

## حدود تطبيق مبدأ الشخصية في نطاق العقوبات الانضباطية (دراسة

مقارنة )

كرار علي الشمري

الأستاذ الدكتور روح الله اكرمي

جامعة فركلية القانون قسم القانون العام

Limits of applying the principle of personality within the  
scope of disciplinary penalties (A comparative study)

Research extracted from a previously submitted doctoral  
thesis

Professor Dr. Ruhallah Akrami

Student Karrar Ali Al-Shammari

### المستخلص

يتحل مبدأ الشخصية العقوبات أهمية كبيرة في نطاق القوانين الجزائية، حيث يعتبر أحد أهم المبادئ العامة إن لم يكن أهمها؛ وذلك لأن للقانون الجزائي ركيزتين أساسيتين تتمثلان في نظرية المسؤولية والعقاب، وهما وسيلتا تحقيق أهدافه، ولا يتصور القانون الجزائي دون هاتين الركيزتين، من هنا يبدو لنا الدور الكبير المسند إلى مبدأ شخصية العقوبات واعتلائه مرتبة سامية في القوانين الجزائية، واعتباره من أهم مبادئها الأساسية، مما يوجب معه مراعاته وتطبيقه على أكمل وجه، وبالرغم من أن مبدأ شخصية العقوبات هو أحد المبادئ الأساسية للقوانين الجزائية، إلا أن دراستنا له لا تستهدف مجرد التذكير به، وإنما بالبحث والتمحيص به من حيث تعريفه وعناصره ونتائجه وكذلك القيد الوارد عليه، مع بيان الاعتبارات التي دفعت المشرعين إلى إقراره وجمهور الفقهاء لتأييده، والوقوف على حقيقة تلك الاعتبارات وجدواها ومدى إمكانية تحققها في نطاق مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية.

### Abstract

The principle of personal punishment is of great importance within the scope of penal laws, as it is considered one of the most important general principles, if not the most important. This is because the penal law has two basic pillars represented in the theory of responsibility and punishment, which are its means to achieve its goals, and the penal law cannot be imagined without these two pillars. From here it appears to us the great role assigned to the principle of the personality of punishments and its ascending to a high rank in the penal laws, and considering it one of its most important basic principles, which It must be observed and applied to the fullest extent, and although the principle of personal punishment is one of the basic principles of penal laws, However, our study of it does not aim merely to recall it, but rather to research and scrutinize it in terms of its definition, elements, and results, as well as the restrictions imposed on it, with an explanation of the considerations that prompted legislators to approve it and the majority of jurists to support it, and to determine the truth of those considerations, their feasibility, and the extent to which they can be achieved within the scope of the principle of personal punishments Disciplinary

### المقدمة

أولاً بيان المسألة:

يكاد يتفق الجميع على الرغم مما بين بعضهم البعض من تفاوت بيئي وثقافي وزمني على معنى بديهي لمبدأ شخصية العقوبات الانضباطية نوجزه في ( كل موظف عام يتحمل عبء نتائج أفعاله )، إلا أن التطبيقات العملية من قبل المشرع الإداري والسلطات المختصة قد أثارت الغموض واللبس حول هذا المعنى البديهي لما أثارته من شك حول مدى شخصيتها، وقد دفعنا ذلك إلى بحث أسبابه وما إذا كان يرجع إلى التفسير الخاطئ لهذا المعنى البديهي أم إلى رغبة المشرع الإداري أو السلطات المختصة أو كليهما في الخروج عن ذلك المبدأ تحت تبريرات مختلفة، واحتمالات التفسير الخاطئ نراها يمكن أن تدور حول ماهية مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية.

### **ثانياً أهمية وضرورة البحث:**

يستمد هذا البحث أهميته من خلال تسليط الضوء على مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية من حيث تعريفه والقوة القانونية له، وكذلك العناصر والنتائج المترتبة على هذا المبدأ والدور المهم الذي يلعبه في نطاق العقوبات الانضباطية، كما يستمد هذا البحث أهميته أيضاً من خلال التطرق إلى موقف الدول المقارنة من مدى تطبيقها لهذا المبدأ في نطاق العقوبات الانضباطية، والميدان الرئيسي لهذا المبدأ، يتمثل في ميدان توقيع العقوبات الانضباطية في القرارات الانضباطية لمواجهة إسراف وتعسف بعض الجهات الإدارية.

### **ثالثاً مشكلة البحث:**

يحاول هذا البحث أن يُعالج العديد من المشاكل المهمة ومنها:

١- قلة وندرة التشريعات الإدارية التي تُنظم مبدأ الشخصية في نطاق العقوبات الانضباطية؛ إذ أن القوانين والأنظمة والتعليمات الإدارية المعمول بها في الدول المقارنة والعراق لم تنظم هذا المبدأ بشكل واضح وصريح، مما أصبحت عاجزة عن تبرير هذا المبدأ، وبيان نتائجه وحل المشاكل الناشئة عنه.

٢- مدى التزام السلطة الإدارية بمبدأ الشخصية في نطاق العقوبات الانضباطية، وكذلك حدود إعفائها من هذا المبدأ، والآثار المترتبة على مخالفتها لهذا المبدأ.

٣- الاختلاف الفقهي حول تعريف وعناصر مبدأ الشخصية في نطاق العقوبات الانضباطية، والنتائج والقيود المترتبة على هذا المبدأ .

٤- مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية يُعتبر من الموضوعات التي لا زالت بحاجة إلى البحث والدراسة والتعمق؛ لأهمية هذا الموضوع ولإيضاح اللبس والغموض الذي يكتنفه، وهذا ما دفع الباحث لتناول هذه المواضيع بالبحث في الجوانب المهمة التي يتطلبها النظام الانضباطي.

### **رابعاً منهجية البحث:**

لتحقيق غاية هذا البحث، فأن المنهج المُتبع في دراسة هذا الموضوع هو المنهج التحليلي المقارن؛ إذ إن هذا البحث يعتمد على تحليل ومقارنة النصوص القانونية الخاصة بهذا الموضوع في القانون العراقي والإماراتي مع الجزائري، مع التأكيد على النظريات والأفكار والآراء الفقهية التي قيلت في هذا الموضوع، من أجل توضيح مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية، ومدى التزام الإدارة بهذا المبدأ عن توقيعها للعقوبات الانضباطية على الموظف العام المخالف.

### **خامساً هيكليّة البحث:**

من أجل تحقيق أهداف هذا البحث والإمام بموضوعاته، ومحاولةً منا لتحقيق الموازنة بين محتوياته، فقد ارتأينا تقسيمه على مبحثين وكالاتي: المبحث الأول لماهية مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية، حيث قسمناه على مطلبين: الأول لمفهوم مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية، والمطلب الثاني، فخصصناه لأحكام مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية. أما المبحث الثاني، فتضمن القيد الوارد على مبدأ الشخصية العقوبات الانضباطية، وقد قسمناه على مطلبين: المطلب الأول كان لمفهوم الأمر الرئاسي غير المشروع، في حين تضمن المطلب الثاني اتجاهات إطاعة الأمر الرئاسي غير المشروع وأخيراً تضمن هذا البحث خاتمة تناولنا فيها أهم النتائج والمقترحات التي توصلنا إليها في هذا البحث.

سادساً- **الكلمات المفتاحية:** مبدأ الشخصية العقوبات الانضباطية المخالفات الإدارية - القرار الانضباطي - الموظف العام المشرع الإداري.

### **المبحث الأول // ماهية مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية**

إن الدور الكبير المسند إلى مبدأ شخصية العقوبات واعتلائه مرتبة سامية في القوانين الجزائية، واعتباره من أهم مبادئها الأساسية، مما يوجب معه مراعاته وتطبيقه على أكمل وجه، وإذا نظرنا إلى مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية والدور المسند إليه، لمسنا فيه أهمية بالغة نوجزها في حسن أداء القانون الإداري لرسالته، ولن نكون مغالين إذا قلنا أن معيار نجاح القانون الإداري في أداء مهمته الأساسية مرهون بتطبيق مبدأ شخصية

العقوبات، ومن هنا يتعين علينا فهمه للوقوف على مدى الاعتداد به والسعي لحسن تطبيقه، وذلك من خلال التطرق إلى مفهوم مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية في المطلب الأول، وإلى أحكام مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية في المطلب الثاني.

