



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ديالى
كلية القانون

الجريمة التأديبية

بحث مقدم من قبل الطالب (**حماد محمد مراد**) إلى رئاسة

جامعة ديالى - كلية القانون لنيل شهادة البكالوريوس في

القانون

بإشراف

أ.م.د رائد صالح علي

٢٠١٧م

١٤٣٨هـ



اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ {١} خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ

عَلَقٍ {٢} اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ {٣} الَّذِي عَلَّمَ

{بِالْقَلَمِ} {٤} عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ {٥}

صدق الله العظيم

الأهداء

اهدي هذا البحث المتواضع الى اساتذتي
الافاضل جميعهم وبدون استثناء احد في قسم
القانون المحترمون واطح كذاك الاستاذ
المشرف وكل من ساعدني ولو بكلمة

المحتويات

الصفحة	الموضوع
٣ - ١	المقدمة
٧ - ٤	المبحث التمهيدي : مفهوم العقوبة التأديبية وتمييزها عن المفاهيم الأخرى تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبات الأخرى
٨	المبحث الأول / أركان العقوبة التأديبية
٩	المطلب الأول / الركن المادي للعقوبة التأديبية
١٠	الفرع الأول / عناصر الركن المادي
١٢	الفرع الثاني / خصائص الركن المادي
١٣	المطلب الثاني / الركن المعنوي
١٤	الفرع الأول / الجرائم العمدية
١٤	الفرع الثاني / الجرائم الغير عمدية
١٥	الركن الشرعي
١٦	المبحث الثاني : العقوبة التأديبية في التشريع والقضاء المقارن للعراق
١٦	المطلب الأول / العقوبة التأديبية في التشريع والقضاء المقارن
١٧	الفرع الأول / العقوبة التأديبية في التشريع والقضاء الفرنسي
١٨	الفرع الثاني / العقوبة التأديبية في التشريع والقضاء المصري
٢٠	المطلب الثاني / العقوبة التأديبية في العراق
٢١	الفرع الأول / العقوبة التأديبية في التشريع العراقي
٢٣	الفرع الثاني / العقوبة التأديبية في القضاء العراقي
٢٤	الخاتمة

المقدمة

ان التأديب هو الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجباته وظيفته والقيام بها على احسن وجه فالموظف المجد والمخلص يكافا على اخلاصه واجتهاده ويعقاب ايضا على اهماله لهذه الواجبات وهذه العقوبة يجب ان تكون مناسبة مع الجريمة التي ارتكبها اما عن سب اختياري لهذا الموضوع هو تفاعلي مع الموضوع وانجذابي له لان الكثير من الموظفين اخذو يستهينون باعمال الوظيفة التي يشغلونها مما يؤدي الى الاضرار بالصالح العام من اجل تحقيق اهدافهم ومصالحهم الغير مشروعة لذلك قمت ببحث عن هذا الموضوع وقسمته الى مبحثين بالاضافة الى المبحث التمهيدي وللموضوع الذي تضمن مفهوم الجريمة التأديبية فاما المبحث الاول فتضمن اركان الجريمة والمبحث الثاني تضمن دراسة مقارنة في التشريع العراقي والمصري

وقد نظم العراق باحكام خاصة ذلك في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ولهذا القانون اهمية حيث يبين واجبات الموظف التي عليه ان يلتزم بها بالاضافة الى المحضورات التي عليه ان يتجنبها اثناء قيامه بالوظيفة

اهمية البحث :

فالعقوبة التأديبية عقوبة تفرض على الموظف الذي يخل بواجبات الوظيفة العامة فهي لاتمس الموظف في شخصه او حرته او امواله الخاصة بل تقع على مزايا الوظيفة فتحرمه البعض منها

وتقسم العقوبات التأديبية الى نوعين :

عقوبة معنوية : وتهدف الى تحذير الموظف وتنبيهه ويطلب منه ان ينتهج نهجا قويا في سلوكه المستقبلي مثل التنبيه او اللوم •

العقوبات المادية : تهدف الى حرمان الموظف من المزايا المقررة في القوانين او حتى حرمانه من الوظيفة نفسها •

مشكلة البحث :

ان قوانين الخدمة الخاصة بالوظيفية العامة قررت امتناع الموظف من الامتناع عن القيام باعمال وظيفته اذ يعتبر التوقف عن العمل (اخلاا خطيراً) بنظام قيام الدولة بتقديم الخدمات للمواطنين وهذا يشكل مخالفة تأديبية وقد يرقى الى احكام المادة ٤٦٤ من قانون العقوبات ويجب على الموظف اداء

اعمال الوظيفة المقررة وحسب توجيه الرئيس الاداري وأن من أهم التساؤلات حول العقوبات التأديبية معرفتها و ما هي أركانها وما هو المقصود منه وموقف المشرع العراقي منها .

فرضية البحث :

يستند البحث إلى فرضية مفادها أن الهدف من العقوبة التأديبية هو ضمان تأدية الموظف الخدمة العامة والقيام بواجباته على الوجه الأكمل والأمثل بما يحقق الغاية من الوظيفة العامة بوصفها واجب وطني وخدمة اجتماعية وان من اهم التزامات الوظيفة العامة التحاق الموظف بالعمل في الوقت المقرر ولا يتاخر عن اوقات العمل الرسمي او يحاول التهرب من ساعات العمل او التغيب عن الدوام واذا كان القانون حدد واجبات الموظف هذه فانه قرر عقوبات تاديبية على الموظف عند مخالفته للالتزامات المذكورة .

هيكلية البحث :

المبحث التمهيدي مفهوم العقوبة التأديبية وتميزها عن الجرائم الاخرى

المبحث الاول ويتضمن اركان العقوبة التأديبية ويتفرع الى مطلبين الاول الركن المادي والثاني الركن المعنوي

اما المبحث الثاني العقوبة التأديبية في التشريع والقضاء ويتضمن مطلبين الاول العقوبة التأديبية في التشريع والقضاء المقارن والثاني العقوبة التأديبية في العراق .

