العقوبة التاديبية لرجل الشرطة في القانون العراقي والمقارن

Disciplinary Punishment for A Policeman in Iraqi and Comparative Laws

اللواء الدكتور

عدي سمير حليم الحساني

Major General Dr.

Uday Sameer Haleem Al-Hassani

جامعة ميسان – كلية القانون ISSN-2521-4675

المستخلص

سلمت غالبية التشريعات في الدول على الأخذ بمبدأ شرعية العقوبات التأديبية، إذ حددت العقوبات التي تفرض على العاملين في المؤسسات الأمنية على سبيل الحصر، وجاءت تلك العقوبات متدرجة في الشدة من الأقل الى الأعلى وحسب جسامة المخالفة من خلال نظامً تأديبيٌّي, والاخير لا يعتبر امتيازاً تحكمياً لجهة الإدارة، وإنما هو مجموعة من المبادئ التي ينظم أحكامها القانون، وهذه المبادئ تعتبر جزءً من المبادئ العامة في القانون الجنائي التي بذل الفقه والقضاء الإداري جهوداً كبيرة كان لها الدور الخلاق لإقرار مبادئ تعد دستوراً للجزاء التأديبي وفي حالة عدم توافرها يكون القرار التأديبي باطلاً، لذلك سيتم تناول الموضوع من خلال مبحثين، الاول نتناول فيه ماهية العقوبة التأديبية، والثاني تقسيمات العقوبة التأديبية.

Abstract

Most of the legislations in the countries have adopted the principle of the legitimacy of disciplinary penalties, as the penalties were imposed on workers in security institutions exclusively. These penalties were graded in severity from the lowest to the highest and according to the severity of the violation through a disciplinary system. The latter is not considered an arbitrary privilege for the administration; rather it is a set of principles whose provisions are regulated by law. These principles are considered part of the general principles in criminal law that jurisprudence and administrative judiciary have made great efforts that had the creative role to adopt principles that are deemed a constitution for disciplinary punishment. In case that they are not available, the disciplinary decision is void. Consequently, this topic is dealt with through two sections, the first deals with what disciplinary punishment is, and the second deals with divisions of disciplinary punishment.

المقدمة

إن لمؤسسة قوى الأمن الداخلي طبيعتها التنظيمية الخاصة، وهي مستمدة من طبيعة الوظيفة المنوطة بها والدور الذي تؤديه هذه المؤسسة في الحفاظ على كيان الدولة والحفاظ على أمنها بالشكل الذي يمكنها من تحقيق ما ترمي إليه من تقدم وازدهار. وقد اقتضت هذه الطبيعة التي تتميز بها مؤسسة قوى الأمن الداخلي أن يكون لها نظام خاص يشمل جميع جوانب الحياة فيها بحيث تتضمن القواعد التي تنظم تلك المؤسسة والقواعد التي تحميها وتحافظ على مصالحها.

لذلك وجدت تشريعات قوى الأمن الداخلي بوصفها اسلوبا يلجأ إليه المشرع في حماية مصلحة معينة من مصالح الدولة وليس لاعتبارات مهنية أو فئوية، وإلا كان مثل هذا التخصيص مخالفا لقواعد الدستور الذي توجب المساواة بين المواطنين كافة أمام القانون. وان تطبيق قواعد القانون العام على منتسبي تلك المؤسسة من حيث الأفعال غير المشروعة قد يعجز عن تحقيق الغاية من التنظيم لقوى الأمن الداخلي الذي يتطلب قواعد خاصة في التجريم والعقاب بحيث تتصف بصفات قد لا تتوافر في قواعد قانون العقوبات العام، والمشرع في ذلك يهتدي بالغاية التي من اجلها يخصص تلك المؤسسة

بأحكام معينة مراعيا فيها التوفيق بين متطلبات نظام قوى الأمن الداخلي ومقتضيات القانون. ومن هنا أصبح عمل قانون قوى الأمن الداخلي هو محاولة التوفيق بين مقتضيات العدالة التي هي جوهر كل قانون وبين مقتضيات الطاعة والضبط والانتظام العسكري التي هي أساس عمل مؤسسة قوى الأمن الداخلي وجوهره، لذلك اصدر المشرع قانون قوى الأمن الداخلي رقم 14 لسنة 2008 والذي نظم العقوبات التي توقع على رجل الشرطة.

اهمية البحث

تُعدُّ العقوبة التأديبية وسيلة مهمة تُمكن الإدارة ضمان حُسن سير دوائر قوى الامن الداخلي وتشكل وسيلة ضغط مهمة تترك أثراً على المراكز الوظيفية للعاملين في المؤسسة الامنية في حالة ارتكابهم فعل يرتقي لمستوى مخالفة تأديبية, ولم يحدد المشرع العراقي في قانون قوى الأمن الداخلي رقم 14 لسنة 2008 المخالفات والعقوبات التأديبية اي عدم خضوعها لمبدأ (لا جريمة ولا عقوبة الا بنص) إذ ترك تلك المهمة للسلطة التأديبية ووفقاً لما هو معمول به في القانون التأديبي.

مشكلة البحث

يثير هذا البحث إشكالية مفادها ما هو القانون الواجب التطبيق عند ارتكاب رجل الشرطة مخالفة تأديبية, ومن هي السلطة المختصة التي تفرض العقوبة وماهي العقوبات التي تفرض عليه.

خطة البحث

سنتناول هذا البحث الموسوم سريان مبدأ شرعية العقوبات في المخالفات التأديبية على العاملين في مؤسسات وزارة الداخلية من الجانب القانوني معتمدين على أسلوب المنهج المقارن بين نصوص قانون عقوبات قوى الامن الداخلي رقم 14 لسنة 2008 وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدّل, والنصوص القانونية المتعلقة في الدول المقارنة في كل من فرنسا ومصر والتي أفردت نظاماً تأديبياً خاصاً.

المبحث الأول

ماهية العقوبة التأديبية

لا يتصور وجود أو قيام المسئولية دون عقاب, فالمسئولية التأديبية نستتبعها توقّع العقوبات التأديبية. ويقصد بها بصفة عامة, الجزاء الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع, فيؤدي الى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية, وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف

العام التي يتمتع بها[656]، والعقوبة التأديبية هي جزاء من نوع خاص[657], حيث تنصب دائماً على الحقوق والمزايا الوظيفية للموظفين العموميين[658], فلا تنطبق على غيرهم من المواطنين, كما أن لكل فئة من فئات الموظفين جزاءات خاصة كضباط الشرطة والقضاة وغيرهم.

ولم تتناول التشريعات سواء في مصر او العراق تعريف العقوبة التأديبية أو تحديد ماهيتها, واكتفت بالإشارة إلى أنواع هذه العقوبات وتقسيماتها فقط, إلا أن الفقه قد تفرع في هذا الصدد وذهب في تعريف العقوبة التأديبية إلى مذاهب عديدة, وتناول التفرقة بين العقوبة التأديبية وغيرها من العقوبات, وعلى ذلك فإننا في هذا المبحث سنتناول تعريف الفقه للعقوبة التأديبية, وأهم تقسيماتها التي وردت في التشريع المصري والعراقي, والفارق بينها وبين ما يشابهها من العقوبات كل في مطلب مستقل على النحو الاتي:

المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية وطبيعتها.

المطلب الثاني: طبيعة العقوبة التأديبية.

المطلب الأول

تعريف العقوبة التأديبية

تعددت التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية وتنوعت, فيلاحظ علي هذه التعريفات الاختلاف والتنوع, ويعود ذلك في حقيقته إلى اختلاف وتنوع وجهات النظر التي يتبناها كل فقيه في تعريفه للعقوبة التأديبية, فهناك من ينظر إلى العقوبة التأديبية من حيث محلها وطبيعتها, وهناك من ينظر إلى تعريفها بالنظر إلى الأهداف التي يرجي تحقيقها من توقيعها, كما يذهب البعض أيضاً إلى تعريفها من وجهة نظر الأشخاص الموقعة عليهم.

وعليه فقد كان لاختلاف وجهات النظر بين الفقهاء الأثر في تعريف العقوبة التأديبية وهو ما أدى إلى اختلاف مدلول العقوبة التأديبية حسب كل تعريف, إلا أن وجهة النظر الذاتية لكل فقيه والتي ترتب عليها غزارة التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية لم تكن في حقيقتها إلا بيان وتوضيح لماهية العقوبة التأديبية من حيث طبيعتها وأهم خصائصها.

([656]) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت, شرح القانون التأديبي.., المرجع السابق, ص 610, د. نصر الدين مصباح القاضي, النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة, دار الفكر العربي, 1997, ص 175, كذلك العميدعلي أمين علي سليم عيسى, التأديب في الشرطة، دراسة تطبيقية مقارنة على ضباط الشرطة, رسالة دكتوراه مقدمة إلى إكاديمية الشرطة، القاهرة، 2002, ص202 وما بعدها, د. محمود عبد المنعم فايز, المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة, المرجع السابق, ص 806 وما بعدها.

