

ضمانات الموظف في
قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي
رقم (١٤) لسنة ١٩٩١

المدرس المساعد
فارس عبد الرحيم حاتم
كلية القانون / جامعة الكوفة

ضمانات الموظف في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع

الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١

المدرس المساعد

فارس عبد الرحيم حاتم

كلية القانون / جامعة الكوفة

مقدمة :

الموظف هو أداة الاداره لممارسة نشاطها ، إذ أن الاداره كشخص معنوي تقوم بنشاطها المحدد لها في الدستور والقانون بواسطة شخص طبيعي هو الموظف العام ، فلا يمكن تصور وجود الاداره بدون وجود الموظف . إذن من الضروري لضمان قيام الاداره بنشاطها بصورة جيدة ان يتم وضع قواعد قانونيه تنظم كل ما يتعلق بالموظف ابتداءً من اختياره ومرورا بقيامه بعمله وانتهاءً بنهاية علاقته مع الاداره .

ومن القواعد القانونيه المهمه التي تنظم عمل الموظف تلك القواعد التي تتناول كيفية ضمان انضباط الموظف عند قيامه بعمله والتزامه بواجباته وذلك بوضع العقوبات الانضباطيه المختلفه بحق من يخالف واجباته من اجل ضمان سير المرافق العامه بانتظام واطراد والذي هو من واجب الاداره .

ولكن لضمان عدم تعسف الاداره عند فرض العقوبه الانضباطيه يجب تنظيم قواعد فرض هذه العقوبات بالشكل الذي يحول دون ذلك . إذ أن التعسف في فرض العقوبه يؤدي إلى الخروج على الغايه من فرضها وهو

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
ضمان سير المرافق العامه بانتظام دون تلكؤ وبالشكل المقبول ، فتصبح العقوبة هنا أداة للانتقام وهذا مخالف للقانون ويشكل خطرا على حقوق الموظفين الأمر الذي يحتم على المشرع والقاضي تجنب حدوث ذلك .
ولنا أن نتساءل في هذا الصدد هل ان قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ في العراق قد احتوى على ضمانات كافيه تحول دون تعسف الاداره في فرض العقوبات الانضباطيه على الموظف وبالمقابل تضمن التزام الموظف باداء واجباته ؟
هذا ما سنتناوله في هذا البحث فنتطرق إلى ضمانات الموظف قبل فرض العقوبة وذلك في المبحث الأول ثم نتطرق إلى ضمانات الموظف بعد فرض العقوبة في مبحث ثاني وأخيرا نختم هذا المبحث بذكر النتائج التي تم التوصل لها وما نراه من مقترحات مناسبة في هذا الموضوع .

المبحث الأول

ضمانات الموظف قبل فرض العقوبة

لقد جاء قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ليرجح كفة حسن سير المرافق العامه على كفة توفير الضمانات لموظفي الدولة^(١) وهذا واضح من الجهه التي أناط بها القانون إصدار العقوبة وإجراءات فرضها . وسنتناول ذلك في المطلبين التاليين .
المطلب الأول : الجهه التي تفرض العقوبة .

أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي لسنة ١٩٩١ أناط بالوزير سلطة فرض أي من العقوبات الوارده في الماده (٨) من القانون

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
كما أنط برئيس الدائره والموظف المخول فرض عقوبات لفت النظر
والانذار وقطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام وعقوبة التوبيخ^(٢). بينما
كان قانون انضباط موظفي الدوله رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ ينيط اختصاص
فرض العقوبه التأديبيه وهي بموجب هذا القانون إنقاص الراتب وتنزيل
الدرجة والفصل والعزل بلجان اداريه انضباطيه دائمه تشكل في الوزارات
والدوائر^(٣) وبمجلس الانضباط العام فيما يخص كبار الموظفين^(٤) وأنط
بالوزير ورئيس الدائره والموظف المخول فرض العقوبات الانضباطيه
وهي الإنذار وقطع الراتب والتوبيخ^(٥) بموجب هذا القانون ، كما للوزير
أن يفرض عقوبة إنقاص الراتب وتنزيل الدرجة للموظف من الدرجة
الرابعة فما دون^(٦).

نرى مما تقدم أن ضمانات الموظف كانت في قانون سنة ١٩٣٦ افضل مما
هي عليه في قانون سنة ١٩٩١ النافذ ، فهذا الأخير رجح كفة حسن سير
المرافق العامه على ضمانات الموظف، إذ انه بجعل العقوبات من
اختصاص الرؤساء الإداريين سيؤدي ذلك إلى إيجاد سلطه اضافيه بيد
هؤلاء لتسهيل إدارة المرافق العامه وتحسين سير هذه المرافق . فقد كان
قانون سنة ١٩٣٦ ينيط سلطة فرض العقوبه بلجان إداريه دائمه وبمجلس
الانضباط العام أضافه إلى الوزير ورئيس الدائره والموظف المخول في
بعض العقوبات ومن الطبيعي أن سلب اختصاص فرض العقوبات من
الوزير وإنطتها بلجان إداريه ومجلس الانضباط العام يؤدي إلى بطء في
فرض العقوبه اذ ان اجراءات هذه اللجان والمجلس بطيئه عما عليه الحال

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
لو كان فرض العقوبة من اختصاص الرئيس الإداري ، كما أن سلب هذه
السلطة من الرئيس الإداري سيؤدي إلى فقدان جزء من السلطة الرئاسية
على الموظف وهذا بدوره يؤدي إلى بعض التراخي في عمل الموظف
عندما يطمئن بأن رئيسه الإداري لا يملك سلطه فرض العقوبة الشديده عليه
. هذا لو نظرنا إلى الأمر من ناحية حسن سير المرافق العامه .

