



## حوكمة السلوك الوظيفي ادارياً وجنائياً

م. سامية عبد الرزاق خلف<sup>١</sup> ، أ.م أنسام فالح حسن<sup>٢</sup>

كلية القانون، جامعة البصرة، البصرة، العراق<sup>١،٢</sup>

[Samiaabdulrazaq22@gmail.com](mailto:Samiaabdulrazaq22@gmail.com)<sup>1</sup>, [ansam.faleh@uobasrah.edu.iq](mailto:ansam.faleh@uobasrah.edu.iq)<sup>2</sup>

### المستخلص

تستمد هذه الدراسة أهميتها من كون مصطلح الحوكمة هو مصطلح جديد في اللغة العربية يهدف الى تدعيم فاعلية الإدارة في الاعتبارات المتعلقة بالصالح العام ، وهي بدون ادنى شك أولى بالاهتمام من المصلحة الخاصة ، وتعرف الحوكمة بانها " مجموعة السياسات او القواعد التي تستخدمها الإدارة لتحقيق أهدافها " . وبما ان الدولة شخصية معنوية فانها لا تمارس اعمالها الا من خلال اشخاص تختصهم لتلك المهام يعرفون بالموظفين العموميين ، والذين تربطهم بالدولة رابطة قانونية تحكمها قوانين خاصة بتلك العلاقة كقانون الخدمة المدنية ، وقانون انضباط موظفي الدولة .

فالقانون الانضباطي في الوظيفة العامة يحقق التوازن بين مصلحة الإدارة في حسن سير المرافق العامة بصورة فاعلة ومنظمة ، وبين مصلحة الموظفين في وجود نظام قانوني يكفل ويضمن لهم الاستقرار الوظيفي حتى يعمل بجد خدمة للمصلحة العامة .

ويقابل مصطلح الحوكمة في اللغة العربية لفظ (governance) في اللغة الإنكليزية و (gouvernance) في اللغة الفرنسية ، وهو "يعني تدعيم مراقبة نشاط المؤسسة ومتابعة مستوى أداء القائمين عليها " .

وحوكمة السلوك الوظيفي يمكن ان يعرف "بانه كل التنظيمات والتشريعات والسياسات والهياكل التنظيمية والضوابط التي تحكم العمل في مؤسسات الدولة والقطاع العام من خلال آلية عمل مهنية واخلاقية تعتمد على الشفافية وتخضع لآليات المتابعة والرقابة مع توفير أدوات المساءلة والتنظيم الإداري من اجل انتظام سير المرفق العام وتجنب الموظف العام سلوك كل ما يبعث على الريبة اثناء ممارسته العمل وتبصيره بحقوقه وواجباته " أي ما يجب عليه فعله وما يجب عليه تجنبه ، وما هي الآثار المترتبة على مخالفة واجباته الوظيفية، سواء كانت هذه المخالفة إدارية او جنائية ، وما مدى تأثير العقوبات وتداخلها في حال توقيعها على الموظف العام ، سواء كانت هذه العقوبات إدارية او جنائية او مدنية .

### الكلمات المفتاحية

حوكمة، سلوك وظيفي، المحكمة الجزائية



## Governance of Employee Conduct Administratively and Criminally

Lecturer Samia Abdul Razzaq Khalaf<sup>1</sup>, Assist. Lecturer Ansam Falih Hassan<sup>2</sup>

<sup>1, 2</sup> College of Law, University of Basra, Basra, Iraq

[Samiaabdulrazzaq22@gmail.com](mailto:Samiaabdulrazzaq22@gmail.com)<sup>1</sup>, [ansam.faleh@uobasrah.edu.iq](mailto:ansam.faleh@uobasrah.edu.iq)<sup>2</sup>

### Abstract

This study derives its importance from the fact that the term “governance” is a new term in the Arabic language that aims to strengthen the effectiveness of administration in considerations related to the public interest, which is without a doubt more important than the private interest. Governance is defined as “the set of policies or rules that the administration uses to achieve its goals”.

Since the state is a legal entity, it does not carry out its work except through persons designated for those tasks, known as public employees, who have a legal relationship with the state governed by laws specific to that relationship, such as Civil Service law and State Employees Discipline Law.

The disciplinary law in public employment achieves a balance between the administration’s interest in the efficient and regular functioning of public facilities, and the employees’ interest in the existence of a legal system that ensures and guarantees job stability for them so that they work diligently in service of the public interest.

The term governance in the Arabic language corresponds to the word “covernance” in the English language and “gouvernance” in the French language, and it means strengthening the monitoring of the institution’s activity and following up on the level of performance of those in charge of it.

Governance of employee behavior can be defined as all the regulations, legislation, policies, organizational structures and controls that govern work in state institutions and the public sector through a professional and ethical work mechanism that relies on transparency and is subject to follow-up and control mechanisms while providing accountability tools.

Administrative organization is in order to regulate the functioning of the public facility and to spare the public employee from the behavior of everything that raises suspicion while performing his work and to inform him of his rights and duties, that is, what he must do and what he must avoid, and what are the consequences of violating his job duties, whether this violation is administrative or criminal. And what is the extent of the impact and overlap of the penalties if they are imposed on the public employee, whether these penalties are administrative, criminal, or civil.

**Keyword:** governance, functional behavior, criminal court



## أهمية البحث

يهدف هذا البحث الى وضع قواعد أخلاقية تحدد أداب الوظيفة العامة وتوضيح الواجبات الوظيفية التي يجب الالتزام بها أثناء ممارسة الوظيفة العامة وتعزيز الالتزام بهذه القواعد من خلال توعية الموظفين وتوجيههم نحو اخلاقيات الوظيفة العامة السليمة، عن طريق توعية الموظفين بالقوانين التي تحكم مخالفة الموظف لوظيفته وإجراءات معاقبته .

فكل موظف يعين بالوظيفة العامة يجب أن يطلع بدايةً على كل ما يحيط بوظيفته من واجبات ومسؤوليات وغيرها من القواعد التي تكون درعا يحصنه من الوقوع في الخطأ ، فالقطاع العام من اهم القطاعات في الدولة وتلعب حوكمته دوراً حيوياً في ترسيخ الاستقرار والتنمية والحد من ظاهرة الفساد الإداري وتطبيق مبادئ الكفاءة والنزاهة بما يضمن حسن سير مرافق الدولة ، ويعزز من فاعلية الأداء الحكومي . ولأن فعل الموظف قد يشكل مخالفة تأديبية وجرماً جنائياً في ذات الوقت، الامر الذي يستدعي بيان صلة الجريمة التأديبية بالجريمة الجنائية والتأثير المتبادل بينهما، فقد شرعنا الى التعريف بالجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة وهي جرائم وردت على سبيل الحصر في قانون العقوبات العراقي ، وكذلك الجرائم التي وردت تحت عنوان تجاوز الموظفين حدود وظائفهم ،ولذا لابد من بيان العلاقة بين المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية وموقف المشرع العراقي منها.

وعلى الرغم من الاستقلال الذي يتمتع به الحكم الجنائي عن الجزاء التأديبي ،فان هذا الاستقلال ليس تاماً بل في بعض الاحوال يكون للحكم الجنائي حجية في مواجهة سلطة التأديب ،كما ويعد التحقيق الاداري مدخلاً للتحقيق الجزائي، إذ يمكن أن يكون التحقيق الاداري دليلاً تستمد منه محكمة التحقيق قناعتها في احالة المتهم الى المحكمة المختصة ،كما يمكن أن يكون دليلاً أو قرينة تسند دليلاً اخر لتنتهي بها المحكمة الى قناعة اكيده في ثبوت الجريمة على المتهم او نفيها عنه.

## إشكالية البحث: -

من اجل انتظام سير المرفق العام ، وحتى لا يسلك الموظف العمومي سلوكاً يؤدي الى الاخلال باحترام الوظيفة العامة ، عليه لابد من ابتعاد الموظف عن كل ما يبعث على الريبة في سلوكه سواء كان ذلك اثناء ممارسة المهنة او خارجها ، فلا بد من توعية الموظف وتبصيره بالأخطاء التي يرتكبها ، وما يترتب عليه من جزاءات ادارية او جنائية، فالموظف قد يكون مخرلاً بمسؤولياته ، ومن ثم يكون متهماً امام لجنة تحقيقية ، او قد يكون احد اعضاء لجنة تحقيقية تحقق مع الموظف المخرل بواجباته ، ومن ثم وفي كلا الحالتين يجب ان يكون الموظف ملماً بهذه الاجراءات وعلى علم ودراية بها من الناحيتين الادارية والجنائية .



فعلى سبيل المثال نجد ان اغلب الموظفين واقعاً لا يستطيعون التفرقة بين عقوبة الفصل والعزل كعقوبات ادارية ، ومفهوم الفصل لدى الكثير منهم هو انتهاء خدمات الموظف المعاقب بهذه العقوبة ، اما العزل فلن تسمع به الاغلبية ، هذا من جانب ، ومن جانب آخر نرى تزايد وتعدد صور الفساد الإداري في مفاصل الدولة وضعف المتابعة لدى مؤسسات القطاع العام نتيجة لعدم تطبيق الدوائر الحكومية لقواعد الحوكمة او السلوك الوظيفي الذي يضمن سلامة أداء المؤسسات الحكومية .

ونعلم ان المخالفات التأديبية لم تقنن كما هو الحال في الجرائم الجنائية ، لذا على الموظف ان يتجنب كل سلوك يخل باحترام الوظيفة وكرامتها ، سواء اثناء ممارسة مهنته او خارجها ، والذي سوف يقابل بالجزاء الملائم من قبل الادارة لمنع الموظف من الخروج على مقتضيات الوظيفة .

#### منهجية البحث: -

نظرا لأهمية وترابط هذه الدراسة في مجالي القانون الاداري والقانون الجنائي والعلاقة الوثيقة بينهما وبين مؤسسات الدولة وموظفيها ، فقد ارتأينها دراستها دراسة وصفية تحليلية معقمة من خلال بيان نصوص القانونين الاداري والجنائي العراقيين والتي تحكم علاقة الموظف الحكومي وتحليلها ، الغاية من ذلك هو لوقوف الموظف الحكومي على ما يجب عليه الالتزام به حماية لحقوقه من ناحية ولضمان سير الوظيفة العامة من ناحية اخرى .

#### خطة البحث: -

نظراً لأهمية موضوع البحث والمأمأ بمضمونه ، تم تقسيمه الى مبحثين ، تناولنا في المبحث الأول تنظيم السلوك الوظيفي من الناحية الإدارية ، والذي قسم بدوره الى الى مطلبين ، خصص المطلب الأول لبيان الواجبات الوظيفية واثر مخالفتها، اما المطلب الثاني فقد خصص لتقويم وتقييم السلوم الوظيفي . اما المبحث الثاني فكان بعنوان تنظيم السلوك الوظيفي جنائياً، وقد تم تقسيمه الى مطلبين ايضاً بينا في المطلب الأول، الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة ، اما المطلب الثاني فقد خصص لبيان العلاقة بين المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية ، واخيراً ختم البحث بأهم ما تم التوصل اليه من نتائج ، وأهم ما ارتأيناه من مقترحات وتوصيات من اجل تحقيق اهداف البحث في تحديد قاعدة سلوك وظيفي من الناحيتين الإدارية والجنائية ضماناً لسير المرفق العام بانتظام وإطراد .



