

الضوابط والمعايير لتشديد العقوبات التأديبية في الدول المقارنة (العراق ومصر)

الطالب نائر عبيد ردام ردام

المستخلص

من خلال الدراسة والبحث في القوانين التأديبية والانضباطية في العراق ومصر يلاحظ ان تلك القوانين، قد اعتمدت في فرض العقوبات التأديبية عن طريق سلطات التأديب المختصة سواء كانت ادارية او قضائية، او شبه قضائية من خلال اعتمادها على مقررات اللجان التحقيقية ولم تكن هناك اي اشكالية فيما يصدر، من السلطات القضائية او شبه القضائية وانما تتركز دراستنا على ما تسببه قرارات الجزاء الصادرة من الادارة، بسلطتها التأديبية والمتعلقة بتشديد العقوبات التأديبية او تخفيفها حيث لم تتضمن تلك القوانين على الضوابط، القانونية والمعايير المبررة لتشديد وتخفيف الجزاءات التأديبية وتركت تقدير ذلك لسلطة الادارة التأديبية، مما أدى ذلك الى تعرض اغلب تلك القرارات الخاصة بتوقيع الجزاءات معرضة للطعن أمام القضاء، نتيجة خضوع أغلب اللجان التحقيقية لسلطة الادارة ورغبتها مما جعلها تمتاز بالغلو وعدم الملائمة، بين العقوبة التأديبية والذنب المرتكب نتيجة للأسباب اعلاه ولتسبف سلطة الادارة حيث لم تتمكن، أو تسعى تلك الجهات التشريعية بالاستفادة من قرارات المحاكم الادارية أو مجلس شورى الدولة، أو محكمة أنضباط موظفي الدولة في العراق ومصر التي تضمنت في اغلبها على الضوابط والمعايير، المبررة للتشديد والتخفيف عند توقيع الجزاءات التأديبية ولذلك تركزت دراستنا في بحث الرسالة، الى تحديد اهم الضوابط القانونية والمعايير التي اعتمدها القضاء عند توقيع الجزاءات وما توصل اليه، فقهاء القوانين الادارية والتي يمكن اعتبارها ضابطاً ومعياراً تستند اليه سلطة الادارة التأديبية، عند توقيع العقوبات من أجل حماية المرفق العام ومصلحة الجماهير وعدم تعرض الموظف، الى الظلم من قبل سلطة الادارة من جهة ولتقييد سلطة الادارة بعدم التسبف في فرض الجزاءات، كذلك تطرقت الدراسة الى محور العقوبات التأديبية أو الغائتها لارتباط الموضوع بالضوابط القانونية، وأختلافه عن التخفيف عند توقيع الجزاءات التأديبية باعتبار المحو يلغي كافة الآثار المستقبلية من توقيع العقوبة وعلى عكس الضوابط

المقدمة

١. بيان المسألة

يؤدي القانون التأديبي للوظيفة العامة دوراً بالغ الاهمية لتحقيق الموازنة بين عنصر الفاعلية والضمان بين الاجهزة الادارية والوظيفة العامة في مرافق الدولة كافة والحفاظ على المصالح المتقابلة للمشمولين بقواعده واحكامه لان هدف التأديب وفلسفته تكون في ضمان انتظام عمل المرافق العامة للدولة من خلال تحديد الواجبات والمهام والمسؤوليات التي كلف بها الموظفين العموميين وان المهام كلفوا بها تنتج خدمات نفعية عامة لكافة افراد المجتمع وللمتعاملين مع الادارة بصورة مباشرة او غير مباشرة مع عدم اهدار حقوق العاملين العموميين والحفاظ على الضمانات التي تصون الموظف وتحميه. وتكمن الاهمية الكبيرة لتبني النظام التأديبي الامثل في تطبيق احكامه على كافة العاملين والموظفين العموميين بصورة متساوية كون

الاخفاق او الفشل يؤدي الى نتائج غير سليمة تؤثر على سير المرفق العام و فشل العمل الاداري العام واصابة اجهزته الوظيفية بالشلل التام وقد ارفد فقهاء القانون الدولة بالكثير من القوانين والتشريعات لوضع قانون تأديبي عادل يحمي ويصون الحقوق والمصالح المتقابلة (المصلحة العامة لافراد المجتمع و جماهير الادارة من جانب، ومصلحة الموظفين المطبق عليهم القانون التأديبي واحكامه من جانب اخر، ومصلحة الدولة والمرفق العام من جانب ثالث) للوصول لحالة أنسجام وتوازن دون اي تناقض مع المبادئ الشرعية والادارية للقانون التأديبي المطبق.

ان اهمية البحث العلمي المقدم من قبلنا قد ارفد موضوعاته المتسمة بالاحاطة والشمول الكاملين لكافة الضوابط القانونية لحالات التشديد للقانون المطبق من خلال التوصل لتلك الضوابط في حالات التشديد وسلطة الادارة وسلطات التأديب في تطبيق تلك المعايير والحالات بما يضمن عدم المساس بالمصالح المشتركة المبينة اعلاه وان تطبيق احكام القانون التأديبي وفق ما رسمه المشرع يكون من خلال فرض العقوبة التأديبية الامثل بصورة متساوية بحق كل العاملين وذلك لاحاطة السلطات التأديبية بكافة الجوانب القانونية لفرض العقوبة وعدم التوقف عند حدود المبادئ العامة او القواعد الموضوعية والاجرائية بسبب التطور والنمو في مجال دراسة التشريعات والقوانين الخاصة بالتأديب.

٢. ضرورة البحث

تكمن اهمية البحث في تطبيق معايير التشديد والتخفيف للعقوبات التأديبية وفق الضوابط القانونية بما يحفظ المصالح المشتركة بين جماهير الادارة والموظف العام و المرفق العام للوصول الى تناغم وتفاهم بين تلك المصالح وبما يضمن تطبيق القانون التأديبي واحكامه بصورة متساوية وعادلة بين الجميع مما يؤدي الى سير المرفق العام بانتظام وتقديم افضل الخدمات الادارية والمنفعة العامة والاستقرار في تطبيق احكام القانون.

٣. اهداف البحث

يهدف البحث الى دراسة قوانين التأديب في الدول المقارنة للتوصل الى مدى تطبيق معايير تشديد وتخفيف العقوبات التأديبية على الموظف العام وفق الضوابط القانونية التي اشار اليها المشرع ومدى التزام سلطة التأديب بتطبيق تلك المعايير وصلاحياتها التي رسمها القانون كما تهدف الدراسة للخوض في حالات محو القرار التأديبي او الغائه وسلطة الادارة في اصدار تلك القرارات وخاصة من انتجت اثاراً على المراكز الوظيفية في المرفق العام وتأثيره على المنفعة العامة والمصالح المشتركة.

٤. اسئلة البحث : السؤال الرئيسي

ماهي الضوابط القانونية لتشديد وتخفيف العقوبات التأديبية واثارها في تشريعات (العراق ومصر) ؟

الاسئلة الفرعية

١. ماهي الضوابط القانونية لتطبيق معايير التشديد والتخفيف لفرض العقوبة التأديبية على الموظف العام ؟
٢. ماهي صلاحية الادارة في سلطتها التقديرية والتأديب في تطبيق معايير التشديد والتخفيف للعقوبة التأديبية ؟

٥. فرضيات البحث

الفرضية الاصلية

تتضمن التشريعات العراقية والمصرية لقوانين التأديب لموظفي الدولة والقطاع العام الكثير من القواعد التأديبية العقابية التي تنظم الاليات والاسباب الموجبة لفرض العقوبة التأديبية كما نظمت ذلك بتحديد الجهة

المسؤولة لفرض تلك العقوبات وحددت معايير وضوابط لتشديد تلك العقوبات وتخفيفها ولكنها لم تتضمن الضوابط القانونية للتشديد والتخفيف عند فرض الجزاءات.

الفرضيات الفرعية

١. تحديد المعايير والضوابط القانونية للسلطات الادارية في سلطتها التقديرية يؤدي الى زيادة الثقة بالقوانين التأديبية ويكبح جماح السلطات الادارية في التعسف باستخدام سلطاتها التقديرية.

٢. تحديد المعايير التي تستند اليها سلطة الادارة في تشديد العقوبات التأديبية او تخفيفها .

٦. الدراسات السابقة

١. العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية / دراسة مقارنة / اكرم محمود الجمعات / ٢٠١٠: تناولت هذه الدراسة الجرائم التأديبية وتمييزها عن الجريمة الجنائية في الدول المقارنة (الاردن ومصر) واهميتها في فرض العقوبة التأديبية كما شرع الباحث بتحديد انواع الانظمة والسلطات المختصة بايقاع العقوبة التأديبية وطرق انقضاء العقوبة التأديبية او اسقاطها.

وقد تميزت دراستنا عن هذه الدراسة كونها شرعت بتحديد مفاهيم عامة للعقوبات التأديبية وضوابط ومعايير قانونية تستند عليها الادارة عند فرض العقوبة التأديبية حيث تم التمييز بين العقوبات التأديبية والجرائم التأديبية كذلك شرعت دراستنا للبحث في الاثار المترتبة عند التشديد والتخفيف في فرض العقوبة التأديبية بالاضافة لدراسة محو العقوبات التأديبية او الغائها والاثار المترتبة على ذلك خاصة اذا حققت العقوبة مراكز قانونية للموظف العام.

٢. الحيادية بوصفها ضمانات للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب/ دراسة مقارنة / محمد حيدر علي / ٢٠١٧:

تناولت هذه الدراسة الحيادية في فرض العقوبات التأديبية في (مصر و العراق) و انحراف السلطات الادارية في استعمال السلطة التقديرية عند فرض العقوبات كذلك دراسة وسائل الضمانات في العراق ومصر واهداف العقوبات وقد تميزت دراستنا عن هذه الدراسة كونها تضمنت البحث في التدابير الادارية التي لها اثر العقاب وهي انموذج واضح وصريح لتعسف سلطة الادارة في استخدام سلطاتها التقديرية والابتعاد عن تطبيق القواعد التأديبية والالتزام بنطاقها ووضع دراستنا الحلول المناسبة في مراقبة تلك الحالات و البحث ايضاً في الحالات التي يعتقد الموظف بانها عقوبة تأديبية مقنعة بالرغم من كونها تعتبر من صلاحيات سلطة الادارة التنظيمية في تسيير المرفق العام على اكمل وجه.

٧. منهج البحث

يعتمد اسلوب البحث على المنهج الوصفي بجانب المقارن للضوابط القانونية لحالات تشديد وتخفيف العقوبات التأديبية وفق القوانين والتشريعات لدول الدراسة المقارنة (العراق ومصر) والوصول الى المشتركات بين تلك القوانين بما يضمن تطبيق العقوبة الامثل بحق الموظف العام وفق المعايير القانونية.

٨. هيكلية البحث

يشمل البحث الموسوم في الضوابط القانونية لتشديد وتخفيف العقوبات التأديبية دراسة مقارنة في القانون الاداري العراقي والمصري في فصلين حيث يتضمن الفصل الاول الضوابط والمعايير المبررة لتشديد العقوبات التأديبية والفصل الثاني الضوابط والمعايير لتخفيف العقوبات التأديبية .

الضوابط والمعايير لتشديد العقوبات التأديبية في دول الدراسة المقارنة (العراق، مصر):

إن أغلب القرارات الإدارية الخاصة بفرض العقوبات التأديبية والتي تصدر من سلطات الإدارة التقديرية تتضمن فرض جزاءات بالتشديد عند توقيع تلك العقوبات وبعد الرجوع إلى المعايير والضوابط التي استندت إليها تلك اللجان التحقيقية يلاحظ عليها بأنها إتخذت قرارات التشديد دون الأخذ بمراعاة ظروف المخالفة أو ظروف الواقعة التي تحيط بالموظف مما تكون إن تلك القرارات التأديبية يؤدي بعضها إلى نتائج عكسية على عمل وسير المرفق العام في تقديم الخدمات للجمهور وهي الغاية الأساسية والمرجوة من فرض العقوبات التأديبية بالإضافة إلى إنها قد تؤدي إلى ضياع حقوق الإدارة خاصة إن كانت تلك المخالفات التأديبية أدت لحصول أضرار مالية وقعت على المرفق العام وبالتالي على المال العام فلذلك إن سوء التقدير في تشديد العقوبة التأديبية بسبب ضرراً على كل الأطراف سواء الموظف المخالف أو جهة الإدارة في حالة وصول الموظف إلى قناعة بأن الإدارة تعتبر بيئة طاردة له يؤدي عدم قيامه بواجباته بصورة صحيحة مما يؤثر على سير المرفق العام خاصة إذا تولدت تلك الفكرة لدى الموظفين الآخرين مما دعى ذلك قيام فقهاء القضاء الإداري والقانون التأديبي إلى وضع معايير لتشديد وتخفيف العقوبات التأديبية ناتجة من أحكام القضاء والعرف في العمل ومن تقارير المسؤولين عن صلاحية الأداء الوظيفي للموظفين حتى أصبحت شبه ضوابط ومعايير قانونية تستند إليها اللجان التحقيقية وسلطة الإدارة التأديبية قبل فرض العقوبة وإن عدم الرجوع إلى تلك المعايير يؤدي إلى أن يكون الجزاء التأديبي معرضاً للطعن في مدى مشروعيته وتناسبه مع المخالفة التأديبية وبالتالي مخالفة العقوبة لمبادئ الشرعية والتناسب.

