

الحيادية في مرحلة فرض العقوبة الانضباطية بحث مقدم من قبل:

محمد حيدر علي

أ.م. فاضل جبير لفته

الخلاصة:-

تعد ضمانات الحيادية من الضمانات المهمة للموظف العام حيث تعمل على الفصل بين سلطة الإتهام وسلطة الحكم، الأمر الذي تتحقق معه الحيادية في سلطة فرض الجزاء، ويعتبر مبدأ عدم جواز الجمع بين صفتي التحقيق والحكم من أهم المبادئ لضمان حياد السلطة التأديبية وعليه فمن سبق له أن اشترك في التحقيق يمتنع عليه الاشتراك في نظر الدعوى والحكم فيها، إذ يلعب الرئيس الإداري دوراً حاسماً في قيادة عملية محاسبة الموظف انضباطياً حيث يتميز النظام الرئاسي في محاسبة الموظفين انضباطياً بإسناد جل الصلاحيات للرئيس الإداري بدأ من الإحالة إلى التحقيق بأصدار قرار تشكيل اللجنة التحقيقية وتوجيه الإتهام إلى الموظف وانتهاءً بأصدار قرار فرض العقوبة وأن كان يعهد بمهمة التحقيق للجنة التحقيقية إلا انها تقوم بالعمل التحقيقي وتنتهي بتقديم توصيات للرئيس الإداري حيث لا تكون هذه التوصيات ملزمة له، وهذا الأمر قد يؤدي إلى انعدام الحيادية بوصفها ضمانات للموظف. كما مسألة رد و تنحي الرئيس الاداري في مرحلة فرض العقوبة الانضباطية وذلك في حالة وجود درجة قرابة أو مصاهرة أو عداوة أو صداقة من المسائل المهمة التي تستحق المعالجة والتي لا يمكن الحكم بوجودها من غير ميل مع الموظف المخالف.

Abstract:-

The guarantee of neutrality is an important guarantee for the public servant, in which it separates the authority of the accusation from the authority of the government. The principle of the inadmissibility of combining the two forms of investigation and judgment is one of the most important principles for ensuring the impartiality of the disciplinary authority. In the investigation, he is not allowed to participate in the case and the ruling. The administrative president plays a decisive role in leading the employee accountability process, where the presidential system is characterized by disciplined accountability of employees. And directing the accusation to the employee until the decision to impose the sentence is issued. The investigation commission is entrusted with the

investigative committee, but it carries out the investigation and ends with making recommendations to the administrative head, where these recommendations are not binding on him. This may result in lack of neutrality as a guarantee for the employee. As well as the question of the response and the resignation of the administrative president in the stage of imposing disciplinary punishment in the case of the degree of closeness or marriage or enmity or friendship of important issues that deserve treatment and can not be judged to exist without a tendency with the employee violating.

المقدمة

ينبغي لصحة القرار الصادر بفرض العقوبة الانضباطية في مواجهة الموظف العام أن تكون السلطة التي قامت بفرض الجزاء تتمتع بالحيادية التامة، وهذه الحيادية تتحقق بالفصل بين سلطة الإتهام وسلطة الحكم، الأمر الذي تتحقق معه الحيادية في سلطة فرض الجزاء، ويعتبر مبدأ عدم جواز الجمع بين صفتي التحقيق والحكم من أهم المبادئ لضمان حياد السلطة التأديبية وعليه فمن سبق له أن اشترك في التحقيق يمتنع عليه الاشتراك في نظر الدعوى والحكم فيها، حتى لا يكون عرضة لتصورات وأفكار مسبقة تكونت لديه من خلال مباشرته أحد إجراءات التحقيق فيها بالإضافة إلى ذلك، يجب ألا تتوافر لدى من يتولى عملية التحقيق التأديبي أو من يكلف بتوقيع الجزاء أي من الأسباب التي قد تخل في حياده، أي أسباب الرد والتتحي، وإذا كان مبدأ الحياد يتحقق بصورة مطلقة في النظام القضائي للتأديب، على اعتبار أن توقيع الجزاء التأديبي يكون من طرف المحكمة التأديبية، إلا أن ذلك لا ينطبق في النظام الرئاسي كما هو الحال عليه في العراق، وفرنسا التي تأخذ بالنظام شبه القضائي أيضاً، لأن التحقيق يتم من طرف الجهة الإدارية المختصة بتوقيع الجزاء، وهو ما يتعارض مع مبدأ الفصل بين سلطتي التحقيق والحكم، و هو بذلك يشكل إخلالاً بمبدأ أساسي وأصل قانوني مستقر وهو مبدأ عدم الجمع بين سلطة الاتهام والإدانة. كما أن مقتضيات الملاءمة في الظروف العادية ترجح أن ينافي التحقيق بشخص، أو هيئة أخرى تتولى مباشرته غير الرئيس المكلف به. والحقيقة أنه عند ممارسة الرئيس الإداري المختص لسلطتين، فإنه يجمع بين صفتي الخصم والحكم في آن واحد، وهذا أمر غير مقبول. فمن المفروض أن وظيفة التحقيق تختلف تماماً عن وظيفة توقيع الجزاء التأديبي. ومن ثم يجب الفصل بينهما، ولا يمكن لشخص واحد أن يتولى النظر فيهما معاً، لأن السلطة الإدارية غالباً ما تسعى إلى تغليب منطق الفاعلية على حساب

منطق الضمانات التأديبية، وفي ذلك إهدار لضمانات هامة قد يحرم منها الموظف الذي يحال إلى المساءلة التأديبية. وعليه فمن الضروري توزيع الاختصاص داخل الجهة الإدارية كما هو الحال عليه في إطار الفصل بين السلطات في النظام القانوني لأية دولة، بحيث يتوجب على الرئيس الإداري أن يترك التحقيق إلى جهة أخرى، وإلا اعتبر قراره في هذا التحقيق معيباً من حيث الصلاحية. ولا يوجد مبرر لتهافت الرئيس الإداري على مباشرة التحقيق طالما يملك سلطة توقيع الجزاء، لأن الجمع بين الوظيفتين من شأنه إهدار أهم ضمانات للموظف المتهم، وهي ضمانات الحياد. فممارسة الرئيس الإداري لوظيفة التحقيق والاتهام يعطيه فكرة مسبقة عن الواقعة، وبالتالي لن يتجرد من الأفكار المسبقة التي تكونت لديه مما تؤثر عليه عند توقيعه للجزاء التأديبي، ولا تكون لديه نظرة صحيحة للواقعة.

وعلى ذلك فإن المشكلة التي دفعتنا للبحث في هذا الموضوع هي أن المشرع العراقي لم يفصل بين سلطة التحقيق والاتهام وفرض العقوبة الانضباطية وإنما جمع بين هذه السلطات بيد الرئيس الإداري إذ يلعب الرئيس الإداري دوراً حاسماً في قيادة عملية محاسبة الموظف انضباطياً حيث يتميز النظام الرئاسي في محاسبة الموظفين انضباطياً بإسناد جل الصلاحيات للرئيس الإداري بدأ من الإحالة إلى التحقيق بأصدار قرار تشكيل اللجنة التحقيقية وتوجيه الاتهام إلى الموظف وانتهاءً بأصدار قرار فرض العقوبة وأن كان يعهد بمهمة التحقيق للجنة التحقيقية إلا انها تقوم بالعمل التحقيقي وتنتهي بتقديم توصيات للرئيس الإداري حيث لا تكون هذه التوصيات ملزمة له، وهذا الأمر قد يؤدي إلى انعدام الحيادية بوصفها ضمانات للموظف. كما أن المشرع العراقي لم يعالج في قانون الانضباط رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ مسألة رد و تنحي الرئيس الإداري في مرحلة فرض العقوبة الانضباطية وذلك في حالة وجود درجة قرابة او مصاهرة او عداوة او صداقة لا يمكن الحكم بوجودها من غير ميل مع الموظف المخالف.

ولأهمية الموضوع ارتأينا ان نتناوله في مبحثين:المبحث الاول نتناول فيه السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية، وفي الثاني نتناول مدى توفر الحيادية في القرار الصادر بفرض العقوبة الانضباطية.

المبحث الأول

السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية

سنتناول في هذا المبحث السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية، وذلك في ثلاث مطالب، المطلب الأول سنتناول فيه السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في فرنسا، أما المطلب الثاني نتناول فيه السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في مصر أما المطلب الثالث سنتناول فيه السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في العراق.

المطلب الاول

السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في فرنسا

يأخذ النظام القانوني للوظيفية العامة في فرنسا بالنظرية التنظيمية فيما يتعلق بعلاقة الموظف بالدولة وذلك بموجب المادة(٥)من النظام العام للموظفين الصادر عام ١٩٥٩ التي تقرر بأن مركز الموظف قانوني تنظيمي(La situation statutaire ou erglementair)^(١). إضافة إلى ذلك فإن الدستور الفرنسي الصادر ١٩٥٨ ينص على أن((الضمانات الأساسية لموظفي الدولة المدنيين والعسكريين تحدد بقانون))^(٢).

إن السلطة التأديبية في فرنسا منوطة بالسلطة الرئاسية التي تملك الحق في التعيين، والتي تباشرها بعد إتمام الإجراءات المطلوبة^(٣)، وكان من المستقر عليه في فرنسا حتى عام ١٩٥٨، إن إنشاء سلطة تأديبية لا يكون إلا بقانون أو بناءً على القانون، تأسيساً على إنشاء جهة قضاء وتحديد جهة اختصاصها كان من الموضوعات التي يختص بها المشرع وحده استناداً إلى عرف دستوري إلا إنه وعقب صدور الدستور الفرنسي لعام ١٩٥٨ جرى العمل على تفسير المادة(٣٤) منه على أنها تخول الجهة الإدارية سلطة انشاء هيئات قضائية ومنها السلطات التأديبية^(٤). إذ بدأ نظام التأديب في فرنسا رئاسياً خالصاً، مجرداً من أي ضمانات قانونية لحماية الموظفين، حيث كان الرئيس الإداري ومنذ عهد نابليون يتمتع بسلطات واسعة في تعيين الموظفين وترقيتهم وتأديبهم^(٥)، إلا إن هذا الأمر لم يبق هكذا، فقد طرأت على نظام التأديب تطورات باتجاه تحقيق الضمانات الفعالة للموظفين، واتساقاً مع هذا السياق صدرت عدة قوانين خاصة بالموظفين تتضمن حقوقهم وواجباتهم وبالأخص المتعلقة منها بمجال التأديب، وكان آخرها القانون رقم (٦٣٤) الصادر في ١٣/تموز/١٩٨٣^(٦).