خطة البحث :

العقوبة التأديبية

المقدمة

المبحث التمهيدي : مفهوم العقوبة التأديبية وتميزها عن الجرائم الأخرى

المبحث الأول : أركان العقوبة التأديبية

المطلب الأول : الركن المادي

الفرع الأول : عناصر الركن المادي

الفرع الثاني : خصائص الركن المادي

المطلب الثاني : الركن المعنوي

الفرع الأول : الجرائم العمدية

الفرع الثاني : الجرائم الغير عمدية

المطلب الثالث : الركن الشرعي

المبحث الثاني : العقوبة التأديبية في التشريع والقضاء

المطلب الأول : العقوبة التأديبية في التشريع والقضاء المقرن

الفرع الأول : في التشريع والقضاء الفرنسي

الفرع الثاني : في التشريع والقضاء المصري

المطلب الثاني : العقوبة التأديبية في العراق

الفرع الأول : في التشريع العراقي

الفرع الثاني : في القضاء العراقي

الخاتمة

المصادر

الفهرس

المبحث التمهيدي

مفهوم العقوبة التأديبية وتميزها عن المفاهيم الأخرى

ان المشرع في كثير من التشريعات الصادرة والخاصة بتنظيم اعمال الموظفين وكيفية القيام بهذه الاعمال لا يمنع تعريف محدد او بالأحرى دقيق التعريف لهذه الجريمة وانما بينت هذه التشريعات فقط الواجبات التي على الموظف القيام بها واتمامها على احسن وجه كذلك بينت هذ الواجبات التي على الموظف القيام بها واتمامها على احسن وجه كذلك بينت هذه التشريعات المحظورات التي على الموظف ان يبتعد عنها اثناء تاديبه لواجباته الوظيفية حيث ان الاخلال بها سوف يعرضه للعقوبات المنصوص عليها في القوانين اختلف الفقهاء والقضاء في تسمية العقوبة التأديبية او الخطا التأديبية باسماء مختلفة اهمها :

- العقوبة التأديبية وهي اكثر الاسماء استعمالاً في الفقه والقضاء
- الذنب الاداري وياخذ بهذه التسمية جانب من احكام القضاء الاداري
- المخالفة التأديبية وقد استعملت المحكمة الادارية العليا في مصر هذا الاسم في بعض احكامها (١)

- وعلى الرغم من اختلاف الفقه والقضاء في التسمية فالتسمية الاكثر قربا للحقيقة والاكثر ممارسة في الحياة العملية والتطبيقية هي تسميتها بالجريمة التأديبية لان اخلال الموظف بالواجبات المعهودة له فهذا يعني جريمة مثلها مثل الجريمة الجنائية والجرائم الأخرى ففي حالة قيام شخص عادي باعمال مخالفة بالنظام العام والاداب العامة وادت هذه الاعمال التي ارتكبها الى الاضرار بالغير فهذه يعني انه ارتكب جريمة

اما بالنسبة الى تعريف العقوبة التأديبية ومفهومها فهناك تعاريف كثيرة وعديدة صدرت بهذه الشأن ولكن التعريف الاكثر ملائمة والحياة العملية هو ما عرفه الاستاذ ماجد راغب الحلو

" هو اخلال الموظف بواجبات وظيفته وينوي ان يكون الاهمال او الاخلال عمدا او كان متصل بالوظيفة او غير متصل بها وكان يسلك الموظف في حياته الخاصة سلوكا مشينا يمس باعتبار الوظيفة التي يشغلها " (٢)

(١) ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، دار المطبوعات والمعرفة الجامعية ، الاسكندرية ١٩٨٢ ، ص ٣٠٩

(٢) ماجد راغب الحلو ، القضاء الاداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الجامعة الاسكندرية ، ١٩٨٥ ، ص

حيث ان كل فعل او امتناع عن فعل يقوم به الموظف يعد جريمة لانه مخالفة لواجباته الوظيفية لذلك فمن خلال هذا كله يظهر ان الكتاب اتفقوا على ان الجريمة التأديبية تقوم على اساس مخالفة الموظف لواجبات وظيفته المعهودة اليه او امتناعه عن فعل بامر به القانون داخل نطاق وظيفته (١)

-
- (١) د-علي جمعة محارب ، التأديب الاداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) في النظام العراقي والمصري والانكليزي اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد -كلية القانون ، ١٩٨٦ ، ص ١٥
- د- فواد العطار ، القضاء الاداري (دراسة مقارنة) لاصول القضاء على اكمال الادارة وكمالها ومدى تطبيقها على القانون الوطعي ، دار النهضة العربية ، ١٩٧١ ، ص ٧١١
- د- خالد عبد العزيز كريم ، القانون الاداري الليبي ، ج ٢ ، جامعة طرابلس -كلية الحقوق ، ١٩٧١ ، ص ٥٣٢
- د- محسن حسنين حمزة ، القانون التأديبي للموظف العام ورقائية القضائية ، جامعة القاهرة -كلية الحقوق (دراسة مقارنة (ط ١ مطبعة دار الفكر العربي ، ١٩٦٠ ص ٧١
- د- سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري (دراسة مقارنة) دار الفكر العربي ١٩٨٥ ، ص ٤٩٧

تميز العقوبة التأديبية عن العقوبات الأخرى

ان الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف لا يخضع لقاعدة لاجرمية ولا عقوبة الا بنص كما هو الحال في قانون العقوبات وانما اي اخلال يرتكبه الموظف اثناء تاديبته لاعمال وظيفته يعرضه للعقوبة المنصوص عليها وتشابه العقوبة التأديبية مع الجريمة الجنائية من حيث ماديات الجريمتين حيث تقع كلاهما بنفس الماديات مثل جرائم التزوير والرشوة والاختلاس وغيرها من الجرائم فهذه الجرائم تشكل ماديات كلا الجريمتين فهذه الجرائم لا يرتكبها الا الموظف بحكم الوظيفة التي يشغلها ولا يستطيع شخص عادي ان يرتكب مثل هذه العقوبات بالاضافة الى ذلك فان هذه الجرائم التي يرتكبها الموظف تعد مخالفة منه لواجباته الوظيفية المعهودة اليه سوف يعرض للعقوبة المنصوص عليها بقانون العقوبات

" اذا كانت القاعدة في الجرائم الجنائية محددة على سبيل الحصر بحيث لا يمكن ان يعاقب انسان الا اذا ارتكب عملا حرمه القانون صراحة اذ لا جريمة الا بنص فهذا لا يوجد في الجرائم التأديبية اذ لا يمكن حصرها مقدما (١)

وعلى الرغم من تشابه العقوبة التأديبية والجريمة الجنائية من حيث الماديات الا انها تختلف من حيث ارتكابها وطبيعتها القانونية اذا قد يشكل العمل الذي يرتكبه الموظف اثناء تادية الواجبات الوظيفية عقوبة ادارية لا تدخل في قانون العقوبات ويخضع لهذا كذلك من حيث القوانين التي تنظم كلا الجريمتين فالعقوبة التأديبية ينظمها القانون الخاص بالموظفين اما الجريمة الجنائية ينظمها قانون العقوبات

اما اوجه الاختلاف بين العقوبة التأديبية والجرائم الأخرى فهي :

١- من حيث الاركان المكونة للجريمة :

