

## الجزاء التأديبي الصادر بحق الموظف العام في القانون العراقي

م.م. سالم راشد حنيفش

كلية طب الاسنان / جامعة ذي قار

salim.rashed@utq.edu.iq

### الملخص:

بصفة عامة الأنظمة العقابية او الجزائية في تطور مستمر، فكلما تطور الإنسان تطورت هذه الأنظمة لذلك تطورها متناسب تناسبا طرديا مع الانسان، وبذلك تكون مواكبا للإنسان في معرفته وثقافته وحضارته وجاء تطور الجزاء والعقوبات التأديبية جاءت تطوراتها بشكل متزايد مع التحديث الحالي للقانون الجنائي بحيث ان المجرم ينظر اليه كمريض يجب علاجه واعادته مواطناً صالح الى المجتمع ومواصلة حياته الطبيعية. من خلال هذا التحليل والتطور، نجد ان كل الاتجاهات والآراء تنتج تعريفات للجزاء التأديبي او العقوبة التأديبية وتواكب هذا التطور، ونتيجة لذلك فأن رئيس السلطة التأديبية له الحق في زجر المخالفة من حيث ان العقوبات ستكون مختلفة تبعا للأسباب المؤدية لها. الكلمات المفتاحية: (الجزاء التأديبي، الموظف العام، السلطة التأديبية .)

### Disciplinary penalty issued against a public employee in Iraqi law

Salem Rashid Haneefesh

College of Dentistry / University of Thi Qar

### Abstract :

In general, penal or punitive systems are in continuous development. The more humans develop, the more these systems develop, so their development is directly proportional to humans, and thus they keep pace with humans in their knowledge, culture and civilization. The development of punishment and disciplinary penalties has come increasingly with the current

modernization of the criminal law, so that the criminal is viewed as a patient who must be treated and returned to society as a good citizen and continue his normal life. Through this analysis and development, we find that all trends and opinions produce definitions of disciplinary punishment or disciplinary penalty and keep pace with this development. As a result, some have found that these are individual opinions taken by the head of the disciplinary authority.

in order to ensure the deterrence of the violation, as the penalties will be different depending on the reasons leading to them.

Keywords: (public employee, disciplinary penalty, disciplinary authority).

المقدمة / التعريف بالموضوع وأهميته

تشغل الجزاءات او العقوبات التأديبية جزء كبير من اعمال الإدارة في قانون العقوبات) لا عقوبة إلا بنص (لذلك الجزاء التأديبي يحكم الجزء المستقر فيه لذا الموظف الذي تبث مخالفته ومسؤوليته عن المخالفة التأديبية فان المشرع هوا من يحدد قائمة خاصا بأنواع الجزاءات او العقوبات بشكل عام ولكي الإدارة لا تتعسف في فرض العقوبات بحق الموظف العام جعلت التشريعات محده ومحصورة. لذا يجب على الموظف العام ان يكرس اقصى جهده في إتمام الاعمال والواجبات الموكلة اليه من قبل الإدارة او الجهة المنسوب اليها حتى يكون مثالا للموظف الجيد وينال الامتيازات والمزايا التي اقرها المشرع للموظف، والابتعاد عن التقصير والاخلال بالواجبات الوظيفية حتى لا يكون عرضتن للمساءلة والعقاب .

مشكلة البحث

تكمّن إشكالية البحث بأن أصحاب الشأن الخاص بمفهوم العقوبات التأديبية التي تطبق على الموظف العام لا يمتلكون المعرفة الكافية أو الواسعة بحق الموظف كونهم في مجتمعنا يمثلون عدد كبير لا يستهان به حيث تكاد لا تخلو أي سرّة في المجتمع من موظف بين ابناءها لذا يعتبر جزء أساسيا من مكونات المجتمع فما هو الجزاء التأديبي؟ وما خصائصه؟ وهل ذكرته التشريعات جزافا أو لغايات معينة؟ وإن كانت لغايات معينة، فما هي هذه الغايات؟ حتى يقوم الموظف العام بإكمال مهامه واعماله على اتم وجه لذا كان لا بد من التطرق إلى هذه الجزاءات التأديبية والتعريف بها وأنواعها وأهدافها .

#### أهداف البحث

- التعريف بمفهوم وطبيعة الجزاءات التأديبية المطبقة على الموظف العام .
- بيان خصائص الجزاءات التأديبية وأهدافها .
- التعريف بأنواع الجزاءات التأديبية وبيانها والفر بينها .

#### منهجية البحث

استخدمنا المنهج التحليلي والوصفي الاستقرائي من خلال جمع وتصنيف المعلومات المتعلقة بالوصول الى الأمور المتعلقة بالعقوبة التأديبية والجوانب الأمنية المحيطة بها، وما يتضمنه ويشمله من تحديد للإطار العام لهذه المسألة، بالإضافة إلى استخدام الباحث للمنهج التحليلي والاستقرائي، من خلال النظر على التشريعات المنظمة للعقوبات التأديبية، ولغاية الوصول إلى الإجابة عن التساؤلات المطروحة في مشكلة البحث لأبد من دراسة هذه النصوص وتحليلها بشكل جيد .