ويذهب الكثير من الفقهاء الفرنسيين^(٧)، إلى القول بأن سلطة التأديب مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالسلطة الرئاسية بالرغم من أن الأخيرة لا تنفرد بتوقيع الجزاءات الانضباطية الجسيمة ، وأن تلتزم بمشاوره مجلس التأديب ما عدا بعض العقوبات الخفيفة كالإنذار واللوم فبإمكانها أن تفرضها دون الرجوع واستشارة مجلس التأديب، وهذا ما نصت عليه المادة (١٩) من القانون رقم ٦٣٤ الصادر في ١٣/٧/١٩٨٣ والمعدل بالقانون الصادر عام ١٩٨٤^(٨)، كما ويقرر الفقيهان (دويز وبيير) أن سلطة التأديب هي سلطة الإدارة في توقيع الجزاءات الانضباطية ، ومن الطبيعي أن يدخل ذلك ضمن الاختصاصات الإدارية للسلطة الرئاسية^(٩)، إذ أن السلطة الرئاسية تمارس صلاحية التأديب والتعيين سواء كان ذلك في ظل الأمر رقم ٢٤٤ الصادر في ٤ شباط ١٩٥٩ ، أو في ظل قانون رقم ٦٣٤ لسنة ١٩٨٣ ، فرييس الجمهورية أو الوزير المختص يستقل بسلطة التعيين ، وبما أن الوزير هو المسؤول عن وزارته وهو المختص بشؤون

التعيين فمن باب أولى أن يتولى فرض الجزاءات التي حددها القانون مع مراعاة الضمانات الأساسية المحددة قانوناً ، ولكن هذه القاعدة أو الأصل العام لا تنفي حق الوزير في تخويل من هو أدنى منه درجة في أمور هي من اختصاصه، باستثناء سلطة فرض العقوبة الانضباطية فهي التي لا يجوز تخويلها إلا بنص خاص في القانون، عدا عقوبتي الإنذار واللوم إذ يجوز للسلطة الرئاسية تخويل سلطة فرضها بالرغم من عدم وجود نص قانوني ذلك لبساطتها وعدم خطورتها، كما أن صلاحية فرض العقوبات الانضباطية يمكن أن يُقر للمجالس التأديبية التي تتولى تقديم الإستشارة للسلطة الرئاسية من أجل فرض العقوبة الانضباطية متجهاً من النظام الرئاسي نحو النظام شبه القضائي، تحت ضغط الرأي العام، أو الموظفين، أو استجابة لضغوط سياسية، أو برلمانية، أو خوفاً من الطعن بها أمام الجهات القضائية المختصة^(١٠)، حيث أخذ بالنظام المذكور من خلال الآتي:

أولاً: اللجان الإدارية المشتركة (متساوية الأعضاء)

أنشأت اللجنة الإدارية المشتركة بموجب قانون التوظيف الفرنسي الصادر في ١٩/١٠/١٩٤٦ الملغى ، ثم أعيد النص عليها في المادة ٣١ من القانون رقم ٢٤٤ الصادر في ١٩٥٩/٢/٤ وهذه اللجنة قد تنشأ بقرار مشترك من رئيس الوزراء والوزير المختص وتجاوز أن تنشأ لجنة مشتركة واحدة لهيآت متعددة ، ويمكن أن تنشأ لنفس الهيئة الواحدة من هيئات الموظفين لجان متعددة ويكون تشكيل هذه اللجان من اثنين يمثلون الإدارة وأثنين يمثلون الموظفين ، ويتم تعيين موظفي الإدارة بقرار من الوزير المختص ، أما ممثلو الموظفين فيتم اختيارهم بالانتخاب من خلال التمثيل النسبي عن طريق الاقتراع السري ، ولا يجوز أن يتضمن تشكيل هذه اللجان أي مرؤوس للموظف المتهم ، أو أي موظف أدنى منه درجة . ويكون رئيس اللجنة هو رئيس الجهة الإدارية التي تعمل اللجنة بداخلها ، ويكون تمثيل الأعضاء لثلاث سنوات قابلة للتجديد ، ويحق للمتهم الرد ، وله حق الطعن في اللجان ، إذ لا يجوز أن تضم اللجنة أشخاصاً يشك في نزاهتهم وحياديتهم^(١١) ، والمشرع الفرنسي أنشأ هذه اللجان للحيلولة بين السلطة الرئاسية أو الإدارية وبين لجوئها إلى التعسف في استعمال ما لها من سلطة في تأديب الموظف أو الجور على حقوقه والضمانات التي استقرت له والممنوحة من قبل القواعد القانونية^(١٢).

ومن خلال ما سبق، يتبين بأن المشرع الفرنسي كان يستهدف في الواقع تفعيل دور اللجان الإدارية، عند توقيع العقوبات التأديبية حتى لا تتفرد السلطة الرئاسية من خلال فرض قيد عليها، عند توقيعها لأية عقوبة على الموظف، وهو ما يشكل في حقيقة الأمر ضماناً بالغة الأهمية بالنسبة للموظف المحال إلى التأديب، ذلك أن القرار الجماعي غالباً ما يكون متوافقاً مع الاعتبارات القانونية الصحيحة بخلاف الرأي الذي تتفرد به السلطة الرئاسية، كما أنها تعزز مبدأ الشرعية، وتكفل للموظف المتهم المزيد من الثقة

والطمأنينة في الإجراءات التي تتخذ ضده من طرف السلطة التأديبية، من خلال وضع الإجراءات التأديبية تحت رقابة تلك اللجان، كما يعطيه الفرصة للدفاع عن نفسه ودحض الاتهامات الموجهة إليه.

ثانياً: المجلس الأعلى للتوظيف العامة

أنشئ المجلس الأعلى للتوظيف العامة بموجب المادة ١٩ من القانون الصادر في ١٩/ أكتوبر/ ١٩٤٦، واعدت تنظيمه بالمادة ١٥ من الأمر رقم (٢٤٤) الصادر ٤/ فبراير/ ١٩٥٩ والذي يتولى رئاسته الوزير الأول أو من يفوضه وتحدد لوائح الإدارة الهامة اختصاصاته وتكوينه وتنظيم العمل به^(١٣)، ويتكون هذا المجلس وفقاً لأحكام المرسوم (٣٠٦) الصادر في ١٤/٢/ ١٩٥٩ من (٣٢) عضواً^(١٤)، ينتخب نصفهم من قبل نقابات الموظفين، وتقوم الإدارة بتعيين نصفهم الآخر ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، ويتم التعيين بموجب مرسوم يصدر من مجلس الوزراء، وتحدد اللوائح الإدارية العامة اختصاصات وتكوين وكيفية عمل المجلس الأعلى للتوظيف العامة^(١٥)، وللموظف المعاقب التظلم من الجزاء التأديبي فيما لو رفضت السلطة الرئاسية الأخذ بوجهة نظر اللجنة الإدارية المشتركة حول اقتراحها بتوقيع جزاء معين أو حفظ التحقيق وقام الرئيس بتوقيع جزاء يزيد على الإنذار أو اللوم أو الشطب من قائمة الترقية أو الوقف عن العمل مدة تزيد عن ثمانية أيام، وذلك على شرط أن توافق اللجنة الإدارية المشتركة على إحالة التظلم للمجلس المذكور ويقدم مجلس التوظيف العامة توصية بإلغاء الجزاء أو تخفيفه أو الإبقاء عليه^(١٦)، وهذه التوصية غير ملزمة إلى الوزير برفع العقوبة أو تعديلها^(١٧)، ويتم اللجوء إلى المجلس الأعلى للتوظيف العامة من قبل الوزير الأول في كل مسألة تتعلق بتأديب الموظف أو الوظيفة العمومية ويفصل هذا الأخير في التظلمات الصادرة بمخالفات الموظفين وذلك خلال شهر من تاريخ إعلانه به إلا إن رأيه استشاري بشأن العقوبات التأديبية التي تزيد على عقوبتي اللوم والإنذار^(١٨)، يعني إن المجلس الأعلى للتوظيف العامة لا يتعدى على مجرد إصدار توصيته والتي يوجهها إلى الجهة الإدارية من أجل رفع العقوبة الانضباطية المفروضة على الموظف العام والتي فرضت عليه من قبل الإدارة أو بتخفيف هذه العقوبة الانضباطية ففي حالة أخذ الرئيس الإداري بهذه التوصية أي توصية المجلس الأعلى للتوظيف العامة فإن قراره يرتد بأثره إلى تاريخ إصدار هذه التوصية أما في حالة تمسك الرئيس الإداري بالقرار السابق الذي فرض فيه العقوبة الانضباطية على الموظف وعدم الأخذ بتوصية المجلس الأعلى للتوظيف العامة فعلى الرئيس الإداري أن يسبب قراره بالرفض^(١٩).

وبالإضافة إلى اللجنة الاستشارية والمجلس الأعلى للتوظيف العامة وقبلهم الرئيس الإداري الذي يخضع الموظف لأشرافه ورقابته هناك أيضاً المجالس التأديبية الخاصة التي تمارس سلطتها في التأديب الإداري بالنسبة إلى بعض مجموعات الموظفين. فيوجد مثلاً مجلس تأديب الإدارة المحلية وآخر للقضاة وثالث

لأعضاء هيئة التدريس. وتعتبر القرارات الصادرة من هذه المجالس ذات صفة قضائية يكون الطعن فيها أمام مجلس الدولة الفرنسي الذي له أن ينظر في أمر الجزاءات التأديبية الصادرة من الرؤساء الإداريين^(٢٠).

المطلب الثاني

السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في مصر

إن النظام التأديبي المصري لا يقل تأثراً بالتطورات التي رأيناها في فرنسا، إذ صدرت عدة قوانين عنيت بتنظيم أحكام الوظيفة العامة ومنها التأديب، وكان آخرها قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨^(٢١)، وقد حدد المشرع المصري السلطات التي يجوز لها فرض عقوبات الانضباطية على العاملين المخالفين في المادة (٨٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وهي كالاتي:-

أولاً: شاغلو الوظائف العليا: يملك شاغلي الوظائف العليا الذين يشغلون درجات مدير عام، والدرجة العالية والدرجة الممتازة، توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يتجاوز الثلاثين يوماً في السنة، بحيث لا تزيد المرة الواحدة عن خمسة عشر يوماً، كما أن لهم الحق في حفظ التحقيق وذلك في حدود أختصاص كل منهم^(٢٢).

