

العقوبة التأديبية لرجل الشرطة في القانون العراقي والمقارن

Disciplinary Punishment for A Policeman in Iraqi and Comparative Laws

اللواء الدكتور

عدي سمير حليم الحساني

Major General Dr.

Uday Sameer Haleem Al-Hassani

المستخلص

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

Abstract

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

المقدمة

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

لذلك وجدت تشريعات قوى الأمن الداخلي بوصفها اسلوباً يلجأ إليه المشرع في حماية مصلحة معينة من مصالح الدولة وليس لاعتبارات مهنية أو فئوية، وإلا كان مثل هذا التخصيص مخالفاً لقواعد الدستور الذي توجب المساواة بين المواطنين كافة أمام القانون. وان تطبيق قواعد القانون العام على منتسبي تلك المؤسسة من حيث الأفعال غير المشروعة قد يعجز عن تحقيق الغاية من التنظيم لقوى

الأمن الداخلي الذي يتطلب قواعد خاصة في التجريم والعقاب بحيث تتصف بصفات قد لا تتوافر في قواعد قانون العقوبات العام، والمشرع في ذلك يهتدي بالغاية التي من أجلها يخصص تلك المؤسسة بأحكام معينة مراعيًا فيها التوفيق بين متطلبات نظام قوى الأمن الداخلي ومقتضيات القانون. ومن هنا أصبح عمل قانون قوى الأمن الداخلي هو محاولة التوفيق بين مقتضيات العدالة التي هي جوهر كل قانون وبين مقتضيات الطاعة والضبط والانتظام العسكري التي هي أساس عمل مؤسسة قوى الأمن الداخلي وجوهره، لذلك اصدر المشرع قانون قوى الأمن الداخلي رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٨ والذي نظم العقوبات التي توقع على رجل الشرطة.

اهمية البحث

تعدُّ العقوبة التأديبية وسيلة مهمة تُمكن الإدارة ضمان حُسن سير دوائر قوى الامن الداخلي وتشكل وسيلة ضغط مهمة تترك أثراً على المراكز الوظيفية للعاملين في المؤسسة الامنية في حالة ارتكابهم فعل يرتقي لمستوى مخالفة تأديبية، ولم يحدد المشرع العراقي في قانون قوى الأمن الداخلي رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٨ المخالفات والعقوبات التأديبية اي عدم خضوعها لمبدأ (لا جريمة ولا عقوبة الا بنص) إذ ترك تلك المهمة للسلطة التأديبية ووفقاً لما هو معمول به في القانون التأديبي.

مشكلة البحث

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

خطة البحث

سنتناول هذا البحث الموسوم سريان مبدأ شرعية العقوبات في المخالفات التأديبية على العاملين في مؤسسات وزارة الداخلية من الجانب القانوني معتمدين على أسلوب المنهج المقارن بين نصوص قانون عقوبات قوى الامن الداخلي رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٨ وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، والنصوص القانونية المتعلقة في الدول المقارنة في كل من فرنسا ومصر والتي أفردت نظاماً تأديبياً خاصاً.

المبحث الأول

ماهية العقوبة التأديبية

لا يتصور وجود أو قيام المسؤولية دون عقاب، فالمسؤولية التأديبية نستتبعها توقع العقوبات التأديبية. ويقصد بها بصفة عامة، الجزاء الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أفراد المجتمع، فيؤدي الى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية، وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام التي يتمتع بها^(٦٥٦)، والعقوبة التأديبية هي جزاء من نوع خاص^(٦٥٧)، حيث تنصب دائماً على الحقوق والمزايا الوظيفية للموظفين العموميين^(٦٥٨)، فلا تنطبق على غيرهم من المواطنين، كما أن لكل فئة من فئات الموظفين جزاءات خاصة كضباط الشرطة والقضاة وغيرهم.

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

المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية وطبيعتها.

المطلب الثاني: طبيعة العقوبة التأديبية.

