الرقم الدولي: ISSN2075-7220

الرقم الدولي الالكتروني: ISSN2313-0377

مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية

مجلة علمية فصلية محكمة تصدر عن

كلية القانون بجامعة بابل

بعض البحوث التي وردت ضمن هذا العدد:

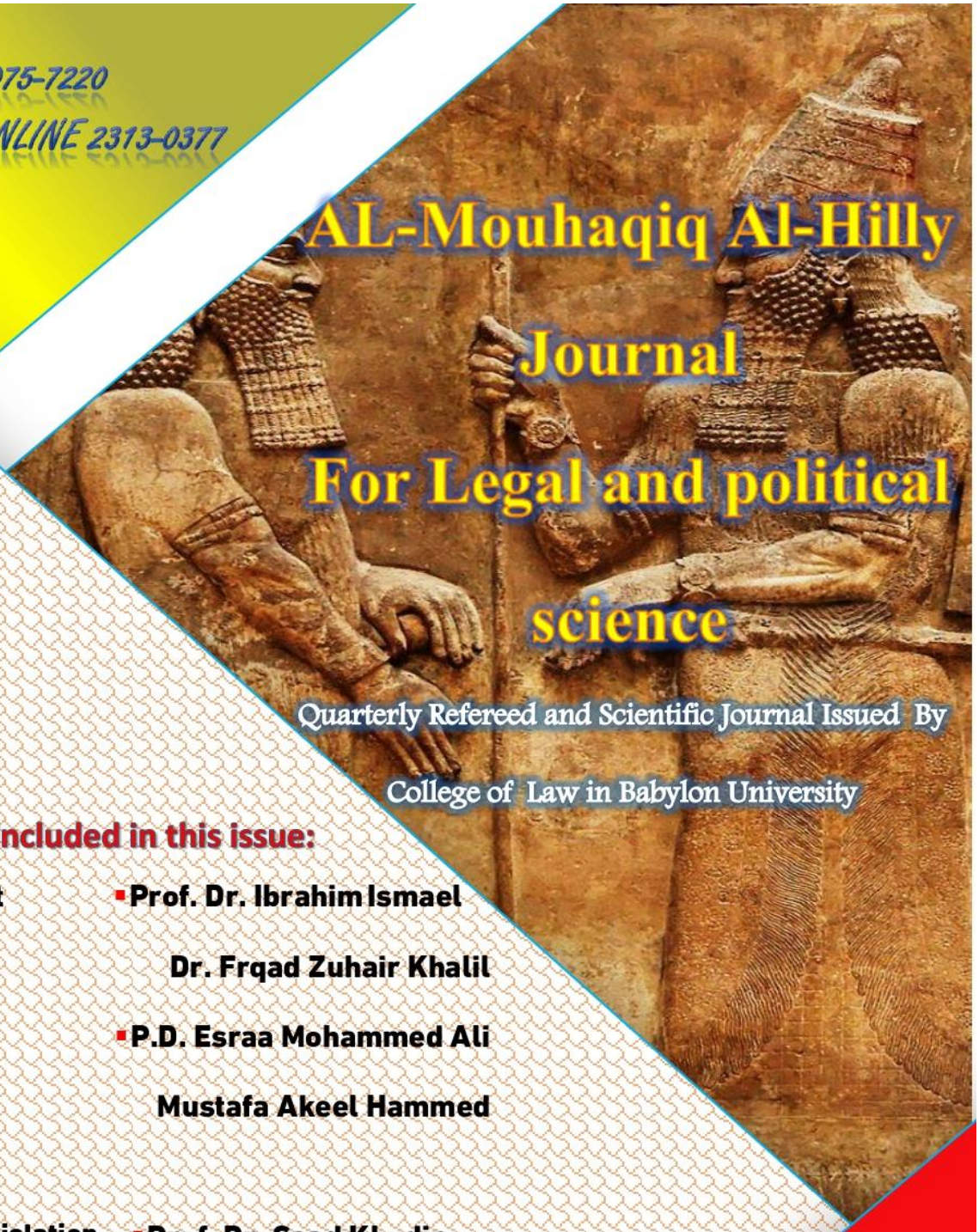
- ادارة مخاطر منح الائتمان المصرفي — أ. متمرس د. ابراهيم اسماعيل
م.د. فرقد زهير خليل
- الأحكام الموضوعية لجريمة لعب القمار -دراسة مقارنة- — ا.د اسراء محمد علي
مصطفى عقيل حميد
- دور التشريعات المالية في ظهور الشركات القابضة في العراق بعد ٢٠٠٣ — ا.د. سعد خضير عباس
- حقوق الجهة الادارية في عقود الشراكة خدمة الكهرباء بين القطاعين العام والخاص (دراسة مقارنة) — أ.د.اسماعيل صعصاع غيدان
م.اقبال عبد العباس يوسف

السنة الثالثة عشر العدد الثالث

٢٠٢١

رقم الايداع في دار الكتب والوثائق ببغداد ١٣٩١ لسنة ٢٠٠٩

ISSN 2075-7220
ISSN ONLINE 2313-0377



AL-Mouhaqiq Al-Hilly Journal For Legal and political science

Quarterly Refereed and Scientific Journal Issued By
College of Law in Babylon University

Some of the research included in this issue:

- Credit Risk Management — Prof. Dr. Ibrahim Ismael, Dr. Frqad Zuhair Khalil
- Objective Judgments To Crime Of Play Gambling -A comparative Study- — P.D. Esraa Mohammed Ali, Mustafa Akeel Hammed
- The Role of Financial legislation in the emergence of holding companies in Iraq after 2003. — Prof. Dr. Saad Khudir Abbas Al rahamee
- Authority in the electricity service partnership contracts between the public and private sectors (Comparative study) — Prof. Ismail Sasa' Al-Budair, Iqbal Abdel Abbas

THIRTEEN YEAR
2021
THIRD ISSUE

No. Deposit in the Archives office – office 1291
for the national Baghdad in 2009

الفهارس

ت	البحث	اسم الباحث	رقم الصفحة
١.	ادارة مخاطر منح الائتمان المصرفي	أ.د.المتمرس.ابراهيم اسماعيل ابراهيم م.د. فرقد زهير خليل	٩-٧١
٢.	الأحكام الموضوعية لجريمة لعب القمار -دراسة مقارنة-	ا.د اسراء محمد علي مصطفى عقيل	٧٢-١٠٢
٣.	دور التشريعات المالية في ظهور الشركات القابضة في العراق بعد٢٠٠٣	ا.د. سعد خضير عباس	١٠٣-١٢٣
٤.	حقوق الجهة الادارية في عقود الشراكة خدمة الكهرباء بين القطاعين العام والخاص (دراسة مقارنة)	أ.د.اسماعيل صعصاع غيدان م.اقبال عبد العباس يوسف	١٢٤-١٤٦
٥.	احكام التزام المرفوض بادارة المال المرهون (دراسة مقارنة)	ا.د. منصور حاتم محسن حازم محمد جواد	١٤٧-١٨٥
٦.	مفهوم عقد الكفالة المؤقتة (دراسة مقارنة)	ا.د.ايمان طارق مكي علي عايد فالح	١٨٦-٢١٧
٧.	المفهوم القانوني لعقد التجميد(دراسة مقارنة)	أ.د. سلام عبدالزهرة عبدالله مشتاق عبدالحي عبدالحسين	٢١٨-٢٥١
٨.	الاساس القانوني للالتزام بضمان سلامة السائح	أ.د. هادي حسين عبدعلي بلسم محمد طالب	٢٥٢-٢٨٢
٩.	اثر قواعد الاسناد لحماية المستهلك الالكتروني في العلاقات الدولية	أ.د. عبدالرسول عبدالرضا حسين عمران جرمط	٢٨٣-٣٢٤
١٠.	جريمة الاعتداء على محطات القوة الكهربائية (دراسة مقارنة)	ا.دحسون عبيد هجيج شهد حيدر	٣٢٥-٣٦٠
١١.	السياسية العقابية لجريمة اخفاء العمل الارهابي (دراسة مقارنة)	أ.د. عمار عباس الحسيني علي منديل عبدالله	٣٦١-٣٨٧
١٢.	الجريمة دولية (جريمة الاستيلاء انموذجاً)	ا.د.صدام حسين وادي حازم سكران خضير	٣٨٨-٤٢٣
١٣.	ماهية الاعتداء على البيانات الشخصية لمستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي وتطبيقاتها العملية	أ.د. ميري كاظم عبيد فلاح ساهي خلف	٤٢٤-٤٦١
١٤.	انتقاص الاجراء القضائي (دراسة تحليلية مقارنة)	أ.د. وسن قاسم غني م. م احمد خضير عباس أحمد	٤٦٢-٤٨٣
١٥.	نطاق امتياز مؤجر العقار	أ.د. وسن قاسم غني هاجر عبد العظيم عنبر	٤٨٤-٥١٩
١٦.	ظهور المصلحة الفضلى للطفل كضابط إسناد في العلاقات الخاصة الدولية	أ.د. فراس كريم شيعان خضير مخيف فارس	٥٢٠-٥٥٤
١٧.	المحل في عقد الرعاية الرياضية	أ.د. ذكرى محمد حسين ايناس هاشم رشيد	٥٥٥-٥٨٨
١٨.	الدور الذاتي لمبادئ القانون الدولي الخاص في معالجة الفراغ التشريعي (دراسة مقارنة)	أ.د. خير الدين كاظم الامين نور حسين جواد	٥٨٩-٦٣٧
١٩.	حالات النكول في المناقصات الحكومية	أ.د. صادق محمد علي عماد محمد شاطي	٦٣٨-٦٦٦
٢٠.	جريمة اعطاء وصفة طبية بمواد مخدرة او مؤثرات عقلية لغير اغراض العلاج الطبي "في القانون العراقي"	ا.د محمد اسماعيل ابراهيم أ.م. احمد هادي عبد الواحد	٦٦٧-٧٠٦
٢١.	جريمة التحريض على تبني افكار او توجهات تتعارض مع التداول السكن	ا.د اسماعيل نعمه عبود ثامر ماهر حسون	٧٠٧-٧٣٠
٢٢.	جريمة تنظيم عصابة مسلحة ارهابية (دراسة مقارنة)	ا.د.لمى عامر محمود احمد حسن حسون	٧٣١-٧٧٠