فالركن الشرعي للعقوبة التأديبية ينهض فيها لقاعدة تجريم تأديبي وهذه القاعدة يكون مصدرها القانون والقوانين العادية واللوائح او التعليمات اما الجريمة فانها تخضع لقاعدة لاجرمية بدون نص اي محدد تحديدا دقيقا (٢)

(١) د- محمود حلمي، القضاء الاداري، دار الفكر العربي، جامعة القاهرة -كلية الحقوق، ط١، ١٩٧٤، ص٣١١

(٢) د- محمد احمد مصطفى عبد الرحمن ، الموسوعة العلمية في احكام وضوابط العقوبة التأديبية (دراسة مقارنة)

الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، جامعة القاهرة -كلية الحقوق ٢٠٠٣ ، ص١٢

- ٢- من حيث نوعية الاشخاص الذين يرتكبون العقوبة :
- فالعقوبة التأديبية ترتكب من الاشخاص الموظفين فقط اما الجريمة الجنائية فترتكب من الاشخاص الموظفين وغير الموظفين (١)
- ٣- من حيث الافعال المكونة للجريمة :
- العقوبة التأديبية لم يحدها المشرع على سبيل الحصر ومن ثم لا يمكن فرض العقوبة ازاها اما الجريمة الجنائية فانها محدد على سبيل الحصر اذا لاجرم ولا عقوبة الا بنص (٢)
- ٤- من حيث الهدف :
- فالهدف من العقوبة التأديبية هو ايقاع العقاب على الموظف لضمان سير المرافق العامة اما الجريمة الجنائية فالغرض ايقاع العقاب من اجل حماية المجتمع ونظامه (٣)
- ٥- من حيث نوع العقاب :
- فالعقوبة التأديبية يمس فيها العقاب المركز الوظيفي للموظف اما الجريمة الجنائية فيصيب الفرد في حياته وامواله وحرية
- وهناك فرق لابد من الاشارة اليه وهو نوعية الجرائم التي ترتكب في كلا الجريمتين هو ان العقوبة التأديبية يرتكب فيها الموظف جرائم الاغتلاس والرشوة والاستيلاء على اموال الدولة وهذه الجرائم يرتكبها الموظف اثناء قيامه باعمال وظيفته اما الجرائم الجنائية فهي الجرائم التي يرتكبها شخص عادي موظف كان او غير موظف كالسرقة والقتل وجرائم المخلة بالشرف وغيرها من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات وتختلف العقوبة التأديبية ليس فقط عن الجرائم الجنائية وانما هناك جرائم اخرى تختلف عنها كالجرائم العسكرية التي تختلف عنها في ماديات الجريمة وطبيعتها القانونية وكذلك من حيث الاشخاص الذين يرتكبون مثل هذه الجرائم (٤)

(١) د- سليمان الطماوي -مصدر سابق ، ص ٤٩٨

(٢) د- علي محمد بدير وآخرون ، مبادئ القانون الاداري ، جامعة الاسكندرية -كلية الحقوق، ١٩٩٣ ، ص ٣٥١

(٣) ماجد راغب الحو ، القانون الاداري ، مصدر سابق ، ص ٣١٦

(٤) ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، مصدر سابق ، ص ٥٦٧

المبحث الاول

اركان العقوبة التأديبية

قلنا فيما سبق ان العقوبة التأديبية هي مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية اثناء القيام باعماله وعدم تاديتها وحسن المرفق العام الذي يديره ويشأ ايضا اختلاف الفقهاء في تسميتها فالبعض يسميها بالعقوبة التأديبية وهي التسمية الاصح والبعض الاخر يسميها بالذنب الاداري او المخالفة التأديبية

اما في ما يتعلق بدراسة اركان هذه العقوبة فهي لا تختلف كثيرا عن الجريمة الجنائية من حيث توفر الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي حيث ان لكل جريمة اركانها الخاصة بها اذ لولا وجود هذه الاركان فلا وجود للجرائم اصلا

اما اركان العقوبة التأديبية فهي ذات الوقت نفس اركان الجريمة الجنائية من حيث توافر الركن المادي والمعنوي والشرعي (١)

(١) د أ رشيد عبدالهادي الحوري ، التاديب في الوظائف المدنية والعسكرية (دراسة مقارنة) عن التشريعين المصري والكويتي ، جامعة الكويت -كلية القانون ، ٢٠٠١ ، ص ٣٥٠

المطلب الاول

الركن المادي للعقوبة التأديبية

الركن المادي للعقوبة التأديبية هو المظهر الخارجي لها ويمثل في الفعل او الترك اي السلوك الايجابي او السلبي الذي يرتكبه الموظف اخلايا بواجبات وظيفته ، والفعل الايجابي هو القيام بعمل محظور ، اما الفعل السلبي هو الامتناع عن اداء الواجب

والركن المادي للعقوبة التأديبية يتحقق بقيام الموظف بالفعل وهذا الفعل يعد جريمة ولا بد من محاسبته عليه وهذا الفعل الذي يقوم به الموظف فعل ايجابي قيامه بعمل يحرمه القانون او فعل سلبي هو ان يمتنع عن اداء واجباته الوظيفية المعهودة اليه حيث على الموظف ان يودي واجباته بالشكل الذي يتفق مع القانون وشرف المهنة التي يقوم بها

حيث ان الموظف لا يعاقب فقط على الافعال التي يرتكبها اثناء وظيفته وانما يمتد ليشمل حتى الافعال التي يقوم بها بعد انتهاء وظيفته لان على الموظف ان يحفظ اسرار الوظيفة بعد وقبل انتهاء حياته الوظيفية الخاصة تلك الاسرار المتعلقة بامن الدولة وسلامتها (١)

والفعل الذي يرتكبه الموظف اثناء تاديبته لواجباته الوظيفية ان يكون صادر بارادة حرة واهلية كاملة فاذا كان تحت ضغط واکراه فلا يعتبر جريمة يمكن محاسبته عليها او قد يكون متعلق بالاهلية كالجنون مثلا او السفه وغيرها فالتصرف المادي يجب ان يكون ملموسا وظاهرا وقد يكون عملا ايجابيا كالتعدي بالقول او الفعل على رئيس او زميل او اتلاف اوراق او افشاء اسرار وقد يكون سلبيا كالامتناع عن اداء عمل او الرد على مكانية او اخطار الموظف عن مرضه في ذات يوم الانقطاع (٢)

يجب على الموظف ان يكون حسن السيرة والسلوك عند شغله الوظيفة لكي يحافظ على سمعتها وتمنعها من التعرض لطمع الغير

اذا كانت الادارة لن تعلم بالجناية الا بعد التعيين فانه لايجوز مجازاته من اجله (٣)

