

**الاختصاصات القانونية لهيئة إنضباط
موظفي الاقليم
(دراسة مقارنة مع محكمة قضاء
الموظفين الاتحادية)**

أ.م.د نجيب خلف احمد

م.د. سوزان عثمان قادر

The importance of studying the legal authority with regard to employee benefits or civil right to appeal disciplinary actions taken against him by the department of the council it is importance role in reducing the hands of management in the use of its authority outside the framework of the law and must be censorship on the goah keeper job guarantees and rights officer at the same time preserving the public interest through non-interference in the work of the department if they have to do road law.

In the Kurdistan region-Iraq was valid where the judicial system prevalling in Iraq, as it is part of the organization of amdministrative decentralization in Iraq, which he follows the judicial system uniform, but the issuance of the law of the shura council of the Kurdistan region N.(14) for the year 2008 has become the region following the judicial system and dual under this law established the administrative court in addition to the ordinary courts for the consideration of administrative disputes and exercise the judicial function by the administrave court.

المقدمة

يعد خضوع الدولة في تصرفاتها لأحكام القانون من المظاهر الاساسية للمدنيات الحديثة، حتى أن الدول أخذت تتباهى فيما بينها بمدى تعقلها بأهداب القانون ورضوخها لأحكامه ومبادئه، وليس المقصود بخضوع الدولة للقانون هو تحديد سلطات معينة فيها وإنما المقصود من ذلك خضوع الدولة بكامل هيئاتها للقانون، فليس السلطة التنفيذية أو السلطة التشريعية هي التي يقيد بها القانون فحسب بل الدولة ذاتها في جميع مظاهر نشاطها، سواء أكانت تمارس نشاطاً تشريعياً أو إدارياً أو اقتصادياً. لذلك ينظم الدستور والقانون طرقاً معينة لرقابة مشروعية اعمال الإدارة ومدى تطابقها مع القواعد القانونية المختلفة في الدولة، ونجد في الواقع العملي أكثر من وسيلة للرقابة على اعمال الإدارة تختلف باختلاف السلطة التي تمارسها، فقد تنحصر الرقابة في يد جهة واحدة وقد تتعدد الجهات الرقابية، كما أن مدى الرقابة وأثارها تختلف باختلاف الجهة التي تتولاها، وتبعاً لذلك تنقسم الرقابة على اعمال الإدارة بحسب الجهة التي تتولاها إلى رقابة سياسية ورقابة إدارية ورقابة قضائية. ويقصد بالرقابة القضائية، أن تباشر السلطة القضائية الممثلة بمحاكمها وعلى اختلاف درجاتها مراقبة اعمال الإدارة، وتعد الرقابة القضائية أكثر انواع الرقابة ضماناً لحقوق وحرية الافراد، نظراً لما تتطوي عليه من حيطة ونزاهة واستقلال عن اطراف النزاع، الامر الذي يكفل للمتقاضين صيانة حقوقهم وحمايتهم من تعسف الإدارة إذا ما حادت عن مبدأ المشروعية وبالتالي اجبارها على احترام القواعد القانونية والعودة بتصرفاتها إلى نطاقها، فضلاً عن أن الفصل في الخصومات التي تطرح أمام القضاء يخضع لقواعد واجراءات لا مثيل لها في الانواع الاخرى للرقابة. إن الرقابة على اعمال الإدارة أما أن تتولاها المحاكم العادية فتختص بالفصل في كافة المنازعات الإدارية فيها وغير الإدارية وهذا هو نظام القضاء الموحد، وقد يعهد بالرقابة على اعمال الإدارة إلى قضاء متخصص يقوم بالفصل في المنازعات الإدارية، إلى جانب القضاء العادي الذي يتولى الحكم في المنازعات المدنية والتجارية ومنازعات الاحوال الشخصية والمنازعات الجنائية وهذا ما يعرف بنظام القضاء المزدوج، وقد بدأ تنظيم القضاء الإداري في العراق منذ عام ١٩٨٩م عهداً جديداً بظهور جهة قضاء جديدة تباشر اختصاصها إلى جانب جهة القضاء العادي، حيث أنشأ التعديل الثاني لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٠٦) لسنة ١٩٨٩ محكمة القضاء الإداري، واعاد تنظيم مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين)، وخول المحكمة والمجلس صلاحية النظر في المنازعات التي تنور بين الإدارة والافراد، وفي اقليم كردستان-العراق، اصدر المشرع الكردستاني القانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨ قانون مجلس شوري اقليم كردستان-العراق الذي انشأ هيئة انضباط موظفي الاقليم والمحكمة الإدارية، وبصودر هذا القانون تم لأول مرة في الاقليم انشاء قضاء إداري متخصص قائم على النظام المزدوج أي بوجود قضاء إداري إلى جانب القضاء العادي للنظر في المنازعات الإدارية. وسنحاول في هذه الدراسة استيضاح اختصاصات هيئة انضباط موظفي الاقليم، إذ سنتناول تنظيم هيئة انضباط موظفي الاقليم واختصاصاتها الواردة بالقانون بالتحليل والدراسة وشروط اعمال هذه الاختصاصات، مبينين أوجه القصور والخلل الذي اكتنف بعض جوانب تنظيم عمل الهيئة. وقد اعتمدنا في دراستنا على النهج التحليلي المقارن لتحليل النصوص القانونية محل البحث، ومقارنتها بالتشريع العراقي الاتحادي، حيث كانت هذه المقارنة موضوعية مجردة تستند إلى النصوص القانونية والآراء الفقهية المتعلقة بالموضوع ولغرض الامام بالموضوع ارتأينا ان نقسمه إلى ثلاثة مباحث هي: المبحث الأول: التعريف بهيئة انضباط موظفي الاقليم. المبحث الثاني: سلطة هيئة انضباط موظفي الاقليم في الغاء القرار الإداري. المبحث الثالث: الاختصاصات القضائية لهيئة انضباط موظفي الاقليم.

المبحث الأول التعريف بهيئة انضباط موظفي الاقليم.

بعد التحولات الكبيرة التي طرأت على الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الاقليم، وما تبع ذلك من زيادة تدخل الدولة في مختلف النشاطات داخل المجتمع، وبالتالي زيادة اختصاصاتها وتعدد الاجهزة الإدارية فيها، وكذلك لعدم وضوح الاحكام الخاصة بالنظر في المنازعات الإدارية، فكان لابد من وجود جهة مستقلة تقوم بالرقابة على اعمال الإدارة، لكي توازن بين امتيازات السلطة العامة وهي تمارس نشاطها وحماية حقوق وحرية الافراد تجاه الإدارة، وكذلك ضمان الفرصة للموظفين للطعن لديها في القرارات الصادرة بحقهم، لذا فقد تم تشكيل هيئة انضباط موظفي الاقليم بموجب قانون مجلس الشورى لاقليم كردستان العراق رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨ كإحدى اهم هيئات مجلس شوري الاقليم. وقد نص القانون اعلاه على أن مجلس شوري الاقليم يتكون من الهيئة العامة، وهيئة الرئاسة، وهيئة انضباط موظفي الاقليم، وهيئة التنازع. وتتكون هيئة انضباط موظفي الاقليم في مجلس الشورى لاقليم كردستان العراق من نائب رئيس المجلس رئيساً وعضوية اثنين من المستشارين تسميهما هيئة الرئاسة وعند غياب نائب الرئيس يرأس الهيئة المستشار الاقدم^٢، وتنتظر هيئة انضباط موظفي الاقليم في الدعاوى التي يقيمها الموظف بموجب احكام قانون الخدمة المدنية، كما تنتظر في الاعتراضات المقدمة من قبل ذوي العلاقة الواردة في قانون انضباط موظفي الدولة أو أي قانون آخر يحل محله^٤. أما بالنسبة لمجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين حالياً) فقد تأسس لأول مرة بموجب قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٤١) لسنة ١٩٢٩، وكان المجلس يتألف من رئيس وأربعة اعضاء ينتخبون من رؤساء الدوائر بقرار من مجلس الوزراء^٥. وقد كان المجلس ينظر في الاعتراضات المرفوعة ضد القرارات الصادرة من اللجان الانضباطية، ثم انيطت وظائف المجلس بديوان التدوين القانوني^٦، والذي أنشأ بالقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٣٣ وأصبح رئيس الديوان رئيساً لمجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين)، والمدونون القانونيون اعضاء فيه، على أن يضاف إليه عضوان آخرا من رؤساء الدوائر بقرار من مجلس الوزراء، وقد بقي تشكيل المجلس على حاله على الرغم من صدور قانون جديد لانضباط موظفي الدولة وهو قانون رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦، غير أن تشكيل مجلس الانضباط قد تغير بصور قانون تعديل قانون التدوين القانوني رقم (١٢) لسنة ١٩٤٢، حيث أصبح انعقاد المحكمة من رئيس الديوان وعضوين^٧، ويجوز تعيين واحد أو أكثر من رؤساء الدوائر بقرار من مجلس الوزراء كأعضاء اضافيين ليحلوا محل الاعضاء الاصليين عند غيابهم بعذر أو من دون عذر، ولم يتغير تشكيل مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين) بإنشاء مجلس شوري الدولة بالقانون رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩، حيث ابقى هذا القانون على المادة السادسة من قانون (ديوان التدوين القانوني الملغى)، ثم صدور قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٧١٧) في ١٢/٢١/١٩٨١، والذي تم بموجبه فك ارتباط مجلس انضباط العام (محكمة قضاء الموظفين) عن مجلس شوري الدولة وبذلك اصبح له كياناً مستقلاً، وليجعل تشكيله يتكون من رئيس وعضوين يسميهم وزير العدل، واجاز تسمية رئيس وعضو احتياط أو أكثر ليحل محل من يغيب منهم. وبصدور قانون التعديل الثاني لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٠٦) لسنة ١٩٨٩، فقد أعيد ربط مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين) بمجلس شوري الدولة وأصبح هيئة من هيئاته، وأكدت ذلك أيضاً المادة (٢/أولاً) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣، هذا وقد بين قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة بأن تتشكل محكمة قضاء الموظفين برئاسة نائب نيس مجلس شوري الدولة لشؤون القضاء الإداري او مستشار وعضوين من المستشارين المساعدين في المناطق الاتية^٨:

