



كلية القانون  
College of Law

Tikrit University Journal for Rights

Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>

## Legal regulation of disciplining those with special grades in Iraq

Lect. Haider Madloul Badr

Al-Karkh University of Science, Baghdad, Iraq

[tujr@tu.edu.iq](mailto:tujr@tu.edu.iq)

### Article info.

#### Article history:

- Received 4 Jan 2022
- Accepted 10 Dec 2023
- Available online 1 Sept 2023

#### Keywords:

- Special grades.
- Those with special grades.
- Disciplining those with special grades.

**Abstract:** The issue of special degrees in the various political systems in the world, especially the political system in Iraq, is avital and fertile topic, as it touches the life of every government and the developments it is going through, as it has assumed a special character at the time of political and legal transformations towards democracy, as these degrees are on of the pillars of the state system, which are considered as acriterion for the extent of the legitimacy of this state and even the extent of its democracy. The majority of states regardless of their different orientations and varying regimes have tended to include texts in their constitutions, to address the issue of special degrees . Notto mention legal libraries' lack of jurisprudence studies regarding it , and what concerns us in this field the research that we will deal with the discipline of people with special degrees in Iraq , in the event that one of them commits specific disciplinary vibration that requires the imposition of disciplinary sanctions on them . Referred to in the state and public sector employees discipline law No. (14) of 1991 AD, or is there a force ? Disciplinary prepared for them, So our research will be through four demands, in the first of which we will discuss what is the discipline of people with special grades . To monitor the decision to impose disciplinary punishment on persons with special grades.

## التنظيم القانوني لتأديب ذوي الدرجات الخاصة في العراق

م. حيدر مدلول بدر

جامعة الكرخ للعلوم، بغداد، العراق

[tujr@tu.edu.iq](mailto:tujr@tu.edu.iq)

### معلومات البحث :

**الخلاصة:** يعد موضوع الدرجات الخاصة في مختلف الأنظمة السياسية في العالم ولاسيما النظام السياسي في العراق، موضوعاً حيويًا وخصباً، إذ أنه يمس حياة كل حكومة والتطورات التي تمر فيها ن حيث أنه ارتدى طابعاً خاصاً في زمن التحولات السياسية والقانونية نمو الديمقراطية، باعتبار هذه الدرجات وكثيرة من ركائز نظام الدولة والتي تعد معياراً لدى شرعية هذه الدولة وحتى مدى ديمقراطيتها.

### تواريخ البحث:

- الاستلام : ٤ / كانون الأول / ٢٠٢٢
- القبول : ١٠ / كانون الثاني / ٢٠٢٣
- النشر المباشر : ١ / ايلول / ٢٠٢٣

### الكلمات المفتاحية :

لقد اتجهت غالبية الدول وبغض النظر على اختلاف توجهاتها وتباين نظام الحكم فيها إلى تضمين دساتيرها خصوصاً لمعالجة موضوع الدرجات الخاصة، وبهذا الموضوع أهمية كبيرة في العراق تتمثل في طابعها الحيوي والمتجدد فضلاً عن ارتباط تعيين شاغليها بالفكرة القانونية السائدة في الدساتير المتعاقبة، ناهيك عن افتقار مكنباتنا القانونية إلى دراسات فقهية معمقة بهذا الخصوص .

- الدرجات الخاصة.

- ذوي الدرجات الخاصة.

- تأديب ذوي الدرجات الخاصة.

© ٢٠٢٣، كلية القانون، جامعة تكريت

### المقدمة :

يعد موضوع الدرجات الخاصة في مختلف الأنظمة السياسية في العالم ولاسيما النظام السياسي في العراق، موضوعاً حيويًا وخصباً، إذ أنه يمس حياة كل حكومة والتطورات التي تمر فيها ن حيث أنه ارتدى طابعاً خاصاً في زمن التحولات السياسية والقانونية نمو الديمقراطية، بأعتبار هذه الدرجات وكثيرة من ركائز نظام الدولة والتي تعد معياراً لدى شرعية هذه الدولة وحتى مدى ديمقراطيتها.

**أهمية البحث :-** اتجهت غالبية الدول وبغض النظر على اختلاف توجهاتها وتباين نظام الحكم فيها إلى تضمين دساتيرها خصوصاً لمعالجة موضوع الدرجات الخاصة، وبهذا الموضوع أهمية كبيرة في العراق تتمثل في طابعها الحيوي والمتجدد فضلاً عن ارتباط تعيين شاغليها بالفكرة القانونية السائدة في الدساتير المتعاقبة، ناهيك عن افتقار مكنباتنا القانونية إلى دراسات فقهية معمقة بهذا الخصوص .

**اشكالية البحث :-** ان عدم وجود قانون موحد يجمع احكام شاغلي الدرجات الخاصة وتنظيم امورهم هو ما حدى بالباحث الى الخوض في غمار هذا الموضوع على الرغم من قيام الدستور العراقي النافذ لعام ٢٠٠٥ بتنظيم آلية اشغال مثل هذه الوظائف، الا ان هناك تساؤلات اخرى بهذا الصدد ومنها

تحديد معنى الدرجات الخاصة وماذا نقصد بذوي الدرجات الخاصة وكذلك آليات التأديب المتبعة في حال مخالفتهم .

**هدف الدراسة :** - تهدف هذه الدراسة الى محاولة الاجابة عن التساؤلات التي اثيرت في اشكالية البحث انفة الذكر، واحاطتها بشئ من الفهم والتوضيح وتقديم تصور واسع ومفيد عن ذوي الدرجات الخاصة من حيث عرض النصوص الدستورية وتحليلها .

وما يهمننا في هذا المجال (البحث) أننا سنتناول تأديب ذوي الدرجات الخاصة في العراق، في حال ارتكاب أحدهم فعلا انضباطياً مخالفاً، يتطلب فرض العقوبات عليهم وهل تشمل ذوي الدرجات الخاصة ويتساوون مع باقي فئات الموظفين في خضوعهم لنفس التنظيم المشار له في قانون انضباط، موظفي الدول، والقطاع العام رقم (١٤) لعام ١٩٩١، أم أن هناك قواعد تأديبية خاصة بهم .، لذلك سيكون بحثنا عبر أربع مطالب، تناول في الأول منه ماهية تأديب ذوي الدرجات الخاصة وتطرقنا في المطلب الثاني إلى تحديد الأساس القانوني لمفهوم المخالفة الانضباطية لذوي الدرجات الخاصة، ثم نمر إلى السلطة المختصة بتأديب ذوي الدرجات الخاصة في المطلب الثالث، وخصص المطلب الرابع والأخير في الرقابة على قرار فرض العقوبة الانضباطية بحق ذوي الدرجات الخاصة .

## المطلب الأول

### ماهية تأديب ذوي الدرجات الخاصة

من أجل الإحاطة بماهية تأديب ذوي الدرجات الخاصة سنقسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع نخصص الأول منه لبيان مفهوم التأديب، فيما نخصص الثاني منه لتعريف الدرجات الخاصة، ثم نتطرق في الفرع الثالث والأخير إلى تعريف ذوي الدرجات الخاصة .

### الفرع الأول / مفهوم التأديب

إن الوصول إلى الغايات السامية من مسيرة التحضر والتقدم الاجتماعي، يتطلب من القانون تنظيم النشاط الإنساني وفقاً لقاعدة الإباحة كحق أصيل، وحيث أن هذا الحق كباقي الحقوق هو مقيد وليس مطلق، نجد أن القانون يقرر استعماله كسبب من أسباب الإباحة ويوضح وسائل معينة بذاتها لاستعماله.

التأديب في اللغة القانونية: (هو كل ماله علاقة بنظام جهاز أو مهنة أو مؤسسة، وسلطة معاقبة عدم مراعاتها للقوانين والانظمة، والسلطة التأديبية هي سلطة إقامة قواعد هذا النظام أو المؤسسة<sup>(١)</sup> . أما اصطلاحاً فقد تناولت عدد من التعاريف تكاد تنصب أغلبها في ذات المسار والغاية فهو سلطة قررها الشرع للوالدين ومن على نحوهما لمبررات معينة على الصغير تتمثل في وسائل تأديب محددة بذاتها، من أجل تهيئته وإصلاحه<sup>(٢)</sup>، كما قيل أيضاً في التأديب بأنه حق يقوم باستعماله سبب للإباحة<sup>(٣)</sup> . من الواضح والمتعارف عليه إن قياس درجة انحراف السلوك لأي شخص هو المقياس المجرد، دون القياس الشخصي، حيث يعد هذا الشخص المجرد (الشخص العادي) الذي يمثل جمهور الناس فلا هو خارق الذكاء ولا هو محدود الفطنة<sup>(٤)</sup>، لذا فإن الحدود القانونية لفعل التأديب يجب أن لا تخرج عن هذا المعيار .

من البديهي والمؤكد بأن القانون هو مجموعة قواعد للسلوك تنظم العلاقات الشخصية بين الأفراد في المجتمع وعلى وجه الإلزام، وتكون مقترنة بجزاء يقصد فرض إقدام الناس لها، وتتيح هذه العلاقات القانونية حقوقاً للبعض وواجبات عليهم سواء بعضهم البعض أو بينهم وبين الدولة. غاية ما يهمننا في هذا الفرع من دراستنا، هو أنه يمكن القول بأن الوظيفة العامة هي مناط التأديب، فاختفاء صفة الموظف على الشخص، هو الذي يحققه للنظام التأديبي حيث أن الفعل الانضباطي المخالف لا يصدر من فرد بل من موظف، عام، وإن الجزاء المقترن بها لا يوقع إلا عن فعل يخل بالواجبات الوظيفية التي نص عليها القانون، إذ أن الاخير بسبب كونه موظف عام يكون مطالباً بالتزامات هامة، لا تفرض على الاشخاص سواء كانوا عمال بالأجر، أم لا، كما أنها تقيد حقوقه كفرد<sup>(٥)</sup>. إن موضوعة العقوبات الانضباطية لذوي الدرجات الخاصة، يعد من المواضيع الشائكة والمهمة، والتي لم تجد تناولاً مستقلاً لها من قبل الفقه والقضاء في العراق، إذ جاءت أغلب فقراته أثناء معالجة النظام الانضباطي للموظفين بصورة عامة، وقد نعزو ذلك لقلّة النصوص القانونية المعالجة لمثل هذه المواضيع

(١) جبرا كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة: منصور القاضي، ط١، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، مصر، ١٩٩٨، ص٣٧٧.

(٢) د. هلالى عبد اللّاه أحمد، حقوق الطفولة في الشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة) بالقانون الوضعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص٧١٧ .

(٣) د. ضاري خليل محمود، تفاوت الحماية القانونية بين المرأة والرجل، مطبعة الجاحظ، بغداد، ١٩٠ ص ١٧٠.

(٤) د. عبد الرزاق الشهورى، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، ج٢، المجلد الثاني، مصادر الالتزام، ط٣، منشورات الحلبي الحقوقية ببيروت، لبنان، ٢٠٠٠، ص٨٨٥ .

(٥) مصدق عادل طالب، النظام القانوني لذوي الدرجات الخاصة في العراق، دار الكتب العربي، بغداد، ٢٠١٧، ص ١٥ .

الحساسية، فضلاً عن قصور المشرع العراقي بإصدار قانون واحد يتضمن معالجة جميع الأحكام المتعلقة بذوي الدرجات الخاصة .

