مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: حقوق الموظف العام قبل إنهاء العلاقة الوظيفية
اسم الكاتب: م.م. حيدر سعد طالب، م.م. ايلاف فاخر كاظم، م. حسن علي حالوب
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9774
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 11:47 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of Anbar University for Law and Political Sciences
مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية
P. ISSN: 2706-5804 E.ISSN: 2075-2024
Volume 15- Issue 2- September. 2025
المجلد ١٥- العدد ٢ – ايلول ٢٠٢٥

The rights of a public employee before the termination of the employment relationship

[1] A. L. Haider Saad [2] A.L.Elaf Fakher [3] L.Hassan Ali
Warith Al-Anbiya University /College of Law

1: Email: hayder.sa@uowa.edu.iq
2: Email: elaffaker6@gmail.com
3: Email: hassanhaloob9@gmail.com

Abstract:

The relationship between public employment and the state holds significant importantance in legal regulation،therefore most legislations governing public employment establish mandatory rules that both parties in the relationship must adhere to it regulates the contractual relationship btween the employee on one side and the administration on the other it also defines the rights of the public employee and the obligations and duties imposed by public employment،in addition to clarifying and explaining the manner in which the employment relationship is terminated in accordance with the law to ensure the protection of the public employee .

DOI
https://doi.org/10.37651/aujlps.2025.158788.1491

Submitted: 24/3/2025
Accepted: 20/4/2025
Published: 1/9/2025

Keywords:
Rights
public employee
law
regulation.

©Authors, 2024, College of Law University of Anbar. This is an open-access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

حقوق الموظف العام قبل إنهاء العلاقة الوظيفية

[١] م.م.حيدر سعد طالب [٢] م. م. ايلاف فاخر كاظم [٣] م. حسن علي حالوب
[١] جامعة وارث الانبياء / كلية القانون

الملخص:

تحتل علاقة الوظيفة العامة بين الدولة والموظف اهمية كبيرة في التنظيم القانوني ، لهذا نجد اغلب التشريعات الخاصة بالوظيفية العامة تضع قواعد تنظيمية واجبة الاتباع من طرفي العلاقة الوظيفية، فهي تنظم طريقة الارتباط العقدية بين الموظف من جانب والادارة من الجانب الاخر ، كذلك تعين ما للموظف العام من حقوق وما عليه من التزامات وواجبات تفرضها الوظيفة العامة ، بالإضافة الى بيان وتبان الطريقة التي تنتهي بها العلاقة الوظيفية وفق القانون لضمان الحماية للموظف العام.

الكلمات المفتاحية: الحقوق ،الموظف العام ، القانون ، التعليمات.

المقدمة

بين القانون العراقي العلاقة التي تكون بين الوظف من جانب والادارة من الجانب الاخر وهي علاقة تنظيمية بطبيعتها ، كون الادارة شخصية معنوية من الطبيعي ان تحتاج الى عنصر بشري لكي يدير اعمالها وهم الممثلين لها ويؤدون ما يكلفون به من قبلها وفق التنظيم القانوني الوظيفي، وهي بذلك تكون بحاجة الى الضمان القانوني لتنفيذ الاهداف التي شكلت لأجلها وتحقيق المصلحة العامة للمجتمع، وهو ما يعرف بالتنظيم القانوني الذي يمنح الحقوق والواجبات لطرفي العلاقة الوظيفية ، وفي المقابل فان هذا التنظيم القانوني يضمن للموظف الامتيازات والحقوق وغيرها من التزامات لكي لا تدع مجال لتعسف الادارة ، لهذا نجد ان القوانين الادارية للوظيفة العامة نجدها تتضمن حقوقًا عديدة ومتنوعة للموظف ، وفي حالة موظف البحث فان القانون الاداري نظم حالة الانهاء الوظيفي من خلال نصوص قانونية ، كحالة الاحالة الى التقاعد كما في قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل، او في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل مثل حالة الاستقالة، وهذه الحالتين يمكن ان نسميها بالإحالة الاختيارية، غير ان القانون الاداري تضمن مجموعة من الحالات من الواجب فيها انهاء الرابطة الوظيفية ، مثل الاستغناء وهو ما نظم من خلال قانون ٢٤ لسنة ١٩٦٠

المعدل قانون الخدمة المدنية، او في حالة اكمال الموظف السن القانون للتقاعد وفق قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل، وحالات اخرى تتم فيها انهاء الرابطة الوظيفية بصورة وجوبية، غير ان هذه الحالات للإنهاء لا تحرم الموظف من الحقوق التي بينها القانون الاداري والتي نحاول بيانها من خلال البحث .

أولاً: مشكلة البحث :

مما لا شك ان العلاقة الوظيفية هي ليست علاقة ابدية بين الادارة والموظف حيث نظم القانون تلك العلاقة وجعلها علاقة غير ابدية تنتهي وفق التنظيم القانوني ، لهذا فان مشكلة البحث تكون في بيان الانهاء لتلك العلاقة بالصورة التي لا تحرم الموظف من الحقوق التي وضعها القانون .

ثانياً: اسئلة البحث:

السؤال الرئيسي

- ماهي حقوق الموظف العام قبل إنهاء العلاقة الوظيفية؟

الاسئلة الفرعية

- ماهي الحقوق الشكلية قبل إنهاء العلاقة الوظيفية؟
- ماهي الحقوق الموضوعية قبل إبرام العلاقة الوظيفية؟

ثالثاً: اهمية البحث :

لحالات انهاء العلاقة الوظيفية اهمية كبيرة في التنظيم القانوني في الدول الديمقراطية باعتباره من موارد الحماية للموظف العام من السلطة الادارية وما تملكه من قوة قبال الطرف الاخر وهو الموظف العام ، لهذا يكون البحث في الحقوق الوظيفية قبل انهاء الرابطة الوظيفية على مستوى من الاهمية التي تكفل البحث في تلك الحقوق والضامن الاساس لاتباع القانون وعدم مخالفته .

رابعاً: اهداف البحث :

١- البحث في التنظيم القانونية الاداري الذي ينظم علاقة الموف العام بالإدارة .

٢- بيان الحقوق الشكلية التي تكون للموظف العام قبل انهاء الرابطة التنظيمية بين الادارة

والموظف .

٣- بيان الحقوق الموضوعية التي من المهم توافرها قبل ابرام العلاقة العقدية الوظيفية.

خامساَ: منهجية البحث :

من المهم في الدراسات الانسانية اتباع منهج معين للبحث وهذا ما تستلزمه الدراسات ، لهذا سنعتمد على المنهج التحليلي بصورة خاصة في بحثنا هذا وهو الذي يعتمد على التحليل للنصوص القانونية والاحكام القضائية والآراء الفقهية .

