



Tikrit University Journal for Rights

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



The role of judicial oversight of the procedures of the Supreme National Commission for accountability and justice

Assist. Prof. Iftikhar Rashid khaleel

College of Islamic Sciences, Tikrit University, Salahaddin, Iraq

iftikar409@tu.edu.iq

Dr. Alea Gazi Mousa

College of Rights, Tikrit University, Salahaddin, Iraq

aleagazi@tu.edu.iq

Article info.

Article history:

- Received 27 Feb 2022
- Accepted 19 Apr 2022
- Available online 1 June 2023

Keywords:

- Judicial oversight.
- The Supreme National Authority.
- Accountability and justice.
- Public freedoms.

Abstract: The judiciary plays an important role in ensuring the principle of legality and defending public rights and freedoms. It exercises control in all its aspects, whether related to civil, penal or administrative aspects, and as is the case in the field of the discriminatory body's oversight of the procedures of the Supreme National Authority for Accountability and Justice by including employees in its procedures, to prevent its arbitrariness in Exercising its authority granted by law, or when its procedures are tainted by a defect in the revealing administrative decision that undermines its legality or suitability for the violation for which the procedure was imposed Therefore, we find that the Law of the Supreme National Authority for Accountability and Justice No. (10) of 2008 was keen to allow the employee covered by the accountability and justice procedures to object to the decision of the Supreme National Authority for Accountability and Justice before the Discriminatory Commission, after meeting the conditions for objection and following the objection procedures stipulated in the said law Within a period of (30) from the date of being notified of the decision to include him, the covered employee shall enjoy, during the objection period, an ordinary leave and a full salary.

دور الرقابة القضائية على اجراءات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة

أ.م. افتخار رشيد خليل
كلية العلوم الاسلامية، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق
iftikar409@tu.edu.iq

أ.م.د. علياء غازي موسى
كلية الحقوق، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق
aleagazi@tu.edu.iq

معلومات البحث :

تواريخ البحث:

- الاستلام : ٢٧ / شباط / ٢٠٢٢
- القبول : ١٩ / نيسان / ٢٠٢٢
- النشر المباشر : ١ / حزيران / ٢٠٢٣

الكلمات المفتاحية :

- الرقابة القضائية.
- الهيئة الوطنية العليا.
- مساءلة وعدالة.
- حريات عامة.

الخلاصة: يمارس القضاء دوراً مهماً في كفالة مبدأ المشروعية والدفاع عن الحقوق والحريات العامة، فهو يمارس الرقابة بأوجهها وسواء تعلقت بالجوانب المدنية او الجزائية او الادارية، وكما هو الحال في مجال رقابة الهيئة التمييزية على اجراءات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة بشمول الموظفين بإجراءاتها، للحيلولة دون تعسفها في ممارسة سلطتها التي خولها القانون او عندما يشوب اجراءاتها عيب من عيوب القرار الاداري الكاشف ينال من مشروعيتها او ملائمتها للمخالفة التي فرض من اجلها الاجراء، لذلك نجد ان قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ حرص على افساح المجال امام الموظف المشمول بإجراءات المساءلة والعدالة بالاعتراض بقرار الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة امام الهيئة التمييزية، وذلك بعد توافر شروط الاعتراض واتباع اجراءات الاعتراض التي نص عليها القانون المذكور خلال مدة (٣٠) من تاريخ تبليغه بقرار شموله ويتمتع الموظف المشمول خلال مدة الاعتراض بإجازة اعتيادية وبراتب تام.

© ٢٠٢٣، كلية الحقوق، جامعة تكريت

المقدمة :

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم النبيين محمد وعلى آله وصحبه وسلم وبعد...
تعد الرقابة القضائية على اجراءات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة بشمول الموظفين بإجراءاتها وفقاً لقانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨، من الضمانات الجوهرية التي يتعين توفرها للموظف المشمول عقب توقيع اجراءات المساءلة والعدالة، ويعني ذلك ان للموظف عدة خيارات للاعتراض على القرار الصادر ضده، فله ان يستند اما للخطأ أو عدم مشروعية القرار أو التعسف وما شابه ذلك، لذا فلا بد من وجود ضمانات للموظف المشمول بقانون المساءلة والعدالة لكي يقوم بالاعتراض على هذه الاجراءات، اذ قد يترتب على بعض هذه الاجراءات اثار جسيمة قد تؤثر على المستقبل الوظيفي للموظف كما في انتهاء خدماته أو عدم اشغاله المناصب الادارية أو حرمانه من

الراتب التقاعدي أو الترشيح أو الدراسة أو عدم اعادة التعيين مثلاً، فاذا استنفذ الموظف المشمول ما كان مقرراً له في سبيل دفع الاتهام عنه ووقع عليه الاجراءات فلا سبيل امامه الا الاعتراض في القرار الصادر ضده بالجزء عن طريق الاعتراض عليه قضائياً، وقد كفلت الدساتير والتشريعات المختلفة حق التقاضي كونه يمارس دوراً مهماً في كفالة مبدأ المشروعية والدفاع عن الحقوق والحريات العامة، فهو يمارسها بأوجهها كافة وسواء تعلقت بالجوانب المدنية أو الادارية أو الجزائية، بل ان بعض الدساتير قد تكفلت توفيره لجميع المواطنين على ان تتحمل الدولة نفقاته لمن لا يستطيع ممارسة حقه في التقاضي، ولذلك لأنها من نتائج مبدأ سيادة القانون الذي تمخض عنه مبدأ المشروعية، وان مبدأ المشروعية يمكن الافراد من مراقبة الادارة عند اداء اعمالها واعادتها إلى جادة الصواب كلما خرجت على القانون، كما ان الرقابة القضائية التي تتولاها المحاكم على اعمال الادارة تعد اكثر انواع الرقابة ضماناً لحقوق وحريات الافراد، نظراً لما ينطوي عليه القضاء من حيده ونزاهة واستقلال عن اطراف النزاع، فضلاً عن خبرتها وتخصصها القانوني والاجراءات الدقيقة التي تتخذ امامها وحجية الاحكام التي تصدرها وهي اخر ضمانة يلجأ اليها الموظف العام المشمول بإجراءات المساءلة والعدالة وبإمكانه من خلالها استدراك ما فاتته من ضمانات سابقة على اصدار اجراءات المساءلة والعدالة بحقه، ولبيان الرقابة القضائية على اجراءات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة سنقسم هذا الموضوع إلى مبحثين: نبين في الاول عن السلطة المختصة بنظر الاعتراض وفي الثاني عن اجراءات الاعتراض امام الهيئة التمييزية واثارها.

أولاً: أهمية الدراسة :

تكمن أهمية البحث والدراسة في موضوع دور الرقابة القضائية على اجراءات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة من ناحيتين (العلمية والعملية):

- ١- بيان الجهة المختصة بنظر الاعتراض على قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة بشمول الموظفين بإجراءاتها.
- ٢- بيان اجراءات الاعتراض امام الهيئة التمييزية على قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة بشمول الموظفين بإجراءاتها والاثار التي ترتب على شمول الموظف من عدمه.
- ٣- بيان الاحكام القضائية الصادرة عن الهيئة التمييزية المختصة بالنظر في الطعون على قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة بشمول الموظفين بإجراءاتها، من حيث النظر بمشروعية هذه الاجراءات وفقاً للقانون من جهة، ومدى انصافها للموظف المشمول من جهة اخرى.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

تتجلى مشكلة دراسة الموضوع (دور الرقابة القضائية على اجراءات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة) بعدها ضمانات من ضمانات الموظف العام، من اجل التحقق عن شرعية اجراءات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة بشمول الموظفين بإجراءاتها وفقاً، فضلا عن ذلك نجد ان الهيئة التمييزية عليها اصدار الحكم في الدعاوى المرفوعة امامها لمدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً المحددة بموجب القانون المذكور، والتي يتمتع الموظف المشمول بإجراءات المساءلة والعدالة خلال فترة الاعتراض بإجازة اعتيادية فما الحكم القانوني في حالة ما اذا تجاوزت الهيئة التمييزية عن اصدار قرارها القضائي خلال مدة (٦٠) يوماً هذا من جانب، كما نجد ان الاحكام الصادرة عن الهيئة التمييزية الخاصة بنظر الطعون بقرارات الهيئة وتفسيرها لنصوص القانون الغامضة والتي تصل في بعض القرارات إلى قرارات تعد بمثابة التشريع هذا من جانب اخر، لذلك كان لابد من دراسة هذا الموضوع للوقوف على جوانبه كافة من أجل تحديد النظام القانوني الأمثل له.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع:

- ١- حاجة الموضوع لمزيد من التحليل والبحث الذي لم تبحث به الدراسات العراقية الموجودة، وذلك لقلة الكتابات والبحوث والدراسات عن هذا الموضوع.
- ٢- بيان دور الرقابة القضائية على اجراءات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة بشمول الموظفين بإجراءاتها.
- ٣- بيان التشريعات العراقية وتقييم النصوص القانونية العراقية النافذة.

رابعاً: منهجية الدراسة:

سيكون منهج الدراسة بإذن الله تعالى معتمداً على المنهج التحليلي، إذ سيتم العمل في هذه الدراسة من خلال المنهج التحليلي لقانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة وأية أنظمة أو تعليمات تنظم دور الرقابة القضائية على اجراءات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة، مع التركيز على القرارات القضائية التي يمكن الاعتماد عليها وتحليلها وبيان مدى تطابقها مع تلك التشريعات موضوع الدراسة.

خامساً: هيكلية الدراسة:

احتوت هذه الدراسة على مبحثين وذلك على النحو الآتي:

المبحث الاول: السلطة المختصة بنظر الاعتراض

المطلب الأول: الهيئة التمييزية.