#### خطة البحث

لقد قسمنا هذا البحث الى مبحثين، المبحث الأول هو البحث في مفهوم الجزاء التأديبي والذي يتضمن ثلاث مطالب حيث يتضمن المطلب الاول تعريف الاجراء التأديبي والمطلب الثاني خصائص الجزاءات التأديبية والمطلب الثالث اهداف الجزاءات التأديبية اما المبحث الثاني فهو يتضمن ثلاث

مطالب ايضا حيث ناقشنا في المطلب الاول الجزاءات التأديبية الاصلية الواضحة وفي المطلب الثاني الجزاءات التأديبية الصريحة التبعية وفي المطلب الثالث تم التطرق الى الجزاءات التأديبية المقنعة وأخيرا نهينه هذا البحث بخاتمة تضمنت اهم النتائج والتوصيات.

## المبحث الأول

### مفهوم الجزاء التأديبي

يجب على الموظف الذي يشارك في العمل العام بذل كل جهد ممكن لتنفيذ العمل الموكل اليه من قبل الجهة المنظمة للوظيفة العامة كلما كان مثابرا ومجتهدا وأكثر حماسة في عمله كلما حصل على جميع الامتيازات الممنوحة له من قبل الإدارة اما إذا كان مهملا في أداء الواجبات الموكلة اليه فانه يعاقب بإجراءات تأديبية منصوص عليها وكل عامل مجتهد له نصيب وعقوبة لكل عامل مقصر والعقوبات عموما ليست عملا انتقاميا ولكن لتحقيق العدالة داخل المجتمع وحمايته من غزو الضعفاء من النفوس .

### المطلب الأول: تعريف الاجراء التأديبي

يعرف هذا بأنه عقوبات عقابية تهدف الى قمع مسؤولية الموظفين والاحتفاظ بها عندما يرتكبون مخالفة مالية او ادارية يتم فرض هذه العقوبات على الموظفين للعودة عن الاجراءات التي يعاقب عليها القانون وردع الاخرين عن فعل الشيء نفسه (١). قد تؤدي السنوات الى حرمانه من بعض او كل فوائد العمل الذي يتمتع به .

عرفه آخرون على انه جزء من نوع خاص يؤثر على الموظف في منصبه الوظيفي دون المساس بحريته" وممتلكاته لأنها تنطوي على الحرمان او التخفيض من امتيازاته الوظيفية (٢).

يعرف الفقه الفرنسي على النحو التالي: " العقوبة التي تفرضها السلطات الادارية على موظف عمومي

لارتكابه خطأ اثناء الخدمة او بسببها (٣)

عرفها البعض على انها "تدابير عقابية يحددها النص حيث تقوم السلطات التأديبية بتوقيعه على الموظف العام الذي يقصر ويخل بواجباته اثناء العمل ويناله في مزاياها (٤).

#### المطلب الثاني: خصائص الجزاءات التأديبية

يتميز الاجراء التأديبي بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن المصطلحات والوسائل المماثلة الاخرى، وقسم الفقه هذه الخصائص إلى :

أولاً: المرونة تعتبر هذه الخاصية هي من تعطي حق الصلاحيات التأديبية للتعامل مع الأفعال التي تنتهك واجبات المنصب بفرض عقوبة عادلة وملائمة لشروط المرافق العامة وشروطها (٥)

ثانياً: وهذه المرونة ليست مرونة مطلقة انت تخضع لقيود سواء كانت مقيدة بالقواعد او الإجراءات ام لا محددة بالإضافة الى كونها خاضعة للإدارة القضائية (٦)

ثالثاً: الفئوية أي ان الاجراء التأديبي يتعلق فقط بفترة موظفي الخدمة العامة مما يؤثر على الوضع القانوني للموظفين وهل تأثر على حقوقه بشكل كلي او جزء منها سواء كان كل أوجز من امتيازاته عمله دائمة او مؤقتة وان لا تتجاوز عقوبة الانضباط أي فعل خارج نطاق العمل ولا يكون هنالك أي تأثير على الحياة الشخصية للموظف ولا على ممتلكاته الخ (٧)

رابعاً: الإيلام ويعني انتهاك حقوق الشخص الخاضع لإجراءات تأديبية ويمثل هذا الانتهاك الحرمان الجزئي او الكامل وينطوي على فرض قيود على استخدامه ويتحقق الايلام من الناحية المعنوية حينما يشعر الموظف بالإهانة وقلة الاحترام كما في عقوبة الإنذار والتنبيه كذلك يكون ماديا الايلام حينما يفقد جزء من راتبه (٨)

المطلب الثالث: أهداف الجزاءات التأديبية

المشروع لا يلغوا ولم يأتي بنص عبثا يخص الجزاء التأديبي كما قرارات القضاء الإداري اكدت ذلك المطعون على سبيل المثال من قراراتها هو القرار المطعون يحتاج الى توصية من مجلس الكليات من مجلس الجامعة او من اللجنة المشكلة بموجب المادة ٣٢ من تعليمات التعيين والتنسيب من لجنة الترقية واهدار الغرض منه وفقدان نص محتواه قائلًا خلاف ذلك ويصبح النص نوعا من البلاغة ولا يبالغ المشروع (٩). لقد جاءت الاحكام المتعلقة بالإجراءات التأديبية بسلسلة من الأهداف التي يرمي إليها المشروع، وعلى الإدارة الامتثال بها ويحدد المشروع الأهداف التي يجب على الإدارة تحقيقها من اجل اتخاذ القرار ام إذا تجاوز المسؤول الهدف الذي حدده نص القرار وإذا قامت بتحقيق هدف غير الذي حدده المشروع نواجه حالة من الانخفاض في استخدام السلطة (١٠). لا يتناول الفقه هذه الأهداف فحسب بل يتناول أيضا القوانين التي تحدد مجموعة من الأهداف التي تهدف الى فرض عقوبات منها ضمان استمرار عمل المرافق العامة والتدابير التأديبية بما في ذلك الإصلاح والردع (١١)

