

**مفهوم العقوبات الانضباطية في القانون اللبناني والعراقي
(دراسة مقارنة)**

**The concept of disciplined sanctions in Iraqi and
Lebanese law (A comparative study)**

Ghassan ALwan Khudair

م.د. غسان علوان خضير الزيرجاوي

078012287375

A@alayen765

جامعة العين العراقية / كلية القانون

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٤/٥/٢٤

تاريخ القبول ٢٠٢٤/٦/٢٤

الملخص:

من المعروف ان الإدارة لا تستطيع ان تعمل من دون الإرادة الآدمية المعبرة عنها؛ منذ ذلك فقد أولت التشريعات اهتمامها البالغ الموظف العام واوضاعه القانونية؛ ولعل اهم ما يشغل بال الموظف العام في هذا الشأن هو توفير الضمانات الوظيفية؛ ومن بينها الضمانات المرتبطة بالعقوبات الانضباطية سواء من حيث فرضها ام من حيث إيجاد الوسائل الكفيلة التخلص من آثارها وقد تميز المشرع العراقي في هذا الصدد؛ بتوفير جملة من الوسائل التي يستطيع عبرها الموظف التخلص من العقوبات الانضباطية وتلافي آثارها؛ فإلى جانب الوسيلة القضائية المتمثلة بالتظلم الوجوبي تبنى المشرع العراقي نظام الشكر والتقدير؛ الذي يزيل آثار بعض العقوبات الانضباطية؛ ولكن القوانين المقارنة ومنها لبنان تزيل هذه العقوبات من خلال أوجه الطعن القانونية أمام مجلس شورى الدولة؛ وبالتالي قد خرجت هذه الدراسة بالعديد من النتائج المقترحات التي من شأنها تلافي القصور في التشريع العراقي والمقارن.

الكلمات المفتاحية : (العقوبة ، العقوبة الانضباطية ، الموظف العام)

Abstract

It is know that the administration cannot work without the expressed Human will since then, legislation has paid great attention has paid great attention to the public employee and his legal situation perhaps the most important concern, of the public employee in this regard is the provision of job guaranteess, in cluding the quarantees associated with disciplinary Among its effect, the iraqi legislator was distinuished in this regard by providing a number of means trough wich the employee can get vid of disciplinary pen at ties and avoid their effect, in addition to the judicial methed represented by the obligatory grievance, the iraqi legislator adopted asystem of thanks and appreciation that removes the penalty, but com parative laws, in cluding lebanen remove this penalty trough the aspect of appeal before the state shura council, this letter has therefore

produced many result and proposals that would avoid deficiencies in compartive Iraqi legislation .

Keywords: (punishment , punishment Cademia , General employee).

المقدمة:

على الرغم ما يعتري الدولة في عصر العولمة من تراجع أو قصور ، إلا أنها لم تنزل تضطلع بدور أساسي في الحياة العامة في الدول كافة ، اذ لا يمكن الاستغناء عن مفهوم "السلطة العامة" باعتبارها الناظم للحياة الاجتماعية في اي مكان : عادة ما يكون بحاجة للتنظيم السياسي او بمعنى ادق يكون المجتمع بحاجة الى سلطة القانون.

هذا ، ويقوم كيان الدولة ، أو ينبنى مظهر وجودها على فكرة المرافق العامة ، وهي الاجهزة التابعة لدولة ، التي تقدم خدمات عامة دائمة وغير قابلة كالانقطاع وذلك باعتبار دوام هذه المرافق تعبيراً واضحاً ، أوز ملمحاً مهماً يؤثر الى مفهوم الدولة كشخص اعتباري عام ، يقوم بفرض سلطاته عبر القوانين المرعية والنافذة عن الاقليم والشعب المقيم عليه ، معبراً بذلك عن سيادة الدولة على أقليمها.

ولكل ما سبق يمثل هذا البحث تحت عنوانها الموسوم "مفهوم العقوبات الانضباطية في القانون اللبناني والعراقي" ، مرتكزاً مهماً لفهم عمل الدولة الداخلي (الاداري) من خلال التعرف على مفهوم الموظف العام القائم على خدمة دولته ، والمضطلع بدوره على هذا الاساس ضمن مرافق الدولة العامة.

وفي هذا ، هنالك مبدأ لم يزل جديراً بالاعتبار في الدولة كافة ، وهو مبدأ "ضرورة انتظام وسير المرافق العامة" ، اذ ان توقف هذه المرافق عن خدماتها للمواطنين (وغيرهم من الوافدين الى الدولة) ن يؤثر الى حصول خلل خطير في عمل الدولة ، وقد يدل اذا تجاوز حده على تفكك بنيان الدولة نفسها ، او على ارهاصات كحصول تغيرات بنيوية فيها على مستوى النظام

السياسي.

ارتباطاً بما سبق ، ليس توقيع العقوبة على الموظف العام مسألة ثانوية أو ضعيفة التأثير في سير حياة المجتمع ، فالموظف العام المخالف لواجبه الوظيفي (كما تنص عليه القوانين واللوائح ، قد يؤدي بسلوكه هذا ، الى الاخلال بالحياة العامة ، بعد ان امسك بزمام القرار والفصل في اداء المرفق العام ، مما قد يدعو الى توقيف عمل هذا المرفق ، ليخل الموظف بالتالي بالانتظام العام في الدولة ، اي الحياة الطبيعية لأفرادها.

وبعد هذه المقدمة الموجزة لابد لنا من تقسيم هذا البحث الى مطلبين ، المطلب الاول العقوبات التأديبية في القانون اللبناني ، يليه المطلب الثاني العقوبات الانضباطية وفقاً لقانون انضباط موظفي الدولة العراقية.

المطلب الاول

العقوبات التأديبية في القانون اللبناني

يخضع الموظف للمسؤولية الانضباطية عندما يتهاون في اداء واجباته والمهام المنوطة به او حال عدم مراعاته لمقتضيات الوظيفة التي يشغلها ، او حين تعديه على حدود واجباته الوظيفية ، عند اذ ينعقد الاختصاص للادارة . بفرض العقوبات على الموظف المخالف. في حدود الاصول والاجراءات القانونية المقررة ، ولما كانت توقيع العقوبة الانضباطية يمثل احد مستلزمات اداء الادارة لدورها في تمثيل القانون . ولحماية متطلبات المرفق العام وضمان سير العمل فيه ، لذا فقد اعترف المشرع للادارة لسلطة فرض العقوبات على الموظف المخالف في حال اخل بواجباته الوظيفية الا ان تلك السلطة يجب ان تمارس وفقاً للصلاحيات التقديرية في بعض جوانبها وتكون وجوبية في بعضها الاخر لذا يمكن تقسيم هذا المطلب الى فرعين الفرع الاول عقوبات الدرجة الاول ويليها الفرع الثاني عقوبات الدرجة الثانية.

الفرع الاول

عقوبات الدرجة الاولى

تنص المادة (٥٥) من نظام الموظفين في المرسوم الاشتراعي اللبناني، رقم (١١٢) سنة ١٩٥٩، على أنَّ العقوبات التأديبية درجتان:

- ١- التأنيب.
- ٢- حسم الراتب.
- ٣- تأخير التدرج.

وفق ما سبق نفصل القول في هذه العقوبات على الوجه الآتي:

أولاً: التأنيب

هو من عقوبات الدرجة الأولى ويكون لها مفعول معنوي، وقد يؤدي أخيراً إلى مفعول مادي - في حال التكرار المخالفة خلال سنة واحدة - وإنَّ الجهة الفارضة لتلك العقوبة تكون رئيس الدائرة الذي يقوم بفرضها. وقد خوّله القانون أيضاً صلاحية فرض عقوبة "حسم الراتب" - لمدة لا تتجاوز الثلاثة أيام - مع العلم أنَّ هذه العقوبات تدخل في عداد عقوبات الدرجة الأولى حصراً^(١). ولكن للمقارنة نجد أنَّ قانون انضباط موظفي الدولة العراقي (رقم ١٤) سنة ١٩٩١ قد أعطى صلاحيات لرئيس الدائرة يختلف عما جاء به القانون اللبناني لنظام الموظفين، حيث إنَّ صلاحية رئيس الدائرة في القانون العراقي انحصرت بعقوبة (لفت النظر، والإنذار، وقطع الراتب . لفترة لا تتجاوز الخمس أيام . والتوبيخ). وإذا وجد رئيس الدائرة أنَّ العقوبة المفروضة^(٢) على الموظف مشددة بحد ذاتها (من خلال التوصيات المقدمة من اللجنة التحقيقية): فهذا عليه أن يحيلها إلى الوزير . على خلاف ما جاء به القانون اللبناني . إذ لرئيس الدائرة إذا وجد أنَّ

(١) محي الدين القيسي، مبادئ القانون الإداري العام، (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٣، ص ٣٥٢).

(٢) قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ١٤) سنة ١٩٩١.