- ١- المنطقة الشمالية: وتشمل المحافظات نينوى، وكركوك، وصلاح الدين، ويكون مركزها في مدينة الموصل.
- ٢- منطقة الوسط: وتشمل محافظات بغداد والانباء وديالى وواسط ويكون مركزها مدينة بغداد.
- ٣- منطقة الفرات الاوسط: وتشمل محافظات كربلاء والنجف وبابل والقادسية ويكون مركزها الحلة.
- ٤- المنطقة الجنوبية: وتشمل محافظات ذي قار والمثنى والبصرة وميسان ويكون مركزها مدينة البصرة.

واجاز القانون عند الاقتضاء تشكيل محاكم أخرى لقضاء الموظفين في مراكز المحافظات ببيان يصدره وزير العدل، بناء على اقتراح من هيئة الرئاسة وينشر في الجريدة الرسمية^٩، كما يجوز انتداب القضاة من الصنف الأول أو الثاني بترشيح من مجلس القضاء الأعلى إلى محاكم قضاء الموظفين^{١٠}. وبموجب التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ اصبح محاكم قضاء الموظفين هيئة من هيئات مجلس شوري الدولة وتمارس جانباً من اختصاصاته في مجال القضاء الإداري وهو الجانب المتعلق ببعض شؤون الموظفين سواء كانت تتعلق بانضباطهم، أم بحقوق خدمتهم. وحسناً فعل المشرع العراقي في قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ حينما نص على تشكيل محاكم قضاء موظفين في اربع مناطق رئيسية، وذلك من اجل توزيع العمل بين عدد من المحاكم، ولتسهيل مهمة التقاضي على الموظفين عند طعنهم بالقرارات الإدارية الصادرة بحقهم سواء كانت تلك القرارات متعلقة بانضباطهم

أما بحقوق خدمتهم، كما أن هذا التعدد في المحاكم وتوزيعها بهذا الشكل سيسهم ولاشك في التخفيف عن كاهل محكمة قضاء الموظفين في العاصمة، مما يؤدي بالتالي إلى سرعة حسم هذا النوع من المنازعات الإدارية، وكذلك سرعة استقرار المراكز القانونية. لذا نجد من الضروري أن يقوم المشرع في الاقليم بتعديل القانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨ قانون مجلس الشورى لإقليم كردستان-العراق، وذلك بأن ينشأ هيئات انضباط اخرى في مراكز المحافظات، كما أننا نرى من الافضل أن يقوم المشرع الكردستاني بتغيير تسمية انضباط موظفي الاقليم إلى (محكمة قضاء الموظفين) لتتسجم هذه التسمية مع التسمية التي اطلقها المشرع الاتحادي بالتعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣، كما ان اطلاق اسم المحكمة بدلاً من الهيئة هو في الحقيقة يكون اقرب إلى الدلالة على اختصاصها من حيث ممارستها لمهام قضائية بحتة، بدلاً من وضعها من خلال تسمية (الهيئة) ضمن الهيئات التي لا تمارس أي عمل قضائي.

المبحث الثاني سلطة هيئة انضباط موظفي الاقليم في الغاء القرار الإداري

ان التطور الحاصل في كافة مرافق الدولة الحديثة ومنها الإدارة وما نتج عن ذلك من انشاء مرافق إدارية متعددة، فإنه وبلا شك ستصدر عنها قرارات متنوعة الاختصاص ولاسيما في موضوع الوظيفة العامة باعتبارها الاساس الذي يميز الوجه الإداري للمرفق العام، ويحدد الواجبات والمسؤوليات التي يتولاها كل من ينتمي لهذا المرفق لتحقيق الهدف الذي يسعى إليه المشرع من وراء انشاء المرافق العامة، فليس من الضرورة أن يكون كل موظف يملك سلطة إصدار القرار الإداري إلا أنه في خضم هذا التطور وموجباته توزعت هذه السلطة بيد عدد كبير من الموظفين، وقد تولد عن هذا الوضع وبشكل بديهي صدور الكثير من القرارات التي قد يصدر قسم منها وقد خلا من المشروعية التي يجب توافرها في القرار الإداري، ومن ثم يكون محلاً للطعن أمام القضاء الإداري^{١١}. وعليه سنقوم بدراسة هذا المبحث في ثلاثة مطالب، نتناول في المطلب الاول التعريف بالقرار الإداري محل الطعن، في حين نخصص المطلب الثاني لبيان شروط المطالبة بإلغاء القرار الإداري، أما المطلب الثالث فنتناول فيه أوجه الغاء القرار الإداري امام هيئة انضباط موظفي الاقليم.

المطلب الاول التعريف بالقرار الإداري محل الطعن.

يفترض اقتران المشروعية بالقرار الإداري من لحظة صدوره، بما معناه ان يحمل القرار الإداري كل شرط صحته، وتلك بديهية ثابتة في أسسها لكنها قابلة لإثبات العكس إذا ما صدر القرار الإداري وقد شابه عيب من العيوب التي تمس مشروعيتها وتجعله فاقداً لها وتستمد الإدارة قوة قراراتها من مصادر المشروعية كافة أي من مجموعة القواعد القانونية المكونة للنظام القانوني في الدولة. ولأجل التصدي لحالة القرار الإداري الفاقد لمشروعيته في جزء منه أو كله وتصحيح الوضع المذكور كان ذلك غاية المشرع من انشاء هيئة انضباط موظفي الاقليم، لكن المشرع لم يحدد تلك العيوب سواء في عدم الاختصاص أم الشكل أم مخالفة القانون ام اساءة استعمال السلطة وغيرها من العيوب التي تشوب القرار الإداري، وترك مسألة التقصي والبحث في هذا الجانب على هيئة انضباط موظفي الاقليم ومحكمة قضاء الموظفين ولها في ذلك استخدام كل وسائل الاثبات ومنحها سلطة معالجة خطأ الإدارة. فالقرار الإداري ليس معصوماً من رقابة هيئة انضباط موظفي الاقليم طالما طعن فيه وكان واقعاً في اختصاص الهيئة، فتكون لهيئة انضباط موظفي الاقليم التدخل لتراقب صحة صدور القرار مع ضمان سلامة نوايا الإدارة في إصداره وهل ان القرار قد جاء خالياً من الاسباب التي تجعل منه قراراً موافقاً للقانون بحيث يتيح للهيئة الغائه أو تعديله عند الطعن به.

ويشترط أن تتوافر في القرار الإداري المطعون فيه عدد من الشروط وهي:

أولاً: وجود القرار الإداري: ويقصد بذلك أن يكون هناك قراراً أو أمراً أصدرته جهة إدارية، فذلك يقوم كشرط اساسي لقبول دعوى الالغاء^{١٢}، سواء أكانت هيئة انضباط موظفي الاقليم أو محكمة قضاء الموظفين، وعليه فإن القرارات التي يمكن اعتبارها قرارات إدارية هي تلك التي تدخل اصلاً في اختصاص الدولة أو الحكومة كونها المسؤولة عن المصالح والمرافق العامة، وان تخلي الدولة او الحكومة عن بعض صلاحيات اصدار القرارات والوامر إلى الوزارات أو الهيئات الاخرى التابعة لها، لا يخرج تلك القرارات التي تصدرها تلك الجهات عن صفة القرار الإداري لاسيما إذا ما تضمن القرار عملاً قانونياً تريد به الإدارة احداث تغيير في المراكز القانونية للعاملين لديها^{١٣}، وهذا التغيير يتمثل بأحداث مراكز قانونية جديدة أو تعديل أو الغاء في المراكز القانونية القائمة.