المطلب الثاني: شروط قبول الاعتراض القضائي.

المبحث الثاني: اجراءات الاعتراض أمام الهيئة التمييزية واثارها:

المطلب الأول: اجراءات الاعتراض امام الهيئة التمييزية.

المطلب الثاني: الاثار المترتبة للاعتراض على إجراءات المساءلة والعدالة.

كما سوف تنتهي الدراسة بأهم الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول

السلطة المختصة بنظر الاعتراض

يعد موضوع الاعتراض على قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة من الموضوعات ذات الأهمية البالغة والحيوية استندت جلها إلى فكرة وجود عيب يصيب ركن أو أكثر من اركان القرار الاداري المتضمن فرضها، أو حرمان الموظف من حقوقه أو ضمانته أو أكثر من ضمانات التحقيق الاداري واجراءات المساءلة والعدالة، وللحديث أكثر لبيان السلطة المختصة بنظر الاعتراض على قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة بشمول الموظفين بإجراءاتها، سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين: نتكلم في الأول عن الهيئة التمييزية، وفي الثاني عن شروط قبول الاعتراض القضائي.

المطلب الأول / الهيئة التمييزية

ينعقد الاختصاص للهيئة التمييزية بنظر الطعون التي تقام ضد قرارات المساءلة والعدالة الصادرة عن الهيئة العليا للمساءلة والعدالة، وذلك وفقاً لما ورد في المادة (١٥) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ على انه "يجوز للمشمولين بأحكام المادة (٦) من هذا القانون والدوائر التي انتسبوا اليها ولمجلس المحافظة وحكومة الاقليم التي تقع فيها تلك الدوائر ومكتب المدعي العام في الهيئة الاعتراض على القرارات الصادرة من الهيئة امام هيئة التمييز خلال مدة (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغ المشمول بالقرار أو اعتباره مبلغاً بحسب قواعد التبليغ الواردة في قانون المرافعات المدنية"، لذلك تعد الهيئة التمييزية هي الجهة المختصة في محكمة التمييز بقضايا شمول الموظفين بإجراءات المساءلة والعدالة ويقتصر عملها على النظر في الاعتراضات المقدمة من المشمولين بأحكام المادة (٦) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨^(١)، وان الاحكام التي تضمنها المادة المذكورة تتعلق بالوظيفة العامة فقط واستمرار المشمول بها من عدمه بتلك الوظيفة، اذ يصدر قرار الهيئة التمييزية اما بتصديق قرار الشمول على وفق المادة (٦) أو نقضه اذا كان المعترض غير مشمول

(١) المادة (١ / ثلثاً) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨.

بها وهي معنية فقط بتطبيق قانون المساءلة والعدالة حصراً وذلك استناداً لصراحة نص المادة (١٥) من قانون المذكور^(١)، وتؤلف الهيئة التمييزية من سبعة قضاة من محكمة التمييز غير مشمولين بإجراءات المساءلة والعدالة، يرشحهم مجلس القضاء الاعلى، ويصادق عليهم مجلس النواب ويرأسهم القاضي الاقدم وتتخذ قراراتها بأغلبية اربعة اصوات^(٢).

وجد ان المشرع العراقي قد منح الهيئة التمييزية الاختصاص في النظر على الاعتراضات المقدمة على قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة، بالرغم من كون القرارات المتعلقة بإجراءات المساءلة والعدالة قرارات ادارية تمس الموظفين بشكل عام سواء كانوا هؤلاء الموظفين مدنيين أو عسكريين تابعين لوزارة الدفاع أو منتسبي جهاز الامن أو المخابرات أو الامن الخاص والحمايات الخاصة أو لقوى الامن الداخلي أو الامن القومي أو الامن العسكري أو فدائيو صدام وكافة الاجهزة الامنية الاخرى، وهذا يعد استثناء على الاختصاص النوعي لمحكمة قضاء الموظفين في العراق.

وهذا ما اقره القضاء الاداري في عدة مناسبات بعدم اختصاصه بمسائل اجتثاث البعث، والمساءلة والعدالة، ومن ذلك قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة بصفتها التمييزية الذي جاء فيه ".... وحيث ان اجراءات الطعن بقرارات هيئة اجتثاث البعث قد تم تحديدها بموجب الامر المرقم (١٣/٥/م) في ٢٠٠٤/١/٧ عن طريق اللجان المحلية المشكلة في الوزارات امام الهيئة المذكورة، وحيث ان مجلس الانضباط العام غير مختص بالنظر في الطعون في القرارات الصادرة بصدد اجتثاث البعث ... لما تقدم تقرر تصديق الحكم المميز ورد الاعتراضات التمييزية"^(٣).

وفي قرار اخر صادر عن محكمة قضاء الموظفين بعدم اختصاصها بالنظر في الطعون المتعلقة بتلك القرارات، " حيث ردت دعوى المدعي(ع.ع. ح) لعدم الاختصاص المقامة على المدعي عليه وزير التعليم العالي والبحث العلمي_ اضافة لوظيفته بسبب اصداره الامر الوزاري المرقم(٣٣٣٢) في ٢٠٢١/٧/٣٠، المتضمن احالة عدد من الموظفين على التقاعد ومن ضمنهم المدعي لشموله بقانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة، لذلك فقد قدم المدعي طعناً بشأن قرار هيئة المساءلة والعدالة،

(١) لقاء بين رئيس مجلس القضاء الاعلى ومستشار رئيس الجمهورية منشور على الموقع الالكتروني

<https://www.hjc.iq/view/٦٨٥٨٥>.

(٢) المادة(٢/تاسعاً) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨.

(٣) قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة المرقم (١٢٦/انضباط_تمييز/٢٠٠٦) في ٢٠٠٦/٥/١٥، مجموعة قرارات مجلس الدولة، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة للعام ٢٠٠٨، صادر عن وزارة العدل، مجلس شورى الدولة، ص٣٨٥_٣٨٦. وينظر في ذات الاتجاه قرار محكمة قضاء الموظفين المرقم (٩٦٤/م/٢٠١٢) في ٢٠١٣/٢/١٤، قرار غير منشور.

لكن محكمة قضاء الموظفين قررت رد الدعوى لعدم الاختصاص، ويكون قرارها قابلاً للطعن امام المحكمة الادارية العليا^(١).

كما قضت المحكمة الاتحادية العليا بصفقتها التمييزية بانه: ".... وحيث ان قانون الهيئة الوطنية العليا لاجتثاث البعث قد عين مرجعاً للطعن في القرارات التي تصدر في الهيئة المذكورة، مما يحول دون اقامة الدعوى امام محكمة القضاء الاداري..."^(٢).

وهو ما سارت عليه ايضاً محكمة القضاء الاداري بقولها: ".... وحيث ان اجراءات اجتثاث البعث في دوائر الدولة والقطاع العام في العراق... والتي حددت الاجراءات الواجب اتباعها عند شمول أحد الاشخاص باجراءات اجتثاث البعث ومنها الطعن بالقرارات التي تصدرها الهيئة بحق المشمولين بالاجتثاث"، واستطردت بأنه: ".... وحيث ان محكمة القضاء الاداري تمتع عن نظر الطعن المقدم اليها اذا كان القرار الاداري له مرجع قانوني للطعن.... وبذلك تكون هذه المحكمة غير مختصة في نظر الطعن المقدم من قبل المدعي وينطوي طعنه وفقاً لإجراءات اجتثاث البعث عليه قررت هذه المحكمة رد دعوى المدعي..."^(٣).

يستبان لنا من القرارات القضائية اعلاه، امتناع القضاء الاداري عن نظر الدعاوى المتعلقة باجتثاث البعث وقانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة على الرغم من كون القرارات الصادرة عن الهيئة الوطنية لإجراءات المساءلة والعدالة قرارات ادارية تتعلق بالوظيفة العامة، والسبب في ذلك لأن المشرع العراقي قد حدد مرجع قانوني للطعن بهذه القرارات امام الهيئة التمييزية.

يذهب جانب من الفقه للقول، بأنه لما كانت قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة هي قرارات ادارية وتعد منازعاتها منازعات ادارية، فكان الاجدر بالمشرع العراقي منح اختصاص سلطة النظر على الاعتراضات المقدمة على قرارات الهيئة الوطنية للقضاء الاداري (محكمة قضاء الموظفين) وليس للقضاء العادي، لما في ذلك من تقليص غير مبرر لاختصاص القضاء الاداري، أو ان يتم تشكيل هيئة طعن خاصة بقضايا المساءلة والعدالة تابعة لمحكمة قضاء الموظفين برئاسة قاضٍ من الصنف الثاني وعضوية اثنين من المستشارين أو المستشارين المساعدين، وذلك لاعتبارات مبدأ التخصص وسرعة حسم

(١) قرار محكمة قضاء الموظفين المؤرخ في ١٤/٢/٢٠١٣، بعدد اضبارة ٩٦٤/م/ ٢٠٢١، قرار غير منشور.

(٢) قرار المحكمة الاتحادية العليا بصفقتها التمييزية (٣/ اتحادية_ تمييز/ ٢٠٠٨) في ٩/٣/٢٠٠٨. نقلاً عن: د. خالد رشيد علي: ولاية القضاء الاداري في التشريع العراقي الحديث بين التقليص والحرمان، مجلة الحقوق، مج(٢)، ع (٦٠٧)، ٢٠١٠، ص ١٤٤.

(٣) قرار محكمة القضاء الاداري المرقم (٦٥/ اداري/ ٢٠٠٦، مجموعة قرارات مجلس شوري الدولة، مصدر سابق، ص ٢٩٨.

