

الأثر القانوني لعقوبة الفصل و العزل للموظف العام
The Legal Effect of the Punishment of Dismissal and Removal of a Public Employee

بحث مقدم من قبل
 م.م محمد مهدي شعيب / جامعة واسط / كلية القانون
mohammedmahdishuib@uowasit.wdu.iq

الخلاصة .

تناولنا في بحثنا الموسوم (الأثر القانوني لعقوبة الفصل و العزل للموظف العام) إلى تعريف الموظف العام من منظور فقهاء القانون الإداري من جانب و من جانب آخر تعريف الموظف العام في ضوء قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل ، و القوانين الأخرى التي تناولت تعريف الموظف العام ، و معرفة الفئات التي شملها قانون انضباط موظفي الدولة و تمييزه عن غيره من الأشخاص ، وكذلك بيان شروط العامة و الخاصة في تعيين الموظف العام في وظائف الدولة المعلنة عنها، ومدى علاقته القانونية في الدولة و التي بموجبها يتم تحديد الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام ، و واجبات التي يلتزم الموظف على عدم مخالفتها ، و كذلك الاجراءات المتخذة من قبل الادارة في حال مخالفة الموظف لواجباته ، و هذا عن طريق تشكيل لجان تحقيقية وفرض العقوبات الانضباطية المنصوص عليها قانوناً و من ضمنها عقوبة العزل و الفصل ، و بيان مدى و أثر هذه العقوبات على الحقوق المالية و الوظيفية للموظف العام ، و مدى أثر قانون العفو العام على العقوبة الانضباطية و من ثم ختمنا بحثنا هذا بأهم النتائج و التوصيات و التي نأمل من المشرع العراقي الاخذ بها .

الكلمات المفتاحية : الأثر القانوني ، عقوبة الفصل ، العزل للموظف العام.

Abstract:

This research, titled "The Legal Effect of Dismissal and Severance Penalties on the Public Employee," addresses several key areas. Definition of the Public Employee: We define the public employee from the perspective of Administrative Law scholars and, separately, in light of the Iraqi Law on Discipline of State and Public Sector Employees No. 14 of 1991 (as amended), as well as other relevant legislation. Scope and Distinction: We identify the categories of individuals covered by the Discipline Law and distinguish the public employee from other personnel. Appointment Requirements: We examine the general and special conditions for appointing a public employee to declared state positions. Legal Relationship: We determine the public employee's legal relationship with the State, which forms the basis for defining their enjoyed rights and the duties they are obligated not to violate. Disciplinary Procedures and Penalties: We detail the procedures taken by the administration in the event of a breach of duty, which involve forming investigative committees and imposing the legally stipulated disciplinary penalties, including the penalties of Severance and Dismissal. Legal Effect of Penalties: We analyze the extent and impact of these two penalties on the public employee's financial and functional rights. Amnesty Law Effect: We examine the effect of the General Amnesty Law on disciplinary penalties. Conclusion Finally, we conclude the research with the most important findings and recommendations, which we hope the Iraqi legislator will consider.

Key words : *The Legal Effect of the Punishment of Dismissal and Removal of a Public Employee*

أولاً: المقدمة :

أن الدولة عبارة عن مجموعة من المرافق عامة ، والمتمثلة بتلبية طلبات المراجعين واحتياجاتهم المختلفة والمتزايدة بمرور الزمن ، وهدف الدولة هو تحقيق المصلحة العامة ، وإن ضمان إدارة المرافق العامة و تسيير أعمالها وتلبية طلبات المراجعين تحتاج الدولة إلى الموظفين العامين ، و يعتبر الموظف العام من أهم أدوات الدولة مرأتها اتجاه المواطنين ، و عنصراً فعالاً و أساسياً للقيام بكل واجباتها و نشاطاتها تجاه المواطنين وتحقيق مصالحها العامة ، وهنا برز أهمية الموظف العام فقد ذهبت إلى تعريف الموظف العام قانوناً بأنه الشخص الذي يعمل في خدمة المرفق العام الذي تديره الدولة أو إحدى هيئاتها العامة لقاء راتب يتقاضاه من الموازنة العامة ، وإن التحاق الموظف العام بالوظيفة للقيام بالمهام المناطة إليه يتطلب قيام علاقة قانونية و إدارية بين الموظف العام و الإدارة بموجب هذه العلاقة يتحدد الحقوق التي يتمتع بها الموظف ، وكذلك الواجبات التي يلتزم الموظف على عدم مخالفتها الوظيفية ، وبيان العقوبات الانضباطية و أثارها على حقوقه المالية و الوظيفية ، وهذه العلاقة الإدارية و القانونية ينظمها قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل ،

ثانياً : أهمية الدراسة :-

نظراً لأهمية الموظف العام في الدولة الحديثة وبيان حقوقه و واجباته الوظيفية التي أقرها القانون و بيان العقوبات الانضباطية في حال اخلال الموظف بواجباته التي رسمها القانون و مدى أثر العقوبة الانضباطية على الموظف العام من الناحية المالية و مركزه القانوني.

ثالثاً :- منهجية البحث :-

اتبع الباحث المنهج التحليلي و الوصفي للنصوص القانونية التي تبين مفهوم الموظف العام و كذلك التعرف الى حقوق و واجبات الموظف العام ، و أثر العقوبة الانضباطية (العزل و الفصل) على الموظف العام.

رابعاً :- تكمن إشكالية هذه الدراسة في بيان الأثر القانوني لعقوبة الفصل و العزل على الموظف العام ، متمثلة في عدم المعرفة الكاملة للأثار القانونية و المالية و التي ترتبها العقوبة الانضباطية في حال فرضها على الموظف ، و الذين يمثلون عدد لا يستهان به ، وكذلك التناقض بين القانون و الاحكام القضائية.

خامساً :- خطة البحث :-

تم تقسم هذا البحث إلى مبحثين ، تضمن المبحث الأول مفهوم الموظف العام فقهاً و قانوناً وبيان حقوق و واجبات الموظف العام ، و في المبحث الثاني إجراءات فرض العقوبة الانضباطية و مدى أثر عقوبة العزل و الفصل على الموظف العام بالشكل الآتي.

المبحث الاول / مفهوم الموظف العام

نقسم هذا المبحث الى مطلبين نبحت في المطلب الاول تعريف الموظف العام وفي المطلب الثاني نبحت حقوق و واجبات الموظف العام و بالشكل التالي :-

المطلب الاول /نتناول في هذا المطلب تعريف الموظف العام من الناحية القانونية و الفقهية في فرعه الأول ، و نتناول في فرعه الثانية شروط العامة و الخاصة للموظف العام بالشكل الآتي:-

الفرع الاول /تعريف الموظف العام قانوناً و فقهاً

أن المشرع العراقي ذهب إلى تعريف الموظف العام في العديد من القوانين منها قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل حيث عرف الموظف بأنه " كل فرد عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو أي جهة غير مرتبطة بوزارة " (1) ، أما في القانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل عرف الموظف بأنه " كل شخص أو مستخدم أو عامل أنيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة و دوائرها الرسمية و شبه الرسمية و المصالح التابعة لها أو الموضوعة تحت رقابتها " (2) ، أما في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل عرف الموظف بأنه " كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين " (3) ، أما في قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 عرف المشرع الموظف بأنه " كل شخص عهدت إليه وظيفة مدنية أو عسكرية أو ضمن قوى الأمن الداخلي أو مكلف بخدمة عامة و الذي يتقاضى راتباً أو أجراً أو مكافأة من الدولة و تستقطع منه التوقيفات التقاعدية " (4) . أما تعريف الموظف العام من الناحية الفقهية ، اختلف فقهاء القانون الإداري ايضاً في تعريف الموظف العام ذهب جانب منهم إلى تعريف الموظف العام بأنه (كل فرد يعمل بصفة دائمة في مرافق الدولة أو القطاع العام) (5) ، أما الجانب الآخر من الفقهاء القانون الإداري عرفوا الموظف العام بأنه (الشخص الذي يتولى تقديم خدمة أو عمل في منظمة عامة تدار من قبل السلطة الإدارية أو محلية سواء كانت مركزية أو اللامركزية) (6) ، أما الجانب الأخير منهم عرفوا الموظف العام بأنه (أحد عمال الدولة أو السلطة الادارية و يعمل اساساً لتحقيق اهداف المصلحة العامة وذلك لضمان سير الجهاز الإداري في الدولة سيراً منضماً لتحقيق رفاهية للمجتمع) (7) . نلاحظ من خلال التعاريف الواردة في القوانين المذكورة اعلاه هناك اختلاف بينهن وهذا الاختلاف يتمثل أما بإبقاء شرط صفة الدائمة وهذا شرط اشترطته قانون الخدمة المدنية رقم 103 لسنة 1931 الملغي ، وقانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل (بأن الشخص لا يعتبر موظف الا إذا كان على الملاك الدائم) ، أو يتمثل بانتفاء الصفة الدائمة للوظيفة الذي لم يشترطها قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل ، والذي جاء أكثر شمولية حيث شمل

جميع الأشخاص الموجودين في الدولة سواء كانوا موظفين أو مستخدمين أو متعاقدين. ونلاحظ أيضاً من خلال القوانين التي تم ذكرها أن عدم اشتراط صفة الدائمة وهذا هو الاصح ليشمل جميع الأشخاص سواء على الملاك الدائم أو العقود العاملين في الدولة بالحقوق والواجبات وهذا ما اخذ به المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة. من خلال تعاريف القانونية و الفقهية للموظف العام يتضح لنا :

اولا : الفئات الذي يشملها تعريف الموظف العام :-

- 1- فئة الموظف الدائم " كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين"
- 2- فئة المستخدم "كل شخص تستخدمه الحكومة في خدمة داخلية في الملاك الدائم الخاص بالموظفين" (8)
- 3- الموظف المؤقت (العقد) "كل شخص جرى التعاقد معه و توفرت فيه شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية" (9)

