

رقابة الغلو في العقوبات التأديبية
(دراسة مقارنة)

**Control of exaggeration
in disciplinary sanctions
(a comparative study)**

المستشار القانوني فاتن جاسم محمد حسين

أ.م.د. نكتل إبراهيم عبد الرحمن

جامعة الموصل / كلية الحقوق
التخصص / قانون عام

المستخلص

الموظف هو الوسيلة الأساسية التي من خلاله تمارس الإدارة اختصاصاتها، وبما أن الموظف شخصا طبيعيا وهو ليس معصوما من ارتكاب الأخطاء والتي تندرج تحت المخالفات التأديبية التي تستوجب عدم التسامح والتساهل في سبيل انتظام سير المرفق العام لتحقيق المصالح العامة مع ضمان الحقوق القانونية للأفراد، وبما أن سلطة الإدارة في إيقاع العقوبة التأديبية تقديرية ولتجنب تعسف الإدارة في ممارسة هذه السلطة فلقد استنبط القضاء ومنها القضاء المصري باعتباره صاحب الريادية سابقا البلدان الأخرى من خلال خلقه لمبدأ الغلو وذلك لضمان التناسب بين العقوبة التأديبية والذنب الإداري ثم انتقل إلى البلدان الأخرى مع اختلاف في مجال وكيفية التطبيق وهذا ما تم ملاحظته في كل من مصر وفرنسا والعراق والاختلاف في منهج تطبيقه سواء في حالة الإفراط أو التفريط والذي تم الاستنتاج من خلاله إلى ضرورة بل حتمية الأخذ بالغلو كمبدأ عام والالتزام به من قبل الإدارة من أجل لضمان عدم عزوف الموظف عن أداء واجباته أو تهاونه فيه وبالتالي يؤدي إلى إهدار الصالح العام وبصورة غير مباشرة.

Abstract

The employee is the basic means through which the administration exercises its competencies, and since the employee is a natural person who is not infallible from committing mistakes, which fall under disciplinary violations that require intolerance and leniency in order to regularize the functioning of the public facility to achieve public interests while ensuring the legal rights of individuals, and since the authority of the administration in the rhythm of disciplinary punishment is discretionary and to avoid the arbitrariness of the administration in the exercise of this authority, the judiciary, including the Egyptian judiciary, has deduced as the owner of the former pioneer of other countries through He created the principle of exaggeration in order to ensure proportionality between disciplinary punishment and administrative guilt and then moved to other countries with a difference in the field and how to apply and this is what has been observed in Egypt, France and Iraq and the difference in the approach of its application, whether in the case of excess or negligence, through which it was concluded to the necessity but the inevitability of taking exaggeration as a general principle and adhering to it by the administration in order to ensure that the employee does not refrain from performing his duties or negligence in it and thus leads to Indirect waste of public interest.

المقدمة

تلعب الإدارة دوراً كبيراً في المجتمع وذلك من خلال النشاطات المهمة التي تقوم بها لإشباع الحاجات العامة وتقديم كافة الخدمات التي يحتاجها المواطن، ويعد المرفق العام والموظف العام من العناصر الأساسية لتلك النشاطات، وعمل الإدارة يتم من خلال موظفيها وهم أشخاص طبيعيين يعملون لحساب المرفق العام وليس لحسابهم الخاص بغية تحقيق الصالح العام، وإن لكل موظف مركزاً قانونياً ويخضع ذلك المركز لقواعد عامة موضوعة من قبل المشرع، وهناك مؤثرات عديدة من شأنها أن تغير من تلك المراكز القانونية للموظف العمومي ومنها العقوبات التأديبية، لكونها تشكل ميزة مهمة بيد الإدارة منحها إياها المشرع لضمان سير وانتظام المرفق العام، لكن هذه الميزة تعد سلاحاً خطيراً بيد الإدارة العامة في مواجهة موظفيها، مع احتمالية خروج الإدارة عن الحدود المقررة قانوناً أمر وارد جداً، وبما أن الإدارة تمتلك في هذا المجال سلطة تقديرية ولها الحرية في اختيار العقوبة المناسبة من بين طائفة من العقوبات التأديبية التي حددها المشرع مسبقاً وعليه يجب أن تكون هذه السلطات ضمن الحدود المرسومة قانوناً، لتجنب شططها أو تعسفها في استخدام الحق وبخلاف ذلك عُد عملها معيباً واستوجب الإلغاء والتعويض إذا كان له مقتضى.

أولاً: - أهمية الدراسة.

تتجلى أهمية دراسة الغلو في العقوبات التأديبية باعتباره مبدأً عام وللدور الكبير الذي يلعبه في رسم الحدود للسلطة التقديرية للإدارة في مجال التأديب وضمان عدم شططها أو تعسفها في استعمال الحقوق الممنوحة لها.

ثانياً: - أسباب الدراسة.

بما أن موضوع الغلو يعتبر قاعدة عامة ملزمة للإدارة فقد أصبح مجالاً رحباً للعديد من الدراسات وذلك للأسباب التالية :-

١- إن الغلو كمبدأ عام ينتابه الغموض في بعض قواعده وأحكامه وخاصة في القانون العراقي وذلك لمحدودية تطبيقه بصورة ضمنية مما استوجب الخوض في هذا المجال لإزالة ذلك الغموض.

٢- بيان وتوضيح الأحكام والقواعد والاختلاف في التطبيقات بغية التوصل إلى المقترحات والتوصيات للحد من غلو الإدارة في مجال التأديب والعمل على مواكبة التطور الحاصل في هذا المجال ونخص بالمقارنة كل من مصر وفرنسا باعتبار الأولى هي الرائدة في استنباط مبدأ الغلو ويقابله في فرنسا الخطأ الظاهر والذي يطبق في مجالات مختلفة .

ثالثاً:- منهجية الدراسة :- ارتأت الدراسة إلى إتباع المنهج التحليلي بالإضافة إلى المنهج المقارن ولقد تم اتخاذ كل من القضاء الفرنسي والمصري والعراقي أساساً للمقارنة مع بيان أوجه الاختلاف في تطبيق ذلك المبدأ.

ثالثاً:- هيكلية الدراسة.