ثانياً: ان يكون القرار الإداري صادراً من سلطة ادارية وطنية عامة مخولة بإصدار القرار.

وهو شرط جوهري ومنطقي ويتفق مع مفهوم السيادة، حيث تستمد السلطات أو الهيئات في الدولة اختصاصاتها وصلاحياتها من سيادة الدولة بوصفها معبرة عنها، ومن ثم فإنها تتقيد بحدود وسيادة الدولة، فالقاعدة العامة إذن هي ان دعوى الالغاء انما تقبل الطعن في القرارات الإدارية الصادرة من السلطات الإدارية الوطنية، ولا تقبل الطعن ضد القرارات الصادرة من سلطات إدارية أجنبية^{١٤}.

من جهة أخرى فإن من الشروط الواجب توافرها في القرار الإداري ان يكون صادراً عن سلطة إدارية عامة سواء كانت هذه السلطة سلطة مركزية كرئيس مجلس الوزراء أو الوزير، أم كانت هذه السلطة سلطة إدارية لا مركزية مثل المحافظات أو المجالس البلدية^{١٥}.

إذاً فالقرارات الإدارية الصادرة بحق المواطنين فيما يتعلق بالعقوبات الانضباطية أو حقوق الخدمة المدنية وتكون محل للطعن امام هيئة انضباط موظفي الاقليم أو محكمة قضاء الموظفين الاتحادية إذا ما صدر هذا القرار خلافاً للشروط المطلوبة لصحته، ففي قرار اداري تم احالة أحد الموظفين العاملين في المحاكم على التقاعد وقد طعن الموظف المذكور بالقرار فاصدر مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين) قراراً برد دعواه، فطعن المدعي بالقرار تمييزاً أمام الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية، فأصدرت القرار الاتي: (...وحيث أن الامر الإداري المطعون فيه موقع من مدير عام الشؤون الإدارية والمالية في مجلس القضاء الاعلى، وحيث ان مجلس الانضباط لم يتحقق كون المدير العام مخولاً صلاحية الاحالة على التقاعد أم لا، وحيث أن عدم تخويل المدير العام هذه الصلاحية يجعل القرار معدوماً من الناحية القانونية، وعليه ولما تقدم قرر نقض الحكم المميز وإعادة الاضبارة إلى مجلس الانضباط العام للتحقق من ان المدير العام مخولاً صلاحية الاحالة على التقاعد...)^{١٦}.

ثالثاً: ان يكون القرار المطعون فيه نهائياً.

يشترط في القرار الإداري الذي يمكن الطعن فيه بالالغاء ان يكون نهائياً، وهو القرار الصادر عن جهة إدارية من دون الحاجة إلى اعتماده او التصديق عليه من جهة أعلى، فإذا كان غير قابل للتنفيذ لضرورة اعتماده أو التصديق عليه من الرئيس الإداري أو من جهة إدارية اعلى فإنه لا يكون نهائياً ومن ثم لا يقبل الطعن فيه بالالغاء^{١٧}.

ان القرارات الإدارية يجب أن تستنفذ كافة مراحل التدرج الإداري لوجودها القانوني من حيث التوصية والمناقشة والاقتراح وإعداد صيغة القرار ثم التصديق عليه ممن يملك ذلك قانوناً، حيث ان القرار قبل التصديق عليه لا يعد سوى اجراء تمهيدي لا يترتب عليه أي اثر ومن ثم لا يقبل الطعن فيه بالالغاء، كذلك لا يجوز الطعن بالالغاء في الاجراءات التحضيرية أو التمهيديّة والتي لا تحدث أثراً قانونياً كالتعليمات والمنشورات التي تصدر تسهيلاً لتنفيذ هذه القرارات شريطة أن لا تتضمن قواعد جديدة^{١٨}، وهذا ما قرره الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة في قرار لها جاء فيه (...ووجد أن المميز (المدعي) يطلب نقض التوصيات الصادرة من اللجنة التحقيقية المشكلة في دائرته عن موضوع سرقة السيارة (بيك أب) مسلمة بذمته، وذلك لتقصيره في ترك مواد لسيارة أخرى داخل السيارة المسروقة، حيث أن المميز اقام الدعوى قبل ان تتم المصادقة على توصيات اللجنة التحقيقية، وحيث أن التوصيات لا تعد قراراً إدارياً نهائياً، ما لم تتم المصادقة عليه من الوزير المختص، وحيث ان الحكم التزم وجهة النظر المتقدمة لذا قرر تصديقه...)^{١٩}.

رابعاً: ان يكون القرار مؤثراً في مركز الطاعن.

يشترط ان يكون القرار الإداري المطعون فيه قد اثر في المركز القانوني للطاعن، اي يجب ان يحدث أثراً قانونياً، وعليه فإنه لا يمكن الطعن بالالغاء في الاعمال التي تكون مجرد رأي للإدارة لأنها ليست قراراً إدارياً ينتج آثاراً قانونية، كذلك لا يقبل الطعن بالالغاء في الاعمال التي تكشف فيها الإدارة عما تنوي القيام به مستقبلاً، كما لا تقبل دعوى الالغاء ضد قرار تم سحبه حيث يعد القرار كأن لم يكن ولا يترتب عليه أية آثار قانونية، ولا يقبل الطعن ايضاً ضد الاعمال التحضيرية التي تمهد لإصدار قرار في مسألة ما، وتقديم الرأي في مسألة معينة والاجراءات التي تسبق التحقيق ومحاضر التحقيق، وكذلك الاجراءات الداخلية التي تتخذها الإدارة لشرح أو تفسير أو تطبيق أو تنفيذ قرار معين^{٢٠}.

المطلب الثاني شروط المطالبة بالغاء القرار الإداري

لكي يمكن المطالبة بالغاء القرار امام هيئة انضباط موظفي الاقليم أو محكمة قضاء الموظفين الاتحادية فإنه يجب أن تتوفر عدد من الشروط التي يمكن استخلاصها من القواعد القانونية العامة وهذه الشروط هي:

أولاً: ان يكون المدعي موظفاً.

على خلاف الحال في فرنسا ومصر نجد أن المشرع العراقي درج على تعريف الموظف العام في قوانين الخدمة المدنية وقوانين انضباط موظفي الدولة، فقد عرفه قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ في المادة الثانية منه بأن: "الموظف كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخله في ملاك الدولة الخاص بالموظفين". أما قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل فقد عرف الموظف في الفقرة الثالثة من المادة الاولى منه بأنه: "هو كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة). أما على نطاق الفقه، فقد عرف جانباً من الفقه الموظف العام بأنه: (الشخص الذي يشغل احد الوظائف في الكوادر الدائمة للمنشآت لضمان السير المنتظم للمرافق العامة)^{٢١}، وعرفه البعض الاخر بأنه: (هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد اشخاص القانون العام)^{٢٢}، وعرفه آخرون بأنه: (...الموظف هو كل شخص يساهم بعمل في خدمة شخص من اشخاص القانون العام مكلف بإدارة مرفق عام شغل وظيفة داخله في ملاك المرفق)^{٢٣}.

ثانياً: أن يستقطع رسم من المدعي حال إقامة دعوى الالغاء، ويبقى هذا الرسم لحين حسم الدعوى، ولهيئة انضباط موظفي الاقليم إعادة المبلغ كله أو جزء منه حسب الحال الذي تؤول إليه نتيجة الدعوى في القرار الحاسم فيها، فإذا ما خسر المدعي الدعوى تم تحميله كل الرسم المدفوع من قبله.

ثالثاً: ان يقوم الموظف بإقامة الدعوى خلال المدة القانونية.