وقد أعتبر قرار المحكمة الادارية العليا في مصر بموجب الطعن المرقم (٩٨٧) لسنة ٣٧ ق بتاريخ ١٩٩٢/١٢/١٥ (الجزاء التأديبي العادل هو الذي يخلو من الاسراف في الشدة او الامعان في استعمال الرأفة لان كلا الامرين ليس فيهما من خير على حسن سير المرفق ويجايفان المصلحة العامة)^١ مرجعاً لدى الفقهاء والسلطات التأديبية.

المطلب الاول. الضوابط والمعايير المبررة للتشديد

تمتاز العقوبات التأديبية بخصائص واهداف جعلتها اداة السلطة الادارية لمواجهة الافعال والأعمال التي تخل بواجبات الوظيفة العامة وان تلك الخصائص والاهداف تتحقق عندما يتم توقيع العقاب المناسب والملائم للمخالفة الادارية^٢ ومن اهم تلك الخصائص هي (المرونة) في التعامل مع المخالفات الادارية وهي بالتأكيد غير مطلقة لكونها مقيدة بأجراءات ادارية (الفئوية) وهي خاصية استهداف العقوبة التأديبية لمميزات وحقوق الوظيفة العامة اما اهداف العقوبات التأديبية وهو الاساس من ايقاعها على المخالف تشمل الاتي:

١. استمرار عمل المرفق العام بانتظام وان ضمان ذلك هو شعور الموظف بان اي خلل في عمله سيؤدي الى معاقبته تأديبياً.^٣

٢. اصلاح الموظف والمرفق العام وذلك من خلال سد الثغرات في العمل.

حيث ان تحقيق تلك الاهداف يتطلب بيان مدى اعتماد سلطة الادارة التأديبية بتقدير العقوبة المناسبة للمخالفة بمعايير وضوابط قانونية لتشديد وتخفيف العقوبات.

الفرع الاول. ضوابط ومعايير التشديد للعقوبات التأديبية في العراق

سيتم البحث في هذا الفصل بفرعين تتضمن معايير التشديد للعقوبات التأديبية وطريقة ايقاعها بحق المخالف وعلى ضوء الذنب المرتكب وفق التشريعات والقوانين الانضباطية ووفق احكام مجالس الانضباط ومحاكم القضاء الاداري في العراق حيث سيتم التطرق ايضاً الى القوانين التأديبية في بعض الدول الاوربية والعربية التي تسلك نفس الاتجاه في تشديد العقوبات التأديبية.

اولاً: وفق التشريعات والقوانين الانضباطية

لقد حرصت التشريعات في العراق منذ تأسيس الدولة العراقية بالتأكيد على التدرج في توقيع العقوبات التأديبية الخفيفة ابتداءً وانتهاءً عند الاشد جسامة من اجل تحذير الموظف على عدم ارتكاب المخالفات التأديبية مستقبلاً^١ وبالرجوع الى قانون رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ المادة (٧) منه^٢ يلاحظ ان المشرع قد اكد على تشديد العقوبة التأديبية على الموظف الذي تم معاقبته بعقوبة الانذار لمرتين وقد وردت العقوبة المحتملة بالتشديد في ارتكاب المخالفة للمرة الثالثة وان اسباب التشديد في العقوبة لكي تنتج اثارها في الردع على عكس العقوبة المخففة او الاقل شدة لاستهانة الموظف بالعقوبة ومن تكرارها بحقه لذلك حرص المشرع العراقي ان العقوبات التأديبية الادبية التي تفرض بصورة متكررة بحق الموظفين المخالفين وعدم اهتمامهم بالتوجيهات والتحذيرات التي تنطوي عليها العقوبة الادبية يبقى مستمرين بارتكابها مما يستوجب معاقبتهم بعقوبة اشد تمس مزاي وظيفتهم لتكون رادعة لهم وتنتج اثارها في الحفاظ على سير المرفق العام وهنا يلاحظ اختلاف التشريعات والقوانين في احتساب تكرار المخالفة او عدد العقوبات التأديبية المعنوية او الادبية لغرض تشديد العقوبات فكما اشرنا ان في العراق وعلى ضوء القانون رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ اكد المشرع على تكرار المخالفة لمرتين وفي الثالثة يتم تشديدها.

اما وفق التشريع الاردني وقانون الخدمة المدنية في الاردن فقد اشار المشرع الى تشديد العقوبة بعد المخالفة الاولى^٣ وفي فرنسا ترك المشرع ذلك الامر لتقدير سلطة الادارة التأديبية او سلطة التأديب المختصة^٤ لذلك فقد اعتبر العراق من اول الدول باعتماد ضوابط تشديد العقوبات التأديبية وخاصة عند (العود)^٥ حيث اشار الاستاذ جبار وحيد حسن لذلك ايضاً في باب العقوبات الانضباطية واثارها الى ان المبدأ الاساسي من التشديد في العقوبة التأديبية هو ان تكون منسجمة ومتناسبة مع المخالفة^٦ لكن حين يكون الموظف قد تم معاقبته لاكثر من مرة بعقوبة لفت النظر يستوجب معاقبته بالانذار بسبب عدم اصلاح نفسه حيث ان الغاية من العقوبة هو اصلاح الموظف لنفسه وردعه من عدم ارتكاب المخالفة مرة ثانية (عدم العودة في ارتكاب مخالفة اخرى) وهذا ما يؤكد على ان قانون الانضباط في العراق اخذ بمبدأ التدرج في العقوبات التأديبية من حيث شدتها لغرض تحقيق هدف وغاية العقوبة التأديبية التي تم ذكرها سابقاً واهمها (الردع الخاص والردع العام للموظف المخالف) ولتلافي ارتكاب بقية الموظفين لنفس المخالفات او غيرها ولذلك فإن المشرع العراقي كانت غايته الرئيسية في فرض العقوبات التأديبية وتشديدها هو اصلاح الموظف والحفاظ على سير المرفق العام ويلاحظ ذلك جلياً عندما امر فرض عقوبتين من (التوبيخ، انقاص الراتب، تنزيل الدرجة) قبل فصله من الوظيفة لمدة لا تقل عن سنة واحدة ولا تزيد عن ثلاث سنوات ولا يجوز استبدالها بعقوبة اخرى مثل تنزيل الدرجة كون الموظف أصبح عبئاً على سير المرفق العام ولا يرجى من صلاحه^٧ وبشكل عام فإن قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ قد حرص على عدم فرض العقوبات الجسيمة الا بناءً على قرارات صادرة من احدى اللجان او من المجلس العام^٨ وترك تشديد العقوبات التأديبية الى مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير بسبب قيام المخالف (تمرده على رؤسائه أو سوء السلوك او عدم كفاءته أو اخلاله بالامن العام والنظام العام)^٩ وظهر تأكيد ذلك جلياً في المادة (٢٠/أ) من القانون المذكور انفاً والتي اشارت الى (اذا ظهر للوزير او رئيس الدائرة من التحقيق ان الموظف ارتكب ذنباً يستدعي عقوبة اشد مما خوله الوزير او رئيس الدائرة فعليه ان يحيل المسألة الى اللجنة بعد تحرير ورقة اتهام للموظف والاسباب الثبوتية مرفقه مع قناعة الوزير او رئيس الدائرة بصدور الذنب من الموظف ويستدعي عقوبة اشد) وبذلك ترك المشرع تحديد خطورة المخالفة وجسامتها الى اللجان التحقيقية والتي تملك صلاحية احالة الملف الخاص بالمخالفة اذا كانت جسيمة وتشكل جريمة جنائية

الى المحكمة المختصة او احالة الاوراق الى مجلس الانضباط العام^{١٣} مع العقوبة المفروضة والمجلس صلاحية الاستماع لأقوال الشهود والمخالف ولها اتخاذ القرار المناسب اما (بالتخفيف او التشديد)^{١٤} كذلك شدد المشرع العراقي على ان صلاحية محاسبة رؤساء الدوائر من قبل المجلس العام في المادة (٣١) من القانون رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ وكيفية تشديدها كذلك تضمن قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ العراقي في شأن المحظورات الواجب عدم ارتكابها من قبل الموظف واعتبرت مخالفات جسيمة مثل (الاستقراض لاكثر من نصف الراتب الشهري، الظهور بحالة سكر ظاهر، الاشتراك بالمزايدات الرسمية، ارتياد صالات القمار) اما في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ فقد اعطى صلاحيات كبيرة لسلطة الادارة في تشديد العقوبات التأديبية وهذا امر واضح من خلال ما ورد بالمادة (١٤) المتضمنة (لللرئاسة ومجلس الوزراء فرض اي من العقوبات الواردة في المادة (٨) ويكون قرارها باتاً^{١٥} اما في المادة (١٢) التي حددت للوزير تشديد العقوبات ويقوم بعرض الموضوع على مجلس الوزراء ويكون قرارهم باتاً بالرغم من ان القانون العراقي كان قريباً على ما سار به القانون الفرنسي في اجراءات فرض العقوبة التأديبية واعتماد انظمة الطرق الرئاسية وشبه القضائية في فرضها حيث اخذ المشرع الفرنسي بمنح السلطة الرئاسية بفرض العقوبات التأديبية (الانذار واللوم) دون استشارة جهة معينة وان العقوبات الجسيمة (انقاص الراتب، قطع الراتب، تنزيل الدرجة) فليس لسلطة الادارة فرضها دون استشارة مجلس التأديب اي اللجنة الادارية المشتركة المكونة من (رئيس المصلحة وممثلين من الادارة وطائفة من الموظفين التي ينتمي اليها الموظف وبالرغم من ان سلطة الادارة غير ملزمة بقرار اللجنة المشتركة في تشديد العقوبة الا انها من النادر ان توقع عقوبة اشد من التي ترتهاها اللجنة الادارية بغية سير المرفق العام بانتظام)^{١٦} وعلى العموم نرى ان قانون الانضباط العام في العراق رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ كان شاملاً بتحديد العقوبات التأديبية الخفيفة و المشددة ومثابها الى قانون الجمهورية السورية الذي ورد فيه بتقسيم العقوبات التأديبية او العقوبات المسلكية حسب ما ورد في القانون السوري الى الاتي:

١. العقوبات الخفيفة: وتشمل التالي:

أ. التوبيخ وهي اخطار الموظف كتابياً بالمخالفة المرتكبة ويلفت نظره على عدم ارتكابها مجدداً او في المستقبل ويتم وجوباً (تشديد العقوبة) اذا جوزي لمرتين بالتوبيخ فقط.

ب. عقوبة قطع الراتب التي تفرض بحق الموظف المخالف بحسم او خصم مبلغ لايتجاوز (١٠%) من الراتب الشهري الاصلي ولايتجاوز (السنة) ولاقتل عن (الشهر) ولمرتين خلال السنة وبعدها اذا استمر الموظف بارتكاب المخالفات يتحتم بعدها (تشديد) عقوبة ابطال الترفيع.

ج. عقوبة ابطال الترفيع وهي عقوبة (مشددة) تتضمن رفع اسم الموظف المخالف من جداول الترفيع.

٢. العقوبات الشديدة: وتشمل التالي:

أ. عقوبة التنزيل وتتضمن اما تنزيل درجة واحدة او التنزيل من الرتبة الاخيرة.

ب. عقوبة العزل وهي انتهاء الرابطة الوظيفية للموظف.

ج. عقوبة الطرد وهي الحرمان من الوظيفة نهائياً وتقض بصورة مشددة اذا حكم عليه بجناية او بجناية مشينة او جرائم الاستغلال الوظيفي او الاختلاس والتزوير او ارتكب احد الاعمال المحظورة وفق قوانين التوظيف^{١٧} ونجد ان التشابه الواقع بين القانونين العراقي والسوري في حالات تشديد العقوبة التأديبية حيث

قسم القانون التأديبي العراقي رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ العقوبات التأديبية الى:

١. عقوبات انضباطية (بسيطة) توقعها سلطة الادارة التأديبية مثل الانذار وقطع الراتب لمدة لايتجاوز على عشرة ايام والتوبيخ.