إخلال الموظف يستوجب عقوبة أشد: فهنا عليه أن يحيلها (بمرسوم) إلى الهيئة العليا للتأديب؛ وإن هذه العقوبة تضم إلى الملف الشخصي للموظف، وقد تؤول مستقبلاً للتأثير على حالات الترقية والترفيغ، فيكون ذلك انعكاساً على سيرته الوظيفية. ومن هنا فهذه العقوبة قد تتم الاستعاضة عنها بالتنبيه: إذا كانت المخالفة المسلكية غير ذات شأن كبير كي ترقى عقوبتها إلى التأنيب؛ فسيتحسن التعاضي عنها كلياً بعقوبة "التنبيه" لتكون الحل الوسط. وهذا ما جاء في قرار مجلس شورى الدولة اللبناني (رقم ٤٤٢، تاريخ ١٩٦٩/١١/٢٠): "إنّ تنبيه الموظف الإداري لا يدخل في عداد العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) سنة ١٩٥٩، وهو تدبير داخلي صرف، لا يخضع لرقابة القضاء الإداري"^(١).

أما دور فرض العقوبة من قبل المدير ورئيس المصلحة والقائمقام: فقد كان دوراً مقيداً لصلاحيات رئيس الدائرة في فرض عقوبة التأنيب، وعقوبة حسم الراتب لمدة (لا تتجاوز الستة أيام) بناءً على اقتراح الرئيس المباشر، وإذا كانت عقوبة أشد: فيحال بمرسوم إلى الهيئة العليا للتأديب. ولكن ما جاء في القانون العراقي اختلف تماماً: من حيث خلوه من سلطة رئيس المصلحة، وفرض العقوبات (من قبل المدير العام) وسلطة القائمقام، بعقوبة (لفت النظر والإنذار وقطع الراتب والتوبيخ)، وهذا ما جاء بقانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (١٤) سنة ١٩٩١^(٢). وأيضاً أعطى الدور الاعتباري لسلطة القائمقام (بموجب المادة (٤١) من قانون المحافظات رقم ٢١ سنة ٢٠٠٨ المعدل) إذ تقضي المادة المذكورة بـ(الإشراف المباشر على دوائر الدولة في القضاء وموظفيها وتفتيشها، ويستثنى من ذلك: الجيش والمحاكم والجامعات والمعاهد بفرض العقوبة)^(٣).

علاوة على ذلك، فقد أدرجت في المرسوم الاشتراعي اللبناني (رقم (١١٢) سنة ١٩٥٩)

(١) ينظر: م.ش.ل لبنان، رقم ٤٤٢، المؤرخ ١٩٦٩/١١/٢٠؛ مجلة العدل اللبنانية، ص ٤٦٤.

(٢) قانون انضباط موظفة الدولة العراقي رقم (١٤) سنة ١٩٩١.

(٣) ينظر: المادة (٤١) من قانون المحافظات العراقية رقم ٢١ سنة ٢٠٠٨ المعدل.

سلطة المحافظ والوزير الذي قيدها بعقوبات الدرجة الأولى فقط^(١). ولكن القانون العراقي قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (١٤) سنة ١٩٩١، جاء مخالفاً للقانون اللبناني، حيث إنّ سلطة الوزير تفرض جميع العقوبات بحق الموظفين، باستثناء حالة واحدة: إذا كان الموظف يشغل درجة مدير عام؛ فاقترنت صلاحية الوزير في هذه الحالة على عقوبة (لفت النظر، الإنذار، قطع الراتب، والتوبيخ)؛ وإن أراد فرض عقوبة أشد: فعليه أن يعرض الأمر على مجلس الوزراء، وهذا ما تنصّ عليه المادة (١٠/أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (١٤) سنة ١٩٩١^(٢).

من تحليل النصوص السابقة، نجد أنّ القانون اللبناني يختلف عن القانون العراقي: من حيث العقوبات المفروضة على الموظف، ومدى الصلاحيات المعطاة للسلطات التسلسلية، وذلك من حيث فرض العقوبات ودور الإحالة إذا كانت عقوبة أشد.

ثانياً: مقدار حسم الراتب.

تعتبر هذه العقوبة شديدة الأثر عند تطبيقها على الموظف، وقد تفرض من قبل المحافظ والمدير العام، وقد حددت فيها المدة القصوى لحسم الراتب بخمسة عشر يوماً، مما يعني أنّ حسم الراتب يتراوح بين حسم مدة يوم واحد، (وليس بما هو أقل) وصولاً لمدة خمسة عشر يوم، وليس بما هو أكثر، بحيث يجب التنويه لتلك العقوبة على أنّ تطبيق قرار الحسم، لمدته القصوى، قد يكون له مردود سلبي أو عكسي. شديد. على معيشة الموظف وعلى أفراد عائلته، وهذا الانعكاس ناشئ من قرار فرض العقوبة^(٣)؛ لذا وبموجب ما جاء في القانون العراقي فإنّ

(١) المرسوم الاشتراعي العراقي رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩.

(٢) ينظر: المادة (١٠/أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (١٤) سنة ١٩٩١.

(٣) د. إبراهيم عبد العزيز شبحا، الوسيط في مبادئ وأحكام القانون الإداري، ط١، (بيروت: الدار الجامعية للطباعة والنشر، ١٩٩٧، ص ٤٠)؛ وفي قرار لمجلس شورى الدولة اللبناني جاء فيه: "بما أن المستدعية تقدمت بتاريخ ٢٠٠٢/٣/١٤ بمراجعة أمام هذا المجلس بواسطة وكيلها القانوني سجلت تحت الرقم (٢٠٠٢/١٠٧٠٤) تطلب فيها إبطال القرار رقم (٢٠٠٢/١٦) الصادر عن السلطة الإدارية، بتاريخ ٢٠٠٢/١/٢، والذي قضى بحسم راتبها عن عشرة أيام تأديبياً، وبما أن المستدعية تقدمت بتقرير طبي لمدة ثمانية أيام أثر تبليغها بقرار المدير العام للتربية المرقم (٢٠٠١/١/١٢)، القاضي بنقلها إلى مدرسة زقاق البلاط الرسمية للبنات، تنفيذاً لتوصية الجهة الإدارية،

من صلاحيات المحافظ: فرض عقوبة (قطع الراتب لمدة عشرة أيام فقط على الموظف المخالف). وهذا أيضاً ما يعد اختلافاً واضحاً بين القانون اللبناني والعراقي.

وعليه، نلاحظ من تحليل النصين القانونيين في لبنان والعراق أنّ المدة المقررة . كحد أقصى . لعقوبة حسم الراتب تختلف في لبنان عنها في العراق، الأمر الذي يشير إلى تشدد المشرع اللبناني عند معاقبة الموظف المخالف بحسم الراتب. وربما يعود هذا الأمر إلى طبيعة التصرفات المنوطة بالمحافظ أو المدير العام في لبنان، وذلك التزاماً منه بالتعميمات التفسيرية في هذا الصدد، التي يقول الفقه اللبناني بشأنها: "التعميمات التفسيرية هي إجراءات داخلية صرفة . لا يصح الطعن فيها أمام القضاء الإداري ومنها: التعميم الذي يصدر شرحاً لنصوص قانونية"^(١)؛ حيث يمكن إعادة سبب التشدد في فرض العقوبة المذكورة أعلاه لموقف الإدارة في لبنان، المستندة إلى نص القانون الصريح والتعميمات التفسيرية الصادرة بشأنه. وأما في العراق، فيلاحظ أن المشرع العراقي قد أراد الحدّ من وطأة هذه العقوبة في تعبير صريح منه بذلك، إذ جعل الحدّ الأقصى للحسم (١٠) أيام (فقط)، فلا يمكن للقاضي الزيادة على هذا الحدّ التزاماً منه بإرادة المشرع الظاهر في هذا الشأن. وفي تحليل لما جاء في القانون العراقي بهذا الصدد، نجد لدى شراح القانون العراقيين رأياً مسوّغاً بقوله: "إن عبارة الراتب واضحة لا مساغ للاجتهاد فيها، ونحن نتكلم عن نصوص تتعلق بالانضباط، ومن ثم يجب أن تفسّر تفسيراً ضيقاً كونها مخصصات ثابتة، تتعلق بالحالة الاجتماعية والشخصية للموظف (كالشهادة والزوجية والاختصاص). كما يلاحظ من جهة أخرى، أن المشرع العراقي لم يحدد الحد الأقصى لعدد مرات الحسم من الراتب، إذ يمكن أن تتكرر مخالفة الموظف ويترتب عليها تكرار العقوبة

وبما أن المستدعية ضدها تدلي بأن التقرير الطبي الذي تقدمت به المستدعية كان غطاء لغيابها من مركز عملها، وقيامها بمراجعة وزير التربية والتعليم العالي بشأن قرار نقلها بطريقة مخالفة للأنظمة النافذة ... لذلك قرر قبولها في الأساس ونقض القرار المطعون وإعادة الملف إلى الهيئة المصدرة للقرار"؛ م.ش.ل.، رقم (٣٠٦) تاريخ ٢٢/٢/٢٠٠٧، عفت الشرقاوي/الدولة؛ منشور في مجلة القضاء الإداري في لبنان، المجلد الأول، ٢٠٠٧، ص ٧٠٩.

^(١) فوزت فرحات، القانون الإداري العام، بيروت، منشورات الحلبي، ٢٠١٢، ص ١٨٦.