إن الفائدة الجلية من نصوص التشريع الخاص بالخدمه المدنيه رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، مع قانون الانضباط العراقي النافذ حالياً، تكمن في أن المشرع العراقي اعتبر علاقة الموظف بدولته محكومة بالقانون والتعليمات<sup>(٦)</sup> .

### الفرع الثاني / تعريف الدرجات الخاصة

إذا كان أساس المعرفة لأي شيء، هو الإحاطة به وفهمه بصورة دقيقة حتى نتمكن من بيان دوره في الواقع، فإن لفظ مفردة "الدرجات الخاصة" قد أثار جدلاً واكتنفته بعض الغموض من حيث تعريفه لغَةً واصطلاحاً، حيث نلاحظ أن أغلب التشريعات العراقية لم تتفق على مصطلح معين وموحد يطلق على هذه الفئة (الدرجات الخاصة) إذ يسميها البعض من هذه التشريعات بالوظائف الخاصة" كما أشار لذلك قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠م، إلا أنه هناك قوانيناً أخرى أطلقت عليها مصطلح "المناصب العليا" كما في قانون المحافظات غير المنتظمة في اقليم رقم (٢١) سنة ٢٠٠٨، بيد أن أحد قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٣٨٠) والصادر سنة ١٩٨٧م كان قد اسماها بتعبير "الوظائف القيادية"<sup>(٧)</sup>.

إن هذا التباين والخلاف في المصطلحات لم يبق حبيس التشريعات وحسب، بل انتقل إلى القضاء العراقي، إذ نلاحظه أحياناً يستخدم مصطلح "الدرجات الخاصة" للدلالة عليها، وأحياناً أخرى يستخدم مصطلح "الدرجات العليا" أو "المسؤولين في الإدارات العليا" بصورة مترادفة للدلالة عليها<sup>(٨)</sup> .

لقد حاولت العديد من التشريعات معالجة موضوع الدرجات الخاصة، إلا أن الملاحظ والمؤكد أن القاعدة العامة في هذا السبيل هي احجام غالبيتها عند الاتفاق على تعريف محدد لهذه الدرجات، مع وجود استثناء بسيط في أحكام المادة (٢) من التعليمات رقم (١١) لسنة ١٩٦٨، حيث عرفت موظف الدرجة بأنها (كل وظيفة في أي دائرة رسمية، / أو شبه رسمية أو مؤسسة / أو مصلحة حكومية، ينص في

(٦) د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانكليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، عمان، ٢٠٠٤، ص ٥٢ .

(٧) اشارت المادة (٣٩) من قانون إدارة الدولة للمرحلة الانتقالية الصادر عام ٢٠٠٤ الى مصطلح (كبار الضباط) وهو مصطلح اطلق على بعض الوظائف العسكرية للاشارة الى الضباط من رتبة عميد فما فوق .

(٨) ينظر في سبيل ذلك : قرارات مجلس شوري الدولة المرقمة بـ٢٠٠٦/١٢ الصادر في ٢٠٠٦/٢/٦ وكذلك ٢٠٠٦/٢٠ الصادر في ٢٠٠٦/٣/١ و ٢٠٠٦/١٥ الصادر في ٢٠٠٦/٦/٧ .

قانون الملاك رقم (٢٥) النافذ وتعديلاته أو في، أي، نظام آخر، أو تشريع على أنها ذات درجة خاصة<sup>(٩)</sup>.

ويلاحظ من التعريف آنف الذكر، إنه يشترط وجود شرطين مجتمعين لاعتبار وظيفة (درجة خاصة) وهما:

١. أن تكون هذه الوظيفة عامة مؤداة في دوائر الدولة ومؤسساتها والقطاع العام .
٢. وجود نص صريح على اعتبارها "درجة خاصة"، مثال أن تكون واردة بنص دستوري أو قانون الملاك أو أي قانون آخر .

نعتمد من جانبنا بوجود كون الدرجة الخاصة مؤداة وظيفة عامة (كما في الشطر الأول)، إذ لا يوجد هناك مانع قانوني من أي تكون هذه الدرجة الخاصة مقررات في القطاع الخاص، أو المختلط . ويظهر ذلك جلياً في تعيين رئيس الجامعة الأهلية (وهو من شاغلي الدرجات الخاصة)، حيث يشترط في تعيينه ما يشترط في رئيس الجامعة الحكومية<sup>(١٠)</sup>.

إن قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠م، لم يورد تعريفاً محدداً لذوي الدرجات الخاصة شأنه في ذلك شأن الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥م، بل اكتفى بذلك أصناف شاغليها وهم كل من ذوي الوظائف الخاصة والعميد، والمدير - العام<sup>(١١)</sup> والمفتش - العام، والوزير المفوض والمستشار المساعد والمحافظ ورئيس دايوان - الرقابة المالية ورئيس، ديوان الرئاسة و جامعة بغداد، ورئيس الدائرة (ويقصد به كل الوزارة والمدير العام والمحافظ وأي موظف يخول سلطة رئيس دائرة بقرار من مجلس الوزراء)<sup>(١٢)</sup>. ويلاحظ أن قانون الخدمة المدنية أعلاه لم يميز بين الدرجات الخاصة وذوي الوظائف الخاصة وهو تمييز غير ذي أهمية باعتبار أن شاغلي الوظائف الخاصة هم من ذوي الدرجات الخاصة، كما انهم متساوون في آلية التعيين<sup>(١٣)</sup>.

(٩) منشور في الوقائع العراقية بالعدد ١٦٣٧ في ١٥/١٠/١٩٦٨ .

(١٠) ينظر في سبيل ذلك : البند الثالث من القرار رقم (١٧) لسنة ١٩٩٧، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٦٣٦٢ في ٢٤/٣/١٩٩٧ .

(١١) ينظر : الفقرة (ثانياً) من المادة (٨) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ .

(١٢) ينظر : المادة (١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ .

(١٣) خلاف الاتجاه الذي سار عليه المشرع المصري بالقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ في شأن الوظيفة المدنية القيادية في جهاز الدولة الإداري وقطاعها العام، منشور بالجريدة الرسمية ذي العدد (١٠) في ٧/٣/١٩٩١، إذ حدد المعني بالوظائف هذه في المادة (١) منه بأنها (الوظائف التي يتولى شاغلوها الإدارة القيادة بأنشطة الإنتاج أو الخدمات أو تصريف شؤون الجهات التي يعملون فيها من درجة مدير عام أو الدرجة العالية أو الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها .

### الفرع الثالث / تعريف ذوي الدرجات الخاصة

على الرغم من ان النظام القانوني للدرجات الخاصة لم يصل الينا بهذه الصورة الا بعد مروره بالعديد من التطورات، إلا انه وبالعودة الى تعريف ذوي الدرجات الخاصة، نجد ان فقهاء القانون العراقي اظهروا محاولات فردية لتعريفهم، إذ عرف جانب من الفقه العراقي الموظف ذو الدرجة العليا بأنه (الموظف الذي يدير رئاسة الدائرة، المرتبطة بوزارة- أو الموظف بدرجة (مدير - عام) ويشغل مسؤولية في أي تشكيل من الدوائر المكونة، أو التابعة لأحدى، الوزارات أو، الغيرمرتبطة بها، ويمارس عمل واختصاص ومهام رئيس- الدائرة ولا نعني به عموم الموظفين المشمولين بقرار من مجلس، الوزراء)<sup>(١٤)</sup>.

والملاحظ على التعريف المذكور مايلي :

١. لم يميز بين الدرجة الخاصة وشاغليها، إذ جعل من المفهومين وجهات لعملة واحدة، وبصورة أدق أنه استخدم المعيار الموضوعي والشخصي بذات الوقت، لغرض تحديد مفردة " ذوي الدرجات الخاصة".
  ٢. إن التعريف أعلاه، لم يكن دقيقاً حيث ساوى بين من يشغل وظيفة مدير عام ومن يشغل وظيفة بدرجة خاصة، على الرغم من الاختلاف الواضح بينهما فن ناحيه الوظيفي وحتى المالية، فضلاً عن أن هذا التعبير اقتصر على رؤساء الدوائر المستقلة عن بوزارة كالمدرء العامون فقط ومنحهم صفة درجات خاصة، دون غيرهم من المشاركين ومن شاغلي تلك الدرجات .
  ٣. اعتمد التعريف على معيار واسع وغير محدد وهو ممارسة اختصاصات وصلاحيات رئيس الدائرة لغرض اطلاق مفهوم الدرجة الخاصة على شاغليها، وهذا المعيار يبدو أنه متقسماً من توصيف رئيس الدائرة الموجود في ثنايا قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ م . وهو تعريف غير حقيقي حيث لا يمكن أن يكون كل رئيس دائرة درجة خاصة والعكس صحيح .
- إما المشرع العراقي فلم يغفل عن تعريف ذوي الدرجات الخاصة، إذ بين المقصود والمعني بذوي الدرجة الخاصة بأنه كل من يشغل وظيفة (مدير عام أو ما يعادلها فما فوق)<sup>(١٥)</sup>، وذلك في قانون الهيئة الوطنية العليا للمسائلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ .

<sup>(١٤)</sup> ينظر في سبيل ذلك : الفقرة (ثانياً) من المادة (١) من قانون انضباط -موظفي الدولة -والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، والتي عرفت رئيس -الدائرة بأنه (وكيل الوزارة 'ومن هو بدرجته من، أصحاب الدرجات الخاصة ممن يديرون -تشكياً معيناً -والمدير العام -أو أي موظف آخر يخوله الوزير صلاحية فرض العقوبات المنصوص عليها قانوناً). كما ينظر أيضاً: أياد عبد اللطيف، في قانون الخدمة المدنية الدرجات والرواتب (دراسة تحليلية للنص القانوني والواقع التطبيقي)، مكتب زاكي للطباعة، ٢٠٠٩، ص ١٨ .

<sup>(١٥)</sup> ينظر: المادة (٦/ثانياً) من قانون الهيئة الوطنية للمسائلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨، منشور بالوقائع العراقية بالعدد ٤٠٦١ في ١٤/٢/٢٠٠٨ .

ويلاحظ أيضاً ورود مفردة " أصحاب الدرجات الخاصة " وغياب مصطلح الدرجات الخاصة في الدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥، الأمر الذي يستطیع من خلاله القول أن هذا الدستور اعتنق المعيار الشخصي وليس الموضوعي، لغرض تمييز تلك الدرجات، إلا أن هذا الدستور أو رد فئات محدود من شاغلي هذه الدرجات منها ( رئيس واعضاء محكمة التمييز الاتحادية، رئيس الادعاء العام، رئيس هيئة الإشراف القضائي، السفراء، رئيس اركان الجيش ومعاونيه، قائد الفرقة فما فوق ...) <sup>(١٦)</sup>. إلا أنه وفي ذات الوقت اغفل ذكر العديد من شاغلي الدرجات الخاصة، وعليه لا مكن عدھم من ذوي الدرجات الخاصة مثل (رؤساء واعضاء المفوضية العليا لحقوق الإنسان، والمفوضية العليا المستقلة للانتخابات، ومؤسسة الشهداء، ورؤساء هيئة العراقية والاعلام والاتصالات ...) <sup>(١٧)</sup>.