٢. عقوبات تأديبية (شديدة) مثل (انقاص الراتب، العزل، الفصل، تنزيل درجة) حيث اتخذ القانون طريق تحقيق هدف العقوبة التأديبية كمبدأ اساسي قبل تشديدها كما في عقوبة الانذار والتي تستوجب مجازاة المخالف بها لمرتين ثم يتحتم تشديدها ومن هذا يتضح اهتمام المشرع العراقي في تحديد العقوبات التأديبية من حيث كونها شديدة والمخالفات التي توقع عليها وحالات فرض الجزاءات الخفيفة. كذلك حدد هذا القانون طرق الفصل كعقوبة مشددة منها:

أ. (إذا ارتكب ذنباً خطيراً يجعل بقاءه في الخدمة مضرّاً بالمصلحة العامة).
ب. (إذا كان الموظف سبق وان تم فصله من الخدمة نتيجة محاكمة تأديبية ثم اعيد توظيفه تم ارتكب ذنباً ادارياً استوجب فصله).

ج. (إذا عوقب عن قضية سياسية او جنحة مخلة بالشرف).

د. (إذا ثبت عجزه عن القيام بوظيفته او حكم عليه عن قضية مرتبطة بعمله او منبعثة من وظيفته).
ويلاحظ من ذلك ان اغلب العقوبات التأديبية المشددة والخاصة بالعزل او الفصل تأتي نتيجة حتمية كعقوبة تبعية نتيجة ارتكاب الموظف مخالفة او جريمة جنائية مخلة بالشرف او لها ارتباط بعمله وواجبات وظيفته وفي هذه الحالة تكون السلطة الرئاسية بصفتها التأديبية ملزمة بايقاع الجزاء التأديبي تبعاً لما حكمت به محكمة الجزاء ووردت الجرائم المخلة بالشرف في المادة (٦/٢١) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل وهي (السرقه والرشوة والاختلاس والتزوير وخيانة الامانية والاحتيال وهناك العرض^{١٨} اما العقوبات التأديبية البسيطة يتم تشديدها وفق التدرج واستمرار وعود الموظف لارتكاب المخالفات بالإضافة الى ما تتوصل اليه الادارة من وقائع ترتبط بالموظف وظروفه والمخالفة نفسها و النية في ارتكابها.

كذلك يتضح من المادة (٤) من قانون الانضباط المرقم (٩٦) لسنة ١٩٣٦ قد تضمنت وفق ما جاء به المشرع العراقي الواجبات المحصورة التي يجب ان لايقوم الموظف بارتكابها حيث وصفها الدكتور عبد المحسن السالم على ضوء المرسوم رقم (٧) المعدل لقانون انضباط الموظفين والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بتاريخ ٣/١٢/١٩٣٩ وبموافقة مجلس الاعيان والنواب باضافة فقرة جديدة على التعديل للمادة (١٥) من القانون انفاً وتصبح الفقرة (٢) منه تتضمن تشديد العقوبات التأديبية على الموظف في حالة ارتكاب المخالفات التالية^{١٩}:

١. سوء السلوك.

٢. عدم كفائته.

٣. تمرده على أوامر رؤسائه القانونية.

حيث نصت الفقرة ثانياً من المادة/١٥ الاتي (يعاقب بالفصل الموظف في حالات (سوء السلوك، عدم كفاءته، تمرده على أوامر رؤسائه القانونية)) وقد انتقد الدكتور مصطفى كامل ذلك التعديل باعتبار عقوبة الفصل قاسية جداً ولها اثار على عائلة الموظف ووضعه الاجتماعي ورفض تأييد البعض من الفقهاء لذلك التعديل على اساس انه جاء مناسباً حينها بحجة الحوادث التي مرت فيها البلاد وتأثيرها على سلوك الموظفين بصورة سلبية^{٢٠} ومن هذا يتضح ان اهم المعايير والضوابط لتشديد العقوبات التأديبية في العراق قائم وفق الجزاءات التأديبية المفروضة والسوابق القضائية التي صدرت منها كجهة تأديبية هي:

أ. العود في ارتكاب المخالفات التأديبية.

ب. الاستمرار في ارتكاب نفس المخالفة او غيرها.

ج. الافعال والاعمال المخلة بالحياء وشرف الوظيفة.

د. المخالفات ذات التأثير المالي.

ه. المخالفات التي ترتبط بافشاء سر من اسرار الوظيفة والمرفق العام.

اما قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ في العراق يلاحظ انه لم يحتو على نص صريح يتضمن المعايير والضوابط القانونية لتشديد العقوبة التأديبية وانما ترك ذلك الى سلطة التأديب المختصة على عكس قانون رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ الذي اورد في المادة (٧/ب) منه صراحة على فرض عقوبة مشددة وان سلطات التأديب اقرت تلك المعايير على ضوء العرف والسوابق القضائية وما تقرره اللجان التحقيقية بعد التحقيق وتدقيق الادلة ومراجعة ملف الموظف بل حتى ان محكمة القضاء الاداري في العراق لم تنشئ مبادئ تستقر عليها تسمح له من خلالها النظر في ملابسات المخالفة ويتوسع بالبحث في دائرة التشديد على ضوء مبادئ ومعايير قانونية تخرج برأي ومعطيات قضائية يمكن اعتمادها من قبل سلطات الادارة التحقيقية او اللجان التحقيقية قبل فرض العقوبة^{٢١} ولذلك فأن معايير تشديد العقوبات التأديبية في العراق يبقى محل تقدير لدى السلطات التأديبية لعدم وضع معايير واضحة لتحديد الافعال التي لا تأتلف مع شرف الوظيفة الا ان المشرع العراقي حرم بعض الافعال الشخصية الشائنة التي لا تأتلف مع شرف الوظيفة كارتياح المحلات العامة او التي لا تتناسب مع شخصية الموظف ووظيفته ولعب القمار على اختلاف انواعه والظهور في حالة سكر في محل عام^{٢٢} بالاضافة الى ان بعض القوانين الخاصة بتنظيم عمل بعض الوظائف قد نصت على المحظورات التي يتجنبها الموظف كونها مخلة بشرف الوظيفة كما في قانون السلطة القضائية رقم(٢٦) لسنة ١٩٣٦ الذي تضمن في الفقرة (د) منه (يجب على الحاكم والقاضي ونائب الحاكم اتباع الواجبات التالية: (التجنب عن اتيان اي عمل لا يتألف مع مكانة القضاء او سلوكه مسلكاً يلقي الريب في استقامته) ولا يفوتنا ان نتطرق الى بعض القوانين العراقية الخاصة بالتنظيم الوظيفي والتي تحمل في طياتها ضوابط لتشديد العقوبات التأديبية كما نص قانون تطهير الجهاز الحكومي رقم(١٠٦) لسنة ١٩٦٧ المادة الاولى منه المتضمنة (يكون لمجلس الوزراء وبناءً على اقتراح مسبب من الوزير فصل اي موظف او مكلف بخدمة عامة مدة لا تتجاوز عن خمسة سنوات اذا ثبت عدم كفاءته، عدم نزاهته، سوء سلوكه، بقاءه مضر بالمصلحة العامة). وللاستفادة اكثر من البحث لايفوتنا ما توجه اليه المشرع العراقي في تشديد العقوبات التأديبية للعمال خاصة وان تلك العقوبات تخضع لنفس المبادئ في القانون التأديبي لموظفي الدولة من شرعية الجزاء ومبدأ التناسب ووحدة العقوبة^{٢٣} حيث ورد في قائمة العقوبات الانضباطية في قانون العمل العراقي رقم(٣٧) لسنة ٢٠١٥ المادة(٣٨/ثانياً) بالاتي:

١. الانذار: هو تنبيه العامل عن المخالفة كتابياً وكذلك لما ارتكبه وعدم تكرارها مستقبلاً.

٢. الغرامة: ويكون توقيع تلك العقوبة كتابياً.

٣. الوقف عن العمل: ويكون منع العامل من مزاولة عمله لمدة لا تزيد على ثلاثة ايام.^{٢٤}

٤. حجب الزيادة السنوية: ويجب ان توقع تلك المخالفة حينما يرتكب العامل مخالفة تستوجب ان يتم حجب الزيادة السنوية.

٥. تنزيل الدرجة: وهي عقوبة مالية تتضمن تنزيل اجر العامل مع درجته التي انزل اليها.

وما يهمننا في هذا الموضوع هو ان المشرع العراقي راعى ايضاً التدرج بالعقوبة ولم يمنح امتيازات او صلاحيات لتشديد العقوبة لصاحب العمل الا في حالات معينة ومحددة وذلك بهدف حماية العمال ولحسن سير العمل في المرفق العام او المصلحة او الشركة وقد جاءت معايير التشديد في العقوبات التأديبية في توقيع عقوبة (الفصل)^{٢٥} من العمل وهي اشد العقوبات الانضباطية لما لها من اثار جسيمة على العامل لعدم

استطاعته ممارسة عمله لدى اي جهة اخرى و لما يلحق باسرتة من ضرر كبير وان اهم تلك الضوابط والمعايير لتشديد العقوبة الانضباطية (التأديبية) بحق العامل وهي الفصل تتضمن الاتي:

١. ان تكون المخالفة ذات ضرر مادي جسيم تضرر صاحب العمل نتيجة ارتكابها من قبل العامل اي لايمكن تشديد العقوبة التأديبية وتوقيع الفصل من قبل صاحب العمل الا اذا كان هناك ضرر مادي جسيم اصابه.

٢. تعتبر حالة افشاء سر من اسرار العمل وفق المادة (١٤١/ثانياً) يحق لصاحب العمل تشديد العقوبة التأديبية بفصل العامل اذا ثبت انه افشى سراً من اسرار العمل وأن يقوم صاحب العمل بأثبات ذلك وان يؤدي افشاء ذلك السر الى اضرار مادية جسيمة.^{٢٦}

٣. مخالفة التعليمات الخاصة بسلامة العمل وجودته ويتم توقيع العقوبة المشددة بعد ان يتم تنبيه العامل (كتابياً) بانهاء العقد حال تكراره ويلاحظ هنا ان المشرع قيد صاحب العمل بذلك الاجراء قبل توقيع العقوبة التأديبية المشددة وهي الفصل لما لها من تأثير مباشر على انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف أو العامل والادارة أو صاحب العمل بالاضافة الى انها لها اثار اجتماعية سيئة تمس عائلة العامل.

٤. تواجد العامل في مكان العمل لاكثر من مرة في حالة سكر بين او تحت تأثير مخدر اثناء ساعات العمل وبهذا وجود العامل في حالة سكر لاكثر من مرة وفي حالة بيئة وليست بسيطة وتنشيتها من قبل طبيب مختص وان يتم انذاره لاكثر من مرة وهو شرط اساسي قبل تشديد العقوبة.

٥. ارتكاب العامل ولاكثر من مرة سلوكاً لايتألف مع شرف الوظيفة.

٦. الاعتداء على الرؤوساء في العمل: حيث اجاز المشرع العراقي في القانون رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ بفصل العامل من العمل في حالة اعتدائه على رؤوساء ولم يحدد طريقة الاعتداء.

ومن ما ذكر اعلاه يلاحظ ان المشرع العراقي كان حريصاً على حماية العمال وحقوقهم وقد اكد على التدرج في توقيع الجزاءات وحدد عقوبة الفصل كحالة تشديد فقط ووفق الضوابط والمعايير التي تم الاشارة اليها انفاً وهي متشابهة لما ورد في القوانين الانضباطية العراقية السابقة الذكر وان الالتزام بتلك الضوابط والمعايير بتشديد العقوبة التأديبية تأتي لحرص المشرع بالحفاظ على مصالح الموظف والعامل من خلال اصلاحه ومن اجل تحقيق هدف العقوبة الثاني وهو حسن سير المرفق العام.

ثانياً: وفق قرارات مجالس الانضباط والقضاء الاداري العراقي

لقد اشار المشرع العراقي الى عقوبات (لفت النظر والانذار و قطع قسط من الراتب) بان يكون فرضها لمرة واحدة وعدم تكرار ايفاعها مرة ثانية عند ارتكاب الموظف بصورة مستمرة لمخالفات متتالية وانما يجب تشديد العقوبة التأديبية لتؤدي اهدافها وغايتها كذلك اشار الدكتور شفيق عبد المجيد الحديثي الى ان ارتكاب المخالفات والتصرفات التي تسيئ الى سمعة وكرامة الوظيفة تكون سبباً في تشديد العقوبة التأديبية كما ورد في قرار لجنة الانضباط في صحة ديالى المرقم (٧٨) في ١٩٧٠/٣/٢٣ المتضمن (اصدرت لجنة انضباط صحة ديالى بفصل مساعدة المختبر (س) لمدة سنتين استناداً لاحكام المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ باعتبار ان وجوده بين صفوف الموظفين مضر بالمصلحة العامة ويسئ الى سمعة الدولة وخاصة انه تحت التجربة حيث ثبت قيامه اثناء الواجب بانه يقوم بالاتصال عن طريق الهاتف باحد الاشخاص مقلداً صوت فتاة ويتلفظ الفاظاً سيئة مما يدل على انه منحرف وذا خلق سيئ وقد اعترض الموما اليه لدى مجلس الانضباط العام وقرر في جلسته بتاريخ ١٩٧٠/٩/١٦ (ان مجلس الانضباط العام وجد ان العمل الذي قام به المعارض اثناء دوامه يعتبر فعلاً لايتألف مع شرف الوظيفة فهو مخالف للفقرة ج ١/ رابعاً) مما يستوجب تنحيته من الوظيفة لذلك قرر مجلس الانضباط العام تأييد العقوبة

والمصادقة عليها) وقرار مجلس الانضباط العام المرقم (٧٠/٣١) في ١٩٧٠/٤/١^{٢٧} المتضمن (اصدرت لجنة انضباط موظفي وزارة الصحة في الحلة قراراً بالرقم (١) في ١٩٧٠/١/٢٩ بفرض عقوبة الانذار بحق الدكتور (س) وقد اعترضت وزارة الصحة طالبة تشديد العقوبة بحق المعارض عليه وقد اجريت المحاكمة مجدداً وبعد الاستماع الى كافة الاقوال والشهود واقوال ممثل الصحة والى دفع المعارض عليه صدر القرار بعد المداولة والاطلاع على العقوبة.

