عرف الموظف تعاريف متعددة، وهذه التعاريف تكاد تكون متقاربة من حيث العناصر الواجب توافرها فيمن يتمتع بصفة الموظف. إذ عرفه الدكتور شاب توما منصور الموظف العام بأنه شخص عهدت اليه وظيفة داخلية في الملاك الدائم للمرفق العام⁽²⁾. وعرفه بعضهم الآخر بأنه الشخص الذي يعمل بصفة دائمة في مرافق الدولة أو القطاع الاشتراكي⁽³⁾. وبالمعنى ذاته عرفه البعض بأنه كل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة⁽⁴⁾.

من خلال التعاريف السابقة نجد أن الفقه الإداري العراقي يشترط عناصر يجب توافرها في الشخص من أجل عدّه موظفاً عاماً، وهذه الشروط هي:

1- شغل وظيفة دائمة.

2- العمل في مرفق عام.

3- دخول الوظيفة في كادر الدولة أو الهيئة.

ويذهب بعضهم إلى اشتراط توافر العناصر السابقة، وازداد إليها شرطاً شكلياً وهو التعيين أي يجب أن يكون تعيين الموظف قد تم وفق الشروط المحددة في القانون، ومن قبل الجهة التي تملك حق التعيين⁽⁵⁾.

وذهب بعضهم إلى توسيع مدلول الموظف العام. إذ عرفه بأنه الشخص الذي يتولى تقديم خدمة في منظمة عامة تديرها السلطة الإدارية، أو المحلية، أو المصلحية. أي سواء أكانت المنظمة مركزية أم لا مركزية⁽⁶⁾.

يتضح من التعريف السابق أن الشخص يمكن عدّه موظفاً حتى وإن لم يقدم بخدمة دائمة بعبارة أخرى أن الخدمة المؤقتة كافية لعدّ الشخص موظفاً عاماً.

ثانياً: تعريف الموظف العام في القضاء الإداري اعطى مجلس شورى الدولة مفهوماً واسعاً للموظف في فتوى له صادرة في 6 / 5 / 1959: "إن كلمة موظف في أي قانون وردت ، سواء أكان هذا الموظف في دوائر الحكومة أم المصالح الملحقة بها ، هي من الشمول بحيث تتناول أي شخص يقوم بأي عمل من أعمال الحكومة أو المصالح الملحقة بها دون التقييد بأي اعتبار يتعلق بالتسمية أو الصفة ، لهذا فإن أي شخص يقوم بأي عمل من هذا القبيل ، يدخل ضمن مدلول كلمة الموظف ، إلا إذا ورد لهذه الكلمة تعريف خاص لأغراض القانون الذي عرفت به"⁽⁷⁾.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف العام في العراق:

خلافًا لما سارت عليه تشريعات الوظيفة العامة في فرنسا ومصر دأب المشرع العراقي على تعريف الموظف في تشريعات الوظيفة العامة، وقوانين انضباط الموظفين، والتشريعات الأخرى التي تنظم شؤون فئات معينة من الموظفين.

فقد عرفت المادة الثامنة من قانون الخدمة المدنية رقم 103 لسنة 1931 الموظف بأنه (كل شخص عهدت اليه وظيفة في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة، او ميزانية خاصة وتابع لأحكام قانون التقاعد)، أما قانون الخدمة المدنية رقم 64 لسنة 1939 ، فقد عرفت المادة الثانية منه الموظف بأنه (كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في ملاك الدولة الخاص بالموظفين) وهذا التعريف استقر عليه قانونا الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1956 ورقم 24 لسنة 1960 المعدل النافذ .

أما في قوانين الانضباط فقد أخذ قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 بالتعريف ذاته الذي ورد في قانون الخدمة المدنية رقم 103 لسنة 1931 المشار اليه آنفاً⁽⁸⁾ في حين أورد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991 تعريفاً يكاد ينسجم مع ما ورد في قوانين الخدمة المدنية اللاحقة لقانون 1931 بعد أن أخذ في الحسبان مجمل التطورات التي شهدتها العراق من خلال المدة من عام 1960، ولحين صدوره عام 1991 ولكنه لم يشترط أن تكون الوظيفة التي تعهد إلى الموظف ذات صفة دائمة تلك الصفة التي اشترطتها قوانين الخدمة المدنية المتعاقبة منذ عام 1939 ولحد الآن. فقد عرفت (المادة الأولى/ثالثاً) منه الموظف بأنه (كل شخص عهدت إليه وظيفة داخلية في ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة)⁽⁹⁾.

هذا وقد وردت تعريفات أخرى للموظف في تشريعات خاصة بطوائف معينة من الموظفين إذ عرف قانون المؤسسات الدينية والخيرية رقم 67 لسنة 1971 الموظف بأنه (كل

شخص عهدت إليه وظيفة في ملاك المؤسسات الدينية والخيرية) ، كما عرفت المادة الأولى من نظام الخدمة في مصلحة سكك حديد الجمهورية العراقية رقم 22 لسنة 1966 الموظف بأنه (كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخله في ملاك المصلحة الخاصة بالموظفين)⁽¹⁰⁾، وقد اخذت بهذا التعريف قوانين أخرى كثيرة وهي تتوافق مع التعريف الوارد في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل⁽¹¹⁾.

