



Oversight by the Employees Judiciary Court on exclusion decisions from public office-a comparative study

Assistant Lecturer . Maryam Nabeel Aadi

Qadisiyah University /College of Science, maryam.nabeel@ijsu.edu.iq

ARTICLE INFORMATION

Received:9 Feb 2026
Accepted:8 Mar 2026
Published:1 Mar 2026

Keywords: Authority,
Discipline, Administrative Courts,
Discretion of the Presidential
Authority, Civil Service Courts,
Appeal, Council

ABSTRACT

The subjective of administrative justice and its regulatory control over administrative action occupies a position of paramount significance within the specialized domain of administrative law. This prominence is fundamentally derived from the core objective entrusted to administrative judges, which entails a rigorous assessment of whether administrative agencies have deviated from compliance with established legal norms in the conduct of their activities and operations. Such judicial oversight is indispensable for achieving good governance and ensuring the comprehensive protection of individual rights against any form of administrative arbitrariness. Consequently, administrative justice is regarded as a vital legal refuge to which individuals resort to enforce the rule of law and its provisions. It serves as a juridical venue dedicated to preserving the rights and obligations of both administrative entities and private individuals, ultimately culminating in the establishment of a pivotal balance between public interests and private rights.



رقابة محكمة قضاء الموظفين على قرارات الإقصاء من الوظيفة العامة – دراسة مقارنة

م.م مريم نبيل عادي
جامعة القادسية/ كلية العلوم ، maryam.nabeel@qu.edu.iq

المخلص

معلومات المقالة

يحتل موضوع العدالة الإدارية وسيطرته على العمل الإداري مكانة هامة في تخصص القانون الإداري. وذلك لأن هدف القضاة الإداريين هو تقييم ما إذا كانت الأجهزة الإدارية قد انحرفت عن احترام القواعد القانونية في أنشطتها وعملها ، وذلك لتحقيق الإدارة الجيدة وحماية حقوق الأفراد بشكل كامل من التعسف الإداري ، لذلك تعتبر العدالة الإدارية. وهو ملاذ يلجأ إليه الأفراد لتطبيق حكم القانون وأحكامه ، ومكاناً لصون حقوق والتزامات الهيئات الإدارية والأفراد ، ويؤدي في النهاية إلى إيجاد توازن مركزي بين المصالح العامة والخاصة.

تاريخ الاستلام : ٩ شباط ٢٠٢٦

تاريخ القبول : ٨ شباط ٢٠٢٦

تاريخ النشر : ١ اذار ٢٠٢٦

الكلمات المفتاحية: : سلطة

، تأديب، محاكم إدارية، تقدير
السلطة الرئاسية، محاكم قضاء
الموظفين ، طعن ، مجلس

المقدمة

يحتل موضوع العدالة الإدارية وسيطرته على العمل الإداري مكانة هامة في تخصص القانون الإداري. وذلك لأن هدف القضاة الإداريين هو تقييم ما إذا كانت الأجهزة الإدارية قد انحرفت عن احترام القواعد القانونية في أنشطتها وعملها ، وذلك لتحقيق الإدارة الجيدة وحماية حقوق الأفراد بشكل كامل من التعسف الإداري ، لذلك تعتبر العدالة الإدارية. وهو ملاذ يلجأ إليه الأفراد لتطبيق حكم القانون وأحكامه ، ومكاناً لصون حقوق والتزامات الهيئات الإدارية والأفراد ، ويؤدي في النهاية إلى إيجاد توازن مركزي بين المصالح العامة والخاصة.⁽¹⁾

ولمنع إساءة استخدام السلطة ، يصرح الدستور - والقانون - بالعديد من الضمانات التأديبية للموظفين العموميين ، مما يمكنه من حماية حقوقه وضمان عدم انتهاك هذه الحقوق من قبل أي جهة من أجل تحقيق الحقيقة وخدمة العدالة. وتلك الضمانات المعترف بها قانوناً هي فقط لحماية حقوق الموظفين العموميين أثناء عملية التحقيق ، وتزويده بمحاكمة عادلة ، وتحقيق العدالة التأديبية ، ومن ثم تحقيق إنصاف العقوبة. بعد الانتهاء من التحقيق والاستجواب والمحاكمة ، كان القرار التأديبي في هذه القضية معيماً لهذا الموظف إذا تم تجاهل هذه الضمانات أو عدم احترامها ، وحينها أجاز القانون استئنافها وإبطالها.

والبعض يسميها حماية إدارية تتمثل في الاستئناف الإداري والحماية القضائية. إن حقيقة معاقبة موظف عام في الحالات التي يثبت فيها إدانته بارتكاب جريمة لا تنهي الضمانات التأديبية التي يمنحها القانون له ، بل تعزز مبادئ وقواعد العدالة وتحمي حقوق الموظفين العموميين. تتجسد هذه الضمانات في مجالين مهمين: القرار التأديبي ، بما في ذلك العقوبة ، التي يسعى فيها إلى إبطالها أو تعديلها أو عكسها ؛ ولأنه يعتبر القرار معيماً ، يجب عليه تحديد نوع الخلل في استئنافه ، وطلب الإلغاء كلياً أو جزئياً ، والاستئناف أمام السلطة التأديبية ، أما إذا صدر القرار من لجنة الانضباط ، فيعتبر قرارها نهائياً ولا يجوز الطعن فيه. الطعن القضائي: وهو أيضاً من الضمانات التأديبية بعد العقوبة ، وهو حق يكفله دستور العديد من الهيئات القانونية ، ويتيح الوصول إلى العدالة ، ويمنح القانون الموظف العام حق الطعن في حالة عدم رضائه عن نتيجة الاستئناف الإداري وهو قلق على القرار المحاكم الإداري واستأنف هذا القرار.

اشكالية البحث

لم يتم الطعن في القرارات التي اتخذتها السلطات التأديبية في إطار سلطتها التقديرية لفترة طويلة حتى مارس القضاة الإداريون سيطرتهم عليها. كيف انتقلت المحاكم القضائية في هيئة الأركان العراقية من الحد الأدنى إلى الحد الأقصى عندما كانت الصلاحيات المذكورة أعلاه في حصن محصن لا يستطيع القضاء مهاجمته؟ ما هي الوسائل أو الوسائل التي استخدمها مجلس الدولة العراقي لإلغاء قرار العقوبة الجائرة بحق الموظف؟ ما هو موقف النواب اللبنانيين من إلغاء هذه القرارات؟

أهمية البحث

يمكن أن تكون القرارات التأديبية إدارية أو قضائية ، لذلك يجب التمييز بين القرارات التأديبية والقرارات القضائية. في ضوء التداعيات المحتملة لطبائعهم المختلفة ، والحاجة إلى تحديد السلطة المختصة للنظر في الطعون القضائية في العراق

، تمارس السلطات التأديبية في النظام العراقي من خلال السلطة التنفيذية - سواء في الفرد (رئيس الإدارة) - والتي تسمى "الانضباط الرئاسي" أو في شكل لجنة أو مجلس ، وهذا الرقم يعرف باسم "اللجنة التأديبية".

المبحث الأول

المحاكم الإدارية المختصة بالتأديب

الاختصاص هو الأهلية القانونية ، أو الأحكام القانونية لدولة تحدد الولاية القضائية ، والتي تمنح شخصاً معيناً الأهلية القانونية للتصرف بطريقة معينة واتخاذ القرارات الإدارية باسم الوظائف الإدارية للدولة ومن أجلها. هذا سليم من الناحية القانونية.²

أي أن السلطة اللازمة لفرض عقوبة إدارية هي عندما تكلف السلطة التنفيذية بهذه المهمة إلى شخص أو لجنة مختصة قانوناً لتولي الإجراءات المتعلقة به ، بحيث لا يتعرض للنقص في حالة فرض عقوبة. عيوب الاختصاص القضائي ، والتي تتبع من مبدأ الكفاءة الشخصية ، تعني أنه إذا فوض المشرع الاختصاص إلى أي وكالة تنفيذية ، فعليها أن تمارسها بنفسها ، ما لم تكن قادرة على التنازل عنها أو تفويضها للآخرين المصرح لهم بموجب القانون.³

وذلك لأن السلطة التأديبية تأتي فقط إلى الصلاحيات التي خولها لها المشرع ، وأشار إلى الحدود التي لا يجوز تجاوزها ؛ لأنه لا توجد ضمانات يجب الوفاء بها إلا من بعده ، والشروط ، بما في ذلك النظر في الرئيس المكلف بالانضباط ، والذي لا يمكن تفويضه بسلطة فرض العقوبات ؛ لأن هذا من شأنه أن يتعارض مع تحديد هذه السلطة على وجه التحديد.⁴

وهذا ما يسمى بالاختصاص المقيد الذي يتحتم على الإدارة عند توافر شروط معينة اصدار قرار معين دون ان يكون لها الحرية في الامتناع عن اتخاذ القرار ، والقانون هو الذي يفرض على الإدارة الحل الذي عليها اتباعه ، والاختصاص المقيد مرتبط بمبدأ المشروعية ، وهو يشكل تطبيقاً دقيقاً له ، لأن الإدارة تتخذ قراراتها بمقتضى القانون المطبق الذي ينص في آن واحد على المحتوى والضرورة.⁵

وهنا ينبغي على الإدارة ان تمارس اختصاصها التأديبي في فرض العقوبة الانضباطية بنفسها دون ان يسمح لها بتفويض غيرها في ممارسة هذا الاختصاص⁶ ، لأن السلطة التي يمنحها القانون لموظفين معينين أو أجهزة إدارية محددة لاتخاذ قرارات إدارية هي تعبير عن إرادة الجهاز الإداري ، ويحدد القانون هذه السلطة أو وفقاً لأحكامه العامة. المبدأ ، إذا تخلى القانون في مثل هذه الظروف عن الولاية القضائية على المنظمة أو السلطة أو الموظف الذي يوقف بشكل أساسي هذه الكفاءة والواجبات الوظيفية.⁷

من وجهة النظر هذه ، لا يتطلب الأمر فقط الممارسة السليمة للولاية القضائية ضمن نطاق العقوبة الإدارية ، ولكن أيضاً حياد الأطراف وموضوعيتها. أصبح ضمان توفير الأمن له من خلال مراعاة الاعتبارات الحيادية والنزاهة والحياد المبادئ المطبقة على جميع العقوبات الإدارية سواء كانت تأديبية أو معتبرة عامة ، وأصبح الالتزام بها التزاماً أساسياً ومطلقاً لكل طرف الحق في قبوله. أو التحقيق.⁸

يشترط لصدور القرار التأديبي بصورة صحيحة وقانونية أن يكون صادراً عن أحد أعضاء السلطة التأديبية المخولة بإصدار القرار. الدعوى القضائية لأنها تدخل في اختصاص شخص آخر ، ويتخذ أحد الشكليين شكل نقص فاعل في الاختصاص ، لأن القرار التأديبي صادر عن جهة إدارية ، أو اختصاص غير مخصص لأي منهما عضو إداري. من المقاطعة ، وقد يتجلى على أنه نقص سلبي في الولاية القضائية التي تتمتع فيها الوكالات الإدارية أو العناصر الإدارية بسلطة اتخاذ القرار الإداري. إيجابي ، يعتبر خارج نطاق اختصاصهم ، في الواقع ضمن نطاق اختصاصهم⁹.

وتختلف التشريعات الوظيفية فيما بينها في تحديد الجهة التي تختص بفرض العقوبة الانضباطية (تأديب الموظفين)، إذ يصعب القول بوجود تطابق كامل بين نظام تأديبي، وأخر فبعض الانظمة توكل مهمة التأديب إلى جهة رئاسية أو جهة قضائية، ومنها ما تعهده هذه السلطة لهيئتين، وهو نظام مختلط ناتج من مزج النظامين السابقين، ويعرف بالنظام شبه القضائي، وعليه ورغم اختلاف في القوانين التأديبية إلا إنها لا تخرج عادة عن نظام الأنظمة الثلاثة التالية¹⁰:

المطلب الاول

اختصاص سلطة التأديب في النظام الرئاسي والنظام شبه القضائي

الفرع الأول

اختصاص سلطة التأديب في النظام الرئاسي

ويعني النظام الرئاسي في مجال الانضباط أن الوظائف على اختلاف أنواعها ودرجاتها من الإجراءات التأديبية تسند مباشرة إلى سلطة التعيين دون مشاركة أي جهة أخرى ، ولا يوجد التزام باستطلاع رأي أحد قبل الإجراء. للجهات الاستشارية غير المرخص له حق التعليق على القرارات التأديبية في هذا الشأن سواء بتعديلها أو إبطالها إلا في الحالات التي تخالف فيها الجهة القضائية المختصة القانون. بموجب هذا النظام ، لرئيس الإدارة سلطة فرض الإجراءات التأديبية ، بغض النظر عن خطورتها ، دون تدخل مسبق¹¹.

وهو نظام يسعى إلى تغليب المصلحة العامة للمرافق الإدارية على المصلحة الخاصة بالنسبة للموظفين العموميين الخاضعين لإجراءات تأديبية ، نظراً لأن النظام التأديبي يستند إلى سلطة الرئيس ، فقد تم استخدام ما يسمى بسلطة التعيين على نطاق واسع في المراحل الأولى من صياغة وتطوير قانون انضباط الوظائف العامة. لمنحه سلطة الرد على قرارات العقوبة ، والشكوى ، والاستئناف أمام السلطات الرئاسية العليا ، وتوفير الضمانات القضائية التي لاغية ما لم يفرض المشرع قيوداً معينة على خطوط الانضباط في ممارستها ، في هذه الحالات ، يحق للشخص المعني اللجوء إلى قاضٍ مختص¹².

الفرع الثاني

اختصاص سلطة التأديب في النظام شبه القضائي

يشير النظام شبه القضائي في مجال الانضباط إلى إنشاء هيئة بجانب السلطة التنفيذية ، والتي يجب استشارة رأيها قبل فرض الإجراءات التأديبية. رأيها ملزم ، أي يجب على السلطة التنفيذية احترامها والالتزام بها. وله عنصران هما (الفعالية)

و (الأمان). أحدهما يقوم على ضرورة تمتع الإدارة العامة بدرجة معينة من الاستقلالية والحرية من أجل تحقيق المصالح العامة للمرافق الإدارية ، والآخر هو السعي لإعطاء الأولوية للمصالح الخاصة للموظفين وتزويد الموظفين بمزيد من المزايا. درجة الحماية في عملية المساءلة التأديبية¹³.

وهناك من يرى أن النظام شبه القضائي يأخذ إحدى الثورتين¹⁴:

تتعلق السلطات الرئاسية بالإجراءات التأديبية ، ولكنها ملزمة بمعاملة مؤسسة معينة قبل العقوبة ، والتي قد يكون رأيها حصرياً وغير ملزم على الإطلاق أو ملزماً نسبياً للسلطة التنفيذية لأنه لا يعزز العقوبة المقترحة ، ولكن يمكن تخفيفها.