٢٣.	الضمانات القضائية لحماية الحق في حرية البحث العلمي	أ.د. حسين جبار عبد لقاء عباس مهدي	٧٧١-٧٩٩
٢٤.	التأمين من المخاطر التجارية في سوق الاوراق المالية (دراسة مقارنة)	أ.د. سماح حسين علي مازن عبدالله عبد	٨٠٠-٨٣٥
٢٥.	تقييد حدود المسؤولية المدنية الناشئة عن الحوادث الرياضية (دراسة مقارنة)	أ.د. حيدر حسين الشمري م. محمد عبدالرزاق محمد	٨٣٦-٨٨٣
٢٦.	الرقابة على التمويل العام للاحزاب السياسية	أ.د رافع خضر صالح رشا محمد امين	٨٨٤-٩١٤
٢٧.	التعويض من القلق من الموت الوشيك	ا.م.د. محمد جعفر هادي	٩١٥-٩٥٦
٢٨.	تنفيذ المصادرة الإدارية " دراسة مقارنة "	ا.م.د.رفاه كريم كربل غيث حميد كاظم عباس	٩٥٧-٩٨٢
٢٩.	الحماية الدولية لحق السجين في الصحة (دراسة في قواعد القانون الدولي لحقوق الانسان)	ا.م.د. سرمد عامر عباس عدي كاظم حمزة	٩٨٣-١٠٢٢
٣٠.	مبدأ قرينة البراءة امام المحكمة الجنائية الدولية	ا.م.د حيدر عبد محسن شهد نورس هادي وحيد	١٠٢٣-١٠٤٣
٣١.	تعارض المصالح في سوق الاوراق المالية (دراسة مقارنة)	ا.م.د ميثاق طالب عبد جلال حسن حنتوش	١٠٤٤-١٠٨٧
٣٢.	شروط الحماية القانونية للمؤشرات الجغرافية التجارية والاجار المترتبة عليها(دراسة مقارنة)	ا.م.د ميثاق طالب عبد ياسين خضير داخل	١٠٨٨-١١١٧
٣٣.	الاحكام الموضوعية لجريمة نقل الحدود (دراسة مقارنة)	ا.م.د منى عبد العالي موسى كوثر عهد محمد	١١١٨-١١٦٢
٣٤.	جريمة اخذ الصغير	ا.م.د منى عبد العالي موسى	١١٦٣-١١٨٣
٣٥.	الاحكام الموضوعية لجريمة الرشوة التي من شأنها الاضرار بالمصلحة الوطنية (دراسة مقارنة)	ا.م.د. نافع تكليف مجيد ريام سلام عبيد	١١٨٤-١٢١٨
٣٦.	اختصاص البرلمان في صحة العضوية البرلمانية	ا.م.د. ليلى حنتوش ناجي بشار محمد كريم	١٢١٩-١٢٥٦
٣٧.	حالات الظرف الطارئ في عقد الايجار (دراسة مقارنة)	ا.م.د. حبيب عبيد مرزه زينب ثامر شهيد	١٢٥٧-١٢٩٤
٣٨.	نقل الدعوى واثره على الاختصاص في القضاء المدني (دراسة مقارنة)	أ.م.د.عبدالله عبدالامير كمال رحيم عزيز	١٢٩٥-١٣٣٩
٣٩.	اشكاليات تكوين المحكمة الاتحادية العليا في العراق واثرها في جودة احكامها	ا.م.د. غانم عبد دهش	١٣٤٠-١٣٧٩
٤٠.	حق المراة العراقية في الكرامة الانسانية (دراسةفياطارالدستوروالقانون العراقي)	ا.م.د. ميسون طه حسين	١٣٨٠-١٤٠٣
٤١.	فعالية المحكمة التجارية العراقية في تسوية المنازعات التجارية (دراسة قانونية في ضوء البيان الصادر من مجلس القضاء الاعلى رقم (٧٤) لسنة ٢٠٢٠.	م.د.ماهر محسن عبود	١٤٠٤-١٤٢٥
٤٢.	التنظيم القانوني لعقوبة قطع الراتب (دراسة مقارنة)	م.د. امين رحيم حميد	١٤٢٦-١٤٦٢
٤٣.	الخطأ المشترك في الاصابة بفيروس كورونا المستجد (كوفيد١٩) (دراسة مقارنة مع الفقه الاسلامي)	م.د. احمد عبدالحسين الياسري	١٤٦٣-١٤٨٣
٤٤.	عقد الاختيار بين الوحدة والتعدد	م.د. هند فائز الحسون م.م. ارم عصام خضير	١٤٨٤-١٥٠٨
٤٥.	دور الاجهزة الرقابية في عملية الاصلاح الاداري والمالي في العراق	م.د قتاده صالح م.م حيدر جاسم محمد	١٥٠٩-١٥٤٥
٤٦.	جرائم جلسات المحاكم (دراسة مقارنة)	م.د منتظر فيصل كاظم	١٥٤٦-١٥٨٤
٤٧.	دور منظمة الامم المتحدة في تنظيم عمل الطائرات المسلحة المسيرة	م.قاسم ماضي حمزة م.د.هاني عبد الله عمران	١٥٨٥-١٦١١
٤٨.	دور التنظيمات النقابية في حماية حقوق العامل في العراق	م.رشا ظافر محي الدين رضا	١٦١٢-١٦٤١
٤٩.	استنباط الاحكام القانونية بدلالة الظهور اللفظي	م.م حسن ضعيف حمود	١٦٤٢-١٦٦٧
٥٠.	التأثير القانوني لفيروس كورونا المستجد على الالتزامات التعاقدية	م.م. عمر محمد صالح	١٦٦٨-١٦٩٥

التنظيم القانوني لعقوبة قطع الراتب

(دراسة مقارنة)

م.د.أمين رحيم حميد الحچامي

كلية القانون /جامعة بابل

ملخص البحث

يعد موضوع عقوبة قطع الراتب من الموضوعات المحورية الجديرة بالدراسات المعمقة المتعلقة بشريحة كبيرة من شرائح المجتمع وهم الموظفين كونها من العقوبات الانضباطية التي تستخدمها الإدارة لزجر الموظف وردعه إذا خالف واجباته الوظيفية المنصوص عليها قانوناً ، وتؤثر هذه العقوبة في الموظف بشكل كبير بحيث لا يقتصر أثرها عليه بل تؤثر في أسرته ومستواه ألمعاشي خصوصاً إذا كان هو المعيل الوحيد لأسرته ولا يوجد له مورد أخر في دخله سوى راتبه وعلى الرغم من أهمية هذه العقوبة إلا أننا لا نجد في الوقت الحاضر الكم الكافي من الدراسات التي تتناسب مع أهمية هذا الموضوع فمعظم الدراسات لم تتناول هذا الموضوع بصورة تفصيلية وإنما تكتفي بالإشارة إلى هذا الموضوع دون التعمق فيه وتفصيله خصوصاً إذا ما علمنا أن المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل قد وقع في إشكاليات بخصوص هذه العقوبة بدءً من عدم تحديده للراتب الذي تقع عليه العقوبة هل هو الراتب الكلي أم الاسمي،مروراً بالسماح لرئيس الدائرة بفرضها بمجرد استجواب الموظف المخالف بالرغم من اثر هذه العقوبة على عوائل الموظفين، وأخيرا عدم المساواة في أثرها على ترفيع الموظف في عدد أيام فرضها، فضلا عن ذلك أن الإدارة قد تلجأ إلى فرضها ضننا منها انه أسلوب من أساليب التنظيم الإداري دون أن تكيفها بوصفها عقوبة انضباطية في حالة غياب الموظف عن الدوام الرسمي بدون عذر مشروع، لذا فإننا في هذا البحث سوف نتناول التنظيم القانوني لعقوبة قطع الراتب بشيء من التفصيل ونحاول الإحاطة بهذا الموضوع.

المقدمة

أولا–أهمية الموضوع :

تبرز أهمية عقوبة قطع الراتب كونها من العقوبات الانضباطية التي تستخدمها الإدارة لزجر الموظف وردعه إذا خالف واجباته الوظيفية المنصوص عليها قانوناً ، وتؤثر هذه العقوبة في الموظف بشكل كبير بحيث لا يقتصر أثرها عليه بل تؤثر في أسرته ومستواه ألمعاشي خصوصاً إذا كان هو المعيل الوحيد لأسرته ولا يوجد له مورد أخر في دخله سوى راتبه.

وعلى الرغم من أهمية هذه العقوبة إلا أننا لا نجد في الوقت الحاضر الكم الكافي من الدراسات التي تتناسب مع أهمية هذا الموضوع فمعظم الدراسات لم تتناول هذا الموضوع بصورة تفصيلية وإنما تكتفي بالإشارة إلى هذا الموضوع دون التعمق فيه وتفصيله لذا فإننا في هذا البحث سوف نتناول التنظيم القانوني لعقوبة قطع الراتب بشيء من التفصيل ونحاول الإحاطة بهذا الموضوع .

ثانيا-مشكلة البحث:

تتركز مشكلة بحثا هذا في أن عقوبة قطع الراتب لا يقتصر أثرها على شريحة الموظفين المفروضة عليهم بل إلى أفراد عوائلهم فيتحملون عبئها الحقيقي ،بسب أن الراتب الوظيفي يمثل المردود الملموس والمباشر الذي يعتمد عليه الموظفون في متطلباتهم العائلية،خصوصاً اذا ما علمنا ان المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل قد وقع في إشكاليات بخصوص هذه العقوبة بدءاً من عدم تحديده للراتب الذي تقع عليه العقوبة هل هو الراتب الكلي أم الاسمي،مروراً بالسماح لرئيس الدائرة بفرضها بمجرد استجواب الموظف المخالف بالرغم من اثر هذه العقوبة على عوائل الموظفين، وأخيرا عدم المساواة في أثرها على ترفيع الموظف في عدد أيام فرضها، فضلا عن ذلك أن الإدارة قد تلجأ إلى فرضها ضننا منها انه أسلوب من أساليب التنظيم الإداري دون أن تكيفها بوصفها عقوبة انضباطية في حالة غياب الموظف عن الدوام الرسمي بدون عذر مشروع.

ثالث-منهجية البحث:

تبعا لطبيعة موضوع البحث سأعتمد المنهج التحليلي المقارن، فالمنهج التحليلي هو منهج يتلاءم مع التساؤل الآتي: هل أن التشريع العراقي كان دقيقاً في فرض عقوبة قطع الراتب فالمنهج التحليلي هو الذي يفصح عن مواطن القوة في التنظيم ومواطن الضعف، لتأكيد مواطن القوة والتشديد على تلافي ذلك الضعف. أما المنهج المقارن فكان له نصيب في الدراسة، لأن المنهج التحليلي سوف يكون أكثر ثمارا ونتاجا إذا ما حصلت المقارنة بين تنظيم المشرع المصري لعراقة تجربتها في القانون الإداري ولضخامة الإرث الفقهي والعلمي في مجال العقوبات التأديبية.

رابعا-تقسيم البحث:

استيعابا لموضوع البحث وإتماما للدراسة سأقسم هذا البحث على مبحثين ، فضلاً عن هذه المقدمة والخاتمة يتضمن المبحث الأول مفهوم عقوبة قطع الراتب وسنقسمه إلى مطلبين:نتناول في المطلب تعريف عقوبة قطع الراتب ونخصص المطلب الثاني لبيان ذاتية عقوبة قطع الراتب ، أما المبحث الثاني فنتناول فيه الأحكام القانونية لعقوبة قطع الراتب وسنقسمه إلى مطلبين نبين في المطلب إجراءات فرض عقوبة قطع الراتب وآثارها ونتطرق في المطلب الثاني إلى الطعن في عقوبة قطع الراتب.

المبحث الأول

مفهوم عقوبة قطع الراتب

لبيان مفهوم عقوبة قطع الراتب ، سنقوم بتقسيم هذا المبحثين على مطلبين ، يشمل الأول تعريف مفهوم عقوبة قطع الراتب في معاجم اللغة لمعرفة المعنى المقصود من هذا المصطلح ، والوصول إلى هذا المعنى سيكون أساسا لبلوغ معناها الاصطلاحي ، ومن ثم بيان أساس عقوبة قطع الراتب،أما الثاني فيضمٌ ذاتية عقوبة قطع الراتب بدراسة الخصائص التي تتميز بها هذه العقوبة وبتمييزها عن عقوبة إنقاص الراتب.

الفرع الأول

تعريف عقوبة قطع الراتب

سنتطرق أولا للمعنى اللغوي عقوبة قطع الراتب ومن ثم للمعنى الاصطلاح.

أولا–عقوبة قطع الراتب لغة:

١–العقوبة لغة

العقوبة لغة كلمة مشتقة من لفظ (عقب) ، و عقب كل شيء ، وعقبه ، وعاقبته ، وعاقبه ، وعقبته ، وعقباه : آخره ، والعقبى جزاء الأمر ، والعقاب والمعاقبة ، أن تجزي الرجل

بما فعل سوءا ، وعاقبه بذنبه معاقبة ، وعقابا : أخذه به وتعقبت الرجل إذا أخذته بذنب كان منه[١]

٢-القطع لغة

قطَعَ: قطَعَ بـ يَقطَع ، قَطْعًا ، فهو قاطع ، والمفعول مَقْطوع وقطيع ،قطَع الورقَ جزَّه، فرقه، فصل بعضَه عن بعض قطَع الثَّوبَ[٢].