([657]) أنظر: د. مليكة الصاروخ , سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الادارة والقضاء(دراسة مقارنة), المرجع السابق, ص 72.

([658]) أنظر : د. أنس جعفر ، الوظيفة العامة ، المرجع السابق ، ص 327 .

حيث ذهب البعض من الفقه إلى تعريف العقوبة التأديبية بأنها " جزاء يمس الموظف المخطىء, في مركزه الوظيفي, أي في حياته ومقدراته الوظيفية"[659]. وعرفها البعض الأخر بأنها "جزاء يمس الموظف في حياته الوظيفية سواء بتوجيه اللوم إليه أو نقص مزاياه المادية, أو بإنهاء خدمته مؤقتاً أو نهائياً "[660].

ويعرفها البعض بأنها "وسيلة من وسائل الإدارة تنطوى على عنصر الإيلام تقوم باستخدامها بناء على نص في القانون في مواجهة مرتكبي المخالفات التأديبية داخل الجماعة الوظيفية بهدف المحافظة على النظام فيها"[661].

كذلك عُرفت بأنها "أيلام مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقرره المشرع على نحو مجرد، وتوقعه السلطة التأديبية بقرار إداري أو حكم قضائي، ويترتب على توقيعه الحرمان من بعض او كل حقوق الموظف العام "[662]. وتركز هذه التعريفات على عنصر الإيلام الذى يصيب الموظف المخطىء, ويتضح منه أيضاً أن العقوبة التأديبية لا تمس غير الحقوق والمزايا المقررة للموظف والتي قد تتمثل في الخصم من الراتب أو حتى العزل من الوظيفة, إلا أنها لا تمس بحال من الأحوال شخص الموظف[663] في حين عرفها البعض بأنها "كل تصرف عقابي يتم اتخاذه داخل نظام قانوني عام أو خاص بهدف المحافظة على حسن سير العمل وانتظامه بداخله"[664]. ويركز هذا التعريف على الهدف من العقوبة التأديبية, وهو الحفاظ على سير العمل وضمان انتظامه.

وعرفها أخر بأنها "الأثر القانوني المترتب على ارتكاب الموظف أو العامل للمخالفات الإدارية والمنوط بالسلطة التأديبية التي حددها القانون توقيعها عليه"[665].

في حين عرفها البعض بأنها " جزاء وظيفي يفرض لمواجهة ما يقع من إخلال بالالتزامات الوظيفية من جانب الموظف أثناء أو بمناسبة قيامه بأداء المهام الوظيفية المكلف بها "[666] .

وتركز هذه التعريفات على سبب توقيع العقوبة التأديبية وهو مخالفة الموظف لواجباته القانونية المنصوص عليها قانوناً أو مخالفة مقتضيات العمل أو الإخلال بكرامة الوظيفة أو الحط منها .

([659]) أنظر: د. عبد الوهاب البندارى , العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الكادرات الخاصة , دار الفكر العربي, القاهرة , بدون تاريخ نشر , ص 10.

([660]) أنظر: د. سليمان الطماوى , قضاء التأديب , المرجع السابق , ص 290 وما بعدها

([661]) أنظر: د. مصطفي عفيفي, فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة) , بدون دار نشر , 1976, ص 27.

(662) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت ، النظرية العامة للقانون التأديبي – تحديد ملامحها وتحليل عناصرها ، مجلة الأمن القانوني التي تصدر عن أكاديمية دبي- دولة الامارات العربية المتحدة ، لسنة 12 ، العدد ألثاني ، يوليو ، 2004 ، ص355.

([663]) وإن كان الأصل أن العقوبة التأديبية لا تمس شخص الموظف إلا أن هناك بعض التشريعات التي تنص على حبس العامل كعقوبة تأديبية كالتشريع السوفيتى سابقاً, د.عبد الوهاب البندارى , العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الكادرات الخاصة , المرجع السابق , ص 10.

([664])Mourgean Jacques : la repression administrative , th. Dr. , paris, 1966 , p.50
مشار إليه في د. مصطفي عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة) المرجع السابق، ص327.

([665]) أنظر: د. بلال أمين زين الدين , التأديب الاداري , المرجع السابق , ص 327.

([666])Andree De laubadere : Traite elementaire de droit administratife 2eme ed , 1957 , p.687

وعرفه أخر العقوبة التأديبية بأنها إدراية تكشف عن عقاب اداري فهي كل تدبير فردى صادر من سلطة إدراية أو قضائية أو عاملة بوضوح بصرف النظر عن التكييف الذي يعطيه لها القانون بنية عقاب شخص منظور إليه بوصفه مذنباً لأنه تصرف على نحو يتعارض مع مقتضيات مهمة تضطلع بها منظمة إدارية[667].

ويلاحظ أن هذا التعريف قد ركز على العنصر الاداري للعقوبة بوصفها تصدر عن سلطة إدارية, نتيجة الإخلال بأحد المهام الإدارية التي تضطلع بها الهيئة أو المنظمة الإدارية.

وعرفها البعض بأنها "جزاء مادي وأدبي يمس الموظف في شرفه وفي وظيفته"[668].

ويلاحظ من التعريفات السابقة أن كلاً منها قد ركز على عنصر أو أكثر من عناصر العقوبة التأديبية وأهمل باقي العناصر الأخرى.

ولذلك عرفها البعض محاولاً تفادي هذا النقد الموجه للتعريفات السابقة بأنها " ذلك الإجراء المشروع الذي يفرض على الموظف نتيجة إخلاله بواجباته الوظيفية فيؤدى إلى حرمانه من بعض الامتيازات الوظيفية أو فقدها نهائياً بقصد حماية النظام الوظيفي"[669].

ويتميز هذا التعريف بأنه جاء محاولاً الجمع بين جميع العناصر التي تتكون منها العقوبة التأديبية وهي أنه إجراء اداري, ويفرض على الموظف نتيجة لإخلاله بواجباته, ويترتب عليها حرمانه من مزايا الوظيفة, وأخيراً بهدف حماية النظام الوظيفي.

وفي الفقه العراقي عرفها البعض بأنها "إجراء منصوص عليه في قائمة الجزاءات, يفرض على موظف أخل بواجبات وظيفته, ويمس مزايا وظيفته فحسب"[670].

وإن كان هذا التعريف يتميز بمحاولة الجمع بين عناصر العقوبة التأديبية من خلال إبراز مبدأ الشرعية, وبيان نطاق العقوبة الشخصي ومضمونها وأثارها, إلا أننا نرى أن التعريف الأمثل للعقوبة التأديبية هو الذي يركز على جميع عناصر العقوبة من حيث السلطة التي توقعها وسببها والهدف من توقيعها ومحل توقيعها أى نطاقها وأخيراً الأساس الذي يستند عليها توقيع العقوبة المتمثل في مبدأ الشرعية, ولذلك فإننا نرى أن العقوبة التأديبية هي

([667]) أنظر: د. وهيب عياد سلامة , الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء (دراسة مقارنة) , رسالة دكتوراة , مكتبة الأنجلو المصرية , القاهرة , 1987 , ص 98.

([668]) Alan plantey : trate pratique de la function, paris, 1971, 3e , edition, p.331.
مشار إليه في كتاب العميد على أمين سليم عيسى , التأديب في الشرطة , المرجع السابق ,ص 207.

([669]) أنظر: راشد محمد الفحلى , النظام القانوني للجزاء التأديبي وضماناته في دولة الإمارات العربية المتحدة (دراسة مقارنة) , دار النهضة العربية , القاهرة , 2014 , ص 13.

([670]) أنظر: د. عبد القادر الشيخلى , النظام القانوني للجزاء التأديبي , المرجع السابق , ص 133 ، كذلك أنظر د. عثمان سلمان غيلان العبودي ، النظام التأديبي لموظفي الدولة ، المرجع السابق ، ص 36 .

جزاء يتعلق بمزايا الوظيفة يصدر من السلطة التأديبية المختصة وفقاً للقانون ضد الموظف لارتكابه جريمة تأديبية ما, وبهدف الحفاظ على سير وانتظام النظام الوظيفي الذي ينتمى إليه.

ومن خلال هذا التعريف يمكن لنا أن نوضح أهم خصائص العقوبة التأديبية وهي:

1- أنها بحسب الأصل قرار إدراى يصدر من السلطة التأديبية المختصة بموجب السلطة الممنوحة لها بموجب اللوائح والقوانين[671]، وفق مبدأ المشروعية[672].

2- إنّها تنطوى على عنصر الإيلام .

3- إنّها موجهة إلى موظف بعينه (شخصه) ارتكب خطأ أو جريمة تأديبية.

4- توقع العقوبة التأديبية التي حددها المشرع (على سبيل الحصر) على شخص الموظف المخالف كنتيجة لارتكابة الجريمة التأديبية.