ثانيا : العناصر الذي يميز الموظف العام عن غيره من الاشخاص :

- 1- أن يعين الشخص من قبل جهة مختصة بالتعيين أو تمتلك سلطة التعيين ، أي يجب أن يعين الشخص اصولياً حيث سابقاً يعين الفرد أما من قبل مجلس النواب أو الوزراء المختصون أو المحافظون بحدود السلطة المخولة لهم قانوناً ، أما في الوقت الحاضر يعين الشخص من قبل مجلس الخدمة الاتحادي.
- 2- أن يعين بصفة دائمة أو بصفة عقد .
- 3- أن يكلف بخدمة عامة أو إدارة مرفق عام ولا فرق إذا كان المرفق العام اقليمياً أو محلي ، مركزياً أو لا مركزياً شرط ان يدار هذا المرفق العام مباشرة من قبل الدولة أو أحد الاشخاص القانون العام (10)

الفرع الثاني

شروط الموظف العام

اشترط المشرع العراقي لغرض توظيف الاشخاص على الملاك الدولة نوعين من الشروط :-

الاول : الشروط العامة :-

- 1- **الجنسية :-** لكي يعين الشخص على ملاك الدولة يجب أن يتمتع بالجنسية العراقية أو متمتعاً بجنسية احدى الدول التي تتعامل الجمهورية العراقية بالمثل ، ومن خلال هذا النص أن المشرع العراقي لم يفرق بين المواطنين العراقيين و الاجانب من ناحية الجنسية ، لكن بشرط التعامل بالمثل .
- 2- **الاهلية القانونية :-** اشترط المشرع العراقي الاهلية القانونية للتعيين في الوظائف الحكومية إن لا يقل عن ثمانية عشر عاماً و لا يزيد عن ستون عاماً .
- 3- **السمعة الجيدة و حسن الاخلاق :-** اشترط المشرع العراقي المرشح للوظيفة في دوائر الدولة أن يتمتع الفرد بالصفات الحميدة بالإضافة إلى ذلك غير محكوم سابقاً بجناية أو جنحة مخلة بالشرف وذلك للحفاظ على هبة و كرامة الوظيفة العامة كون الموظف يمثل السلطة العامة اتجاه الافراد.
- 4- **اللياقة البدنية :-** اشترط المشرع العراقي أن يكون المتقدم للوظيفة العامة سالماً من الامراض العقلية و النفسية و العاهات الجسمية
- 5- **المؤهل العلمي :-** اشترط المشرع العراقي توافر الشهادة الدراسية لشاغل الوظيفة العامة و هو الحد الأدنى للشهادة الدراسة الابتدائية على ان تكون الشهادة معترف بها قانوناً، وذلك لإداء أعماله الوظيفية بصورة صحيحة (11)

ثانياً: الشروط الخاصة :-

- 1- وجود درجة وظيفية خالية في ملاك الدولة .
- 2- ان يكون تعيينه أو إعادة تعيينه من قبل مجلس الخدمة العام
- 3- لا يجوز التعيين الموظف لأول مرة إلا في الدرجة المبينة في المادة التاسعة " يعين الموظفون لأول مرة حسب مستواهم العلمي الذي يعنه مجلس الخدمة العام " (12)

المطلب الثاني/ حقوق و واجبات الموظف العام

ينقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الاول الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام ، و نتناول في الفرع الثاني الواجبات الوظيفية التي يلتزم بها الموظف العام بالشكل الآتي:

الفرع الاول / حقوق الموظف العام

يعتبر الموظف العام هو القاعدة الأساسية التي يتشكل منها المرفق العام ، فالدولة لا يمكن أن تقوم بواجباتها اتجاه الافراد الا عن طريق الاستعانة بالموظفين وبناء على ذلك يتمتع الموظف العام سواء كان دائماً أو مؤقت بمجموعة من الحقوق تنقسم هذه إلى حقوق مالية و أخرى غير مالية :-

اولاً:- الحقوق المالية :-

- 1- **الراتب :-** هو مبلغ مالي الذي يستحقه الموظف العام مقابل الخدمة التي يقدمها للمرفق العام أو الدوائر الحكومية ، وهذا الراتب يستحقه الموظف نهاية كل شهر ولا يستحق الموظف الراتب المخصص له بمجرد صدور امر تعيينه في

الوظيفة ، لكن يبدأ الراتب من تاريخ المباشرة في الوظيفة (13) ، وقد حدد المشرع العراقي الراتب الذي يستحقه الموظف لقاء خدمته في الوظيفة بقانون رواتب موظفي الدولة و القطاع العام المرقم 22 لسنة 2008 (14).

2- **العلاوات:-** هو مبلغ مالي محدد يضاف إلى الراتب الاساسي (15) ، وان هذه العلاوة يستحقها الموظف بعد اكمال سنة في الوظيفة (16) ، والعلاوات اما تكون (علاوة دورية) وهو من حقوق الموظف المالية التي يستمدّها من القانون بمجرد استحقاقها دون أن يترخص من جهة الادارة بمنحها للموظف أو عدم منحها . أو تكون (علاوة تشجيعية) وهي علاوة استثنائية تمنح من قبل الادارة إلى الموظف الممتاز في اداء عمله الوظيفي و تضاف إلى اساس مرتبه وذلك لمرات محدودة (17).

3- **الترقية:-** يعني ترفيع الموظف العام من درجة إلى درجة أعلى متى ما استوفى الشروط التي ينص عليها القانون وينبغي ان يكون اختيار الموظف العام للترقية من خلال اسس موضوعية تتعلق بكفاءة الموظف العام .
ثانيا:- الحقوق الغير مالية:-

اولا :- الاجازات :- ويقصد بها انقطاع الموظف العام من عمله لمدة من الزمن وفقاً للقانون ، و إن هذا الانقطاع لا يؤثر على حقوق الموظف المالية (18) . و يعد الموظف العام مستمرا في خدمته الوظيفية كما يستحق الموظف راتبه كاملاً بالإضافة المخصصات اثناء تمتعه في الاجازة ما لم تكن الاجازة دون مرتب أو بجزء من الراتب الاسمي (19) . و تنقسم الاجازات فقا للقانون إلى :-

1- **الاجازة الاعتيادية :-** يحق للموظف من خلال الاجازة الاعتيادية أن يتمتع بقسط من الراحة أو ينجز الموظف بعض الامور الخاصة و يوصف هذا الحق في ذات الوقت بالصفة التنظيمية اي يجمع الطبيعة الشخصية و التنظيمية في وقت واحد (20).

2- **الاجازة المرضية :-** قد يتعرض الموظف إلى وعكة صحية تمنع الموظف من اداء عمله لفترات زمنية مختلفة لذلك يمنح الموظف المريض اجازة مرضية براتب كامل وبمعدل ثلاثون يوماً عن كل عام من الخدمة و خمسة و اربعون يوماً بنصف راتب (21).

3- **اجازة الحمل و الولادة و الامومة :-** اجاز المشرع للموظفة الحامل على الملاك الوزارة الدائم اجازة قبل الولادة مدة مقدارها واحد وعشرون يوماً و بعد الولادة مدة مقدارها اثنان و سبعون يوماً و براتب تام ، أما اجازة الامومة تمتع الموظفة باجازة امومة لغرض الاهتمام و تربية طفلها مدة لا تزيد عن سنة واحدة حيث تمتع الموظفة اول ست اشهر من اجازة الامومة براتب كامل و ست اشهر الاخرى بنصف راتب (22).

4- **الاجازة الدراسية :-** اجاز القانون للموظف العام ان يقدم طلباً إلى مرجعه الاعلى يروم فيه الحصول على شهادة اعلى من شهادته الدراسية ، بعد توافر الشروط القانونية التي نص عليها قانون الاجازات الدراسية المرقم 165 لسنة 2011 حيث يتمتع الموظف المجاز دراسياً براتب كاملاً خلال فترة الاجازة.

قد يثار سؤال أن الموظف على وزارة التعليم العالي المجاز مرضياً يستحق مخصصات جامعية من عدمه ، استناداً إلى كتاب وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ذي العدد 10696 في 2023/6/8 و كتاب وزارة المالية ذي العدد 17908 في 2023/5/15 و الذي نص (أن مخصصات الخدمة الجامعية تعتبر من المخصصات الغير ثابتة كونها ترتبط بالعمل الذي يمارسه الموظف و تنقطع عن الموظف خلال فترة الاجازة لانتفاء الغرض الذي منحت لأجله هذه المخصصات . لا يستحق الموظف المجاز مرضياً مخصصات الخدمة الجامعية .

الا أن مجلس شوري الدولة في قرارها المرقم 2013/48 في 2013/5/20 و محكمة قضاء الموظفين في قرارها المرقم 1660/م/2024 في 2024/6/27 لهما رأي اخر حيث نصا في القرارين بأن (الموظف العام في وزارة التعليم العالي و البحث العلمي يستحق مخصصات الخدمة الجامعية اثناء تمتعه بالاجازة المرضية) (23).

ثانيا :- الاعارة :- يقصد بها عمل الموظف لدى جهة اخرى سواء مؤسسة خاصة أو عامة أو مؤسسة حكومية غير الجهة المعين فيها ، مع احتفاظ الموظف المعار بوظيفته السابقة بكل مزاياها و حقوقها باستثناء الراتب يستلمه من الجهة المعار اليها من تاريخ الاعارة (24). على ان لا تتجاوز مدة الاعارة خمس سنوات و تحسب مدة الاعارة خدمة لغرض الترفيع بتوصية من رئيس الدائرة المستعيرة (25).