المنازعات في ان واحد، فضلاً على توسيع ضمانات الطاعن المشمول بإجراءات المساءلة والعدالة على مرحلتين من خلال منحه حق الطعن تمييزاً بالحكم الصادر بحقه امام (المحكمة الادارية العليا)، في حين ان المشرع العراقي قصر حق الطعن في قانون المساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ على مرحلة واحدة وهو تمييز قرار الهيئة امام (الهيئة التمييزية)^(١).

في حين يذهب جانب اخر من فقهاء القانون الاداري للقول بما ان هذه القرارات هي قرارات ادارية والمنازعة المترتبة على تلك القرارات هي منازعات ادارية اذن لا بد من خضوعها للقضاء الاداري بدلاً من القضاء العادي، ومن ثم فان الأولى ان يكون الطعن بقرارات المشمولين بإجراءات المساءلة والعدالة امام القضاء الاداري، لا سيما امام محكمة قضاء الموظفين لان هذه القرارات التي اصدرتها الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة قد تم على ضوءها حرمان عدد كبير من الموظفين من الاعادة إلى وظائفهم، فضلاً عن ذلك فان اعادتهم بناءً على قرارات تصدر من تلك الهيئة ويكون ذلك بمثابة اعادة تعيين، والذي تترتب عليه كافة الحقوق الوظيفية من راتب وعلاوة وترقية وتقاعد وغير ذلك^(٢).

اما من جانبنا نرى انه يفترض على محكمة قضاء الموظفين النظر في قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة في حالة واحدة، وهي عندما تقوم الادارة بإنهاء خدمات الموظف بعد ان استحصل قرار من الهيئة التمييزية الخاصة بنظر الطعون بالاستمرار بخدماته، فالطعن امام محكمة قضاء الموظفين ليس لشموله أو عدم شمول الموظف وانما الطعن بقرار الادارة المخالف للهيئة التمييزية، ومع ذلك فأنا نؤيد رأي الفقهاء اعلاه، ذلك ان محكمة قضاء الموظفين تختص بالنظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام في الحقوق الناشئة عن قانون الخدمة المدنية أو القوانين أو الانظمة التي تحكم العلاقة بين الموظف وبين الجهة التي يعمل فيها، ولأنها تختص في النظر في منازعات الموظفين الناشئة عن حقوق الخدمة بموجب قانون الخدمة المدنية، وتتمثل هذه المنازعات بالطلبات التي يقدمها اصحاب الشأن بالطعن في الأوامر والقرارات الادارية الصادرة بالتعيين والترقية ومنح العلاوات واستغناء عن الخدمة في فترة التجربة واعادة الموظف إلى وظيفته السابقة، وتشمل ايضاً المنازعات الخاصة بالرواتب والمخصصات المستحقة للموظفين، فضلاً عن ذلك فان اناطة الفصل في القرارات الصادرة عن الهيئة إلى محكمة قضاء الموظفين يسمح بتطبيق الرقابة القضائية عن أعمال

(١) نقلاً عن: انس عبد الحق، نطاق اختصاص القضاء الاداري العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة تكريت، ٢٠١٩، ص ١٨٨.

(٢) عدنان محمد عباس دبو الزبيدي، الاختصاص النوعي لمحكمة قضاء الموظفين في العراق (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مكتبة القانون المقارن، ٢٠١٩، ص ٢٦٨_٢٦٩.

الإدارة العامة والدولة أكثر تجسيداً وتخصصاً ومرونة وواقعية وملائمة الأمر الذي يؤدي إلى ضمان حماية فكرة الدولة القانونية ومبدأ الشرعية، والنظام القانوني لحقوق وحريات الانسان ويحقق ايضاً مبدأ الاقتصاد في النفقات عند اناطة الفصل إلى محكمة قضاء الموظفين التي لا تحتاج إلى انشاء هيئة جديدة وكادر جديد من الموظفين المتخصصين في المسائل ذات الخبرة الادارية، فضلاً عن ذلك ان القرارات الصادرة بشأن الموظفين المشمولين بإجراءات المساءلة والعدالة تثير قضايا مهمة ودقيقة، وبذلك فان اناطة مهمة الفصل في قرارات الهيئة بمحكمة قضاء الموظفين سيوفر حماية للموظف بحجة ان تلك المنازعات تعد من قبيل المنازعات الادارية بطبيعتها وتتضمن طعنات في قرارات ادارية تدخل في اختصاص محكمة قضاء الموظفين.

لذلك ندعو المشرع العراقي إلى الغاء تلك الاستثناءات التي ترد على الاختصاص النوعي لمحكمة قضاء الموظفين والقيام بمعالجة تشريعية، لان كثرة الاستثناءات قد تؤثر على عمل محكمة قضاء الموظفين من جانب، ويترك الموظف المتضرر من تلك القرارات في حيره من امره في تحديد المحكمة المتخصصة من جانب اخر.

المطلب الثاني / شروط قبول الاعتراض القضائي

شروط قبول الاعتراض القضائي هي الشروط التي يجب توافرها في الدعوى لكي يمكن قبولها امام الهيئة التمييزية للنظر فيها وبصرف النظر عما اذا كانت تستند إلى حق فعلاً ام لا، فقد تكون الدعوى مقبولة فتتظر الهيئة التمييزية في موضوعها ثم يتضح لها بعد ذلك بان المدعي لم يكن صاحب حق فعلاً كما ان العكس متصور، اذ قد تتخلف شروط قبول الدعوى فلا ينظرها القاضي ولا يصدر الحكم المستهدف فيها اي عدم التطرق لفحص مشروعية القرار الاداري المعارض عليه ولن يكون معنى ذلك ان المدعي ليس بصاحب حق فيها فيما يدعيه فهذه مسألة لم يفحصها القاضي، وقد استقر الفقه والقضاء الاداريان على تحديد شروط قبول دعوى الاعتراض في ثلاثة شروط اساسية هي الشروط المتعلقة بالقرار المعارض فيه، وشرط وجود مصلحة لرافع الدعوى، وشرط ميعاد رفع دعوى الاعتراض، ووفقاً لما تقدم سوف نبث شروط قبول دعوى الاعتراض في ثلاثة شروط اساسية وذلك على النحو الاتي:

أولاً: شروط تتعلق بالقرار المعارض فيه: بما ان قرار الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة هو قرار اداري كاشف باعتباره عملاً قانونياً صادراً بالإرادة المنفردة للإدارة في سبيل أحداث أثر قانوني، يجب ان يكون نهائياً غير قابل للتعقيب عليه أو مناقشته أو التصديق عليه من جانب سلطة ادارية أعلى من

السلطة المصدرة له، فإذا كان قرار المساءلة والعدالة غير قابل للتنفيذ لضرورة اعتماده أو التصديق من جهة إدارية أعلى فإنه لا يكون نهائياً ومن ثم لا يقبل الاعتراض فيه بالإلغاء^(١)، وكذلك لا يجوز الاعتراض بالإلغاء في الإجراءات التحضيرية أو التمهيدية التي تسبق اتخاذ القرار النهائي، كالتوجيهات والتوصيات والتبليغات أو الأعمال اللاحقة لصدوره والتي لا تحدث أثراً قانونياً كالمنشورات والتعليمات التي تصدر تسهياً لتنفيذ هذه القرارات شريطة ألا تتضمن قواعد جديدة^(٢)، كما يشترط أن يكون القرار المعترض فيه قد أثر في المركز القانوني للمعترض أي حقق ضرراً لرافع الدعوى، ويتطلب لتحقيق هذا الشرط أن يكون من شأن القرار المعترض فيه أن يولد أثراً قانونية، وأن يكون القرار مولداً للأثار القانونية بذاته^(٣)، ويشترط أيضاً أن يكون القرار الإداري صادراً من الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة، وذلك وفقاً لما ورد في نص المادة (١٥) من قانون المساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ على أنه ".... الاعتراض على القرارات الصادرة من الهيئة أمام هيئة....".

ثانياً: شرط وجود مصلحة لرافع الدعوى: من المبادئ المستقرة في أصول التقاضي أن المصلحة مناط الدعوى وأن لا دعوى بدون مصلحة، فالمصلحة هي مبرر وجود الدعوى بالنسبة لصاحبها، والمصلحة بمعناها القانوني الدقيق كشرط من شروط قبول الدعوى تعني الحالة القانونية التي تؤثر فيها القرار المطعون فيه مباشرة، سواء كانت تلك المصلحة حالة أو محتملة، والمصلحة في الدعوى هي المنفعة التي يمكن أن يحصل عليها رافعها في حالة إجابته إلى طلبه^(٤)، وقد تعرض قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ المعدل في المادة السادسة لهذا الشرط وجاء فيها أنه "يشترط في الدعوى أن يكون المدعى به مصلحة معلومة وحالة وممكنة ومحققة ومع ذلك فالمصلحة المحتملة تكفي أن كان هناك ما يدعو إلى التخوف من الحاق الضرر بذوي الشأن، ويجوز كذلك الادعاء بحق مؤجل على أن يراعى الاجل عند الحكم به وفي هذه الحالة يتحمل المدعي مصاريف الدعوى"، من هذا النص يتضح لنا أن المشرع عد المصلحة أساساً لقبول الدعوى وعليه فإن القضاء الإداري العراقي مستقر على رد الدعوى

(١) د. نجيب خلف أحمد الجبوري، القضاء الإداري، مكتبة يادكار لبيع ونشر الكتب القانونية، العراق، السليمانية، ٢٠١٨، ص ١٦٢.

(٢) د. جورج شفيق ساري، القرارات القابلة للانفصال في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ١٨.

(٣) د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري ورقابته لأعمال الإدارة، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦١، ص ٣٧٠.

(٤) د. عصمت عبد المجيد بكر، مجلس الدولة (دراسة مقارنة)، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ٢٠١١، ص ٣٨٦.

إذا تبين له عدم وجود المصلحة فيها، بل انه يشترط قيام المصلحة من وقت رفع الدعوى حتى الفصل فيها بحكم نهائي^(١).