المفروضة من قبل لجنة الانضباط تبين ان العقوبة خفيفة ولا تتناسب مع شرف الوظيفة اثناء قيامه بها وهو (تقبيل موظفة في غفلة منها) وعليه قرر المجلس بالاتفاق تشديد العقوبة بحق المعارض عليه الدكتور (س) وجعلها عقوبة التوبيخ بدلاً من عقوبة الانذار استناداً لاحكام الفقرة (٢/٤) من المادة (٣١) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦، كذلك اقر مجلس الانضباط العام تشديد العقوبة التأديبية للموظف الذي يتناول المسكرات في محل عام.^{٢٨}

وفي حالة اخرى قضى مجلس الانضباط العام تشديد العقوبة التأديبية على اثر مسؤولية قيام موظف بتحرير صك بدون رصيد مما اعتبر هذا العمل لا يتألف مع شرف الوظيفة^{٢٩} كذلك شدد مجلس الانضباط على فرض العقوبات التأديبية المشددة على الموظف الذي يقوم بالاعتداء على شرف موظفة او يؤدي سلوكه المنحرف الى ضرر في سير المرفق العام.

وبالرجوع الى العقوبات التأديبية التي تفرض على شاغلي الوظيفة الادارية العليا التي انيطت الى اللجان التحقيقية للتحقيق في المخالفة ثم تقوم باحالتها الى المحاكم الادارية ومنها (العزل) ولكونها من اشد العقوبات التأديبية فقد ترك تقديرها الى المحاكم ويجب ان يتم اجراء تحقيق اداري حسب المادة (اولاً وثانياً) من المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ وان عدم اجراء التحقيق يؤدي الى الغاء العقوبة^{٣٠} كما شدد القضاء الاداري العراقي العقوبات التأديبية لمن يشغل وظيفتين في أن واحد لما له الاثر السلبي على سير المرفق العام ولضرورة استغلال فعالية الموظف في اداء واجبات وظيفته ولتكريس كافة جهوده في خدمة المرفق العام كما ورد في القرار المرقم (١٩٦١/٥١) في ١٩٦١/٤/٢٢ المتضمن (حيث ان الاجازة الاعتيادية تعتبر استمراراً بالخدمة فيكون المعارض قد خالف المادة (خامساً) من قانون انضباط موظفي الدولة بان اشغل وظيفة اخرى براتب اخر ولذلك المصادقة على تقرير انهاء وظيفته في الدائرة)^{٣١}

الفرع الثاني: الضوابط والمعايير لتشديد العقوبات التأديبية في مصر

سيتم البحث في هذا المطلب بدراسة الضوابط والمعايير لتشديد العقوبات التأديبية وفق القانون الاداري في مصر ويتم بموجبها الوصول الى المعايير والضوابط لتشديد العقوبات التأديبية نتيجة جسامه المخالفة المرتكبة وخطورتها على سير المرفق العام التي تستتبع بصورة مؤكدة على تشديد العقوبة التأديبية في كافة القوانين الادارية^{٣٢} ولذلك سيتم البحث وفق التشريعات والقوانين وأراء الفقهاء في مصر ووفق احكام القضاء الاداري وما وصل اليه الفقه في عدة دول في مجال تحديد الضوابط والمعايير لتشديد وتخفيف العقوبات التأديبية ولما لها من اثار على سير المرفق العام والتقييد بضمانات توقيع العقوبات التأديبية.

اولاً: الضوابط والمعايير لتشديد العقوبات في مصر وفق التشريعات والقوانين

يتم البحث في هذا الموضوع وفق ما جاء في التشريعات المصرية وأراء الفقهاء والقوانين الادارية حيث سبق وان نوها الى مبدأ التناسب بين جسامه المخالفة التأديبية وبين الجزاء المناسب لها وقد حرص الفقه الاداري والجنائي على درج عناصر تفريد العقوبة ضمن الظروف المشددة والمخففة في مقام تطبيق العقوبة باعتبارها ضوابط ترشد القاضي الاداري للحكم على مدى التوفيق في ملائمة العقوبة من خلال

مراقبته على مبدأ التناسب في مجال التأديب وهذه المعايير والضوابط تكون بمثابة قرينة او سند لتشديد العقوبة فهي اما ان تكون شخصية متعلقة بشخصية الموظف وظروفه او ما يتعلق بنوع الجريمة او المخالفة ذاتها وبذلك فإن المشرع المصري مشابه الى ما سلكه المشرع العراقي في عدم تحديد الضوابط والمعايير والاسباب التي تقتضي تشديد العقوبة التأديبية وترك ذلك الى سلطة التأديب المختصة لاستخلاصها وفق وقائع كل مخالفة وذلك كون المخالفات التأديبية غير محددة^{٣٣} وقد اخذ المشرع المصري بالتدرج في فرض العقوبات التأديبية حيث انه اكد على تحقيق الهدف من العقوبة وهو (تبصير الموظف من الخطأ) وعدم العود في ارتكابها حيث يبدأ باخف العقوبات وينتهي بأشدّها فعلى سبيل المثال ان عقوبة الانذار بسيطة جداً لايقاعها على الاخطاء الوظيفية غير الخطيرة ولايترتب عليها اي عقوبات تبعية على الموظف ألا ان بعض التشريعات المصرية تضع بجانبها عقوبة اللوم او التوبيخ او التكدير الشديد وهي عقوبة (اشد وطأة) من غير عقوبة الانذار خاصة اذا ارتكبت المخالفة وتحيط بها اعتبارات معينة ومن خلال الاطلاع على ما اقرته القوانين التأديبية في مصر وما تنطوي عليه من معايير لتشديد العقوبات التأديبية يلاحظ الاتي:

١. العقوبات التأديبية وفق القانون (٢١٠) لسنة ١٩٥١ حيث نصت المادة (٨٤) المعدلة بالقانون رقم (٧٣) لسنة ١٩٧٥ نوعين من العقوبات التأديبية فالاولى وهي تختص بالموظفين المعيّنين على وظائف دائمية وتشمل (الانذار، الخصم من المرتب، خفض الدرجة، خفض المرتب والدرجة، العزل).
 ٢. في القانون رقم (١١٧) لسنة ١٩٥٨ في هذا القانون تم اعادة تقسيم المخالفات على ضوء الدرجة الوظيفية للموظفين ولم تتضمن تلك الجزاءات ضوابط او معايير لتشيدها.
 ٣. في القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ تم تقسيم العقوبات التأديبية الى نوعين وقد وضع المشرع المصري العقوبات التي لها اثار معنوية على العاملين من الدرجة الرابعة فما دون وعقوبات اللوم والاحالة على المعاش والعزل على العاملين للدرجات الوظيفية الثالثة فما فوق.
 ٤. وفق القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ اعاد المشرع المصري التفريق بين العقوبات التي توقع بحق العاملين وبين التي تفرض بحق شاغلي الوظائف العليا.
- ان كافة ما ذكر من قوانين تأديبية في مصر لم تحدد ضوابط تشديد العقوبات او المعيار القانوني لها مما اضطر فقهاء القانون الاداري في مصر باعتماد رسالة الاستاذ (Drouillit) الموسومة (السلطة التأديبية على الموظفين العموميين الخاصة بتقسيم جسامه العقوبة)^{٣٤} وفق تقسيم يضم (العقوبات البسيطة محدودة الاثر كالانذار والتأنيب او التوبيخ ويقصد بها تنبيه الموظف وتحذيره من العود في ارتكاب المخالفة) و (العقوبات المتوسطة والتي تمس مزايا الوظيفة المادية كالخصم من الراتب او الحرمان من الترقية) و (عقوبات شديدة لها اثر على الرابطة الوظيفية للعامل كالفصل المؤقت او العزل نهائياً) حيث يكون توقيع تلك العقوبات من قبل المحاكم التأديبية بعد اجراء التحقيق الاداري) وهذا ما ذهب اليه المشرع المصري في تطبيقه لما لها من اثار قاسية على حياة الموظف واسرته وبالرغم من تقدم المشرع المصري في ميادين القانون التأديبي الا ان اغلب القوانين تضمنت عقوبات مخففة بحق شاغلي الدرجات العليا ومنها القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ حيث تكون اشد عقوبة هي اللوم بالرغم من عدم كفاءة المدير العام حيث يعاقب بالتوبيخ او اللوم التي تعتبر هي العقوبة الاشد وبذلك تكون غير ملائمة للمخالفة المرتكبة ويجب ان يشدد له العقاب نظراً لمركزه الوظيفي وبذلك نكون قد وصلنا الى نتيجة بان القوانين التأديبية في مصر لم تحدد معايير وضوابط لتشديد العقوبات التأديبية وتركت ذلك الى السلطة التقديرية للادارة ولسلطات التأديب

المختصة بالتحقيق بملابسات المخالفة وظروف الموظف^{٣٥} حيث اشار الدكتور مصطفى بكر ان (ملف الموظف هو الوعاء الصادق لتصوير حالته).^{٣٦} وأشار أيضاً الى فلسفة التنظيم الاداري في فرض العقوبة التأديبية وتشديدها بالاستناد الى (تقارير الكفاية السنوية للموظف) على ان لا تكون سبباً في فصل الموظف من الوظيفة مع الاخذ بمبدأ التدرج عند توقيع تشديد العقوبات التأديبية ويلاحظ ذلك ايضاً في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ في المادة (٦٣) منه والخاصة بتشديد العقوبة التأديبية على العامل المخالف في حالة العود المتضمنة (يجوز تشديد الجزاء اذا عاد العامل الى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاته عنها متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة اشهر من تاريخ ابلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق)^{٣٧} حيث حدد المشرع المصري ان يكون التشديد في حالة العود ان يرتكب العامل مخالفة تأديبية خلال ستة اشهر من تبليغه بالمخالفة السابقة والتي تكون من نفس النوع وبالرجوع الى قانون العمل المصري والبحث في قائمة الجزاءات يتبين ان المشرع المصري حرص على التدرج في ايقاع العقوبات وحدد الضوابط والمعايير التي تستوجب التشديد للعقوبة بالرغم من تحديد سلطة صاحب العمل في التشديد اعتبارات انسانية ومهنية من اجل حماية المشاريع وسرعة اكمالها واعتبر المشرع اي تصرف للعامل خارج مكان العمل لا يعتبر مخالفة تأديبية وان يرد الخطأ في لائحة الجزاءات ويمس العمل ومن هذه الضوابط:

- أ. الحالات البسيطة ومنها التغيب عن مواعيد العمل لافترات قصيرة وهي لا تسبب تعطيل سير العمل.
- ب. تشديد عقوبة الغرامة اذا عاد العامل المخالف وأرتكب نفس المخالفة بل يجوز لصاحب العمل بتشديد توقيع العقوبة التأديبية الى الحرمان من جزء من علاوة الدورية وحتى طلب (الفصل) من اللجنة القضائية.^{٣٨}
- ج. تشديد العقوبة التأديبية الى خفض الدرجة الوظيفية للعامل في حالة ارتكابه ذنباً جوازي عنه العامل سابقاً بعقوبة خفض بمقدار علاوة على الاكثر.
- د. التشديد في فرض عقوبة تأجيل الترقية عند استحقاقها عن معاقبة العامل سابقاً عن مخالفة بحرمان جزء من العلاوة السنوية.
- هـ. التشديد بفرض عقوبة الفصل من العمل: ويتم عن طريق اللجنة القضائية اذا أرتكب العامل مخالفة سببت ضرراً جسيماً ولصاحب العمل سلطة تقديرية في اعتبار المخالفة من الاخطاء الجسيمة واهمها:
 ١. تسبب العامل بمخالفة ادت الى اضرار مادية جسيمة لصاحب العمل.
 ٢. افشاء اسرار العمل في المنشأة التي يعمل بها مما يؤدي الى اضرار مادية جسيمة.
 ٣. الاعتداء على صاحب العمل ومروؤسيه او زملائه ويجب ان يكون الاعتداء جسيماً وان يكون الاعتداء وقع الى الرئيس اثناء العمل او بسببه.
 ٤. تكرار الغياب بدون عذر رسمي فقد اكد المشرع المصري على فصل العامل نتيجة التكرار وان يتم انذاره لمرة او لمرتين وقبل مرور عشرين يوماً.^{٣٩}

وبهذا يلاحظ ان المشرع المصري في قانون العمل كان قد حدد ضوابط ومعايير لتشديد العقوبة التأديبية بصورة واضحة ومقاربة للضوابط والمعايير في قوانين التأديب للموظف العمومي خاصة وان تلك القوانين ترتبط بشكل مباشر باسباب توقيع الجزاء التأديبي وهو تحقيق هدف العقوبة الذي يرمي الى اصلاح الموظف او العامل وحسن سير المرفق العام او المنشأة بانتظام وتقديم افضل الخدمات الى الجماهير.