ومفاد هذا الشرط أن يبادر صاحب الشأن بإقامة الدعوى خلال المدة القانونية المحددة لإقامتها وإلا سقط حقه في ذلك، ففي الدعاوى الانضباطية يجب إقامة الدعوى امام محكمة قضاء الموظفين خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الموظف برفض التظلم حقيقة أو حكماً^{٢٤}. أما في الدعاوى المتعلقة بحقوق الخدمة فإن على الموظف اقامة الدعوى خلال مدة ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالقرار الذي يروم الاعتراض عليه، وتعتبر مدة الثلاثين يوماً للاعتراض من المدد الحتمية التي يجب مراعاتها، وذلك ما جاء في القرار التمييزي الصادر من مجلس الانضباط العام والذي جاء فيه: (...حيث ان المدعي لم يعترض على صرف هذا الراتب إلا بعد مضي المدة القانونية المنصوص عليها في الفقرة (٣) من المادة (٥٩) من قانون الخدمة المدنية رقم (١٤) لسنة ١٩٦٠ فيكون اعتراضه قد وقع خارج المدة القانونية، وحيث أن مدد الطعن حتمية ويترتب على عدم مراعاتها سقوط الحق في الطعن وفقاً للمادة (١٧١) من قانون المرافعات المدنية)^{٢٥}. ويلاحظ هنا أن المشرع الكوردستاني لم يتطرق في قانون مجلس شوري الاقليم رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨ إلى المدد الخاصة بالطعن أمام هيئة انضباط موظف الاقليم، ويبدو أنه حال في ذلك إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل في القضايا الانضباطية وإلى قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل فيما يتعلق بقضايا الخدمة المدنية.

المطلب الثالث اوجه الغاء القرار الإداري امام هيئة انضباط موظفي الاقليم.

تمارس هيئة انضباط موظفي الاقليم السلطة الممنوحة لها بإلغاء القرار الإداري المعترض عليه، ومسألة الغاء القرار متعلقة بتلك العيوب التي يمكن أن تعيب القرار وتجعله محلاً للطعن بالإلغاء، فإذا ما تحقق احد هذه العيوب كان مصير القرار الإداري الالغاء، وسنأتي على بيان هذه العيوب تباعاً.

أولاً: عيب عدم الاختصاص. يعرف عيب عدم الاختصاص بأنه عدم القدرة قانوناً على اتخاذ قرار معين وذلك لضرورة صدوره من عسو أو هيئة أخرى^{٢٦}، وقد تطرق المشرع العراقي إلى عيب الاختصاص بشكل صريح في المادة (٧/خامساً/٢) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣، التي نصت على: "...أن يكون الامر أو القرار قد صدر خلافاً لقواعد الاختصاص". ان القواعد المتعلقة بعنصر الاختصاص هي القواعد التي تحدد ان قراراً معيناً يجب أن يصدر من سلطة إدارية معينة، ذلك أن من مقومات القرار الإداري ان يكون صادراً من سلطة مخولة بإصداره قانوناً وبخلافه يفقد القرار الإداري مشروعيته ويكون محلاً للإلغاء امام القضاء الإداري^{٢٧}. وعيب الاختصاص قد يكون في صورة عيب الاختصاص الجسيم (عيب اغتصاب السلطة) أو في صورة الاختصاص البسيط، ويترتب على العيب الاول أن يصبح القرار الاول معدوماً وفاقداً لصفته الإدارية ولا يخضع للتحصن بفوات مدة الطعن، أما بالنسبة لعيب الاختصاص البسيط فإن هذا العيب لا يؤدي إلى انعدام القرار بل إلى بطلانه وقابليته للإلغاء، ولا يجوز الطعن فيه بالإلغاء إلا خلال مدة الطعن المحددة قانوناً، والا تحصن هذا القرار من الطعن به بالإلغاء^{٢٨}.

ثانياً: **عيب الشكل.** يقصد بعيب الشكل عدم التزام الإدارة بالإجراءات والشروط الشكلية الواجب اتباعها في اصدار القرارات الإدارية، ولقواعد الشكل في القانون اهمية خاصة لان احترامها يحقق المصلحة العامة وكذلك المصلحة الذاتية للأفراد، حيث ان اتباع الإدارة لهذه القواعد

يحول دون اتخاذها قرارات ارتجالية مما يعمل على حسن اصدارها، ويؤدي إلى حسن سير المرافق العامة، كما أن قواعد الشكل كثيراً ما تكون لصالح الافراد، مما يؤدي إلى تقريرها لهم في مواجهة سلطات الإدارة الواسعة، إلا أن الاكثار من قواعد الشكل قد يؤدي إلى البطء في سير العمل الإداري وتعقيده مما يؤدي إلى الاضرار بالمصلحة العامة ومصالح الافراد^{٢٩}.

وقد تطرق المشرع العراقي إلى ذكر عيب الشكل في المادة (٧/خامساً/٢) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ والتي نصت على: "أن يكون الأمر او القرار معيباً في شكله".

وهناك نوعين من قواعد الشكل الجوهرية وغير الجوهرية، فالأول يعد الشكل جوهرياً إذا نص القانون على ضرورة اتباعه مقررأً ابطال القرار الإداري الصادر خلافاً لما تقضي به الاجراءات الشكلية كالاجراءات السابقة على اتخاذ القرار الإداري والمظهر الخارجي للقرار الإداري، أما الثاني فيتمثل في تلك الشكليات التي لم يوجب القانون مراعاتها ولم يرتب بالتالي البطلان على مخالفتها من قبل الإدارة، إذ يعد الشكل غير جوهري متى كان مقررأً لمصلحة الإدارة وحدها وبالتالي لا يترتب على مخالفته أو اغفاله بطلان القرار الإداري كعدم احترام المواعيد التنظيمية المقررة اصلاً لصالح الإدارة التي لم ينص القانون على جزاء لمخالفتها^{٣٠}.

ثالثاً: عيب مخالفة القانون (عيب المحل).

يأتي عيب مخالفة القانون (عيب المحل) عندما تخرج الإدارة على احكام القانون المكتوب أو غير المكتوب، لذا فإنه يعد من اهم اوجه الالغاء واكثرها وقوعاً في الحياة العملية^{٣١}.

وقد أتى المشرع العراقي على ذكر هذا العيب بنص صريح في المادة (٧/خامساً/٢) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ والتي نصت على: "أن يتضمن الامر أو القرار خرقاً أو مخالفة للقانون والانظمة والتعليمات). ويأتي عيب المحل عندما تخالف الإدارة القاعدة القانونية بشكل مباشر، وتحصل المخالفة المباشرة عندما تتجاهل الإدارة هذه القاعدة بشكل كلي أو جزئي، وذلك بإتيانها عملاً من الاعمال الممنوعة بموجب القاعدة القانونية أو الامتناع عن عمل تقتضيه القاعدة القانونية أو عندما تخطأ الإدارة في تطبيق القاعدة القانونية، ويحصل ذلك عندما يصدر القرار على غير اساس من الواقع المادي، وقد يأخذ الخطأ في تطبيق القانون صورة أخرى هي عدم تقدير الادارة للوقائع، إذ لا يكفي وجود الوقائع وإنما ينبغي أن تكون هذه الوقائع مستوفية للشروط القانونية التي تجعلها مبررة لإتخاذ القرار، وقد يحدث عيب المحل عندما تخطأ الإدارة في تفسير القاعدة القانونية بحيث تعطي معنى غير الذي أراده المشرع^{٣٢}.

رابعاً: عيب الغاية.

ويقصد بهذا العيب استخدام الادارة لسلطتها من اجل تحقيق غاية غير مشروعة سواء باستهداف غاية بعيدة عن المصلحة العامة أم انها مغايرة للغاية التي حددها القانون^{٣٣}، وقد اشار المشرع العراقي إلى هذا العيب في المادة (٧/خامساً/٢) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ التي نصت على: "ان يتضمن الأمر أو القرار إساءة أو تعسف في استعمال السلطة". ويتحقق عيب الغاية عندما تستهدف الإدارة غاية بعيدة عن المصلحة العامة كاستخدام السلطة من قبل رجل الإدارة لتحقيق نفع شخصي له أو لغيره أو بقصد ايقاع الاذى بالغير أو لتحقيق غرض سياسي كما يتحقق عيب الغاية عندما لا يحقق رجل الإدارة الهدف الذي حدده المشرع طبقاً لقاعدة تخصيص الاهداف وكذلك عندما تستخدم الإدارة اجراءات إدارية لا يجوز لها استعمالها لاجل تحقيق الهدف الذي تسعى إليه وتلجأ الإدارة هنا إلى استعمال اجراء معين تراه أكثر سهولة من الاجراء المحدد لها قانوناً لتحقيق هدف معين، فيصبح قرارها في هذه الحالة مشوباً بعيب اساءة استعمال السلطة ومستحقاً للإلغاء^{٣٤}.

خامساً: عيب السبب.

