



كلية القانون
College of Law

Tikrit University Journal for Rights

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

The legal regulation of decisions to dismiss from public office in Iraqi legislation

Assistant Lect . Haider Hussein Eidan

Ministry of Higher Education and Scientific Research ,Baghdad, Iraq

headarhussain77@gmail.com

Article info.

Article history:

- Received 14 August 2024
- Accepted 13 March 2025
- Available online 1 June 2025

Keywords:

- Functional Exclusion
- Public Service
- Dismissal
- Civil Service Law
- Administrative Judiciary.

Abstract: This research studies and analyzes the issue of job exclusion in Iraqi administrative law, focusing on its legal nature and the legislative foundation upon which it is based. The research distinguishes this concept from disciplinary sanctions, especially dismissal, emphasizing that exclusion is not a punitive measure but rather an administrative action triggered by the loss of one or more legal employment conditions required at the time of appointment to public service. The research also highlights that exclusion decisions must be issued by the competent appointing authority, and that Iraqi administrative courts play a vital role in overseeing the legality of such decisions, particularly regarding legal cause, competence, and procedural form. Among the key findings is that exclusion results from the loss of employment eligibility criteria, rather than misconduct. Additionally, any exclusion decision made by an unauthorized authority is legally null due to a grave defect in jurisdiction. The research proposes: amending the Iraqi Civil Service Law to include a clear definition of functional exclusion, and mandating prior investigation before issuing exclusion decisions, in order to safeguard employees'

rights.

© 2023 TUJR, College of Law, Tikrit University

التنظيم القانوني لقرارات الإقصاء من الوظيفة العامة في التشريع العراقي

م. م. حيدر حسين عيدان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، العراق

headarhussain77@gmail.com

معلومات البحث :

تواريخ البحث:

- الاستلام : ١٤ / آب / ٢٠٢٤
- القبول : ١٣ / اذار / ٢٠٢٥
- النشر المباشر : ١ / حزيران / ٢٠٢٥

الكلمات المفتاحية :

- الإقصاء الوظيفي
- الوظيفة العامة
- العزل، قانون الخدمة المدنية
- القضاء الإداري.

الخلاصة: يتناول هذا البحث بالدراسة والتحليل موضوع الإقصاء الوظيفي في القانون العراقي، من حيث طبيعته القانونية والأساس الذي يستند إليه في التشريع الإداري، مع بيان الفرق الجوهرية بينه وبين العقوبات الانضباطية، وبخاصة عقوبة العزل. وقد بينت الدراسة أن الإقصاء لا يعد عقوبة تأديبية بل هو جزء إداري يرتبط بفقدان أحد شروط التعيين التي يجب أن تتوفر عند شغل الوظيفة العامة. كما أظهرت الدراسة أن القرار الصادر بالإقصاء يجب أن يصدر من الجهة المختصة بالتعيين ذاتها، وأن القضاء الإداري في العراق له دور محوري في رقابة مدى مشروعية هذه القرارات، خصوصاً من حيث تحقق عنصر السبب والاختصاص والشكل. ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: أن الإقصاء يتم بناءً على فقدان أحد شروط التوظيف المنصوص عليها في القانون وليس نتيجة إخلال الموظف بواجب وظيفي، كما أن صدور قرار الإقصاء من جهة غير مختصة يجعله باطلاً بعبء الاختصاص الجسيم. أما أبرز المقترحات التي قدمها البحث، فهي: ضرورة تعديل قانون الخدمة المدنية العراقي لتعريف مصطلح الإقصاء الوظيفي بصورة دقيقة، وضرورة النص صراحة على إلزام الإدارة بإجراء تحقيق قبل اتخاذ قرار الإقصاء، ضماناً لحقوق الموظف.

© ٢٠٢٣، كلية القانون، جامعة تكريت

المقدمة : تُعد الوظيفة العامة من أهم المؤسسات التي تعتمد عليها الدولة الحديثة في إدارة مرافقها

وتقديم خدماتها للمواطنين، فهي تمثل أحد أوجه ممارسة السلطة العامة وتجسيد مبدأ المرفق العام المستمر والمنتظم. ولكي تتمكن الإدارة من ضمان حسن سير العمل الإداري وتحقيق الكفاءة في الأداء، فإنها تعتمد على قواعد قانونية دقيقة تنظم عملية التعيين وشروطه، فضلاً عن آليات إنهاء العلاقة الوظيفية عند الإخلال بتلك الشروط. وفي هذا الإطار، يبرز مفهوم "الإقصاء الوظيفي" كإجراء إداري يتم بموجبه إنهاء علاقة الموظف بالدولة عند تبين عدم توفر أحد شروط التوظيف بعد التعيين.

ويكتسب هذا الموضوع أهميته من كونه يقع في منطقة وسطى بين العقوبات الانضباطية والأعمال الإدارية المتعلقة بإدارة شؤون الموظفين، مما يثير إشكاليات قانونية عديدة حول طبيعته، والأساس القانوني الذي يستند إليه، وحدود سلطة الإدارة في اتخاذ هذا الإجراء، ومدى خضوعه للرقابة القضائية، وهي إشكاليات لم تُحسم بصورة نهائية في التطبيق القضائي أو في الفقه القانوني. كما أن مصطلح "الإقصاء" وإن ورد في التشريع العراقي، لا يزال غامضاً من حيث المفهوم والمحددات، ويُعامل في كثير من الأحيان على نحو يشبه العقوبات الانضباطية دون أن يُمنح الموظف ضمانات الدفاع والتظلم، مما يفتح الباب أمام التعسف الإداري والقرارات الجائرة. ومن هنا تنبع الحاجة إلى دراسة تحليلية معمقة تكشف عن طبيعة هذا الإجراء وحدوده، وتقارن بينه وبين المفاهيم القريبة منه كالفسخ، والفصل، والعزل، بما يسهم في تطوير المنظومة القانونية العراقية وتعزيز الحماية الوظيفية.