المبحث الأول:- الغلو في العقوبات التأديبية

المطلب الأول:- مفهوم رقابة الغلو.

الفرع الأول :- معنى الغلو.

الفرع الثاني:- مضمون نظرية الغلو.

الفرع الثالث:- معايير الغلو وطبيعته القانونية.

المطلب الثاني :- صور و تطبيقات الرقابة القضائية على الغلو في القضاء الفرنسي والمصري والعراقي.

الفرع الأول :- صور الغلو.

الفرع الثاني :- تطبيقات الرقابة القضائية على الغلو في القضاء الفرنسي والمصري والعراقي.

المبحث الأول

الغلو في العقوبات التأديبية

أن القاضي الإداري ينطلق في عمله على أساس مبدأ الموازنة بين المصالح المتضاربة، المصلحة العامة ومصالحه الأفراد، أو حتى بين مصالح الأفراد فيما بينهم، فضلاً عن تحقيق فاعلية أجهزة الإدارة والحفاظ على حقوق المتعامل معها في شتى مجالات العمل الإداري، وبعدما أقرت رقابة الملائمة والتي من بينها قضاء الغلو، تلك الرقابة التي أبتدعها القضاء المصري سابقاً فيها القضاء الفرنسي، حيث انشأ نظرية الغلو أو الشطط في القرار التأديبي ، ويعد حكم المحكمة الإدارية الصادر في ١١ نوفمبر ١٩٦١ نقطة تحول في موقف القضاء الإداري من الرقابة على ملائمة القرارات الإدارية، وعليه ولدراسة رقابة الغلو لابد من التطرق إلى كل ما يتعلق بها وهذا ما سوف يتم توضيحه في المطالب التالية :-

المطلب الأول

مفهوم رقابة الغلو

تعتبر نظرية الغلو من المبادئ العامة التي أقرها القضاء وأضفى عليها الطابع الإلزامي وذلك للحد من السلطة التقديرية للإدارة في فرض العقوبات التأديبية على الموظف ولضمان عدم تعسفها الذي قد يؤدي إلى إهدار حقوق الموظف، وللإحاطة بالموضوع لابد من البحث في مفهوم هذا المصطلح وهذا ما سوف سيتم إيضاحه من خلال الفروع التالية ،

الفرع الأول

معنى الغلو

الغلو لغةً: يعني الزيادة والارتفاع ، والمغلاة في الأمر هي: المبالغة فيه ^(١)، أما الغلو في الدين فهو التشدد وتجاوز الحد .^(٢)

أما الفقه الإداري ومنهم الدكتور محمد سعيد أحمد عرّف الغلو على أنه وسيلة قضائية استخدمها مجلس الدولة المصري لمواجهة حالات تعسف الإدارة وشططها في توقيع العقوبات التأديبية، بما لا يتناسب مع جسامة الجرائم التأديبية المرتكبة وخطورتها.^(٣)

كما عرفها المستشار (خليفة سالم الجهني) بأنه الأداة الفنية التي ابتكرها القضاء المصري ليصل بها في ممارسة الرقابة على التناسب في مجال التأديب، وذلك من خلال تقييم جوانب التقدير في القرار التأديبي، وهو يبتغي في ذلك وضع حد للسلطة التقديرية للهيئات التأديبية في حرية اختيار العقوبة التأديبية ^(٤)، واستكمالا لبيان ماهية رقابة الغلو في مجال التأديب كوسيلة قضائية يتعين بيان الأدوات الفنية المبتكرة التي يتوسم فيها القضاء الإداري المقارن في ممارستها، إلا وهي نظرية الغلو والخطأ الظاهر أو الغلط البين، ونظراً لاتحاد هاتين النظريتين من حيث المضمون والجوهر، مما يجعل الحديث عن احدهما مُنصرفاً إلى الآخر بطريقة اللزوم الحتمي، لان وظيفتهما هي الرقابة و فحص التقدير الإداري لتناسب القرار مع الأسباب التي دفعت إليه.^(٥)

الفرع الثاني

مضمون نظرية الغلو.

إن التعرف على مضمون الغلو يتطلب بيان أسبابه وما هي حالاته ومعايره.

- **أسباب الغلو:-** هناك جملة أسباب لتحقيق الغلو في القرار الإداري ومن ثم يستوجب مراقبتها ومنها:-
 - أ- عدم وجود جزاءات مناسبة لكل الأفعال أو المخالفات التأديبية مما أدى إلى وجود تفاوت كبير بين الفعل والجزاء الذي يتضمنه القرار الإداري.
 - ب- عدم الاهتمام من قبل الجهات الإدارية في تحري عمل التناسب في قراراتها مما قد يسبب إلغاء تلك القرارات .
 - ج- وجوب تحقيق مقتضيات العدالة وتحقيق التوازن بين فاعلية أجهزة الإدارة وضمان حقوق المتعامل معها .
 - د- وجوب توضيح القيمة القانونية للغلو على اعتبار إن سلطة الإدارة في التقدير ليست مطلقة وإنما تخضع للرقابة.
- وعليه فإن الإفراط في القسوة أو اللين يؤدي إلى الغلو في الجزاء وبالتالي لا تتحقق فيه الملائمة، وعلى الإدارة إن تتوخى الإحاطة بالواقعة قبل إصدار الجزاء .^(٦)
- **أولاً:- حالات الغلو:** بما أن الغلو قد عُرّف على أنه مجاوزة الحد باللين أو بالشدّة، أي أنه يكون عند المبالغة في الجزاء بحيث لا يتناسب مع المخالفة التأديبية، أو في حالة اللين عندما يكون الجزاء متسامحاً بحيث لا يتناسب مع المخالفة .