أولا : ضمان استمرار عمل المرافق العامة

يتمثل أحد الاهداف الرئيسية للإجراءات التأديبية في ضمان استمرار وانتظام الأنشطة التي تقوم بها المرفق العام دون انقطاع ويرجع ذلك الى ان المرافق العامة لا تتشا الا لتلبية الاحتياجات العامة التي لها أهمية كبيرة للسلطة العامة (١٢)

أ) الردع بشقيه العام والخاص

نأتي أولا الى الردع العام ويقصد به هو تحذير الجميع من العواقب السيئة للجريمة عن طريق التهديد بالعقاب من اجل تثبيهم عن ارتكاب الجريمة وبهذا المعنى اعلام الجميع بالمعانة التي ستلحق بهم إذا ارتكبوا جريمة (١٣). أما ثانيا هو الردع الخاص الذي يشير الى الأثر الذي يحدثه عند فرض العقوبة على الجناة وهو يختلف من جاني لأخر (١٤)

ان الردع في مجال العقوبة الإدارية يراه فقهاء القانون الإداري بأنه يتميز بشرطين :

" الشرط الأول العوامل ذات الصلة بمرتكب الجريمة حيث ان العقوبة تهدف الى ردع الجاني وضمان عدم تكرار الجريمة. اما الشرط الثاني عامل ذو صلة بجميع الموظفين حيث ان العقوبات تمنع الموظفين من ارتكاب الجرائم وبالتالي فإن الردع لا يكون بالشدة بل من خلال العقوبة المناسبة لتحقيق الاهداف المنشودة.

#### (ب) الإصلاح

الغرض من الإجراءات التأديبية هو إعادة تأهيل الموظفين الذين ارتكبوا مخالفات تأديبية وان الهدف من الإجراءات التأديبية هو الكشف عن أوجه القصور في إدارة المؤسسات العامة بحيث يمكن إصلاحها ومنع ارتكابها في المستقبل

كذلك التشريع الأردني في نظام الخدمة المدنية نص على أهداف الجزاءات التأديبية، التي اكدت على "ضمان حسن سير العمل بالدائرة وبت الاتجاهات الإيجابية في العمل ورفع مستواه كفاءة الأداء وضمان امتثال الموظفين لقواعد السلوك وأخلاقيات الخاصة بالخدمة العامة وردع الموظفين عن ارتكاب مخالفات في مستقبلاً ."

#### المبحث الثاني

#### أنواع الاجراءات التأديبية

هنالك العديد من القوانين فرضت أنواع مختلفة من العقوبات التأديبية على المخالفات والاخلال بالواجب المهني التي يرتكبها المسؤولون وتهدف هذه العقوبات الى تحقيق اهداف الإدارة العامة وهي تقويم أداء المسؤولين وضمان أداء واجباتهم وخدمة المصلحة العامة لذا فان العقوبات تعتمد على نوع المخالفة المرتكبة وترجع الى القانون وقد نصت المادة ٨ من القانون العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل بشأن تأديب موظفي الدولة بصيغته المعدلة على عدد من العقوبات التي تكفل تطبيق هذه

العقوبات وتحد من توقيع عقوبات غير مشمولة بهذه العقوبات وذلك لمخالفته لمبدأ المشروعية والتناسب بين العقوبات والجرم المرتكب وهو ماكدته (١٦). شكل الإجراءات التأديبية في الرابطة الوظيفية هي كما يلي :

أولاً: لغت النظر

توقع هذه العقوبة على الموظفين الذين يتم اخطارهم خطيا بارتكابهم مخالفة وتوجيههم لتحسين أدائهم وسلوكهم المهني وهذه العقوبة منصوص عليها في المادة الثامنة والعشرون من قانون تأديب موظفي الخدمة المدنية الوطنية رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وتترتب على هذه العقوبات اثار اقتصادية فيما يتعلق بالتأخير في الترقية او زيادة الراتب لمدة ثلاث أشهر (١٧). ويمكن الغاء هذه العقوبات بمنح خطاب تقدير للموظف وفقا للمادة ٢١ من قانون تأديب الخدمة المدنية الوطنية رقم ١٤ لسنة ١٩٩١. كما يخول القانون للوزير او رئيس مجلس الوزراء الغاء العقوبات الخاصة بتأديب موظفي الدولة إذا توافرت الشروط التالية (١٨)

- أ. انقضاء سنة على العقوبة.
  - ب. ان يكون قد ادى عملا متميزا.
  - ج. الا يكون قد وقع عليه اي جزاء خلال المدة المذكورة اعلاه وتعتبر عقوبة التنبيه من اخف العقوبات التي يوقعها المشرع العراقي.
- ثانياً: الإنذار

تنص المادة الثانية من قانون تأديب موظفي الخدمة المدنية الوطنية رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ بشأن تأديب موظفي الدولة بصيغة المعدلة على ما يلي العقوبة هي اخطار كتابي بالمخالفة المرتكبة وانذار بعدم الاخلال بالواجبات في المستقبل ويترتب على العقوبة تأخير ستة أشهر في الترقية او الزيادة. وقد وصفت العقوبات في القانون التأديبي ١٩٢٩ الملغي (١٩). ولكن لم يشر الى اثر العقوبات على



الموظفين الذين تعرضوا لإجراءات تأديبية لمدة تصل الى ستة أشهر من تاريخ انتهاء الفترة المشروطة للترقية . ويجب على الإدارة ان تخطر الموظف بالمخالفة كتابة وفقا للقانون التأديبي للخدمة المدنية الوطنية المعمول به وأكدت المحكمة الإدارية العليا شكل القرار التأديبي حيث رات انه عند توقيع عقوبة التوبيخ يجب اخطار الموظف كتابة بالمخالفة التي ارتكبها الموظف . وفي مصر نصت المادة ٤٦ من قانون الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٤ على التدابير التأديبية التي توقع على الموظفين كما نصت المادة ٦١ من القانون على التدابير التأديبية التي توقع على الموظفين هي :

أ) الإنذار .