ثانياً: السلطة المختصة

حدد القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المقصود بالسلطة المختصة حيث قصرها على الوزير المختص، المحافظ المختص بالنسبة لوحدات الحكم المحلي، رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص^(٢٣)، وقد أجاز المشرع لهم ايقاع الجزاءات الواردة في المادة (٨٠) من فقرتها الأولى وإلى الفقرة السادسة منها وهذه الجزاءات هي الإنذار وتأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام، الحرمان من نصف العلاوة الدورية، الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة اشهر مع صرف نصف الأجر، وتأجيل الترقية عند إستحقاقه لمدة لا تزيد على سنتين، كما أباح لهم توقيع الجزاءات المنصوص عليها في الفقرات (٧ و ٨ و ٩) وهي خفض الأجر في حدود علاوة والخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية والإحالة إلى المعاش. وذلك في المخالفات الجسيمة التي تحددها لائحة الجزاءات. ولها أيضاً توقيع جزاءي اللوم والتنبيه على شاغلي الوظائف العليا^(٢٤).

ثالثاً: المحاكم التأديبية

انشأت المحاكم التأديبية لأول مرة بموجب القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ وتتألف هذه المحاكم من عناصر قضائية وإدارية وقد راعى المشرع غلبة العنصر القضائي في هذا التشكيل، ويتمثل العنصر الإداري باشتراك موظف من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالنسبة للمخالفات الإدارية، وموظف من الجهاز المركزي للمحاسبات بالنسبة للمخالفات المالية، في تشكيل هذه المحكمة^(٢٥). وتعد هذه المحاكم التأديبية جزءاً من القسم القضائي لمجلس الدولة^(٢٦)، ولها فرض جميع العقوبات المنصوص عليها في المادة (٨٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

ومن خلال ذلك يتضح أن المشرع المصري قد أخذ بالنظامين الإداري (الرئاسي) بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا ووكيل الوزارة وبدرجة ممتازة وبدرجة عالية، والسلطة المختصة التي تتمثل بكل من الوزير والمحافظ ورئيس مجلس الإدارة للهيئة العامة، ولذلك نجدهم يمثلون السلطات التأديبية الرئاسية. وأخذ أيضاً بالنظام القضائي الذي يتمثل بالمحاكم التأديبية التي أستخدمت بقانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨، وهذه المحاكم تابعة للقسم القضائي في مجلس الدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢. وبذلك نجد أن المشرع المصري يوفر الضمانات الملائمة للموظف العام.

المطلب الثالث

السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في العراق

بعد أن تتم اللجنة التحقيقية عملها وترفع توصياتها إلى الجهة التي أحالة الموظف على التحقيق، تتولى الجهة التي حولها القانون فرض العقوبة الانضباطية على الموظف المتهم، استناداً إلى التحقيق الذي تم من قبل اللجنة التحقيقية، دون شرط التقيد بتوصياتها وآرائها. يمتاز النظام التأديبي في العراق باستقلال الأحكام المنظمة له عن أحكام الوظيفة العامة والتي ينظمها قانون الخدمة المدنية، إذ صدرت ثلاث قوانين عنيت بتنظيم مسألة تأديب الموظفين وهي على التوالي: قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغى وقانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ وقد سمي المشرع العراقي سلطات التأديب في هذه القوانين.

وستنولى عرض الجهات التي سماها المشرع العراقي لتولي فرض العقوبات في كل من قانون الانضباط لسنة ١٩٢٩ الملغى وقانون الانضباط لسنة ١٩٣٦ الملغى وقانون الانضباط لسنة ١٩٩١ النافذ، لنرى ما إذا كان المشرع العراقي قد أحرز تقدماً على صعيد الحيادية في القرار الصادر بفرض العقوبة الانضباطية بفعل تأثير التطورات التي واكبت مسيرت التأديب.

وقد مرت السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في القانون العراقي بثلاث مراحل وستتناولها على النحو الآتي:-

أولاً: السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في ظل قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغى.

ففي ظل هذا القانون فإن السلطة المختصة بفرض العقوبات فانها تتمثل في الوزير المختص أو رئيس الدائرة أو أحد الموظفين الذين يخولهم الوزير أو إحدى اللجان الانضباطية، وأن هذا فيما يخص العقوبات الانضباطية وهي (عقوبة الإنذار وعقوبة الغرامة وعقوبة التوبيخ)^(٢٧)، وأما التقسيم الثاني فهي العقوبات التأديبية والتي تشمل (عقوبة إنقاص الراتب وعقوبة تنزيل الدرجة وعقوبة العزل)^(٢٨)، وهذه العقوبات لا يجوز فرضها إلا بقرار صادر من إحدى اللجان الانضباطية أو من قبل مجلس الانضباط العام^(٢٩).

أما رؤساء الدوائر فلا يجوز لغير مجلس الانضباط العام فرض العقوبات الانضباطية بحقهم ولكن باستثناء عقوبة الإنذار فيجوز أن تفرض بحقهم من قبل الوزير^(٣٠).

وأن قرار مجلس الانضباط العام الخاص بعقوبة العزل بالنسبة إلى رؤساء الدوائر فإنه في هذه الحالة يخضع بعد أن يصدر إلى مصادقة مجلس الوزراء وفي حالة عدم المصادقة فأنها تعاد إلى مجلس الانضباط العام أوراق القضية من أجل إعادة النظر فيها وأن قرار مجلس الانضباط العام يكون بعد ذلك نهائياً^(٣١). ويتضح من ذلك أن العراق كان يأخذ في ظل هذا القانون بثلاث أنظمة في التأديب (الرئاسي و شبه القضائي و القضائي) لانه أعطى للرئيس الإداري واللجان الانضباطية ومجلس الانضباط العام سلطة فرض الجزاء.

ثانياً: السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في ظل قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى.

نجد في هذا القانون أن السلطة المختصة بفرض العقوبات على الموظف العام تنحصر في ظل هذا القانون في الجهات الآتية:-

أ. أمين السر العام لمجلس قيادة الثورة: يخول أمين السر العام لمجلس قيادة الثورة، الصلاحية المنصوص عليها في المادة الخامسة عشرة المعدلة من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة

١٩٣٦ المعدل، فيما يتعلق بفصل الموظف الذي تقل درجته عن درجة مدير عام في جميع دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي والمختلط^(٣٢).

ب. **مجلس الوزراء:** يجوز له أن يقرر فصل الموظف بناء على اقتراح الوزير المختص إذا اقتنع ان بقاءه في الخدمة أصبح مضرًا بالمصلحة العامة بسبب تمرده على أوامر رؤسائه القانونية أو سوء سلوكه أو عدم كفاءته أو أنه أتى بعمل من شأنه الإخلال بالأمن أو النظام العام^(٣٣).

ج. **الوزير:** ويحق له فرض العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في المادة (٦)^(٣٤)، من هذا القانون وكذلك فإنه يحق له فرض عقوبات تنزيل الدرجة أو انقاص راتب الموظف من الدرجة الرابعة فما دون بناء على تقرير من رئيس الدائرة المختص مشتمل على الأسباب الموجبه على أن يكون قراره بشأن ذلك تابعاً للاعتراض عليه لدى مجلس الوزراء^(٣٥).

د. **رئيس الدائرة:** ويحق له فرض العقوبات الانضباطية على الموظف المخالف^(٣٦).

هـ. **الموظف المخول من الرئيس كتابة:** ويحق له فرض العقوبات الانضباطية على الموظف المخالف^(٣٧).

و. **اللجان الانضباطية:** ولها فرض العقوبات الانضباطية بموجب المادة (١٣) من قانون الانضباط رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى، بالإضافة إلى ايقاع العقوبات التأديبية المشار إليها بمقتضى المادة ١٥ من نفس القانون^(٣٨).

ز. **مجلس الانضباط العام:** ويحق له فرض العقوبات الانضباطية والعقوبات التأديبية^(٣٩).

ومن خلال ماتقدم نجد أن هذا القانون يأخذ بثلاث أنظمة في التأديب (الرئاسي و شبه القضائي و القضائي) لانه أعطى للرئيس الإداري واللجان الانضباطية ومجلس الانضباط العام سلطة فرض الجزاء. **ثالثاً: السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في ظل قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ.**

أن السلطات المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في هذا القانون تتحدد بالجهات الآتية:-
أ. رئيس الجمهورية: له أو من يخوله فرض أيّاً من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين التابعين له^(٤٠).

ب. **رئيس مجلس الوزراء:** لرئيس مجلس الوزراء أو الوزير أو رئيس الدائرة الغير مرتبطة بوزارة فرض إحدى العقوبات التالية على الموظف التابع لوزارته أو دائرته والمشمول بأحكام هذا القانون^(٤١):

أ. إنقاص الراتب.

ب. تنزيل الدرجة.

ج. الفصل.

د. العزل.

ج. الوزير: ويراد به الوزير المختص ويعتبر رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة وزيراً لأغراض هذا القانون^(٤٢)، ويحق للوزير فرض عقوبة لفت النظر أو الإنذار أو قطع الراتب على الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق^(٤٣)، أما إذا تبين له إن المدير العام قد ارتكب فعلاً يستوجب عقوبة أشد فعليه أن يعرض الأمر على مجلس الوزراء متضمناً الاقتراح بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون^(٤٤)، وللوزير أيضاً فرض أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٨) من هذا القانون على الموظف المخالف لأحكامه^(٤٥).

د. رئيس الدائرة أو الموظف المخول: يقصد برئيس الدائرة وكيل الوزارة ومن هو بدرجته من أصحاب الدرجات الخاصة ممن يديرون تشكياً معيناً والمدير العام أو أي موظف آخر يخوله الوزير صلاحية فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون^(٤٦)، ويحق له فرض أي من العقوبات التالية على الموظف المخالف لأحكام هذا القانون^(٤٧):-

أ. لفت النظر.

ب. الإنذار.

ج. قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

د. التوبيخ.

ويتضح من ذلك أن العراق في ظل قانون الانضباط النافذ، قد أخذ بالنظام الرئاسي في التأديب بصورة مطلقة لأنه خول الرئيس الإداري متمثلاً بالوزير أو رئيس الدائرة فرض كافة العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظف العام.

المبحث الثاني

مدى توفر الحيادية في القرار الصادر بفرض العقوبة الانضباطية

سنتناول في هذا المبحث مدى توفر الحيادية في القرار الصادر بفرض العقوبة الانضباطية، وسيكون ذلك على ثلاثة مطالب سنتناول في المطلب الأول مدى توفر الحيادية في القرار الصادر بفرض العقوبة الانضباطية في فرنسا في حين سنتناول في المطلب الثاني مدى توفر الحيادية في القرار الصادر بفرض العقوبة الانضباطية في مصر أما المطلب الثالث سنتناول فيه مدى توفر الحيادية في القرار الصادر بفرض العقوبة الانضباطية في العراق.

