صدى العلوم

متخصصة بالبحوث العلمية المحكمة

ترخيص رقم 2022/244

مجلة فصليّة مؤقّتًا، متخصّصة بالآداب والعلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة

الرقم التسلسلي المعياري الدولي لتعريف المطبوعات: ISSN 2959-9423

السنة الثانية 20
تشرين الأول 24

العدد 6

■ مفاعيل القرار (1701) وأثره في ترسيم حدود لبنان البرّيّة الجنوبية / حسن علي بشروش
■ الأساس القانوني الدولي لجريمة تجنيد الأطفال / جالا الخير
■ قواعد صيانة المال العام نتيجة خطأ موظّفي الإدارة (التّضمين) / أبرار جاسم محمّد
■ الحوكمة الإلكترونيّة وأثرها في الإصلاح الإداريّ / أسعد قاسم مجيد
■ مفاهيم الثقافة والهويّة والأجيال في المهجر / حسام علي نعيم
■ الضّمانات اللاحقة على فرض العقوبة الانضباطيّة / أحمد باسم مجيد
■ السُنن الإلهيّة وأهميتها في استشراف المستقبل / زينب محمد فهدا

المحتويات

11	افتتاحية العدد	رئيس التحرير
15	مفاعيل القرار (1701) وأثره في ترسيم حدود لبنان البرّيّة الجنوبية	حسن علي بشروش
42	الأساس القانوني الدولي لجريمة تجنيد الأطفال	جالا الخير
69	قواعد صيانة المال العام نتيجة خطأ موظّفي الإدارة (التّضمين)	أبرار جاسم محمّد
87	الحوكمة الإلكترونيّة وأثرها في الإصلاح الإداريّ	أسعد قاسم مجيد
113	الخروقات الإسرائيليّة لحدود لبنان الجنوبيّة والتّحفّظات اللّبنانيّة عليها	حسن علي بشروش
145	مفاهيم الثقافة والهويّة والأجيال في المهجر	حسام علي نعيم
170	الضّمانات اللاحقة على فرض العقوبة الانضباطيّة	أحمد باسم مجيد
190	السُّنن الإلهيّة وأهميتها في استشراف المستقبل	زينب محمد فهدا
209	الشيخ محمد فاروق نجا سيرته، منهجه، وآثاره العِلمية	عبدالله سمير دنون
227	أركان جريمة تجنيد الأطفال في النزاعات المسلّحة	جالا الخير
260	مقوّمات الإصلاح الإداريّ في العراق	أسعد قاسم مجيد
294	الطّبيعة القانونيّة للمال العام	أبرار جاسم محمّد
313	المركز القانونيّ للموظّف العام وعلاقته بالإدارة	أحمد باسم مجيد

الضّمانات اللاحقة
على فرض العقوبة الانضباطيّة

أحمد باسم مجيد[1]

إشراف الأستاذ الدّكتور مروان القطب

الملخّص

الرّقابة على القرارات التّأديبيّة هي من الضّمانات الأساسيّة والجوهريّة التي تكفل للموظّف العام، في مؤسّسات الدّولة، في مرحلة لاحقة توقيع الجزاء التّأديبيّ. وهذه الرّقابة السّبيل الوحيد المتاح أمامه لرفع أي عقوبة تأديبيّة موقّعة عليه والتخلّص من أثارها. لهذا وضع المشرّعون للموظّف المتّهم بمخالفة إداريّة، في حال استخدم كلّ ما يؤمّن له طرائق لدفع التّهمة عنه، وعدم قدرته على إثبات براءته، ضمانات إضافيّة تضمن حقّ الموظّف في رفع التظلّم إلى الإدارة المصدّرة للقرار.

كلمات مفتاحيّة: الموظّف العام، المصلحة العامّة، القرارات التّأديبيّة، العقوبة الانضباطيّة، الانضباط الوظيفي.

Abstract

Supervision of disciplinary decisions is one of the basic and essential guarantees that guarantee the public employee, in state institutions, at a later stage the imposition of a disciplinary penalty. This supervision is the only way available to him to lift any disciplinary penalty imposed on him and get rid of its effects. For this reason, leg-

(1) طالب دكتوراه في القانون، كلية الحقوق في الجامعة الإسلامية في لبنان.

islators have provided additional guarantees for the employee accused of an administrative violation, in the event that he uses all means to secure methods to defend himself against the accusation, and is unable to prove his innocence, that guarantee the employee's right to file a grievance with the administration that issued the decision.

Keywords: Public employee, Public interest, Disciplinary decisions, Disciplinary punishment, Job discipline.

مقدّمة

فرض المشرّع بعض القيود على الإدارة لتحديد السّلطة الممنوحة لها، وهي الإجراءات التي تضمن إنصاف الموظّف المعاقَب، حتى بعد صدور القرار الإداريّ، وجعل له طرائق مغايرة للتظلّم لضمان هذه الحقوق، خصوصًا وأنّ الإدارة هي صاحبة الاختصاص في الاتّهام والعقاب. لذلك جعل للموظّف حقّ الطّعن بالقرار أمام المحاكم المختصّة ما لم يكن للتظلّم أي فعالية. لذلك سنتطرق، في هذا البحث، إلى الضّمانات التي يحقّ للموظّف التماسها بعد صدورالحكم بحقّه.

الإشكالية

هذا الموضوع يثير إشكالية مهمّة؛ وهي: إلى أي مدى تبلغ فاعليّة التّشريعات المتعلّقة بالانضباط الوظيفيّ في تحقيق فرض العقوبة الانضباطيّة من دون التظلّم؟

للإجابة عن هذه الإشكالية نستعرض بعض القوانين في عدد من الدول في مقارنة سريعة وفقًا لما يقتضيه البحث، ونظرًا إلى ضيق المجال في إيراد العديد من التفاصيل.

المنهج المعتمد

يعتمد البحث المنهج التحليلي- المقارن، في دراسة الظواهر والمشكلات المماثلة ومقارنة المسبّبات لكلَيْهما ومعرفة أوجه الشّبه والمقارنة بالنّتائج والإفادة من التّوصيات.

أوّلًا. الطّعن القضائيّ في العقوبات الانضباطيّة

يتجسد الطّعن القضائيّ بالقرارات الإداريّة عمومًا، لا سيّما الرّقابة القضائيّة على الأعمال الإداريّة، فيتحقّق بحث مشروعيّة أعمالها أو عدم مشروعيّتها، حيث يحكم بإلغائها. وذلك يكفل ضمانة أساسيّة للمواطنين عامّة والموظّفين خاصّة، داخل الدّولة القانونيّة والمتمثّل في خضوع الإدارة لمبدأ المشروعيّة واحترام سيادة القانون.

بالنّظر إلى ما تتميّز به السّلطات القضائيّة من ضمانات الاستقلال عن الإدارة وعدم الانحياز، وخبرتها وتخصّصها القانونيّ والإجراءات الدقيقة المحكمة، وحجّية الأحكام التي تصدرها، فكلّ ذلك يجعل رقابتها أنجع أنواع الرّقابة[1]. إلّا أنّها رقابة لا تقوم تلقائيًا، ويشترط أن يتقدّم أصحاب الشّأن إليها بطلباتهم، ووفقًا لأوضاع وإجراءات ومواعيد قانونيّة محدّدة سلفًا بدقة كاملة. ومع ذلك؛ فهي أهمّ الضّمانات اللاحقة على صدور القرار الانضباطيّ أو الحكم التّأديبيّ، والضّمانة المثلى والنهائيّة، وذلك في حال فشل الضّمانات السّابقة عليها في تحقيق مطالب الموظّف، وعجزها عن تلبّية رغباته، وتقصيرها في إنصافه ورفع الظّلم عنه[2].