ب) الخصم من الراتب لمدة لا تجاوز شهرين .

ثالثا: قطع الراتب

نصت الفقرة ثالثا من المادة ثامنا من قانون تأديب موظفي الخدمة المدنية رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ على ان يخصم من راتب الموظف جزء تناسبي من راتبه لمدة لا تزيد على عشرة أيام بأمر يبين المخالفة التي ارتكبها الموظف والتي اقتضت توقيع الجزاء وفق الآتي :

أ) خمسة أشهر إذا لم تتجاوز مدة الخصم من الراتب خمسة أيام .

ب) إذا زادت العقوبة على خمسة أيام في الشهر الواحد فإنه يتم قطع الراتب عن كل يوم من أيام الراتب بأثر هذه العقوبة اشد وطأة على الجانب الاقتصادي حيث يمتد أثرها الى افراد اسرة الموظف الذين يعيشون على راتبه .

اما بالنسبة للمشرع الأردني فقد نص نظام الخدمة المدنية الأردني على الخصم من الراتب الشهري لمدة لا تزيد على سبعة أيام وفرض هذه العقوبة (٢٦)

اما قانون التأديب الذي ألغي في سنة ١٩٣٦ فقد أدرجها ضمن العقوبات التأديبية بحد اقصى ١٠ أيام .

رابعا: التوبيخ

وترد عقوبة التوبيخ بموجب القانون التأديبي لعام ١٩٩١ في المادة ٨ (رابعا) من القانون المذكور أعلاه التي تنص على انه يجب ابلاغ الموظف كتابة بالمخالفة المرتكبة وأسباب تصرفه غير المرضي سلوكه غير المرضي وبالتالي يطلب منه تجنب المخالفة وتحسين سلوكه المهني ويترتب على هذه العقوبة التأخير في الترقية او الزيادة في الراتب لمدة سنة واحدة (٢٧). وتعتبر هذه العقوبة من العقوبات التي لها إثر كبير على الوضع القانوني للموظف حيث تتضمن الحرمان من الترقية او الزيادة في الراتب لمدة سنة واحدة كما تشمل الفصل من العمل خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة .

#### خامسا: إنقاص الراتب

والعقوبة منصوص عليها في المادة ٦ من القانون رقم ١٤ لعام ١٩٩١ بشأن تأديب موظفي الدولة بصيغته المعدلة والتي تنص على ما يلي :

يخفض الراتب بنسبة لا تزيد على ١٠% من الراتب الشهري لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولأزيد على سنتين ويتم ذلك من خلال أمر كتابي يخطر به الموظف بالمخالفة المرتكبة ويترتب على ذلك تأجيل الترقية او الزيادة في الراتب لمدة سنتين.

#### سادسا: تنزيل الدرجة

ويكون ذلك بأمر كتابي يبلغ فيه الموظف بالمخالفة المرتكبة وعواقب هذه العقوبة .

(١) في حال الموظف الخاضع لأي قانون او لائحة او قاعدة خدمة خاضعة لنظام الدرجات والترقيات المالية يخفض معدل اجره الى ادنى معدل للأجر في الدرجة التي تسبق درجته مباشرة ويعطي معدل الاجر الذي كان يتقاضاه في الدرجة التي خفضت رتبته منها (مقيسا بمعدل الاجر المقرر للدرجة التي

خفضت رتبته منها مضروباً في عدد سنوات الخدمة في الرتبة التي خفضت رتبته منها) مضروباً في عدد سنوات الخدمة في آخر عدد سنوات الخدمة في الرتبة التي كان يستحقها الشخص قبل تخفيض عدد سنوات الخدمة هذه ويعاد إلى رتبته بعد انقضاء ثلاث سنوات من تاريخ اتخاذ هذا الإجراء .

(ب) الموظفون الخاضعون للقانون والقواعد والأنظمة واللوائح وتوجيهات الخدمة والخاضعون لنظام العلاوة الدورية لمدة سنتين تخصم من راتبهم علاوات سنتين من الراتب وبعد مضي ثلاث سنوات من الخدمة من تاريخ توقيع الجزاء يستردون الراتب الذي كانوا يتقاضونه قبل خفض الرتبة وتنعكس مدة التدوير في الخدمة على راتبهم .

(ت) بالنسبة للموظفين الخاضعين للقوانين أو اللوائح أو قواعد الخدمة الخاضعين لنظام الزيادة السنوية في الراتب تخصم من راتب الموظف ثلاث زيادات سنوية على الراتب السنوي مقارنة للمدة التي قضاه على آخر راتب قبل توقيع الجزاء .