ثانياً: الضوابط والمعايير لتشديد العقوبة التأديبية في مصر وفق قرارات المحكمة الادارية العليا ومحاكم القضاء الاداري

لا يخفى على احد ما قطعته القضاء الاداري في جمهورية مصر من شوط كبير في المحاكم الادارية وتثبيت اركانه و والالتزام بمبادئ ايقاع العقوبات التأديبية بحق الموظفين المخالفين ونتيجة ذلك فقد استقرت الاحكام الادارية على ضوابط ومعايير تستند اليها سلطات التأديب المختصة عند فرض الجزاءات بحق المخالفين وفق حالة الموظف وظروفه و نوع المخالفة وجسامتها حيث استقر القضاء الاداري المصري على الضوابط والمعايير المبررة للتشديد وكالاتي:

١. الاستمرار في ارتكاب المخالفة التأديبية: (قضت المحكمة التأديبية للصحة في مصر ان احد الاطباء في وزارة الصحة قد مارس مهنة الطب في عيادة خاصة به بالرغم من عدم وجود ترخيص له على مزاوله تلك المهنة وقد تم تقديمه الى المحكمة التأديبية مرة تلو الاخرى وجوزي على ذلك في كل مرة بخصم شهر من مرتبه ولكنه لم يرتدع فاعادت وزارة الصحة تقديمه للمرة الثالثة الى المحكمة التأديبية وقضت بخصم شهرين من مرتبه) وقد اشارت في تقدير العقوبة (ان المخالف سبق ان جوزي مرتين من هذه المحكمة لذلك السلوك المستمر المخالف للقانون دون ان يزدجر)^{٤١} لذلك فإن استمرار الموظف في ارتكاب المخالفة التأديبية ينم عن استهانتته بالقانون وعدم اكترائه بما يقوم به من مخالفات تأديبية مما يؤدي الى حصول ضرر على عمل المرفق العام في عدم وجود ردع من العقوبات التأديبية مما يشجع باقي الموظفين على عدم العمل بانتظام.

٢. العود: وهو مقرر جنائياً وادارياً وان الموظف الذي يعاود بارتكاب المخالفة التأديبية التي سبق ان جوزي عنها يستوجب تشديد العقوبة بحقه لعله يزدجر وتؤدي العقوبة اهدافها^{٤٢} والعود يكون على عدة انواع:

أ. العود الخاص او النوعي: ويتحقق عندما تكون المخالفة الثانية او الثالثة مشابهة للمخالفة الاولى التي عوقب عنها جزاءً.

ب. العود العام او المطلق: ولا يستوجب لتحقيقه او توفره ان تكون مخالفات متماثلة او متشابهة ويتحقق كلما ارتكب الموظف مخالفة جديدة بعد التي جوزي عنها.

والعود بالرغم من كونه سبباً من اسباب التشديد الا انه ليس وجوبياً على السلطة التأديبية^{٤٣} ومن الامثلة على احكام القضاء الاداري المصري عن العود كسبب من اسباب التشديد (ان من شأن كثرة انقطاع المخالف عن عمله وطول المدة التي انقطع عنها دون اذن فضلاً عن سبق الحكم عليه تأديباً في مخالفة مماثلة ان يؤخذ هذا المخالف بشيء من الشدة)^{٤٤} وقد قضى ايضاً بأن المخالفات المنسوبة الى المتهم (تكرار الانقطاع عن العمل) هي مخالفات خطيرة تتم على الاستهتار وعدم تقديره المسؤولية واخلاله بواجباته الوظيفية مما يستدعي اخذ المتهم بالشدة خاصة ان الاوراق تكشف عن اعتياده على ارتكاب هذه المخالفات وصحيفة احواله حافلة بالعديد من الجزاءات المختلفة عن مخالفات مماثلة وعلى الرغم من ذلك لم يردع^{٤٥} كذلك قرار المحكمة الادارية العليا في مصر المرقم (٨/٩٨٧ ق) في ١٩٦٣/١/٥ و (٩/٣٩ ق) في ١٩٦٤/٣/٢١ المتضمن (من حيث ما يتبين من ملاسبات اصدار القرار المطعون فيه باقضى العقوبة فإن الجهة الادارية قد رأت ان تاريخ المطعون ضده حافل بالمخازي وان نفسه قد انطوت على روح الاستهتار بالواجب وعدم المبالاة بالعقوبات التي وقعت عليه والاذنات التي وجهت محذرة اياه بالفصل فلم يكن لهذا من اثر الا التمادي في الاعوجاج واخذ الامر بالهزل لا الجد مما يلحق ابلغ الاضرار بالصالح العام فلا يمكن والحالة هذه القول ان الجهة الادارية قد اساءت استعمال سلطتها وفصل المطعون ضده من الخدمة او عدم وجود ملائمة ظاهرة بين الذنب الذي اقترفه وبين العقاب الذي انزل به)^{٤٥} وقرار المحكمة انفاً (من حيث ان الثابت من الاوراق ان ملف خدمة العاملة مفعم بالجزاءات من مختلف الانواع واختلاف

الاسباب والمخالفات وقد خشيت الادارة ان يكون في بقاء هذه العاملة اسوأ مثل غيرها من العاملات ومن ثم يكون القرار الصادر بفصلها قد صدر صحيحاً في نطاق ما لجهة الادارة من تقدير توقيع الجزاء بما يتلائم والذنوب الادارية المنسوبة للعامل^{٦٦} كذلك اشار الدكتور مغاوري محمد شاهين ان توقيع الجزاء التأديبي عن حالات العود في مجال القطاع العام والقوانين الخاصة مثل قانون العمل المصري رقم (٩٦) لسنة ١٩٦٢ في المواد (١٠) والمادة (٦٦) منه ان المشرع لم يمنح صاحب العمل سلطة مطلقة في (تشديد العقوبة التأديبية) عند العود بأرتكاب نفس المخالفة بل تم تقييدها بفرض العقوبة التأديبية المشددة عند ارتكاب المخالفة (العود) بعد ستة اشهر من ارتكاب نفس المخالفة الاولى.

٣. المخالفات التي تقع على المال العام والمساس به: تعتبر المخالفات الخاصة بالضرر باموال الدولة والمساس بها وتعريض المرفق العام للخطر من المخالفات الجسيمة^{٦٧} وهي تنتج عن الاهمال الجسيم او التقصير الكبير والمتعمد وهذه المخالفات تستوجب ايقاع اشد العقوبات التأديبية وفق الاوضاع والحدود التي رسمها القانون^{٦٨} كذلك اصدرت المحكمة الادارية العليا في مصر عدة قرارات تشير فيها الى خطورة وجسامة المخالفة التي تقع على المال العام فقد تطرق اليها الدكتور اللواء محمد ماجد ياقوت بالاتي (نظراً لخطورة المخالفات المالية ولما تنطوي عليه من مساس بمال الدولة والاخلال بواجب الامانة) وعلى ضوء قرار المحكمة الادارية العليا رقم (١٠/٢٧١ ق) في ١٩٦٥/٢/٦ المتضمن (ان ما أسند للمتهم ينطوي على جريمة جنائية هي التزوير في محررات رسمية ومن شأنه ان يؤدي الى المساس بأموال الدولة كما ان قيمة ما ضاع من اموال الدولة يعتبر كبيراً نسبياً ومن ثم فلا ترى المحكمة ان يستحق المتهم شيئاً من الرأفة بل ترى ان الفصل كان جزاء وفقاً لما اقترف من اثم).^{٦٩}

٤. المخالفات المتعلقة بمخالفة الاداب العامة واعراض الناس: حيث وصفها اللواء الدكتور محمد ماجد ياقوت بانها مخالفات تستتبعها عقوبات مشددة خاصة اذا كانت الوظيفة والمرفق العام على صلة وثيقة بالجماهير بما لها من خطورة في المساس بأعراض الناس ويتنافى مع كرامة الوظيفة^{٧٠} كما اشار اليها الدكتور شريف احمد الطباخ وعلى ضوء قرار المحكمة الادارية العليا في مصر المرقم (١٤٤٣) لسنة ٨ ق عليا في ١٩٦٣/٦/٢٩^{٧١} ومثال ذلك ايضاً (ان كمسارياً في حافلة نقل قام علانية بتقبيل احدى الركابات وقد شددت المحكمة بفرض العقاب عليه) لما لها من مساس بالاخلاق واعراض المجتمع وما يتنافى بكرامة الوظيفة العامة.

٥. المخالفات المتعلقة بطبيعة الوظيفة وواجباتها وخاصة المتعلقة بمخالفة الاخلاق: اشار اليها الدكتور محمد ماجد ياقوت بانها المخالفات التي يكون فيها للمركز الوظيفي للموظف اثر في تقدير الجزاء التأديبي بسبب ان تفرع الوظيفة ومستواها لهما الاعتبار في تقدير تشديد العقوبة فالمخالفة التي يرتكبها موظف من الدرجة الرابعة تختلف مجازاتها عن الموظف الذي ارتكبها من الدرجة الاولى وقد تكون من الكبائر وهذا ما اوضحته المحكمة الادارية العليا في مصر في قرارها المرقم (١٩/٢٦٤ ق) في ١٩٧٤/٦/٢٩ الذي تضمن (ان صدور المخالفة موضوع الدعوى ممن في مثل وظيفة المدعي وثقافته امر من شأنه ان يسبغ عليها طابع الجسامة ومن ثم يقتضي التشديد في العقاب)^{٧٢} والتي تتلخص قيام موظف يعمل محققاً قانونياً باحدى شركات القطاع العام قد قدم شكوى الى رئاسة الجمهورية يتهم فيها رئيس الشركة بالعديد من الاتهامات والتطاول عليه وقد تبين عدم صحتها وانه كان يقصد التشهير به وقد تم مجازاته (بخفض فنته) وحسب قرار المحكمة الادارية العليا رقم (٢١/٢٣٤ ق) في ١٩٧٨/١٢/٩ المتضمن (بان عقوبة العزل من الوظيفة التي وقعت على المدعي وقد كان وزيراً مفوضاً تتناسب عدلاً وقانوناً مع ما ارتكبه من مساوئ ثبتت في حقه وذلك لان رجال السلك الدبلوماسي وهم يقومون بتمثيل مصر في الخارج يجب ان يكونوا

فوق مستوى الشبهات والريب وينبغي عليهم ان يتحلوا بارفع الفضائل واسماها وان يبتعدوا عن كل ما يجرح السلوك القويم والطاعن لم يفقد هذه الصفات فحسب بل ارتكب من الدنيا ما يجعله غير صالح لتولي اعباء الوظيفة وبصفة خاصة وظيفة التمثيل الدبلوماسي^{٥٣} وقرار المحكمة انفاً المرقم (٧/٨٧٥ ق) في ١٩٦٤/١/٤ المتضمن (فقد قضي بان المعلم هو القوام على تربية الناشئة وتهذيب تلاميذه من الجنسين وتنقيف عقولهم وتغذية ارواحهم بالقيم من مبادئ الاخلاق وغرس الفضائل في نفوسهم وهو الامين على ارواحهم واعراضهم ولهذا يجب عليه ان يكون قدوة مثلى في سلوكه هو قبل ان يقوم سلوك غيره وان ينأى بتصرفاته عن مواطن الريب والشبهات فلا ينزلق الى مسلك موصوم بالانحراف ترين عليه ظنون تنزع الثقة فيه والاطمئنان اليه في مباشرته لاختصاصات وظيفته).^{٥٤}