٣-الراتب لغة

رتب الشيء : أثبته. ،رتبه : جعله في مرتبته ، رتب الشيء : نظمه، نضده، الراتب يقال: رِزْقٌ رَاتبٌ: ثابت دائمٌ، ومنه الراتب الذي يأخذه المستخدَمُ أجرًا على عمله[٣]

ثانيا-عقوبة قطع الراتب اصطلاحا:

١-تعريف عقوبة قطع الراتب في التشريع:

في العراق نجد أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام حاول وضع تعريف لعقوبة قطع الراتب بموجب النص الآتي(ثالثا : قطع الراتب : ويكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة أيام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجبت فرض العقوبة، ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة وفقا لما يأتي :

٢-ا خمسة أشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

٣-ب شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة أيام)[٤]، ونجد أن هذا التعريف يكتنفه بعض الغموض بسبب عدم تحديد الراتب بشكل دقيق هل هو الراتب الاسمي أم الكلي الاسمي مضافاً لها المخصصات المحددة قانونا لذلك كان الأولى على المشرع العراقي تحديد الراتب بشكل دقيق لا يقبل التفسير.

أما في مصر فقد اكتفى قانون الخدمة المدنية بالنص على عقوبة الخصم من الأجر دون تعريفها بقوله (الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف هي ...٢-الخصم من الأجر لمدة

لا تجاوز ستين يوماً من السنة....)[٥] ، ويبدو أن هذا المسلك صائب وحكيم ؛ لأن مهمة المشرع الأساسية ليست وضع تعاريف للألفاظ بقدر ما هي وضع الأحكام العامة لها.

٢- تعريف عقوبة قطع الراتب في القضاء:

لم يعرف القضاء عقوبة قطع الراتب سواء في العراق ام مصر واكتفى فقط في الإشارة إليها في أحكامه .

ففي العراق نجد أن الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة سابقا (المحكمة الإدارية العليا حاليا) قد نظرت في احد الطعون المقدمة من قبل موظفة في وزارة التربية في مديرية تربية محافظة ديالى بعنوان (مدرسة)والتي تدعي بان مجلس الانضباط العام سابقا (محكمة قضاء الموظفين حاليا) قد أقرت العقوبة الصادرة بحقها من مدير عام تربية محافظة ديالى المتضمنة قطع راتبها منذ الشهر الثاني لعام ٢٠٠١ ثم قطع علاقتها بالوظيفة منذ الشهر الثامن ٢٠٠٣، ولدى التدقيق والمداولة من الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة سابقا (المحكمة الإدارية العليا حاليا) وجدت إن الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية قرر قبوله شكلاً ولدى عطف النظر على قرار الحكم المميز وجد انه غير صحيح، عليه قرر نقض قرار الحكم المميز وإعادة الدعوى إلى مجلس الانضباط العام للتعمق في التدقيق وإصدار الحكم المقتضي وفقاً للقانون[٦].

أما في مصر فقد أشارت المحكمة الإدارية العليا إلى عقوبة خصم المرتب في احد أحكامها بنصها على أن (...ولما كان الثابت أنه عقب صدور قرارات مجازاة الطاعن بالخصم من مرتبه تقرر نقله من مستشفى مدنية نصر للعمل بمصلحة التدريب (معهد المندوبين) ثم إلى مصلحة السجون على أن يتم التنفيذ يوم ٧/ ٨/ ١٩٩٧، في حين وقع الجزاء الأول عليه بتاريخ ١٠/ ٨/ ١٩٩٧، والجزاءان الثانى والثالث بتاريخ ١٨/ ٨/ ١٩٩٧ الأمر الذي يؤكد الارتباط الوثيق بين قرار نقل الطاعن وقرارات مجازاته بالخصم من المرتب، وبالتالي ينعقد الاختصاص بنظر الطعن عليها جميعًا للمحكمة التأديبية.وإذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب وقضى بعدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر قرار نقل فإنه يكون مخالفًا لأحكام القانون، متعينًا إلغاؤه في

هذا الشق منه، والقضاء باختصاص المحكمة التأديبية بنظره وإحالته إليها وفقًا لما استقر عليه قضاء هذه المحكمة في هذا الشأن...)[٧].

٤-تعريف عقوبة قطع الراتب في الفقهاء:

اجتهد الفقه في وضع تعريف لعقوبة قطع الراتب ، فعرفت في مصر عقوبة خصم المرتب بأنها عقوبة مالية محضة توقع على الموظف بسبب المخالفة المنسوبة فيحسم من راتبه الكلي حسب النسب المحددة قانوناً[٨].وعرفت أيضا بأنها جزاء مالي من شانه انتقاص مقدار ما يتقاضاه الموظف من اجر لا يتجاوز مدة معينة أو نسبة منه[٩].

أما الفقه العراقي فقد جاءت تعريفاتهم لعقوبة قطع الراتب ترديدا للتعريف التشريعي الوارد في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام وبالتحديد في نص البند ثالثا) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١[١٠]

ومن خلال ما تقدم يمكن أن نعرف عقوبة قطع الراتب بأنها: جزاء مالي يمس الموظف المخطئ في راتبه الكلي وبنسبة محددة قانوناً مما يؤثر فيه وفي المزايا المالية المترتبة عاليه مستقبلا.

الفرع الثاني

أساس عقوبة قطع الراتب

يقصد بالأساس القانوني في هذا المقام النصوص التي تجسدت فيها إرادة المشرع في استلزام عقوبة قطع الراتب ورسم آليتها ، ويمكن أن تتجسد هذه الإرادة في الدستور إضافة إلى التشريع العادي لذلك سنقسم هذا الفرع إلى بندين نوضح في الأول الأساس الدستوري ، ونتطرق في الثاني للأساس التشريعي.

أولا-الأساس الدستوري:

من المعروف أن الدستور يقف على قمة البناء القانوني للدولة ثم تأتي بعده التشريعات العادية ،ففي دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ بالرغم من انه اغفل مسألة النص على تأديب الموظفين ، إلا انه جاء بنصوص خاصة بالمتهم في القانون الجنائي، والتي يمكن أن تسري على الموظف ما كان منها متفقا مع طبيعة العمل الإداري[١١] ،ومن ذلك النص الآتي (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، ولا عقوبة إلا على الفعل الذي يعده القانون وقت اقترافه جريمة، ولا يجوز تطبيق عقوبة اشد من العقوبة النافذة وقت ارتكاب الجريمة) [١٢]، كذلك نص على أن (ثامنا : – العقوبة الشخصية)[١٣].

أما في مصر فان دستورها قد نص بشكل مباشر على عقوبة فصل الموظفين إلا انه لم يشير إلى باقي العقوبات ومنها قطع الراتب وذلك بموجب النص الآتي:(الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة ودون محاباة أو وساطة ، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون)[١٤] .

ثانيا–الأساس التشريعي:

إن القوانين هي التشريعات التي تصدرها السلطة المختصة بالتشريع في الدولة ، تأتي في المرتبة الثانية بعد الدستور وقبل القرارات الإدارية حسب الترتيب الهرمي للنظام القانوني ، وتمثل الإرادة الشعبية لصدورها عن ممثلي الشعب في البرلمان ، ليوجه إلى أشخاص غير محددين بأوصافهم أو ذواتهم[١٥].

ففي العراق نجد أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام قد نص على عقوبة قطع الراتب بموجب النص الآتي(ثالثا : قطع الراتب : ويكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة أيام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجبت فرض العقوبة، ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة وفقا لما يأتي :

ا خمسة أشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

ب شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة أيام)[١٦].

أما في مصر فقد أشار قانون الخدمة المدنية إلى عقوبة قطع الراتب بقوله (الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف هي ...٢–الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ستين يوماً من السنة....)[١٧].

المطلب الثاني

ذاتية عقوبة قطع الراتب

لمعرفة ذاتية عقوبة قطع الراتب لابد من بيان خصائصها وتمييزها عن عقوبة إنقاص الراتب ، وهذا ما سنوضحه في فرعين نخصص الأول لخصائص عقوبة قطع الراتب ونعرض في الثاني تميز عقوبة قطع الراتب عن عقوبة إنقاص الراتب.

الفرع الأول

خصائص عقوبة قطع الراتب

تمتاز عقوبة قطع راتب ببعض الخصائص وعلى النحو الآتي:

أولا–شرعية عقوبة قطع الراتب:

يقصد بشرعية أن هذه العقوبة محددة بموجب نص قانوني مسبقاً ، وعليه فالسلطة المختصة بفرض عقوبة قطع الراتب عليها الالتزام بمدتها أي لا تتجاوز العشرة أيام فإذا ما أقدمت الإدارة على حسم من راتب الموظف مدة تتجاوز العشرة أيام عدت هذه العقوبة باطلة لخروجها على مبدأ الشرعية[١٨]، واذا كان مبدأ لا جريمة ولا عقوبة بغير نص متفق على إعماله في نطاق الجرائم الجنائية فانه لا يجوز التغاضي عنه بالنسبة للعقوبات الانضباطية ، اذ تمس تلك العقوبات حقوق وحريات الموظفين الامر الذي يتعين معه وجدود نص يقرر العقوبة التي اتجهت نية الادارة تطبيقها من عدمه[١٩] ويرجع تاريخ ظهور شرعية العقوبة إلى الإعلان لعالمي لحقوق الإنسان والمواطن الفرنسي سنة ١٧٨٩ [٢٠]، وقد قننته الدساتير ومنها دستور جمهورية العراق على شرعية العقوبة بموجب النص الآتي:(لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، ولا عقوبة إلا على

الفعل الذي يعده القانون وقت اقترافه جريمة، ولا يجوز تطبيق عقوبة اشد من العقوبة النافذة وقت ارتكاب الجريمة)[٢١]، ونص عليه أيضا قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بموجب النص الآتي:(إذا خالف الموظف واجبات وظيفته أو قام بعمل من الأعمال المحظورة عليه يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يمس ذلك بما قد يتخذ ضده من إجراءات أخرى وفقا للقوانين)[٢٢].

ولم يختلف الحال في مصر عن العراق إذ أورده في دستورها بموجب النص الآتي(العقوبة شخصية، ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على قانون، ولا توقع عقوبة إلا بحكم قضائي، ولا عقاب إلا على الأفعال اللاحقة لتاريخ نفاذ القانون)[٢٣] ، وتناولة المشرع في قانون الخدمة المدنية بقوله :(كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا...)[٢٤].

يتبين لنا مما تقدم أن المشرع سواء في مصر أم العراق قد اخذ بشرعية عقوبة قطع الراتب ، لان الأخذ بشرعية العقوبة يوفر الاطمئنان لدى الموظف من أن هذه العقوبة ضمن العقوبات المحددة مسبقاً بصورة واضحة في صلب القانون المنظم لشؤون الوظيفة العامة.

ثانيا–تعدي أثرها الموظف المخالف:

إن العقوبات بشكل عام يحكمها مبدأ الشخصية أي بتحديد من يوقع عليه العقوبة ، وبذلك فانه وفقاً لهذا المبدأ ينصب العقاب على مقترف المخالفة الوظيفية شخصياً[٢٥] ،ويعد هذا المبدأ نتيجة حتمية مترتب على تطبيق مبدأ الشرعية وقد قننته الدساتير ومنها دستور جمهورية العراق بموجب النص الآتي: (العقوبة الشخصية) [٢٦] ، وكذلك دستور مصر العربية بنصه على أن :(العقوبة شخصية، ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على قانون، ولا توقع عقوبة إلا بحكم قضائي...)[٢٧].

وفي مجال دراستنا فان عقوبة قطع الراتب تمس الجانب المالي للموظف وبهذا فان هذه العقوبة تكون ذات اثر في نفس الموظف المخالف وتجعله في موقف حرج وبالتالي فإنها تحقق الغاية التي فرضت عليه العقوبة إلا وهي الردع[٢٨] إلا أن أثرها يتعدى الموظف المخالف إلى أفراد عائلته فيتحملون عبئها الحقيقي[٢٩] ،كون أن الراتب الوظيفي يمثل المردود الملموس والمباشر للجهد الوظيفي الذي يعتمد عليه الموظفون في متطلباتهم الحياتية والعائلية ، إذ تعتمد الغالبية العظمى من الموظفين وعوائهم على ما يصرف لهم من رواتب لقاء قيامهم بأعباء الوظيفة

العامة [٣٠]،لهذا يذهب بعض الفقه في الرأي إلى إلغاء عقوبة قطع الراتب على الموظفين المتزوجين لكي لا نعاقب الأبرياء بأفعال الآخرين[٣١].