أولاً/ أهمية موضوع البحث

تتجلى أهمية البحث في دراسة الإقصاء الوظيفي في أنه يكشف عن الفجوة بين الممارسات الإدارية والنصوص القانونية، خاصة في ظل عدم وضوح مفهوم الإقصاء وعدم تصنيفه كعقوبة انضباطية رغم آثاره الجسيمة. كما يسلط البحث الضوء على التمييز الدقيق بين الإقصاء والعقوبات الأخرى كالعزل، ويبين مدى رقابة القضاء الإداري على هذه القرارات، مما يُعد مساهمة قانونية مهمة في حماية الموظف العام من تعسف الإدارة وضمان شرعية قراراتها.

ثانياً/ إشكالية موضوع البحث

تكمن إشكالية البحث في تحديد الطبيعة القانونية للإقصاء الوظيفي، وتمييزه عن العقوبات الانضباطية، وبيان مدى مشروعية القرار الإداري المتخذ بشأنه، وما إذا كانت الإدارة تملك سلطة تقديرية مطلقة في الإقصاء أم أن قراراتها مقيدة بشروط قانونية محددة تخضع لرقابة القضاء.

ثالثاً/ منهجية البحث

يعتمد البحث المنهج التحليلي المقارن، من خلال تحليل النصوص القانونية العراقية المتعلقة بالإقصاء الوظيفي، ومقارنتها ببعض التشريعات المقارنة، وخاصة القانون المصري، مع استعراض الاجتهادات القضائية ذات الصلة وتحليل المواقف الفقهية من أجل تقديم تصور شامل حول الموضوع.

رابعاً/ هيكلية البحث

تم تقسيم البحث إلى مبحثين رئيسيين:

- المبحث الأول: يتناول ماهية الإقصاء الوظيفي من حيث المفهوم والتمييز بينه وبين العزل.
 - المبحث الثاني: يختص بأسباب الإقصاء الوظيفي والرقابة القضائية عليه، وذلك من خلال بيان أسباب الإقصاء وشروطه، ومدى خضوعه للرقابة القضائية.
- ويختتم البحث بخاتمة تتضمن أهم الاستنتاجات والمقترحات المستخلصة من الدراسة.

المبحث الاول

ماهية الاقصاء الوظيفي

في إطار تنظيم الوظيفة العامة، تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة في تعيين الموظفين ومراقبة مدى التزامهم بالشروط القانونية لشغل الوظيفة. ومع ذلك، فإن هذه السلطة ليست مطلقة، بل مقيدة بالنصوص القانونية التي تضع معايير دقيقة للتعيين، وتفرض شروطاً موضوعية وشكلية يجب أن تتوفر في كل من يتولى وظيفة عامة. وعند الإخلال بهذه الشروط، تنشأ حالة قانونية تستدعي إنهاء العلاقة الوظيفية، ويُطلق على هذا الإجراء في القانون العراقي اسم "الإقصاء الوظيفي".

ويعد هذا المفهوم من المفاهيم القانونية التي لم تُتناول بكثرة في الفقه، كما أن النصوص التي تتحدث عنه في القوانين العراقية، وعلى رأسها قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل، لا توضح على نحو كافٍ طبيعة هذا الإجراء والتمييز الدقيق بينه وبين العقوبات الانضباطية الأخرى كالعزل والفصل. من هنا تنبع أهمية هذا المبحث، فهو يهدف إلى تحليل هذا المفهوم تحليلاً قانونياً دقيقاً، وبيان الأساس القانوني للإقصاء، وشرح طبيعته، وتوضيح الفروق الجوهرية بينه وبين العزل، باعتبار أن كليهما يؤديان إلى إنهاء خدمة الموظف لكن بطبيعة وأثر قانوني مختلفين تماماً. ويُمكن هذا التحليل من بناء فهم قانوني أعمق للإقصاء الوظيفي، ويُسهّم في رسم ملامح واضحة لطبيعته، خاصة مع تزايد القرارات الإدارية التي تستند إليه، وتنوع الحالات التي يُطبق فيها، مما يفرض ضرورة وضع حدود فاصلة بين الإقصاء بوصفه جزاءً إدارياً غير عقابي، والعقوبات الانضباطية التي تخضع لضمانات إجرائية صارمة.

المطلب الأول

مفهوم الإقصاء الوظيفي

يعرف الإقصاء بصورة عامة أنه هو العملية الاجتماعية التي يتم بها تهيمش وإبعاد الأفراد وبخاصة تهيمش جماعة ما في المجتمع أكبر، كإقصاء الطبقة الفقيرة مثلاً، إذ لم يخلق الناس سواسية وهذا هو أصل الإفساد في المجتمع، ويصف كذلك مصطلح الإقصاء بأنه عادة أفعال المجتمعات البشرية وميولها الصريحة والواضحة من التخلص من غير المرغوب فيهم أو الذين تراهم بلا منفعة أو استثناءهم أو تقليص فرصهم ومواردهم المالية التي تعينهم على البقاء. هذا وتتعدد مظاهر الإقصاء لعدة دوافع قد تكون سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية وقد تتنوع مظاهر الإقصاء تبعاً لمستوى نمو المجتمع ثقافياً، أو ربما على نحو أكثر أهمية نموه اقتصادياً فعلى سبيل المثال سيكون من الطبيعي أن تظهر جماعة مهمشة في العالم الثالث، أي الدول النامية أكثر من ظهورها في دول العالم الأول، أي الدول المتقدمة، ويظهر مصطلح الإقصاء في لب مسائل الصراع الاجتماعي التي تختلف تسمياتها باختلاف مظاهرها^١.

ويعرف الإقصاء الوظيفي بأنه إحدى الحالات التي تستطيع فيها سلطة الإدارة إنهاء الرابطة الوظيفية التي تربط بينها وبين الموظف العام، فمن قبيل الأسباب الموجبة للإقصاء هي حال فقدان أحد الشروط اللازم توافرها في الموظف لغرض تولي الوظيفة العامة^٢. كما يعرف بأنه (اح الإجراءات القانونية التي تقوم بها الإدارة ضمن حدود صلاحياتها الممنوحة وفقاً للقانون باستبعاد الموظف من الوظيفة نتيجة لفقدانه شرط أو أكثر من شروط التوظيف^٣. كما يعرف الإقصاء الوظيفي أنه هو أحد الإجراءات القانونية التي تمارسها

١ - كاظم خميس كاظم التميمي: إقصاء الموظف العام من وظيفته، رسالة ماجستير، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، ٢٠١٦، ص ٣٥-٣٧.