الآنفة؛ ما يضرّ بالمركز المالي للموظف وأسرته^(١). وهو الأمر الذي شك بأنه كان دافعاً للمشرع العراقي إلى تخفيض الحد الأقصى للعقوبة إلى عشرة أيام؛ آخذاً بالاعتبار تكرار المخالفة وإسناد الحسم (بناء عليها)، إلى الحد الأقصى للحسم المقرر في القانون الذي أراد المشرع العراقي خفضاً مراعاة لواقع حال الموظف وأسرته.

ثالثاً: تأخير التدرج لمدة ستة أشهر على الأكثر

لقد حوّل المشرع اللبناني أعلى سلطة إدارية (وهي الوزير)، والمجلس التأديبي لفرض هذه العقوبة. ومن الشروط الواجب توافرها لذلك: أنه لا تفرض العقوبة المذكورة إلا بعد توجيه تأنيبين متتاليين للموظف خلال مدة سنة يمضيها الموظف في عمله.

وإنّ هذه العقوبة قد تجعل من الموظف عرضة لتأجيل تاريخ استحقاقه للدرجة القادمة، وذلك لحين استنفاد المدة المحددة في قرار العقوبة المفروضة. والملاحظ أنّ هذا التأخير له آثار تنعكس على الوضع الوظيفي من الناحية المادية طوال حياته في الوظيفة. علاوة على ذلك، فإنّ لهذه العقوبة تأثير على معاش الموظف التقاعدي أو على تعويض الصرف الذي يستحقه عند إنهاء خدمة الموظف^(٢).

الفرع الثاني

عقوبات الدرجة الثانية

يمكن تقسيم هذه العقوبات وفقاً للآتي :

أولاً: تأخير التدرج لمدة ثلاثين شهر على الأكثر

هذه العقوبة هي من أشد العقوبات، كونها تؤثر تأثير مباشر على درجة الموظف، وأيضاً

(١) عثمان غيلان العبودي، النظام التأديبي لموظف الدولة ، ط ١ ، بغداد ، ٢٠١٢ ، ص ٢٢٠ . ٢٢٦ .

(٢) فرجات، المرجع السابق، ص ١٣٢ .

تؤثر على مرتبه طوال خدمته، ومعاشه التعاقدية، وعلى تعويض الصرف، لا سيما ما جاء في الفقرة (١) من نص المادة (٣٢) من المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩ "يكتسب بحكم القانون درجة واحدة ضمن الفئة كل موظف قضى اربعة وعشرين شهرا في درجة واحدة او في درجة مماثلة لها منذ تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه او تاريخ حصوله على زيادة في راتبه"^(١).

من تحليل هذا النص، نجد أن تأخير التدرج لمدة ثلاثين شهر كان مقرون في حينه، بعد اكتساب الدرجة، فقد كان إنزال ثلاثين شهراً، وعندما جرى تقصير هذه المدة لأربعة وعشرين شهراً، بمعنى قد أغفل الفرق بين مدة التدرج الأصلية، وما بين التعديل، من حيث جعل من الموظف مغبوناً لمدة الفرق بالتدرج والبالغة ستة أشهر^(٢).

يقابل تلك العقوبة في القانون اللبناني، منها في القانون العراقي، حيث يتم إنزال تلك العقوبة بأمر تحريري، من قبل الوزير، بقطع راتبه لمدة لا تقل عن ستة أشهر، ولا تزيد عن سنتين، ما يؤثر على تأخير ترفيعه، والزيادة في الراتب لفترة أمدها سنتين.

ومما تقدم، نجد أن القانون اللبناني والعراقي، قد اتفقا لوجه الشبه في تلك العقوبة من حيث المدد القانونية، ولكن يختلفان من حيث الجهة الفارضة لتلك العقوبة، ففي القانون اللبناني، يتم إيقاع تلك العقوبة من الجهة الفارضة بفرضها، (وهي الهيئة العليا للتأديب)، أما ما جاء في القانون العراقي، فتفرض من خلال سلطة الوزير حصراً^(٣).

(١) ينظر: الفقرة (١) من نص المادة (٣٢) من مرسوم اشتراعي لبناني رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩.

(٢) عبد اللطيف قطيش، نظام الموظفين نصاً وتطبيقاً، ط ١، بيروت، منشورات الحلبي، ٢٠١٣، ص ١٧٦؛ ينظر: م.ش.ل.، قرار رقم (١٨) بتاريخ ٢٠٠٣/١٠/٦، روز بندلي/الدولة؛ مجلة القضاء الإداري في لبنان، المجلد الأول، ص ٣٥، ٤٠. والذي جاء فيه: "بما ان المستدعية تقدمت لدى هذا المجلس بمراجعة تطلب فيها نقض القرار الصادر عن هيئة التفتيش المركزي، في ما يتعلق لجهة تأخير تدرجها بإحالتها أمام الهيئة العليا للتأديب والنيابة العامة والتوصية باتخاذ الإجراءات الخاصة بها، فإنها تطلب نقض القرار الصادر بتأخير تدرجها لمدة ثلاثية شهراً. رد المراجعة وتضمين المستدعية المصاريف".

(٣) د.مهدي ياسين السلمي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، ط ١، (بغداد: المكتبة القانونية، ٢٠١١، ص ٣٥٥)؛ وينظر: قرار م.ش.ل. المرقم (٤٣٣)، بتاريخ ٢٠٠١/٤/٣، إلياس جرجي نجم/الدولة؛ مجلة القضاء الإداري في لبنان، المجلد الثاني، ص ٦٠٩، ٦١١؛ والذي

ثانياً: في التوقف عن العمل من دون راتب ومدته

هو تدبير احترازي: يبنى على إبعاد الموظف من عمله، وإنَّ السلطة القائمة عليه هي سلطة الإدارة، أي أنه يتمتع حكماً بقوة القانون؛ وبالتالي، فكيف لقرار إداري أن يمنع الموظف من ممارسة وظيفته مع حرمانه من نصف راتبه. ومن الترقيات طوال تلك المدة التي تم إبعاده فيها. وكذلك لا تحتسب مدة الخدمة الفعلية له؛ أما من الناحية القانونية، فيتم صدور قرار بالتوقف عن العمل: إذا حبس الموظف احتياطياً للأسباب التالية:

- اتهامه بمخالفة تتصل بعمله الوظيفي (كالرشوة والاختلاس).
- اتهامه على العرض والمال.
- اتهامه من السلطة الإجرائية بارتكاب جريمة تُخلّ بالشرف والأمانة.

ولأنَّ التوقف عن العمل يكون ناتجاً عن قرار إداري صادر من السلطة الإدارية: فإنه لا يمكن إنهاؤه إلا من قبل السلطة التي تعلوها تسلسلياً. ويتم إيقاف الموظف من خلال الإحالة (بمرسوم) إلى الهيئة العليا للتأديب.

ويستمر توقف الموظف لحين البت بأمره. من قبل الهيئة العليا للتأديب. أو عبر صلاحيات الوزير الذي يتخذ هذا التدبير: بإيقاف موظفي الفئة الثانية عن العمل (قبل إحالتهم على المجلس التأديبي) خلال ١٥ يوماً؛ فإن لم يحالوا أعيدت رواتبهم بالكامل^(١). يقابل هذه العقوبة في القانون العراقي: عقوبة "الفصل من الوظيفة" لفترة تحدد بقرار الفصل، وقد يصدر القرار من قبل (سلطة الوزير)، مع بيان الأسباب التي أدت إلى فصل الموظف: عند صدور

جاء فيه: "بما أن المستدعي تقدم لدى هذا المجلس بتاريخ ١٩٨٣/٥/٤ بمراجعة بواسطة وكيله القانوني، يطلب فيها وقف تنفيذ ونقض القرار الصادر عن هيئة التفتيش المركزي بتاريخ ١٩٨٣/٣/٨، الذي قضى وقفه عن العمل دون راتب لمدة ستة أشهر، وإحالته إلى الهيئة العليا للتأديب، وإحالة القضية على ديوان المحاسبة المالية أيضاً، وإعفاءه من جميع أعماله في البلديات التي كلف بها، وبما أن المستدعي (....) طلب نقضه للقرار رقم (٨٣/٣٣) الصادر عن هيئة التفتيش المركزي بتاريخ ١٩٨٣/٣/٨، لمخالفته الأصول الإجرائية، لجهة عدم احترام حق الدفاع وتشويه الوقائع وللخطأ في تطبيق القانون..." رد الدعوى في الأساس، وتضمنين المستدعي الرسوم والمصاريف كافة.

^(١) المحامي مورييس نخلة، الوسيط في شرح قانون الموظفين، ط ١، (ببروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٣، ص ٢٧).

قراره الذي استوجب فرض العقوبة. وإنَّ المدة المحددة في قرار الفصل هي مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن ثلاث سنوات - في حال إذا عوقب الموظف باثنتين من تلك العقوبات (أو أحدهما) لمرة؛ ثم عاود ارتكابه للفعل للمرة الثالثة: خلال خمس سنوات؛ فهذا يجب معاقبته بإحدى العقوبات: (التوبيخ وإنقاص الراتب وتنزيل الدرجة)^(١). أو مدة بقائه في السجن إذا كان قد حكم عليه بجريمة غير مخلة بالشرف؛ فهذا يتم احتساب مدة سجنه من ضمن مدة الفصل، ولا تسترد أنصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد.