الفرع الثالث

معايير الغلو وطبيعته القانونية

أولاً:- معيار الغلو: -

اختلفت الآراء في تحديد معيار الغلو شأنه في ذلك شأن الخطأ الظاهر، فالبعض جعل معياره شخصياً ولغوياً والبعض الآخر اعتبره موضوعياً مستندياً في ذلك إلى حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في قرارها الشهير في عام ١٩٦١ والذي قضت ... معيار عدم المشروعية ليس معياراً شخصياً وإنما هو معيار موضوعي قوامه أن درجة خطورة الذنب الإداري ونطاق عدم المشروعية في الصورة المذكورة مما يخضع أيضاً

لرقابة هذه المحكمة بمعنى أن الغلو وفق المعيار الموضوعي وقوامه عدم وجود تناسب ما بين خطورة الذنب والجزاء.^(٧)

ثانياً:- الطبيعة القانونية لنظرية الغلو:-

من خلال متابعة واستقراء أحكام القضاء الفرنسي والمصري في هذا المجال وجد أن تطبيق التناسب كان أوسع في مجال التأديب إلى جانب بعض الموضوعات الأخرى ، مثل تقدير كفاية الموظف العام وجدارته مع الاستعانة بمبادئ أخرى وهي نظرية الخطأ الظاهر ، غير أن القضاء المصري كان السباق على الأخذ بمبدأ الغلو في القرارات الإدارية . وكان هناك مواقف متعارضة في الفقه المصري حول تأييد أو معارضة تطبيق هذا المبدأ وخاصة في مجال القرارات التأديبية ، وأصل الخلاف الحقيقي كان دائر حول تحديد موطن العيب الذي يعتري القرار الإداري المشوب بعيب الغلو وظهرت في ذلك ثلاثة اتجاهات:-

الاتجاه الأول:- الغلو يتصل بعيب الغاية.

فلقد اختلفت الآراء في هذا المجال بين مؤيد ومعارض حول اتصال الغلو بالغاية في حين ذهب أغلب الفقه إلى اعتبار أن انعدام التناسب بين الجزاء التأديبي وبين المخالفة التأديبية هو إساءة استعمال السلطة^(٨)،

بينما البعض الآخر يؤكد أن عدم التناسب يكون بين سبب القرار ومحله على اعتبار إن القاضي ليس له إن يبحث في التناسب أي العلاقة والتوافق بين أهمية الذنب والجزاء المترتب عليه إلا إذا كان يملك رقابة الملائمة ذاتها، ويرى أصحاب هذا الرأي أن الغلو هو ليس إساءة استعمال السلطة لكون الأخير يختلف في طبيعته ومضمونه عن عيب الغلو الذي استحدثته المحكمة العليا ، كما يستبعد الاحتمال الثاني على اعتبار القضاء لا يعتد بالغلو كعيب مستقل قائم بذاته، وإنما يعتد به لأنه يؤدي إلى عيب في الغرض الذي توخاه المشرع، ولأن القضاء لا يلغي القرار لعدم التناسب والغلو ولكنه يستند إلى عيب من عيوب تجاوز السلطة وهو إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها.

والمعيار هنا موضوعي قائم على عدم تحقق المصلحة العامة من وراء القرار ، أما عدم الملائمة الظاهرة هي ليست معياراً لعيب الانحراف بل هي قرينة على العيب يكملها البحث فيما إذا كان القرار يحقق حسن سير المرفق العام والمصلحة العامة.^(٩)

أما الرأي الثالث في إطار ذات الاتجاه فإن أنصار هذا الرأي يجمعون بين الرأي الأول والثاني على اعتبار أن الغلو عيب في التقدير يلحق ركن الهدف في القرار التأديبي، ويمكن إثباته من خلال توافر حالات عدم الملائمة الظاهرة فيما بين المخالفة والعقوبة ، ومن ناحية أخرى يندرج عيب الغلو في عداد حالات الانحراف باستخدام السلطة .^(١٠)

الاتجاه الثاني:- الغلو يتصل بعنصر السبب.

أنصار هذا الرأي يؤكدون على أن عيب الغلو لا يندرج تحت عيب الانحراف أي في ركن الغاية وإنما هو رقابة على السبب في صورته القصوى، والتي تتضمن التحقق من أهمية وخطورة الحالة الواقعية ومدى التناسب بينها وبين الجزاء المتخذ وذلك لان الإدارة قد تغالي في الجزاء دون أن تستهدف غرضا آخر غير الذي قصده المشرع وهو تأمين انتظام المرافق العامة من خلال ردع الموظف المخالف. وإن هناك ثمة فارق بين الغلو في تقدير الجزاء والانحراف بالسلطة ، ويخلص أنصار هذا الاتجاه إلى أننا بصدد قاعدة قانونية قضائية من صنع القضاء الإداري نفسه استنادا إلى دوره الإنشائي، وأنه يشترط لشرعية الجزاء التأديبي إلا يشوب تقديره غلو.^(١١)

الاتجاه الثالث:- الغلو يتصل بعنصر المحل مخالفه القانون .

أنصار هذا الاتجاه في الفقه يرون أن الغلو لا يخرج عن أحد أمرين ، أما إلغاء القرار الإداري ويكون مبنيا في هذه الحالة على أساس مخالفة القرار للقانون، أو على أساس إساءة استعمال السلطة ويقول أنصار هذا الرأي بأن إساءة استعمال السلطة يتعذر على السلطات التأديبية أو مجالس التأديب نسبته، وإن الإلغاء في هذه الحالة يكون مستند إلى عيب مخالفة القانون في روحه ومعناه. باعتبار أن المشرع قد نص على عدد من الجزاءات وليس على جزاء واحد وقصد بذلك أن تختار السلطة من بين هذه الجزاءات ما تناسب المخالفة المرتكبة.^(١٢)

ومن خلال استطلاع أحكام المحكمة الإدارية العليا نلاحظ وجود اختلافات في التقدير بحيث كان من السهل على كل اتجاه أن يجد تأييد لأسانيده وأرائه، فالحكم الذي يقول أن تقدير العقوبة للذنب الإداري الذي ثبت بحق الموظف هو أيضا من سلطة الإدارة ولا رقابة عليها، إلا إذا تم بعدم الملائمة الظاهرة ، أو بسوء استعمال السلطة^(١٣) ، وهذه العبارة تؤيد بدون شك أراء الاتجاه الأول من حيث أن الحكم الذي يستخدم ذات العبارة مع استخدام لفظ أو بدل عن لفظ ، أي يساند أنصار الاتجاه الثاني^(١٤)، أما الحكم الذي يقضي بأن العقاب الذي أنزلته المحكمة

التأديبية بالمتهم هو أقصى العقوبات دليل على المفارقة الظاهرة بين الخطأ التأديبي والجزاء وهذا يؤيد مخالفة الجزاء لروح القانون ويدعم الاتجاه الثالث^(١٥).