٦. المخالفات المتعلقة باعتماد المرؤس على رؤسائه في العمل:^{٥٥} اشار اليها المستشار الدكتور خليفة سالم الجهمي حيث وصفها بانها مخالفات جسيمة تستوجب التشديد في العقوبة لتعلقها بواجبات الموظف التي اقرتها القوانين الادارية وان الاعتداء بالقول والفعل على الرؤساء ينم عن استهتار الموظف وعدم احترامه العمل وكرامة الوظيفة مستشهداً بقرار المحكمة الادارية العليا في مصر المرقم (٣٦/٦٧٥ ق) المتضمن (قضاء هذه المحكمة مستقر على تأييم كل محاولات التشهير بالرؤساء واسقاط هيبتهم والنقص من اقدارهم واعتبارهم امام مرؤسيهم ولكون الطعون هذه قد ارتكبت ذنباً ادارياً بمخاطبة رئيس مجلس الشركة التي يعمل بها بمقر الشركة بأسلوب غير لائق وصل الى حد الاعتداء عليه بالقول بالفاظ جارحة الامر الذي يستوجب مجازاته عن هذا الذنب)^{٥٦} وقرار المحكمة الادارية العليا في مصر المرقم (٢٠/٢٠ ق) في ١٩٧٨/٦/٢٤ المتضمن (ان اعتداء العامل على رئيسه سواء بالقول او بالفعل ينطوي على اخلال جسيم بواجبات الوظيفة فضلاً عما ينطوي عليه هذا الذنب من استهتار بالغ واستخفاف شديد بحرمة العمل وهيبته مما ينعكس اثره على العمل انعكاساً يعود بالضرر البالغ على داعي الانضباط اللازم لحسن سيره وبخاصة الوحدات الانتاجية حيث يتجمع العمال اذ تكون الحاجة الى الانضباط اكثر ضرورة واشد الحاجاً)^{٥٧} وحكم المحكمة التأديبية للعاملين بالرياسة والحكم المحلي في الدعوى رقم (١١/١٦) في ١٩٧٨/٥/٧ المتضمن (ان حدوث مشادة بين موظف وموظف اخر وتبادل التعدي والشتائم في دار العدالة يدل على الاستهتار بحرمة مكان العمل وقديسيته).^{٥٨}

وتجدر الاشارة بان اوامر الرئيس على مرؤسيه ليست مطلقة واصبحت محل جدل واسع بين الفقهاء في مصر الذي حدد اوامر الرئيس التي تصدر الى مرؤسيه بقبود وضوابط كالآتي:

١. لايحق للرئيس تكليف الموظف على ارتكاب جريمة لان القانون فرض الحظر على ارتكاب الجريمة ولايحق لفرد ان يبيح ما حرمة المجتمع.

٢. ينبغي على المرؤس تنفيذ امر الرئيس حتى لو كان امر الرئيس مخالفاً للقانون ولم تصل الاوامر الى حد الوقوع تحت طائلة قانون العقوبات وبشرط ان يكون ذلك الامر الصادر اليه مكتوباً من الرئيس وان يقوم الموظف في تنبيه الرئيس كتابة عن المخالفة واصرار الرئيس على الامر^{٥٩} اما الدكتور مغاوري محمد شاهين فقد قال (ان احترام الرؤساء واوامرهم يتعين التقريظ فيما اذا كانت الاوامر تشكل جريمة جنائية ام جريمة تأديبية) اما الدكتور شاب توما منصور يرى ان (تنفيذ اوامر الرئيس والطاعة لان هذا مبدأ استقرت عليه واقترته جميع القوانين الخاصة بالوظيفة العامة)^{٦٠} اما في العراق فقد رأى الاستاذ الدكتور شفيق عبد المجيد (ان حدود الطاعة لاوامر الرئيس يتأثر باسباب منها طبيعة الوظيفة ذاتها والمرفق العام او طبيعة الامر الصادر من الرئيس بالنسبة لطبيعة الوظيفة) فأن الوظائف العسكرية تختلف عن الوظائف المدنية في المرفق العام وتختلف الاوامر الصادرة فيها

وبالنسبة للمرفق العام فإن المؤسسات والمرافق غير المركزية لاتخضع لسلطة الحكومة المركزية الا بحدود القانون المسموح به وبالنسبة للاوامر الصادرة فإن التي تصدر وتحمل في طياتها ارتكاب جريمة لا يوجب على الموظف تنفيذها والتي تحتوي على مخالفة تأديبية ايضاً لانها تنافي الشرعية ويثار هنا خلاف اخر وهو هل من حق الموظف ان يقرر او يبحث مشروعية الامر الصادر اليه؟! وهذا الموضوع يؤدي الى عرقلة العمل بالمرفق العام وقد توصل الفقهاء الى حل وسط وهو(ان رأى الموظف في الامر الصادر اليه فيه مخالفة لاعمال وظيفته يقوم بكتابة ذلك بنقير الى رئيسه يبين فيه نوع المخالفة) من اجل ضمان سير المرفق العام بانتظام واحترام القانون.^{٦١}

بالاضافة ومن خلال الدراسة والبحث في القوانين العقابية في جمهورية ايران الاسلامية يتضح ان قانون العقوبات الاسلامي لسنة ٢٠١٣ فقد تضمن عدة نصوص قانونية تمتد احكامها الواقعة عن جرائم جنائية (بتشديد العقوبة التأديبية) كعقوبة تبعية تفرض على الموظف او العامل وبالرجوع الى المادة (٥٩٢) من القانون انفاً التي تنص (كل من يعطي مبلغاً مالياً او سند دفع مبلغ نقدي او يسلم مالا مباشرة او بالواسطة للامتناع او للقيام بعمل من واجبات الاشخاص العاملين في الدولة يتم تشديد عقوبات مرتكبي جرائم الرشوة والاختلاس والاحتيال) كذلك ما ورد في المادة (٧٠٣/ثانياً) المتضمنة (اذا باشر او عاون او شارك موظفو الدولة او الشركات الحكومية او المؤسسات في جرائم استيراد المشروبات الكحولية وتهريبها او يضعها تحت تصرف اخر يحكم عليهم اضافة الى العقوبة المقررة فيهما بالفصل من الخدمات الحكومية من سنة الى خمسة سنوات)^{٦٢} كذلك بالعودة الى جرائم استعمال السلطة والمبينة في المادة(٥٩٨) المتضمنة (كل موظف او عامل في الادارات والمؤسسات او المجالس او البلديات او المؤسسات الحكومية التي تدار بتمويل حكومي مستمر واصحاب الدرجات القضائية وبشكل عام جميع العاملين في السلطات الثلاث وحتى افراد القوات المسلحة والمكلفين بخدمة عامة سواء رسمية او غير رسمية الذين تودع لديهم مبالغ نقدية او ديوناً او حوالات او اسهماً او سائر السندات وودعت لدى اشخاص بموجب واجباتهم واستعملوها بشكل غير مجاز لغرض تملكها او استغلالها) وجرائم المادة (٦٠٣) التي تخص الموظفين والعاملين والاشخاص الذين عهد اليهم واجب الادارة والاشراف في مقام الوزارات والادارات والمؤسسات وعلموا بارتكاب اي موظف جريمة من الجرائم المذكورة في المادة (٥٩٨) يعاقبون اضافة لما قرره القانون استناداً لما ورد في المادة (٦٠٦) بالفصل من الوظيفة من ستة اشهر الى سنتين كذلك ما ورد في المادة (٥٣٢) ان الموظف او المسؤول الحكومي الذي يقوم بتزوير في الاحكام والتقارير والمحركات والسجلات والدفاتر عند قيامه بوظيفته يحكم بالحبس من سنة الى خمس سنوات اضافة الى العقوبات الانضباطية.^{٦٣}

ومما ذكر اعلاه يلاحظ ان تشديد العقوبات الانضباطية جاء على ضوء ارتكاب جرائم متصلة بالوظيفة وهي من المحضورات وفق القانون الاداري الايراني وهنا يقع على سلطة التأديب المختصة فرض قرار العقوبة المشددة بصورة حتمية تبعاً لما ورد بالحكم الجنائي وتكون سلطة الادارة مقيدة بالحكم ولا تستطيع فرض اي عقوبة غير التي فرضها القانون.

المطلب الثاني. اوجه التشابه والاختلاف بين العراق ومصر

سيتم البحث في هذا المطلب من خلال فرعين يتضمن الاول اوجه التشابه والاختلاف وفق التشريعات والقوانين في دول الدراسة المقارنة وفي الفرع الثاني وفق قرارات مجالس الانضباط و احكام القضاء الاداري.

الفرع الاول.: اوجه التشابه والاختلاف وفق التشريعات والقوانين

١. ان المشرع العراقي اشار في تشريعاته التأديبية الى حالات تشديد العقوبة كما في المادة (٧/ب) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ والمادة (٣/١١) و(١٢/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٦١^{٦٤} وكذلك القوانين التأديبية في ايران ومصر.
٢. لم تتضمن القوانين التأديبية في العراق وايران ومصر المعايير والاسباب التي تكون سبباً ومرجعاً قانونياً وتشريعياً لتشديد العقوبات التأديبية وتركت تقدير ذلك للسلطات التأديبية المختصة لأختلاف المخالفات التأديبية من حيث ظروف الموظف ومركزه الوظيفي ووقائع كل مخالفة.
٣. حرصت التشريعات التأديبية في العراق ومصر على ان تكون حالات التشديد تتم بعد مجازاة الموظف عن المخالفة الاولى وذلك لاعطاء الموظف الفرصة لاصلاح نفسه ولضمان سير المرفق العام.
٤. اختلفت التشريعات في دول الدراسة المقارنة على تحديد (كم العقوبات التأديبية) التي يتم مجازاة الموظف عنها ثم يتم التشديد حيث ورد في قوانين التأديب العراقية (بعد المجازاة لمرتين) وفي مصر (بعد المجازاة الاولى) وفي ايران (بعد المجازاة الاولى).
٥. تضمنت القوانين التأديبية في العراق ومصر ان سلطة تشديد العقوبة لاتقوم بذلك الا بناءاً على نص قانوني مثلاً على ذلك ما اورده المستشار الدكتور عبد الوهاب البنداري ما تضمنته المادة (٨٥) من القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ التي خولت الوزير تشديد العقوبة التي يصدرها وكيل الوزارة والمادة (٨٢) من قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ على تعديل قرار الجراء^{٦٥} بتخفيفه وقد يكون ايضاً بتشديده والمادة (٢٠) من قانون الانضباط لموظفي الدولة العراقي رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ والمادة (١٢/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١^{٦٦} حسب التعديل للقانون رقم (١٥) لسنة ٢٠٠٨ العراقي.

الفرع الثاني: . اوجه التشابه والاختلاف وفق قرارات المحاكم الادارية

١. لم تتمكن المحاكم الادارية التأديبية في العراق بوضع مبادئ واسباب ومعايير تعتمد كضابط قانوني في تشديد العقوبات التأديبية وترك الموضوع على عاتق السلطات التأديبية المختصة بالتحقيق ومراجعة ظروف العامل او الموظف وتوافر عناصر العمد والبواعث في ارتكاب المخالفة.
٢. اتخذ القضاء الاداري المصري من العوامل المحيطة والمصاحبة لارتكاب المخالفة ضابطاً لتشديد العقوبات تستند اليها السلطات التأديبية في تشديد العقوبات التأديبية.^{٦٧}
- اما القضاء الاداري الايراني ترك تحديد مبررات تشديد العقوبات التأديبية الى سلطات التأديب المختصة وهو يشابه بذلك ما ذهبت اليه محكمة قضاء الموظفين في العراق ومجلس انضباط موظفي الدولة.

الخاتمة

النتائج :

١. تعتبر الضوابط القانونية ومعايير التشديد والتخفيف للعقوبات التأديبية من أهم مظاهر تطبيق المبادئ العامة للعقوبات التأديبية لتحقيقها مبدأ الملائمة بين المخالفة والعقوبة .
٢. لم تتضمن كافة القوانين الإنضباطية أو التأديبية في نص تشريعي صريح على الضوابط والمعايير لتشديد وتخفيف العقوبات التأديبية وترك ذلك إلى تقدير السلطات التأديبية المختصة سواء كانت إدارية أو قضائية أو شبه قضائية .
٣. وجود تشابه كبير بين ما ذهب إليه الفقهاء في القانون الإداري في معايير تخفيف العقوبات التأديبية وفقهاء القانون الجزائي حيث إعتبرت مسألة تقدير المسؤولية التقصيرية هو الأساس عند توقيع العقوبة من حيث التشديد أو التخفيف .

٤. إن من أهم آثار تشديد العقوبات التأديبية على الموظف والمرفق العام هو إنشاء مراكز قانونية وإلغاء لمراكز قانونية نتيجة فرض تلك العقوبات المشددة .

٥. إن فقهاء القانون الإداري والتأديبي في مصر عملوا بصورة دقيقة على تحديد الضوابط القانونية والمعايير المبررة للتشديد والتخفيف للعقوبات التأديبية من خلال ما إستنبطته قرارات المحاكم الإدارية في مصر .