٢ - رقية عادل حمزة: موقف القضاء الإداري من الإقصاء الوظيفي لعدم توفر المؤهل العلمي، ع ٥٠، س ١٨، مجلة دراسات البصرة، ٢٠٢٣، ص ٤٤٦.

٣ - كاظم خميس كاظم التميمي، مصدر سابق، ص ٣٦.

الإدارة وتقع ضمن حدود صلاحياتها القانونية تتضمن استبعاد الموظف من الوظيفة نتيجة إخلاله بشرط وأكثر من شروط التعيين المنصوص عليها قانوناً^١.

وورد مصطلح الإقصاء في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، فقد نصت المادة (٦٢) منه على (إذ ثبت للإدارة أن شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين (٨٧) من هذا القانون لم تكن متوفرة كلها أو قسم منها في الموظف عند تعيينه لأول مرة فيجب أقصاؤه بأمر من السلطة المختصة بالتعيين)^٢، أما إذا زال المانع القانوني من التوظيف ولم يوجد سبب آخر يبرر الإقصاء، فيجوز استمرار الموظف في الخدمة، على أن لا تُحتسب المدة التي استكمل فيها شروط التوظيف خدمة لأغراض هذا القانون. ويتضح من ذلك أن الإقصاء من الوظيفة يتعلق بتوافر أو عدم توافر الشروط التي يحددها المشرع لتولي الوظيفة العامة، والتي تمنح الشخص صفة الموظف العام بشكل رسمي وقانوني. وعليه، فإن الإقصاء لا يُعد عقوبة انضباطية، إذ أن العقوبات الانضباطية محددة على سبيل الحصر بموجب أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

ويعرف الإقصاء قضائياً من خلال قرار للمحكمة الإدارية العليا بأنه (الإجراء الإداري الذي يترتب على فقدان المتقدم لأحد شروط التعيين لأول مرة حسب مقتضى المادة ٦٢ من قانون الخدمة المدنية)^٣.

ومن الملاحظ أن الإقصاء الوظيفي يتشابه مع عقوبة الفصل الذي وردت في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ في الفقرة (سابعاً من المادة ٨ منه)، لأن كلاهما تعتبر عقوبة مؤقتة، وليس مؤبدة كما هو الحال بالنسبة لعقوبة العزل التي لا يسمح فيها بالعودة إلى الوظيفة العامة

^١ - زياد خلف عودة، اقضاء الموظف العام من وظيفته بسبب تقديمه وثائق مزورة لغرض التعيين، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق - جامعة النهرين، مجلد ١٣، العدد ٣، ٢٠١٢، ص ١٦١.

^٢ - المادة ٦٢ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.

^٣ - قرار المحكمة الإدارية العليا المرقم ٤٠ / تمييز / ٢٠١٤ في ٢٠١٩ / ٢ / ٢٠١٥، منشور في قرارات مجلس الدولة العراقي لسنة ٢٠١٥.

بعد زوال سبب فرض العقوبة، مما يعني أن الموظف المفصول له الحق العودة الى الوظيفة بعد زوال سبب فرض عقوبة الفصل^١.

وخلاصة القول في مفهوم الإقصاء الوظيفي، يتضح أنه إجراء قانوني تتخذه الإدارة بحق الموظف العام الذي يخل بأحد شروط التعيين أو أكثر، ولا يُعد الإقصاء في هذه الحالة عقوبة انضباطية، بل هو جزاء قانوني يُفرض نتيجة الإخلال بشروط الالتحاق بالوظيفة العامة. كما أن الموظف المُقصى يجوز له العودة إلى الوظيفة العامة متى ما توفرت فيه الشروط المنصوص عليها في المادتين (٧) و(٨) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل. وهذا ما أكدته الفقرة الأخيرة من المادة (٦٢) من القانون ذاته، التي نصت على ما يلي: ((أما إذا زال المانع القانوني للتوظيف ولا يوجد سبب آخر للإقصاء فيجوز بقاءه في الخدمة على أن لا تُحتسب المدة المستكملة للشروط خدمة لأغراض هذا القانون)).

المطلب الثاني

تمييز الإقصاء الوظيفي عن العزل

لما كان هدف الموظف العام هو تحقيق المصلحة العامة، فإن إخلاله بواجباته الوظيفية أو خروجه عن مقتضياتها يعرضه للتأديب الوظيفي، ويعتبر العزل أخطر جزاء يمكن أن يتعرض له الموظف بسبب إخلاله بواجباته المهنية، لاسيما إهماله لمنصب عمله نتيجة الغيابات الغير مبررة وذلك بالنظر للنتائج المترتبة عنه^٢. وقد نص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ على عقوبة العزل في المادة (الثامنة /الفقرة الثامنة) التي حددت الأسباب التي توجب فرض هذه العقوبة، وهذه الأسباب جاءت على سبيل الحصر، وبالتالي لا يجوز فرض عقوبة العزل من غير هذه الأسباب وهي:

أ- إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرّاً بالمصلحة العامة.

ب- إذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية.

^١ - الفقرة ٧ من المادة ٨ من قانون انضباط موظفي الدولة ١٩٩١ والمادة ٦٢ من قانون الخدمة المدنية ١٩٦٠ العراقي المعدل.

^٢ - د. ريمة مقيمي: النظام القانوني لعزل الموظف بسبب اهمال المنصب، مج ١٣، ع ١٤، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ٢٠٢١، ص ١٥٢.

ج- إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى، ففي هذه الحالة يتم عزل الموظف وليس فصله^١.

والعزل هو عقوبة تؤدي إلى تنحية الموظف عن وظيفته بصورة نهائية، بحيث لا يجوز له العودة أو استخدامه في أي وظيفة حكومية مرة أخرى، وعقوبة العزل أوجب القانون ذكر الأسباب التي توجب فرضها والادلة التي تثبت بها هذه الاسباب^٢.