سادساً: هيكلية البحث:

ان لموضوع حقوق الموظف العام قبل انهاء العلاقة الوظيفية الاهمية الكبيرة ، لهذا سوف نقسم البحث الى مطلبين ،نعمل على بيان الحقوق الشكلية قبل انهاء العلاقة الوظيفية في المطلب الاول ، بعد ذلك نعمل على توضيح الحقوق الموضوعية قبل ابرام العلاقة الوظيفية في المطلب الثاني .

I. المطلب الأول

الحقوق الشكلية قبل إنهاء العلاقة الوظيفية

تعتبر الحقوق الشكلية قبل انهاء العلاقة الوظيفية من الأمور المهمة التي يجب اتباعها عند العمل على انهاء تلك العلاقة بين الأفراد أو الشركات ، فالحقوق الشكلية هي الحقوق التي تتعلق بالإجراءات الشكلية الواجب اتباعها قبل انهاء العلاقة العقدية ، والتي يكون الهدف منها ضمان حماية المصالح والحقوق لكل طرف في تلك العلاقة ، لهذا نجد التشريعات الادارية تضع ضمان للموظف بما يتعلق بالحقوق الشكلية التي تسبق الانهاء للرابطة الوظيفية او العقد الوظيفية ، وهذه الاوامر للأنهاء انما تصدر نتيجة للمخالفة الانضباطية الخاصة بالأنهاء للرابطة الوظيفية .

تبدأ الحقوق الشكلية في إنهاء العلاقة بين الإدارة والموظف العام في مرحلة تسبق وقوع المخالفة التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية ، وتنتهي بإصدار الادارة قرارها النهائي ، وهذه الحقوق الشكلية انما تعد الضامن لكي تلتزم الادارة بما فرضه القانون من اجراءات في

حالة ايقاع العقوبة بالأنهاء للرابطة الوظيفية ، اذا يجب على الادارة الانضباطية ان تلتزم بالحقوق الشكلية لأجل ان يكون قرارها متوافق والقانون[١] .

وتسبق الاجراءات الشكلية الحكم بالجزاء الادبي المتعلق بالأنهاء ، حيث ان الموظف العمومي بمجرد التحاقه بالوظيفة تجري عليه قوانين الوظيفة العامة بما يتعلق بقانونين الخدمة المدنية والقوانين الانضباطية ، وهذه الحقوق الشكلية ما هي الا ضمانات لتحقيق المبادئ القانونية العامة ، لهذا فان الاجراءات الشكلية التي تسبق الانهاء تتسع كثيراً وهذه الحقوق الشكلية التي على الادارة الالتزام بها هي كل من :

اولاً: التحقيق الاداري :

نتعرض في هذا الامر الى التحقيق الاداري بكونه من الاجراءات الشكلية التي تسبق حكم الانهاء للعلاقة الوظيفية ، وبكونها من الحقوق الجوهرية والضامنة لحقوق الموظف العام اذا ما جاء بمخالفة قانونية تستوجب المساءلة الانضباطية ، وهذا المورد للبحث انما نبينه وفق القوانين الحاكمة للموضوع في العراق .

والتحقيق الاداري من الاجراءات الشكلية والجوهرية التي تهدف الى بيان الاسس والحقائق التي تكشف الفاعل والجمع للأدلة والمستندات والوثائق التي تدين فاعلها، ويعتبر التحقيق الاداري اجراء للكشف عن الحقائق وبيان الاثار المترتبة على التحقيق والتي تعتبر على مستوى عالي من الاهمية وبالخصوص اذا ما توصلت الى اكتشاف الادانة وتوضيحها لما يرتكبه الموظف من مخالفات تأديبية تدين الموظف والتي تستوجب العقاب من قبل السلطة الرئاسية او المجالس الانضباطية، ولا يجوز ذلك إلا وفقاً للأنظمة القانونية والانضباطية المتبعة في الدولة ، فضلاً عن أن التحقيق الإداري قد يؤثر في بعض الأحوال على سمعة الموظف العام ومكانته الاجتماعية ويعرضه لتأثيرات نفسية، لذا فمن المهم أن تكون أسباب الإحالة إلى التحقيق على مستوى يقتضي ذلك [٢].

---

(١). غازي فيصل مهدي، "التعسف في استعمال الصلاحيات القانونية"، *مجلة العدالة* ، ع٤ ، (٢٠٠١م): ص١٢٢ .

(٢). احمد طلال عبد الحميد ، "التحقيق الاداري احد ضمانات الموظف السابقة على فرض العقوبة التأديبية (دراسة في القانون العراقي)"، بحث في شبكة الانترنيت ، تاريخ المشاهدة ٢٠٢٣/٨/٢٩، https://www.iasj.net/iasj/download/3e7b7fd2d1eb406a. ص٤.

وتعين القوانين والانظمة الوظيفية الواجبات التي تقع على الموظف العام على اساس انها خدمة تكليف وطني الهدف منها المصلحة العامة وخدمة المجتمع بما يرسمه القانون [١].

نظم المشرع العراقي المسائل التحقيقية في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بالرقم ١٤ لعام ١٩٩١ وفق مبادئ عامة تحكم التحقيق الاداري ، حيث اوضح ان التحقيق الاداري انما يتم بصورة كتابة حسب الاصل ومن قبل السلطة الادارية المختصة بالتحقيق، مثل اللجنة التحقيقية والاستثناء ان يتم التحقيق بصورة شفوية او ما يسمى بالقانون العراقي الاستجواب[٢].

ومن الجدير بالذكر ان اجراءات التحقيق الاداري في العراق انما تتم من خلال لجنة تحقيقيه تعمل وفق الاجراءات التي تقع ضمن التحقيق ابتداء باستدعاء للموظف الذي صدرت منه المخالفة والحضور امام اللجنة لغرض المباشرة بالتحقيق ، وغالباً ما يكون بتوجيه اسئلة من قبل اللجنة على تكون مقرونة بإجابات من قبل الموظف المخالف ويثبت الحوار بما تضمنه من الاسئلة والاجوبة في المحضر الخاص بالتحقيق كتابتاً ، وقد يكون التحقيق من خلال اسئلة مكتوبة في محضر التحقيق وللموظف الاجابة عنها بنفسه في المحضر، وفي اسلوب اخر تعمل اللجنة التحقيقية بطريقة الاسترسال ويكون بان يوجه سؤال للموظف المخالف وتترك له الاجابة عنه من غير تدخل من قبل سلطة التحقيق بان توجه الاجابة الى اتجاه معين، وللجنة التحقيقية سلطة واسعة في تقصي الحقائق لأجل الوصول الى الحقيقة وتكوين التوصية بفرض العقوبة الانضباطية من قبل المسؤول الاداري او بإحالة التحقيق الى المحاكم المختصة ، وقد تستدعي اجراءات التحقيق الانتقال الى موقع المخالفة او الاطلاع على المستندات والاوراق ذات العلاقة، او الاستعانة بخبراء من ذوي الاختصاص بحالة ان الاعضاء في التحقيق غير ملمين بالموضوع، وللجنة التحقيقية الاحتفاظ بالوثائق والمستندات وضمها الى ملف التحقيق وهذه الاجراءات انما تكون الضمانات الاساسية للموظف قبل فرض العقوبة التأديبية، فتلك الاجراءات ما هيه الا وسيلة لاستشراف الحقائق

٣. انظر المواد (٣ و٤)، من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي بالرقم ١٤ لعام ١٩٩١ المعدل .