المطلب الأول

مدى توفر الحيادية في القرار الصادر بفرض العقوبة الانضباطية في فرنسا

تختص السلطة الإدارية في فرنسا بتوقيع الجزاءات التأديبية، لكن هذا لا يعني أن لها سلطة كاملة في ذلك، بل تشاركها هيئات أو لجان منشأة لهذا الغرض، تبدي رأيها بشأن المخالفات التأديبية، وفي نوع الجزاء، وذلك حسب مدى جسامة تلك المخالفات^(٤٨)، وعليه فإن التشريع الوظيفي الفرنسي يجمع بين النظامين الإداري (الرئاسي) الذي يقصد به إسناد وظيفة التأديب بصورة مباشرة إلى سلطة التعيين وحدها، دون أن يشاركها في ذلك أية جهة أخرى، و دون أن تلتزم قبل توقيع العقوبة التأديبية الحصول على رأي مسبق من أية جهة إستشارية (بالنسبة لعقوبة اللوم والإنذار) ودون أن يخول غيرها حق التعقيب على ما تتخذه من قرارات تأديبية في هذا الصدد، سواء بالتعديل أو بالإلغاء، بإستثناء الجهات القضائية الإدارية المختصة في حالة عدم مشروعيتها. فالرئيس الإداري هو المسؤول عن سير العمل وانتظامه في المرفق العام، وهذه المسؤولية هي المبررة لتلك السلطة، فحيث توجد المسؤولية يجب أن تكون هناك سلطة، وإلا إستحال على الرئيس الإداري القيام بأعباء وظيفته، ومن هنا يأتي دور النظام الإداري لسلطة التأديب، وفقاً لمبدأ تلازم السلطة والمسؤولية، فالسلطة التأديبية فرع من السلطة الرئاسية، والرئيس الإداري هو وحده الذي يملك تحديد الجرائم التأديبية ومن ثم تحديد العقوبة الملائمة لها، دون إلزامه بإستشارة أي جهة كانت قبل توقيع الجزاء^(٤٩). وبين النظام شبه القضائي الذي تنقيد فيه حرية الرئاسات الإدارية إلى حد ما^(٥٠)، إذ يجب على السلطة الرئاسية استشارة اللجان الاستشارية قبل فرض العقوبة الانضباطية عدا عقوبتي اللوم والإنذار. إن هذا النظام يحاول تحقيق التوازن بين منطلق الفعالية الذي يقوم على ضرورة تمتع الإدارة بقدر من الحرية والاستقلال تحقيقاً للمصلحة العامة للجهاز الإداري وبين منطلق الضمان الذي يسعى نحو تغليب المصلحة الخاصة للموظفين ولتوفير لهم أكبر قدر من الضمان أثناء المساءلة التأديبية^(٥١)، فعندما يقترب الموظف خطأً جسيماً يستوجب توقيع جزاء العزل مثلاً، فهنا يتعين على الجهة الإدارية استطلاع رأي هيئة معينة لهذا الغرض حددها المشرع الإداري، إذ يبقى دوماً للجهة الإدارية الحرية في تبني أو عدم تبني الرأي الاستشاري لهذه اللجان أو الهيئات لكن هذا لا يعني هضم حقوق الموظف المذنب وحرمانه من حق الطعن، ولهذا الغرض يمنح المشرع الفرنسي بالإضافة إلى الضمانات الأخرى، حق اللجوء إلى القضاء لطلب إلغاء القرارات الإدارية التأديبية، أو طلب التعويض عن الأضرار التي لحقت الموظف بسببها^(٥٢).

وبما إن رأي هذه اللجان الاستشارية غير ملزم للرئيس الإداري، فله الحرية في الأخذ به أو طرحه جانباً وهذا يؤكد على إن النظام القانوني الفرنسي عمل على الجمع بين سلطة "اللاتهام والمحكمة" في يد واحدة، هذا ما يبعد الحيادية والنزاهة في التأديب الوظيفي، لذا من الأفضل إسناد مهمة التحقيق إلى جهة مستقلة عن سلطة التأديب^(٥٣)، كما أن اعتبار الإدارة الموظفة حكماً وخصماً في عملية التأديب الإداري يذكرنا بمصطلح الإدارة القاضية التي كانت الإدارة فيها خصماً وحكماً في منازعاتها الإدارية، إذ إن هذا

يبدو أمراً مخالفاً للمنطق، إذ كيف يعقل أن يكون الخصم هو الحكم؟ وهل يعقل ان تكشف الإدارة عن أوجه عدم مشروعية أعمالها واخطائها للرأي العام؟ كما إن الاحساس بان الخصم والحكم هو الذي يباشر وظيفة التأديب الإداري، يثير الشك الوارد في مدى ضمان حيادية وعدالة الإدارة في الإجراء التأديبي^(٥٤).

ولكن على صعيد الواقع فإن ثمة عوامل تساعد هذه اللجان على تحقيق الضمان الفعال، إذ نصت المادة السادسة من أمر ٤ شباط ١٩٥٩ على حالة أختلاف الرأي بشأن الجزاء التأديبي بين اللجنة الإدارية المشتركة ذات الرأي الاستشاري وسلطة التأديب المتمثلة بالرئيس الإداري ذي الرأي الملزم، ففي هذه الحالة يجوز للموظف وبإذن من اللجنة التظلم من القرار الصادر من الرئيس أمام المجلس الأعلى للوظيفة العامة، إلا إن الواقع العملي يؤشر ندرة خروج السلطة الرئاسية على رأي اللجنة بإيقاعها لجزاء أشد، فهي وان كانت غير ملزمة قانوناً بإتباعه ولكن ينبغي إن تأخذ به بتأثير عاملين:-

أولاً: إن الموظفين في اللجنة الإدارية المشتركة يعكس مدى فاعلية التأثير النقابي في الوظيفة العامة، إذ يتمتع الموظف العام في فرنسا بحرية الانضمام إلى النقابات المهنية والتي تعمل على تقوية مركز الموظف أمام الإدارة، مما يجعل النظام التأديبي متأثراً بالعمل النقابي، وعلية يؤدي تجاهل الرئيس الإداري لرأي اللجنة الإدارية المشتركة إلى إثارة الاضطرابات داخل المرفق العام^(٥٥).

ثانياً: إن علم الإدارة المسبق بإلغاء قرارها المخالف لتوصية اللجنة الإدارية المشتركة وذلك برفع الجزاء من الوزير بناء على توصية المجلس الأعلى للوظيفة إذا ما تم الطعن أمامه خلال المدة المحددة قانوناً، يجعلها تتهيب من الخروج على رأي اللجنة^(٥٦).

يتضح من ذلك أن للنقابات المهنية دور فعال بتحقيق ضمانة الحيادية للموظف العام لأنها تؤثر على عمل السلطات التأديبية في فرنسا لدورها الفعال في توفير الضمان الحقيقي للموظف العام لأنها تحول دون محاولة الرؤساء الإداريين التعسف بإستعمال السلطة، وبالتالي فإن للجان الإدارية المشتركة دور فعال وريادي في تحقيق حيادية ونزاهة العملية التأديبية وهو ما يشكل في حقيقة الأمر ضمانة بالغة الأهمية بالنسبة للموظف المحال إلى التأديب، ذلك أن القرار الجماعي غالباً ما يكون متوافقاً مع الاعتبارات القانونية الصحيحة بخلاف الرأي الذي تنفرد به السلطة الرئاسية.

نلاحظ مما تقدم أن استشارة اللجان الإدارية لا يعد عملاً قضائياً، كما هو الشأن المعمول به في القضاء، وإنما الغرض منه أن يكون القرار التأديبي صادراً عن عمل جماعي، وهو بالتالي يقترب نوعاً ما من العمل القضائي. إلا أن هذه السلطة لا تشارك في صناعة القرار المتضمن العقوبة التأديبية، الأمر الذي دفع بالفقيه De visscher إلى القول بضرورة استبعاد السلطة التأديبية واستبدالها بهيئة قضائية تتمتع بالإستقلال العضوي والوظيفي إلا أنه في الواقع العملي، لا يمكن للسلطة التأديبية أن تتجاهل الوزن الأدبي والمعنوي لمجالس التأديب، نظراً للوعي الإداري، والحس القانوني الذي تتمتع به هذه المجالس،

لاسيما في ظل التمثيل النقابي للموظفين داخل تلك اللجان. وبالإضافة إلى ذلك، فإن خوف السلطة التأديبية من لجوء الموظفين إلى الطعن في قراراتها التأديبية أمام القضاء، يجعلها تحرص على أن يكون رأيها متوافقاً مع رأي تلك اللجان^(٥٧).

المطلب الثاني

مدى توفر الحيادية في القرار الصادر بفرض العقوبة الانضباطية في مصر

قد يبدو لأول وهله أن نظام التأديب المتبع في جمهورية مصر العربية هو نظام ذو طابع مختلط بين النظامين النظام الرئاسي والنظام القضائي فيما يتعلق بالنسبة للجهة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية على الموظفين الذين يعملون في الدولة ، حيث يعد النظام الرئاسي من أكثر الأنظمة عرضة للتعسف والتحيز بينما يعد النظام القضائي من أكثر الأنظمة بعداً عن الانحراف والشطط إذ يتحقق فيه الضمان على قدر عال وذلك لاستقلال جهة القضاء وتحليها بالعدالة والنزاهة التي قد يفاقر إليهما الرئيس الإداري هذه المزايا دعت المشرع إلى اعتماد النظام القضائي في التأديب وذلك في قانون إعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨. إلا ان تحلي النظام القضائي بهذه المزايا لايعني انه بمنجاة من العيوب فبطئ الاجراءات القضائية وبعد القاضي عن ظروف المخالفة وملابساتها وعدم معرفته السابقة بشخصية الموظف وسلوكه، هذه الأسباب حدت بالمشرع إلى إن يعهد بجزء من سلطات التأديب إلى الرؤساء الإداريين وقيد المشرع هذه الأسباب بالتعيين لهذه الجزرات وبالضوابط الواردة فيها وبلوائح الجزاء^(٥٨)، وهذا يعني ان تحديد السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية قد روعي فيه تحقيق ضمانة الحيادية وعلى قدر عال، إذ تعتبر مصر من الدول التي تأخذ بالنظام القضائي في التأديب. ويرجع سبب إدراج مصر ضمن النظام القضائي إلى إن السلطة الرئاسية لا تملك سوى عقوبات تأديبية محددة أما المحكمة التأديبية فهي تملك فرض جميع العقوبات التي نص عليها القانون يضاف إلى ذلك اختصاصها بنظر الطعون على القرارات التأديبية الصادرة من السلطة الرئاسية^(٥٩)، وعلية يتضح أن نظام التأديب القضائي يراعي توفير أكبر قدر من الضمانات التأديبية للموظف المتهم وفي نفس الوقت يضمن تحقيق فاعلية التأديب وحسن سير المرافق العامة^(٦٠)، ويحقق هذا النظام مبدأ العدالة في التأديب ويبعد السلطة التأديبية عن مساوئ كل من النفوذ السياسي والإداري الأمر الذي يوفر للموظفين ما يأملون فيه من أمن وطمأنينة^(٦١).