أما من ناحية توفير الضمانات للموظف اذا ارادت الاداره فرض العقوبة
عليه فان ما جاء في قانون انضباط موظفي الدوله لسنة ١٩٣٦ الملغي
يحقق ذلك بصورة افضل مما جاء في قانون انضباط موظفي الدوله
والقطاع الاشتراكي لسنة ١٩٩١ النافذ ، كما أوضحنا ذلك سابقا ، وذلك
لان اللجان الاداريه الدائمة تتألف من ثلاث أشخاص^(٧) الأمر الذي يشكل
ضمانه للموظف أكثر من حاله صدور العقوبة من الوزير أو رئيس الدائره
أو الموظف المخول . صحيح أن القانون النافذ لسنة ١٩٩١ قد نص على
تشكيل لجنة تحقيقه تتألف من ثلاث أشخاص كما سنرى ذلك لاحقا ، إلا أن
هذه اللجنه تصدر توصيات وليس قرارات إداريه بالعقوبه ، فأيهما ليس
ملزم للوزير او رئيس الدائره أو الموظف المخول^(٨). بينما اللجان الاداريه
المشكله بموجب قانون سنة ١٩٣٦ تصدر قرارات اداريه تتضمن العقوبه
ومن الطبيعي ان هذه اللجان عندما تصدر عقوبه فأنها تكون قد تداولت
بشأنها بين أعضائها الثلاثة وتتخذ قرارها بالاتفاق أو الاغلبيه^(٩).

أما مجلس الانضباط العام فهو جهه قضائيه^(١٠) مختصه وغني عن القول
بان مثول الموظف أمامه هو ضمانه أكيدة لا يمكن قياسها بأي حال من

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم

الأحوال بمثل الموظف أمام رئيسه الإداري ولا حتى أمام اللجان الإدارية الدائمة . فهذه اللجان يعينها الوزير وهي وان كانت تصدر قرارات إدارية بالعقوبة إلا أنها بالنهاية تقع تحت سلطة الوزير . إذن هنا الإدارة هي الحكم والخصم ، أما مجلس الانضباط العام فهو جهة قضائية مستقلة عن الإدارة وهذا يؤدي إلى حياد هذه الجهة ودفع الشبهة عنها و هذا أمر يقتصر على كبار الموظفين بموجب قانون عام ١٩٣٦^(١) الملغي وهو ما يناقض القانون الحالي لسنة ١٩٩١ والذي سلب الضمانات من هذه الطائفة من الموظفين ، إذ جعل للوزير اختصاص فرض العقوبات الخفيفة (لفت النظر ، الإنذار ، قطع الراتب) بينما بقية العقوبات (التوبيخ ، إنقاص الراتب ، تنزيل الدرجة ، الفصل ، العزل) من اختصاص مجلس الوزراء^(٢) ، وفي كلا الحالتين قرار فرض العقوبة بات لا يمكن الطعن به كما سنرى ذلك في المبحث الثاني من بحثنا هذا .

يتضح مما سبق أن هناك اعتبارين هما المصلحة الخاصة المتمثلة بضمانات الموظف عند فرض العقوبة عليه والمصلحة العامة المتمثلة بسير المرافق العامة بانتظام واستمرار . وقد رجح القانون الملغي لسنة ١٩٣٦ المصلحة الخاصة ورجح القانون الحالي لسنة ١٩٩١ المصلحة العامة وفي رأينا أن المصلحة العامة أولى أن ترجح لكن يجب عدم التضحية بالمصلحة الخاصة في نفس الوقت ، ونرى أن الأمر يجب أن يرجع إلى القضاء الإداري فهو خير من يستطيع الموازنة بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة .

المطلب الثاني : إجراءات فرض العقوبة .

لقد نص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ على أن الوزير أو رئيس الدائرة إذا أراد فرض عقوبة على الموظف أن يقوم بتشكيل لجنة تتألف من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون احدهم حاصل على شهادته أوليه في القانون^(١٣) بموجب ذلك فإنه على الادارة أن تلتزم بعدد أفراد اللجنة حتى يكون قرار العقوبة مشروعاً ، فإذا كان عدد الأعضاء اقل أو أكثر من ثلاثة فإن القرار يكون قابلاً للإلغاء لعيب في الشكل . وهذا الأمر حرص على مراقبته مجلس الانضباط العام، كما سنلاحظ ذلك في المبحث الثاني.

ومما يسجل لصالح قانون سنة ١٩٩١ هو اشتراطه أن يكون احد اعضاء اللجنة حاصلًا على شهادته أوليه في القانون ومن الطبيعي فإنه من باب أولى يجوز أن يكون احد أعضاء اللجنة حاملاً لشهادة عليا في القانون. على انه تحديد اختصاص بقية أعضاء اللجنة يرجع الى موضوع المخالفة التي شكلت اللجنة من أجلها.

أن الشرط المتقدم تتمثل أهميته في ضمان سير التحقيق بالشكل الذي لا يخالف القانون على فرض ذلك لوجود عضو قانوني في اللجنة وهذا بطبيعة الحال ضمانه للموظف .

وتلتزم اللجنة بان تحقق تحريراً مع الموظف المحال للتحقيق ولها في سبيل سير التحقيق ان تقوم بسماع أقوال الموظف والشهود وتدون ذلك ولها ان تطلع على المستندات والبيانات المتعلقة بموضوع التحقيق وتحرر محضراً

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
تدون كل ما قامت به في التحقيق ثم تقوم اللجنة بإصدار توصيتها المسببه
أما بعقوبه معينه أو بالبراءه^(١٤). وعلى اللجنة أن تلتزم بكل ما تقدم وإلا
كان قرار فرض العقوبه معيبا شكلا وبالتالي مستحقا للإلغاء .