السبب هو الحالة القانونية أو الواقعية التي تدفع رجل الإدارة إلى إصدار القرار الإداري، أما عيب السبب فهو عدم مشروعية سبب القرار الإداري، أما لعدم وجود الحالة الواقعية أو القانونية الباعثة على اتخاذها أو لعدم صحة التكييف القانوني للوقائع التي بني عليها القرار^{٣٥}، فأصدار قرار بإنهاء الرابطة الوظيفية وإحالة الموظف على التقاعد من دون طلب منه لا يمثل السبب القانوني المبرر لإصدار القرار الإداري من الجهة المختصة، واتخاذ الإدارة قرارات كفيلة للحفاظ على الأمن والنظام، ثم يتبين عدم حدوث اضطرابات أو خلل في الأمن العام فإن هذا يعني عدم وجود الحالة الواقعية التي تدفع الإدارة إلى اتخاذ القرار الإداري. ومن الجدير بالذكر أن المشرع في المادة الثالثة عشر من قانون مجلس الشوري لإقليم كردستان-العراق قد اغفل بيان اسباب الطعن أو أوجه الطعن بالإلغاء التي يستند إليها الطاعن لإلغاء القرار الإداري، حيث اكتفى المشرع بعد مخالفة القرار للقانون سبباً لقبول الدعوى وإذا كانت اوجه الطعن التي من الممكن أن تلحق بالقرار الإداري

تتدرج جميعها في عيب مخالفة القانون بمعناه العام، إلا أننا نرى من الضروري تحديد أوجه الطعن والنص عليها بصورة صريحة في القانون.

المبحث الثالث اختصاصات هيئة انضباط موظفي الاقليم

تتنوع نظم التأديب في الدولة المختلفة، وهذا الاختلاف يرجع إلى اسباب تاريخية وسياسية واجتماعية واقتصادية، ولها تأثير في صياغة قواعد القانون الإداري بشكل عام وقواعد التأديب بشكل خاص، والجهة المختصة بالتأديب قد تكون إدارية أو قد تكون قضائية أو شبه قضائية^{٣٦}. ويعد وجود هيئة للنظر في الطعون ضد قرارات فرض العقوبات الانضباطية الضمانة الفعالة للموظف، وممارسة هذه الرقابة تضمن مشروعية القرار، وفي الاقليم تختص هيئة انضباط الموظفين في الاقليم بالنظر في القضايا والمنازعات المتعلقة ببعض شؤون الموظفين، التي حددتها القوانين المختلفة ومنها قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

ويمكن حصر هذه الاختصاصات في مجموعتين:

المجموعة الاولى: اختصاصات الهيئة في مجال انضباط موظفي الاقليم، المتمثلة بالنظر في الاعتراضات المقدمة من قبل الموظف بخصوص العقوبات الواردة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام استناداً إلى المادة (٢١) من قانون مجلس الشورى لإقليم كردستان-العراق رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨.

المجموعة الثانية: اختصاص الهيئة في مجال حقوق الخدمة المدنية بموجب المادة (٢٠) من قانون مجلس الشورى لإقليم كردستان-العراق. وستتناول فيما يلي دراسة هذين الاختصاصين في المطلبين التاليين:

المطلب الاول: اختصاص هيئة انضباط موظفي الاقليم في المجال الانضباطي.

المطلب الثاني: اختصاص هيئة انضباط موظفي الاقليم في مجال حقوق الخدمة المدنية.

المطلب الاول اختصاص الهيئة في مجال انضباط موظفي الاقليم.

تختص هيئة انضباط موظفي الاقليم أولاً بالنظر في الطعون المقدمة ضد العقوبات الانضباطية الصادرة وفقاً لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، أو بأي قانون آخر يحل محله^{٣٧}. وفي سبيل بيان اختصاص الهيئة في مجال انضباط موظفي الاقليم ورد في نص المادة الحادية والعشرون من قانون مجلس شوري الاقليم ما نصه: "تتظر هيئة انضباط موظفي الاقليم في الاعتراضات المقدمة من قبل ذوي العلاقة بخصوص العقوبات الواردة في قانون انضباط موظفي الدولة أو أي قانون آخر يحل محله".

هذا وقد نصت المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام على العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف العام وهي لفت النظر، والانذار، وقطع الراتب والتوبيخ وانقاص الراتب، وتثبيت الدرجة، والفصل، والعزل، كما نص في المادة العاشرة منه على الاجراءات الواجب اتباعها في ايقاع العقوبات الانضباطية على الموظف المخالف، فتطلب بموجب ذلك تشكيل لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة، على أن يكون احدهم حاصلاً على شهادة جامعية أولية من القانون، وتتولى هذه اللجنة التحقيق تحريراً مع الموظف المخالف المحال اليها، وبعد ذلك تحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من اقوال مع توصياتها المسببة، أما بعدم مسائلة الموظف وعلق التحقيق إذا لم يشكل فعله أي مخالفة، أو يفرض احدي العقوبات المنصوص عليها في القانون إذا كان فعل الموظف يكون مخالفاً لواجبات الموظف، وطبقاً للإحالة التي قررتها المادة الحادية والعشرون^{٣٨}. نرى أن هيئة انضباط موظفي الاقليم تملك ولاية محكمة قضاء الموظفين المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل^{٣٩}، ولذا فإن لها أن تصدر الاحكام الاتية في الطعون المقدمة اليها:

١- رد الطعن شكلاً، ويرد الطعن شكلاً في حالة عدم استيفائه الشروط الشكلية سواء في الطعن نفسه أو في شروط تقديمه كما لو قدم الطعن دون تظلم من القرار الإداري القاضي برفضها، وهو ما لم يبينه المادة (١٥) صراحة، غير أنه مفهوم وفقاً لمبادئ القانون.

٢- المصادقة على القرار المطعون فيه إذا كان موافقاً للقانون فإذا تبين لهيئة انضباط موظفي الاقليم أو محكمة قضاء الموظفين أن قرار الإدارة جاء متفقاً مع القواعد القانونية فإن لها أن تقضي بالمصادقة عليه، فقد جاء في قرار لمجلس الانضباط لعام (٠٠) لدى التدقيق والمداولة وجد المجلس أن المعترضة قد ارتكبت فعلاً ينطبق وعقوبة الانذار..مما يستوجب رد الاعتراض وتصديق العقوبة^{٤٠}.

٣- تخفيض العقوبة، وذلك إذا لم تكن متناسبة مع جسامة الخطأ الوظيفي، وهي في ذلك تمارس رقابة الملائمة أو التناسب، فقد جاء في قرار لمجلس الانضباط العام (لدى التدقيق والمداولة وجد المجلس أن العقوبة مبالغ فيها مع حجم المخالفة المنسوبة للمعترض، ووجد أن توصيات اللجنة التحقيقية بعقوبة الانذار أكثر موائمة وانسجاماً مع المخالفة عليه قرر المجلس تخفيض العقوبة من عقوبة قطع الراتب لمدة عشرة ايام إلى عقوبة الانذار وتعديل الامر الوزاري محل الطعن...)^{٤١}.

٤- الغاء العقوبة، تقرر هيئة انضباط موظفي الاقليم أو محكمة قضاء الموظفين الاتحادية الغاء العقوبة متى ما وجدت ان قرار فرض العقوبة معيب بأي عيب من عيوب القرار الإداري، ويكون الالغاء باثر رجعي فتعتبر العقوبة كأن لم تصدر ابداً، وهذا ما اكده مجلس الانضباط العام في قرار له جاء فيه (...الغاء عقوبة العزل الصادرة بحق المعترض بموجب كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المؤرخ في ١٩٩٨/٩/٢٠، والغاء الامر الجامعي المؤرخ ١٩٩٨/٩/٢٦، الصادر عن الجامعة التكنولوجية والزام الوزارة والجامعة المذكورة بقبول مباشرة المعترض في وظيفته السابقة، على أن يكون لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعة الحق في تشكيل لجنة تحقيقية جديدة)^{٤٢}. ومن الجدير بالذكر أن قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة المرقم (١٧) لسنة ٢٠١٣، قد اجاز الطعن تمييزاً بقرارات محكمة قضاء الموظفين المتعلقة بالعقوبات الانضباطية وحقوق الخدمة لدى المحكمة الادارية العليا خلال مدة (٣٠) يوماً من تاريخ التبليغ بها أو اعتبارها مبلغاً^{٤٣}، ويكون قرار محكمة قضاء الموظفين غير المطعون به وقرار المحكمة الادارية العليا الصادر نتيجة الطعن باتاً وملزماً^{٤٤}. أما في قانون مجلس الشورى لإقليم كردستان-العراق رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨، فقد ورد في المادة الحادية والعشرون ما يأتي:
أولاً: تنظر هيئة انضباط موظفي الاقليم في الاعتراضات المقدمة من قبل ذوي العلاقة بخصوص العقوبات الواردة في قانون انضباط موظفي الدولة أو أي قانون آخر يحل محله.

