

### المبحث الرابع انضباط الموظف العام

إذا أخل الموظف العام بواجب من واجبات الوظيفة، لا بد أن يعاقب أو يجازي تأديبياً، وتعرف الجريمة التأديبية بأنها: كل فعل أو امتناع إرادي يصدر عن الموظف من شأنه الإخلال بواجب من واجبات الوظيفة التي ينص عليها القانون.

تختلف الجريمة التأديبية عن الجريمة الجزائية، إذ يشترط لوقوع الجريمة التأديبية أن يكون الفعل المعاقب عليه قد ارتكبه موظف مرتبط بالإدارة برابطه وظيفية، فضلاً عن أن الجرائم التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر لذلك فهي لا تخضع لمبدأ (لا جريمة إلا بنص)، ويهدف النظام التأديبي إلى حسن أداء الموظفين لأعمالهم وضمن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، أما النظام الجزائي فيهدف إلى حماية المجتمع كله وضمن استقراره وأمنه .

#### أولاً: العقوبات التأديبية

العقوبات الانضباطية تمثل جزاء الإخلال بالواجبات الوظيفية، وقد حدد المشرع العراقي في المادة (٨) في قانون الضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل العقوبات التي يجوز أن توقع على الموظف العام وهي:

- 1- لفت النظر:** ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ثلاثة أشهر.
- 2- الإنذار:** ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجباته الوظيفية مستقبلاً ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ستة أشهر.
- 3- قطع الراتب:** ويكون بخصم 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 خمسة أشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام، وشهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة أيام.
- 4- التوبيخ:** ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرض ويطلب إليه وجوب اجتناب المخالفة لتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنة واحدة.
- 5- إنقاص الراتب:** ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبه لا تتجاوز 10% 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.
- 6- تنزيل الدرجة:** ويكون بأمر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه، ويترتب على هذه العقوبة:

- أ-** بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية والترفيغ، تنزيل راتب الموظف الى الحد الأدنى للدرجة التي دون درجته مباشرة، مع منحه العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها (بقياس العلاوة المقررة في الدرجة المنزل إليها) ويعاد الى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضاءه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة، مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.
- ب-** بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة كل سنتين، تخفض زيادتين من راتب الموظف، ويعاد الى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضاءه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة، مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.
- ج -** بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة السنوية تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف، مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

**7- الفصل:** ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل الذي يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض هذه العقوبة عليه، وعلى النحو الآتي:

- أ-** مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات إذا عوقب الموظف بأثنين من العقوبات (التوبيخ، إنقاص الراتب تنزيل الدرجة) أو بإحدهما لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلا يستوجب معاقبته بأحدها
- ب-** مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه.

**8- العزل:** ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائيا ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام، وذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات الآتية:

- أ-** إذا ثبت ارتكابه فعلا خطيرا يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرا بالمصلحة العامة .
- ب-** إذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته وارتكبها بصفته الرسمية.
- ج-** إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلا يستوجب الفصل مرة أخرى.

### ثانيا: شرعية العقوبة التأديبية

لا يجوز توقيع أي عقوبة تأديبية لم ينص عليها المشرع، تطبيقا لمبدأ (شرعية العقوبة) مع ترك الحرية للإدارة في اختيار العقوبة المناسبة للمخالفة التأديبية، على هذا الأساس لا يجوز لسلطة التأديب أن توقع على الموظف عقوبة لم ترد ضمن القائمة المحددة قانونا وليس لها إيقاع عقوبة مقنعة من خلال القرار بانتداب الموظف أو نقله

ويتفرع من مبدأ شرعية العقوبة التأديبية أيضا عدم جواز أن توقع الإدارة على الموظف أكثر من عقوبة تأديبية على الفعل الواحد.

### ثالثا: السلطات التأديبية الرئاسية

نضم القانون سلطة الرؤساء الإداريين في إيقاع العقوبات التأديبية، وكما يأتي:

## 1- الرئاسة ومجلس الوزراء:

- أ- لرئيس الجمهورية أو من يخوله فرض أيا من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين التابعين له.
- ب- لرئيس مجلس الوزراء، فرض إحدى العقوبات الآتية: (إنقاص الراتب، تنزيل الدرجة، الفصل، العزل).