## المبحث الأول

### تنظيم السلوك الوظيفي ادارياً

من العيب ينتظر من الموظف ان يكون ملاكاً، حيث ان البعض منهم قد يضل الطريق ولا يقوم بواجباته سواء كان عمداً او جهلاً ام تكاسلاً، عليه لابد من ايجاد سلطة مختصة تتولى تقويم وتقييم اداء الموظفين ومعايبتهم في حالة اخلالهم بالتزاماته الوظيفية، ان معرفة الموظف بحقوقه وواجباته الوظيفية امر لازم لضمان قيامه بمهامه وبالتالي ينعكس على امكانية الدولة من تحقيق اهدافها في حسن انتظام وسير واستقرار المرافق العامة او الحفاظ على النظام العام<sup>(١)</sup>.

## المطلب الاول

### الواجبات الوظيفية وأثر مخالفتها

يقع على عاتق الموظف جملة من المسؤوليات تجاه المؤسسة التي يعمل فيها، ولغرض تنظيم سلوك الموظف بشكل سليم لابد من تنظيم الواجبات التي تقع على عاتقه من خلال النص عليها قانوناً لتكتسب الشرعية المطلوبة، فتارةً ينص على ضرورة القيام بعمل ايجابي تنفيذاً لهذه الواجبات (الواجبات الايجابية) او قد يفرض التزاماً سلبياً بالامتناع عن القيام بعمل تنفيذاً لهذه الواجبات (الواجبات السلبية)، ان فهم الموظف والمامه بهذه الالتزامات وبشكل دقيق يعد حصناً منيعاً من وقوعه في الخطأ الذي يجر به الى العقوبة الانضباطية .

### الفرع الاول - التنظيم القانوني للواجبات الوظيفية :-

تسعى التشريعات الى وضع اطار قانوني لتنظيم أمور ومسائل الوظيفة العامة، تحقيقاً لمبدأ الشفافية من خلال جعل التشريعات وكل ما ينظم أمور الوظيفة العامة في متناول يد القائمين بها.

**أولاً :- الواجبات الإيجابية :-** يفرض القانون على الموظف التزاماً ايجابياً بالقيام بمجموعة من الاعمال، وعليه ان امتناع الموظف عن القيام بها يمثل مخالفة للواجبات الوظيفية ،اذ يجب على الموظف القيام بما يلي :-

١- أداء أعمال وظيفته بنفسه بأمانة وشعور بالمسؤولية.

٢- التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه إلا بإذن، وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل.

٣- احترام رؤسائه والتزام الأدب واللباقة في مخاطبتهم وإطاعة أوامرهم المتعلقة بأداء واجباته في حدود ما تقضي به

القوانين والأنظمة والتعليمات، فإذا كان في هذه الأوامر مخالفة فعلى الموظف أن يبين لرئيسه كتابة وجه تلك

المخالفة ولا يلتزم بتنفيذ تلك الأوامر إلا إذا أكدها رئيسه كتابة وعندئذ يكون الرئيس هو المسؤول عنها.

٤- معاملة المرؤوسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم.

(١) خالد محمد مصطفى المولى / السلطة المختصة في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام (دراسة مقارنة)

معهد دبي القضائي ، دار الكتب القانونية، ٢٠١٢، ص١٠.



- ٥- احترام المواطنين وتسهيل إنجاز معاملاتهم.
- ٦- المحافظة على أموال الدولة التي في حوزته أو تحت تصرفه واستخدامها بصورة رشيدة.
- ٧- كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته أو أثنائها إذا كانت سرية بطبيعتها أو يخشى من إفشائها إلحاق الضرر بالدولة أو بالأشخاص أو صدرت إليه أوامر من رؤسائه بكتمانها ويبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته، ولا يجوز له أن يحتفظ بوثائق رسمية سرية بعد إحالته على التقاعد أو انتهاء خدمته بأي وجه كان.
- ٨- المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء أكان ذلك أثناء أدائه وظيفته أم خارج أوقات الدوام الرسمي.
- ٩- الامتناع عن استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة أو ربح شخصي له أو لغيره.
- ١٠- إعادة ما يكون تحت تصرفه من أدوات أو آلات إلى المحل المخصص لها عند انتهاء العمل اليومي إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك.
- ١١- مراعاة القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بحماية الصحة العامة والسلامة في العمل والوقاية من الحريق.
- ١٢- القيام بواجبات الوظيفة حسبما تقرره القوانين والأنظمة والتعليمات".

#### ثانياً :- الواجبات السلبية :-

- يفرض القانون على الموظف التزاماً سلبياً بالامتناع عن القيام بمجموعة من الاعمال، وعليه ان قيام الموظف بهذه الاعمال يمثل مخالفة للواجبات الوظيفية ، لذلك على الموظف الابتعاد عن ممارسة ما يأتي:-
- ١- الجمع بين وظيفتين بصفة أصلية أو الجمع بين الوظيفة وبين أي عمل آخر إلا بموجب أحكام القانون.
  - ٢- مزاوله الأعمال التجارية وتأسيس الشركات والعضوية في مجالس إدارتها عدا:
    - \* شراء أسهم الشركات المساهمة.
    - \* الأعمال التي تخص أمواله التي آلت إليه إرثاً أو إدارة أموال زوجه أو أقاربه حتى الدرجة الثالثة التي آلت إليهم إرثاً وعلى الموظف أن يخبر دائرته بذلك خلال ثلاثين يوماً وعلى الوزير إذا رأى أن ذلك يؤثر على أداء واجبات الموظف أو يضر بالمصلحة العامة أن يخيره بين البقاء في الوظيفة وتصفية تلك الأموال أو التخلي عن الإدارة خلال سنة من تأريخ تبليغه بذلك وبين طلب الاستقالة أو الإحالة على التقاعد.
  - ٣- الاشتراك في المناقصات.
  - ٤- الاشتراك في المزايدات التي تجريها دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي لبيع الأموال المنقولة وغير المنقولة إذا كان مخولاً قانوناً بالتصديق على البيع لاعتبار الإحالة قطعية أو كان عضواً في لجان التقدير أو البيع أو اتخذ قراراً ببيع أو إيجار تلك الأموال، أو كان موظفاً في المديرية العامة أو ما يعادلها التي تعود إليها تلك الأموال.
  - ٥- استعمال المواد والآلات ووسائل النقل وغيرها العائدة إلى دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي لأغراض خاصة.



- ٦- استعمال أي ماكينة أو جهاز أو أي آلة من آلات الإنتاج لم يكلفه رئيسته المباشر باستعمالها.
- ٧- عدم الاستغلال الصحيح لساعات العمل ووسائل الانتاج بغية إنجاز الأعمال المناطة به أو الإهمال أو التهاون في العمل بما يؤدي إلى إلحاق ضرر بالإنتاج أو الخدمات أو الممتلكات.
- ٨- العبث بالمشروع أو إتلاف آلاته أو المواد الأولية أو الأدوات أو اللوازم.
- ٩- التعمد في إنقاص الإنتاج أو الإضرار به.
- ١٠- لتأخر في إنجاز العمل الذي يتسبب عنه تعطيل عمل الآخرين.
- ١١- الاقتراض أو قبول مكافأة أو هدية أو منفعة من المراجعين أو المقاولين أو المتعهدين المتعاقدين مع دائرته أو من كل من كان لعمله علاقة بالموظف بسبب الوظيفة.
- ١٢- الحضور إلى مقر وظيفته بحالة سكر أو الظهور بحالة سكر بين محل عام.
- ١٣- الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو وثيقة رسمية أو نزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه للتصرف به لغير الأغراض الرسمية.
- ١٤- الإفشاء بأي تصريح أو بيان عن أعمال دائرته لوسائل الإعلام والنشر فيما له مساس مباشر بأعمال وظيفته، إلا إذا كان مصرحا له بذلك من الرئيس المختص " .

#### الفرع الثاني :- الاثر المترتب على مخالفة الواجبات الوظيفية

- هناك جملة من العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف المخالف لاحكام الواجبات الوظيفية ، ومؤكد ان المشرع لم يحدد لكل ذنب عقوبة كما هو الحال في قانون العقوبات وانما ترك الامر متروك لتوصية اللجنة التحقيقية وقرار الادارة الصادر على اساسها، والعقوبات<sup>(١)</sup> هي "
- ١- لفت النظر: ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ثلاثة أشهر.
  - ٢- الإنذار: ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلا ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع او الزيادة مدة ستة أشهر .
  - قطع الراتب : ويكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة أيام بأمر تحريري تكفيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجبت فرض العقوبة وبترتب عليها تأخير الترفيع او الزيادة وفقا 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 .
  - ٤- التوبيخ : ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي

(١) ينظر نص (المادة / ٨ ) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .



جعلت سلوكه غير مرض ويطلب إليه وجوب اجتناب تكرار المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنة واحدة .

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

٦) 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 المقرر في الدرجة المنزل إليها ( ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ 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 تاريخ 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 .

٧) الفصل : ويكون بتحية 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 فعلا يستوجب معاقبته بإحداها )  
-:التوبيخ، إنقاص الراتب، تنزيل الدرجة).

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

٨) العزل : ويكون بتحية الموظف عن الوظيفة نهائيا ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام وذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات الآتية :

أ - إذا ثبت ارتكابه فعلا خطيرا يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرا بالمصلحة العامة .

ب - إذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته أو ارتكابه بصفته الرسمية

ج - إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلا يستوجب الفصل مرة أخرى " .



## المطلب الثاني

### تقويم وتقييم السلوك الوظيفي

يتطلب من كل مؤسسة متابعة سلوك موظفيها في ظل الانفتاح الذي يواجهه المجتمع عموماً والمؤسسات الادارية خصوصاً، ومنعاً وتحصيناً للمؤسسات العامة من تغلغل الفساد بكل اشكاله الى داخل المؤسسات كونها أفة مدمرة فالوقاية منها اسهل بكثير من علاجها ، فقد يحصل خطأ من جانب الموظف يتوجب محاسبته وبذا يكون دور الادارة في تقويم السلوك الوظيفي ، اما بقية تصرفات واعمال الموظف لغرض ابراز المتميز و مكافأته فهنا يبرز دور الادارة في تقييم السلوك الوظيفي ، كل ذلك يكون استناداً الى مبدأ الثواب والعقاب، اذ يقع على عاتق الموظف واجب الولاء الوظيفي الذي يتسع لكثير من الواجبات التي يلتزم بها الموظف ويمكن ان يطلق عليها اصطلاح (الجانب الاخلاقي في اداء العمل)<sup>(١)</sup> وعلية ستنم الدراسة في هذا المطلب على فرعين الاول لبيان تقويم السلوك الوظيفي (آلية فرض العقوبة الانضباطية والرقابة عليها) ، اما الثاني لبيان تقييم السلوك الوظيفي.

### الفرع الاول :- تقويم السلوك الوظيفي

يدخل تحديد المخالفات التأديبية و فرض العقوبة الانضباطية ضمن نطاق السلطة التقديرية للادارة ، حيث ان الواجبات سالفه الذكر جاءت بصيغة عامة ومرنة في تحديدها فالمخالفة تتحقق المخالفة التأديبية بمجرد مخالفة الموظف للواجبات التي اقرها القانون او بمخالفة الواجبات التي تعدها الادارة مخالفة للواجبات المنصوص عليها او خروجاً على مقتضى الواجب في اعمال الوظيفة ، الا انه لم يحدد نوع هذا الخروج، كما ان المخالفة قد تشمل سلوك الموظف خارج وظيفته التي من شأنها ان تمس كرامة الوظيفة التي ينتمي اليها<sup>(٢)</sup> ، كما ان العقوبات ترد في ( المادة ٨/ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي، دون ان يحدد المشرع لكل خطأ عقوبة محددة كما هو الحال في قانون العقوبات، فهنا للادارة السلطة التقديرية ان تفرض العقوبة التي يتم الايحاء بها من قبل اللجنة التحقيقية .