وقد تبني المشرع العراقي هذه العقوبة في قانون التأديب وقانون تأديب الخدمة المدنية الوطني رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ وقانون تأديب الخدمة المدنية الوطني رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٩ الملغى وفي تعديل قانون تأديب الخدمة المدنية الوطني رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

سابعاً: الفصل

يبعد الموظف عن العمل لمدة يحددها قرار فصله من الخدمة يبين فيه الأسباب التي استوجبت توقيع الجزاء (٣٠) وهو إجراء يرتبط بوقف العلاقة التنظيمية بين الموظف والوظيفة وذلك لمدة لا تقل عن سنة واحدة ولأكثر على ثلاث سنوات إذا كان الموظف قد عوقب مرتين على عقوبتين من العقوبات الأتية أو على أحدهما وارتكب فعلاً يستوجب توقيع عقوبة ثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ توقيع العقوبة الأولى :

(أ) التوبيخ

(ب) الخصم من الاجر

وعقوبة الفصل من العمل محددة زمنيا وهو ما يتجلى في حكم المحكمة الإدارية العليا بان الفصل عقوبة مؤقتة وان الموظفين المفصولين يعادون الى عملهم بعد انقضاء المدة او العقوبة.

(ج) تخفيض الرتبة

(ت) إذا حكم على شخص بالحبس او السجن في جريمة غير مخلة بالشرف فان مدة حبس هذا الشخص تبدأ من يوم صدور الحكم وتعتبر مدة الحبس جزءا من مدة الفصل ولا يسترد أي نصف راتب مدفوع خلال فترة رفع اليد .

ثامنا: العزل

يجوز بقرار مسبب من الوزير عزل الموظف نهائيا من وظيفته ولا يجوز إعادة تعيينه في قطاع الدولة والقطاع العام بقرار وزاري وذلك في الحالات الاتية (٣٣)

(أ) في حالة ارتكاب الموظف فعلا جسيما بحيث يكون بقاءه في خدمة الدولة ضارا بالمصلحة العامة .  
(ب) إذا ثبتت ادانته بارتكاب جريمة جسيمة ناشئة عن واجباته او اثناء تأديته لمهامه الرسمية .  
(ج) إذا اعيد تعيين الموظف بعد فصله من الخدمة وارتكب مرة أخرى فعلا يستوجب الفصل .  
وتختلف الإجراءات التأديبية من قانون الى اخر تبعا للسياسة التأديبية لكل قانون ونتيجة لذلك تختلف أسماء العقوبات أيضا تختلف الجرائم التأديبية في القانون الأردني عن تلك المنصوص عليها في القانون السوري لعلماء القانون في هذا المجال اراء مختلفة وتصنيفات مختلفة يمكن تطبيقها على الإجراءات التأديبية. وقد لخص الباحثون الى ان التصنيفات التالية هي الاوضح :

- 1) الإجراءات التأديبية الاصلية الواضحة .
- 2) الإجراءات التأديبية التبعية الواضحة .
- 3) الإجراءات التأديبية المقنعة .

## المطلب الأول / الجزاءات التأديبية الاصلية

يجب الإشارة الى هذه التدابير وتحديدها في القرارات ذات الصلة ادناه فيما يتعلق بتطبيقها ووجودها وإذا لم يكن كذلك فان القرار لاغ وباطل (٣٤)

تتمثل الجزاءات التأديبية الاصلية الواضحة بما يلي :

### اولا: الجزاءات المعنوية

ويتميز هذا النوع من الجزاءات بطبيعته التحذيرية وهو اقل أنواع الجزاءات التي تفرض على الموظفين صرامة. وتنقسم الجزاءات المعنوية الى سلسلة من العقوبات التحذيرية التي تفرض على الموظفين الذين يرتكبون مخالفات بسيطة اما بالنسبة للإدارة تقوم بتحذيره من خطئه ودعوة للابتعاد عن مثل هكذا سلوك وهذا عقاب للموظف وتحذر له لكي يتصرف في المستقبل في عمله وسلوكه بطريقة لا يترتب على هذا النوع من العقوبة أي عواقب وخيمة فورية (٣٦)

### ثانيا: الجزاءات المالية

وتؤدي هذه العقوبات الى حرمان الموظف من المزايا التي ينص عليها القانون وهي كذلك تعتبر العقوبات المالية متوسطة الشدة هي اشد من العقوبات المعنوية واخف من تعليق الخدمات (٣٧)

وتنقسم الجزاءات المالية الى جزاءات مباشرة وجزاءات غير مباشرة .

### أ) الجزاءات المالية المباشرة

ما يلي العقوبات التي تؤثر بشكل مباشر على راتب الموظف ووضعه الوظيفي مثل الخصم من الراتب او تنزيل درجة (٣٨). ويتخذ هذا النوع من الإجراءات عندما يرتكب الموظف مخالفة تأديبية

تظهر استهتارا او لا مبالاة بواجباته لا يتم اتخاذ هذا النوع من الإجراءات لأنه غير المعقول المساواة بين الموظف المجتهد في أداء واجباته والدخل المستمد من عمله والموظف المتهاون في واجباته .  
واهم اشكال العقوبات المالية المباشرة هي الاقتطاعات من الراتب الرواتب التي ينتقدها فقهاء القانون على نطاق واسع وتتمثل حجتهم في ان الخصم من راتب الموظف والتي تمتد بدورها الى اسرة الموظف ويرفض بعض الفقهاء الحجج ويرى ان الحجج التي استدل بها الفقهاء لإلغاء عقوبات الاستقطاع من الرواتب لا تستند الى منظور قانوني وانما تستند الى العواطف والمشاعر ومال الموظف المعاقب لا يعدو ان يكون مالا قدمته الإدارة كمكافأة له على عمله وإذا لم يرقم بالوفاء بالتزاماته يحق للإدارة خصم جزء من راتبه (٤٠) .. لا يعتبر راتب الموظف ملكية شخصية الا إذا كان في شكل ممتلكات عقارية او شخصية او ودائع بنكية او حسابات جاريه وفي حال التخلف عن أداء واجباته يحق للإدارة قص جزء منه على ان لا يمتد الى ملكيته الشخصية فقط

(ب) الجزاءات المالية غير المباشرة

الغرض منه هو تجميد المركز المالي للموظف المخالف أي التأثير على الراتب المستقبلي ومدفوعات المكافأة بدلا من الراتب الحالي للموظف ومدفوعات المكافأة ويوضح التعريف أعلاه ان الاستقطاعات لا تتأثر بالراتب الحالي للموظف بل ينطبق على العلاوات والمكافأة التأخير للدرجة اللاحقة الترفيع والترقية .