(٢). انظر المواد (١٠/ رابعاً)، من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي بالرقم ١٤ لعام ١٩٩١ المعدل .

التي قد تبرئ الموظف المتهم بالمخالفة او انها تصل الى الكشف عن مقصرية موظفين اخرين في واجباتهم ، وقد ينفي التحقيق التهم عن الموظف [١]، ويكشف التحقيق عن خطأ الادارة او التعسف من قبل الرئيس الاداري بما يتخذه من قرارات او اجراءات[٢] .

ولقد اتخذ المشرع في العراق من خلال قانون الانضباط العام بالرقم ١٤ لعام ١٩٩١ المعدل ، بمبدأ التحقيق والاستجواب [٣] ، باعتباره من الضمانات للموظف العام، وهي من المسائل الشكلية التي تسبق فرض العقوبة الانضباطية فقد خول القانون "الوزير او رئيس الدائرة" العمل على تشكيل لجنة تحقيق تتكون من ثلاثة اعضاء "رئيس وعضوين من ذوي الخبرة شرط ان يكون احدهم حاصل على شهادة جامعية اولية في القانون" ، ويعد هذا النص من النظام العام فليس للإدارة التجاوز عليه او اهداره او تعديله وبذات الوقت فانه يقرر الاجراءات الشكلية للتحقيق الاداري وهي تشكيل لجة تحقيقية ، كذلك القانون بين ان اعضاء اللجنة التحقيقية ثلاثة حصراً ويكون احدهم متحصل على شهادة بكالوريوس في القانون [٤].

لهذا بحالة ما تم تشكيل اللجنة التحقيقية من غير اتباع الشكلية المطلوبة فتعد هذه اللجنة مخالفة للمادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ، ما يرتب على ذلك البطلان للإجراءات المتخذة من قبل اللجنة التحقيقية وفق قاعدة (ما يبنى على الباطل باطل)[٥] ، والى ذلك الامر استقر محكمة قضاء الموظفين (مجلس الانضباط العام سابقا) في اكثر من قرار فقد جاء في القرار المرقم (٢٠٠١/٢٠٠٠) في ٢٠٠١/٦/١٤ "ان تأليف اللجنة التحقيقية من خمسة اعضاء يعد مخالفة لأحكام القانون وبالتالي فان عقوبة العزل

---

(١) . ينظر المادة (١٠/ثانياً)، من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .

(٢). علي خطار شطناوي ، *دراسات في الوظيفة العامة* ، (عمان: مطبعة الجامعة الاردنية ، ١٩٩٨م)، ص٣٢٦ .

(٣) . حاتم بكار، *حماية حق المتهم في محاكمة عادلة ، دراسة تحليلية تأصيلية انتقادية مقارنة في ضوء التشريعات الجنائية المصرية والليبية والفرنسية والانكليزية والامريكية والشريعة الاسلامية*، (الاسكندرية: منشأة المعارف ، دون سنة طبع)، ص ٢٤٦ .

(٤). انظر المادة (١٠)، من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في العراق بالرقم ١٤ لعام ١٩٩١ المعدل .

(٥) . غازي فيصل مهدي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بالرقم ١٤ لعام ١٩٩١، (٢٠٠٦م)، ص٦٦ .

الصادرة بناءً على توصية منها تعد غير اصولية ولهذا قرر المجلس الغاءها"[١]، ولقد اعتبر مجلس الدولة الشكلية من النظام العام والجزاء بحالة الاخلال بها البطلان للقرارات الصادرة بفرض العقوبات التأديبية، وهذا ما قررته الهيئة العامة في قرارها بالعدد (١٦٦/انضباط/تمييز/٢٠٠٨) والصادر في ٢٠٠٨/٩/٤ حيث تضمن " وحيث أن اللجنة التحقيقية المذكورة مؤلفة من أربعة أشخاص خلافاً لأحكام المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل التي تشترط تشكيل اللجنة من رئيس وعضوين أي (ثلاثة أشخاص) وحيث أن الشكلية من النظام العام وإن عدم مراعاة عدد أعضاء اللجنة زيادة أو نقصاناً يعد انتهاكاً للشكلية التي أوجبها القانون ويترتب عليه بطلان القرارات التي تصدرها اللجنة...)[٢]. وبما يخص قانون التضمين العراقي رقم (١٢) لعام ٢٠٠٦ نص على قيام الوزير المختص او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة بتشكيل لجنة تحقيقية من ثلاثة اعضاء على الاقل من ذوي الخبرة والاختصاص يكون احد اعضائها موظفاً قانونياً لتحديد مبلغ التضمين والمسؤول عن احداث الضرر في المال العام وتقدير جسامة الخطأ المرتكب[٣]، ومن المهم أن ترفق اللجنة المشكلة توصياتها المسببة وترفعها إلى الوزير المختص ورئيس الجهة غير التابعة للوزارة لإصدار قراره بالضم ، وفي حال مخالفة الإجراءات الشكلية المنصوص عليها في القانون تبطل جميع الإجراءات التي اتخذتها لجنة التحقيق .

وهذا ما اوضحه مجلس الدولة في قراره بالمرقم(٢٠٠٨/١٠٠) في٢٠٠٨/٧/١ فقد جاء فيه :"

" ١- يصدر الوزير قراره استناداً لأحكام قانون التضمين بالرقم ١٢ لعام ٢٠٠٦ بناءً على توصيات اللجنة التحقيقية إذا تضمنت رأي الجهات ذات الاختصاص في الوزارة طبقاً للمادة (٢) من القانون المذكور.

٢- للوزير عدم الأخذ بتوصيات اللجنة التحقيقية غير المتفقة مع حكم المادة (٢) من

(١). غازي فيصل مهدي ، *تعليقات ومقالات في نطاف القانون العام*، ط١ ، ٢٠٠٤م، ص٤٢ .
(٢). انظر كتاب قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨ ، وزارة العدل، مجلس شورى الدولة، بدون سنة طبع، ٤٥٥ .
(٣). انظر المادة(٢)، من قانون التضمين العراقي بالرقم ١٢ لعام ٢٠٠٦ .