الفرع الثاني

واجبات الموظف العام

طالما يتمتع الموظف بحقوق ملقاة على عاتق الوزارة هناك ايضاً واجبات ملقاة على عاتق الموظف العام ونجد ان المشرع العراقي فرق بين واجبات الموظف العام و بين المحظورات الموظف العام اثناء فترة الوظيفة بالشكل التالي :-

اولا :- واجبات الموظف العام :-

1- **اداء العمل الوظيفي :-** من الواجبات الاساسية الملقاة على عاتق الموظف العام هو ان يؤدي الموظف العمل الوظيفي بنفسه و في الزمان و المكان المخصصين لذلك ، وهذا يعد من النظام العام لا يجوز للموظف مخالفته بأن يتنازل عن الواجب الوظيفي او ينيب شخص عنه ، هذا من جانب و من جانب اخر ان يقوم الموظف بالعمل بكل دقة و امانة و اخلاص تحقيقاً للمصلحة العامة ويلزم ان يكون عمل الموظف خلال اوقات الدوام منتجا و ليس تواجده بمقر عمله دون ان يؤدي عمل المكلف به قانوناً (26).

2- **طاعة المروءوس للرؤساء** :- من الواجبات المهمة الأخرى هو اطاعة الموظف العام لرؤسائه في العمل الوظيفي و المحافظة على كرامته و معاملة الموظف للرئيسة بالحسنى و يتوقف نجاح التنظيم الإداري في الدائرة الوظيفية على كيفية تلقي الموظف الأوامر الوظيفية من الرؤساء و كيفية تنفيذها خدمة للصالح العام ، كما اشترط قانون انضباط موظفي الدولة ان تكون الأوامر الصادرة الى الموظف من رئيسه المباشر في الوزارة او الدائرة الرسمية ، كما اجاز القانون للموظف تجاهل الأوامر الصادرة من الموظف اعلى درجة وظيفية لا تربطه اي صلة وظيفية مباشرة او غير مباشرة⁽²⁷⁾ .

قد يثار سؤال هل يجب على الموظف تنفيذ جميع الأوامر الصادرة من رئيسه المباشر وان كانت مخالفة للقانون و غير مشروعة ؟

يجب ان يكون الامر الصادر من الرئيس للموظف مشروعاً حتى يكون محلاً للطاعة و التنفيذ اما اذا كان الامر الصادر غير مشروع اجاز القانون للموظف عدم تنفيذه و ان ينبه رئيسه كتابتاً بالمخالفة اذ اصر الرئيس على الموظف العام تنفيذ الأوامر الصادر اليه كتابة وان كانت غير مشروعة ففي هذه الحالة يجب على الموظف تنفيذ هذه الأوامر وتلقي المسؤولية على عاتق الرئيس⁽²⁸⁾ الا ان محكمة قضاء الموظفين ذهبت خلاف ذلك في قرارها المرقم 525/ قضاء الموظفين - تمييز 2013/ 2014/9/14 الذي نص (على الموظف اطاعة اوامر رئيسه فإذا كانت تلك الأوامر غير مطابقة للقانون فعلى الموظف أن يوضح لرئيسه كتابة اوجه المخالفة القانونية و لا يلتزم الموظف بتنفيذ تلك الأوامر إذا اكدها رئيسه كتابة)⁽²⁹⁾

3- **احترام الموظف للقوانين و اللوائح و التعليمات** :- اوجب القانون على الموظف العام اثناء مباشرته في الوظيفة العامة احترام القوانين كافة معناها الشامل و الخاص و كذلك احترام الدستور و للوائح و التعليمات و الامر الادارية الصادرة من الرؤساء المباشرين او غير المباشرين في نفس الوزارة او الوظيفة⁽³⁰⁾ .

4- **كتمان المعلومات و عدم افشاء اسرار الوظيفة العامة** :- كقاعدة عامة اثناء التوظيف يطلع الموظف على اسرار و امور تخص الدائرة او الوزارة تتعلق هذه الامور و الاسرار بالمصلحة العامة اوجب القانون على الموظف الالتزام عدم افشاء هذه الاسرار اثناء فترة التوظيف وكذلك بعد انتهاء فترة التوظيف و الا تعرض الموظف للعقوبات الادارية و الجزائية⁽³¹⁾ .

5- **المحافظة على كرامة و سمعة الوظيفة العامة** :- من الواجبات الأخرى الملقة على الموظف اثناء الوظيفة هو الحفاظ على كرامة و سمعة الوزارة او الادارة او اي جهة حكومية او شبه حكومية وذلك ان يبتعد عن اي فعل يجلب الشبهات او تثير الضن بالموظف سواء خلال الدوام الرسمي او خارج اوقات الدوام⁽³²⁾ .

6- **عدم الاستغلال الوظيفي** :- من الواجبات المهمة على الموظف عدم استغلال مركزه الوظيفي داخل الوزارة او خارجها لتحقيق منافع شخصية سواء لنفسه او لغيره بطريقة غير قانونية او غير مشروعة مستغلاً الصلاحيات التي خولها له القانون⁽³³⁾ .

7- **ارجاع الادوات و الات عند انتهاء الدوام الرسمي** :- عند انتهاء الدوام الرسمي اوجب القانون على الموظف ارجاع جميع الادوات او الات الى الدائرة او الوزارة المنسب اليها و لا يجوز استخدامها خارج اوقات الدوام الرسمي هذه كقاعدة عامة لكن هناك استثناء اذا تطلب العمل الوظيفي استخدام هذه الات و الأدوات خارج الدوام الرسمي لتحقيق المصلحة العامة ، و كذلك لا يجوز استخدام هذه الات للاستعمال الشخصي⁽³⁴⁾ .

ثانياً :- يحظر على الموظف العام قيام بالأعمال الاتية التي نصت عليها المادة الخامسة من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 :-

1- يحظر على الموظف الجمع بين وظيفتين :- ان الغاية المشرع الاساسية من حظر الموظف العام من الجمع بين وظيفتين اصليتين أو بين الوظيفة و عمل اخر حفاظاً على الموظف من الاهمال في اداء عمله الوظيفي حيث لا يستطيع الموظف التنسيق بين عمليين بصورة صحيحة دون الاضرار بالمصلحة العامة⁽³⁵⁾ .

2- يحظر على الموظف ممارسة الاعمال التجارية و الاسهام في تأسيس الشركات و العضوية في مجالس ادارة هذه الشركات أو الاعمال التجارية هذه كقاعدة عامة ، لكن هناك استثناء ؟
أ- شراء اسهم الشركات المساهمة.

ب- الاعمال التي تخص امواله التي آلت إليه ارثاً أو ادارة اموال زوجته أو اقاربه للدرجة الثالثة .
وهذا الاستثناء ليس مطلقاً انما جاء مشروطاً :- على الموظف ان يخبر الدائرة المنسوب اليها خلال ثلاثون يوماً اذا رأى الوزير المختص ان ادارة هذه الاموال يؤثر على واجباته الوظيفية ويسبب ضرراً للمصلحة العامة فيخير الموظف بين امرين اولها يبقى الموظف في الوظيفة بشرط ان ينهي تلك الاموال او التخلي عن ادارتها خلال عام من تأريخ تبلغه و ثانيها ان يقدم الموظف طلب الاستقالة او حالته للتقاعد⁽³⁶⁾ .

3- يحظر على الموظف الاشتراك في المناقصات و كذلك يحظر على الموظف ايضاً الاشتراك في المزايدات التي تجرها دوائر الدولة او القطاع الاشتراكي لبيع الاموال المنقولة او الغير منقولة شرط اذا كان الموظف مخولاً قانوناً بالتصديق على بالبيع او كان عضواً في لجان التقدير او البيع او اتخذ الموظف قراراً ببيع او ايجار تلك الاموال المنقولة او غير منقولة⁽³⁷⁾ .