إن سبب الاهتمام المتزايد في إيجاد معيار لتمييز الموظف العام عن سواه كان يكمن في وجود ثلاث فئات من العاملين في مرافق الدولة فئة الموظفين، وفئة المستخدمين، وفئة العمال، وأن كل فئة من هذه الفئات كانت تخضع لنظام قانوني معين، إلا أن المشرع وبعد أن ألغى فئة المستخدمين بموجب قراري مجلس قيادة الثورة المنحل المرقمين 518 لسنة 1973 و 911 لسنة 1976 ، ثم تحويله العمال إلى موظفين بموجب قرار المجلس رقم 150 لسنة 1987. جعل جميع العاملين في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي في مركز واحد من حيث النظام القانوني⁽¹²⁾.

وبذلك يكون المشرع قد حسم مسالتين كانتا مدار جدل فقهي اولاهما ان الموظف هو كل من يعمل في دوائر الدولة او القطاع الاشتراكي بصفة دائمة مع ما ترتبه هذه الصفة من حقوق وواجبات وثانتهما ان العاملين في القطاع الاشتراكي هم من الموظفين بصريح النص التشريعي، الامر الذي لا يدع مجالاً للجدل في أمر من يعد منهم موظفاً، ومن لا يعد كذلك، إلا أن الجدل قد يثور فيما يتعلق بصفة الديمومة المتعلقة بالعمل ففيما يرى جانب من الفقه⁽¹³⁾.

في ضوء ما تقدم أن الموظف هو (الشخص الذي يعمل بصفة دائمة في مرافق الدولة والقطاع الاشتراكي)، وهو تعريف ينسجم في تقديرنا مع التعرف الوارد في قانون الخدمة المدنية، وعدد من التشريعات الأخرى التي سبقت الإشارة إليها مراعيًا انعدام التفرقة بين فئات العاملين في الدولة والقطاع الاشتراكي ولذلك يذهب هذا الجانب إلى عدم انطباق صفة الموظف على من يعين في المرفق بصفة عارضة او مؤقتة⁽¹⁴⁾.

المبحث الثاني: القضاء المختص بالطعن بالإلغاء وأثاره

يعدّ حقّ التقاضي من الحقوق العامة التي يجب أن تعترف بها الدساتير للأفراد بصفة عامة. ويعتبر حق الطعن القضائي من أهم ضمانات الموظف العام في مواجهة سلطة التأديب، ذلك لأن القضاء بما يتصف به من حيادية ونزاهة ومعرفة تخصصية في مسائل المنازعات من شأنه أن ينظر نظرةً فاحصةً عادلةً إلى قرار الجزاء التأديبي الموقع، ويحسن فحص ما يدعيه الموظف من وجوه عدم المشروعية التي قد تلحق بقرار الجزاء.

بناءً على ما سبق سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: القضاء المختص بالطعن بالإلغاء.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على الطعن بالإلغاء.

المطلب الأول: القضاء المختص بالطعن بالإلغاء

تختلف التشريعات في القضاء المختص في نظر المنازعات الإدارية ولهذا سنتطرق إلى ذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: القضاء المختص بالطعن بالإلغاء في العراق

يعد مجلس شورى الدولة ممثلاً في محكمة قضاء الموظفين⁽¹⁵⁾ الجهة الممنوحة مهمة الرقابة القضائية على القرارات الصادرة بالعقوبات التأديبية ، إذ تعد هذه المحكمة إحدى المحاكم التابعة لمجلس الدولة العراقي ،

وأصدر المشرع قانون مجلس قيادة الثورة المنحل لسنة 1981 والذي جعل من مجلس الانضباط العام هيئة مستقلة عن مجلس شورى الدولة. وأصدر المشرع بعد ذلك القانون (" رقم / 17 لسنة 2013 ") ، والذي تم بموجبه استحداث محكمة قضاء الموظفين لتحل محل مجلس الانضباط العام ، ولتمارس الاختصاصات المتعلقة بالموظفين كافة.

لقد حدد المشرع العراقي اختصاص محكمة قضاء الموظفين بموجب القانون رقم / 17 لسنة 2013 قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم / 65 لسنة 1979 والذي بموجبه تم تشكيل محكمة قضاء الموظفين فأصبح اختصاصها بالفصل في الدعاوى التي يقيمها الموظفون في شؤون الخدمة المدنية والعقوبات الانضباطية⁽¹⁶⁾.

فتختص هذه المحكمة بالفصل في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام في الحقوق الناشئة عن قانون الخدمة المدنية رقم\24 لسنة 1964، وتنشأ تلك الدعاوى بسبب حقوق الموظفين الوظيفية وذلك وفقاً لنص المادة\59 منه على أنه " لا تسمع في المحاكم الدعاوى التي يقيمها الموظف أو المستخدم على الحكومة ، والذي يدعى بحقوق نشأت من هذا القانون أو بموجب قانون الخدمة المدنية رقم / 55 لسنة 1956 وتعديلاته ، أو أي نظام صدر بموجبها بل يكون البت في مثل هذه القضايا وما يتفرع منها في محكمة قضاء الموظفين". والقوانين والأنظمة التي تحكم علاقة الموظف والجهة التي يعمل فيها،

وكذلك النظر في الطعن بالعقوبات الانضباطية⁽¹⁷⁾ المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام (" رقم\14 لسنة 1991"). وتختص به اللجان الانضباطية من إصدار

توصيات ومن ثم يتولى فرض العقوبة الوزير أو رئيس الدائرة أو الموظف المخول ويكون للموظف المعاقب الحق في التظلم أو الطعن في قرار فرض العقوبة⁽¹⁸⁾.