بناءً على ما تقدّم، نبحث الطّعن القضائيّ في ضوء تشريعات الأنظمة المقارنة، أسباب الطّعن وشروطه.

أ. أسباب الطّعن على القرارات التّأديبيّة

القرار التّأديبيّ شأنه شأن القرارات الإداريّة كافّة التي تصدرها الإدارة في إطار مبدأ المشروعيّة، حيث ينبغي أن يصدر عن المختصّ به في الشّكل الذي يقرّره القانون قاصدًا به تحقيق المصلحة العامّة أو الهدف الذي خصّصه القانون لإصداره.

(1) خالد الزعبي: **القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1993، ص 258.

(2) سامي جمال الدّين: **أصول القانون الإداريّ، تنظيم السّلطة الإداريّة والإدارة المحلّية، التّنظيم القانونيّ للوظيفة العامّة- نظريّة العمل الإداريّ**، منشأه المعارف، الإسكندريّة، 2004، ص 368؛ منصور إبراهيم العتوم: **المسؤوليّة التّأديبيّة للموظّف العام، دراسة مقارنة لأنظمة التّأديب في الأردن وسورية ومصر وفرنسا**، مطبعة الشرق، عمان، 1984، ص 353؛ عادل الطبطبائي: **الرّقابة القضائية على مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبيّة والمخالفة الوظيفية**، مجلّة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الكويت، المجلّد 6، العدد 3، 1982، ص 356.

كما ينبغي أن ينبني القرار على أسباب تسوّغه وأن يردّ على كلّ محلّ ممكن وقائم ومشروع، فإذا خالف القرار التّأديبيّ تلك الضوابط التي تسير في كنفها القرارات الإداريّة كافّة كان قرارها غير مشروع. الأمر الذي يعرّضه للإلغاء القضائيّ بما يتبعه ذلك من إعدام له. وقد حدّد المشرّع المصريّ في قانون مجلس الدّولة عيوب القرار الإداريّ، فنصّ على أنّه «يشترط في إلغاء القرار الإداريّ النهائيّ أن يكون مرجع الطّعن عدم الاختصاص أو عيب الشّكل أو عيب مخالفة القوانين أو اللّوائح أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها أو إساءة اِستعمال السّلطة»[1].

تحيط بالنّصوص التّشريعيّة أربعة عيوب لإلغاء القرار الإداريّ، وهي عيب عدم الاختصاص وعيب المحلّ وعيب مخالفة القانون وعيب إساءة استعمال السّلطة، ولكنها لم تنصّ صراحة على عيب السّبب، غير أنّ المستقرّ عليه فقهًا وقضاءً أنّ السّبب هو ركن في كلّ قرار إداريّ، ويعني: «الحال الواقعيّة أو القانونيّة التي تحدث أوّلًا؛ فتوحي لرجل الإدارة بتدخّله وإصدار القرار»[2].

1. عيب عدم الاختصاص

يكون القرار الإداريّ معيبًا بعيب عدم الاختصاص، إذا صدر عن شخص أو هيئة لا تملك القدرة القانونيّة على إصداره، طبقًا للقواعد القانونيّة المنظّمة لاختصاص الهيئات العامّة، وما يتفرّع عنها من أجهزة مختلفة. إذ إنّ االقرار الإداريّ عمومًا، والقرار التّأديبي على وجه الخصوص، يجب أن يصدر من الشّخص أو الهيئة التي منحها القانون الاختصاص بإصداره.

ويندرج ضمن عيب عدم الاختصاص مخالفة الإدارة لقواعد توزيع الاختصاص من حيث الزمان؛ كأن تصدر الجهة الإداريّة قرارات ذات أثر رجعيّ يعود لما قبل تولّيها الاختصاص. لقد تواترت أحكام المحكمة الإداريّة العليا في مصر على إجازة تصحيح القرار المعيب بعيب عدم الاختصاص، إذا ما اعتمدته السّلطة التي كانت تختص بإصداره ابتداءً؛ ويتحوّل هذا القرار من قرار باطل

(1) المادّة العاشرة من قانون مجلس الدّولة الرّقم (47)، وتعديلاته، لسنة 1972.

(2) ماجد راغب الحلو: **القانون الإداريّ**، دار المطبوعات الجامعيّة، الإسكندريّة، 1999، ص 424 وما بعدها؛ سليمان محمّد الطماوي: **القضاء الإداري، قضاء الإلغاء**، دار الفكر العربيّ، القاهرة، 2012، الكتاب الأوّل، ص 917.

إلى قرار صحيح، ويسري من تاريخ صدوره على أن يتضمّن التصحيح تغييرًا في مضمون القرار أو ملائمة إصداره.

2. عيب المحلّ

المقصود من المحلّ في العقوبة التّأديبيّة هو العقوبة التي تفرضها الإدارة، ويجب أن يكون هذا المحلّ مشروعًا، أي يجب أن تكون هذه العقوبة المفروضة قد نصّ عليها القانون، والتي أقرّها المشرّع المواجهة هذه المخالفة[1]. ويُعدّ عيب المحلّ من العيوب التي تحتاج إلى تدقيق وفحص معمّق للوقوف على هذا العيب، فلا يمكن الاطّلاع عليه كما هو حال عيب الشّكل أو الاختصاص، بل يكون أكثر تعقيدًا. لذلك؛ نرى أنّ قرارات مجلس الدّولة تنصّ في بداية قرارها على قبول الدّعوى شكليًّا، ثّم تدخل في ذكر تفاصيل الدّعوى.

لقد نصّت المادّة (15/ أوّلًا) من قانون انضباط موظّفي الدّولة والقطاع العام الرّقم (14) المعدّل، لسنة 1991، على أنّ محكمة قضاء الموظّفين يحقّ لها الطّعن بالقرار أو تصدّق عليه أو تخفض العقوبة أو تلغيها، ولا يجوز لها تشديد العقوبة[2]. وللمحكمة الإداريّة العليا الحقّ في التصديق على العقوبة المفروضة من الإدارة عند تغييرها، شريطة أن تكون محكمة قضاء الموظّفين قد قامت بتخفيض العقوبة. مثلًا؛ إذا نصّ قرار الإدارة على عقوبة تنزيل الدّرجة، والطّعن بها أمام محكمة قضاء الموظّفين تقرّر المحكمة تخفيضها إلى عقوبة التّوبيخ، فلها الحقّ عند النّظر فيها تمييزيًّا، أنّ تشدّد العقوبة إلى تنزيل الدّرجة إذا ظهر لها أنّ المخالفة تستحقّ هذه العقوبة[3].

---

(1) لفتة هامل العجيلي: **التّحقيق الإداريّ في الوظيفة العامّة وإجراءاته وضماناته وحجيته**، دار السّنهوري، بغداد، 2021، ص 80.

(2) قرارات مجلس الدّولة 2019، محكمة قضاء الموظّفين/ تمييز، الرّقم (2438) الصادر في 20/ 3/ 2019، ص 493. وجاء في مبدئه القانونيّ لا يجوز أن يضارّ الطاعن بطعنه.