تتخذ اللجنة التأديبية بشكل أساسي العناصر الإدارية في الإجراءات التأديبية.

المطلب الثاني

اختصاصات الأجهزة التأديبية في النظام القضائي

من سمات القضاء طريقة التعامل مع القضايا التأديبية فيما يتعلق بالقضايا الجنائية ، والتي تتطلب الفصل المطلق بين الإدارة الرئاسية التي تباشر القضايا التأديبية وتتابعها وبين القضاء المتخصص المستقل. الوكالات ، لأن الأخيرة تعتبر أن القضية تنطوي على درجة معينة من شدة العقوبة ، ولديها سلطة تقديرية لفرض مخالفات تأديبية ضد الموظفين العموميين المعنيين وفرض العقوبات التي تراها مناسبة بناءً على الحقائق الثابتة ، وحيث تكون قرارات هؤلاء وكالات ملزمة للإدارة الرئاسية¹⁵.

نظرًا لأن السلطة القضائية المشاركة في الإجراءات التأديبية مستقلة وبعيدة عن تأثير السلطة التنفيذية للرئيس ، فإن العديد من الضمانات الفعالة والأساسية لحماية حقوق ومصالح الموظفين في المحاكمات التأديبية تنفرد بها النظام. هو الحد من السلطات التقديرية للإدارة الرئاسية في مسائل الانضباط ، والتي توفر الحماية والضمانات ضد إساءة استخدام سلطتها في مجال الانضباط من قبل السلطة التنفيذية ، حيث تم تمديدتها لتسيير هذه المهمة ، والدور الذي لقد اعتمدت في كثير من الأحيان في ظل النظام التنفيذي ، لأنها منخرطة في المهام التأديبية.

مما سبق ، يمكن أن نرى بوضوح أن هناك العديد من الوكالات التي لديها سلطة تأديب الموظفين الذين ينتهكون القواعد ، وبالتالي ، يحق لكل من هذه الوكالات أنواع مختلفة من الإجراءات التأديبية للموظف الذي ينتهك الانضباط. الأحكام التي تحكم فرض الإجراءات التأديبية ، والتي تتعامل مع أصل النظام نفسه والتمييز بين قواعده الأساسية ، قد تكون محصورة في كثير من الأحيان بين الأنظمة الثلاثة المذكورة أعلاه والتي يتم فيها تحديد السلطة المختصة لاتخاذ الإجراء التأديبي والتي سوف يمكن مقارنتها في دول المقارنة الموضحة في التشريع على النحو التالي:

الفرع الأول

في العراق

بموجب القانون رقم 41 لعام 1929 والقانون رقم 69 لعام 1936 الذي تم إلغاؤه ، قام المشرعون العراقيون بدمج السلطات الرئاسية وشبه القضائية لتأديب موظفي الخدمة المدنية. المرافق العامة هي للصالح العام وفي الضمانات القانونية التي تم إلغاؤها ، لممارسة المصلحة للموظفين من خلال دور لجنة الانضباط ولجنة الانضباط العامة ، ولكن في القانون الحالي (14) لعام 1991 ، يتبنى النظام الرئاسي ، رغم الانتقادات الموجهة إليه على أساس أن معظم دول العالم والدول العربية والأجنبية ، قررت اعتماد هذا النظام وإنشاء محاكم تأديبية تتناسب مع احتياجات العمل ، وتوفير الأمن للموظفين والأفراد. إنشاء نظام قضائي متخصص من حيث العمل والموظفين ، وبناءً على ما ذكر أعلاه ، فإن السلطة المختصة بفرض الإجراءات التأديبية في العراق هي:

١- رئيس الدائرة، أو الموظف المخول:

يقصد به رئيس الدائرة فيما يتعلق بوزارة ما ، كما يعرفه القانون بأنه نائب الوزير ، والمحافظ ، والمدير العام ، وأي موظف آخر مخول من قبل الوزير بفرض عقوبات بموجب هذا القانون ، ورئيس يجوز للدائرة أو المفوض أن يوقع العقوبات الآتية: إحدى العقوبات: خمسة أيام ، تأنيب. يجب إحالته إلى الوزير المختص لاتخاذ قرار بشأنه ، وبالإشارة إلى القسم الفرعي (11) (3) الذي يشير إلى توصيات لجنة التحقيق ، تم تشكيل القانون بموجب القسم الفرعي (10 / أولاً) الذي تضمن رئيساً واثنين الأعضاء ذوي الخبرة ، بشرط ألا يكون أي منهم حاصلًا على شهادة جامعية أولية في القانون ، وأن توقيع العقوبات لاغ دون تشكيل الهيئة ، وإن كانت توصيات أو توصيات الهيئة غير ملزمة للسلطة التنفيذية المخولة بفرضها. وهذا يعني أن القانون يستثنى عقوبة "لفت الانتباه - الإنذار - خصم الراتب لمدة لا تزيد عن خمسة أيام" من شروط تشكيل اللجنة ، حيث من مسؤولية الوزراء ورؤساء الأقسام تنفيذها بعد استجواب الموظفين.

وأصدرت محكمة الأركان قراراً بهذا الشأن ، جاء فيه أن "جامعة بغداد ليست جامعة مختصة بالتحقيق في سلوك المدعي المذكور أعلاه ، حيث ان المرجع المسؤول عن التحقيق هو الجامعة المستنصرية. .. لذلك فإن جامعة بغداد ومتقدمتها انتهكت الإجراءات بوضوح القانون من حيث الشكلية الإجرائية والموضوعية ، وتجاوزت اختصاصها بمعالجة القضية ، والمنطق القانوني والعمل والتقاليد الرسمية تتطلب منا أن نضعها بين أيدينا. الجامعة المستنصرية التي ينتمي إليها المدعي ، وإبلاغه بوقائع الدعوى حتى يصبح استيلائها بالوظيفة ، ومنذ أن أصدرت وزارة التعليم والبحوث قراراً نهائياً بناءً على التحقيق ، غير قانوني من حيث شكلاً وانتهاكاً للولاية القضائية ، لا سيما أن الاختصاص القضائي والنظام العام يوافقان على تطبيق الإجراءات اللازمة ، ومصدر القرار بناءً على مصدر غير صحيح ، ولأن شيئاً مبنياً على الباطل يعتبر باطلاً ... صدر بناءً على إجراء باطل ، وتقرر رفع عقوبة اللوم¹⁶.

٢- رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة:

يعتبر رؤساء الإدارات غير التابعين للوزارة وفقاً لقانون الانضباط المعمول به في الوزارة ، وتكون اللوائح على النحو التالي:

لأغراض هذا القانون ، يعتبر رؤساء الأجهزة المرتبطة بالوزارات وزراء ، مثل رئيس بلدية بغداد ، ورئيس دائرة الرقابة المالية ، ولكن لجنة الانضباط العامة ، والمعروفة سابقاً بمحكمة شؤون الموظفين العراقية ، لا أي تمييز في هذا الأمر ، لأنه جعله رئيس دائرة في وقت ما وزيراً في وقت آخر ، مع أن المجلس كان حريصاً بالنظر إلى قانون الانضباط ، نجد نصوصاً تعامل هؤلاء الأشخاص كوزراء ، لكنهم لا يحتفظون بالسلطات الممنوحة للوزراء ، ويمكن فرض بعض الإجراءات التأديبية ، والقانون يفرض قرارات على الوزراء ، ولا يجوز لرؤساء الدوائر ، أو الموظفين المخولين بفرضهم ، حتى لو كان وزيراً ، فهم عقاب. تخفيض الراتب - تخفيض الراتب - الفصل - الفصل ، بصرف النظر عن صلاحية فرض عقوبات أخرى ، لم يعد المجلس يأخذ في الحسبان قرار رئيس بلدية بغداد (320) لسنة 1994 ، 27 كانون الأول 1994 ، والوزير المسؤول عن موظفي السكرتارية يتخذ الإجراءات التأديبية. . وبما أن أمين بغداد ليس وزيراً .. ولكنه موظف بدرجة وزير ، فليس له صلاحيات بموجب القرار رقم 45 لسنة 1991 ، قال المجلس: "بما أن أمين بغداد ليس من كادر الوزارة ، ليس لديه هذه السلطة ، مثلما ليس لديه سلطة التفويض ، حدث الأمر بناءً على وهم الموظف التنفيذي بأن لديه هذه السلطة ، وحدث فصل إداري للموظف¹⁷.

٣-الوزير:

هي أعلى هيئة تأديبية في الوزارة ، تمارس جميع الصلاحيات التأديبية بموجب المادة (8) من القانون رقم (91/14) ، ويمكن للموظفين الاعتراض على قرار الوزير بفرض العقوبات خلال 30 يوماً من تاريخ إخطارهم. على قرار محكمة الموظفين القضائية للموظفين بدرجة مدير عام فما فوق ، يمنعهم القانون من الطعن في قضاء الموظف قبل صدور القانون رقم 17 لسنة 2005 ، وبدلاً من إحالة الأمر إلى مجلس الوزراء ، بما في ذلك العقوبة التي اقترحها الوزير المختص. يوصى بأن يكون قرار مجلس الوزراء نهائياً وقد وافق المشرعون على ذلك. يحق لجميع الموظفين الاعتراض على قرار العقوبة الصادر عن المحكمة المذكورة أعلاه ، حيث أن الأخيرة هيئة قضائية مستقلة تمارس الرقابة على الأعمال الإدارية المتعلقة بالشؤون العامة.

٤-رئاسة الجمهورية ومجلس الوزراء:

وقد خول القانون رئيس الجمهورية ومجلس الوزراء سلطة فرض أي عقوبة يفرضها قانون الانضباط على الموظفين ، وتعتبر العقوبات التي يفرضونها نهائية إذا اعتبر الوزير من خلال تحقيق أن الموظف يشغل وظيفة. على المدير العام فما فوق أن يعاقب عليه بعقوبة أعلى من القانون (91/14) ، ويحيل الأمر إلى مجلس الوزراء متضمناً اقتراحاً بتوقيع إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون والقرار. لمجلس الوزراء في هذا الشأن قراراً نهائياً.¹⁸.

وهنا نجد ان المشرع قد حدد الوزير ، أو جعله غير قادر على فرض العقوبة التي يراها مناسبة للمدير العام الا بعد الرجوع إلى مجلس الوزراء ، وهذا لا يختلف عن الوضع في لبنان بالنسبة لموظفي الفئة الأولى.

الفرع الثاني

في مصر

منح المشرع في مصر سلطات واسعة للرؤساء الإداريين في فرض العقوبة الانضباطية على الموظفين العموميين بالنسبة لأولئك الذين يشغلون مناصب عليا أعلى من المدير العام ، يتم منحهم سلطة نائب رئيس القسم ولهم الحق في توجيه الإنذارات ، 50 يوماً في كل مرة ، و 30 يوماً في كل مرة ، ويتم حجب الأجور .سنة.

للوزير ورئيس مجلس الإدارة صلاحية فرض عقوبة إنذار وتأجيل المكافآت العادية لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر أو اقتطاعها من الأجور لمدة لا تزيد عن شهرين. سنة واحدة بشرط ألا يتجاوز الخصم ربع الراتب الشهري والحرمان من نصف المكافأة العادية ووقف العمل لمدة لا تزيد عن ستة أشهر ودفع نصف الراتب وتأجيله. - فترة الترقية لا تزيد عن سنتين ، إلا إذا كان يستحق ذلك بالإضافة إلى فرض العقوبات والتوبيخ والإنذارات على مستويات عالية ، صدر القانون رقم 81 لسنة 2016 ، الذي يمنح الرئيس صلاحيات واسعة للعقوبات الإدارية للموظفين المدنيين في الدولة ، على النحو التالي: كان الحال قبل صدوره ، حيث يحق له فرض جميع العقوبات المنصوص عليها ، باستثناء العقوبات المباشرة للإنزال إلى وظيفة منخفضة المستوى وتخفيض الأجور إلى المبالغ السابقة. يقتصر على المحاكم التأديبية¹⁹.

يحق لرئيس مجلس الإدارة معاقبة الموظفين من المستوى الثالث وما دونه ، ووضع اللوائح في غضون 15 يوماً ، ورفعها إلى اللجنة الثلاثية التي يشكلها مجلس الإدارة للمدولة. تعتبر الشكاوى من بين أعضائها لجنة نقابية ، ويحق للموظفين إصدار أوامر للمحكمة الإدارية العليا فيما يتعلق بالعقوبات التي تفرضها المحاكم التأديبية ، ويفرض مجلس الإدارة عقوبات نيابة عن إحدى الجهات المختصة. لشاغلي مناصب الدرجة الثانية وما فوق ، ولكن ذوي الصلة من أعضاء مجلس الإدارة والموظفين ، وكذلك أعضاء مجلس إدارة المنظمات النقابية ، حيث يتم الانتهاء من النظام في غضون ثلاثين يوماً في محكمة تأديبية ، ورئيس الهيئة العامة إن اجتماع الشركات له صلاحية تعليق أعضاء مجلس إدارة المنظمات النقابية ، لأن لديهم سلطة قضائية وفي الاستئناف أمام المحكمة التأديبية في غضون ثلاثين يوماً²⁰.

ويمكن للمحكمة التأديبية ان تفرض على رئيس واعضاء مجلي ادارة الشركة واعضاء المجلس من التشكيلات النقابية، عقوبتي الاحالة الى المعاش، او الفصل من الخدمة، ويكون التظلم امام المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ علم الموظف بالحكم²¹.

لاحظنا أن المادة 62 من القانون رقم 81 لسنة 2016 تنص على أن القانون يمنح صلاحية اتخاذ الإجراءات التأديبية بحق الموظفين الذين يشغلون مناصب قيادية ومدراء مشرفين. الوقت وتبسيط الإجراءات ، والسعي إلى السرعة والكفاءة الإدارية ، مع التأكيد على ضمانات قوية للموظف من شأنها أن تحميه من تعسف الإدارة ، وبالتالي فإن التظلم يضمن له الطعن في القرار التأديبي.