ويرى الباحث من جانبه بان تفسير أحكام القضاء الإداري الخاصة بالغلو لا تتصل بأي من عنصري السبب أو المحل بقدر ما تتصل بعنصر الغاية ولكنها لا تعني أن الغلو هو بذاته الانحراف في السلطة أو إساءة استعمال السلطة وإنما هو وسيلة لإثبات عيب الغاية أو قرينة على ذلك، وهذا ما أكده أصحاب الرأي الثاني من الاتجاه الأول إلا أننا لا نؤيد هذا المسلك في بعض جوانبه وخاصة في تقديرنا انه على القضاء الإداري أن يتجنب الطريق الصعب في إثبات عيب الغاية بتقدير عدم الملائمة الظاهرة ، فالأيسر والأسهل هو الالتجاء إلى عيب مخالفة القانون بالانحراف بمبدأ التناسب باعتباره مبدأ قانوني عام ملزم للإدارة، ومقتضى هذا المبدأ أن يفحص القاضي الإداري محل القرار المتمثل بالجزاء في القرارات التأديبية لبحث مدى تناسب هذا المحل مع سبب القرار المبرر له.

ومن خلال ملاحظة الأحكام للقضاء الإداري في الآونة الأخيرة فانه يميل إلى عدم استخدام مصطلح الغلو ومصطلح عدم الملائمة الظاهرة، إلى مصطلح عدم التناسب البين أو الظاهر أو الكبير وهذا تأكيد على إثبات عيب الغاية . وتحقيق التناسب .

المطلب الثاني

صور وتطبيقات الرقابة القضائية على الغلو في القضاء الفرنسي والمصري والعراقي.

الجزاء التأديبي هو الأثر المترتب على مسؤولية الموظف، وان تقديره يجب أن لا يخضع لأهواء سلطة التأديب ، بل وجوب مراعاة التدرج في العقاب ومدى جسامة المخالفة وخطورتها، مع الأخذ بنظر الاعتبار الظروف المخففة والمشددة والملابسات التي أحاطت بارتكاب الذنب التأديبي،و أن لا يكون هناك إفراط في اللين أو إسراف في الشدة^(١٦).

الفرع الأول

صور الغلو

بما أن الغلو هو عيب في التقدير يلحق ركن السبب في القرار التأديبي ويمكن إثبات وجوده من خلال تحقق حالات عدم الملائمة الظاهرة بين الخطأ التأديبي والعقوبة الموقعة عنها وإن التطبيقات القضائية تكمن في عدة صور.

الصورة الأولى :- تتمثل بالمبالغة في تحديد العقوبة بالقياس إلى درجة الجسامة أو الخطورة التي ينطوي عليها الخطأ التأديبي المرتكب وهذا ما يطلق عليه بالغلو في التشديد.^(١٧)

أما الصورة الثانية :- فتتصل بالتفريط أي التساهل أو التهاون بالنسبة للعقوبة ، وهذا ما يطلق عليه بالغلو في التساهل ^(١٨)، وعليه ففي كلا الحالتين لا يتحقق بها التناسب بين المخالفة التأديبية والعقوبة، وبذلك يجب على السلطة التأديبية أن تأخذ بنظر الاعتبار الظروف التي أحاطت بالواقعة أو بالموظف المخالف قبل فرض العقوبة عليه.

الفرع الثاني

تطبيقات الرقابة القضائية على الغلو في القضاء الفرنسي والمصري والعراقي.

وهذه الرقابة على القرارات التأديبية التي يشوبها الغلو لم يقتصر تطبيقها في القضاء المصري بل اتجه إليه القضاء الفرنسي والقضاء العراقي ولكن مع اختلاف في تطبيقاتها .

ففي مصر يكون حكم المحكمة أما إقرار الجزاء أو إلغاء القرار وإعادة الأوراق إلى جهة الإدارة ، أو التعديل بالتخفيف أو التشديد للعقوبة. أما في فرنسا فيكون قرار المحكمة أما إقرار العقوبة أو إلغاؤها فقط دون تعديل.

وللوقوف على دراسة الغلو من الناحية التطبيقية وذلك يتم من خلال تفحص أحكام المحاكم الإدارية في مصر ومجلس الدولة الفرنسي والقضاء العراقي وحسب صور تلك الرقابة وكالاتي .

• تطبيق رقابة الغلو في حالة الإفراط في القضاء الفرنسي والمصري والعراقي.

إن مجلس القضاء الفرنسي هو الذي له الريادة في مجال بسط الرقابة على كافة جوانب القرار الإداري، وعلى الرغم من أنه تأخر في بسط رقابته على القرارات التأديبية غير أنه يمارس الرقابة عليها عندما يكون عدم التناسب واضحاً في حالة الخطأ الظاهر في التقدير، ومثال ذلك حكم مجلس الدولة بإلغاء العقوبة الموقعة على Mobzelges وهي الشطب من قائمة المحامين على اعتبار أن المبالغة في الشدة أو عدم تناسبها مع المخالفة المرتكبة والمتمثلة بقيام المدعو أعلاه بالاستيلاء على بعض الممتلكات التي تعود لجيرانه . ^(١٩)

ومن التطبيقات الحديثة لمجلس الدولة الفرنسي ومنها إلغاء الفصل الذي تم توقيعه على إحدى الموظفين، حيث ذهب المجلس إلى أن المخالفة المنسوبة إلى الموظفة لا تستأهل جزاء الفصل من الخدمة، وإن تقدير الإدارة مشوب بخطأ ظاهر في التقدير، وفي حكم آخر تم إلغاء جزاء الفصل على الممرضين بسبب اتهامهما بالتعصب الجنسي ضد بعض المرضى، حيث قرر المجلس إن المخالفة المنسوبة إليها لا تستأهل جزاء الفصل من الخدمة.^(٢٠)