- 4- يحظر على الموظف استعمال المواد أو الآلات و وسائل النقل التي تعود ملكيتها الى الدولة أو القطاع الاشتراكي لأغراضه الشخصية⁽³⁸⁾.
 - 5- يحظر على الموظف استعمال المكائن أو ادوات الانتاج لم يكلفه رئيس الدائرة المباشر أو الموظف المسؤول عنه باستعمال هذه الآلات أو الادوات⁽³⁹⁾.
 - 6- يحظر على الموظف عدم استغلال أوقات الدوام بصورة صحيحة وكذلك عدم الحرص بالمهام المناطة به هذا من جانب و من جانب اخر عدم الاستغلال الصحيح لوسائل الانتاج مما يسبب ضررا للمصلحة العامة⁽⁴⁰⁾.
 - 7- يحظر على الموظف العام التعمد في انقاص الانتاج أو الاضرار بالآلات أو الادوات مما يسبب ضررا بالدائرة وكذلك ضررا للمصلحة العامة وكذلك يحظر عليه ايضا التعمد في تعطيل أو التأخير في انجاز اعمال المواطنين أو معاملاتهم مما⁽⁴¹⁾.
 - 8- من اهم المحظورات على الموظف العام عدم قبول اي هدية أو مكافئة أو منفعة أو اقتراض مبلغ مالي من اي مواطن سواء كان مراجع أو مقاول أو متعهد أو متعاقد مع الدائرة التي يعمل بها الموظف العام⁽⁴²⁾.
 - 9- احتراماً لحرمة الدائرة يحظر على الموظف الحضور الى الدائرة في حالة سكر وكذلك يحظر عليه الظهور بين الناس وفي الاماكن العامة سكران⁽⁴³⁾.
 - 10- اثناء الدوام الرسمي يحظر على الموظف ان يحتفظ بأي مستند رسمي يتعلق بأعمال وظيفته سواء لنفسه أو لغيره أو ينتزع مستند رسمي من الملفات المحفوظة في دائرته لغير اغراض رسمية وبموافقة مسؤوله الاعلى⁽⁴⁴⁾.
 - 11- يحظر على الموظف ان يصرح بوسائل الاعلام المرئية أو المسموعة أو وسائل التواصل الاجتماعي عن اعمال دائرته أو اسرارها أو اي شيء يتعلق بعمال دائرته ، الا بموافقة من قبل رئيسه المختص يسمح ان يصرح عن اعمال دائرته بوسائل الاعلام كافة⁽⁴⁵⁾.
- ثالثاً :- لائحة قواعد السلوك الخاصة بموظفي الدولة و القطاع العام و منسبي القطاع المختلط رقم (1) لسنة 2006:- هذه اللائحة اصدرتها هيئة النزاهة الخاصة بجميع الموظفين و تتضمن هذه اللائحة على:-
- 1- الزمت اللائحة الموظف ابلاغ الجهات ذات العلاقة بأية حالة من حالات الفساد في الدائرة التي يعمل بها أوفي مؤسسات الدولة كافة أو و القطاع العام أو المختلط.
 - 2- الزمت اللائحة الموظف ان يؤدي اعماله بكل حياد دون التمييز على اساس الديانة أو القومية أو اسباب سياسية بالإضافة الى ذلك ان يؤدي الموظف عمله المكلف به بكل امانة و اخلاص .
 - 3- الزمت اللائحة الموظف بعدم اعطاء اي وعود غير مشروعة و مخالفة للقانون ولا ينجراف بالأحاسيس و مشاعر عند قيامه بواجباته الوظيفية .
 - 4- الزام الموظف بعدم ادلاء معلومات غير صحيحة في القبول الحكومية .
 - 5- الزام الموظف ادلاء للدائرة عن مصالحه الشخصية و مدى تأثيرها على الوظيفة التي يعمل بها.
 - 6- الزام الموظف اعطاء معلومات صحيحة و واضحة و صريحة الى هيئة النزاهة .
 - 7- الزام الموظف بتنفيذ الاوامر و التعليمات و اللوائح و تطبيق القانون بصورة صحيحة ، و المحافظة على ممتلكات الدولة وكذلك المحافظة على كرامة الوظيفة و عدم التصريح بأي معلومة رسمية الا بتحويل رسمي
 - 8- عدم قبول الهدايا أو المنافع المادية أو مالية .
 - 9- الزام الموظف الحضور الى الدائرة في الوقت المحدد و انجاز معاملات المواطنين و عدم اساءة استخدام السلطة التي خولها له القانون.
 - 10- الزام الموظف ببذل الجهد بتنمية مهاراته الوظيفية مما يزيد من خبراته في اداء عمله⁽⁴⁶⁾.
- المبحث الثاني / الاثر القانوني للعقوبة الانضباطية**
- نتناول في هذا المبحث اجراءات فرض العقوبة الانضباطية بحق الموظف المخالف و تأثير العقوبة الفصل و العزل على الموظف بشكل مطلبين كالآتي .
- المطلب الاول / اجراءات فرض العقوبة الانضباطية**
- ينقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الاول اللجنة التحقيقية التي نص القانون على تشكيلها قبل فرض اي عقوبة انضباطية ، و نتناول في الفرع الثاني السلطات المختصة في فرض العقوبة الانضباطية بالشكل الآتي.
- الفرع الاول / اللجنة التحقيقية**
- تتألف اللجنة التحقيقية من رئيس و عضوين من ذي الاختصاص و الخبرة على أن يكون احدهم حاصل على شهادة قانون هذا ما نصت عليه المادة العاشرة من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل ، و تباشر اللجنة عملها عند احالة الموظف المخالف اليها من قبل الجهة المختصة التي اعطاها القانون سلطة بإحالة الموظف الى اللجنة التحقيقية المشكلة قانوناً ، و تحديد هذه الجهة المختصة من الاساسيات المهمة التي لا يجوز مخالفتها لكي لا يترتب عليه بطلان التحقيق و الآثار القانونية المترتبة نتيجة التحقيق اهمها العقوبة الانضباطية عند الطعن به امام المحاكم المختصة لان حالة الموظف الى اللجنة التحقيقية من جهة غير مخولة قانوناً يعد عيب بالشكل و الاجراءات ، و هذا ما اكدته محكمة قضاء الموظفين في قرارها المرقم 27/قضاء موظفين /تميز/ 2013 و المؤرخ في 2013/9/5 بأن (الشكالية التي اوجبها

القانون في تشكيل اللجان التحقيقية و فرض العقوبة من النظام العام و يترتب على مخالفتها البطلان⁽⁴⁷⁾. وان احالة الموظف الى اللجنة التحقيقية هي اول وسيلة اجرائية الغاية منها البدء بالتحقيق مع الموظف المخالف لوجود ادلة تدل على ارتكاب الموظف مخالفة وظيفية ، وهنا لابد ان نميز بين طلب الاحالة الى التحقيق و بين طلب التحقيق (مقامه مثل الشكوى قد ينتهي طلب التحقيق بالغلق او ينتهي بالحالة الموظف الى التحقيق)⁽⁴⁸⁾. ان المشرع العراقي قد حدد اللجنة التحقيقية بإجراءاتها في المادة عشرة الفقرة الثانية منه ولا يجوز مخالفتها فقط اشترط المشرع على اللجنة التحقيقية تبليغ الموظف المخالف بصورة قانونية بمكان اللجنة و زمان تواجدها لكي يتحقق ركن العلم هذا من جانب و من جانب اخر اشترط المشرع ان يكون التحقيق مع الموظف المخالف تحريريا و ليس شفويا كأحد ضمانات الموظف لكي لا ينسب الى الموظف كلام لم يتلي الى اللجنة فهنا لابد على اللجنة التحقيقية تدوين اقوال الموظف و تدوين اقوال الشهود الاثبات او النفي وبعد ان كملت اللجنة تدوين الاقوال اجاز القانون لها ان تطلب جميع المستندات وبعد ذلك يتم مناقشة الادلة و البراهين التي تثبت تهمة الموظف المخالف وبعد ذلك تنظم اللجنة التحقيقية محظرا تثبت فيه اقوال الموظف و الشهود وما اتخذته اللجنة من اجراءات وتختتم المحظر بالتوصيات على ان تكون مسببة .

فتوصيات اللجنة التحقيقية كالآتي :-

- غلق التحقيق وعدم مسائلة الموظف اذا ثبت عدم تقصيره او مخالفته.
- توصي بفرض احد العقوبات الانضباطية اذا ثبت تقصيره او مخالفته.
- توصي بإحالة الموظف الى المحاكم المختصة اذا ثبت ارتكابه جريمة .

فجميع التوصيات يجب ان ترفع الى الجهة المختصة التي احالت اليها الموظف المخالف قد يثار سؤال هل التوصيات اللجنة التحقيقية ملزمة و هل يجوز الطعن بها ، الجواب (ان جميع التوصيات غير ملزمة لرئيس الدائرة او الوزير الاخذ بها فأجاز القانون لرئيس الدائرة او الوزير تعديل التوصيات او اهمالها هذا من جانب و من جانب اخر ان التوصيات لا يجوز الطعن بها لأنها لا تأخذ صفة قرار اداري)⁽⁴⁹⁾.

الفرع الثاني/ السلطات المختصة بفرض العقوبة الانضباطية

حدد قانون انضباط الموظفين السلطات المختصة بفرض العقوبات الانضباطية على الموظف المخالف :-

1- رئيس الجمهورية :- نصت المادة 14 /1 من قانون انضباط الموظفين "لرئيس الجمهورية او من يخوله بفرض أيا من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين التابعين له" فقد اعطى المشرع العراقي لرئيس الجمهورية سلطة مطلقة بفرض احد من العقوبات التي نصت عليها في المادة 8 من قانون انضباط الموظفين دون تقييده بنوع معين من العقوبات الانضباطية على الموظفين التابعين لرئاسة الجمهورية .

2- رئيس مجلس الوزراء :- نصت المادة 2/14 من قانون انضباط الموظفين " لرئيس مجلس الوزراء او الوزير او رئيس الدائرة الغير مرتبطة بوزارة فرض احد العقوبات التالية على الموظف التابع لوزارته او دائرته و المشمول بإحكام هذا القانون:-

- أ- انقاص راتب
- ب- تنزيل درجة
- ت- الفصل
- ث- العزل "

من خلال نص المادة 2/14 نجد المشرع العراقي لم يعطي لرئيس الوزراء سلطة مطلقة بفرض احد العقوبات التي نصت عليها في المادة 8 من قانون انضباط الموظفين كما اعطاها لرئيس الجمهورية فقد قيد رئيس مجلس الوزراء فقط بأربع عقوبات انضباطية يفرضها على الموظفين المخالفين التابعين لمجلس الوزراء و المتمثلة (انقاص راتب و تنزيل درجة و الفصل و العزل)⁽⁵⁰⁾.

3- الوزير :- نصت المادة 1/12 (للوزير فرض عقوبة لفت نظر او الانذار او قطع راتب على الموظف الذ يشغل منصب مدير عام فما فوق عند اتيانه عملا يخالف احكام القانون)

من خلال نص المادة 1/12 نجد ان المشرع العراقي ايضا قيد سلطة الوزير بفرض العقوبات المذكورة في المادة 8 من قانون انضباط الموظفين عند مخالفة الموظف يشغل منصب مدير عام فما فوق فقد حدده بثلاث عقوبات انضباطية معينة المتمثلة (لفت النظر او الانذار او قطع الراتب) و بالتالي اذا ارتكب المدير العام فما فوق مخالفة يستوجب عقوبة اشد من العقوبات التي نصت عليها المادة 1/12 اوجبه المشرع ان يعرض الامر على مجلس الوزراء وهذا ما نصت عليه المادة 2/12 بان " اذا ظهر للوزير من خلال التحقيق ان الموظف المشمول بأحكام الفقرة اولا من هذه المادة قد ارتكب فعلا يستدعي فرض عقوبة اشد مما هو مخول به فعليه ان يعرض الامر على مجلس الوزراء متضمنا الاقتراح بفرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون " ⁽⁵¹⁾. في حين اذا ارتكب احد الموظفين العاديين التابعين لوزارته عملا مخالفا للقانون فقد اعطى المشرع العراقي سلطه مطلقة بفرض اي من العقوبات المنصوص عليها في المادة 8 من قانون انضباط الموظفين وهذا ما نص عليه القانون في المادة 1/11 بأن (للوزير فرض اي من العقوبات المنصوص عليها في المادة 8 من هذا القانون على الموظف المخالف لأحكامه)⁽⁵²⁾.