(١) محمد احمد مصطفى عبد الرحمن ، مصدر سابق ، ص ٢٠٠

(٢) محمد مختار ، محمد عثمان ، الجريمة التأديبية ، دار الفكر العربي ، جامعة بغداد-كلية الحقوق ، ط ١ ، ١٩٧٣ ، ص

١٤٤

(٣) انور محمود حلمي ، القضاء الاداري ، دار الفكر العربي ، جامعة بغداد-كلية الحقوق ، ط ١ ، ١٩٧٤ ص ٣١٤

الفرع الاول

عناصر الركن المادي

عرفنا فيما سبق ان الركن المادي لاي جريمة كانت يمثل المظهر الخارجي للجريمة اي شكل الجريمة ومظهرها اذ بدونه لاتوجد جريمة بدون تواجد الركن المادي اذ بوجوده سوف تنهض الجريمة وهذا الركن يتمثل في مجموعة من العناصر وبصورة عامة فان اي جريمة لابد من ان تقوم بفعل يرتكبه الشخص وبعد قيام الفعل سوف تترتب النتيجة التي حدثت بسبب قيام الفعل وعلاقته السببية بين الفعل والنتيجة الجرمية المترتبة عليه لذلك بما ان العقوبة التأديبية يعاقب عليها الموظف فانها لاتختلف عن الجريمة الجنائية من حيث توفر الركن المادي

واركان المادي في العقوبة التأديبية يتمثل في ثلاثة عناصر وهي الفعل ، النتيجة ، والعلاقة السببية :

١- الفعل

بما ان العقوبة التأديبية هي الفعل الذي يرتكبه الموظف ويعد اخلايا بواجباته الوظيفية حيث ان الفعل الذي يرتكبه الموظف بحد ذاته هو يعد جريمة وبالتالي يعاقب عليها القانون سواء اتخذ الفعل الصورة الايجابية ام الصورة السلبية فكلا الفعلين يشكل عنوان العقوبة التأديبية

أ- الفعل الايجابي

يعرف الفعل الايجابي هو الحركة العضوية الادارية وهذا يعني ان الفعل الايجابي يتكون من عنصرين هما الحركة العضوية والصفة الادارية والفعل الايجابي هو الذي تقوم به العقوبة التأديبية حيث ان الحركة العضوية تصدر عن احد اعضاء جسم الانسان لتحقيق اثار مادية معينة وتكون لها كيان مادي محسوس وهذه الحركات العضوية تاتي من العمل الوظيفي او المهني ولا يقتصر على الحركات العضوية المقصودة هنا على ما يصدر عن عضو او اعضاء معينة من جسم الانسان ليشمل كل مايصور صدور من اي عضومن جسم الانسان (١)

(١) د- محمد احمد مصطفى عبدالرحمن ، مصدر سابق ، ص ٣١٢

ب- الفعل السلبي

مثلاً تقع العقوبة التأديبية بعقل ايجابي يصدر من الموظف تقع بفعل سلبي وهو امتناع الموظف عن القيام بالاعمال الوظيفية المعهودة عليه ادارتها في اطار وظيفته التي يشغلها وقد يكون التصرف فعلاً مفرداً كالاحتفاظ باصل ورقة رسمية او الادلاء ببيان مخالفة للحقيقة وقد يكون افعالا متعددة كتحويل نقود اكثر من المقرر وعدم توريدها ونزع اوراق من ملفاتها والاحتفاظ بها (١)

كما يشمل الامتناع عن اداء العمل دون ترخيص ممن يملك ذلك كما يشمل الامتناع اذا كان القانون ينتظران الموظف القيام بعمل كان في استطاعته القيام به في ظل الظروف التي صدر فيها الامتناع مثل ذلك عدم الرد على مكاتبه واخطار (٢)

١- النتيجة

تعتبر النتيجة العنصر الثاني من عناصر الركن المادي وهي تتمثل في الاثر الذي يترتب على الفعل الذي قام به الموظف سواء كان الفعل ايجابيا او سلبيا حيث تعد جزءاً من ماديات العقوبة وللنتيجة مدلولان اولهما مادي والاخر قانوني فالاول يقصد به التغير الذي يحدث في المحيط الخارجي كاثار الموظف العام اما الثاني فيراد به الاعتداء الذي ينال متطلبات الوظيفة او يمس كرامتها والتي يحميها القانون التأديبي ونلاحظ ان المدلولان المادي والقانوني يختلفان فالمدلول المادي وهو المظهر الخارجي للعقوبة اي تكفي الملاحظة الحسية لادراكها اما الثاني فيكون تكفيها قانوناً حيث يتطلب الرجوع الى القانون التأديبي (٣)

العلاقة السببية : وهي العنصر الاخير من عناصر الركن المادي حيث تربط بين الفعل الذي يرتكبه الموظف والنتيجة التي تترتب على هذا الفعل وللعلاقة السببية اهمية كبيرة في جميع الجرائم لان بوجودها سوف تترتب المسؤولية على الموظف جزاءً لمخالفته لاكمال وظيفته بالاضافة الى كونها ترتبط بين اهم عنصري الركن المادي هما الفعل والنتيجة لذلك فان عدم وجود العلاقة السببية فهذا يعني انتفاء الجريمة الا ان هذا لا يمنع من توفر الشروع في الجريمة مثل قيام الموظف بالفعل ولكن قبل حدوث النتيجة تراجع عن فعله فهذا يعد شروعا في الجريمة لان لو تحققت الجريمة يتحقق النتيجة الجرمية وسوف يعاقب الموظف

(١) محمد مختار عثمان ، مصدر سابق ص ١٤٤

(٢) علي خليل ابراهيم ، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية

القانون والعلوم السياسية جامعة بغداد ، ١٩٨١ ، ص ٩٧

(٣) علي خليل ابراهيم ، مصدر سابق ، ص ١٢٠

الفرع الثاني

خصائص الركن المادي

الركن المادي لأي جريمة يعد بمثابة العمود الفقري لها إذ بدونه لا تكون هناك

جريمة وبالتالي لا يعاقب الشخص على أي شيء لأن الركن المادي يمثل الظاهر الملموس في الجريمة لأن إثبات النية أمر صعب لأنه يكون في داخل حواس الإنسان

وعلى الرغم من أوصاف الجريمة ومرونتها إلا أنه يجب بيان خصائصها وهي :

١- وجوب أن يكون الفعل محددًا

ويقصد به أن يكون الفعل الذي يرتكبه الموظف محددًا أن يكون بصورة مادية لذلك فإن الاتهامات والنوعت المزعومة المقدمة بدون دليل من أدلة الإثبات لا تكون جريمة يعاقب عليها القانون كان يتسبب إليه أثاره المشاكل مع الزملاء أو الرؤساء