ثالثا–ذات طابع مالي مباشر:

تُعد عقوبة قطع الراتب بحق الموظف المخالف مصادقاً حقيقاً لمعنى العقوبة الانضباطية المالية إذ يتم خصم مبلغ مادي معين من راتبه الأساسي الشهري بالرغم من انه يستحق اخذ راتبه كاملا[٣٢] وهذه الخصيصة تشترك فيها هذه العقوبة مع عقوبة إنقاص الراتب،بخلاف باقي العقوبات الانضباطية إذا ما استثنينا عقوبتي الفصل والعزل أي عقوبات (لفت النظر، والإنذار ، وتنزيل الدرجة) كون أن هذه العقوبات أثرها المالي غير مباشر كما هو الحال في عقوبة قطع الراتب ويقتصر أثرها على تجميد الوضع المالي للموظف الذي كان يسير بانتظام وتسلسل زمني بحيث لا يتأثر بالعقوبة الدخل الشهري المباشر للموظف ، وإنما يقتصر على الدخل المستقبلي كالزيادات والعلاوات السنوية والترفيع[٣٣].

الفرع الثاني

تميز عقوبة قطع الراتب عن عقوبة إنقاص الراتب

تعرف عقوبة إنقاص الراتب بأنها العقوبة التي تتم (...بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز (١٠ ÷) من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين ويتم ذلك بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنتين)[٣٤].

ويتضح لنا من هذا التعريف أن هذه العقوبة تأخر الترفيع أو الزيادة (العلاوة) مدة سنتين وبهذا تكون عقوبة إنقاص الراتب متشابهة مع عقوبة قطع الراتب لأنها تنصب على الجانب المالي للموظف[٣٥] ، ولكن الخلاف فقط هو إن عقوبة قطع الراتب تشمل الراتب أما عقوبة إنقاص الراتب فأنها تمس نسبة مئوية من الراتب،[٣٦] ويختلفان أيضا من حيث آثارهما التبعية فعقوبة قطع الراتب تؤخر الترفيع والزيادة لمدة أقصاها عشرة أشهر بخلاف عقوبة إنقاص الراتب

التي تؤخر الترفيع والزيادة لمدة سنتين وبذلك فان عقوبة إنقاص الراتب اشد جسامة من عقوبة قطع الراتب[٣٧].

المبحث الثاني

الأحكام القانونية لعقوبة قطع الراتب

لكي تكون دراستنا مفصلة للأحكام القانونية لعقوبة قطع الراتب سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين نخصص الأول إلى إجراءات فرض عقوبة قطع الراتب وآثارها ، ونكرس المطلب الثاني إلى الطعن في عقوبة قطع الراتب.

المطلب الأول

إجراءات فرض عقوبة قطع الراتب وآثاره

سنقسم هذا المطلب على فرعين نخصص الأول إلى إجراءات فرض عقوبة قطع الراتب ، ونخصص الثاني إلى آثار عقوبة قطع الراتب.

الفرع الأول

إجراءات فرض عقوبة قطع الراتب

تتجلى إجراءات فرض هذه العقوبة بالتحقيق الإداري والذي يعد وسيلة فعالة تهدف الإدارة من ورائها إلى استظهار الحقيقة حتى يمكن التصرف مع الموظف المحال للتحقيق أما بحفظ أوراق التحقيق أو الاستمرار بالتحقيق في المخالفة المنسوبة للموظف حتى نهايتها[٣٨]،وعلى هذا الأساس يعرف التحقيق بأنه(سؤال يتم كتابة أو شفاهة يوجه إلى الموظف فيما هو منسوب إليه عند مقارفته لذنب إداري بواسطة الجهة المختصة التي ناط بها المشرع إجراءه)[٣٩]، ومما يؤخذ

على هذا التعريف انه ركز فقط على الموظف المخالف فقط في استجلاء الحقيقة في حين أن هناك وسائل وأدلة أخرى يمكن لسلطة التحقيق الرجوع إليها وتدقيقها والاستعانة بما ترشد إليه في التوصل إلى الحقيقة المنشودة كالأدلة الكتابية والشهادة والقرائن ...الخ[٤٠] وهذا ما نص عليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام إذ جاء فيه(تتولى اللجنة التحقيق تحريريا مع الموظف المخالف المحال عليها ولها في سبيل أداء مهمتها سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود والاطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها، وتحرر محضرا تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال مع توصياتها المسببة، أما بعدم مساءلة الموظف وغلق التحقيق أو بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، وترفع كل ذلك إلى الجهة التي أحالت الموظف عليها)[٤١] وعرف أيضا بانه(تحري الحقيقة في التهمة الموجهة إلى الموظف وجمع المعلومات عنها من كافة العناصر المتصلة به)[٤٢]، ونؤيد هذا التعريف بسبب انه يتميز بالشمولية والترابط.

ففي العراق نجد أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام اوجب إجراء التحقيق الإداري بالنص الآتي: (على الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقيه من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون احدهم حاصلا على شهادة جامعية أولية في القانون)[٤٣].

يتضح لنا من هذا النص أن التشكيل الثلاثي للجنة لا تجوز مخالفته كونه من القواعد القانونية الآمرة فان خالفت الإدارة هذا التشكيل ستكون إجراءاتها باطلة وسيكون قرار فرض العقوبة معيبا[٤٤]،ومن التطبيقات العملية على ذلك هو قرار مجلس الانضباط العام سابقا ، محكمة قضاء الموظفين حاليا إلغاء عقوبة الإنذار الموجهة إلى موظف لان اللجنة التحقيقية مؤلفة من أربعة أعضاء خلافا لأحكام المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١[٤٥]، إضافة إلى ذلك أن تشكيل اللجنة التحقيقية واجب على الوزير أو رئيس الدائرة قبل فرض أي عقوبة انضباطية عدا عقوبة لفت النظر والإنذار وقطع الراتب التي يجوز للوزير أو رئيس الدائرة فرض أي منها بمجرد استجواب الموظف المخالف [٤٦]،ويعرف الاستجواب بأنه مواجهة الموظف المخالف بالأدلة،وسماع أقواله ومناقشتها حسب الوقائع المتوفرة وما يقدمه من تبريرات لدفع التهمة المنسوبة له ،أو اعترافه بها لتقرير مسؤوليته من عدمها.[٤٧]

وبذلك فان الاستجواب هو إجراء تحقيقي يتضمن محاورة المتهم عن التهمة الموجهة إليه وإتاحة الفرصة له لنفي التهمة عنه وصولاً للحقيقة[١٤٨]،وبعبارة أخرى هو إجراء جوهري يحتوي على شقين الأول جمع أدلة إثبات من الموظف المتهم والثاني جمع ما يثبت دفع التهمه عنه[٤٩]

هذا وكان الأولى بالمشرع العراقي بان لا يشمل عقوبة قطع الراتب بجواز فرضها بمجرد استجواب الموظف من قبل الوزير أو رئيس الدائرة وذلك لان اثر هذه العقوبة يتعدى الموظف المخالف إلى أفراد عائلته فيتحملون عبئها الحقيقي ، لذلك ندعو المشرع العراقي الى تعديل هذا النص والاقتصار بجواز الاستجواب من قبل الوزير ورئيس الدائرة على عقوبتي لفت النظر والإنذار.

كذلك نص المشرع المصري على التحقيق الإداري بقوله (لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة ، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ، ويكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزائي الانذار والخصم من الاجر لمدة لاتجاوز ثلاثة ايام ان يكون التحقيق شفاهو ،على ان يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء)[٥٠].

ومن الجدير بالذكر أن الرؤساء الإداريون اعتادوا على إصدار قرارات بقطع رواتب الموظفين المتغيبين عن الحضور للدوام الرسمي ، وقد يفهم إن إجرائهم هذا هو إجراءا تنظيمياً، إلا أن التكييف الحقيقي لهذا العمل هو عقوبة قطع راتب ، كون أن القرارات الإدارية التي تخص الموظفين أما أن تمنح لهم حقاً استناداً لقانون الخدمة المدنية أو أي قانون آخر يخضعون له ، أو تفرض عليهم واجباً ، وهذه القرارات يفترض أن تحدث آثار قانونية أي في المراكز القانونية تغيراً ، ومن المعلوم ان قرار الغياب لا يمنح حقاً للموظف بل بالعكس يؤدي إلى فقدان جزء من راتب[٥١]، أضف إلى ذلك ان الموظف بتغيبه قد خالف واجباً صريحا منصوصاً عليه في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام وبالتحديد في البند (ثانيا) من المادة (٤) منه والتي تقضي بأن : (التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه الا بإذن، وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل)، لذلك كان الأولى بالرئيس الإداري تشكيل لجنة تحقيقية للتحقيق مع الموظف المتغيب قبل إصدار قرار قطع راتبه.

أما السلطة المختصة بتوقيع عقوبة قطع الراتب فهي سلطة إدارية رئاسية وذلك حسب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام إذ نجده منحها لعدة جهات رئاسية وهي الوزير أو رئيس الدائرة غير المرتبط بوزارة ، ورئيس الدائرة أو الموظف المخول بفرض العقوبة أو رئاسة الجمهورية وذلك بموجب النصوص الآتية:(أولا : للوزير فرض أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٨) من هذا القانون على الموظف المخالف لأحكامه .ثانيا : لرئيس الدائرة أو الموظف المخول فرض أي من العقوبات التالية على الموظف المخالف لأحكام هذا القانون :ا لفت النظر .ب الإنذار .ج قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام .د التوبيخ .ثالثا : إذا أوصت اللجنة بفرض عقوبة اشد مما هو منصوص عليه في الفقرة (ثانيا) من هذه المادة فعلى رئيس الدائرة أو الموظف المخول إحالتها للوزير للبت فيها)[٥٢] و(أولا- لرئيس الجمهورية أو من يخوله فرض أيا من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين التابعين له)[٥٣].

أما السلطة المختصة بتوقيع عقوبة خصم الاجر فنجد أن في مصر قانون الخدمة المدنية قد وزع سلطة التأديب بين الإدارة والمحاكم التأديبية وذلك بموجب النص الآتي: (يكون الاختصاص بالتصرف في التحقيق على النحو الآتي: ١- للرؤساء المباشرين الذين تُحددهم السلطة المختصة كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر، بما لا يجاوز عشرين يومًا في السنة ولا يزيد على ثلاثة أيام في المرة الواحدة. ٢- لشاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر، بما لا يجاوز أربعين يومًا في السنة ولا يزيد على خمسة عشر يومًا في المرة الواحدة. ٣- للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في البنود من (١) إلى (٥) من الفقرة الأولى من المادة (٦١) من هذا القانون والبندين (١، ٢) من الفقرة الثانية من ذات المادة. ٤- للمحكمة التأديبية المختصة توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في هذا القانون. وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها الموظف هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقًا لأحكام هذا القانون عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة)[٥٤].

الفرع الثاني

آثار عقوبة قطع الراتب

على الرغم من أنّ هذه العقوبة ذات اثر معنوي على الموظف وعلى مستقبله الوظيفي فقد تؤدي إلى اعتباره غير صالح للوظيفة المعين بها وهو في فترة التجربة فضلاً عن تأثيرها على تقارير أداء الموظف فهي عنصر مهم من عناصر تحديد هذا التقرير[٥٥]، وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في مصر بشأن العقوبات التأديبية بشكل عام في احد أحكامها بقولها (...ليس من شك أن من شأن توقيع جزاء تأديبي على الموظف أن يهتز وضعه في ميزان كافة عناصر تقرير الكفاية ، ولهذه العلة تضمن نموذج التقرير تخصيص بند مستقل لبيان ما يكون قد وقع إلى الموظف من جزاءات...)[٥٦] إلا أن آثارها يظهر بشكل مباشرة وغير مباشرة على راتب الموظف وعلى النحو التي:

أولا-الأثر المباشر لعقوبة قطع الراتب:

يعرف الراتب بان مبلغ يتقاضاه الموظف شهريا مقابل عمله في الخدمة العامة[٥٧]،وغالباً ما ينصرف مفهوم الراتب إلى ما يتقاضاه الموظف شهرياً ويتدرج بالعلاوات السنوية والترفيع[٥٨].