من خلال استقراءنا للقانونين اللبناني والعراقي: نجد أنَّ هناك اختلافاً واضحاً بين هذين القانونين، فمن حيث المدد القانونية: حدد المشرع اللبناني التوقف عن العمل (دون راتب) لمدة لا تتجاوز ستة أشهر؛ في حال إخلال الموظف بواجبه الوظيفي؛ ولكن ما جاء في القانون العراقي (رقم ١٤) سنة ١٩٩١، جعل عقوبة الفصل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن ثلاث سنوات^(٢). وفي حال تكرار تلك العقوبة للمرة الثالثة فهذا يتم عزله مباشرة.

وفي تحليل لما سبق، نجد موقفاً متطرفاً للقانون العراقي، إذ جعل العقوبة بالفصل عقوبة استثنائية متروكة لتقدير الوزير المختص. وعلاوة على ذلك، فإنَّ المدة القصوى لهذه العقوبة في العراق، والتي قد تصل إلى ثلاث سنوات، يكون غير ممكن معها في الواقع إرجاع حال الموظف إلى ما كان عليه، نظراً لبعده عن مركز عمله، ولتشكك الإدارة في ولائه وإخلاصه لعمله، مع ابتعاده الطويل عن مركزه، الذي يكون من مؤداه أيضاً التحاق الموظف (المخالف) بعد انتهاء مدة العقوبة بهدف كيدي؛ يؤدي إلى الإضرار بمصالح الدولة من طريق وظيفته.

لكل ما سبق، نرى أنَّ موقف المشرع اللبناني في هذا الصدد هو الأفضل، كونه يقرر العقوبة بضمانات قضائية (عبر الهيئة العليا للتأديب)، وليس عن طريق قرار منفرد لمركز الوزير. كما في العراق. والملاحظ أيضاً أنَّ مدة العقوبة المذكورة في لبنان هي ستة أشهر في

(١) د. نجيب خلف أحمد الجبوري، القانون الإداري، ط١، (د.م.: منشورات يادكار لبيع ونشر الكتب، ٢٠١٤، ص ٢٤٥).

(٢) قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ١٤) سنة ١٩٩١.

حدها الأقصى؛ الأمر الذي يمكن معه تدارك الهفوات التي غفل عنها المشرع العراقي مما سبق بيانه، وفي كل حال يظهر أن موقف المشرع اللبناني . حال فرضه عقوبة التوقيف عن العمل . هو موقف ملائم للغرض المطلوب من العقوبة، الذي هو الردع وتأديب الموظف العام، منعاً له من أية مخالفة للنظام مستقبلاً ودون تنفير عن أداء عمله بإخلاص.

وأما وجه الخلاف ما بين القانونين . من حيث السلطة المختصة بفرض تلك العقوبة . فإنّ القانون اللبناني يحيل الموظف المخالف بموجب مرسوم الهيئة العليا للتأديب: حيث يصدر قراره في ذلك بفصل الموظف، وأما في القانون العراقي فيتم فرض العقوبة من قبل الوزير مباشرة. أما وجه الشبه بين القانونين: فيحرم الموظف من أنصاف رواتبه في القانون اللبناني والعراقي معاً.

ثالثاً: إنزال درجة واحدة، أو أكثر، ضمن الرتبة نفسها

إنّ اتخاذ هذه العقوبة بحق الموظف: يؤدي إلى تخفيض راتبه (بما يعادل قيمة درجته، أو أكثر، من سلسلة الرواتب التي يخضع لها)^(١).

رابعاً: إنزال الرتبة

تنصّ المادة (٣) من المرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩^(٢) من نظام الموظفين اللبناني على ما يأتي:

"تقسم الوظائف الدائمة إلى فئات، والفئات إلى رتب، والرتب إلى درجات". وجاء أيضاً في نظام الموظفين . في المادة السادسة الفقرة ٢ . "إنّ وظيفة الفئة الرابعة مؤلفة من رتبتين: الرتبة الأولى والرتبة الثانية"^(٣)، أما المتبقي من الوظائف فهي مؤلفة من رتبة واحدة ضمن الفئة.

(١) القيسي، مبادئ، المرجع السابق، ص ٣٥٢.

(٢) تنصّ المادة (٣) من المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩: "تقسم الوظائف إلى فئات، والفئات إلى رتب، والرتب إلى درجات.

(٣) القيسي، مبادئ، المرجع السابق، ص ٢٦٨.

ففي الفئة الرابعة، الرتبة الأولى إذا قضى الحكم التأديبي بإنزال الرتبة، فإنَّ الموظف المعاقب يصبح في الرتبة الثانية من الفئة الرابعة.

خامساً: إنهاء الخدمة

تؤدي هذه العقوبة إلى قطع علاقة الموظف بالخدمة الوظيفية، وتصفية حقوقه المستحقة له من تاريخ صدور الحكم. ولكنها رغم ذلك تضمن له الحقوق التقاعدية وتعويض الصرف الذي يستحقه، وفقاً لأحكام القانون عند إنهاء خدمته إذا كان قد قضى في الخدمة الفترة الزمنية القانونية لاستحقاق المعاش تقاعدي، وهي في لبنان (٢٥) خمساً وعشرين سنة للموظف الإداري، وعشرين سنة لكل من هو في ملاك التعليم الرسمي^(١).

سادساً: العزل

تُعَدُّ هذه العقوبة من أخطر العقوبات التي تفرض على الموظف، إذ تؤدي به إلى فقدان كل حقوقه التقاعدية المترتبة على وظيفته. وهذا ما جاء بالمادة (٧٣/ ثانياً) من نظام الموظفين اللبناني: "يفقد الموظف المعزول حقه في تعويض الصرف، وفي التقاعد، ولا يفقد حقه في استرجاع المحسومات التقاعدية؛ إلا إذا قرر مجلس التأديب ذلك في قرار العزل"^(٢).

وتنص المادة (١٣) من قانون الخدمة العراقي (رقم ٩) لسنة ٢٠١٤ على أنه: "لا يمنع عزل الموظف، أو فصله أو تركه للخدمة، أو استقالته من استحقاق الحقوق التقاعدية، ولا يصرف الراتب التقاعدي إلا إذا أكمل (٥٠) سنة من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن عشرين سنة، وفي كل الأحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن الفترة السابقة لتأريخ إكماله السن المذكور"^(٣).

هذا، وتنص المادة (٧٣) من المرسوم الاشتراعي (رقم ١١٢) سنة ١٩٥٩، وتحدد

(١) فرجات، المرجع السابق، ص ٣٧٦.

(٢) ينظر: نص المادة (٧٣/ ثانياً) من المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩.

(٣) ينظر: نص المادة (١٣) من قانون الخدمة المدنية العراقي، رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.

مفاعيل العزل من الوظيفة بقرار من الهيئة العليا للتأديب مشيرة إلى الأمور الآتية:

- ١- يفقد الموظف المعزول حقه حكماً في تعويض الصرف، والمعاش التقاعدي، بمقتضى قرار العزل نفسه ولو لم ينص عليه صراحةً.
- ٢- إنّ فقدان الموظف المعزول لحقه حكماً في المحسومات التقاعدية يتطلب . بقرار العزل . نصاً صريحاً بذلك.
- ٣- إنّ العزل يؤدي إلى حرمان الموظف من أية وظيفة في القطاع العام، سواء بحرمانه من إعادته إلى وظيفته في الإدارة أو تعيينه في أية وظيفة أخرى في الإدارات والمؤسسات^(١).
- كذلك تنص المادة (٤٩) من قانون العقوبات اللبناني (رقم ٣٤٠) سنة ١٩٤٣ . والتي عملت على تجريد الموظف في حال عزله . على الحالات التالية:
- ١- العزل والإقصاء من جميع الوظائف والخدمات العامة والحرمان من أي معاش تجريه الدولة.
- ٢- العزل والإقصاء عن جميع الوظائف والخدمات في إدارة الطائفة . أو النقابة . التي ينتمي إليها المحكوم عليه، والحرمان من أي معاش أو مرتب تجريه هذه الطائفة أو النقابة.
- ٣- الحرمان من حقه بأن يكون ناخباً، أو منخباً، ومن سائر الحقوق المدنية والسياسية والطائفية والتعاقدية.
- ٤- الحرمان من كل الامتيازات أو أي التزام في الدولة.
- ٥- عدم الأهلية، لأن يكون مالكاً أو ناشراً أو مجرد تجريده.
- ٦- الحرمان من حق حمل الأوسمة، والألقاب الفخرية اللبنانية والأجنبية. ونلاحظ أنّ التجريد المدني . الذي يصدر عن القضاء الجزائي . هو أشمل من الحكم التأديبي بالعزل، وأشد

^(١) المادة (٧٣) نظام الموظفين، المرسوم الاشتراعي اللبناني، رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩.

قساوة منه، فهو يفوقه ويزيد عنه^(١).