٢- عدم تقادم الفعل المكون للجريمة

ويقصد به أن الفعل الذي يرتكبه الموظف يجب أن لا يتقادم بمرور فترة معينة من الزمن لذلك نص قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ المعدل في المادة ٢٨ منه " لا تمنع استقالة الموظف أو نقله إلى وظيفة أخرى أو إعادته أو فصله أو عزله أو إحالته إلى التقاعد من المحاكمة بموجب هذا القانون فمن هذا كله يظهر أن الموظف الذي يرتكب العقوبة فيعاقب عليها مهما طال الزمن وحتى لو انتهت خدمة الوظيفة فيعاقب عما ارتكبه من جرائم أي لا تقادم في العقوبة التأديبية بشرط أن يكون الموظف على قيد الحياة لأن العقوبة كما هو معروف هي عقوبة شخصية أي خاصة بالشخص الجاني ولا تنتداه إلى شخص آخر غيره إلا أن أثر العقوبة يمتد إلى أسرته الذين يعيلهم كعقوبة الفصل مثلاً فهذا يعني عدم تقاضيه راتبه من الدائرة وبالتالي سوف يؤثر على دخله وبالتالي على المعيشة للأسرة ٠ (١)

(١) علي خليل إبراهيم ، مصدر سابق

المطلب الثاني

الركن المعنوي

يعتبر الركن المعنوي الركن الثاني في العقوبة التأديبية بعد الركن المادي ويتمثل هذا الركن بالارادة داخل النفس الانسانية وفي مشاعر الانسان لذلك يكون من الصوبة اثباته اي ان اثبات النيات يكون صعباً بخلاف اثبات الماديات في الجريمة ولكي يجازي الموظف لابد ان يقترن الركن المادي للعقوبة الانضباطية بركن اخر وهو الركن المعنوي او الركن الادبي ويعني صدور الفعل الخاطي الايجابي او السلبي عن ارادة ائمة وهي وحدها التي تجعل الموظف مذنباً يستحق المسؤولية الانضباطية لذلك فان الركن المعنوي يعتبر اساسي لقيام الجريمة اذ قد يرتكب الموظف جريمة لكن غير متقصد في ارتكابها اي جريمة غير عمدية (١)

(١) شفيق عبد المجيد الحديثي ، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير ، جامعة بغداد
- كلية الحقوق ، ١٩٧٢ ، بغداد

الفرع الاول

الجرائم العمدية

يقصد بالجرائم العمدية في العقوبة التأديبية هو قصد الموظف الى تحقيق النتيجة الجرمية مثل اعتداء الموظف على رئيسه فيقصد من هذا الاعتداء هو الاساءة الى الرئيس وايذاءه ولا بد من توافر الركن المعنوي لقيام العقوبة التأديبية فاذا تخلف فلا يكون هناك جريمة فاذا انعدمت ارادة الموظف كحالة الحرب والقوة القاهرة او مرض او اكراه مادي او معنوي فلا يكون هناك جريمة لكن الخطا الذي يرتكبه الموظف لابعادة الفعل السلبي ولا بصورة الفعل الايجابي وانما بسبب زيادة الاعمال المعهودة الى الموظف فان هذا لا يودي الى نفي المسؤولية عنه وانما من شأنه مجرد تخفيف العقوبة التي تقع عليه فعلى الموظف ان يباشر اعماله بصورة عناية الرجل المتعاد اي بالصورة المتوسطة لا اكثر حرصا ولا اشد اهمالا بالاضافة الى ذلك ان يكون الفعل جسيما حتى يعاقب عليه لكن هذا لا يعني عدم محاسبته ولو تعلق الامر باعمال فنية لكن يعاقب حتى لو كان يسيرا

الفرع الثاني

الجرائم غير العمدية

ان الموظف الذي يقوم باداء واجباته الوظيفية قد يرتكب اعمالا تخالف هذه الواجبات وهذه الاعمال قد يرتكبها وهو بسوء نية وقد يرتكبها بحسن نية فاذا ارتكبها بسوء نية فان هذا سوف تؤدي الى ايقاع العقاب بحقه اما اذا كان قد ارتكبها اغفالا منه وليس بقصد اي لا تتوفر في نفسه ارتكاب الجريمة اي ارتكبها عن غير قصد (سهو) فان هذا لا يعرضه للعقاب المنصوص عليه في القانون فأراد النشاط عنصر لازم في الركن المعنوي للجريمة سواء كانت عمدية او غير عمدية فالعقوبة التأديبية اذ تقوم على فكرة الاتم والخطيئة (١)

(١) د- محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، جامعة القاهرة - كلية الحقوق ، دار النهضة العربية ، ١٩١٧ ،

الركن الشرعي

المقصود بالركن الشرعي هو الصفة الغير مشروعة للفعل وهو تكيف قانوني بنعت الفعل وليصبح غير مشروع ومعاقب عليه تاديبا حيث يفترض وجود نص قانوني يؤثم تصرف من التصرفات او نمط من انماط السلوك حيث بدون وجود النص فلا توجد جريمة نلاحظ ان الجريمة الجنائية قد حدد المشرع الجرائم ومنع الاشخاص من ارتكابها فاذا ارتكبوها فانه يعرضه للعقاب المنصوص عليها في قانون العقوبات حيث قام بتحديد هذه الجرائم وعلى سبيل الحصر على خلاف العقوبة التأديبية فان المشرع لم يحدد الجرائم وانما قام فقط بتحديد الواجبات التي على الموظف الالتزام بها والا عد مخالفا لواجباته الوظيفية وحدد ايضا المحضورات التي عليه ان يمتنع عنها فمثل هذه الواجبات اداء العمل واطاعة الرؤساء وكتمان العمل الوظيفي والمحافظة على اموال الدولة وغيرها من هذه الواجبات (١)

ان اي تصرف من التصرفات له صفة الخطا التأديبي ويحدد العقوبة المترتبة على ارتكاب هذا التصرف وهذا مايسمى (مبدا شرعية الاخطاء) (الجرائم) وهذا المبدأ اخر من النتائج المباشرة التي تنترتب على الثورة الفرنسية الكبرى وهذا يعني امرين :

- ان السلطة التشريعية هي وحدها المختصة بانشاء الجرائم وبأقرار العقوبات المناسبة لها
- ان جهة القضاء هي المختصة وحدها بتطبيق العقوبات التي تقررها السلطات التشريعية
- فالسلطة الادارية غير ملزمة بتحديد الافعال التي يرتكبها الموظف حتى يمتنع عنها وانما فقط عليها تحديد واجباته وامتناعه عن المحظورات (٢)

(١) د- محمد احمد مصطفى عبد الرحمن ، مصدر سابق ، ص ٢٠٠

(٢) محمد ولد المختار ، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في القانون الموريتاني ،جامعة نواكشوط -كلية الحقوق

