

**العقوبات الانضباطية المفروضة على أعضاء اللجان
التحقيقية دراسة مقارنة بين العراق ومصر والاردن**

**طيبة فاروق عباس
أ.د. محسن ملك افزلي**

جامعة الاديان والمذاهب كلية القانون

**Disciplinary penalties imposed on
members of investigative committees A
comparative study between Iraq, Egypt
and Jordan**

**Tiba Farooq Abbas
Mr. Dr. Mohsen Malek Afzali
tebaafarooq20191988@gmail.com**

تشكل العقوبات الانضباطية اهمية بالغة لأنها تهدف الى حماية الوظيفة من الاضرار التي يمكن ان تلحق بها جراء تلكا الموظف او تقصيره، فيحصل ان بعض الموظفين قد يتقاعس عن اداء عمله او يلجأ الى الاضرار ببعض الممتلكات، عندها يحال الى لجنة تحقيقية تبحث في صحة المخالفة المرتكبة والادلة التي تبرهن ذلك والاضرار الناشئة عن الخطأ، وقد يخطأ اعضاء هذه اللجان في اداء الوظيفة المكلفين بها بسبب مخالفة القوانين والانظمة او عدم مراعاة القواعد الاساسية في التحقيق، عندها يتعرض هؤلاء للعقوبات الانضباطية. الكلمات المفتاحية :-
العقوبات الانضباطية - المسؤولية الادارية - اللجان التحقيقية - شخصية العقوبة - قانونية العقوبة

Summary

Disciplinary penalties are of great importance because they aim to protect the job from the damage that may be caused to it as a result of the employee's delay or negligence, so it happens that some employees may fail to perform their work or resort to damaging some property, then they are referred to an investigative committee that looks into the validity of the committed violation and the evidence Which proves that and the damages arising from the error, and the members of these committees may make a mistake in performing the job assigned to them due to violating laws and regulations or not observing the basic rules in the investigation, then they will be subject to disciplinary penalties. Keywords: -Disciplinary penalties - Administrative responsibility - Investigative committees - Personality of punishment - Legality of punishment

المقدمة

يقع على عاتق اللجان التحقيقية مهمة اداء بعض الواجبات التي تكلف بها وتتمثل بالغالب بضرورة التحقيق في موضوع معين يتضمن مخالفة للتشريعات النافذة او القواعد المعمول بها ضمن المؤسسة التي يتبعها الموظف، وبعد اكمال كافة الاجراءات المتعلقة بأعمال اللجان ترفع الى المسؤول الاعلى شرح مفصل عن الواقعة التي يجري التحقيق بشأنها مع تقديم توصيات يمكن ان يسترشد بها المسؤول الاداري او له ان يعدل عنها اذا لم يطمئن لها. وفي كل الاحوال فإن اعضاء اللجان التحقيقية قد يقصروا في اداء الاعمال المكلفون بها بقصد او اهمالاً منهم للواجبات التي كلفوا بها، فقد يعتمد اعضاء اللجان التحقيقية الى مخالفة القواعد والنظم القانونية من خلال عدم مراعاة الضمانات القانونية التي اقرها المشرع لإكمال اجراءات التحقيق وعدم تمكين الموظف المحال الى التحقيق من الدفاع عن نفسه او تقديم الادلة التي تثبت عدم مسؤوليته عن المخالفة التي وجهت اليه، كما قد يعتمد اعضاء اللجان الى التواطىء مع الادارة او مع الموظف المخالف لتحقيق غايات كثيرة، عندها يثار موضوع مسائلة اعضاء اللجان التحقيقية عن الاخطاء التي ارتكبوها وتفرض بحقهم العقوبات المقررة بهذا الشأن ولقد دأبت العديد من التشريعات على تحديد عقوبات انضباطية تفرض بحق اعضاء اللجان التحقيقية في حالة ثبوت تقصيرهم في اداء الاعمال المكلفون بها في حدود وظائفهم او المهام المكلفون بها، وتختلف هذه العقوبات من تشريع الى اخر وحسب المخالفة المرتكبة ودرجة جسامتها.