القانون وأعادتها إليها للوقوف على رأي الجهات ذات الاختصاص" [١].

ثانياً: الحق في الدفاع :

من المهم إبلاغ الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه ، وأنه لديه علم وفهم حقيقيين بالمخالفة المنسوبة إليه ، والإجراءات التي ستتخذ ضده ، مع مواجهته بالأدلة والإثباتات المتوفرة ضده ، وهذا فقط من أجل إبلاغه بالاتهامات المنسوبة إليه ، والأدلة أو الشكوك التي ستوجه إليه والتي ستستند إليها[٢]، ويمنح الموظف المخالف الحق بالاطلاع على ملف التحقيق والاوراق والمستندات ذات العلاقة ، كل هذا لاجل ان يدرس المتهم الملف ويقدم دفوعاته قبال التهمة الموجه ضده فقد جاء قرار لمجلس الدولة في لبنان بالرقم ٦٧ في ٢٠٠١/١٠/٢٣ "عند سكوت النص ، يبقى هناك حد ادنى من الضمانات يستمد من مبدأي الوجاهة وحق الدفاع ، وهما يقضيان باطلاع الموظف على المأخذ المنسوبة اليه وتمكينه من ممارسة حقوق الدفاع"[٣]، وهذا الامر انما يمنح الحق بالدفاع وتمكينه من تقديم الادلة التي تثبت عدم علاقته بالمخالفة من مستندات وسجلات ، وطلب شهادة الشهود ووفق هذا المبدأ يمنح الموظف الحق بالاستعانة بمحامي او بموظف واحد من رتبته من اجل الدفاع عنه[٤] .

ومن المهم تمكين الموظف المخالف من الاطلاع على أوراق التحقيق والأدلة والمستندات وتصويرها ، ويتم ذلك أمام جهة التحقيق المختصة وفي مكانها [٥].

وبما يخص المواجهة للموظف بالمخالفات المنسوبة اليه فان قانون الانضباط العراقي بالرقم ١٤ لعام ١٩٩١ المعدل ، فهو لم يتبنى هذا الغرض من العلم او المواجهة، ما يستدعي اعادة النظر لأجل تضمين هذه الحق في القانون من واجوب مواجهة الموظف بالمخالفة

(١). انظر كتاب قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨ ، وزارة العدل، مجلس شورى الدولة، بدون سنة طبع، ٢٦٧ .

(٢). سامي صادق الملا ، *اعتراف المتهم(دراسة مقارنة)*، (القاهرة: دار النهضة العربية ، ١٩٦٩م)، ص٣٦.

(٣) . "قرارات السنة القضائية (٢٠٠١-٢٠٠٢)"، *مجلة القضاء الاداري في لبنان*، ع١٧، م١، ص٢٦ .

(٤). انظر المادة (٥٩ الفقرة ٤)، من نظام الموظفين العموميين في لبنان بالرقم ١١٢ لعام ١٩٥٩ .

(٥). محمد طه بدوي، و محمد طلعت الغنيمي، *الوجيز في النظم الادارية* ، (مصر: دار المعارف، ١٩٥٧م)، ص٢٠٣ .

والادلة المنسوبة اليه[١]، كل هذا لكي يمنح الموظف الامكانية للدفاع عن نفسه ، مع التأكيد على حق الدفاع من قبل الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ في المادة (١٩ البند رابعاً) في باب الحقوق والحريات حيث اكد على "حق الدفاع مقدس ومكفول في جميع مراحل التحقيق والمحاكمة ، وهذا يدل على ان حق الدفاع بما فيه الاستعانة بمحام هو حق دستوري لا يمكن مخالفته، ويمكن تطبيق النص الدستوري لحين اجراء تعديل في القانون كونه النص الاعلى [٢]

ثالثاً: التسبيب الاداري للجزاء :

من المهم والضروري أن تتضمن توصيات هيئات التحقيق المبررات والأسباب من خلال التقرير أو المحضر المتضمن الاتهام، ويجب أن يكون التبرير فقط بغرض توضيح الأساس القانوني الذي بنيت عليه هذه التوصيات والقرارات ، واستخدام الأدلة الثبوتية التي تؤيد القرار، قرار فرض العقوبة هو قرار إداري يجب أن يتضمن السبب الذي دفع الجهة الانضباطية إلى اتخاذ قرار فرض العقوبة أو عدم فرضها ، وسبب القرار التأديبي الإداري هو المخالفة الانضباطية التي ارتكبها الموظف ، أو إخلاله بواجبات الوظيفة ومخالفته بالقيام بأعمال محظورة ، مما يمثل خروجاً عن القاعدة القانونية وعن أداء الواجبات وتجنب المحظورات[٣]، وتضمنت القوانين وجوب التعليل للقرارات الانضباطية، وهذا يتضح من خلال قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي في المادة (١٠) منه والتي نصت على " ...وتحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من اقوال ، مع توصياتها المسببة ..."[٤] .

رابعاً: جواز الطعن او التظلم :

تصدر الجهة الإدارية قراراتها بفرض العقوبات الانضباطية بإنهاء الخدمة العامة إذا أخل الموظف بالنظام العام للوظيفة ، وللموظف حق الطعن من العقوبة التي فرضت عليه

---

(١). محمد قدوري النعيمي ، *مبدأ المشروعية واثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة* ، (منشورات الحلبي الحقوقية ، ط١، ٢٠١٣م)، ص٤١٩. وهيب عياد سلامة ، وثروت عبد العال، *الوجيز في القانون الاداري*، (القاهرة: جامعة اسيوط، كلية الحقوق، ٢٠٠١م)، ص٣٨٨ .

(٢). صائب محمد ناظم ، الموسوي ، "العقوبات التأديبية والرقابة القضائية العراق-لبنان (دراسة مقارنة)"، (رسالة ماجستير في القانون العام، الجامعة الاسلامية في لبنان ، كلية الحقوق)، ص٤٢ .

(٣). اسلام احسان ، *الدفوع التأديبية* ، (الاسكندرية: منشأة المعارف ، ٢٠١٣م)،ص ١٠٤ .

(٤). المادة (١٠)، من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي بالرقم ١٤ لعام ١٩٩١ المعدل .

ضماناً للموظف ، ويكون ذلك بالتظلم امام الادارة المختصة التي اصدرت قرار العقوبة كمرحلة اولى، ثم الطعن أمام القضاء الإداري كمرحلة ثانية الذي يتولى مراقبة القرارات التي تصدرها الإدارة ، والنظر في مراقبتها لمبدأ المشروعية ، ومدى مطابقتها للقوانين والتعليمات والأنظمة القانونية النافذة، الأمر الذي يوجب على القضاء أن يكون حامياً لشرعية دولة القانون [١].