،(دراسة مقارنة) رسالة ماجستير ، ١٩٩٦ ، ص ٣٥

المبحث الثاني

العقوبة التأديبية في التشريع والقضاء المقارن للعراق

عرفنا فيما سبق ذكره ان العقوبة التأديبية جاءت وعرفت بتعاريف متشابهة تدل على نفس المعنى الا ان الاختلاف كان فقط في اللغة المستخدمة فالكثير من التشريعات والقوانين قد عرفت بها بشكل مبسط هو اخلال الموظف بالواجبات التي يؤديها اخلالا سواء كان ذلك الاخلال جسيما ام اخلال يسير لانه بمجرد اخلال الموظف باداء واجباته الوظيفية المعهودة اليه فيعد ذلك جريمة يعاقب عليها القانون كما ان تشريعات الدول المختلفة قد فرضت بصورة عامة نفس العقوبات الا باختلاف بسيط وهذه العقوبات هي الفصل والانذار والعزل وقطع الراتب وغيرها من العقوبات الاخرى التي يكون الغرض منها منع الموظف من اخلال بواجباته الوظيفية لذلك سوف يكون تطبيقنا لهذه التشريعات هي فرنسا ومصر والعراق .

المطلب الاول

العقوبة التأديبية في التشريع والقضاء المقارن

ان العقوبة التأديبية هي اخلال الموظف بالواجبات الوظيفية او هي كل فعل او امتناع عن فعل يرتكبه الموظف الا ان العقوبة التأديبية تشبه الجريمة الجنائية من حيث توافر الاركان الثلاثة الركن المادي والمعنوي والشرعي الا ان المختلف في معظم التشريعات ومنها مصر وفرنسا والعراق هي من حيث شخص مرتكب الجريمة فالاولى يرتكبها موظف اما الثاني فيرتكبها الموظف وغير الموظف وان هذه التشريعات لاتعطي في الغالب تعاريف محدد بهذا الشأن وانما اكتفت ببيان الواجبات والخطورات والعقوبات التي تفرض عليه عند مخالفته لواجباته الوظيفية (١)

(١) علي خليل ابراهيم ، مصدر سابق ، ص ٧٢

الفرع الاول

العقوبة التأديبية في التشريع والقضاء الفرنسي

ان التشريع الفرنسي من شأن التشريعات الاخرى كان خاليا من تعريف العقوبة التأديبية بل المكتفى ببيان اهم هذه الجرائم

ففي فرنسا نجد ان القانون نظام الموظفين الاداري في ١٩ اكتوبر ١٩٤٦ بعد ان اورد نصوصا ضمنها بعض العقوبات التأديبية جاء بنص عام يقضي بمعاقبة تأديبياً عن كل خطأ يرتكب في اثناء تاديه او بمناسبة تادية الوظيفة م ١٤ ثم صدور نظام الموظفين الحالي بالامر رقم ٢٤٤ في ٤ فبراير ١٩٥٩ ولم يخرج عما قرره القانون السابق م ١١ اما بشأن تعريف القضاء الفرنسي للعقوبة التأديبية فقد تعرضت لهذه العقوبة المجالس التأسيسية والمحاكم العادية وقامت بتحديد مفهومها وزادت العناية بذلك بعد انشاء مجلس الدولة الفرنسي سنة ١٩٤٦ فقد تعرضت محكمة القضاء الاداري في العديد من احكامها لتعريف العقوبة التأديبية وقد قضت في احد هذه الاحكام بان سبب القرار الصادر يتوقع جزاء هو اخلال الموظف بواجبات وظيفته او اتمامه عملا من الاعمال المحرمة عليه او مخالفة ماتقضي به القوانين او القواعد التنظيمية او الخروج على مقتضى الواجب في اعمال وظيفته وهو اذ يفارق شيئاً من ذلك فانما يرتكب ذنبا يسوغ تأديبية فتوقع عليه جهة الادارة الجزاء بحسب الاشكال والاوضاع المقررة قانونا وفي حدود النصاب المقرر (١)

(١) د- محمد جودت المليط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مصدر سابق ، ص ٧٦-٧٨

الفرع الثاني

العقوبة التأديبية في التشريع والقضاء المصري

ان العقوبة التأديبية هي التي تتطوي على معنى الاخلال بحسن سير العمل الوظيفي او انتظامه ولقد حضيت المسؤولية التأديبية للموظف العام بعناية الفقة والقضاء كما حرصت قوانين التوظيف على النص عليها وذلك لاهميتها حيث على الموظف اتباع السير في العمل باخلاص واجتهاد ففي مصر فلم تضع قوانين التوظيف المختلفة او لوائح الجزاءات تعريفا للعقوبة التأديبية ومن امثلة هذه القوانين رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ورقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ومن قبله القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين التي نظمت المسؤولية التأديبية للموظف العام (١)

فقانون موظفي الدولة رقم ١٠ لسنة ١٩٥١ بعد ان خصص الفصل السادس من الباب الاول لبيان واجبات الموظفين والاعمال المحرمة عليهم في المواد من ٧٣ الى ٨٢ حيث تنص في المادة الاخيرة وهي المادة ٨٣ على الموظف يخالف الواجبات الوظيفية يعاقب تأديبا كما ان المشرع نص على بعض الواجبات الوظيفية التي يمكن ان تلاحق الموظف بعد انتهاء الخدمة مثال ذلك مانصت عليه المادة ٧٧ البند الثامن من قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من انه يحظر على العامل ان يفشي الامور التي يطلع عليها بحكم وظيفته اذا كانت سرية بطبيعتها او بموجب تعليمات تقتضي ذلك ومانصت عليه المادة ١٧٨ من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ باصدار قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤولية المحدود من انه لايجوز بغير اذن خاص من رئيس الوزراء للوزير او اي من العاملين شاغلي وظائف الادارة العليا او لاي من العاملين شاغلي وظائف الادارة العليا قبل انقضاء ثلاث سنوات من تركه الوزارة او الوظيفية ان يعمل مدير او عضو استشاري في شركة من شركات المساهمة التي تكفل لها الحكومة مزايا خاصة عن طريق الاعلانات والضمان والتي تربط مع الحكومة بعقد من عقود الاشغال الهامة او بعقد التزام مرفق عام او بعقد استغلال مصدر من مصادر الثروة المعدنية او الطبيعية ويعتبر باطلا كل عمل يخالف حكم هذه المادة ويلزم المخالف بان تؤدي المكافآت والمرتببات التي قبضها من الشركة لخزانة الدولة (٢)