أن النتيجة التي تخرج بها اللجنة من التحقيق هي توصيه الى الوزير او
رئيس الدائره وله ان يأخذ بها ويصدر قرار العقوبه حسب ما جاء بها أو لا
يلتزم بها ويزيد او يقلل من العقوبه المقترحه . وهذا الأمر على خلاف
الحال في قانون عام ١٩٣٦ الذي تقوم اللجنة الاداريه المشكله بموجبه
بإصدار قرار أداري نهائي بالعقوبه أو البراءه فلا يملك الوزير أو رئيس
الدائره الذي أحال الموظف إلى اللجنة الا الطعن بقرار اللجنة أمام مجلس
الانضباط العام إذا لم يوافق عليه^(١٥). ويترتب على ذلك اختلاف في تكوين
اللجنة ، فاللجان الاداريه الانضباطيه المشكله بموجب قانون سنة ١٩٣٦
هي لجان دائمه^(١٦) تشكل في الوزارات والدوائر للنظر في أي حالة مخالفه
تحال إليها من قبل الوزير او رئيس الدائره ، كما أنها تتألف من كبار
الموظفين إن أمكن^(١٧) . بينما نرى أن اللجان الاداريه المشكله ، بموجب
قانون سنة ١٩٩١ هي مؤقتة تقتصر على حاله فرديه معينه ، كما انها
تتألف من موظفين من ذوي الخبره ولا يشترط أن يكونوا من كبار
الموظفين^(١٨) كما جاء في القانون السابق .

لقد جاء في الماده (١٧) من قانون انضباط موظفي الدوله والقطاع
الاشتراكي لسنة ١٩٩١ على أن للوزير أو لرئيس الدائره أن يقوم بسحب يد
الموظف أثناء فتره التحقيق إذا رأى أن وجود الموظف في وظيفته من

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم

الممكن أن يؤثر على سير التحقيق ، على أن لا تتجاوز فتره السحب على (٦٠) يوما ، وهذا الأمر يعتبر ضمانه للموظف من تعسف الاداره في استخدام هذا الحق وقيامها بإطالة مدة السحب وما يؤديه ذلك من ضرر بالموظف اذ انه يتقاضى نصف راتبه أثناء فترة السحب^(١٩) .

واستثناءً مما تقدم من اجراءات فانه يمكن بموجب الفقرة (رابعاً) من الماده العاشره من قانون انضباط موظفي الدوله والقطاع الاشتراكي لسنة ١٩٩١ فرض عقوبات لفت النظر والإنذار وقطع الراتب من قبل الوزير او رئيس الدائره بعد استجواب الموظف فقط^(٢٠) . ولم تذكر الفقرة كيفية إجراء الاستجواب فهذا أمر يرجع تقديره للاداره .

أن الاقتصار على إجراء الاستجواب عند فرض العقوبات الثلاثه الاولى من القانون والتي هي اخف اثراً من العقوبات الاخرى يرجع لتحقيق المصلحه العامه في سير المرفق العام بانتظام واطراد على حساب المصلحه الخاصه المتمثله بتوفير الضمانات للموظفين عند فرض العقوبه ونعتقد ان منح هذه السلطه للرئيس الاداري أمر ضروري لحسن سير المرافق العامه الذي هو واجب ملقى على عاتق الاداره وبالتالي يجب منح سلطه للاداره في مقابل ذلك من اجل القيام بهذا الواجب . على أن شرط الاستجواب هنا ضروري لصحة قرار العقوبه وبعكسه يكون قابلاً للإلغاء لعيب في الشكل .

على أن إجراءات فرض العقوبات الانضباطيه في قانون سنة ١٩٣٦ و هي (الإنذار ، قطع الراتب ، التوبيخ)^(٢١) والتي هي اخف اثراً من العقوبات

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
التاديبية في هذا القانون ، تتمثل في إصدار أمر بأجراء تحقيق من قبل
الوزير أو رئيس الدائرة ، ثم إذا ثبت تقصير الموظف بحيث يستحق إحدى
العقوبات الانضباطية يصدر الوزير أو رئيس الدائرة أو الموظف المخول
قراراً بالعقوبة^(٢٢) . وهنا لم تحدد كيفية إجراء التحقيق فهذا أمر يرجع
تقديره للإدارة . على أننا لو بحثنا عن ضمانات الموظف هنا لرأينا أن ما
جاء في قانون سنة ١٩٣٦ أكثر ضمانه مما جاء في قانون سنة ١٩٩١ ، إذ
أن كلمة تحقيق هي أوسع نطاقاً من كلمة استجواب.

المبحث الثاني

ضمانات الموظف بعد فرض العقوبة

مهما بلغت النصوص القانونية من دقة في توفير الضمانات للموظفين عند
فرض العقوبة عليهم يبقى الأمر حبراً على ورق إذا لم تكن هناك جهة
تتكفل الرقابة على قرارات فرض العقوبة حتى تضمن تطبيق الإدارة
للنصوص القانونية . والجهة الأقدر على ذلك هي القضاء الذي هو ملجأ
الموظف إذا رأى أن قرار فرض العقوبة عليه مخالف للقانون ، وفي
العراق تتولى إحدى هيئات القضاء الإداري الرقابة على قرارات فرض
العقوبة على الموظفين وهي مجلس الانضباط العام ، وذلك بموجب قانون
انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي لسنة ١٩٩١^(٢٣) . فهذا المجلس
هو أقوى ضمانه للموظف في العراق لرفع أي حيف يلحق به ، وبدون
رقابة هذا المجلس تصبح كل الضمانات السابقة التي تكلمنا عنها مجرد
نصوص نظرية .

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
وسنتناول العقوبات التي ينظرها مجلس الانضباط العام وإجراءات الطعن
أمام هذا المجلس وذلك في مطلبين .