ثانياً: يكون قرار الهيئة الصادر نتيجة الطعن باتاً.

ثالثاً: تنظر الاعتراضات الواردة في الفقرة (أولاً) من هذه المادة وفق قانون اصول المحاكمات الجزائية.

وطبقاً لهذه المادة فإن قرار هيئة موظفي الاقليم الصادر بنتيجة الطعن يكون باتاً، وبذلك يكون الموظف قد فقد طريقاً من طرق الطعن مما يقلل من ضمانات الموظف في التقاضي على درجتين كما هو الحال في القانون الاتحادي، حيث يكون للموظف الحق بالطعن بقرار محكمة قضاء الموظفين امام المحكمة الإدارية العليا، فضلاً عن حقه في الطعن بقرار العقوبة ابتداءً امام محكمة قضاء الموظفين، وكان الاجدر بالمشرع في الاقليم أن يقرر الحق للموظف بالطعن في قرار هيئة انضباط موظفي الاقليم امام الهيئة العامة في مجلس شورى الاقليم. من جانب آخر فإن للوزير أو رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة استناداً إلى نص المادة (١٠/رابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل في فرض أي من عقوبات (لفت النظر والانذار وقطع الراتب) مباشرة بعد استجواب الموظف، وفي ذلك إخلال بضمانة من ضمانات الموظف، إذ يفترض ان لا تتم معاقبة الموظف بهذه العقوبات إلا بعد احواله إلى التحقيق امام لجنة محايدة بدل من اقتصار الامر على استجواب الرئيس الإداري الذي سيكون هو الخصم والحكم عند اصدار قرار العقوبة. ولم يتطرق المشرع في قانون مجلس شورى الاقليم إلى المدد الخاصة في الطعن بالعقوبات الانضباطية، ويبدو انه احوال في ذلك إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل الذي اجاز الطعن في القرارات الصادرة بإيقاع العقوبة الانضباطية في المادة الحادية عشر منه بما فيها عقوبة لفت النظر والانذار وقطع الراتب^{٤٥}.

المطلب الثاني اختصاصات هيئة انضباط موظفي الاقليم في مجال حقوق الخدمة المدنية.

بموجب المادة (٢٠/أولاً) من قانون مجلس شورى الاقليم رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨، فإن هيئة انضباط موظفي الاقليم تنظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف بموجب احكام قانون الخدمة رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل والانظمة الصادرة بمقتضاها وأي قانون آخر يحل محله^{٤٦}. وتنظر هيئة انضباط موظفي الاقليم بالطعون التي يقدمها اصحاب الشأن في الاوامر والقرارات الإدارية الصادرة بالتعيين والترقية ومنح العلاوات والاستغناء عن الخدمة في فترة التجربة، وإعادة الموظف المرفع إلى وظيفته السابقة، وتشمل هذه المنازعات ايضاً القضايا الخاصة بالرواتب، والمخصصات المستحقة للموظفين، واحتساب القدم للترقية بسبب الحصول على شهادة الاختصاص الجامعية أو اجتياز الدورات التدريبية، واحتساب مدة ممارسة المهنة عند التعيين أو إعادة التعيين... الخ^{٤٧}. وتعد ولاية هيئة انضباط موظفي الاقليم بالنسبة لهذه المنازعات كما هو الحال بالنسبة لمحكمة قضاء الموظفين الاتحادية، ولاية القضاء الكامل التي لا تقف عند حد الغاء القرار بل تمتد إلى تعديل القرار المطعون فيه أو الحكم بالتعويض عن الاضرار التي ألحقها بالمدعي^{٤٨}.

وبموجب الفقرة الثالثة من المادة (٥٩) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، فإنه يتوجب على الموظف اقامة الدعوى بالحقوق الناشئة عن تطبيق قانون الخدمة المدنية خلال مدة ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ بالقرار المطعون فيه إذا كان الموظف داخل العراق، وستين يوماً إذا كان خارج العراق، وبذلك قررت الهيئة العامة لمجلس شورى الاقليم (...ان المدعي قام بالطعن في قرار هيئة انضباط الموظفين امام الهيئة العامة لمجلس شورى الاقليم بخصوص تعديل راتبه، حيث انه استلم راتبه المعدل بتاريخ ٢٠٠٦/٨/١، ومن ثم علم بمقدار هذا الراتب علماً يقيناً في حينه، وكان عليه أن يطعن في المدة المحددة للطعن استناداً إلى نص المادة (٥٩) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، حيث يستوجب اقامة الدعوى بالحقوق الناشئة عن تطبيق هذا القانون المذكور خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ بالقرار المطعون فيه إذا كان داخل العراق وستين يوماً إذا كان خارج العراق، وان المدعي اقام دعواه في ٢٠١٠/٧/٧ وهو خارج المدة القانونية، وقد ردت هيئة انضباط موظفي الاقليم الدعوى، عليه قرر تصديق قرارها من قبل الهيئة العامة لمجلس شورى الاقليم^{٤٩}. ولم يستلزم المشرع في الاقليم^{٥٠} التظلم من القرارات المتعلقة بحقوق الخدمة المدنية قبل الطعن بقرار الإدارة المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية امام هيئة انضباط موظفي الاقليم، وهذا نقص تشريعي يجب تلافيه إذ من المفروض ان تحفظ هذه الضمانة للموظف، بأن يعطى له الحق بالتظلم من القرار قبل الطعن به امام الهيئة. ويكون قرار هيئة انضباط موظفي الاقليم استناداً إلى المادة العشرين من قانون مجلس الشورى لاقليم كردستان-العراق خاضعاً للطعن فيه أمام الهيئة العامة لمجلس شورى الاقليم خلال خمسة عشر يوماً من اليوم التالي للتبليغ، ويعد كل من قرار هيئة انضباط موظفي الاقليم (غير المطعون فيه) وقرار الهيئة العامة لمجلس شورى الاقليم الصادر نتيجة الطعن باتاً^{٥١}، وتنتظر الدعاوى المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية وفقاً لهذا القانون وفقاً لأحكام قانون المرافعات المدنية^{٥٢}.

الخاتمة

في خاتمة بحثنا هذا توصلنا إلى جملة من الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات.

١- يعتبر العراق من الدول التي اخذت بنظام القضاء المزدوج، علماً أن نشأة القضاء الإداري المستقل بالنظر في المنازعات الإدارية يرجع إلى صدور قانون التعديل الثاني لقانون مجلس شورى الدولة رقم (١٠٦) لسنة ١٩٨٩، حيث انشأت بموجبه محكمة القضاء الإداري، وبذلك امكن الحديث عن وجود القضاء الإداري في العراق، إلا أن الموظفين في الاقليم لم يكن باستطاعتهم الطعن امام هذه المحكمة في المنازعات الدائرة بينهم وبين الإدارة لصعوبة اللجوء اليها بسبب الازعاج السياسية في تلك الحقبة، ولكن بصدور قانون مجلس شورى الاقليم في كوردستان-العراق رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨، اخذ الاقليم بنظام القضاء المزدوج، حيث انشأت بموجبه المحكمة الإدارية التي تتولى النظر في المنازعات الإدارية، إضافة إلى انشاء هيئة انضباط الموظفين لإقليم كوردستان-العراق للنظر في المنازعات التي تتعلق بشؤون الموظفين في الاقليم.

٢- اغفل المشرع في قانون مجلس شورى الاقليم إيراد اسباب الطعن او اوجه الطعن بالإلغاء في المادة الثالثة عشر من القانون والتي يجب على الطاعن ان يستند إليها في الغاء القرار الإداري غير المشروع.

٣- اشار قانون مجلس الشورى لإقليم كوردستان إلى أن قرارات هيئة انضباط موظفي الاقليم المتعلقة بالعقوبات الانضباطية بأنه لا يمكن الطعن بها تمييزاً لدى الهيئة العامة لمجلس شورى الاقليم، في حين ان قرارات محكمة قضاء الموظفين في العراق خاضعة للطعن بها أمام المحكمة الادارية العليا التي استحدثها قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣، وهذا الاتجاه الذي سلكه المشرع في الاقليم يؤدي إلى حرمان الموظف درجة من درجات التقاضي.

٤- لم يتطرق المشرع في قانون مجلس شورى الاقليم إلى المدد الخاصة للطعن في العقوبات الانضباطية واحال في ذلك إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

ثانياً: التوصيات.