### المطلب الأول / مفهوم مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية

يتحل مبدأ الشخصية العقوبات الانضباطية أهمية كبيرة في نطاق القانون الإداري، حيث يعتبر أحد أهم المبادئ العامة إن لم يكن أهمها، ويعتبر مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية من الضمانات الأساسية لحقوق الموظفين ضد تعسف واستبداد السلطة الإدارية، وللوقوف على مدلول هذا المبدأ الذي أصبح واحداً من أهم المبادئ الدستورية في الوقت الحاضر، وعزنا بدراسة هذا الموضوع من خلال تعريف مبدأ الشخصية في ( الفرع الأول ) ثم القوة القانونية لمبدأ الشخصية في ( الفرع الثاني ) ( الفرع الأول / تعريف مبدأ الشخصية: مبدأ شخصية العقوبات في أبسط صورته يعني أن لا تصيب العقوبة غير الجاني الذي تثبت مسؤوليته عن الجريمة دون غيره من الناس وأن كانوا من المقربين له، بمعنى أن ألم العقوبة لا ينال إلا الشخص المحكوم عليه فاعلاً كان أو شريكاً، حيث لا نيابة في العقوبات، بمعنى آخر أن العقوبة يجب أن لا تصيب في أذاها غير الإنسان الحي المسؤول جزئياً كالموتى والحيوانات والجمادات<sup>(١)</sup>، أما المقصود بمبدأ شخصية العقوبات الانضباطية هو أن تنحصر مسؤولية الموظف الانضباطية عن الالتزامات والواجبات التي أخل بها وعدم مسؤولية الغير عنها، حيث أن هدف الموظف العام هو تحقيق المصلحة العامة وهو المسؤول عن بذل قصارى جهده لأداء الخدمة التي أنيطت به خير أداء، وبالتالي إذا أخل الموظف العام بواجباته والتزاماته الوظيفية أو خرج عن مقتضياتها تعرض للعقوبة الانضباطية جزاءً لما قام به من فعل يعد جريمة تأديبية تستوجب العقاب<sup>(٢)</sup> لقد أتجه الفقه عند تعريفهم لمبدأ الشخصية إلى اتجاهين: يمثل أحدهما الاتجاه الغالب والذي يرى شمول مبدأ شخصية العقوبات لمرحلتها توقيع وتنفيذ العقوبة، إلا أن أصحاب هذا الاتجاه الغالب ينقسمون إلى رأيين، فالرأي الأول يرى أن شخصية العقوبة تشمل المرحلتين معاً وأنهما وحدة لا تتجزأ باعتبارهما وجهين لعملة واحدة يتعذر الفصل بينهما، ومن أنصار هذا الرأي الفقيه ( فيدال ) والفقيه ( مانويل ) اللذان يقولان " أنه لكي تكون العقوبة شخصية يجب عدم توقيعها على الأبرياء، وألا يمس ألمها بصورة مباشرة سوى من شملهم " ويستطردون محددان لنا ما يقصدانه من لفظ ( من شملهم ) وهم الفاعل أو الشريك الذي عليه وحده تحمل نتائج جريمته<sup>(٣)</sup>، في حين أن الرأي الثاني من هذا الاتجاه يرى أن شخصية العقوبات في حقيقتها تشمل إحدى مرحلتها العقوبة، غير أنه في الواقع ولضمان حسن تأديته لأهدافه يستلزم مراعاته في الأخرى، وأن كان هذا الرأي قد اختلف فيما بينه حول أي المرحلتين هي الأصل وأيهما تستتبعه الضرورة، فقد ذهب بعضهم إلى القول أن مبدأ شخصية العقوبات يعد متوافقاً متى روعي عن توقيع العقاب، إلا أنه يخفق في تحقيق أهدافه إذا لم يراعي في المرحلة التالية وهي تنفيذ العقوبة، ومن هؤلاء الفقيه ( دوجي ) الذي يرى " إن مبدأ شخصية العقوبات سيفقد فاعليته ومعناه إذا لم يطبق على تنفيذ العقوبة " <sup>(٤)</sup>، بينما يرى بعضهم الآخر ويتصدرهم الفقيه ( شوتر ) أن شخصية العقوبات تعد متوافرة متى روعيت عند التنفيذ، غير أن ذلك غير كاف لتحقيق الهدف المقصود من ذلك المبدأ مما يوجب تطلبه في المرحلتين<sup>(٥)</sup>، أما بالنسبة للاتجاه الثاني والذي يمثل أقلية من الفقه فقد ذهب إلى القول أن العقوبة تكون شخصية متى أقتصر تنفيذها على شخص من صدرت ضده ودون أن يتطلب للقول بتوافره ضرورة أن يكون القضاء بالعقوبة شخصياً، ويرون أن العقوبة شخصية طالما تعلق الأمر بإصابة نفس الفرد الذي فرض عليه العقاب، كما يرون أنه من الخطأ الربط بين شخصية التوقيع وشخصية التنفيذ في معنى واحد<sup>(٦)</sup>، ومما تقدم نستطيع تعريف مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية بأنه أن لا تصيب العقوبة الانضباطية غير الموظف العام الذي تثبت مسؤوليته الانضباطية عن الواجبات والالتزامات التي أخل بها وعدم مسؤولية الغير عنها، أي أن العقوبة الانضباطية لا تتال إلا الموظف العام الذي تثبت مسؤوليته عن الجريمة التأديبية سواء كان فاعلاً أم شريكاً، ولا يقتصر ذلك المبدأ على مرحلة فرض العقوبة الانضباطية وحسب، بل يشمل مرحلة تنفيذها أيضاً، وأن هذا المبدأ من المبادئ المقررة في نطاق العقوبات الانضباطية حتى لو لم يوجد نص عليه في القوانين الوظيفية، فهو ينبع من ضمير العدالة.

### الفرع الثاني / القوة القانونية لمبدأ البراءة:

يتمتع مبدأ شخصية العقوبات بقوة أدبية وقوة تشريعية تحول دون انتهاك هذا المبدأ.

١- القوة الأدبية: أن لمبدأ شخصية العقوبات مكانة أدبية كافية في حد ذاتها لأن تجعل المشرعين يترثون كثيراً قبل إقدامهم على انتهاك هذا المبدأ، وهذه المكانة الأدبية يمكننا إرجاعها إلى الإجماع الديني والإجماع الفقهي، فبالنسبة للإجماع الديني، فإن جميع الشرائع السماوية قد باركت مبدأ شخصية العقوبات، ففي التوراة ورد أنه " لا يُقتل الآباء عن الأبناء، ولا يُقتل الأبناء عن الآباء، كلٌ بخطيئته يُقتل "، كما ورد في الإنجيل أنه " في هذه الأيام لم نعد نقول أن الآباء يأكلون عناباً أخضر، وأسنان الأولاد تضرست منه، ولكن كلٌ يموت من أجل ذنبه " <sup>(٧)</sup>، وبالنسبة للشريعة الإسلامية الغراء، فقد كانت السبابة في النص على هذا المبدأ في أماكن عديدة من القرآن الكريم، ففي صورة البقرة ورد قوله تعالى " وَاتَّقُوا يَوْمًا لَا

تَجْزِي نَفْسٍ عَنِ نَفْسٍ شَيْئاً وَلَا يُقْبَلُ مِنْهَا عَدْلٌ وَلَا تَنْفَعُهَا شَفَاعَةٌ وَلَا هُمْ يُنصَرُونَ<sup>(٨)</sup>, وفي سورة النساء ورد قوله تعالى " وَمَنْ يَكْسِبْ إِثْمًا فَإِنَّمَا يَكْسِبُهُ عَلَى نَفْسِهِ وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا وَمَنْ يَكْسِبْ خَطِيئَةً أَوْ إِثْمًا ثُمَّ يَرْمِ بِهِ بَرِيئًا فَقَدِ احْتَمَلَ بُهْتَانًا وَإِثْمًا مَبِينًا<sup>(٩)</sup>, أما بالنسبة للإجماع الفقهي، فإذا تفحصنا كتب ومؤلفات الفقه لتوصلنا دون عناء إلى اعتبار أن مبدأ شخصية العقوبات أحد تلك المبادئ النادرة التي نالت إجماع الفقه. وهذا الإجماع يعطي لمبدأ شخصية العقوبات قوة أدبية مهمة وكبيرة؛ وذلك لما للفقهاء من آثار إيجابية كبيرة على سياسة المشرعين عند سن القوانين أو تعديلها، حيث نادراً ما يتجاهل المشرعين رغبة الفقه لا سيما إذا كانت محاطة بذلك الإجماع النادر، وفي ذلك يقول الفقه " إن مبدأ شخصية العقوبات يفرض على العقل بقوة كبيرة لدرجة أنه بالنسبة للكثير من المشرعين والمؤلفين لا يمكن أن يقبلون أو يسمحون باستثناءات حقيقية عليه"<sup>(١٠)</sup> يرى الباحث، أنه وبالطبع مبدأ كهذا حضي بذلك الإجماع الديني والفقهي، لا بد وأن يحظى بمكانة مرموقة على الأقل أدبياً، وتمثل تلك المكانة أهمية كبيرة بالنسبة للدول التي لم تنص في دساتيرها على مبدأ شخصية العقوبات، الأمر الذي يوجد مانعاً أدبياً يحول دون انتهاك هذا المبدأ، كما نرى أن الشرائع السماوية قد ساهمت بدور كبير في التأكيد على مبدأ شخصية العقوبات في التشريعات الوضعية للعصر الحالي؛ إذ أن في إسنادها المسؤولية الجزائية إلى الخطأ بمفهومه الأخلاقي تحقيقاً لمبدأ شخصية العقوبات، وكذلك في تحديدها للغاية من العقاب بالردع والإيلام مما يستوجب الاعتداد بشخصية العقوبة، حيث لا يتصور تحقيق هذه الغاية دون مراعاة هذا المبدأ.