٦. أكد مجلس شورى الدولة ومحكمة القضاء الإداري في العراق على التأكيد بمراعاة المبررات والمعايير الخاصة بالتشديد والتخفيف للعقوبة التأديبية من خلال القرارات والأحكام الصادرة منها وهي تشابه لما جاء بقوانين دول الدراسة المقارنة إيران ومصر .

٧. من خلال الدراسة والبحث تبين ان الاستمرارية والعود في ارتكاب المخالفات التأديبية تعتبر من اهم الضوابط القانونية والمعايير المبررة للتشديد .

التوصيات

١. يوصي الباحث المشرع العراقي إلى تقييد سلطة الإدارة التقديرية في تقدير العقوبة بغية عدم إستخدامها لتلك السلطة في الغلو عند فرض العقوبات التأديبية .

٢. يوصي الباحث المشرع العراقي ان يتم إعتناء الضوابط القانونية والمعايير المبررة للتشديد والتخفيف عند توقيع العقوبات التأديبية من قبل السلطات التأديبية المختصة وأن يتم تشريعها في نص القوانين الإنضباطية .

٣. يوصي الباحث المشرع العراقي في تعديل قانون إنضباط الدولة النافذ رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ من خلال تحديد العقوبات المخففة والمشددة لما لها الاثر البالغ في مصلحة سير المرفق العام من خلال بذل الموظف للجهود الإستثنائية للقيام بواجبات وظيفته .

٤. يوصي المشرع العراقي بإستثمار قرارات مجلس شورى الدولة العراقي والمحكمة الإدارية العليا التي تضمنت معايير التشديد والتخفيف للعقوبات التأديبية وتضمنها في نص القانون أو اللوائح الواجب الإلتزام بها .

٥. يوصي الباحث المشرع العراقي في تعديل المادة ١٣/اولاً الفقرة (ب) الخاصة بإبطال العقوبة التأديبية والتي تخص قيام الموظف بأعمال متميزة عن أقرانه حيث لم يتم توضيح ماهية العمل المتميز ونوعه والإكتفاء بأن يقوم الموظف بأعماله بشكل مرضي لرؤوسائه وذلك لما يكتنف النص من الغموض وعدم تحديد الجهة التي تعتبر العمل مميزاً عما يؤديه بقية الموظفين .

٦. يوصي الباحث أن يتم النظر في توقيع العقوبات التأديبية المشددة (الفصل، العزل) من القضاء لما لها من تأثير إجتماعي وآثار تمس الآخرين عند تعرض الموظف لها .

٧. يوصي الباحث المشرع العراقي أن يتم تعديل القانون النافذ لإنضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ في تقييد سلطة الإدارة التأديبية بالتدرج في تشديد العقوبة التأديبية لغرض تحقيق العقوبة لأهدافها المرجوة منها .

٨. يوصي الباحث أن يتم تشديد العقوبات التأديبية المالية أو تخفيفها من قبل القضاء لما لها من مساس بالمال العام وعلى مصلحة المرفق العام والجماهير ولما لها من آثار قاسية على الموظف في حالة التشديد .

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

القوانين الأساسية

١. حكم محكمة القضاء الاداري في مصر في ١٤/١٢/١٩٥٧ س٣، وحكمها في ١٣/١/١٩٦٣ س٨، ص٤٢٩.
 ٢. قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦.
 ٣. قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢.
 ٤. قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ.
 ٥. قانون السلكين الدبلوماسي والقنصلي رقم (٤٥) لسنة ١٩٨٢.
 ٦. قانون العقوبات الايراني لسنة ٢٠١٣.
 ٧. قرار رئيس جمهورية مصر بالقانون رقم (١٧١) لسنة ١٩٨١.
 ٨. قرار مجلس الانضباط العام العراقي المرقم ٩٨٠ / ٤٢ في ٨/٦/١٩٧٨ المنشور في جريدة الوقائع العراقية ذات العدد ٤٢ السنة الثانية، ١٩٨٠.
 ٩. المحكمة التأديبية للعاملين بالرياسة والحكم المحلي في الدعوى رقم (١١/١٦) في ٧/٥/١٩٧٨.
 ١٠. المحكمة التأديبية لوزارة النقل والمواصلات رقم (١٨/٨٢ ق) في ١٦/١٢/١٩٧٦ / الموسوعة الادارية.
- الكتب العربية**
١. ابراهيم، احمد. (٢٠١٦م). *بحوث في قضاء الموظفين*. بغداد: مكتبة القانون والقضاء.
 ٢. الابراهيمى، ابراهيم شكور. (٢٠١٣م). *العقوبات الانضباطية وضمانات الموظف في ضل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١*. بغداد: دار الكتب والوثائق.
 ٣. احمد، محمد رشوان، وابراهيم عباس منصور. (١٩٦٩م). *الاجراءات التأديبية للعاملين المدنيين بالحكومة والقطاع العام*. القاهرة: دار الفكر العربية.
 ٤. الياس، يوسف. (١٩٨٤م). *المرجع العملي في شرح قانون الخدمة والانضباط والتقاعد المدني*. بغداد: دار النشر و التوزيع.
 ٥. أمين، حمدي. (١٩٧٩م). *إدارة شؤون الدولة أصولها وأساليبها*. بغداد: دار البيت الحكمة.
 ٦. بارة، محمد رمضان. (١٩٩٥م). *قانون العقوبات الليبي، القسم العام*. طرابلس: منشورات الجامعة المفتوحة.
 ٧. بكر، عصمت عبد المجيد. (٢٠٠٨م). *رئيس مجلس شورى الدولة*. بغداد: دار النشر و التوزيع.
 ٨. بكر، مصطفى. (١٩٦٦م). *تأديب العاملين في الدولة*. القاهرة: دار الفكر الحديث للطبع والنشر.
 ٩. البنداري، عبد الوهاب. (١٩٧٠م). *الجرائم التأديبية والجنائية*. مصر: المطبعة العالمية.
 ١٠. «—————». (١٩٨٣م). *الاختصاص التأديبي والسلطات التأديبية*. مصر: دار الفكر العربي.
 ١١. «—————». (د.ت). *المسؤولية التأديبية*. مصر: دار الفكر العربي.
 ١٢. البوطي، محمد سعيد رمضان. (١٩٧٣م). *ضوابط المصلحة في الشريعة الاسلامية*. القاهرة: مؤسسة الرسالة.
 ١٣. الجرف، طعيمة. (١٩٧٠م). *القانون الاداري ونشاط الادارة*. مصر: دار النهضة العربية.

١٤. جعفر، علي محمد. (١٩٩٧م). *فلسفة العقوبات في القانون الشرع الاسلامي*. لبنان: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
١٥. جعفر، محمد انس قاسم. (١٩٩٥م). *الوسيط في القانون العام، القضاء الاداري، مبدأ المشروعية، مجلس الدولة، دعوى الالغاء*. القاهرة: دار النهضة العربية.
١٦. الجهمي، خليفة سالم. (٢٠٢٠م). *رقابة التناسب في التأديب الوظيفي الخطأ الظاهر في التقدير*. الاسكندرية: منشأة المعارف.
١٧. الجوهر، سعد داود. (١٩٨٣م). *مجموعة قوانين الخدمة والملاك والانضباط*. بغداد: مطبعة الارشاد.
١٨. الحساني، عدي سمير حليم. (٢٠١٩م). *المبادئ العامة للعقوبة الانضباطية في قوانين الوظيفة المدنية وقوانين الشرطة، دراسة مقارنة*. بغداد: مكتبة القانون المقارن.
١٩. حسن، جبار وحيد. (٢٠٢١م). *النظام القانوني للوظيفة العامة جمهورية العراق*. بغداد: مكتبة القانون والقضاء.
٢٠. حسن، عبد الفتاح. (١٩٦٩م). *القانون الاداري الكويتي*. بيروت: دار النهضة العربية.
٢١. «_____». (د.ت). *التأديب في الوظيفة العامة*. بيروت: دار النهضة العربية.
٢٢. حلمي، محمود، محمد عصفور. (د.ت). *ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العام*. بغداد: دار النشر و التوزيع.
٢٣. حليم، عدي سمير. (د.ت). *المبادئ العامة للعقوبة الانضباطية في القوانين الوظيفية المدنية وقوانين الشرطة*. بغداد: دار النشر و التوزيع.
٢٤. حمد، قتيبة عدنان. (٢٠٢٠م). *شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١*. بغداد: دار الكتب والوثائق.
٢٥. حمد، مؤيد احمد ابراهيم. (٢٠١٦م). *بحوث في قضاء الموظفين*. بغداد: مكتبة القانون والقضاء.
٢٦. حياوي، نبيل عبد الرحمن. (٢٠٠٩م). *قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩*. بغداد: المكتبة القانونية.
٢٧. «_____». (٢٠٢١م). *مجموعة قوانين الخدمة المدنية والملاك*. بغداد: المكتبة القانونية.
٢٨. الخلف، علي حسين، وسلطان الشاوي. (١٩٨٢م). *المبادئ العامة لقانون العقوبات*. بغداد: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
٢٩. راضي، مازن ليلو. (٢٠١٧م). *القانون الاداري*. بيروت: دار المسلة.
٣٠. «_____». (د.ت). *النظام التأديبي*. بيروت: دار المسلة للطباعة والنشر.
٣١. الربيعي، كمال فرحان زغير. (٢٠٢٠م). *العقوبات الانضباطية، دراسة مقارنة*. القاهرة: دار النهضة العربية.
٣٢. الزقرد، احمد السعيد. (٢٠٠٧م). *قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣*. القاهرة: المكتب المصرية.
٣٣. الزلمي، مصطفى ابراهيم. (٢٠١٤م). *فلسفة الشريعة*. العراق: مكتب التفسير والنشر والاعلان.
٣٤. سلامة، وهيب عياد. (د.ت). *الفصل بغير طرق التأديب*. القاهرة: مكتب الانجلو المصرية.
٣٥. سلمان، عماد حسن. (٢٠١٩م). *الوجيز في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥*. بغداد: مكتبة القانون المقارن.

٣٦. سيد ابراهيم، (د.ت). نظام العاملين المدنيين. القاهرة: دار الفكر العربية.
٣٧. شاهين، مغاوري محمد. (١٩٦٨م). القرار التأديبي. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
٣٨. «—————». (د.ت). المسألة التأديبية للعاملين بالدولة والقطاع العام. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
٣٩. الشخيلي، عبد القادر. (١٩٨٣م). النظام القانوني للجزاء التأديبي. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
٤٠. الشيرازي، محمدحسين. (د.ت). السياسة من واقع الإسلام. بغداد: دار البيت الحكمة.
٤١. صالح، حسنين ابراهيم. (١٩٧٠م). النظرية العامة للضرر والمخفة. القاهرة: دار النهضة العربية.
٤٢. صالح، محمود. (٢٠٠٤م). شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة. الاسكندرية: منشأة المعارف.
٤٣. الصفار، فاضل. (٢٠٠٣م). الحرية بين الدين والدولة. بيروت: دار اسمر.
٤٤. الطباخ، شريف محمد. (٢٠١٥م). التحقيق الاداري والدعوى التأديبية في ضوء القضاء والفقه. مصر: دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع.
٤٥. الطماوي، سليمان محمد. (د.ت). قضاء التأديب. القاهرة: دار الفكر العربي.
٤٦. «—————». (٢٠١٤م). القضاء الاداري قضاء التأديب. مصر: دار الفكر العربي.
٤٧. «—————». (د.ت). مبادئ القانون الاداري. القاهرة: دار الفكر العربي.
٤٨. الطنطاوي، محمود. (٢٠٠٩م). الموسوعة التأديبية (الجرائم والدعوى والادلة التأديبية). مصر: المكتب الجامعي الحديث.
٤٩. طه، رمضان ناصر. (د.ت). محو العقوبة التأديبية المفروضة على الموظف العام، دراسة مقارنة. مصر: دار الكتب القانونية.
٥٠. العبيدي، يوسف عبد القادر، وآخرون. (د.ت). مجموعة قوانين الخدمة والملاك والانضباط. بيروت: دار صادر.
٥١. العجيلي، خالص. (٢٠٠٩م). الظروف المشددة للعقوبة. القاهرة: شركة العائلك.
٥٢. العجيلي، لفته هامل. (٢٠٢١م). التحقيق الإداري في الوظيفة العامة. بيروت: دار السنهوري.
٥٣. عزت، فهي محمد إسماعيل. (١٩٨٠م). سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء. القاهرة: مطبعة أطلس.
٥٤. عصفور، محمد. (د.ت). جريمة الموظف العام وأثرها على وظيفة التأديب. القاهرة: دار النهضة العربية.
٥٥. اللحو، ماجد راغب. (٢٠٠٦م). القانون الاداري. الاسكندرية: دار الجامعة العربية.
٥٦. محارب، علي جمعة. (٢٠٠٤م). التأديب الاداري في الوظيفة العامة. القاهرة: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
٥٧. محمد، عبد الأمير. (١٩٧٨م). الثواب والعقاب في العمل الإداري. بغداد: دار البيت الحكمة.
٥٨. محمود، عائشة السيد احمد. (٢٠١٩م). خصوصية اجراءات التحقيق التأديبي وضماناته. القاهرة: دار النهضة العربية.
٥٩. المدني، فخري عبد الرزاق. (١٩٧٩م). الاعذار القانونية المخففة للعقوبة، دراسة مقارنة. بغداد: مكتب القانون والقضاء.
٦٠. منصور، جيهانجير. (١٩٩٨م). قانون معالجة المخالفات الادارية. بغداد: دار مجموعة القوانين.
٦١. مهدي، غازي فيصل. (٢٠٠٠م). شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١. بغداد: مكتب القانون والقضاء.