ثالثا: اجراءات إنهاء الخدمات

يعتبر هذا الاجراء من أشد الإجراءات او العقوبات التي تظال الموظفين المخالفين حيث تؤدي الى الفصل الدائم من مكان عمل الموظف.

يجوز للسلطات الرئيسية فصل الموظفين لأسباب غير تأديبية مما يثير الشبهات وتختلف التشريعات المقارنة من حيث سياسة ومعنى عقوبات فصل الموظفين العموميين فنص على عقوبتي العزل

والاحالة الى التقاعد التشريع الفرنسي . كما نص على عقوبتي الاستغناء عن الخدمة والعزل التشريع الأردني.

المطلب الثاني : الجزاءات التأديبية الصريحة التبعية

تخضع العقوبات المستلمة لبعض الإجراءات التأديبية الاصلية ويتم وضعها تلقائيا في قوة القانون ليس من الضروري ذكر او الإشارة صراحة الى أي قرار تأديبي او حكم موقع من قبل موظف عام (٤٥) ومثال على هذه العقوبات هو التأخير في الترقية الى درجة مهنية لفترة معينة من لحظة اصدار الإجراءات التأديبية وفي هذه الحالة يرتبط الترقية الى المستوى التالي ارتباطا مباشرا بالعقوبات المفروضة على الموظف العام.

يشبه الاجراء التأديبي الثانوي العقوبة الجنائية الثانوية التي تتبع العقوبة الجنائية الاصلية ويمكن ان يتبعها حكم جريمة جنائية تصدر ضد موظف بسبب جريمة جنائية ارتكبها إجراءات تأديبية مثل الاعتقاد بان خدمة الموظف قد تم انهاؤها او مؤسسة تعمل على اصدار حكم جنائي ضده عن جريمة ارتكبها.

المطلب الثالث: الجزاءات التأديبية المقننة

هذا النوع يعتبر من العقوبات وأحد اشكال الابتكار الإداري والتلاعب لكنه من أبرز اشكال الانحراف عن الاجراء هذه هي الإجراءات التي تتخذها السلطات الإدارية ضد الموظف دون توجيه إجراءات تأديبية بسبب حقيقة ان الإدارة تتجاوز القانون الغرض من العقوبة هو إيذاء الموظف او محاولة التخلص منه كاتهام الضمان المنصوص عليه في القانون بتكلفة أكثر بعمار معقولة وهذا هو ما يأتي لها بتجاهل الضمانات المنصوص عليها له بموجب القانون.

كان يسمى أيضا سلطة العقاب التي لأعود باي صلة الى التأديب او العقوبات الغير تأديبية وتتخذ الإدارة إجراءات ضد الموظفين وتحاول تبريرها بالاختباء وراء بعض الإجراءات مثلا يسمح القانون باتخاذها كتدابير داخلية لكنها في الممارسة العملية تهدف الى فرض تدابير تأديبية لا يسمح بها القانون (٤٩)

وتلجا الإدارة الى التحويلات او التعيينات في حين حملت دائرة وعادة تلجئ الإدارة الى النقل او الندب يتوسل الى ان المصلحة العامة في حاجة اليها بينما يحمل عقوبة تأديبية مقنعة في طياتها والموظف ليس لديه خيار سوى قبولها ولن تتلقى المسائلة التأديبية او انتهاء خدماته بسبب الفصل الفترة المقررة قانونا لعمله.

صدر حكم القضاء الإداري الأردني بإلغاء جميع القرارات الإدارية ذات الصلة حول الإجراءات التأديبية المقنعة تتضمن امثلة الاحكام القضائية اما بالنسبة لنقل المدعي عليه من مكان عمله الى مكان اخر فستجد محكمتنا ان نقله يتوافق مع العقوبات تعيين الى يمين المستدعي مشيرا الى ان النقل هو لأغراض إجرائية تأديبي يخفي إجراءات تأديبية مقنعة وهذا يتطلب الغاء قرار النقل الصادر الى المستدعي (٥١)

ونلاحظ انه من الحكم السابق خلصت المحكمة الى ان قرار النقل الذي تم اتخاذه ضد الموظف كان مخفيا خلفه اقناع الإجراءات التأديبية بإصدار قرار نقل بالتوازي مع الإجراءات التأديبية التي اتخذتها الإدارة ضده وهذا يدل على ان قرار النقل لا يقوم على المصلحة العامة بل يضر بالموظف ويختبئ وراء الإجراءات التأديبية انه مقنع .