5- إنَّ هدف العقوبة التأديبية بشكل رئيسي هو الردع العام والخاص, والمحافظة على انتظام العمل الوظيفي.

المطلب الثاني

طبيعة العقوبة التأديبية

يبرز التساؤل حول طبيعة العقوبة التأديبية وموضوعها؟ وقد سبق وأشرنا إلى أن العقوبة التأديبية هي عبارة عن جزاء ذي طبيعة خاصة تتمثل في حرمان الموظف من الامتيازات الوظيفية أو تخفيضها أو حرمانه من الوظيفة ذاتها بصفة مؤقتة أو دائمة.

ولذلك فقد ذهب غالبية الفقه إلى اختلاف طبيعة العقوبة التأديبية عن غيرها من العقوبات المدنية والجنائية, والتي قد تصيب الشخص في نفسه أو ماله, فالعقوبة الجنائية قد تصيب الشخص في حياته كعقوبة الإعدام, والعقوبة المدنية قد تصيب الشخص في ماله كالتعويض, أما العقوبة التأديبية فإنها مشتقة من النظام الوظيفي لذلك فهى بحسب الأصل تصيب الموظف في نطاق وظيفته ومزاياها القانونية فحسب[673]. وبالتالى فهى ليست من قبيل العقوبات السالبة للحرية الشخصية أو حقوق الملكية[674].

([671]) أنظر: د. صبري محمد السنوسي محمد ، الأجراءات أمام القضاء الاداري ، المرجع السابق ، ص231 .

([672]) انظر : د.أنس جعفر، القرارات الإدارية، الطبعة الثالثة ، المرجع السابق230.

([673]) أنظر: د. أنس جعفر، د. أشرف أنس جعفر ،الوظيفة العامة (دراسة الأصول العامة والتحليلية لقانون الخدمة المدنية الجديد) المرجع السابق ، ص327.

([674]) أنظر: د. عبد الوهاب البندارى , العقوبات التأديبية .. , المرجع السابق ,ص 13.

ولذلك فإن البعض قد ذهب إلى أن العقوبة التأديبية لها طبيعة ذاتية خاصة[675], وهو ما نتناوله أولاً, ثم نوضح الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية في ثانياً على النحو الاتي.

أولاً : الطبيعة الذاتية للعقوبة التأديبية :

تتمثل الطبيعة الذاتية للعقوبة التأديبية في ارتباط العقوبة بالوظيفة[676] ارتباط السبب بالمسبب, بحيث تدور معها وجوداً وعدماً, فمتى ما وجدت الوظيفة وجدت العقوبة التأديبية, ومتى ما تخلف وجود الوظيفة تخلف وجود العقوبة التأديبية , وأساس ذلك أن العقوبة التأديبية هي جزاء وظيفي لا يوقع إلا بوجود خطأ وظيفي, أو بمعنى أدق خطأ متعلق بالوظيفة يؤدي إلى حرمان الموظف ببعض مزايا الوظيفة التي يتمتع بها بسبب شغله لها.[677]

والواقع أن هناك جانب من الفقه الفرنسي[678]والمصري[679]يعترض حول الطبيعة الذاتية للعقوبة التأديبية ويرى أن محلها ليس قاصراً فقط على مزايا الوظيفة الأدبية والمادية, فمن الممكن أن تكون العقوبة التأديبية محل للحرية الملكية أو الحرية الشخصية للموظف فتقوم بسلبهما وتتساوى بالتالى مع العقوبة الجنائية والمدنية.

فما يتحقق في العقوبة الجنائية يتحقق في العقوبة التأديبية أيضاً فهى أذي وضرر يصيب الشخص ويلحق به في مقومات حياته, فهذا الأذى وإن كان أصله يقع في المجال الوظيفي إلا أنه ينعكس بأثره على على حياة العامل أو الموظف الخاصة.

كما أن العقوبة التأديبية قد تصيب الشخص في حياته العامة فتحرمه من حقوقه العامة كعقوبة الفصل أو العزل من الخدمة يترتب عليها حرمان الشخص من حقه في التوظيف في الوظيفة العامة, وقد اقرت الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة في العراق" ان عقوبة الفصل المنصوص عليها في البند (سابعاً) من المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام هي عقوبة مؤقتة تكون بتنحية الموظف مدة تحدد بقرار الفصل لمدة لاتقل عن سنة ولاتزيد على ثلاث سنوات او مدة بقائه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف يعاد الموظف المفصول بعد انقضائها او انتهاء مدة محكوميته الى الوظيفة ولا يحق للأدارة خلال مدة فصله التصرف بالدرجة الوظيفية التي كان يشغلها"[680].

([675]) نصت المادة 7 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم 14 لسنة 1991 المعدل على " إذا خالف الموظف واجبات وظيفته أو قام بعمل من الاعمال المحظورة عليه يعاقب بأحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يمس ذلك بما قد يتخذ ضده من إجراءات أخرى وفقا للقوانين " .

([676]) انظر : د. صبري محمد السنوسي محمد ، احكام التقادم في مجال القانون العام في مصر، المرجع السابق ، ص٥٨.

([677])Alan plantey:Triate pratique de la function publique, t. I. , 2eme ed .. paris. 1963, p.331.
مشار إليه في د. مصطفي عفيفي , المرجع السابق , ص 33.

([678])من هذا الفقه Bonnard Roger : de la repression disciplinaire des fautes commi-ses par les fonctionnaires publics, TH. DR. ,Bordeaux , 1903 , p.51:77.
مشار إليه في د. مصطفي عفيفي , المرجع السابق ,ص 34.

([679]) أنظر: د. عبد الوهاب البنداري , العقوبات التاديبية .., المرجع السابق ,ص 14, 15.

([680]) راجع : القرار رقم 639 / انضباط/ تمييز / 2012 بتاريخ 2013/5/26 ، القاضي . لفتة هامل العجيلي ، قرارات المحكمة الإدارية ، المرجع السابق ، ص 330 .

ولامتداد العقوبات التأديبية في اثارها الى حياة الموظف (رجل الشرطة) الأسرية الخاصة لذلك كان للمشرع العراقي رأيه الخاص بذلك فقد وضع ضوابط خاصة لتلك العقوبات والتي اكدت عليها المحكمة الإدارية العليا في العراق بقرارها " لايجوز للإدارة ان تفرض عقوبة الفصل على الموظف الا اذا تحققت احدى الحالات المنصوص عليها في الفقرة (سابعاً)من المادة(8) من قانون موظفي الدولة والقطاع العام"[681].

وقد اكد الاتجاة القضائي في العراق على التفرقة بين حالات الفصل من الوظيفة العامة ان كان القرار للفصل فقط والذي تنطبق عليه ماجاء في الفقرة سابعاً من المادة 8 من قانون موظفي الدولة والقطاع العام سالفة الذكر وبين حالات الفصل الناتجة عن عقوبة تبعية لعقوبة اصلية او ان كان الفصل لجريمة مخلة بالشرف والتي تحرم الموظف المخالف من التعين مستقبلاً بوظيفةً عامة. وكان الاتجاه القضائي في مصر رأي معين بمثل هذه العقوبات والتي قد تسبب منفعة شخصية للموظف المخالف على حساب مصلحة المرفق العام وجاء ذلك في قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر" توقيع عقوبة الفصل من الخدمة على المكلف يؤدي الى تحقيق مقصوده وغرضه من التهرب من أداء واجب الخدمة في الوظيفة المكلف بها، وعليه فلا مشروعية في توقيع هذه لانحرافها عن غرضها وغايتها الطبيعية، اذ إنها تمكن المكلف من التخلف عن أداء الواجب - مؤدى ذلك-ان صحيح حكم القانون واعمال هدفه وغايته يوجب توقيع جزاء مناسب على من يمتنع عن التكليف من بين الجزاءات الأخرى المقررة قانوناً غير الفصل من الخدمة"[682].

كما أن العقوبة التأديبية قد تلحق الشخص في حريته مثل عقوبة الفصل من الخدمة فهى كما أوضحنا تقيد حرية الشخص في إمكانية الالتحاق بالوظيفة العامة, وكذلك عقوبة الوقف عن العمل تقيد من حرية الشخص في العودة لوظيفته قبل انقضاء مدة الوقف.

ثانياً : الطبيعة القانونية للجزاء التأديبي :

هناك البعض من الفقه من يعتقد أن الجزاء التأديبي لا ينطوى على عقوبة حقيقية, فهو مجرد وسيلة أو أسلوب لاحترام السلطة المعنوية أو للهيئة التي ينتمى إليها الموظف المذنب, وذلك لأسباب تتعلق بالنظام الداخلي والصالح العام, أو هو مجرد إجراء يمس الموظف في مركزه الوظيفي[683]، دون المساس بحريتة او ملكيته الخاصة لأنّ المخالفات ذات طبيعة خاصة تتصل بالعمل الوظيفي.