الفرع الثاني شروط الطعن في دعوى الالغاء

ويشترط للطعن امام محكمة قضاء الموظفين توافر شروط واجراءات معينه لكي يكون الطعن مقبولاً قانوناً وتمثل تلك الشروط والإجراءات في الآتي:

الشرط الأول: المصلحة

يعد شرط المصلحة من المبادئ الأساسية واللازمة لرفع أي دعوى مدنية كانت أم إدارية، فلا دعوى بغير مصلحة، فالمصلحة هي مبرر وجود الدعوى بالنسبة لصاحبها⁽¹⁹⁾.

وقد استقرت الأحكام القضائية، والتشريعات المختلفة سواء المدنية والتجارية، الادارية على أن لا تقبل الدعوى أو الطلبات المقدمة من الاشخاص إذ لم تكن لهم مصلحة شخصية، فتنص ("المادة 6") من قانون المرافعات المدنية العراقي ("رقم 83 لسنة 1969") على انه (" يشترط في الدعوى ان يكون المدعى له مصلحة معلومة وحاله وممكنة ومحققة ومع ذلك فالمصلحة المحتملة تكفي إن كان هناك ما يدعو إلى التخوف من الحاق الضرر بذوي الشأن ويجوز كذلك الإدعاء بحق مؤجل على ان يراعى الأجل عند الحكم به وفي هذه الحالة يتحمل المدعى مصاريف الدعوى").

كما نص قانون مجلس شورى الدولة العراقي ((رقم 65) لسنة 1979 المعدل بالقانون (" رقم/ 106 7/ لسنة 1989") على ان يكون الطعن المقدم لمحكمة القضاء الإداري من (" ذي مصلحة معلومة وحالة وممكنة ومع ذلك فالمصلحة المحتملة تكفي أن كان هناك ما يدعو إلى التخوف من إلحاق الضرر بذوي الشأن")

ومن هذه النصوص نجد ان المصلحة شرط لقيام أي كانت مدنية أم إدارية، وهذه المصلحة لا تتوافر عند رفع الدعوى فحسب بل يلزم استمرار قيامها ما دام الدعوى قائمة ولحين الفصل فيها بشكل نهائي⁽²⁰⁾.

وقد تماشى مع ذلك القرارات الصادرة من مجلس شورى الدولة العراقي، والتي استقرت على المبدأ القانوني ("لا يقبل طعن إلا من ذي مصلحة معتبرة")⁽²¹⁾

الشرط الثاني: التظلم من قرار فرض العقوبة التأديبية

نصت المادة (" 5 / البند السابع من قانون تعديل مجلس شورى الدولة (" رقم 17 لسنة 2013") بأنه " يشترط قبل تقديم الطعن إلى محكمة قضاء الإداري أن يتم التظلم منه لدى الجهة الإدارية

المختصة خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالأمر أو القرار الإداري المطعون فيه أو اعتباره مبلغ.....".

كما بينت المادة (15/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ على أنه (" يشترط قبل تقديم الطعن لدى مجلس الإنضباط العام على القرار الصادر بفرض العقوبة التظلم من القرار لدى الجهة التي أصدرته.....").

ولم يكتفى المشرع بإشترط تقديم التظلم فقط وإنما اشترط لرفع الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين أن يتم رفض هذا التظلم، والرفض قد يكون حقيقة أو حكماً⁽²²⁾، أي خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بالرفض حقيقة أو حكماً، وفقاً لنص المادة (14) من قانون رقم 14 لسنة 1991 (" والتي نصت على أنه على أنه " يشترط ان يقدم الطعن لدى مجلس انضباط العام خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الموظف برفض التظلم حقيقة أو حكماً" ، وهي مدة سقوط فإذا لم يتظلم الموظف من القرار الصادر خلالها فلا يقبل منه اعتراض أمام مجلس الانضباط العام.

فالتظلم إذن هو شرط شكلي لقبول الطعن والاعتراض أما مجلس الإنضباط العام فإذا لم يحصل فإن من حق المجلس رد الاعتراض شكلاً⁽²³⁾.

أن سلطة التأديب في النظام العراقي تمارس من خلال السلطات الإدارية - سواء على شكل فرد (رئيس إداري)، ويطلق على ذلك " التأديب الرئاسي " أم على صورة لجنة أو مجلس ويطلق على هذه الصورة ب "التأديب المجلسي"⁽²⁴⁾.

أما الرقابة القضائية في العراق فإنه يمارسها مجلس الانضباط العام وهو يستمد اختصاصه من مصدرين اثنين، أولهما قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1990) المعدل، وثانيهما قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) المعدل، هذا ولقد كان مجلس الانضباط العام في ظل نفاذ قانوني الانضباط لسنتي (1929) و(1936) الملغين سلطة تأديبية مبتدئة يستطيع فرض العقوبات على الموظفين ، وجهة اعتراض (طعن على بعض العقوبات التي يصدرها الرئيس الإداري . الا أن القانون رقم 14 لسنة 1991 المعدل النافذ جاء ليقطع اختصاصات المجلس في هذا المجال، ويجعل منه جهة اعتراض (طعن) على العقوبات الانضباطية التي تصدر بحق الموظف بحسب ، وفي هذا تغليب لمبدأ فاعلية الإدارة وترجيح للنظام الرئاسي في التأديب⁽²⁵⁾.