إن استقطاع جزء من الراتب تنفيذا لهذه العقوبة ،في قوائم الرواتب وقبل إنزال الاستقطاعات القانونية الأخرى[٥٩] ،فهذا مما لا شك فيه يؤثر تأثيراً مختلفاً باختلاف شخص الموظف المعاقب بحسب درجته الوظيفية وظروفه المالية الخاصة [٦٠] فضلاً عن عبئها الثقيل على الموظف وأسرته كون أن الراتب أصبح المورد الأساسي لأسرة الموظف لا يسما في الدول التي تضاءلت فيها الدخول خارج نطاق العمل والراتب ابعد من ان تسد حاجات الموظف الحقيقية[٦١].

ثانيا- **الأثر غير المباشر لعقوبة قطع الراتب:**

إن الأثر غير المباشر لعقوبة قطع الراتب يظهر حسب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في تأخير الترفيع أو الزيادة بموجب النص الآتي:(.. ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة وفقا لما يأتي :

ا خمسة أشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

ب شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة أيام)[٦٢].

عند تحليل النص نجد الأثر غير المباشر لعقوبة قطع الراتب ينصب بدرجة أساس على الترفيع والذي يعرف بأنه نقل الموظف من درجة وظيفة إلى درجة أعلى منها ويترتب على ذلك زيادة راتبه[٦٣]، لذلك نجد أن مجلس شورى الدولة سابقا (مجلس الدولة حاليا) يذهب في احد أرائه الاستشارية المقدم إلى ديوان الوقف الشيعي معرض بيان تحديد الأثر المترتب على فرض العقوبة وفيما اذا كان ينصرف الى العلاوة السنوية أم الترفيع عند طلب الديوان منه ذلك بموجب الكتاب المرقم بـ(٢٤٥٣) في ٢٠١٤/٦/١٢ ، (إلى أن الأثر الذي ترتبه العقوبات المفروضة على الموظف ينصرف إلى تأخير ترفيعه وفقاً للمدد المحددة بموجبها)، معللاً المجلس ذلك في أن حسب كتاب وزارة المالية المرقم بـ(٨٦٧٣٤/٦٦/٨٠٢) في ٢٠١٤/١٠/١٤ والذي يذهب الى أن آثار فرض العقوبات المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ هو تأخر الترفيع أو الزيادة ، حيث أن البنود (اولاً) و(ثانياً) و(ثالثاً) و(رابعاً) و(خامساً) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ أشارت إلى عقوبات لفت النظر والانذار وقطع الراتب والتوبيخ وانقاص الراتب وما يترتب على تلك العقوبات من تأخير الترفيع او الزيادة للمدد المحددة ازاء العقوبات المذكورة انفاً .وحيث ان الزيادة المنصوص عليها في البنود المذكورة من المادة ذاتها تنصرف الى الجهات التي تأخذ بنظام الزيادة السنوية وليس الترفيع . وحيث ان جدول الرواتب والعلاوات السنوية الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ قد تضمن الدرجات الوظيفية وحدود رواتبها تبعاً لسنوات الخدمة ومقدار العلاوة السنوية وعدد سنوات الترفيع لكل درجة . وحيث أن البند (أولا) من المادة (٩) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام

انف الذكر نص على (تسري مدد التأخير في الترفيع او الزيادة التي تترتب على العقوبات الوارد ذكرها في المادة (٨) من هذا القانون اعتباراً من تاريخ استحقاق الموظف الترفيع او الزيادة[٦٤].

لكن بالرغم من ذلك إلا أننا نجد اثر عقوبة قطع الراتب يصيب العلاوة السنوية عليها بدرجة ثانوية والتي تعرف بأنها مبلغ مالي يضاف إلى راتب الموظف سنوياً[٦٥] ، كون أن منحها يتم بتوصية يقدمها الرئيس المباشر ويصادق عليها الرئيس الأعلى يبين فيها أن خدمات الموظف المستحق للعلاوة كانت مرضية من جميع الوجوه خلال السنة[٦٦]، وبذلك فان هذا المنح مرهون بالأداء الحسن للخدمات، فلا تمنح للموظف المعاقب بعقوبة انضباطية منصوص عليها في المادة(٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل[٦٧].

وفي معرض بيان اثر عقوبة قطع الراتب يذهب احد الفقهاء ونؤيده في الرأي إلى انه كان الأولى بالمشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام إلى جعل الأثر التبعي لعقوبة قطع الراتب معادلاً لعدد أيام قطع الراتب أي يؤخر ترفيع الموظف وزيادته بمعدل شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب لا المساواة في الأثر بين عقوبة قطع الراتب لمدة يوم واحد وعقوبة قطع الراتب لمدة خمسة أيام ، وذلك لكي يتحقق مبدأ التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة[٦٨]،اضافة إلى ذلك أن تكون سلطة الإدارة كحد أقصى في توجيه هذه العقوبة بعشرين يوم خلال السنة، وذلك لتقليل آثارها.

أما في مصر فلم يتطرق قانون الخدمة المدنية قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ إلى الآثار غير المباشرة لعقوبة خصم المرتب.

المطلب الثاني

الطعن في عقوبة قطع الراتب

إن حق التقاضي من الحقوق التي قننتها الدساتير للأفراد بصفة عامة ومنها دستور جمهورية العراق بموجب النص :(ثالثا : – التقاضي حقّ مصونٌ ومكفولٌ للجميع)[٦٩] ، كذلك دستور

جمهورية مصر العربية بنصه على أن (التقاضي حق مصون ومكفول للكافة ، وتلتزم الدولة بتقريب جهات التقاضي ، وتعمل على سرعة الفصل في القضايا...)[٧٠].

وبذلك فان حق الطعن في قرار عقوبة قطع الراتب من أهم ضمانات الموظف العام في مواجهة سلطة التأديب ، وذلك بسبب ما يتصف به القضاء من استقلال وحيادية ونزاهة وموضوعية توليه مهمة تحقيق العدالة بواسطة ما يصدره من أحكام تحوز قوة الشيء المقضي فيه باعتباره عنوان الحقيقة وحكم القانون في موضوع النزاع [٧١] ، وقبل مباشرة حق الطعن يتوجب على الموظف سلوك إجراء مهم وهو التظلم من عقوبة قطع الراتب.

وبناءً على ما تقدم سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نخصص الأول إلى التظلم من قرار فرض عقوبة قطع الراتب ، ونوضح في الثاني الطعن في قرار عقوبة قطع الراتب.

الفرع الأول

التظلم من قرار فرض عقوبة قطع الراتب

يعرف التظلم الإداري بأنه طلب يتقدم به صاحب الشأن إلى الإدارة لإعادة النظر في قرار إداري يدعي مخالفته للقانون[٧٢].

وعرف أيضا بأنه طلب مكتوب في أي صيغة كانت يتقدم به صاحب الشأن إلى الجهة التي صدر عنها القرار أو سلطتها الرئاسية العليا يتضمن رغبته بأن تسحب الإدارة قراراها أو تلغيه[٧٣]، ونؤيد هذا التعريف كونه جاء أكثر تفصيلاً من سابقه.

وتتجلى أهمية التظلم بأنه يشكل وأداً للخصومة في مهدها بمنع وصولها إلى المحاكم مما يخفف من أعبائها ويفرغها للفصل في المنازعات المنظورة إليها بتأني ودقة[٧٤].

ومن التشريعات من جعل طريق التظلم الإداري أمرا لا بد من سلوكه إبتداءً ،لكي يمكن بعد ذلك قبول الطعن الموجه ضد القرارات الإدارية أمام القضاء الإداري[٧٥] كما هو الحال في العراق إذ اشترط المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام التظلم قبل الطعن في قرار فرض العقوبة الانضباطية وذلك بموجب النص الآتي:(ثانيا- يشترط قبل تقديم الطعن لدى مجلس الانضباط العام على القرار الصادر بفرض العقوبة التظلم من القرار لدى الجهة التي أصدرته ، وذلك خلال (٣٠) ثلاثون يوما من تاريخ تبليغ الموظف بقرار فرض العقوبة وعلى

الجهة المذكورة البت بهذا التظلم خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وعند عدم البت فيه رغم انتهاء هذه المدة يعد ذلك رفضا للتظلم)[٧٦]، ومن تحليل هذا النص نجد ان المدد القانونية اي (٣٠) يوم للتظلم من قرار فرض العقوبة الانضباطية تعد من النظام العام أي لا يجوز مخالفتها ، وتأكيداً لذلك نجد أن مجلس شورى الدولة سابقاً (مجلس الدولة حاليا) ، يذهب في احد قراراته إلى أن (أن تظلم الموظف من العقوبة الانضباطية المفروضة عليه بعد انقضاء المدة القانونية المنصوص عليها في المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام يعد كأن لم يكن لأغراض إقامة الدعوى)[٧٧]،إضافة إلى ذلك فإنه إذا تم رفض التظلم حقيقة من خلال إفصاح الإدارة عن إرادتها في هذا الرفض، أو حكماً وذلك بسكوت الإدارة عن الرد لمدة (٣٠) ثلاثين يوماً من تأريخ تقديم التظلم، فهنا يجوز للموظف الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين.

أما في مصر فان المشرع جعل التظلم اختيارياً يلجأ إليه صاحب الشأن بمحض إرادته متى قدر انه يغنيه عن دعوى الإلغاء[٧٨]، إلا انه أوجبه في حالات استثنائية وذلك بموجب النص الآتي:(**لا تقبل الطلبات الآتية :أ – الطلبات المقدمة من أشخاص ليست لهم فيها** مصلحة شخصية ب– الطلبات المقدمة رأسا بالطعن فى القرارات الإدارية النهائية المنصوص عليها في البنود ثالثا ورابعا وتاسعا من المادة ١٠ وذلك قبل التظلم منها إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الهيئات الرئاسية وانتظار المواعيد المقررة للبت فى هذا التظلم ، وتبين إجراءات التظلم وطريقة الفصل فيه بقرار من رئيس مجلس الدولة)[٧٩]،ومن القرارات المشار إليها سالفة الذكر هو المتعلق بالعقوبات التأديبية وذلك بموجب النص الآتي:(تاسعاً : الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميين بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية)[٨٠]، ومن التطبيقات القضائية بهذا الشأن هو حكم المحكمة الإدارية العليا القاضي بأن (...أوجب المشرع على ذوي الشأن حتى تقبل طعونهم بالإلغاء في القرارات النهائية للسلطات التأديبية أن يتظلموا منها قبل رفع الدعوى إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الهيئة الرئاسية وانتظار المواعيد المقررة للبت في التظلم...)[٨١]،أما بخصوص ميعاد تقديم التظلم الوجوبي في مصر فهو نفسه ميعاد الطعن بإلغاء القرار الإداري ، وهو ستون يوماً يبدأ سريانها من تاريخ إعلان صاحب الشأن

بالقرار الإداري ما لم يوجد نص خاص في تشريع أخر يحدد ميعاداً أخر لتقديم التظلم[٨٢] ، وذلك تطبيقاً على نص المادة (٢٤) من قانون مجلس الدولة والقاضي بان (ميعاد رفع الدعوى أمام المحكمة فيما يتعلق بطلبات الإلغاء ستون يوما من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه في الجريدة الرسمية أو في النشرات التي تصدرها المصالح العامة أو إعلان صاحب الشأن به،وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية ، ويجب أن يبت في التظلم قبل مضى ستين يوما من تاريخ تقديمه ، وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسببا ويعتبر مضى ستين يوما على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة بمثابة رفضه ،ويكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن في القرار الخاص بالتظلم ستين يوما من تاريخ انقضاء الستين يوما المذكورة) [٨٣].