### اولاً :- الإجراءات المتبعة لفرض العقوبة

ان مخالفة الموظف لإحدى الواجبات سالفه الذكر يترتب عليه معاقبته باحدى العقوبات المنصوص عليها في (المادة/ ٨ ) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي بعد احالته الى التحقيق لبيان مدى ارتكابه المخالفة المنسوبة اليه وعلى النحو التالي :-

### ١- الاحالة الى التحقيق الاداري :-

(١) د. علي جمعة محارب / التأديب الاداري في الوظيفة العامة : دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنكليزي ط١ الأردن ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤، ص١١٤.

(٢) د. عثمان سلمان غيلان العبودي المرشد العملي في مهارات التحقيق الإداري ط١ ، بغداد ، موسوعة الثقافة القانونية ، ٢٠٠٨ ، ص١٤٢.



وهو إعلان الإدارة عن نيتها في التحقيق مع الموظف الذي تقوم حوله الدلائل القوية بصدد ارتكابه المخالفة الانضباطية، وفي هذه المرحلة لابد من توافر ضوابط معينة لضمان سلامة التحقيق الإداري كأعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه وإطلاع على أوراق التحقيق وتصوير الأوراق والمستندات المتعلقة بما هو منسوب إليه من مخالفة، ولذا لا يجوز للجنة التحقيقية مباشرة التحقيقات مع الموظف قبل أن يقرر الوزير أو رئيس الدائرة إحالته إلى اللجنة التحقيقية بورقة اتهام<sup>(١)</sup>.

يحال الموظف إلى التحقيق الإداري إما بسبب قيامه فعلاً بارتكاب المخالفة الانضباطية أو قيام شبهة حول مسلكه الوظيفي، وبذا فإن إحالته إلى التحقيق لا تعني ارتكابه المخالفة بشكل حتمي، من هنا يأتي دور التحقيق في الكشف عن مدى نسبة ارتكاب الموظف للمخالفة الانضباطية.

لم يحدد المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة شكل معين للإحالة، ولكن لضرورة تقتضي صدور قرار إحالة الموظف إلى التحقيق الإداري تحريراً ليتم تثبيت تاريخ هذا الإجراء، فضلاً عن إمكانية تبليغ الموظف المنسوب إليه المخالفة وتوقيعه على التبليغ، كما وأن الكتابة تساهم في تحديد التهم الموجهة للموظف بشكل دقيق، كما ويجب أن يستكمل أمر الإحالة على المتطلبات الرسمية كافة كرقم وتاريخ صدور الأمر والختم وتوقيع الشخص المسؤول صاحب الاختصاص في الإحالة، كما أن من الضروري أن يرد السبب أو الحالة الواقعية أو القانونية التي دعت إلى إحالة الموظف إلى التحقيق.

فالتحقيق الإداري إجراء يتضمن توجيه أسئلة محددة إلى الموظف تفيد اتهامه في عبارات صريحة بشأن المخالفة الانضباطية المنسوبة إليه، وقد يسفر هذا التحقيق إما عن براءة المتهم ومن ثم غلق التحقيق أو يسفر عن إدانته ومن ثم معاقبته بإحدى العقوبات الانضباطية أو أن الفعل يشكل جريمة وعليه يحال إلى المحكمة المختصة<sup>(٢)</sup>.

## ٢- قواعد التحقيق الإداري :-

- أ - قرينة البراءة :- وهي اعتبار كل متهم بوصفه شخصاً بريئاً حتى تثبت ادانته بحكم بات .
- ب- الصيغة الكتابية في التحقيق الإداري:- تنظيم محضر بإجراءات اللجنة، يثبت فيه ما اتخذته الإدارة من إجراءات بعد تثبيت أسماء الشهود سواء كانوا شهود اثبات أم شهود نفي، وتثبيت ما اطلعت عليه من أوراق ومستندات بالإضافة إلى أقوال الموظف المتهم، على أن يتضمن المحضر خلاصة بأقوال الموظف والشهود وما تضمنته المستندات من معلومات مؤكدة أو نافية للتهمة المنسوبة للموظف، وقد أكد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام على هذا المبدأ في (المادة/١٠/ثانياً) بالقول "تتولى اللجنة التحقيق تحريراً مع الموظف المخالف المحال عليها

(١) د. عمار عباس الحسيني / دليل الموظف إلى التحقيق الإداري وإجراءاته، بغداد، دار الكتب والوثائق، ٢٠١٤، ص ١١.

(٢) د. عمار عباس الحسيني، المصدر نفسه ص ٤١.



ولها في سبيل اداء مهمتها سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود والاطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها وتحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات...، وللكتابة اهمية كبيرة في تمكين اللجنة والادارة والقضاء من الرجوع الى وقائع التحقيق وملابساته التي جرت في اي وقت، كما انها تضفي الصفة الرسمية على المحضر وكذلك دورها في الحفاظ على كافة اجراءات التحقيق من التشويه والتحريف، كما تمكن الكتابة من تثبيت الوقائع التي تمت معاينتها والشهادات والافادات التي تم سماعها. لم يحدد المشرع شكل معين لإفراغ المحضر فيه، الا ان هناك مجموعة من الضوابط يجب مراعاتها منها، خلو المحضر من عبارات الحك والشطب والتعديل والاضافة، كذلك التسلسل المنطقي عند تحرير مجريات التحقيق، اعتماد الالفاظ البسيطة والسهلة، كما ويجب تحليف الشهود عن ابداء شهاداتهم، ويتعين على سلطة التحقيق ان يكون المحقق مستعداً لسماع هذه الشهادة وان يكون مستعداً لتصور صحيح للوقائع التي يباشرها عن طريق الالمام بما استقر عليه العمل في شأن الوقائع<sup>(١)</sup>، ولا ننسى وجوب توقيع المعنيين من المتهم والشهود واعضاء اللجنة التحقيقية على اوراق التحقيق<sup>(٢)</sup>.

ت - الحيادية والموضوعية في التحقيق<sup>(٣)</sup>:- لم ينص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام على هذه القاعدة الا أن بالامكان تطبيق القواعد الاجرائية الواردة في قانون المرافعات المدنية من حيث رد القضاة وتحتيتهم، وقد اكد القضاء على وجوب تنحي القاضي الذي يوجد له سبب من اسباب التنحي المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية، وكما يجوز للخصوم الاعتراض على اللجنة التحقيقية وطلب ردها أو رد أحد أعضائها متى توافرت خصومة او منافسة بينه وبين الموظف<sup>(٤)</sup>، كما يمكن لعضو اللجنة التحقيقية طلب تنحيته من اللجنة التحقيقية متى توافرت أسباب التنحي كوجود صلة شخصية أو مصلحة بينه وبين الموظف المحال للتحقيق، "وتتحقق الحيادة في التأديب بتنظيم قواعد الاختصاص بما يمنع الجمع بين اعمال التحقيق والالتهام وسلطة توقيع الجزاء وعدم صلاحية من تحيط به اعتبارات شخصية او وظيفية او موضوعية تشكك في حيده وتجرده"<sup>(٥)</sup>.

أ - افتراض العلم بالواجبات :- من القواعد الاساسية افتراض علم كافة الموظفين بالواجبات الوظيفية سواء السلبية ام الايجابية ولا يقبل من الموظف تذرعه بجهله بالقانون، ولكن يستثنى من هذه الحالة قيام عذر مشروع يمنع من علم الموظف بالقانون كالقوة القاهرة او حالة المرض الذي يدخله في غيبوبة مثلاً لمدة طويلة.

(١) د. عبد الفتاح بيومي حجازي / اصول التحقيق الجنائي والتأديبي، الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٥، ص ١٢٤

(٢) د. عبد الفتاح بيومي حجازي / المصدر نفسه، ص ١٢٦.

(٣) د. يحيى رمضان علي العريفي / الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام، (د. م) المكتب الجامعي

الحديث، ٢٠٢٠، ص ٢٥٤.

(٤) د. ماجد راغب الحلو / الدعاوي الادارية، الإسكندرية، منشأة المعارف، ٢٠٠٤، ص ٣٤٣.

(٥) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة / ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية (د. م)، (د. ن) ٢٠٠٣،

ص ١٨٣.



ب - احترام كرامة الموظف المحال الى التحقيق :- بما ان التحقيقي الاداري اجراء يجري في اطار الوظيفة العامة وان التحقيق يتم من قبل لجنة ادارية فمن غير الممكن ان يتم استخدام وسائل تعذيب او ما شابه .

ج - تسبب توصية اللجنة التحقيقية :- وهو بيان المبررات والمسوغات القانونية التي بنيت عليها توصية اللجنة بالعقوبة الانضباطية ، يترتب على اغفال هذه القاعدة المهمة بطلان التوصية ومن ثم بطلان القرار الصادر من الادارة بناءً على هذه التوصية ، اذا ان من المفروض على الادارة ذكر نفس الاسباب التي --وردت في التوصية-- وذكرها في قرار فرض العقوبة ،اي بيان الحالة الواقعية او القانونية التي دعت الى اتخاذ قرار فرض العقوبة ، تتجلى اهمية التسبب في معرفة الموظف المتهم بحقيقة ما نسب اليه من تهمة ، كما ولذكر السبب اهمية بالنسبة للقضاء الاداري في بسط رقابته على فحص صحة هذه الوقائع والاسباب من حيث توافرها ومدى تناسبها مع خطأ الموظف . ومن ثم تعديل العقوبة بما يتلائم مع المخالفة.

### ٣- ضمانات الموظف اثناء مرحلة التحقيق

أ - تبليغ الموظف بإحالاته الى التحقيق ، أي باعلام الموظف بوجود حضوره امام هيئة التحقيق بشأن المخالفة الانضباطية المنسوبة اليه موضحاً هذا التبليغ التهمة المنسوبة الى الموظف وما يؤيد ثبوت هذا الاتهام ، مع تحديد مكان التحقيق وزمانه ، وفي كل هذا يخضع الامر الى القواعد العامة في البلاغات القانونية والتي يفترض ان تكون تحريماً ، ومن المهم ان يقوم الموظف المحال الى التحقيق بالتوقيع على ورقة التبليغ ، كما ومن الضروري ان يكون التبليغ قبل فترة كافية ومناسبة بين تبليغ الموظف بموعد التحقيق وبين اجراء التحقيق فعلاً ليتمكن من اعداد دفاعه وتهيئة شهود النفي وكل ما ينفي عنه التهمة .

ب - أن تكون اللجنة التحقيقية مشكلة وفقاً للقانون ، حدد المشروع الوافي النصاب القانوني للجنة التحقيقية بان تتكون من " رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصلاً على شهادة جامعية اولية في القانون" وبشكل صريح فان النصاب القانوني لهذه اللجنة كما اشرنا اليه سابقاً.

ج - اطلاع الموظف على ملف التهمة الانضباطية ، يحق للموظف المتهم الاطلاع على الوثائق والاوراق والمستندات والادلة كافة ، التي احيل للتحقيق من اجلها والتي ستستخدم في التحقيق الاداري ، كما وله اخذ صورة منها، فهذا الامر يمكن الموظف او وكيله من اعداد دفوعه بشأنها<sup>(١)</sup>، فهذا الحق يعتبر من الحقوق الاصلية المقررة للموظف المحال الى التحقيق .

الا ان البعض يرى ونحن نؤيدهم بان لا ضرورة لمنح الموظف حق الاطلاع على الاوراق التحقيقية حتى وان تقدم الى اللجنة التحقيقية بهذا الطلب ذلك ان التحقيق الاداري في الفزرات والجهات الادلية الاخرى يجري بصورة سوية وان من شأن اطلاع الموظف عليه ان يتعرف على الاشخاص الذين ادلوا بشهاداتهم ضده ولا يمكن قياس ذلك بما

(١) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة / مصدر سابق ، ص ١٤٣ .