إذ بصدر القانون رقم 16 لسنة ١٩٨٩ قانون التعديل الثاني القانون مجلس شوري الدولة رقم 65 لسنة ١٩٧٩ ، والذي انشأ لأول مرة في العراق قضاء إدارية مستقلاً إلى جانب القضاء العادي ينبثق عن مجلس شوري الدولة، ويتمثل كخطوة أولى بمجلس الانضباط العام، ومحكمة القضاء الإداري⁽²⁶⁾.

وإذا كان قانون التعديل الثاني لقانون مجلس شوري الدولة قد أعاد تشكيل مجلس الانضباط العام⁽²⁷⁾، وجعل منه هيئة قضائية، يمارس مجلس شوري الدولة من خلاله، ومن خلال محكمة القضاء الإداري دوره في مجال القضاء الاداري إلى جانب دوره الاستشاري، إلا أن هذا القانون لم يتطرق إلى بيان اختصاصات مجلس الانضباط بتشكيله الجديد، وهذا يعني أن هذا القانون أقر الاختصاصات نفسها المحددة سابقاً لمجلس الانضباط العام.

ومعروف أن اختصاصات مجلس الانضباط العام محددة على سبيل الحصر -عند صدور قانون التعديل الثاني لقانون مجلس شوري الدولة -في قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة ١٩٣٩ ، وقانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1960 وتعديليهما.

وبعد صدور قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة ١٩٩١ الذي حل محل قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٩٩ لسنة ١٩٣٩ الملغى، وأصبحت اختصاصات مجلس الانضباط العام محددة بقانون الانضباط الجديد، وقانون الخدمة المدنية رقم ٢4 لسنة 196 المعدل⁽²⁸⁾.

وما يهمننا هنا هو اختصاص مجلس الانضباط العام في المجال الانضباطي، باعتباره الجهة المختصة بنظر الطعن القضائي على قرارات فرض العقوبة الانضباطية على الموظفين في الدولة والقطاع العام.

إذ أجازت المادة (١١/خامساً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل قبل تعديل القانون المذكور بموجب قانون رقم 5 لسنة ٢٠٠٨ للموظف المعاقب بعقوبات التوبيخ، وإنقاص الراتب، وتنزيل الدرجة والفصل والعزل ، الطعن على قرار فرض العقوبة لدى مجلس الانضباط العام خلال مدة ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار، إلا أن المادة (15/ثانياً) من القانون نفسه اشترطت قبل تقديم الطعن بقرار فرض العقوبات لدى المجلس التظلم لدى الجهة التي أصدرته ، وذلك في غضون ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الموظف برفض التظلم حقيقة أو حكماً⁽²⁹⁾. وقد ايدت هذا المبدأ محكمة قضاء الموظفين في العراق والتي

جاء فيها (" على الموظف إقامة الدعوى امام محكمة قضاء الموظفين خلال 30 يوما من تاريخ تبليغه بالأمر المطعون فيه أو علمه به ") (30).

وبعد صدور التعديل المذكور الذي حذف الفقرتان رابعاً وخامساً من المادة (١١) من القانون أصبحت جميع العقوبات المنصوص عليها في المادة (٨) غير باطة، ويستطيع الموظف المعاقب بأي منها الاعتراض أمام مجلس الانضباط العام.

المطلب الثاني: الأثار المترتبة على الطعن بالإلغاء

إن عمل القاضي الإداري يقف عند إصدار حكم بإلغاء القرار الإداري المعيب لمخالفته لمبدأ المشروعية ويبدأ حينها عمل السلطة الإدارية التي عليها الامتثال للحكم وأن تبادر إلى تنفيذه، ويترتب على هذا الأثر أيضاً التعويض.

الفرع الأول: إلغاء العقوبة التأديبية

في الغالب يتطلب التنفيذ اتخاذ إجراءات معينة من جانب الإدارة فمثلا عندما توقع الإدارة عقوبة تأديبية على موظف عام فيطعن أمام القضاء وينتهي القاضي إلى إلغاء هذا القرار، كونه غير مشروع، فيجب على الادارة أن تقوم بعمل إيجابي لتنفيذ هذا الحكم، وعملها يتمثل بإصدار قرار جديد في حق الموظف فالحكم برغم صدوره ضد الإدارة، إلا أنها هي المسؤولة عن تنفيذه وهي التي تتحمل آثار الحكم، ولهذا ستناول هذا وفقاً لما يلي:

أولاً: التزام الإدارة بإصدار قرار إداري جديد

تلتزم الإدارة وكأصل عام بإصدار قرار إداري جديد لتسهيل تنفيذ حكم الإلغاء، ففي مجال التعيين والترقية أو فرض العقوبة الانضباطية فإن أي قرار إداري يلغيه القاضي الإداري يحتاج تنفيذه إلى قرار جديد من الإدارة مثال ذلك أن عاقبت الإدارة الموظف بالفصل فيحكم القاضي بإلغائه، كونه غير مشروع فكيف سيتم تنفيذ الادارة للحكم؟

هناك حلان للمسألة الأول أن يعود الموظف، ليمارس أعماله في الدائرة ذاتها في اليوم التالي لحكم الإلغاء فيعود لمكتبه كسابق عهده ويمارس أعماله المعتادة ، والحل الآخر هو أن هذا الموظف عليه الانتظار حتى صدور قرار إداري بإعادته إلى الوظيفة⁽³¹⁾.