ثالثاً: شرط ميعاد رفع دعوى الاعتراض: يعد تحديد ميعاد الاعتراض برفع دعوى الغاء قرار الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة، اي تحديد مدة زمنية معينة يجب ان ترفع الدعوى خلالها والا حكم بردها وذلك لان تحديد ميعاد معين يؤدي إلى استقرار الأوضاع القانونية واستقرار المراكز القانونية وحتى لا يظل القرار الاداري مهدد بالإلغاء لفترة زمنية غير محددة من الزمن، وقد حدد المشرع العراقي ميعاد للاعتراض على قرارات المساءلة والعدالة الصادرة من الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة امام الهيئة التمييزية بمدة (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بالقرار الاداري المعترض فيه استناداً إلى نص المادة (١٥) من قانون المساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ على انه "يجوز للمشمولين بأحكام المادة (٦) من هذا القانون والدوائر التي انتسبوا اليها ولمجلس المحافظة وحكومة الاقليم التي تقع فيها تلك الدوائر ومكتب المدعي العام في الهيئة الاعتراض على القرارات الصادرة من الهيئة امام هيئة التمييز خلال مدة (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغ المشمول بالقرار مبلغاً بحسب قواعد التبليغ الواردة في قانون المرافعات المدنية".

اذ بانتهاء هذه المدة قد يسقط حق الموظف المشمول في الاعتراض ويتم حساب ميعاد الاعتراض على قرارات المساءلة والعدالة من تاريخ تبليغ المشمول بالقرار الاداري بشموله وذلك بحسب قواعد التبليغ الواردة في قانون المرافعات المدنية رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩، وبما أن القرار الاداري ذا تأثير في المركز القانوني للموظفين بحكمه فلا يمكن الاحتجاج به في مواجهته ما لم يصل إلى علمهم، ومن ثم يكون نفاذ القرار الاداري في حق الموظفين من تاريخ التبليغ به حتى يمكنهم ان يرتبوا أوضاعهم طبقاً لمقتضياته^(٢).

حيث يبلغ منتسبو دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية ومؤسسات القطاع العام بواسطة دوائرهم أو مؤسساتهم وترسل الورقة المراد تبليغها بدفتر اليد أو بالبريد المسجل، ويعتبر المخاطب مبلغاً بتاريخ التسلم المدون في دفتر اليد أو في وصل التسلم ما لم يرد اشعار إلى المحكمة بانتقاله إلى دائرة اخرة أو

(١) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، شروط قبول الطعن بإلغاء القرار الاداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٧٣.

(٢) محمد عبد العال السناري، القرارات الادارية في المملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية مقارنة)، طبعة معهد الادارة العامة بالمملكة العربية السعودية الادارة العامة للبحوث، ١٩٩٤، ص ٢٧٤.

تمتعه بإجازة^(١)، أما إذا كان المطلوب تبليغه وزارة أو دائرة رسمية أو شبه رسمية أو إحدى مؤسسات القطاع العام، ترسل الورقة المراد تبليغها بدفتر اليد أو بالبريد المسجل ويعتبر تاريخ التسلم المدون بدفتر اليد أو وصل التسلم تاريخاً للتبليغ، وهذا حسب قواعد التبليغ في قانون المرافعات المدنية^(٢).

تقوم الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة بنشر أسماء الموظفين المشمولين بإجراءات المساءلة والعدالة ودرجاتهم الحزبية ومواقعهم الوظيفية وتاريخ صدور تلك الإجراءات عبر وسائل الاعلام^(٣)، وبما أن التبليغ هو الطريقة التي تنقل بها الإدارة مضمون القرار إلى علم فرد أو أكثر معينين بذواتهم، فيشترط فيه أن يكون شاملاً لعناصر القرار الإداري وأن تتحقق فيه مقومات التبليغ الصحيح حتى تبدأ مرحلة جديدة ينتج أثره في سريان ميعاد الاعتراض أمام الهيئة التمييزية وهذه العناصر تشتمل ذكر:

- اسم الجهة الإدارية الصادر منها القرار سواء كانت الدولة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى.
- الموظف المختص الذي اصدر القرار الإداري.
- أن يوجه إلى ذوي المصلحة شخصياً أو إلى من ينوب عنه قانوناً.
- وإذا اغفل ذكر أي من هذه البيانات كان التبليغ باطلاً ومن ثم لا تسري مدة تقادم دعوى الإلغاء بحق صاحب الشأن إذ يظل باب الطعن مفتوحاً^(٤).

تعد الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة أرشيفاً بكافة الموظفين المشمولين بإجراءات المادة (٦) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة، ودرجاتهم الحزبية ومواقعهم الوظيفية وتاريخ صدور تلك الإجراءات، ويتم إحالة الأرشيف المذكور إلى مجلس الوزراء ليتم إخطاره على كافة الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة والهيئات المستقلة ومنظمات المجتمع المدني، ومن ثم تقوم هذه الجهات المذكورة بتعميم كتاب الهيئة الوطنية للمساءلة والعدالة إلى اللجان الفرعية التابعة لها، لتقوم الأخيرة بتبليغ الموظفين المشمولين بإجراءات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة للحضور أمامها للتوقيع على استمارة التبليغ^(٥)، والسؤال الذي يطرح بهذا الصدد هل يجوز تبليغ قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة إلى الأشخاص المشمولين بإجراءاته شفهيّاً؟

(١) المادة (١١/٢١) من قانون المرافعات المدنية رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(٢) المادة (٥/٢١) من قانون المرافعات المدنية رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(٣) المادة (٢٣) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨.

(٤) د. نجيب خلف أحمد الجبوري، مصدر سابق، ص ١٧٤ وما بعدها.

(٥) المادة (٢٤) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨.

ان تبليغ قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة إلى الاشخاص المشمولين بإجراءاته شفاهاً يجعل الادارة في موقف صعب بشأن اثبات تبليغها القرار للمخاطب به، بما يترتب عنه ان مدة الطعن في القرار تظل مفتوحة، وهذا الوضع خدم المعني بالقرار ولا يخدم جهة الادارة التي يكون من مصلحتها اتباع وسيلة اخرى لتبليغ القرار غير وسيلة التبليغ الشفهي من اجل ضبط تاريخ التبليغ^(١)، وتعد مدة الاعتراض من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها، كما ان احتساب المدة المحددة لإقامة دعوى الاعتراض يسري من اليوم التالي للنشر أو التبليغ وتنتهي بانتهاء اليوم الاخير منها، فان صادف هذا اليوم الاخير عطلة رسمية امتد الميعاد إلى أول يوم بعد انتهاءها^(٢).

المبحث الثاني

اجراءات الاعتراض أمام الهيئة التمييزية واثارها

تخضع اقامة دعوى الغاء شمول الموظف بإجراءات المساءلة والعدالة امام الهيئة التمييزية اسوة بباقي الدعاوى القضائية الاخرى الى اجراءات ومتطلبات يجب مراعاتها الى حين انتهاء الدعوى، اذا ان المصدر التشريعي لإجراءات التقاضي امام الهيئة التمييزية في دعوى الغاء شمول الموظف بإجراءات المساءلة والعدالة هو قانون المساءلة والعدالة، يضاف اليها القواعد الاجرائية الواردة في قانون المرافعات المدنية اذا وجد نقص في قواعد الاجراءات الادارية ولم يوجد نص يستبعد تطبيق اجراءات التقاضي المدنية، كما انه يترتب على الاعتراض على قرارات الهيئة الوطنية العليا لشمول الموظفين بإجراءاتها امام الهيئة التمييزية العديد من الاثار، وللحديث اكثر عن ذلك سنقسم هذا المبحث الى مطلبين نتكلم في الاول عن اجراءات الاعتراض على قرارات المساءلة والعدالة، وفي الثاني عن الاثار المترتبة للاعتراض على إجراءات المساءلة والعدالة وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول / اجراءات الاعتراض أمام الهيئة التمييزية

لبيان اجراءات الاعتراض على قرارات المساءلة والعدالة الصادرة من الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة امام الهيئة التمييزية، ينبغي علينا أولاً معرفة الاشخاص الذين يحق لهم الاعتراض امام الهيئة التمييزية ومن ثم الية الاعتراض، ولبيان ذلك سنقسم هذا المطلب على فرعين نتكلم في الاول عن الاشخاص الذين يحق لهم الاعتراض امام الهيئة التمييزية، وفي الثاني عن الية الاعتراض وذلك على نحو ما سوف نبينه فيما يلي:

(١) محمد عبد العال السناري، نفاذ القرارات الادارية (دراسة مقارنة)، الاسراء للطباعة، دون سنة نشر، ص ١٠٧.

(٢) د. نجيب خلف احمد الجبوري، مصدر سابق، ص ١٧٤ وما بعدها.

الفرع الأول / الاشخاص الذين يحق لهم الاعتراض أمام الهيئة التمييزية

حق الاعتراض والدفاع عن النفس حق مقدس نصت عليه المادة (١٩/ رابعاً) من دستور جمهورية العراق ٢٠٠٥ على انه " حق الدفاع مقدس ومكفول في جميع مراحل التحقيق والمحاكمة"، وكذلك نص المادة (١٩/ سادساً) منه على ان " لكل فرد الحق في ان يعامل معاملة عادة في الاجراءات القضائية والادارية"، كما نصت المادة (١٥) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ على انه " يجوز للمشمولين بأحكام المادة (٦) من هذا القانون والدوائر التي انتسبوا اليها ولمجلس المحافظة وحكومة الاقليم التي تقع فيها تلك الدوائر ومكتب المدعي العام في الهيئة الاعتراض على القرارات الصادرة من الهيئة امام هيئة التمييز خلال مدة (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغ المشمول بالقرار مبلغاً بحسب قواعد التبليغ الواردة في قانون المرافعات المدنية"^(١).