([681]) راجع : القرار رقم 728 /قضاء موظفين/ تمييز / 2014 ، تاريخ القرار 2014/10/23، القاضي . لفتة هامل العجيلي ، قضاء المحكمة الإدارية ، المرجع السابق ، ص 279.

([682]) راجع : الطعن رقم 54 ، لسنة 43ق ،جلسة 2004/2/28 ، مج س 49 ، ص 407.

([683])انظر: د. عبد القادر الشيخلى , المرجع السابق , ص 127 ، كذلك أنظر : المستشار الدكتور محمد أبو ضيف باشا خليل ، النظام التأديبي ، المرجع السابق ، ص49.

في حين يرى أخرون أن الجزاء التأديبي هو في حقيقته عقوبة جنائية, فهذا هو الذي يضمن الاستخدام الفعال والمنظم لعنصر الإجبار من قبل السلطة التأديبية[684], ويرى البعض[685] الأخر أن العقوبة التأديبية هي مجرد إجراء ضبطي حيث تقوم السلطة التأديبية بقمع بعض الأفعال المخالفة للواجبات الوظيفية بمقتضي قرارات ضبطية أو بأحكام تأديبية.

على بالرغُم من اختلاف الفقه حول الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية, إلا أننا نعود لنؤكد على الطبيعة الخاصة للعقوبة التأديبية, فهو جزاء ذو طبيعة خاصة يتعلق بالمساس بالمزايا الوظيفية للموظف المذنب, وهو بذلك يختلف عن العقوبات الجنائية[686]، والإجراءات الإدارية.

المبحث الثاني

تقسيمات العقوبات التأديبية

تنقسم العقوبة التأديبية إلى جزاء أدبي وآخر معنوي, فالجزاء التأديبي إذن هو جزاء أدبي معنوي نص عليه القانون يوقع على الموظف لارتكابه سلوك ما يعد جريمة تأديبية, والجزاء المادي هو الذى يؤدي إلى حرمان الموظف من بعض المزايا الوظيفية المقررة له في القوانين واللوائح, أما الجزاء المعنوي فيقصد تعزير الموظف وتنبيهه إلى اتخاذ الطريق القويم في عمله وسلوكه مستقبلاً[687].

لقد تعددت الأراء الفقهية في تقسيم العقوبات التأديبية سواء للموظف العام أو ضابط الشرطة, كذلك اختلف التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية في مصر عنها في العراق بالنسبة لقوانين هيئة الشرطة وعقوبات قوى الأمن الداخلي.

فقد جرى الفقه على تقسيم العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف العام إلى عقوبات أصلية وأخرى تبعية, وعقوبات صريحة وأخرى مقنعة وعقوبات توقع أثناء فترة خدمة الموظف وأخرى بعد انتهاء خدمته .

أما قوانين هيئة الشرطة المصري وعقوبات قوى الأمن الداخلي العراقي فقد اعتمد المشرع في تقسيم العقوبات التأديبية فيها حسب درجة جسامة العقوبة التأديبية بحيث تتدرج العقوبة تصاعدياً, فتتمثل في العقوبات الأدبية العقوبات الأقل أثراً على رجل الشرطة, ثم العقوبات المادية التي تؤثر في المركز المالي الوظيفي لرجل

([684]) انظر: د. القطب محمد طبلية , العمل القضائي في القانون المقارن والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي, رسالة دكتوراة , القاهرة , 1964, ص 165 , مشار إليه في راشد محمد الفحلى ,النظام القانوني للجزاء التأديبية وضماناته , المرجع السابق ,ص 15.

([685]) انظر: د. علي جمعة محارب , التأديب الإداري في الوظيفة العامة , المرجع السابق ,ص250.

([686])أنظر: د.محمد انس جعفر، د.اشرف انس جعفر، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص270.

([687]) أنظر: د. ابراهيم المنجى , إلغاء الجزاء التأديبي , الطبعة الأولى , دار المعارف , الاسكندرية , 2005 , ص46.

الشرطة, ثم العقوبات التي تؤدى إلى انتهاء خدمة رجل الشرطة. وعلى ذلك فإننا سنتناول بحث تقسيمات العقوبات التأديبية من خلال مطلبين، وعلى النحو الاتي:

المطلب الأول: التقسيم الفقهي للعقوبات التأديبية.

المطلب الثاني: التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية.

المطلب الأول

التقسيم الفقهي للعقوبات التأديبية

جرى الفقه على تقسيم العقوبات التأديبية إلى عقوبات أصلية وتبعية وعقوبات صريحة ومقنعة, وعقوبات تطبق أثناء خدمة الموظف وأخرى تطبق بعد انتهاء خدمته على التفصيل الاتي.

أولاً : العقوبات الأصلية والتبعية:

1- العقوبات الاصلية:

يقصد بالعقوبات الأصلية أي العقوبات التي يلزم لتوقيعها[688], أن تكون منصوص عليها في القانون, تطبيقاً لمبدأ المشروعية[689]" لا عقوبة إلا بنص" على النحو الذي سنرى تفصيله لاحقاً, وقد نص المشرع المصري على العقوبات الأصلية التي توقع على الموظفين في قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 وذلك في مادته رقم61 وهي[690] :

١ - الإنذار.

٢ - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر.

٣- الخصم من الأجرة لمدة لا تجاوز شهرين في السنة. ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذاً لهذا الجزاء ربع الأجر شهرياً بعد الجزء جائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً. ٤ - الحرمان من نصف العلاوة الدورية. ٥ - الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر. ٦ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين. ٧ - خفض الأجرة في حدود علاوة. ٨ - الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذى كان عليه قبل الترقية. ٩ - الإحالة إلى المعاش. ١٠- الفصل من الخدمة.

([688]) أنظر: لواء محمد ماجد ياقوت , شرح القانون التأديبي, المرجع السابق ,ص 690.
([689])نظر: د. محمد انس جعفر، د.اشرف انس جعفر، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص285.

([690]) أنظر: د. محمد ماهر أبو العينين , التأديب في الوظيفة العامة .. , المرجع السابق, ص510 , د. سمير محمود قطب , حدود السلطة والمسئولية الإشرافية مع التطبيق على الشرطة , المرجع السابق, ص166.

جامعة ميسان – كلية القانون ISSN-2521-4675

أما بالنسبة للموظفين من شاغلى الوظائف العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية :1 – التنبية 2 - اللوم 3 - الإحالة إلى المعاش 4 - الفصل من الخدمة.

وجدير بالإشارة أن العقوبة التأديبية الأصلية كالعقوبة الجنائية يستلزم توقيعها أن تذكر وتحدد في القرار أو الحكم التأديبي الصادر بها, وإلا كان هذا القرار أو الحكم مجهلاً لعدم تحديد العقوبة المراد توقيعها[691].

أما قانون انضباط موظفي الدولة العراقي والقطاع العام رقم 14لسنة 1991 المعدل فقد نص على العقوبات الأصلية التي توقع على الموظف في المادة 8 منه[692] وهي :

([691]) أنظر: د. عبد الوهاب البندارى , العقوبات التأديبية , المرجع السابق ,ص112.

([692]) حيث تضمنت المادة العقوبات الأصلية التي يجوز فرضها على الموظف وإجراءات فرضها فنصت على " العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف هي :

أولاً : لفت النظر : ويكون بإشعار الموظف تحريرياً بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ثلاثة أشهر .

ثانياً : الإنذار : ويكون بإشعار الموظف تحريرياً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلاً ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ستة أشهر .

ثالثاً : قطع الراتب : ويكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة أيام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجبت فرض العقوبة، ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة وفقاً لما يأتي : أ -خمسة أشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام .

ب-شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة أيام .

رابعاً : التوبيخ : ويكون بإشعار الموظف تحريرياً بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرض ويطلب إليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنة واحدة .

خامساً : إنقاص الراتب : ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز (10 %) من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين ويتم ذلك بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنتين .

سادساً : تنزيل الدرجة : ويكون بأمر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة :

أ- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية والترفيع، تنزيل راتب الموظف إلى الحد الأدنى للدرجة التي دون درجته مباشرة مع منحه العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها (بقياس العلاوة المقررة في الدرجة المنزل إليها) ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تأريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة .

ب- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة كل سنتين، تخفيض زيادتين من راتب الموظف ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تأريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة .

ج- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة السنوية، تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة .

سابعاً : الفصل : ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه على النحو الآتي:

أ- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات إذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية أو بإحداها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها :

1- التوبيخ .
2- إنقاص الراتب .
3- تنزيل الدرجة .

ب- مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تأريخ صدور الحكم عليه . وتعتبر مدة موقوفيته من مدة الفصل ولا تسترد منه أنصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد .

ثامناً : العزل : ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي، وذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات الآتية :

أ - إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقائه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة .

1- لفت النظر. 2- الانذار. 3- قطع الراتب. 4- التوبيخ.
5- انقاص الراتب. 6- تنزيل الدرجة. 7- الفصل.
8- إنهاء الخدمة .

2- العقوبات التأديبية التبعية:

إذا ما وقع على الموظف عقوبة تأديبية من العقوبات الأصلية السابقة تعّرض لعقوبة تأديبية تبعية, وقد سميت العقوبة التبعية بهذا الإسم لأنها تكون تابعة للعقوبات الأصلية, حيث أنها تقع تلقائياً وبقوة القانون وبدون الحاجة إلى ذكرها في الحكم أو القرار التأديبي كما هو الحال في العقوبة الأصلية, فهي بمثابة أثر حتمي للعقوبة الأصلية[693].

وقد نص قانون الخدمة المدنية المصري رقم 18 لسنة 2015 في المادة 62 على العقوبات التبعية التي توقع على الموظف العام من تاريخ توقيع العقوبة الأصلية ومنها حظر ترقية الموظف خلال مدة معينة من توقيع العقوبة التأديبية وتتفاوت مدة هذه العقوبة بحسب جسامة هذه العقوبة وقد تم تعديلها بالمادة 65 من ذات القانون رقم 81 لسنة 2016[694]. وقضت المحكمة الإدارية العليا في العراق " وجدت المحكمة الإدارية العليا بأن القرار المطعون فيه صحيح لأن المدعى يعد معزولاً من الوظيفة نتيجة الحكم عليه عن جريمة اختلاس وذلك استناداً الى قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل)رقم (18) لسنة 1993 الذي قضى بعزل الموظف المحكوم عن جريمة اختلاس وعدم جواز إعادة تعينه في دوائر الدولة والقطاع العام، ويعد هذا العزل عقوبة تبعية تستتبع الحكم الجزائي بحكم القانون وان لم تصدر الدائرة في حينه قراراً ادارياً بعزل الموظف المذكور"[695].

ثانياً : العقوبات الصريحة والمقنعة:

العقوبات الصريحة هي العقوبات التي نص عليها المشرع صراحة في القانون كالعقوبات الأصلية والتبعية السابق شرحها[696], أما العقوبات المقنعة فهي العقوبات التي لم ينص عليها المشرع كعقوبة تأديبية, فالإدارة تتجه في كثير من الأحيان, تجنباً لتعقد إجراءات التأديب وطول وقتها, إلى التهرب من العقاب التأديبي عن طريق اتخاذ إجراء مما تملكه, يحقق لها التخلص من الموظف المخطىء دون استيفاء إجراءات التأديب, مثل ندب الموظف أو

ب- إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية .
جـ - إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى .

([693]) أنظر: د. عبد الوهاب البنداري , العقوبات التأديبية , المرجع السابق ,ص113 , د.سليمان الطماوى , قضاء التأديب , المرجع السابق, ص 392, كذلك انظر: اللواء محمد ماجد ياقوت, شرح القانون التأديبي في الوظيفة العامة, المرجع السابق, ص691.

([694]) لقد نصت المادة 65 على " لا يجوز ترقية الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل ، مدة الإحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تحجز وظيفة الموظف ، وإذا بُرّىء الموظف المحال أو صدر حكمُ نهائى بعقوبة الإنذار أو الخصم من الأجر مدة لا تزيد على 10 أيام وجب ترقيته أعتباراً من التاريخ الذى كانت ستتم فيه الترقية لو لم يُحل إلى المحاكمة ، ويمنح أجر الوظيفة المرقى إليها من هذا التاريخ وفي جميع الاحوال لا يجوز تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتنين".

([695]) راجع : قرار المحكمة الإدارية العليا في العراق ، رقم 318 / قضاء موظفين / تمييز / 2013 بتاريخ 2014/5/28 ، القاضي لفتة هامل العجيلي ، قضاء المحكمة الإدارية ، المرجع السابق ، ص 231 – 233 .

([696]) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت , شرح القانون التأديبي , المرجع السابق, ص692.

جامعة ميسان – كلية القانون ISSN-2521-4675

نقله من وظيفة إلى أخرى أو إلى مكان أخر دون أن يكون الهدف هو المصلحة العامة, ولأسباب غير التي شُرع من أجلها النقل أو الندب, ويكون فقط بقصد الإساءة إلى الموظف أو معاقبته والتنكيل به.[697]

فالعقوبة المقنعة هي إجراء مؤلم تتخذه الإدارة ضد الموظف دون توجيه تهمة معينة له, وقد عرفتها المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها "لا يلزم لكى يعتبر القرار اداري أن يكون متضمناً عقوبة من العقوبات التأديبية المعينة, وإلا لكان جزاء تأديبياً صريحاً, وإنما يكفي أن تتبين المحكمة من ظروف الأحوال وملابساتها أن نية الإدارة اتجهت إلى عقاب الموظف, ولكن بغير اتباع الإجراءات والأوضاع المقررة لذلك, فانحرفت بسلطتها في القرار لتحقيق هذا الغرض المستتر"[698].

والأصل أن العقوبة المقنعة تقع باطلة, حتى لو كانت في أعقاب تحقيق, لأن الهدفَ منها يكون الإيذاء وليس التأديب, بالإضافة إلى أنها ليست من العقوبات التأديبية التي نص عليها المشرع وفي ذلك مخالفة لمبدأ لا عقوبة إلا بنص الذي يحكم العقوبات التأديبية على النحو الذي سنرى تفصيَلهُ فيما بعد.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في العراق "وحيث ان دائرة المدعية فرضت العقوبة الانضباطية التي تراها تناسب الفعل الذي ارتكبته المدعية وتقابله وان الموظفة اقتنعت بهذه العقوبة ولم تطعن بها فلا يجوز أن تتخذ العقوبة غير صورة العقوبات الانضباطية التي حددها القانون ذلك أن القانون حدد العقوبات الانضباطية وترك للإدارة حرية تحديد الفعل الذي يقابل هذه العقوبة. لذلك يكون قرار الإدارة بنقل الموظفة غير صحيح "[699].

ثالثا : عقوبات توقع أثناء خدمة الموظف وعقوبات توقع بعد انتهاء خدمته:

الأصل أن العقوبة التأديبية ترتبط بالعلاقة الوظيفية وجوداً وعدماً, وبالتالي فإن العقوبة لا توقع إلا على الموظف أثناء أدائه لخدمته[700], وبالتالي فلا يوقع عقاب على الشخص قبل أن يصبح موظفاً ولا بعد أن تنتهى فترة خدمته[701]. إلا أن هذا الأصل قد خرج عليه المشرع فنص على جواز ملاحقة الموظف بالعقاب التأديبي حتى بعد تركه الخدمة[702].

([697]) أنظر: د. عبد الوهاب البندارى , العقوبات التأديبية, المرجع السابق ,ص 115، كذلك أنظر: د. سليمان الطماوى , قضاء التأديب , المرجع السابق, ص 310.

([698]) راجع: حكم المحكمة الإدارية الصادر في 23 /6/ 1956 مشار إليه في د. سليمان الطماوى, المرجع السابق, ص 310.

(699) راجع : حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٤٨٧ / قضاء موظفين / تمييز /٢٠١٣ ، أشار اليه الفريق الدكتور سعد عدنان الهنداوي ، المجموعة التشريعية، الجزء الثالث ، المرجع السابق ، ص٥٠٠-٥٠٢.

(700) انظر: د. صبري محمد السنوسي محمد ، احكام التقادم في مجال القانون العام في مصر ، المرجع السابق ، ص٥٨، كذلك أنظر: د.محمد انس جعفر، د.اشرف انس جعفر، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص270.

(701) نصت المادة ٣١ من قانون الخدمة المدنية الكويتي على (لايمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من مسؤوليته الجزائية والمدنية عند الاقتصاء).

([702])انظر: د . صبري محمد السنوسي محمد ، احكام التقادم في مجال القانون العام في مصر، المرجع السابق، ص59. كذلك أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت , شرح القانون التأديبي , المرجع السابق, ص693.

والعقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف قبل تركهم الخدمة, تختلف عن تلك العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظفين بعد تركهم الخدمة, وذلك لأن العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف أثناء الخدمة كالإنذار والتوبيخ والوقف عن العمل, لا يتصور توقيعها على الموظف بعد تركه الخدمة, فالعقوبات التي توقع على الموظف بعد تركه الخدمة تكون غالباً عقوبات مالية كالغرامة وهذا مانصت عليه المادة 66 من قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016[703]. أو الحرمان من بعض الحقوق المالية كالحرمان من المعاش[704].