أما في مصر فلقد سلكت المحكمة الإدارية العليا المصرية طريقين في رقابة الغلو، وفيها يتم إلغاء العقوبة المفروضة وتحديد العقوبة المناسبة، أو قد تقتصر على إلغاء العقوبة فقط وإعادة الأوراق إلى الإدارة. ومن التطبيقات القضائية الحديثة في هذا المجال قضاؤها بإلغاء عقوبة الخصم من الراتب لمدة ١٥ يوم بدلا من عقوبة خصم الراتب بمقدار نصف العلاوة لمدة شهر^(٢١)، كما وقضت المحكمة في قرار آخر بعقوبة التنبيه بدلا من عقوبة اللوم على اعتبار أن الجهة الإدارية قد أخطأت في إسناد هذا العمل إليه، وبثبوت حسن النية لديه وعدم معاقبته بأي جزاء مسبقا، وعليه في مثل هذه المخالفة يتطلب أن يكون الجزاء التأديبي متوافق ومتناسب مع الخطأ التأديبي مع الأخذ بنظر الاعتبار الظروف والملابسات، فالمحكمة قضت بإلغاء القرار المطعون وإلغاء العقوبة وتحديد العقوبة المناسبة وهي التنبيه.^(٢٢)

• أما في مجال إلغاء العقوبة وإعادة الأوراق إلى جهة الإدارة .

أي أنها لا تُعدل القرار المطعون في جميع الأحوال فقد تلغي القرار وتعيد الأوراق إلى جهة الإدارة، وعبرت المحكمة الإدارية العليا المصرية في أحكامها عن هذا التوجه في الحكم المطعون فيه والذي ينص على أن المحكمة التي قد أقامت قضاءها على الإهمال الجسيم في أداء العمل المنوط به، ولم يستظهر من الأوراق ما يشير إلى صفة العمد وإنما من باب الغفلة والاستهتار ولم يهدف غاية غير مشروعة، مما يجعل الجزاء الموقع على الطاعن الخفض إلى الوظيفة الأدنى يتسم بالغلو وعدم التناسب بين المخالفة والجزاء، الأمر الذي يقضي إلغاء الحكم المطعون فيه وتوقيع الجزاء المناسب^(٢٣)، ومثال على ذلك تخفيض العقوبة وإعادة الأوراق حيث قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه... ولأن كانت المخالفة المنسوبة للطاعن هي قيامه بشطب دفتر التذاكر والاستيلاء على قيمته البالغة ١٠ جنيهات ثابتة قبله، ينطوي على شدة و لا يتناسب مع هذا الجزاء الواجب توقيعه عليه.^(٢٤)

• تطبيقات الغلو في شقه السلبي :-

حيث امتدت التطبيقات لفكرة الغلو ليس على حالات المغالاة في الشدة في العقوبات التأديبية المفروضة وإنما إلى الإفراط باللين في توقيع الجزاء فان الإفراط في الشدة أو في الشفقة له مردودات سلبية على العمل الإداري من خلال استخفاف الموظفين بمهامهم ويصبح المرفق العام مسرحاً لأهوائهم الشخصية ، فليس من المنطق أن يعاقب مرتكب التزوير بعقوبة التوبيخ .

كما أن مجلس الدولة الفرنسي لم يقتصر الرقابة في المجال التأديبي على حالات الإفراط والتفريط في تخفيف العقوبة بل مارسها بصورة أخرى من خلال إقرار وتأييد العقوبة التأديبية الموقعة والتي لا يشوبها غلط بين أو ظاهر في التقدير . ومثالها حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضيه Hubshman والذي قرر فيه إن عدم التحاق الموظف بعمله عقب انتهاء إجازته المرضية بالرغم من مطالبات الإدارة المحلية إليه بضرورة عودته إلى مباشرة مهام وظيفته تعتبر خطأ تأديبياً كبيراً يبرر عقوبة العزل المترتبة عليه. ^(٢٥)، وخلاصة القول أن مجلس الدولة الفرنسي عند ممارسته لرقابة التناسب في التأديب حقق الآتي:-

- إنه وضع حدوداً لممارسة رقابته على التناسب في المجال التأديبي حيث يكفي عند حد إلغاء العقوبة إذا ما اقترنت بغلط بين أو بالخطأ الظاهر في التقدير تاركاً لجهة الإدارة أو السلطة التأديبية حرية اختيار وتقدير العقوبة بما يتناسب مع المخالفة التي تم ارتكابها، بينما القضاء المصري يقوم بإلغاء الجزاء التأديبي ويوقع الجزاء الذي يراه مناسباً.
- إن القضاء الفرنسي باشر رقابته على الإفراط في الشدة والتفريط بالعقوبة سلماً أو إيجاباً .
- إن وسائل تشديد العقوبة التأديبية تتحقق للأسباب التالية ومنها العود، والمخالفة المتصلة بالمال العام ، والجرائم المخلة بالسمعة والكرامة الوظيفية، والإخلال بالأمانة الوظيفية واعتداء المرؤوس على رئيسه. ^(٢٦)

أما في العراق فيذهب جانب من الفقه إلى أن ولاية مجلس الانضباط العام في الدعوى التأديبية ولاية كاملة ^(٢٧)، فانه يبسط رقابته على القرارات بالعقوبات التأديبية من خلال إما إلغاء العقوبة وإعادة الموظف إلى مركزه الذي كان عليه قبل صدور العقوبة، أو له أن يخفف العقوبة أو تعديلها بأشد منها أو اخف وقراره في ذلك نهائي، ولكن بعد صدور قانون التعديل الثاني لقانون مجلس شورى الدولة رقم ٤ لسنة ١٩٩١ حيث أعطى الحق لأي موظف بالطعن بقرارات فرض العقوبات الانضباطية، وأن مجلس الانضباط العام عند النظر بالطعون المقدمة ضد القرارات التأديبية فانه يبحث في مختلف أوجه الطعن وعدم المشروعية وحالاتها لكي يستند إليها في إلغاء القرار التأديبي ، كما انه قد بسط سلطته الرقابية على مدى التناسب بين العقوبة والمخالفة التأديبية من حيث شدتها أو ضعفها أو صحتها أو بطلانها وبذلك فانه يمارس رقابة التناسب إلى جانب رقابة

المشروعية ، وله أن يصادق على القرار أو يخفض العقوبة أو يلغيها وفقا لأحكام القانون وحسب ما جاء في نص المادة ١١٠ في فقرتها الخامسة من القانون أعلاه ، ولكن بأي حال من الأحوال ليس للمجلس تشديد العقوبة ، أي أن رقابة المحكمة تكون فقط في الغلو على الجانب الايجابي أي الإفراط في الشدة ويقتصر التعديل على تخفيف العقوبة .