4- رئيس الدائرة :- نصت المادة 2/11 من قانون انضباط الموظفين (لرئيس الدائرة او الموظف المخول فرض اي من العقوبات التالية (لفت نظر او الانذار او قطع راتب لمدة لا تتجاوز خمسة ايام او التوبيخ) على الموظفين المخالفين بأحكام القانون) .

من خلال نص المادة 2/11 نجد المشرع ايضا قيد سلطة رئيس الدائرة او الموظف المخول بفرض العقوبات التي نصت عليها في المادة 8 من قانون اضباط الموظفين فقد حدد رئيس الدائرة او الموظف المخول بأربع عقوبات انضباطية كما ذكرناها سابقا ، وفي حالة ارتكاب الموظف مخالفة يطلب فرض عقوبة انضباطية اشد فقد الزم المشرع رئيس الدائرة او الموظف المخول بإحالتها للوزير وهذا ما نصت عليه الفقرة الثالثة منه " اذا اوصت اللجنة بفرض عقوبة اشد مما هو منصوص عليه في الفقرة الثانية من هذه المادة فعلى رئيس الدائرة او الموظف المخول إحالتها للوزير للبت فيها" (53).

فقد رسم قانون انضباط الموظفين شكلية و صلاحية كل جهة بفرض عقوبات على الموظف المخالف لأحكام القانون وعند مخالفته يترتب بطلان العقوبة الانضباطية وهذا ما اكده محكمة قضاء الموظفين في قرارها المرقم 713/قضاء الموظفين/ تمييز/2013 و المؤرخ في 2013/8/4 بأنه (قد رسم قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام شكلية فرض العقوبات و لا يجوز للإدارة مخالفتها عند فرض العقوبة الانضباطية) (54).

المطلب الثاني/ الأثر القانوني لعقوبة الفصل و العزل

قبل ان نركز مطلبنا في اثر عقوبة الفصل و عقوبة العزل على الموظف العام على شكل فرعين نتناول اثر العقوبات الاخرى على الموظف العام نجد ان اثر عقوبة لفت النظر يترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ثلاث اشهر ، أما عقوبة الانذار يترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة لمدة ست أشهر ، أما عقوبة قطع الراتب يكون حسم القسط اليومي من الراتب مدة لا تتجاوز عشرة ايام يترتب عليها خمسة أشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة ايام و شهر واحد عن كل يوم من ايام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة ايام ، أما عقوبة التوبيخ يترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة لمدة سنة واحدة ، أما عقوبة أنقص الراتب يكون بقطع مبلغ من الراتب بنسبة لا تتجاوز 10% من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة اشهر و لا تزيد على سنتين و يترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنتين ، وأخير عقوبة تنزيل درجة يترتب عليها اذا كان الموظف خاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية و الترفيع تنزيل راتب الموظف الى الحد الأدنى للدرجة التي دون درجته مباشرة مع منحه العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها (بقياس العلاوة المقررة في الدرجة المنزل اليها) و يعاد الى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الاخير قبل فرض العقوبة ، أما بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة كل سنتين تخفيض زيادتين من راتب الموظف و يعاد الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الاخير قبل فرض العقوبة ، أما بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة السنوية تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف مع تدوير المدة المقضية في راتبه الاخير قبل فرض العقوبة (55).

الفرع الاول /عقوبة الفصل

أن المشرع العراقي عرف عقوبة الفصل في قانون انضباط موظفي رقم 69 لسنة 1936 الملغي بأنه "تنحية الموظف عن الوظيفة مدة تعين في قرار الفصل على أن لا تقل عن سنتين و لا تزيد على خمس سنوات من تأريخ اكتساب القرار الدرجة القطعية و يجوز توظيفه بعد انقضائها" (56). وقد حدد المشرع العراقي الحالات التي يستوجب فصل الموظف من الوظيفة في القانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 الملغي :-

- 1- إذا عوقب الموظف بأحد العقوبات المنصوص عليها مرتين وارتكب في المرة الثالثة فعلا يستوجب معاقبته.
- 2- إذا ثبت عجز الموظف عن القيام بأعمال وظيفته و التي هي ضمن اختصاصه الوظيفي.
- 3- إذا ارتكب الموظف أي ذنب آخر يراه المجلس العام أنه يستلزم فصله من الوظيفة .
- 4- إذا حكم على الموظف بالحبس عن جنحة منبعثة عن وظيفته (57).

أما في قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل عرف المشرع العراقي بأن الفصل هو "تنحي الموظف عن وظيفته مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي تستوجب فرض العقوبة عليه" وقد حدد المشرع الحالات التي يستوجب فصل الموظف من وظيفته :-

- 1- مدة لا تقل عن سنة و لا تزيد على ثلاث سنوات إذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية أو بأحدها لمرتين و ارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تأريخ فرض العقوبة الاولى فعلا يستوجب معاقبته بإحداها:-
 - أ- التوبيخ
 - ب- أنقص راتب
 - ت- تنزيل الدرجة
- 2- مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تأريخ صدور الحكم عليه و تعتبر مدة موقوفته من ضمن مدة الفصل و لا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد.

من اجراءات الادارة او الوزير سحب يد الموظف عليه ان نتطرق الى موضوع سحب يد اود ان اوضح ان سحب يد الموظف هو اجراء احترازي من قبل الادارة وليس بعقوبة انضباطية كما يضمن البعض حيث اطلق على سحب اليد في اكثر القوانين بأنه وقف احتياطي عن الوظيفة ، وقد عالج المشرع العراقي اجراءات سحب يد الموظف المخالف في قانون انضباط موظفي الدولة في نص المادة السادسة عشر من قانون انضباط موظفي الدولة " إذا اوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته ان تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف". كذلك في نص المادة السابعة عشر "اولا للوزير و رئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز ستون يوما إذا تراءى له ان بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة أو قد يؤثر على سير التحقيق في الفعل الذي احيل من اجله على التحقيق و يعاد الى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة الا إذا كان هناك محذور فينسب الى وظيفة اخرى ، ثانيا للجنة ان توصي بسحب يد الموظف في اية مرحلة من مراحل التحقيق" ومن خلال نص المادتين اعلاه ان سحب يد الموظف نوعان أما سحب يد اجباري ويكون بقوة القانون في حالة اذا تم توقيف الموظف من قبل المحكمة و لا يمكن تحديد مدة سحب يد الموظف فينفذ قرار سحب يد الموظف من تاريخ توقيفه اي ايداعه في السجن ويكون بأثر رجعي في حالة عدم علم دائرته ، أما النوع الثاني فيكون سحب يد جوازي فقد اعطى المشرع سلطة تقديرية للوزير المختص و لرئيس الدائرة سحب يد الموظف بشرط ان لا تتجاوز مدة سحب يد الموظف ستون يوما فينفذ قرار سحب اليد من تاريخ صدوره ، أما اثره من الناحية المالية يستحق الموظف نصف راتبه الاسمي خلال فترة سحب اليد الا في حالة اذا فصل او عزل الموظف المسحوب اليد فلا يدفع له شيء من الراتب الموقوف بصرف النظر عما اذا كان فصله او عزله يستند الى قانون انضباط موظفي الدولة أو قانون آخر ، اما اثر سحب اليد على حقوقه يعتبر سحب اليد مانع قانوني من ترفيعه او العلاوة السنوية⁽⁵⁸⁾.

ومن خلال النصوص القانونية يتبين لنا ان فصل الموظف من الوظيفة في جميع الاحوال ذو طبيعة مؤقتة وذلك من خلال ابعاد الموظف من الوظيفة لمدة لا تقل عن سنة و لا تزيد عن ثلاث سنوات في الحالات التي حددها حصرا ، وكذلك بين المشرع في نفس المادة مدة الفصل ايضا مدة بقاءه في الحبس او السجن في حالة اذا حكم عليه عن جريمة غير مخلة بالشرف وبعد انقضاء مدة الموقوفية او محكومية فان الموظف يعود للوظيفة ، وكذلك قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 997 المؤرخ في 1978/7/30 الذي جعل مدة الفصل في جميع الحالات مساوية مدة بقاءه في السجن و اوجب اعادة الموظف الى الوظيفة باستثناء اذا فقد الموظف احد شروط التعيين ، ونلاحظ ان المشرع لم يشير في نصوصه القانونية صراحة او ضمنا بوجوب او جواز اعادة الموظف المفصول الى وظيفته بعد انتهاء مدة الفصل ، الا ان موقف محكمة الادارية العليا غير مستقرة بخصوص الزام الدائرة المعنية بإرجاع الموظف المفصول الى وظيفته نجد في قرارها رقم 173/ قضاء موظفين / تمييز / 2014 المؤرخ في 2015/6/18 و المقامة ضد وزير الكهرباء (رد دعوى المدعي المفصول من ارجاعه للوظيفة صحيح كونه حبس عن جريمة مخلة بالشرف)⁽⁵⁹⁾ . في حين نجد ان محكمة الادارية العليا في قرارها 639 / انضباط الموظفين/ تمييز/ 2012 و المؤرخ في 2013/5/26 بان (الفصل من الوظيفة عقوبة مؤقتة يعاد الموظف المفصول بعد انقضائها او انتهاء مدة محكوميته الى الوظيفة)⁽⁶⁰⁾ . و اشارت المحكمة في نفس القرار ان الادارة لا يحق لها ان تتصرف بالدرجة الوظيفية التي كان يشغلها خلال مدة فصله ، وكذلك قرارها المرقم 1302 / قضاء موظفين / تمييز / 2023 و المؤرخ في 2023/7/5 بان (الفصل ذات طبيعة مؤقتة استنادا الى حكم المادة 8/ سابع/ ب من قانون انضباط الموظفين رقم 14 لسنة 1991 وتكون بتتحيه الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل ، وحيث ان مدة بقاءه في السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف و لانتهاء مدة الفصل المحددة قررت المحكمة اعادة المدعي الى وظيفته)⁽⁶¹⁾.