ويمكن أن تستنتج المحكمة ان قرار النقل يختبئ وراءه من خلال إجراءات تأديبية مقنعة أي الإجراءات التأديبية يجب ان يكون قرار النقل المشروع في المصلحة العامة ولا يمكن ان يترتب عليه اجراء تأديبي يتم تمثيل ذلك من خلال احكام المحكمة التالية مثل التحقيقات والإجراءات الاخرى



"بتطبيق ما ورد أعلاه المصاحب لإصدار القرار المستأنف ستجد الحقائق المثبتة في القضية والوضع ان القرار الإداري المعني لا يتجاوز كونه عقوبة الاقناع دون اتباع الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في الخدمة المدنية لا ينبغي ان تستند هذه القرارات الى إجراءات التحقيق او التأديب .

بل هو لمصلحة العمل من اجل الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وتطويرها وهذه المصلحة هي التي دفعت الإدارة الى اتخاذ قرار التظلم حيث ان الملف الوظيفي لمقدم الطلب مليء بالإنجازات في مجال عمله وهذا الملف هو تصوير طبيعي وصاد لحالته ان كان هناك تفاوت بين الوظيفة التي نقل اليها المستأنف من وظيفته السابقة والوظيفة التي نقل اليها من حيث سلطتها ومسؤولياتها انه على الرغم من الأداء المتميز للطاعن في الوظيفة التي كان يشغلها قبل نقله الا انه كان هناك تفاوت بين الوظيفة التي نقل اليها والوظيفة التي نقل اليها من حيث السلطة والمسؤوليات والظروف المحيطة بالنقل

الانحراف الإداري في ممارسة سلطة نقل الموظف وافترض ان القرار ينطوي بالفعل على اجراء تأديبي لا يصب في المصلحة العامة فان قرار نقل المستأنف مشوب بإساءة استخدام السلطة ويجب الغاؤه .  
الخاتمة:

تسلط هذه الدراسة الضوء على الإجراءات التأديبية في نطاق الخدمة العامة من خلال شرح تعريفها وانواعها التأثير على جزء كبير من السكان فهو يلغي المسؤولية الثقيلة المتمثلة في عكس الصورة المشرقة لمرافق الدولة وبالتالي فأنا توصلنا الى مجموعة من النتائج والمقترحات، نوردها بالآتي :

النتائج

1. تعتبر العقوبات التأديبية قرارات تأديبية إدارية تتخذها الجهات المختصة بالتأديب لتقويم سلوك الموظف العام، وردعه واصلاحه والحد من المخالفات المرتكبة من قِبَل الموظفين .
2. تتميز العقوبات التأديبية بمجموعة من الخصائص، أهمها المرونة والفنوية والإيلاء .

3. من الخصائص التي تتميز بها العقوبة التأديبية، تلاؤمها مع المخالفة المرتكبة .
4. تهدف العقوبات التأديبية إلى حسن سير الم ارفق العامة، وردع الموظف العام واصلاحه، لكي لا يرتكب المخالفة في المستقبل .
5. تقسم العقوبات التأديبية إلى عقوبات تأديبية أصلية) صريحة وتبعية (، وعقوبات تأديبية مقننة .

#### التوصيات :

- 1) إعادة صياغة التشريعات المتعلقة بالعقوبات التأديبية، لتكون عقوبات تأديبية هدفها التقويم والإصلاح، كبديل للإصلاح المجتمعية الواردة في قانون العقوبات، كون الموظف العام جزءا من هذا المجتمع .
- 2) سن تشريعات تستوجب مخالفة الإدارات التي توقع العقوبات التأديبية المقننة بحق منتسبيها، بعد صدور أحكام القضاء الإداري بإلغاء قراراتها التأديبية، وذلك للحد من توقيع العقوبات التأديبية المبنية على العلاقات الشخصية والانتقام من الموظفين، ولتكون عبرةً لغيرها من الإدارات لعدم توقيع هكذا عقوبات .

#### الهوامش

1. ابن ربيق، عبد الله متعب، العقوبات التأديبية للقيادات الادارية، نشرت الدراسة في المجلة العربية للدراسات الأمنية، مجلد ٣٢ رقم ٦٩، ص ١٦١.
2. ابراهيم، اسماعيل احفيظة، احكام الاجراءات التأديبية في الوظيفة العامة، العدد السادس، ص ٢٥٤.
3. نوفان العجارمة، سلطة تأديب موظف الخدمة العامة (دراسة مقارنة) ، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٧ ص ٦٣.
4. منصور ابراهيم، المسؤولية التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة لأنظمة التأديبية في الاردن وسوريا ومصر وفرنسا ، جامعة دمشق، سوريا، ط ١، مطبعة الشرق، عمان، الاردن، ١٩٨٤، ص ١٢٠.