## 2- الوزير:

- أ- للوزير فرض أي من العقوبات المنصوص عليها في القانون على الموظف المخالف لأحكامه.
- ب- للوزير فرض عقوبة (لفت النظر أو الإنذار أو قطع الراتب) على الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق).
- ج- إذا ظهر للوزير من خلال التحقيق ان الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق، قد ارتكب فعلا يستدعي عقوبة أشد مما هو مخول به، فعليه أن يعرض الأمر على مجلس الوزراء متضمنا الاقتراح بفرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.
- 3- رئيس الدائرة أو الموظف المخول:

- أ- له فرض العقوبات الآتية على الموظف المخالف لواجبات الوظيفة العامة: (لفت النظر، الإنذار، قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام، التوبيخ).
- ب- اذا أوصت اللجنة التحقيقية بفرض عقوبة (إنقاص الراتب، تنزيل الدرجة، الفصل، العزل) فعلى رئيس الدائرة أو الموظف المخول إحالتها للوزير للبت فيها.

## رابعا: إلغاء العقوبة

اولا- للوزير أن يلغي أيا من العقوبات المفروضة على الموظف المنصوص عليها في الفقرات (اولا) و (ثانيا) و (ثالثا) و (رابعا) من المادة (8) من هذا القانون عند توفر الشروط الآتية

- أ- مضي سنة واحدة على فرض العقوبة.
- ب- قيامه بأعماله بصورة متميزة عن أقرانه
- ج- عدم معاقبته بأية عقوبة خلال المدة المنصوص عليها في البند (أ) من هذه الفقرة.
- ثانيا- يترتب على قرار إلغاء العقوبة ازالة اثارها ان لم تكن قد استنفدت ذلك.

## خامسا: الإجراءات التأديبية

نص المشرع العراقي في المادة (10) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل على الإجراءات الواجب إتباعها في إيقاع العقوبات الانضباطية على الموظف المخالف، إذ يتطلب تشكيل لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون احدهم حاصلًا على شهادة جامعية أولية في القانون، تتولى هذه اللجنة التحقيق تحريريا مع الموظف المخالف، ولها استدعاء الشهود وطلب أية مخاطبات تتعلق بالموضوع، ثم توصي إلى السلطة الرئاسية بالعقوبة المقترحة إذا كان فعل الموظف يكون مخالفة لواجباته أو توصي بعلق التحقيق إذا لم يشكل فعله أي مخالفة، أما إذا تبين لها أن فعل الموظف يشكل جريمة نشأت من وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية فيجب عليها

أن توصي بإحالته إلى المحاكم المختصة، ومن جانب آخر للوزير ولرئيس الدائرة استناد إلى نص المادة (١٠-رابعاً) من القانون فرض أي من عقوبات (لفت النظر والإنذار وقطع الراتب مباشرة بعد استجواب الموظف - ولم يبين المشرع شكل هذا الاستجواب، الأمر الذي يجيز مجرد الاستجواب الشفوي - ولاشك أن ذلك إخلال بالضمانات الواجب توافرها للموظف، إذ لا توجد أي إجراءات تمكن الموظف من الدفاع عن نفسه أو أثبات براءته مما نسب إليه.

### **سادساً: الطعن بقرار فرض العقوبة**

عندما صدر قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة ١٩٩١ اجاز الطعن في القرارات الصادرة بإيقاع العقوبة الانضباطية في المادة (١١) منه، إلا أنه جعل القرارات المتضمنة عقوبة الفت النظر والإنذار وقطع الراتب) باثة لا يجوز الطعن بها أمام محكمة قضاء الموظفين، كما نص على اعتبار جميع العقوبات الصادرة من رئاسة الجمهورية ومجلس الوزراء باثة لا يجوز الطعن فيها.

غير انه وبصدور القانون رقم (5) لسنة ٢٠٠٨ (قانون التعديل الأول لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام) لم تعد هذه العقوبات باثة وأصبح من الممكن الطعن بها جميعاً أمام محكمة قضاء الموظفين، كما تغيرت تسمية القانون إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام. وتكون إجراءات الطعن بالقرار الإداري الخاص بفرض العقوبة وفقاً للآتي:

**أ-** يشترط قبل الطعن التظلم من القرار أمام الجهة التي أصدرته خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بقرار فرض العقوبة، وعلى هذه الجهة البت في التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التظلم، وعند عدم البت فيه رغم انتهاء هذه المدة يعد ذلك رفضاً للتظلم.