المطلب الأول: العقوبات التي يجوز الطعن بها

جاء في الفقرة الرابعة من المادة (١١) من قانون انضباط موظفي الدولة
والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ بان (تكون العقوبات التي
يفرضها الوزير او رئيس الدائرة أو الموظف المخول بأنه ، باستثناء
العقوبات الآتية :

أ- التوبيخ ب- إنقاص الراتب ج- تنزيل الدرجة د- الفصل هـ- العزل) .
ويظهر من النص أعلاه ان عقوبات (لفت النظر ، الإنذار ، قطع الراتب)
هي باته لا يمكن الطعن بها ، وقد كان هذا الأمر محل انتقاد^(٢٤)، إذ انه لا
يوجد ما يستدعي حرمان الموظف من الطعن بهذه العقوبات ، فإذا كان
غرض المشرع من ذلك هو عدم عرقلة سير المرفق العام فان المدة
القصيرة نسبيا للطعن بقرار فرض العقوبة^(٢٥) لا
تؤدي إلى عرقلة سير المرفق العام ، كما أن تحصين هذه العقوبات تشريعيا
لا يتناسب مع الآثار التي رتبها المشرع على فرضها وهي تأخير الترفيع أو
الزيادة في الراتب لمدة من ثلاثة الى عشرة أشهر^(٢٦) .

وهذا الاتجاه مشابه لما ذهب اليه المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة
لسنة ١٩٣٦ من تحصين العقوبات الثلاثة الأولى والتي تسمى بالعقوبات
الانضباطية ، إلا أن المشرع في قانون سنة ١٩٣٦ كان اقل وطأة من حيث

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
أن هذا التحصين لا يشمل الموظفين المعيّنين بإرادته ملكية في ذلك الوقت
(٢٧).

ان تحصين بعض العقوبات من الطعن يمنح الاداره سلطه واسعه عند
فرضها ، حيث لا يوجد رقيب عليها وبذلك تكون هناك مساحه من الاعمال
التي تقوم بها الاداره تشبه أعمال السيادة من حيث الحريه الممنوحه لها
بعيدا عن الرقابه .

الا ان هذا الوضع الذي لا يتناسب مع دولة القانون قد انتهى بصدر
القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٥ (قانون الغاء النصوص القانونيه التي تمنع
المحاكم من سماع الدعاوى) . والذي جاء في مادته الاولى بان (تلغى
النصوص القانونيه أينما وردت في القوانين والقرارات الصادره من مجلس
قيادة الثوره ((المنحل)) اعتبارا من ١٧ / ٧ / ١٩٦٨ لغاية ٩ / ٤ /
٢٠٠٣ التي تقضي بمنع المحاكم من سماع الدعاوى الناشئه من تطبيق
القوانين وقرارات مجلس قيادة الثوره المنحل) (٢٨) .

لقد قام المشرع في القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٥ بخطوه مهمه في إرساء
دولة القانون حيث يجد كل شخص قاضيه الذي يلجأ إليه إذا أحس بان ظلما
قد وقع عليه ، مهما كان حجم هذا الظلم ، فلا يقاس اللجوء إلى القاضي
على حجم الحيف الذي يقع على الشخص فإذا كان قليلا أو ضئيلا لا
يستدعي ذلك اللجوء إلى القضاء . وعلى كل حال فان ما جاء في القانون رقم
(١٧) لسنة ٢٠٠٥ هو كلمة الحق ، وبموجب هذا القانون يمكن للموظف أن
يطعن بقرار فرض عقوبة لفت النظر والإنذار وقطع الراتب كما يطعن

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
ببقية العقوبات التي نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع
الاشتراكي لسنة ١٩٩١ . و الجهة التي يتم الطعن امامها هي مجلس
الانضباط العام ، كما ذكرنا سابقا . أن الطعن أمام جهة قضائية هو ضمانه
أكيده للموظف لما يمثله القضاء من حياديته ونزاهه تبعد أي شبهة عن الحكم
الصادر بشأن قرار العقوبة . على خلاف الأمر عندما يكون الطعن أمام
جهة اداريه ، فالشبهات هنا تحوم على أي قرار يصدر من الاداره لصالحها
فالخصم هنا هو الحكم في نفس الوقت . ولقد قام مجلس الانضباط العام منذ
صدور قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي لسنة ١٩٩١
وحتى الآن برقابه فعالة على قرارات فرض العقوبة على الموظفين ، وهذا
راجع إلى خبرته المتراكمة منذ أكثر من سبعة عقود (٢٩) .

لقد وقع حيف الكبير على فئة من الموظفين في قانون انضباط موظفي
الدولة والقطاع الاشتراكي النافذ وهي فئة الموظفين الذين يشغلون منصب
مدير عام فما فوق ، إذ جاء في الماده (١٢) من هذا القانون بأنه (أولا
..... للوزير فرض عقوبة لفت النظر أو الإنذار أو قطع الراتب على
الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق عند إتيانه عملا يخالف
أحكام هذا القانون ويكون قراره باتا. ثانيا : إذا ظهر للوزير من خلال
التحقيق أن الموظف المشمول بأحكام الفقرة (أولا) من هذه الماده قد
ارتكب فعلا يستدعي عقوبة اشد مما هو مخول به ، فعليه أن يعرض الأمر
على مجلس الوزراء متضمنا الاقتراح بفرض إحدى العقوبات المنصوص
عليها في هذا القانون ، ويكون قرار مجلس الوزراء بهذا الشأن باتا) .

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم

يلاحظ من هذه المادة بان الموظفين بدرجة مدير عام فما فوق هم أسوء حالا من الموظفين الأقل منهم درجه ، فإذا كان الموظفون بشكل عام محرومين من الطعن بقرار العقوبات الثلاث الأولى ، فان الموظفين بدرجة مدير عام فما فوق محرومين من الطعن بأي عقوبه تصدر ضدهم بموجب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي النافذ . وهذا أمر يجافي العدالة وهو ما انفرد به القانون الحالي عن القانون الذي سبقه ^(٣٠) . ألا إن هذا الأمر قد تمت معالجته بموجب القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٥ والذي بموجبه رفع الحيف عن هذه الفئة وأصبحت كل عقوبه صادرة من مجلس الوزراء قابله للطعن أمام مجلس الانضباط العام بعد أن كانت بمنأى عن رقابة هذا المجلس وعن رقابة أي جهة أخرى ، وإذا علمنا أن مجلس الوزراء له سلطه فرض أي عقوبه وارده في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي لسنة ١٩٩١ النافذ ^(٣١) فلنا إن نتصور كم كان الموظف قبل قانون (١٧) لسنة ٢٠٠٥ معدوم الضمانات إمام مجلس الوزراء .