ونرى من جانبنا أن مسلك المشرع الدستوري كان غامضاً بشأن تحديد مفهوم ذوي الدرجات الخاصة حيث لا يمكن الاستناد على المعيار الشكلي المتمثل بالنظر إلى الجهة القائمة بتعيين الموما إليه وهي مجلس النواب لغرض تحديد المقصود منهم، وبذلك نرى ان مفهوم الدرجات الخاصة استناداً للدستور ونصوصه يشمل كافة فئات الموظفين المذكورين آنفاً، فضلاً عن كل من يشغل درجة وكيل وزارة أو من هو بمرتبة من نواب الهيئات المستقلة أو الجهات غير المرتبطة بوزارة كما يشمل المدير العام أيضاً ومن هو بمرتبة (عمداء الكليات وغيرهم).

أما موقف القضاء العراقي فلم يورد أي مفهوم شامل للدرجات الخاصة وإنما حدد بعض المفاهيم ذات العلاقة مثل مدلول كبار ضباطه من مرتبة (عميد)، فما اعلى بالنص على أن (قوات الشرطة لا تعد من القوات المسلحة) <sup>(١٨)</sup>.

ويمكن تعريف ذوي الدرجة الخاصة في العراق بأنه (كل موظف، أو مكلف -خدمة عامة يدير إحدى درجة، أو الوظائف الخاصة المذكورة في قانون الخدمة المتدنية أو الجدول المرفق بتشريع الملاك أو أي قانون، ذو صفة- خاصة، ويتم تعيينه عبر إجراءات معينة خاصة تتمثل بالترفيح من قبل مجلس -الوزراء ومجلس -القضاء أو رئاسة الجمهوري، واستحصال موافقة مجلس -الوزراء ومجلس -

<sup>(١٦)</sup> ينظر الفقرة (خامساً) من المادة (٦١) من الدستور العراقي النافذ لعام ٢٠٠٥ .

<sup>(١٧)</sup> ينظر المواد (١٣٤، ١٣٥، ١٣٦، ١٠٢، ١٠٨، ١٣٢) من الدستور النافذ .

<sup>(١٨)</sup> ينظر في سبيل ذلك: قرار مجلس شوری الدولة رقم (٢٠٠٦/٩) الصادر في ٢٠٠٦/٢/١ من القاضي بأن (تعيين كبار الضباط من رتبة عميد فما فوق المنصوص عليها في الفقرة (د) من المادة (٣٩) من قانون إدارة الدولة العراقية للمرحلة الانتقالية يكون حصراً لضباط القوات المسلحة العراقية).

النواب على -تعيينه فيها لمدة لا تقل من ثلاث أشهر ولا تزيد عن (خمس سنوات) قابلة للتجديد، مرة - واحدة).

## المطلب الثاني

### الأساس القانوني لمفهوم المخالفة الانضباطية لذوي الدرجات الخاصة

لم يقم المشرع العراقي بتحديد المخالفة الانضباطية لذوي الدرجات الخاصة إلا استثناء فقط، متبعاً في ذلك القواعد العامة التي تشير إلى تشريعات انضباط الموظفين إ ان الفقه عرّف هذه المخالفة بأنها (اخلال بمتطلبات الوظيفة إيجابياً أو سلبياً ولا يقصد بها تلك المشار عليها، بل يعنى بها الالتزامات التي يتطلبها ذوق النظام وسير عمله في المرافق العالمية ولو لم يشار اليها)<sup>(١٩)</sup>.

إن تحديد موضوع المخالفة الانضباطية في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١م، يمثل الأساس القانوني لها، على الرغم من ان المشرع الدستوري أورد استثناءً على الأصل أعلاه تمثل بفرض واجباً عاماً على شاغلي الدرجات الخاصة بعدم السماح لهم باستغلال أموال الدولة عن طريق الشراء والبيع والايجار وكذلك التعاقد معها، اذ لا يجوز لهم رفع الدعاوى ضد الحكومة كونهم من افرادها، ورغم سكوت الدستور عن الجزاء المترتب حيال ذلك إلا أنه يمكن أقالتهم من تلك المناصب<sup>(٢٠)</sup>.

أن أغلب القوانين الخاصة بموضوع الدرجات الخاصة سكتت عن ايراد احكام خاصة بالتأديب، إذ ترجع في ذلك كله إلى قانون انضباط موظف الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١<sup>(٢١)</sup>، إذ أيدت أغلب القرارات الصادرة عن مجلس شوري الدولة ذلك<sup>(٢٢)</sup>.

ونلاحظ أن القانون المذكور أعلاه لم يورد تعريفاً محدد لمفهوم الفعل الانضباطي المخالف، بل اقتصر على تحديد العديد من المفردات الايجابية والسلبية التي تلزم الموظف بأدائها<sup>(٢٣)</sup>، وبذلك فتح

(١٩) د. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، الجزء الأول، دار المطبوعات الجامعية، الاسنديرية، ١٩٩٦، ص ٦٨ .

(٢٠) المادة (٢٧) من دستور جمهورية العراق النافذ لسنة ٢٠٠٥ .

(٢١) مثال ذلك: قانون الهيئة الوطنية العليا للمسائلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨، إذ نصت المادة (٢١) منه على سريان قانون الخدمة المدنية رقم (٢٢) لسنة ١٩٦٠م، وقانون الانضباط النافذ على موظف الهيئة .

(٢٢) ينظر: قرار مجلس شوري الدولة رقم ٢٠٠٧/٨٥ الصادر في ٢٠٧/١٢/١٦ والذي ينص على أنه (تسري أمام قانون انضباط موظفي الدولة القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١م، على منتسبي قوى الأمن الداخلي طالما لا يوجد نص خاص بهم يحكم انضباطهم).

(٢٣) بهذا الصدد يلاحظ ان سلوك المشرع العراقي في القانون هو نفس سلوك المشرع المصري بالقانون رقم (٤٧) والذي حدد واجبات الموظف في المواد (٧٦-٧٧)، عكس ما ذهب إليه المشرع اللبناني في المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم (١١١)

للإدارة سلطة تقديرية واسعة في تكييف الفعل المرتكب من الموظف بكونه من فئة تستوجب العقوبة الانضباطية من عدمه، ولا يوجد أي سبيل للرقابة على ذلك سوى رقابة محكمة قضاء الموظفين عن طريق تكييفها القانوني للمخالف ومدى تأثيرها على سير المرفق العام وعدم الاكتفاء بوصف المخالفة بعبارة عامة وفضفاضة غير محددة<sup>(٢٤)</sup>، ورقابة السلطة الرئاسية في تكييفها للمخالفات المرتكبة من خلال بيان رقابة التناسب بين العقوبة والمخالفة المرتكبة، إذ يمكن لهذه السلطة تعديل أوامر وأعمال المرؤوس بالسحب أو الإلغاء أو التعديل<sup>(٢٥)</sup>.

وكما تقدم أعلاه فإن المخالفة التأديبية لذوي الدرجات الخاصة تتمثل في عدم قيامهم بالواجبات الإيجابية المفروضة عليهم، أو قيامهم بالواجبات السلبية التي يتوجب عليهم الامتناع عنها، بموجب قانون انضباط موظفي الدولة المذكور أعلاه على سبيل المثال لا الحصر<sup>(٢٦)</sup>.

لقد نظمت عدة تشريعات حالة تأديب ذوي الدرجات الخاصة، ومنها قانون الخدمة، الخارجي (٤٥) لسنة ٢٠٠٨، إذ حدد القسم السابع منه للأحكام الانضباطية، وأكد مبدأ خضوع جميع موظفي الدولة الخارجية إلا نصوص وأحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، باستثناء السفير، والذي لم يحدد المشرع (نوع المخالفات الانضباطية) التي تستوجب التحقيق معه أو اتهامه، لذا يمكن التحقيق، مع (السفير) في كافة القضايا الماسة بـأمن، الدولة وغيرها مع تحديد هذه القضايا بالرجوع إلى قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩م المعدل، وهي على نوعين: جرائم ماسة بأمن الدولة الخارجي<sup>(٢٧)</sup>، وجرائم أخرى ماسة بأمن الدولة الداخلي<sup>(٢٨)</sup>، مع إضافة الأحكام الواردة في قانون مكافحة الإرهاب رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٥ النافذ حالياً<sup>(٢٩)</sup>.

كما يمكن تحديد الواجبات الإدارية (المخالفات غير الماسة بأمن الدولة)، واللقاة على عاتق الوزير بالرجوع إلى أحكام المادتين (٤) و (٥) من قانون الانضباط المذكور.

---

الصادر في ١٩٥٩/٦/٢، والذي حدد في المادتين (٧ و ٨) منه جملة من الواجبات التي يتوجب على المدير العام أداءها للمزيد من التفاصيل حول المدير العام وصلاحياته في لبنان، ينظر في سبيل ذلك: د. جورج سعد، القانون الإداري العام والمنازعات الإدارية، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، بيروت، ٢٠٠٦، ص ٤٥-٤٦.

(٢٤) د. عثمان سلمان غيلان، النظام التأديبي للموظفين الدولة، ط٣، منقحة، ٢٠٠٩، ص ٢٩-٣١.

(٢٥) د. غازي فيصل مهدي، تعليقات ومقالات في نطاق لقانون العام، ط١، بغداد، ٢٠٠٩، ص ٤٦.

(٢٦) ينظر في سبيل ذلك: المادتين (٤) و (٥) من قانون الانضباط ١٩٩١. ود. غازي فيصل، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١) سنة ١٩٩١م، ٢٠٠٦، ص ٩-٢٨.

(٢٧) ينظر المواد (١٥٦-١٨٩) من القانون.

(٢٨) ينظر المواد (١٩٠-٢٢١) من القانون.

(٢٩) ينظر: المادة (٢) من قانون مكافحة الإرهاب رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٥.

كما أن قانون البنك المركزي قد فرض العديد من الواجبات الإيجابية والسلبية على نائبي محافظ البنك وأعضاء مجلس الإدارة فيه<sup>(٣٠)</sup>، كما احتوت تعليمات ومعايير السلوك الوظيفي والمهني ديوان الرقابة المالية رقم (١) لسنة ١٩٩٧، على العديد من الواجبات المفروضة على نائب رئيس ديوان الرقابة والمدراء العامون فيها<sup>(٣١)</sup>.

نخلص من ذلك كله إلى أن المشرع العراقي لم يمنح موظف الدرجة الخاصة أي حصانة إدارية اقراراً بمبدأ المساواة مع الموظفين، كما أن القوانين التي عالجت الواجبات المفروضة على ذوي الدرجة الخاصة سلكت عدة اتجاهات، فتارة أوردت واجبات إيجابية وسلبية، وتارة أخرى تركت ذلك بالإحالة إلى قانون الانضباط الحالي، وهذا بدوره يؤكد لنا أن الواجبات المنصوص عليها تشكل جزء لا يتجزء من الواجبات المشار إليها في القانون آنفاً.

### المطلب الثالث

#### السلطة المختصة بتأديب ذوي الدرجات الخاصة

من أجل الإحاطة بمفهوم السلطة المختصة بتأديب ذوي الدرجات الخاصة، ارتأينا تقسيم هذا المطلب عبر ثلاثة فروع، سنخصص الأول منها لبيان ماهية العقوبات الانضباطية، ثم نتناول في (الفرع الثاني)، السلطة المعنية بفرض العقوبات الانضباطية بحق ذوي الدرجات الخاصة، بينما سيكون الفرع الثالث والأخير مخصصاً لإجراءات فرض العقوبات الانضباطية بحق ذوي الدرجات الخاصة.