ونجد أن المشرعين المصريين اعتمدوا أيضاً النظام البرلماني ، حيث وجدنا أن صلاحيات الإجراءات التأديبية من قبل الجهات المختصة تقتصر على نوعين ، وهما جزاءات الإنذار وخصم الأجور. عادي وذلك بالنسبة لمحاكمة موظفي الفئة

الثالثة وما دونها ، والتي تنشأ بقرار من الوزير المختص ، على أن يكون الرئيس من موظفي الدرجة الأولى وله موظف من مجلس النواب. ومكتب تدقيق الدولة ، الحاصل على الدرجتين الثانية والأولى ، هو المدير العام أو من في حكمه ، وهو مسؤول عن استئناف القرارات الصادرة عن لجنة التأديب النظامية ، والمجلس الذي ينشئه وزير الخارجية ، أو أحد الوكلاء المساعدين ، أو بين رئيس ديوان المحاسبة ووكلاء الوزارات مستشار أو عضو في مكتب شؤون الموظفين وضابط من الدرجة الأولى وما يعادله على الأقل.²²

أما اختصاص المحاكم التأديبية في مصر فهو اختصاص موضوعي لكن المشرع أعطاهما بعض صلاحيات الدولة. القانون الحالي. تتمتع المحاكم التأديبية أيضاً بالسلطة الكاملة لمقاضاة الموظفين الذين يتركون وظائفهم بسبب انتهاء علاقتهم مع الرئيس. يقعون في فئتين. الفئة الأولى هي التي تبدأ التحقيق قبل انتهاء الخدمة ، لأنه إذا كانت المخالفة مالية أو إدارية ، تستمر محاكمها التأديبية في التعامل معها. أما الفئة الثانية ، في حال ضبط مخالفاتهم بعد تركهم الوظيفة. وهنا لا يجوز رفع دعاوى قضائية ضدهم ، إذا ارتكبوا مخالفات مالية ، لحماية الأموال العامة من الضياع ، والقيام بذلك خلال خمس سنوات من تاريخ انتهاء الخدمة. أما بالنسبة للمخالفات الإدارية فلن يتم تعقب الموظف.²³

فيما يتعلق باختصاص المحاكم التأديبية ، تجدر الإشارة إلى أن هذه المحاكم تقوم بالتحديد بتأديب بعض ، وليس كل ، عمال الدولة ، حيث أن ذلك خارج عن اختصاصهم ، وتخضع شؤون مجموعة من العمال لقوانين خاصة ، مثل القضاء وفئات النيابة العامة والضباط العسكريين والعاملين بالجامعة. هناك اختلافات في استخدام الأنظمة المتخصصة للإجراءات التأديبية ، ومن هنا تم اعتماد النظام الرئاسي مع بعض صلاحيات العقوبة الممنوحة للإدارة ، ونظام المقاعد المعروف بالنظام شبه القضائي ، والنظام القضائي الذي توجد فيه المحاكم. مقرر²⁴.

في الختام ، عنصر الاختصاص مهم في القانون العام الحديث لأن بعض سلطات المسؤولين التنفيذيين هي نتيجة لفصل السلطات ، الأمر الذي يتطلب من كل سلطة ممارسة السلطة المخولة لها وفقاً للدستور بحيث تقوم بذلك. لا يتجاوز الآخر في أداء أنشطته. سلطة سلطة واحدة ، والتي لا تؤدي بطبيعة الحال إلى تعريف غير كاف لسلطة ثلاث سلطات عامة ، ولكن إلى توزيع سلطة سلطة واحدة.²⁵

المبحث الثاني

إجراءات النظر بدعوى التأديب أمام القضاء

إن مبدأ حق الإنسان في الوصول إلى محاكمة عادلة له أساسه في كثير من التشريعات الدولية ، ولا سيما في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاصين بحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية التي تحكم حقوق الإنسان. تنص المادة السادسة من إعلان حقوق الإنسان والمواطن ، المنشور في 26 أغسطس 1789 ، على (لكل المواطنين الحق في العدالة ، سواء بشكل فردي أو من خلال ممثلهم القانونيين ، على قدم المساواة مع الآخرين). علاوة على ذلك ، تنص المادة (10) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 كانون الأول (ديسمبر) 1948 على (لكل فرد الحق في عرض قضيته أمام محكمة مستقلة وحيادية بطريقة عادلة ومنفتحة. .. وبالمثل ، تؤكد المادة (14) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 أن "الجميع سواء أمام العدالة".

بالإضافة إلى ذلك ، أصدرت الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات والوكالات الدولية والإقليمية العديد من الإعلانات والمعاهدات التي تتناول هذا المبدأ²⁶.

لقد رأينا أن هذا المبدأ لا يطبقه القضاء بمفرده ، لأن القواعد العامة لإجراءات التقاضي تنص على أن المحاكم لا تنتظر في المنازعات من تلقاء نفسها ، ولكن بناءً على الطلبات المقدمة إلى المحكمة من قبل الأطراف. قضائي. في هذا الصدد ، لا يختلف التقاضي الإداري عن التقاضي الآخر ، والذي يحدث عندما يقدم الأطراف مذكرة إحضار (عريضة) إلى المحكمة المختصة²⁷.

الإشراف على عمل السلطة التنفيذية من قبل القضاء التنفيذي ، سواء في العراق أو في دول المقارنة ، هو أحد الضمانات الأساسية للجمهور ، وخاصة الموظفين ، لحمايةهم من تعسف السلطة التنفيذية وانحيازها وإساءة استعمالها من خلال السعي للحصول على شرعية السلوك وممارسة السلطة وفقاً للقانون هي خصائص السلطة. السلطة القضائية مستقلة عن السلطة التنفيذية ، وغير متحالفة مع أي طرف ، ونزاهة لا جدال فيها.

ومع ذلك ، لا يمكن تحقيق هذا الضمان دون المداولة في إجراءات القضاء والإجراءات التي تتبعها المحاكم ، وكذلك السلطة القانونية التي يتمتع بها القضاة الإداريون لممارسة رقابة صارمة على القرارات الإدارية. علاوة على ذلك ، فإن هذه الإجراءات والصلاحيات ، كوسيلة لفرض حق ، أو ضمان لعدم الانحراف عن الاختصاص ، لا تتجاوز شرعيتها لمحاولة التوفيق بين أمرين: الصحة والضمان. وعليه فإن الأحكام الصادرة عن القضاة الإداريين ليست قطعية بل يجوز الطعن فيها أمام المحكمة المختصة.

لذلك وبناءً على ما سبق ، سنتناول هذا الفصل في قسمين ، حيث سنناقش إجراءات القضية وصلاحيات المحكمة القضائية للموظفين في القسم الأول والطعن في الحكم في القسم الثاني. موظف محكمة العدل.

المطلب الأول

إجراءات سير المرافعة وسلطة محكمة قضاء الموظفين

محكمة الموظفين هي أحد أجهزة مجلس شورى الدولة وهي ثالث هيئة قضائية في مجلس شورى الدولة تعمل في مجال القضاء الإداري بعد محكمة القضاء الإداري والمحكمة الإدارية العليا. لا تنتظر محكمة الموظفين في المنازعات بشكل فردي ، ولكن على أساس الطلبات المقدمة إلى المحكمة من قبل الموظفين المعنيين ، على النحو الذي تتطلبه القواعد العامة للإجراءات.

في ضوء ذلك ، يمكن تقسيم الموضوع إلى متطلبين ، أولهما سنناقش إجراءات القضية ، والثاني سنناقش صلاحيات المحاكم في الاستئناف.

الفرع الأول

إجراءات سير المرافعة

هناك عدد من الإجراءات التي يتبعها القضاء الإداري ، بما في ذلك محكمة قضاء الموظفين ، في سياق الدعوى ، بما في ذلك تلك المتعلقة بإعداد وإعداد الدعوى ، مثل تحديد مواعيد الإقرار وإصدار الإخطارات ، وبعضها بمواعيد المرافعة ، والتي من أجلها الأهمية القصوى للإجراء ، سنقوم بدراستها في كلا الفرعين ، وسناقش في الجزء الأول تاريخ المرافعات وصدور الإنذار. في الجزء الثاني ، انظر إلى القضية.

-تحديد يوم للمرافعة وإجراء التبليغات

يتم رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة (محكمة الموظف القضائية) عن طريق قائمة مراجعة (عريضة) تتضمن اسم المدعي (الموظف الذي صدر ضده القرار الإداري) واسم المدعى عليه (الذي أصدرت السلطة التنفيذية له القرار الإداري). أو سلطته الرئاسية) ، مع مراعاة نسخة من القرار. يجوز للمدعى عليه أن يشير في الدعوى إلى أسباب الاستئناف وأساسه القانوني والمطالبات التي ينوي الحصول عليها بعد الاستئناف مع تحديدها في الدعوى ²⁸.

بعد ذلك ، يشير رئيس المحكمة المختصة أو من ينوب عنه في طلب إجراء تحصيل أتعاب المحامي ، حيث يعتبر الإجراء قائماً ويتم اتخاذ الإجراء الإداري من تاريخ دفع الرسوم. يختلف التشريع المقارن عن الموقف العراقي فيما يتعلق برفع الدعوى ورفع الدعوى الإدارية ، بحيث تعتبر الدعوى مرفوعة ويتم إجراؤها في فرنسا ومصر بمجرد تقديم الالتماسات إلى الجهات المختصة. تحتاج إلى انتظار السلطات الإدارية أو الأطراف المعنية لإعلان الالتماس. كتاب ، لأن الإعلان هو إجراء متابعة مستقل عن الإيداع²⁹.

ثم يتم تسجيل الدعوى في سجل المحكمة المختصة وفقاً لأسببية تقديمها³⁰ ، وضع ختم المحكمة وتاريخ رفع الدعوى ، وإعطاء المدعي إيصالاً موقعاً من المساعد القضائي لاستلام الدعوى ، برقم الدعوى ، وتاريخ رفعها ، وجلسة المحكمة ، ويوقع المدعي على العريضة. لإثبات معرفته بتاريخ الشكوى³¹. وبعد إيداع عريضة الدعوى لدى المحكمة يتم تحديد يوم للمرافعة فيها ويتم تبليغ أطراف الدعوى ، إذ يتعذر إجراء المرافعة ما لم يتحقق من إجراء التبليغات بصورة صحيحة. لهذا يعد إجراء التبليغات القضائية للخصوم من أهم الأسباب التي تؤخر الفصل في الدعوى ³².

1. يعتبر الإخطار بموعد المحكمة بقضية إدارية إجراءً ضرورياً للأطراف أنفسهم أو ممثليهم للمثول أمام محكمة ذات اختصاص للدفاع عن المعلومات والمستندات التي بحوزتهم وتوضيحها وتقديمها ، وسيؤدي الإغفال إلى صدور أحكام باطلة. كما أن من أسس تحقيق العدالة في هذه الحالة إخطار الأطراف بأن الإجراءات تتوافق مع الإجراءات والمبادئ المنصوص عليها في القانون. نظرًا لأن هذه مسألة تتعلق بالنظام العام ، فليس للمحكمة اختصاص لإصدار حكم ضد الطرف الغائب ما لم يتم إخطاره على النحو الواجب ومنحه فرصة للدفاع عن نفسه³³.

أما في مصر فبعد أن يتم تقديم عريضة الدعوى الإدارية إلى المحكمة المختصة يقوم قلم كتاب المحكمة وطبقاً للمادة (25) من قانون مجلس الدولة بإعلان (تبليغ) عريضة الدعوى ومرفقاتها إلى الجهة الإدارية المعنية والى ذوي الشأن خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ تقديمها³⁴. يتم إرسال الإشعار عن طريق البريد المسجل إلى آخر منزل معروف للمدعى عليه ، والسلطة المختصة للإشعار هي وزارة الخارجية للامرشال. تعتبر مكاتب المحامين الذين يتحدثون نيابة عن الأطراف المعنية مكاناً من اختيارهم ما لم يحددوا موقعاً آخر يختارونه. استند دفاعه إلى بطلان الإعلان ، لأن هذا البطلان من شأنه أن يبطل جميع الإجراءات اللاحقة ، بما في ذلك الحكم ضد المتهم. يجب تقديم إشعار الدعوى إلى الدائرة

يقوم الأطراف بإخطار الفروع ذات الصلة مباشرة بجمع البيانات والمستندات والمذكرات اللازمة لإعداد الدعوى ، والتي يتم إرسالها بعد ذلك إلى المحكمة المختصة لإيداعها في ملف القضية وفقاً للمدة المقررة وفقاً للقانون³⁵.

أما في العراق بعد أن يقدم الطعن لدى محكمة قضاء الموظفين يتم التأشير عليه من قبل رئيس المحكمة لاستيفاء الرسم القانوني عنه . ثم بعد ذلك يتم تعيين يوم للمرافعة وتبليغ ذوي العلاقة ومن ترى المحكمة الاستماع لشهادته من الشهود ، ويتمثل التبليغ بورقة رسمية تنظم من قبل المحكمة وتحرر بنسختين أو أكثر ، تسلم إحداها إلى الشخص المخاطب بها وتعاد الثانية إلى المحكمة لتحفظ في اضبارة الدعوى بعد وقوع التبليغ ، من أجل أن تتأكد بعد ذلك من وقوع التبليغ وصحته³⁶.

يحتوي الإشعار على اسم المدعي واسمه ولقبه ومهنته ومكان إقامته واسم المدعى عليه ورقم القضية والمحكمة والتاريخ والوقت المحدد للقضية واسم الشخص الذي أرسل الإشعار على النحو المنصوص عليه في المادة 16 من القانون المدني نظام المرافعات والتوقيع وتاريخ إصدار الإشعار.

هذا حيث تنطوي الإجراءات على تطبيق حقوق موظفي الخدمة المدنية المعدلة بقانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960. أما إذا كانت الدعوى ناجمة عن فرض أحد الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في قانون تأديب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 وتعديلاته ، قانون الإجراءات الجنائية رقم (23) لسنة 1971 وتعديلاته. ، على المخطر. يجب أن يتلقى الشخص المعني وأي شخص يفكر في سماع شهادته من الشهود مستند استدعاء يتضمن اسم المطلوب تبليغه في الدعوى ورقم الدعوى والوقت الذي يجب فيه الحضور إلى المحكمة³⁷.

إبلاغ المحضر بمضمون التوكيل والتوقيع على أصل التوكيل وإرسال نسخة أخرى إليه. يتم تمييز الإخطار على الأصل: تاريخه ووقته ويجب أن يوقعه الشخص المسؤول عن الإخطار. في مجال التقاضي الإداري ، غالباً ما يكون المدعى عليه هو الدائرة الإدارية ، لذلك هناك طريقتان للإخطار: الدليل والبريد المسجل. بعد الانتهاء من الإجراءات المذكورة أعلاه يمكن النظر في القضية.

وخلاصة القول إن تحديد تاريخ الدفاع وإخطار الأطراف بالدفع وتاريخ الدفاع من الإجراءات الأساسية في القضايا الإدارية. تؤثر أوجه القصور الإجرائية على نزاهة الحكم. كما أن إخطار الجهات ذات العلاقة وفق الإجراءات والأسس التي نص عليها القانون من ركائز تحقيق العدالة في إجراءات التقاضي الإداري. لذلك ، يجب على محكمة الموظفين التأكد من اكتمال الإخطار الرسمي وقدرات المتقاضين قبل رفع الدعوى.