١- نرى من الضروري أن يقوم المشرع الكوردستاني بتغيير تسمية هيئة انضباط موظفي الاقليم إلى (محكمة قضاء الموظفين، لتتسجم أولاً مع التسمية التي اطلقها المشرع الاتحادي بالتعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣، بدلاً من مجلس الانضباط العام، كما ان اطلاق اسم المحكمة بدلاً من الهيئة العامة هو في الحقيقة يكون اقرب إلى الدلالة على اختصاصها من حيث ممارستها للمهام القضائية، بدلاً من وصفها من خلال تسمية الهيئة ضمن الهيئات التي لا تمارس اي عمل قضائي.

٢- ضرورة إنشاء هيئات اخرى لانضباط الموظفين في مراكز المحافظات وذلك تسهيلاً للموظفين في ضمان مقاضاة الإدارة بأقل جهد ووقت وكلفة.

٣- ضرورة أن يقوم المشرع بتعديل المادة (٢٠) والمادة (٢١) من القانون بالنص على اعضاء الفرصة للموظف للتظلم من القرار الإداري المتعلق بحقوق الخدمة أو العقوبات الانضباطية قبل الطعن به أمام هيئة انضباط موظفي الاقليم حتى لا يحرم درجة من درجات التقاضي.

٤- ضرورة النص بشكل صريح في القانون على المدة التي يجوز لصاحب الشأن الطعن فيها بشأن القرارات الإدارية امام هيئة انضباط موظفي الاقليم، حيث نرى أن يقوم المشرع بتعديل المادة (١٧) من قانون مجلس شوري الاقليم رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨ التي يجوز خلالها لصاحب الشأن الطعن بقرار هيئة انضباط موظفي الاقليم بخصوص الدعاوى التي يقيمها الموظف بموجب احكام قانون الخدمة المدنية بحيث يكون الطعن خلال مدة ثلاثين يوماً بدلاً من خمسة عشر يوماً وذلك من اجل اعطاء مزيداً من الوقت لصاحب الشأن للطعن بالقرار أمام الهيئة العامة لمجلس شوري الاقليم.

٥- نجد من الضروري أن يمنح صاحب الشأن الحق في الطعن بقرار هيئة انضباط موظفي الاقليم الصادر بنتيجة الطعن بالعقوبة الانضباطية امام الهيئة العامة لمجلس شوري الاقليم بدلاً من جعل قرار الهيئة الصادر بنتيجة الطعن باتاً.

المصادر والمراجع

أولاً: الكتب.

- ١- د. إبراهيم عبد العزيز شيحا، دار المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٦.
- ٢- د. إبراهيم المنجي، الغاء القرار الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٣- د. إسماعيل بدوي، القضاء الإداري، ج ٤، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩.
- ٤- د. أنور احمد رسلان، الوسيط في القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩.
- ٥- د. جورج شفيق ساري، قواعد واحكام القضاء الإداري، ط ٥، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٢-٢٠٠٣.
- ٦- د. جورج شفيق ساري، القرارات الإدارية القابلة للانفصال في القانون الإداري، دار النهضة العربية، ٢٠٠٥.
- ٧- د. خالد خليل الظاهر، القانون الإداري، دار الميسر للطباعة والنشر، عمان-الاردن، ١٩٩٧.
- ٨- د. خالد سمارة الرزقي، القرار الإداري بين النزاع والتطبيق، ط ٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الاردن، ١٩٩٩.
- ٩- د. خضر عكوي يوسف، موقف القضاء العراقي من الرقابة إلى القرار الإداري، ط ١، مطبعة الحوادث، بغداد، ١٩٧٦.
- ١٠- د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، ط ٢، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٢.
- ١١- د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء الالغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٦.
- ١٢- سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، ط ٥، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤.
- ١٣- د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤.
- ١٤- د. طارق فتح الله خضر، القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥-٢٠٠٦.
- ١٥- د. طعمة الجرف، رقابة القضاء الإداري لعمال الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٤.
- ١٦- د. عادل السعيد ابو الخير، القانون الإداري، بدون دار نشر، ٢٠٠٥-٢٠٠٦.
- ١٧- د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في الغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، مطابع الولاء الحديثة، القاهرة، ٢٠٠٤.
- ١٨- د. عبد العليم عبد المجيد، القرار الإداري المستمر، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩.
- ١٩- د. عبد المحسن خليل، قضاء الالغاء، دار المطبوعات الجامعية، بيروت، ١٩٨٩.
- ٢٠- د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ط ١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الاردن، ٢٠٠٤م.
- ٢١- د. علي عبد الفتاح محمد خليل، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، ط ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٢.
- ٢٢- د. علي محمد بدير، ود. عصام عبد الوهاب البرزنجي، ود. مهدي ياسين السلامي، مبادئ احكام القانون الإداري، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٣.

- ٢٣- د. ماهر صالح علاوي الجبوري، القرار الإداري، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩١.
- ٢٤- د. محمد حسين حمزة، القانون التأديبي للموظف العام ورقابته القضائية، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦٠.
- ٢٥- د. محمد عبد السلام مخلص، نظرية المصلحة في دعوى الالغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨١.
- ٢٦- د. محمد محمد عبد اللطيف، قانون القضاء الإداري، الكتاب الثاني، دعوى الالغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٢..
- ٢٧- د. محمد مرغني خيرى، الوجيز في القانون الإداري المغربي، ج٢، دار المغرب للتأليف والترجمة والنشر، ١٩٧٨.
- ٢٨- د. محمود عاطف البناء، الوسيط في القضاء الإداري، ط٢، بدون دار نشر، ١٩٩٩.
- ٢٩- د. مصطفى ابو زيد فهمي، القضاء الإداري ومجلس الدولة، ط١، بدون دار نشر، ١٩٦٦.
- ٣٠- د. نجيب خلف احمد، ود. محمد علي جواد كاظم، القضاء الإداري، ط٣، مكتبة الغفران، بغداد، ٢٠١٣.
- ٣١- د. نجيب خلف احمد الجبوري، القانون الإداري، ط١، مطبعة يادكار، السليمانية، ٢٠١٥.
- ٣٢- د. هشام عبد المنعم عكاشة، القاضي الإداري في الاثبات، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ثانياً: البحوث المنشورة.

- ١- د. مازن ليلو راضي، مجلس شورى اقليم كردستان-العراق، تنظيمه واختصاصاته، مجلة جامعة السليمانية، العدد ٢٦، ٢٠٠٩.
- ثالثاً: القوانين.

- ١- قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٤١) لسنة ١٩٢٩.
- ٢- قانون ديوان التدوين القانوني رقم (٤٩) لسنة ١٩٣٣.
- ٣- قانون ديوان التدوين القانوني رقم (١٢) لسنة ١٩٤٢.
- ٤- قانون مجلس شورى الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩.
- ٥- قانون مجلس شورى لاقليم كردستان-العراق رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨.
- ٦- قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣.
- رابعاً: الاحكام.

- ١- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة، وزارة العدل، ٢٠١٢.
- ٢- قرارات وفتاوى مجلس الشورى لاقليم كردستان-العراق، ٢٠١١.
- خامساً: المصادر الاجنبية.

- 1- Andre delaubdere, traite de Droit administrative, tome2, Paris, 1986, P241
- 2- Auby et Drago, traite de contentieux administrative, tome2, Paris, 1984, P415
- 3- Pierrewigny, Droit administrative, edition Bruxelles, 1962, P.67.
- 4- Pleser Droit administrative, Dalloz, Dexicmeadition, 1973, P.14
- 5- Reger Bonared, precis Droit administrative, part cencarad, Recueil, Paris, 1933, P.223

الهوامش

- ^١ المادة الرابعة من قانون مجلس الشورى لإقليم كردستان-العراق.
- ^٢ المادة الخامسة عشر من قانون مجلس الشورى لإقليم كردستان-العراق.
- ^٣ المادة الرابعة/ثالثاً من قانون مجلس الشورى لإقليم كردستان-العراق.
- ^٤ ينظر: المادة (٢٠-٢١) من قانون مجلس الشورى لإقليم كردستان-العراق.
- ^٥ ينظر: المادة (١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٤١) لعام ١٩٢٩.
- ^٦ ينظر: المادة (٦) من قانون ديوان التدوين القانوني رقم (٤٩) لسنة ١٩٣٣.
- ^٧ ينظر: المادة (٦) من قانون التدوين القانوني رقم (١٢) لسنة ١٩٤٢.
- ^٨ المادة (٧/أولاً) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣.
- ^٩ المادة (٧/ثانياً) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣.