٢- القوة التشريعية: لا يغيب عنا الدور الذي تلعبه الإعلانات والمواثيق الدولية وكذلك دساتير الدول في إقرار مبدأ شخصية العقوبات، فعلى صعيد الإعلانات والمواثيق الدولية، نجد أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ١٠/١٢/١٩٤٨ قد أشار لهذا المبدأ حينما نص على " لا يدان أي شخص من جراء أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل إلا إذا كان ذلك يعتبر جرماً وفقاً للقانون الوطني أو الدولي وقت ارتكابه، كذلك لا توقع عليه عقوبة أشد من تلك التي كان يجوز توقيعها وقت ارتكابه الجريمة"<sup>(١١)</sup>، كما أكد على هذا المبدأ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر في ١٦/١٢/١٩٦٦، والذي نص على ضمانات عديدة لعدم مجازاة الشخص سوى عن جرمه فقط، وذلك بتحويله حق الدفاع عن نفسه، وضرورة إعلامه بالتهمة المسندة إليه، وتعويضه عما لحقه من ضرر لإدانته خطأ عن واقعة لا تشكل جريمة<sup>(١٢)</sup>، كما أن الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الصادر في ٢٧/٦/١٩٨١ قد أكد على هذا المبدأ صراحةً، وذلك عندما نص على " لا يجوز إدانة شخص بسبب عمل أو امتناع عن عمل لا يشكل جرماً يعاقب عليه القانون وقت ارتكابه، ولا عقوبة إلا بنص، والعقوبة شخصية"<sup>(١٣)</sup>، أما على صعيد دساتير الدول، فنجد أن الدستور العراقي الدائم الصادر في عام ٢٠٠٥ قد نص صراحةً على مبدأ شخصية العقوبات، حيث نص على " العقوبة شخصية"<sup>(١٤)</sup>، كما أن الدستور الإماراتي الصادر عام ١٩٧١ المعدل هو الآخر قد نص صراحةً على هذا المبدأ، وذلك حينما نص على " العقوبة شخصية، والمتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية وعادلة ..."<sup>(١٥)</sup>، أما الدستور الجزائري الصادر عام ٢٠٢٠ فنجد أنه أيضاً قد نص صراحةً على هذا المبدأ؛ إذ نص على " تخضع العقوبات الجزائية لمبدأي الشرعية والشخصية"<sup>(١٦)</sup> يرى الباحث، إنه ثمة اعتبارات تجعلنا نقول دون تردد أن مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية ذو قوة تشريعية تقيد المشرعين أنفسهم من الخروج عليه، وتتمثل هذه الاعتبارات في إقرار هذا المبدأ بصفته العامة في الإعلانات والمواثيق الدولية، وكذلك التأكيد عليه في النصوص الدستورية.

### المطلب الثاني / أحكام مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية

أن القول بغير شخصية العقوبات لا يعني سوى العودة إلى العصور القديمة والثأر والانتقام من ذوي الجاني وممتلكاته، وهو ما لا يقبله الدين أو العقل أو المنطق، لذا فإن مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية عنصرين: أولهما يتعلق بشخصية التوقيع وثانيهما يتعلق بشخصية التنفيذ، كما أن هنالك نتائج يمكنها أن تقدم الدعم لهذا المبدأ، لذا سنتطرق في الفرع الأول من هذا المطلب إلى عناصر مبدأ الشخصية، في حين سيكون الفرع الثاني لنتائج مبدأ الشخصية. الفرع الأول/ عناصر مبدأ الشخصية: لا يتصور تحقق مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية إلا بتوافر عنصرين، بحيث إذا تخلف أحدهما أو كلاهما أنتهك هذا المبدأ، وهذان العنصران هما: شخصية التوقيع وشخصية التنفيذ، وأمام هذين العنصرين يتعين علينا استعراضهما موضحين الشروط الواجب توافرها فيهما، وذلك بالقدر اللازم الذي تمليه طبيعة هذه الدراسة، وما تثيره هذه الشروط من مشاكل عملية حال وضعها موضع التطبيق.

١- شخصية التوقيع: يقتضي مبدأ شخصية العقوبات ضرورة أن يوقع العقاب على الشخص مرتكب الجريمة، وما يستتبعه ذلك من عدم جواز مساءلة شخص عن جريمة ارتكبها غيره، فكل شخص مرهون بجرمه، وأنه من المقرر في التشريعات الجزائية الحديثة أن الشخص لا يسأل بصفته فاعلاً أو شريكاً إلا عما يكون لنشاطه دخل في وقوعه، بمعنى أنه لا يعاقب أحد إلا بسبب فعله الشخصي، وقد أكد على ذلك العديد من الفقهاء بقولهم " من المسلم به أن المسؤولية الجزائية شخصية فلا توقع عقوبة الجريمة إلا على من ارتكبها أو اشترك فيها، أي على من توافرت في حقه

الركنان المادي والمعنوي للجريمة" (١٧) ويتضح لنا أن الموظف العام يستحق العقاب متى ارتكب الجريمة التأديبية، وهذه النتيجة تقتضي منا توضيح أمور ثلاثة هي: الأمر الأول متى نكون بصدد جريمة تأديبية قد ارتكبت؟ أي ما مفهوم الجريمة التأديبية؟ الجريمة التأديبية هي كل فعل أو امتناع إرادي يكون إخلالاً بواجب وظيفي مصدره القانون مقررراً له جزاءً تأديبياً<sup>(١٨)</sup>، والأمر الثاني العلاقة بين الجريمة التأديبية والمسؤولية الجزائية، هل هما بمعنى واحد؟ نحن نرى أن المسؤولية الجزائية والجريمة التأديبية شيء واحد ولا محل للتمييز بينهما، ونتفق في ذلك مع قول بعض الفقهاء بأنه " لا محل للتمييز بين الجريمة والمسؤولية الجزائية، فهما شيء واحد " وهناك من الفقه من اعتبر الجريمة أحد عناصر المسؤولية الضرورية، بحيث لا يتصور إقرار المسؤولية إذا انتقت الجريمة دون تحقق المسؤولية؛ وذلك لضرورة توافر عناصر أخرى مثل الأهلية الجزائية وتخلف سبب الإباحة، ومنهم من يعتبرها الجانب الموضوعي للمسؤولية بينما يمثل الجاني جانبها الشخصي، ومنهم من يعتبرها شرط ضروري لإنزال العقاب بمرتكب الجريمة، لكنه ليس مجرد وقوع الجريمة كاف في حد ذاته لإنزال العقاب بمرتكب الجريمة؛ إذ لا بد من أن تثبت مسؤوليته عنها<sup>(١٩)</sup>. أما نحن فلا نقر بذلك الاتجاه الأخير، وذلك لاعتبارنا الأهلية العقابية مفترضة ضرورياً للإثم الجزائي، كما نعتبر توافر الأسباب المباحة من شأنها أن تخرج سلوك الموظف العام من دائرة السلوك الإجرامي، ومن ثم فإنها مفترضة سابقة على الركن المادي للجريمة التأديبية. والأمر الأخير هو متى يعد الموظف العام مرتكباً للمخالفة الإدارية؟ نلخص مما سبق انه لكي يكون الموظف العام مسؤولاً عن المخالفة الإدارية ويصبح إنزال العقوبة الانضباطية ليست منافياً لمبدأ الشخصية، يشترط أن يكون قد ارتكبها بنفسه أو ساهم في ارتكابها.

٢- شخصية التنفيذ: يقتضي مبدأ شخصية العقوبات ضرورة قصر تنفيذ العقوبة على الشخص المحكوم عليه ودون أن يحل محله الغير في تنفيذها، وتبدو أهمية ذلك العنصر في كونه النتيجة المبتغاة من العنصر السابق؛ إذ لا فائدة من اشتراط ضرورة قصر توقيع العقاب على الشخص مرتكب الجريمة متى جاز إلزام غير من صدر ضده العقاب بتنفيذه، وفي ذلك يذهب الفقه إلى القول بأن الإدانة ليست ليس لها بالتحديد أية أهمية أو فائدة ما لم تنفذ العقوبة<sup>(٢٠)</sup>، ويثير هذا العنصر التساؤل، متى يعتبر الموظف العام محكوماً عليه بعقوبة انضباطية واجبة النفاذ؟ بالنسبة للحكم الجنائي، فهو ذو ثلاث درجات، الحكم الابتدائي الذي يصدر من المحاكم الجزئية ويجوز استئنافه، والحكم النهائي الذي يصدر من محكمة الاستئناف أو من محكمة الجنايات، ويقبل الطعن فيه بالنقض دون الاستئناف، وأخيراً الحكم البات الذي لا يقبل الطعن فيه بالنقض أو الاستئناف، وأن كان يقبل الطعن فيه بطلب إعادة النظر، والحكم البات وحده الذي يتمتع بقوة الأمر المقضي به ويجوز تنفيذ الحكم الجنائي متى أصبح نهائياً، ولا يشترط أن يكون باتاً، وبالتالي فإن الحكم الجنائي يجوز تنفيذه حتى لو طعن فيه بالنقض<sup>(٢١)</sup> وعليه نرى أن العقوبة الانضباطية يجوز تنفيذها متى أصبحت نهائية، ولا يشترط فيها أن تكون باتة، أي أنه يجوز تنفيذها حتى لو قام الموظف المعاقب بالتظلم منها أما الجهة الإدارية التي فرضتها أو قام بالطعن فيها بعد ذلك أما المحاكم الإدارية المختصة.

#### الفرع الثاني/ نتائج مبدأ الشخصية:

يترتب على الأخذ بمبدأ شخصية العقوبات وحصر آثار العقوبات بمرتكب الجريمة دون غيره العديد من النتائج، ولعل أهم هذه النتائج هي:

١- العقوبة لا تطال الشخص البريء، وفي ذلك يقول الفقه " يتصور القارئ حكماً خالف التوفيق فألقي ببريء إلى غياهب العقوبة، فهو يفعل في نفوس الجماهير من زعزعة ثقتها في قضاتها ما لا يفعله أشد أعداء العدالة إن كان في مقدورها أن يكون لها أعداء ظاهرون، ثم أن النفوس سرعان ما تتفعل من هذا الخطأ وأن خلا من سوء النية، أما إدانة إنسان رغم براءته، فهي تتضمن جملة مبادئ تسيء كلها إلى قدسية العدالة، فهي تتضمن إلى جانب ذلك إفلات الجاني من العدالة، بمعنى آخر أشد نكراً، وهو أن إنساناً بريئاً دفع ثمن جريمة غيره، فضلاً عن اختلا موازين الحق" (٢٢)، لذا كان على السلطات المختصة مراعاة مسألتين أولهما: التأكد من مسؤولية المتهم من الجريمة التي اتهم بها قبل إصدار الحكم بإدانته، والثانية: تأكد سلطات التنفيذ من أن الشخص الذي ستنفذ عليه العقوبة هو ذاته الذي تمت إدانته وحكم بعقابه، كما أن خطأ التنفيذ على غير من صدر عليه الحكم أمر وارد بسبب تشابه الأسماء، حيث أن إثبات نسبة الجريمة إلى المتهم والتحقق من أنها راجعة إلى سلوكه الشخصي أمر استقرت عليه تقاليد العدالة من قديم؛ لأنه لا معنى لإلصاق الجريمة وتبعيتها بشخص وهو منها براء<sup>(٢٣)</sup>.