المطلب الثاني : إجراءات الطعن بقرار العقوبه

جاء في الفقرة (ثانيا) من المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي لسنة ١٩٩١ بأنه (يشترط قبل تقديم الطعن لدى مجلس الانضباط العام على القرار الصادر بفرض العقوبه التظلم من القرار لدى الجهة التي أصدرته ، وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغ الموظف بقرار فرض العقوبه وعلى الجهة المذكوره البت بهذا التظلم خلال ثلاثين

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
يوما من تاريخ تقديمه وعند عدم البت فيه رغم انتهاء هذه المدة يعتبر ذلك
رفضا للتظلم) .

نلاحظ من النص أعلاه بأنه يجب على الموظف تقديم تظلم إداري لدى
الجهة التي أصدرت قرار العقوبة إذا أراد الطعن بهذه العقوبة أمام مجلس
الانضباط العام ، وبعبارة أخرى فإن المجلس سوف يرد الطعن وذلك لتخلف شرط
من شروط قبول الدعوى .

وهذا الشرط فيه مصلحة للإدارة والموظف . فالإدارة هنا سوف تمنح
فرصة لمراجعة قرارها بعد الطعن به من قبل الموظف لأنها ستدرك بأن
قرارها سوف يراقب من قبل مجلس الانضباط العام ، وعليه فإنها إذا رأت
بان القرار فيه مخالفه للقانون او فيه مغالات في فرض العقوبة فستحاول
تصحيح ذلك بان تلغي العقوبة أو تخفضها حتى لا يفرض عليها هذا
الأجراء من قبل مجلس الانضباط العام وإنما تقوم هي به من تلقاء نفسها ،
وفي هذا حفظ لهيبتها وتجاوز لأي انتقاد من الهيئات الإدارية العليا وهو
الأمر الذي يحاول رجل الإدارة دائما تفاديه . لكننا نلاحظ بان الإدارة في
بعض الأحيان تأخذها العزة بالإثم وتصر على قرارها حتى وان رأت فيه
مخالفه للقانون أو مغالات في فرض العقوبة .

كما أن التظلم الإداري فيه مصلحة للموظف لأنه إذا أجيب طلبه فسوف
يتفادى الطعن أمام مجلس الانضباط العام وما في ذلك من إجراءات مكلفه
من ناحية الوقت والمال.

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
أن التظلم الإداري الوجوبي أوجده قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع
الاشتراكي لسنة ١٩٩١ في مجال عقوبات الموظفين وهو ما لم ينص عليه
القانون السابق لسنة ١٩٣٦ ، إذ كان التظلم الإداري اختياري للموظف له
ان يتقدم به أو لا يتقدم به وذلك حسب مشيئته .

لقد نصت الفقرة (ثانيا) من المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة
والقطاع الاشتراكي النافذ على ضمانه للموظف من تحكم الاداره به وتتمثل
في اعتبار امتناع الاداره عن البت في التظلم الإداري المقدم لها من قبل
الموظف لمدة ثلاثين يوما رفضا للتظلم وبالتالي يستطيع الموظف ان يطعن
بقرار العقوبة خلال ثلاثين يوما من تاريخ انتهاء ثلاثين يوما على تقديم
التظلم الإداري . أما إذا أصدرت الاداره قرارا برفض التظلم قبل انتهاء
مهلة الثلاثين يوما الممنوحة لها فيتم حساب مدة ثلاثين يوما من تاريخ
التبلغ بقرار الاداره ، وخلال هذه المدة يجب تقديم الطعن امام مجلس
الانضباط العام (٣٢) .

أن مجلس الانضباط العام عندما يبحث في عقوبة صادرة ضد موظف فانه
قبل الخوض في موضوع العقوبة يراقب إجراءات فرضها ، وأهمها تأليف
لجنة تحقيقه في عقوبات التوبيخ وإنقاص الراتب وتنزيل الدرجة والفصل
والعزل و يتأكد من صحة تشكيل اللجنة ، أي هل تتألف من ثلاثة اشخاص
رئيس وعضوين احدهم حاصل على شهاده أوليه في القانون (٣٣) ام لا .
ويقوم بالغاء قرار العقوبة اذا كان هناك خطأ في تشكيل اللجنة (٣٤) ، ومن
خلال متابعه اللجان التحقيقه التي تشكلها دوائر الدولة فانه يلاحظ كثرة

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
الاطعاء في تشكيل هذه اللجان اذ غالباً ما تشكل اللجنة من اكثر من ثلاثة
اعضاء او تكون خاليه من العضو القانوني .

كما يقوم مجلس الانضباط العام بالرقابه على اجراءات اللجنة التحقيقية
وهي استدعاء الموظف المراد فرض العقوبه عليه والاستماع لأقواله
ودفاعه عن نفسه^(٣٥) ، كما ان للجنة الاطلاع على المستندات والبيانات
والاستماع للشهود ان وجد^(٣٦) . وهذا كله في سبيل الوصول الى رأي
نهائي وصحيح حول مخالفة الموظف لواجباته ام لا ، وعمل اللجنة كله و
النتيجة التي توصلت اليها يكون تحت رقابة مجلس الانضباط العام وهذا
يعد ضمانه اكيده وقويه للموظف ، فبهذه الرقابه يتم الاطمئنان الى صحة
الاجراءات المتخذة وبالتالي عدالة التوصيه التي ترفعها اللجنة التحقيقية الى
الجهة الاداريه التي قامت بتشكيلها .