(3) قرارات مجلس الدّولة 2018، محكمة قضاء الموظّفين تسيير، الرّقم (106) الصادر في 19/ 7/ 2018، ص 347. جاء فيه: «... ثبت خطورة فعل المعترض وأنه تصرف بالأوّليات على أنّها تعود له، وليس للمؤسسة، وأنّ فعله يتنافى مع كونه موظّفًا عالمًا ومن واجباته أن يؤدّي أعمال وظيفته بأمانة وشعور بمسؤوليّة وبذلك تكون العقوبة المفروضة بحقّ المعترض تتناسب مع ما ارتكبه من فعل، ولا توجد أسباب تبرر تخفيض العقوبة المفروضة....».

3. عيب مخالفة القرار التّأديبيّ لشكل إصداره وإجراءاته

عيب الشّكل هو عدم احترام القواعد الشّكليّة الإجرائيّة أو المحدّدة لإصدار القرارات الإداريّة في اللّوائح والقوانين، سواء أكان ذلك بإهمال تلك القواعد كلّيّة أم بمخالفتها جزئيًا، ولقواعد الشّكل والإجراءات أهمّيّة خاصّة في مجال حماية المصلحة العامّة ومصلحة الأفراد. وذلك بتجنّب الإدارة مواطن الزلل والتسرّع ومنحها فرصة معقولة للتروّي والتدبّر ودراسة وجهات النّظر المختلفة، ما يؤدّي إلى التقليل من القرارات الطائشة أو المبتسرة، فإلزام الإدارة باستشارة بعض الهيئات قبل إصدار القرار التّأديبيّ وإجرائها التّحقيق الإداريّ المستوفي للمقوّمات والضّمانات كافّة، أو تسبيب القرار أو إتاحة الفرصة للموظّف المتّهم لتقديم دفاعه؛ حيث تفتح المجال أمام جهة الإدارة للتروّي وإمعان النّظر والتحقّق من كلّ التفاصيل ما يساعد في تجنب الوقوع في الخطأ، من أجل تحقيق العدالة والإنصاف.

4. العيب المتّصل بسبب القرار التّأديبيّ

سبب القرار التّأديبيّ هو العنصر القانونيّ أو الواقعي الذي يحدو بالإدارة إلى إصداره؛ وتحدوها على التدخّل بقصد إحداث أثر قانونيّ معيّن وهو محلّ القرار، توصّلًا إلى تحقيق الغاية وهو الصالح العامّ. وللقرار التّأديبيّ سبب عامّ هو ما ارتكبه الموظّف من مخالفات تأديبيّة تستوجب عقابه، حيث تشكّل إخلالًا بالواجب الوظيفيّ، أو إتيانه أعمالًا هي محظورة عليه، فإذا انعدم المأخذ على السّلوك الإداريّ للموظّف، ولم يقع منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضياتها، فلا يكون ثمّة مخالفة إداريّة وتاليًا لا محلّ لمعاقبته.

5. عيب الانحراف بالسّلطة (إساءة استعمال السّلطة)

هو عيب يلحق الغاية التي تسعى إليها الإدارة من إصدار قراراتها. والمقصود بعيب الانحراف بالسّلطة أن تقوم الإدارة باستعمال سلطاتها التي منحها

إيّاها المشرّع في غير الهدف الذي حدّده القانون[1]. ويظهر عيب استعمال السّلطة بوضوح عندما يترك فيها المشرّع للإدارة حريّة تقدير ملائمة إصدار القرار أو عدم إصداره. أمّا إذا كان اختصاص الإدارة محدّدًا بنصوص صريحة، فلا مجال للحديث عن هذا العيب، إذ إنّ الأمر لا يخرج عن إحدى فرضيّتَيْن:

- أن تلتزم الإدارة حدود القانون، وتراعي شروطه في مباشرة سلطاتها، وفي هذه الحال يصدر القرار صحيحًا خاليًا من العيوب.
- أن تخالف الإدارة تلك الشّروط والأحكام؛ فيكون قرارها مشوبًا بعيب مخالفة القانون.

أ. شروط الطّعن القضائيّ

هي الشّروط الواجب توافرها حتى تستطيع المحكمة قبول الدّعوى؛ ثّم البحث في موضوع الطّعن. إذا كان الطّعن مفتقرًا لأيٍّ من هذه الشّروط حكمت المحكمة بردّه من دون التطرّق إلى البحث في موضوعه، حتى لو كان الطّعن مرفوعًا بالفعل ضد قرار إداري أو حكم قضائي مخالف للقانون.

من ناحية أخرى؛ يتمّ قبول الطّعن إذا توافرت شروطه. ولا يعني الأمر إجابة الطاعن لطلباته، إذ يتوقّف ذلك على قانونيّة القرار أو الحكم، ثّم تحكم المحكمة بطلبات المدّعى عليه إذا ثبت مخالفة القرار أو الحكم المطعون فيه للقانون، وإلّا حكمت المحكمة برفض الدّعوى أو ردّها. ويعدّ الطّعن بإلغاء القرار أو الحكم التّأديبيّ من الوسائل المهمّة لحماية مبدأ المشروعيّة وضمانة أساسيّة لحماية الموظّف من أخطاء السّلطات التّأديبيّة وتعسّفها. إلّا أنّ لهذا الطّعن شروطًا ينبغي احترامها

(1) سليمان محمّد الطماوي: **نظريّة التعسّف في استعمال السّلطة**، مطبعة عين شمس، القاهرة، ط 3، 1978، ص 65 وما بعدها؛ سامي جمال الدّين: **الدعاوى الإداريّة**، مرجع سابق، ص 1347؛ وماجد راغب الحلو: **القضاء الإداري**، مرجع سابق، ص 346؛ نواف كنعان: **القضاء الإداري في الأردن**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2005، ص 307 -308؛ فهد عبد الكريم أبو العثم: **القضاء الإداري بين النّظريّة والتطبيق**، دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع، الإمارات العربية، 2004، ص 382. ويرى ماهر صالح علاوي الجبوري، أنّه ولغرض حصر الموضوع بأركان القرار الإداري والوظيفة الإداريّة ينبغي استخدام عبارة: «إساءة أو التعسّف في استخدام الاختصاص» بدلًا من عبارة «الانحراف بالسّلطة» أو «التعسّف في استعمال السّلطة». للمزيد راجع: ماهر صالح علاوي الجبوري: **مبادىء القانون الإداريّ، دراسة مقارنة**، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 1996، ص 141.

لضمان قبوله وعدم ردّه. ومن هذه الشّروط أن يكون المتقدّم بالطّعن له مصلحة في تقديمه. وأن يقدّم الطّعن في المدّة المقرّرة قانونًا، وهي:

1. شرط المصلحة

إنّ المصلحة شرط لقبول أي دعوى قضائيّة. إذ إنّ من المبادئ الرّئيسة للتقاضي أنّه لا دعوى بلا مصلحة، سواء أكانت مرفوعة أمام القاضي العادي أم القاضي الإداريّ. ولمّا كانت دعوى الإلغاء، في الوقت الحاضر، في دعوى قضائيّة خالصة يشترط لقبولها أن يكون للمدّعي فيها مصلحة أو منفعة في إقامتها. وبذلك؛ دعوى الإلغاء لا تقبل أمام القضاء ما لم تكن هناك مصلحة لرافعها[1]، أي يجب أن يكون رافعها في حال قانونيّة خاصة بالنسبة إلى القرار المطعون فيه[2].