اشكالية البحث:

تتمثل اشكالية البحث في ان اعمال اللجان التحقيقية لا تعدو الا ان تكون اعمال تحضيرية لا اثر لها الا في حالة اكمالها واعتمادها من قبل الرئيس الاداري، اذ يقتصر عملهم على رفع توصيات الى المسؤول الاعلى الذي له ان يقبلها او يرفضها او يعدل منها، وهنا يمكن اثاره التساؤل الآتي: ما مدى امكانية مسائلة اعضاء اللجان التحقيقية وما هي العقوبات الانضباطية التي تفرض بحقهم؟

اهمية البحث:

يحتل موضوع البحث اهمية كبيرة من ناحيين: الاولى انه يبرز للعيان فيما اذا كانت هناك القدرة على مسائلة اعضاء اللجان التحقيقية من خلال البحث في التشريعات والنصوص القانونية وكذلك التطبيقات العملية، ومن ناحية اخرى يظهر للعيان اهمية اعمال اللجان التحقيقية وتذكيرهم بضرورة مراعاة الضمانات القانونية التي اقرها المشرع للموظف المتهم بالمخالفة وعدم جواز انتهاكها او التقليل منها.

نهجية البحث:

ان طبيعة البحث فرضت علينا من الضروري اتباع المنهج التحليلي القائم على اساس تحليل النصوص القانونية المتعلقة بموضوع البحث والبحث في ثناياها عن نصوص تجيز مسائلة اعضاء اللجان بشكل يتوافق مع طبيعة عملهم، وكذلك اتباع المنهج المقارن بين التشريع العراقي والمصري والاردني وبيان ايهما افضل من ناحية تنظيم هذا الموضوع.

نطة البحث:

سنقسم موضوع البحث الى فرعين، نخصص الفرع الاول منهما للحديث عن شخصية العقوبات الانضباطية، اما الفرع الثاني من البحث موضوع الدراسة فسيتم من خلاله دراسة ما يعرف بقانون العقوبات الانضباطية وحسب التفصيل الآتي:

الفرع الأول شخصية العقوبات الانضباطية

يعد مبدأ او قاعدة شخصية العقوبة من اهم خصائص العقوبة والضمانة الحقيقية التي تسهم في حماية الافراد من تعسف السلطات في تطبيق العقوبات بحقهم، وبصدد هذا الموضوع حرياً بنا القول ان العناية الالهية اول من جاء بهذه القاعدة الاساسية ليجعل منها منطلقاً للتشريعات الوضعية حيث قال تعالى: (وأن ليس للإنسان إلا ما سعى)^١، لكفاه بياناً وإيضاحاً، ونظراً لأهمية هذا المبدأ في النظم العقابية فقد نصت المادة (١٤) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ النافذ على هذا المبدأ بقولها: (العقوبة شخصية) وقد أكدت هذا المبدأ أيضاً المادة (١٩/٨) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ النافذ بقولها: (العقوبة شخصية)^٢. كما اشار الدستور الاردني الى شخصية العقوبة وافر بضرورة مراعاة هذا المبدأ لما يوفره من حماية اساسية لأفراد الشعب وعدم جواز فرض عقوبة على شخص لم يرتكب الجريمة او المخالفة لسبب ما لم يكن له دخل في ارتكابها او المساهمة فيها.^(٣) وقد أكدت المحكمة الدستورية المصرية هذا المبدأ في قرارها جاء فيه: (... ومن حيث إن من المقرر أن الأصل في الجريمة أن عقوبتها لا يتحمل بها إلا من أدين كمسئول عنها، وهي عقوبة يجب أن تتوازن وطأتها مع طبيعة الجريمة وموضوعها، بما مؤدها أن الشخص لا يزر غير سوء عمله وان جريرة الجريمة لا يؤخذ بها إلا جناتها، ولا ينال عقابها إلا من قارفها وأن (شخصية العقوبة وتتاسبها مع الجريمة) محلها مرتبطان بمن يعد قانوناً مسؤولاً عن ارتكابها، ومن ثم تقتض العقوبة التي كفلها الدستور بنص المادة (٦١) شخصية المسؤولية الجنائية، وبما يؤكد تلازمهما)^٤. ويعني هذا المبدأ أن من يرتكب مخالفة لقاعدة ينبغي أن يتحمل العقوبة المقررة عن المخالفة، من دون أن يشاركه أحد في التحمل بآثار العقاب، وبمعنى آخر أن تقتصر مسؤولية الموظف التأديبية على اخلاله بواجباته التي عليه القيام بها أو الخروج على مقتضياتها^٥. وفي قرار للمحكمة العليا الاردنية جاء فيه ان العقوبات انما وضعت لمواجهة الافعال المخالفة للقانون والحد منها وكذلك مواجهة الخطورة الاجرامية الكامنة في نفسية الجاني، فلا ينبغي ان توجه هذه العقوبات الى اشخاص اخرين لم يسهموا في ارتكابها تحت أي مبرر لما في ذلك من ظلم قد يحيق بهم ويبعد العقوبة عن مبتهاها او تحقيق اهدافها.^(٦) ورغم أهمية هذا المبدأ على حد سواء بالنسبة للنظام التأديبي والجنائي فإنه ذات أثر نسبي وغير متحقق بصورة كاملة في قائمة العقوبات التأديبية؛ وذلك لأن العقوبات في كل من النظامين أياً كانت ترتب آثاراً غير مباشرة على أسرة مرتكب المخالفة التأديبية، ومن العقوبات التي تترتب بأثر غير مباشر على سبيل المثال لا الحصر هي عقوبة الخصم من الراتب بنسب متفاوتة، والمعروف أن المرتب هو المورد الرئيسي لأسرة الموظف، الأمر الذي يؤدي إلى امتداد هذا الأثر غير المباشر إلى جميع أفراد أسرة الموظف مما يجرد الجزاء من طابعه الشخصي، وأن المسؤولية التأديبية شأنها شأن المسؤولية الجزائية لا تكون إلا شخصية، وبالتالي يمنع إعمال المسؤولية الجنائية في نطاق المخالفة الإدارية، التي تتمثل في قيام الموظف فعلاً ايجابياً أو سلبياً مخالفاً^٧. في حين يذهب جانب آخر من الفقهاء - ونؤيده - إلى خلاف ذلك تماماً، حيث إن امتداد آثار العقوبة التأديبية إلى غير شخص الموظف العام المجازي أمر لا يؤثر على عمومية مبدأ شخصية العقوبة وشموله؛ ذلك أن هذا الامتداد في الآثار لا يمثل استثناء على هذا المبدأ ولا يمس من جوهره، إذ أنه من الطبيعي جداً أن يكون لكل عقوبة تأديبية آثارها المباشرة التي تلحق شخص المخالف، وأثاراً أخرى غير مباشرة تصيب ذويه، وواجب المشرع ينحصر في التدخل للحد قدر الإمكان من تلك الآثار غير المباشرة، فضلاً عن ذلك فإن هذه الآثار يجب أن تكون حائلاً دون توقيع العقوبات التأديبية على مستحقيها من الموظفين المهملين والمخالفين، وإلا سادت الفوضى في المرافق العامة وعدم الالتزام بالواجبات الوظيفية استناداً إلى عدم استطاعة الإدارة توقيع الجزاءات عليهم لما لها من آثار ضارة بأسرهم^٨. ويرد على هذا المبدأ استثناء قانوني نص عليه المشرع المصري في نص المادة (٥٥) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (١٨) لسنة ٢٠١٥ النافذ، التي نصت على أنه: (...ولا يعفى الموظف من الجزاء استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابة)، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده، ولاشك أن المشرع جاء بهذا الاستثناء للتوفيق بين واجب الطاعة وبين المسؤولية الإدارية^٩. وفي تقديرنا بأن الشروط المذكورة في المادة أعلاه والتي إذا توافرت انعقدت المسؤولية الإدارية لمصدر القرار جاءت متشددة إذ أن المشرع قد جانب الصواب عن تحقيق الهدف المنشود الذي قرر من أجله هذا الاستثناء، وهو مراعاة جانب الموظف العام وعدم مؤاخذته بجريرة غيره، فبدلاً من أن ييسر الطريق أمامه لإثبات عدم مسؤوليته عن المخالفة المرتكبة، أقام أمامه العراقيين التي ينطوي عليها الشرطان المذكوران في المادة المذكورة وهما:

١. أن يقوم المرؤوس بتبنيه الرئيس كتابيا بخطأ القيام بما حواه الأمر الكتابي الذي أصدره الرئيس الإداري، وهو الأمر الذي لا يمكن ان يتحقق من الناحية العملية بالنظر لحرصه على الابتعاد عن سخط هذا الرئيس وغضبه عليه أو ما يمكن أن يلحق به من ضرر.
٢. صدور أمر كتابي من الرئيس الإداري إلى المرؤوس مرة أخرى كتابية، ويصر عليه بعد تلقيه التنبيه المكتوب من المرؤوس بمحل المخالفة؛ وذلك غير متصور أيضا من الناحية العملية بالنسبة للموظف لنفس الاعتبارات المذكورة في الشرط الأول، فهذان الشرطان بلا شك يعترضان طريق الموظف العام في إثبات عدم مسؤوليته عن الضرر المترتب عليه تنفيذ الأمر المخالف أو غير المشروع الصادر إليه من رؤسائه.