يُلاحظ وجود اختلاف جوهري بين العزل والإقصاء؛ إذ يُعد العزل عقوبة تأديبية نهائية تُسقط عن الموظف الحق في العودة إلى أي من دوائر الدولة، بينما يُعد الإقصاء إجراءً مؤقتاً ينتهي بزوال أسبابه، ويترتب عليه حق الموظف في العودة إلى الوظيفة عند انتفاء مبرراته. كما أن العزل يُفرض على الموظف بعد مباشرته العمل في الوظيفة العامة، نتيجة ارتكابه فعلاً مخالفاً لواجباته الوظيفية، كالتزوير لغرض الترفيع أو الترقية. أما الإقصاء، فيُتخذ بحق الموظف إذا ثبت ارتكابه فعلاً غير مشروع يتعلق بشرط من شروط التعيين، كالتزوير في المؤهلات الدراسية، أو فقدانه أحد الشروط القانونية اللازمة لشغل الوظيفة^٣. وعليه، تُعد عقوبة العزل من أشد العقوبات الانضباطية التي يمكن توقيعها على الموظف العام، لما يترتب عليها من إنهاء نهائي للرابطه الوظيفية وحرمانه من تولي أي وظيفة عامة مستقبلاً. وقد تعرّضت هذه العقوبة لانتقادات واسعة في الفقه، إذ رأى بعض الفقهاء أنها تمثل إجراءً قاسياً وغير إنساني، ولا ينسجم مع الفلسفات القانونية في بعض النظم، لاسيما في الدول ذات التوجه الاشتراكي، التي تُعلي من شأن العدالة الاجتماعية وتوفير فرص العمل^٤.

مما تقدم يتضح أن العزل، وإن كان يترتب عليه آثار قانونية، إلا أنه لا يختلف كثيراً عن الفصل من حيث النتائج القانونية، إذ إن العزل لا يؤدي إلى سقوط الحقوق التقاعدية للموظف، بخلاف الإقصاء الذي يترتب عليه سقوط كافة الحقوق التقاعدية، وعدم احتساب مدة الخدمة لأغراض قانون الخدمة

١ - نجيب خلف أحمد الجبوري: القانون الإداري، ط١، مكتبة يادكار لبيع ونشر الكتب القانونية، السليمانية، ٢٠١٤، ص٢٤٥.

٢ - عامر ابراهيم الشمري: العقوبات المنتهية للرابطه الوظيفية، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة النهرين، ٢٠٠٧، ص٨٦.

٣ - قرار مجلس انضباط العام، رقم ٣٣٨. العدد ٢٢٩ في ٢٠١١/٩/٣.

٤ - د. غازي فيصل مهدي: شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ سنة ١٩٩١، مطبعة العزة، بغداد، ٢٠٠١، ص٥٩.

المدنية، الأمر الذي يجعل آثار الإقصاء أشد جساماً من تلك المترتبة على العزل من بعض الوجوه^١. كما أن الموظف الذي صدر بحقه قرار العزل يملك الحق في التظلم من القرار أمام الجهة التي أصدرته، نظراً لكون العزل يُعد عقوبة تأديبية. أما في حالة الإقصاء، فلا يُعد هذا الإجراء عقوبة بالمعنى التأديبي، وبالتالي لا يترتب على تقديم التظلم بشأنه أثر قانوني في قطع أو وقف ميعاد إقامة الدعوى أمام محكمة قضاء الموظفين، التي حددت مدة الطعن في قرارات الإقصاء بثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ إذا كان الموظف داخل العراق، وستين يوماً إذا كان خارجاً^٢. إلا أن هناك وجوه شبه لا يمكن انكارها بين العزل والإقصاء، حيث يتشابهان في أن كليهما يقطع علاقة الموظف العام في الدولة إضافة إلى أن الإقصاء قد يشترك مع العزل في حالة إذا ارتكب الموظف العام جريمة تزوير في المحررات الرسمية لغرض التعيين، ففي هذه الحالة أن عقوبة العزل وجزاء الإقصاء سينطبق على هذه الحالة، إلا أن المشرع أفرد لهذه الحالة نصاً خاصاً في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل. وهو نص المادة (٦٢) الخاصة بشروط التعيين وبالتالي يقضي الموظف ولا يعزل^٣.

يتبين من ما تقدم، إن العزل يعتبر من أشد العقوبات التأديبية أثراً، لأنها تقصم الرابطة الوظيفية فصماً نهائياً، فلا يجوز إعادة توظيفه مرة أخرى في جميع دوائر الدولة والقطاع العام، كذلك يجب أن تكون هذه العقوبة مسببة ومكتوبة، ولا تفرض إلا في الأحوال التي أجاز القانون فرضها^٤. في حين الإقصاء هو جزاء يترتب على مخالفة شروط التعيين، وتفرض على الشخص الذي يقوم بالدخول إلى الوظيفة العامة مخالفاً في ذلك التعليمات والأنظمة والشروط التي تضعها القوانين.

١ - د. غازي فيصل مهدي: مقالات وتعليقات في مجال الوظيفة العامة، ٢٠٠٤، ص ٥٦.

٢ - قرار محكمة قضاء الموظفين في بغداد، رقم القرار ٢٠١٤/٩٠٥ في ٢٤ ٢٠١٤/٧، ملخص القرار أن الموظف المقضي قد تظلم من قرار الإقصاء بعد يوم من صدور امر اقصاءه وإن المحكمة لم تأخذ بتظلم ورفضت الدعوى بعد مرور ٣٠ يوم من تاريخ تبليغ القرار استناد الى المادة ٥٩ الفقرة ٣ من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.

٣ - قرار مجلس الانضباط العام ٩٧٦/٩ في ٢٠١١/٨/١٥ ملخص القرار هو استبدال عقوبة العزل بالإقصاء المنصوص عليه في المادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.

٤ - حيث قضت محكمة التمييز العراقية في أحد قراراتها "بأن العزل والفصل كل منهما معنى خاص فالعزل يفصل الرابطة الوظيفية نهائياً عكس الفصل الذي يكون مؤقتاً"، محكمة التمييز العراقية، في ١٦/٧/١٩٦٦-مجلة التدوين القانوني ٢٤س، ص ٢١٩.