وهناك شواهد تطبيقية من خلال الأحكام القضائية لمجلس الانضباط العام بهذا الخصوص ومنها قرار له بتاريخ ٢٠٠٥/٩/٨ إذ جاء فيه ... لدى التدقيق وجد أن المعارض يعمل لدى المعارض عليه بعنوان أستاذ مساعد وبسبب استغلال وظيفته في الحصول على ايفادين في شهر واحد... ونتيجة التحقيق... وجهت إليه عقوبة التوبيخ ولدى التدقيق وجد أن العقوبة المفروضة بحق المعني صحيحة في القانون لذا قررت رد اعتراض المعارض....^(٢٨).

إن مبدأ التناسب قد طبقه القضاء الإداري العراقي متمثلا بالهيئة العامة لمجلس شوري الدولة ففي قرار حديث جاء فيه انه... لدى التدقيق والمداولة من الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة وجد إن المعارضة قد طعنت بالحكم على عقوبة الإنذار المفروضة بحقها بالأمر المرقم ٣٠٣٧ في ٢٠١٠/١٢/١٣... وقد وجد المجلس أن العقوبة الموجهة إليها لا تتناسب مع المخالفة المنسوبة إلى المعارضة وقرر تخفيضها إلى عقوبة لفت النظر .

وفي حكم آخر فلقد ذهبت الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة بقرارها بتاريخ ٢٠١٢/١٠/٢٥ الذي جاء فيه لدى التدقيق والمداولة وجد أن الحكم المميز موافق للقانون ، ذلك إن المميز عليه المعارض يطعن بالأمر ١٢٩ الصادر في ٢٠١١/١١/٢١ المتضمن فصله من الوظيفة وذلك لقيامه بالامتناع عن أداء الواجب وحشد الآراء وقيامه بكتابة المطالعة المقدمة إلى مدير الدائرة وجمع التواقيع وجمع مفاتيح السيارات المخصصة لنقل الموظفين قاصدا الإضرار بالعمل... فلقد وجهت إليه عقوبة الفصل... فلقد خفض المجلس العقوبة إلى التوبيخ لعدم توفر شروط فرض عقوبة الفصل وصدر القرار بالاتفاق في ٢٠١٢/١٠/٢٥.^(٢٩)

أما موقف الفقه العراقي إزاء هذه النظرية فنجد أنه على الرغم من عدم اتخاذهم موقف واضح بهذا الخصوص ، إلا أن جانب كبير منهم قد أيدوا قضاء التناسب من دون أيراد أي اعتراض، وفي تقدير الكثير أن من منطق العدالة والعقل الإنساني لا يمكن أن يقبل فرض عقوبات قاسية لمخالفة تافهة.

والباحث يرى أن محكمة قضاء الموظفين العراقي تلعب دورا كبيرا في الرقابة على الغلو وبصورة ضمنية في المجال التأديبي إلا انه لم يكن قضاء شامل لجميع الموظفين في الدولة بل

فقط للموظفين المشمولين بقانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ وليس الموظفين الخاضعين لأنظمة وتعليمات خاصة. وعليه يقترح الباحث بالاتي :-

١- وجوب أن تصبح رقابة الغلو مبدأ قانوني ملزم من قبل الإدارة في تصرفاتها عند إيقاع العقوبة على مرتكبي المخالفات الوظيفية حتى وإن لم ينص القانون عليها.

١- وجوب تحديد أهم المخالفات التأديبية في إطار الوظيفة العامة وربط كل مخالفة بالحد الأدنى والأعلى للعقوبة التأديبية وذلك لتجنب الغلو، ولاية قضاء الموظفين يجب أن تكون شاملة لكل الموظفين في الدولة ولجميع الحقوق المستحقة من قبل الموظف خلال مده خدمته .

٢- نقترح على القضاء الإداري وخاصة في الدول محل المقارنة بعدم إعادة القضية إلى الجهة مصدرة العقوبة المعترض عليها وذلك لاحتمالية إصرار الأخيرة على قرارها وبالتالي تسبب في مضيعة الوقت.

الخاتمة

من خلال التطبيقات الكثيرة للتعسف ولرقابة التناسب ومنها ما هو متعلق برقابة الغلو في العقوبات التأديبية والذي وجدت صداها وتطبيقها بشكل واسع في مصر، وبالمقابل نظرية الخطأ الظاهر التي كانت فرنسا هي مهد ظهورها كما ونلاحظ أن تطبيق نظرية الغلو أو الخطأ الظاهر قد شمل حالات التعسف سواء في مجال الإفراط أو التفريط بخلاف ما وجدناه في القضاء العراقي وعلى الرغم من انه اخذ بهذه النظرية ولكن ليست بصورة صريحة وإنما اعتمد على الطابع الضمني وشمل حالة الإفراط دون التفريط ، وان هناك تطبيق آخر لنظرية التعسف من خلال رقابة الموازنة بين المنافع والأضرار والتي اتسع نطاق تطبيقها في فرنسا

ليشمل مجالات عديدة منها نزع الملكية للمصلحة العامة، والتنظيم العمراني، ومنح التراخيص للأجانب وفي حماية البيئة، بينما كان تطبيقها في مصر والعراق بصورة أضيق وأقل اتساعاً وعليه وللاستفادة من البحث والدراسة في هذا الموضوع فقد تم التوصل إلى عدة توصيات نفرد بها بالنقاط التالية :-