الفرع الثاني قانونية العقوبات الانضباطية

اختلف الفقه حول الأساس القانوني لفرض العقوبة التأديبية، وذلك بسبب اختلاف الفقه حول طبيعة العلاقة بين الموظف العام والدولة، فقد اختلفوا في أساس سلطة الدولة في محاسبة الموظف تأديبياً^{١٠}، هل هي بسبب العلاقة التي تنظم بموجب عقد؟ أم هي بسبب العلاقة القانونية التنظيمية التي تحكمها القوانين والأنظمة النافذة؟ جواباً على ما تقدم، نستعرض في ما يأتي أهم النظريات التي قيلت في هذا الموضوع:

أولاً: النظريات التعاقدية: بموجب هذه النظرية التعاقدية - عموماً - يتبين أن العقوبة التأديبية تجد مستنداً في العقد المبرم بين الطرفين: الدولة والموظف؛ والذي اتجهت إرادة الطرفين لإبرامه، بحيث يبطل العقد إذا شاب الإرادة أي شكل من أشكال الإكراه سواء إكراه مادي أو أدبي^{١١}، وقبول الموظف العام لشروط عقد الوظيفة العامة، يعني قبوله (ضمنياً) بالخضوع لسلطة الإدارة بما فيها السلطة التأديبية، إذ تتولى السلطة التأديبية المختصة فرض العقوبة التأديبية على الموظف العام، نتيجة إخلاله بالتزاماته^{١٢}. ولكن، قد اختلفوا في طبيعة هذا العقد، وما إذا كان من عقود القانون الخاص؟ أم إنه عقد من عقود القانون العام؟ وذلك حسب التفصيل الآتي:

١- **نظرية العقد المدني** تعني هذه النظرية أن علاقة الموظف بالدولة علاقة تعاقدية، نتيجة لالتقاء إرادة الطرفين وتحكمها (قاعدة العقد شرعية المتعاقدين)^{١٣}، وهذه العلاقة هي "عقد وكالة"، إذا كان عمل الموظف عمل قانوني، وهي "عقد إجازة أشخاص"^{١٤}. إذا كان العمل مادياً، وبذلك تظهر الدولة وكأنها رب العمل؛ وعليه، ففي حالة إخلال الموظف العام بهذه العلاقة، فإنه يخضع للتأديب^{١٥}.

٢- **نظرية العقد الإداري:** اتجه أنصار هذه النظرية إلى تكييف العلاقة بين الموظف والدولة على أنها علاقة تعاقدية يحكمها العقد الإداري الذي يكون أحد أطرافه الشخص المعنوي العام، حيث تملك الإدارة السلطات والامتيازات في مواجهة المتعاقد معها من أجل إدارة المرافق العامة وتحقيق المصلحة العامة^{١٦}، وهناك من كان يرى أن العلاقة السابقة هي عقد خدمة عامة، والموظف بموجبها مطالب بأداء الواجبات الوظيفية، وإذا لم يؤد هذه الواجبات، يكون للدولة حق فرض العقاب، إلا أن هذه النظرية قد تعرضت لانتقادات كثيرة، ما أدى إلى تركها^{١٧}.

ثانياً: النظريات التنظيمية^{١٨}: نظراً لعدم مواكبة النظريات التعاقدية للتطور الحاصل في نشاط الإدارة والذي يهدف لتحقيق المصلحة العامة عن طريق تطوير أنظمة الوظيفة، وتأمين استقرارها، فإن ذلك يوجب ظهور ما يعرف بـ"النظريات التنظيمية" التي تبرر علاقة الموظف بالدولة على أساس تنظيمي بموجب القوانين والأنظمة؛ وبالتالي، فإن أساس العقوبة التأديبية في فحوى هذه النظريات ينبع من تأصيل هذه العلاقة كونها علاقة تنظيمية^{١٩}، إلا أن فقهاء النظريات التنظيمية قد اختلفوا هم أيضاً بصدد تكييف هذه العلاقة التنظيمية، وذلك على التفصيل الوارد أدناه، والباحث بدوره يؤيد فكرة نظرية سلطة الدولة لما لها من تطبيق عملي حالي وصلاحيات غير محدودة وتابعة للقانون الموضوع.