المبحث الثاني

أسباب الإقصاء الوظيفي والرقابة القضائية عليه

يُعد قرار الإقصاء الوظيفي من أخطر القرارات التي تتخذها الإدارة تجاه الموظف، لما له من أثر مباشر في إنهاء العلاقة الوظيفية بصورة قد تكون مفاجئة أو قائمة على أسباب غير واضحة، وهو ما يُثير إشكاليات قانونية وإدارية عميقة تتعلق بشرعية القرار، وحدود السلطة التقديرية للإدارة، وضمانات الدفاع، ودور القضاء الإداري في الرقابة على هذه القرارات.

ولا يمكن مناقشة الإقصاء بمعزل عن الأسباب التي تؤدي إليه، فالقانون العراقي يربط هذا الإجراء بفقدان أحد شروط التعيين التي نصت عليها المواد ٧ و ٨ من قانون الخدمة المدنية، وهي شروط تتعلق بالجنسية، والعمر، والمؤهل العلمي، واللياقة الصحية، وعدم المحكومية، وغيرها. وإذا تبين للإدارة لاحقاً أن أحد هذه الشروط غير متوفر، يترتب على ذلك اتخاذ قرار الإقصاء بحق الموظف. إلا أن هذه السلطة تثير تساؤلات حول وجوب إجراء تحقيق أولي، ومدى إلزامية الاستماع إلى أقوال الموظف، وهو ما يرتبط بالضمانات الدستورية للمحاكمة العادلة والإجراءات الأصولية. ومن هنا، يأتي هذا المبحث لتسليط الضوء على محورين مهمين: أولهما تحليل الأسباب القانونية التي تستند إليها الإدارة في إصدار قرار الإقصاء، وثانيهما بيان الرقابة القضائية التي تمارسها محاكم قضاء الموظفين أو المحكمة الإدارية العليا على هذه القرارات، سواء من حيث الشكل، أو السبب، أو الجهة المختصة، أو المحل. كما يسعى المبحث إلى بيان مدى فعالية هذه الرقابة في حماية الموظف العام من القرارات التعسفية، ودورها في بناء دولة القانون التي توازن بين كفاءة الإدارة وضمانات الموظفين.

المطلب الأول

أسباب الإقصاء الوظيفي

لقد حدد المشرع العراقي شروط التوظيف في القانون المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ وذلك في الفصل الثالث^١، وهي: ١- عراقياً او متجنساً مضى على تجنيسه مدة لا تقل عن خمس سنوات. ٢- إكمال الثامنة عشر من العمر وللمرضة السادسة عشر. ٣- ناجحاً في الفحص الطبي وسالماً من

^١ - د. علي محمد بدير وآخرون: مبادئ وحكام القانون الإداري، ط ١، العاتك لصناعة الكتب، لبنان، ٢٠٠١، ص ٣٠٦.

الأمراض والعاهات الجسمية والعقلية التي تمنعه من القيام بالوظيفة المعين لها بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة وفقاً لنظام خاص. ٤- حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية أو بجناية تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال. ٥- حائز على شهادة دراسية معترف بها^١. ويؤدي فقدان هذه الشروط إلى الإقصاء وذلك استناداً على ما جاء في المادة ٦٢ من قانون الخدمة المدنية العراقي^٢.

وقد اشترطت المادة ٨ من قانون الخدمة المدنية العراقي بعض الشروط المتعلقة بالجانب الموضوعي إذ نصت المادة على أنه: "تراعى في التوظيف الشروط التالية: ١. وجود وظيفة شاغرة في المالك. ٢. أن يكون التعيين أو إعادة التعيين من قبل مجلس الخدمة العامة عدا من يعين أو يعاد تعيينه بالوظائف التالية التي تتم بمرسوم جمهوري يصدر بناء على اقتراح من الوزير المختص وموافقة مجلس الوزراء. أ- الوظائف الخاصة. ب- عميد. ج- مدير عام. د- مفتش عام. هـ- وزير مفوض. و- متصرف. ز- مدون قانوني. ٣. لا يجوز تعيين الموظف لأول مرة إلا في الدرجة المبينة في المادة التاسعة على أن تراعى الأحكام الواردة في المادة العاشرة من هذا القانون"^٣.

في حال قررت الإدارة اللجوء إلى إجراء الإقصاء، فإن عليها أن تلتزم بالشروط القانونية المحددة حصراً، ولا يجوز لها الاستناد إلى أسباب غير منصوص عليها في القانون. وتجدر الإشارة إلى أن المشرع لم يوجب صراحةً إجراء تحقيق إداري مع الموظف قبل اتخاذ قرار الإقصاء المتعلق بفقدانه أحد شروط التوظيف، كما لم يشترط سماع أقواله أو منحه فرصة الدفاع عن نفسه. ومع ذلك، فإن مقتضيات العدالة الإجرائية ومبادئ المشروعية تفرض على الإدارة، كقاعدة عامة، أن تسبق قرار الإقصاء بإجراءات استجواب ومواجهة الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه، إذ يُعدّ ذلك من الضمانات الأساسية التي تكفل له حق الدفاع، وتحد من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها. وتُعتبر إجراءات التحقيق من الضمانات الدستورية المستمدة من أحكام المادة (١٩) من الدستور، والتي تنتمي إلى قواعد النظام العام، بحيث لا يجوز مخالفتها حتى في حال عدم النص عليها صراحةً ضمن التشريعات الفرعية. وعليه، فإن تشكيل لجنة تحقيق مختصة للنظر في وقائع فقدان شرط من شروط التوظيف يعد إجراءً بديهياً

^١ - المادة ٧ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.

^٢ - د. نواف كنعان: القانون الإداري، الكتاب الثاني، ط١، الأردن، دار الثقافة ودار العلمية الدولية، الأردن، ٢٠٠١، ص٤٧.

^٣ - المادة ٨ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.

وضرورياً، ويجب اللجوء إليه قبل إصدار قرار الإقصاء، لما يمثله من ضمانة جوهرية لحماية حقوق الموظف وتوفير رقابة على مشروعية قرارات الإدارة^١.