٢- إن العقاب يجب ألا ينال إلا الإنسان المسؤول جزائياً، حيث أن من أهم النتائج التي تترتب على مبدأ شخصية العقوبات والمتفرعة من القواعد العامة في المسؤولية الجزائية أن العقاب يجب ألا ينال غير المحكوم عليه الذي تتوافر فيه شروط المسؤولية الجزائية كالإرادة وغير ذلك، بمعنى أن العقوبة يجب أن لا تقرض على الجمد أو الحيوان أو الموتى، وإن حدث مثل ذلك فإنه يعتبر خرقاً كبيراً للعدالة الجزائية<sup>(٢٤)</sup>.

٣- حصر الآثار المباشرة للعقوبة بمرتكب الجريمة، فهذه النتيجة تتصل بالنتيجة السابقة بل هي الوجه الآخر لها، وأن كان هذا الوجه هو الأكثر وضوحاً، وهو أمر ينبغي معه التمييز بين الآثار المباشرة والآثار غير المباشرة للعقوبة، فالآثار المباشرة للعقوبة هي ما يوجب التنفيذ العقابي من

إيلام مالي أو نفسي، وهو أمر واجب الوقوع على المحكوم عليه ذاته أو المحكوم عليهم ذاتهم، فلا يمكن لأي أحد أن يحل محل غيره وأن كان من أقرب المقربين له، مع مراعاة بعض الاستثناءات الناشئة عن المسؤولية عن فعل الغير، أما الآثار غير المباشرة فهي ما عبر عنها شراح القانون بالكثير من الأمثلة مقررين في ذات الوقت عدم إمكان قصر تلك الآثار على ذات الجاني<sup>(٢٥)</sup> ويرى البعض بهذا الصدد أن مبدأ شخصية العقوبة قد يتحقق في بعض الحالات بصورة مطلقة، كما في حالة الجاني الذي ليس له أقارب أو أشخاص آخرين يتضررون من معيهم، أو تتأثر سمعتهم بالعقوبة، وهنا لا يمكن القول بأن للعقوبة آثار غير مباشرة، ومثلما يمكن القول من جانب آخر أن مبدأ شخصية العقوبة قد يتحقق بصورة مطلقة، وعلى العموم لا يمكن القول بأن انصراف تلك الآثار غير المباشرة يعد خرقاً لمبدأ شخصية العقوبات وانتهاكاً له، وقد عبر الفقه عن ذلك بالقول " إن هذه النتائج مما يؤسف له، وهي غير مقصودة في العقاب لذاتها، فالمشرع أراد بالعقاب أن يحقق فكرة العدالة وحماية المجتمع، وهي أغراض عامة تفصل عن تلك الآثار غير المباشرة الناشئة عن العقاب، فمع وجود تلك الآثار فإن مبدأ شخصية العقوبات يبقى سليماً؛ كون أن العقوبة لا تنفذ على غير من صدر الحكم بحقه<sup>(٢٦)</sup>."

٤- انقضاء الدعوى الجزائية بوفاء المتهم، بات من المتفق عليه أن وفاة المتهم أمر ينقض مع الاستمرار بالدعوى ضده؛ ذلك أن هذه الوفاة تنفي أساس المسؤولية الجزائية، لانقضاء وجود محلها وهو الإنسان الحي المسؤول طالما كانت المسؤولية شخصية ينحصر قيامها بشخص مرتكب الجريمة، وذلك طبقاً لمبدأ شخصية العقوبات، وهو أمر تكاد التشريعات الجزائية بشقيها الشكلي والموضوعي تتفق عليه<sup>(٢٧)</sup> لنلخص مما تقدم، أنه يترتب على القول بمبدأ شخصية العقوبات الانضباطية جملة من النتائج، لعل أهمها وأبرزها أن العقوبة الانضباطية لا تطال إلا الموظف المخالف الذي تثبت مسؤوليته عن الجريمة التأديبية، أي أن العقوبة الانضباطية لا تطال الموظف البريء، وكذلك أن هذه العقوبة لا تتال إلا الموظف المسؤول جزائياً الذي تتوافر فيه شروط المسؤولية الجزائية كالإرادة، أما مسألة الآثار المباشرة وغير المباشرة للعقوبة الانضباطية فهي لا زالت محل خلاف فقهي، إلا أننا نرى أن امتداد آثار العقوبة الانضباطية إلى غير الموظف المخالف أمر لا يؤثر على عمومية مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية وشموله، وأخيراً نرى أن من أهم النتائج المترتبة على مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية هي أن موت الموظف العام أثناء التحقيق الإداري هو أمر ينقض مع الاستمرار بهذا التحقيق، طالما كانت المسؤولية شخصية ينحصر قيامها بالموظف المخالف وذلك طبقاً لمبدأ شخصية العقوبات الانضباطية.

### **المبحث الثاني // القيد الوارد على مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية**

إن مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية ليس مطلقاً، وإنما قد يرد عليه قيد حقيقي منصوص عليه في القوانين الوظيفية المختلفة، وهذا القيد يتمثل في عدم مسؤولية الموظف العام عن الخطأ المترتب على قيامه بتنفيذ الأمر الصادر إليه من رئيسه الذي يجب على الموظف العام طاعته عند توافر شروط معينة حددها القانون؛ لأن إعفاء الموظف العام من المسؤولية الإدارية في هذا الصدد يعني تحميلها لمصدر الأمر، حيث أن الموظف المرؤوس ملزم بطاعة الأوامر الرئاسية كقاعدة عامة، وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم الأمر الرئاسي غير المشروع في المطلب الأول، ثم سنتطرق في المطلب الثاني إلى اتجاهات إطاعة الأمر الرئاسي غير المشروع.

#### **المطلب الأول/ مفهوم الأمر الرئاسي غير المشروع**

إن طاعة الأوامر الرئاسية المشروعة أمر لا يثير أي إشكال، ولا شك أن طاعة الموظف المرؤوس لها واجبة، لكن الخلاف يثور في حالة ما إذا كانت الأوامر الرئاسية غير مشروعة، كما يثير مفهوم الأمر الرئاسي غير المشروع صعوبات عديدة، وذلك بسبب غياب النصوص القانونية التي تعالج هذا الموضوع، وعليه سنتطرق في هذا المطلب إلى تعريف الأمر الرئاسي غير المشروع، ثم سنتطرق إلى شروط الأمر الرئاسي غير المشروع، وعلى النحو الآتي:

**الفرع الأول/ تعريف الأمر الرئاسي غير المشروع:** يثير البحث في تحديد تعريف الأمر الرئاسي غير المشروع صعوبات قانونية جمة؛ وذلك بسبب غياب النصوص القانونية التي تعالج هذه المشكلة، فضلاً عن أن مفهوم الأمر الرئاسي غير المشروع يختلف تبعاً للظروف التي تسود الدول، سواء كانت ظروف عادية أم ظروف استثنائية والملاحظ أن هنالك محاولات فقهية مستمرة للوصول إلى تحديد الأوامر الرئاسية غير المشروعة، فقد أورد بعض الفقهاء حالات يعتبر فيها الأمر الرئاسي غير مشروع وهي<sup>(٢٨)</sup>: ١- إذا كان أمر الرئيس غير داخل في اختصاص مصدره.

٢- إذا كان الأمر الرئاسي مخالفاً للأشكال والإجراءات الإدارية. ٣- إذا كان الأمر الرئاسي مخالفاً لنص قانوني. وقد ضرب البعض الآخر ثلاث حالات إذا وجد الأمر الرئاسي في أي منها صار غير مشروع، وهذه الحالات هي<sup>(٢٩)</sup>: ١- إذا كان الأمر الرئاسي خارجاً عن اختصاص الرئيس. ٢- إذا تجاوز الأمر الرئاسي واجبات الموظف المرؤوس.