١- **نظرية المؤسسة أو المنظمة:** تقوم فكرة المؤسسة على تحقيق هدف أو اهداف معينة، من خلال التصرفات والإجراءات المتخذة داخل المؤسسة المعنية لتحقيق الهدف الذي أنشئت من أجله، وقد قامت فكرة المؤسسة على ثلاثة عناصر هي:

أ - هدف معين تعمل الجماعة لإكماله.

ب - المبادئ التي تنظم تصرفات أعضاء المؤسسة بغية تحقيق الهدف.

ج - جهاز يقوم بالأشراف على سير العمل نحو تحقيق الهدف.

على أن العنصر الأخير هو الذي تستند إليه سلطة التأديب؛ إذ تمارسه السلطة الرئاسية العليا في المؤسسة، بعد قبول الأعضاء فيها بهذه السلطة الممنوحة إلى الجهاز المشرف، والمستمدة من السلطة الرضائية ومن طبيعة المؤسسة^{٢٠}.

٢- **نظرية السلطة الرئاسية:** تقوم هذه النظرية لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واستمرار، وذلك من خلال ممارسة السلطة الرئاسية لاختصاص التأديب^{٢١}، كأساس قانوني للتأديب يتم استهداف الموظف بوساطته بسبب إخلاله بأعمال وواجبات وظيفته، ويلحظ ها هنا، أن هذه النظرية قد تكون صالحة في الأنظمة التي يكون فيها للسلطة الرئاسية كلمة الفصل في التأديب^{٢٢}.

٣- نظرية سلطة الدولة: إن سلطة التأديب بموجب هذه النظرية مظهر من مظاهر سلطة الدولة؛ فمثلاً تكون سلطة العقاب الجنائي تعبيراً عن سيادة الدولة، فذلك تُعتبر سلطة العقاب التأديبي بمثابة تعبير آخر عن هذه السلطة التي تمارسها الدولة. ويذهب أنصار هذه النظرية إلى أن قانون العقوبات والقانون الانضباطي، إذ إن قانون العقوبات يهدف إلى تجريم الأفعال التي تسبب الاضطرابات في المجتمع، والقانون التأديبي يهدف أيضاً - إلى تجريم الأفعال التي تسبب الاضطرابات، والتي تؤثر سلباً في الوظيفة العامة^{٢٣}. فالبحث في الأساس القانوني للعقوبات التأديبية في الوقت الحاضر إنما يتطلب ملاحظة ما وصل إليه القانون الإداري من تطور، نتيجة لتدخل الدولة في كافة النشاطات، الأمر الذي انعكس على طبيعة علاقة الموظف بالدولة والتي اكتسبت الصفة التنظيمية بالاستناد إلى الأنظمة والقوانين باعتبارها وحدها الأساس القانوني لنظام التأديب. لهذا، فإننا نؤيد الرأي الذي يذهب إلى أن التشريع هو الأساس القانوني للسلطة التأديبية في تحريم المخالفات التي يرتكبها الموظفون ومعاقبتهم عليها؛ وبأن الأنظمة والقوانين هي التي تفرض الضوابط والضمانات والرقابة على سلطات التأديب^{٢٤}. نجد أن التشريع العراقي لم يورد أي نص يحدد طبيعة علاقة الموظف بالدولة، إلا أن الاتجاه الغالب في الفقه العراقي أبرز المركز التنظيمي أساساً لعلاقة الموظف بالدولة^{٢٥} وذلك بالاستناد إلى كافة أحكام الوظيفة العامة، والتي تنظمها قوانين الخدمة العامة، كقانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل وكذلك ما اشارت له احكام نظام الخدمة المدنية الاردني رقم ٩ لسنة ٢٠٢٠ المعدل بالنظام رقم ٦ لسنة ٢٠٢٢. استناداً إلى نصوص القانون السابق، يصح القول بأن الموظف العام في العراق يخضع لأحكام القانون. كذلك أكد هذا المضمون، قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لعام ١٩٩١ المعدل، إذ نصت المادة (٢) في البند الأول منه على أن: "تسري أحكام هذا القانون على جميع موظفي الدولة والقطاع العام"، وهذا ما يؤكد طبيعة العلاقة التنظيمية التي تسوغ فرض العقوبة التأديبية على الموظف المخالف من جانب الدولة التي توظفه وتنظم مركزه القانوني بسلطاتها.