اما اثر عقوبة الفصل على الحقوق المالية (التقاعد) للموظف العام :

أن عقوبة الفصل لا تؤثر على الحقوق المالية للموظف المفصول إذا امتنعت الادارة من مباشرته في الوظيفة ، حيث يمكن للموظف المفصول أن يروج معاملة تقاعدية هذا ما نص عليه قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل في نص المادة الثالثة عشر " لا يمنع عزل الموظف او فصله او تركه الخدمة او الاستقالة او الاقصاء من الوظيفة او فسخ العقد او الاستغناء عن خدماته من استحقاقه الحقوق التقاعدية ، و يستحق 75% من الحد الأدنى للراتب التقاعدي و لا يصرف الراتب التقاعدي الا اذا كان قد اكمل سن (45) خمس و اربعون سنة من عمره و لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (15) خمس عشرة سنة و في كل الاحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن المدة السابقة لتاريخ اكماله السن المذكور"⁽⁶²⁾ . ومن خلال نص المادة الثالثة عشر من قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل اشترط المشرع العراقي شرطين يستطيع الموظف المفصول من ترويج المعاملة التقاعدية و اخذ حقوقه التقاعدية اولها بلوغه سن خمس و اربعون سنة و ثانيها لديه خدمة في الوظيفة لا تقل خمس عشرة سنة.

هذا ما اكدته المحكمة الادارية العليا في قرارها المرقم 754 / قضاء موظفين / تمييز/ 2023 و المؤرخ في 2023/6/11 بأن (الزام المدعي عليهما بترويج المعاملة التقاعدية استنادا للنص المادة 13 من قانون التقاعد الموحد و المعدلة بقانون التعديل الاول للقانون المذكور رقم 26 لسنة 2019 قد تضمن فئات العزل او الفصل أو تركه الخدمة أو الاستقالة أو الاقصاء من الوظيفة أو فسخ العقد أو الاستغناء عن خدماته من استحقاقه الحقوق التقاعدية)⁽⁶³⁾.

أما الموظف المفصول من الوظيفة لا يستطيع ترويج المعاملة التقاعدية و لا يستحق الحقوق التقاعدية اذا لم يحقق الشرطين الذي نصت عليه المادة 13 من قانون التقاعد وهي سن خمس و اربعون وخدمة خمس عشرة سنة في الوظيفة ، لكن محكمة

الادارية العليا لها رأي آخر في قرارها المرقم 1291/ قضاء موظفين / تمييز 2023/ المؤرخ في 2023/8/2 (لدى التدقيق من المحكمة الادارية العليا لاحظت ان المدعي قد سبق ان تم تعيينه لدى المدعي عليه عام 2001 و قد تم فصله عام 2009 و حيث ان المادة 13 من قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 و المعدلة بقانون رقم 26 لسنة 2019 قد قضت بأنه لا يمنع عزل الموظف او فصله او تركه الخدمة او الاستقالة او الاقصاء من الوظيفة او فسخ العقد او الاستغناء عن خدماته من استحقاقه الحقوق التقاعدية حيث ان محكمة قضاء الموظفين لم تراعى ما تقدم لذا يكون حكمها غير صحيح لذا قررت المحكمة الادارية العليا نقضه وحيث ان موضوع الدعوى صالحا للفصل فيه قررت الزام المدعى عليه بترويج المعاملة التقاعدية للمدعي⁽⁶⁴⁾.

أما اثر عقوبة الفصل على مكافئة نهاية الخدمة (رواتب الاجازات المترتبة) :

أن عقوبة فصل الموظف من الوظيفة تمنع استحقاقه من صرف رواتب الاجازات المترتبة التي نص عليها قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 في المادة (1/45) الذي نصت " يمنح الموظف المنتهية خدمته بتسويق الملاك او المحال على التقاعد في غير حالتي العزل او الفصل الرواتب الاسمية للإجازات الاعتيادية التي يستحقها كاملة على ان لا تتجاوز مدتها (180) يوما اعتبارا من تاريخ انفكاكه و تدفع له سلفا علاوة على الحقوق التقاعدية التي يستحقها بموجب قانون التقاعد".

الا ان محكمة قضاء الموظفين لها رأي آخر في قرارها المرقم 724 /م/ 2022 المؤرخ في 2022/6/12 و المصدق من قبل المحكمة الادارية العليا ذي العدد 1676/ قضاء الموظفين/ تمييز / 2022 و المؤرخ في 2022/11/2 بخصوص الموظفين المشمولين بالمسائلة و العدالة الذين تم فصلهم من الوظيفة و احوالهم للتقاعد (لاحظت المحكمة ان المدعي تم احواله الى التقاعد لشموله بإجراءات الهيئة الوطنية العليا للمسائلة و العدالة و ترى المحكمة ان دعوى المدعي لها سند من القانون و تخضع لنص المادة (45) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 التي قضت بمنح الموظف المنتهية خدمته بالإحالة الى التقاعد الرواتب الاسمية للإجازات المترتبة بالزام المدعى عليه - اضافة لوظيفته بصرف رواتب الاجازات الاعتيادية المترتبة للمدعي⁽⁶⁵⁾.

الفرع الثاني / عقوبة العزل

عرف المشرع العراقي عقوبة العزل " بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائيا و لا تجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة و القطاع الاشتراكي ، و ذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات الآتية :-

- 1- إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقائه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة.
- 2- إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية.
- 3- إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى"⁽⁶⁶⁾.

و عقوبة العزل تؤدي إلى ابعاد الموظف عن الوظيفة بصورة دائمية ، بحث لا يجوز قانونا اعادته للوظيفة أو تعيينه أو استخدامه في أي وظيفة حكومية أو قطاع اشتراكي ، ويتضح لنا من خلال نص المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة ان عقوبة العزل أشد العقوبات التأديبية التي تفرض على الموظف كونها تقطع الرابطة الوظيفية قطعاً نهائياً⁽⁶⁷⁾.

ولشدّة عقوبة العزل و خطورتها كونها متعلقة بحياة الموظف و مستقبله الوظيفي ، اشترط المشرع العراقي شرطين اساسيين:-

اولا :- تسبب هذه العقوبة و كتابتها هي استثناء من القاعدة العامة التي اعطت السلطة التقديرية للإدارة عدم الالتزام بتسبب قراراتها الادارية و لا تفرض عقوبة العزل الا في الاحوال التي اجاز القانون فرضها على الموظف .

ثانياً :- ان تصدر عقوبة العزل من الوزير حصراً .

ومن خلال نص المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة ، في حالة (إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى)، نجد ان المشرع ترك سلطة مطلقة للإدارة بمجرد ارتكاب الموظف فعلاً آخر مخالفاً للقانون يستوجب فصله من الوظيفة يترتب عليه عزله من الوظيفة نهائياً ، سواء كان الفصل الاول نتيجة عقوبة انضباطية ، أو نتيجة عقوبة تبعية للعقوبة الجزائية الاصلية هذا من جانب ، ومن جانب آخر نجد ان المشرع لم يحدد الوقت الزمني الفاصل بين العقوبتين و هذا يجعل الموظف المفصول تحت رحمة الإدارة مهدد بالعزل بمجرد ارتكابه فعلاً بسيطاً تكون عقوبتها الحبس لمدة يوم واحد .

أما في حالة (إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية) ، نلاحظ ان المشرع اشترط لفرض عقوبة العزل كعقوبة تبعية للجريمة التي ارتكبها الموظف بصفته الرسمية او نشأت عن وظيفته ، سواء كانت الجريمة جنائية أو جنحة ، بغض النظر إذا كانت عقوبتها الحبس أو السجن هذا من جانب ، ومن جانب آخر ان المشرع لم يميز بين الجريمة السياسية او غير سياسية ، أو الجريمة مخلة بالشرف و غير مخلة بالشرف ، إنما اكتفى المشرع ان تكون الجريمة قد ارتكبت من قبل الموظف بصفته الرسمية او ناشئة عن وظيفته ، حيث إذا ارتكب الموظف جريمة عقوبتها السجن الشديد او البسيط أو الحبس البسيط او الشديد فلا يمكن عزله وجوباً طالما لم يرتكبها الموظف بصفته الرسمية او ناشئة عن وظيفته⁽⁶⁸⁾.

واتباعاً لقانون انضباط موظفي الدولة ، ان مجلس قيادة الثورة المنحل قرار رقم 18 لسنة 1993 فقد حدد بعض الجرائم يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف من الخدمة في دوائر الدولة او القطاع الاشتراكي اذ حكم بالعقوبة في جرائم (الرشوة أو الاختلاس أو السرقة)⁽⁶⁹⁾ وهذا ما اكده محكمة الادارية العليا في قرارها المرقم 318 /قضاء موظفين/

تميز/2013 المؤرخ في 2014/5/28 بأن (المحكوم بالعقوبة عن جريمة الاختلاس يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف من الخدمة و عدم جواز اعادة تعيينه في دوائر الدولة و القطاع العام)⁽⁷⁰⁾ . لكن نلاحظ في حالة ارتكاب القاضي أو عضو الادعاء العام مخالفة قانونية قد تكون جنائية أو جنحة يستوجب احالته الى المحاكم المختصة من قبل شؤون القضاة او شؤون الادعاء العام بعد رفع توصية بذلك فإنه يتم سحب يد القاضي أو عضو الادعاء العام تطبيقاً لقانون انضباط موظفي الدولة لحين حسم الدعوى من قبل المحكمة المختصة فإذا تم ادانته وصدق القرار الادانة و العقوبة سوف يتم معاقبة القاضي او الادعاء العام بأحد العقوبات الانضباطية وهي (الانذار أو تأخير علاوة و ترفيع أو انتهاء خدمة) حسب جسامته الفعل المخالف المرتكب من قبل القاضي أو الادعاء العام ، فإذا ارتكب فعل يستوجب معاقبته انضباطياً بعقوبة انتهاء الخدمة ، فلا يمنع القاضي أو الادعاء العام من التعيين في الوظائف المدنية الاخرى ، فقط يمنع من التعيين في مجلس القضاء الاعلى أو الادعاء العام⁽⁷¹⁾ .