بعد الانتهاء من جميع الإجراءات قبل المحاكمة في القضية واستيفاء شروط القبول القضائي الإداري ، يجب على المدعي والمدعى عليه والأطراف أن يمثلوا جميعاً أمام المحكمة في الموعد المحدد ، ويمكن سماع المحاكمة يوم الدفاع. تكون إجراءات وجلسات المحاكم المختصة علنية بشكل عام ما لم يكن ذلك ضرورياً. لاعتبارات أخلاقية أو للحفاظ على النظام العام.

ومع ذلك ، فإن الشكوى الإدارية المقدمة بسبب إجراء تأديبي مختلفة ، فوفقاً للمادة 15 من "قانون الإجراءات التأديبية للموظف الوطني" ، فإن الجلسة ليست مفتوحة للجمهور. وهذا هو الحال أيضاً في مصر ، حيث تنص اللائحة التنفيذية لقانون الملاحقات الإدارية ، الموافق عليها في مادته (40) ، على عقد جلسات مغلقة للمحاكم التأديبية. يعود مطلب السرية هذا إلى الطبيعة الخاصة للتظلم ، والتي تجمع بين الموظفين الطعن في قرار الجزاء والجهة التنفيذية التي أصدرت القرار ، وبالتالي الحاجة إلى الحفاظ على سمعة وسمعة السلطة التنفيذية.

في فرنسا ، تفتح المرافعات بحضور الطرفين والمفوضين الحكوميين. خلال جلسة المحكمة ، يمكن لأطراف الدعوى إبداء آرائهم ودفعهم في شكل مذكرات مكتوبة ، وتقديم المستندات والمستندات ، وقرأ مفوض الحكومة آرائه ودفعه. وقال التقرير إنه أعد ما يعتقد أنه اقتراح لحل وسط الخلاف³⁸.

يحق للقاضي الإداري أن يأمر السلطة التنفيذية بإبراز وتقديم المستندات والوثائق والإيضاحات المتعلقة بالنزاع المقدم إليه ، وإذا لم يتم ذلك ، فإنه يعتبر قرينة لصالح المدعي ، يجوز للقاضي التحقق من خلال تعيين الخبراء والتفتيش وكتابة وسماع الشهود الذين يتم استدعائهم واستجوابهم وفقاً لأحكام قانون إجراءات المحكمة الإدارية والاستئنافية (158-185) ، باستخدام إجراءات التحقيق³⁹.

يمكن للآخرين (الطرف الثالث) التدخل في التقاضي الإداري ، ويمكن أن يكون الطرف المعني إلزامياً ، ويتجلى ضد إرادة الطرف الثالث ، أو بناءً على طلب الطرف المعني. ، أو بناءً على طلب المحكمة ، يجوز لمفوض الولاية أن يأمر بدخول شخص ثالث في القضية. ونرى أن الغرض من التدخل الإجباري هو إنتاج قطعة من الورق أو المستند في يد المشارك ، أو عمل ملاحظات تتعلق بالقضية.

يمكن أن يكون التدخل في القضية طوعياً ، أي بناءً على رغبات أولئك الذين يعتقدون أنهم مهتمون بالتدخل في القضية ، ويمكن تقسيمه إلى نوعين: التدخل المشترك ، أي أن الطرف المتدخل ينضم إلى أحد الأطراف لدعمه لتعزيز حماية الحقوق ، والتدخل في المواجهة ، والغرض من ذلك هو إثبات مطالبة الطرف المتدخل الحق في المطالبة بإصدار حكم. يجب أن يتدخل طرفاً المواجهة طواعية لتحقيق مصالح الأطراف في القضية⁴⁰.

بعد تقديم طلبات المدعي ومناقشته فيها ، تسمح المحكمة للمدعى عليه في الدعوى الإدارية من إبداء دفعه التي يرد بها على طلبات المدعي ، والدفع في معناها العام ما يجيب به الخصم على دعوى خصمه⁴¹ ، أو هي كل ما يعترض به المدعى عليه على الحق المطلوب حمايته من المدعي⁴².

فيما يتعلق بالدفع في الإجراءات الإدارية ، فإن الوسائل التي يستجيب بها المدعى عليه لطلب المدعي لمنع الحكم ضده ، بما في ذلك الدفع على أساس عدم الاختصاص أو عدم المقبولية ، وعدم القدرة على الاستماع إلى القضية بسبب سابقة يمكن إثارة قضية قرارها ، ودفاع قانون التقادم ، والدفاع عن الدستورية ، وجميع دفاعات النظام العام هذه ، في أي قضية في القضية.

لذلك تفصل المحكمة في الدعوى بناءً على المستندات والمذكرات الواردة فيها وفهم تلك المستندات والمذكرات⁴³. إذا رأت المحكمة ضرورة لإجراء تحقيق جاز لها أن تجريها من تلقاء نفسها أثناء الجلسة أو أن تكلف أحد أعضائها بإجراء التحقيق. يعتبر تكليف الخبراء والاستماع إلى آراء الخبراء إحدى طرق التحقيق التي يمكن للمحكمة أن تتبناها. لكشف الحقيقة واستخلاص النتائج الصحيحة.

بالنسبة لعبء الإثبات ، على الرغم من أن القاعدة العامة المطبقة في هذا المجال هي أن عبء الإثبات يقع على عاتق المدعي، فقد تكون هناك بعض الاستثناءات من هذه القاعدة في مجال الإجراءات القضائية الإدارية ، بحيث يصبح عبء الإثبات هو قرار لصالح الشخص المعني ، لذلك لا يوجد عبء إثبات فقط من جانب المدعي ، ولكن أيضًا على المدعي عليه (الإدارة) ، لأنها خصم قوي في الدعوى ولديها جميع المستندات والوثائق الداعمة والقرارات التي تفيد في الدعوى.

في العراق ، بعد اكتمال عملية الإخطار ودعوة الأطراف للدخول في الالتماس ، يقوم الالتماس أولاً باستدعاء الأطراف والمدعي والمدعى عليه الذي يمثله شخص (موظف قانوني) يمثله قانونًا كمحامي للمدعى عليه⁴⁴، وبحضور عضو الادعاء العام المنسب لدى الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة إذا ما كانت الدعوى المنظورة (انضباطية).

بعد التأكد من هوية صاحب الشأن أو من ينوب عنه قانوناً ، يتم الدفاع وفقاً لأحكام رقم (83) من قانون الإجراءات المدنية لسنة 1969 ورقم (23) من قانون الإجراءات الجنائية. تم تعديله () في عام 1971 وفقاً للقواعد والإجراءات التي تديرها المحكمة. بعد سماع ادعاءات المدعي أو من ينوب عنه وأقواله التكميلية ، وتقديم أدلة على المستندات الداعمة والمستندات والملاحظات التي بحوزته ، وإذا كان من الضروري سماع شهادة الشهود ، فسيتم إحضارهم لهذا الغرض ، و يطلب المدعي ذلك وفقاً لقضية الاستدعاء ، ثم يطلب الرئيس من وكيل المدعى عليه الرد على قضية الاستدعاء ، ويقدم دفاعاً وأدلة ، وينفي أو يرفض دعوى المدعي. تفضل المحكمة القضائية للموظفين الرد كتابياً لمنع دقة الرد وتسلسله حتى يتمكن أطراف القضية من الدفاع عن حقوقهم بشكل أكثر دقة ، لكن هذا لا يمنعهم من مناقشة الأدلة أثناء المرافعة⁴⁵.

وبعد استكمال إجراءات المرافعة والاستماع لأقوال الطرفين وطلباتهم وشهادة الشهود ، تقوم تدرس المحكمة مرافعات الطرفين وتنتظر فيها ، وتنتظر في الأوراق ، وإذا كانت القضية (تأديبية) ، يبدي المدعي العام رأيه في القضية إلى المحكمة ، أو يطلب إلغاء العقوبة لأنها ليست كذلك. بدعم من القانون ، أو طلب الموافقة عليه. لأنه مفروض بموجب القانون. ثم يعلن العميد إغلاق القضية ويحدد موعداً لإصدار الحكم في القضية.

تختلف الإجراءات الإدارية أيضاً من حيث أنها إجراءات موجهة من قبل القضاة الإداريين ، الذين يمارسون صلاحيات واسعة أثناء مراجعة القضية لمحاولة إيجاد توازن بين جانبي القضية ، والمدعي هنا هو الطرف الأضعف والمدعى عليه

(السلطة الإدارية) هو الجانب القوي يتمتع بالعديد من الامتيازات ويحتفظ بالأوراق والأوراق والملاحظات. . بالإضافة إلى ذلك ، مع هذه الصلاحيات ، يمكن لقسم القانون الإداري تحويل عبء الإثبات من المدعين إلى المدعى عليهم (الإدارة) من خلال طلب تقديم المستندات والمذكرات التي بحوزتهم.

في العراق نلاحظ ان المشرع العراقي لم يتطرق بالتحديد الى الاجراءات الادارية ولم يشر الى هذه الاجراءات في قانون مجلس شورى الدولة المعدل باستثناء نصوص قليلة على عكس الحال في مصر فقد ترك النص دون ذكر. تشير الأجزاء ذات الصلة إلى أحكام "قانون الإجراءات" و "القانون المدني" و "قانون الإجراءات الجنائية" و "قانون الإثبات" و "قانون رسوم التقاضي". لذلك بدلاً من الاستمرار في اتباع قوانين أخرى مثل القانون المدني ، نريد من المشرعين أن يسنوا قانون الإجراءات الإدارية الذي يوضح كيفية إجراء الإجراءات الإدارية ، مع توضيح ذلك. قانون المرافعات والإجراءات الجنائية.

الفرع الثاني

سلطة المحكمة تجاه الطعون

تستمد محكمة قضاء الموظفين اختصاصاتها في مجال انضباط موظفي الدولة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل⁴⁶. إذ حدد هذا القانون نطاق اختصاص المحكمة وسلطتها تجاه الدعاوى المرفوعة أمامها . فبالنسبة لنطاق اختصاص محكمة قضاء الموظفين فهو يتحدد بموجب القانون بالنظر في الدعاوى التي يرفعها موظفي الدولة والقطاع العام⁴⁷، الاعتراض على القرارات المتعلقة بفرض الإجراءات التأديبية ضدهم ، والتي ينص القانون على أنها من اختصاص الوزراء أو رؤساء الدوائر ، والتي تتجلى في العقوبات التالية: "لفت الانتباه ، والإنذار ، وتخفيض الأجور لمدة لا تتجاوز". تجاوز العشرة أيام ، التوبيخ ، تخفيض الراتب ، تخفيض الرتبة ، الفصل ، العزل".

وهذا يعني أن المحاكم لا تنظر في القضايا التي لا تنطوي على استئناف ضد إجراءات تأديبية بموجب قانون تأديب موظفي الدولة.

وبناءً عليه ، يحق للموظف الخاضع لإحدى الإجراءات التأديبية الاعتراض على قرار الجزاء الذي تحكمه محكمة الموظفين القضائية ومراجعة الجوانب غير القانونية التي يستند إليها الاستئناف. لإبطال القرار المطعون فيه ، يكون قرار فرض عقوبة قرارًا إداريًا ، وعلى هذا النحو قد يتأثر بواحد أو أكثر من أوجه القصور التي تؤثر على أي من قراراته الأساسية.

يتم الإشراف من قبل محكمة الموظفين العراقية عن طريق التحقق من صحة القرارات التأديبية والتحقق من مدى خلوها من العيوب التي يمكن أن تؤثر على القرار وتجعله باطلاً ، مثل عدم الاختصاص ، والعيوب غير القانونية المتعلقة بالسلطة التي أصدرت القرار أو السبب أو سيادة القانون أو الظروف الواقعية التي استند إليها القرار ، بحيث يكون قرار فرض العقوبة غير قانوني إذا تم فرضه على الموظف دون ظروف قانونية أو حقيقية (مادية) تبرر فرضه ، وشكليًا. وأوجه القصور الإجرائية قد تتجلى في إصدار القرارات الإدارية دون التزام السلطة التنفيذية بالشكليات والإجراءات التي تتطلب الامتثال للقوانين أو المبادئ العامة ، والتي قد تظهر أوجه القصور فيها في القرارات الإدارية التي تنتهك القوانين والأنظمة أو تطبيقها أو أخطاء في التفسير (نقص المكان) ، قد يظهر أيضًا في انحراف أو إساءة استخدام السلطة (نقص الغرض).

فيما يتعلق باختصاصات وصلاحيات محكمة الموظفين ، ووفقاً للفقرة الأولى من المادة (15) من قانون تأديب الموظف المواطن ، فإن اختصاصاتها وصلاحياتها هي على النحو التالي:

أولاً: الشكل الذي يرد به الطعن غير المنصوص عليه في المادة (15 / فقرة) من القانون :

ولكنه مفهوم وفق الأصول القانونية. في بعض الحالات ، يتم تقديم الاستئناف بشكل ما كما لو تم تقديم الاستئناف إلى المحكمة دون استئناف القرار الإداري ، أو تم تقديم الاستئناف بعد انقضاء المهلة القانونية. كما قررت لجنة التأديب العامة في قرارها ، "تلاحظ اللجنة أن الأمر التنفيذي المطعون فيه صدر في 25 نوفمبر 2009 ، وأن الخصم قدم شكوى بموجب الأمر التنفيذي رقم 26 مايو 2010. (12/3550 / 3 / p) إلى مجلس الإدارة في 13 يونيو 2010 ، حيث قدم المعارضون اعتراضاتهم إلى مجلس الإدارة في 27 سبتمبر 2012 ، تم تقديم الاعتراض في اللائحة (30) III المقدمة خارج الفترة القانونية البالغة عشرة أيام من تاريخ إخطار الموظف برفض الشكوى ، وفقاً لأحكام المادة (15) البند (3) من قانون تأديب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) اعتراضاً فعلياً أو قانونياً في عام 1991 م ، اقتضى ذلك رفض رسمي للاعتراض ... " 48 .

ثانياً : المصادقة على القرار:

يجوز للمحكمة ، عند النظر في الاستئناف المقدم إليها ، أن تحكم في العقوبة المطعون فيها إذا كانت متوافقة مع القانون. حيث قرر المجلس ، "وبموجب القسم (8 / ب) من قانون التوظيف والقطاع الاشتراكي للدولة التأديبي رقم (14) لعام 1991 ، القسم (8 / ب) من السلطة التنفيذية ملزم ، بموجب قرار الوزير ، إذا حكم على الموظف بجناية ارتكبتها أثناء عمله أو بصفته ، يتم فصل الموظف ، وبناءً عليه قرر المجلس بالإجماع منحها " (49) . وكذلك قراره الذي ذهب فيه " وحيث أن العقوبة المفروضة بحق المعارض قد جاءت مناسبة مع الفعل المرتكب من قبله ، عليه قرر المجلس بالاتفاق تصديق العقوبة الإنذار الصادرة بحق المعارض لموافقها أحكام القانون ... " .