لقد نص قانون انضباط موظفي الدوله والقطاع الاشتراكي لسنة ١٩٩١
على تحديد اسباب فرض عقوبتي الفصل والعزل^(٣٧) على سبيل الحصر
وهذا يمثل ضمانه للموظف لان هاتين العقوبتين الشديديتين سيكون من
السهل على مجلس الانضباط العام مراقبة فرضها مادامت اسباب فرض
هاتين العقوبتين واضحتين في القانون وهو الامر الذي لا يمكن للاداره ان
تتلاعب به . ويلاحظ ان قانون سنة ١٩٩١ كان اكثر وضوحا وتحديددا
لاسباب فرض عقوبتي الفصل والعزل من قانون سنة ١٩٣٦ الذي تميزت
الاسباب فيه بالتوسع والغموض^(٣٨) .

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم

لقد جاء في (اولا) من المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي النافذ بان لمجلس الانضباط العام عند نظره بقرار العقوبة (ان يقرر المصادقه على القرار او تخفيض العقوبة او الغاءها وفقا لاحكام هذا القانون) . ان صلاحية الغاء العقوبة او تخفيضها هي ضمانه اكيدة للموظف اذ لا يحق لمجلس الانضباط العام ان يشدد العقوبة فلا يضار الطاعن بطعنه ، بينما كان القانون السابق لانضباط موظفي الدولة لسنة ١٩٣٦ يمنح مجلس الانضباط العام صلاحية نقض البراءة ومعاقبة الموظف وكذلك تشديد العقاب اضافة الى المصادقه او تخفيف العقوبة او البراءة للموظف ^(٣٩) . وذلك لان قرار العقوبة في ظل القانون السابق كان يصدر من لجان انضباطيه فكان للاداره اضافه الى الموظف الاعتراض على قرارات هذه اللجان ^(٤٠) . بينما في القانون الحالي يصدر قرار العقوبة من الرئيس الاداري او من يخوله من الموظفين ولجان التحقيق لا تملك الا التوصيه الى هؤلاء بما تراه من عقوبة او عدمها ، وعليه لا يوجد مسوغ لاعتراض الاداره هنا .

ان من الضمانات المتطوره في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي لسنة ١٩٩١ هي صلاحية مجلس الانضباط العام تخفيف العقوبة ^(٤١) اذا رأى ان العقوبة غير متناسبه مع خطأ الموظف او كما يذهب القضاء الاداري المصري ان فيها (غلو) ^(٤٢) وهذا النهج ليس جديدا على مجلس الانضباط العام فهو قد دأب على هذه الرقابه منذ تاسيسه عام ١٩٢٩ صيانة لحقوق الموظفين ^(٤٣) . فهذا المجلس هو بحق الحصن الذي يلجأ اليه

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
الموظف في العراق لحمايته من الظلم الذي يمكن ان يلحق به من قبل
الاداره ، فهو يراقب الاداره عند فرضها للعقوبه على الموظف من تشكيل
اللجنه التحقيقيه الى اصدار القرار النهائي بالعقوبه ، حتى ان احد الكتاب
في العراق قد ذهب الى ان مجلس الانضباط العام يفضل مصلحة الموظف
على مصلحة الاداره^(٤٤) .

لكن من المآخذ على قانون انضباط موظفي الدوله والقطاع الاشتراكي
النافذ هو جعل القرار الصادر من مجلس الانضباط العام باتا لا يمكن
الطعن به ، وفي هذا اخلال بضمانات الموظف اذ برغم المسيره الجيده
لمجلس الانضباط العام الا انه غير معصوم من الخطأ وقد قام هذا المجلس
باصدار احكام كانت محل نقاش حول صحتها^(٤٥) فأعضاء المجلس هم
بشر ويمكن ان يخطئوا فاذا أدركوا بان هناك من سوف يراقب احكامهم
سيتوخون الحذر والدقه فيما يصدر منهم ، اذ يجب وجود جهه تراقب
الاحكام الصادره من مجلس الانضباط العام حتى يمكن ان تقوم ما يعوج
منها . ومن المستغرب ان احكام المجلس نتيجةً لتطبيق قانون خدمه
المدنيه رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ يمكن الطعن بها تميزاً امام الهيئه العامه
لمجلس شوري الدوله^(٤٦) بينما الاحكام الصادره تطبيقاً لقانون انضباط
موظفي الدوله والقطاع الاشتراكي لا يمكن الطعن بها ، فلماذا هذا التمييز
من قبل المشرع بين القانونين المذكورين فكلاهما يمسان حقوق الموظفين
ولهما نفس الاهميه ، لذا ندعو المشرع العراقي الى تعديل قانون انضباط

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي بما يمكن الموظف من الطعن بالقرار
الصادر من مجلس الانضباط العام .

الخاتمة

بعد دراسة ضمانات الموظف في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع
الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ فأئنا نلاحظ بان هذا القانون قد رجع
كفة المصلحه العامه المتمثله بحسن سير المرفق العام على المصلحه
الخاصه المتمثله بالضمانات الخاصه بالموظف عند فرض العقوبه عليه في
الوقت الذي كان فيه قانون انضباط موظفي الدوله رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦
الملغي يميل الى الاهتمام بتوفير الضمانات للموظف عند فرض العقوبه
عليه وهذا بطبيعة الحال يكون على حساب الكفه الأخرى وهي حسن سير
المرفق العام . الا ان ذلك لا يعني ان قانون انضباط موظفي الدوله والقطاع
الاشتراكي لسنة ١٩٩١ النافذ لا يوفر ضمانات كافيه للموظف عند فرض
العقوبه عليه ، لكن ما يحتويه هذا القانون من ضمانات اقل مما يحتويه
القانون السابق لسنة ١٩٣٦ .