#### الفرع الأول / ماهية العقوبة / الانضباطية

يعد الجزء الانضباطي أحد الوسائل المهمة التي يحوزة الإدارة، لهدف تقويم حالة الموظف المقصر وردعه في حالة مخالفته القانون من اجل تطبيق واجباته، والامتناع عن المحذورات المنصوص عليها قانوناً، كما تعد، نوع من الجزاءات المشتقة من جنس الوظائف، العامة والتي توقع على مرتكب (الفعال الانضباطي)، وتؤثر في مكانه إدارياً ومالياً وأدبياً، لذا سنبين ماهية العقوبة - الانضباطية في تحديد تعريفها أولاً ثم ما هي المبادي التي تستند اليها هذه العقوبة -ثانياً.

(٣٠) لمزيد من التفاصيل ينظر: الفقرة (ثانياً) من المادة (١٢) من أو سلطة الائتلاف المؤقتة رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠٤، كذلك الفقرة (ثانياً) من المادة (١٥) والماديتين (٢١) و(٢٢) من الأمر أعلاه.

(٣١) لمزيد من التفاصيل ينظر: المواد (١-١٦) من تعليمات ومعايير السلوك الوظيفي والمهني لموظفي ديوان الرقابة المالية رقم (١) لسنة ١٩٧.

### أولاً: تعريف العقوبة (الانضباطية)

لقد أورد الفقه الكثير من التعاريف لمفهوم العقوبة -الانضباطية، وجّلها تشير على الموظف المخالف وسبب توقيع هذا الجزاء، والهدف من توقيعه، بعكس التشريعات التي خلت معظمها من وضع مفهوم محدد لهذا النوع من الجزاءات، فقد عرفها بعض الفقهاء الفر نسيون ومنهم الأستاذ - (فالين) بأنها " قرار إداري تعلنه سلطة الإدارة تجاه موظف -عام، لقيامه بخطأ خلال الخدمة أو جراءها"<sup>(٣٢)</sup>، بينما عرفها فقيه اخر وهو (بونارد) بأنها وسيلة (خاصة) لضمان احترام، القاعدة القانونية مؤكداً بذلك نفعها في المجتمع<sup>(٣٣)</sup> .

كما عرفها بعض الفقه المصري بأنها "إجراء يقره القانون لمعاقبة الموظفين العموميين مرتكبي المخالفات التأديبية ممن ستقرر مسؤوليتهم التأديبية بسببها، ومن شأنها أن تؤثر في وضعهم -الأدبي أو -المالي أو إنهاء، علاقتهم بالسلطة الإدارية"<sup>(٣٤)</sup>، كما عرفت بأنها جزاء ينال من الموظف (الخاطئ) في مكانه الوظيفي ومقدراته الوظيفية<sup>(٣٥)</sup>.

أما في العراق فقد عرفها البعض بأنها: "إجراء قانوني متخذه السلطة المختصة إزاء الموظف المخل بواجبات الوظيفة، ويؤثر في مركزه القانوني ويرتب، آثار تجرده من بعض، حقوقه الوظيفية"<sup>(٣٦)</sup> ومن الملاحظات على هذا المعنى أنه يقصر سبب الجزاء بمخالفات الموظف لواجباته، دون باقي الالتزامات، فضلاً عن اقتصره على عقوبات ترتب آثار مادية غير، (المعنوية منها، كما عرفت العقوبة الانضباطية أيضاً بأنها (الجزاء المفروض بقرار إداري الصادر من جهة ذات سلطة بحق موظف أو مكلف بخدمة عامة، خالف قوانين الادارة النافذة بسبب سلوكه ولهذا القرار آثار قانونية)<sup>(٣٧)</sup> .

ونرى من جانب أن هذا المفهوم يجمع بين - الموظف (والمكلف بخدمة)، ويربط المخالفات، بالسلوك المخالف -للتشريعات النافذة -دون الإشارة إلى (الأنظمة والتعليمات )، الصادرة من الإدارة .

(٣٢) د. عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٧٣، ص ٣٣ .

(٣٣) د. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، ط١، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٧٦، ص ٢٧ .

(٣٤) د. سامي جمال الدين، النظم القانوني للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٣٥١.

(٣٥) عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادر، دار الفكر العربي، القاهرة،

د. ت، ص ١٠ .

(٣٦) عبير عبد الاله الخالدي، العقوبات التأديبية المختصة، رسالة ماجستير مقدمة ل مجلس كلية القانون، جامعة

بغداد، ٢٠٠٢، ص ٥٠ .

(٣٧) عبد الحسن سالم، العقوبة المختصة بين المشروعية وتعسف الإدارة، ط١، مطبعة الشعب، بغداد، ص ١٨٦.

إن العقوبة - الانضباطية لا تقوم على فكرة العقاب فقط، بل تهدف إلى إصلاح الموظف وكفاءته<sup>(٣٨)</sup>، إذ أنها وسيلة لاستمرار المرفق العام وجوهر ما تستهدفه هذه العقوبة هو حث الموظفين على أداء واجباتهم مما يشكل حافزاً لديهم بالحرص على أداء هذه الواجبات على أتم وجه وبالشكل الذي يضمن سير المرفق العام بانتظام واطراد<sup>(٣٩)</sup>. فالهدف منها هو تقويم الموظف (المخالف) وزجره، ليكون عبرة للآخرين من أجل الالتزام بواجباتهم الوظيفية ومقتضياته بما يحقق المصلحة العامة ومصلحة المرفق العام<sup>(٤٠)</sup>، فهذا التأديب وضع لأمرين، الأول منع (المخالف) من العودة مستقبلاً، إلى (ارتكاب) مثل هذه المخالفات، والثاني هو ضرب مثل الغيرة من الموظفين من أجل تحري الدقة في أداء التزامت الوظيفية .

### ثانياً: الاسس التي تقوم عليها العقوبة (الانضباطية)

إن البعض من المبادئ العامة (المطبقة) في مجال، العقاب /الانضباطي هي مستمدة أصلاً من المبادئ الأساسية الثابتة، في مجال، (العقاب الجائي)<sup>(٤١)</sup>، ولقد ظهرت هذه المبادئ بصدور إعلان حقوق (الإنسان والمواطن -الفرنسي في (١٧٨٩/٨/٢٦)، والذي جاء لأول مرة بمفردة مبدأ شرعية، العقوبات والجرائم<sup>(٤٢)</sup>، لذلك سنبين بعضاً منها بالشكل الآتي:

١. مبدأ شرعية -العقوبة (الانضباطية): ويقصد به أن الجزاءات الموضوعة التي تفرض على الموظف والموقعه من قبل سلطة الإدارة الانضباطية، لا تعد صحيحة وشرعية مالم تكن محددة بنص القانون<sup>(٤٣)</sup>، وذلك من أجل التحقق من كيقية -مطابقة الجزاء -لما ورد بقائمة (العقوبات)<sup>(٤٤)</sup> . إن السبب الأساسي في تحديد العقوبات الانضباطية هو لحماية مصالح الأفراد وكفالة الحرية والضمان لهم عند توقيع الجزاء عليهم، وهو غير كاف حتماً لحماية هذه المصالح بسبب عدم وجود تقنين كامل وواف، (للمخالفات الانضباطية).

<sup>(٣٨)</sup> حوراء تقي العيساوي، النظام الانضباطي للقضاة واعضاء الادعاء العام في العراق (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بيروت العربية، ٢٠١٤، ص ٦ .

<sup>(٣٩)</sup> د. سليمان الطماوي، الجريمة التأديبية، دار الثقافة العربية، القاهرة، د.ت، ص ٩١ .

<sup>(٤٠)</sup> اللواء محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٦، ص ٣٢١ .

<sup>(٤١)</sup> اللواء محمد ماجد ياقوت، المصدر السابق نفسه، ص ٥٤٤ .

<sup>(٤٢)</sup> د. علي يوسف شكري، حقوق الإنسان بين النظرية والتطبيق، دار ايتراك للطباعة والنشر، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٢١ .

<sup>(٤٣)</sup> ثامر حمد رخيص، العقوبة الانضباطية وأثرها في الحد من المخالفة الانضباطية في الجامعات العراقية (دراسة تطبيقية مقارنة )، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الكوفة، ٢٠١٢، ص ٧٥ .

<sup>(٤٤)</sup> د. حمد سعيد أحمد حمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة القاسية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام (دراسة مقارنة)، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٨، ص ٢٢١ .

٢. مبدأ شخصية (العقوبة - الانضباطية): ويعد من الاسس الهامة والتي تمكن النظام التأديبي، للوظيفة العامة، فالنظام لا يعرف مسؤول - الجماعية فكل موظف يحاسب عن مخالفته التي ارتكبها وحده دون غيره وهذا هو الأصل المعمول به، فلا يجوز أن تمتد المسائلة عنه لشخص اخر<sup>(٤٥)</sup>، وهذا المبدأ في الواقع غير متحقق شخصه فقط، بل تمتد لتصيب عائلته في مورد رزقها أو سمعتها الأدبية، لاسيما أن الراتب يعتبر المصدر الأساسي لأسرة الموظف مما يفيد ان العقوبة امتدت آثارها إلى أفراد عائلته .

٣. مبدأ عدم رجعية العقوبة الانضباطية: ويقصد بهذا المبدأ أن المخالف الانضباطي ينال جزاءه المنصوص عليه قانوناً وقت صدور القرار ولا يرتب أثراً إلا من تاريخ توقيفه، فتوقيع عقوبة معينة بذاتها مشروطة بأن تكون منصوصة في القانون النافذ - وقت توقيعها، بغض النظر عن القانون - الواجب التطبيق - وقت اقترافها من قبل ذوي الدرجة الخاصة<sup>(٤٦)</sup> .

٤. تناسب العقوبة الانضباطية: وهذا يعني أن مراعاة سلطة الإدارة الانضباطية لمدى تناسب العقوبة الانضباطية الموقعة على الموظف مع درجة المخالفة المرتكبة من قبله بدون أي غلو أو مبالغة . وهو من أهم المعايير التي تقوم عليها العقوبة - الانضباطية، وهي ضمانات للموظف باجماع الفقه والقضاء يحقق العدل ويرفع الحيف عند توقيع العقوبة، مصداقاً لقوله عزوجل: ( وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ )<sup>(٤٧)</sup> .

٥. عدم جواز تعدد العقوبة - الانضباطية: وهو مبدأ أساسي في النظام الانضباطي<sup>(٤٨)</sup>، ونعني به عدم، جواز، معاقبة - الموظف مرتكب المخالفة - الانضباطية بعقوبتين أصليتين عن ذات (المخالفة)<sup>(٤٩)</sup>، ما لم ينص - القانون على جواز ذلك<sup>(٥٠)</sup>، وإن عدم احترام هذا المبدأ يمثل انحراف عن مبدأ - المشروعية - فضلاً عن كونه اعتداء على نهائية، العقوبات، الانضباطية المفروضة من

---

<sup>(٤٥)</sup> اللواء محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية (دراسة مقارنة)، ط٣، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٢٣٦ .