يستبان لنا من النص اعلاه انه يجوز (للأشخاص الطبيعية) الموظفين المشمولين بإجراءات المساءلة والعدالة وفق المادة (٦) من هذا القانون وهم كل من (اعضاء الشعب، اعضاء الفرق، منتسبي الاجهزة الامنية المنحلة، الدرجات الخاصة، فدائيو صدام) هم أو وكلائهم، و(الاشخاص المعنوية) الدائرة التي ينتسب اليها الموظف المشمول بإجراءات المساءلة والعدالة، مجلس المحافظة، حكومة الاقليم التي فيها تلك الدوائر، مكتب المدعي العام في هيئة المساءلة والعدالة، الاعتراض على القرارات الصادرة من الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة امام هيئة التمييز، ومن خلال الاطلاع على العديد من القرارات القضائية الصادرة من قبل الهيئة التمييزية نجد ان اغلبية الاعتراضات تقدم من قبل المشمولين بإجراءات المساءلة والعدالة حصراً، فلم اجد اعتراض مقدم من قبل الاشخاص المعنوية والسبب في ذلك ربما عدم اطلاعهم على قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة أو عدم اشعارهم بالقرارات من قبل ادارة الهيئة، كذلك نجد ان المشرع استخدم في المادة (١٥) من قانون المساءلة والعدالة، مصطلح (الاعتراض) على القرارات الصادرة من الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة امام الهيئة التمييزية، ولم يستخدم مصطلح (تمييز) وتعزز ايضاً ذلك في المادة (١٧) من هذا القانون على انه " تصدر هيئة التمييز قرارها في الاعتراضات الواردة....".

(١) المادة (١٥) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨.

الفرع الثاني / الية الاعتراض

بعد ان يقدم من له حق الاعتراض اعتراضه على قرارات الهيئة خلال مدة (٣٠) يوم المحددة في قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة، يتولى قسم الطعون التمييزية تسلم الاعتراض من الهيئة التمييزية المختصة بنظر الاعتراضات المقدمة على قرارات هيئة المساءلة والعدالة، ويتم اعداد اضبارة كل اعتراض على حدة بعد جمع الوثائق والادلة المعتمدة في الشمول بإجراءات قانون المساءلة والعدالة، ويتم اعداد اللوائح التمييزية معززة بالأدلة تتضمن أسباب الشمول والوثائق المعتمدة وتاريخ تبليغ المعارض بالقرار، كما يتولى قسم الطعون التمييزية الترافع امام الهيئة التمييزية اذا اقتضت الحاجة وبطلب من المحكمة^(١)، وتصدر الهيئة التمييزية قرارها في الاعتراضات الواردة اليها من قبل الموظفين المشمولين بإجراءات المساءلة والعدالة خلال مدة (٦٠) يوماً، بعد ذلك يتولى قسم الطعون التمييزية تبليغ قرارات الهيئة التمييزية إلى الجهات المختصة بخصوص كل معترض^(٢). ولكن ما هو الموقف القانوني في حالة لو لم تصدر هيئة التمييز قراراتها بعد انتهاء الفترة المحددة (٦٠ يوماً) الواردة بالمادة (١٧) من قانون المساءلة والعدالة؟

بينت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بموجب كتابها ذي العدد (ق/٣/١/امام/ ١٧٧٧ في ٢٢/١/٢٠١٣) " ان نص المادة (١٦) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ صريحة في تمتع الموظف المشمول بإجراءات المساءلة والعدالة (براتب تام خلال المدة التي يجوز لهم فيها الاعتراض) وقد حددت المادة (١٥) من القانون المذكور المدة التي يحق لهم خلالها الاعتراض ب(٣٠) يوماً من تاريخ تبليغ المشمول بالقرار أو اعتباره مبلغاً، وهذا يعني ان للمشمول بالإجراءات ان يتمتع بإجازة اعتيادية امدها (٣٠) يوماً وبراتب تام. وعند عطف النظر على عجز المادة (١٦) من القانون نرى انها منحهم الحق بتقاضى الراتب التام لحين البت في امرهم من قبل هيئة التمييز...).

وبذلك فان المشمول بإجراءات المساءلة والعدالة بمنح اجازة اعتيادية براتب تام لمدة (٣٠) يوماً وبعدها يلتحق بدائرتة ويتقاضى راتباً تاماً ويكلف بمهام غير قيادية ينسبها الرئيس الاعلى لان الراتب التام كقاعدة عامة لا يتقاضاه الموظف الا بمقابل عمل"، في حين بينت " وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بموجب كتابها ذي العدد (٣١/س/ح/١٦٥٣ في ٢/٧/٢٠١٥) المعطوف على كتابي محكمة

(١) المادة (١١/أولاً) من النظام الداخلي للهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١) لسنة ٢٠١٦.

(٢) المادة (١١/أولاً) من النظام الداخلي للهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١) لسنة ٢٠١٦.

التمييز الاتحادية/ هيئة التمييز المختصة بنظر الطعون المقدمة على قرارات هيئة المساءلة والعدالة المرقمين (٢٩١/هيئة تمييزية/٢٠١٥ في ٢٥/٦/٢٠١٥) الخاص بالسيد (س) والكتاب (٢٩٦/هيئة تمييزية/٢٠١٥ في ٢٤/٦/٢٠١٥) الخاص بالسيد (ص)، بالفقرة (٢) منه بأنه بعد انتهاء المدة المقررة (٦٠ يوماً) ولم تصدر هيئة التمييز قرارها في الاعتراضات يتم تنفيذ كتاب الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة المرقم (١٠٢٥٦ في ١/٩/٢٠١٤) والذي يتضمن "للمصلحة العامة منح الموظف بعدها إجازة بدون راتب لحين حسم موضوعه".

نلاحظ هنالك تخبط في قرارات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي حيث كان القرار الأول يمنح الموظف العام بعد انتهاء مدة الطعن وعدم صدور قرار من قبل الهيئة التمييزية عودة الموظف إلى وظيفته واستلامه راتب تام، في حين ان القرار الثاني منح الموظف اجازة بدون راتب لحين حسم موضوعه وذلك بعد انتهاء مدة الاجازة الاعتيادية (٦٠) يوماً، كما نرى أن القرار الثاني فيه مخالفتين قانونيتين ارتكبتها كلاً من هيئة التمييز والهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة، أولهما عدم صدور حكم هيئة التمييز خلال المدة القانونية من ناحية، وثانيهما قرار وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الذي يتضمن منح الموظف اجازة بدون راتب، لتشريعها نصوص وتعليمات لم ينص عليها القانون.

يرى البعض من فقه القانون الاداري ان على المشرع العراقي معالجة مثل هذه الحالات، وذلك بالنص على مدة أكثر من الـ (٦٠) يوم لإتاحة الوقت الكافي لهيئة التمييز لإنجاز الدعوى أو النص بصورة صريحة على ان تكون المدة ما بعد الـ (٦٠ يوماً) إجازة بدون راتب أو من الممكن سحب يد الموظف بعد انتهاء المدة المذكورة استناداً لأحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل^(١).

ويرى الباحث ان النص على مدة اكثر من الـ (٦٠) يوماً لإتاحة الوقت الكافي لهيئة التمييز لإنجاز الدعوى، بالمقابل يعني زيادة الاجازة الاعتيادية للموظف العام بمدة تساوي المدة الممنوحة لهيئة التمييز للنظر في الدعوى وهذا ما يؤثر على سير المرفق العام بانتظام واطراد نظراً لكثرة اعداد الموظفين المشمولين بإجراءات المساءلة والعدالة هذا من جانب، من جانب اخر لا تؤيد منح الموظف العام اجازة بدون راتب ذلك ان شمول الموظف العام بإجراءات المساءلة والعدالة هو اجراء شخصي بالموظف وحده، وان منحه اجازة بدون راتب فيه مساس بالراتب الذي قد يكون مصدر رزقه الوحيد لأسرته هذ من جانب

(١) د. محمد احمد رحيل، الحقوق المالية للموظف المنتهية خدماته وفقاً لإجراءات المساءلة والعدالة، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة (٣) العدد (٢) الجزء (١)، ٢٠١٨، ص ١٢.

آخر، لذا نجد انه من الممكن عودة الموظف العام إلى وظيفته بعد انتهاء مدة الـ (٦٠) يوماً ودون صدور قرار نهائي من قبل الهيئة التمييزية، الا ما اذا كانت اعادته إلى الوظيفة العامة يؤثر على الوظيفة العامة او سير المرفق العام فانه بإمكان الادارة سحب يده وذلك وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، ومن خلال التناقضات في منح الاجازة الاعتيادية وجدنا ان الهيئة أو الوزارة عدلت من هذه الاليات، اذ لوحظ ان الهيئة تقوم بتبليغ الموظف المشمول بإجراءاتها بقرار الشمول وتمنحه الوقت للطعن به امام الهيئة التمييزية دون اللجوء إلى منح الاجازة الاعتيادية، اذ يبقى الموظف مستمر في عمله لحين صدور قرار الاعتراض من قبل الهيئة التمييزية على قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة، على الرغم من ان ذلك يشكل مخالفة لنصوص قانون المساءلة والعدالة بمنحه مدة التمتع في إجازة اعتيادية براتب تام خلال المدة التي يجوز لهم فيها الاعتراض، ولحين البت في امرهم من قبل هيئة التمييز، وتكون القرارات الصادرة عن الهيئة التمييزية بخصوص الموظفين المشمولين بإجراءات المساءلة والعدالة باثة وملزمة وفقاً لنص المادة (١٧) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ ذلك بان" تصدر هيئة التمييز قرارها في الاعتراضات الواردة خلال مدة لا تزيد عن (٦٠) يوماً وتكون قراراتها قطعية وباتة"^(١)، اي انها لا تقبل الاجتهاد والتأويل ولا تقبل اي طعن اخر عند صدورها كالتصحيح وغيرها من طرق الطعن المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية وقانون اصول المحاكمات الجزائية.