المطلب الثاني

الرقابة القضائية على القرار الصادر بالإقصاء في العراق

تمتد يد الرقابة القضائية لتطال العديد من المسائل والمنصبية على مراعاة الإدارة لشروط صحة القرار الإداري في الإقصاء والتي تمثل مجموعة العناصر التي يحتويها القرار الإداري^٢. ومن أهمها ركن الاختصاص الذي يعد أحد أهم الأركان الرئيسة في القرار الإداري ويترتب علي تخلفه تعيب القرار الإداري بعيب يسمى عيب عدم الاختصاص وهو العيب الوحيد الذي يتعلق بالنظام العام، ويتسم القرار بهذه الصفة لصدوره من غير السلطة المخولة قانوناً بإصداره، وإن على كل عضو من أعضاء الإدارة ألا يمارس عمل قانونياً معياً إلا إذا كان يملك هذا الحق وفقاً لما تقتضي به القواعد القانونية المنظمة لاختصاصات أعضاء الإدارة، لذا يجب أن يقتصر نشاط أي عضو من أعضاء الإدارة، على ما منحه القانون من اختصاص، وإذا تجاوز حدود اختصاصه، فإن عمله يكون مشواً بعيب عدم الاختصاص مما يجوز إبطاله لصدوره من سلطة غير مختصة^٣. وعليه فإذا وجدت المحكمة أن هناك عيباً في الاختصاص شاب العمل الذي مارسه الإدارة ف (يقدم على الأسباب الأخرى ويعد كافياً لرد الدعوى تخلف أحد شكليات الدعوى في نص المادة أعلاه يكون الحكم في إبطال عريضة الدعوى...) ^٤.

^١ - رقية عادل حمزة، مصدر سابق، ص ٤٤٨.

^٢ - خضير عباس حمزة وإسماعيل صمصاع غيدان البديري: أسباب الإقصاء الوظيفي في التشريع العراقي : دراسة مقارنة، مج ١٠، ع ٣٤، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، ٢٠١٨، ص ٢٥.

^٣ - نزار عبد القادر احمد الجباري: عيب عدم الاختصاص الجسيم في القرار الإداري والرقابة القضائية عليه "دراسة تحليلية مقارنة"، ط ١، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة ٢٠١٨، ص ١٩.

^٤ - قرار الهيئة العامة للمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية التي نص على أبطال الدعوى استناداً إلى أحكام الفقرة (٢) من المادة (٥٦) من قانون المرافعات المدنية رقم القرار ٩٠ / تمييز ٢٠٠٨ / في ١٧ / ٤ / ٢٠٠٨، ص ٤٢٤.

اما فيما يتعلق بركن السبب فقد عرف المشرع سبب أو دافع القرار الإداري بأنه الحالة القانونية التي تسبق صدور القرار وتدفع رجل الإدارة لاتخاذ^١، ومثال ذلك: أن المخالفة التي يرتكبها الموظف تُعد سبباً لتوقيع الجزاء التأديبي عليه، كما أن خلو الوظيفة وحاجة الإدارة إلى شغلها تحقيقاً للمصلحة العامة يُعدّان سبباً لقرار التعيين، في حين أن المحافظة على النظام العام تُعد سبباً مشروعاً لاتخاذ قرارات الضبط الإداري، وهكذا.

وبنا على ذلك، يمكن القول إن (سبب القرار الإداري هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تسبق القرار وتدفع الإدارة لإصداره)^٢، وبذلك يعد عنصر خارجي موضوعي يبرر للإدارة التدخل بإصدار القرار وليس عنصراً نفسياً داخلياً لدى من أصدر القرار. وبالتالي، يتعيّن على قاضي محكمة قضاء الموظفين التحقق من مدى توافر السبب القانوني الذي استندت إليه الإدارة في إصدار قرار الإقصاء، وذلك من خلال فحص ما إذا كان القرار قد تضمّن سبباً جدياً ومسوغاً قانونياً يبرر إقصاء الموظف بحجة فقدانه أحد شروط التعيين. إذ إن السبب يُعد ركناً أساسياً من أركان القرار الإداري، ويترتب على إغفاله أو عدم مشروعيته بطلان القرار لعيب في ركن السبب^٣.

كما ويراقب القضاء على الإجراءات الواجب إتباعها لغرض الإقصاء والمتمثلة بتشكيل اللجنة التحقيقية والمحاضر الناشئة عنها وما استعانت به من أوليات لتثبيت حقيقة أن الموظف مستحقاً للإقصاء أم لا، مع أن المشرع لم يستلزم شكلاً محدداً لكنه وفي بعض القرارات وعلى سبيل الاستثناء يستلزم أن تصدر وفق شكلية معينة كالقرارات المتعلقة بالموظفين فالمشرع تطلب وجود شكليات جعل الخروج عليها أن يكون القرار معيب^٤.

ومن ذلك ما قضت به الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة في هذا المجال بـ (أن المدعي قد تم تعيينه بموجب الأمر الوزاري ... مع مجموعة من المتقدمين للتعين وفقاً للقائمة المرفقة بالأمر الوزاري وأن

١ - د. سليمان الطماوي: القضاء الإداري، الكتاب الثالث، دار الثقافة، عمان، ١٩٩٧، ص ٤٤٨.

٢ - د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة: أسباب قبول دعوى الإلغاء للقرار الإداري، منشاء المعارف، الإسكندرية، ٢٠١١، ص ١٤٧.

٣ - قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم ٢٥٩/انضباط/تميز/٢٠٠٦ في ٣/١٠/٢٠٠٦، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٦، ص ٥٢٢.

٤ - د. محمد رفعت عبد الوهاب: النظرية العامة للقانون الإداري، الجزء الأول، (من دون طبعة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٤٩٠.

اللجنة الفرعية في المديرية العامة لتربية الكرخ الأولى قد تحققت من مستمسكات التعيين المقدمة من قبله وإن إلغاء أمر التعيين بالأمر الوزاري باطلاً ولا أساس له من الصحة ... حيث لم يثبت قيام المدعي بالذات أو بالواسطة تزويره، لذا تقرر تصديقه (...)^١.