ورد بقانون " اصول المحاكمات الجزائية العواقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ " من حيث حق المتهم في الاطلاع على لوراق التحقيق الذي جرى بغيابه.

#### ٤- الاثر المترتب على قرار احالة الموظف الى التحقيق:-

تمتلك الادارة اذا تبين لها ان استمرار الموظف المحال الى التحقيق في وظيفته قد يؤثر على سير التحقيق الذي تجريه اللجان التحقيقية "سحب يد الموظف" ويعاد الى وظيفته بانتهاء مدة سحب اليد ولعل هذا الاجراء يعد من اهم اثار التحقيق واطرها .

يطلق على هذا الاجراء (سحب اليد) فهو يعتبر اجراء مؤقت او احترازي القصد منه ابعاد الموظف عن ممارسة عمله الوظيفي لتجنب قيامه بالتضليل واخفاء الادلة والبيانات التي يمكن ان تدينه وهذا الابعاد لا يكون الا عندما يتعرض الموظف لاتخاذ اجراءات انضباطية او اجراءات جنائية ضده فيمتنع عليه ممارسة اعمال وظيفته طيلة مدة التحقيق.

وهناك حالتين لسحب اليد ، هما :-

أ - **الحالة الوجوبية** :- اذ تلتزم السلطة الرئاسية باصدار القرار "بسحب اليد" اذا اوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته ان تسحب يده من الوظيفة مدة التوقيف ( فاذا اسفرت نتيجة التحقيق او المحاكمة عن براءة الموظف او الافراج عنه يعاد الموظف الى وظيفته السابقة او ينسب الى وظيفة اخرى .

ب - **الحالة الجوازية** :- " للوزير ورئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (٦٠ يوماً) اذا تراءى له ان بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة او قد يؤثر على سير التحقيق في الفعل الذي احيل من اجله الى التحقيق ويعاد الى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة الا اذا كان هناك محذور فينسب الى وظيفة اخرى " وكما تملك اللجنة التوصية بسحب يد الموظف في اية مرحلة من مراحل التحقيق.

كما ان للموظف المسحوب يده ان يتقاضى "انصاف رواتبه" خلال فترة سحب اليد اما النصف الاخر الموقوف فيتعلق بنتيجة التحقيق او المحاكمة فاذا ما كانت النتيجة براءة الموظف فتعاد له انصاف رواتبه الموقوفة ، اما اذا كانت نتيجة المحاكمة الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية او معاقبته بالفصل او العزل فلا يدفع للموظف المسحوب اليد انصاف رواتبه الموقوفة .

#### ثانياً:- الطعن بقرار العقوبة الانضباطية

١- قبل تقديم الطعن بقرار فرض العقوبة الانضباطية الى محكمة قضاء الموظفين ان يتم التظلم لدى الجهة التي اصدرته وذلك خلال (٣٠ يوماً) من تاريخ تبليغ الموظف بقرار فرض العقوبة ، وعلى الادارة ان تجيب المتظلم خلال (٣٠ يوماً) من تاريخ تقديم التظلم وعند عدم البت فيه رغم انتهاء المدة يعد ذلك رفضاً للتظلم.



٢- بعد ان يتم تبليغ الموظف المعاقب برفض التظلم حقيقةً او حكماً يبدأ حساب مدة الطعن من هذا التاريخ اذ للموظف ان يقدم طعنه لدى محاكم قضاء الموظفين خلال (٣٠/ يوماً) من تاريخ هذا التبليغ<sup>(١)</sup>.

٣- اذا لم يتم الطعن بقرار فرض العقوبة الانضباطية وفقاً لما اشرنا له سابقاً فأن قرار فرض العقوبة الانضباطية يعد باتاً .وأخيراً محاكم قضاء الموظفين عندما تنظر في الطعن المقدم له فهو يطبق "قانون اصول المحاكمات الجزائية" بما يتلائم وأحكام هذا القانون وتكون جلساته سرية<sup>(٢)</sup>.

٤- يتم الطعن بحكم "محكمة قضاء الموظفين" لدى المحكمة الادارية العليا خلال (٣٠/ يوماً) من تاريخ التبليغ به او اعتباره مبلغاً ويكون قرار المحكمة الادارية العليا نتيجة الطعن باتاً وملزماً<sup>(٣)</sup>.

عند الطعن بقرار العقوبة الانضباطية وفق الالية أعلاه فان محكمة قضاء الموظفين تملك الولاية في هذا المجال ولها ان تصدر احد الاحكام الآتية:-"

أ- رد الطعن من الناحية الشكلية مثل عدم التظلم من القرار لدى الجهة الادارية التي اصدرته او فوات مدة الطعن.  
ب- المصادقة على القرار المطعون فيه اذا وجدت المحكمة ان القرار موافق للقانون.  
ج- تخفيض العقوبة اذا كانت لا تتناسب مع جسامة الخطأ<sup>(٤)</sup>.  
د- الغاء العقوبة اذا وجدت ان القرار المطعون فيه معيب بأحد عيوب المشروعية<sup>(٥)</sup>.

#### الفرع الثاني :- تقييم السلوك الوظيفي:-

تقييم الأداء الوظيفي هو الاجراء الذي يقوم على الكشف عن نقاط القوة والضعف لكل موظف على مستوى اداءه في انجاز عمله، بهدف قياس كفاءة الموظف وتحديد مجالات التحسين والتطوير، وزيادة فعالية المؤسسة في تحقيق أهدافها، وتحفيز الموظفين لاداء مهامهم بأفضل صورة، ومعالجة نقاط القصور لتحسين الأداء الوظيفي في المستقبل<sup>(٦)</sup>، يتم القياس استناداً الى معايير معينة في اطار يقوم على الموضوعية والشفافية والحيادية والوضوح بعيداً عن أي وساطة وتحيز، مثل المهارات والمعرفة والالتزام بالواجبات، فكثيراً ما يتم الاستفادة من هذا التقييم لدعم قرارات الترقية وبرامج التدريب، وقد يكون التقييم سنوي او شهري<sup>(٧)</sup> وفي هذا المجال تلعب أسس اخلاقيات العمل

(١) (المادة /١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٢) (المادة /٧/ حادي عشر ) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس الدولة رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣.

(٣) (المادة/٧/ تاسعاً /ج، د ) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس الدولة رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣ .

(٤) ارام غيث الله قادر/ التناسب بين المخالفة والعقوبة الانضباطية ودور القضاء الإداري في الرقابة عليها : دراسة مقارنة (د.م)، المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية، ٢٠٢٠

(٥) (المادة /١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .

(٦) طارق عبد الرؤوف محمد عامر/ التطوير والاصلاح الإداري وتقييم الأداء، ٢٠١٦، ص ٢٠ منشور على الرابط /

noor-book.com/cy6feh.

(٧) روبرت باكال / كيف تقيس وتطور الأداء الوظيفي، ١٩٩٩، ص ٦٤، منشور على الرابط -noor-

book.com/cgvr6z



الإداري في تحديد وتطوير تقييم الأداء الوظيفي كالنزاهة، الشفافية، الاستقامة، الاستقلالية والموضوعية، الأمانة، الاحترام، التعاون، المسؤولية، العدالة والمساواة، الالتزام بالسر المهني، الانضباط<sup>(١)</sup>، وعليه سوف يتم بحث الموضوع من خلال مجموعة من النقاط الآتية:-  
**أولاً:- أسس اختيار التقييم:-**

- هناك جملة من الاعتبارات المهمة التي يجب ان تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار الإدارة نوع التقييم المناسب:-
- (١) ان يتناسب نوع التقييم مع متطلبات المؤسسة.
  - (٢) ان يكون نوع التقييم مناسب تماماً للمهام والمسؤوليات التي يؤديها الموظف.
  - (٣) يجب ان تحدد الأهداف المطلوبة من التقييم .
  - (٤) ان تستند عملية التقييم على نظام محدد يشمل إجراءات منظمة<sup>(٢)</sup>.
  - (٥) ان ينظم العمل بشكل يسمح للموظف ان يكون على علم بنتائج عملية التقييم بكل شفافية<sup>(٣)</sup>.
  - (٦) ان يتم الاعتماد عليه لأغراض الترقية وتوقيع الجزاءات وزيادة الأجور ورفع مستوى أداء الموظف.
- ثانياً:- طرق تقييم الأداء:-**

هناك طرق تقليدية وطرق حديثة لتقييم الأداء تقوم الإدارة باختيار طريقة تعتمدها المؤسسة في تقييم أداء الموظفين وعلى النحو الآتي:-

- ١- الطرق التقليدية:- وتشمل طريقة معدلات توافر الصفات، باستخدام مجموعة من الصفات للاستدلال على مدى وصول الموظف الى مستوى معين من الأداء، وطريقة الترتيب العام بترتيب المشرف لمؤوسيه او الافراد محل التقييم تنازلياً، وطريقة المقارنة من خلال تحديد موظف معين يكون ادائه متميز مقارنة بأداء الموظفين الاخرين، طريقة التوزيع الاجباري وفقاً للأداء العام للعمل وليس، على أساس مجموعة من العوامل<sup>(٤)</sup>.
- ٢- الطرق الحديثة:- والتي في الغالب تركز على الأداء الجماعي وتشمل طريقة الاختيار الاجباري التي تعتمد على عدد من العبارات او الجمل التي تصف أداء العمل، طريقة التقييم المشترك عن طريق قيام كل فرد من افراد جماعة العمل بتقييم أعضاء الجماعة، طريقة الاحداث الحرجة بأعداد سجل لكل مرؤوس يسجل فيه الاحداث الهامة تبعاً لطبيعتها سواء إيجابية ام سلبية، طريقة تطبيق معايير الجودة الشاملة بالاعتماد على الإدارة الشاملة للجودة على

(١) خديجة ربيع عبد الغفار / دور اخلاقيات العمل الإداري في الارتقاء بالاداء الوظيفي، ٢٠٢٢، ص٢٠ وما بعدها،

منشور على الرابط [noor-book.com/obrj2d](http://noor-book.com/obrj2d)

(٢) فتحي محمد احمد سيف / اثر ممارسات إدارة الأداء الوظيفي على جودة الحياة الوظيفية، جامعة صنعاء، ٢٠٢٤،

ص١٧.

(٣) نزار عوني اللبدي / التنظيم الإداري، دار دجلة، ٢٠١٥، ص١٠٠.

(٤) خديجة ربيع عبد الغفار / مصدر سابق، ص٣٠



أداء الكل وليس الفرد ، وطريقة تقييم الأداء بأسلوب الإدارة بالاهداف من خلال الاهتمام بأداء المستقبل الى جانب الأداء الماضي<sup>(١)</sup>.