(١) د- محمد مختار عثمان ، الجريمة التأديبية ، مصدر سابق ، ص ٦٣

(٢) د- محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مصدر سابق ، ص ٧٧

اما بشأن القضاء المصري ومعالجته للعقوبة التأديبية فقد تناولها في مسائل بصور عديدة ذلك لان حياة الموظف الوظيفية تعرف صوراً عديدة حيث لا يباشر فيها الموظف اعمال وظيفته ومع ذلك تبقى العلاقة القانونية قائمة ومنتجة لا تارها من هو ان ياخذ الموظف اجازة مرضية او دورية او وقفه عن العمل او بلوغه السن القانونية للمعاش فكل هذا تعد صورة من صور حياة الموظف الوظيفية كما ان قيام الموظف بعمل غير عمل وظيفته الاصلية التي يشغلها لا يبرر اعفاءه من المسائلة التأديبية وهذا ماكدته المحكمة الادارية العليا ان مناط مسؤولية الموظف الاخلال بالواجبات العامة وتتحقق بوقوع المخالفة ولا اثر لكون الموظف الذي وقع منه الاخلال مستوفي شروط شغل الوظيفية ام لا مادام قام بعملها فعلاً كحاصل او منتدب كما ان القضاء المصري كان قراره صائباً بشأن محاسبة الموظف عن الاخطاء التأديبية التي ارتكبها ولم يقع في الخلط الذي وقع فيه القضاء الفرنسي حيث ان الواقعة التي اخفاها الموظف لا تؤثر في صحة قرار التعيين فان الادارة لاتستطيع ان تقدم الموظف بسببها الى مجلس تأديب حيث لايمكن معاقبته الا اذا كان موظفاً سابقاً (١)

(١) د- عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني ، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية ، جامعة الاسكندرية -كلية

الحقوق ،دار الفكر الجامعي ، ٢٠٠٧ ، ط١ ، ص ٣٩

المطلب الثاني

العقوبة التأديبية في العراق

ان القانون العراقي لا يختلف عن القوانين الاخرى كالقانون المصري والقانون الفرنسي بان تعريف الجريمة الانضباطية او العقوبة التأديبية لكن في الوقت ذاته قام بتحديد الواجبات التي على الموظف اتباعها وعد مخالفته لهذه الواجبات والا عد اخلايا منه بالواجبات الوظيفية المعهودة اليه وحدد المحظورات التي يجب عليه ان يتجنبها ومنها قانون انضباط موظفي الدولة الجديد رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ حيث تناول تعريف الموظف العام وبيان واجباته والمحظورات لكنه لم يحدد الجرائم التي على سبيل الحصر كما هو الحال في قانون العقوبات حيث لا جريمة ولا عقوبة الا بنص وقد نصت المادة ٢٨ من قانون موظفي الدولة العراقي رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ المعدل لاتمنع استقالة الموظف او نقله الى وظيفة اخرى او اعادته او فصله او عزله او احالته على التقاعد من محاكمته بموجب هذا القانون

(١)

(١) علي خليل ابراهيم ، جريمة الوظيفة الخاضعة للتأديب في القانون العراقي ، مصدر سابق ، ص ١٠٨

الفرع الاول

العقوبة التأديبية في التشريع العراقي

نظم المشرع العراقي القواعد والاحكام الخاصة بموظفي الدولة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وهذا القانون لم يعرف الجريمة التأديبية بحد ذاتها وانما بين فقط الواجبات وهي :

- ١- اداء العمل الوظيفي بامانة وشعور بالمسؤولية
 - ٢- اطاعة القانون والرؤساء وفقا لما تقرره القوانين والانظمة والتعليمات
 - ٣- كتمان الاسرار الوظيفية
 - ٤- حسن التعامل الوظيفي
 - ٥- المحافظة على اموال الدولة وصيانتها
 - ٦- احترام كرامة الوظيفة التي يشغلها والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها
- فاذا التزم بهذه الواجبات فكان قد ادى واجبه على احسن وجه فتلما يعاقب المهمل يعاقب
- المخلص (١)

اما المحظورات التي يجب على الموظف ان يمتنع عنها فقد حددتها المادة (٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وهي :

- ١- يحظر على الموظف الجمع بين وظيفتين بصفة اصلية او جمع بين الوظيفة وبين اي عمل اخر
- ٢- يحظر عليه مزاوله الاعمال التجارية وتأسيس الشركات او العضوية فيها
- ٣- الاعمال التي تخص امواله التي الت اليه ارثا او ادارة اموال زوجته او اقاربه حتى الدرجة الثالثة التي الت اليهم ارثا وعلى الموظف ان يخبر دائرته بذلك خلال ثلاثين يوما وعلى الوزير اذا راي ان ذلك يؤثر على اداء واجبات الموظف او يضر بالمصلحة العامة ان يخيره بين البقاء في الوظيفة وتصفية تلك الاموال والتخلي عن الادارة خلال سنة من تاريخ تبليغه بذلك وبين طلب الاستقالة او الاحالة على التقاعد
- ٤- الاشتراك في المناقصات (٢)

(١) رباب خليل ابراهيم الدباغ ، نطاق التأديب في الوظيفة العامة ، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة المستنصرية

٢٠٠٨، ص١٤٣

(٢) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١

٥- الاشتراك في المزادات التي تجريها دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي لبيع الاموال المنقولة وغير المنقولة اذا كان مخولا قانون بالتصدق على بيع لاعتبار الاحالة قطعية اوكان عضوا في لجان التقدير او البيع او اتخاذ القرار او ايجار تلك الاموال اوكان موظفا في المديرية العامة او مايعادلها التي تعود عليها تلك الاموال

٦- الاقتراض او قبول هدية او مكافئة او منفعة من المراجعين او المقاولين او المتعهدين مع دائرته او كل من كل له علاقة بالموظف (١)

(١) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١

الفرع الثاني

العقوبة التأديبية في القضاء العراقي

ان مجلس الانضباط العام يمارس اختصاصه القضائي قبل صدور قانون مجلس شورى الدولة وقانون تعديله الثاني فقد كان يمارس اختصاصاته بموجب قوانين سابقة وهي قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ وقانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الذي حل محله قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل غير ان المادة السابعة من قانون مجلس شورى الدولة المعدل بقانون التعديل الثاني قد نصت على ان مجلس شورى الدولة يمارس في مجال القضاء الاداري اختصاصات في مجال انضباط موظفي الدولة (قضاء التأديب) ونظره في مجال الطعون المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية وتتنظر محكمة القضاء الاداري في مجلس شورى الدولة بالنظر في الطعون خلال ستين يوما من تاريخ انتهاء مدة ثلاثين يوما المنصوص عليها في الفقرة و من المادة ثانيا والا سقط حقه في الطعن ولا يمنع ذلك من مراجعة المحاكم العادية للمطالبة بحقوقه في التعويض الناشئة عن المخالفة او الخرق للقوانين (١)