- اثر عقوبة العزل على الحقوق المالية (التقاعد) للموظف العام :-

أن عقوبة العزل لا تؤثر على الحقوق المالية للموظف المعزول إذا امتنعت الادارة من ترويج المعاملة التقاعدية ، حيث يمكن للموظف المعزول أن يروج معاملة تقاعدية هذا ما نص عليه قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل في نص المادة الثالثة عشر " لا يمنع عزل الموظف او فصله او تركه الخدمة او الاستقالة او الاقصاء من الوظيفة او فسخ العقد او الاستغناء عن خدماته من استحقاقه الحقوق التقاعدية ، و يستحق 75% من الحد الأدنى للراتب التقاعدي و لا يصرف الراتب التقاعدي الا اذا كان قد اكمل سن (45) خمس و اربعون سنة من عمره و لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (15) خمس عشرة سنة و في كل الاحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن المدة السابقة لتاريخ اكماله السن المذكور"⁽⁷²⁾ . نلاحظ من خلال نص المادة الثالثة عشر من قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل اشترط المشرع العراقي شرطين اساسيين إذا تحققا يستطيع الموظف المعزول من ترويج المعاملة التقاعدية و اخذ حقوقه التقاعدية الشرط الاول بلوغ الموظف المعزول سن خمس و اربعون من عمره والشرط الثاني لدى الموظف المعزول خدمة في الوظيفة لا تقل خمس عشرة سنة. اما اذا فقد الموظف المعزول احد الشرطين يحرم من الحقوق التقاعدية ولا يسمح له بترويج المعاملة التقاعدية .

- اثر قانون العفو العام على الموظف المعزول :-

أن سريان الآثار القانونية المترتبة لقانون العفو العام على العقوبة الانضباطية (عقوبة العزل) هنا لابد ان نوضح اذا كانت:-
- العقوبة الانضباطية (عقوبة العزل) عقوبة تبعية للعقوبة الجزائية الاصلية :- فإن قانون العفو يحو العقوبة الاصلية و العقوبات التبعية و من ضمنها عقوبة العزل استناداً لإحكام المادة (151) من قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل الذي نص (يسقط الحكم الجزائي الصادر أو بتدبير احترازي بالعفو العام وبرد الاعتبار و بصفح المجنى عليه في الاحوال المنصوص عليها قانوناً و بانقضاء فترة التجربة في حالة ايقاف تنفيذ الحكم دون ان يقع من خلالها ما يستوجب الغاءه) ، ومن خلال النص اعلاه فإن العفو العام يسقط العقوبة الاصلية و العقوبات التبعية و التكميلية و التدابير الاحترازية بسقوط الحكم.

- العقوبة الانضباطية (عقوبة العزل) عقوبة اصلية :- فإن قانون العفو العام لا يسري على العقوبة الانضباطية الاصلية ، ما لم ينص قانون العفو على ذلك وهو ما استقر عليه الفقه الاداري و القضاء الاداري ، وذلك لاستقلالية المسؤولية الانضباطية عن المسؤولية الجزائية .

وهذا ما اكدته المحكمة الادارية العليا في قرارها المرقم 444/ قضاء الموظفين/ تمييز/ 2013 و المؤرخ في 2014/7/9 بأن (شمول الموظف بالعفو العام لا ينصرف الى العقوبة الانضباطية الا اذا كانت تبعا للعقوبة الجزائية)⁽⁷³⁾ .

الخاتمة

في ختام هذا البحث توصل الباحث الى عدة نتائج و توصيات ما يأتي :-

اولاً : النتائج :-

- 1- اختلاف القوانين فيما بينها لبيان مفهوم الموظف العام ، حيث اشترطت بعض القوانين شرط الصفة الدائمة لمفهوم الموظف ، الاخر لم يشترط الصفة الدائمة لمفهوم الموظف العام و شمل جميع الاشخاص (الموظف - العقد - المستخدم) .
- 2- فرق المشرع العراقي بين الواجبات الوظيفية الملقة على عاتق الموظف العام و المحظورات اثناء فترة التوظيف او بعدها .
- 3- اشترط المشرع العراقي عند تشكيل اللجنة التحقيقية ان يكون احد الاعضاء حاصل على شهادة في القانون ، بالإضافة تحديد الجهة المختصة بإحالة الموظف الى التحقيق وهذا من الاساسيات التي لا يجوز مخالفتها لكي لا تتعرض اجراءاتها للبطلان.
- 4- اعطى المشرع العراقي سلطة مطلقة لرئيس الجمهورية او من يخوله بفرض احد العقوبات الانضباطية التي نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة على موظفيه ، بينما قيد سلطة رئيس مجلس الوزراء بفرض احد العقوبات (انقاص راتب و تنزيل درجة و الفصل و العزل) ، وكذلك اعطى المشرع للوزير المختص سلطة مطلقة بفرض احد العقوبات المنصوص عليها في المادة 8 من قانون انضباط موظفي الدولة على موظفيه ، بينما قيد المشرع رئيس الدائرة بفرض العقوبات التالية (لفت نظر او الانذار او قطع راتب لمدة لا تتجاوز خمسة ايام او التوبيخ).

5- ان عقوبة الفصل و العزل لا يمنع الموظف من ترويج المعاملة التقاعدية استنادا لنص المادة 13 من قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 بشرط لديه خدمة خمسة عشر سنة في الوظيفة و لا يقل عمره عن خمس و اربعون سنة .

ثانيا : التوصيات :-

1- اوصي المشرع العراقي التميز بين الجرائم السياسية و غير السياسية، و بين الجرائم المخلة بالشرف و بين الجرائم الغير مخلة بالشرف و مدى اثرها على الوظيفية العامة و لا يكفي فقط ان ترتكب الجريمة بصفته الرسمية او ناشئة عن وظيفته .

2- اوصي المشرع ان تكون عقوبة الفصل او العزل تتعلق بجسامة الجريمة و ليس نوعها، لكي لا يبقى الموظف تحت سلطة الادارة.

3- اوصي المشرع العراقي بتعديل قانون الخدمة المدنية ليشمل مفهوم الموظف جميع الاشخاص العاملين في الدولة سواء كانوا موظفين دائمين او عقود او مستخدمين .

الهوامش :-

- 1- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الاولى ، الفقرة الثالثة.
- 2- قانون العقوبات العام رقم 111 لسنة 1969 المعدل، المادة التاسعة عشر ، الفقرة 2.
- 3- قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل، المادة الثانية .
- 4- قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل، المادة الاولى ، الفقرة السابعة.
- 5- ماهر صالح علاوي ، مبادئ القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، ط3، المكتبة القانونية ، بغداد ، ص80.
- 6- سعد علوش ، نظرية المؤسسة العامة و تطبيقاتها في التشريع العراقي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص220.
- 7- اسراء عبد الزهرة ، الوظيفة العامة و الموظف العام ، جامعة بغداد ، كلية الادارة و الاقتصاد ، المحاضرة الرابعة .
- 8- قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل، المادة الثانية .
- 9- قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل ، المادة الاولى ، الفقرة الثامنة.
- 10- العيفاوي صبرية ، شروط التعيين بالوظيفة العامة ، دراسة مقارنة، مجلة القانون و العلوم السياسية ، الجزائر ، العدد الثاني، مجلد الرابع ، 2018، ص 236-237.
- 11- صادق محمد علي ، أزهر منهل موسى، الرقابة القضائية على شروط التعيين في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية و السياسية ، العدد الاول ، 2021، ص187.
- 12- قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل ، المادة الثامنة و المادة التاسعة.
- 13- دعاء محمد ابراهيم بدران ، حقوق و واجبات الموظف العام في النظام السعودي " دراسة تحليلية في ضوء الانظمة و اللوائح " ، مجلة البحوث الفقهية و القانونية ، العدد 37 ، 2022، ص2895.
- 14- قانون رواتب موظفي الدولة و القطاع العام رقم 22 لسنة 2008 المعدل، المادة الثالثة.
- 15- خالد الزعبي ، القانون الإداري ، دار الثقافة للنشر ، عمان ، 1998، ص217.
- 16- قانون رواتب موظفي الدولة و القطاع العام رقم 22 لسنة 2008 المعدل، المادة الخامسة .
- 17- دبلوماس أحمد عزيز ، إمام الموظفين بحقوقهم و واجباتهم الوظيفية و مدى تأثيرها في اخلاقياتهم الوظيفية ، دراسة استطلاعية ، المجلة العلمية لجامعة جبهان ، السليمانية ، مجلد 4، العدد الاول، 2020، ص236.
- 18- مازن راضي ليلو ، القانون الإداري ، منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك ، 2008، ص120.
- 19- وفاء محمود أحمد، النظام القانوني لإجازات الموظف العام ، مجلة الدراسات التربوية ، العدد 49 ، 2020 ، ص229.
- 20- مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة الجامعية ، دراسة مقارنة ، مكتبة السهري، بغداد ، ط1، 2012 ، ص 149.
- 21- قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل، المادة السادسة و الاربعون .
- 22- وفاء محمود أحمد، مصدر سابق ، ص 235-236.
- 23- قرار محكمة قضاء الموظفين ، رقم 1660/م/2024 في 2024/6/27.
- 24- فؤاد عبد المنعم أحمد، واجبات و حقوق الموظف العام في نظام الخدمة المدنية السعودي ، ص5.
- 25- قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل، المادة الثامنة و الثلاثون ، الفقرة الاولى و الخامسة .
- 26- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الرابعة ، الفقرة الاولى.
- 27- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الرابعة ، الفقرة الثانية و الثالثة و الرابعة.
- 28- Book-library.onlione,011201170icv7.pdf
- 29- قرار محكمة قضاء الموظفين ، 525/قضاء موظفين تميز /2013 في 2014/9/14.
- 30- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الرابعة ، الفقرة الحادية عشر و الثانية عشر .
- 31- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الرابعة ، الفقرة السابعة.
- 32- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الرابعة ، الفقرة الثامنة.
- 33- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الرابعة الفقرة التاسعة.
- 34- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الرابعة ، الفقرة العاشرة.
- 35- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الخامسة ، الفقرة الاولى.
- 36- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الخامسة ، الفقرة الثانية.
- 37- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الخامسة ، الفقرة الثالثة و الرابعة.