الفرع الثاني

الطعن في قرار عقوبة قطع الراتب

في حالة رفض التظلم حقيقة أو حكما فانه بإمكان الموظف الطعن بقرار عقوبة قطع الراتب أمام محكمة قضاء الموظفين وذلك استناداً إلى قانون التعديل الخامس لمجلس شورى الدولة سابقا (مجلس الدولة حاليا) بموجب النص الآتي:(...تختص محاكم قضاء الموظفين بالفصل في المسائل الآتية(...(٢)- النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام للطعن في العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١)[٨٤] ،وقد بين قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل صلاحية مجلس الانضباط العام سابقاً (محكمة قضاء الموظفين حاليا) النظر في الطعن بقرار عقوبة قطع الراتب وذلك بموجب النص الآتي:(يختص المجلس بما يأتي : أولا- النظر في الاعتراضات على قرارات فرض العقوبات المنصوص عليها في المادة (٨) من القانون بعد التظلم منها وفق ما هو منصوص عليه في الفقرة (ثانيا) من هذه المادة ، وله أن يقرر المصادقة على القرار أو تخفيض العقوبة أو إلغائها)[٨٥] ،ولا تعد قرارات محكمة قضاء الموظفين في عقوبة قطع الراتب نهائية وإنما يجوز الطعن فيها تمييزاً لدى الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة سابقاً (المحكمة الإدارية العليا حاليا) وذلك بموجب النص الآتي:(ب- يجوز الطعن بقرار مجلس

الانضباط العام لدى الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة خلال (٣٠) يوما من تاريخ التبلغ به أو اعتباره مبلغا ، ويكون قرار الهيئة العامة الصادر نتيجة الطعن باتا وملزما) ، وقد حلت المحكمة الإدارية العليا محل الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة في النظر بقرارات مجلس الانضباط العام سابقا (محكمة قضاء الموظفين حاليا) وذلك بموجب النص الآتي: (تختص المحكمة الإدارية العليا بالنظر فيما يأتي :(١)- الطعون المقدمة على القرارات والأحكام الصادرة عن محكمة القضاء الإداري ومحاكم قضاء الموظفين)[٨٦].

ومن التطبيقات القضائية بشأن عقوبة قطع الراتب هو قرار المحكمة الإدارية العليا (الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة سابقا) المصدق لقرار مجلس الانضباط العام سابقا (محكمة قضاء الموظفين حاليا) والقاضي بإلزام المدعى عليهما بصرف رواتب المدعي المستحقة له والتي لم تصرف منذ كانون الثاني ٢٠٠٤،بعد أن أقام المدعي دعواه أمام مجلس الانضباط العام مدعياً فيها بأنه قد تم قطع راتبه كونه يشغل احد الدور السكنية التابعة للدائرة وان عقوبة قطع الراتب كانت كوسيلة ضغط لإرغامه على الخروج من الدار ولدى التدقيق والمداولة وجدت الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة سابقا (المحكمة الإدارية العليا حاليا) إن الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقررت قبوله شكلاً ولدى عطف النظر في قرار الحكم المميز وجد إن المدعي (المميز عليه) يعمل حارساً في معهد الإدارة التقني التابع لهيئة التعليم التقني وشغل إحدى الدور التابعة للهيئة وان عقوبة قطع الراتب كانت كوسيلة لإرغامه للخروج[٨٧] .

أما في مصر فان الطعن في قرار خصم المرتب يكون أمام المحاكم التأديبية وذلك بموجب النص الآتي :(تختص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية التي تقع من :أولاً : العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة فى وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الحكم المحلى والعاملين بالهيئة العامة والمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات وبالشركات التي تضمن لها الحكومة حدا أدنى من الأرباح .

ثانياً : أعضاء مجالس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقا لقانون العمل وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقاً لأحكام القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٨٣ ، المشار إليه .

ثالثاً : العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التى يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية ممن تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيهاً شهرياً كما تختص هذه المحاكم بنظر الطعون المنصوص عليها فى البندين تاسعا وثالث عشر من المادة العاشرة)[٨٨] ، وعند العودة إلى البندين التاسع والثالث عشر من المادة العاشرة نجدهما ينصان على أن (**الطلبات التى يقدمها الموظفون العموميين بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية**) و(**الطعون فى الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام فى الحدود المقررة قانوناً**) ، ولم تكن أحكام المحكمة التأديبية نهائية في قرار خصم المرتب اذ يجوز الطعن بها أمام المحكمة الإدارية العليا وذلك بموجب النص الآتي:(أحكام المحاكم التأديبية نهائية ويكون الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا في الأحوال المبينة في هذا القانون...)[٨٩].

ومن التطبيقات القضائية بهذا الشأن هو حكم المحكمة الإدارية العليا المؤكد لحكم المحكمة التاديبية القاضي بخصم سبعة أيام من راتب المدعي وذلك لخروجه على مقتضى الواجب الوظيفي بتلفظه الفاض نابية بحق زملاءه [٩٠].

الخاتمة

في نهاية بحثنا لموضوع (التنظيم القانوني لعقوبة قطع الراتب–دراسة مقارنة) توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات وتمثل ثمرة هذه الدراسة وسنورد أهم النتائج والمقترحات إتماما للفائدة العلمية والعملية وهي :

أولا–النتائج:

١– تبين لنا أن هناك جهوداً كبيرة مبذولة من قبل الفقهاء في مصر لمحاولة إيجاد تعريف محدد لعقوبة الخصم من الأجر، والاكتفاء من قبل فقهاء العراق بالتعريف التشريعي لعقوبة قطع الراتب ، وقد وضعنا لهذه العقوبة تعريفاً بأنها جزاء مالي يمس الموظف المخطئ في راتبه الكلي وبنسبة محددة قانوناً مما يؤثر فيه وفي المزايا المالية المترتبة عليه مستقبلا.

٢–ثبت من خلال البحث أن لعقوبة قطع الراتب ذاتيه تميزها عن عقوبة إنقاص الراتب.

٣- تبين لنا من خلال البحث أن أن أثر عقوبة قطع الراتب يتعدى الموظف المخالف إلى أفراد عائلته فيتحملون عبئها الحقيقي ،كون أن الراتب الوظيفي يمثل المردود الملموس والمباشر للموظف وأفراد أسرته وبذلك تخالف هذه العقوبة المبدأ الدستوري القاضي بأن(العقوبة الشخصية).

٥- ثبت من خلال البحث أن آثار هذه العقوبة يظهر بشكل مباشرة وغير مباشرة على راتب الموظف فضلا عن أثرها المعنوي على الموظف .

ثانيا:التوصيات:

١-ندعو المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل إلى تعديل البند (رابعا) من المادة (١٠) والتي تقضي بـ (استثناء من أحكام الفقرتين (أولا وثانيا) من هذه المادة للوزير أو رئيس الدائرة بعد استجواب الموظف المخالف أن يفرض مباشرة أيا من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (أولا وثانيا وثالثا) من المادة (٨) من هذا القانون) لتكون على النحو بالآتي (استثناء من أحكام الفقرتين (أولا وثانيا) من هذه المادة للوزير أو رئيس الدائرة بعد استجواب الموظف المخالف أن يفرض مباشرة أيا من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (أولا وثانيا) من المادة (٨) من هذا القانون) وبذلك يخرج عقوبة قطع الراتب من صلاحية فرضها من قبل الوزير ورئيس الدائرة بمجرد استجواب الموظف والوجوب بتشكيل لجنة تحقيقية كباقي العقوبات المنصوص عليها في الفقرات رابعا وخامسا وسادسا وسابعا وثامنا في المادة (٨)، وذلك لأن اثر هذه العقوبة يتعدى الموظف المخالف إلى أفراد عائلته فيتحملون عبئها الحقيقي.

٢-ندعو المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام إلى وضع حد أقصى في توجيه هذه العقوبة بعشرين يوم خلال السنة، وذلك لتقليل آثارها.

٣-ندعو إلى إصدار تعليمات تمنع إصدار أوامر غياب بشأن الموظف المتغيب من قبل الإدارة مباشرة دون إجراء تحقيق بحقه كونه خالف واجبا وظيفيا أوجبه البند (ثانيا) من المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام والذي ينص على أن (التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه إلا بإذن، وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل).

٤-نضم صوتنا إلى مَنْ سبقنا من الفقه بدعوة المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام إلى جعل الأثر التبعي لعقوبة قطع الراتب معادلاً لعدد أيام قطع الراتب أي يؤخر ترفيع الموظف وزيادته بمعدل شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب لا المساواة في الأثر بين عقوبة قطع الراتب لمدة يوم واحد وعقوبة قطع الراتب لمدة خمسة أيام ، وذلك لكي يتحقق مبدأ التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة

الهوامش

(١) الإمام العلامة أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (ابن منظور): لسان العرب ، المجلد الأول ، من دون اسم مطبعة، دار الحديث ، القاهرة ،٢٠٠٣، ص٦١٢-٦١٣

(٢) مجد الدين بن يعقوب الفيروزي آبادي : القاموس المحيط ، من دون اسم مطبعة، دار الفكر ، بيروت ، من دون سنة نشر .

(٣) معجم المعاني الجامع:معجم متاح على موقع الانترنيت https://www.almaany.com ، تاريخ الزيارة ٢٠٢١/١/١٥

(٤) البند (ثالثا) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٣٥٦ في ١٩٩١/٦/٣

(٥) المادة (٦١) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، المنشور في الجريدة الرسمية بالعدد ٤٣ مكرر (أ) في ٢٠١٦/٩/١.

(٦) قرار المحكمة الإدارية العليا المرقم ٣ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٤ ، أشارت أريج حافظ صالح:العقوبات التأديبية المالية-دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ،جامعة النهرين ،٢٠٠١،ص٢٥.

(٧) حكمها في الطعن لطعن رقم ٨٨١٩ لسنة ٤٥ في ٢٠٠٥/٥/١٩ ، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا السنة الخمسون - الجزء الثاني - من ٤/١ / ٢٠٠٥ إلى ٩/٣٠/ ٢٠٠٥ ،ص١٢٠٢ منشور على الموقع الالكتروني WWW.laweg.net/Print New.aspx تاريخ الزيارة ٢٠٢٠/١/٢٩

(٨) حسين حمودة المهدي:شرح أحكام الوظيفة العامة ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع ، طرابلس، من دون تحديد سنة نشر،ص٤٤٩.

[٩] د. ماجد راغب الحلو : القانون الإداري ، من دون اسم مطبعة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠٠٠ ، ص ٣٥١ .

[١٠] د. عصام عبد الوهاب البرزنجي ود. علي محمد بدير ود. مهدي ياسين السلامي: مبادئ وأحكام القانون الإداري ، دار الكتب للطباعة والنشر ،بغداد ،١٩٩٣ ،ص، ٣٥٥، د .ماهر صالح علاوي الجبوري : الوسيط في القانون الإداري ، دار إبن الأثير للطباعة ،من دون تحديد طبعة، جامعة الموصل ،٢٠٠٩ ، ص٢٤٦.

[١١] أحمد محمود احمد الربيعي:التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، بدون تحديد طبعة، مطابع شتات،دار الكتب القانونية ،مصر ،٢٠١١،ص٢٥.

[١٢] البند (ثانيا) من المادة (١٩) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.

[١٣] البند (ثامنا) من المادة (١٩) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.

[١٤] المادة (١٤) من دستور جمهورية مصر العربية الصادر سنة ٢٠١٤ .

[١٥] د. عادل أبو الخير : الضبط الإداري وحدوده ، من دون اسم مطبعة ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة ، ١٩٩٥ ، ص ٣٣٤ .