٣- إذا شاب الأمر الرئاسي عيب شكلي أو خالف القانون في مضمونه بشكل واضح، بحيث يدع مجالاً للشك في مضمونه. ويرى آخرون أن مدلول الأمر الرئاسي غير المشروع يتسع ليشمل تلك الأوامر التي تتطوي على انتهاك لمبادئ الأخلاق والتي تلتزم بها الإدارة، ويفرق البعض في تبيان تعريف الأمر الرئاسي غير المشروع بين عدم المشروعية البسيطة وبين عدم المشروعية الجسيمة، فعدم المشروعية البسيطة لا ينجم عنها ضرر جسيم بمرافق الدولة وأجهزتها المختلفة، وإنما يلحق الضرر فيها شخص الموظف، وهذه المخالفات البسيطة لا تبرر للموظف المرؤوس مخالفتها، وإنما عليه أن يضعها موضع التنفيذ ويمتثل لأمر رئيسه، وأن كان من حق الموظف المرؤوس هنا أن يعرض وجهة نظره لدى رئيسه ويناقش فيما يصدره من أوامر مما يتصل بعمله، ولكن ليس من حقه أن يخالف ما استقر عليه الرئيس نهائياً، أو يقيم العرائل في سبيل تنفيذه، وهذا يعود إلى مبدأ ديمقراطية الإدارة الذي يجعل الموظف العام يشارك برأيه حول ما يدور حوله، فالموظف العام يجب أن يساهم بقدر ما يستطيع من آراء نيرة وأفكار بناءة؛ لأن الجهاز الإداري ليس ملكاً لأي أحد<sup>(٣٠)</sup> ومن الملاحظ أن هنالك مشكلة تواجه القاضي في سبيل الاهتداء إلى عدم المشروعية، حيث يجد خلافاً حول المعيار الذي يجب استخدامه لتقرير عدم مشروعية الأمر الرئاسي، لذلك فقد استند القضاء الإداري إلى المعيار الموضوعي لكي يقف على عدم مشروعية الأمر الرئاسي بحيث ينظر في الأمر ذاته وما يشوبه من عيوب عدم المشروعية، إلا أن هنالك من يفضل أو يرى اللجوء إلى المعيار الشخصي للحكم على عدم مشروعية الأمر الرئاسي، بحيث يأخذ بعين الاعتبار ظروف الموظف المرؤوس الموجه إليه الأمر الرئاسي والوظيفة التي يشغلها ومدى علمه بعدم المشروعية أو مدى إمكان علمه بها وحظه من المعرفة والعلم، بينما يرى آخرون أن الموظف المرؤوس الحق في مراقبة وفحص التعليمات والأوامر الرئاسية الصادرة إليه من حيث مدى مشروعيتها وحصر هذا الحق من الناحية الشكلية فقط للأوامر والتعليمات دون أن يشمل فحص الأمر الرئاسي من الناحية الموضوعية، فإذا تبين للمرؤوس أن تلك الأوامر قد استوفت الشكليات المقررة كانت طاعته لها واجباً عليه، فالموظف المرؤوس يجب أن يمتثل للأمر الصادر إليه من رئيسه حتى لو كان مشوباً بعدم المشروعية الموضوعية، متى اطمان أن الأمر قد استوفى شروطه الشكلية<sup>(٣١)</sup> وعليه نرى، إن الفقه الإداري لم يستطع وضع تعريف جامع ومانع للأمر الرئاسي غير المشروع؛ وذلك بسبب مفهومه الذي يختلف تبعاً للظروف التي تسود الدول، ومن ناحية أخرى أن عيوب الأمر الرئاسي التي تؤدي على عدم مشروعيته تكون مرتبطة بأركانه التي تتمثل في الاختصاص والمحل والسبب والشكل والغاية، فإذا شاب الأمر الرئاسي أي عيب من هذا العيوب، فإنه يصبح غير مشروع، بحيث يكون عرضة للطعن فيه بالإلغاء للتخلص منه، كما أن من حق الموظف المرؤوس أن يتحلل من الالتزام بطاعته متى كان مخالفته للقانون والأنظمة والتعليمات واضحة وصريحة.

#### الفرع الثاني/ شروط الأمر الرئاسي غير المشروع:

لكي يكون مفهوم الأمر الرئاسي غير المشروع لابد من توافر شروط معينة، وهذه الشروط تتمثل في الآتي:

١- الشروط الشكلية: وهذه الشروط هي: الشرط الأول- عدم وجود رابطة التبعية بين طرفي الأمر الرئاسي: إذا كان واجب الطاعة يستند على الوظيفة العامة في حد ذاتها ويستند أيضاً على التدرج الرئاسي الذي يقوم بين الموظفين بالنسبة للمهام التي ترتبط بنشاط المرفق العام، فإذا انتقت رابطة التبعية التي تربط الرئيس بالمرؤوس كان هذا الأخير في حل من الأوامر الرئاسية الصادرة إليه؛ باعتبارها أوامر غير مشروعة، وفي نفس السياق فإن الأوامر التي لا ترتبط بنشاط المرفق العام وأهدافه تعتبر كذلك أوامر غير مشروعة، ومن حق المرؤوس أن يتصل منها، كأن يكلف الرئيس مرؤوسه بإحضار مشتريات خاصة له<sup>(٣٢)</sup> الشرط الثاني- عدم اختصاص الرئيس بإصدار الأمر الرئاسي أو تجاوزه لحدود اختصاصه: لكي يكون الأمر الرئاسي مشروعاً لابد أن يكون صادراً من رئيس مختص قانوناً بإصداره، وعليه فإذا صدر هذا الأمر من رئيس غير مختص فإنه يكون أمر غير مشروع ويفقد صفته الإلزامية تبعاً لذلك، وحتى في المجال العسكري لا يمكن للرئيس إصدار أوامره إلا لمرؤوسيه الذين يعملون بوحده العسكري، فأوامره لا تكون ملزمة لأي مرؤوس خارج نطاق وحدته ولو كان أعلى في الرتبة<sup>(٣٣)</sup>. الشرط الثالث- عدم اختصاص المرؤوس بالتنفيذ أو مجاوزة حدود الأمر الرئاسي المتلقى: إن تنفيذ الأمر الرئاسي يقتضي أن يكون داخلياً في عداد واجبات من وجه إليه هذا الأمر، وذلك يتحدد عادةً من خلال القوانين والأنظمة والتعليمات، فإذا اتضح وجود تعسف من جانب الرئيس، كإقحامهم في عمل يتجاوز طاقتهم الوظيفية، أو الرغبة في الكيد لموظفيه، فيكون من الواضح بجلاء أن المرؤوس لا يختص بمثل هذا التنفيذ، وبالتالي فإن تخلف شرط الاختصاص يجعل الأمر الرئاسي غير مشروع من الناحية الشكلية، فمن واجب المرؤوس التأكد من توافر الشروط الشكلية قبل تنفيذ الأمر الرئاسي، فإذا عرض عن ذلك سأل عن تنفيذ أمر رئيسه إذا كان هذا التنفيذ يشكل مخالفة واضحة لمبدأ المشروعية<sup>(٣٤)</sup> الشرط الرابع- مخالفة الأمر الرئاسي لقواعد الشكلية: إن الأوامر الرئاسية لا تنقيد بشكل معين عند إصدارها، إلا إذا حدد المشرع شكلاً معيناً لها فعندئذ يجب إفرغها في القالب المطلوب، وبالتالي إذا

أوجب المشرع صدور الأمر الرئاسي في شكل معين وجاء الأمر الرئاسي المتلقى مخالفاً لهذه الشكلية المطلوبة، فإنه يعتبر أمراً غير مشروعاً؛ لأنه جاء مخالفاً لنص قانوني ملزم<sup>(٣٥)</sup>.

٢- الشروط الموضوعية: وهذه الشروط هي: الشرط الأول- عدم ارتباط الأمر الرئاسي بشؤون الوظيفة: يعتبر ارتباط الأمر الرئاسي بالوظيفة شرطاً هاماً وأساسياً، حيث أنه من الضروري أن يكون الأمر الرئاسي الصادر ذا علاقة بشؤون الوظيفة، فإذا تخلف هذا الشرط أصبح هذا الأمر غير مشروع من الناحية الموضوعية، وتبعاً لذلك ليس له الصفة الإلزامية للمرؤوس، بل أن السائد قضاءً وفقهاً أنه يجب على المرؤوس أن يمتنع عن تنفيذ أمر رئيسه إذا كان ظاهر البطلان من الناحية الموضوعية<sup>(٣٦)</sup>. الشرط الثاني- إذا كان الأمر الرئاسي يشكل جريمة إن الأمر الرئاسي الذي ينطوي على ارتكاب جريمة يعتبر أمراً غير مشروعاً؛ وذلك لأن ارتكاب الجرائم لا يكون من اختصاص الموظف العام، وبالتالي من حق المرؤوس بل من واجبه الامتناع عن تنفيذ الأوامر التي تشكل جريمة يعاقب عليها قانوناً، وإلا تعرض للمسؤولية الجنائية فضلاً عن مسؤوليته الإدارية، فخرج الأمر الرئاسي عن أحكام قانون العقوبات يؤدي إلى عدم مشروعيته من الناحية الموضوعية، وعدم المشروعية التي طبعت ذلك الأمر تجعل القانون يهدد المرؤوس بالعقاب، كما يلزمه برفض تنفيذ ذلك الأمر وعصيانه، إلا أنه يمكن للمرؤوس أن يحتمي بأمر رئيسه لإعفائه من المسؤولية الجنائية متى التزم بتنفيذ أمر رئيسه غير المشروع عن حسن نية<sup>(٣٧)</sup> ومما تقدم نستطيع القول، إنه حتى يكون الأمر الرئاسي صالحاً للتنفيذ فيجب أن تتوفر فيه جملة من الشروط الشكلية والموضوعية، وبمفهوم المخالفة فحتى يكون الأمر الرئاسي غير مشروع لا بد أن تتوفر فيه أيضاً جملة من الشروط الشكلية التي تتمثل بعدم وجود رابطة تبعية بين طرفي الأمر الرئاسي، عدم اختصاص الرئيس الإداري بإصدار الأمر أو تجاوزه لحدود اختصاصه، عدم اختصاص المرؤوس بتنفيذ الأمر الرئاسي أو مجاوزة حدود الأمر المتلقى، وعدم مخالفة الأمر الرئاسي للقواعد والإجراءات الشكلية، وأيضاً شروط موضوعية تتمثل في عدم ارتباط الأمر الرئاسي بشؤون الوظيفة، وإذا كان الأمر الرئاسي يشكل جريمة.