على ان الضمانه الحقيقيه للموظف هي وجود قضاء اداري فعال وكفؤ يلجأ
اليه الموظف لحمايته من أي غبن قد يلحق به عند فرض العقوبه عليه فإذا
لم يوجد قضاء او وجد قضاء لا يرتقي الى مستوى المسؤوليه فان كل ما
يحتويه القانون من ضمانات للموظف مهما كانت درجة تنظيمها يكون حبراً
على ورق ولا يخرج الى حيز التطبيق كما يجب .

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
ان القضاء الاداري يتميز عن القضاء العادي في قدرته على الموازنة بين
المصلحة العامة و المصلحة الخاصة ، فالقضاء الاداري هو افضل من
يستطيع الموازنة بين حسن سير المرفق العام وبين مصلحة الموظف
بالشكل الذي يحافظ على المصلحة العامة مع عدم هدر المصلحة الخاصة ،
وهذا الامر كفيل بان يقلل من الضرر الحاصل نتيجة نقص ضمانات
الموظف ان وجد .

لقد كان من الثغرات في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي
النافذ هي عدم قدرة الموظف الذي تصدر بحقه عقوبة لفت النظر او الانذار
او قطع الراتب ان يطعن بقرار هذه العقوبات ، كما لا يستطيع الموظف
بدرجة مدير عام فما فوق ان يطعن بأي عقوبة تصدر بحقه . الا ان هذا
الامر قد تغير بعد صدور القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٥ (قانون إلغاء
النصوص القانونية التي تمنع المحاكم من سماع الدعاوى) والذي سمح
للموظف مهما كانت درجته ان يعترض على أي عقوبة تفرض عليه .

الا انه من الامور التي تأخذ على قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع
الاشتراكي لسنة ١٩٩١ النافذ ولم تتم معالجتها حتى الان هي ان الاحكام
الصادره من مجلس الانضباط العام باته لا يمكن الطعن بها في الوقت الذي
يمكن فيه الطعن بالاحكام الصادرة من مجلس الانضباط العام في منازعات
ناتجة عن تطبيق قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ وهذا منهج
تحكمي لا نرى فيه مبرر ، فمجلس الانضباط العام يجب ان يكون مراقباً
في عمله حتى يمكن تصحيح الخطأ الذي يمكن ان يقع فيه وهذا شئ ممكن

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم
الحدوث الامر الذي يسبب ضرراً للمصلحة العامه والخاصه رغم ان
مجلس الانضباط العام يشهد له بالكفاءه في عمله الا ان ذلك لا يمنع وقوع
الخطأ وهو امر وقع فعلاً ، لذا ندعو الى تعديل قانون انضباط موظفي
الدوله والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ وجعل الاحكام الصادره
من مجلس الانضباط العام يمجبه قابله للطعن بها أمام الهيئه العامه في
مجلس شورى الدوله اسوةً بالاحكام الصادره من مجلس الانضباط العام في
المنازعات الناتجه عن تطبيق قانون الخدمه المدنيه رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ .

هوامش البحث

- (١) انظر الأسباب الموجبة لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١.
- وانظر د. ماهر صالح علاوي الجبوري ، حول بعض اجتهادات مجلس الانضباط العام في ظل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ، مجلة العدالة ، تصدرها وزارة العدل ، العدد الأول ، دار الحرية للطباعة ، بغداد ، ٢٠٠٠ ، ص ٤٢ .
- وانظر د. غازي فيصل مهدي ، تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام ، الطبعة الأولى ، الناشر صباح صادق جعفر ، بغداد ، ٢٠٠٤ ، ص ١١٧ .
- (٢) انظر (اولا ، ثانيا ، ثالثا) من المادة (١١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .
- (٣) انظر المواد (١٥ ، ١٦ ، ١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .
- (٤) انظر المادة (٣٣) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .
- (٥) انظر المادة (١٣) من قانون انضباط الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .
- (٦) انظر المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .
- (٧) انظر المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .
- (٨) انظر د. ماهر صالح علاوي ، مصدر سابق ، ص ٥٠-٥١ .
- (٩) انظر المادة (٢٤) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .
- (١٠) انظر المادة (٧) من قانون مجلس شورى الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ المعدل
- (١١) انظر المادة (٣٣) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .
- (١٢) انظر المادة (١٢) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .
- (١٣) انظر (اولا) من المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .
- (١٤) انظر (ثانيا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .
- (١٥) انظر المادة (٢٩) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .
- (١٦) انظر (ج) من المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .
- (١٧) انظر (ب) من المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .
- (١٨) انظر المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .
- (١٩) انظر د. غازي فيصل مهدي ، سحب يد الموظف في التشريع العراقي ، مجلة العدالة ، العدد الثالث ، بغداد ، ٢٠٠٢ ، ص ٢٦ .
- (٢٠) انظر (رابعا) من المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .
- (٢١) انظر (أ) من المادة (٦) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .
- (٢٢) انظر المادة (١٩) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .
- (٢٣) جاء في الفقرة (خامسا) من المادة (١١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ بأنه (للموظف المعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في الفقرة (رابعا) من هذه المادة

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم

الاعتراض على قرار فرض العقوبة لدى مجلس الانضباط العم خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغه بقرار فرض العقوبة) .

(٢٤) انظر في ذلك د. غازي فيصل مهدي، تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام، مصدر سابق . ص ١٢٤ . د.

ماهر صالح علاوي ، مصدر سابق . ص ٤٣-٤٤

(٢٥) على الموظف الذي يريد الطعن بقرار فرض العقوبة عليه ان يقوم بالتظلم الاداري امام الجهة التي اصدرت القرار خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغه بالعقوبة وعلى الادارة ان تبت بالتظلم خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه واذا لم تبت خلال هذه الفترة بالتظلم يعتبر ذلك رفضا له ، وعلى الموظف الطعن أمام مجلس الانضباط العام خلال ثلاثين يوما من انتهاء الثلاثين يوما للنظر بالتظلم او تبليغه برفض التظلم من الادارة صراحة . انظر (ثانيا و ثالثا) من المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ . (٢٦) انظر (اولا ، ثانيا ، ثالثا) من المادة رقم (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .

(٢٧) انظر المادة (١٩) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .

(٢٨) الوقائع العراقية ، العدد ٤٠١١ ، بتاريخ ٢٢ / ١٢ / ٢٠٠٥ . ص ١ . وقد نصت المادة (٣) من هذا القانون على استثناء قوانين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التربية والضررائب وقرارات منع التجاوز على اراضي الدولة من احكام هذا القانون .

(٢٩) انظر د. ماهر صالح علاوي ، مصدر سابق . ص ٤٢

(٣٠) انظر المادة (٣٣) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ والتي جعلت فرض العقوبة على الموظف بدرجة رئيس دانره من اختصاص مجلس الانضباط العام عدا العقوبة الاولى وهي الانذار .

(٣١) انظر المادة (١٤) من هذا القانون .

(٣٢) انظر (ثالثا) من المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .

(٣٣) انظر (اولا) من المادة (١٠) من نفس القانون .

(٣٤) انظر احكام لمجلس الانضباط العام اوردها د. ماهر صالح علاوي ، مصدر سابق . ص ٥٧ . وانظر حكم لمجلس الانضباط العام بتاريخ ٢٠٠٢/٧/٤ ، مجلة العدالة ، صدره من وزارة العدل ، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة ، العدد الرابع ، بغداد ، ٢٠٠٢ . ص ١٢١

(٣٥) انظر (ثانيا) من المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ . وانظر حكم لمجلس الانضباط العام صادر في ١٩٨٩/٦/٣٠ ، مجلة العدالة ، صدره من وزارة العدل ، العدد الثاني ، دار الحرية للطباعة ، بغداد ، ١٩٩٩ . ص ١١٣

(٣٦) انظر (ثانيا) من المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .

(٣٧) انظر (سابعا وثامنا) من المادة الثامنة من القانون المذكور .

(٣٨) انظر المادتين (١١ و ١٢) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .

(٣٩) انظر (٢) من المادة الحادية والثلاثون من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .

(٤٠) د. شاب توما منصور ، القانون الاداري ، الكتاب الثاني الطبعة الاولى ، مطبعة جريدة العراق ، ١٩٨٠ .

ص ٣٧٥ . وانظر المادة (التاسعة والعشرون) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم

(٤١) انظر حكم لمجلس الانضباط العام في ٢٠٠٢/٦/١٣ ، مجلة العدالة ، تصدرها وزارة العدل ، الدار الجامعية للطباعة والترجمة والنشر ، العدد الثالث ، بغداد ، ٢٠٠٢ . ص ١٣٠ .

(٤٢) انظر د. عبد الغني بسيوني عبد الله ، القضاء الاداري ، قضاء الالغاء ، الناشر منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ١٩٩٧ . ص ٢٦٣ . وانظر د. ماجد راغب الحلو ، القضاء الاداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٨٥ . ص ٤٣٩

(٤٣) انظر د. ماهر صالح علاوي ، مصدر سابق . ص ٥٩

(٤٤) انظر د. ماهر صالح علاوي ، مصدر سابق . ص ٦٥

(٤٥) انظر في احكام مجلس الانضباط العام محل النقاش د. ماهر صالح علاوي ، مصدر سابق . ص ٥١ ، ٥٣ ، ٥٤ ، ٥٥ . وانظر د. غازي فيصل مهدي ، تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام ، مصدر سابق . ص ٤٥ ،

(٤٦) انظر (اولا) من المادة (٧) من قانون مجلس شوري الدولة المعدل رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب والمجلات

- ١- د. شاب توما منصور ، القانون الاداري ، الكتاب الثاني ، الطبعة الاولى ، مطبعة جريدة العراق ، بغداد ، ١٩٨٠ .
- ٢- د. عبد الغني بسيوني عبد الله ، القضاء الاداري ، قضاء الالغاء ، الناشر منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ١٩٩٧ .
- ٣- د. غازي فيصل مهدي ، تعليقات ومقالات في نطاق القانون العام ، الطبعة الاولى ، الناشر صباح صادق جعفر ، بغداد ، ٢٠٠٤ .

٤- د. غازي فيصل مهدي ، سحب يد الموظف في التشريع العراقي ، مجلة العدالة تصدرها وزارة العدل ، العدد الثالث ، بغداد ، ٢٠٠٢ .

٥- د. ماجد راغب الحلو ، القضاء الاداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٨٥ . د. ماهر صالح علاوي الجبوري ، حول بعض اجتهادات مجلس الانضباط العام في ظل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ، مجلة العدالة ، تصدرها وزارة العدل ، العدد الاول ، دار الحرية للطباعة ، بغداد ، ٢٠٠٠ .

ثانياً: القوانين

- ١- قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ .
- ٢- قانون مجلس شوري الدولة المعدل رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ .
- ٣- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .
- ٤- قانون الغاء النصوص القانونية التي تمنع المحاكم من سماع الدعاوي رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٥ .

ثالثاً: القرارات القضائية

١- حكم لمجلس الانضباط العام بتاريخ ٣٠ / ٦ / ١٩٩٨ ، مجلة العدالة ، تصدرها وزارة العدل ، العدد الثاني ، دار الحرية للطباعة ، بغداد ، ١٩٩٩ .

٢- حكم لمجلس الانضباط العام بتاريخ ١٣ / ٦ / ٢٠٠٢ ، مجلة العدالة ، تصدرها وزارة العدل ، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة ، العدد الثالث ، بغداد ، ٢٠٠٢ .

ضمانات الموظف م.م فارس عبد الرحيم حاتم

٣- حكم لمجلس الانضباط العام بتاريخ ٤ / ٧ / ٢٠٠٢ ، مجلة العدالة ، تصدرها وزارة العدل ، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة ، العدد الرابع ، بغداد ، ٢٠٠٢ .