ثالثاً : تخفيض العقوبة :

ينشأ دور المحاكم عندما ترى المحكمة أن نوع العقوبة المفروضة على الموظف متناقضة ومبالغ فيها مقارنة بخطأ العمل الذي ارتكبه ، حيث أن العقوبة لا تتناسب مع الخطأ ، فإن دور المحكمة في مراقبة التناسب من العقوبة. إجراءات تأديبية. نظراً لقانون تأديب موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991 بشأن التناسب واللياقة ، سيظل هناك موضوع يبعث على الأمل لدى الموظفين بعد أن قامت السلطة التنفيذية بتقييم السلوك والعقوبات المفروضة على الموظف بشكل فردي. وفي هذا الصدد ، قضت اللجنة التأديبية العامة بأن "اللجنة لاحظت ، من ناحية أخرى ، أن الظروف المحيطة بالموضوع تتعلق ببعض الدوافع التي دفعت المعارض إلى التحقق من درجات أحد الطلاب والآخرين ، بالنظر إلى المسيرة الطويلة للمعارض لأكثر من 30 عامًا ، تولى خلالها منصب المدير العام ، ناشد المجلس تخفيف العقوبة بشكل مناسب. وبناءً عليه ، قرر المجلس اعتماد اتفاقية لتخفيض عقوبة الاستئناف (التوبيخ) إلى عقوبة تحذير ... " .

وتجدر الإشارة إلى أن محاكم عدالة الموظفين ، قبل القضاء الإداري المقارن ، في كل من مصر وفرنسا ، توسع سيطرتها على عناصر ملاءمة وتناسب العقوبة التأديبية ، كما سبق أن منحها المشرعون العراقيون للجنرال. لجنة الانضباط سلطة مراقبة مدى ملاءمة أول قانون للانضباط عام 1929 ، ثم تواتر النص على هذا الأمر في القوانين اللاحقة.

رابعاً : إلغاء العقوبة:

إذا تبين للمحكمة أن الحكم بالعقوبة يشوبه أي من النواقص المذكورة أعلاه في القرار الإداري ، وكانت هناك ظروف تستدعي الإلغاء ، فلا يجوز للمحكمة إلا أن تبطله ، ويكون الإلغاء بأثر رجعي ، فيعتبر العقوبة غير واقعة. صدر.

إذا قضت لجنة الانضباط العامة بتشكيل لجنة للتحقيق في المعلومات المتعلقة بالمخالفات المالية التي ارتكبتها مكتب المزرعة ... وأجرت تلك اللجنة التحقيقات اللازمة وقدمت تقريرها المؤرخ بإدانة العقوبة ... لكن لم تحقق اللجنة مع الخصم كما ينبغي ، ولم تسجل أقواله بالأفعال المنسوبة إليه ، ولم يستمع إلى دفاعه في هذا الصدد ... بالنظر إلى أن المدعي العام طلب أيضاً إسقاط الاعتراض على المدعي. ... اتخذ القرار بالاتفاق بحضور الطرفين ...".

وخلاصة القول ، إن محكمة الموظفين هي محكمة تأديبية تم إنشاؤها بموجب قانون مجلس شورى الدولة المعدل وقانون تأديب موظفي الدولة والقطاع العام المعدل للنظر في القضايا الناشئة عن الإجراءات التأديبية. ، مما يعني أنها لا تنظر في القضايا التي لا تشمل الطعون ضد الإجراءات التأديبية. علاوة على ذلك ، لا يمكن الطعن في قرار فرض الدعوى التأديبية أمام محكمة الموظفين القضائية. ما لم تكن إحدى أركانها الخمسة معيبة.

لكن في العدالة الإدارية في العراق ليس هذا هو الحال ، نلاحظ أن محكمة الموظفين لديها سلطة تعديل القرارات الإدارية ولديها أيضاً سلطة إلغاء القرارات الإدارية ، وغالباً ما نرى أنها تصدر أوامر وتوجيهات إلى السلطة التنفيذية ، لذلك يتم الإلغاء بعد إنه قرار غير قانوني ، ويهدف إلى إلزام السلطة التنفيذية بإصدار قرار بخلاف الإلغاء. وهذا يعني أن محكمة الموظفين حددت المسار الإداري للجهة الإدارية بعد إلغاء القرار الإداري غير الشرعي ، وفي هذا الأمر أقرب إلى القضاء الكامل من إلغاء الدعوى.

الفرع الثالث

سلطة المحكمة تجاه الطعون المتعلقة بحقوق الخدمة المدنية

تمارس محكمة عدل الموظفين الاختصاص في مجال حقوق موظفي الخدمة المدنية بموجب قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 وتعديلاته. وبناءً على ذلك ، يتم تحديد اختصاص المحكمة من خلال النظر في جميع القضايا التي يرفعها موظفو الدولة والقطاع العام والتي هي موضوع حقوق الموظف بموجب قانون الخدمة المدنية أو القوانين أو اللوائح التي تحكم العلاقة بين الموظف والكيان. المكان الذي يعمل لأن القانون ينص على عدم سماع الدعوى المرفوعة من قبله. يتحدى الموظفون الحكومة بشأن هذه الحقوق في المحكمة ، ويمكن للموظفين مقاضاة الإدارة في محكمة الموظفين.

تتمثل في هذه الدعاوى القضائية منازعات تتعلق بالأجور والبدلات المستحقة للموظفين ، وحساب السلف للترقية وإعادة الانتخاب ، والإجراءات التي يتخذها الموظفون ضد الأوامر التنفيذية والقرارات الإدارية ، بما في ذلك التعيينات والترقيات ومنح المكافآت والإفراج عن خدمات الموظفين ، إلخ. فترة اختبار الموظف ، ونقل الموظف ، وما إلى ذلك.

أما بالنسبة لسلطة المحكمة القضائية للموظفين في الدعاوى الناشئة عن حقوق موظفي الخدمة المدنية ، فهي تتمتع بسلطة أو سلطة قضائية كاملة لا تقتصر على إلغاء القرارات الإدارية ، ولكنها تتولى جميع الآثار القانونية على هذا الأساس ، مثل تعديل القرار و تعويض الأضرار التي لحقت بالمدعي.

أولاً : رد الدعوى:

يجوز للمحكمة رفض الدعوى لأسباب معينة قد تكون مرتبطة بشروط قبول الدعوى أو إجراءاتها ، حيث قرر المجلس أن "الموظف ، بعد انقضاء المدة القانونية المقررة) ينص على رفض الدعوى. وتابع المجلس أيضا "قرر المجلس رد دعوى المدعي لان دعوى المدعي لم تكن كافية .. ورفضت دعوى المدعي عليه الثاني لان الدعوى لم تكن مباشرة لانه لا يتمتع بالشخصية الاعتبارية التي تؤهله لرفع دعوى...".

ثانياً : المصادقة على القرار:

يجوز للمحاكم الموافقة على القرارات التي تصدرها السلطة التنفيذية ، بناءً على القانون ، وبناءً على تطبيق الهيئة في هذا المجال. "بالنظر إلى أن المدعية قد حصلت على تقرير طبي صادر عن مستشفى الزهور الوطني ومصدق من نقابة الأطباء ، تم بموجبه منحها إجازة مرضية ، لكن التقرير لم يتم اعتماده من قبل اللجنة الطبية المختصة ... للأسباب المذكورة أعلاه ، يجب أن تُسقط دعوى المدعي ، لذلك وافق على رفض دعوى المدعي واستردادها للرسوم المدفوعة ". وبالمثل ، فإن قرارها بالبيت في ما يلي: "نظرًا لأن المجلس لم يجد أي إساءة استخدام للسلطة لإصدار أمر تحت الاعتراض ، وأنه كان تقديرًا ، فإن ادعاء المدعي ليس له أي أساس ، لذلك وافق على رفض ادعاء المدعي بأن تكلفته بنائه وتحمله على أساس قانوني...".

ثالثاً : إلغاء القرار الإداري المطعون فيه:

إذا كان القرار صادرًا عن جهة تنفيذية وتضمن جانبًا أو أكثر من أوجه القصور في أي من عناصره التي يمكن أن تؤثر على القرار التنفيذي ، فإنه يعد مخالفًا للقوانين والأنظمة والتعليمات ويلزم بإبطاله. ويترتب على ذلك جميع الآثار القانونية ، كتعديل القرار وتعويض الأضرار التي لحقت بالمدعي ، وفي الطلبات القضائية في هذا الشأن حكم المجلس. "لذلك ، وبناءً على ما تقدم ، تقرر أن وزارة النقل ملزمة بدفع أجر الإجازة المستحقة للمدعي عن كامل فترة خدمته ، على أساس أجره الأخير وقت إحالته إلى التقاعد ، وتعديله §1973/2/20 تاريخ 1973/2/20 على النحو المذكور. [68] مرسوم بمنع وزارة المالية من تقديم اعتراضات ، ورد الرسوم التي دفعها المدعي ، والوصول إلى قرار بالإجماع. ...".

وحكم عليه: "لأن رفض المدعى عليه رد المدعي ليس له سند قانوني ، فهو عيب غير شرعي ، ويحتاج إلى معالجته وإلغائه، لذلك قررت الاتفاقية إلغاء موضوع الاستئناف رقم (5826) في أيار (مايو). 3 ، 2012 ، ومرر المدعي يعيد تكليفه بمسؤوليات وظيفته لإجبار / استبعاد المدعى عليه من عمله ... وتقاضى أتعاب ونفقات المدعى عليه " .

وخلاصة القول إن محكمة الموظفين تمثل القضاء الإداري وتلعب دورًا رقابيًا مهمًا في عمل الوكالة الإدارية من خلال النظر في الخلافات بين الموظفين والحكومة ومصدر ذلك حقوق موظفي الخدمة المدنية. هو تعديل الحكم وتعويض المدعي عن خسائره. نفضل أن يحصر المشرعون العراقيون جميع القضايا المتعلقة بحقوق الموظفين والناشئة عن خدماتهم المهنية في هيئة مرجعية واحدة ، وهي المحكمة القضائية للموظفين ، بغض النظر عن وصف المدعين عند رفع الدعوى ، وسواء يستمر في الخدمة ، أو ما إذا كانت صلاته بالخدمة مقطوعة لأسباب قانونية.

من ناحية أخرى ، تمثل المحكمة القضائية للموظفين القضاء التأديبي في إطار القانون ، والذي نفهم منه أنها محكمة ذات اختصاص مدني وعقابي ، مع تفويضات كاملة وشاملة لجميع النزاعات القائمة بين الحكومة وموظفيها. العلاقات ، سواء كانت تتعلق بإجراءات تأديبية أو حقوق موظفي الخدمة المدنية أم لا ، ما لم يستبعد قانون خاص.

المطلب الثالث

الطعن في أحكام محكمة قضاء الموظفين

بدأت بوادر الرقابة التمييزية بالظهور في القضاء الإداري العراقي منذ إنشائه عام 1989 ، حيث تمارس الهيئة العامة لمجلس الشورى الوطني اختصاصها على القرارات الصادرة عن مجلس التأديب العام ، بالإضافة إلى القرارات الصادرة عن المحكمة الإدارية في القدرة التمييزية. تمثل المديرية العامة لمجلس شوري الدولة أعلى مستويات العدالة الإدارية في العراق وتمارس الاختصاص بصفتها المحكمة العليا بموجب التعديل الثاني لقانون مجلس شوري الدولة رقم (106) لسنة 1989⁵⁰، وقانون التعديل الأول لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (5) لسنة 2008⁵¹.

واستمر هذا الوضع حتى القانون رقم (17) لسنة 2013 - التعديل الخامس لقانون مجلس الشورى الوطني رقم (65) لسنة 1979 - والذي تم بموجبه إنشاء المحكمة الإدارية العليا لممارسة دورها في مجال القضاء الإداري. للمحكمة العليا صلاحية النظر في الطعون من جميع الأحكام المرفوعة إلى المحكمة الإدارية ومحكمة الموظفين من أجل تخفيف العبء عن المديرية العامة لمجلس شوري الدولة وتكريس نفسها لعملها لإصدار الفتاوى والفتاوى في مجال التقنين دون تأخير النظر في القضايا الإدارية. نرى أن نية المشرعين هي وجود رقابة تمييزية على أحكام وقرارات محكمة القضاء الإداري ومحكمة قضاء الموظفين من قبل القضاء الإداري ممثلة بالمحكمة الإدارية العليا لضمان التطبيق الصحيح لأحكام القوانين. واللوائح والتعليمات ومراعاة الالتزام بالإجراء الذي ينتهي بإصدار الأحكام القضائية يمنع في نهاية المطاف التضارب بين القرارات والأحكام القضائية ، وذلك لتوحيد اتجاه القضاء الإداري.

الفرع الأول

أسباب الطعن تمييزاً في الأحكام

أولاً: أسباب الطعن تمييزاً في الأحكام

في العراق ، نجد أن أسباب التمييز تستأنف ضد القرارات القضائية الإدارية ، بما في ذلك المحاكم القضائية للموظفين ، تختلف عن تلك الموجودة في فرنسا ومصر . (106) لسنة 1989 ولا في التعديل الخامس رقم (17) لسنة 2013. كما أنه لم يحدد أسباب الاستئناف في قانون تأديب موظفي الدولة والقطاع العام المعدل ، في تناقض صارخ مع أحكام محكمة قضاء الموظفين. إلا أن المادة الخامسة (11/5) من تعديل قانون المؤتمر الاستشاري الوطني تنص على (المادة 11) أحكام قانون الإجراءات المدنية رقم (83) لسنة 1969 وقانون الإثبات رقم (107) لسنة 1969. 1979. وقانون الإجراءات الجزائية رقم (23) لسنة 1971 وقانون الرسوم القضائية رقم (114) لسنة 1981 في شأن المحاكم الإجرائية تليها المحكمة الإدارية العليا ومحكمة القضاء الإداري ومحكمة قضاء الموظفين ، ما لم يكن غير ذلك. المحددة في هذا القانون). المادة (6/15) من قانون تعديل قانون رقم (14) لسنة 1991 بشأن تأديب موظفي الدولة والقطاع العام (مادة 6 - تمارس المديرية العامة لمجلس شورى الدولة اختصاصات المحكمة العليا بموجب قانون العقوبات للنظر فيها بموجب قانون العقوبات. تسري أحكام هذا القانون وقت الطعن على قرار لجنة التأديب العامة.