<sup>(٤٦)</sup> د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة (ضوابط صحة الجزاء التأديبي وضماناته في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات لتوقيع الجزاء، دار الكتب القانونية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٨٢ .

<sup>(٤٧)</sup> القرآن الكريم، سورة الشورى، الآية رقم (٤٠) .

<sup>(٤٨)</sup> د. سعد الشتيوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، مصر، ٢٠٠٨، ص ٢١٣ .

<sup>(٤٩)</sup> د. عزيز الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٨، ص ٢٣٦ .

<sup>(٥٠)</sup> د. محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧، ص ٣٥٦ .

السلطة -المختصة، ويجد هذا المبدأ أساسه -القانوني- في قاعدة (لا عقوبة إلا بنص،) (وحجية الأمر) (المقضي فيه )، وأكد المشرع العراقي هذا المبدأ في قانون انضباط موظفي الدولة القطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل بالقول (لا يجوز فرض أكثر من عقوبة بموجب هذا القانون عن فعل واحد)<sup>(٥١)</sup>.

٦. المساواة في العقوبة الانضباطية : ويقصد بهذا المبدأ أنه يجب ان لا تختلف العقوبة الانضباطية من حيث الاشخاص الموظفين الموقعة عليهم، وهذا المبدأ من الركائز الأساسية، التي قام عليها نظام الحكم (في الإسلام)، وكما إشار القرآن الكريم إلى ذلك بالقول (يَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ)<sup>(٥٢)</sup>.

### الفرع الثاني / السلطة المعنية بفرض العقوبات (الانضباطية) بحق ذوي الدرجات الخاصة

إن مسألة الإحالة إلى التحقيق الإداري في العراق منطحة بالرئيس الإداري (الوزير أو رئيس الدائرة) وهو من يوعز بتشكيل اللجان التحقيقية، بخلاف الحال في جمهورية مصر العربية إذ نجد ان الموظف المعين بمرسوم جمهوري أو من هو بدرجة مدير عام فأن الوزير المختص هو الذي يقرر احالته للتحقيق، أما من هو أقل درجة منه، فأن وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة بحسب الأموال ه من يأمر بإحالته الى التحقيق<sup>(٥٣)</sup>، فضلاً ع سلطة النيابة الإدارية بالإحالة إلى التحقيق فيها من خلال رئيس هيئة الرقابة الإدارية أو نائبه، إذا ما كشفت المخالفة المنسوبة إلى الموظف بوساطة الرقابة الإدارية<sup>(٥٤)</sup>.  
لقد تباينت قوانين الخدمة المدنية في تحديد الجهة المناط بها فرض العقوبات الانضباطية وسلكت في ذلك ثلاث اتجاهات :

الاتجاه الأول: النظام الرئاسي، وبموجبه تصدر الجزاءات التأديبية من السلطة الرئاسية التي يتبعها الموظف .

الاتجاه الثاني : النظام شبه القضائي، وفيه تصدر الجزاءات التأديبية من السلطة الرئاسية، إلا أنا ملزمة باستشارة هيئة معينة قبل فضاها .

الاتجاه الثالث: ويمثله النظام القضائي وتكون صلاحية فرض العقوبة فيه منوطة بالقضاء حصراً .

(٥١) يراجع : المادة (٢٠) من القانون .

(٥٢) القرآن الكريم، سورة الحجرات، الآية رقم (١٣).

(٥٣) ينظر نص المادة (٥٤٦) من اللائحة التنفيذية للقانون المرقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ والتي لازالت سارية في ظل القانون النافذ رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ استناداً إلى العرف .

(٥٤) ينظر في سبيل ذلك : الفقرة (الثانية) من المادة (٢) من قانون الرقابة الإدارية المصري المرقم (٥٤) لسنة ١٩٦٤ .

ونلاحظ ان المشرع العراقي سلك الاتجاه الأول في اعتماد النظام الرئاسي، حيث يطبق قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المرقم (١٤) لسنة ١٩٩١م على كل من يشغل مدير فما فوق باستثناء بعض الفئات غير المشمولة بهذا القانون<sup>(٥٥)</sup>، وأشار البعض ممن لا يشملهم تطبيق مواد هذا القانون<sup>(٥٦)</sup>. وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن للوزير فرض عقوبة "لفت النظر أو الإنذار أو قطع الراتب" على كل موظف مخالف لأحكام القانون بما فيهم من يشغل درجة مدير عام فما فوق، إلا أن القانون اغفل وسكت عن كيفية فرض تلك العقوبات، والتي تقصد انه بإمكان الوزير المفوض فرضها دون العمل على تشكيل لجنة -تحقيقية- والاكتفاء باستجواب الموظف، المخالف فقط دون احالته الى التحقيق الإداري<sup>(٥٧)</sup>، أما إذا كانت المخالفة ارتكبت من قبل الموظف ذوي الدرجة الخاصة، بموجب عقوبة أشد من خول به الوزير -المختص-، فيتوجب حينئذ تشكيل لجنة تحقيقية بالمخالفة وتعرض توجيحاتها على الوزير الذي يقوم بالمصادقة ثم عرض الأمر على مجلس الوزراء مقترحاً احدى العقوبات -المنصوص عليها- قانوناً<sup>(٥٨)</sup>.

<sup>(٥٥)</sup> تنص الفقرة (ثانياً) من المادة (٢) من القانون على أنه (لا يخضع لاحكام هذا القانون منتسبوا ديوان الرئاسة، القوات المسلحة، وترى الامن الداخلي وجهاز المخابرات وهيئة التصنيع العسكري والقضاة واعضاء الادعاء العام، الا اذ وجد في قوانينهم نص يقتضي بتطبيق احكامه).

<sup>(٥٦)</sup> إذ تنص الفقرة (ثانياً) من المادة (٢) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١م . بأنه ( لا يخضع لاحكام هذا القانون منتسبوا ديوان الرئاسة والقوات المسلحة وقوى الامن الداخلي وجهاز المخابرات وهيئة التصنيع العسكري والقضاة واعضاء الادعاء العام، إلا إذا وجد في قوانينهم نص يقضي بتطبيق أحكامه).

<sup>(٥٧)</sup> ينظر في سبيل ذلك: قرار مجلس الدولة رقم (١١٦) الصادر في ٢٠٠٨/٨/١١ .

<sup>(٥٨)</sup> نصت المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١م على العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف وهي :

(( أولاً " لفت النظر : ويكون بأشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبتها وتوجبها لتحسين سلوكه الوظيفي، ويترتب على هذه العقوبة تأثير الترفيع أو الزيارة مد ثلاث أشهر "

ثانياً : (الإنذار : ويكون بأشعار الموظف تحريراً بالمنافعة التي ارتكبتها من الاخلال بواجبات وظيفته مستقبلاً، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ستة أشهر .

ثالثاً : (قطع الراتب : ويكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف لمد لا تتجاوز (١٠) عشرة أيام بأمر تحريري نذكر فيه المنافعة التي ارتكبتها الموظف واستوجب فرض العقوبة، ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيارة وفقاً لما يأتي (أ) خمسة اشهر في حال قطع راتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام) و(ب) شهر واحد من كل يوم من الايام قطع الراتب في حال تجاوزت مدة العقوبة خمسة أيام).

رابعاً : العزل : (ويكون بتتحيه الموظف ع الوظيفة نهائياً ولا يجوز اعاده توظيفه في دوائر الدول والقطاع العام، وذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات الآتية :

أ . إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً، يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة .

ب. إذا حكم عليه عن جنابة ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية .

ولما تقدم تبين ان سلطة مجلس الوزراء في فرض هذه العقوبات -الانضباطية مقيدة وليست مطلقة، إذ أنها مقترحة من الوزير المختص وبناء على توجيهات لجنة تحقيقية ويصادق عليها هذا الوزير، ونستنتج ايضاً اختلاف القوانين والقرارات التي عالجت فرض الجزاءات الادارية على الموظف ذوي الدرجة الخاصة من قبل السلطة المختصة باتجاهين هما :

الاتجاه الأول : عدم تحديده للجنة المختصة بفرض العقوبة الانضباطية . ونوعها كما هو الحال

بالنسبة بتأديب السفير<sup>(٥٩)</sup>، ونائب رئيس ديوان الرقابة المالية، ومدراء الشكليات في هذا الأخير .

الاتجاه الثاني: عدم تحديد المعالجات المطلوبة للواجبات والعقوبات المفروضة على موظف الدرجة الخاصة، وبالتالي يتوجب العودة إلى القواعد العامة الواردة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، بشرط عدم وجود نص مانع من الأخذ بتلك الأحكام .

ونرى من جانبنا أن هناك بعض الملاحظات والمؤاخذات على قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٨ منها عدم تحديده للعقوبات الانضباطية مع إمكانية فرض العقوبات الواردة بقانون الانضباط وحسب كل من (لفت النظر، الانذار، قطع الراتب) فقط دون غيرها من العقوبات، والأساس القانوني لذلك هو نص المادة (٣٦) من القانون المذكور آنفاً أخضعت موظف الخدمة في الخارجية لأحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، إذ ان نص المادة (٢) منه وبدلالة المادة (١٢) منه ينطبق تماماً، حيث ان السفير في مركز الوزارة أو رئيس دائر أ مدير عام<sup>(٦٠)</sup>.

ج. إذا عوقب بالفصل، ثم أعيد توظيفه فأرتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى).

وللمزيد من التفاصيل والاطلاع على شرح أحكام هذا القانون، ينظر في سبيل ذلك: د. غازي فيصل، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١م، بغداد، د. ت، ص ٢٩-٣٢ .

<sup>(٥٩)</sup> لمزيد من التفاصيل ينظر: قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٨ الذي اعتنق النظام الرئاسي في تأديب السفير، حيث جعل السلطة المختصة بالتحقيق أو استجواب السفير منوطة برئيس مجلس الوزراء أو وزير الخارجية، بلحاظ اختلاف الجهة القائمة بالتحقيق أو الاستجواب باختلاف نوع المخالفة المرتكبة والمنسوبة الى السفير، إذ فرق القانون اعلاه بين حالتين :

الحالة الأولى : عند ارتكاب السفير لأحدى القضايا الماسة بأمن الدولة، وفيها يعول لاختصاص رئيس مجلس الوزراء في تشكيل اللجنة التحقيقية، وتكون برئاسة وزير الخارجية وعضوية أحد الوزراء الأمنيين (الداخلية أو الدفاع أو الأمن الوطني) مع وزير العدل).

الحالة الثانية : في حال ارتكاب السفير فعلاً لا يتعلق بأمن الدولة الداخلي، وفيها يختص وزير الخارجية بتشكيل اللجنة التحقيقية برئاسة وكيل الوزارة المختصة وعضوية رئيس الدائرة القانونية في الوزارة، و احد السفراء كما اشارت بذلك الفقرة (أولاً) من المادة (٣٧) والفقرة (أولاً) من المادة (٣٨) من قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٨.

<sup>(٦٠)</sup> نصت الفقرة (أولاً) من المادة (٢) على القانون ((تسري أحكام هذا القانون على جميع موظفي الدولة والقطاع العام)).