المطلب الثاني

التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية

تناول قانون هيئة الشرطة المصري رقم 109 لسنة 1971 المعدل لعام 2014 التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية لضباط الشرطة, ويمكن تقسيم الجزاءات التي تضمنها هذا القانون من الناحية الموضوعية إلى ثلاث أنواع من العقوبات التأديبية وهي: العقوبات التأديبية الموضوعية, والعقوبات التأديبية المادية, والعقوبات التأديبية المنهية للعلاقة الوظيفية.

كذلك تضمن قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي العراقي رقم 14 لسنة 2008 المعدل النص على تقسيم العقوبات إلى عقوبات أصلية وأخرى تبعية, بالإضافة إلى العقوبات الانضباطية وعقوبة الاعتقال.

ونتناول بالتفصيل التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية في كل من القانونين على النحو الاتي:

أولاً : قانون هيئة الشرطة المصري رقم 109 لسنة 1971 المعدل:

يقسم البعض[705]من الفقه العقوبات التأديبية في قانون هيأة الشرطة المصري إلى عقوبات معنوية وأخرى مادية, وعقوبات منهية للعلاقة الوظيفية, في حين يري البعض[706] الأخر تقسيمها إلى عقوبات معنوية وأخرى مالية " أصلية وتبعية " وعقوبات منهية للعلاقة الوظيفية .

والواقع فلا فارق بين التقسيمين فالمقصود بالعقوبات المادية هي العقوبات المالية الأصلية المتمثلة في الخصم من المرتب والحرمان من العلاوة, بالإضافة إلى العقوبات التبعية المتمثلة في صرف نصف الراتب في حالة الوقف عن العمل , وعلى ذلك نتناول هذه الجزاءات بنوع من التفصيل على النحو الاتي :

1- العقوبات التأديبية المعنوية :

([703]) راجع : نص المادة 66 من قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 .
([704]) أنظر: د. عبد الوهاب البنداري , المرجع السابق ,ص 116 , 117.
([705]) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت , الدعوى التأديبية , المرجع السابق , ص 371.
([706]) أنظر: العميد على أمين سليم عيسى, التأديب في الشرطة, المرجع السابق، ص 240.

تمثل العقوبات التأديبية المعنوية أدنى درجات العقوبات التأديبية لضباط الشرطة, فهى عبارة عن نوع من التحذير الوقائي الذي تمارسه الإدارة في مواجهة موظفيها بهدف وقايتهم ومنعهم من العودة مستقبلاً لارتكاب أخطاء جديدة يتعرضون معها لتوقيع جزاءات أشد جسامة عليهم , ومن هنا فقد قيل بأن العقوبات الأدبية يستند توقيعها بصفة عامة إلى فكرة أساسية مفادها أن التلويح والتهديد بتوقيع العقوبات الجسيمة أمر يمنع في حد ذاته من ارتكاب كثير من المخالفات التأديبية التي تلحق أضراراً جسيمة بالمجتمع الوظيفي[707].

وتتمثل الجزاءات المعنوية لرجل الشرطة في الإنذار والتنبيه واللوم[708], ويقصد بها تحذير رجل الشرطة في حالة الإنذار من مغبة العودة لارتكاب المخالفة محل التأديب, وهي استهجان واستنكار لذلك السلوك المؤدى للمخالفة, والمنطوية على نوع من التحذير والتأنيب تجاه مرتكب المخالفة, وهو ما يعنى عدم رضاء السلطة الرئاسية عن ذلك المسلك[709]، وهي فرصة لإصلاح المخالف لسلوكه الوظيفي وعدم المخالفة مستقبلاً لان في ذلك تقصد وتعمد لأرتكاب الخطأ.

والواقع فإن العقوبات التأديبية المعنوية على اختلاف أنواعها, تمثل نوعاً من الاستهجان والاستنكار لسلوك رجل الشرطة وعدم رضاء السلطة الرئاسية عنه, وهي بمثابة نوع من الإيلام الادبي والنفسي له.

والعقوبات المعنوية على العكس من غيرها من الجزاءات لا يترتب عليها أثار مادية, ولا تؤدى إلى تغيير في المركز القانوني للضباط, ولا يترتب عليها توقيع عقوبات تبعية.

2- العقوبات التأديبية المادية:

النوع الثاني من العقوبات التي نظمها المشرع المصري في قانون هيأة الشرطة رقم 109 لسنة 1971 المعدل هو العقوبات المادية أو المالية, وينطبق على هذه العقوبات المادية التقسيم الفقهي لها فهي تكون عقوبات تبعية أصلية أو تبعية.

وتتميز العقوبات المادية أو المالية في أنها تنصب على الذمة المالية للضابط, أى ما يتقاضاه الموظف من مرتبات أو مكافآت نهاية الخدمة والمعاش , وتتمثل أهم هذه العقوبات في الخصم من المرتب وتأجيل موعد استحقاق العلاوة أو الحرمان منها[710], وهي تعد عقوبات مادية أصلية, أو صرف نصف المرتب في حالة الوقف عن العمل[711], وهي تعد عقوبات مادية تبعية.كما تكون العقوبة المادية مباشرة وتتمثل في الجزاءات التي تنصب بصورة مباشرة على المرتب الوظيفي وما يلحق بها من مبالغ مالية يتقاضاها الموظف بصورة دورية منتظمة

([707]) أنظر: د. مصطفي محمود عفيفي , فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة) , المرجع السابق, ص 254.
([708]) راجع: المواد (48 , 60) من قانون هيئة الشرطة المصري رقم 109 لسنة 1971المعدل .
([709]) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت , الدعوى التأديبية , المرجع السابق, ص 372.
([710]) راجع: الفقرات (2 , 3 , 4) من المادة 48 من قانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971 المعدل .
([711]) راجع: الفقرة (5) من المادة 48 من نفس القانون المذكور.

لقيامه بالأعمال الوظيفية المكلف بها فالعقوبة المباشرة تتمثل في الخصم من المرتب والحرمان من العلاوة, وقد تكون عقوبة غير مباشرة يترتب عليها المساس غير المباشر بالمزايا الوظيفية وقد تتمثل في تأجيل الترقية أو خفض الوظيفة أوخفض الأجر أو كلاهما معاً[712].

والواقع فإن العقوبات التأديبية المادية, تعد مثالاً صادقاً وتطبيقاً حقيقياً لمعنى العقوبة حيث أن العقوبة تنصب على ما يتقاضاه الضابط وهي تؤثر ليس على الضابط فحسب بل على أسرته أيضاً[713].

3- العقوبات التأديبية المنهية للعلاقة الوظيفية :

النوع الثالث من العقوبات التأديبية التي نظمها المشرع المصري في قانون هيأة الشرطة هي الجزاءات التي تؤدى إلى إنهاء العلاقة الوظيفية, وهذا النوع من الجزاءات يعد هو أشد أنواع الجزاءات التي يمكن أن توقع على الضابط المخالف لمقتضيات وواجبات وظيفته.

وتنقسم هذه الجزاءات التي تؤدى إلى إنهاء العلاقة الوظيفية إلى فئتين, فهى إما أنْ تؤدى إلى إنهاء الرابطة الوظيفية بصفة مؤقتة كحالة الوقف عن العمل بشكل مؤقت, أو تؤدى إلى إنهاء الخدمة بشكل نهائي كما في حالة الإحالة إلى المعاش والعزل من الوظيفة , وسنحاول أن نوضح هذه الجزاءات بشيء من التفصيل نظراً لخطورتها على العلاقة الوظيفية وأثرها الشديد على النحو الاتي:

أ- الوقف عن العمل: وهو أحد العقوبات الأصلية التي تنهى الرابطة الوظيفية بشكل مؤقت للضابط الذى ارتكب المخالفة, ويعد الوقف عن العمل إسقاطاً لولاية الموظف عن الوظيفة إسقاط مؤقت, فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفته عملاً, وقد نص المشرع في قانون هيأة الشرطة على هذا الجزاء ووضع له ضوابط محددة لتوقيعه[714] وهي:

- أنه وضع له حداً أقصي بحيث لا يتجاوز ستة أشهر.
- أنه لم يحدد حداً أدنى لمدة الوقف.
- يترتب على الوقف جزاءات تبعية تتمثل في الحرمان من نصف المرتب والحرمان من الترقية لمدة لا تقل عن ثلاث شهور[715].

([712]) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية , المرجع السابق ,ص 376 ، كذلك أنظر: د. مصطفي عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة) , المرجع السابق , ص 271 ,272.

([713]) أنظر: د. محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية , المكتب الجامعي الحديث، 2008 , ص 247.

([714]) راجع: الفقرة الخامسة من المادة 48 من قانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971 المعدل لعام 2014.

([715]) راجع: المادة 65 من قانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971 المعدل.