وتجد ضمانة الحيادية تطبيقاً كاملاً في نظام التأديب القضائي حيث يصدر الحكم في الدعوى التأديبية من محاكم تأديبية مختصة تتمتع في إصدارها باستقلال تام عن جهة الإدارة ويتولى الإدعاء أمامها النيابة الإدارية ويسري على أعضائها أحكام الرد وعدم الصلاحية على النحو المعمول به بقانون المرافعات

المدينة والتجارية^(٦٢)، عكس النظام الرئاسي الذي لا تجد فيه ضمانات الحيادية تطبيقاً فعلياً في التأديب، حيث يصدر قرار الجزاء عن السلطة الرئاسية التي أحالة العامل للتحقيق، الأمر الذي يجعل منها خصماً وحكماً في ذات الوقت مما ينافي مبدأ الحيادية، إضافة إلى إن تبعية القائم بالتحقيق الإداري من الناحية الإدارية للرئيس الإداري الذي أصدر قرار الاحالة للتحقيق الأمر الذي يجعل رأي المحقق متوافقاً في الغالب مع رغبة الرئيس الإداري، وهذا الأمر تفرضه التبعية والرغبة في المماثلة والبعد عن الصدام^(٦٣).

وقد بينا سابقاً بأن هذا النظام يتميز بإقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية، من حيث الفصل ما بين سلطة الإتهام والمتمثلة بالسلطة الرئاسية إذ تقوم تلك السلطة برفع الدعوى التأديبية ومتابعتها كما يفعل الإدعاء العام في القانون الجزائي، وسلطة الحكم و التي تتولاها جهة قضائية مستقلة تماماً عن السلطة الرئاسية، إذ تقوم بتوقيع العقوبة الملائمة على توقيع ثبوت الوقائع المنسوبة للموظف، وما يصدر عن الجهة القضائية من أحكام يعتبر ملزماً للسلطة الرئاسية^(٦٤).

ولذلك نجد بأن الأخذ بنظام التأديب القضائي، هو الأكثر تحقيقاً لمبدأ الحياد والضمان للموظف العام، نظراً لاعتبار أن الوظيفة التأديبية في هذا النظام تكون من اختصاص محاكم ذات صبغة قضائية، مستقلة عن جهة الإدارة، وتعمل على تحقيق مبدأ الفصل بين السلطات، وما ينتج عن هذا المبدأ من ضمان حياد جهة التأديب وبعدها عن التأثيرات الشخصية أو الموضوعية، التي طالما لا ينفك عنها النظام الرئاسي للتأديب. وبالتالي فإن هذا النظام يفرض المشاركة مع السلطات التأديبية. ومن ثم فإن هذا النظام يضمن فعالية مبدأ الحياد، على اعتبار أن السلطة التأديبية تكون تابعة لمبدأ المشاركة الجماعية والحقيقة أنه في النظام الرئاسي، يكون اتخاذ العقوبة التأديبية ذو طابع داخلي، وهذا ما يشكل عائقاً كبيراً لإحترام وتكريس مبدأ الحياد التأديبي، وذلك على غرار النظام القضائي. ومن ثم فإن إجراء المشاركة في التأديب هو عنصر كاف لضمان حياد تقدير العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي^(٦٥).

وتأكيداً لتوافر الحيادية في التأديب القضائي، فقد أستقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على ((أن الأصل في المحاكمات الجنائية والتأديبية أن من يبدي رؤية يمتنع عليه عليه الأشتراك في نظر الدعوى والحكم فيها، وذلك ضماناً لحيدة القاضي أو عضو مجلس التأديب الذي يجلس من المتهم مجلس الحكم بينه وبين سلطة الإتهام، حتى يطمئن إلى عدالة قاضية وتجردة من التأثير بعقيدة سبق أن كونها عن المتهم موضوع المحاكمة وقد رددت هذا الأصل المادتان ٢٤٧ و ٢٤٨ من قانون الإجراءات الجنائية))^(٦٦).

وحيادية المحكمة التأديبية هي من القواعد الأصولية التي تعني حياد القاضي في التأديب أمر بديهي لا يحتاج إلى نص يقرره، وأن من يجلس مجلس القضاء، يجب إلا يكون قد كتب أو استمع أو تكلم حتى تصفو نفسه من كل ما يمكن أن يستشف منه رأيه في المتهم بما يكشف لهذا الأخير مصيرة مقدماً بين

يديه، وقد أستقر الفقه المصري على أن هذه القاعدة الأصولية لا تحتاج إلى أحكام لأنها قواعد مستقرة، وعلى كل فالحياضية ضمانه للمتهم يفترض وجودها في كل سلطة قضائية، ومن ثم فإن من يشترك في التحقيق أو يسبق له الاتصال بمراحل الإتهام ليس له الحق بأن يجلس في محاكمة المتهم^(٦٧).
ومن خلال ما تقدم يتضح لنا أن ضمانه الحياضية في مصر تجد الفضاء الملائم الذي يوفر للموظف الضمانات الكافية التي تجعله بمنجاة من تعسف الرئيس الإداري الذي قد تأخذه العزة بالأثم ومن ثم يهدر حقوق وضمانات الموظف العام.

المطلب الثالث

مدى توفر الحياضية في القرار الصادر بفرض العقوبة الانضباطية في العراق

لقد رأينا أن المشرع العراقي قد حدد السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في قانون الانضباط لسنة ١٩٢٩ الملغى بالوزير المختص أو رئيس الدائرة أو أحد الموظفين الذين يخولهم الوزير أو إحدى اللجان الانضباطية أو مجلس الانضباط العام. أما في قانون الانضباط لسنة ١٩٣٦ فقد حدد السلطات المختصة بفرض العقوبة بأمين السر العام لمجلس قيادة الثورة المنحل ومجلس الوزراء والوزير ورئيس الدائرة والموظف المخول من الوزير واللجان الانضباطية ومجلس الانضباط العام. أما في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ فقد حدد السلطات المختصة بفرض العقوبة الانضباطية برئيس الجمهورية ورئيس مجلس الوزراء والوزير ورئيس الدائرة أو الموظف المخول.
يتضح من ذلك أن المشرع العراقي في قانون الانضباط لسنة ١٩٢٩ الملغى وقانون الانضباط لسنة ١٩٣٦ الملغى كانا يخولان كل من اللجان الانضباطية^(٦٨)، ومجلس الانضباط العام سلطة ايقاع العقوبات التأديبية^(٦٩).

وهذا يعني أن المشرع العراقي قد راعى ضرورة تحقيق الحياضية وذلك بالفصل بين سلطتي الإتهام والعقاب.

ولقد راعى مجلس الانضباط العام هذا المبدأ في أحد قراراته عندما أكد على عدم جواز اشتراك من وجه الاتهام الى الموظف في لجنة الانضباط التي تحاكمه^(٧٠).

أما عن مدى تحقق ضمانه الحياضية في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ فلا نستطيع القول بأنها متحققه ذلك لأن نظام التأديب في هذا القانون نظام رئاسي خالص

فلا فصل بين من يتهم وبين من يعاقب وإنما يجتمع ذلك في شخص الرئيس الإداري، وهذه الضمانة لا تجد تطبيقاً فعلياً في نطاق التأديب الرئاسي، حيث لا يعرف هذا النظام التفرقة بين سلطة الاتهام والإدانة، فالإدارة هي التي تتهم وهي التي تعاقب، ولا يغير من تلك الحقيقة أن من يتولى التحقيق يكون غير من يصدر قرار الجزاء، حيث أن ذلك لا ينفي أُنتمائهما إلى أسرة إدارية واحدة يكون فيها من يوقع الجزاء هو عادة الرئيس الإداري المباشر أو غير المباشر لمن أتهم أو حقق الإتهام، بل أن بوسع الرئيس الإداري أن يضطلع بمهمة الإتهام والتحقيق وتوقيع الجزاء^(٧١).

ونجد إن المشرع العراقي في الفقرة رابعاً من المادة (١٠) من قانون الانضباط النافذ قد أجازت للوزير أو رئيس الدائرة بعد أستجواب الموظف المخالف إن يفرض مباشرةً أيّاً من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (أولاً وثانياً وثالثاً) من نص المادة (٨) من هذا القانون. وتبين لنا من خلال هذا النص إن المشرع العراقي قد أجاز للرئيس الإداري الجمع بين سلطة الإتهام والتحقيق وسلطة فرض العقوبة الانضباطية، وهو أمر يخل بمبدأ الحيادية لأن الإدارة تجمع بين صفتي الخصم والحكم في آن واحد فقد تأخذها العزة بالأثم وبالتالي تهدر حقوق الموظف العام.

ويثار تساؤل أيضاً هو ما مدى إمكانية رد وتنحي الرئيس الإداري الذي يملك سلطة فرض الجزاء في

حالة توفر حالة من حالات الرد والتنحي؟

إذ يرى بعض الكتاب إنه في حالة توفر حاله من حالات الرد والتنحي في الرئيس الإداري فإنه يجوز للموظف أن يطلب رده وتنحيته من خلال عرض الأمر على الوزير المختص ليقوم بدوره بتفويض سلطاته إلى من تتوافر فيه الحيادية^(٧٢)، في حين يرى بعضهم الآخر أن سلطة التفويض الواردة في (البند الثاني/ المادة الأولى) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ، والتي تجيز للوزير تحويل اختصاصه في التأديب حيث يمكن إستخدام تلك الصلاحية لتنحي الوزير فقط، بيد أن ذلك لا يغطي النقص والفراغ التشريعي الحاصل^(٧٣).