ويبدو أن أهمية الطعن بالعقوبات الانضباطية أمام القضاء الإداري تكمن في كونه وسيلة فعالة ومهمة يمكن استخدامها لمقاضاة الإدارة من جهة ، ومن جهة أخرى فهو وسيلة لتقييم توجهات الإدارة والتحقق منها من حيث مطابقتها لمبدأ الشرعية ، أي التحقق من مرتكبي مخالفة القوانين. والطعن سواء بالتظلم أو عن طريق القضاء عبر المحكمة الإدارية هو "وسيلة قانونية" يجب استخدامها، لأن حقوق الموظف مضمونة[٢] .

تتضمن الحقوق الشكلية عدداً من الأمور منها تحديد الإجراءات اللازمة لإنهاء العلاقة التنظيمية ، وتحديد المهل الزمنية اللازمة لإنهاء العقد ، وتحديد تفاصيل الإشعارات اللازمة قبل الإنهاء والإجراءات اللازمة للاستلام والتسليم. وتختلف الحقوق الشكلية من عقد إلى آخر وتعتمد على مضمونه وطبيعته والقوانين المعمول بها في البلد الذي تتم فيه المعاملة.

II. المطلب الثاني

الحقوق الموضوعية قبل إبرام العلاقة الوظيفية

تكتسب الوظيفة العامة في الدولة أهميتها وتنظيمها لما تعود به من فائدة على الفرد والمجتمع بشكل عام ، ولذلك تسعى القوانين الإدارية والتنظيمية للعمل الإداري إلى وضع قواعد وشروط عامة لمن يتحملون أعباء الوظيفة العامة ، استناداً إلى المبادئ الدستورية والقانونية التي تمنح الحق والحرية للجميع في التعيين في الوظيفة العامة من خلال مبدأ المساواة ، وهنا تعني المساواة عدم التمييز والتفرقة بين الأفراد الذين تنطبق عليهم الشروط ويعيشون في ظروف واحدة ، ومع تحقيق الوحدة في الظروف بين الأفراد ، ففي هذه الحالة

(١). مازن راضي ليلو، *القضاء الاداري* ، (لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب ، ط١، ٢٠١٣م)، ص ٩ .
(٢). غازي فيصل مهدي ، عدنان عاجل عبيد ، *القضاء الاداري* ، (بغداد: مؤسسة النبراس للطباعة والنشر والتوزيع، ط٢، ٢٠١٣م)، ص١٥٠ .

يجب تحقيق المساواة بينهم ويجب أن يتمتعوا بحماية قانونية متساوية[١] ، الا ذلك فقد اعتبر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة من المظاهر الاساسية للمساواة بين الافراد في الحقوق والواجبات العامة ، لهذا نجد العراق نص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة فقد جاء فيه "المساواة في تولي الوظائف العامة يكفلها القانون"[٢] ، في حين جاء بالدستور النافذ لعام ٢٠٠٥ النص على المساواة في تولي الوظائف العامة بصورة غير مباشرة ضمن اطار المواد التي تتعلق بحق المساواة والمواد التي كفلت حق العمل للمواطنين [٣].

ومع بيان هذا الحق في التوظيف نجد ان للوظيفة العامة شروط معينة اهمها الحقوق الموضوعية التي تعود على الوظيفة العامة وفي الامكان ادراجها من خلال الاتي :

اولاً: وجود الدرجة الوظيفية :

من أهم شروط التعيين في الوظيفة العامة وجود محل من الوجهة القانونية والعملية ، فإذا كان محل قرار التعيين قابلاً للإلغاء أو غير موجود أصلاً فإن الأثر القانوني المترتب على قرار التعيين لا يكون كما لو صدر قرار بتعيين موظف في وظيفة يشغلها بالفعل [٤].

وللصحة في التعيين الالتزام بوجود درجة شاغرة في الملاك المصدق ، اضف الى توفر الاعتماد المالي اللازم لأشغالها[٥] ، وقد سمح المشرع بصورة استثنائية للموظف اشغال وظيفة اعلى من وظيفته بدرجة واحدة اذا ثبتت كفاءته من خلال الترفيع المبين وفق الاحكام الواردة في قانون الخدمة المدنية العراقي[٦] .

الجدير بالذكر أنه إذا صدر قرار التعيين ولم يكن هناك وظيفة شاغرة فإن قرار التعيين يعتبر باطلاً لعدم تحقق الوظيفة المطلوبة قبل قرار التعيين وهو أحد الشروط الأساسية لتوافر الدرجة الوظيفية ، إلا أن البطلان لا يمنع من استحقاق الأجر المقابل للوظيفة وفقاً

(١). حميد حنون خالد ، *حقوق الانسان* ، (بغداد: مكتبة السنهوري ، ط١ ،٢٠١٣م)، ص١١٦ .
(٢)المادة (٣٠ الفقرة ب)، من دستور العراق لعام ١٩٧٠ الملغي .
(٣). انظر المواد (١٦ و ٢٢/اولاً)، من دستور العراق لعام ٢٠٠٥ .
(٤). عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، *اوجه الطعن بإلغاء القرار الاداري* ، (الاسكندرية: منشأة المعارف ، ٢٠٠٤م)، ص٣٣٧ .
(٥). انظر المادة (٨/اولاً)، من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لعام ١٩٦٠ المعدل .
(٦). انظر المادة (٢ الفقرة ثانية)، من قانون الملاك رقم ٢٥ لعام ١٩٦٠ المعدل .

لقاعدة الأجر مقابل العمل، كما أن الإجراءات التي يقوم بها الشخص تعتبر غير باطلة استناداً إلى مبدأ حسن النية ونظرية الموظف الفعلي وهو ما تضمنه قانون الخدمة المدنية [١].

ولمثل هذا بين مجلس الدولة العراقي على انه من الضروري توفير الدرجة الوظيفية لأغراض التعيين اذ ذهبت الهيئة العامة لمجلس الدولة "بصفتها التمييزية آنذاك" بالقول: " ... وجد ان المدعي سبق ان رشح لتعيينه بوظيفة مدير عام في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ولم يصدر امرا بالتعيين لعدم وجود وظيفة شاغرة ، وبناء على طلبه نقل الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ثم قدم طلبا الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية يطلب فيه تعيينه بوظيفة مدير عام لتوفر الشاغر وحيث ان ترشيح المدعي للتعيين بوظيفة مدير عام دون ان يصدر امر بالتعيين لعدم توفر الشاغر لا يكسب الموظف حقا بالتعيين متى توفر الشاغر لان الترشيح معدوم من الناحية القانونية لافتقاره ركن لا ينعقد التعيين بدونه وحيث ان مجلس الانضباط العام التزم بوجهة النظر القانونية هذه وقضى برد الدعوى عليه تقرر تصديق الحكم المميز ورد الطعون التمييزية..."[٢].