- 38- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الخامسة ، الفقرة الخامسة.
- 39- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الخامسة ، الفقرة السادسة
- 40- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الخامسة ، الفقرة السابعة.
- 41- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الخامسة ، الفقرة التاسعة و العاشرة.
- 42- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الخامسة ، الفقرة الحادية عشر.
- 43- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الخامسة ، الفقرة الثانية عشر
- 44- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الخامسة ، الفقرة الثالثة عشر.
- 45- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الخامسة ، الفقرة الرابعة عشر.
- 46- صالح حسن كاظم، العزل من الوظيفة ، دائرة الشؤون القانونية، قسم البحوث و الدراسات ، هيئة النزاهة، ص 13-14.
- 47- قرار محكمة قضاء الموظفين ، رقم 27/قضاء موظفين/تميز/2013 في 2103/9/5 .
- 48- عبد العزيز محسن خليفة ، النظام القانوني لإجراءات فرض العقوبة الانضباطية في العراق ، دراسة مقارنة، مجلة اوراك للعلوم الانسانية ، جامعة المثنى، كلية التربية الانسانية، العدد 4، مجلد 16 ، ج1، ص2147.
- 49- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة العاشرة ، الفقرة الثانية.
- 50- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الرابعة عشر.
- 51- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الثانية عشر.
- 52- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الحادية عشر.
- 53- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الحادية عشر
- 54- قرار محكمة قضاء الموظفين ، رقم 713/قضاء موظفين / تميز/2013 في 2013/8/4.
- 55- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 .
- 56- قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 الملغى .
- 57- اكرم هادي محيسن الركابي، عقوبة الفصل و اثرها على الرابطة الوظيفية ، مجلة اوراك للعلوم الانسانية ، جامعة المثنى، كلية العلوم الانسانية ، ص 338.
- 58- حيدر مدلول بدر، التنظيم القانوني لسحب يد الموظف العام ، مجلة الجامعة العراقية، ج1، العدد 57 ، ص636-637.
- 59- قرار المحكمة الادارية العليا ، رقم 173/قضاء الموظفين / تميز/2012 في 2015/6/18.
- 60- قرار المحكمة الادارية العليا، رقم 639/ انضباط/ تميز/2012 في 2013/5/26.
- 61- قرار المحكمة الادارية العليا ، رقم 1302/ قضاء الموظفين / تميز/2023 في 2023/7/5.
- 62- قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل، المادة الثالثة عشر .
- 63- قرار المحكمة الادارية العليا ، رقم 745/قضاء موظفين/ تميز /2023 في 2023/6/11.
- 64- قرار المحكمة الادارية العليا ، رقم 1291/ قضاء الموظفين/ تميز/2023 في 2023/8/2.
- 65- قرار محكمة قضاء الموظفين ، رقم 724/م/2022 في 2022/6/12.
- 66- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، المادة الثامنة.
- 67- كاظم خميس كاظم التميمي، اقضاء الموظف العام من الوظيفة، ص 7-44.
- 68- مهدي حمدي الزهيري، اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انتهاء علاقته الوظيفية، ص150-155.
- 69- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 18 لسنة 1993 في 1993/2/10 ، المنشور في الوقائع العراقية ، العدد 3446 في 1993/2/22، ص50.
- 70- قرار المحكمة الادارية العليا ، رقم 318/ قضاء موظفين / تميز / 2014 في 2014/5/28.
- 71- مهدي حمدي الزهيري، اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انتهاء علاقته الوظيفية، مصدر سابق، ص 154.
- 72- قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل، المادة 13.
- 73- قرار المحكمة الادارية العليا ، رقم 444/ قضاء الموظفين / تميز / 2013 في 2014/7/9.

المصادر :-

اولا : الكتب

- 1- ماهر صالح علاوي ، مبادئ القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، ط3، المكتبة القانونية ، بغداد .
 - 2- سعد علوش ، نظرية المؤسسة العامة و تطبيقاتها في التشريع العراقي ، دار النهضة العربية ، القاهرة
 - 3- خالد الزعبي ، القانون الإداري ، دار الثقافة للنشر ، عمان ، 1998.
 - 4- مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة الجامعية ، دراسة مقارنة ، مكتبة السنهوري، بغداد ، ط1، 2012.
- ثانيا: البحوث و الدراسات
- 1- اسراء عبد الزهرة ، الوظيفة العامة و الموظف العام ، جامعة بغداد ، كلية الادارة و الاقتصاد .
 - 2- العيفاوي صبرية ، شروط التعيين بالوظيفة العامة ، دراسة مقارنة، مجلة القانون و العلوم السياسية ، الجزائر ، العدد الثاني، مجلد الرابع ، 2018.
 - 3- صادق محمد علي ، أزهر منهل موسى، الرقابة القضائية على شروط التعيين في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية و السياسية ، العدد الاول ، 2021.

- 4- دعاء محمد ابراهيم بدران ، حقوق و واجبات الموظف العام في النظام السعودي " دراسة تحليلية في ضوء الانظمة و اللوائح " ، مجلة البحوث الفقهية و القانونية ، العدد 37 ، 2022.
- 5- ديلمان أحمد عزيز ، إمام الموظفين بحقوقهم و واجباتهم الوظيفية و مدى تأثيرها في اخلاقياتهم الوظيفية ، دراسة استطلاعية ، المجلة العلمية لجامعة جبهان ، السليمانية ، مجلد 4، العدد الاول، 2020 .
- 6- مازن راضي ليلو ، القانون الإداري ، منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك ، 2008.
- 7- وفاء محمود أحمد، النظام القانوني لإجازات الموظف العام ، مجلة الدراسات التربوية ، العدد 49 ، 2020 .
- 8- فؤاد عبد المنعم أحمد، واجبات و حقوق الموظف العام في نظام الخدمة المدنية السعودي .
- 9- صالح حسن كاظم، العزل من الوظيفة ، دائرة الشؤون القانونية، قسم البحوث و الدراسات ، هيئة النزاهة.
- 10- عبد العزيز محسن خليفة ، النظام القانوني لإجراءات فرض العقوبة الانضباطية في العراق ، دراسة مقارنة، مجلة اوراق للعلوم الانسانية ، جامعة المثنى، كلية التربية الانسانية، العدد 4، مجلد 16 ، ج 1.
- 11- اكرم هادي محيسن الركابي، عقوبة الفصل و اثرها على الرابطة الوظيفية ، مجلة اوراق للعلوم الانسانية ، جامعة المثنى، كلية العلوم الانسانية .
- 12- حيدر مدلول بدر، التنظيم القانوني لسحب يد الموظف العام ، مجلة الجامعة العراقية، ج 1، العدد 57 .
- 13- مهدي حمدي الزهيري، اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انتهاء علاقته الوظيفية.

ثالثاً : القوانين

- 1- قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل.
 - 2- قانون العقوبات العام رقم 111 لسنة 1969 المعدل..
 - 3- قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل.
 - 4- قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل.
- رابعا : قرارات قضائية**
- 1- قرار المحكمة الادارية العليا ، رقم 444/ قضاء الموظفين / تميز / 2013 في 2014/7/9.
 - 2- قرار المحكمة الادارية العليا ، رقم 318/ قضاء موظفين / تميز / 2014 في 2014/5/28.
 - 3- قرار محكمة قضاء الموظفين ، رقم 724/م/ 2022 في 2022/6/12.
 - 4- قرار المحكمة الادارية العليا ، رقم 1291/ قضاء الموظفين/ تميز/ 2023 في 2023/8/2
 - 5- قرار المحكمة الادارية العليا ، رقم 745/قضاء موظفين/ تميز / 2023 في 2023/6/11.
 - 6- قرار المحكمة الادارية العليا ، رقم 173/قضاء الموظفين / تميز/ 2012 في 2015/6/18.
 - 7- قرار المحكمة الادارية العليا، رقم 639/ انضباط/ تميز/ 2012 في 2013/5/26.
 - 8- قرار المحكمة الادارية العليا ، رقم 1302/ قضاء الموظفين / تميز/ 2023 في 2023/7/5.
 - 9- قرار محكمة قضاء الموظفين ، رقم 713/ قضاء موظفين / تميز/ 2013 في 2013/8/4.
 - 10- قرار محكمة قضاء الموظفين ، رقم 27/قضاء موظفين/تميز/ 2013 في 2103/9/5 .
 - 11- قرار محكمة قضاء الموظفين ، 525/قضاء موظفين تميز / 2013 في 2014/9/14.
 - 12- قرار محكمة قضاء الموظفين ، رقم 1660/م/ 2024 في 2024/6/27.
 - 13- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 18 لسنة 1993 في 1993/2/10 ، المنشور في الوقائع العراقية ، العدد 3446 في 1993/2/22، ص 50.

خامسا : مواقع انترنت

Book-library.onlione,011201170icv7.pdf – 1