- ١٠ المادة (٧/ثالثاً) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣.
- ١١ ينظر في ذلك:
- د.إبراهيم المنجي، الغاء القرار الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٤٤.
- Pleser Droit administrative, Dalloz Dexicmeadition, 1973, P.14
- ١٢ ينظر: د.عبد العليم عبد المجيد، القرار الإداري المستمر، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٣٤.
- ١٣ ينظر: د.انور احمد رسلان، الوسيط في القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٤٢، ود.خالد سمارة الزغبى، القرار الإداري بين النظرية والتطبيق، ط ٢، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، ١٩٩٩، ص ٣٤.
- ١٤ ينظر: د.محمد مرغني خيرى، الوجيز في القانون الإداري المغربي، ج ٢، دار المغرب للتأليف والترجمة والنشر، ١٩٧٨، ص ٣٦٧.
- ١٥ د.عادل السعيد ابو الخير، القانون الإداري، بدون دار نشر، ٢٠٠٥-٢٠٠٦، ص ١٩.
- ١٦ ينظر: القرار الصادر من الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة، العدد (١١٥/انضباط/تميز/٢٠٠٦) في ٢٤/٤/٢٠٠٦، غير منشور.
- ١٧ ينظر في ذلك:
- د.محمود عاطف البناء، الوسيط في القضاء الإداري، ط ٢، بدون دار نشر، ١٩٩٩، ص ٢٦٧.
- Pierrewigny, Driot administrative, edition Bruxelles, 1962, P.67.
- ١٨ ينظر في ذلك: د.جورجي شفيق ساري، القرارات القابلة للانفصال في القانون الإداري، دار النهضة العربية، ٢٠٠٥، ص ٨ وما بعدها، د.إبراهيم عبد العزيز شيحا، القضاء الإداري، دار المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٦، ص ٢٨١.
- ١٩ ينظر في ذلك: القرار الصادر عن الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية، العدد (٧١/انضباط/تميز/٢٠٠٧) في ١٧/٧/٢٠٠٧، قرار غير منشور.
- ٢٠ ينظر في ذلك:
- د.نجيب خلف احمد الجبوري، القانون الإداري، ط ١، مطبعة يادكار، السلمانية، ٢٠١٥، ص ٢٧٤.
- د.هشام عبد المنعم عكاشة، القاضي الإداري في الاثبات، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١٤٩-١٥٠.
- ٢١ ينظر: د.علي عبد الفتاح محمد خليل، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، ط ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٣٣.
- ٢٢ ينظر في ذلك: د.سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤، ص ٤٢٧.
- ٢٣ ينظر: د.علي محمد بدير، ود.عصام عبد الوهاب البرزنجي، ود.مهدي ياسين السلامي، مبادئ احكام القانون الإداري، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٣، ص ٢٩٤.
- ٢٤ الفقرة (٣) من المادة (٥١) من قانون انضباط موظف الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
- ٢٥ ينظر: قرار مجلس الانضباط العام المرقم (١٧٩/مدنية/٢٠٠٦) في ٢٣/٧/٢٠٠٦ قرار غير منشور.
- ٢٦ ينظر: د.سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، ط ٥، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤، ص ٣٠٣.
- ٢٧ ينظر في ذلك: د.سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء الالغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧٦، ص ٧٣٨.
- د.إسماعيل بدوي، القضاء الإداري، ج ٤، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٢٠.
- Andre delaubdere, traite de Droit administrative, tome2, Paris, 1986, P241
- ٢٨ ينظر في ذلك: د.عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في الغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، مطابع الولاء الحديثة، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ١٥٣، خضر عكوي يوسف، موقف القضاء العراقي من الرقابة على القرار الإداري، ط ١، مطبعة الحوادث، بغداد، ١٩٧٦، ص ١٠٤.
- ٢٩ ينظر: د.ماهر صالح علاوي الجبوري، القرار الإداري، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩١، ص ١١٢.
- ٣٠ ينظر في ذلك: د.طارق فتح الله خضر، القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥-٢٠٠٦، ص ١٨١.
- د.محمد محمد عبد اللطيف، قانون القضاء الإداري، الكتاب الثاني، دعوى الالغاء، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٢.
- ٣١ ينظر: د.محمود محمد حافظ، القاضء الإداري، ط ٤، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٧، ص ٥٦٤.

- ^{٣٢} ينظر في ذلك: د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٢، ص ٤٥١.
- د. محمد حسين حمزة، القانون التأديبي للموظف العام ورقابته القضائية، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦٠، ص ١١٢.
- ^{٣٣} ينظر: د. طعمة الجرف، رقابة القضاء الإداري لأعمال الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٤، ص ٢٥٩.
- ^{٣٤} ينظر في ذلك: د. مصطفى أبو زيد فهمي، القضاء الإداري ومجلس الدولة، ط١، بدون دار نشر، ١٩٦٦، ص ٥٥٩.
- Reger Bonared, precis Droit administrative, part cencarad, Recueil, Paris, 1933, P.223
- Auby et Drago, traite de contentieux administrative, tome2, Paris, 1984, P415
- ^{٣٥} د. نواف كنعان، القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، ٢٠٠١م، ص ٣٣٢.
- ^{٣٦} ينظر: د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، ٢٠٠٤م، ص ٢٥-٢٦.
- ^{٣٧} ينظر: المادة (٢١) من قانون مجلس شوري الاقليم رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨.
- ^{٣٨} تنص الفقرة الأولى من المادة (٢١) من قانون مجلس شوري الاقليم على أن: "تتظر هيئة انضباط موظفي الاقليم في الاعتراضات المقدمة من ذوي العلاقة بخصوص العقوبات الواردة في قانون انضباط موظفي الدولة أو أي قانون آخر يحل محله".
- ^{٣٩} ينظر: د. مازن ليلو راضي، مجلس شوري اقليم كردستان-العراق، تنظيمه واختصاصاته، مجلة جامعة السليمانية، العدد ٢٦، ٢٠٠٩، ص ١٤٣.
- ^{٤٠} قرار مجلس الانضباط العام، (٤/انضباط، ٢٠١٢) الصادر بتاريخ ٢٢/٣/٢٠١٢، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة، وزارة العدل، ٢٠١٢، ص ٣١٩.
- ^{٤١} قرار مجلس الانضباط العام المرقم ٢٥٩/جزائية/٧٩٣/انضباط/٢٠١٢، بتاريخ ٢١/٦/٢٠١٢.
- ^{٤٢} قرار مجلس الانضباط العام المرقم ٣/١٩٩٩، الصادر في ٢٩/٤/١٩٩٩ غير منشور.
- ^{٤٣} المادة (٧/تاسعاً/ج) من قانون التعديل الخامس لمجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣.
- ^{٤٤} المادة (٧/تاسعاً/د) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣.
- ^{٤٥} قبل تعديل قانون انضباط موظفي الدولة بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨، كانت عقوبة لفت النظر والانداز وقطع الراتب بأنه لا يجوز الطعن فيه.
- ^{٤٦} ينظر المادة: (٢٠) من قانون مجلس الشوري لإقليم كردستان-العراق.
- ^{٤٧} ينظر: د. نجيب خلف احمد، ود. محمد علي جواد كاظم، القضاء الإداري، ط٣، مكتبة الغفران، بغداد، ٢٠١٣، ص ١٠٢.
- ^{٤٨} ينظر: د. عبد المحسن خليل، قضاء الالغاء، دار المطبوعات الجامعية، بيروت، ١٩٨٩، ص ٩، وكذلك د. محمد عبد السلام مخلص، نظرية المصلحة في دعوى الالغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨١، ص ٨٠.
- ^{٤٩} ينظر: قرار الهيئة العامة (٩/الهيئة العامة/ انضباطية/٢٠١١ في ٢٥/٥/٢٠١١، مجموعة المبادئ القانونية في قرارات وفتاوى مجلس الشوري لإقليم كردستان-العراق، ٢٠١١، ص ٢٣٤.
- ^{٥٠} كذلك لم يشترط المشرع الاتحادي التظلم من القرار المتعلق بحقوق الخدمة قبل الطعن به امام محكمة قضاء الموظفين.
- ^{٥١} استناداً إلى المادة (٧/تاسعاً/د) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣، يكون قرار محكمة قضاء الموظفين الصادر نتيجة الطعن خاضعاً للطعن به أمام المحكمة الإدارية العليا ويعد حكم محكمة قضاء الموظفين (غير المطعون فيه) وقرار المحكمة الإدارية العليا الصادر نتيجة الطعن باتاً.
- ^{٥٢} ينظر: الفقرة الرابعة من المادة العشرون من قانون مجلس الشوري لاقليم كردستان-العراق.