بتحليل النصوص السابقة، نجد أنَّ المشرع اللبناني لم يعطِ المجال الكافي للموظف في حال إنزال عقوبة العزل بحقه، كما أنه جعل من حقوقه التقاعدية مصادرة تماماً. ولكن المشرع العراقي أخذ بنظر الاعتبار آثار تلك العقوبة نظراً لما لها من مردود سلبي على الموظف المعاقب، ولما لها أيضاً من آثار سيئة على حقوقه التقاعدية.

وفي نظرة أخيرة، نلاحظ بُعداً إنسانياً واضحاً في النص العراقي (المادة ١٣ من قانون الخدمة العراقي رقم ٩ لسنة ٢٠١٤)؛ ففي ظل هذه المادة يتم صرف المعاش التقاعدي للموظف المعزول حال بلوغه الـ (٥٠) سنة، وفي ذلك انتباه من المشرع محمود المغبة: فالموظف المعاقب - وإن أخطأ وعزل من الخدمة العامة - هو بأي حال ينتمي للدول التي سلخ جزءاً مهماً من حياته في خدمتها. فإن كان من باب العقوبة الرادعة لا يستحق العودة إلى مركزه الوظيفي، خوفاً من الإضرار بالمصلحة العامة؛ فإنه - كمواطن - لا يستحق التهميش والإقصاء إلى حد القضاء على أسباب كل العيش، وحسناً فعل المشرع العراقي بأن جعل الموظف المخالف المعزول مستحقاً لمعاشه التقاعدي، وإن تحديد هذا المشرع لعمر الخمسين سنة كأساس زمني للشروع بتنفيذ هذا الاستحقاق، هو تقدير منه للعجز الذي قد يلحق الموظف بصفته "كاسباً" لأسرته، وبذلك فإنه إذ لا تزرر وزرر أخرى. لأن مبدأ شخصية العقوبة يقتضي عدم الإضرار بهؤلاء ضمن نصّة القانون وحكمه العادل؛ حيث بصرف الراتب التقاعدي في سن الخمسين يمكن للموظف (أو لأسرته) تدبّر أمور حياتهم لما تبقى من العمر، وهو الأمر الذي يدفعنا لتأييد المشرع العراقي.

^(١) المادة (٤٩) من قانون العقوبات اللبناني، رقم (٣٤٠) في ٣/١/١٩٤٣.

المطلب الثاني

العقوبات الانضباطية وفقاً لقانون انضباط موظفي الدولة العراقي

على الموظف الملتحق بالوظيفة العامة ان يبذل قصارى جهده للقيام بالأعمال الوظيفية الملقاة على عاتقه كافة ، التي حددتها التشريعات النازمة للوظيفة العامة ، فكلما كان مجتهداً في عمله حاز على الامتيازات كافة ، التي تمنحها له الادارة ، وكلما كان مهملاً مقصراً بأداء الواجبات الملقاة عليه عوقب بالجزاءات التأديبية المنصوص عليها ، واستقر عبر الازمنة السابقة ، وان لكل مجتهد نصيب ولكل مقصر عقاباً ، فالعقوبات بشكل عام ليست فعلاً انتقامياً ، وانما هي لتحقيق العدالة داخل المجتمع، لذا يمكن تقسيم هذا المطلب الى فرعين ، في الفرع الاول عقوبات الدرجة الاولى ويليه الفرع عقوبات الدرجة الثانية:

الفرع الاول

عقوبات الدرجة الاولى

جاء في نص المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة (رقم (١٤) سنة ١٩٩١) العقوبات التأديبية التالية:

أولاً: لفت النظر

ويكون بإشعار الموظف (تحريراً) بالمخالفة التي ارتكبها، وذلك مع توجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي. ويترتب على هذه العقوبة، تأخير الترفيع (أو الزيادة) مدة ثلاثة أشهر^(١).

ثانياً: الإنذار

يكون الإنذار بإشعار الموظف (تحريراً) بالمخالفة التي ارتكبها، مع تحذيره من الإخلال

(١) محمد مضر يحيى البزاز ، الجزاءات التأديبية في الوظيفة العامة ، مجلة جامعة ميسان للدراسات القانونية ، العدد ٨، المجلد (١) ، ص ٤٠٢.

بواجباته الوظيفية مستقبلاً. وتفرض هذه العقوبة من قبل الرئيس (الوزير) والجهة التسلسلية، والأثر المترتب عليها هو: تأخير الترفيع أو الزيادة لمدة ستة أشهر، وأيضاً تؤثر على حقوقه التقاعدية مستقبلاً^(١). ويقابل عقوبة الإنذار . في القانون اللبناني . تأخير التدرج لمدة ستة أشهر، حيث خولت أعلى سلطة إدارية بفرضها (وهي سلطة الوزير). ومن الشروط الواجب توافرها في تلك العقوبة، أنها لا تفرض إلا بعد توجيه تأنيبين (أي انذارين متتاليين) خلال مرور السنة على عمل الموظف، هذا وإنَّ الأثر المترتب عليها، قد يؤجل استحقاقه للدرجة القادمة المفروضة له.

مثال على ذلك، ما جاء في قرار لمجلس شورى الدولة العراقي والذي جاء فيه: "أقامت المدعية (المميز عليها) "د...ع." الموظفة، مسؤولية الوحدة القانونية في دائرة السكك الحديدية التابعة للمميز (المدير العام لشركة السكك الحديدية) الدعوى أمام محكمة قضاء الموظفين تدعي فيها إلى دائرتها بإصدار الأمر الإداري المرقم (٤٧) في ٢٠١١/٢/٢١ المتضمن توجيه عقوبة الإنذار بحقها، وذلك لتقصيرها في أداء واجبات الوظيفة، من خلال تحريك الشكوى الجزائية بحق موظفين تابعين لدائرتها وهم: (أحمد رشيد، وجمال عزت)، بموجب الوكالة الممنوحة لها، دون أن يكون لهذا التحريك موافقة رسمية من المدير العام، متجاوزة في ذلك الصلاحيات المعطاة لها بموجب الوكالة المذكورة آنفاً.

وقد تظلمت من القرار ولم يتم الرد عليه، لذا طلبت دعوة المميز للمرافعة والحكم بإلغاء الأمر الصادر بإنزال عقوبة الإنذار بحقها ... وبنتيجة المرافعة، قرر مجلس الانضباط العام بقراره المؤرخ في ٢٠١٢/٩/٣٠، إلغاء عقوبة الإنذار بحق المدعية، بالأمر المرقم (٨٤٧) في ٢٠١١/٢/٢١ ولعدم قناعة المميز بالقرار تصدى له تمييزاً لدى الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة طالباً نقضه... لدى التدقيق والمداولة وجدت الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة، بأن القرار الصادر من مجلس انضباط الموظفين الدولة العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، الذي تضمن اتخاذ الإجراءات القانونية الصحيحة، بما فيها إحالتهم على المحاكم المختصة، لذا قرر

(١) العبودي، المرجع السابق، ص ٢٢٤.

نقض القرار وإعادة الدعوى إلى مجلس الانضباط العام، وقد صدر القرار بالاتفاق^(١).

ومن ملاحظة تلك العقوبة نجد أنَّ القانون العراقي قد جاء متشابهاً مع القانون اللبناني (بالعقوبات والمدد المحددة) عند فرض عقوبة الإنذار، ولكن وجه الاختلاف تمثل بأنَّ القانون العراقي أجاز فرض عقوبة الإنذار من خلال السلطة التسلسلية. على خلاف ما جاء به القانون اللبناني. وذلك بفرض تلك العقوبة من قبل المجلس التأديبي مضافاً إلى سلطة الوزير^(٢).

وفي ذلك، يُلاحظ بأن القانون اللبناني كان أكثر توكيداً للحيادية المطلوبة عند فرض العقوبة على الموظف المخالف بجعلها عائدة في أساسها للهيئة العليا للتأديب؛ مانعاً بذلك من استبداد السلطة الإدارية العليا (الوزير) بالموظف، الذي يصير بذلك مرتهاً لتقدير المسؤول (لا للعدالة المتمثلة في عمل هيئة قضائية)، وبالتالي، وفي تحليل أخير نجد أن موقف المشرع اللبناني هو أدعى للقبول، مع ضرورة ملاحظة أنَّ موقف المشرع العراقي قد تكون له نتائج سلبية على حياة الموظف العام المهنية؛ إذ طالما ترتبط النتائج بمقدماتها؛ وبذلك فترتيب المفاعيل القانونية على عقوبة الإنذار في العراق، والمتمثلة في تأخير الترفيع، قد يكون قراراً إدارياً خاطئاً باعتباره مستنداً لسلطة تقديرية للوزير، لا تنفك. أحياناً. عن العوامل الشخصية التي تدفع إلى عدم التبصر، ولذلك، نرى موقف المشرع اللبناني في هذا الصدد هو الأقرب إلى المنطق طالما أنه اتخذ العدالة طريقاً لفرض العقوبة بناءً على عمل هيئة مختصة.

ثالثاً: قطع الراتب

يكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف (مدة لا تتجاوز عشرة أيام) وبأمر مكتوب تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف، وأوجبت فرض تلك العقوبة بحيث يكون لها تأثير سلبي على راتب الموظف وتأخير ترفيعه. ويقابل تلك العقوبة في القانون اللبناني بحسم راتب

(١) قرار مجلس شورى الدولة العراقي رقم (١٩٦) بتاريخ ٦/٦/٢٠١٤، المجلد (١)، ص ٣٣.