معنى ذلك أن يكون المدّعي في حال قانونيّة خاصة بالنسبة إلى القرار المطعون فيه، ومن شأنها أن تؤثر تأثيرًا مباشرًا في مصلحة ذاتيّة للموظّف المتضرّر، أي أن يمسّ القرار حالًا قانونيّة خاصة برافع الدّعوى[3].

بذلك يمكن القول إنّ مجلس الدّولة في فرنسا ومنذ تحوّله إلى جهة قضائيّة، وعلى الرّغم من عدم وجود نصوص تشريعية تتعلّق بشرط المصلحة، هو يعدّها شرطًا أساسيًّا لقبول دعوى الإلغاء. وفي مصر؛ نصّ المشرّع على المصلحة وعدّها شرطًا أساسيًّا لقبول دعوى الإلغاء في القوانين المتعاقبة في مجلس الدّولة المصريّ. وأصبح القضاء الإداريّ الفرنسيّ، في الوقت الحاضر، يتساهل ويتوسّع في مدلول المصلحة في دعوى الإلغاء إلى حدّ بعيد. وعلى هذا الأساس قبل الطّعن بالإلغاء بالنسبة إلى القرارات الإداريّة بتعيين أو اختيار أحد الأفراد للأشخاص الذين يوجدون في المركز نفسه، وكان من الممكن تعيينهم أو اختيارهم بدل الشّخص الذي عُيّن أو اختير فعلًا، ويكتفي بهذا الشّرط، ولا يتطلّب اعتداء القرارات الصّادرة على حقوقهم.

---

(1) خميس السيد إسماعيل: **قضاء مجلس الدّولة وإجراءات وصيغ الدعاوى الإداريّة**، دار الطباعة الحديثة، القاهرة، ط 2، 1987، ص 178.

(2) محسن خليل: **القضاء الإداري اللّبنانيّ، دراسة مقارنة**، دار النهضة العربيّة، بيروت، 1982، ص 377.

(3) محمّد الشافعي أبو راس: **القضاء الإداريّ قضاء التعويض قضاء التّأديب**، لا د. لا ط. 2010، ص 224.

كما تتنوّع المصلحة من حيث وجودها إلى مصلحة محقّقة ومصلحة محتملة[1]، فللمدعي حقّ رفع دعوى الإلغاء إذا كانت المصلحة مباشرة وقائمة، فيكون من المؤكد أنّ فائدة ماديّة أو أدبيّة ستعود عليه من إلغاء القرار[2].

وفي العراق، لم نعثر على قرارات قضائيّة توضح موقفه بهذا الصّدد. ومع ذلك؛ نعتقد أنّه من الأفضل أن يحذو القضاء الإداري العراقي حذو القضاء الإداري الفرنسي، في الاكتفاء بتوافر المصلحة وقت إقامة دعوى الإلغاء وعدم اشتراط استمرارها إلى وقت صدور الحكم.

2. شرط المدّة القانونيّة

حرصت التّشريعات المتعلّقة بدعوى الإلغاء على تحديد ميعاد إقامتها بمدّة قصيرة نسبيًّا يجب أن تُرفع خلالها؛ وإلّا قرّر القاضي عدم قبولها. وقد روعِيَ في تحديد هذه المدّة التوفيق بين معيارَيْن: الأوّل، أن تكون المدّة كافية ليتّخذ صاحب المصلحة خلالها قراره في إقامة الدّعوى. والمعيار الآخر، أن تكون المدّة قصيرة قدر الإمكان حتى لا تبقى المراكز القانونيّة الناتجة عن القرار الإداريّ قلقة وغير مستقرة لمدّة طويلة[3]. واختلفت التّشريعات في تحديد بدء سريان ميعاد إقامة دعوى الإلغاء، ففي فرنسا حدّد المشرّع الفرنسيّ بالأمر الصّادر في 31 تموز/ يوليو 1945، الذي أعاد تنظيم مجلس الدّولة بشهرَيْن من تاريخ نشر القرار الإداريّ المطعون فيه في الجريدة الرّسميّة أو في النشرات التي تعتمدها المصالح أو إعلان صاحب الشّأن بها[4].

أمّا قانون مجلس الدّولة المصري الحالي في المادّة (24)، الرّقم (47)، لسنة 1972، قد حدّدتها بستّين يومًا تبدأ من تاريخ نشر القرار الإداريّ المطعون فيه في الجريدة الرّسميّة أو في النشرات التي تصدرها المصالح العامّة أو إعلام الموظّف صاحب الشّأن.

(1) محسن خليل: **القضاء الإداري اللّبنانيّ**، مرجع سابق، ص 380.
(2) ماجد راغب الحلو: **القانون الإداري**، مرجع سابق، ص 254.
(3) المرجع نفسه، ص 330.
(4) صالح إبراهيم أحمد المتيوتي: **شروط الطّعن أمام محكمة القضاء الإداري في العراق**، كلية القانون العام، بغداد، 2019، ص 208.

لم يحدّد المشرّع العراقيّ مدّة معيّنة أو تاريخًا محدّدًا يبدأ منه احتساب مدّة الثلاثين يومًا المقرّرة للتظلّم. ويتمدّد الموعد المقرّر لرفع دعوى الإلغاء في حال التظلّم الإداريّ الذي يُعدّ سببًا من أسباب انقطاع ميعاد إقامة دعوى الإلغاء في كلٍّ من فرنسا ومصر. ففي فرنسا؛ يؤدّي تقديم التظلّم الإداريّ إلى انقطاع الميعاد وعلى الإدارة الرد على التظلّم، خلال أربعة أشهر من تقديمه. وفي حال انقضاء هذه المدّة من دون صدور قرار منها بصدد التظلّم؛ يُعدّ ذلك رفضًا من جانبها، وتبدأ مدّة جديدة لإقامة الدّعوى من تاريخ انقضاء مدّة الأربعة أشهر[1].

أمّا في لبنان؛ فيكون حقّ الطّعن بقرار العقوبة المفروضة عليه من مجلس شورى الدّولة، خلال مهلة ثلاثين يومًا، تبدأ من اليوم التالي لتبليغ الموظّف بقرار العقوبة. وفي ما يتعلّق بالمهلة القانونيّة، يمكن أن تتقطع وتبدأ من تاريخ آخر غير تاريخ تبليغ الموظّف بقرار العقوبة؛ وذلك استنادًا لنصّ المادّة (71)، من نظام مجلس شورى الدّولة في لبنان. وتُعدّ مهلة الثلاثين يومًا من الانتظام العام، فهي لا يمكن تجاوزها، ويمكن للمجلس أن يثير شرط المدّة من تلقاء نفسه إذا لم تتعرّض له الإدارة في أثناء الطّعن[2].

ثانيًا. الطّعن القضائيّ في العراق والدّول المقارنة

يعدّ الطّعن القضائيّ وسيلة مكمّلة للتعليم الإداريّ. إذ يمارس القضاء الإداريّ الرّقابة على قرارات الإدارة لجهة مدى مشروعيّتها وتناسب العقوبة مع المخالفة، حيث يلجأ الموظّف إلى الطّعن القضائيّ في حال استنفاذه الحلّ بالتظلّم الإداريّ، وذلك لما يتمتّع به القضاء من نزاهة وحياديّة وتخصّص. وهو بذلك يعدّ الشّكل الآخر من الضّمانات المتاحة أمام الموظّف بعد فرض العقوبة التّأديبيّة عليه. في هذا العنوان نطلّ على أصول الطّعن القضائي في العراق.