المطلب الثاني / الآثار المترتبة للاعتراض على إجراءات المساءلة والعدالة

يترتب على الاعتراض بقرار شمول الموظفين بإجراءات المساءلة والعدالة امام القضاء المختص النظر في مشروعيتها، مما يفسح المجال للجهات المختصة بالنظر في الاعتراض فحص قرار شمول الموظف بإجراءات المساءلة والعدالة من ناحية المشروعية، من حيث قانونية اجراءات المساءلة والعدالة فأن وجد القضاء المختص ان قرار الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة سليم من الناحية القانونية وظروف الموظف المشمول بإجراءاتها قرر رد الطعن، اما اذا تكلل الطعن بالنجاح وثبت امام القضاء المختص وجاهة الاعتراض ومبرراته وانه استند لاعتبارات تؤكد عدم مشروعيته أو ملائمة لوقائع المخالفة وظروفها كان له ابطاله وعداها كأن لم تكن من يوم صدورها تطبيقاً لفكرة الغاء القرار الاداري، كما يحق للمعترض طلب التعويض عما اصابه من ضرر نتيجة تعسف الادارة وغلوها في ممارسة

(١) المادة (١٧) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨.

سلطاتها بغير مسوغ قانوني^(١) ومن أهم آثار الاعتراض ونتائجه وما نجده جدير بالبحث والتأصيل في النقاط الآتية:

أولاً: إلغاء الامر أو القرار: اذا وجد القضاء المختص بالنظر في الاعتراض بقرار شمول الموظف بإجراءات المساءلة والعدالة انه معيب في ركن أو أكثر من اركانه، اصدر قراره بإلغاء القرار المتضمن فرضها بحيث ينال القرار الالغاء قرار شمول الموظف بإجراءات المساءلة والعدالة، برمته وما ترتب عليه من آثار كافة من تاريخ صدوره واعتباره كأن لم يكن شيئاً ويكون لحكم الالغاء حجة مطلقة في مواجهة اطراف الدعوى ومواجهة الكافة، ومن ثم يجب على الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة ان تستجيب لحكم القضاء وان تتولى بدورها اصدار قرار اداري لاحق لقرار شمول الموظف بإجراءات المساءلة والعدالة واعتباره باطلاً وانه غير مشمول بإجراءات المساءلة والعدالة وصرف النظر عن الامر الكتابي المتضمن فرضها استجابة لحكم القضاء المختص، كما يتوجب عليها ان تزيل كافة الآثار المترتبة على الغاء قرار شمول الموظف بإجراءات المساءلة والعدالة وبأثر رجعي^(٢).

ومن التطبيقات القضائية في الغاء قرار الهيئة الوطنية العليا لإجراءات المساءلة والعدالة/القرار " قدم وكيل المعارض(ص) طعناً مؤرخاً في ٢٠٢٠/٧/٢١ ادعى فيه انه غير مشمول بإجراءات المساءلة والعدالة. اجابت الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة وبكتابتها المرقم(م .خ/١٠٥٨) في ٢٠٢٠/٩/١٣ ومطالبة الممثل القانوني للهيئة من ان المعارض عضو في حزب البعث المنحل وبذلك يكون مشمولاً بالمادة(٦/ثامناً) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٨ الا اذا ثبت بموجب حكم قضائي بات أثره على المال العام. وحيث ان الهيئة لم تقدم هذا الحكم لذا فان المعارض لا يكون مشمولاً بأحكام المادة اعلاه. لذا قررت الهيئة وبالاتفاق قبول اعتراض المعارض(ص) ونقض قرار الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة بشأن شموله بإجراءات المساءلة والعدالة واعتباره غير مشمول بها. صدر القرار في ٢٠٢٠/٩/٢١ م"^(٣).

(١) د. علي محمد بدير ، د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، د. مهدي ياسين السلامي، مبادئ واحكام القانون، القاهرة، العاتك لصناعة الكتب، ٢٠٠٧، ص ٤٦٤ وما بعدها.

(٢) د. نجيب خلف احمد الجبوري، مصدر سابق، ص ١٣٣_ وما بعدها.

(٣) قرار محكمة التمييز الاتحادية/ هيئة التمييز المختصة بنظر الطعون المقدمة على قرارات هيئة المساءلة والعدالة المؤرخ في ٢٠٢٠/٩/٢١، بعدد اضبارة ٢٩٠/تمييزية مساءلة وعدالة لائحة/٢٢٧، قرار غير منشور .

ثانياً: رد الاعتراض: للهيئة التمييزية الحق في رد الاعتراض اذا كان الاعتراض لم يستوف الشروط الواجب توافرها في اقامة الدعوى، كمرور مدة الاعتراض في القرار الاداري، أو عدم وجود مصلحة لدى المعارض، أو ثبوت شمول الموظف بتلك الاجراءات وفقاً لما توفر من أدلة ثبوتية^(١).

ومن التطبيقات القضائية في رد الاعتراض/القرار " قدم المعارض(س) اعتراضاً امام الهيئة التمييزية بشأن شموله بإجراءات قانون المساءلة والعدالة حالياً" نقض قرار هيئة المساءلة والعدالة للأسباب الواردة بلائحته التمييزية المؤرخة في ٢٠١٩/٩/١٢ ثم لائحته الايضاحية بتاريخ ٢٠١٩/٩/٢٣ قدم الممثل القانوني لهيئة المساءلة والعدالة لائحته في ٢٠١٩/١٠/٦ برفقة كتابهم المرقم(م.خ/٢٤٣٧) في ٢٠١٩/١٠/٧ والتي أوضح فيها ان المعارض مشمول بالمادة (٦/ثالثاً) من قانون المساءلة والعدالة كون المعارض عمل في مديرية الامن العامة المنحلة وطلب رد اعتراض المعارض والمصادقة على قرارهم ومن تدقيق مستندات القضية تبين لهذه الهيئة ان المعارض من مواليد(١٩٧٠) وعمل في مديرية الامن العامة المنحلة وبذلك يكون مشمولاً بإجراءات قانون المساءلة والعدالة لذا قرر تصديق قرار الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة ورد اعتراض المعارض استدلالاً بالفقرة (تاسعاً) من المادة (٦) من قانون المساءلة والعدالة وعدم السماح له بالاستمرار بوظيفته الحالية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وصدر القرار بالاتفاق في ٢٠١٩/١٠/٢١م^(٢).

ثالثاً: الحكم بالتعويض: الاصل بان التعويض لا يشمل القرارات الادارية مهما ترتب عليها من ضرر اصاب الغير لتعارضه مع قرينة المشروعية والمصلحة العامة اللتين تتصف بهما القرارات الادارية كافة منها قرارات فرض العقوبات بحق الموظفين، الا ان اتجاه في الفقه^(٣) والقضاء المقارن يقضي بمسؤولية الادارة عن تعويض الموظف من القرار الاداري غير المشروع متى ثبت عدم مشروعيته امام القضاء المختص وترتب عليه ضرر نال الغير، وسواء اكان ضرراً مادياً يتمثل فيما انفق الموظف من مصاريف في اقامة دعواه من اتعاب محاماة ورسوم وتصوير وطباعة وتنقلات للذهاب والاياب وغيرها من المصاريف، أو معنوياً يتمثل فيما لحقه من هوان جزاء اتخاذ اجراء من اجراءات المساءلة والعدالة بحقه

(١) د. نجيب خلف احمد الجبوري، مصدر سابق، ص ١٣٣.

(٢) قرار محكمة التمييز الاتحادية/ هيئة التمييز المختصة بنظر الطعون المقدمة على قرارات هيئة المساءلة والعدالة المؤرخ في ٢٠١٩/١٠/٢١، بعدد اضبارة ٦١٣/ تمييزية مساءلة وعدالة لائحة/ ٥٨٣، قرار غير منشور.

(٣) د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الاداري، الكتاب الثاني، قضاء التعويض وطرق الطعن في الاحكام، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٦٦، ص ٤٠٣ وما بعدها، د. مصطفى ابو زيد فهمي، القضاء الاداري ومجلس الدولة، ط ١، القاهرة، دار المعارف، ١٩٦٠، ص ٨٠٧ وما بعدها.

والإتهامات التي نالته والتشهير بسمعته وهي مسألة تختلف بحسب ظروف كل قضية وحالة الموظف الوظيفية والاجتماعية^(١).

وعلى ذلك فإذا نجح الموظف بالطعن امام القضاء المختص وقدم ما يثبت دعواه وانه محق بطلبه في الغاء قرار المساءلة والعدالة لمخالفته لقانون المساءلة والعدالة رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٨ أو اي قانون اخر ذي علاقة معه، واستحصل حكماً بالإلغاء جاز له طلب التعويض عما اصابه من ضرر نتيجة صدور قرار إجراءات المساءلة والعدالة بحقه المخالف للقانون، بعد التأكد من توافر المسؤولية التقصيرية للإدارة من (خطأ وضرر وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر)، ومن ثم على الموظف المشمول بإجراءات المساءلة والعدالة ان يثبت حصول خطأ من الادارة عند اصدارها قرار بإجراءات المساءلة والعدالة ترتب عليه ضرر، مع توافر العلاقة السببية بين الخطأ والضرر الذي لحق به من جراء اصدارها قرار بحقه مخالف للقانون، ويمكن اقامة الدعوى للمطالبة بالتعويض امام القضاء المختص دون التقيد بمدة معينة^(٢).