#### المطلب الثاني / اتجاهات إطاعة الأمر الرئاسي غير المشروع

يثير البحث في اتجاهات إطاعة الأمر الرئاسي غير المشروع صعوبات قانونية جمة؛ وذلك بسبب غياب النصوص القانونية التي تعالج هذه المشكلة، فضلاً عن أن الأمر الرئاسي غير المشروع يختلف تبعاً للظروف التي تسود الدول، كما أن التزام الموظف المرؤوس بطاعة أوامر رئيسه المخالفة للقانون قد أثارت مناقشات حامية وأحتمد بشأنها الجدل، ولم ينته الفقه الإداري إلى موقف موحد بشأنها لغاية الآن، لذا سنبحث في هذا المطلب موقف القانون من إطاعة الأمر الرئاسي غير المشروع، ثم موقف الفقه من إطاعة الأمر الرئاسي غير المشروع، وعلى النحو الآتي:

#### الفرع الأول/ موقف القانون من إطاعة الأمر الرئاسي غير المشروع:

لدى الرجوع إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ( ١٤ ) لسنة ١٩٩١ المعدل نجده قد نص على " يلتزم الموظف بالواجبات الآتية ... ثالثاً: احترام رؤسائه والتزام الأدب واللياقة في مخاطبتهم وإطاعة أوامره 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"<sup>(٣٨)</sup> ومن تحليل هذا النص يبدو لنا أنه على الموظف المرؤوس عدم تنفيذ الأمر الصادر إليه من رئيسه وفقاً للشروط الآتية: ١- أن يكون الرئيس مصدر الأمر هو الرئيس المختص بالنسبة للمرؤوس وله الصلاحية في إصدار ذلك الأمر .

٢- أن يكون الأمر الصادر من الرئيس إلى المرؤوس فيه مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات، وهنا يحق للموظف الرؤوس عدم تنفيذ الأمر .

٣- إذا كان ذلك الأمر فيه مخالفة قانونية فعلى الموظف المرؤوس أن يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة وأن يبين السند القانوني الذي استند عليه لبيان تلك المخالفة. ٤- في حالة إصرار الرئيس على رأيه، ففي هذه الحالة تنتهي المسؤولية عن المرؤوس وتقع المسؤولية على عاتق الرئيس الذي أصدر الأوامر في الإمارات، نجد أن قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم ( ١١ ) لسنة ٢٠٠٨ المعدل قد نص على " ١- كل وظيف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يجازى إدارياً وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية المدنية أو الجزائية عن الاقتضاء، ولا يعفى الموظف من الجزاءات الإدارية إلا إذا أثبت أن ارتكابه للمخالفات المتصلة بالوظيفة كان تنفيذاً لأمر كتابي صدر إليه من رئيسه المباشر بالرغم من تنبيهه خطياً إلى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر"<sup>(٣٩)</sup>، كما نص قرار مجلس الوزراء رقم ( ١٥ ) لسنة ٢٠١٠ المتضمن وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة على " ٤-

يجب على الموظف العام الالتزام بتنفيذ التعليمات، وفي حال ما إذا كانت هذه التعليمات تتم عن مخالفة، فإن على الموظف الحصول على تأكيد تنفيذها بصورة خطية من رئيسه المباشر من خلال ما تقدم نرى، إن المشرع الإماراتي قد سار على نهج المشرع العراقي من حيث إذا كان الأمر الرئاسي فيه مخالفة قانونية فعلى الموظف المرؤوس أن يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة، وفي هذه الحالة تنتهي المسؤولية عن الموظف

المرؤوس وتقع المسؤولية على عاتق الرئيس الذي أصدر الأمر الإداري. أما في الجزائر، فبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة لم تناقش الموقف الذي يجب أن يسلكه أو يتخذه الموظف العام عندما يجد نفسه في مركز تنازع بين واجبه في إطاعة الرئيس الإداري من جهة، وبين واجبه في احترام وإطاعة القانون وحماية المشروعية من جهة أخرى، وبالرغم من هذا الاقتضاب الشديد في التعرض إلى مسألة مدى طاعة وخضوع المرؤوس لأوامر رئيسه الإداري غير المشروعة، إلا أنه يمكننا القول بأن المشرع الجزائري يميل إلى ترجيح الطاعة والخضوع لأوامر وتعليمات رؤسائه وتنفيذها على واجب طاعة واحترام القانون، أي أنه يعتقد مبدأ أولوية طاعة الأوامر الرئاسية على واجب احترام وطاعة القانون. وبالرغم من ذلك ومن خلال نصوص الأمر رقم (٧٥-٨٥) المؤرخ في ١٩٧٥/٩/٢٦ المتضمن القانون المدني المعدل نجده قد نص على " لا يكون الموظفون والعمال العاملون مسؤولين شخصياً عن أعمالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذاً لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم"<sup>(٤٠)</sup> وانطلاقاً من هذا النص، يمكن أن نستنتج أن المشرع الجزائري يحمل الموظف العام مسؤولية الأضرار أو الأفعال التي يرتكبها نتيجة تنفيذه أمراً رئاسياً مخالفاً للقانون ولو كان ذلك صادراً من رئيسه الإداري متى ما كانت هذه الأوامر مخالفة للقانون ليست من الأوامر الواجب عليه تنفيذها، وبالتالي فإن الالتزام بالانضباط الخاص بالمرؤوسين يزول في حالة تنفيذ أمر تظهر فيه اللامشروعية بصفة جلية، وبالتالي إذا كانت المخالفة جسيمة ووجه عدم المشروعية ظاهراً فإن خطأ المرؤوس الذي يرتكبه تنفيذاً لأمر رئيسه غير المشروع، فإن خطأ الموظف في هذه الحالة يعتبر خطأ يعقد مسؤولية الموظف الشخصية، وبالتالي يكون مسؤولاً جنائياً في حالة ارتكابه لجريمة جنائية معاقب عليها وفق قانون العقوبات، حيث لا يمكنه الاحتفاء بواجب الطاعة الرئاسية؛ لأن الموظف ليس من واجبه ارتكاب الجرائم، بمعنى آخر أن الموظف لا يكون مسؤولاً شخصياً عن أعماله التي أضرت بالغير إذا قام بها تنفيذاً لأمر صادر إليه من رئيسه الإداري بشرط أن يكون هذا الأمر واجب عليه تنفيذه. الفرع الثاني/ موقف الفقه من إطاعة الأمر الرئاسي غير المشروع: احتدم الجدل بين الفقهاء في شأن التزام المرؤوسين بطاعة الأوامر الرئاسية المخالفة للقانون والأنظمة والتعليمات، وقد تمخض عن ذلك ظهور ثلاث نظريات حاولت كل منها وضع حل لهذا الخلاف، وهذه النظريات الثلاث هي ١- نظرية المشروعية عماد هذه النظرية مبدأ المشروعية؛ إذ يجب أن يخضع لهذا المبدأ الرؤساء والمرؤوسين في أعمالهم وتصرفاتهم، فشرط الطاعة ألا يكون أمر الرئيس مخالفاً للقانون بمعناه الواسع، فإذا كان أمر الرئيس غير مشروع فلا طاعة ولا سمع، وقد تزعم هذه النظرية الفقيه (ديجي) الذي يرى أن المرؤوس يلتزم بطاعة رئيسه مادام أمره مشروعاً، فإذا خرج عن المشروعية كان على المرؤوس عدم طاعته، وبالتالي على الموظف إطاعة القانون وعدم إطاعة أوامر الرؤساء المخالفة للقانون، وبناءً على ذلك فإن الموظف المرؤوس الذي يرفض إطاعة وتنفيذ الأوامر الرئاسية غير المشروعة لا يكون مسؤولاً إدارياً؛ لأن الأخطاء التي يرتكبها في هذه الحالة تعتبر أخطاء مرفقية تعقد المسؤولية الإدارية للإدارة العامة وتدفع التعويض من الخزانة العامة<sup>(٤١)</sup> إن هذه النظرية وأن كانت تؤكد مبدأ المشروعية وسيادة القانون، وما لذلك من ضمانات للحقوق والحريات وتمنع من استبداد وتعسف السلطات الإدارية، إلا أنها قد تعرضت لبعض الانتقادات، لما يترتب على الأخذ بها من تعويق وتعطيل لسير المرافق العامة وتدفع المرؤوسين إلى أن يكونوا قضاة للمشروعية، حيث يبحثون في مشروعية الأوامر الصادرة إليهم من رؤسائهم فينصاع لها إن كانت مشروعة، ويمتنع عن تنفيذها إذا كانت مخالفة للقانون، وهم في الغالب أقل خبرة ودراية، وقد يكونون على غير حق، ولا شك في أن ذلك يصيب الإدارة بالاضطراب، كما يؤخذ على هذه النظرية أنها تسهل على المرؤوسين الإفلات من أوامر الرؤساء بحجة عدم مشروعيتها، ففي سبيل التمسك بالمشروعية يتم التضحية بمبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد<sup>(٤٢)</sup> ٢- نظرية الطاعة المطلقة: يرى أنصار هذه النظرية وعلى رأسهم الفقيه (هوريو) أن ضرورة ضمان سير المرافق العامة تستلزم من المرؤوس أن يطيع أوامر رئيسه حتى وأن كانت مخالفة للقانون، وتقع المسؤولية بعد ذلك على عاتق الرئيس مصدر الأمر، وعززت هذه النظرية تسويغها في قرينة المشروعية على أساس افتراض أن أوامر الرؤساء دائماً مشروعة، والضرورة العملية لضمان سير المرافق العامة، وحتى لا يتحول مجال العمل إلى صراع دائم بين المرؤوس والرئيس، غير أن هذه النظرية لم تسلم من النقد باعتبار أن تطبيقها يؤدي إلى إهدار مبدأ المشروعية وإعطاء فرصة للرؤساء لمخالفة القانون وتشجيع على غلبة منطق القوة، كما أن عدم إعطاء المرؤوسين الفرصة لمناقشة رؤسائهم حتى وأن كانت أوامرهم مخالفة للقانون يجعل منهم آلة في يد الرئيس الإداري يوجههم كيفما يشاء، كما يضعف لديهم ملكة البحث عن الصواب، ويلغي فكرهم وشجاعتهم<sup>(٤٣)</sup> ٣- النظرية المختلطة نظراً لتعارض النظريتين السابقتين، ظهرت نظرية ثالثة تجمع بين مزايا النظريتين السابقتين متقاربة الانتقادات والعيوب الموجهة إليهما، وسميت هذه النظرية بالنظرية المختلطة، حيث تقوم هذه النظرية على إجراء التوفيق والتصالح بين النظريتين السابقتين، فهي في ذات الوقت تحافظ على السير المنتظم للمرافق العامة وترعى مبدأ المشروعية، وهذه النظرية تحدد التزام المرؤوس بالتنفيذ على أساس جسامته المشروعية، فإذا كان عدم مشروعية الأمر جسيماً وظاهراً، فإن للمرؤوس بل عليه أن يمتنع عن تنفيذ الأمر وإلا عرض نفسه للمسؤولية، أما إذا كان عدم مشروعية