(٢) شيحا، المرجع السابق، ص ٤١.

الموظف لمدة خمسة عشر يوماً كما يكون لها دور سلبي على وضعه الوظيفي^(١).

من استقراء تلك العقوبة نجد أنها قد جاءت مختلفة مع القانون العراقي من خلال المدد المحددة لها فحسب، مع ملاحظة أن الخلاف حول المدة المنصوص عليها في كلا التشريعين لا تختلف اختلافاً جوهرياً لا من حيث التوقيت، ولا من حيث النتائج السلبية. وفي هذا تأكيد من المشرعين في كلا البلدين على معاقبة الموظف العام حال ارتكابه مخالفة تمسّ بمبدأ مهم لا تتنازل كل دولة عن ضرورة إعماله، وهو حسن سير وانتظام المرافق العامة، وهذا الانتظام يتأكد بشكل حتمي مع العقوبة المفروضة على الموظف في راتبه والذي يجعله منضبطاً في حدود عمله وأصول أدائه على الوجه المطلوب قانوناً.

رابعاً: التوبيخ

يكون التوبيخ - كعقوبة - بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها، مع لفت نظره إلى الأسباب التي جعلت سلوكه غير مرضي، كما يطلب إليه وجوب اجتناب المخالفة التي بدرت منه وتحسين سلوكه الوظيفي، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنة واحدة^(٢). جاء ذلك في قرار محكمة قضاء الموظفين (رقم ٦٥٣ تمييز/٢٠١٥) إذ إنّ المميز عليه قد ادعى في القرار بفرض عقوبة التوبيخ من القرار المميز (رئيس جامعة بغداد) وقد كان هذا القرار ناجماً عن عدم المصادقية في إدراج المعلومات المتعلقة بإنتمائه السياسي؛ لذلك تظلم المميز عليه، ولم تبدُ نتيجة في طلبه مما اضطره لإقامة الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين، فقررت محكمة قضاء الموظفين: إلغاء الأمر الجامعي المتضمن فرض عقوبة التوبيخ^(٣).

(١) الجبوري، القانون، المرجع السابق، ص ٢٤٤.

(٢) البرزنجي، المرجع السابق، ص ٣٥٥.

(٣) ينظر في ذلك: القرار رقم (٦٥٣) محكمة الموظفين، تمييز ٢٠١٥، غير منشور.

الفرع الثاني

عقوبات الدرجة الثانية

أولاً: انقاص الراتب:

هو قطع مبلغ من راتب الموظف (لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد عن سنتين)، وقد يتم ذلك بأمر تحريري من قبل الوزير. وإنَّ الأثر المترتب عليه هو تأخير الترفيع أو الزيادة لمدة سنتين. وينسحب ذلك الأثر على راتبه طوال خدمته الوظيفية - وعلى مقدار معاشه التقاعدي^(١) - ويقابل هذه العقوبة بإنقاص الراتب في القانون اللبناني (والتي تدخل في عداد عقوبات الدرجة الثانية)؛ وهي تأخير لمدة ثلاثين شهراً، أي بعد التعديل لمدة أربعة وعشرين شهراً، وقد تفرض من قبل الهيئة العليا للتأديب وإنَّ الأثر المترتب عليها يجعل من راتب الموظف المعاقب وحقوقه التقاعدية مبعثرة تماماً^(٢).

من خلال استقراءنا للقانونين اللبناني والعراقي نجد أنَّ هاتين العقوبتين قد جاءتا متشابهتين من حيث المدد القانونية، ولكن تختلف كل منهما من حيث الجهة الفارضة للعقوبة: ففي القانون العراقي يتم فرضها من قبل سلطة الوزير، أما في القانون اللبناني فيتم فرضها من قبل الهيئة العليا للتأديب (وتحال بمرسوم من الجهة الإدارية).

وعلى ذلك، فإن العقوبة القاسية المتأتية بإنقاص الراتب لا يمكن النظر إليها إلا بعين العدل الصوابية. وفي ذلك يظهر القانون اللبناني قريباً من منطق العدل والصواب، إذ لا يجعل إنقاص الراتب موكولاً إلى سلطة الوزير، نظراً للأثر الخطير المترتب على هذا الإنقاص، ونظراً أيضاً لمدته الطويلة (٢٤ شهراً)؛ حيث يبدو المشرع اللبناني متناسقاً مع هدفه من فرض العقوبة، وذلك بإقرارها من الجهة العليا التسلسلية. لتصبح عقوبة قضائية نافذة (من قبل الهيئة العليا للتأديب) إثر إحالتها بمرسوم كما سلف بيانه.

(١) د. علي محمد بدير، مبادئ وأحكام القانون الإداري، ط ١، (القاهرة: منشورات العاتك لصناعة الكتاب، ٢٠١١، ص ٣٥٥).

(٢) قطيش، المرجع السابق، ص ١٧٦.

وإذا كان الأمر كذلك، يظهر التحليل عبر المنطق السابق أن موقف المشرع العراقي منتقد لهذه الجهة، وذلك على الرغم من إمكانية الطعن بقرار الوزير المسؤول عن العقوبة أمام محكمة قضاء الموظفين (من بعد تقديم التظلم إلى الوزير)، التي تصدر حكمها بالدرجة النهائية، وبذلك تفوّت على الموظف العراقي درجة من درجات الطعن بالنظر إلى كون التظلم المذكور غير ذي جدوى فالخصم في هذه الحالة هو الحكم.

ثانياً: تنزيل الدرجة

تصدر هذه العقوبة بأمر تحريري، حيث تجعل من الموظف عالماً بالفعل الذي ارتكبه، ويترتب على هذه العقوبة ما يلي:

أ- بالنسبة إلى الموظف: الخاضع لقوانين وأنظمة، وقواعد وتعليمات خدمة، تأخذ بنظام الدرجات المالية والترافع: يتم تنزيل راتب الموظف إلى الحد الأدنى للدرجة (دون درجته مباشرة) مع منح العلاوات . التي نالها في الدرجة المنزل . فيها بقياس العلاوة المقررة في الدرجة المنزل إليها، أو يعاد الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل الدرجة، وذلك بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة، مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة^(١).

ب- بالنسبة إلى الموظف الخاضع لقوانين وأنظمة وتعليمات وقواعد الخدمة بنظام الزيادة في كل سنتين يجري تخفيض زيادتين من راتب الموظف، أي أنه يعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل الدرجة، وذلك بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة، لما كان يتقاضاه قبل تنزيل الدرجة؛ مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة^(٢).

ج- بالنسبة إلى الموظف الخاضع لقوانين وأنظمة وتعليمات وقواعد؛ تأخذ بنظام الزيادة السنوية: هنا يتم تخفيض ثلاثة زيادات سنوية من راتب الموظف (مع تدوير المدة المقضية في

(١) د. رمضان ناصر طه، محو العقوبة التأديبية المفروضة على الموظف العام في العراق، دراسة مقارنة، ط١، (بغداد: دار الكتب القانونية، ٢٠١٥، ص ٦٥).

(٢) السلامي، المرجع السابق، ص ٣٥٧.

راتبه الأخير قبل فرض العقوبة). وذلك لما أصبحت عقوبة تنزيل الدرجة بحق الموظف . انضباطياً . تفرض بقرار إداري في العراق، فإنّ هذا القرار لا بد من أن يكون مستوفياً لجميع أركانه من اختصاص وسبب، ومحل، وشكل، وغاية. وإذا شاب قرار تنزيل الدرجة عيب في أي من هذه الأركان يكون قرار معيباً، وبالتالي، معرضاً إلى الإلغاء القضائي إذا لم تبادر الإدارة بإلغائه أو سحبه من تلقاء نفسها أو بناءً على تظلم^(١).

ثالثاً: الفصل

هو العقوبة التي تجعل من الموظف متتحياً عن وظيفته مؤقتاً مدة . تحدد بقرار الفصل . ويتضمن هذا القرار الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة وهي على النحو الآتي:

أ- مدة لا تقل عن سنة (ولا تزيد عن ثلاث سنوات) في حال إذ عوقب الموظف باثنتين من تلك العقوبات أو إحداها لمرتين، وارتكب المخالفة في المرة الثالثة: خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى، فهنا يستوجب معاقبته بإحداها، بالتوبيخ وإنقاص الراتب وتنزيل الدرجة^(٢).

ب- مدة بقائه في السجن: إذا حكم عليه بالحبس . أو بالسجن . عن جريمة غير مخلة بالشرف، وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه؛ حيث تحتسب مدة موقوفته من ضمن مدة الفصل، ولا تسترد فيه إنصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد^(٣).

كما ينص قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ (الملغى) . وأيضاً قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ . "إنّ عقوبة الفصل هي إجراء يوقف العلاقة التنظيمية القائمة بين الموظف والوظيفة، مما يحول بينه وبين الوظيفة"، فقد تجعل هذه العقوبة من الموظف "متتحياً" خلال فترة محددة بقرار الفصل، وذلك بالنظر إلى

(١) الجبوري، القانون، المرجع السابق، ص ٢٤٤.