أ. الطّعن القضائيّ في العراق

حدّدت المادّة (15)، من الرّقم (14) المعدّل لسنة 1991، في قانون الانضباط الوظيفيّ للدّولة والقطاع العام العراقيّ، جهة الطّعن بقرار فرض العقوبة، حيث

(1) سليمان الطماوي: **القضاء الإداري**، مرجع سابق، ص 707.
(2) محسن خليل: **القضاء الإداريّ اللّبنانيّ**، مرجع سابق، ص 320.

يمكـن الاعـتراض على قـرار فـرض العقوبـات التي نصّـت عليهـا في المـادّة (8) منه، أمـام مجلـس الانضبـاط العام[1]. أمّـا الأحـكام الصادرة مـن المجلس فيُطعن بهـا تمييزًا أمـام الهيئـة العامّـة لمجلس شـورى الدّولة. وقـد حلّت تسـمية محكمة قضـاء الموظّفين محـلّ مجلـس الانضبـاط العـام، بموجـب قانـون مجلـس شـورى الدّولـة الرّقـم (17) لسـنة 2013. بنـاء عليـه؛ فـإن الطّعـن بقرار فـرض العقوبة يكـون أمـام محكمة قضاء الموظّفـين (مجلـس الانضبـاط العام) سـابقًا، ويُطعن بالقـرار الصّادر مـن محكمة قضاء الموظّفـين أمـام المحكمة الإداريّـة العليا.

لتوضيح معطيات ما تقدّم؛ نتبع التفصيل الآتي:

1. محكمة قضاء الموظّفين

لقـد فرضـت المـادّة (15) الفقـرة ثانيًا، من قانـون الانضبـاط الوظيفـيّ الدّولة والقطـاع العـام الرّقـم (14) المعـدّل لسـنة 1991، التظلّـم مـن قـرار فـرض العقوبة الانضباطيّـة إلى الإدارة المصـدّرة قبـل تقديـم الطّعـن بـه إلى المحكمة قضـاء الموظّفين؛ وذلـك خلال ثلاثـين يومًا من تاريـخ تبليغ الموظّف بقـرار فرض العقوبة. فـإذا انتهت هـذه المـدّة مـن دون أن تبّـت فيه عُـدّ ذلـك رفضًـا للتظلّـم، وفي هذه الحال اشـترطت الفقـرة ثالثًـا مـن المـادّة نفسـها، أن يقـدّم الطّعـن في المحكمـة خـلال ثلاثـين يومًا من تاريـخ تبلّـغ الموظّف رفـض النّظـر حقيقة أو حكـمًا[2].

ينعقـد اختصـاص محكمة قضـاء الموظّفين إذا توافـرت الشّـروط الشّـكليّة للنظر في الطّعـن المقدم أمامهـا، فينظر القاضي الإداريّ في سـلامة القرار التأديبـي متفقّدًا إياه إذا يوجـد فيـه عيـوب المشروعيّة الخارجيّـة أو عيب عدم الاختصاص أوعيب الشّـكل والإجـراءات والمشروعيّـة الداخليـة. وتتمثّـل في عيـب المخالفـة وعيـب الانحـراف بالسّـلطة وعيـب انعدام السّـبب، فإذا قـرّرت المحكمة إلغـاء القرار التّأديبيّ لأسـباب تتعلّـق بالمشروعيّـة الخارجيّـة، فذلك لا يُسـقط حـقّ الإدارة في معاقبـة الموظّف المذنب الـذي ثبتـت عليه التّهمـة، وكذلك يبحـث القـاضي الإداري في مدى تناسـب العقوبة

(1) المادّة (1/ رابعًا) من قانون انضباط موظّفي الدّولة والقطاع العام، الرّقم (14)، المعدّل، لسنة 1991.
(2) صعب ناجي عبود: **القضاء الإداريّ في العراق حاضره ومستقبله**، مكتبة القانون والقضاء، بغداد، 2017، ص 152.

مع المخالفة المرتكبة، وله أن يُعدّلها أو يلغيها، هذا وإن ما استقرّت عليه محكمة قضاء الموظّفين هو أنّ اختصاصها هو اختصاص إلغاء، إذ جاء في أحد أحكامها أنّ قضاء محكمة قضاء الموظّفين هو قضاء إلغاء وأنّ الهدف من الدّعوى مخاصمة قرار إداريّ معيب بقصد التوصل إلى الغائه[1].

هذا ما قرّرته المحكمة فعلًا في حكمها في الدّعوى ذات الرّقم (555/ م/ 2018)، التي قضت فيه على أنّ «حين عطف النّظر في موضوعها؛ المحكمة لاحظت أنّ العقوبة المطعون فيها قد خلت من ذكر المخالفة المرتكبة من الموظّف المعترض؛ ما يخلّ بشريط تسبيب العقوبة الانضباطيّة الذي يفرض ذكر مخالفة الموظّف بوضوح ودقّة، وعليه تقرّر إلغاء عقوبة التّوبيخ المفروضة عليه»[2].

كما يجب أن يكون القرار التّأديبيّ نهائيًّا ليصبح قابلًا للطعن، لهذا ذهبت المحكمة الاتّحاديّة العليا في أحد أحكامها إلى القول بأنّ «الكتاب المطعون فيه لا يصلح للطعن؛ لأنّه لم يتضمّن قرارًا أو أمرًا إداريًّا نهائيًا يترتّب عليه أثر قانوني»[3]. وكما قضت محكمة قضاء الموظّفين في قرار لها إلى ردّ الدّعوى لعدم وجود قرار نهائي في الموضوع يمكن الاعتراض عليه[4]. كذلك قضت المحكمة الإداريّة العليا في قرار لها بأنّ المصادقة على توصيات اللّجنة التّحقيقيّة لا تُعدّ أمرًا إداريًّا نهائيًّا قابلًا للطعن أمام محكمة القضاء الإداريّ[5].

2. محكمة الإداريّة العليا

بدأت الهيئة العامّة في مجلس شورى الدّولة في العراق تمارس دورها في مجال القضاء منذ نشوء القضاء الإداريّ لأوّل مرّة مع صدور القانون الرّقم (106) لسنة 1989، قانون التعدّيل الثّاني، لقانون مجلس شورى الدّولة الرّقم (65)

(1) قرار محكمة قضاء الموظّفين، الرّقم (74/ 22)، الصادر في تاريخ 18/ 2/ 1978.
(2) قرار محكمة قضاء الموظّفين في العراق، الرّقم (4652/ 2018) بتاريخ 20/ 12/ 2018، غير منشور.
(3) قرار المحكمة الاتحاديّة العليا في العراق، الرّقم (115/ اتحادية تمييز/ 2013) بتاريخ 27/ 5/ 2013، أحكام وقرارات المحكمة الاتحاديّة العليا لعام 2013، ص 164 -165.
(4) قرار محكمة قضاء الموظّفين في العراق، الرّقم (6/ انضباط/ 2006) بتاريخ 23/ 1/ 2006، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدّولة، الجزء الأوّل، للأعوام 2004، 2005، 2006، ص 130.
(5) قرار المحكمة الإداريّة العليا في العراق، الرّقم (96/ إداري/ تمييز/ 2013) بتاريخ 21/ 8/ 2013، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدّولة، لعام 2014، ص 336.