ونحن بدورنا نرى أن سلطة التفويض التي تقتصر على الوزير وحده غير كافية، ولا يمكن من خلالها أعمال وسيلتي الرد والتنحي بالنسبة للرئيس الإداري، فنأمل من المشرع العراقي في الأفق المنظور أن يعدل عن النظام الرئاسي في التأديب واللجوء إلى النظام القضائي أو شبه القضائي في التأديب حتى يمكن أعمال وسيلتي الرد والتنحي بصورةً مطلقة لكي يسد هذا القصور التشريعي. ونتمنى من المشرع أيضاً أن ينشئ قانون إجرائي خاص بالموظف العام كما هو الحال في مصر حيث أنشأ المشرع المصري النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية بموجب القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨، حيث فصل بين سلطة التحقيق والمحكمة وفي ذلك تأكيداً لضمانة الحيادية.

وبالرجوع إلى قانون إنضباط موظفي الدولة لسنة ١٩٣٦ الملغى نجد أنه يحقق الضمانات القانونية الكافية في حالة فرض العقوبة الانضباطية على الموظف وبصورة أفضل مما جاء في قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام لسنة ١٩٩١ النافذ وذلك لأن اللجان الإدارية الدائمة تتألف من ثلاثة أشخاص وهذا الأمر يشكل ضماناً أكثر فاعلية للموظف من حالة صدور العقوبة من الوزير أو رئيس الدائرة أو الموظف المخول. صحيح إن القانون النافذ لسنة ١٩٩١ قد نص على تشكيل لجنة تحقيقية تتألف من ثلاث أشخاص إلا إن هذه اللجنة تصدر توصيات وليس قرارات إدارية بالعقوبة، فربما ليس ملزم للوزير أو رئيس الدائرة أو الموظف المخول^(٧٤)، بينما اللجان الإدارية المشكلة بموجب قانون الانضباط لسنة ١٩٦٣ الملغى تصدر قرارات إدارية تتضمن العقوبة ومن الطبيعي إن هذه اللجان عندما تصدر عقوبة فأنها تكون قد تداولت بشأنها بين أعضائها الثلاث وتتخذ قرارها بالاتفاق أو الاغلبية^(٧٥).

أما مجلس الانضباط فهو جهة قضائية مختصة وغني عن القول بأن ممثل الموظف أمامه هو ضماناً أكيدة لا يمكن قياسها بأي حال من الأحوال بمثل الموظف أمام رئيسة الإداري، إذن هنا الإدارة هي الخصم والحكم، أما مجلس الانضباط فهو جهة قضائية مستقلة عن الإدارة وهذا يؤدي إلى حياد هذه الجهة ودفع الشبهه عنها وهذا أمر يقتصر على كبار الموظفين بموجب قانون الانضباط لسنة ١٩٣٦ الملغى، وهو ما يناقض قانون الانضباط الحالي والذي سلب الضمانات من هذه الطائفة، إذ جعل للوزير اختصاص فرض العقوبات الخفيفة (لفت النظر، الإنذار، قطع الراتب) بينما بقية العقوبات (التوبيخ، انقاص الراتب، تنزيل الدرجة، الفصل، العزل) من اختصاص مجلس الوزراء^(٧٦).

ونحن بدورنا نؤيد من يرى من إن المشرع العراقي في قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ لم يوفر للموظف سوى ضمانات محدودة جداً في مواجهة سلطة الإدارة في فرض العقوبات عليه^(٧٧).

نلتمس من ذلك أن المشرع العراقي قد تراجع عن تحقيق ضمانة الحيادية فبعدما كانت متحققه عند ممارسة اللجان الانضباطية ومجلس الانضباط العام سابقاً (محكمة قضاء الموظفين حالياً) سلطة أيقاع العقوبات في ظل قانوني الانضباط رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغى وقانون الانضباط رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى. في حين أنعدمت ضمانة الحيادية في ظل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ، لإلغاء اللجان الانضباطية وسلب مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين) سلطة ايقاع الجزاءات وتحوله إلى جهة طعن في القرارات التأديبية بعدما كان جهة تأديب وجهة طعن.

ويمكننا أن نستنتج مما سبق، بأن تحقيق ضمانة الحيادية، وخاصة فيما يتعلق بتوزيع الاختصاصات، تجد مجالها في الأنظمة القضائية (من خلال المحاكم التأديبية) كما هو الحال في مصر، وشبه

القضائية (من خلال مجالس التأديب.) كما هو الحال في فرنسا، أما تطبيقها بخصوص القرارات التأديبية الصادرة من طرف الرؤساء الإداريين، فهو أمر غير ممكن، كما هو الحال في العراق في ظل قانون الانضباط النافذ الذي يأخذ بالنظام الرئاسي بصورة مطلقة، لأن جهة التحقيق عادة ما تكون تابعة للرئيس الإداري المختص بتوقيع الجزاء التأديبي. كما أنه لا يوجد فصلاً تاماً بين سلطتي التحقيق وتوقيع الجزاء.

الخاتمة

في ختام بحثنا لموضوع الحيادية في مرحلة فرض العقوبة الإنضباطية، توصلنا الى جملة من النتائج والتوصيات التي تمثل ثمرة هذه الدراسة، وسنورد أهم هذه النتائج والمقترحات اتماماً للفائدة العلمية والعملية وهي:

أولاً: النتائج

١- أن العراق في ظل قانون الانضباط النافذ، قد أخذ بالنظام الرئاسي في التأديب بصورة مطلقة لأنه خول الرئيس الإداري متمثلاً بالوزير أو رئيس الدائرة فرض كافة العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظف العام.

٢- أن المشرع العراقي لم يتطرق في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ الى مسألة رد أو تنحي الرئيس الاداري في مرحلة فرض العقوبة الانضباطية وذلك في حالة وجود درجة قرابة أو مصاهرة أو عداوة أو صداقة لايمكن الحكم بوجودها من غير ميل مع الموظف المخالف كما انه لم يشير إلى القانون الواجب التطبيق في حالة تحقيق حالة من حالات الرد والتنحي

٣- أن المشرع العراقي قد تراجع عن تحقيق ضمانات الحيادية فبعدما كانت متحققه عند ممارسة اللجان الانضباطية ومجلس الانضباط العام سابقاً (محكمة قضاء الموظفين حالياً) سلطة أيقاع العقوبات في ظل قانوني الانضباط رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغى وقانون الانضباط رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى. في حين أنعدمت ضمانات الحيادية في ظل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ ، لإلغاء اللجان الانضباطية وسلب مجلس الانضباط العام(محكمة قضاء الموظفين) سلطة ايقاع الجزاءات وتحوله إلى جهة طعن في القرارات التأديبية بعدما كان جهة تأديب وجهة طعن

ثانياً: التوصيات

١- نقترح على المشرع أن يأخذ بالنظام القضائي في التأديب إذ يعتبر أفضل الأنظمة في تحقيق ضمانات الحيادية، نظراً للإيجابيات التي يقوم عليها هذا النظام فأناطة أمر فرض العقوبة إلى محكمة متخصصة

تتوفر لديها كافة الضمانات والإجراءات التي تراعي حقوق الموظف من شأنها عدالة المساءلة التأديبية، فضلاً عن أن هذا النظام يستهدف الوصول إلى أكبر قدر من الضمانات للموظف العام بصورة أكبر مما تقدمه الأنظمة السابقة (الرئاسي وشبه القضائي) على اعتبار أنها تستدعي نقل قواعد الإجراءات القضائية إلى المجال الإداري من أجل كفالة الضمانات للموظفين بصورة عامة، وضمانة الحيادية بصفه خاصة.

٢- نقترح على المشرع العراقي تعديل قانون الانضباط النافذ أو تشريع قانون بأسم (قانون الإجراءات الإدارية) وأن يتناول فيه مسألة عدم صلاحية من تحيط به اعتبارات شخصية أو وظيفية تشكك في حياديته، وكذلك رد وتنحي من يقوم بفرض الجزاء على الموظف العام .

٣-نقترح على المشرع العراقي ان يوسع من الضمانات التأديبية للموظف العام وخاصةً فيما يتعلق بضمانة الحيادية وذلك عن طريق اعطاء محكمة قضاء الموظفين سلطة فرض العقوبات الانضباطية على الموظف العام وعدم جعل هذه المحكمة جهة طعن في القرارات الصادرة من الرئيس الاداري.

الهوامش

- ١- د. علي محمد بدير، وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري، بغداد، ١٩٩٣، ص ٣٠٠.
- ٢- أنظر نص المادة (٣٤) من دستور الجمهورية الخامسة الفرنسي لسنة ١٩٥٨.
- ٣- عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية، ط١، مكتبة زين الحقوقية والإدارية، ٢٠٠٩. ص ١٠٤.
- ٤- د. عبد الفتاح حسن، السلطة المختصة بتأديب العاملين المدنيين في التشريع المقارن والتشريع المصري، بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية، تصدر عن شعبة الجمهورية العربية المتحدة للمعهد الدولي للعلوم الإدارية، السنة السابعة، العدد الاول، ابريل ١٩٦٥، ص ١٣-١٤.
- ٥- د. مليكة الصروخ، السلطة التأديبية في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، ط١، مطبعة الجيلاوي، الأردن، ١٩٨٤، ص ١٨٤.
- ٦- وقد كان أول هذه القوانين الصادر في ١٤/ أيلول/ ١٩٤١، ثم قانون قانون التوظيف الصادر في ١٩/ تشرين الأول/ ١٩٤٦، ثم قانون الموظفين الصادر بالأمر رقم(٢٤٤) في ٤/شباط/١٩٥٩. وأخيراً القانون الصادر عام ١٩٨٣. أنظر: عدنان عاجل عبيد، الضمانات السابقة لفرض العقوبة التأديبية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهدين، ٢٠٠٢، ص ٧١.
- ٧- أمثال شافينون وبلانتي، أنظر فهمي محمد أسماعيل عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٩١، ص ١٠٦.