ومن جهة أخرى عدم أفراده لأحكام انضباطية بذوي الدرجات الأخرى غير السفير كالوزير المفوض مثلاً حيث اقتصر على السفير دون غيره في ذلك، مع فقدان المعايير الواضحة والفاصلة التي يمكن الاسناد عليها فيما يتعلق بتشكيل اللجنة التي تتولى التحقيق بالتنمية مع السفير<sup>(٦١)</sup>.

وبرأينا أن رئيس الجمهورية أو رئيس مجلس الوزراء أو مجلس الوزراء أو الوزراء أو رئيس الجمعية غير المرتبطة بوزارة أو رئيس الدائرة يملكون الحق بفرض العقوبات الانضباطية بحق موظفي الدرجة الخاصة، شريطة أن تكون هذه العقوبة جاءت نتيجة لجان (تحقيقيه) أو بناء على (استجواب) قدم إلى موظف ذوي الدرجة الخاصة، وهذه الجهات أستحدث اختصاص من القانون مباشرة ولا يحق لها تعويض هذا الاختصاص الأصيل إلا بوجود نص قانوني صريح كما جاء في المادة (١/ثانياً) من قانون الانضباط المذكور آنفاً حيث أجاز للوزير أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة تفويض صلاحياته الانضباطية الى أي موظف في الوزارة متقل الوكيل أمر من بدرجته من اصحاب الدرجات الخاصة أو المدراء العاملين أو أي موظف آخر من غير المذكورين<sup>(٦٢)</sup>.

ولا يفوتنا ان نذكر ان الوزير لا يمكن تخويل اختصاصه في التوصية لمجلس الوزراء بفرض عقوبة الفصل أو العزل لمن بدرجة مدير عام، لأن ذلك من الاختصاصات الحصرية المقررة للوزير<sup>(٦٣)</sup>.

### الفرع الثالث / إجراءات فرض العقوبة الانضباطية بحق ذوي الدرجات الخاصة

تتباين القوانين العربية في الإجراءات الواجب اتباعها في فرض العقوبات الانضباطية على موظفي الدرجات الخاصة والعليا، حيث نلاحظ ان التشريع المصري لم يكتفي بتحديد الجهة المختصة لأنواع العقوبات وطريقة فرضها على الموظف المخالف فحسب بل أكد بطلان الاجراءات المخالفة لذلك، مع توفير بعض الضمانات اللازمة لموظفي هذه الدرجات منها وجوب انتهاء التحقيق الذي تجرته نيابة الإدارية خلال (سنة أشهر) من تاريخ احالة الموظف إليها أو اتصال علمها بها عطفاً على المادة (٧٩) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٢<sup>(٦٤)</sup>.

(٦١) د. عثمان سلمان، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، مرجع سابق، ص ٣٩-٤١ .

(٦٢) لمزيد من التفاصيل ينظر: قرار مجلس شورى الدولة رقم (١١٦) الصادر في ١١/٨/٢٠٠٨ .

(٦٣) د. عثمان سلمان غيلان، تفويض الاختصاص وتطبيقاته في شؤون الوظيفة العامة، بحث منشور في مجلة القانون والقضاء، العدد الثالث، ٢٠١٠، ص ١٥-١٩ .

(٦٤) ينظر: د. عبد الغني بسيوني، النظرية العامة في القانون الإداري دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في مصر، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٣٥٢ .

وقد اختلفت المدة المحددة للفصل في القضية في لبنان إذ حددت بـ(شهرين) يترتب على مجلس التأديب خلالها الفصل في القضية وذلك من تاريخ ايداع رئيسه مطالبة بفرض الحكومة<sup>(٦٥)</sup>، إما المشرع العراقي فقد اشار في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ إلى عدد من الضمانات اثناء مرحلة تأديب الموظف ومنها:

**أولاً: الضمانات السابقة لمرحلة التأديب:** وتتمثل في البدء بتشكيل اللجنة -التحقيقية المنصوص - عليها قانوناً من ذوي الخبرة والاختصاص، مثل فرض أي عقوبة، مع ضرورة ابلاغ الموظف المتهم انضباطياً بإحالاته إلى التحقيق الإداري وتمكينه من الاطلاع على المخالفة المنسوبة إليه ارتكابها مع الادلة الثبوتية لها ليتمكن من الدفاع عن نفسه بكل يسر وسهولة ودون تعسف .

**ثانياً: الضمانات المعاصرة لمرحلة التأديب:** وتتمثل في تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه أصالة أو وكالة بواسطة محامي أو كذلك في كتابة التحقيق من خلال تدوين أقوال الموظف المتهم وسماع ونوعه، مع الالتزام أو التقيد بشرعية العقوبة (لا عقوبة إلا بنص) وتوجيه عقوبة واحدة عن المخالفة -المرتكبة- تكون مناسبة لها، مع ذكر -الأسباب والوقائع التي أدت، إلى فرضها<sup>(٦٦)</sup>، مع وجوب تثبيت ذلك كله في محضر اللجنة التحقيقية والذي يرفع بعد الانتهاء منه إلى الجهة التي أحالت الموظف للتحقيق وذلك لغرض المصادقة عليه، على أنه لا يحق لرئيس جهة إحالة الموظف للتحقيق اعادة التحقيق في ذات الموضوع بعد المصادقة عليه إذا ظهرت -أدلة جديدة- تؤثر في التحقيق<sup>(٦٧)</sup>.

ونلخص من ذلك بالقول أن الإجراءات المذكورة أعلاه واجبة الاتباع في حال عدم وجود نص صريح يعالجها، أما في حال العكس فيقتضي الرجوع إليها، وعند قراءة بعض القوانين وجدنا أنها أحالت مسألة تأديب شاغلي الدرجات الخاصة بعدد الإجراءات، كما هو الحال في قانون الخدمة الخارجية النافذ فيما يتعلق بتأديب (السفير) والتي احيطت ببعض الضمانات -السابقة- والمعاصرة، واللاحقة لفرض العقوبة عليه، ومنها تشكيل اللجنة -التحقيقية -على النحو آنفاً الذكر ووجوب أشراك عضو قانون في اللجنة، أن يكون وزير العدل في القضايا الماسة بأمن الدولة، ورئيس الدائرة القانونية في القضايا الأخرى، كما نلاحظ أن المشرع العراقي لم يحدد تشكيل التحقيق فيمكن أن يكون تحريراً ويمكن ان يكون عكس ذلك، كما لم يذكر ويحدد الإجراءات الواجب اتباعها من قبل اللجنة بعد اكتمال التحقيق، ويكون التوصيات أما فيما يتعلق بالتحقيق في حال عدم جهة الشكوى (المخالفة) أو بفرض عقوبة مناسبة ثم يرفع المحضر

<sup>(٦٥)</sup> ينظر: نص المادتين (٥٨) و(٥٩) م المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم (١١٤) لعام ١٩٥٩ .

<sup>(٦٦)</sup> ينظر: د. عثمان سلمان، مرجع سابق، ص ٤٩-٥٣ .

<sup>(٦٧)</sup> ينظر: قرار مجلس شوري الدولة رقم ٢٠٠٦/٣١ الصادر في ٢٠٠٦/٥/٣ .

إلى رئيس مجلس الوزراء أو وزير الخارجية (الجهة التي امرت بالتحقيق) والتي يتوجب عليها التي في هذه التوصيات وخلال مدة لا تتجاوز (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ ورودها إلى المكتب.

ان تحديد سقف زمني للفصل في التوصيات هو أمر محدود فعله المشرع العراقي، إلا أنه لم يبين الحكم القانون في حال تجاوز المدة دون اتخاذ أي قرار فاصل من الجهة المذكورة، كما لم يكتف- المشرع في قانون- الخدمة الخارجية بالعقوبات الانضباطية كعقوبات أصلية، بل أوجب على اللجنة المذكورة أن ثبت في مدى أصلية (السفير) بالعمل في السلوك الدبلوماسي من عدمه، وهي عقوبة تبعية تترك تقديرها لوزير الخارجية نفسه، وقد يأمر بإحالة السفير الى التعاقد أو انتهاء الخدمة أو النقل من وزارة الخارجية إذا وجد ان بقاءه مضر بمصلحة العمل، وهذا مسلك مخالف للدستور بالاشاد الى قاعدة توازي الاختصاصات، إذ نرى من جانبنا أن مجلس النواب (الذي صوت على ترفيع السفير) هو من يملك الاختصاص بذلك بناء على توجيه وزير الخارجية وموافقة مجلس الوزراء على ذلك وبالتالي يتوجب إضافة هذه الضمانة على انتهاء خدمة السفير .

تعليق: إن اختصاص التأديب لذوي الدرجات الخاصة الواردة في قانون الانضباط والقوانين الخاصة يعد من النظام العام، وان مخالفته يترتب عليه بطلان العقوبة بحيث تكون عديمة الأثر وغير منتظمة .

### المطلب الرابع

#### الرقابة على قرار فرض العقوبة الانضباطية بحق ذوي الدرجات الخاصة

يتأثر المركز القانوني للموظف ذوي الدرجة الخاصة بالأنواع المختلفة للعقوبات الانضباطية كما مر ذكره سابقاً، لذا كان لزاماً احاطة هذا الجانب بالعديد من الضمانات تبعاً لتعسف الإدارة وإساءة استعمال سلطتها التقديرية مع إضافة نوع من الاطمئنان لدى الموظف عند إصدار الإدارة لقراراتها، وبالتالي تمكين تصور الرقابة على قرار فرض العقوبة الانضباطية بصورتين الأولى رقابة إدارية سنتناولها في الفرع الأول والرقابة القضائية التي سنخصص لها الفرع الثاني من هذا المطلب وبالشكل الآتي:

#### الفرع الأول / الرقابة الإدارية

ونعني بها الرقابة التي تمارسها الإدارة على القرار الإداري بفرض العقوبة الانضباطية لضمان مشروعيتها أعمالها، وذلك بناء على تظلم يقدم إليها من الموظف المتظلم من القرار أو من تلقاء نفسها . ويلاحظ في الجامعات العراقية أن الطالب المعاقب بقرار ما(والحديث عن الرقابة الادارية بصورة عامة هنا )، يحق له تقديم طلب تظلم للإدارة المتمثلة بالعمادة التي يحق لها سحب أو إلغاء قرار فرض

العقوبة من لقاء نفسها أيضاً عملاً بالقواعد العامة الواردة في القانون الإداري من حيث سحب وإلغاء القرار الإداري<sup>(٦٨)</sup>.

والمقصود من سحب القرار الإداري الخاص بفرض العقوبة الانضباطية، انتهاء أثره بأثر رجعي إلى تاريخ إصدار القرار، بحيث يعد القرار المسحوب كأن لم يكن، والإدارة ملزمة بسحب قراراتها غير المشروعة بناء على تظلم يقدم إليها، أو من تلقاء نفسها وفي أي وقت، كما ويحق لها (الإدارة) سحب القرار المقدم [المشوبة بعيب جسيم] بأي وقت دون التقيد بوقت معين<sup>(٦٩)</sup>.

أما إلغاء قرار العقوبة الانضباطية فيقصد به انتهاء آثاره بالنسبة للمستقبل مع بقاء آثاره بالنسبة للماضي قبل قرار الإلغاء والإدارة تملك حق إلغائه، إذا ما كان القرار غير مشروع ولم يرتب حقوقاً للأخرين<sup>(٧٠)</sup>.