اما فيما يتعلق بركن المحل فإن القاعدة العامة أنه يجب أن يكون لكل تصرف قانوني محل معين يميزه ويبلور جوهره، وهذا المحل هو الذي يحدد الحقوق والالتزامات الناشئة عن التصرف القانوني، ويقصد بمحل القرار الإداري التصرف القانوني الذي يتضمن "موضوعه ومادته ومحتواه"، أي أنه موضوع القرار أو فحواه المتمثلة في منطوقه الذي يحدث الأثر القانوني المترتب على القرار الإداري، وذلك بإنشاء أو إلغاء أو تعديل مركز قانوني عام أو فردي فوراً ومباشرة، فمحل القرار الصادر بخصم خمسة أيام من راتب الموظف هو في هذه الحالة عقوبة تأديبية، ومحل لائحة المرور هو تنظيم المرور على نحو معين^٢. يتعين على القاضي التحقق من صحة محل قرار الإقصاء، والتأكد من أن الواقعة التي استندت إليها الإدارة تتطوي فعلاً على فقدان أحد شروط التعيين، وبما ينسجم مع الأسباب القانونية التي تبرر الإقصاء، ولقد قضى مجلس شورى الدولة في هذا المجال في احد احكامه أن (... الأمر الديواني المتضمن إقصاء المميز عليه من الوظيفة استنادا إلى المادة الثانية والستون من قانون الخدمة المدنية ... حيث أن المميز عليه قدم شهادة دراسية معترف بها لغرض التعيين، ولكن في غير العنوان الوظيفي الذي يقابلها وبذلك فإنه فقد شرط التقابل أو الانسجام بين الشهادة أو الدرجة الوظيفية فإذا اشترط القانون عدم جواز تعيين حامل الشهادة الإعدادية بوظيفة مدير عام فإن هذا الشرط لا يخل في نطاق المادتين (٨،٧) من قانون الخدمة المدنية وأن إخلاله لا يؤدي إلى إعمال أحكام المادة الثانية والستون منه بالإقصاء)^٣

وقد يحصل وأن يتم رفع دعوى للطعن بقرار الصادر بالعزل ضد الموظف المزور لوثيقة دراسية فتقرر المحكمة أن الواقعة محلها لا ينطبق على العزل وإنما على الإقصاء ومن ذلك ما قضى به مجلس شورى الدولة (... لدى التدقيق والمداولة من الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة وجد أن الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقررت قبوله شكلاً ولدى عطف النظر على القرار المميز وجد أنه صحيح

^١ - قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم ٢٥٩/انضباط/تميز ٢٠٠٦ / ، مصدر سابق ، ص ٥٠٩.

^٢ - د. عاطف عبدالله المكاوي: القرار الإداري، ط ١، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٢، ص ١٣٨.

^٣ - قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم ١٢٤/انضباط/تميز ٢٠١٢ / في ٢٤/٥/٢٠١٢، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠١٢، ص ٢٤٥.

وموافق للقانون لان المدعي (المميز) يعترض على الأمر الإداري المرقم بـ (١٦٠١ / ذ. ت / ٢٠١٠) في ٢٠١٠ / ١٢ / ٨ المتضمن عزله من الوظيفة لتقديمه شهادة دراسية مزورة للتعين وحيث إن مجلس الانضباط العام قد ألغى الأمر الإداري المعترض عليه وأبدل العزل إلى الإقصاء استنادا إلى أحكام المادة الثانية والستون من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ لأنه اخل بشرط من شروط...^١.

أما ركن الغاية أو الغرض أو الباعث كما درجت تسميته هو النتيجة النهائية التي يسعى رجل الإدارة لتحقيقها. ذلك أن السلطات الممنوحة من قبل المشرع للإدارة ليست غاية في ذاتها ولكنها أداة وسبيل مقيد بتحقيق غرض محدد ألا وهو المصلحة العامة، فالمشرع عندما يقرر للإدارة اختصاص محدد. فإنه يحدد صراحة أو ضمناً الغرض الذي من أجله أنشئ الاختصاص^٢. حيث جاء في أحد أحكام الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بان (.... وجدت الهيئة العامة إن القرار المميز صحيح وموافق للقانون ذلك أن المدعي ... أحيل إلى التقاعد خلافا للمعايير التي يحددها نظام الخدمة التي يخضع لها المدعي لأنه يجب إثبات عدم الكفاءة استنادا إلى تحقيق أصولي يقوم على وقائع تؤكد عدم الكفاءة ... وحيث إن المدعي عليه رئيس هيئة النزاهة إضافة لوظيفته أصدر قراره محل الطعن دون تقديم ما يثبت عدم الكفاءة وأن القرار المذكور جاء متناقضا مع أوامر الشكر والمكافآت والتقييم السنوي للمدعي ويعتبر تعسفاً في استخدام السلطة فقضت بإلغاء الأمر الوزاري الذي أحيل بموجبه المدعي إلى التقاعد وإعادة تعيينه للوظيفة...)^٣.

١ - قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم ٣٣٨/انضباط/تميز ٢٠١١/ في ٢٣/٦/٢٠١١ ضمن قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠١١، ص ٢٧٧.

٢ - نجوم غانم هديب الحجري: السلطة التقديرية في القرار الإداري "دراسة مقارنة"، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٩، ص ١١٦.

٣ - قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية رقم (٢٩/ انضباط/ تميز / ٢٠٠٧) في ٢٠/٥/٢٠٠٧ ضمن فتاوى وقرارات مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٧، ص ٣٩٠.