## المبحث الثاني

### تنظيم السلوك الوظيفي جنائياً

حتى تتمكن الادارة من القيام بواجبها على الوجه الاكمل من انضباط سير المرافق العامة ، ودوام استمرارها وانتظامها والتي تضم اعداداً كبيرة من الموظفين الذين يسيرون هذه المرافق ، لا بد من ان تمارس ضبطها على موظفيها عند اخلالهم بالواجب المناط بهم او اتيانهم فعل لا يأتلف وشرف الوظيفة العامة ، كون الموظف العام هو الساعد المنفذ للدولة ، لذلك اولت التشريعات الحديثة في الدول المختلفة عناية خاصة لتنظيم القواعد المتعلقة بالوظيفة العامة ، وتعد العقوبة الانضباطية وسيلة ردع لتعشي المخالفات الوظيفية ، كما تهدف العقوبة الجنائية الى مكافحة الجريمة حماية للصالح العام<sup>(٢)</sup>

لذا فالمخالفة الوظيفية تتمثل بالمساس بالنظام الاداري للدولة من خلال السلوك المخالف الذي يأتيه الموظف ، والذي يستهدف حسن سير المرفق العام بانتظام ، بينما تمثل الجريمة الجنائية المساس بالنظام العام للدولة ، اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً وتستهدف أمن المجتمع وسلامته ، عليه تكون السلطة المختصة بالتحقيق الاداري هي لجنة مشكلة بأمر الوزير المختص او رئيس الدائرة على وفق إجراءات التحقيق المبينة في "قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١" ، بينما يختص بالتحقيق الجنائي قاضي التحقيق والمحقق على وفق اختصاصاتهم المبينة في "قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١".

## المطلب الاول

### الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة

ان التحقيق الذي تقوم به السلطة الادارية مع الموظف ، اما ان يسفر عن "عقوبة انضباطية" نتيجة اخلاله بواجبات الوظيفة او خروجه عن السلوك الوظيفي الذي لا يأتلف وشرف الوظيفة وهي مخالفات لا حصر لها ، لهذا نجد ان المشرع لم يقننها او يحصرها كما هو الحال في الجرائم الجنائية ، عليه تملك الادارة بموجب سلطتها التقديرية اعتبار اي فعل ترى انه يضر بمصلحة المرفق الذي يعمل فيه الموظف "مخالفة او ذنباً ادارياً" ، لكن هذه السلطة التقديرية ليست مطلقة كما سبق القول لدرجة تلحق ضرراً بالعاملين لديها ، وانما الرقابة القضائية كفيلة بمنع الادارة من

(١) خديجة ربيع عبد الغفار / مصدر سابق ، ص ٤٥

(٢) د . عدي سمير حليم الحساني / المبادئ العامة للعقوبة الانضباطية في القوانين الوظيفية المدنية وقوانين الشرطة : دراسة مقارنة ، (د.م) مكتبة القانون المقارن ، ٢٠١٩ ، ص ١١٠ .



التعسف في استعمال سلطتها ، وخلق نوع من التوازن بين حق الإدارة في التصرف بما يكفل حسن اداء العمل الوظيفي ، وبين حق الموظف في حمايته من طغيان الادارة .  
هذا بالاضافة الى ان المادة (٢٤) من ذات القانون تعطي صلاحية "للوزير او رئيس الدائرة او الموظف المخول من الوزير او محكمة قضاء الموظفين" احالة الموظف الى المحاكم المختصة اذا ظهر لها ان فعل الموظف المحال الى التحقيق او في مضمون التهمة جرماً نشأ عن وظيفته او ارتكبه بصفته الرسمية .  
الا انه في احيان اخرى قد لا يشكل الفعل الذي اتاه الموظف مخالفة ادارية ، وانما يكون جريمة نشأت عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية ، ففي هذه الحالة توصي اللجنة التحقيقية باحالة الموظف الى المحاكم المختصة وهذا ما نصت عليه ( المادة /١٠/ ثالثاً ) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بقولها " اذا رأَت اللجنة ان (فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية فيجب عليها ان توصي باحالته الى المحاكم المختصة"<sup>(١)</sup>

وبهذا الصدد نود الاشارة الى ان قانون العقوبات العراقي ، قد افرد باباً للجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة وذلك في المواد (٣٠٧ . ٣٤١ ) وهي جرائم تختلف عن الجرائم التأديبية التي تمس علاقة الموظف بالمرفق العام الذي يعمل به ، حيث نص قانون العقوبات العراقي<sup>(٢)</sup> في الفصل السادس منه على (الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة) وفي المواد ( ٣٠٧ . ٣١٤ ) على جريمة الرشوة والتي قد تصل العقوبة فيها الى عشر سنين ، فالرشوة تعد من اخطر صور الوظيفة العامة والتي تؤدي الى الاضرار بالوظيفة العامة والمتاجرة بها ، فالرشوة تعرف بانها "اتفاق بين شخص صاحب مصلحة وبين موظف او مكلف بخدمة عامة على فائدة او منفعة مقابل عمل او امتناع عن عمل يدخل في اختصاص الموظف او مأموريته"<sup>(٣)</sup> .  
وتتحقق جريمة الرشوة سواء حصل الموظف على العطفية او الميزة عاجلاً ام آجلاً وسواء حصل عليها غيره عليها كما لو اعطيت الى احد اقارب المرششي مع علمه بها لقاء الاتجار باعمال وظيفته ، وهذا ما ذكرته المواد (٣٠٧ و ٣٠٨ ) من قانون العقوبات العراقي بالقول "كل موظف او مكلف بخدمة عامة طلب او قبل لنفسه او لغيره ...".  
وقد تطلب هذه المنفعة او العطفية لشخص آخر وهو الوسيط في الرشوة ،لذلك نصت هذه المواد على عقوبة كل من الراشي والوسيط بنفس العقوبة المقررة قانوناً للمرششي في حال ثبوتها .

(١) "قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١".

(٢) "قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩".

(٣) د . جمال إبراهيم الحيدري / الوافي في قانون العقوبات : القسم العام ، بغداد ، مكتبة السنهوري ، ٢٠١٢ ، ص ٨٢

،، ينظر بهذا الصدد ايضاً :

د . قذافي عبد الفتاح الشهاوي / الجرائم المخلة بمشروعية السلطة التنفيذية في التشريع المصري والمقارن ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٥١ وما بعدها .



اما المواد (٣١٥ . ٣٢١ ) من ذات القانون فقد نصت على جريمة اختلاس الموظف او المكلف بخدمة عامة او اخفائه "مالا او متاعاً او ورقة مثبتة لحق او غير ذلك مما وجد في حيازته"، وعاقبت الموظف او المكلف بخدمة عامة بعقوبات تصل الى السجن الذي تكون مدته اكثر من خمس سنوات الى خمس عشرة سنة ، وزيادة على ذلك قد تصل العقوبة الى السجن المؤبد احياناً والذي لا تزيد مدته عن ( ٢٠ ) سنة فيما لو كان الموظف او المكلف بخدمة عامة المختلس من مأموري التحصيل او المندوبين له او الامناء على الودائع او الصيارفة ، فضلا عن الحكم عليه برد ما اختلسه او استولى عليه وكذلك رد قيمة ما حصل عليه من ربح او منفعة .<sup>(١)</sup>

اما الفصل الثالث من قانون العقوبات العراقي فقد كان بعنوان "تجاوز الموظفين حدود وظائفهم" وذلك في "المواد من ٣٢٢ . ٣٤١" والتي حظرت على الموظف او المكلف بخدمة عامة فيها القيام ببعض الافعال ، وفرضت عليه عقوبات تتفاوت بين الحبس والغرامة وكذلك السجن الذي يصل الى سبع سنوات ، وهذه الجرائم وردت على سبيل الحصر بعدة صور وهي :-

- ١- جريمة القبض على شخص او حبسه في غير الاحوال التي نص عليها القانون .
- ٢- معاقبة محكوم بعقوبة اشد من العقوبة المحكوم بها عليه طبقاً للقانون او بعقوبة لم يحكم بها عليه مع علمه بذلك .
- ٣- قبول شخص في المواقف والسجون او غيرها من المنشآت المعدة لتنفيذ العقوبات والتدابير الاحترازية بغير امر من سلطة مختصة ، او امتنع عن تنفيذ امر صادر باطلاق سراحه او استبقائه الى ما بعد الاجل المحدد لتوقيفه او حجزه او حبسه .
- ٤- استخدام اشخاص سخرة في اعمال غير متعلقة بالمنفعة العامة او اوجب على الناس عمل في غير الاحوال التي يجيز فيها القانون ذلك .
- ٥- دخول منزل احد الاشخاص او احد ملحقاته بغير رضا صاحبه او حمل غيره على الدخول في غير الاحوال التي يجيز فيها القانون ذلك ، او اجرى تفتيش شخص او منزل او محل بغير رضا صاحب الشأن او حمل غيره على التفتيش في غير الاحوال التي يجيز فيها القانون ذلك .
- ٦- إفشاء الاسرار التي حصل عليها الموظف بحكم وظيفته لشخص يعلم وجوب عدم اخباره به.
- ٧- فتح الرسائل او البرقيات التي اودعت او سلمت لدوائر البريد والبرق والتلفون او اتلفها او اخفاها او سهل لغيره ذلك او افشى سراً تضمنته الرسالة او البرقية او افشى مكالمة تلفونية او سهل لغيره ذلك .
- ٨- وقف او تعطيل تنفيذ الاوامر الصادرة من الحكومة او احكام القوانين والانظمة او اي حكم حكم او امر صادر من احدى المحاكم او اي سلطة عامة مختصة ، او في تأخير تحصيل الاموال والرسوم وغيرها المقررة قانوناً .

(١) المادة (٣١٥) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ .



- ٩- سرح او نزل درجة اونقل او هدد او ميز ضد او ضايق او انتقم بأي طريقة اخرى من اي شخص يبلغ او يتعاون مع لجنة النزاهة العامة العراقية او ديوان الرقابة المالية العليا او اي جهة اخرى مختصة بالتحقيق وفضح الفساد (١).
- ١٠- امتنع بغير حق عن اداء عمل من اعمال وظيفته او اخل عمدا بواجب من واجباتها نتيجة لرجاء او توصية او وساطة او لاي سبب آخر غير مشروع .
- ١١- امتنع عمداً عن أداء عمل من اعمال وظيفته بقصد الاضرار بمصلحة احد الافراد او بقصد منفعة شخص عل حساب آخر او على حساب الدولة .
- ١٢- استعمال القسوة مع الناس اعتماداً على وظيفته فاخذ باعتباره او شرفه او احدث المأ ببذنه .
- ١٣- الامر بتعذيب متهم او شاهد او خبير لحمله على الاعتراف بجريمة او الادلاء باقوال او معلومات بشأنها او لكتمان امر من الامور او اعطاء رأي معين بشأنها .
- ١٤- استغلال سلطة الوظيفة في شراء عقار او منقول قهراً عن مالكة او استولى عليه او على أي منفعة او أي حق للغير بغير حق .
- ١٥- الاستيلاء بغير حق على مال او متاع او ورقة مثبتة لحق او غر ذلك مما وجد بحيازته بسبب وظيفته او سهل ذلك لغيره ولم يكن ذلك بنية التملك .
- ١٦- الاخلال بطريق الغش او او باية وسيلة اخرى غير مشروعة بحرية او سلامة المزيادات او المناقصات المتعلقة بالحكومة .
- ١٧- الاشتغال بالتجارة اذا كان ممنوع بمقتضى وظيفته من الاشتغال بها .
- ١٨- استغلال سلطة الوظيفة للأخذ لنفسه او لغيره من احد الناس بغير رضا شيئاً بدون ثمن او بئمن بخص .
- ١٩- الطلب او الاخذ او الامر بتحصيل ما ليس مستحقاً او مايزيد على المستحق مع علمه بذلك اذا كان مكلفاً بخدمة عامة له شأن بتحصيل الضرائب او الرسوم او الغرامات او نحوها .
- ٢٠- الاضرار عمداً باموال او مصالح الجهة التي يعمل فيها .
- ٢١- الإضرار الجسيم بطريق الخطأ الجسيم او اساءة استعمال السلطة او الاخلال الجسيم بواجبات الوظيفة باموال او مصالح الجهة التي يعمل بها او باموال ومصالح الاشخاص المعهود بها اليه ."
- نخلص من كل ذلك الى ان التأديب الاداري الذي تمارسه السلطة الادارية على موظفيها القصد منه حسن سير وانتظام المرفق العام واصلاحه بما يمنع من ارتكاب المخالفات مستقبلاً ، اما العقاب الجنائي الذي تفرضه المحاكم على الموظف عند ارتكابه احدى الجرائم سالفه الذكر والتي تخل بالوظيفة العامة ، فالغرض منه هو العقاب