لسنة 1979[1]. كذلك أجاز القانون الرّقم (5) لسنة 2008، قانون التعدّيل الأوّل لقانون انضباط موظّفي الدّولة العراقيّة بالرّقم (14) لسنة 1991. وبحسب نصّ المادّة (8)، الفقرة رابعًا/ ب، الطّعن من قرارات محكمة قضاء الموظّفين في الهيئة العامّة لمجلس شورى الدّولة، أصبحت الهيئة العامّة هي جهة الطّعن الوحيدة في جميع الأحكام الصّادرة عن القضاء الإداريّ، وتمارس اتّجاهها اختصاصات محكمة التمييز[2].

إلّا أنّ الحال لم يبقَ كما هو عليه؛ بل طرأ عليه تغيير في مجال القضاء الإداريّ في العراق نحو التقدّم. إذ صدر القانون الرّقم (17) لسنة 2013، قانون التعدّيل الخامس لقانون مجلس شورى الدّولة الرّقم (79/ 65) الذي بموجبه أُنشئت المحكمة الإداريّة العليا لتكون جهة الطّعن التمييزي في أحكام محكمة قضاء الموظّفين. وإذا رأت المحكمة الإداريّة العليا أنّ الحكم المميّز قد صدر على خلاف أحكام القانون كأن يكون الموظّف بريئًا وإدانة الحكم المميّز، أو مسؤولًا وبرّأه نقض الحكم وإعادة أوراق الدّعوى إلى محكمة قضاء الموظّفين لإجراء المحاكمة كلًّا أو جزءًا، أو إجراء التّحقيق مجدّدًا[3].

ب. الطّعن القضائيّ في لبنان

يستطيع الموظّف الطّعن بالعقوبة المفروضة عليه أمام مجلس شورى الدّولة عن طريق دعوى الإلغاء، أو الإبطال، ففي المادّة (112)، من مجلس شورى الدّولة اللّبنانيّة في المرسوم الاشتراعيّ الرّقم (10434) الصادر في 14/ 6/ 1975، تقتصر صلاحيّة المجلس على التحقّق من مدى مطابقة القرار الإداريّ لمبدأ المشروعيّة من دون أن تكون له صلاحيّة التناسب بين المخالفة والعقوبة المفروضة بسببها. واشترط نظام مجلس شورى الدّولة اللّبنانيّة في المرسوم الاشتراعيّ الرّقم (10434) لسنة 1975، بحسب المادّة (71)، في القرارات التي يمكن الطّعن بها بالإبطال أن

(1) مجلّة **الوقائع العراقيّة**، العدد 5813، الصادر في 11/ 12/ 1989، ص 202.
(2) المادّة (7) الفقرة أولاً/ ؛ البند ثالثًا من المادّة (7) من قانون مجلس شورى الدّولة العراقيّ؛ كذلك المادّة (15) من قانون انضباط موظّفي الدّولة والقطاع العام.
(3) مجلّة **الوقائع العراقيّة**، مرجع سابق، ص 166.

تكـون قـد ألحقت بـه ضررًا يرتّب أثـارًا قانونيّة تلحق الـضّرر بمركز الموظّـف الطاعن القضـاء العراقـيّ وأن يكـون لها قـوة التنفيذ[1].

أمّـا إجـراءات الطّعن بقـرار العقوبـة التّأديبيّة، فعـادة ما تكـون في مواجهة هيئة التّفتيـش المركـزيّ، والجهـات الرّئاسـيّة للتأديـب. ونبـيّن التفاصيل الخاصّـة بالطّعون القضائيّـة في القـرارات التّأديبيّة عـلى النّحو الآتي:

1. القرارات التّأديبيّة الصادرة من الجهات الرّئاسيّة

إنّ القـرارات التّأديبيّـة التـي تصـدر مـن الجهـات الرّئاسـيّة هي قـرارات إداريّة تقبـل الطّعـن بالإلغـاء أمـام مجلـس شـورى الدّولـة وفـق الـشّروط العامّـة للقـرار الإداريّ[2]. وقـد أجـاز المـشرّع في لبنـان للموظّـف الـذي صـدر ضـده قـرار تأديبـيّ يقـضي بفـرض عقوبـة انضباطيّـة عليـه مـن السّـلطة الرّئاسـيّة، أن يطعـن بالقـرار من أجـل إلغائـه. وحـدّد المرجـع المختـصّ للنظـر بالطّعـن بإلغـاء القـرارات التّأديبيّـة الصّـادرة عـن السّـلطة الرّئاسـيّة في مجلس شـورى الدّولـة، والذي ينـصّ في النّزاعات المتعلّقـة بتأديـب الموظّفين[3]. كما أوضحـت المادّة (56)، من نظـام الموظّفين العموميّين في لبنـان، بتاريـخ 12/ 6/ 1959، الجهـات الإداريّـة التّسلسـليّة التـي يحـقّ لها فرض العقوبـة الانضباطيّـة. ومـا دام القـرار التّأديبـيّ هـو قـرار إداريّ فهـو يخضـع لمراجعة الإبطـال لتجـاوز حـدّ السّـلطة أمـام مجلس شـورى الدّولـة، إذ بعـد أن يبلّـغ الموظّف بقـرار العقوبـة الصّـادر بحقّـه مـن السّـلطة الرّئاسـيّة، لـه حـقّ الطّعـن بقـرار العقوبة المفروضـة عليـه في مجلـس شـورى الدّولـة خـلال مهلـة ثلاثـين يومًـا، تبدأ مـن اليوم التـالي لتبلـغ الموظّـف بقـرار العقوبة.

2. القرارات التّأديبيّة الصّادرة عن هيئة التّفتيش المركزيّ

إن القـرارات التـي تصدرها هيئـة التّفتيش المركـزيّ، يمكن إلغاؤهـا عن طريق إعـادة النّظـر أمـام الهيئـة نفسـها أو طلـب النقض أمـام مجلس شـورى الدّولـة، خلال

(1) المرسوم الاشتراعي الرّقم (1034) لسنة 1975.
(2) زهوة عبد الوهاب حمود: **التأديب في الوظيفة العامّة**، دار الفكر العربّي، القاهرة، 2012، ص 426.
(3) المادّة (64) من قانون مجلس شورى الدّولة، بالمرسوم الرّقم (10434) المعدّل لسنة 1975.

ثلاثين يومًا من إعلان تبليغ قرار فرض العقوبة الانضباطيّة على الموظّف[1]، لذلك يُعدّ الاجتهاد اللّبنانيّ وبموجب الفقرة (4)، من المادّة (19)، من قانون إنشاء التّفتيش المركزيّ الصّادر بالمرسوم الاشتراعيّ الرّقم (115)، لسنة 1959، هيئة التعايش المركزيّ من الهيئات الإداريّة ذات الصّفة القضائيّة. وبذلك يمكن الطّعن بالإلغاء بالقرارات التّأديبيّة الصّادرة عنها بطريقَتَيْن؛ وهما:

- **الطريقة الأولى**: تكون عن طريق تقديم طلب إعادة النّظر فيها أمام الهيئة نفسها، علمًا أنّه لا يمكن إعادة النّظر فيها إلّا إذا تبيّن وجود خطأ ماديّ أو إغفال أو إذا ظهرت مستندات أو وقائع جديدة من شأنها تبديل وجهة القرار.
- **الطريقة الثانية**: هي النقض أمام مجلس شورى الدولة؛ إذ يحقّ للموظّف الطّعن على أساس أنّ القرارات التّأديبيّة التي تصدر بصورة نهائيّة عن هيئة التّفتيش المركزيّ هي بمثابة أحكام قضائيّة؛ فالموظّف مخيّر بين هذا وذاك[2].