ويتضح من ذلك كله أن المشرع العراقي اعتنق مبدأ عدم نهائية العقوبة، إذ أفصح أنه من شروط الطعن في قرار فرض العقوبة وجوب تقديم التظلم من القرار المذكور خلال مدة (٣٠) ثلاثون يوماً تبدأ من تاريخ تبليغ الموظف به، وفي حال عدم البت به خلال مدة (٣٠) يوم من تاريخ تقديمه، يمكن له تقديم الطعن أمام ممثلية قضاء الموظفين خلال مدة (٣٠) ثلاثون يوماً من تاريخ تبليغ الموظف حقيقة أو حكماً. كما أجاز المشرع العراقي تميز القرار المذكور لدى المحكمة الإدارية العليا خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ بالقرار أو اعتباره مبلغاً، ويعد القرار الصادر من المحكمة المذكورة باتاً وملزماً<sup>(٧١)</sup>. أما في ظل قانون (الخدمة الخارجية)، العراقي رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٨ النافذة حالياً، نجد أن المشرع العراقي نحى مسلكاً مختلفاً فيما يتعلق بسريان مدة الطعن، إذ أوجب مراعاة أو حب مراعاة اعلام الوزارة والسفير بقرار فرض -العقوبة- ليتسنى للسفير الاعتراض عليها لدى محكمة قضاء الموظفين خلال (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار أو اعتباره مبلغاً، وهذه المدة تارة تبدأ من تاريخ صدور العقوبة من الوزير المختص (تاريخ التبليغ) أو اعتباره مبلغاً وهو مسلك غير محمود<sup>(٧٢)</sup>.

(٦٨) د. حامد مصطفى، مبادئ القانون الإداري العراقي، بغداد، ١٩٦٨، ص ٢٩٨.

(٦٩) د. علي محمد بدير وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩٣، ص ٤٥٦.

(٧٠) رشا محمد جعفر، الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على التعاقد معها، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ٢٠٠٥، ص ٨٠.

(٧١) ينظر: نص المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١.

(٧٢) ينظر في سبيل ذلك، نص الفقرتين (ثانياً وثالثاً) من المادة (٣٧) والفقرة (الثالثة) من المادة (٣٨) من القانون.

تعليق: نرى من جانبنا أن قرار إحالة -الموظف- ذوي الدرجة الخاصة إلى التحقيق يعد من قبيل الإجراءات التمهيدية للإدارة وبالتالي هو قرار غير نهائي ولا يمكن الطعن فيه، وقد خلى قانون الانضباط النافذ حالياً والقوانين الخاصة من معالجة هذه الحالة .

### الفرع الثاني / الرقابة القضائية

لا يمكن للرقابة الإدارية بمفردها تحقيق الغرض المنشود منها وهو ضمان سيادة مبدأ المشروع وللحيلولة دون أن تكون هذه الإدارة هي الخصم والحكم في نفس الوقت، ظهرت الرقابة القضائية والتي تعد من أهم صور الرقابة في الدولة، لأنه القضاء هو المعني والمؤهل لحماية مبدأ المشروع من أي تجاوز عليه أو الخروج على أحكامه<sup>(٧٣)</sup> .

لقد أخذ المشرع العراقي بالرقابة القضائية على قرار فرض العقوبة بالنسبة للموظف ذوي الدرجة الخاصة، في "قانون الانضباط الحالي"، تحديداً في الفقرة (١١/خامساً) منه أثناء اعتراض الموظف المعاقب -بعقوبات -"التوبيخ وانقاص الراتب وتنزيل الدرجة والفصل والعزل" لدى محكمة قضاء الموظفين خلال مدة (٣٠) يوماً من تاريخ التبليغ بالقرار بعد التظلم منه.

وللمحكمة المذكورة صلاحيات مطلقة سواء بالمصادقة على قرار فرض العقوبة في حال موافقته للقانون، أو تحقيقها إذا كانت لا تتناسب مع الفعل المرتكب، فضلاً عن تمتع المحكمة المذكورة بإمكانية رد الطعن من -الناحية الشكلية -أو الحكم بإلغاء قرار فرض العقوبة وبراءة الموظف المتهم في حال عدم وجود أسباب فرض هذه العقوبة أو عدم كفاية الأدلة، أو كون القرار مسبب بأحد عيوب القرار الإداري .

كما أن للمحكمة صلاحية إحالة الموظف المخالف إلى المحاكم الجزائية في أعمال ارتكاب، جريمة جنائية -نشأت، عن وظيفة أو بسببه<sup>(٧٤)</sup>، ويشار إلى الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة (سابقاً) بسطت رقابتها على مبدأ التناسب في العقوبات الانضباطية، إذ أكدت في قرارها (١٨٠) لسنة ٢٠٠٩ علماً أن "العقوبة المفروضة على الموظف يجب أن تتناسب مع جسامة الفعل المرتكب"<sup>(٧٥)</sup>، كما أشارت في المرقم (٧٢/انضباط/ تمييز/٢٠٧ الصادر في (٢٠٠٧/٧/١٧) بأنه "إن إلغاء القرار الإداري يمحو الآثار التي تترتب عليه"<sup>(٧٦)</sup> .

(٧٣) رشا محمد جعفر، مرجع سابق، ص ٨٠ .

(٧٤) د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانكليزي)، ٢٠٠٤، ص ٥٣٧-٥٤٢ .

(٧٥) ينظر في سبيل ذلك، قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة المرقم (١٩٠/انضباط/تمييز/٢٠٠٩) في ٢٤/٦/٢٠٠٩ .

(٧٦) ينظر: قرار مجلس شورى الدولة المرقم (٢٠٠٧/١١٨) الصادر في ٢١/٥/٢٠٠٧ .

والخلاصة فيما تقدم أن موضوع تأديب ذوي الدرجات الخاصة في العراق لم يحض بأي ضمانات خاصة تميزه عن باقي الموظفين إلا بطريق الاستثناء، وبالتالي يكون الرجوع إلى القواعد المنصوص عليها في القانون أمراً واجباً، لغرض الإحاطة بكافة هذه الجوانب الإجرائية المتعلقة بالتأديب .

### الخاتمة :

بعد أن انتهينا من دراسة "التنظيم القانوني لتأديب ذوي الدرجات الخاصة في العراق"، كان الهدف منذ البداية هو إلقاء الضوء على نص التشريعات العراقية وبعض نظيراتها العربية، سواء أكانت تلك النصوص صدرت على شكل دستور أو قانون أو تعليمات أو قرارات وتحمل قيمة قانونية ملزمة، سواء صدرت من الجهة المخولة بالإصدار أو الجهة المشمولة بالإصدار والتي نظمت عمل الفئة المذكورة أعلاه، لذا نجد أنفسنا ملزمين بالإشارة إلى بعض الاستنتاجات التي توصلنا إليها، فضلاً عن بعض التوصيات التي نعتقد بأهميتها والتي ينبغي طرحها تحقيقاً للفائدة .

### أولاً: الاستنتاجات

١. لقد أثار موضوع ذوي الدرجات الخاصة العديد من الخلافات في وجهات النظر بين المهتمين والباحثين بهذا الشأن، وحتى لم يتوصل أغلب التعريف لتعريف مفهوم ذوي الدرجات الخاصة وعلى المستوى القانوني الفقهي وحتى القضائي إلى تعريف جامع ومحدد لهذا المفهوم، ومن جانبنا نرى أنه يمكن تعريف الدرجات الخاصة بأنها: "كل موظف أو مكلف بخدمة عامة يشغل إحدى الدرجات أو الوظائف الخاصة الوارد ذكرها في قانون الخدمة المدنية أو الجدول الملحق بقانون الملاك أو أي قانون ذي صفة خاصة، ويتم تعيينه باتباع إجراءات خاصة بعد الترشيح من قبل مجلس الوزراء أو رئاسة الجمهورية أو مجلس القضاء واستحصال موافقة مجلس الوزراء ومجلس النواب على التعيين في مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد عن خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة" .

٢. أورد المشرع الدستوري فئات محددة من شاغلي الدرجات الخاصة داخل نصوصه من إيراد تعريف محدد لهم، كما أن الفئات المذكورة وردت على سبيل المثال لا الحصر .

٣. أقر المشرع العراقي في "قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١" سريان أحكامه على جميع موظفي الدولة والقطاع العام، وهذه دلالة بأن إجراءات التأديب المنصوص عليها في القانون آنف الذكر تسري على جميع الموظفين، ومنهم (ذوي الدرجات الخاصة) باستثناء القضاة وأعضاء الادعاء العام ومنتسبي الأجهزة الأمنية. نستنتج أن الاختصاص التأديبي الذي

قرره المشرع العراقي هو من النظام العام وأن مخالفته يترتب عليه بطلان العقوبة، إذ تعد العقوبة عديمة الأثر وغير منتجة لآثارها .

٤ . أحاط المشرع العراقي مسألة تأديب الموظفين ومنهم ذوي الدرجات الخاصة بالعديد من الضمانات السابقة والمعاصرة واللاحقة التي أوردناها في البحث .

#### ثانياً: التوصيات

١ . نوصي مجلس النواب العراقي بتحديد مفهوم الدرجات الخاصة وشاغلها لغرض إعطاء صورة دقيقة وواضحة عنه. سواء كان ذلك دستورياً أو النص على ذلك بقوانين خاصة، أو إصدار قانون واحد يتضمن معالجة جميع الأحكام المتعلقة بذوي الدرجات الخاصة .

٢ . ندعو الأمانة العامة لمجلس الوزراء ومجلس النواب وكذلك مجلس الرئاسة ووزارة العدل ومجلس الدولة إلى ضرورة تحديث قاعدة التشريعات العراقية بما يتلائم ومدة سريانها أو إلغائها على غرار باقي الدول، حيث أن القاعدة المذكورة لا تحتوي تلك التشريعات بسبب إلغائها أو تعديلها ولم تؤثر .

٣ . ندعو مجلس الوزراء للقيام بإصدار اعمام إلى الوزارات والهيئات خاصة بضرورة تقييد سلطة الإدارة الانضباطية بالاختصاص الممنوح لها في النص بفرض العقوبة الانضباطية بصورة حصرية دون غيرها إن أن هدف السلطات تستمد الاختصاص من القانون مباشرة لكونه مقرر بحكم القانون وبالتالي لا يحق لها تخويله لسلطة أخرى .

٤ . نرى من جانبنا ضرورة دعوة مجلس الوزراء ومجلس النواب إلى إلزام شاغلي فئة الدرجات الخاصة بأداء اليمين أمام الوزير أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة لما لهم من دور عظيم ملقى على عاتقهم .

#### المصادر :

١ . القرآن الكريم .

#### أولاً : الكتب

٢ . أياد عبد اللطيف، في قانون الخدمة المدنية الدرجات والرواتب (دراسة تحليلية للنص القانوني والواقع التطبيقي)، مكتب زاكي للطباعة، ٢٠٠٩ .

٣ . جبرا كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة: منصور القاضي، ط١، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، مصر، ١٩٩٨ .