(١) أضيفت الفقرة (٣) الى المادة ( ٣٢٩ ) من قانون العقوبات العراقي بموجب أمر سلطة الأنتلاف المنحلة ، القسم (٤) تعديل قانون العقوبات المرقم (٥٩) لسنة ٢٠٠٤ المنشور في جريدة "الوقائع العراقية بالعدد ٣٩٨٢" في حزيران ٢٠٠٤

الشخصي الذي يوقع على المجرم باسم العدالة لردع الموظف المخطئ واصلاحه ورفع كفاءة ادائه ، لذا نجد ان المواد سالفه الذكر من قانون العقوبات العراقي اشترطت ان يكون مرتكبها موظفاً او مكلفاً بخدمة عامة .  
وانه وان كان من الصعب وضع تعريف دقيق للموظف العام نظراً لاختلاف مدلوله باختلاف النصوص التشريعية توسعاً وضيقاً<sup>(١)</sup> ، يرى البعض<sup>(٢)</sup> ونواقفه الرأي ان اصطلاح الموظف في القانون الجنائي الذي اورده "المادة /١٩" من "قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ " ذات معنى واسع ، كما انها ساوت في المفهوم بينه وبين المكلف بخدمة عامة بالقول " المكلف بخدمة عامة هو كل موظف او مستخدم او عامل انيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها او الموضوعة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء واعضاء المجالس النيابية والادارية والبلدية كما يشمل المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين "السنديكيين " والمصفين والحراس القضائيين واعضاء مجالس ادارة ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومة او احدى دوائرها الرسمية او شبه الرسمية في مالها بنصيب منه باية صفة كانت وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة بأجر او بغير اجر ."  
بالاضافة لذلك، فهو يشمل ايضاً ما اورده القانون الإداري من تعريف للموظف في "قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١" بأن الموظف هو "كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المترتبة بوزارة " وما اورده "قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠" من تعريف للموظف بأنه " كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلة في الملاك الخاص بالموظفين " .  
بينما يرى آخرون<sup>(٣)</sup>، ان قانون العقوبات العراقي لم يورد تعريف للموظف ، وان وصفه للمكلف بخدمة عامة بانه "كل موظف" يقتضي الرجوع به الى القانون الاداري لتعريفه ، وهو رأي مجانب للصواب ايضاً .

## المطلب الثاني

### العلاقة بين المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية

من المعلوم ان المشرع في القانون الجنائي قد حصر الافعال التي يعتبر ارتكابها مؤدياً الى قيام الجريمة ، وحدد العقوبات المقررة لكل فعل منها ، بحيث لا يمكن توقيع عقوبة معينة الا من اجل جريمة معينة ، فيكون عندئذ ترابط تام بين الجريمة والعقوبة المقررة لها ، وهذا ما يعرف في القانون الجنائي بمبدأ " لا جريمة ولا عقوبة الا بنص " .

(١) د . يحيى رمضان علي العريفي / مصدر سابق ، ص ٤٦ وما بعدها .

(٢) القاضي لفته هامل العجيلي / التحقيق الإداري في الوظيفة العامة : إجراءاته وضماناته وحجبه ، بغداد ، مطبعة الكتاب ، ٢٠١٣ ، ص ١٠٧ وما بعدها ، ينظر بهذا الصدد ايضاً : د . ماهر عبد شويش / شرح قانون العقوبات - القسم الخاص ، بغداد ، (د.ن) ١٩٨٨ ، ص ٤٣ .

(٣) د. اكرم نشأت إبراهيم / جريمة الرشوة ، مجلة الحقوقي ، الاعداد (٤-١) ١٩٩٨ ، ص ٧١ .



اما بالنسبة للقانون التأديبي، فان الجريمة التأديبية فيه لا تخضع لهذا المبدأ الا في جانب محدود وهو تحديد العقوبات التأديبية ، والتي يمكن تطبيقها على تصرفات الموظف التي يرتكبها خلافاً لمقتضيات الوظيفة العامة ايجاباً او سلباً وذلك ببيان واجبات الموظف والاعمال المحضورة عليه بصورة عامة دون تحديد دقيق لها ،وان كل موظف يخرج على هذه الواجبات او يخل بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبياً ، وبالتالي يكون للرئيس الاداري سلطة تقديرية في تحديد المخالفة التأديبية ، عليه لا يجوز لسلطة التأديب خلق او اتباع عقوبات غير تلك الواردة في النصوص حصراً<sup>(١)</sup> ، وبين هذه وتلك ، اي بين الجريمتين الجنائية والتأديبية تنشأ علاقات ترتب على الموظف مسؤولية تأديبية احياناً ، ومسؤولية جنائية تأديبية في اغلب الاحيان كارتكاب الموظف لجرائم الاختلاس او التزوير ، وقد تترتب على الموظف مسؤولية مدنية في احيان اخرى تترتب على الخطأ التأديبي الذي ينتج عنه ضرر للمرفق العام ، فيتحمل في هذه الحالة عبء تعويض هذا الضرر اذا كان الخطأ شخصياً<sup>(٢)</sup>.

عليه سنبين مفهوم هذه العلاقات والاثار المترتبة عليها تبعاً :-

### الفرع الأول

#### مفهوم العلاقة بين العقوبة التأديبية والجنائية :-

نصت " المادة / ١٠ / ثالثاً " من قانون "انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ على انه "اذا رأيت اللجنة ان فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية فيجب عليها ان توصي بإحالتها الى المحاكم المختصة"<sup>(٣)</sup>.

وهنا يمكن تصور ثلاث احتمالات عند ارتكاب الموظف خطأ ما هي<sup>(٤)</sup>:-

- ١- ان يكون الخطأ الذي ارتكبه الموظف لا يعدو عن كونه جريمة جنائية فقط ، كما لو ارتكب جريمة وفق قانون المرور .
  - ٢- ان يكون الخطأ الذي نسب للموظف لا يخرج عن كونه مخالفة تأديبية فقط ، كما لو تخلف الموظف عن الحضور الى مقر عمله في الوقت المحدد.
  - ٣- ان يكون الخطأ الذي نسب للموظف يشكل جريمة جنائية ومخالفة تأديبية في نفس الوقت ، كما لو اختلس اموال الجهة التي يعمل فيها .
- وفي هذه الحالة نكون امام امرين لا ثالث لهما :-

(١) د . علي جمعة محارب / مصدر سابق ، ص ٣٩١ .

(٢) د . ماجد راغب الحلو ، مصدر سابق ، ص ٣١١ .

(٣) يقصد باللجنة هنا اللجنة التحقيقية المشار اليها في "الفقرة (اولاً) من المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ "التي تنص " على الوزير او رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصلاً على شهادة جامعية أولية في القانون "

(٤) القاضي لفته هامل العجيلي / مصدر سابق ، ص ١١٩ .



**الاول :** عدم وجود ارتباط بين المسؤولية الجنائية والتأديبية ، كما لو ارتكب الموظف احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات العراقي فان ذلك لا يحول دون مساءلته اداريا مع استمرار احواله للمحاكم المختصة دون انتظار نتيجة الدعوى <sup>(١)</sup>، كما لو امتنع الموظف عن اداء عمل من اعمال وظيفته ، وهذا ما نصت عليه "المادة/ ٣٣٠" من قانون العقوبات العراقي بقولها " يعاقب بالحبس كل موظف او مكلف بخدمة عامة امتنع بغير حق عن اداء عمل من اعمال وظيفته...".

**الثاني :** اذا كان هناك ارتباط بين الدعوى الجنائية والدعوى التأديبية ولا يمكن الفصل بينهما ، فهذه الحالة محل خلاف ، حيث يسلم جانب كبير من الفقه <sup>(٢)</sup> والقضاء باستقلال المسؤوليتين، ولا يرى في ذلك ازدواجاً في العقاب ، اي بتوقيع عقوبة جنائية واخرى تأديبية عن ذات الفعل الذي اقترفه الموظف ، كون فعل الموظف في هذه الحالة قد شكل جريمتين جنائية وتأديبية في ذات الوقت ، وهذا يعد مظهراً من مظاهر استقلال الجريمتين عن بعضهما . بينما يرى جانب آخر <sup>(٣)</sup>، وهوما استقر العمل به على وقف إجراءات التأديب انتظاراً لنتيجة المحاكمة ، وذلك تفادياً لما يمكن ان يحدث من تضارب في الاحكام خاصة في بعض المخالفات المحددة والغامضة والتي تحتاج الى إجراءات واضحة في التحري والكشف عن المعلومة بما يخرج عن إمكانيات الادارة ووسائلها ، فاذا حكم على الموظف بعقوبة جنائية يكتفى بهذه النتيجة ، الا ان الأمر يعود للادارة اما ان توقف التحقيق الاداري الى نتيجة المحاكمة ، او تستمر فيه دون انتظار لنتيجة المحاكمة الجنائية مادام لديها ما يبرر هذا الجزاء .

اما بالنسبة الى " قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ " فان المشرع العراقي قد حسم الامر ولم يعلق العقوبة التأديبية على نتيجة المخالفة ، حيث نصت " المادة / ٢٣ "منه على انه "لا تحول براءة الموظف او الإفراج عنه عن الفعل المحال من اجله الى المحاكم المختصة دون فرض احدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون".

## الفرع الثاني

### الأثر المترتب على العلاقة بين الجريمة التأديبية والجنائية :-

تقوم الجريمة الجزائية والمخالفة التأديبية على فكرة اساسها "الخطأ" ، اي ان الفعل المنسوب الى الموظف ، سواء كان يشكل جريمة جنائية او مخالفة تأديبية ، بني على انه قام بفعل (ايجابي او سلبي ) يمثل إنحرافاً عن السلوك القويم الذي يتطلبه النظام العام للوظيفة<sup>(٤)</sup> ، وبالرغم من عدم وجود ارتباط بين الجريمة التأديبية وعقوبتها مثلما هو

(١) علي خليل إبراهيم / جريمة الموظف العام الخاضع للتأديب : دراسة مقارنة ، بغداد ، الدار العربية ، ١٩٨٥ ، ص

٣٢ .

(٢) علي خليل إبراهيم / المصدر نفسه ، ص ٤٨ .

(٣) د . ماجد راغب الحلو / مصدر سابق ، ص ٣٣٠ .

(٤) د . عثمان سلمان غيلان العبودي / مصدر سابق ، ص ١١١ .



الحال في المجال الجنائي ، وان سلطة التأديب غير ملزمة بتوقيع عقوبة معينة من تلك العقوبات التي حددها المشرع على من ارتكب جريمة معينة ، وانما لها حرية اختيار العقوبة التي تراها ملائمة ، ونتيجة للاحتتمالات التي تنشأ عن فعل الموظف كما بينا ، عليه لابد من بيان حجية الحكم الجزائي في التحقيق الاداري ، وكذلك بيان حجية التحقيق الاداري امام محاكم الجزاء ، وحجيته كذلك امام المحكمة المدنية .