ج. الطّعن القضائيّ في مصر

قد يصدر القرار الانضباطيّ في مصر عن جهة إداريّة؛ فيكون قرارًا إداريًّا. والجهة الإداريّة المختصّة بتأديب العاملين في مصر هي سلطات رئاسيّة. وقد يصدر عن جهة قضائيّة، مثل المحاكم التّأديبيّة فهنا نكون أمام حكم قضائيّ. كما تختلف الجهة المختصّة بنظر الطّعن بالقرار الانضباطي (التّأديبي) تبعًا لاختلاف الجهة المصدّرة لقرار، وذلك على النّحو الآتي:

1. الطّعن بالقرارات التّأديبيّة الصّادرة عن السّلطات الرّئاسيّة

ينقض الاختصاص للمحاكم التّأديبيّة بنظر الطّعون التي تقام ضد القرارات التّأديبيّة الصّادرة عن السّلطات التّأديبيّة الرّئاسيّة. وذلك وفقًا لما ورد في المادّة (15)، من القانون الرّقم (47) لسنة 1972، الخاصّ بتنظيم مجلس الدّولة، والتي تنصّ على أنه «تختصّ المحاكم التّأديبيّة بنظر الطّعون المقدّمة من الموظّفين

(1) زهوة عبد الوهاب حمود: **التأديب في الوظيفة العامّة**، مرجع سابق، ص 426.
(2) المرجع نفسه، ص 152.

العموميّين بطلب إلغاء القرارات النهائيّة للسلطات التّأديبيّة أو بالتعويض عن هذه القرارات[1]. لذلك؛ فالمحاكم التّأديبيّة تختصّ بنظر الطّعون في القرارات التّأديبيّة التي تصدر عن السّلطات الرّئاسيّة، وذلك إلى جانب سلطاتها الأصلية بتوقيع الجزاء[2]. إلّا أنّ المحاكم التّأديبيّة ليست جميعها بمستوى واحد، حيث إنّ قانون مجلس الدّولة الحالي أوجد نوعَيْن من المحاكم التّأديبيّة؛ وهي[3]:

- المحاكم التّأديبيّة للعاملين من مستوى الإدارة العليا ومن يعادلهم.
- المحاكم التّأديبيّة للعاملين من المستويات الأوّل والثّاني والثّالث ومن يعادلهم.

يتحدّد اختصاص المحكمة التّأديبيّة تبعًا للمستوى الوظيفيّ للعامل وقت الدّعوى(تقديم الطّعن)[4]. ولكن السّؤال الذي يثار هنا: من هي المحكمة المختصّة في حال صدور قرار تأديبيّ واحد يتضمّن معاقبة أكثر من موظّف بسبب مخالفة مسلكيّة واحدة مع اختلاف المستويات الوظيفيّة لهؤلاء الموظّفين؟ والجواب على ذلك، في مثل هذه الحال، أنّ كلّ موظّف يمتلك الحقّ والصّلاحيّة للطعن على قرار الجزاء أو العقوبة المنزلة به بشكل مستقلّ عن الآخرين؛ لأنّ القرار التّأديبيّ وإن صدر متضمّنًا عقابًا لأكثر من موظّف معًا، لكنّه في حقيقة الحال ليس قرارًا واحدًا؛ هو مجموعة قرارات تأديبيّة صادرة بمنطوق واحد، وإذا طُعن بهذا الشّكل فليست هناك إشكاليّة في تحديد المحكمة التّأديبيّة المختصّة.

2. الطّعن على القرارات التّأديبيّة الصّادرة عن المحاكم التّأديبيّة

تختصّ المحكمة الإداريّة العليا بالنّظر في الطّعون على قرارات المحاكم التّأديبيّة؛ سواء تلك الصّادرة منها ابتداء أو كونها جهة طعن. وقد نصّت المادّة (22)، من قانون مجلس الدّولة المصري الحالي على أنّ «أحكام المحاكم التّأديبيّة نهائيّة، ويكون الطّعن فيها أمام المحكمة الإداريّة العليا في الأحوال المبيّنة في

(1) عبد العزيز عبد المنعم خليفة: **الضمانات التأديبيّة في الوظيفة العامّة**، المركز القومي للإصدارات القانونيّة، 2008، ص 274.
(2) قانون مجلس الدّولة المصري، الرّقم (47) لسنة 1972، المادّة (15).
(3) المصدر نفسه، المادّة (7).
(4) المصدر نفسه، المادّة (17).

القانون»[1]. والسّؤال الذي قد يثار هنا، هو كيف تكون الأحكام أو القرارات نهائيّة وبالوقت ذاته قابلة للطعن؟ وبمعنى آخر ما المقصود بنهائيّة الأحكام والقرارات؟

نرى هنا، أنّ المقصود بالقطعيّة والنهائيّة يتعلّق بالجهات القضائيّة التي صدرت عنها الأحكام التّأديبيّة. إذ تفقد هذه الجهات، أي المحاكم التّأديبيّة، ولايتها عن الدّعوى التّأديبيّة بمجرد إصدار القرار فيها. وإذا أعيد طرحها إليها، وجب عليها أن تقضي بعدم جواز نظر الدّعوى لسبق الفصل فيها، إلّا أنّ ذلك لا يمنع من الطّعن على قراراتها في المحكمة الإداريّة العليا وفقًا لما ورد بصريح المادّة (22)، المذكورة أعلاه[2].

الخاتمة

بناء على ما تقدّم؛ تبيّن لنا أنّ الأحكام الصّادرة من القضاء الإداريّ، لا سيّما في ما يخصّ القرار التّأديبيّ، سواءً كان في العراق أو لبنان أو مصر، بصفة عامّة، تقبل الطّعن أمام المحكمة التي تعلوها بدرجة إمّا بالاستئناف أو بالنقض، من دون إمكان الجمع بينهما.

كما نلاحظ أنّ الضّمانات الممنوحة للموظّف بعد صدور القرار التّأديبيّ تتميّز بأهمّية كبيرة في مختلف الأنظمة القضائيّة، وتتبوّأ هذه الضّمانات مركزًا لا يقلّ شأنًا عن غيرها من الإجراءات في التّنظيم القضائيّ لأي بلد. ويأتي ذلك من كونها الوسائل الواجبة الاتّباع لحسم الخلافات بين الإدارة والموظّف، وتمثّل خطوة مهمّة للوصول إلى الحقيقة والحكم بها.

(1) المصدر نفسه، المادّة (22).

(2) عبد العزيز محمّد إبراهيم: **ضمانات المسائلة التأديبيّة للموظّف العام في ظلّ قانون الخدمة المدنيّة الرّقم 81 لسنة 2016، ولائحته التنفيذيّة**، مجلّة البحوث القانونيّة والاقتصاديّة، جامعة المنصورة كلّيّة الحقوق، المجلّد 9، العدد 68، ص 61.