٤. د. حامد مصطفى، مبادئ القانون الإداري العراقي، بغداد، ١٩٦٨.
٥. د. حمد سعيد أحمد حمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة القاسية مع التطبيق على ضباط الشرطة والموظف العام (دراسة مقارنة)، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٨.
٦. د. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، الجزء الأول، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦.
٧. د. سامي جمال الدين، النظم القانوني للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤.
٨. د. سعد الشتيوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، مصر، ٢٠٠٨.
٩. د. سليمان الطماوي، الجريمة التأديبية، دار الثقافة العربية، القاهرة، د.ت.
١٠. د. ضاري خليل محمود، تفاوت الحماية القانونية بين المرأة والرجل، مطبعة الجاحظ، بغداد، ١٩٩٠.
١١. د. عبد الحسن سالم، العقوبة المختصة بين المشروعية وتعسف الإدارة، ط١، مطبعة الشعب، بغداد.
١٢. د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، ج٢، المجلد الثاني، مصادر الالتزام، ط٣، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، لبنان، ٢٠٠٠.
١٣. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة (ضوابط صحة الجزاء التأديبي وضماناته في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية والضمانات لتوقيع الجزاء، دار الكتب القانونية، القاهرة، ٢٠٠٤.
١٤. د. عبد الغني بسيوني، النظرية العامة في القانون الإداري دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقها في مصر، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٣.
١٥. د. عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٧٣.
١٦. د. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادر، دار الفكر العربي، القاهرة، د.ت.
١٧. د. عبير عبد الاله الخالدي، العقوبات التأديبية المختصة، رسالة ماجستير مقدمة لمجلس كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٢.
١٨. د. عثمان سلمان غيلان، النظام التأديبي الموظفين الدولة، ط٣، منقحة، ٢٠٠٩.
١٩. د. عزيز الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٨.

٢٠. د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانكليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، عمان، ٢٠٠٤ .
٢١. د. علي محمد بدير وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩٣.
٢٢. د. علي يوسف شكري، حقوق الإنسان بين النظرية والتطبيق، دار ايتراك للطباعة والنشر، القاهرة، ٢٠٠١.
٢٣. د. غازي فيصل، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١) سنة ١٩٩١م، ٢٠٠٦.
٢٤. د. غازي فيصل مهدي، تعليقات ومقالات في نطاق لقانون العام، ط١، بغداد، ٢٠٠٩ .
٢٥. اللواء محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٦.
٢٦. د. محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧ .
٢٧. د. مصدق عادل طالب ومالك منسي، النظام القانوني لذوي الدرجات الخاصة في العراق، دار الكتب العربي، بغداد، ٢٠١٧ .
٢٨. د. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، ط١، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٧٦.
٢٩. د. هلالى عبد اللاه أحمد، حقوق الطفولة في الشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة) بالقانون الوضعي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦ .

### ثانياً : الرسائل والاطاريح

١. ثامر حمد رخيص، العقوبة الانضباطية وأثرها في الحد من المخالفة الانضباطية في الجامعات العراقية (دراسة تطبيقية مقارنة )، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة الكوفة، ٢٠١٢.
٢. حوراء تقى العيساوي، النظام الانضباطي للقضاة واعضاء الادعاء العام في العراق (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بيروت العربية، ٢٠١٤.
٣. رشا محمد جعفر، الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في فرض الجزاءات على التعاقد معها، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ٢٠٠٥ .
٤. د. غازي فيصل، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١م، بغداد، د. ت.

**ثالثاً : القوانين والتشريعات**

١. تعليمات ومعايير السلوك الوظيفي والمهني لموظفي ديوان الرقابة المالية رقم (١) لسنة ١٩٩٧ .
٢. الدستور العراقي النافذ لعام ٢٠٠٥ .
٣. قانون إدارة الدولة للمرحلة الانتقالية الصادر عام ٢٠٠٤ .
٤. القانون الخدمة المدنية المصري رقم (٥) لسنة ١٩٩١ .
٥. قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ م .
٦. قانون الهيئة الوطنية للمسائلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ .
٧. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .
٨. قانون مكافحة الإرهاب رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٥ .
٩. قرار سلطة الائتلاف المؤقتة رقم (٥٦) لسنة ٢٠٠٤ .
١٠. قرارات مجلس شوري الدولة.

**رابعاً : المجلات والدوريات**

١. د. عثمان سلمان غيلان، تفويض الاختصاص وتطبيقاته في شؤون الوظيفة العامة ، بحث منشور في مجلة القانون والقضاء، العدد الثالث، ٢٠١٠ ،
٢. قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٨ .
٣. قانون الرقابة الإدارية المصري المرقم (٥٤) لسنة ١٩٦٤ .
٤. قرار مجلس الدولة رقم (١١٦) الصادر في ٢٠٠٨/٨/١١ .
٥. اللائحة التنفيذية للقانون المرقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ .
٦. المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم (١١٤) لعام ١٩٥٩ .
٧. الوقائع العراقية .

**Sources :**

1. The Holy Quran.

**First: books**

2. Iyad Abdel Latif, on the Civil Service Law, grades and salaries (an analytical study of the legal text and the applied reality), Zaki Printing Office, 2009.
3. Jabra Korno, Dictionary of Legal Terms, Translated by: Mansour Al-Qadi, 1st edition, University Foundation for Studies and Publishing, Egypt, 1998.
4. D. Hamid Mustafa, Principles of Iraqi Administrative Law, Baghdad, 1968.

5. D. Hamad Saeed Ahmed Hamad, proportionality between disciplinary crime and harsh punishment with application to police officers and public employees (a comparative study), Modern University Office, 2008.
6. D. Sami Gamal El-Din, Principles of Administrative Law, Part One, University Press House, Alexandria, 1996.
7. D. Sami Gamal El-Din, Legal Systems for Public Employment, Mafa'at Al-Ma'arif, Alexandria, 2004.
8. D. Saad Al-Shtewi, Disciplinary Accountability of the Public Employee, New University House, Egypt, 2008.
9. D. Suleiman Al-Tamawi, Disciplinary Crime, Arab Culture House, Cairo, D.T.
10. D. Dhari Khalil Mahmoud, Disparity in Legal Protection between Women and Men, Al-Jahiz Press, Baghdad, 1990.
11. D. Abdul Hassan Salem, The Special Punishment Between Legitimacy and Arbitrariness of Administration, 1st edition, Al-Shaab Press, Baghdad.
12. D. Abd al-Razzaq al-Sanhouri, Al-Wasit fi Sharh al-New Civil Law, Part 2, Volume Two, Sources of Commitment, 3rd edition, Al-Halabi Legal Publications, Beirut, Lebanon, 2000.
13. D. Abdel Aziz Abdel Moneim Khalifa, Disciplinary Guarantees in the Public Service (Controls on the Validity of the Disciplinary Sanction and its Guarantees in the Investigation and Disciplinary Trial Stages and Guarantees for Imposing the Sanction), Dar Al-Kutub Al-Lawaniyya, Cairo, 2004.
14. D. Abdel-Ghani Bassiouni, The General Theory of Administrative Law, A Comparative Study of the Foundations and Principles of Administrative Law and Their Application in Egypt, Mansha'at Al-Ma'arif, Alexandria, 2003.
15. D. Abdul Qadir Al-Sheikhli, The Legal System of Disciplinary Penalties, Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution, Amman, 1973.
16. D. Abdul Wahab Al-Bandari, Disciplinary Penalties for Civilian Workers in the State, the Public Sector, and Staff Personnel, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, Dr. T .
17. D. Abeer Abdul-Ilah Al-Khalidi, Specialized Disciplinary Penalties, Master's thesis submitted to the Council of the College of Law, University of Baghdad, 2002.
18. D. Othman Salman Ghailan, Disciplinary System for State Employees, 3rd edition, revised, 2009.

19. D. Aziz Al-Sharif, The Disciplinary System and its Relationship to Other Penal Systems, 1st edition, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 1988.
20. D. Ali Jumaa Muhareb, Administrative Discipline in the Public Service (A Comparative Study in the Iraqi, Egyptian, French, and English Regimes), Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, 1st edition, Amman, 2004.
21. Dr. Ali Muhammad Badir and others, Principles and Provisions of Administrative Law, Dar Al-Kutub Directorate for Printing and Publishing, Baghdad, 1993.
22. D. Ali Youssef Shukri, Human Rights between Theory and Practice, Itrak Printing and Publishing House, Cairo, 2001.
23. D. Ghazi Faisal, Explanation of the Provisions of the Discipline of State and Public Sector Employees Law No. (1) of 1991 AD, 2006.
24. D. Ghazi Faisal Mahdi, Comments and Articles on the Scope of Public Law, 1st edition, Baghdad, 2009.
25. Major General Muhammad Majid Yaqout, Explanation of the Disciplinary Law for Public Service, Mansha'at Al Maaref, Alexandria, 2006.
26. D. Mohieddin Al-Qaisi, General Administrative Law, 1st edition, Al-Halabi Legal Publications, Beirut, 2007.
27. D. Mosaddeq Adel Talib and Malik Mansi, The Legal System for People with Special Degrees in Iraq, Dar Al-Kutub Al-Arabi, Baghdad, 2017.
28. D. Mustafa Afifi, The Philosophy of Disciplinary Punishment and Its Objectives, 1st edition, Egyptian General Book Authority, Cairo, 1976.
29. D. Hilali Abdullah Ahmed, Childhood Rights in Islamic Law (A Comparative Study) with Positive Law, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2006.

### **Second: Theses and dissertations**

1. Thamer Hamad Chekhira, disciplinary punishment and its impact on reducing disciplinary violations in Iraqi universities (a comparative applied study), Master's thesis, College of Law, University of Kufa, 2012.
2. Hawraa Taqi Al-Issawi, The disciplinary system for judges and members of the public prosecution in Iraq (a comparative study), Master's thesis, Faculty of Law and Political Science, Beirut Arab University, 2014.
3. Rasha Muhammad Jaafar, Judicial oversight of the administration's authority to impose sanctions on contracting with it, Master's thesis, University of Baghdad, 2005.
4. D. Ghazi Faisal, Explanation of the Provisions of the Discipline of State and Public Sector Employees Law No. (14) of 1991 AD, Baghdad, Dr. T.

**Third: Laws and legislation**

1. Instructions and standards of professional and professional conduct for employees of the Financial Supervision Bureau No. (1) of 1997.
2. The effective Iraqi Constitution of 2005.
3. The State Administration Law for the Transitional Period issued in 2004.
4. Egyptian Civil Service Law No. (5) of 1991.
5. Civil Service Law No. (24) of 1960 AD.
6. National Commission for Accountability and Justice Law No. (10) of 2008.
7. Law on Discipline of State and Public Sector Employees No. (14) of 1991, as amended.
8. Anti-Terrorism Law No. (13) of 2005.
9. Coalition Provisional Authority Resolution No. (56) of 2004.
10. Decisions of the State Shura Council.

**Fourth: Magazines and periodicals**

1. D. Othman Salman Ghailan, Delegation of Jurisdiction and its Applications in Public Service Affairs, research published in the Journal of Law and Judiciary, third issue, 2010,
2. Foreign Service Law No. (45) of 2008.
3. Egyptian Administrative Control Law No. (54) of 1964.
4. State Council Resolution No. (116) issued on 8/11/2008.
5. Executive regulations of Law No. (210) of 1951.
6. Lebanese Legislative Decree No. (114) of 1959.
7. Iraqi facts.