#### اولاً - حجية الحكم الجزائي في التحقيق الاداري :

نعلم ان القضاء الجنائي هو الجهة المختصة باثبات او نفي المسؤولية الجنائية عن الافعال التي تكون جرائم جنائية ، ومتى ما قضى بهذه الافعال بحكم بات حائز لقوة الامر المقضي به<sup>(١)</sup>، فلا يجوز معاودة مناقشة الواقعة عند المحاكمة تأديبياً من حيث ثبوتها او عدم ثبوتها احتراماً لحجية الاحكام المقضي بها ، لكن هذا الاستقلال الذي يتمتع به الحكم الجنائي عن الجزاء التأديبي لا يعني الفصل التام بينهما وان كان هذا الاستقلال هو الاصل وان قاعدة الحجية هي استثناء من هذا الاصل العام<sup>(٢)</sup>، وفي احوال اخرى يصبح فيها للحكم الجنائي حجية في مواجهة سلطة التأديب<sup>(٣)</sup>، اذ ان صدور الحكم على الموظف بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف يستتبعه الفصل من الوظيفة بحكم القانون مدة بقاءه في السجن وذلك من تاريخ صدور الحكم عليه ، وهذا ما نصت عليه " المادة ٨ / سابعاً / ب " من قانون "انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١" ، مع اضافة مدة التوقيف لمدة الفصل حسب نص المادة اعلاه .

اما اذا كان الحكم على الموظف نتيجة جنائية ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية فانه يقتضي عزله عن الوظيفة ،اي تحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة وهذا ما نصت عليه " المادة ٨ / ثامناً / ب " من قانون " انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي " ساب الذكر، وهنا يكون للحكم الجزائي حجية امام الجهات الادارية فيما فصل فيه من قبل المحكمة الجزائية ، وهذا سيؤثر بدوره على القرارات التأديبية ، حيث تجد سلطة التحقيق الاداري نفسها ملزمة باحترام حجية الحكم الجزائي واتباع مضمونه ، بحيث لا تمارس صلاحياتها التأديبية بشكل يخالف او يناقض او يضيق من نطاق الحكم الجزائي ، سواء كان الحكم صادراً بالبراءة او الادانة .

(١) يقصد بقوة الشئ او الامر المقضي فيه ، ان الأثر الملزم للحكم قد اصبح نهائياً لا يقبل المعارضة او الاستئناف ، أي لا يقبل الطعن فيه .

(٢) د . عثمان سلمان غيلان العبودي / المصدر سابق ، ص ١١٧ وما بعدها .

(٣) القاضي لفته هامل العجيلي / مصدر سابق ، ص ١٢٤ وما بعدها .

## ثانياً: - حجية التحقيق الاداري امام المحكمة الجزائية :-

سبق القول أنه بإمكان اللجنة التحقيقية الاستمرار في إجراء التحقيق الاداري مع الموظف المحال عليها حتى في حال شكل فعله جريمة ولها أن توصي بفرض احدى العقوبات المقررة بحقه دون تعليق ذلك على نتيجة الحكم الجنائي . والسؤال الذي يطرح هنا هو : "أذا أجرت اللجنة تحقيقاتها وأوصت بفرض العقوبة الانضباطية بحق الموظف فما أثر هذا التحقيق على احالة الموظف الى المحكمة المختصة ؟ أي بمعنى هل أن محكمة التحقيق المختصة تتخذة دليلاً عند الادانة ؟" ، قبل الاجابة على هذا السؤال لابد من بيان موقف الفقه والقضاء من طبيعة العقاب التأديبي والجنائي ، حيث اختلف الفقه في ذلك ، فيرى جانب منه ان لا تطابق بين العقوبتين وان لكل منهما نطاقه الخاص واغراضه الخاصة فالغرض من السلطة التأديبية ينحصر في " تحسين سير المرفق العام عن طريق عقاب الموظف عن المخالفة المنسوبة اليه،" وهنا تنتفي فكرة العدالة مطلقاً ، بينما يرى آخرون بتقارب نطاق واغراض العقوبتين التأديبية والجزائية فيرون ان كلا القانونين التأديبي والجزائي يستهدف تحقيق احترام القواعد القانونية المنظمة لهما عن طريق العقاب <sup>(١)</sup> . اما القضاء ، ففي قرار للمحكمة الادارية العليا المصرية قضى بانه لا تطابق بين نطاق الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية ، لاختلاف طبيعة كل منهما ، ( فالجريمة التأديبية ) قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته وخروجه عن مقتضياتها، عليه فهي متعددة الصور ونطاقها غير محدود ، اما ( الجريمة الجنائية ) فهي تستند الى جرائم وعقوبات محدودة ، ومن ثم فان بإمكان الفعل الواحد ان يشكل جريمة من جرائم القانون العام ومخالفة تأديبية او ذنب اداري يرتب القانون الاداري الجزاء عليه ،، كما سبق لهذه المحكمة ان قضت ( بان الذنب التأديبي يختلف عن الجريمة في انه لا يخضع لقاعدة " لا جريمة ولا عقوبة الا بنص " وانما يجوز لمن يملك قانوناً سلطة التأديب ان يرى من اي فعل ايجابي او سلبي يقع من الموظف عند ممارسة وظيفته ذنباً تأديبياً اذا كان لا يتفق وواجبات الوظيفة <sup>(٢)</sup> .

وبالعودة الى السؤال السابق حول مدى اهمية التحقيق الاداري وقراراته في التحقيق الجنائي ، فان الجواب عليه هو ان محاكم التحقيق اعتادت عندما يتعلق الامر بجريمة تأديبية مرتكبة من قبل الموظف اثناء تأدية وظيفته ان تطلب من دائرته ارسال صورة من التحقيق الاداري الذي اجرته لربطه مع الاوراق التحقيقية ، عليه يمكن بيان حجية التحقيق الاداري في مرحلتين:

المرحلة الاولى :- حجية التحقيق الاداري في مرحلة التحقيق .

الزمت " المادة / ١٠ / الفقرة / ثالثاً " من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام " اللجنة التحقيقية أن توصي بإحالة الموظف المحال عليها الى المحاكم المختصة إذا رأت ان فعله يشكل جريمة نشأت عن وظيفته او ارتكبتها

(١) د . سليمان محمد الطماوي / الجريمة التأديبية : دراسة مقارنة ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٧ ، ص ٢٢٢ .

(٢) قرار المحكمة الإدارية العليا المصرية في ١ / ديسمبر / ١٩٦٣ ، نقلاً عن د . سليمان محمد الطماوي / مصدر سابق ،



بصفته الرسمية ، وبهذا فان التحقيق الاداري يعد مدخلاً للتحقيق الجنائي ، ألا أنه لا يعد حجةً ملزمة لجهة التحقيق إذا لم تدعمه ادلة تكفي لأحالته إلى المحكمة المختصة . ومن جانبنا نرى انه ليس هناك ما يمنع من ان يرقى التحقيق الاداري الى مرتبة الدليل تستمد منه المحكمة قناعتها في احالة المتهم الى المحكمة المختصة ، ولها ايضاً استدعاء الشهود للاستماع لشهاداتهم ، وان كان قانون "انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١" قد خلا من اية اشارة لاعتبار التحقيق الاداري دليلاً يسند ادلة اخرى تصل بهما المحكمة الى قناعة اكيدة في ثبوت الجريمة او نفيها . الا ان "محكمة التمييز الاتحادية العراقية " في قرار لها اعتبرت محاضر التحقيق الاداري من الادلة التي استندت اليها في نقض الحكم المميز والذي وجاء فيه ( ... حيث ان الثابت من اعتراف المتهمه واقوال المشتكين وتقرير الرقابة المالية ومحاضر التحقيق الاداري ... ) وفي قرار آخر لها ( ... كانت المحكمة المذكورة قد راعت تطبيق القانون ... بعد ان اعتمدت ... وما جاء في قرارات اللجان التحقيقية المشكلة لهذا الغرض )<sup>(١)</sup> .

المرحلة الثانية : . حجية التحقيق الاداري في مرحلة المحاكمة .

إذا وجد القاضي بعد انتهاء التحقيق الابتدائي ان الادلة كافية لاحالة المتهم ، فيصدر قرارا بإحالته الى المحاكم المختصة ، أما اذا كانت الادلة لا تكفي للاحالة فيصدر قرارا بالأفراج وغلق الدعوى مؤقتا ، مع بيان اسباب ذلك وهذا ما نصت عليه " المادة / ١٣٠ / أ " من قانون " اصول المحاكمات الجزائية العراقية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ " .

اذن مناط الاحالة الى المحاكم المختصة هو كفاية الادلة المتحصلة في مرحلة التحقيق الابتدائي ، وقد يكون من بين تلك الادلة هو نتائج التحقيق الاداري بالاضافة الى أدلة أخرى وجدت فيها المحكمة قناعتها بارتكاب المتهم للجريمة المنسوبة اليه . عليه يرى جانب من الفقه ونواقفه الرأي ، انه في حالة شكل فعل الموظف جريمة جنائية واخرى تأديبية فلادارة ان توقع الجزاء التأديبي دون انتظار لنتيجة المحاكمة ، الا اذا فضلت هي انتظار نتيجة المحاكمة ، وان نتيجة هذه المحاكمة لا تقيد المحكمة كقاعدة عامة ، فالحكم الصادر بالبراءة لا يمنع من المساءلة التأديبية ، ذلك لان الشك إ كان يفسر لصالح المتهم في المسائل الجنائية ، فان حسن السلوك والبعد عن مواطن الريبة من اهم مواطن الاعتبار في المسائل التأديبية ، ولا يستنى من ذلك الاحالة قيام التبرئة الجنائية على انتفاء الواقعة المنسوبة الى المتهم ، ففي هذه الحالة يكون للحكم الجنائي حجية مطلقة في مواجهة المسؤولية التأديبية ، كما لو كانت الواقعة لم تحدث اصلاً ، او حدثت من فاعل آخر ، او حدثت من الموظف المتهم ولكنه كان في حالة من حالات الاباحة كالدفاع الشرعي ، او القوة القاهرة ، ففي مثل هذه الحالات يجب على الادارة سحب القرار التأديبي ، وبالعكس فان الحكم الصادر بالإدانة في الجريمة الجنائية تكون له حجية ملزمة للسلطة التأديبية فيما يتعلق بوقوع الفعل المكون للجريمة<sup>(٢)</sup> .

(١) قرار رقم ٧٢٢١ / ٧٣٤٣ / ج٥ / ١ / ٢٠١٢ في ١٧ / ٦ / ٢٠١٢ نقلاً عن القاضي لفته هامل العجيلي / مصدر

سابق ، ص ١٣٤ .

(٢) د . ماجد راغب الطو / القضاء الإداري ، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، ٢٠٠٤ ، ص ٥١٩ وما بعدها ، ينظر بهذا

الصدد ايضاً :



نخلص مما تقدم بان التحقيق الاداري يمكن ان يكون دليلاً تعتمده المحكمة في تكوين قناعتها بالادانة ، خاصة اذا تم العمل على تنمية قدرات القائمين عليه واختيارهم من قبل الادارات الحكومية من بين ذوي الاختصاص والخبرة ، تى يحظى التحقيق الاداري بقدر من القناعة عند عرضه امام الجهات القضائية .

### ثالثاً . حجية التحقيق الاداري امام المحكمة المدنية : .

ان المخالفة التأديبية التي يرتكبها الموظف قد لا ينشأ عنها فعلاً جنائياً يستلزم احالته الى الماكن المختصة ، وانما قد يشكل ضرراً باموال الجهة التي يعمل فيها (الخطأ الشخصي) <sup>(١)</sup> ، مما يستلزم تحميله قيمة الاضرار الناتجة عن المخالفة ، وذلك استناداً لقانون " التضمنين رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٦ " والذي يعطي الحق " للوزير او الجهة غير المرتبط بوزارة تشكيل لجنة تحقيقية للتحقيق في مسؤولية الموظف فيها ومن ثم يصدر الوزير المختص او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة قراره بناءً على توصيات اللجنة المشكلة بموجب (المادة ٢/ ) من قانون التضمنين سالف الذكر " .