والتساؤل هنا هو هل يجوز خصم مدة الوقف الاحتياطي من مدة الوقف العقابي؟ وبمعنى أخر إذ تم إيقاف ضابط الشرطة أو العامل عن العمل احتياطياً أو بقوة القانون, كأثر للحبس الاحتياطي أو الحكم الجنائي, ثم عوقب تأديبياً بالوقف عن العمل فهل تخصم مدة الوقف الاحتياطي[716]من الوقف العقابي؟

والواقع فإن الفقه قد اختلف في هذا الصدد, فهناك من رأى أن الوقف الاحتياطي لا يقل من حيث خطورته عن الوقف العقابي, وبالتالي فمن العدل أن يخصم من مدة الوقف كعقوبة, وهناك من رأى مناشدة المشرع لمواجهة هذه الحالة صراحة بإجازة هذا الخصم, كما فعل المشرع الجنائي بخصوص مدة الحبس الاحتياطي من مدة عقوبة الحبس. في حين رأي اتجاه ثالث عدم جواز الخصم من مدة الوقف العقوبية, وحجته في ذلك أن الخصم سيؤدي إلى ضياع أثر الوقف عن العمل كعقوبة من حيث الردع[717]

وقد تصدت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة لهذا الأمر في فتوى لها بأن قالت "ولئن كانت عقوبة الوقف عن العمل تتفق وإجراء الوقف الاحتياطي في آثارها كما تتفق عقوبة الحبس الاحتياطي والحبس التنفيذي, إلا أن خصم مدة الحبس الاحتياطي من مدة عقوبة الحبس قد أجازه قانون الإجراءات الجنائية بنصوص صريحة, وقد تناول قانون موظفي الدولة من مثل هذه النصوص, ومن ثم فلا يجوز خصم مدة الوقف التنفيذي من مدة الوقف الاحتياطي, قياساً على الحبس, لأن القياس يمتنع في مقام العقاب والتأديب"[718] .

ب- الإحالة إلى المعاش: وتعنى إنهاء خدمة الموظف بمقضتى قرار تأديبي دون أى تبعات لتلك العقوبة, ويستحق الضابط كل حقوقه المالية المعاشية, فلا يجوز حرمان الضابط المفصول من المعاش أو مكافآة نهاية الخدمة إلا بنص صريح[719], وهذا الجزاء مرتبط بالضباط من رتبة اللواء فما فوق فقط.[720] حيث ترتبط هذه العقوبة فقط بكبار العاملين في الدولة من شاغلى وظائف الإدارة العليا[721] .

ج – العزل من الوظيفة: وتعد أقسى أنواع العقوبات التأديبية ولذلك فهى تقع في نهاية السلم التدريجي للعقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على ضابط الشرطة, وتتضح جسامة هذه العقوبة فيما يترتب عليها من أثار إدراية أو مالية خطيرة , ليس على الضابط أو الموظف الموقع عليه العقاب فحسب بل على أسرته أيضاً[722] الذين تنعكس عليها الأثار المادية والأدبية لهذه العقوبة على قدم المساواة.

([716])أنظر: د. محمد انس جعفر، د. اشرف انس جعفر، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص290.

([717]) انظر: هذه الأراء لدى , لواء محمد ماجد ياقوت , شرح القانون التأديبي , المرجع السابق, ص749 , 750.
([718]) راجع: الفتوى رقم 164 , جلسة 1957/3/19 , الموسوعة الإدارية الحديثة, الجزء التاسع, ص 64.
([719]) أنظر: د. محمد سيد احمد محمد, التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية , المرجع السابق, ص 348.
([720]) راجع: الفقرة الثالثة من المادة 62 من قانون هيئة الشرطة رقم 109 لسنة 1971 المعدل.
([721]) أنظر: د. مصطفي عفيفي , فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة) , المرجع السابق, ص 318 , كذلك أنظر:اللواء محمد ماجد ياقوت, شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة, المرجع السابق, ص751.
([722]) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت, الدعوى التأديبية, المرجع السابق , ص 395 , واللواء محمد ماجد ياقوت , شرح القانون التأديبي, المرجع السابق, ص753.

وتعنى إنهاء خدمة الضابط الذى ارتكب المخالفة بالفصل من الوظيفة[723] , وقد يكون الفصل من الوظيفة مقترناً بالحرمان من المعاش في حدود الربع[724], فترك المشرع للسلطة التأديبية سلطة تقدير إتباع الفصل بالحرمان من المعاش في حدود الربع أم لا.

ثانياً: قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم 14 لسنة 2008 المعدل:

على العكس من قانون هيأة الشرطة المصري رقم 109 لسنة 1971المعدل, لم يترك المشرع في قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي تقسيم العقوبات التأديبية التي يعاقب بها ضباط الشرطة في العراق إلى الفقه, وإنما تناول بنفسه من خلال قانون عقوبات قوى الامن الداخلي تقسيم وتوضيح أنواع العقوبات التي يتم توقيعها على الضابط الذى يرتكب جريمة من الجرائم التي نص عليها القانون.

فقد نص المشرع العراقي في الفصل الثاني من القانون على أنواع العقوبات التي توقع على الضباط ومنتسبي الشرطة فنص في المادة الثانية منه على " تقسم العقوبات إلى:

أولاً– العقوبات الأصلية: وهي العقوبات المعاقب عليها وفقاً لقانون العقوبات رقم (111) لسنة 1969 وهي الإعدام والسجن والحبس والغرامة.

ثانياً– الغرامة: وهي العقوبة المعاقب عليها وفقا لأحكام هذا القانون.

ثالثا– عقوبة الاعتقال.

رابعاً– العقوبات التبعية وهي: أ- الطرد ب- الإخراج"

ونص في الفصل الرابع على الحالات التي توقع فيها العقوبات التبعية وذلك في المواد من 42 إلى 45 منه, في حين تناول أنواع العقوبات الانضباطية التي يجوز توقيعها على الضباط ممن يخالف مقتضيات وظيفته[725]في المادة 43 منه (والتي سبق التطرق اليها) والتي نصت على العقوبات الانضباطية التي يجوز فرضها على الضابط وإجراءات تطبيقها وهي:

أولاً– التوبيخ: و يكون على نوعين سري أو علني .

أ- التوبيخ السري: يتم بإرسال كتاب سري إلى الضابط يشعر به بالمخالفة التي إرتكبها ولزوم أصلاح نفسه.

([723]) أنظر: د. محمد سيد احمد محمد , التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية , المرجع السابق , ص 348 ، كذلك أنظر:العميد على أمين سليم عيسى, التأديب في الشرطة (دراسة تطبيقية مقارنة على ضباط الشرطة), المرجع السابق ,ص 252.

([724]) راجع: الفقرة (6) من المادة 48 من قانون هيئة الشرطة رقم 109لسنة 1971 المعدل.

([725]) راجع: المادة 50 من قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم 14 لسنة 2008 المعدل .

ب- التوبيخ العلني: يتم تعميمه تحريرياً على منتسبي الدائرة.

ثانياً – قطع الراتب: و يكون بقطع جزء من الراتب الشهري الكامل بما لا يزيد على (10) عشرة أيام .

ثالثاً – اعتقال الغرفة: ويكون بإيداع الضابط في غرفة خاصة و يمنع من مزاولة واجباته الرسمية, عدا واجباته التدريبية، مدة لا تزيد على (30) ثلاثين يوماً.

رابعاً – اعتقال الدائرة: و يكون بمنع الضابط من مغادرة الدائرة مدة لا تزيد على (30) ثلاثين يوماً. و يستمر بأداء واجباته الرسمية طيلة مدة الاعتقال .

الخاتمة

إن الخاتمة ليست تكراراً أو ترديداً لما تضمنة هذا البحث من موضوعات وتقسيمات، ولكنها عرض لما انتهينا اليه من موضوعات، ومن ثم فسوف نعرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ثم التوصيات التي تم استخلاصها من الدراسة ومن خلال ما سبق عرضه من موقف المشرع العراقي نورد الملاحظات الأتية:

أولاً : أن العقوبات الواردة في قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي ليست فقط العقوبات التأديبية التي توقع على الضباط حالة مخالفاتهم مقتضيات وواجبات وظيفتهم والتي تمس مزايا وظيفتهم المادية, وإنما تتضمن العقوبات الجنائية التي توقع على الضباط ممن يرتكبوا جرائم جنائية في إطار عملهم الوظيفي.

ويبدو ذلك في العقوبات الأصلية التي نص عليها القانون ففي تعريفه لها في صدر المادة الثانية يقول وهي العقوبات المعاقب عليها وفقاًلقانون العقوبات رقم (111) لسنة 1969, وهي الإعدام والسجن والاعتقال والغرامة, والتي توقع على من يرتكب جرائم الإضرار والتخريب والتحريض والغياب وعدم الاحترام والطاعة وجرائم إهانة الآمر والجرائم المخلة بشرف الوظيفة بالإضافة إلحاق الأذي بالنفس وجرائم إستغلال النفوذ والإخلال بشؤون الخدمة والإخلال بالموجودات المنصوص عليها في الفروع من الأول وحتى العاشر من الفصل الثالث من القانون[726].