ولا بد لنا من التأكيد على أن عودة الموظف، وإن كانت حقاً له و الزاما على الإدارة إلا أنها تحتاج إلى قرار إداري جديد ، وإن بعض الفقهاء عَقَبَ على هذه الحالة بالقول: إن الحل الأول يجعل حكم الإلغاء ينتج أثره حالاً ومباشرةً وبدون حاجة لقرار من جانب الإدارة، الأمر الذي يوفر الوقت، ويحقق السرعة ويختصر الإجراءات، ويضمن للمحكوم له عدم تعرضه لسلبية الإدارة

وسوء نيتها عندما تمتنع عن تنفيذ حكم الإلغاء ، أما في الحلّ الآخر فهناك حاجة لقرار إداري، وهذا يعني أن التزام الإدارة بالتنفيذ يمر بين يومين يوم صدور الحكم ويوم التنفيذ، إذ سيكون القرار معدومة، لكنه مستمر في إنتاج الآثار عملية وواقعية وهذا الحل يترك للإدارة حرية اختيار الوقت المناسب للتنفيذ تبعاً لما تقتضيه به مصلحة المرفق العام⁽³²⁾.

ثانياً: التزام الإدارة بإعادة الحال إلى ما كان عليه بأثر رجعي

إن صدور حكم قضائي بإلغاء القرار الإداري يعطي لمبدأ الرجعية على الماضي الفاعلية من جانبين الأول أن حكم القاضي بإلغاء قرار إداري غير مشروع بحد ذاته ذو أثر رجعي والثاني أن الجهة الإدارية ملزمة بإعادة الحال إلى ما كان عليه باتخاذ قرار، أو عدة قرارات ذات أثر رجعي على الماضي⁽³³⁾.

ففيما يتعلق بالحكم القضائي الصادر بالإلغاء يتساءل الفقه هل هو ذوا أثر كاشف عن حق سابق أم هو منشئ الحق جديد؟ ان كان حكم الإلغاء كاشفة للقاضي بإلغائه القرار غير المشروع يكشف فقط عن مخالفة مبدأ المشروعية ومن ثم أثر الإلغاء يرجع إلى تاريخ صدور القرار، وهو يعود على الماضي للكشف عن الحقوق، وعن عدم مشروعية القرار الإداري ، فالحكم بالإلغاء يكشف عن عدم المشروعية والذي يرجع على الماضي، أي أن عدم المشروعية عاصرت القرار منذ البداية، أما ان وصفناه بالطبيعة المقررة فأثره لا يرجع على الماضي، وإنما هو ينشئ حقوق جديدة مباشرة ، ويوصف حكم الإلغاء أحيانا بان له طبيعة كاشفة ومقررة بالوقت ذاته فله طبيعة كاشفة عندما يكشف عدم المشروعية التي عاصرت القرار منذ صدوره، وله طبيعة مقررة عندما يتضمن حكم الإلغاء أو ثناياه منطوقه ملزمة للإدارة بعمل شيء، وهي منشأة لحقوق فهو غالبا ما يحمل في حيثياته أوامر للإدارة بأن تتراجع عن قرارها، وتعيد الحق لأهله، وإعادة الحق هي أثر مقرر، وينشئ حقا جديدة بالالتزام الإدارة بالتنفيذ.

الفرع الثاني: دعوى التعويض

هي الدعاوى التي يحركها ويرفعها أصحاب الشأن من الأفراد، إلى جهة القضاء الإداري، وذلك للمطالبة بالتعويض عما أصابهم من ضرر بفعل عمل الإدارة ونشاطها، وكذلك المطالبة بحقوق عقديّة في مواجهة السلطات الإدارية التي أبرمت العقود معهم، وفي هذه الدعاوى يتمتع القاضي الإداري بسلطات ووظائف واسعة وكاملة⁽³⁴⁾.

فالقاضي الإداري إعادة الحال إلى ما كان عليه، وإعادة الحق إلى صاحبه ، وسلطة التعديل وسلطة إبدال عمل بأخر

فيمكن تمثيل دعاوى القضاء الكامل في قرارات مجلس الانضباط العام، شأن الطعون المقدمة إليه من قبل الموظفين بحسب قانون الخدمة المدنية المرقم 24 لسنة 1960، وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي المرقم 14 لسنة 1991.

ففيما يتعلق بالدعاوى المنظورة أمام المجلس ، طبقاً لقانون الخدمة المدنية ، فيشمل المنازعات الخاصة بالرواتب والمخصصات المستحقة للموظفين ، واحتساب القدم للترفيه بسبب الحصول على شهادات الاختصاص الجامعية أو اجتياز الدورات التدريبية ، واحتساب مدة ممارسة المهنة عند التعيين أو إعادة التعيين ، وكذلك الطلبات التي يقدمها أصحاب الشأن في الطعن بالأوامر والقرارات الإدارية الصادرة بالتعيين أو الترفيع أو بمنح العلاوات أو الاستغناء عن الخدمة في فترة التجربة، أو إعادة الموظف المرفوع إلى وظيفته السابقة في مدة التجربة⁽³⁵⁾.

وولاية مجلس الانضباط العام في مجال هذه المنازعات والطلبات هي ولاية القضاء الكامل، التي لا تقف عند مجرد إلغاء القرار بل ترتيب جميع النتائج القانونية على ذلك⁽³⁶⁾.