٨- إذ نصت المادة (١٩) من قانون رقم ٦٣٤ الصادر في ١٣/تموز/١٩٨٣، على إن ((للسلطة الرئاسية الحق في فرض العقوبات الانضباطية الخفيفة (الإنذار واللوم) دون حاجة للرجوع إلى جهة معينة (والأخذ برأيها...)) ، أما العقوبات الأخرى المذكورة في المادة (٣٠) من الأمر الصادر في ٤ شباط ١٩٨٣، نص عليها أيضاً قانون ١٩٨٣/٧/١٣ وهي بالإضافة إلى عقوبتي الإنذار واللوم: ١. الشطب من جدول الترقيات. ٢. تأخير الأقدمية (الترقية) أو الترقية . ٣. خفض أو تنزيل الدرجة . ٤. النقل التلقائي (النقل من الوظيفة) . ٥. خفض المرتب أو الدرجة . ٦. الإحالة على المعاش (التقاعد) . ٧. العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش . ٨. العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش)) . فهذا العقوبات المنصوص عليها في المادة (٣٠) أعلاه لا يستطيع الرئيس الإداري الاستئثار بتوقيعها على الموظف إلا بعد أخذ رأي اللجان الاستشارية عدا عقوبتي الإنذار واللوم. ومن الملاحظ أن القانون رقم ٨٧-٥٢٩ المؤرخ في ١٣/تموز/ ١٩٨٧ الذي أدخل تعديلاً على نص المادة ١٩ من القانون رقم ٦٣٤ لسنة ١٩٨٣ لم يشر صراحة إلى عقوبتي اللوم والإنذار، وإنما أحالنا على القانون رقم ٨٤-١٩ المؤرخ في ١١/كانون الثاني/ ١٩٨٤ المتضمن قانون التوظيف العام، والذي نص صراحة على عقوبتي اللوم والإنذار ضمن عقوبات الدرجة الأولى. أنظر في ذلك: بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان، ٢٠١٤، ص ٢١٢.

٩- أحمد ماهر صالح علاوي الجبوري، الرقابة القضائية على إجراءات فرض العقوبة الانضباطية في القانون العراقي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٦، ص ٤٦.

١٠- د. عثمان سلمان غيلان العبودي، شرح أحكام قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، ط٢، لا يوجد مكان نشر، ٢٠١٢، ص ٣١٨.

١١- أحمد ماهر صالح علاوي الجبوري، المصدر السابق، ص ٤٨.

١٢- بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري، ط١، دار الفكر العربي، الاسكندرية، ٢٠١٥، ص ٢٥٢.

١٣- Goy Braitbant : le droit administrative frandalloz – 1988 p. 368.

نقلاً عن: بلال أمين زين الدين، المصدر السابق، ص ٢٥٣.

١٤- رئيس قسم بمجلس الدولة ومستشار أو اثنين من مستشاري مجلس الدولة ومستشار من محكمة الجنايات ومدير الإدارة العامة للوظيفة العامة ، ومدير الميزانية ، وأحد عشر مديراً من مديري الإدارات المركزية الذين يدخل في اختصاصهم إدارة شؤون الأفراد . ومن ثم يعين الجميع بمرسوم بعد موافقة مجلس الوزراء ، ومدة العضوية في المجلس هي ثلاث سنوات قابلة للتجديد ، ويرأس المجلس رئيس الوزراء أو من ينوب عنه ، ويكون عادة وزير الداخلية كونه الوزير المكلف بالوظيفة العامة. أنظر في

ذلك: عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهدين، ٢٠٠٧، ص ٧٤-٧٥.

١٥- د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧، ص ١٨٣.

١٦- د. عبد القادر الشبخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٨٣، ص ٨٥. أنظر أيضاً: فهمي محمد أسماويل عزت، المصدر السابق، ص ١٥٣.

١٧- Andre De Laubadere, Traite ellementaire de droit administratif, 5 eme ed. 1970 p.100

١٨- السالكة بشرى أحمد، سلطة التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة ٢٠١٢-٢٠١٣، ص ٢٦.

١٩- شرهان خلف حسين كاظم، القواعد المنظمة لإلغاء العقوبات الانضباطية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهدين، ٢٠١٣، ص ٣٢-٣٣.

٢٠- بلال أمين زين الدين، المصدر السابق، ص ٢٥٤.

٢١- كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من أبرز القوانين التي عنيت بتنظيم أحكام الوظيفة العامة ثم أعقبه القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨، والقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ثم قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ وأخيراً قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، وقانون العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨. أنظر: عدنان عاجل عبيد، المصدر السابق، ص ٧٤. وسنقتصر على قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في بحث موضوع السلطة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية في مصر في الوقت الحاضر.

٢٢- د. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٣٥٥. أنظر أيضاً: د. محمد صلاح عبد البديع السيد، الوسيط في القانون الإداري، ج٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٣٢٧-٣٢٨. أنظر أيضاً: د. محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٢٩١. أنظر أيضاً: المادة (١/٨٢) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

٢٣- أنظر المادة الثانية الفقرة (٢) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

٢٤- د. جورجى شفيق ساري، المبادئ العامة للقانون الإداري، ط٤، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٦٥٠. أنظر أيضاً نص المادة (٨٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

٢٥- المستشار عبد الوهاب البنداري، الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٣٣٢. أنظر أيضاً نص المادة ١٨ من قانون ١١٧ لسنة ١٩٥٨.

٢٦- تتولى هذه المحاكم تأديب الموظفين وهي على نوعين هما: الأولى المحاكم التأديبية للعاملين على مستوى الإدارة العليا ومن يعادلهم وهي تختص بمحاكمة شاغلو الوظائف العليا تأديبياً، وتنتظر بدعوى الإلغاء التي تقدم منهم ضد القرارات التأديبية الصادرة بحقهم من الوزير المختص أو من يملك صلاحيته. ثانياً: المحاكم التأديبية للعاملين من شاغلي الدرجات من الدرجة السادسة صعوداً حتى الدرجة الأولى، وهي تختص بمحاكمتهم تأديبياً، وتنتظر بدعوى الإلغاء التي تقدم منهم ضد القرارات التأديبية الصادرة بحقهم من الرؤساء الإداريين حسب صلاحياتهم. وتتشكل المحاكم التأديبية العليا للعاملين في الوظائف العليا بقرار من رئيس مجلس الدولة، إذ تتكون كل دائرة من ثلاثة مستشارين، ومقرها في القاهرة والاسكندرية. أنظر: محمد فلسطين حمزة، إنهاء الرابطة الوظيفية أثر صدور حكم جنائي في القانون العراقي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، معهد العلمين للدراسات العليا، النجف الأشرف، ٢٠١٥، ص ٤٧.

٢٧- أنظر نص المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغى.

٢٨- رنا ياسين حسين، شاكر أكباشي خلف، السلطة المختصة بتوقيع العقوبة الانضباطية مقارنة بين قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٤ لسنة ١٩٩١ المعدل وقانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ العراقي، بحث منشور في مجلة جامعة كربلاء العلمية، جامعة كربلاء، المجلد الثاني عشر، العدد الثالث، ٢٠١٤، ص ٩٦. أنظر أيضاً نص المادة (٢) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغى.

٢٩- أنظر نص المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغى.

٣٠- أنظر نص المادة (٣٧) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغى.

٣١- أنظر نص المادة (٣٨) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغى.

٣٢- استنادا الى احكام الفقرة (أ) من المادة الثانية والاربعين من الدستور المؤقت لعام ١٩٧٠ .

قرر مجلس قيادة الثورة بجلسته المنعقدة بتاريخ ٨ - ٨ - ١٩٨١ ما يلي: -

١ - يخول أمين السر العام لمجلس قيادة الثورة، الصلاحية المنصوص عليها في المادة الخامسة عشرة المعدلة من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ المعدل، فيما يتعلق بفصل الموظف الذي تقل درجته عن درجة مدير عام في جميع دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي والمختلط .

٢ - يتولى الوزراء المختصون تنفيذ هذا القرار .

قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٠٥٥) في ٨ / ٨ / ١٩٨١ منشور في جريدة الوقائع العراقية رقم العدد (٢٨٤٦) في ٢٤ / ٨ / ١٩٨١.

٣٣- أنظر نص المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى.

٣٤- وهذه العقوبات الانضباطية منصوص عليها في المادة (٦/أ) هي (١. الإنذار ٢. قطع الراتب ٣. التوبيخ) انظر: نص المادة (٦) من نفس القانون اعلاه.

٣٥- انظر نص المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى.

٣٦- وقد أشارت المادة (١٣) من قانون الانضباط رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ إلى (تفرض العقوبات الانضباطية من قبل الوزير أو رئيس الدائرة...).

٣٧- انظر نص المادة (١٣) من قانون الانضباط رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى.

٣٨- حيث نصت المادة ١٣ من قانون الانضباط رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى على (تفرض العقوبات الانضباطية من قبل الوزير أو رئيس الدائرة أو أحد الموظفين ممن يخولهم الوزير ذلك كتابة أو من قبل إحدى اللجان أو مجلس الانضباط العام وللوزير أن يحدد السلطة الممنوحة لأي موظف خوله فرض العقوبات الانضباطية وأن يضع شروطاً خاصة لأستعمال تلك السلطة مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون).

٣٩- انظر نص المادة (١٣ و ١٥) من قانون الانضباط رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى.

٤٠- انظر نص المادة (١٤/أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ.

٤١- انظر نص المادة (١٤/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ.

٤٢- انظر نص المادة (١/أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ.

٤٣- انظر نص المادة (١٢/أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ.

٤٤- انظر نص المادة (١٢/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ.

٤٥- انظر نص المادة (١١/أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ.

- ٤٦- د. قيدار صالح عبد القادر، قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، كلية الحقوق، جامعة الموصل، المجلد (١٤)، العدد (٥٠)، السنة (١٦)، ٢٠١٠، ص ٤٠١.
- ٤٧- انظر نص المادة (١١/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ.
- ٤٨- بن علي عبد الحميد، ط رق انقضاء العقوبات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، ٢٠١٠-٢٠١١، ص ٢٢.
- ٤٩- بهلالي نادية، فكرة السلطة الرئاسية ومظاهرها في الإدارة العامة الحديثة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، ٢٠١٢-٢٠١٣، ص ٥٤-٥٥.
- أنظر أيضاً في نفس المعنى: حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، ٢٠١٣-٢٠١٤، ص ٥٤.
- ٥٠- حيدر خضر سلمان، أوان عبد الله الفيضي، أثر الجزاء التأديبي في سلوك الموظف دراسة قانونية إدارية، بحث منشور في مجلة تكريت للعلوم القانونية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، المجلد (٥)، العدد (١٣)، ٢٠٠٩، ص ١٠٥. أنظر أيضاً: حيدر خضر سليمان، زينه منير كغو، العقوبة الانضباطية وأثرها في سلوك العنصر البشري (دراسة حالة جامعة الموصل أنموذجاً)، بحث منشور في مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، السنة الخامسة والثلاثون، العدد ثلاثة وتسعون، ٢٠١٢، ص ٢١٩.
- ٥١- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ٢٠١٥، ص ١٩.
- ٥٢- بن علي عبد الحميد، المصدر السابق، ص ٢٢.
- ٥٣- أسماء حليس، رقابة القضاء الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر - بسكرة، ٢٠١٤-٢٠١٥، ص ٣٥.
- ٥٤- سلمان منير، مدى فاعلية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ٢٠١٥، ص ٨.
- ٥٥- عدنان عاجل عبيد، المصدر السابق، ص ٧٣.
- ٥٦- د. مليكة الصروخ، المصدر السابق، ص ٢٠٤.
- ٥٧- بوادي مصطفى، المصدر السابق، ص ٢١٧.