**ب-** يجوز للموظف الطعن بجميع العقوبات الانضباطية التي تصدر بحقه أمام محكمة قضاء الموظفين خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ الرفض الصريح أو الحكمي للتظلم"، إذا كان داخل العراق و(60) ستين يوماً إذا كان خارجاً، ويعد القرار غير المطعون فيه خلال المدة المنصوص عليها أعلاه باثاً.

ولمحكمة قضاء الموظفين أن تصدر الأحكام الآتية في الطعون المقدمة إليها:

1- رد الطعن من الناحية الشكلية مثل عدم التظلم من القرار لدى الجهة الإدارية التي أصدرته أو فوات مدة الطعن

2- المصادقة على القرار المطعون فيه إذا وجد المجلس أن ذلك القرار موافق للقانون.

3- تخفيض العقوبة إذا كانت العقوبة لا تتناسب مع جسامة الخطأ.

4- إلغاء العقوبة إذا وجد أن القرار المطعون فيه معيب.

**ج-** يجوز الطعن تمييزاً أمام المحكمة الإدارية العليا بقرارات محكمة قضاء الموظفين، خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ بها أو اعتبارها مبلغة.

**د-** يكون قرار محكمة قضاء الموظفين غير المطعون به وقرار المحكمة الإدارية العليا الصادر نتيجة الطعن باثاً وملزماً.

### **المبحث الخامس**

## انتهاء الرابطة الوظيفية

تنتهي علاقة الموظف بوظيفته بعدة حالات ووفق القوانين التي تحكم شؤونه منها بناء على طلبه ومنها بنص القانون وعلى النحو الآتي:

### أولاً: الاستقالة

هي إبداء الموظف رغبته في ترك العمل الوظيفي نهائياً ولا تتم إلا بموافقة الإدارة، ذلك أن مقتضيات سير المرفق العام تتقدم على اعتبارات رغبة الموظف بترك العمل بالمرفق العام، وهذا ما حدا بالمشرع أن ينظم أحكام الاستقالة بما يضمن استمرار سير المرفق العام بانتظام، فقد نصت المادة (35) من قانون الخدمة المدنية على حق الموظف في طلب الاستقالة وإجراءات قبولها أو رفضها إذ تركت هذا الأمر لتقدير الإدارة، والاستقالة إما أن تكون صريحة أو حكمية:

**1- الاستقالة الصريحة:** وتكون بطلب تحريري يقدمه الموظف إلى مرجعه المختص، وعلى المرجع أن يبيت في الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز (٣٠) يوماً، فإذا صدر قراراً من المرجع بقبول الاستقالة خلال هذه المدة فيعد الموظف منفكاً من تاريخ صدور القرار (قبول الاستقالة صراحة)، أما إذا لم يبيت المرجع بطلب الاستقالة خلال مدة الثلاثين يوماً فيعد الموظف منفكاً بأنتهاؤها (قبول الاستقالة ضمناً) ويلتزم الموظف بالاستمرار في عمله حتى قبول الاستقالة صراحة أو ضمناً، أما إذا ترك العمل قبل مرور مدة (الثلاثين يوماً) فإنه يكون قد أحل بواجباته الوظيفية وعلى الإدارة أن تحاسبه، وإذا حدد الموظف موعداً لقبول الاستقالة فيجوز قبولها من التاريخ المحدد أو قبله).

**2- الاستقالة الحكمية:** حيث يعد الموظف مستقلاً وان لم يقدم طلباً صريحاً بذلك، وذلك إذا انقطع الموظف عن الوظيفة مدة تزيد على عشرة أيام ولم يبد معذرة شرعية تبرر هذا الانقطاع، أو تأخر بالالتحاق بالوظيفة بعد تبليغه بالنقل مدة تتجاوز خمسة أيام عدا أيام السفر المعتادة إلا إذا نص في أمر السفر على مدة تزيد على ذلك، أو لم يلتحق بالوظيفة بعد انتهاء إجازته خلال مدة عشرة أيام دون عذر مشروع، فإنه في هذه الحالات الثلاث يعد مستقلاً بقوة القانون من دون إرادته.

### ثانياً: الاستغناء عن خدمات الموظف خلال مدة التجربة

يكون الموظف بداية تعيينه في الوظيفة تحت التجربة لمدة سنة واحدة، للتأكد من كفاءته وصلاحيته للعمل الوظيفي، فإذا ما تأكدت دائرته من كفاءته بعد مرور مدة السنة فأنها تصدر أمراً بتثبيتته وإذا لم تتأكد من ذلك فتجدد مدة التجربة ستة أشهر أخرى.