(٢) عامر ابراهيم احمد الشمري، العقوبات التأديبية في العراق دراسة مقارنة ، ط ١ ، بيروت ، مكتبة زين الحقوقية ، ٢٠٠٩ ، ص ٥١.

(٣) العبودي، المرجع السابق، ص ٣٨.

الأسباب التي جاءت بكلا القانونين على النحو الآتي:

أ- فترة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات.

ب- فترة بقاءه في السجن: إذا حكم عليه بالحبس أو بالسجن عن جريمة غير مخلة بالشرف، وذلك يكون اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه من المحاكم المختصة، وقد تحسب فترة موقوفته من ضمن فترة الفصل؛ ما لم يحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف^(١).

ولقد قرر المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة، (رقم (١٤) سنة ١٩٩١) أنه: في حال فصله: لا يمكن استرداد أنصاف الرواتب المصروفة للموظف خلال سحب يد الموظف عن مدة موقوفته، وهذا وفق ما جاء في القرار (رقم (١٥٣) في ٢٠٠٧/٧/١٠)^(٢).

ولكن ما هو الموقف القانوني في حال حكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف؟ قانون انضباط موظفي الدولة (النافذ) هذه الفرضية؛ إلا أنه يجب تطبيق قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل (رقم (٩٩٧) في ١٩٧٨/٧/٣٠)، حيث تكون أغلب تلك القرارات مطبقة في الوقت الحاضر ومعمول بها في الدولة العراقية، وقد اعتبر هذان القراران لكل موظف حكم عليه بالفصل: مدة بقاءه في السجن؛ على أن يعاد إلى الوظيفة بعد خروجه من السجن (ما لم يكن قد فقد شرط من شروط التعيين)، وبالتالي لا يمكن أن يحرم من تولي الوظائف العامة أو من إيجاد عمل آخر للموظف حسب مقتضى الحال^(٣).

ولما كانت الجريمة المخلة بالشرف من الجرائم التي تمنع تعيين الموظف في الوظائف العامة أو إعادة تعيينه فيها؛ لذا فلا يمكن إعادة الموظف إلى وظيفته بعد قضاء مدة

^(١) قانون انضباط موظفي الدولة العراقية رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ الملغى، متفقاً مع قانون انضباط موظفي الدولة العراقية رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ.

^(٢) ذهب مجلس شورى الدولة العراقي في قراره المرقم (١٥٣) في ٢٠٠٧/٧/١٠ على: "يعاد الموظف المحكوم عليه بعقوبة الحبس مع إيقاف التنفيذ إلى وظيفته بعد صدور الحكم، ولا تصرف رواتبه الموقوفة نتيجة سحب يده من الوظيفة إلا بعد انقضاء مدى التجربة واعتبار الحكم كأنه لم يكن"؛ قرار منشور في مجموعة قرارات فتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٧، ص ١٦٤ - ١٦٥.

^(٣) د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، (بغداد: د.ن.، ٢٠٠٦، ص ٥٤، ٥٥).

محكوميته، وهذا ما جاء في قرار مجلس شورى الدولة رقم (٤٠)، في ٦/٥/٢٠٠٧، والذي جاء فيه تبيان أسباب إعادة الموظف المفصول إلى الخدمة^(١).

لذا، فإنه من سياق القرار السابق يكون للإدارة سلطة تقديرية تتولى بموجبها إصدار قرار إقصاء الموظف من الوظيفة بعد قضائه مدة محكوميته عن الجريمة المخلة بالشرف.

يتضح مما تقدم، أنّ المشرع قد حدد المدد القانونية لفصل الموظف بثلاث سنوات، أي إنّ الإدارة تمتلك سلطة تقديرية في فرض هذه العقوبة، وأيضاً لها سلطة في تقدير الأسباب التي أدت إلى فرضها، إنّ هذا ما جاء بقرار مجلس الانضباط العام المرقم (٦٢/٧٥)^(٢) الصادر في ١٩٦٢/٩/١، (الذي طالب فيه المدعي بإعادته إلى الوظيفة).

ويفهم ذلك، أنه بعد انقضاء مدة السجن أو الحبس؛ فإنّ الموظف يعود إلى وظيفته، إلا إذا كانت الشروط لا تنطبق عليه، وخاصة إذا انطبقت عليه شروط عقوبة العزل.

رابعاً: العزل

يعتبر العزل بمثابة عقوبة تجعل من الموظف متّحياً تماماً عن الوظيفة، فلا يمكن إعادته إلى الوظيفة مجدداً بعد عزله من دوائر الدولة والقطاع العام، وذلك بقرار "مسبب من الوزير" في إحدى الحالات التالية:

١- إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة

^(١) قرار مجلس شورى الدولة العراقية المرقم (٤٠) تاريخ ٦/٥/٢٠٠٧، والذي تنص على أن "إعادة الموظف المفصول إلى الخدمة لصدور حكم عليه بعقوبة سالبة للحرية يتطلب صدور أمر إداري بإعادته إلى الخدمة مجدداً عند توفر الشروط القانونية" للتعين فيه. قرار منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٧، ص ١٣٦، ١٣٧.

^(٢) قرار مجلس الانضباط العام رقم (٦٢/٧٥) الصادر في ١٩٦٢/٩/١، حيث جاء فيه: "طالب المدعي دائرته بإعادته إلى الوظيفة بحجة أن الفصل قد انتهى، وأصبح أمر عودته إلى الوظيفة وجوبياً، وحيث أن الفقرة (ب) من المادة (٢٧) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، تنصّ على "الفصل دون أن تلزم الدائرة بإعادة المفصول وحيث أنّ إعادة المفصول إلى وظيفته هو أمر يعود إلى الدائرة بعد تحقق المصلحة العامة، لذا يكون طلب المدعي بإلغاء أمر فصله وإعادته إلى وظيفته لا يستند إلى القانون، فقرر رد الدعوى"؛ منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني، العدد الثاني، ١٩٦٣، ص ١٦٦.

العامة.

- ٢- إذا حكم عليه بجناية ناشئة عن وظيفته، أو ارتكبها بصفته الرسمية^(١).
- ٣- إذا تمت معاقبته بالفصل، ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى. هذا ما جاء بموجب القانون الحالي (رقم ١٤) سنة ١٩٩١ المعدل؛ باعتبار العزل إجراءً يقطع علاقة الموظف بالوظيفة العامة، وذلك بتنحيته عن الوظيفة نهائياً، بحيث لا يجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام، (كون القرار جاء مسبباً من الوزير)^(٢). وهذا ما نجده في القرار المرقم ١٧٨٥ قضاء الموظفين تمييز ٢٠١٥ بتاريخ ٢٠١٨/١١/٨ الذي تضمن (بأن قضاء الموظفين ألغت عقوبة العزل عن مدير عام مصرف الرافدين مسبباً القرار بأنه لم يصدر من الوزير الا ان المحكمة الادارية العليا وجدت القرار غير صحيح لكون جريمة الرشوة يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف)^(٣) وهذا على خلاف ما جاء به القانون اللبناني إذ

(١) البرزنجي، المرجع السابق، ص ٣٥٦.

(٢) وهذا ما جاء في القرار المرقم (٥٨٣) والمؤرخ في ٢٠١٥/٧/٦، صادر عن محكمة قضاء الموظفين العراقيين، والذي جاء فيه: "أقام المعارض (المميز عليه)، الدعوى أمام محكمة قضاء الموظفين مدعياً فيها، بأن المميز وزير الاتصالات إضافة لوظيفته، أصدر الأمر الوزاري المرقم (٢٩٤) بالعدد (١٣٦٩) في ٢٠١٤/٧/٧، المتضمن == عزله من الوظيفة لعدم قيامه بواجباته الوظيفية، وقد تظلم من القرار بتاريخ ٢٠١٤/٧/١٥، ولم تتم الإجابة على التظلم، لذا فقد طلب دعوة المميز للمرافعة والحكم بإلغاء الأمر محل الاعتراض، ونتيجة للمرافعة، قررت محكمة قضاء الموظفين بقرارها المؤرخ في ٢٠١٥/٨/٢، وبصدد إخبارية (٣١٩)، إلغاء الأمر الوزاري المرقم (٢٩٤) المتضمن عزله وإعادته إلى وظيفته. ولعدم قناعة المميز بالقرار، تصدى له تمييزاً لدى المحكمة الإدارية العليا في مجلس شوري الدولة طالباً نقضه للأسباب الوارد فيها ... لدى التدقيق والمداولة من المحكمة تقرر قبوله شكلاً، وذلك أن المعارض يطعن بالأمر الوزاري المرقم (٢٩٤) الصادر بالعدد (١٣٦٩) في ٢٠١٤/٧/٧، المتضمن عزله، لمخالفته أحكام الفقرة الثانية عشر من المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١. حيث يطلب فيه إلغاء العقوبة المذكورة آنفاً، لاحظت المحكمة أن الأمر المعارض عليه صادر بتوقيع الوكيل الإداري والمالي لوزارة الاتصالات، ولذلك يشكل مخالفة لأحكام المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٤) لسنة ١٩٩١، الذي أوجب بصدوره عقوبة العزل بقرار مسبب من الوزير حصراً ... لذا، قرر رد الدعوى وتحمله الرسوم والمصاريف وصدر القرار بالاتفاق؛ ينظر: قرار محكمة قضاء الموظفين العراقيين المرقم (٥٨٣)، المؤرخ في ٢٠١٥/٧/٦، ص.ب.ص، وزير الاتصالات، المجلد الثالث، ص ١٨٥.