ثانياً: إنّ المشرع العراقي بالإضافة إلى العقوبات الجنائية قد نص كذلك على العقوبات التأديبية التي توقع على ضباط الشرطة كعقوبات تبعية للعقوبات الجنائية وهي عقوبات الطرد والإخراج من الخدمة والتي نظمها في المواد من 42 إلى 45 من ذات القانون .

([726]) راجع: المواد من 3 إلى 40 من قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم 14 لسنة 2008 المعدل.

ثالثاَ: يلاحظ أن المشـــرع قد اتبع التقســـيم الثلاثي للعقوبات التي توقع على الضـــباط ممن يرتكبوا جرائم تخل بمقتضيات وظيفتهم بشكل عام, وهو ذات التقسيم الذي اتبعه المشرع المصري في قانون هيئة الشرطة.

حيث نص المشـــرع العراقي على العقوبات التأديبية المعنوية والتي تتمثل في التوبيخ العلني والســـري, والعقوبات التأديبية المادية والتي تتمثل في قطع جزء من الراتب الشـــهرى بما لا يزيد على عشـــرة أيام, والعقوبات التأديبية المُنهية للوظيفة وهي الطرد والإخراج من الخدمة وإن كان المشـــرع هنا قد نص عليها على أنها عقوبات تبعية تابعة للعقوبات الأصلية المنصوص عليها في المادة الثانية من القانون.

رابعاً: إنَّ المشرع العراقي قد أضاف على العقوبات التأديبية الانضباطية التي يجوز توقيعها على الضابط عقوبة اعتقال الغرفة والتي تكون بإيداع الضابط في غرفة خاصة و يمنع من مزاولة واجباته الرسمية, عدا واجباته التدريبية، مدة لا تزيد على (30) ثلاثين يوماً.

وعقوبة اعتقال الدائرة والتي تكون بمنع الضـــابط من مغادرة الدائرة مدة لا تزيد على (30) ثلاثين يوماً. و يستمر بأداء واجباته الرسمية طيلة مدة الاعتقال . وهي عقوبات لم يعرفها قانون هيأة الشرطة المصري رقم 109 لسنة 1971 المعدل .

خامساً: نلاحظ أن المشرع العراقى قد أشار إلى العقوبات التأديبية المعنوية في نوع واحد فقط وهو التوبيخ بنوعيه السري والعلني, والذي يقصد به استهجان واستنكار سلوك الضابط وعدم رضا السلطة الرئاسية عنه, وإن المشـــرع العراقي قد تفادى هنا النقد الموجه للمشـــرع المصـــري الذى اســـتخدم أكثر من جزاء معنوي كاللوم والإنذار والتنبيه والتي تعنى في حقيقتها ألفاظ مختلفة لمعنى واحد هو الاستهجان والاستنكار.

التوصيـات:

إزاء الحقائق المتقدمة، وفي سبيل الوصول إلى تحقيق التوازن بين المصلحة العامة والخاصة، فإن المواءمة بين الفاعلية والضـمان في النظام التأديبي للشـرطة العراقية، فضـلاً عن النهضـة التشـريعية التي يشـهدها العراق في كافة النصوص القانونية فإننا نوصي:

1. إفراد تنظيم تشريعي لمنتسبين الشرطة في العراق يتواءم مع طبيعة المهام والواجبات الملقاة على عاتقهم والتي تختلف عن المهام والواجبات الملقاة على عاتق الضـباط أسـوة بقانون هيأة الشـرطة المصـري رقم 109 لسنة 1971المعدل.
2. إيراد نص يسمح للسلطات الرئاسية وفقاً للتدرج الوظيفي بتوقيع الجزاء بما يتناسب مع المخالفة التأديبية الواقعة من رجل الشرطة.

3. إلغاء المادة (11) من قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم 14 لسنة 2008 المعدل لأنها تعد معطلة تماماً كون جريمة عدم أداء مراسم الإحترام إزاء الأمر تعد من المخالفات التي تتضمنها المادة 42 من القانون المذكور, وإنَّ عقوبة الاعتقال تضمنتها المادة (43 / ثالثاً ورابعاً) والمادة (44/ خامساً) من ذات القانون مما يجعل وجودها لا مبرر له.
4. ضرورة تحديد الإجراءات الواجب اتباعها مع رجل الشرطة في قانون قوى الأمن الداخلي العراقي المعارة خدماته خارج الوزارة وكيفية التعامل معه في حال اكتشاف مخالفات بحقه.
5. ضرورة تحديد الإجراءات و العقوبات في قانون قوى الأمن الداخلي العراقي التي تتخذ بحق رجل الشرطة ممن هو خارج الخدمة في حال وجود مخالفات له اثناء الخدمة.

المراجع

1. د. ابراهيم المنجى , إلغاء الجزاء التأديبي , الطبعة الأولى, دار المعارف , الاسكندرية , 2005.
2. د. القطب محمد طبلية , العمل القضائي في القانون المقارن والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي, رسالة دكتوراة , القاهرة , 1964.
3. د. بلال أمين زين الدين, التأديب الاداري .
4. د. سليمان الطماوى , قضاء التأديب .
5. د. سمير محمود قطب, حدود السلطة والمسئولية الإشرافية مع التطبيق على الشرطة.
6. د. صبري محمد السنوسي محمد ، احكام التقادم في مجال القانون العام في مصر، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية ، 2014.
7. د. صبري محمد السنوسي محمد، الأجراءات أمام القضاء الاداري، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية ، 2014.
8. د. عبد القادر الشيخلى , النظام القانوني للجزاء التأديبي .
9. د. عبد الوهاب البندارى , العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الكادرات الخاصة, دار الفكر العربي, القاهرة, بدون تاريخ نشر.
10. د. عبد الوهاب البندارى, العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الكادرات الخاصة.
11. د. عثمان سلمان غيلان العبودي ، النظام التأديبي لموظفي الدولة.
12. د. علي جمعة محارب , التأديب الإداري في الوظيفة العامة ,.
13. د. محمد أنس جعفر، القرارات الإدارية، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية ،2013.
14. د. محمد أنس جعفر، د. أشرف أنس جعفر ،الوظيفة العامة (دراسة الأصول العامة والتحليلية لقانون الخدمة المدنية الجديد)، دار النهضة العربية ، 2016

15.د. محمد انس جعفر، د. اشرف انس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، 2013
16.د. محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية , المكتب الجامعي الحديث، 2008.
17.د. محمد ماهر أبو العينين , التأديب في الوظيفة العامة .
18.د. محمود عبد المنعم فايز , المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة.
19.د. مصطفي عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة).
20.د. مصطفي عفيفي, فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة) , بدون دار نشر , 1976.
21.د. مليكة الصاروخ , سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الادارة والقضاء(دراسة مقارنة)
22.د. نصر الدين مصباح القاضي, النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة , دار الفكر العربي,1997
23.د. وهيب عياد سلامة, الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء (دراسة مقارنة), رسالة دكتوراة, مكتبة الأنجلو المصرية, القاهرة , 1987.
24.راشد محمد الفحلى, النظام القانوني للجزاء التأديبي وضماناته في دولة الإمارات العربية المتحدة (دراسة مقارنة) , دار النهضة العربية , القاهرة , 2014.
25.العميد علي أمين علي سليم عيسى , التأديب في الشرطة، دراسة تطبيقية مقارنة على ضباط الشرطة , رسالة دكتوراه مقدمة إلى إكاديمية الشرطة، القاهرة، 2002,
26.الفريق الدكتور سعد عدنان الهنداوي ، المجموعة التشريعية ، الجزء الثالث، مطبعة شهداء الشرطة، 2016، .
27.اللواء محمد ماجد ياقوت, شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة.
28.اللواء محمد ماجد ياقوت , الدعوى التأديبية .
29.اللواء محمد ماجد ياقوت ، النظرية العامة للقانون التأديبي – تحديد ملامحها وتحليل عناصرها ، مجلة الأمن القانوني التي تصدر عن أكاديمية دبي- دولة الامارات العربية المتحدة ، لسنة 12، العدد ألثاني، يوليو ، 2004.
30.المستشار الدكتور محمد أبو ضيف باشا خليل ، النظام التأديبي.
31.Alan plantey : trate pratique de la function, paris, 1971, 3e , edition.
32.Andree De laubadere : Traite elementaire de droit administratife 2eme ed , 1957.
33.Bonnard Roger : de la repression disciplinaire des fautes commi-ses par les fonctionnaires publics, TH. DR. ,Bordeaux , 1903.
34.Mourgean Jacques : la repression administrative , th. Dr. , paris, 1966.
35.Triate pratique de la function publique, t. I. , 2eme ed .. paris. 1963,:Alan plantey.