5. أكرم محمود، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ٢٠١٠، ص ٨٠.
6. منصور ابراهيم، المسؤولية التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة للأنظمة التأديبية في الاردن وسوريا ومصر وفرنسا ، جامعة دمشق، سوريا، ط ١، مطبعة الشرق، عمان، الاردن، ١٩٨٤، ص ١٢١.
7. الشخلي ، عبدالقادر، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى ، عمان ، الأردن ، ص ٢٢٠.
8. الحياصات ، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام وأثر الغلو فيها على القرار التأديبي ( دراسة مقارنة )، مرجع سابق، ص ٥٧
9. الحكم رقم (٣٣٧ لسنة ٢٠١٥) صادر عن المحكمة الإدارية الأردنية بتاريخ ٢٠١٦/٢/٧.
10. البلة، طار نقولا، ( دراسة تطبيقية في أحكام القضاء الإداري الأردني والفرنسي والمصري)، مجلة دراسات الجامعة الأردنية، علوم الشريعة والقانون، المجلد ٤٦، العدد ١، ٢٠١٩، ص ٣٠١
11. منصور إبراهيم، المسؤولية التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة لأنظمة التأديب في الأردن وسوريا ومصر وفرنسا)، مرجع سابق، ص ١٢٢.
12. الحكم رقم ٤١٢ لسنة ٢٠١٥ صادر عن المحكمة الإدارية الأردنية بتاريخ ٢٠١٦/٢/١٤.
13. الحسيني، عمار، وظائف العقوبة (دراسة مقارنة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي)، رسالة دكتوراه، جامعة النهرين بغداد، ٢٠٠٥، ص ٢٠٧.
14. جواهر، السلطة التقديرية للقاضي في إصدار العقوبة بين حديها الأدنى والأعلى، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، ٢٠١٣، ص ١٢٤.
15. د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، الطبعة الاولى، مكتبة الذاكرة للنشر والتوزيع، بغداد.
16. حفصة وائل، اثر الإلغاء القضائي للعقوبات الانضباطية على المركز القانوني للموظف العام في العراق ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة تكريت ، ٢٠٢١، ص ٥٣ .
17. د. ميسون علي عبد الهادي، العقوبة الإدارية للموظف العام في القانون العراقي، بحث مقدم إلى مجلة رسالة الحقوق ، ص ٢٤٤، ٢٠١٩ .

18. شفيق عبد المجيد الحديثي، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد .
19. علي احمد حسن اللهيبي، اثر العقوبات وانقضاؤها على المركز القانوني للموظف دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقو جامعة النهريين ، ص٢٩، ٢٠٠٣.
20. د .غازي فيصل ، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، بغداد، ٢٠٠٦، ص٤٣.
21. شرهان خلف حسين كاظم، القواعد المنظمة لإلغاء العقوبات الانضباطية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق، جامعة النهريين ، ص١٧، ٢٠١٣ .
22. البنداري، عبدالوهاب، العقوبات التأديبية للمدنيين العاملين بالدولة والقطاع الخاص، المطبعة العالمية، القاهرة، ١٩٧٠، ص ١١٢ .
23. منصور إبراهيم، المسؤولية التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة) لأنظمة التأديب في الأردن وسوريا ومصر وفرنسا ، مرجع سابق، ص ١٧١ .
24. محمد جودت، المسؤولية التأديبية للموظف العام، جامعة القاهرة، القاهرة، ١٩٦٧، ص٣٢٨.
25. أحمد محمود، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام وأثر الغلو فيها على القرار التأديبي ( دراسة مقارنة )، مرجع سابق، ص ٦٢ .
26. منصور إبراهيم، المسؤولية التأديبية للموظف العام ( دراسة مقارنة لأنظمة التأديب في الأردن وسوريا ومصر وفرنسا ، مرجع سابق، ص ١٧٣ .
27. أحمد محمود، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام وأثر الغلو فيها على القرار التأديبي دراسة مقارنة ، مرجع سابق، ص ٦٣ .
28. سليمان محمد، القضاء الإداري (قضاء التأديب)، الطبعة الثالثة، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٨٧ ، ص ٣٧٢ .

29. النعيمي، محمد قدوري، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة (دراسة مقارنة) منشورات الحلبي القانونية، ٢٠١٣، ص ٣٢٦، ٣٢٧ .

30. الحكم رقم ٣٢٧ لسنة ٢٠١٧ صادر عن المحكمة الإدارية الأردنية بتاريخ ٢٧/١٢/٢٠١٧ .  
قائمة المصادر والمراجع

أولاً - الكتب

1. عبد الوهاب، العقوبات التأديبية للمدنيين العاملين بالدولة والقطاع الخاص، المطبعة العالمية، القاهرة، ١٩٧٠ .

2. الشخيلي، عبد القادر، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط١، عمان، الاردن ١٩٨٣ .

3. سليمان محمد، القضاء الإداري) قضاء التأديب) ، الطبعة الثالثة، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي للطباعة والنشر القاهرة، ١٩٨٧ .

4. العجارمة، نوفان، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة) دار الثقافة ، عمان، ٢٠٠٧ .

5. النعيمي، محمد قدوري، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة (دراسة مقارنة) منشورات الحلبي القانونية، ٢٠١٣ .

ثانياً: الأبحاث المنشورة

1. ابراهيم، إسماعيل احفيظة، أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، يونيو ٢٠١٥، جامعة الزاوية، ليبيا .

2. محمود، محمد فارو، الجزاء التأديبي المقنن، بحث منشور في المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد ٣٠، العدد ٦٠، الرياض، ٢٠١٤ .

3. مصطفى، بوادي، تطبيقات العقوبة المقننة في المجال التأديبي الفرنسي والجزائري والكويتي، بحث منشور في مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، معهد الحقوق ، المركز الجامعي لتامنغست، الجزائر، العدد ٠٦، جوان ٢٠١٤ .

رابعاً-الأحكام القضائية :

- الحكم رقم ٣٢٧ لسنة ٢٠١٧ صادر عن المحكمة الإدارية الأردنية بتاريخ ٢٧/١٢/٢٠١٧ .

- الحكم رقم ٢٠٢ لسنة ٢٠١٨ صادر عن المحكمة الإدارية العليا الأردنية بتاريخ ٢٠١٨/٦/٥.
- الحكم رقم ٣٣٧ لسنة ٢٠١٥ صادر عن المحكمة الإدارية الأردنية بتاريخ ٢٠١٦/٢/٧ .
- الحكم رقم ٤١٢ لسنة ٢٠١٥ صادر عن المحكمة الإدارية الأردنية بتاريخ ٢٠١٦/٢/١٤ .