[١٦] البند (ثالثا) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٣٥٦ في ١٩٩١/٦/٣

[١٧] المادة (٦١) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، المنشور في الجريدة الرسمية بالعدد ٤٣ مكرر (أ) في ٢٠١٦/٩/١.

[١٨] محمد جودت الملط : المسؤولية التأديبية للموظف العام ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ١٩٦٧ ، ص ٣٠٣ . د.بدر حمادة صالح ،زيدان محمد ملا:مبدأ الشرعية في العقوبة الانضباطية،بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية ، السنة (٧) ،العدد (٢٥) ،٢٠١٥،ص١٤٧،١٤٦،ضياء حسين لطيف:حق الدفاع في الدعوى الانضباطية–دراسة مقارنة ،رسالة ماجستير ،كلية الحقوق ،جامعة النهرين،٢٠١٣،ص٥٧.

[١٩] د.عبد العزيز عبد المنعم خليفة:ضمانات مشروعية العقوبات الإدارية العامة،منشأة المعارف ،الإسكندرية،من دون تحديد طبعة،٢٠٠٨،ص٥٥.

[٢٠] أ.فاضل جبير لفته:سريان مبدأ شرعية العقوبات في المخالفات الانضباطية على الأساتذة العاملين في مؤسسات التعليم الأهلي في العراق–دراسة مقارنة،بحث منشور في مجلة جامعة الكوفة،العدد (٣٨)، ٢٠١٨،ص٢٣١.

[٢١] البند (ثانيا) من المادة (١٩) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.

[٢٢] المادة (٧) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

[٢٣] المادة (٩٥) من دستور جمهورية مصر العربية الصادر سنة ٢٠١٤

[٢٤] المادة (٥٨) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦

[٢٥] د.عبد العزيز عبد المنعم خليفة:الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظفين،ج٣،دار محمود للنشر والتوزيع، من دون تحديد سنة نشر،٣١.

[٢٦] البند (ثامنا) من المادة (١٩) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.

[٢٧] المادة (٩٥) من دستور جمهورية مصر العربية الصادر سنة ٢٠١٤

[٢٨] شرهان خلف حسين:القواعد المنظمة لإلغاء العقوبات الانضباطية–دراسة مقارنة،رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ،جامعة النهرين،٢٠١٣،ص٢٠.

[٢٩] د.أحمد محمود الحياصات:العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام وأثر الغلو فيها على القرار التأديبي–دراسة مقارنة،دار نايف للنشر،المملكة العربية السعودية،٢٠١٥،ص٦٢.

[٣٠] كاظم خضير محمد :التنظيم القانوني للحقوق المالية للموظف العام في القانون العراقي –دراسة مقارنة،رسالة ماجستير،كلية القانون،جامعة بابل،٢٠١٣،ص١٢.

[٣١] د.سليمان محمد الطماوي:القضاء الإداري –ك٣،قضاء التأديب،القسم الأول،دار الفكر العربي،القاهرة،١٩٨٧،ص٣٢٤

[٣٢] د.عدي سمير حليم:المبادئ العامة للعقوبات الانضباطية في القوانين الوظيفية المدنية وقوانين الشرطة– دراسة مقارنة،القانون المقارنة،بغداد،٢٠١٩،ص١٨٢

[٣٣] د.عدي سمير حليم:المبادئ العامة للعقوبات الانضباطية في القوانين الوظيفية المدنية وقوانين الشرطة– دراسة مقارنة،المصدر نفسه أعلاه،ص١٨٤.

[٣٤] البند (خامسا) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

[٣٥] أريج حافظ صالح:العقوبات التأديبية المالية–دراسة مقارنة،مصدر سابق،ص٢٦.

[٣٦] د.عمار عباس الحسيني:دليل الموظف والإدارة إلى التحقيق الإداري وإجراءاته،ط١، دار السنهوري ،٢٠١٤ ،ص١٤٣.

[٣٧] ثامر محمد رخيص: العقوبة الانضباطية وأثرها في الحد من المخالفة الانضباطية في الجامعات العراقية (دراسة تطبيقية مقارنة)،رسالة ماجستير،كلية القانون والعلوم السياسية،جامعة الكوفة،٢٠١٢،ص٦٩.

[٣٨]د.نواف سالم كنعان:القانون الإداري ،الكتاب الثاني،ط٢،دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن ،٢٠١٠ ،ص١٩٧.

[٣٩]د.مغاوري محمد شاهين:المساءلة التأديبية،من دون اسم مطبعة،عالم الكتب،القاهرة،١٩٧٤ ،ص٢٥٧.

[٤٠] أمين رحيم حميد،أحمد هادي عبد الواحد:نطاق التحقيق الإداري في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام –دراسة مقارنة،بحث منشور في مجلة ،المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية،المجلد (٨) ،العدد (٤)،٢٠١٦،ص٧٣٤.

[٤١]ينظر البند (ثانيا) من المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

[٤٢]د.ماجد راغب الحلو:القانون الإداري،بدون اسم مطبعة ،دار المطبوعات الجامعية،الإسكندرية،١٩٩٨ ،ص٣٦٤.

[٤٣]ينظر البند (أولا) من المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

[٤٤] علاء إبراهيم محمود: مبدأ حيادية اللجنة التحقيقية في القانون العراقي–دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة رسالة الحقوق،كلية القانون،جامعة كربلاء،العدد الخاص الأول،السنة الثانية،٢٠١٠،ص١٦٥.

[٤٥]ينظر في ذلك قراره بالاضبارة (٤/م/٢٠٠٨) في ٢٠٠٨/٥/٢٨ ، قرارات مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨ ،ص٤٣٩.

[٤٦] ينظر البند (رابعا) من المادة (١٠) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

[٤٧] د. عثمان سلمان غيلان العبودي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، ، المكتبة الوطنية، بغداد، ط١،٢٠١٠، ص ٤٥٠، ثامر محمد رخيص: العقوبة الانضباطية وأثرها في الحد من المخالفة الانضباطية في الجامعات العراقية (دراسة تطبيقية مقارنة) ، مصدر سابق ،ص١١٩.

[٤٨] د.محمد علي سالم ، د.إسراء محمد علي سالم: استجواب المتهم وضماناته القانونية،بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية والقانونية، جامعة بابل، المجلد ١٠، ع٦،٢٠٠٥، ص١١٣٢.

[٤٩] د.محمد عباس حمودي:استجواب المتهم ،بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق ،كلية الحقوق ،جامعة الموصل ،،السنة ١٣،العدد ٣٦، ٢٠٠٨، ،٢٢٩-٢٣٠.

[٥٠]ينظر المادة (٥٩) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

[٥١] د.خالد رشيد علي:واجب الموظف الحضور في أوقات الدوام الرسمي وآثار مخالفة ذلك –موظف الخدمة الجامعية انوذجاً،بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية،كلية القانون،جامعة ديالى،المجلد (٤) العدد(١)،٢٠١٥،ص٢٢.

[٥٢] المادة (١١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

[٥٣] البند (أولا) من المادة (١٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

[٥٤] المادة (٦١) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

[٥٥] د. محمد عبد العال السناري ،د.حمدي ابو النور السيد:قضاء التأديب(الرقابة القضائية على أعمال الإدارة) ،مند ون اسم مطبعة ودار نشر،٢٠٠٦-٢٠٠٧، ص٥١٢-٥١٣ .

[٥٦] حكمها في القضية رقم ١٢٥٥ لسنة (١٤) في ١٩٧١/١/٣ ، اشار له د.أحمد محمود جمعة:القضاء الاداري ،دعوى الالغاء،منشأة المعارف ،الاسكندرية،٢٠١٥،ص٥٧٣.

[٥٧] د .ماهر صالح علاوي الجبوري : الوسيط في القانون الإداري مصدر سابق ، ص٢٥٥.

[٥٨] د. عصام عبد الوهاب البرزنجي ود. علي محمد بدير ود. مهدي ياسين السلامي: مبادئ وأحكام القانون الإداري ،مصدر سابق ، ص ٣٢٩.

[٥٩] د. غازي فيصل : شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، موسوعة القوانين العراقية ،بغداد ، ٢٠٠٦،ص٤٣.

[٦٠] محمود عبد المنعم فايز: المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة –دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة أسيوط، مصر، ٢٠٠٤ ، ص ٨٦٦.

[٦١] د. محمد إبراهيم الدسوقي علي : حماية الموظف العام إداريا ، من دون اسم مطبعة ،دار النهضة العربية ،القاهرة، ٢٠١٠ ، ص٣٦٨.

[٦٢] البند (ثالثا) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

[٦٣] د .ماهر صالح علاوي الجبوري : الوسيط في القانون الإداري،مصدر سابق،ص٢٥٩.

[٦٤] القرار رقم ٢٠١٥/٣٥ في ٢٠٥١/٣/٢٢ منشور على الموقع الالكتروني www.moj.gov.iq تاريخ الزيارة ٢٠١٢/٢/١٣

[٦٥] د.رشا عبد الرزاق جاسم :المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي،ط١،المركز القومي للإصدارات القانونية،مصر ،٢٠١٦،ص٨٥.

[٦٦] حسن جبار إسماعيل:التنظيم القانوني لترفيع الموظف العام–دراسة مقارنة،رسالة ماجستير ،كلية القانون،جامعة الكوفة،٢٠١٤،ص٦١.

[٦٧] د. غازي فيصل : شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل،مصدر سابق،ص٤٣.

[٦٩] البند (ثالثا) من المادة (١٩) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥

[٧٠] المادة (٩٧) من دستور جمهورية مصر العربية الصادر سنة ٢٠١٤ .

[٧١] د.عبد الغني بسيوني عبد الله:القضاء الإداري،ط٣،منشأة المعارف ،الإسكندرية،٢٠٠٦،ص٦٨.

[٧٢] د.ماجد راغب الحلو:القضاء الإداري ،دار المطبوعات الجامعة ،الإسكندرية،١٩٩٥ ،ص٣٢٠

[٧٣] د.محمود خلف الجبوري:القضاء الإداري والدعوى الدستورية ،دراسة مقارنةط١،الذاكرة للنشر والتوزيع،بغداد،٢٠١٨،ص١٦١.

[٧٤] د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة:الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام ،دار الكتب القانونية ،مصر،٢٠٠٦،ص٩٠.

[٧٥] د.مازن ليلو راضي:موسوعة القضاء الإداري،المجلد الأول،ط١،المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت،٢٠١٦،ص١٧٦.

(٧٦) البند (ثانيا) من المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٣٥٦ في ١٩٩١/٦/٣ ، تم إلغاء (مجلس الانضباط العام) وحل محله (محكمة قضاء الموظفين)،وذلك بموجب المادة (٩) من القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ ، منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٤٢٨٣ في ٢٠١٣/٧/٢٩.

(٧٧) القرار رقم ٢٠١٣/٨١ في ٢٠١٣/٩/١١ منشور على الموقع الالكتروني www.moj.gov.iq تاريخ الزيارة ٢٠١٢/٢/١٧

(٧٨) د.محمد عبد الله الفلاح:أحكام القضاء الإداري،ط١،دار الفكر الجامعي،الإسكندرية،٢٠١٧،ص٨٩.

(٧٩) المادة (١٢) من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المعدل

(٨٠) البند (تاسعا) من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المعدل

(٨١) حكمها في الطعن رقم ١٢٧٤ لسنة (٤٥) في ٢٠٠٤/٩/٢٣، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا السنة الخمسون ،ج١،ص ٣٢٥ منشور على الموقع الالكتروني WWW.laweg.net/Print New.aspx تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٢/١٨

(٨٢) زينب عباس حسن: التظلم الإداري باعتباره شرطاً من شروط قبول الدعوى أمام القضاء الإداري،رسالة ماجستير، كلية الحقوق،جامعة النهرين،٢٠٠٧،ص٦٧.

(٨٣) المادة (٢٤) من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المعدل.

(٨٤) البند (تاسعا) من المادة (٧) من القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩.