الخاتمة

وفي ختام بحثنا هذا توصلنا الى جملة من الاستنتاجات والتوصيات وهي التالية:

الاستنتاجات:

١. الإقصاء الوظيفي لا يُعد عقوبة انضباطية وإنما جزء إداري يتعلق بفقدان شروط التعيين.
٢. يترتب على الإقصاء إنهاء الرابطة الوظيفية دون ترتيب حقوق تقاعدية، بخلاف العزل أو الفصل.
٣. تقتصر نصوص قانون الخدمة المدنية إلى تعريف دقيق للإقصاء الوظيفي، مما يؤدي إلى تباين في التطبيق.
٤. السلطة المختصة بإصدار قرار الإقصاء يجب أن تكون هي ذاتها الجهة التي تملك سلطة التعيين.
٥. القضاء الإداري يملك صلاحية إلغاء قرارات الإقصاء إذا شابها عيب في السبب أو الشكل أو الاختصاص.
٦. وجود ضمانات إجرائية مثل التحقيق مع الموظف قبل إقصائه يعد ضرورة دستورية رغم عدم النص عليها صراحة.

المقترحات:

١. ضرورة تعديل قانون الخدمة المدنية العراقي لتعريف مصطلح "الإقصاء الوظيفي" وتحديد طبيعته القانونية بوضوح.
٢. النص صراحة على إلزامية التحقيق الإداري قبل اتخاذ قرار الإقصاء لضمان حقوق الدفاع.
٣. التوسع في دور القضاء الإداري في رقابة قرارات الإقصاء وضمان تعويض الموظف عن القرارات الباطلة.
٤. إعداد دليل إداري موحد للإدارات الحكومية بشأن إجراءات الإقصاء، يتضمن الشروط والشكلية والضمانات.

٥. تعزيز الثقافة القانونية لدى الموظفين والإداريين حول الفروق بين الإقصاء والعقوبات الانضباطية الأخرى، نقادياً لسوء التطبيق

المصادر

أولاً/ الكتب:

١. د. سليمان الطماوي: القضاء الإداري، الكتاب الثالث، دار الثقافة، عمان، ١٩٩٧.
٢. د. عاطف عبد الله المكاوي: القرار الإداري، ط١، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٢.
٣. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة: أسباب قبول دعوى الإلغاء للقرار الإداري، منشاء المعارف، الإسكندرية، ٢٠١١.
٤. د. علي محمد بدير وآخرون: مبادئ وحكام القانون الإداري، ط١، العاتك لصناعة الكتب، لبنان، ٢٠٠١.
٥. د. غازي فيصل مهدي: شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ سنة ١٩٩١، مطبعة العزة، بغداد، ٢٠٠١.
٦. د. غازي فيصل مهدي: مقالات وتعليقات في مجال الوظيفة العامة، ٢٠٠٤.
٧. د. محمد رفعت عبد الوهاب: النظرية العامة للقانون الإداري، الجزء الأول، (من دون طبعة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩.
٨. نجوم غانم هديب الحجري: السلطة التقديرية في القرار الإداري "دراسة مقارنة"، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٩.
٩. نجيب خلف أحمد الجبوري: القانون الإداري، ط١، مكتبة يادكار لبيع ونشر الكتب القانونية، السليمانية، ٢٠١٤.
١٠. نزار عبد القادر أحمد الجباري: عيب عدم الاختصاص الجسيم في القرار الإداري والرقابة القضائية عليه "دراسة تحليلية مقارنة"، ط١، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة ٢٠١٨.
١١. د. نواف كنعان: القانون الإداري، الكتاب الثاني، ط١، الأردن، دار الثقافة ودار العلمية الدولية، الأردن، ٢٠٠١.

ثانيا: الرسائل الجامعية:

١. عامر ابراهيم الشمري: العقوبات المنتهية للرابطة الوظيفية، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة النهرين، ٢٠٠٧.
٢. كاظم خميس كاظم التميمي: اقضاء الموظف العام من وظيفته، رسالة ماجستير، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، ٢٠١٦.

ثالثا: البحوث المنشورة:

١. خضير عباس حمزة وإسماعيل صعصاع غيدان البديري: أسباب الإقصاء الوظيفي في التشريع العراقي: دراسة مقارنة، مج ١٠، ع ٣، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، ٢٠١٨.
٢. رقية عادل حمزة: موقف القضاء الإداري من الاقصاء الوظيفي لعدم توفر المؤهل العلمي، ع ٥٠، س ١٨، مجلة دراسات البصرة، ٢٠٢٣.
٣. د. ريمة مقيمي: النظام القانوني لعزل الموظف بسبب اهمال المنصب، مج ١٣، ع ١، مجلة دفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ٢٠٢١.
٤. زياد خلف عودة، اقضاء الموظف العام من وظيفته بسبب تقديمه وثائق مزورة لغرض التعيين، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق - جامعة النهرين، مجلد ١٣، العدد ٣، ٢٠١٢.

رابعا: التشريعات:

١. قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.
٢. قانون انضباط موظفي الدولة ١٩٩١ المعدل.

خامسا: القرارات والاحكام:

١. قرار الهيئة العامة للمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية رقم ٩٠/ تمييز ٢٠٠٨/ في ٢٠٠٨/٤/١٧.
٢. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم ٢٥٩/ انضباط/ تمييز ٢٠٠٦/ في ٢٠٠٦/١٠/٣، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٦.

٣. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم /١٢٤/ انضباط/تميز/٢٠١٢ في ٢٤/٥/٢٠١٢، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠١٢.
٤. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة رقم /٣٣٨/ انضباط/تميز/٢٠١١ في ٢٣/٦/٢٠١١، ضمن قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠١١.
٥. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية رقم ((٢٩/ انضباط/ تميز / ٢٠٠٧) في ٢٠/٥/٢٠٠٧ ضمن فتاوى وقرارات مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٧.
٦. قرار المحكمة الإدارية العليا المرقم ٤٠ / تميز/ ٢٠١٤ في ١٩/٢/ ٢٠١٥، منشور في قرارات مجلس الدولة العراقي لسنة ٢٠١٥.
٧. محكمة التمييز العراقية، في ١٦/٧/١٩٦٦-مجلة التدوين القانوني ٢٤س.
٨. قرار مجلس انضباط العام، رقم ٣٣٨، ذي العدد ٢٢٩ في ٣/٩/٢٠١١.
٩. قرار مجلس الانضباط العام /٩٧٦/ في ١٥/٨/٢٠١١.
١٠. قرار محكمة قضاء الموظفين في بغداد، رقم القرار ٩٠٥/٢٠١٤ في ٢٤/٧/٢٠١٤.