الأمر بسيطاً التزم المرؤوس بالطاعة، منعاً له من التدخل في فحص المشروعات، وما قد يؤدي إليه من إخلال في سير العمل الإداري، ولكن كان للمرؤوس أن ينبه رئيسه إلى ما فيه من مخالفة، فإذا أصر الرئيس على رأيه، فيجب على المرؤوس تنفيذ هذا الأمر ويكون ذلك على مسؤولية رئيسه<sup>(٤٤)</sup>، إن هذه النظرية في عمومها هي أقرب النظريات إلى مراعاة الاعتبارات المختلفة العملية والقانونية التي تحيط بالموضوع، فهي تحاول من ناحية رعاية متطلبات حسن سير المرافق العامة وتجنبها شرور الفوضى التي يجرها مبدأ المشروعات المطلقة بتغليب واجب الطاعة، كما تتجنب الشطط والاستبداد الذي يجلبه واجب الطاعة العمياء، فتعمل هذه النظرية على تطعيم هذا الواجب بمبادئ المشروعية وتسقطه عن المرؤوس في حالة عدم المشروعية التي لا يمكن التغاضي عنها أي أنها توفق بين واجبي احترام الأوامر الرئاسية وطاعتها وبين احترام القانون وطاعته<sup>(٤٥)</sup>، يرى الباحث، إن مسار العمل الوظيفي يتطلب التدرج في سلم الدرجات الوظيفية وينعكس ذلك على التسلسل في العمل الوظيفي ليكون هرمياً يتدرج نزولاً من الرئيس الأعلى إلى الأدنى، ويتحصل من جراء ذلك وجود سهولة ومرونة في العمل الإداري، ولهذا برزت عدة نظريات لتحديد مدى التزام الموظف المرؤوس بالأوامر الصادرة إليه من رئيسه الإداري، كما أن موقف القوانين الإدارية السابقة الذكر نراها تتماشى مع النظرية المختلطة وتوجب العمل بها بكل حرفية وشجاعة؛ لكي لا يبقى الموظف المرؤوس في عدم اطمئنان وخوف مما قد يصيبه من هيمنة رئيسه الأعلى أو المباشر، حيث وجد الموظف المرؤوس أن الأمر الصادر إليه من رئيسه المختص فيه مخالفة قانونية فيجب عليه إخبار رئيسه تحريماً بشأن تلك المخالفة في ذلك الأمر ويشير إلى النصوص القانونية التي تخالف ذلك الأمر، وفي حالة إصرار الرئيس على رأيه تحريماً فعلى الموظف المرؤوس أن ينفذ ذلك الأمر، وهنا تقع المسؤولية كاملة على من أصدر الأمر، كما يمكننا القول أن الأخذ بالنظرية المختلطة يؤدي إلى تطبيق القانون بصورة سليمة، ومسائلة المخالف وتحمله المسؤولية والحفاظ على الحقوق ورفع المسؤولية عن الموظف المرؤوس، وفي هذا تفعيل وانسيابية عمل الجهاز الإداري بصورة قانونية وسليمة، وبالتالي نرى أن هذه النظرية هي أكثر واقعية لحسن سير العمل الوظيفي وأكثر ضماناً للموظف المرؤوس.

## الذاتة

بعد أن أنهينا دراسة (حدود تطبيق مبدأ الشخصية في نطاق العقوبات الانضباطية - دراسة مقارنة) نهي هذه البحث بخاتمة لبيان أهم النتائج والمقترحات، وكالاتي:

### أولاً النتائج:

- ١- إن مبدأ الشخصية في نطاق العقوبات الانضباطية يقضي بأن العقاب الانضباطي يجب أن لا ينال إلا الموظف المخالف الذي ثبت أنه ارتكب المخالفة الإدارية أو ساهم في ارتكابها، فالعقوبة الانضباطية تلحق بالموظف المخالف وحده ولا تفرض على غيره.
- ٢- أصبح مبدأ لمبدأ الشخصية مكانة عالمية ومنصوص عليه في أغلب الإعلانات والمواثيق الدولية كما أصبح اليوم واحداً من أهم المبادئ الدستورية الضامنة لحقوق الإنسان بصورة عامة ولحقوق الموظف العام بصورة خاصة.
- ٣- أغلب القوانين الإدارية في الدول لم تنص على مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية؛ وسبب ذلك نراه يعود إلى الاكتفاء بما ورد في دساتيرها من النص على هذا المبدأ بصورة عامة، كما أن هذا المبدأ يُعتبر تطبيقاً واضحاً للقواعد العامة في المسؤولية الجزائية التي تؤكد على شخصية العقاب.
- ٤- لمبدأ شخصية العقوبات الانضباطية عنصرين: الأول يتمثل في شخصية التوقيع والذي يقضي بضرورة أن تُفرض العقوبة الانضباطية على الموظف المخالف، وما يستتبعه ذلك من عدم جواز مساءلة موظف عام عن مخالفة إدارية ارتكبها غيره، والعنصر الثاني يتمثل في شخصية التنفيذ والذي يقضي بضرورة قصر تنفيذ العقوبة الانضباطية على الموظف المخالف دون أن يحل محله الغير في تنفيذها.
- ٥- يترتب على الأخذ بمبدأ شخصية العقوبات الانضباطية جملة من النتائج، لعل أهمها أن العقوبة الانضباطية لا تطال الموظف غير المخالف، مع حصر آثار هذه العقوبة بالموظف المخالف، كما أن موت الموظف المخالف أثناء التحقيق الإداري معه هو أمر ينقضيه معه الاستمرار بهذا التحقيق، وذلك طبقاً لمبدأ شخصية العقوبات الانضباطية.
- ٦- إن مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية غير مطلق، حيث يرد عليه قيد حقيقي منصوص عليه في أغلب القوانين الإدارية، وهذا القيد يتمثل في عدم مسؤولية الموظف العام عن المخالفة المترتبة على قيامه بتنفيذ الأمر الصادر إليه من رئيسه الذي يجب على الموظف العام طاعته عند توافر شروط معينة حددها القانون، حيث أن إعفاء الموظف العام من المسؤولية الإدارية في هذا الصدد يعني تحميلها لمصدر الأمر.

### ثانياً المقترحات:

- ١- حث الدول على أن تنص في دساتيرها على مبدأ الشخصية بصورة واضحة وصريحة، وأن تطبق هذا المبدأ على أرض الواقع، فالنص وحده لا يكفي بل لابد من أن تأتي سائر القوانين منسجمة مع هذا المبدأ الضروري والمهم.
- ٢- ضرورة إيراد مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية في القوانين الإدارية، لأن هذا المبدأ يعتبر من أهم مبادئ العدالة، سيما وأن العديد من الموظفين العمامين على إطلاع بالقوانين الإدارية أكثر من اطلاعهم على غيرها من القوانين.
- ٣- ضرورة تبصير الموظفين العمامين بوجود مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية الذي يضمن لهم عدم المساءلة متى التزموا جادة الصواب، وذلك من خلال إقامة الدورات والندوات التطويرية والورش التدريبية.
- ٤- إعادة النظر بالعقوبات الانضباطية ذات الأثر المالي، وإيجاد عقوبات انضباطية بديلة عنها؛ لأن العقوبات الانضباطية ذات الأثر المالي قد تصل آثارها إلى أسرة الموظف المعاقب بها، وهذا يتعارض مع مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية.
- ٥- تعزيز الرقابة الإدارية والقضائية على مبدأ الشخصية في نطاق العقوبات الانضباطية؛ لضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد عن طريق معاقبة الموظف المخالف في إطار قواعد العدالة، فلا يعاقب موظف عام بريء ولا يبرأ موظف مخالف تحت وهم الحفاظ على هيبة الجهات الإدارية وبهذا نكون قد انتهينا من دراسة موضوع ( حدود تطبيق مبدأ الشخصية في نطاق العقوبات الانضباطية - دراسة مقارنة ) ندعو الله عز وجل أن يجعل هذا البحث عملاً ناجحاً ونافعاً.

## قائمة المصادر والمراجع

### • المصادر باللغة العربية

#### أولاً: القرآن الكريم

#### ثانياً: الكتب:

- ١- د. ضاري خليل محمود، البسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام، مكتبة القانون المقارن، الطبعة الأولى، العراق، ٢٠٠٠.
- ٢- د. عاصم أحمد عجيلة، طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة إدارياً- تأديبياً- جنائياً- مدنياً، دار الكتاب الحديث، الطبعة الثالثة، مصر، ١٩٩٢.
- ٣- د. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، ٢٠٠٤.
- ٤- د. محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، مصر، ٢٠٠٤.
- ٥- د. محمود أحمد طه، مبدأ شخصية العقوبات، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠١٦.
- ٦- د. محمود محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات القسم العام، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠٠.
- ٧- د. وسام صبار العاني، القضاء الإداري، دار السنهوري، الطبعة الأولى، العراق، ٢٠١٥.