(٣) القرار المرقم ١٧٨٥ قضاء الموظفين تمييز ٢٠١٥ بتاريخ ٢٠١٨/١١/٨، مشار اليه في البحث المقدم من قبل أ.م.د. اسامة كريم بدن ومنتظر هادي راضي الميراني، دور الاختصاص القضائي لمجلس الدولة العراقي في مكافحة الفساد الاداري دراسة مقارنة، مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة، العدد ٩، المجلد (١)، ص ٤٥٤.

إنَّ العقوبة تلك تصدر من قبل الهيئة العليا للتأديب^(١):

التي تعتبر أحكامها ضماناً للموظف، كونها هيئة قضائية كما تبين سابقاً. والملاحظ في هذا الصدد أن العزل، كما نص عليه في القانون العراقي، يجب أن يكون عقوبة مرتبطة بالأسباب بمعنى أن يكون قرار العزل الصادر من الوزير مسبباً، ورغم ضعف هذا الموقف (كون الوزير ليس سلطة قضائية)، إلا أنه مع ذلك يأتي العزل بناحية إيجابية على الموظف العام في العراق؛ إذ تعطى له الحقوق التقاعدية بعد أن يتم عزله^(٢).

في حين لا نجد هذه الإيجابية باتجاه الموظف العام اللبناني حال صدور القرار بعزله^(٣).

الخاتمة

في ختام هذا البحث الذي تناول مفهوم العقوبات الانضباطية على الموظف العام توصلنا لمجموعة من النتائج والمقترحات والتي يمكن ان نوجزها بالاتي :

أولاً : النتائج :

١. تعتبر عقوبة الدرجة الثانية في العراق من العقوبات المشددة اذ تفرض من قبل الوزير في القانون العراقي ، وهي عقوبة الفصل والعزل ، وتقع هذه العقوبة على اثر التحقيق الذي تجريه بطلب من رئيس اللجنة التحقيقية ، ومن ثم يكون بيد الوزير ان يتخذ قرار الفصل والعزل بناءً على توصية من اللجنة المذكورة. اما في لبنان اذ ان العقوبة تصدر من قبل الهيئة العليا للتأديب.

(١) القيسي، مبادئ، المرجع السابق، ص ٣٦٠.

(٢) ينظر المادة (١٣) من قانون الخدمة المدنية للتقاعد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، ونصها الآتي: " لا يمنع عزل الموظف، أو فصله، أو تركه للخدمة، أو استقالته من استحقاقه الحقوق التقاعدية، ولا يصرف الراتب التقاعدي إلا إذا كان قد أكمل (٥٠) خمسين سنة من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٠) عشرين سنة، وفي كل الأحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن الفترة السابقة لتاريخ إكماله السن المذكور".

(٣) ينظر في ذلك: نص المادة (٧٣) من المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩، والتي تنص على ما يلي: "يفقد الموظف المعزول حقه في تعويض الصرف، وفي التقاعد، ولا يفقد حقه في استرجاع المحسومات التقاعدية، إلا إذا قرر مجلس التأديب ذلك في قرار العزل".

٢. بالنسبة لعقوبة العزل فان موقف المشرع العراقي بصدد اقرارها وتوقيعها بحق الموظف المخالف هو على ما يبدو موقف صائب فعلى الرغم من النص لدى هذا المشرع بانقضاء الرابطة الوظيفية (بالعزل) الا انه مع ذلك لم يترك الموظف العام في طريق مجهول ، اذ حكم له بإعطائه الاستحقاقات (التقاعدية على الفترة السابقة للعزل).

اما في لبنان فموقف المشرع اللبناني يظهر متناقضاً مع نظيره العراقي كون ان موقف المشرع اللبناني قد جاء في المادة (٧٣) من المرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩ . يفقد الموظف المعزول حقه حكماً في تعويض الصرف والمعاش التقاعدي بمقتضى قرار العزل نفسه ولو لم ينص عليه طرحه.

ثانياً : المقترحات

١. نقترح على المشرع العراقي ان يحذو حذو المشرع اللبناني على ان لا يترك عقوبات الدرجة الثانية المتمثلة بالعزل ، والفصل بيد اللجنة التحقيقية وانما توقع هذه العقوبات الخطرة الى (الهيئة العليا للتأديب) والتي تتألف من قاضي وعضوين ، وبالتالي نرى موقف المشرع اللبناني اكثر توفيقاً واقترباً من منطق الحق والعدالة ، اذ ان وضع ملف العقوبة بيد قاضٍ وعضوين مساعدين الى جانبه فيه تحقيق لمعنى العدل المرتقب ، علماً ان قرار الهيئة العليا للتأديب في لبنان ليس نهائياً ، اذ يمكن الطعن فيه اما مجلس الشورى الدولة اللبناني (بالنقض).

اما ما جاء به المشرع العراقي بشأن فرض العقوبة (فيعتريه خلل خطير) يتمثل في جعل قرار الوزير قابلاً للاختلال والميل ، وذلك كون التظلم ضد القرار يتم امام الوزير نفسه مصدر القرار .

فإن عدم رد الوزير على التظلم خلال مهلة (٣٠) يوم يعتبر مهلة اسقاط ضمنية يترتب عليها عدم الرجوع عن قراره.

ويلاحظ في هذا الصدد انه على الرغم من قبول طعن الموظف العراقي من قرار الوزير امام محكمة قضاء الموظفين الا ان الاجراء الانسب براينا هو عدم تفويت الوقت على الموظف المعاقب وذلك بجعل التحقيق قضائياً في الاثبات كي يبنى الامر على جهتين قضائيتين متكاملتين.

المصادر

أولاً : المؤلفات:

1. Badir , Ali Muhammad , principles and provisions of administrative law , 1 st ed , Cairo , AL-Atak publications for the Book industry , 2011.
2. Dr. Essam Abdel Wahab Ebarzanji , principles of administrative law , 1 st ed , Cairo , AL-Atak publications for the Book industry , 2011.
3. Dr. Najeeb Khalaf Ahmed AL-jubouri , Administrativel law Yadkar Publications , 2014.
4. Dr. Mahdi Yassin AL-Salami , Principles and provisions of administrative law library , 2011.
5. Amer Ibrahim Ahmed AL-Shammari , Custibated sanctions in Iraq , Comparative study . 1 Beirut , 2009.
6. Dr. Ibrahim Abdel Alziz Shiha , Mediator in the provsions of administrative law , Beirut , 1997.
7. Dr. Adel Talib , Mediator in the civil service , 1 , Baghdad , 2016.
8. Dr. Ramadan Nasser Taha , The erosion of the disciplinary penalty imposed on public information in Iraq , Comparative study , First edition , Baghdad , Legal Books , 2015.
9. Dr. Osman Gilan Aboudi , The Tadic for the State officer , 1 , Baghdad . 2012.
10. Foz Farhat , General Administrative Law , 2 , Halabi , rights publicatios , 2012.
11. Abdul Latif Qutish , System of text and application , Beirut , 1 , Human rights publications , 2013.
12. Mohiuddin al-Qaisi , Principles of public Administrative Law ,

Beirut , Legal Halabi Publications , 2003.

13. Muhammad Mudar Yahya AL-Bazzaz , Disciplinary penalties in public office , Maysan University Journal of Legal Studies , The eighth issue Volume 1 , p. 402.
14. Dr. Ghazi Faisal Mahdi , Explain the provisions of the discipline of state employees and the public sector , Baghdad , Den , 2006.
15. Lawyer Maurice Palm , the broker in explaining staff law , 1 , Beirut Legal Halabi Publications , 2003.

ثانياً : القرارات:

أ- القرارات العراقية

1. Iraqi General Discipline council Resolution no , 62/75 , dated 9/1/1967.
2. Resolution of the Iraqi state shura council no. 40 dated 6/5/2007.
3. Resolution of the Iraqi State Shura Council no. 196 dated 6/6/2014
4. Decision of the Iraqi civil servants Judicial court no. 583 dated 6/7/2015
5. Decision of the Iraqi civil servants court no. 653. 2015.
6. Resolution no. 1785 Judiciary of employees , Excellence 2015 dated 11/8/2018.

ب- القرارات اللبنانية:

1. Resolution of the Lebanese state shura council no. 442 20/11/1969.
2. Resolution of the Lebanese state shura. 433 dated 3/4/2001.

سابعاً: المراسيم الاشتراعية:

1. Lebanese Legislative Decree 112 of 1959 regarding employee regulation.

ثالثاً : القوانين:

1. Law no. 54 of 1965.

2. Lebanese penal code no. 340 dated 1/3/1943.
3. Iraqi unified Retirement Law no. 9 of 2014.
4. Iraqi Governorates Law no. 21 of 2008.
5. State Employees Discipline Law no. 14 of 1991.
6. State Employees Discipline Law data 69 years 1936 (concel).