ومن التطبيقات القضائية الصادرة عن محكمة قضاء الموظفين ما يأتي: " لدى التدقيق والمداولة وجدت المحكمة ان المدعي يطعن في الامر الاداري المرقم(٢٠٥١٤) في ١٦/١٢/٢٠١٨ المتضمن رفض طلبه بصرف مستحقته المالية للمدة من تاريخ حالته إلى التقاعد لشموله بقانون المساءلة والعدالة لغاية اعادته إلى الوظيفة بعد الغاء شموله بالقانون المذكور، وحيث انه اقام الدعوى بتاريخ ٢٧/١٢/٢٠١٨ عليه تكون مقامة ضمن المدة القانونية... فتقرر قبولها شكلاً، ولدى عطف النظر على موضوعها وجدت المحكمة ان المدعي احيل إلى التقاعد بالأمر الوزاري المرقم (٣٤١٨) في ٢٢/٢/٢٠١٦ لشموله بإجراءات المساءلة والعدالة بالدعوى المرقمة(٨٢٧) تمييزية مساءلة وعدالة/٢٠١٧)، فقد صدر قرار محكمة التمييز بتاريخ ٢٨/١/٢٠١٨ بإلغاء قرار الهيئة بشمول المدعي بإجراءات المساءلة والعدالة، وحيث ان المادة(١٦) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة عدت الموظفين الذين صدرت قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة بشمولهم بالإجراءات الواردة في المادة(٦) من القانون المذكور انفاً في اجازة اعتيادية براتب تام خلال المدة التي يجوز لهم فيها

(١) د. عثمان سلمان غيلا العبودي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل (دراسة تأصيلية مقارنة في ضوء القانون والفقهاء والقضاء)، الطبعة الثانية، دار الكتب والوثائق، بغداد، ٢٠١٢ م ، ص٥٢٩.

(٢) د. نوفان العجيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، ط١، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧، ص٤٥٣_٤٥٥.

الاعتراض ولحين البت في امرهم من الهيئة بشكل قطعي وفقاً لحكم المادة (١٧) من القانون، وحيث ان المادة (١٧) حددت مدة الاعتراض بستين يوماً، وحيث ان المدعي قدم اعتراضاً على قرار الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة لدى هيئة التمييز المختصة بنظر الطعون المقدمة على قرارات هيئة المساءلة والعدالة وصدر قرار الهيئة المذكورة بنقض قرار الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة، لذا فان المدعي يستحق راتبه عن مدة الستين يوماً التي عد فيها متمتعاً بإجازة اعتيادية من ضمن المدة المطالب المدعي بصرف الرواتب عنها، اما بقية المدة فيعد فيها المدعي مهياً للعمل لان بقاء المدعي فيها خارج الوظيفة كان بخطأ الادارة مما يعني استحقاقه لتعويض يعادل راتبه الاساسي (الاسمي) دون المخصصات، عليه قررت المحكمة الزام المدعي عليه بصرف رواتب المدعي عن مدة الستين يوماً من المدة المطالب بها برواتبه وصرف تعويض له عن المدة المتبقية يعادل مجموع رواتبه الاسمية عنها دون المخصصات...^(١).

ومما تجدر الاشارة اليه في قانون المساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨، ان الموظف المشمول بإجراءات المساءلة والعدالة يحق له الطعن على اجراءات هيئة المساءلة والعدالة امام الهيئة التمييزية دون اللجوء الى طريق التظلم، ان لم يشترط المشرع العراقي في القانون المذكور على وجوب التظلم على القرار قبل الطعن به، اي لا وجود للرقابة الادارية سواء كانت هذه الرقابة ذاتية تلقائية أو بناءً على تظلم يمكن للموظف المشمول بإجراءات المساءلة والعدالة التظلم امام الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة التي اصدرت القرار الاداري قبل اللجوء إلى الطعن القضائي، ذلك انه بموجب هذه الطريقة (الرقابة الادارية) تقوم الهيئة العليا للمساءلة والعدالة بمراقبة نفسها بنفسها وبإمكانية تصحيح الاخطاء أول بأول لتقف على مدى مشروعيتها وملائمتها، فقد ترى الهيئة ان قرارها شابه عيب قانوني يبطله فتسعى إلى تصحيح ذلك العيب نزولاً على حكم القانون، كما قد يتجاوز الزمن والظروف المحيطة قراراً سبق وان اصدرته الادارة فتعود على قرارها بقصد جعله اكثر ملائمة مع مراعاة القيود السارية في هذا الشأن في ممارسة هذا الحق، كما تمتاز بالسرعة وتقليل الجهد والمال وبساطة الاجراءات بما يمكن من تحقيق غايتها في اجال معقولة، وعلى الرغم من اننا نجد ان المشرع العراقي كان موفقاً عندما أقر الرقابة القضائية على قرارات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة، ذلك ان الرقابة القضائية يتولاها قضاة مستقلون عن الادارة ومن ثم يتسمون بالحيادة والاستقلال في بحث مشروعية الاعمال الادارية، في حين ان الرقابة الادارية تجعل الادارة خصماً وحكماً في ذات الوقت وهذا يتنافى مع أبسط قواعد العدالة، الا

(١) قرار محكمة قضاء الموظفين بالدعوى رقم (٣٣٧٦/م / ٢٠١٩)، في ٢٢/١٢/٢٠١٩، قرار غير منشور.

اننا نرى ان النظام الافضل هو ذلك النظام الذي يجمع بين هذين النوعين من الرقابة (الرقابة الادارية والرقابة القضائية)، فللرقابة الادارية قدر من المزايا الهامة ومن مصلحة الموظفين الاستفادة منها، ولكن اذا لم يستطع الموظفون المتظلمين الوصول إلى غايتهم في الغاء القرار غير المشروع أو سحبه عن طريق الادارة فيجب ان يتوافر لهم اسلوب الرقابة القضائية التي هي في نهاية الامر الضمانة الجوهرية ضد تعسف الادارة في مخالفة القانون.

الخاتمة :

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم النبيين محمد وعلى آله وصحبه وسلم وبعد... تتناول موضوع البحث دور الرقابة القضائية على اجراءات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة، ومن خلال الخاتمة لا نريد إعادة ما تم ذكره من نقاط ولكن نهدف من ذلك إلى إبراز أهم النقاط الرئيسية من خلال تقسيم الخاتمة إلى نقطتين أساسيتين وهما الاستنتاجات والتوصيات وذلك وفقاً لما يأتي:

أولاً: الاستنتاجات: من خلال الدراسة تبينت لنا النقاط الآتية:

١- تمتع الموظف المشمول بإجراءات المساءلة والعدالة بعدد من الضمانات التي يتعين على الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة احترامها للوصول بإجراءاتها لان تكون اكثر عدالة، ومن هذه الضمانات حق الموظف المشمول بإجراءات المساءلة والعدالة من الاعتراض على اجراءاتها.

٢- تمتع الموظفين المشمولين بإجراءات الهيئة الوطنية للمساءلة والعدالة في اجازة اعتيادية براتب تام خلال المدة التي يجوز لهم فيها الاعتراض ولحين البت في امرهم من هذه الهيئة بشكل قطعي وبات.

٣- ينعقد الاختصاص للهيئة التمييزية بنظر الطعون التي تقام ضد قرارات المساءلة والعدالة الصادرة عن الهيئة العليا للمساءلة والعدالة، وان احكامها تتعلق بالوظيفة العامة فقط واستمرار المشمول بها من عدمه بتلك الوظيفة، اذ يصدر قرار الهيئة التمييزية اما بتصديق قرار الشمول أو نقضه اذا كان المعارض غير مشمول بها وهي معنية فقط بتطبيق قانون المساءلة والعدالة حصراً.

ثانياً: التوصيات: وفقاً للاستنتاجات التي توصل إليها الباحث نود أن نورد مجموعة من التوصيات يمكن أخذها بنظر الاعتبار، وتتمثل هذه التوصيات بما يلي:-

١. دعوة المشرع العراقي إلى ايراد نص في قانون المساءلة والعدالة، لبيان الموقف القانوني للموظف المعارض على قرارات هيئة المساءلة والعدالة بعد انتهاء مدة الـ (٦٠) يوماً دون ان تصدر الهيئة التمييزية قرارها خلال تلك المدة لغرض بيان مركزه القانوني.

٢. دعوة المشرع العراقي إلى ايراد نص قانوني يسمح للموظف المشمول بإجراءات المساءلة والعدالة التظلم امام هيئة المساءلة والعدالة خلال مدة (٣٠) يوماً قبل اللجوء إلى الطعن القضائي.
٣. بما ان القرارات الصادرة عن الهيئة العليا للمساءلة والعدالة قرارات ادارية وان الاشخاص المشمولين بإجراءاتها موظفين، نرى من الافضل ان تختص محكمة قضاء الموظفين بالنظر في الاعتراضات المقدمة على اجراءات الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة.

قائمة المصادر :

أولاً: الكتب:

- ١- د. جورج شفيق ساري، القرارات القابلة للانفصال في القانون الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ٢- د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الاداري، الكتاب الثاني، قضاء التعويض وطرق الطعن في الاحكام، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٦٦.
- سليمان محمد الطماوي، القضاء الاداري ورقابته لأعمال الادارة، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦١.
- ٣- د. عبد العال السناري، القرارات الادارية في المملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية مقارنة)، طبعة معهد الادارة العامة بالمملكة العربية السعودية الادارة العامة للبحوث، ١٩٩٤
- عبد العال السناري، نفاذ القرارات الادارية (دراسة مقارنة)، الاسراء للطباعة، دون سنة نشر.
- ٤- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، شروط قبول الطعن بإلغاء القرار الاداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٥.
- ٥- عدنان محمد عباس دبو الزيدي، الاختصاص النوعي لمحكمة قضاء الموظفين في العراق (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مكتبة القانون المقارن، ٢٠١٩.
- ٦- د. عصمت عبد المجيد بكر، مجلس الدولة (دراسة مقارنة)، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ٢٠١١.
- ٧- علي محمد بدير ، د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، د. مهدي ياسين السلامي، مبادئ واحكام القانون، القاهرة، العاتك لصناعة الكتب، ٢٠٠٧.