ثانياً: استحقاق الراتب والاجور الاخرى :

١. الراتب :

بين القانون في العراقي وبما يتعلق باستحقاق الراتب الى انه "مبلغ من المال يتحصل عليه الموظف من الوظيفة بشكل دوري عند كل شهر ويستحق عند مباشرة في الوظيفة من دون المخصصات ، من غير اختلاف بان تكون الوظيفة ثابتة او غير ثابتة" ، ويعين مقدار الراتب وفق جدول موضوع مع قانون الرواتب الخاص بموظفي الدولة العراقي بالرقم ٢٢ لعام ٢٠٠٨ المعدل ، وتظهر التفاصيل مع الأخذ بعين الاعتبار المؤهلات الأكاديمية وسنوات الخدمة [٣].

---

(١) انظر المادة (٨/اولاً)، من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لعام ١٩٦٠ المعدل .

(٢). قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة، ٢٨، انضباط ، تمييز، ٢٠١٢ وتاريخ ٢٠١٢/٣/١٥، قرار منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٢، وزارة العدل ، العراق ، ص٢٢٩ و ٢٣٠ .

(٣) . فارس رشيد فهد ، "الموظف الوظيفة" ، بحث منشورة في منتدى القانون العراقي ، شبكة الانترنيت ، تاريخ المشاهدة ٢٠٢٣/٨/٣٠ ، https://iraq-law.hooxs.com/t93-topic

ويستحق الموظف الراتب ابتداءً من بداية تاريخ مباشرته بالوظيفة وان مدة المباشرة هي ١٠ أيام من تاريخ تبلغه بالتعيين عدا أيام السفر، وان عدم مباشرة الموظف الوظيفة التي عين فيها خلال المدة القانونية يسقط حقه في التمسك بتلك الوظيفة ويخضع تعيينه مجددا لضوابط التعيين المقررة قانونا الا إذا كان له عذر مشروع [١].

٢. **المخصصات الاخرى** :

بين قانون ٢٢ لعام ٢٠٠٨ في العراق ان المخصصات عبارة عن " مبلغ من المال مقطوع يمنح للموظف لتحقيق مستوى معيش أفضل له ، وهي تمنح على أساس الراتب المحدد في جدول الراتب الملحق بقانون الرواتب الذي اشرنا اليه على أن لا تزيد المخصصات في كل الأحوال عن ٢٠٠% من الراتب" [٢]، الى ذلك فقد منح القانون للوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة المشمولين بالقوانين الخاصة ، بتقاضي مخصصاتهم الممنوحة لهم مع مراعاة نسبة ٢٠٠% [٣].

وقد نص قانون الرواتب على جملة من المخصصات الممنوحة للموظفين وأهمها:" مخصصات المنصب ، ومخصصات الشهادة ، ومخصصات الموقع جغرافي ، ومخصصات الخطورة مهنيه ، ومخصصات الأطفال ، ومخصصات ذات الطبيعة الخاصة " .

٣. **العلاوات والترفيعات :**

وعرفت العلاوة " مبلغ من المال يضاف الى الراتب الاساس للموظف"[٤]. والعلاوة غالباً ما تكون سنوية، وهي مبلغ مقطوع يمنح للموظف عند إكماله سنة واحدة في الخدمة الوظيفية ويستمر منح هذه العلاوة حتى إذا تعذر ترفيع الموظف الى الدرجة التالية لدرجته استناداً لأحكام قانون الرواتب [٥] ، في حين بين القانون العراقي على ان الترفيع " هو انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته

(١). انظر المادة (١/١٦)، من قانون الخدمة المدنية العراقي بالرقم ٢٤ لعام ١٩٦٠ المعدل .
(٢). المادة (١٦ من الفقرة الاولى)، من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام بالرقم ٢٢ لعام ٢٠٠٨ المعدل .
(٣) . انظر المادة (٨)، من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام بالرقم ٢٢ لعام ٢٠٠٨ المعدل .
(٤).غازي فيصل مهدي ، "النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة"، (اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد، كلية القانون ،١٩٩٢م)، ص٦٦.
(٥) .انظر المادة (٦ و ٩/اولاً)، من قانون رواتب موظفي الدولة العراقي بالرقم ٢٢ لعام ٢٠٠٨.

مباشرة ضمن التدرج الوظيفي"[١]، وقد بين قانون الخدمة المدنية العراقي كيفية ترفيع الموظف عند وجود الشاغر ، أو منحه قدمة للترفيع و تعديل راتبه ، اذ كانت الصلاحية سابقا لمجلس الوزراء وحاليا للوزير المختص، ويشترط في الترفيع الشروط الاتية[٢]" :

أ- وجود وظيفة شاغرة في الدرجة الأعلى لدرجته ، ضمن الملاك الوظيفي .

ب- إكمال المدة المقررة للترفيع .

ج-ثبوت قدرة وكفاءة الموظف العام ، على إشغال الوظيفة المراد ترفيعه إليها ، بتوجيه من رئيسه المباشر، ومصادقة الرئيس الأعلى ."

الجدير بالذكر هنا ان القضاء الاداري في العراق لم يبين الفرق بين الترفيع والترقية او لم يفرق بينهما وهذا ما يتم ملاحظته من خلال قرارات الهيأة العامة لمجلس الدولة بصفتها التمييزية حيث بين " ان ترقية الموظف من درجة الى درجة يتطلب توافر ..."[٣]، وفي قرار اخر "ان ترقية الموظف يتطلب اضافة الى الخدمة وجود درجة شاغرة في الملاك"[٤].

ثالثاً: استحقاق الاجازة الوظيفية:

بين القانون الاستحقاق الذي يكون للموظف من الاجازات الوظيفية او الادارية ، فقد بين القانون انه يستحق الموظف المعين في الوظيفة العامة في العراق أنواع الإجازات المختلفة ، وأغلب الإجازات مذكورة في قانون الخدمة المدنية العراقي ، ويمكن تصنيف الإجازات إلى نوعين[٥] ، إما تصنيفها حسب الراتب ، وهي: إجازة براتب ، أو إجازة بنصف راتب ، أو إجازة بدون راتب ، أو تصنيفها حسب النوع ، وهي إجازة عادية، إجازة مرضية ، إجازة أمومة ، إجازة دراسية...الخ [٦].

(١).المادة (٦/اولاً)، من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل.

(٢).انظر المادة(١٦الفقرة الثانية)، من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل.

(٣). قرار رقم ١٤١/ انضباط تمييز/ ٢٠١١ في ٢٠١١/٤/١١ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة وزارة العدل لعام ٢٠١١.