(٨٥) البند (أولا) من المادة (١٥) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

(٨٦) الفقرة (ج) من البند (رابعا) من المادة(٢) من القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩

(٨٧) القرار رقم ٩٣ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٥ في ٢٠٠٥/٦/١٣ ، نقلا عن أريج حافظ صالح:العقوبات التأديبية المالية–دراسة مقارنة،مصدر سابق،ص٢٤.

(٨٨) المادة (١٥) من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المعدل.

(٨٩) المادة (٢٢) من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المعدل.

(٩٠) حكمها في الطعن رقم ٣٤٠٨ لسنة (٤٥) في ١٩٩٩/١/٢، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا السنة الرابعة والأربعون ،ص ٢٢١ منشور على الموقع الالكتروني New.aspx WWW.laweg.net/Print تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٢/١٩.

المصادر

***-القرآن الكريم**

أولا-الكتب اللغوية:

١- الإمام العلامة أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم (ابن منظور): لسان العرب ، المجلد الأول ، من دون اسم مطبعة، دار الحديث ، القاهرة ،٢٠٠٣

٢- مجد الدين بن يعقوب الفيروزي آبادي : القاموس المحيط ، من دون اسم مطبعة، دار الفكر ، بيروت ، من دون سنة نشر .

٣- معجم المعاني الجامع:معجم متاح على موقع الانترنيت
. https://www.almaany.com

أولا-الكتب القانونية:

١- حسين حمودة المهدي:شرح أحكام الوظيفة العامة ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع ، طرابلس، من دون تحديد سنة نشر.

٢- د. ماجد راغب الحلو : القانون الإداري ، من دون اسم مطبعة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ،٢٠٠٠

٣- د.ماجد راغب الحلو:القانون الإداري،بدون اسم مطبعة ،دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية،١٩٩٨

٤- د. عصام عبد الوهاب البرزنجي ود. علي محمد بدير ود. مهدي ياسين السلامي: مبادئ وأحكام القانون الإداري ، دار الكتب للطباعة والنشر ،بغداد ،١٩٩٣

٥- د .ماهر صالح علاوي الجبوري : الوسيط في القانون الإداري ، دار إبن الأثير للطباعة ،من دون تحديد طبعة، جامعة الموصل ،٢٠٠٩ .

٦- أحمد محمود احمد الربيعي:التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، بدون تحديد طبعة، مطابع شتات،دار الكتب القانونية ،مصر ،٢٠١١

٧- د. عادل أبو الخير : الضبط الإداري وحدوده ، من دون اسم مطبعة ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة ، ١٩٩٥

٨- د.عبد العزيز عبد المنعم خليفة:ضمانات مشروعية العقوبات الإدارية العامة،منشأة المعارف ،الإسكندرية،من دون تحديد طبعة،٢٠٠٨

٩- د.عبد العزيز عبد المنعم خليفة:الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظفين،ج٣،دار محمود للنشر والتوزيع، من دون تحديد سنة نشر.

١٠- د.سليمان محمد الطماوي:القضاء الإداري –ك٣،قضاء التأديب،القسم الأول،دار الفكر العربي،القاهرة،١٩٨٧.

١١- د.عدي سمير حليم:المبادئ العامة للعقوبات الانضباطية في القوانين الوظيفية المدنية وقوانين الشرطة–دراسة مقارنة،القانون المقارنة،بغداد،٢٠١٩.

١٢- د.عمار عباس الحسيني:دليل الموظف والإدارة إلى التحقيق الإداري وإجراءاته،ط١،دار السنهوري،٢٠١٤.

١٣- د.نواف سالم كنعان:القانون الإداري ،الكتاب الثاني،ط٢،دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن ،٢٠١٠ .

١٤- د.مغاوري محمد شاهين:المساءلة التأديبية،من دون اسم مطبعة،عالم الكتب،القاهرة،،١٩٧٤

١٥- د. عثمان سلمان غيلان العبودي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، ، المكتبة الوطنية، بغداد.

١٦- د.أحمد محمود جمعة:القضاء الاداري ،دعوى الالغاء،منشأة المعارف ،الاسكندرية،٢٠١٥،

١٧- د. غازي فيصل : شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، موسوعة القوانين العراقية ،بغداد ، ٢٠٠٦.

١٨- د. محمد إبراهيم الدسوقي علي : حماية الموظف العام إداريا ، من دون اسم مطبعة ،دار النهضة العربية ،القاهرة، ٢٠١٠ .

١٩- د.رشا عبد الرزاق جاسم :المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي،ط١،المركز القومي للإصدارات القانونية،مصر ،٢٠١٦.

٢٠- د.عبد الغني بسيوني عبد الله:القضاء الإداري،ط٣،منشأة المعارف ،الإسكندرية،٢٠٠٦.

٢١- د.ماجد راغب الحلو:القضاء الإداري ،دار المطبوعات الجامعة ،الإسكندرية،١٩٩٥ .

٢٢- د.محمود خلف الجبوري:القضاء الإداري والدعوى الدستورية ،دراسة مقارنةط١،الذاكرة للنشر والتوزيع،بغداد،٢٠١٨.

٢٣- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة:الشرعية الإجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام ،دار الكتب القانونية ،مصر،٢٠٠٦.

٢٤- د.مازن ليلو راضي:موسوعة القضاء الإداري،المجلد الأول،ط١،المؤسسة الحديثة للكتاب،بيروت،٢٠١٦.

٢٥- د.محمد عبد الله الفلاح:أحكام القضاء الإداري،ط١،دار الفكر الجامعي،الإسكندرية،٢٠١٧.

ثالثا-الرسائل والأطاريح:

١- أريج حافظ صالح:العقوبات التأديبية المالية-دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ،جامعة النهرين ،٢٠٠١.

٢- محمد جودت الملط : المسؤولية التأديبية للموظف العام ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ١٩٦٧

٣- ضياء حسين لطيف:حق الدفاع في الدعوى الانضباطية-دراسة مقارنة ،رسالة ماجستير ،كلية الحقوق ،جامعة النهرين،٢٠١٣.

٤- حسن جبار إسماعيل:التنظيم القانوني لترفيع الموظف العام-دراسة مقارنة،رسالة ماجستير ،كلية القانون،جامعة الكوفة،٢٠١٤.

٥- زينب عباس حسن: التظلم الإداري باعتباره شرطاً من شروط قبول الدعوى أمام القضاء الإداري،رسالة ماجستير، كلية الحقوق،جامعة النهرين،٢٠٠٧.

٦- شرهان خلف حسين:القواعد المنظمة لإلغاء العقوبات الانضباطية-دراسة مقارنة،رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ،جامعة النهرين،٢٠١٣.

٧- كاظم خضير محمد :التنظيم القانوني للحقوق المالية للموظف العام في القانون العراقي -دراسة مقارنة،رسالة ماجستير،كلية القانون،جامعة بابل،٢٠١٣.

٨- ثامر محمد رخيص: العقوبة الانضباطية وأثرها في الحد من المخالفة الانضباطية في الجامعات العراقية (دراسة تطبيقية مقارنة)،رسالة ماجستير،كلية القانون والعلوم السياسية،جامعة الكوفة،٢٠١٢.

رابعا-البحوث:

١- د.بدر حمادة صالح ،زيدان محمد ملا:مبدأ الشرعية في العقوبة الانضباطية،بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية ، السنة (٧) ،العدد (٢٥) ،٢٠١٥.

٢- د.خالد رشيد علي:واجب الموظف الحضور في أوقات الدوام الرسمي وآثار مخالفة ذلك -موظف الخدمة الجامعية انوذجاً،بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية،كلية القانون،جامعة ديالى،المجلد (٤) العدد(١)،٢٠١٥

٣- أ.فاضل جبير لفته:سريان مبدأ شرعية العقوبات في المخالفات الانضباطية على الأساتذة العاملين في مؤسسات التعليم الأهلي في العراق-دراسة مقارنة،بحث منشور في مجلة جامعة الكوفة،العدد (٣٨)، ٢٠١٨.

٤- أمين رحيم حميد،أحمد هادي عبد الواحد:نطاق التحقيق الإداري في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام -دراسة مقارنة،بحث منشور في مجلة ،المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية،المجلد (٨) ،العدد (٤)،٢٠١٦.

٥- علاء إبراهيم محمود: مبدأ حيادية اللجنة التحقيقية في القانون العراقي-دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة رسالة الحقوق،كلية القانون،جامعة كربلاء،العدد الخاص الأول،السنة الثانية،٢٠١٠

٦- د.محمد علي سالم ، د.إسراء محمد علي سالم: استجواب المتهم وضماناته القانونية،بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية والقانونية، جامعة بابل، المجلد ١٠،٢٠٠٥

٧- د.محمد عباس حمودي:استجواب المتهم ،بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق ،كلية الحقوق ،جامعة الموصل ،،السنة ١٣،العدد ٣٦، ٢٠٠٨.

خامساً- الدساتير والقوانين :

*** - الدساتير :**

١-دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ .

٢-دستور جمهورية مصر العربية لعام ٢٠١٤.

***- القوانين:**

١- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

٢- القانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩

٣-قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ .

سادسا- الأحكام القضائية:

١- حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٣٤٠٨ لسنة (٤٥) في ١٩٩٩/١/٢، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا السنة الرابعة والأربعون منشور على الموقع الالكتروني WWW.laweg.net/Print New.aspx .

٢- حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٢٧٤ لسنة (٤٥) في ٢٠٠٤/٩/٢٣، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا السنة الخمسون ،ج١، منشور على الموقع الالكتروني WWW.laweg.net/Print New.aspx

٣- حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن لطعن رقم ٨٨١٩ لسنة ٤٥ في ٢٠٠٥/٥/١٩ ، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا السنة الخمسون – الجزء الثاني – من ٤/١ / ٢٠٠٥ إلى ٩/٣٠/ ٢٠٠٥ ، منشور على الموقع الالكتروني WWW.laweg.net/Print New.aspx .

٤- قرار مجلس الانضباط العام سابقا (محكمة قضاء الموظفين حاليا) بالاضبارة (٤/م/٢٠٠٨) في ٢٠٠٨/٥/٢٨ ، قرارات مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨ .

٥- قرار مجلس شورى الدولة سابقا (مجلس الدولة حاليا) رقم ٢٠١٣/٨١ في ٢٠١٣/٩/١١ منشور على الموقع الالكتروني www.moj.gov,iq .

٦- قرار مجلس شورى الدولة سابقا (مجلس الدولة حاليا) رقم ٢٠١٥/٣٥ في ٢٠١٥/٣/٢٢ منشور على الموقع الالكتروني www.moj.gov,iq .

Abstract

The issue of the salary cut penalty is one of the central topics worthy of in-depth studies related to a large segment of society, namely the employees, as it is one of the disciplinary penalties that the administration uses to discourage and deter the employee if he violates his job duties stipulated in the law. It affects his family and his standard of living, especially if he is the only provider for his family and he has no other source of income except his salary.

Despite the importance of this punishment, we do not find at the present time a sufficient number of studies that are commensurate with the importance of this topic, as most studies have not dealt with this topic in detail. Rather, it suffices to refer to this topic without delving into and detailing it, especially if we know that the Iraqi legislator in the law Discipline of state and public sector employees No. 14 of 1991, amended, has encountered problems regarding this penalty, starting from not determining the salary to which the punishment falls, whether it is the total or nominal salary, to allowing the head of the department to impose it once the offending employee is questioned despite the effect of this punishment on the employees' families Finally, the inequality in its impact on the employee's promotion in the number of days it is imposed, in addition to that, the administration may resort to imposing it, we think that it is a method of administrative organization without adapting it as a disciplinary punishment in the event that the employee is absent from the official working hours without a legitimate excuse. In this research, we will deal with the legal regulation of the penalty cutoff in some detail and try to understand this topic.

Legal regulation of salary cut penalty

(comparative study)

Dr. Ameen Raheem Hameed Al-Hachami

University of Babylon/College of Law