الذاتة

في ختام بحثنا الموسوم العقوبات الانضباطية المفروضة على اعضاء اللجان التحقيقية وما لذلك من اهمية كبيرة في تبيان العلاقة بين هذه العقوبات واثرها في تحقيق الغاية الاساسية منها وكذلك تحديد الاساس القانوني لإمكانية فرض هذا النوع من العقوبات على اعضاء اللجان التحقيقية اثناء مباشرتهم لأعمالهم المكلفين بها، وعلى العموم فقد توصلنا الى مجموعة من النتائج والتوصيات تتمثل بالآتي:

اولاً النتائج: تتمثل النتائج التي توصلنا لها بما يأتي:

- ١- ان اعضاء اللجان التحقيقية يمكن ان تفرض بحقهم بعض العقوبات الانضباطية في حالة ثبوت ارتكابهم لبعض المخالفات التي تتعلق بأعمالهم، وهذه المخالفات غالباً ما تكون ناتجة عن عدم تطبيق النصوص القانونية بشكل صحيح او مخالفة الانظمة والتعليمات التي تحدد الية تشكيل تلك اللجان والاجراءات التي تتبعها اثناء ممارسة الوظائف التي تم تكليفهم بها في حدود القانون.
- ٢- من اهم المخالفات التي تستوجب معاقبة اعضاء اللجان التحقيقية في التشريع العراقي والاردني والمصري هي مخالفتهم لما يعرف بالضمانات القانونية التي اقرتها التشريعات الادارية والجزائية في اغلب النظم القانونية، اذ ينبغي مراعاة تلك الضمانات وتمكين المخالف من الدفاع عن نفسه وتقديم ما لديه من ادلة تثبت عدم مخالفته للنصوص القانونية او الواجبات المكلف بأدائها وفق ما تقتضيه القوانين والانظمة النافذة.
- ٣- ان العقوبات الانضباطية الواردة في التشريع العراقي والاردني والمصري تتسم بذات الخصائص التي تتسم بها العقوبات الاخرى من حيث شخصيتها التي تقتضي ان لا يمتد نطاق العقوبة الى غير المخالف وان لا يكون هناك افراد معرضين للعقاب رغم عدم اقترابهم من المخالفة.
- ٤- هناك الكثير من النظريات التي فسرت الاساس القانوني الذي تستند اليه طريقة مسائلة اعضاء اللجان التحقيقية منها النظرية العقدية سواء اكانت مدنية ام ادارية وكذلك النظرية التنظيمية وغيرها من النظريات الاخرى.

ثانياً التوصيات: تتمثل التوصيات المتعلقة بالموضوع محل الدراسة بما يأتي:

- ١- نوصي بضرورة تنظيم الاحكام القانونية المتعلقة بتعيين العقوبات الانضباطية المتعلقة باللجان التحقيقية بشكل مفصل في التشريع العراقي والاردني والمصري كونها جاءت بشيء من الغموض وتفتقر الى الدقة والوضوح، وان هذا التنظيم من شأنه ان يجنبنا كثرة التفسيرات غير الدقيقة.
- ٢- ضرورة توفير الضمانات الكافية لأعضاء اللجان التحقيقية عند خضوعهم للعقوبات الانضباطية بهدف تحقيق العدالة من خلال تعديل الضمانات الواردة في التشريع العراقي والاردني ومواكبة التشريع المصري من حيث تلك الضمانات.

- ٣- ان التوصيات التي تصدر عن اعضاء اللجان التحقيقية ليست هي السبب لتوجيه العقوبات الانضباطية لهم مجرد توصيات ولا تصل الى مستوى الاجراءات الحقيقية الا اذا صادق عليها المسؤول الاداري, لذلك نوصي بضرورة بيان وجه المخالفة في مسؤولية اعضاء اللجان التحقيقية وتحديد اركان المخالفة وبيان ان مخالفتهم لقواعد التحقيق او عدم التزامهم بالضمانات القانونية هي من تبرز سبب مسائلهم جزائياً.
- ٤- ضرورة تضمين نصوص التشريعات المتعلقة بالخدمة المدنية في كل من التشريع العراقي والاردني والمصري نصوص قانونية تنظم اجراءات مسألة اعضاء اللجان التحقيقية وبيان اساسها القانوني وما يترتب على ذلك من آثار تحفظ حقوقهم من ناحية وحقوق المتضرر من ناحية اخرى.
- ٥- اضافة احكام الى التشريع العراقي والاردني والمصري تضمن سلامة الاجراءات من الناحية القانونية وعدم جواز التعدي او استخدام وسائل غير مشروعة.