(٤). قرار رقم ١٢/ انضباط تمييز/ ٢٠١٢ في ٢٠١٣/٣/١ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة وزارة العدل لعام ٢٠١٢.

(٥) . وهناك اجازات جاءت في قوانين خاصة مثل قانون الخدمة الجامعية العراقي بالرقم ٢٣ لعام ٢٠٠٨.

(٦). انظر المواد (٤٣-٤٩ و ٥٤)، من قانون الخدمة المدنية العراقي بالرقم ٢٤ لعام ١٩٦٠ المعدل.

تمنح الاجازة الاعتيادية في النظام القانوني العراقي بمعدل يوم عن كل عشرة ايام عمل في خدمة الوظيفة العامة " يستحق الموظف اجازة اعتيادية براتب تام بمعدل يوم واحد عن كل عشرة ايام من مدة خدمته "[١] ، ويكون مجموع الاجازة الاعتيادية في التنظيم القانوني العراقي هو ستة وثلاثين يوم في

السنة ، للموظف الحق في الإجازة إذا توافرت الشروط ، ولا يجوز للإدارة حرمانه منها إلا للمصلحة العامة ، وهذا ما جاء في قرار محكمة قضاء الموظفين (مجلس الانضباط العام سابقاً) "التأديب العام"، بالقول "فرض الاجازة على الموظف في غير الوقت الذي يحتاج اليها فيه وحرمانه من الاستفادة منها عند الضرورة يعتبر امراً مخالفاً للقانون" [٢].

في حين تكون الاجازة المرضية هي الإجازات التي تمنح للموظف العام بسبب أمراض يعاني منها والتي توصف بأنها ذات طبيعة إنسانية ، تمنح للموظف المريض لحماية صحته من التدهور إذا استمر في العمل بسبب معاناته ، ومن ناحية أخرى تهدف إلى حماية بقية الموظفين من نقل العدوى إليهم ، خاصة إذا كان الموظف المريض يعاني من المرض ، فهو معدٍ وبالتالي يضمن استمرار المؤسسة العامة في الإنتاج من خلال سلامة موظفيها ، وتتناول قوانين العمل العامة كيفية حساب مدة الإجازة المرضية وتحديد المسؤول عن منحها ، كما تنظم هذه القوانين منح الإجازة بأجر أو بنصف أجر أو بدون أجر، وهذا الذي جاء في قانون الخدمة المدنية حيث نص على " يستحق الموظف اجازة مرضية براتب تام بمعدل ثلاثين يوما عن كل سنة كاملة من الخدمة وخمسة واربعين يوما بنصف راتب ...". [٣].

(١) . انظر المواد (٤٣ الفقرة اولاً)، من قانون الخدمة المدنية العراقي بالرقم ٢٤ لعام ١٩٦٠ المعدل.
(٢). ينظر في ذلك حكمه ذي العدد (٧٩/ مدنية/ ٨٢) الصادر في ١٩٨٢/١١/٦ ، منشور في مجموعة الاحكام العدلية السنة الثالثة عشر ، (تشرين الاول _ تشرين الثاني_ كانون الاول) ، وزارة العدل ، ١٩٨٢ ، ص١٦٢.
(٣). المادة (٦ الفقرة اولا)، من قانون الخدمة المدنية العراقي بالمرقم ٢٤ لعام ١٩٦٠ المعدل .

الخاتمة :

الغرض من موضوع بحثنا والذي يحمل عنوان حقوق الموظف العام قبل إنهاء العلاقة الوظيفية هو بيان

ما يتعلق بالمسؤولية عن الالتزامات التي تضعها القوانين ذات العلاقة بالوظيفية العامة بالخصوص ما يتعلق بتنظيم الطريقة لانهاء العلاقة الوظيفية، حيث ينظم القانون صورة الانهاء والاجراءات الشكلية التي على الادارة اتباعها اذا ما ارادة انهاء العلاقة الوظيفية ، كذلك ما يكون للموظف العام من حقوق موضوعية قبل الارتباط بالعلاقة العقدية .

لهذا فقد توصلنا الى مجموعة من النتائج والتوصيات التي نعرضها من خلال الاتي :-

النتائج :

١ــ توصلنا الى معرفة الحقوق الشكلية في إنهاء العلاقة بين الإدارة والموظف العام والتي تكون في مرحلة تسبق وقوع المخالفة التي تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية .

٢ــ معرفة الحقوق الشكلية واعتبارها الضامن لكي تلتزم الادارة بما فرضه القانون من اجراءات في حالة ايقاع العقوبة بالأنهاء للرابطة الوظيفية .

٣ــ بيان ان التحقيق الاداري من الاجراءات الشكلية والجوهرية التي تهدف الى معرفة الاسس والحقائق التي تكشف الفاعل والجمع للأدلة والمستندات والوثائق التي تدين فاعلها .

٤ــ معرفة الاسلوب الذي رسمه القانون لإجراءات التحقيق الاداري في القانون العراقي وما يكون عليه من طريقة وضع الاسئلة والاجابات التي تتعلق بموضع التحقيق .

٥ــ الزام الادارة بتبليغ الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه، وأنه لديه علم وفهم حقيقيين بالمخالفة المنسوبة إليه، والإجراءات التي ستتخذ ضده، مع مواجهته بالأدلة والإثباتات المتوفرة ضده، وهذا فقط من أجل إبلاغه بالاتهامات المنسوبة إليه، والأدلة أو الشكوك التي ستوجه إليه والتي ستستند إليها .

٦ــ على اللجنة التحقيقية ان تتضمن توصيتها المبررات والأسباب من خلال التقرير أو المحضر المتضمن الاتهام، ويجب أن يكون التبرير فقط بغرض توضيح الأساس القانوني الذي بنيت عليه هذه التوصيات والقرارات .

٧ــ بيان حق الموظف في الطعن في العقوبة التي فرضت عليه باعتبارها ضماناً له، ويكون ذلك أمام القضاء الإداري الذي يتولى مراقبة القرارات التي تصدرها الإدارة، والنظر في مراقبتها لمبدأ المشروعية، ومدى مطابقتها للقوانين والتعليمات والأنظمة القانونية النافذة .

٨ــ بيان الشروط الموضوعية التي على الادارة الالتزام بها قبل الارتباط بالعلاقة الوظيفية من حيث توفر الدرجة الوظيفية ، واستحقاق الراتب والاجور الاخرى .

التوصيات :

١ــ من المهم التأكيد على السلطة الادارية بالالتزام بالنصوص القانونية وعدم مخالفتها او محاولة الالتفاف حولها بهدف عدم اتباع النصوص القانونية وهذا انما يكون من خلال القانون الاداري .