- ٥٨- عدنان عاجل عبيد، المصدر السابق، ص ٧٦.
- ٥٩- ضياء حسين لطيف، حق الدفاع في الدعوى الانضباطية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهدين، ٢٠١٣، ص ٤٣.
- ٦٠- د. نصر الدين سعدي خليل، تعدد السلطات التأديبية وآثاره، ط١، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩، ص ٥١١.
- ٦١- أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، ٢٠١٠، ص ١١٠.
- ٦٢- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفه، إجراءات تأديب الموظف العام، المصدر القومي للإصدارات القانونية، ٢٠٠٨، ص ٢٧٨.
- ٦٣- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفه، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، ط١، لا يوجد مكان للنشر، ٢٠٠٦، ص ٢٧٨.
- ٦٤- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، ٢٠١٥ - ٢٠١٦، ص ١٨٦.
- ٦٥- بواوي مصطفى، المصدر السابق، ص ١٨٩.
- ٦٦- حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في ٢٣ نوفمبر سنة ١٩٨٦ (س ١٤، ص ٤٧). أشار إليه: د. أرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، دار النصر للطباعة الإسلامية، ٢٠٠١، ص ٥٣٩ - ٥٤٠.
- ٦٧- علي حسن علي عبد الجيد، الغلو في الجزاء وأثره على مدى صحة القرار الإداري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٤٢٣.
- ٦٨- أن اللجان الانضباطية التي أناط بها المشرع سلطة أيقاع العقوبات الانضباطية والتأديبية فهي عبارة عن هيئات إدارية ذات اختصاص قضائي، ولهذا يمكن القول بأنها ظاهرياً أشبه ماتكون بالمحاكم الإدارية لأن تكوينها لا يقدم أي ضمانات حقيقية لاستقلال أعضائها كما هو المفروض في المحاكم. انظر في ذلك: د. شاب توما منصور، القانون الإداري، ج١، ط٣، مطبعة جامعة بغداد، ١٩٧٨، ص ٣٥٣.
- ٦٩- أما مجلس الانضباط العام والذي يعتبر محكمة انضباطية بمعنى الكلمة أذ يجوز له فرض العقوبات مباشرة على الموظف المخالف. انظر: عدنان عاجل عبيد، المصدر السابق، ص ٨٤.
- ٧٠- قرار مجلس الانضباط العام رقم (٧٧/٤٣) والمؤرخ في ١٩٧٧/٣/٣ منشور في مجلة العدالة، العدد (٢)، السنة (٣)، نيسان - مايس - حزيران ١٩٧٧، ٣٤٣.

- ٧١- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفية، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، لا يوجد مكان نشر، ٢٠٠٣ ص. ١٨٥.
- ٧٢- عدنان عاجل عبيد، المصدر السابق، ص. ٩٩.
- ٧٣- د. عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص. ٣٤٣.
- ٧٤- فارس عبد الرحيم حاتم، ضمانات الموظف في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، بحث منشور في مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، كلية الإسلامية الجامعة، النجف الأشرف، الأصدار (٢)، ٢٠٠٧، ص. ٣٢٠.
- ٧٥- أنظر نص المادة (٢٤) من قانون الانضباط رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى.
- ٧٦- فارس عبد الرحيم حاتم، المصدر السابق، ص. ٣٢٠ - ٣٢١.
- ٧٧- لؤي كريم عبد، النظام الانضباطي في الوظيفة العامة، بحث منشور في مجلة الجامعة العراقية، الجامعة العراقية، الأصدار (١/٢٤)، ٢٠١٠، ص. ٤٥٤.

المصادر

أولاً: الكتب

- ١- أرشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، دار النصر للطباعة الإسلامية، ٢٠٠١.
- ٢- د. بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري، ط١، دار الفكر العربي، الاسكندرية، ٢٠١٥.
- ٣- د. جورج شفيق ساري، المبادئ العامة للقانون الإداري، ط٤، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.
- ٤- د. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٩.
- ٥- د. شاب توما منصور، القانون الإداري، ج١، ط٣، مطبعة جامعة بغداد، ١٩٧٨.
- ٦- عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية، ط١، مكتبة زين الحقوقية والإدارية، ٢٠٠٩.
- ٧- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفية، الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام، ط١، لا يوجد مكان للنشر، ٢٠٠٦.
- ٨- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفية، إجراءات تأديب الموظف العام، المصدر القومي للإصدارات القانونية، ٢٠٠٨.
- ٩- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفية، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، لا يوجد مكان نشر، ٢٠٠٣.
- ١٠- د. عبد القادر الشخيلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٨٣.

- ١١- د. عثمان سلمان غيلان العبودي، شرح أحكام قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، ط٢، لا يوجد مكان نشر، ٢٠١٢.
- ١٢- د. علي محمد بدير، وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري، بغداد، ١٩٩٣.
- ١٣- د. محمد صلاح عبد البديع السيد، الوسيط في القانون الإداري، ج٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.
- ١٤- د. محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٥.
- ١٥- المستشار عبد الوهاب البنداري، الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون سنة نشر.
- ١٦- د. مليكة الصروخ، السلطة التأديبية في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، ط١، مطبعة الجيلوي، الأردن، ١٩٨٤.
- ١٧- د. نصر الدين سعدي خليل، تعدد السلطات التأديبية وآثاره، ط١، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩.
- ١٨- د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧.

ثانياً: الرسائل والاطاريح

- أحمد ماهر صالح علاوي الجبوري، الرقابة القضائية على إجراءات فرض العقوبة الانضباطية في القانون العراقي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٦.
- ٢- أسماء حليس، رقابة القضاء الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر - بسكرة، ٢٠١٤-٢٠١٥.
- ٣- أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، ٢٠١٠.
- ٤- بن علي عبد الحميد، ط رق انقضاء العقوب التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، ٢٠١٠-٢٠١١.
- ٥- بهلاي نادية، فكرة السلطة الرئاسية ومظاهرها في الإدارة العامة الحديثة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، ٢٠١٢-٢٠١٣.
- ٦- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان، ٢٠١٤.

- ٧- حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، ٢٠١٣-٢٠١٤.
- ٨- السالكة بشرى أحمد، سلطة التأديب في مجال الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة ٢٠١٢-٢٠١٣.
- ٩- سلمان منير، مدى فاعلية الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ٢٠١٥.
- ١٠- شرهان خلف حسين كاظم، القواعد المنظمة لإلغاء العقوبات الانضباطية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهريين، ٢٠١٣.
- ١١- ضياء حسين لطيف، حق الدفاع في الدعوى الانضباطية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهريين، ٢٠١٣.
- ١٢- عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهريين، ٢٠٠٧.
- ١٣- عدنان عاجل عبيد، الضمانات السابقة لفرض العقوبة التأديبية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهريين، ٢٠٠٢.
- ١٤- علي حسن علي عبد الجيد، الغلو في الجزاء وأثره على مدى صحة القرار الإداري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٧.
- ١٥- فهمي محمد أسماعيل عزت، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٩١.
- ١٦- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، ٢٠١٥ - ٢٠١٦.
- ١٧- محمد فلسطين حمزة، إنهاء الرابطة الوظيفية أثر صدور حكم جنائي في القانون العراقي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، معهد العلمين للدراسات العليا، النجف الأشرف، ٢٠١٥.
- ١٨- مخلوفي مليكة، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ٢٠١٥.

ثالثاً: البحوث

- ١- حيدر خضر سلمان، أوان عبد الله الفيضي، أثر الجزاء التأديبي في سلوك الموظف دراسة قانونية إدارية، بحث منشور في مجلة تكريت للعلوم القانونية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، المجلد (٥)، العدد (١٣)، ٢٠٠٩.

٢- رنا ياسين حسين، شاكراً أكباشي خلف، السلطة المختصة بتوقيع العقوبة الانضباطية مقارنة بين قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٤ لسنة ١٩٩١ المعدل وقانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ العراقي، بحث منشور في مجلة جامعة كربلاء العلمية، جامعة كربلاء، المجلد الثاني عشر، العدد الثالث، ٢٠١٤.

٣- عبد الفتاح حسن، السلطة المختصة بتأديب العاملين المدنيين في التشريع المقارن والتشريع المصري، بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية، تصدر عن شعبة الجمهورية العربية المتحدة للمعهد الدولي للعلوم الإدارية، السنة السابعة، العدد الأول، ابريل ١٩٦٥.

٤- قياد صالح عبد القادر، قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، كلية الحقوق، جامعة الموصل، المجلد (١٤)، العدد (٥٠)، السنة (١٦)، ٢٠١٠.

٥- حيدر خضر سليمان، زينه منير كغو، العقوبة الانضباطية وأثرها في سلوك العنصر البشري (دراسة حالة جامعة الموصل أنموذجاً)، بحث منشور في مجلة الإدارة والاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، السنة الخامسة والثلاثون، العدد ثلاثة وتسعون، ٢٠١٢.

٦- فارس عبد الرحيم حاتم، ضمانات الموظف في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، بحث منشور في مجلة الكلية الاسلامية الجامعة، كلية الاسلامية الجامعة، النجف الأشرف، الأصدار (٢)، ٢٠٠٧.

٧- لؤي كريم عبد، النظام الانضباطي في الوظيفة العامة، بحث منشور في مجلة الجامعة العراقية، الجامعة العراقية، الأصدار (١/٢٤)، ٢٠١٠.

رابعاً: الدساتير والقوانين

أ- الدساتير

١- دستور الجمهورية الخامسة الفرنسي لسنة ١٩٥٨.

٢- الدستور العراقي المؤقت لعام ١٩٧٠.

ب- القوانين

١- قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغى.

٢- قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى.

٣- قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨.

٤- قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

٥- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ.

خامساً: المصادر باللغة الاجنبية

1-Andre De Laubadere, Traite elelmenntaire de droit administratif, 5 eme ed.
.1970 p.100