المصادر والمراجع

أ. القوانين والمراسيم

1. قانون انضباط موظّفي الدّولة والقطاع العام في العراق.
2. قانون مجلس الدّولة المصري، لسنة 1972.
3. قانون مجلس شورى الدّولة العراقيّ.
4. قانون مجلس شورى الدّولة اللبناني، بالمرسوم الرّقم (10434) المعدّل، لسنة 1975.

ب. القرارات

1. قرار المحكمة الإداريّة العليا في العراق، الرّقم (96/ إداري/ تمييز/ 2013)، بتاريخ 21/ 8/ 2013.
2. قرار المحكمة الاتحاديّة العليا في العراق، الرّقم (115/ اتحادية تمييز/ 2013)، بتاريخ 27/ 5/ 2013، أحكام وقرارات المحكمة الاتحاديّة العليا لعام 2013.
3. قرارات وفتاوى مجلس شورى الدّولة، لعام 2014.
4. قرارات مجلس الدّولة 2019، محكمة قضاء الموظّفين/ تمييز، الرّقم (2438) الصادر في 20/ 3/ 2019.
5. قرارات مجلس الدّولة 2018، محكمة قضاء الموظّفين تسيير، الرّقم (106) الصادر في 19/ 7/ 2018.
6. قرار محكمة قضاء الموظّفين في العراق، الرّقم (6/ انضباط/ 2006)، بتاريخ 23/ 1/ 2006.
7. قرار محكمة قضاء الموظّفين في العراق، الرّقم (4652/ 2018)، بتاريخ 20/ 12/ 2018، غير منشور.

8. قـرارات وفتـاوى مجلـس شـورى الدّولـة، الجـزء الأوّل، للأعـوام 2004، 2005، 2006.

9. قـرار محكمـة قضـاء الموظّفـين، الرّقـم (74/ 22)، الصـادر في تاريـخ 18/ 2/ 1978.

ج. المراجع باللغة العربية

1. أبـو راس، محمّـد الشـافعي: **القضـاء الإداريّ قضـاء التعويض قضـاء التّأديب**، لا د. لا ط. 2010.

2. أبـو العثم، فهد عبـد الكريم: **القضاء الإداري بـين النّظريّة والتطبيـق**، دار العلم والثقافـة للنشر والتوزيع، الإمـارات العربية، 2004.

3. الجبـوري، ماهـر صالح عـلاوي: **مبادىء القانـون الإداريّ، دراسـة مقارنة**، دار الكتـب للطباعـة والنشر، جامعـة الموصل، 1996.

4. جمال الدّين، سـامي: **أصـول القانـون الإداريّ، تنظيم السّـلطة الإداريّة والإدارة المحلّيـة، التّنظيـم القانـونيّ للوظيفـة العامّـة، نظريّـة العمـل الإداريّ**، منشـأه المعـارف، الإسـكندريّة، 2004.

5. الحلـو، ماجد راغب: **القانـون الإداريّ**، دار المطبوعات الجامعيّة، الإسـكندريّة، 1999.

6. حمـود، زهـوة عبـد الوهـاب: **التأديـب في الوظيفـة العامّـة**، دار الفكـر العـربيّ، القاهـرة، 2012.

7. خليفـة، عبـد العزيـز عبد المنعـم: **الضمانـات التأديبيّـة في الوظيفة العامّـة**، المركز القومـي للإصـدارات القانونيّة، 2008.

8. خليـل، محسـن: **القضـاء الإداري اللّبنانيّ، دراسـة مقارنـة**، دار النهضـة العربيّة، بيروت، 1982.

9. الزعبـي، خالـد: **القانـون الإداري وتطبيقاتـه في المملكـة الأردنيـة**، دار الثقافـة للنـشر والتوزيـع، الأردن، 1993.

10. السيد إسماعيل، خميس: **قضاء مجلس الدّولة وإجراءات وصيغ الدعاوى الإداريّة**، دار الطباعة الحديثة، القاهرة، ط 2، 1987.

11. الطماوي، سليمان محمّد:

1) **القضاء الإداري، قضاء الإلغاء**، دار الفكر العربيّ، القاهرة، 2012.

2) **نظريّة التعسّف في استعمال السّلطة**، مطبعة عين شمس، القاهرة، ط 3، 1978.

12. عبود، صعب ناجي: **القضاء الإداريّ في العراق حاضره ومستقبله**، مكتبة القانون والقضاء، بغداد، 2017.

13. العتوم، منصور إبراهيم: **المسؤوليّة التّأديبيّة للموظّف العام، دراسة مقارنة لأنظمة التّأديب في الأردن وسورية ومصر وفرنسا**، مطبعة الشرق، عمان، 1984.

14. العجيلي، لفتة هامل: **التّحقيق الإداريّ في الوظيفة العامّة وإجراءاته وضماناته وحجيّته**، دار السّنهوري، بغداد، 2021.

15. كنعان، نواف: **القضاء الإداري في الأردن**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2005.

16. المتيوتي، صالح إبراهيم أحمد: **شروط الطّعن أمام محكمة القضاء الإداري في العراق**، كليّة القانون العام، بغداد، 2019.

د. الدوريّات

1. إبراهيم، عبد العزيز محمّد: **ضمانات المسائلة التأديبيّة للموظّف العام في ظلّ قانون الخدمة المدنيّة الرّقم 81 لسنة 2016، ولائحته التنفيذيّة**، مجلّة **البحوث القانونيّة والاقتصاديّة**، جامعة المنصورة كلّيّة الحقوق، المجلّد 9، العدد 68.

2. الطبطبائي، عادل: **الرّقابة القضائية على مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبيّة والمخالفة الوظيفية**، مجلّة **الحقوق**، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الكويت، المجلّد 6، العدد 3، 1982.

3. مجلّة **الوقائع العراقيّة**، العدد 3158، الصادر في 11/ 12/ 1989.

EUROPUB Publishing Company LTD, UK

CheckInCertificate

CERTIFICATE
OF ACHIEVEMENT

THIS CERTIFICATE IS PROUDLY PRESENTED TO

Sada Al - Oulum

(ISSN: 2959-9423)

has been successfully indexed in **EuroPub Database** in year **2024**, a prestigious repository of scientific literature and research. **"Sada Al - Oulum"** has met the rigorous standards and criteria set forth by EuroPub Database for inclusion in EuroPub database, demonstrating excellence in scholarly content, editorial quality, and relevance to the scientific community.

This indexing acknowledgment is a testament to the dedication and commitment of the editorial board, authors, and contributors of **"Sada Al - Oulum"** to advancing knowledge and innovation in ***Arts, humanities and social sciences***.

This certificate is issued under the cover of EuroPub Publishing Company, Ltd., UK.

Euro Code: 1655739804 **Issue on:** 2024-09-14 **Validity:** 1 Year

Please check it as online with Euro Code: https://cms.europub.co.uk/qr_check

VALID

SIGNATURE

Database: http://europub.co.uk/

موقع المجلة الإلكتروني: www.sadaloulum.com
البريد الإلكتروني: sadaloulum@gmail.com
الرقم التسلسلي المعياري الدولي لتعريف الدوريات الإلكترونية: ISSN 2959-9431