كذلك للمجلس عند النظر في الطعون المقدمة ضد قرارات فرض العقوبات الانضباطية طبقاً لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي، أن يصادق على القرار المطعون فيه، أو أن يخفض العقوبة، أو أن يلغها⁽³⁷⁾، وهنا نجد وتلمس ولاية القضاء الكامل⁽³⁸⁾

تستند دعوى القضاء الكامل الى اعتداء الادارة على حق شخصي ، فهي دعوى شخصية ، تبنى على المطالبة بحق شخصي وهي تتمثل بشكل نزاع بين طرفين هما: جهة الإدارة المدعى عليها باستمرار والمدعي ، وهي بذلك لا تختلف عن الدعاوى العادية التي تنظر امام القضاء العادي الا في كون احد طرفيها جهة ادارية

وطبقاً لذلك اعتبرت كأنها دعوى قضائية عادية⁽³⁹⁾ إذن فمحل دعوى القضاء الكامل هو الاعتداء على الحقوق الشخصية للمدعي وأن الطعن فيها ينصب على مراكز ذاتية شخصية، أي أن الطلب في دعوى القضاء الكامل لا بدّ ان يقوم على حقّ أثر فيه القرار محلّ الطعن والحق به ضرراً.

وعلى هذا الأساس أدرجت دعوى القضاء الكامل ضمن الدعاوى الشخصية، او الذاتية، طبقاً لتقسيم الدعاوى الادارية على ذاتية وعينية هذا باستثناء طعون الانتخابات الادارية التي تحمي مراكز موضوعية، فهي تقترب من القضاء العيني، لذلك يكون لها حجية مطلقة⁽⁴⁰⁾.

الخاتمة:

في نهاية البحث توصلنا الى جملة من النتائج والتوصيات على النحو الآتي:

أولاً: النتائج:

1. اتضح لنا انه يجب أن تبتغي الإدارة من إصدار القرار بفرض العقوبة ضمان حسن سير المرفق العام، والعمل فيه بانتظام وإطراد.
2. ان النظام القضائي هو النظام الأمثل لسلطة العقاب، إذ إنه يوفر الضمانات التي تكفل للموظف المتهم محاكمة عادلة ونزيهة .
3. إن صدور حكم قضائي بإلغاء القرار الإداري يعطي لمبدأ الرجعية على الماضي الفاعلية.
4. يترتب على حكم إلغاء القرار الإداري الفردي بطلان جميع القرارات الفردية التي صدرت استناداً إليه.

ثانياً التوصيات:

1. إعطاء القاضي الإداري مزيداً من السلطات والوسائل في مواجهة الإدارة لضمان تنفيذ من دون المساس بمبدأ الفصل بين السلطات.
2. أن يتضمن قانون القضاء الإداري معايير معينة للتعويض، لأن طبيعة قضاء القانون العام تختلف عن طبيعة القانون الخاص.
3. تشريع قانون عراقي يسمى قانون الإجراءات الإدارية يبين إجراءات الدعاوى الإدارية أسوة بقانون المرافعات المدنية الخاص بالدعاوى المدنية، وقانون الأصول الجزائية الخاص بالدعاوى الجزائية.
4. انشاء محاكم القضاء الاداري في مراكز المحافظات وعدم الاقتصار على محكمة القضاء الاداري الكائنة في بغداد.

الهوامش

(1) حمدي صالح مجيد، الاعتداء على الموظف أو المكلف بخدمة عامة أثناء أداء الواجب أو بسبب ذلك (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1988، ص 72

(2) شاب توما منصور، النظام القانوني لعمال الدولة في العراق، مجلة العلوم الإدارية تصدرها الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية، ع2، ص12، 1970، ص181.

(3) ماهر صالح علاوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1996، ص104.

(4) علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2004، ص83.

- (5) منير الوتري، القانون الإداري، ط1، مطبعة المعارف، بغداد، 1976، ص51.
- (6) سعد العلوش، نظرية، المؤسسة العامة وتطبيقاتها في التشريع العراقي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1968، ص228.
- (7) عبد القادر الشخيلي، النظام القانوني للجزء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1983، ص150.
- (8) تنظر المادة (1/1) من قانون انضباط موظفي الدولة.
- (9) د. غازي فيصل مهدي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991، مطبعة العزة، بغداد، 2001، ص5.
- (10) كامل السامرائي، قوانين الخدمة والملاك والانظمة والتعليمات الصادرة بموجها، ط5، مطبعة الارشاد، بغداد، 1967، ص581.
- (11) المادة الاولى من نظام الخدمة في المصالح النفطية رقم 4 لسنة 1962 والمادة الاولى من نظام الخدمة في المشاريع الصناعية الحكومية رقم 47 لسنة 1985.
- (12) نصت الفقرة الاولى من القرار على (اعتبار جميع العمال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي موظفين ومتساوين في الحقوق والواجبات) ونصت الفقرة الثانية منه على انه (تسري على المشمولين بأحكام القرار المذكور قوانين وانظمة وقواعد الخدمة والتعليمات الصادرة بموجها المطبقة في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي).
- (13) ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، دار الكتب للطباعة، 1996، ص104.
- (14) عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة، ط1، بغداد، 1984، ص17.
- (15) كانت تسمى بمجلس الإنضباط العام سابقا وهو من هيئات مجلس شورى الدولة. ولقد نشأت هذه المحكمة في بداية الأمر تحت اسم مجلس الانضباط العام وذلك بموجب القانون ("رقم 41 لسنة 1929") بشأن نظام التأديب في العراق، ثم صدر القانون ("رقم 49 لسنة 1933") الخاص بديوان التدوين القانوني اذ نص في (6) من القانون ذاته على أن يعهد إلى ديوان التدوين القانوني بوظائف مجلس الانضباط العام وفق أحكام قانون انضباط موظفي الدولة ("رقم 41 لسنة 1929") ثم صدر القانون ("رقم 69 لسنة 1936") والذي أحال فيما يتعلق بتشكيل المجلس إلى ما نص عليه قانون تدوين التدوين القانوني ("رقم 49 لسنة 1933") عاد المشرع وأصدر قانون ("رقم 12 لسنة 1942") بتعديل ديوان التدوين القانوني، بتشكيل المجلس ثم اصدر المشرع العراقي قانون مجلس شورى الدولة ("رقم 65 لسنة 1979") والذي حل محل قانون التدوين القانوني
- (16) د. نجيب خلف أحمد، محمد على عبدالجواد كاظم، القضاء الإداري، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجامعة المستنصرية، كلية القانون، العراق، ص100 وما بعدها.
- (17) د. نجيب خلف أحمد، د. محمد على جواد كاظم، القضاء الإداري، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجامعة المستنصرية، كلية القانون، العراق، 2010، ص100 وما بعدها.