وهناك قرارات وفتاوي لمجلس شورى الدولة فقرار رقم ٣١٩ لسنة ٢٠٠٦ ان فصل الموظف من وظيفته يعد عقوبة استنادا الى قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) سنة ١٩٩١ ولها شروط كي يتسنى فرضها على الموظف ويعتبر مستقيلا اذا تغيب عن دائرته عشرة ايام متواصلة استنادا الى احكام المادة ٣٧ - ٢ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ قرار لمجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٧ عند فرض عقوبة على الموظف المخالف من رئيس الدائرة او الموظف المخول بذلك اشد من العقوبات التي خوله القانون فرضها فعليه احوالها للوزير المختص للبت فيها حيث لايجوز للادارة معاقبة الموظف بعقوبتين انضباطيه عن الفعل واحد وفقا لما قرره المادة (٢٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ (٢)

(١) وسام صبار العاني ، المحاضرات التي القيت على طلبة المرحلة الثالثة في جامعة بغداد ، ٢٠١٠

(٢) قانون مجلس شورى الدولة رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٩ وتعديلاته

الخاتمة

بعد ان تناولت الموضوع عن العقوبة التأديبية بشكل مبسط من حيث مفهوم هذه الجريمة واركائها والتطبيقات المقارنه على ذلك ارى من الضروري ايقاع العقاب على الموظف حسب نوع الجريمة التي يرتكبها ومناسب معها وارى من الضروري تحديد هذه الجرائم كما هو الحال في قانون العقوبات حتى لا تكون للموظف الحجة بان العمل او الخطا الذي ارتكبه لايعرف انه بشكل جريمة وبالتالي يعاقب عليها القانون واقترح باضافة بعض النصوص القانونية في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي النافذ باضافة عقوبات اخرى على الموظف بالاضافي الى التشديد في مراقبته وكيفية ممارسة اعماله الوظيفية حتى لا يحتج الموظف بان عمله الذي ارتكبه والذي يشكل جريمة انه قام به اغفالا لان القانون لا يحمي المغفلين خاصة وان الموظف يعتبر على علم ودراية بالقانون اكثر من غيره •

ان العقوبة التأديبية هي وسيلة من الوسائل التي تتبعها الادارة في مواجهة موظفيها الذين يرتكبون فعلا لا يتفق مع شرف الوظيفة وكرامتها وان ما ينسب الى الموظف وهي تلك سلطة التأديب ان ترى في اي عمل ايجابي او سلبي يقع من الموظف عند ممارسته اعماله الوظيفية ذنبا تأديبيا اذا كان لا يتفق مع واجبات الوظيفية

الا ان سلطة الادارة لسيطرة مطلقة اليد وانما تخضع قررتها الى رقابة القضاء للوقوف على مدى مشروعية هذه القرارات والحد من تعسف الادارة وانحرافها عن سلطتها التقديرية ولان من شان هذه الرقابة تعزيز مبدأ دوام حسن سير المرفق الوظيفي من خلال الموازنة بين حقوق الموظفين وواجباتهم

المصادر

- القرآن الكريم

١- قانون مجلس شوري الدولة رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته

٢- قانون انضباط موظفي الدولة والاقطاع الاشتراكي رقم ١٤ ١٩٩١

٣- فتاوي وقرارات مجلس شورى الدولة لسنة

(٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨)

الكتب العربية

١- ارشد عبد الهادي الحوري التاديب في الوظائف المدنية والعسكرية

(دراسة مقارنة بين التشريع المصري والكويتي ٢٠٠١)

٢- انور محمود حلمي القضاء الادبي دار الفكر العربي الطبعة الاولى ١٩٧٤

٤ - خالد عبدالعزيز كريم القانون الادبي الليبي الجزء الثاني دار صادر ١٩٧١

٥- سليمان محمد الطماوي الوجيز في القانون الاداري دار الفكر العربي ١٩٨٥

٦- فؤاد العطار القضاء الاداري دار النهضة العربي ١٩٦٦

٧- ماجد راغب الحلو القضاء الاداري دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية ١٩٨٥

٨- ماجد راغب الحلو القانون الاداري دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية ١٩٨٣

٩- محسن حسنين حمزه القانون التاديبى للموظف العام ورقايته، جامعة القاهرة -كلية القانون، ط ١

مطبعة دار الفكر العربي ١٩٦٠

١٠- محمد احمد مصطفى عبد الرحمن الموسوعة العلمية في احكام وضوابط الجريمة

التاديبية ط ٢ دار النهضة العربية ٢٠٠٣

١١- محمد جودت الملط، المسؤولية التاديبية للموظف العام، جامعة القاهرة-كلية

الحقوق، دار النهضة العربية ١٩٦٧

١٢- محمد حلمي، القضاء الاداري، جامعة القاهرة-كلية الحقوق، دار الفكر العربي،

ط ١، ١٩٧٤

١٣- محمد مختار محمد عثمان، العقوبة التاديبية، جامعة بغداد-كلية الحقوق، دار الفكر

العربي، ط ١، ١٩٧٣

١٤- علي محمد بديرواخرين، مبادئ القانون الاداري، جامعة الاسكندرية-كلية الحقوق، ١٩٩٣

١٥- عبدالروف هاشم محمد بسيوني، العقوبة التاديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، جامعة

الاسكندرية -كلية الحقوق، ط ١، ٢٠٠٧

- ١٦- وسام صبار العاني ، المحاضرات التي القاها على طلبة المرحلة الثالثة -جامعة بغداد -
كلية القانون ، ٢٠١٠

الرسائل والاطاريح

- ١- علي جمعه محارب : التاديب الاداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والانكليزي ، اطروحة دكتوراه - غير منشورة ، جامعة بغداد - كلية القانون ، ١٩٨٦ .
- ٢- رباب خليل ابراهيم الدباغ : نطاق التاديب في وظيفة العامة رسالة ماجستير - غير منشورة ،
٢٠٠٨
- ٣- شفيق عبدالمجيد الحديثي : النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق رسالة ماجستير -
غير منشورة ، ١٩٧٢ .
- ٤- علي خليل ابراهيم : جريمة الموظف العام الخاضعة للتاديب في القانون العراقي ، رسالة
ماجستير - غير منشورة مقدمة الى كلية القانون والسياسة - جامعة بغداد ، ١٩٨١ .

اقرار المشرف

اشهد ان اعداد هذا البحث الموسوم (الجريمة التأديبية) قد جرى تحت اشرافي في
كلية القانون والعلوم السياسية - جامعة ديالى وهو جزء من متطلبات نيل شهادة
البكالوريوس في القانون .

المشرف

أ- م - دكتور

رائد صالح علي