في ضوء ما سبق ، فإن أسباب استئناف الأحكام الصادرة عن المحكمة القضائية للموظفين يحددها قانون الإجراءات المدنية، والأحكام في مجال حقوق موظفي الخدمة المدنية ، وممارسة اختصاص المحكمة الإدارية العليا ، وإجراءات المحكمة العليا ضدهم على النحو المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية. أما بالنسبة للأحكام الصادرة في مجال الإجراءات التأديبية ، فيجب مراعاة أسباب الاستئناف بموجب قانون الإجراءات الجنائية وفقاً لأحكام قانون الانضباط المعدل لموظفي الدولة والقطاع العام.

ثانياً: أسباب الطعن تمييزاً في الأحكام المتعلقة بحقوق الخدمة المدنية :

1. إذا كان الحكم مبنياً على عدم الشرعية أو خطأ في التطبيق أو على خلل في التفسير أو مخالفة لقواعد الاختصاص. انتهاك القانون يعني انتهاك قاعدة عامة مجردة ، أي كان مصدرها أو تشريعها أو عرفها أو مبدأها القانوني. كما قلنا ، يمكن أن تتخذ التجاوزات أشكالاً عديدة ، ليس أقلها التنازل عن قاعدة قانونية واضحة أو تجاهلها ، سواء عن قصد أو في تجاهل للقانون. أما الخطأ في تطبيق القانون ، فهو تطبيق قاعدة معينة من قواعد القانون على حقيقة لم يتم ذكرها أو تناولها بهذه القاعدة ، مما يؤدي إلى نتائج لا يقصدها المشرع.
2. إذا حدث خطأ في الإجراء الأساسي المتبع في النظر في الدعوى مما يؤثر على صدق الحكم. إذا لم يتم إخطار الطرف بموعد الدفاع ، أو لم يتم تشكيل المحكمة وفقاً للمبادئ النظامية ، أو كان أحد أعضاء المحكمة متورطاً في إصدار حكم دون الاستماع أو المشاركة في الدفاع ، أو لم يستمع إلى البيان أو الدفاع عن الحزب. سيكون للمحكمة الإدارية العليا سلطة إلغاء القرار في حالة حدوث خطأ في الإجراءات الأساسية ويؤثر على صحة القرار ، والذي قضت الجمعية

العامة (سابقاً) بأنه "قاض ليس عضوًا ، ولا يشارك في - صدور حكم الدعوى ، ولكن فقط من قبل القاضي الذي شارك في إيضاح حسم مرافعة الدعوى ، والذي قرر نقض القرار المعلق ، وإعادة القضية إلى المجلس لبدء المرافعة. التصرف بموجب الأحكام المذكورة أعلاه ... "

3. إذا صدر في الحالة ذاتها حكم مخالف للحكم السابق بين أطراف الدعوى أو من حلهم ونال الدرجة النهائية. وهذا يعني وجود حالة من التناقض أو التناقض بين القرارات الصادرة عن القضاء الإداري ، بحيث يمكن للمحكمة الإدارية العليا أن تنظر في هذا الدفاع على أساس استفزاز أحد الأطراف أو استفزازها ، حيث أن القرار النهائي قد حدد بالفعل صحة الأمر فيه ، فهو بالتالي يعتبر جزءًا من النظام العام.

4. إذا وقع خطأ جوهري في الحكم. يعتبر الخطأ جوهريًا إذا أساء الحكم تفسير الوقائع ، أو أغفل تحديد جانب من جوانب القضية ، أو قرر شيئًا لم يطالب به المتقاضون ، أو قرر أكثر مما طلبوه ، أو قرر خلافًا لما تم إثباته في المحضر. المستندات والضمانات والأدلة الأخرى المقدمة من الأطراف ، أو أن محتوى الحكم متناقض مع نفسه ، أو أن الحكم لا يتضمن شروطه القانونية.

الفرع الثاني

مسئولية الدعوى التأديبية ، أسباب الاستئناف

وقد نص قانون الإجراءات الجنائية رقم (23) لسنة 1971 على هذه الأسباب في المادة (249 / أ) التي يجب مراعاتها بموجب أحكام قانون تأديب موظفي الدولة. هذه الأسباب هي:

5. إذا كان الحكم مبنياً على مخالفة للقانون أو خطأ في تطبيقه أو تفسيره. تتفق القضايا والاجتهاد القضائي على أن جرائم الملكية الجنائية تتخذ ثلاثة أشكال ، وهي: الجرائم التي تترك نصوصًا قانونية غير مفسرة ، وسوء تطبيق القوانين التي تستغل نصوصًا قانونية غير مفسرة. لا ينطبق على هذه الحالة ، مما يؤدي إلى نتيجة بعيدة كل البعد عن النية الأصلية للمشرع ، وفي النهاية يجعل النص الذي سيتم تطبيقه له معنى يتجاوز النية الأصلية للمشرع.

6. إذا كان هناك خطأ جوهري في الإجراءات الأساسي أو في تقويم الأدلة أو في تقدير العقوبة ، وكان هذا الخطأ يؤثر على القرار. تشير الأخطاء الأساسية المزعومة في انتهاك الإجراءات إلى انتهاكات القواعد الإجرائية التي تهدف إلى حماية المصلحة العامة أو مصالح الموظفين ، مثل منع الموظفين من الدفاع عن أنفسهم أو إصدار أحكام قضائية سرًا. تحدث أخطاء في تقدير الأدلة عندما تعتمد المحكمة على أدلة غير كافية لاتخاذ قرار ، مثل شهادة شاهد لا يدعمها آخر.

الفرع الثالث

جهة الطعن تمييزاً في الأحكام

هناك طريقتان رئيسيتان لتعديل الأحكام في فرنسا: الاستئناف والنقض. . قبل عام 1953 ، كان لمجلس الدولة اختصاص واسع كمحكمة ابتدائية وأخيرة ؛ نظرًا لأنه يمثل الولاية القضائية العامة في مجال العدالة الإدارية ، ومع ذلك ، مع سن المرسوم الصادر في 30 سبتمبر 1953 ، بسبب تراكم قضايا المجلس والإسراع في الفصل في المنازعات الإدارية.

وعليه ، فإن اختصاص المجلس ، كالمستوى الأول والأخير ، يقتصر على قضايا محددة ، على النحو التالي:

1- الدعاوى التي تنطوي على إلغاء قرارات تنظيمية وفردية صادرة في شكل مراسيم وإلغاء قرارات وزارية بسبب تجاوز السلطة.

2- منازعات الموظفين المعيّنين بقرار جمهوري في شأن عملهم.

3- دعاوى التقاضي ضد القرارات الإدارية التي يمتد تنفيذها إلى أكثر من محكمة إدارية.

4- المنازعات الإدارية التي تحدث خارج اختصاص المحاكم الإدارية (52).

كقاعدة عامة ، مجلس الدولة الفرنسي هو محكمة الاستئناف التي تنتظر في الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية كمحاكم ابتدائية ، وخاصة معظم قرارات المحاكم الإدارية. النظر في استئناف الأحكام الصادرة من المحكمة الإدارية.

ومع ذلك ، يستثني القانون من اختصاصه مجموعة من النزاعات الإدارية التي تقع ضمن اختصاص وزارة الخارجية مع القدرة على الاستئناف ، وهي:

1- أحكام المحاكم الإدارية المتعلقة بمراجعة الإجراءات القانونية.

2- أحكام المحاكم الإدارية المتعلقة بالانتخابات البلدية والجهوية.

3- اللوائح المتعلقة بالقرارات الإدارية التنظيمية الصادرة عن الجهات اللامركزية.

يعمل مجلس الدولة الفرنسي كمحكمة نقض لجميع أحكام المحاكم الإدارية التي تليها ، وأحكامها غير قابلة للاستئناف ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. محكمة الحسابات ، التي تأسست عام 1807 ، هي واحدة من أعلى محاكم الاستئناف في مجلس الدولة الفرنسي ، كما هو منصوص عليه في دستور عام 1946 (المادة 18) ودستور عام 1958 (المادة 47) ، والمحكمة التأديبية لعام 1948 المالية. المخالفات المنصوص عليها في قانون 25 سبتمبر ، ومحاسبة أولئك الذين أمروا بالدفع. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن استئناف الأحكام الصادرة عن محكمة الاستئناف الإدارية أمام مجلس الدولة بموجب المادة (10) من قانون 31 ديسمبر 1987.

أما القرارات الصادرة عن مجلس التأديب العام في شأن الإجراءات التأديبية فهي نهائية وملزمة ولا يمكن الطعن فيها أمام الإدارة العامة بصفة تمييزية. وهذا يعني أن لجنة التأديب العامة تعتبر أول وآخر محكمة تصدر حكماً في مجال العقوبة التأديبية.

كان هذا هو الحال منذ إنشاء القضاء الإداري العراقي حتى سن القانون رقم (5) لسنة 2008 ، التعديل الأول للقانون رقم (14) لسنة 1991 بشأن انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي ، رقم (8 / رابعا / ب) يجيز الطعن في قرارات مجلس التأديب العام في مجال العقوبات التأديبية أمام المديرية العامة لمجلس شورى الدولة ، وبذلك تصبح الهيئة الاستئنافية الوحيدة لجميع الأحكام الصادرة عن جهات القضاء الإداري ، يمارسها. قانون الإجراءات المدنية والاختصاص القضائي للمحكمة العليا بموجب قانون الإجراءات الجنائية.

لكن مع صدور القانون رقم (17) لسنة 2013 ، تغير مجال القضاء الإداري في العراق وتحرك في اتجاه تدريجي ، ولم يبق الوضع على ما هو عليه. القانون رقم (65) لسنة 1979 - الذي تم بموجبه إنشاء المحكمة الإدارية ، والمحكمة العليا هي هيئة الاستئناف ضد قرارات محكمة القضاء الإداري ومحكمة قضاء الموظفين. كما تم إنشاء محاكم القضاء الإداري والمحاكم القضائية للموظفين في بعض المناطق الإدارية لتسهيل الإجراءات ، وتخفيف العبء عن المؤتمر الاستشاري الوطني ، وعدم تأخير النظر في القضايا الإدارية ، وحماية حقوق المواطنين من التجاوزات الإدارية من قبل السلطات الإدارية. بعد زيادة عدد القضايا العالقة وحماية وحفظ حقوق الدولة من انتهاكات الموظفين لواجباتهم الوظيفية.

تؤسس المحكمة الإدارية العليا في بغداد ويترأسها رئيس المجلس أو من يخوله من بين المستشارين ، وتتكون من ستة مستشارين وأربعة مستشارين مساعدين يعينهم رئيس المجلس.

تختص المحكمة الإدارية العليا بالمسائل التالية:

- 1- الاستئناف على قرارات وأحكام المحاكم الإدارية ومحاكم الموظفين.
- 2- الخلاف بين محكمة القضاء الإداري ومحكمة قضاء الموظفين بشأن اختصاص النظر في القضايا.
- 3- المنازعات الناشئة عن تنفيذ حكمين متعارضين كلياً في موضوع واحد من قبل محكمة القضاء الإداري أو محكمة شؤون الموظفين إذا كان بين الخصوم أو أحدهما طرفاً في هذين الحكمين وأحد الطرفين في القضية. الحكم لصالح الدعوى وتقرر تنفيذه في حالة عدم وجود أحكام أخرى.

تمارس المحكمة الإدارية العليا مهام المحكمة الاتحادية العليا بموجب قانون الإجراءات المدنية رقم (83) لسنة 1969 وتنتظر في الطعون على قرارات محكمة القضاء الإداري ومحكمة قضاء الموظفين⁵³.

كما وتسري أحكام قانون المرافعات المدنية رقم (83) لسنة 1969 وقانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (23) لسنة 1971 وقانون الإثبات رقم (107) لسنة 1979 وقانون الرسوم العدلية رقم (114) لسنة 1981 في شأن الإجراءات التي تتبعها المحكمة الإدارية العليا فيما لم يرد فيه نص خاص في قانون مجلس شورى الدولة المعدل⁵⁴).

من هذا المنطلق نفهم أن سلطة الطعن في قرارات المحكمة القضائية للموظفين هي أعلى محكمة إدارية

بصفتها التمييزية ، شريطة أن يتم تقديم الاستئناف في غضون (30) يوماً من تاريخ إشعار الحكم أو إشعار النظر.

بناءً على ما سبق يتضح أن جميع الأحكام الصادرة عن القضاء الإداري ، سواء في فرنسا أو مصر أو العراق ، يمكن استئنافها بشكل عام أمام محكمة أعلى عن طريق الاستئناف أو النقض دون الحاجة إلى إمكانية الجمع بينهما. بعد أن تولت الهيئة العامة لمجلس الشورى الوطني دور المحكمة العليا فيما يتعلق بقرارات المحكمة الإدارية ومجلس التأديب العام ، الآن وبعد صدور التعديل الخامس لقانون الشورى الوطني ، أنشأ المجلس. المحكمة الإدارية العليا التي تمثل أعلى مستوى في العراق. القضاء الإداري ، الذي يعمل كمحكمة نقض ، ينظر في الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية وقضائية الموظفين.

لقد رأينا أن المشرعين العراقيين قد اتخذوا الخطوة الصحيحة في هذا المجال وأظهروا مبادرة جيدة تضاهي تلك الموجودة في المجالين الإداري والقضائي في فرنسا ومصر ، وشعروا بمستوى استكمال الإجراءات والحاجة إلى تشريع موحد. بالنسبة للمشتكي في الحكم القضائي الإداري ، من الضروري إنشاء محاكم إدارية ومحاكم موظفين في بعض المناطق الإدارية لتسهيل الإجراءات ، وعدم تأخير المحاكمة في القضايا الإدارية ، وتخفيف العبء عن كاهل مجلس الدولة. المؤتمر الاستشاري المخصص للعمل في مجال التقنين لإبداء الرأي والمقترحات في القضايا القانونية. كما لاحظنا أن القضاء الإداري الفرنسي لديه ثلاثة مستويات للمحاكمة في المنازعات الإدارية ، المستوى الأول أمام المحكمة الإدارية ، والمستوى الثاني أمام محكمة الاستئناف الإداري ، والمستوى الثالث أمام مجلس الدولة الفرنسي. وبدلاً من ذلك ، نجد أن القضايا الإدارية في كل من مصر والعراق يتم الاستماع إليها على مستويين فقط ، باستثناء الاستئناف في مصر ضد قرار محكمة العدل الإدارية ، وهي محكمة من الدرجة الثانية. ونأمل أن يتم إنشاء المؤسسات الإدارية والقضائية في مصر والعراق على ثلاثة مستويات ، من جهة ، زيادة حماية وحقوق أطراف القضية ، ومن جهة أخرى ، العبء الإداري. وسيتم تقليص المؤسسات القضائية.