- (18) وهو ما نصت عليه المادة\11 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام (" رقم 14 لسنة 1991 ").
- (19) د. نجيب خلف أحمد، مرجع سابق ، ص 101.
- (20) فاضل خبير، شرط المصلحة في دعوى الإلغاء، بحث ، مشور في مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، المجلد الأول، كانون الأول، 2008، ص 158، 185.
- (21) قرار رقم 41 / إنضباط/ تمييز / 2011 / مجلس شوري الدولة العراقي / في 10/2/2011.
- (22) تنظر الفقرة (ثالثا) من المادة 15 المعدلة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991.
- (23) قرارات مجلس الانضباط العام رقم\139 لسنة2000، 146 لسنة2000، 165 لسنة2000، 9\11\2000، 10\9\2000، 11\11\2000، اشار اليها د. غازي فيصل مهدي، مرجع سابق، ص 84
- (24) علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، مرجع سابق ، ص 384
- (25) غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991، موسوعة القوانين العراقية، دون سنة، ص 82.
- (26) علي محمد بدير، عصام عبد الوهاب البرزنجي، عبد المهدي السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، جامعة بغداد، 1993م، ص 363.
- (27) المادة (7) من قانون مجلس شوري الدولة المعدل رقم 65 لسنة 1979.
- (28) المادة (59) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (24) لسنة 1960 المعدل.
- (29) عثمان سلمان غيلان العبودي، النظام التأديبي لموظفي الدولة، الطبعة الثانية، 2007، ص 90.
- (30) قرار محكمة القضاء الاداري / رقم 495 / تمييز/ في 25/2/2016 / قرار تمييزي ، قرارات مجلس شوري الدولة وفتاواه لسنة 2016، ص 356.
- (31) سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، ط4، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976م، ص 584.
- (32) حسني سعد عبد الواحد، تنفيذ أحكام القضاء الإداري، مطابع مجلس الدفاع الوطني، القاهرة، بدون سنة نشر، ص 227.
- (33) سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 585.
- (34) د. محسن خليل، قضاء الالغاء، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1989، ص 9.
- (35) د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، مجلس شوري الدولة وميلاد القضاء العراقي، مجلة العلوم القانونية، المجلد التاسع، العدد الاول والثاني، جامعة بغداد، 1990، ص 144.
- (36) انظر : قرار مجلس الانضباط العام رقم 25 لسنة 1973 في 3/3/1973 ؛ والقرار رقم 79 لسنة 1974 في 13/5/1974، مجلة العدالة، العدد الثالث، السنة الاولى، 1974، ص ص 824، 832.
- (37) البند اولاً من المادة 15 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991 .
- (38) البند اولاً من المادة 15 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991 .

(39) محمد علي ال ياسين، القانون الإداري، المكتبة الحديثة، بيروت، بدون سنة نشر، ص 317 .

(40) مصطفى ابو زيد فهي، القضاء الاداري ومجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1966، ص 854.

قائمة المصادر والمراجع:

اولا الكتب :

1. ماهر صالح علاوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1996.
2. منير الوتري، القانون الإداري، ط1، مطبعة المعارف، بغداد ، 1976 .
3. سعد العلوش ، نظرية، المؤسسة العامة وتطبيقاتها في التشريع العراقي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1968 .
4. عبد القادر الشخلي ، النظام القانوني للجزء التأديبي ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، 1983 .
5. غازي فيصل مهدي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991، مطبعة العزة، بغداد، 2001 .
6. كامل السامرائي، قوانين الخدمة والملاك والانظمة والتعليمات الصادرة بموجها، ط5، مطبعة الارشاد، بغداد، 1967 .
7. عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة، ط1، بغداد، 1984.
8. نجيب خلف أحمد و محمد على عبدالجواد كاظم، القضاء الإداري، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجامعة المستنصرية، كلية القانون، العراق. بغداد، 2010 .
9. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2004 .
10. علي محمد بدير، عصام عبد الوهاب البرزنجي، عبد المهدي السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، جامعة بغداد، 1993.
11. عثمان سلمان غيلان العبودي، النظام التأديبي لموظفي الدولة، الطبعة الثانية، 2007.
12. سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية، ط4، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976 .
13. حسني سعد عبد الواحد، تنفيذ أحكام القضاء الإداري، مطابع مجلس الدفاع الوطني، القاهرة، بدون سنة
14. محسن خليل، قضاء الالغاء، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 1989
15. محمد علي ال ياسين، القانون الإداري، المكتبة الحديثة، بيروت، بدون سنة نشر .
16. مصطفى ابو زيد فهي، القضاء الاداري ومجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية،
ثانياً: الرسائل والاطاريح :
17. حمدي صالح مجيد، الاعتداء على الموظف أو المكلف بخدمة عامة أثناء أداء الواجب أو بسبب ذلك (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد ، 1988.
- ثالثاً: الأبحاث والمجلات:
18. شاب توما منصور، النظام القانوني لعمال الدولة في العراق، مجلة العلوم الإدارية تصدرها الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الإدارية، ع2، س12، 1970 .