اما القول عن مدى حجية التحقيق الاداري الذي اجرته الجهة الادارية ، والذي نتج عنه تقرير مسؤولية الموظف المدنية بتحمل قيمة الاضرار التي لحقت بتلك الجهة ، فيبدو ان المحكمة التي تنتظر الدعوى المدنية غير مقيدة بما انتهى اليه التحقيق الاداري في تحديد مسؤولية الموظف المدنية عن الضرر الناتج عن فعله ، ولها ان تقرر عدم مسؤولية الموظف فيما اسند اليه من اهمال او عمد ولا يقيد بها في ذلك ما تضمنه التحقيق الاداري من ادلة .

ويأتي عدم التزام المحكمة المدنية بالتحقيق الذي اجرته جهة الادارة ، من ان المحكمة المدنية يجب عليها البحث في مدى توفر شروط المسؤولية التقصيرية من خطأ وضرر وعلاقة سببية بين الخطأ والضرر ، وهذا ما يغيب عن نظر اللجنة التحقيقية ، بالاضافة الى ذلك فان المحكمة المدنية تبحث فيما اذا كانت هناك ظروف خارجة عن ارادة الموظف قد ساهمت في احداث الضرر ، او وجود قوة قاهرة ، او حادث فجائي ، او ان الضرر قد نتج عن سبب اجنبي لا دخل له فيه ، وهذا ما يبعد مسؤولية الموظف عند توفر اي من هذه الحالات .

ومع ذلك لا يوجد ما يمنع المحكمة المدنية من الاعتماد على ماجاء بالتحقيق الاداري ، اذا ما وجدت بأن التحقيق قد استند الى ادلة مقنعة ، وبهذا الصدد قضت " محكمة التمييز الاتحادية ، بأن المدعي عجز عن اثبات دفعه بانه تعرض الى حادث تسليب تحت تهديد السلاح بادلة قانونية معتبرة ، وان التحقيق الاداري توصل الى انه اهمل في اتخاذ التدابير والاحتياطات اللازمة لحماية الشاحنة موضوع الدعوى " <sup>(٢)</sup> .

د . إسماعيل إبراهيم البدوي / حجية الاحكام القضائية الإدارية ، الإسكندرية ، دار الفكر الجامعي ، ٢٠١٣ ، ص ١٨٠ .

(١) د . رائد حمدان المالكي / الوجيز في القضاء الإداري ، بيروت ، دار السنهوري ، ٢٠١٨ ، ص ٣١٣ .

(٢) قرار رقم ٤٠٢٤ / هيئة استئنافية منقول / ٢٠١١ في ٢٦ / ١٢ / ٢٠١١ ، نقلاً عن : القاضي لفته هامل العجيلي /

مصدر سابق ، ص ١٤١ .



## الخاتمة

### أولاً- نتائج البحث:-

ان الوظيفة العامة هي تكليف وامانة وليست امتياز للموظف ، لذا يتوجب عليه القيام بها على اكمل وجه من خلال التزامه بالقوانين والأنظمة والتعليمات المنظمة لها ، وان جهل الموظف بما توجبه عليه هذه القوانين والأنظمة والتعليمات ليس ذريعة او سبباً كافياً للتملص من مسؤولياته تجاه المؤسسة التي يعمل بها ، لذا يقع على عاتق الدولة ممثلة بمؤسساتها توفير كل السبل والامكانيات التي تضمن شفافية المعلومات القانونية والإدارية، بحيث تكون في متناول يد الموظفين من خلال وضع مدونات السلوك الوظيفي مستندة الى القوانين الحاكمة لها .

وتتجلى حوكمة القطاع العام من أهمية القطاع ذاته ، اذ يعتبر هذا القطاع هو الأهم ، وان انتشار ظاهرة الفساد الإداري فيه تؤثر بدورها على مجمل المجتمع ، ومن خلال هذه الدراسة توصلنا الى :

١- ان الحوكمة هي " مجموعة من التنظيمات والتشريعات والسياسات والهيكل التنظيمية والأدلة والإجراءات والضوابط التي تحكم العمل في مؤسسات الدولة والقطاع العام ، وتساعد على تحقيق اهداف الوظيفة العامة من خلال آليات عمل مهنية واخلاقية تعتمد على النزاهة وتخضع لآليات الرقابة والتقييم بما يضمن إدارة موارد الدولة وحقوق الأطراف ذات العلاقة ."

٢- الحوكمة تعني ايضاً " التحاكم ، أي وجود مرجعية يتم التقرير عن طريقها وبواسطتها التنفيذ الصارم للحوكمة والرقابة على الأداء والمحاسبة عن كل التصرفات السلبية واوجه التقصير والتي ينشأ عنها جرائم جنائية"

٣- بينت هذه الدراسة ايضاً دور القضاء بمحاكمه الجنائية والمدنية في حماية المشروعية وسيادة القانون من الاعتداءات التي تقع من الموظفين تجاه الإدارة وبالعكس ، على وفق إجراءات قانونية سليمة وفعالة تضمن حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد .



## ثانياً - المقترحات :-

- ١- ان تتبنى الدولة او الجهات الحكومية مبادئ مبادئ الحوكمة والعمل على تعزيز الرقابة الداخلية من خلال وضع القواعد الأساسية التي تحكم عمل الموظفين داخل الدولة بما يضمن المحافظة على حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد .
- ٢- تتكفل الدولة توفير كل السبل والامكانيات التي تضمن شفافية المعلومات القانونية والإدارية حت تكون في متناول يد الموظفين ويكون ذلك من خلال وضع مدونات سلوك مستندة للقوانين الحاكمة لها .
- ٣- تطبيق الرقابة على اعمال الموظفين من خلال تقويم وتقييم السلوك الوظيفي من خلال تبني أساليب حديثة تتميز بالشفافية والعدالة بعيداً عن الوساطة والمحاباة التي تعد من صور الفساد الإداري .
- ٤- إعادة النظر في نص " المادة / ٢٣ " من قانون "انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة والتي تعاقب الموظف المحال الى المحاكم المختصة ادارياً حتى وان ثبتت براءته مما اسند اليه من تهمة ، وهذا ما يتنافى مع قواعد العدالة ، ذلك انه حتى نقول بوجود جريمة تأديبية تستوجب العقاب الإداري لابد من قيام الركن المادي المكون لها ، وان يتجسد ذلك في واقعة محددة وثابتة تستنبط منها النتيجة التي توصلت اليها الإدارة ، اما توجيه الاتهامات العامة فلا يمكن تعتبر مكونة للركن المادي للجريمة التأديبية ، عليه نطالب المشرع الداري بإعادة النظر في المادة (٢٣) من قانون انضباط موظفي الدولة تحقيقاً للعدالة



## قائمة المصادر

### أولاً - الكتب العربية :-

- ١- آرام غيث الله قادر / التناسب بين المخالفة والعقوبة الانضباطية ودور القضاء الإداري في الرقابة عليها : دراسة مقارنة (د.م) المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية ، ٢٠٢٠ .
- ٢- د . إسماعيل إبراهيم البدوي / حجية الاحكام القضائية الإدارية ، الإسكندرية ، دار الفكر الجامعي ، ٢٠١٣ .
- ٣- د . جمال إبراهيم الحيدري / الوافي في قانون العقوبات : القسم العام ، بغداد ، مكتبة السنهوري ، ٢٠١٢ .
- ٤- خالد محمد مصطفى المولى / السلطة المختصة في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام : دراسة مقارنة ، معهد دبي القضائي ، دار الكتب القانونية ، ٢٠١٢ .
- ٥- د. رائد حمدان المالكي / الوجيز في القضاء الإداري ، بيروت ، دار السنهوري ، ٢٠١٨ .
- ٦- د . سليمان محمد الطماوي / الجريمة التأديبية : دراسة مقارنة ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٧ .
- ٧- د . علي جمعة محارب / التأديب الإداري في الوظيفة العامة : دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنكليزي ، الأردن ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٤ .
- ٨- د . عثمان سلمان غيلان العبودي / المرشد العملي في مهارات التحقيق الإداري ، بغداد ، موسوعة الثقافة القانونية ، ٢٠٠٨ .
- ٩- د . عمار عباس الحسيني / دليل الموظف الى التحقيق الإداري واجراءاته ، بغداد ، دار الكتب والوثائق ، ٢٠١٤ .
- ١٠- د . عبد الفتاح بيومي حجازي / أصول التحقيق الجنائي والتأديبي ، الإسكندرية ، دار الفكر الجامعي ، ٢٠٠٥ .
- ١١- د. عدي سمير حلیم الحساني / المبادئ العامة للعقوبة الانضباطية في القوانين الوظيفية المدنية وقوانين الشرطة : دراسة مقارنة (د.م) مكتبة القانون المقارن ، ٢٠١٩ .
- ١٢- علي خليل إبراهيم / جريمة الموظف العام الخاضع للتأديب : دراسة مقارنة ، بغداد ، الدار العربية ، ١٩٨٥ .
- ١٣- د . عبد العزيز عبد المنعم خليفة / ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية (د.م) ، (د.ن) ، ٢٠٠٣ .
- ١٤- فتحي محمد احمد سيف / أثر ممارسات إدارة الأداء الوظيفي على جودة الحياة الوظيفية ، جامعة صنعاء ، (د.ن) ، ٢٠٢٤ .
- ١٥- د . فدري عبد الفتاح الشهاوي / الجرائم المخلة بمشروعية السلطة التنفيذية في التشريع المصري والمقارن ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٦ .
- ١٦- لفته هامل العجيلي / التحقيق الإداري في الوظيفة العامة : إجراءاته و ضماناته وحججه ، بغداد ، مطبعة الكتاب ، ٢٠١٣ .
- ١٧- د . ماهر عبد شويش / شرح قانون العقوبات : القسم الخاص ، بغداد ، (د.ن) ، ١٩٨٨ .
- ١٨- د . ماجد راغب الحلو / القضاء الإداري ، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، ٢٠٠٤ .
- ١٩- د . ماجد راغب الحلو / الدعاوي الإدارية ، الإسكندرية ، منشأة المعارف ، ٢٠٠٤ .
- ٢٠- نزار عوني اللبدي / التنظيم الإداري ، (د.م) ، دار دجلة ، ٢٠١٥ .
- ٢١- د. يحيى رمضان علي العريفي / الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام (د.م) ، المكتبة الجامعي الحديث ، ٢٠٢٠ .

### ثانياً : - المجلات العلمية:-

- ١- د. اكرم نشأت إبراهيم / جريمة الرشوة ، مجلة الحقوق ، الاعداد (١-٤) ١٩٩٨ .

### ثالثاً : - القوانين :-

- ١- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ .
- ٢- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

### رابعاً :- المواقع الالكترونية :-

- ١- خديجة ربيع عبد الغفار / دور اخلاقيات العمل الإداري في الارتقاء بالاداء الوظيفي ، ٢٠٢٢، ص٢٠ وما بعدها ، منشور على الرابط [noor-book.com/objr2d](http://noor-book.com/objr2d)
- ٢- روبرت باكال / كيف تقيس وتطور الأداء الوظيفي ، ص٦٤ 1999، منشور على الرابط [noor-book.com/cgvr6z](http://noor-book.com/cgvr6z)
- ٣- طارق عبد الرؤوف محمد عامر / التطوير والإصلاح الإداري وتقييم الأداء ، ٢٠١٦، ص٢٠، منشور على الرابط [noor-book.com/cy6feh](http://noor-book.com/cy6feh)