#### ثالثاً: الرسائل الجامعية:

- ١- امجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، ٢٠٠٧.
- ٢- درويش عبد القادر، واجب الطاعة في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر، ٢٠٠٨.

#### رابعاً: البحوث:

- ١- حسان عبد الله يونس الطائي، ضوابط المسائلة التأديبية المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي، بحث منشور في مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، جامعة القاهرة، المجلد ١، العدد ١٠، ٢٠١٦.
- ٢- شكيب خلف جاسم، مبدأ شخصية العقوبة الانضباطية، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، المجلد ٧، العدد ٣٦، ٢٠١٨.
- ٣- م.د. عمار عباس الحسيني، مبدأ شخصية العقوبة ودوره في تحقيق العدالة الجنائية، بحث منشور في مجلة كلية الإسلامية الجامعة، الجامعة الإسلامية، المجلد ١، العدد ١، ٢٠٠٩.

#### خامساً: المواثيق الدولية:

- ١- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ١٠ / ١٢ / ١٩٤٨.

٢- الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الصادر في ٢٧ / ٦ / ١٩٨١ .

### سادساً القوانين:

- ١- الدستور الإماراتي الصادر عام ١٩٧١ المعدل.
- ٢- الأمر رقم ( ٥٨-٧٥ ) المؤرخ في ٢٩ / ٩ / ١٩٧٥ المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل.
- ٣- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ( ١٤ ) لسنة ١٩٩١ المعدل.
- ٤- الدستور العراقي الصادر عام ٢٠٠٥ الدائم.
- ٥- قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الإماراتي رقم ( ١١ ) لسنة ٢٠٠٨ المعدل.
- ٦- الدستور الجزائري الصادر عام ٢٠٢٠.

### • المصادر باللغة الأجنبية

- 1- Bernard Bouloc, Presumption dinnocence et droit penal des affaires, R. S. C, France, 1995 .
- 2- Danish Hafizullah, Levolution du concept de responsabilite penale, These de doctorat, France, 1983.
- 3- Dugue Alin, Les exceptions au principe de personnalite des peines, These de doctorat, France, 1954 .
- 4- Gaston Stefani, George Levasseur, Bernard Bouloc, Droit penal general et procedure penale, Précis Dalloz, 2 edition, France, 1981.
- 5- George Vedel, Joseph Magnol, Course de droit criminal et de science penitentiaive, 8 edition, France, 1997.
- 6-Schutz Bernard, La responsabilite penal non- individulle, Laresponsabilite penale des personnes morales, Congres international de droit com- pare, France, 1978.

### هوامش البحث

- (١) د. ضاري خليل محمود، البسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام، مكتبة القانون المقارن، الطبعة الأولى، العراق، ٢٠٠٠، ص ١٣٢ .
- (٢) م.م شكيب خلف جاسم، مبدأ شخصية العقوبات الانضباطية، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، المجلد ٧، العدد ٣٦، ٢٠١٨، ص ٣٣٧ .
- (٣) Georges Vedel, Joseph Magnol, Cours de droit criminal et de science penitentiaire, 8 edition, France, 1997, P. 11 .
- (٤) Dugue Alin, Les exceptions au principe de personnalite des peines, These de doctorat, France, 1954, P. 227 .
- (٥) Schutz Bernard, La responsabilite penal non- individulle, Laresponsabilite penale das personnes morales, Congres international de droit com- pare, France, 1978, P. 92 .
- (٦) Gaston Stefani, Georges Lavassur, Bernard Bouloc, Droit penal general et procedure penale, Précis Dalloz, 2 edition, France, 1981, P. 297 .
- (٧) د. محمود احمد طه، مبدأ شخصية العقوبات، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠١٦، ص ٢١٧ .
- (٨) سورة البقرة، الآية ١٢٣ .
- (٩) سورة النساء، الآيتان، ١١١ و ١١٢ .
- (٤) Dugue Alin, Les exceptions au principe de personnalite des peines, Op. Cit, P. 74 .
- (١١) المادة (١١) الفقرة (٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ١٠/١٢/١٩٤٨ .
- (١٢) د. محمود احمد طه، مبدأ شخصية العقوبات المصدر السابق، ص ٢٠٩-٢١٠ .
- (١٣) المادة (٧) الفقرة (٢) من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الصادر في ٢٧/٦/١٩٨١ .
- (١٤) المادة (١٩) الفقرة (ثامناً) من الدستور العراقي الصادر عام ٢٠٠٥ المعدل .
- (١٥) المادة (٢٨) من الدستور الإماراتي الصادر عام ١٩٧١ المعدل .
- (١٦) المادة (١٦٧) من الدستور الجزائري الصادر عام ٢٠٢٠ .
- (١) Dugue Alin, Les exceptions au principe de personnalite des peines, Op. Cit, P. 34 .
- (١٨) د. محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، مصر، ٢٠٠٤، ص ٢٠ .

(1) Danish Hafizullah, Levolution du cocept de responsabilite penale, These de doctorat, France,1983, P. 84 .

(2) Dugue Alin, Les exceptions au principe de personnalite des peines,Op. Cit, P. 202 .

(٢١) م.د. عمار عباس الحسيني, مبدأ شخصية العقوبة ودوره في تحقيق العدالة الجنائية, بحث منشور في مجلة كلية الإسلامية الجامعة, الجامعة الإسلامية, المجلد ١, العدد ١, ٢٠٠٩. در السابق, ص ١٥٩-١٦٠ .

(٢٢) د. محمود احمد طه, مبدأ شخصية العقوبات, المصدر السابق, ص ١١١-١١٢ .

(٢٣) د. محمود محمود مصطفى, شرح قانون العقوبات القسم العام, دار النهضة العربية, مصر, ٢٠٠٠, ص ٤٨٥ .

(٢٤) م.د. عمار عباس الحسيني, مبدأ شخصية العقوبات ودوره في تحقيق العدالة الجنائية, المصدر السابق, ص ١٦٢ .

(٢٥) امجد جهاد نافع عياش, ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام, رسالة ماجستير, كلية الدراسات العليا, جامعة النجاح الوطنية, فلسطين, ٢٠٠٧, ص ٥٢ .

(٢٦) أ. حسان عبد الله يونس الطائي, ضوابط المساءلة التأديبية المتصلة بضوابط الجزاء التأديبي, بحث منشور في مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية, جامعة القاهرة, المجلد ١٠, العدد ١٠, ٢٠١٦, ص ١٧١ .

(٢٧) د. محمود محمود مصطفى, شرح قانون العقوبات القسم العام, المصدر السابق, ص ٦٩٠ .

(٢٨) درويش عبد القادر, واجب الطاعة في الوظيفة العمومية, رسالة ماجستير, كلية الحقوق, جامعة الجزائر, الجزائر, ٢٠٠٨, ص ١٠٥ .

(٢٩) د. عاصم احمد عجيلة, طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة إدارياً- تأديبياً- جنائياً- مدنياً, دار الكتاب الحديث, الطبعة الثالثة, مصر, ١٩٩٢, ص ١٧٩ .

(٣٠) درويش عبد القادر, واجب الطاعة في الوظيفة العمومية, المصدر السابق, ص ١٠٧ .

(٣١) م.م. شكيب خلف جاسم, مبدأ شخصية العقوبة الانضباطية, المصدر السابق, ص ٣٤٦ .

(٣٢) د. عاصم احمد عجيلة, طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة إدارياً- تأديبياً- جنائياً- مدنياً, المصدر السابق, ص ١٧٣ .

(٣٣) د. محمود محمود مصطفى, شرح قانون العقوبات القسم العام, المصدر السابق, ص ١٤٨ .

(٣٤) م.م. شكيب خلف جاسم, مبدأ شخصية العقوبة الانضباطية, المصدر السابق, ص ٣٤٦ .

(٣٥) د. وسام صبار العاني, القضاء الإداري, دار السنهوري, الطبعة الأولى, العراق, ٢٠١٥, ص ٢٥٩-٢٦٠ .

(٣٦) درويش عبد القادر, واجب الطاعة في الوظيفة العمومية, المصدر السابق, ص ١١١ .

(37) Bernard Bouloc, Presomption dinnocence et droit penal des affaires, R. S. C, France, 1995, P. 881.

(٣٨) المادة (٤) الفقرة (ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .

(٣٩) المادة (٨١) الفقرة (١) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الإماراتي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .

(٤٠) المادة (١٢٩) من الأمر رقم (٧٥-٥٨) المؤرخ في ١٩٧٥/٩/٢٦ المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل .

(٤١) د. علي جمعة محارب, التأديب الإداري في الوظيفة العامة, دار الثقافة للنشر والتوزيع, الطبعة الأولى, الأردن, ٢٠٠٤, ص ١٠٤ .

(٤٢) درويش عبد القادر, واجب الطاعة في الوظيفة العمومية, المصدر السابق, ص ١١٣-١١٤ .

(٤٣) د. عاصم احمد عجيلة, طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة إدارياً- تأديبياً- جنائياً- مدنياً, المصدر السابق, ص ١٨٧ .

(٤٤) درويش عبد القادر, واجب الطاعة في الوظيفة العمومية, المصدر السابق, ص ١١٥ .

(٤٥) د. عاصم احمد عجيلة, طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة إدارياً- تأديبياً- جنائياً- مدنياً, المصدر السابق, ص ١٩٠ .