19. فاضل خبير، شرط المصلحة في دعوى الإلغاء، بحث منشور في مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، العدد الثاني، المجلد الأول، كانون الأول، 2008.
20. عصام عبد الوهاب البرزنجي، مجلس شورى الدولة وميلاد القضاء العراقي، مجلة العلوم القانونية، المجلد التاسع، العدد الأول والثاني، جامعة بغداد، 1990.
- ابحاً: القوانين والتشريعات.
21. قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (24) لسنة 1960 المعدل.
22. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991 .
23. قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام في العراق رقم (22) لسنة 2008 المعدل.

● List of Sources and References:

First, Books:

- Maher Saleh Alawi, Principles of Administrative Law (A Comparative Study), Dar Al-Kutub for Printing and Publishing, University of Mosul, 1996.
 - Munir Al-Watari, Administrative Law, 1st ed., Al-Maaref Press, Baghdad, 1976.
 - Saad Al-Aloush, Theory of Public Institutions and Their Applications in Iraqi Legislation: A Comparative Study, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 1968.
 - Ghazi Faisal Mahdi, Explanation of the Provisions of the State and Socialist Sector Employees Discipline Law No. 14 of 1991, Al-Azza Press, Baghdad, 2001.
 - Kamil Al-Samarrai, Service and Staffing Laws and Regulations and Instructions Issued Thereunder, 5th ed., Al-Irshad Press, Baghdad, 1967.
 - Abdul Wahab Abdul Razzaq Al-Tahafi, The General Theory of the Duties and Rights of State Employees, 1st ed., Baghdad, 1984.
- Najib Khalaf Ahmed and Muhammad Ali Abdul-Jawad Kadhim, Administrative Judiciary, Ministry of Higher Education and Scientific Research, Al-Mustansiriya University, College of Law, Baghdad, Iraq, 2010.
- Ali Jumaa Muharib, Administrative Discipline in the Public Service: A Comparative Study, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, First Edition, Amman, Jordan, 2004.
- Ali Muhammad Badir, Issam Abdul Wahab Al-Barzanji, and Abdul Mahdi Al-Salami, Principles and Provisions of Administrative Law, University of Baghdad, 1993.
- Othman Salman Ghilan Al-Aboudi, The Disciplinary System for State Employees, 2nd ed., 2007.
 - Suleiman Muhammad Al-Tamawi, The General Theory of Administrative Decisions, 4th ed., Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, 1976.
 - Hosni Saad Abdel Wahed, Implementation of Administrative Court Rulings, National Defense Council Press, Cairo, n.d.
 - Mohsen Khalil, Annulment Judiciary, University Press, Alexandria, 1989.

- Mohamed Ali Al Yassin, Administrative Law, Modern Library, Beirut, n.d.
- Mustafa Abu Zeid Fahmy, Administrative Judiciary and the State Council, Maaref Establishment, Alexandria.

Second: Theses and Dissertations:

- Hamdi Saleh Majeed, Assault on an Employee or Person Entrusted with Public Service During or Because of the Performance of Duty (A Comparative Study), Master's Thesis, College of Law, University of Baghdad, 1988.

Third: Research and Journals:

- Shab Touma Mansour, The Legal System of State Employees in Iraq, Journal of Administrative Sciences, published by the Egyptian Branch of the International Institute of Administrative Sciences, Issue 2, Volume 12, 1970.

- Fadel Khubair, The Interest Requirement in Annulment Lawsuits, a published article in Al-Qadisiyah Journal of Law and Political Science, Issue 2, Volume 1, December 2008.

- Essam Abdul Wahab Al-Barzanji, The State Council and the Birth of the Iraqi Judiciary, Journal of Legal Sciences, Volume Nine, Issues One and Two, University of Baghdad, 1990.

Fourth: Laws and Legislation.

- Iraqi Civil Service Law No. (24) of 1960, as amended.
- State and Socialist Sector Employees' Discipline Law No. 14 of 1991.
- State and Public Sector Employees' Salaries Law in Iraq No. (22) of 2008, as amended.

An employee's right to appeal to the courts to overturn a disciplinary board decision In Iraqi law

Assist Prof. Muhammad Hamid Hosseini Yazdi Ahmad Sattar Jamil Hamad

Faculty of Law and Political Science,

Kharazmi University, Tehran/ Iran



h.hosseiniyazdi@khu.ac.ir



as8414185@gmail.com

Keywords: employee, judiciary, disciplinary board, law

Summary:

Through this objective legal research, we have turned to the legal mechanism upon which the public employee bases his right to resort to the judiciary to invalidate disciplinary decisions, given the quantitative and qualitative expansion of public services and needs that the state works to satisfy, and the accompanying employment of huge numbers of public employees. Therefore, the main question was: to what extent has the legislator regulated the public employee's recourse to the judiciary in the event of a disciplinary decision being issued against him?.