التوصيات

- ١- يتبين لنا من سياسة القضاء الإداري في الدول محل الدراسة انه قد استقر على رفض استبداد السلطات التأديبية بفرض العقوبة تبعاً لاختصاصها التقديري في هذا الشأن، لان منط المشروعية للقرارات التأديبية يجب إن لا يشوبها عدم التناسب ولا يوجد ما يبرر منع القضاء الإداري من بسط الرقابة عليها .
- ٢- إن قيمة الضمانات التأديبية تقل أهميتها عند عدم قبول رقابة القضاء الإداري عليها لكونها قد أقرت في مصادر المشروعية المكتوبة وغير المكتوبة وذلك لضمان فاعلية عمل الإدارة وعدم إهدار الحقوق للمتعامل معها .
- ٣- معظم السلطات القضائية والتشريعات توصلت إلى إن رقابة التناسب في المجال التأديبي أصبح مبدأ عام لا يجوز مخالفته ويجب على الإدارة الالتزام به.
- ٤- نهيب بالمشرع الفرنسي والمصري أن ينص صراحة على مبدأ التناسب في مجال التأديب في قوانين الوظيفة العامة، أو الخدمة المدنية الحالية أو المستحدثة، وإن يتم تعديل النصوص القانونية التي تنظم ذلك على غرار ما نص عليه المشرع العراقي في المادة ١٥/أولاً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ.
- ٥- ندعو السلطات التأديبية بضرورة الأخذ بالاعتبارات التي استقر عليها القضاء الإداري في سبيل إعمال مبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة سواء من حيث الإفراط أو التفريط لتجنب عدم التناسب والمغالاة.
- ٦- إن السلطة التأديبية يجب أن تراعي العدالة عند وضعها الجزاءات التأديبية وإن يعاقب الموظف في إطار قواعد العدالة المجردة وذلك للحفاظ على استمرار وانتظام سير المرفق العام في سبيل تحقيق الصالح العام وتعزيز الثقة بين الإدارة والمتعامل معها وللحفاظ على هيبة الإدارة.
- ٧- يتوجب على القضاء الإداري العراقي توسيع دائرة الرقابة على جميع القرارات الإدارية فضلاً عن انتقاء النهج الرقابي المتطور لمجلس الدولة الفرنسي لكون القضاء العراقي بحاجة ماسة إلى النهوض بالواقع الجامد له سعياً إلى فرض طوق رقابي يصب في بناء قيم العدالة والمساواة والحد من التعسف والتمادي في استعمال الحق من قبل الإدارة.

قائمة المصادر

أولاً: - المعاجم اللغوية .

- ١- ابن منظور ، لسان العرب، المحيط، ج٤، مجلد ٢ ، دار لسان العرب، بيروت، لبنان، بدون سنة طبع .
- ٢- احمد بن محمد علي بن المقدسي الفيومي، قاموس اللغة ، كتاب المصباح المنير ، ج٤ ، بوليس ، بدون سنة طبع ٣٧ .

ثانياً : - الكتب القانونية .

- ١- توانا جمال عبد الواحد ، مفهوم الغلو في العقوبات التأديبية والرقابة القضائية عليه ، دراسة مقارنة ، ط١، دار الفكر الجامعي ، ٢٠١٤ م .
- ٢- د.حسان عبد الله يونس الطائي ، التطورات القضائية في الرقابة على مبدأ التناسب في القرارات التأديبية دراسة مقارنة، ط١، المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠١٦ .
- ٣- د.خليفة سالم الجهمي ، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب ، دارا لجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية م ٢٠٠٩ .
- ٤- د.سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية ، دراسة مقارنة ، ط٢ ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٦٦ م .
- ٥- د.عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٤ م .
- ٦- د.محمد حسين عبد العال ، فكرة السبب في القرار الإداري ودعوى الإلغاء ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧١ .
- ٧- د.محمد حنيف باشا خليل ، النظام التأديبي، ط١ ، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ، ٢٠١٢ .
- ٨- د.مصطفى عفيفي والدكتورة بدرية جاسر ، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان ، ط١، دار النهضة العربية للنشر، ١٩٨٢ .

ثالثاً : - الرسائل و الأطاريح الجامعية .

- ١- د.محمد مصطفى حسن ، السلطة التقديرية في القرارات الإدارية ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة عين شمس ، ١٩٧٤ .

رابعاً : - الأبحاث والمقالات والدوريات القانونية .

- ١- د. عبد الله بنيني ، الغلو في الجزاء التأديبي وأثره على القرار الإداري ، دراسة مقارنة ، مجلة العلوم القانونية الشرعية ، كلية القانون ، جامعة الزاوية ، ٢٠١٥ .
- ٢- د. محمد عصفور ، ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة ، مجلة العلوم الإدارية ، السنة الخامسة ، العدد ١ .

خامسا :- القرارات القضائية .

- ١- قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم ٦٣٢ انضباط/تميز/٢٠١٢ في ٢٥/١٠/٢٠١٢ غير منشور
- ٢- حكم المحكمة التأديبية للصحة والمالية في الطعن رقم ٣٨٤ لسنة ٤٣ ق ، جلسة ٢٨/٣/٢٠١٠ .
- ٣- القرار البات الصادر من مجلس الانضباط العام العدد ١٩/جزائية/٢٠٠٥ ، في ٨/٩/٢٠٠٥ غير منشور .
- ٤- حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٨٦٧ لسنة ٥١ ق ، جلسة ٣/٧/٢٠٠٧
- ٥- حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٠٩٣ لسنة ٣٩ ق ، جلسة ١٥/١/١٩٩٤
- ٦- حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٥٤ لسنة ٣٨ ق ، جلسة ٢٤/٢/١٩٩٦
- ٧- المحكمة الإدارية العليا قضية ٩٨٧ لسنة ٨ ق ، المجموعة لسنة ٨ في ١٥/١/١٩٦٣ ، ص ٣٩٨ ص ١٣٥٩ .
- ٨- المحكمة الإدارية العليا قضية ١٠٢٦ لسنة ١١ ق ، المجموعة السنة ١٢ ، في ٢٤/١٢/١٩٦٦
- ٩- لمحكمة الإدارية العليا قضية ١٣٣١ لسنة ٨ ق ، المجموعة السنة ٨ ، في ٢٢/٦/١٩٦٣ ص ١٣٥٩
- ١٠- .p.154. Conseild,etat, 29/1/1979, hubschman ,revuede droitpuplic
- ١١- C.E,15-12-1983,M.b2elgues,revue dedroit ,P.378
- ١٢- والمشار إليه د. هيثم حليم غازي ، مجالس التأديب ، ط ١ ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ٢٠١٠ ، ص ٥٧ .
- C.E,20-NOV.-2003,C.E,15MARS -1999,mmed rec .p.65-ccentree hospitalier
- Gerard.ajda ,21

(١) ابن منظور ، لسان العرب ، المحيط ، دار لسان العرب ، بيروت ، لبنان ، مجلد ٢ ، بدون سنة طبع ، ص ١٠١٢ .