٦٢. ميرداماد، سيد علي. (٢٠٢١م). محاضرات في القانون الاداري الايراني. قم: جامعة الاديان والمذاهب.

٦٣. «_____». (٢٠٢٠م). المبادئ العامة للوظيفة. قم: جامعة الاديان والمذاهب.

٦٤. «_____». (٢٠٢١م). الجهات التي تصدر العقوبة التأديبية في القانون الاداري الايراني. قم: جامعة الاديان والمذاهب.

٦٥. ياقوت، محمد ماجد. (٢٠٠٩م). القانون التأديبي للوظيفة العامة. مصر: دار الجامعة الجديدة.

٦٦. يعقوب، محمد ماجد. (د.ت). شرح القانون التأديبي في الوظيفة العامة. بغداد: دار البيت الحكمة.

٦٧. يوسف، مصطفى. (٢٠١٠م). المسؤولية التأديبية للموظف العام. الاسكندرية: منشأة العارف.

المجلات

١. البرزنجي، عصام عبد الوهاب. (١٩٩٠م). مجلس شورى الدولة ومبادئ القضاء الاداري. مجلة العلوم القانونية ٧(٢-١): ١٣٥-١٧١.

الرسائل والأطروحات الجامعية

١. الجمعات، اكرم محمود. (٢٠١٠م). العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، دراسة مقارنة. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا.

٢. الحديثي، شفيق عبد المجيد. (١٩٧٥م). النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق. رسالة ماجستير، جامعة بغداد.

٣. زكي، اسماعيل. (١٩٦٣م). ضمانات الموظفين في التعيين والترقية والتأديب. أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة.

٤. الزهيري، محمد مهدي. (١٩٩٨م). إنهاء العقوبة الانضباطية للموظف العام في القانون العراقي. رسالة ماجستير، جامعة بغداد.

٥. الملط، محمد جودت. (١٩٦٧م). المسؤولية التأديبية للموظف العام. أطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة.

الإنترنت

١. الاصواني، هدى. (د.ت). الضوابط القانونية لمحضر الازدواج العقابي. (تمت المراجعة في ٢٠٢٢/٨/٣٠).

www.mohamah.net

٢. بلقيس، ايمان فاطمة الزهراء. (د.ت). مصطلح الوظيفة. بحث منشور على الموقع الكتروني (تمت المراجعة في ٢٠٢٢/٨/٣٠).

www.Asjp.com

٣. سامانه مشاوره حقوقی آنلاین، على الموقع الكتروني (تمت المراجعة في ٢٠٢٢/٨/٣٠).

www.vakiltop.com

٤. علي، محمد صباح. (د.ت). الضوابط المخففة والمشددة للعقوبة التأديبية وفقاً لظروفها المستتبطة، قضاء المحكمة الادارية في مصر والعراق. بحث منشور على الموقع الكتروني (تمت المراجعة في ٢٠٢٢/٨/١).

www.Manewar.or.٩

٥. موقع كلمات (تمت المراجعة في ٢٠٢٢/٨/١).

www.kalimmat.com

المصادر الأجنبية

١. Aletali, B. (١٩٧٤). *Traite desde litset des peines*. Paris: universite du paris.
٢. Bandet, P. (٢٠٠١). *Laction dis ciplinaire dans les trios fonctions publiques*, ٣^e edition. Paris: D. Hattecourt.
٣. Grevisse, S. (١٩٧٣). *D.stinction de la mesure disciplinaire et de la mesure d.ordre interieur susceptible de faire grief. et s.Concl des commissaries du gouvernement sur l.arret do C.E. Delle Obergo: Nicole et autres*.
٤. Juris, S. (١٩٦٧). *Telles mesures ne constituent pas des sanctions disciplinaires mais des simples mesures d,ordre interieur qui ne sauraient etre deferees a la jurisdiction administrative*. Paris: universite du paris.
٥. Louis, J. (١٩٦٧). *La distinction entre mesure disciplinaire et mesures hierachiques dans le droit de la fonction publique*. Paris: universite du paris.
٦. Waline, M. (١٩٢١). *Droit administrative*. Paris: D. Hattecourt.

١١. سعد، الجرائم التأديبية والجنائية للموظف العام: ص ٢٧٩
١٢. حليم، المبادئ العامة للعقوبة الانضباطية في القوانين الوظيفية المدنية وقوانين الشرطة: ص ١٠٨
١٣. راضي، القانون الاداري: ص ١٧٨
١٤. محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العامة: ص ٤٣١
١٥. المادة (٧) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦
١٦. المادة (١١٦) من القانون الاداري الاردني المتضمنة (يجوز المعاقبة بالانذار مرة واحدة وبعد ذلك يتحتم عقوبة اشد)
١٧. المادة (٣٠) من الامر (٥٩/٢٤٤) الصادر في عام ١٩٥٩
١٨. محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العامة: ص ٦١٤
١٩. حسن، النظام القانوني للوظيفة العامة جمهورية العراق: ص ٤٢٥
٢٠. حسن، النظام القانوني للوظيفة العامة جمهورية العراق: ص ٤٢٩
٢١. المادة (١٥) من من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦
٢٢. العبيدي، الجوهر، ومحسن، مجموعة القوانين والخدمة والملاك: ص ١٥
٢٣. المادة (١/٢٠) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦
٢٤. المادة/ ٢/٣١ د (يشدد العقاب اذا كان المعارض الوزير او رئيس الدائرة)
٢٥. الربيعي، العقوبات الانضباطية، دراسة مقارنة: ص ٨٣
٢٦. الطماوي، قضاء التأديب: ص ٢١٩
٢٧. الطماوي، قضاء التأديب: ص ٣٥٦
٢٨. حياوي، قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩: ص ١٨

١٩. السالم، العوارض الوجوبية والتقديرية للمسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة: ص ٥٧
٢٠. كامل، شرح القانون الاداري: ص ١٧٦
٢١. علي، الضوابط المخففة والمشددة للعقوبة التأديبية وفقاً لظروفها المستتبطة، قضاء المحكمة الادارية في مصر والعراق (٩. Manewar.or) تاريخ الزيارة ٢٩/٩/٢٠٢٢
٢٢. المادة م ٤ ج و المادة م ٤ ف ٢ د والمادة م ٤ ف ٥ من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦
٢٣. سلمان، الوجيز في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥: ص ٧٨
٢٤. مولود، السلطة الانضباطية للادارة في قانون العمل: ص ١١٥
٢٥. المادة (١٤١/١ اولا) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥
٢٦. سلمان، الوجيز في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥: ص ١٠٤
٢٧. الحديثي، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق: ص ٨٥
٢٨. محارب، التأديب الاداري في الوظيفة العامة: ص ١٤٠
٢٩. القضية المرقمة (١٩٧٠/٣١) في ١/٤/١٩٧٠، الحديثي، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق: ص ٨٥
٣٠. قرار مجلس شورى الدولة رقم (٥١/انضباط / تمييز / ٢٠١٢) في ١٢/٤/٢٠١٢؛ جهاد، المركز القانوني لشاغلي الوظائف الادارية العليا، مكتبة القانون المقارن: ص ٢٨٦
٣١. قرار مجلس الانضباط العام العراقي رقم (١٩٦١/٥١) في ٢٢/٤/١٩٦١، منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني: ص ١١٩
٣٢. الجهمي، رقابة التناسب في التأديب الوظيفي: ص ١٧٣
٣٣. ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة: ص ٦٧٠
٣٤. الطماوي، قضاء التأديب: ص ٣٦٩
٣٥. الطماوي، قضاء التأديب: ص ٦٢٢
٣٦. بكر، تأديب العاملين في الدولة: ص ٤٨٩
٣٧. الزقرد، قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣: ص ٤١٧
٣٨. قرار اللجنة القضائية بالامر الوزاري رقم (٢٣) لسنة ١٩٨٣
٣٩. غانم، مصادر الالتزام: ص ٤٢٩
٤٠. المحكمة التأديبية للصحة، الدعوى (١١/٦٤) في ٢٥/١١/١٩٦٩؛ ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة: ص ٦٧١
٤١. ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة: ص ٦٧١
٤٢. مصطفى، شرح قانون العقوبات: ص ٥٧٦
٤٣. قرار المحكمة الادارية العليا رقم (١٤/٤٤٥ ق) في ٢٧/١١/١٩٧١، س ١٧: ص ٢٠؛ ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة: ص ٦٧٢
٤٤. المحكمة التأديبية لوزارة النقل والمواصلات رقم (١٨/٨٢ ق) في ١٦/١٢/١٩٧٦ / الموسوعة الادارية
٤٥. قرار المحكمة الادارية العليا رقم (٨/٩٨٧ ق) في ٥/١/١٩٦٣ و (٩/٣٩ ق) في ٢١/٣/١٩٦٤

٤٦. قرار المحكمة الادارية العليا رقم (٩/١٢٧٤ ق) في ١٩٦٥/٦/٥ وبذات المبدأ قرار المحكمة الاتحادية العليا رقم (١٨/١٣٢٠ ق) في ١٩٧٨/٢/٤
٤٧. حكم المحكمة الادارية العليا في مصر رقم (١٠/٢٧١ ق) (مجموعة ابو شادي، ص ٣١٩)؛ الجهمي، رقابة التناسب في التأديب الوظيفي: ص ١٧٤
٤٨. قرار المحكمة الادارية العليا في مصر رقم (٨/١٠٦ ق) في ١٩٦٢/١٢/٢٦؛ ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة: ص ٦٧٤
٤٩. قرار المحكمة الادارية العليا رقم (١٠/٢٧١ ق) في ١٩٦٥/٢/٦
٥٠. ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة: ص ٦٧١
٥١. الطباخ، التحقيق الاداري والدعوى التأديبية في ضوء القضاء والفقه: ص ١١٩
٥٢. القرار المرقم (١٩/٢٦٤ ق) محكمة عليا في ١٩٧٤/٦/٢٩، س ١٩: ص ٤١٣
٥٣. قرار المحكمة الادارية العليا رقم (٢١/٢٣٤ ق) في ١٩٧٨/١٢/٩
٥٤. قرار المحكمة الادارية العليا رقم (٧/٨٧٥ ق) في ١٩٦٤/١/٤، س ٩: ص ٣٦٢
٥٥. الجهمي، رقابة التناسب في التأديب الوظيفي: ص ١٧٧
٥٦. الموسوعة الادارية المدنية، ج ٥، ص ١٠٢، رقم ٣١؛ الجهمي، رقابة التناسب في التأديب الوظيفي: ص ١٧٧
٥٧. قرار المحكمة الادارية العليا رقم (٢٠/٢٠ ق) في ١٩٧٨/٦/٢٤
٥٨. المحكمة التأديبية للعاملين بالرياسة والحكم المحلي في الدعوى رقم (١١/١٦) في ١٩٧٨/٥/٧
٥٩. السالم، العوارض الوجوبية والتقديرية للمسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة: ص ٦٠
٦٠. منصور، العوارض الوجوبية والتقديرية للمسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة: ص ١٧٠، السالم، العوارض الوجوبية والتقديرية للمسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة: ص ٦٦
٦١. حسن، التأديب في الوظيفة العامة: ص ١٠٧؛ السالم، العوارض الوجوبية والتقديرية للمسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة: ص ٦٩
٦٢. قانون العقوبات الايراني لسنة ٢٠١٣ المادة (٧٠٣) منه
٦٣. المواد (٥٣٢، ٥٩٨، ٦٠٣، ٦٠٦ من قانون العقوبات الايراني لسنة ٢٠١٣
٦٤. قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ المادة (٧/ب) منه؛ حياوي، مجموعة قوانين الخدمة المدنية: ص ٣٣؛ الجوهر، مجموعة قوانين الخدمة والملاك والانضباط: ص ١١١
٦٥. البنداري، قضاء التأديب: ص ٥٧
٦٦. حياوي، مجموعة قوانين الخدمة المدنية والملاك: ص ٥١٠
٦٧. موقع الالكتروني ويكيديا