أما إذا تأكد لدائرته خلال مدة التجربة أنه لا يصلح للعمل المعين فيه فتصدر أمراً بالاستغناء عن خدماته، وللموظف في هذه الحالة أن يعترض على قرار الاستغناء لدى محكمة قضاء الموظفين خلال (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغه به، ويجوز الطعن بقرار محكمة قضاء الموظفين لدى المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ به، ويعد قرار المحكمة الإدارية العليا بنتيجة الطعن وقرار محكمة قضاء الموظفين غير المطعون فيه خلال تلك المدة نهائية وملزمة، أما إذا مرت المدة المحددة للتجربة ولم تتخذ الإدارة قراراً بالاستغناء عن خدمات الموظف فإنه يعد مثبتاً في وظيفته بحكم القانون ولا يجوز للإدارة بعد ذلك إنهاء خدماته استناداً إلى صلاحياتها بإنهائها خلال مدة التجربة.

### ثالثا: الإحالة على التقاعد

تتضمن قوانين ونظم الخدمة المختلفة قواعد تنظم تقاعد الموظفين وتجعله وجوبية بعد سن معينة وفي ذلك مكافأة للموظف الذي أفنى زهرة شبابه في خدمة المجتمع وضمانا من المجتمع لأحد أعضائه الذين خدموه، ومراعاة للجوانب الإنسانية التي تجعل الإنسان بعد سن معين غير قادر على العطاء، حيث نص القانون على عدة حالات الإحالة الموظف على التقاعد منها الجوازية ومنها الوجوبية :

**1- الإحالة الجوازية:** وتتم بطلب مقدم من الموظف إلى الإدارة، وعلى الوزير أو من يخوله أن يبت بالطلب خلال مدة (45) يوما من تاريخ تسجيل الطلب في دائرة الموظف وبعبءه يعد محال على التقاعد وهي حالتين:

- أ- إذا أكمل الموظف (50) سنة من العمر فأكثر بغض النظر عن مدة خدمته.
- ب- إذا كانت لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (25) سنة بغض النظر عن عمره.

### 2- الإحالة الوجوبية:

يحال الموظف على التقاعد (بقوة القانون) في الحالات الآتية:  
أ. عند إكماله سن ال(63) من العمر بغض النظر عن مدة خدمته، وترد على هذه الحالة بعض الاستثناءات التي أجاز فيها المشرع استمرار الموظف بعد هذه السن. |  
ب. ثبوت عدم صلاحية الموظف للخدمة بقرار من لجنة طبية رسمية، وذلك إذا أصيب الموظف أثناء الخدمة بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة أو كان من الأمراض المستعصية وتأييد ذلك بتقرير صادر من لجنة طبية مختصة مهما بلغت مدة خدمته، حيث تحتسب خدمة الموظف خمسة عشر سنة إذا كانت أقل من ذلك.

### رابعا: الإقصاء

و يتم الإقصاء من الوظيفة إذا ثبت عدم توفر شروط التعيين المقررة قانونا كلها أو قسم منها في الموظف المعين لأول مرة بأمر من سلطة التعيين.

### خامسا: الفصل والعزل

تنتهي خدمة الموظف وتنقضي الرابطة الوظيفية إذا ما صدر عن الموظف فعل يعتبر إخلالا بواجباته يستحق إيقاع عقوبة الفصل أو العزل من الخدمة عليه من سلطة مختصة، وكما تم بيانه، مع ملاحظة أن الموظف المعزول أو المفصول يستحق الحقوق التقاعدية إذا كان قد أكمل سن الخمسين من عمره.

### سادسا: الوفاة

تنتهي الرابطة الوظيفية عند وفاة الموظف، فقد نص المشرع على أن الموظف الذي يتوفي أثناء الخدمة يعد محال على التقاعد بصرف النظر عن مدة خدمته التقاعدية، و يستحق خلفه الحقوق التقاعدية).

## المصادر

- 1-د. محمد عبد الرحمن دوغان، مبادئ الادارة العامة ، جامعة الملك الفيصل، - [www.kfu.sa](http://www.kfu.sa).
- 2-د. ماهر صالح علاوي الجبوري، الوسيط في القانون الاداري، 2009.
- 3-علي مخلف حماد فياض، محاضرات في القانون الاداري، كلية القانون والعلوم السياسية ، جامعة الانبار.
- 4-اد. طلق عوض الله واخرون، الادارة العامة ،دار الحافظ للنشر والتوزيع.