(٢) احمد بن محمد علي بن المقدي الفيومي ، قاموس اللغة ، كتاب المصباح المنير ، ج ٤ ، بوليس ، بدون سنة طبع ، ص ٦١٩ .

(٣) توانا جمال عبد الواحد ، مفهوم الغلو في العقوبات التأديبية والرقابة القضائية عليه ، دراسة مقارنة ، دار الفكر الجامعي ، ٢٠١٠ م ، ص ٢٨ .

- (٤) د.محمد سعيد احمد محمد ، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية مع التطبيق على الشرطة والموظف العام ، المكتب الجامعي الحديث ، دار الفتح للتجليد الفني ، ٢٠٠٨ م ، ص ٤٤٣ .
- (٥) د.خليفة سالم الجهمي ، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية م ٢٠٠٩ ، ص ١٣٢ .
- (٦) د.عبد الله بنيني ، الغلو في الجزاء التأديبي وأثره على القرار الإداري ، دراسة مقارنة ، مجلة العلوم القانونية الشرعية ، كلية القانون ، جامعة الزاوية ، ٢٠١٥ ، ص ١٧٨-١٧٩ .
- (٧) توانا جمال عبد الواحد ، مصدر سابق ، ص ٣٦ .
- (٨) د.محمد عصفور ، ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة ، مجلة العلوم الإدارية ، السنة الخامسة ، العدد ١ ، ص ٨٤ .
- (٩) د.مصطفى عفيفي والدكتورة بدرية جاسر ، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان ، ط١ ، دار النهضة العربية للنشر ، ١٩٨٢ ص ٦٩ ، ٧١ .
- (١٠) د.محمد مصطفى حسن ، السلطة التقديرية في القرارات الإدارية ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، ١٩٧٤ . د.محمد مصطفى حسن ، مصدر سابق ، ص ٢٦ .
- (١١) د.محمد حسين عبد العال ، فكرة السبب في القرار الإداري ودعوى الإلغاء ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧١ ، ص ١٨٤ .
- (١٢) د.عبد الفتاح حسن ، التأديب في الوظيفة العامة ، ١٩٦٤ م ، ص ٢٨٢ .
- (١٣) المحكمة الإدارية العليا قضية ٩٨٧ لسنة ٨ ق ، المجموعة لسنة ٨ في ١٥/١/١٩٦٣ ، ص ٣٩٨ .
- (١٤) المحكمة الإدارية العليا قضية ١٠٢٦ لسنة ١١ ق ، المجموعة لسنة ١٢ ، في ٢٤/١٢/١٩٦٦ ، ص ٤٨٧ .
- (١٥) المحكمة الإدارية العليا قضية ١٣٣١ لسنة ٨ ق ، المجموعة لسنة ٨ ، في ٢٢/٦/١٩٦٣ ، ص ١٣٥٩ .
- (١٦) د.محمد حنيف باشا خليل ، النظام التأديبي ، ط١ ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠١٢ ، ص ١١٧ .
- (١٧) توانا جمال عبد الواحد ، مصدر سابق ، ص ٩٧ .
- (١٨) د.مصطفى عفيفي ودكتورة بدرية جاسر صالح ، مصدر سابق ، ص ٦٩ .
- (19) C.E,15-12-1983,M.b2elgues,revue dedroit ,P.378.
- والشار إليه د.هيثم حليم غازي ، مجالس التأديب ، ط١ ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ٢٠١٠ ، ص ٥٧٥ .
- (٢٠) C.E,20-NOV.-2003,C.E,15MARS -1999,mmed rec .p.65-ccentree hospitalier 2003 ,P,866. Gerard.ajda ,21 apr
- (٢١) حكم المحكمة التأديبية للصحة والمالية في الطعن رقم ٣٨٤ لسنة ٤٣ ق ، جلسة ٢٨/٣/٢٠١٠ ، الموسوعة التأديبية

للعاملين بالبنوك و عصام مهدي محمد عابدين ، الجزء الأول ، ط١ ، بدون نشر ، ٢٠١١

(٢٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٧٨٦٧ لسنة ٥١ ق ، جلسة ٢٠٠٧/٧/٣ ، الوسيط في التأديب ، مصدر

سابق ، ص ٦١

(٢٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٠٩٣ لسنة ٣٩ ق ، جلسة ١٩٩٤/١/١٥ ، الوسيط في التأديب، مصدر سابق ، ص ٦٢٥

(٢٤) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٥٤ لسنة ٣٨ ق ، جلسة ١٩٩٦/٢/٢٤ ، الوسيط في التأديب

مصدر سابق ، ص ٦٨٢

(25) Conseild,etat, 29/1/1979, hubschman ,revuede droitpuplic .p.154.

(٢٦) د.سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية ،دراسة مقارنة ، ط٢ ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٦ ، ص ٢٦٤ .

(٢٧) د.حسان عبد الله يونس الطائي ، التطورات القضائية في الرقابة على مبدأ التناسب في القرارات التأديبية

دراسة مقارنة، ط١،المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠١٦ ، ص ٦٨٧

(٢٨) انظر الى القرار البات الصادر من مجلس الانضباط العام العدد ١٩/جزائية/٢٠٠٥ ، في ٨ / ٩/ ٢٠٠٥ غير منشور .

(٢٩) قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة رقم ٦٣٢ انضباط/تميز/٢٠١٢ في ٢٥ /١٠/ ٢٠١٢ غير منشور .