٢ــ ادخال اعضاء اللجان التحقيقية بدورات تطويرية تبين لهم اسلوب التحقيق الاداري باعتباره من الضمانات الشكلية التي تمنع اتخاذ الادارة قرارات غير متوافقة ونصوص القانون .

٣ــ افهام الموظف العام من خلال المنشورات والدورات والندوات بالحقوق التي منحها له القانون والتي تكون ملزمة للإدارة ولا يكون له التنازل عنها .

٤ــ تنبيه السلطة الادارية من خلال السلطات الاعلى على اتباع السلوك القانوني السليم بإجراءات ابرام العلاقة الوظيفية وفق القواعد الموضوعية التي بينتها نصوص القانون .

المصادر

أولاً: الكتب :

١- اسلام احسان ، *الدفوع التأديبية* ، الاسكندرية: منشأة المعارف ، ٢٠١٣م .

٢- تغريد محمد قدوري النعيمي، *مبدأ المشروعية واثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة* ، بيروت، لبنان : منشورات الحلبي الحقوقية ، ط١، ٢٠١٣م .

٣- حاتم بكار، *حماية حق المتهم في محاكمة عادلة ، دراسة تحليلية تأصيلية انتقادية مقارنة في ضوء التشريعات الجنائية المصرية والليبية والفرنسية والانكليزية والامريكية والشريعة الاسلامية* ، الاسكندرية: منشأة المعارف ، دون سنة طبع.

٤- حميد حنون خالد ، *حقوق الانسان* ، بغداد: مكتبة السنهوري ، ط٢٠١٣،١م .

٥- سامي صادق الملا، *اعتراف المتهم(دراسة مقارنة)*، القاهرة: دار النهضة العربية ، ١٩٦٩م.

٦- عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، *اوجه الطعن بالإلغاء القرار الاداري*، الاسكندرية: منشأة المعارف، ٢٠٠٤م.

٧- علي حسين الخلف ، وسلطان عبد القادر الشاوي ، *المبادئ العامة في قانون العقوبات* ، جامعة بغداد : ١٩٨٢م .

٨- علي خطار شطناوي ، *دراسات في الوظيفة العامة* ، عمان: مطبعة الجامعة الاردنية ، ١٩٩٨م .

٩- غازي فيصل مهدي ، *تعليقات ومقالات في نطاف القانون العام* ، ط٢٠٠٤،١م .

١٠- غازي فيصل مهدي ، عدنان عاجل عبيد ، *القضاء الاداري* ، بغداد: مؤسسة النبراس للطباعة والنشر والتوزيع ، ط٢، ٢٠١٣م .

١١- غازي فيصل مهدي ، *شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بالرقم ١٤ لعام ١٩٩١* ، ٢٠٠٦.

١٢- مازن راضي ليلو ، *القضاء الاداري* ، لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب، ط١، ٢٠١٣م .

١٣- محمد طه بدوي ، و محمد طلعت الغنيمي ، *الوجيز في النظم الادارية* ، مصر: دار المعارف ، ١٩٥٧ .

١٤- وهيب عياد سلامة ، وثروت عبد العال ، *الوجيز في القانون الاداري* ، القاهرة: جامعة اسيوط ، كلية الحقوق ، ٢٠٠١م .

ثانياً: الرسائل والاطاريح:

١- صائب محمد ناظم الموسوي، "العقوبات التأديبية والرقابة القضائية العراق-لبنان (دراسة مقارنة)"، رسالة ماجستير في القانون العام ، الجامعة الاسلامية في لبنان، كلية الحقوق.

٢- علي جمعة محارب ، "التاديب الاداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه/ جامعة عين شمس ،١٩٨٦م .

٣- غازي فيصل مهدي ، "النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة"، اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد ، كلية القانون ، ١٩٩٢م .

٤- اللهيبي ، علي احمد حسن ، "اثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف"، رسالة دكتوراه/ كلية النهرين للحقوق /بغداد ،٢٠٠٣م.

ثالثاً: المجلات العلمية

١- غازي فيصل مهدي، "التعسف في استعمال الصلاحيات القانونية"، *مجلة العدالة*، ع٤، (٢٠٠١م).
٢- "قرارات السنة القضائية" (٢٠٠١-٢٠٠٢) ، *مجلة القضاء الاداري في لبنان* ، ع١٧، م١.
٣- نظام الموظفين العموميين في لبنان بالرقم ١١٢ لعام ١٩٥٩.

رابعاً: الدساتير والقوانين :

١ـ دستور العراق لعام ١٩٧٠ الملغي.

٢ ـ دستور العراق لعام ٢٠٠٥.

٣ـ قانون الملاك رقم ٢٥ لعام ١٩٦٠ المعدل.

٢ـ قانون الخدمة المدنية العراقي بالرقم ٢٤ لعام ١٩٦٠ المعدل.

٣ـ قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في العراق بالرقم ١٤ لعام ١٩٩١ المعدل.

٤ـ قانون التضمين العراقي بالرقم ١٢ لعام ٢٠٠٦.

٥ـ قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام بالرقم ٢٢ لعام ٢٠٠٨ المعدل

٦ ـ قانون الخدمة الجامعية العراقي بالرقم ٢٣ لعام ٢٠٠٨.

خامساً: المواقع الالكترونية :

١.احمد طلال عبد الحميد ، التحقيق الاداري احد ضمانات الموظف السابقة على فرض العقوبة التأديبية (دراسة في القانون العراقي) ، بحث في شبكة الانترنيت ، تاريخ المشاهدة ٢٠٢٣/٨/٢٩، https://www.iasj.net/iasj/download/3e7b7fd2d1eb406a

٢. فارس رشيد فهد ، الموظف الوظيفة ، بحث منشورة في منتدى القانون العراقي ، شبكة الانترنيت، تاريخ المشاهدة ٢٠٢٣/٨/٣٠ ، https://iraq-law.hooxs.com/t93-topic

سادساً: الاحكام القضائية

١ـ الحكم ذي العدد (٧٩ / مدنية / ٨٢) الصادر في ٦ / ١١ / ١٩٨٢ ، منشور في مجموعة الاحكام العدلية ، العدد الرابع – السنة الثالثة عشرة ، (تشرين الاول – تشرين الثاني – كانون الاول) ، وزارة العدل ، ١٩٨٢.
٢ـ قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة ، ٢٨، انضباط، تمييز، ٢٠١٢ وتاريخ

٢٠١٢/٣/١٥، قرار منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٢، وزارة العدل، العراق.

٣ـ قرار رقم ١٢/ انضباط تمييز/ ٢٠١٢ في ٢٠١٣/٣/١ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة وزارة العدل لعام ٢٠١٢.

٤ـ قرار رقم ١٤١/ انضباط تمييز/ ٢٠١١ في ٢٠١١/٤/١١ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة وزارة العدل لعام ٢٠١١.