المصادر

اولاً الكتب:

- ١- النهري، مجدي، (١٩٩٧) قواعد وإجراءات تأديب الموظف العام، مصر، دار النهضة العربية.
- ٢- النعيمي، تغريد، (٢٠١٣) مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، ط١، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية.
- ٣- بدير، علي محمد، وآخرون، (١٩٩٨) مبادئ وأحكام القانون الإداري، العراق، المكتبة القانونية.
- ٤- جعفر، محمد، (٢٠٠٩) الوظيفة العامة، ط٢، مصر، دار النهضة العربية.
- ٥- حمزة، محسن، (١٩٦٠)، القانون التأديبي للموظف العام ورقابته القضائية، ط١، لبنان، دار الفكر العربي.
- ٦- الجمل، محمد، (١٩٦٩)، الموظف العام فقها وقضاء، ط٢، مصر، دار النهضة العربية.
- ٧- رسلان، أنور، (٢٠٠٤)، وجيز القانون الاداري، ط٣، مصر، دار النهضة العربية.
- ٨- عفيفي، مصطفى، (١٩٩٧)، فلسفة العقوبة التأديبية، الاردن، دار رسلان للنشر والتوزيع.
- ٩- الملط، محمد، (١٩٦٧)، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مصر، جامعة القاهرة.
- ١٠- العربي، عبد الحميد، (٢٠٠٣)، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، مصر، دار النهضة العربية.
- ١١- فرحات، فوزت، (٢٠١٢)، القانون الإداري العام، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية.
- ١٢- عثمان، حسين، (٢٠٠٨)، أصول القانون الإداري، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية.
- ١٣- محمد، محمد سيد، (٢٠٠٨) التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، مصر، المكتب الجامعي الحديث.
- ١٤- يوسف، مصطفى، (٢٠١٩) الإصلاح والتطوير الإداري، الاردن، دار رسلان.
- ١٥- عبد الوهاب، محمد رفعت، وعثمان، حسين عثمان، (٢٠٠١)، القانون الاداري، مصر، دار المطبوعات الجامعية.
- ١٦- أبو يونس، محمد، (١٩٩٥)، الوجيز في أصول الإدارة العامة، مصر، دار الجامعة الجديدة.
- ١٧- ليلو، مازن راضي، (٢٠١٠)، القانون الإداري، ط٣، العراق، مطبعة جامعة دهوك.

ثانياً الدساتير والقوانين:

- ١- الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ النافذ.
- ٢- الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ النافذ.
- ٣- الدستور الاردني لسنة ٢٠١١ النافذ.
- ٤- قانون الخدمة المدنية المصري لسنة ١٩٧٦ النافذ.
- ٥- قانون الخدمة المدنية العراقي لسنة ١٩٩١ النافذ.
- ٦- نظام الخدمة المدنية الاردني رقم ٦ لسنة ٢٠٢٠ المعدل لسنة ٢٠٢٢.

ثالثاً الاحكام القضائية:

- ١- حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم (٧) لسنة ١٦ ق. دستورية، جلسة ١٩٩١/٢/١.
- ٢- حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (١١٥٤) لسنة ٣٣ ق. ع، جلسة ١٩٨٩/٢/٢٥.

Sources

First - books:

- 1- Al-Nahri, Magdy, (١٩٩٧) Rules and Procedures for Public Employee Discipline, Egypt, Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- 2- Al-Naimi, Taghreed, (٢٠١٣) The principle of legality and its impact on the disciplinary system of the public office, ١st edition, Lebanon, Al-Halabi human rights publications.
- 3- Badir, Ali Muhammad, and others, (١٩٩٨) principles and provisions of administrative law, Iraq, the Legal Library.
- 4- Jaafar, Muhammad, (٢٠٠٩) The Public Service, ٢nd edition, Egypt, Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- 5- Hamza, Mohsen, (١٩٦٠), The Disciplinary Law for the Public Servant and Its Judicial Control, ١st Edition, Lebanon, Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- 6- Al-Gamal, Muhammad, (١٩٦٩), The Public Employee, Jurisprudence and Judiciary, ٢nd edition, Egypt, Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- 7- Raslan, Anwar, (٢٠٠٤), Brief Administrative Law, ٣rd edition, Egypt, Dar Al Nahda Al Arabiya.
- 8- Afifi, Mustafa, (١٩٩٧), The Philosophy of Disciplinary Punishment, Jordan, Raslan Publishing and Distribution House.
- 9- Al-Malat, Muhammad, (١٩٦٧), Disciplinary Responsibility of the Public Employee, Egypt, Cairo University.
- 10- Al-Arabi, Abdel-Hamid, (٢٠٠٣), The Employee's Practice of Public Freedoms in Administrative Law and International Law, Egypt, Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- 11- Farhat, Fawzat, (٢٠١٢), General Administrative Law, Lebanon, Al-Halabi Legal Publications.
- 12- Othman, Hussein, (٢٠٠٨), Principles of Administrative Law, Lebanon, Al-Halabi Legal Publications.
- 13- Mohamed, Mohamed Sayed, (٢٠٠٨) The proportionality between the disciplinary crime and the disciplinary punishment, Egypt, Modern University Office.
- 14- Youssef, Mustafa, (٢٠١٩) Administrative Reform and Development, Jordan, Raslan House.
- 15- Abdel-Wahhab, Mohamed Refaat, and Othman, Hussein Othman, (٢٠٠١), Administrative Law, Egypt, University Press.
- 16- Abu Younis, Muhammad, (١٩٩٥), Al-Wajeez fi Fundamentals of Public Administration, Egypt, New University House.
- 17- Lilo, Mazen Radi, (٢٠١٠), Administrative Law, ٣rd edition, Iraq, Dohuk University Press.

Second: Constitutions and laws:

- 1- The Iraqi Constitution of ٢٠٠٥ in force.
- 2- The Egyptian Constitution of ٢٠١٤ in force.
- 3- The Jordanian Constitution of ٢٠١١ in force.
- 4- The Egyptian Civil Service Law of ١٩٧٦ in force.
- 5- The Iraqi Civil Service Law of ١٩٩١ in force.
- 6- Jordanian Civil Service Law No. ٦ of ٢٠٢٠, amended for the year ٢٠٢٢.

Third - Judicial rulings:

- 1- The ruling of the Supreme Constitutional Court in Case No. (٧) of ١٦BC. Constitutional session ١٩٩١/٢/١.
- 2- The ruling of the Supreme Administrative Court in Appeal No. (١١٥٤) of ٣٣BC. A, session ١٩٨٩/٢/٢٥.
- 3- Jordanian Supreme Court Decision No. ٢٠١٨/٧/١٤٣ dated ٢٠١٨/١٣/١١.

هوامش البحث

^١ سورة النجم الآية (٣٩).

^{٢٢} المادة (١٤) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ النافذ، المادة (١٩/٨) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ النافذ.

^(٣) المادة (١٥) من الدستور الاردني.

^٤ حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم (٧) لسنة ١٦ ق. دستورية، جلسة ١٩٩١/٢/١.

^٥ النهري، ١٩٩٦، ٢٨.

^(٦) قرار المحكمة العليا الاردنية رقم ٢٠١٨/٧/١٤٣ في ٢٠١٨/١١/١٣.

- ٧ رسلان، ٢٠٠٤، ١٠٦.
- ٨ عفيفي، ١٩٩٧، ١٨٩.
- ٩ النهري، ١٩٩٦، ١٩٧.
- ١٠ الملط، ١٩٦٧، ٢٩٩.
- ١١ العربي، ٢٠٠٣، ٤٢.
- ١٢ فرحات، ٢٠١٢، ٣٠٣.
- ١٣ عثمان، ٢٠٠٨، ٧١١.
- ١٤ بدير، ١٩٩٨، ٢٩٨.
- ١٥ محمد، ٢٠٠٨، ٧٢.
- ١٦ جعفر، ٢٠٠٩، ٢٩.
- ١٧ الملط، ٢٠٠٤، ٣٠٠.
- ١٨ يوسف، ٢٠١٩، ١٣.
- ١٩ عبد الوهاب، ٢٠٠١، ٢٥٤.
- ٢٠ أبو يونس، ١٩٩٥، ٤٦.
- ٢١ حمزة، ١٩٦٠، ٥.
- ٢٢ الجمل، ١٩٦٩، ١١١.
- ٢٣ الملط، ٢٠٠٤، ٣٠٢.
- ٢٤ النعيمي، ٢٠١٣، ١١٣.
- ٢٥ ليلو، ٢٠١٠، ١٣٥.