الخاتمة

من القواعد المقبولة في مجال المحاكمات التأديبية أن القاضي حر في تكوين معتقدات مماثلة لمعتقدات خصومه الجنائيين ، وبالتالي فإن القضاء التأديبي له مطلق الحرية في استخلاص معتقداته من أي دليل يرضيه في الأدلة السابقة. طالما أن الاستنتاجات التي يتوصل إليها منها مبررة ومقبولة وغير ملزمة بأدلة معينة ، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. ويعتبر هذا المبدأ من ركائز القضاء التأديبي على الرغم من عدم وجود كلمة عنه في النص المنظم لقواعد القضاء ، كما أكدت ذلك الحكمة التنفيذية العليا للقضاء المتواتر "... القضاء التأديبي: يتمتع القاضي التأديبي بكامل الحرية في مجال الإثبات ، ولا يلتزم بأساليب الإثبات ، ويثبت إدانته في الأمور التي يراها مهمة ، ويحدد ما يعتبره موضع شك في أمره ، ويقدمها. الأدلة بالنسبة للتهمة ليست هي نفسها لا ، بغض النظر عن الأدلة من العناصر الأخرى.

أولاً / النتائج:

- 1- كلف المشرع العراقي الجهات المختصة بالأمر بالتحقيق مع الموظف في الادعاءات التأديبية المنسوبة إليه لكشف حقيقة هذه الادعاءات وإثبات مسؤوليته تمهيداً لنقله إلى السلطة التأديبية المختصة للنظر فيها. عقوبة الإجراءات التأديبية.
- 2- إذا احتاج المتهم إلى ضمانات معينة في مرحلة التحقيق ، فإنه يحتاج أيضاً إلى مثل هذه الضمانات في مرحلة المحاكمة حتى يتمكن من إثبات براءته. وعليه ، يُحضر المتهم أمام المحكمة ، وأول عنصر في المحاكمة التأديبية هو إبلاغ المتهم بالأشياء المنسوبة إليه.
- 3- يتضمن قرار النقل بياناً بمخالفات الموظف ، ويرتب رئيس المحكمة جلسة نظر الدعوى ، وتتولى أمانة سر المحكمة إخطار ذوي العلاقة بقرار النقل ، وموعد النقل لعقد اجتماع خلال أسبوع واحد من تاريخ إيداع المستند ، وبواسطة البريد المسجل يجب إرسال الإشعار على شكل إيصال إرجاع. عدم إخطار الموظف بإحالاته إلى المحاكمة التأديبية

في قضيته يبطل ويبطل الحكم الصادر بمقتضاه ، فإذا حضر المتهم للمحاكمة على أساس إنذاره وأجل الاجتماع بحضوره فلا مجال للتنازل. أبلغه بأي تأجيل.

4- حصر قانون الانضباط رقم (14) لسنة 1991 الإجراءات التأديبية على السلطة التنفيذية ، وإلغاء اللجنة التأديبية ، ويحق للوزير أو رئيس الدائرة أو الموظف المفوض توقيع العقوبة ، بحيث يقتصر حق الاستئناف على: عدم وجود موظفين إداريين لأن الموافقة غير منطقية يحق للإدارة الطعن في العقوبات التي تختارها وترى أنها مفروضة على الموظفين المخالفين. بالإضافة إلى ذلك ، يجوز لمحكمة الموظف تخفيف العقوبة عندما ترى أن نوع العقوبة المفروضة على الموظف متناقضة ومبالغ فيها مقارنة بسلوكه بحيث لا تتناسب العقوبة مع السلوك.

5- للسلطة التأديبية اتجاهان رئيسيان في تحديد صلاحيات الانضباط: 1- النهج الرئاسي ومؤيدوه يعتقدون أن الانضباط هو مظهر من مظاهر سلطة الرئيس على الموظفين ، حيث أن الرئيس التنفيذي هو المسؤول عن العمل في الأماكن العامة. وفقا للقواعد ، فإن المسؤولية عن تحقيق الأهداف الموكلة إلى المرافق تخلق القوة. اتخذ المشرعون العراقيون هذا الاتجاه. (2) - النهج القضائي الذي يرى أنصاره أنه من الضروري وضع ضوابط لضمان منع استبداد الرئيس التنفيذي والظلم الذي قد يسببه هذا الاستبداد لحقوق الموظفين ، إذا كان لديهم سلطة فرض العقوبات والعقوبات.

ثانياً / المقترحات:

1- ينبغي على الإدارة ان تمارس اختصاصها التأديبي في فرض العقوبة الانضباطية بنفسها دون ان يسمح لها بتفويض غيرها في ممارسة هذا الاختصاص، لأن السلطة التي يمنحها القانون لموظفين معينين أو أجهزة إدارية محددة لاتخاذ قرارات إدارية هي تعبير عن إرادة الجهاز الإداري.

2- التأكيد على حق التحويل لرئيس الجمهورية ومجلس الوزراء سلطة فرض أي عقوبة يفرضها قانون الانضباط على الموظفين ، وتعتبر العقوبات التي يفرضونها نهائية إذا اعتبر الوزير من خلال تحقيق أن الموظف يشغل وظيفة. على المدير العام فما فوق.

3- إجراء الحلقات النقاشية والندوات التعريفية بمبدأ حق الإنسان في الحصول على محاكمة عادلة له بما ورد في كثير من التشريعات الدولية ، ولا سيما في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاصين بحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية التي تحكم حقوق الإنسان ، تنص المادة السادسة من إعلان حقوق الإنسان والمواطن ، المنشور في 26 أغسطس 1789 ، على (لكل المواطنين الحق في العدالة ، سواء بشكل فردي أو من خلال ممثليهم القانونيين ، على قدم المساواة مع الآخرين).

الهوامش :

- 1 فوزت فرحات, القانون الإداري العام، منشورات الحلبي، ٢٠٠٤، ص ٣٦١.
- 2 عصام عبدالوهاب البرزنجي، العنصر الشخصي للاختصاص في القرار الإداري، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، المجلد العاشر، العدد الأول، ١٩٩٤، ص ٢.
- 3 سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩، ص ٥٦٦. سورة النساء ، الآية 58
- 4 عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠١٠، ص ١٠٢، ومرورة عنابي، بسمة ما يدي، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات التأديبية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار، ٢٠١٥، ص ٢٩.

- 5 محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧، ص ١٥٧.
- 6 عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص ٣٠١.
- 7 مروة عنابي، بسمة ما يدي، الرقابة القضائية على مشروعية القرارات التأديبية، مرجع سابق، ص ٢٧.
- 8 رشا محمد جعفر الهاشمي، الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على المتعاقد معها، دراسة مقارنة، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، ص ١٤٣.
- 9 عبدالغني بسيوني عبدالله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩٦، ص ٣٦٥.
- 10 علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٨٦، ص ١٣.
- 11 محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، ك ١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٣، ص ٤٢٦.
- 12 سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، ٢٠١١، ص ١٣٤.
- 13 اسماء حليس، رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة، رسالة ماجستير، الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، ٢٠١٤، ص ١٠.
- 14 محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، مرجع سابق، ص ٤٢٦.
- 15 سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩، ص ٣٤٦.
- 16 قرار مجلس الانضباط العام، رقم (١١٤)، بتاريخ ١٩٩٤/٥/٢٥، بالإضبارة ٩٤/١٦، غير منشور كذلك القرار رقم (١٣)، بتاريخ ١٩٩٦/١/١٩، بالإضبارة (١٩٩٦/٢١٠) غير منشور، حول بطلان تشكيل اللجنة التحقيقية من أربعة اعضاء وليس ثلاثة كما محدد بالقانون، وقرار المجلس بالرقم (٢٥)، بتاريخ ١٩٩٩/١١/١٠، بالإضبارة (١٩٩٩/٤٣)، غير منشور وذلك حول بطلان تشكيل لجنة لعدم وجود عضو اللجنة ممن يحمل شهادة القانون، اشاء اليه خالد محمد مصطفى المولى، السلطة المختصة في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام، دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة الموصل، ٢٠٠٠، ص ٢٥٣.
- 17 خالد مصطفى المولى، السلطة المختصة في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام، دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة الموصل، ٢٠٠٠، ص ٢٥٤.
- 18 محمد صباح علي، تقدير العقوبة التأديبية في العراف، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١٥، ص ٦٩.
- 19 انظر المادتين (٦١ و ٦٢)، من قانون الخدمة المدنية، بالرقم ٨٢، لسنة ٢٠١٦.
- 20 محمد محمود ندا، انقضاء الدعوى التأديبية، مرجع سابق، ص ٥٤.
- 21 سليمان الطماوي، قضاء التأديب، مرجع سابق، ص ٢٧٨.
- 22 شفيق عبدالمجيد الحديثي، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٧٢، ص ٢١٠.
- 23 ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٨، ص ٢٣٢.
- 24 محمد صباح علي، تقدير العقوبة التأديبية في العراق، مرجع سابق، ص ٦٤.
- 25 عبدالغني بسيوني عبدالله، النظرية العامة في القانون الإداري، مرجع سابق، ص ٤٧٤.
- 26 فعلى المستوى الاقليمي تم التوقيع على الاتفاقية الاوربية لحقوق الانسان والحريات الاساسية في عام 1950، اذ كفلت هذه الاتفاقية الحقوق المدنية والسياسية لمواطني الدول الاوربية الموقعين على هذه الاتفاقية ومن بين هذه الحقوق " حق الانسان في محاكمة عادلة " كما واهتمت الدول الاعضاء في منظمة الدول الامريكية بهذا الموضوع وتجلت ذلك في ابرام الاتفاقية الامريكية لحقوق الانسان سنة 1969 التي اكدت على هذا المبدأ واخيراً تأكد هذا المبدأ في الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب الذي ابرم سنة 1981. للمزيد ينظر: د. موسى مصطفى شحادة، مبدأ حق الانسان في محاكمة عادلة في المنازعات الإدارية وتطبيقاته في أحكام مجلس الدولة الفرنسي والمحكمة الاوربية لحقوق الانسان، بحث منشور في مجلة الحقوق الكويتية، العدد الثاني - السنة الثامنة والعشرون، 2004، ص 136. وعلى الصعيد العربي تأكد هذا المبدأ في مشروع الميثاق العربي لحقوق الانسان المعتمد في 23 / مايو - أيار / 2004، اذ نصت المادة (12) من الميثاق على انه: (جميع الاشخاص متساوون امام القضاء ...) اما المادة (13) منه فنصت (1- لكل شخص الحق في محاكمة عادلة تتوافر فيها ضمانات كافية وتجريها محكمة مختصة ومستقلة ونزيهة ...) .
- 27 وسام صبار العاني، اثر دعوى الإلغاء في تنفيذ القرار المطعون فيه، بحث منشور في مجلة الحقوق، كلية القانون - الجامعة المستنصرية، السنة السادسة، المجلد الرابع، العددان 16-17، 2011، ص 1.
- 28 عثمان سلمان غيلان العبودي، النظام التأديبي لموظفي الدولة، مصدر سابق، ص 68.
- 29 ذهب مجلس الانضباط العام في قراره المرقم (643/انضباط/2010) في 2010/6/6 إلى انه " ادعت المدعية في عريضة دعوها المسجلة لدى المجلس بتاريخ 2010/1/21 ... " كما قضى في قراره المرقم (703/انضباط/2010) في 2010/6/13 بأنه " ادعى المدعي في عريضة دعوها المسجلة لدى المجلس بتاريخ 2010/1/20 ... "، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام 2010، ص 415 - 416.
- 30 صعب ناجي عبود الدليمي، مصدر سابق، ص 83. كذلك د. اباد عبد الجبار الملوكي، مصدر سابق، ص 93.
31. ضياء شيت خطاب، تبسيط إجراءات التقاضي في ظل قانون المرافعات المدنية، بحث منشور في مجلة العدالة، العدد الثاني - السنة الاولى، 1975، ص 361.
- 32 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرافعات الإدارية والاثبات امام القضاء الإداري، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008، ص 86. كذلك د. محمود حلمي، مصدر سابق، ص 425.
- 33 زياد محمد شحادة معيوف الطائي، مصدر سابق، ص 80.
- 34 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضوابط صحة اصدار الاحكام الإدارية والطعن عليها، مصدر سابق، ص 20.
- 35 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرافعات الإدارية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007، ص 8٤.

- 36 المواد ٧٨ و ١٣٤/ب من باب قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٠.
- 37 المادة ٥/٢١ من قانون المرافعات المدنية.
- 38 جيهان محمد ابراهيم جادو، الاجراءات الادارية للطعن في الاحكام القضائية الادارية، دار الكتاب القانونية، مصر، بدون سنة طبع، ص ٢٨٧ وما بعدها.
- 39 جيهان محمد ابراهيم جادو، الاجراءات الادارية للطعن في الاحكام القضائية الادارية، مرجع سابق، ص ٢٨٧.
- 40 خميس السيد اسماعيل، قضاء مجلس الدولة واجراءات وصيغ الدعاوى الادارية، مصدر سابق، ص ٢٣٨. كذلك صعب ناجي عبود الدليمي، الدفوع الشكلية امام القضاء الاداري العراقي، اطروحة دكتوراه، كلية القانون- جامعة بغداد، ٢٠٠٦، ص ٥.
- 41 محمد علي خليل الطائي، سلطة القاضي في توجيه سير اجراءات الخصومة المدنية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠٠٩، ص ١١٢.
- 42 عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الادارية، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٧، ص ١٣، كذلك عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرافعات الادارية، مصدر سابق، ص ١٤٨.
- 43 عبد الفتاح ابو الليل، قضاء المشروعية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨، ص ١٤٤.
- 44 فقد اوجب قانون الادعاء العام رقم ٥٩ لسنة ١٩٧٩ المعدل في المادة ١٢ اولاً، ثانياً، حصور الادعاء العام امام مجلس الانضباط العام بوصفه هيئة ذات طابع قضائي جزائي عند النظر في الطعون الناشئة عن فرض العقوبات الانضباطية.
- 45 قرار مجلس الانضباط العام رقم ١٠٦/ج/٢٠١٣ في ٢٠١٣/٢/١٠، غير منشور.
- 46 كما ان قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (17) لسنة 2013 قد حدد اختصاصات محكمة قضاء الموظفين بموجب المادة (5/ تاسعاً أ) (أ- تختص محاكم قضاء الموظفين بالفصل في المسائل الآتية : 2- 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 (14) لسنة 1991...).
- 47 المادة ٢ من قانون الانضباط موظفي الدولة والقطاع العام.
- 48 قرار مجلس الانضباط العام رقم ٢٠/ج/٢٠٠٢ في ٢٠٠٢/٦/٢٠، منشور في مجلة العدالة، الممد الثالث، ٢٠٠٢، ص ١٠٢-١٠٣.
- 49 قرار مجلس الانضباط العام رقم ١١٨/ج/٢٠١٣ في ٢٠١٣/٢/١٢، غير منشور.
- 50 انظر المادة ٧/اولاً/ج،ه، والبند ثانياً/ط من المادة نفسها من القانون اعلاه.
- 51 انظر المادة ٨/ رابعاً/ب والبند سادساً. من المادة نفسها من القانون اعلاه.
- 52 بالإضافة الى ما سبق ذكره يعد مجلس الدولة محكمة استئنافية بالنسبة للاحكام الصادرة من هيئات قضائية اخرى وهي مجلس الغنائم البحرية، الهيئة الخاصة بالعقود المتصلة بالمجهود الحربي، للمزيد من التفاصيل ينظر احمد علي احمد الصغيري، مصر، سابق، ص ١١٣، كذلك علي سعد عمران، مصدر سابق، ص ٧٢.
- 53 المادة ٢/رابعاً/ج، من قانون التعديل الخامس رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣.
- 54 المادة ٢/رابعاً/ب، من قانون التعديل الخامس رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣.