٨- د. مصطفى ابو زيد فهمي، القضاء الاداري ومجلس الدولة، ط١، القاهرة، دار المعارف. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، ط١، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٧.

٩- د. نجيب خلف احمد الجبوري القضاء الاداري، مكتبة يادكار لبيع ونشر الكتب القانونية، العراق، السليمانية، ٢٠١٨.

١٠-د. عثمان سلمان غيلان العبودي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل (دراسة تأصيلية مقارنة في ضوء القانون والفقہ والقضاء)، الطبعة الثانية، دار الكتب والوثائق، بغداد، ٢٠١٢ م.

١١- هامل العجيلي، من قضاء المحكمة الادارية العليا (مختارات من قضاء محكمة القضاء الاداري ومحكمة قضاء الموظفين للسنوات ٢٠١٣، ٢٠١٤، ٢٠١٥)، الجزء الأول، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٩.

ثانياً: الرسائل والبحوث:

١- انس عبد الحق، نطاق اختصاص القضاء الاداري العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة تكريت، ٢٠١٩.

٢- خالد رشيد علي : ولاية القضاء الاداري في التشريع العراقي الحديث بين التقليل والحرمان، مجلة الحقوق، مج(٢)، ع(٦،٧)، ٢٠١٠.

- د. محمد احمد رحيل، الحقوق المالية للموظف المنتهية خدماته وفقاً لإجراءات المساءلة والعدالة، مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة (٣) العدد (٢) الجزء (١)، ٢٠١٨.

ثالثاً: القوانين والتعليمات:

١- دستور جمهورية العراق ٢٠٠٥.

٢- قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨.

٣- قانون المرافعات المدنية رقم (٨٣) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

٤- قانون مجلس الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٧.

٥- النظام الداخلي للهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١) لسنة ٢٠١٦.

رابعاً: القرارات:

- ١- قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة المرقم (١٢٦/انضباط_ تمييز/ ٢٠٠٦) في ١٥/٥/٢٠٠٦، مجموعة قرارات مجلس الدولة، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة للعام ٢٠٠٨، صادر عن وزارة العدل، مجلس شورى الدولة..
- ٢- قرار محكمة قضاء الموظفين المرقم (٩٦٤/م/٢٠١٢) في ١٤/٢/٢٠١٣، قرار غير منشور.
- ٣- قرار محكمة قضاء الموظفين المؤرخ في ١٤/٢/٢٠١٣، بعدد اضبارة ٩٦٤/م/ ٢٠٢١، قرار غير منشور.
- ٤- قرار محكمة قضاء الموظفين بالدعوى رقم (٣٣٧٦/م/ ٢٠١٩)، في ٢٢/١٢/٢٠١٩، قرار غير منشور.
- ٥- قرار محكمة التمييز الاتحادية/ هيئة التمييز المختصة بنظر الطعون المقدمة على قرارات هيئة المساءلة والعدالة المؤرخ في ٢١/١٠/٢٠١٩، بعدد اضبارة ٦١٣/ تمييزية مساءلة و عدالة لائحة/ ٥٨٣، قرار غير منشور.
- ٦- قرار محكمة التمييز الاتحادية/ هيئة التمييز المختصة بنظر الطعون المقدمة على قرارات هيئة المساءلة والعدالة المؤرخ في ٢١/٩/٢٠٢٠، بعدد اضبارة ٢٩٠/ تمييزية مساءلة و عدالة لائحة/ ٢٢٧، قرار غير منشور.
- ٧- قرار المحكمة الاتحادية العليا بصفتها التمييزية (٣/ اتحادية_ تمييز/ ٢٠٠٨) في ٩/٣/٢٠٠٨.
- ٨- قرار محكمة القضاء الاداري المرقم (٦٥/ اداري/ ٢٠٠٦، مجموعة قرارات مجلس شورى الدولة، صادر عن وزارة العدل، مجلس شورى الدولة.

خامساً: الانترنت:

- لقاء بين رئيس مجلس القضاء الاعلى ومستشار رئيس الجمهورية منشور على الموقع الالكتروني <https://www.hjc.iq/view/٦٨٥٨٥>.

Source list:

First: Books:

- 1- Dr. Georgi Shafiq Sari, Separable Decisions in Administrative Law, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2005.
- 2- Dr. Suleiman Muhammad al-Tamawy, Administrative Judiciary, Book Two, Judgment of Compensation and Methods of Appeal in Judgments, Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 1966.

- Suleiman Muhammad Al-Tamawi, Administrative Judiciary and its Oversight of Administration Work, third edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, 1961.
- 3- Dr. Abdel Aal Al-Sinari, Administrative Decisions in the Kingdom of Saudi Arabia (A Comparative Analytical Study), edition of the Institute of Public Administration in the Kingdom of Saudi Arabia, General Administration of Research, 1994
- Abdel-Aal Al-Sinari, Enforcement of Administrative Decisions (a comparative study), Al-Isra'a for printing, without a year of publication.
- 4-. Abdel Aziz Abdel Moneim Khalifa, Conditions for Accepting the Appeal to Cancel the Administrative Decision in Jurisprudence and the Judiciary of the State Council, Knowledge Facility, Alexandria, 2005.
- 5- Adnan Muhammad Abbas Dabo Al-Zaidi, The qualitative jurisdiction of the Employees Court in Iraq (a comparative study), first edition, Comparative Law Library, 2019.
- 6- Dr. Esmat Abdel-Meguid Bakr, State Council (comparative study), Dar Al-Kutub Al-Alami, Beirut, Lebanon, 2011.
- 7- Ali Muhammad Badir, d. Essam Abdel-Wahhab Al-Barzanji, Dr. Mahdi Yassin Al-Salami, Principles and Provisions of Law, Cairo, Al-Atak Book Industry, 2007.
- 8- Dr. Mustafa Abu Zaid Fahmy, Administrative Judiciary and State Council, 1st edition, Cairo, Dar Al-Maarif. Nofan Al-Aqeel Al-Ajarmah, Authority to Discipline Public Employees, A Comparative Study, 1st Edition, Amman, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, 2007.
- 9- Dr. Najeeb Khalaf Ahmed Al-Jubouri Administrative Judiciary, Yadkar Bookshop for selling and publishing legal books, Iraq, Sulaymaniyah, 2018.
- 10- Dr. Othman Salman Ghailan Al-Aboudi, Explanation of the provisions of the Amended State and Public Sector Employees Discipline Law No. 14 of 1991 (a comparative original study in the light of law, jurisprudence and judiciary), second edition, Dar al-Kutub and Documents, Baghdad, 2012.
- 11- Hamel Al-Ajili, from the Supreme Administrative Court Judiciary (selections from the Administrative Judiciary Court and the Employees Judicial Court for the years 2013, 2014, 2015), Part One, Dar Al-Sanhouri, Beirut, 2019.

Second: Theses and Research:

- 1- Anas Abdel-Haq, The scope of jurisdiction of the Iraqi administrative judiciary (a comparative study), PhD thesis, Faculty of Law, Tikrit University, 2019.
- 2- Khaled Rashid Ali: The jurisdiction of the administrative judiciary in modern Iraqi legislation between reduction and deprivation, Al-Huqooq Journal, Vol. (2), p. (6, 7), 2010.
- Dr. Muhammad Ahmad Raheel, The Financial Rights of the Ended Employee According to the Measures of Accountability and Justice, Tikrit University Journal of Law, Year (3) Issue (2) Part (1), 2018.

Third: Laws and Instructions:

- 1- The Constitution of the Republic of Iraq 2005.
- 2- Law of the Supreme National Authority for Accountability and Justice No. (10) of 2008.
- 3- Civil Procedure Law No. (83) of 1969, as amended.
- 4- State Council Law No. (17) of 2017.
- 5- Bylaws of the Supreme National Authority for Accountability and Justice No. (1) of 2016.

Fourth: Decisions:

- 1- The decision of the General Assembly of the State Council No. (126 / Discipline _ Discrimination / 2006) on 15/5/2006, a set of decisions of the State Council, published in the decisions and fatwas of the State Shura Council for the year 2008, issued by the Ministry of Justice, the State Shura Council..
- 2- Decision of the Employees Judiciary Court No. (964/M/2012) on 2/14/2013, unpublished decision.
- 3- Decision of the Employees Judiciary Court dated 2/14/2013, file number 964 / m / 2021, unpublished decision.
- 4- Decision of the Employees Judiciary Court, Case No. (3376 / M / 2019), on 12/22/2019, unpublished decision.
- 5- The decision of the Federal Court of Cassation / the Court of Cassation competent to hear appeals against the decisions of the Accountability and Justice Authority dated 10/21/2019, with file number 613 / Discrimination of Accountability and Justice Regulations / 583, unpublished decision.
- 6- The decision of the Federal Court of Cassation / the Court of Cassation competent to hear appeals submitted against the decisions of the Accountability and Justice Authority, dated 9/21/2020, with file number 290 / Discrimination of Accountability and Justice Regulations / 227, unpublished decision.

7- The decision of the Federal Supreme Court in its cassation capacity (3 / Federal_Discrimination / 2008) on 9/3/2008.

8- Administrative Court Decision No. (65 / Administrative / 2006), State Shura Council Decisions Collection, 2008, issued by the Ministry of Justice, State Shura Council.

Fifth: The Internet:

- A meeting between the President of the Supreme Judicial Council and the advisor to the President of the Republic, published on the website <https://www.hjc.iq/view.68585/>.