المراجع

أولاً: الكتب

1. ابو الليل، عبد الفتاح. (1998). قضاء المشروعية. دار النهضة العربية.
2. الادغم، جلال احمد. (2009). التأديب في ضوء قضاء محكمتي الطعن والنقض- الادارية العليا. دار الكاتب القانونية.
3. اسماعيل، خميس السيد. (2002). المحاكمات التأديبية اما مجلس الدولة. دار الكتاب المصرية.
4. جادو، جيهان محمد ابراهيم. (بدون سنة). الاجراءات الادارية للطعن في الاحكام القضائية الادارية. دار الكتاب القانونية.
5. جديدي، سليم. (2011). سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري. دار الجامعة الجديدة.
6. الحفناوي، احمد محمد. (2007). البطلان الاجرائي واثره على الدعوى التأديبية. دار الفكر الجامعي.
7. الحلو، ماجد راغب. (2008). القضاء الإداري. دار الجامعة الجديدة.
8. خليفة، عبدالعزيز عبد المنعم. (2007). الدفوع الادارية. منشأة المعارف.
9. خليفة، عبدالعزيز عبد المنعم. (2007). المرافعات الإدارية. دار الفكر الجامعي.
10. خليفة، عبدالعزيز عبد المنعم. (2008). المرافعات الإدارية والاثبات امام القضاء الإداري. المركز القومي للإصدارات القانونية.
11. خليفة، عبدالعزيز عبد المنعم. (2010). اجراءات تأديب الموظف العام. منشأة المعارف.
12. راضي، مازن ليلو. (2017). اصول القضاء الإداري. دار القارئ.
13. الطائي، محمد علي خليل. (2009). سلطة القاضي في توجيه سير اجراءات الخصومة المدنية. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

14. الطماوي، سليمان. (1979). القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة. دار الفكر العربي.
15. الطماوي، سليمان. (1979). الوجيز في القانون الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة. دار الفكر العربي.
16. طنطاوي، ممدوح. (2009). الموسوعة التأديبية - الدعوى التأديبية، الجزء الثاني. المكتب الجامعي الحديث.
17. عبدالله، عبدالغني بسيوني. (1996). النظرية العامة في القانون الإداري. منشأة المعارف.
18. عثمان، محمد مختار محمد. (1973). الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة. دار الفكر العربي.
19. عفيفي، مصطفى. (1981). فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها. دار النهضة العربية.
20. فرحات، فوزت. (2004). القانون الإداري العام. منشورات الحلبي.
21. القيسي، محي الدين. (2007). القانون الإداري العام. منشورات الحلبي الحقوقية.
22. نجم، احمد حافظ. (1981). القانون الإداري. دار الفكر العربي.
23. ندا، محمد محمود. (1981). انقضاء الدعوى التأديبية. دار الفكر العربي.
24. الهاشمي، رشا محمد جعفر. (2010). الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على المتعاقد معها، دراسة مقارنة. منشورات الحلبي الحقوقية.
25. ياقوت، محمد ماجد. (2004). شرح الإجراءات التأديبية. منشأة المعارف.
26. ياقوت، محمد ماجد. (2006). شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة. منشأة المعارف.

ثانياً: الرسائل الجامعية والأطروحات

1. الحديثي، شفيق عبدالمجيد. (1972). النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق، دراسة مقارنة [رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد].
2. حليس، اسماء. (2014). رقابة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة [رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر].
3. الدليمي، صعب ناجي عبود. (2006). الدفوع الشكلية امام القضاء الإداري العراقي [اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد].
4. علي، محمد صباح. (2015). تقدير العقوبة التأديبية في العراق، دراسة مقارنة [رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس].
5. عنابي، مروة، وما يدي، بسمة. (2015). الرقابة القضائية على مشروعية القرارات التأديبية [رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة باجي مختار].
6. محارب، علي جمعة. (1986). التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة [رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس].
7. المولى، خالد محمد مصطفى. (2000). السلطة المختصة في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام، دراسة مقارنة [اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الموصل].

ثالثاً: البحوث والمقالات المنشورة

1. البرزنجي، عصام عبدالوهاب. (1994). العنصر الشخصي للاختصاص في القرار الإداري. مجلة العلوم القانونية، (1)10.
2. شحادة، موسى مصطفى. (2004). مبدأ حق الانسان في محاكمة عادلة في المنازعات الإدارية وتطبيقاته في أحكام مجلس الدولة الفرنسي والمحكمة الاوربية لحقوق الانسان. مجلة الحقوق الكويتية، (2)28.

3. العاني، وسام صبار. (2011). اثر دعوى الإلغاء في تنفيذ القرار المطعون فيه. مجلة الحقوق، 4(16-17).
4. خطاب، ضياء شيت. (1975). تبسيط إجراءات التقاضي في ظل قانون المرافعات المدنية. مجلة العدالة، 1(2).

رابعاً: التشريعات والقوانين

1. قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (23) لسنة 1970.
2. قانون الادعاء العام رقم (59) لسنة 1979.
3. قانون الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2016.
4. قانون المرافعات المدنية.
5. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام.
6. القانون رقم (106) لسنة 1989.
7. قانون رقم (14) لسنة 1991.
8. قانون مجلس شورى الدولة رقم (17) لسنة 2013.
9. مجلس شورى الدولة. (2010). قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام 2010.

خامساً: الأحكام والقرارات القضائية

1. مجلس الانضباط العام، قرار رقم (114)، بتاريخ 1994/5/25.
2. مجلس الانضباط العام، قرار رقم (13)، بتاريخ 1996/1/19.
3. مجلس الانضباط العام، قرار رقم (25)، بتاريخ 1999/11/10.
4. مجلس الانضباط العام، قرار رقم (7/جزائية/2002)، بتاريخ 2002/6/13.
5. مجلس الانضباط العام، قرار رقم (20/ج/2002)، بتاريخ 2002/6/20.
6. مجلس الانضباط العام، قرار رقم (643/انضباط/2010)، بتاريخ 2010/6/6.
7. مجلس الانضباط العام، قرار رقم (703/انضباط/2010)، بتاريخ 2010/6/13.
8. مجلس الانضباط العام، قرار رقم (109/ج/2013)، بتاريخ 2013/2/14.
9. مجلس الانضباط العام، قرار رقم (10/ج/2013)، بتاريخ 2013/2/14.
10. مجلس الانضباط العام، قرار رقم (106/ج/2013)، بتاريخ 2013/2/10.
11. مجلس الانضباط العام، قرار رقم (118/ج/2013)، بتاريخ 2013/2/12.

References

First: Books

1. Abdullah, A. B. (1996). The General Theory in Administrative Law. Al-Ma'arif Establishment. [In Arabic]
2. Abu Al-Leil, A. (1998). Judiciary of Legitimacy. Arab Renaissance House. [In Arabic]
3. Afify, M. (1981). The Philosophy of Disciplinary Punishment and Its Objectives. Arab Renaissance House. [In Arabic]
4. Al-Adgham, J. A. (2009). Discipline in Light of the Jurisprudence of the Cassation and Administrative Appeal Courts - Supreme Administrative. Legal Writer House. [In Arabic]

-
5. Al-Hafnawi, A. M. (2007). Procedural Nullity and Its Effect on Disciplinary Lawsuits. University Thought House. [In Arabic]
 6. Al-Hashimi, R. M. J. (2010). Judicial Control over the Administration's Authority in Imposing Penalties on Contractors, A Comparative Study. Al-Halabi Legal Publications. [In Arabic]
 7. Al-Helou, M. R. (2008). Administrative Judiciary. New University House. [In Arabic]
 8. Al-Qaisi, M. D. (2007). General Administrative Law. Al-Halabi Legal Publications. [In Arabic]
 9. Al-Ta'i, M. A. K. (2009). The Judge's Authority in Directing Civil Litigation Procedures. Al-Masira House for Publishing and Distribution. [In Arabic]
 10. Al-Timawi, S. (1979). Administrative Judiciary, Book Three, Disciplinary Judiciary, A Comparative Study. Arab Thought House. [In Arabic]
 11. Al-Timawi, S. (1979). The Brief in Administrative Law, Book Three, Disciplinary Judiciary, A Comparative Study. Arab Thought House. [In Arabic]
 12. Farhat, F. (2004). General Administrative Law. Al-Halabi Publications. [In Arabic]
 13. Gado, J. M. I. (n.d.). Administrative Procedures for Appealing Administrative Judicial Judgments. Legal Writer House. [In Arabic]
 14. Ismail, K. S. (2002). Disciplinary Trials before the Council of State. Egyptian Book House. [In Arabic]
 15. Jedidi, S. (2011). The Authority to Discipline Public Employees in Algerian Legislation. New University House. [In Arabic]
 16. Khalifa, A. A. M. (2007). Administrative Pleadings. University Thought House. [In Arabic]
 17. Khalifa, A. A. M. (2007). Administrative Pleas. Al-Ma'arif Establishment. [In Arabic]
 18. Khalifa, A. A. M. (2008). Administrative Pleadings and Evidence before the Administrative Judiciary. National Center for Legal Publications. [In Arabic]
 19. Khalifa, A. A. M. (2010). Procedures for Disciplining Public Employees. Al-Ma'arif Establishment. [In Arabic]
 20. Nada, M. M. (1981). Expiration of the Disciplinary Lawsuit. Arab Thought House. [In Arabic]
 21. Najm, A. H. (1981). Administrative Law. Arab Thought House. [In Arabic]
 22. Othman, M. M. M. (1973). The Disciplinary Crime between Administrative Law and the Science of Public Administration, A Comparative Study. Arab Thought House. [In Arabic]
 23. Radi, M. L. (2017). Principles of Administrative Judiciary. Al-Qari House. [In Arabic]
 24. Tantawi, M. (2009). The Disciplinary Encyclopedia - The Disciplinary Lawsuit, Part Two. Modern University Office. [In Arabic]
 25. Yaqout, M. M. (2004). Explanation of Disciplinary Procedures. Al-Ma'arif Establishment. [In Arabic]

26. Yaqout, M. M. (2006). Explanation of the Disciplinary Law for Public Function. Al-Ma'arif Establishment. [In Arabic]

Second: University Theses and Dissertations

1. Al-Dulaimi, S. N. A. (2006). Formal Pleas before the Iraqi Administrative Judiciary [Unpublished doctoral dissertation]. University of Baghdad. [In Arabic]
2. Al-Hadithi, S. A. (1972). The Disciplinary System for State Employees in Iraq: A Comparative Study [Unpublished master's thesis]. University of Baghdad. [In Arabic]
3. Ali, M. S. (2015). Estimation of Disciplinary Punishment in Iraq: A Comparative Study [Unpublished master's thesis]. Ain Shams University. [In Arabic]
4. Al-Mawla, K. M. M. (2000). The Competent Authority in Imposing Disciplinary Punishment on Public Employees: A Comparative Study [Unpublished doctoral dissertation]. University of Mosul. [In Arabic]
5. Anabi, M., & Mayadi, B. (2015). Judicial Control over the Legitimacy of Disciplinary Decisions [Unpublished master's thesis]. Badji Mokhtar University. [In Arabic]
6. Halis, A. (2014). Administrative Judge's Control over the Disciplinary Decision in the Field of Employment [Unpublished master's thesis]. Mohamed Khider University. [In Arabic]
7. Muharib, A. J. (1986). Administrative Discipline in Public Function: A Comparative Study [Unpublished master's thesis]. Ain Shams University. [In Arabic]

Third: Published Research and Articles

1. Al-Ani, W. S. (2011). The effect of the annulment lawsuit on the execution of the appealed decision. *Law Journal*, 4(16-17). [In Arabic]
2. Al-Barzanji, I. A. (1994). The personal element of competence in the administrative decision. *Journal of Legal Sciences*, 10(1). [In Arabic]
3. Khattab, D. S. (1975). Simplifying litigation procedures under the Civil Procedure Law. *Justice Journal*, 1(2). [In Arabic]
4. Shahadeh, M. M. (2004). The principle of the human right to a fair trial in administrative disputes and its applications in the judgments of the French Council of State and the European Court of Human Rights. *Kuwait Law Journal*, 28(2). [In Arabic]

Fourth: Legislation and Laws

1. Civil Procedure Law.
2. Civil Service Law No. (82) of 2016.
3. Criminal Procedure Law No. (23) of 1970.
4. Discipline of State and Public Sector Employees Law.
5. Law No. (106) of 1989.
6. Law No. (14) of 1991.
7. Public Prosecution Law No. (59) of 1979₉₆₂

-
8. State Consultative Council Law No. (17) of 2013.
 9. State Consultative Council. (2010). Decisions and Fatwas of the State Consultative Council for the Year 2010.

Fifth: Court Judgments and Decisions

1. General Disciplinary Council, Decision No. (7/Criminal/2002), dated 13/6/2002.
2. General Disciplinary Council, Decision No. (20/C/2002), dated 20/6/2002.
3. General Disciplinary Council, Decision No. (643/Disciplinary/2010), dated 6/6/2010.
4. General Disciplinary Council, Decision No. (703/Disciplinary/2010), dated 13/6/2010.
5. General Disciplinary Council, Decision No. (109/C/2013), dated 14/2/2013.
6. General Disciplinary Council, Decision No. (10/C/2013), dated 14/2/2013.
7. General Disciplinary Council, Decision No. (106/C/2013), dated 10/2/2013.
8. General Disciplinary Council, Decision No. (118/C/2013), dated 12/2/2013.
9. General Disciplinary Council, Decision No. (114), dated 25/5/1994.

10. General Disciplinary Council, Decision No. (13), dated 19/1/1996.
11. General Disciplinary Council, Decision No. (25), dated 10/11/1999.