المطلب الأول

تعريف العقوبة التأديبية

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

وعليه فقد كان لاختلاف وجهات النظر بين الفقهاء الأثر في تعريف العقوبة التأديبية وهو ما أدى إلى اختلاف مدلول العقوبة التأديبية حسب كل تعريف، إلا أن وجهة النظر الذاتية لكل فقيه والتي ترتب عليها غزارة التعريفات

(٦٥٦) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي..، المرجع السابق، ص ٦١٠، د. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، ١٩٩٧، ص ١٧٥، كذلك العميد علي أمين علي سليم عيسى، التأديب في الشرطة، دراسة تطبيقية مقارنة على ضباط الشرطة، رسالة دكتوراه مقدمة إلى إكاديمية الشرطة، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٢٠٢ وما بعدها، د. محمود عبد المنعم فايز، المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة، المرجع السابق، ص ٨٠٦ وما بعدها.

(٦٥٧) أنظر: د. مليكة الصاروخ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص ٧٢.

(٦٥٨) أنظر: د. أنس جعفر، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٣٢٧.

الفقهية للعقوبة التأديبية لم تكن في حقيقتها إلا بيان وتوضيح لماهية العقوبة التأديبية من حيث طبيعتها وأهم خصائصها.

حيث ذهب البعض من الفقه إلى تعريف العقوبة التأديبية بأنها " جزاء يمس الموظف المخطيء، في مركزه الوظيفي، أي في حياته ومقدراته الوظيفية"^(٦٥٩). وعرفها البعض الآخر بأنها "جزاء يمس الموظف في حياته الوظيفية سواء بتوجيه اللوم إليه أو نقص مزاياه المادية، أو بإنهاء خدمته مؤقتاً أو نهائياً"^(٦٦٠).

ويعرفها البعض بأنها "وسيلة من وسائل الإدارة تتطوى على عنصر الإيلاء تقوم باستخدامها بناء على نص في القانون في مواجهة مرتكبي المخالفات التأديبية داخل الجماعة الوظيفية بهدف المحافظة على النظام فيها"^(٦٦١).

كذلك عُرِفَتْ بأنها "إيلاء مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقرره المشرع على نحو مجرد، وتوقعه السلطة التأديبية بقرار إداري أو حكم قضائي، ويترتب على توقيعه الحرمان من بعض أو كل حقوق الموظف العام"^(٦٦٢). وتركز هذه التعريفات على عنصر الإيلاء الذي يصيب الموظف المخطيء، ويتضح منه أيضاً أن العقوبة التأديبية لا تمس غير الحقوق والمزايا المقررة للموظف والتي قد تتمثل في الخصم من الراتب أو حتى العزل من الوظيفة، إلا أنها لا تمس بحال من الأحوال شخص الموظف^(٦٦٣) في حين عرفها البعض بأنها "كل تصرف عقابي يتم اتخاذه داخل نظام قانوني عام أو خاص بهدف المحافظة على حسن سير العمل وانتظامه بداخله"^(٦٦٤). ويركز هذا التعريف على الهدف من العقوبة التأديبية، وهو الحفاظ على سير العمل وضمان انتظامه.

وعرفها آخر بأنها "الأثر القانوني المترتب على ارتكاب الموظف أو العامل للمخالفات الإدارية والمنوط بالسلطة التأديبية التي حددها القانون توقيعه عليها"^(٦٦٥).

في حين عرفها البعض بأنها " جزاء وظيفي يفرض لمواجهة ما يقع من إخلال بالالتزامات الوظيفية من جانب الموظف أثناء أو بمناسبة قيامه بأداء المهام الوظيفية المكلف بها "^(٦٦٦).

^(٦٥٩) أنظر: د. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الكادرات الخاصة، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون تاريخ نشر، ص ١٠.

^(٦٦٠) أنظر: د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص ٢٩٠ وما بعدها.

^(٦٦١) أنظر: د. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة)، بدون دار نشر، ١٩٧٦، ص ٢٧.

^(٦٦٢) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت، النظرية العامة للقانون التأديبي – تحديد ملامحها وتحليل عناصرها، مجلة الأمن القانوني التي تصدر عن أكاديمية دبي- دولة الامارات العربية المتحدة، لسنة ١٢، العدد الثاني، يوليو، ٢٠٠٤، ص ٣٥٥.

^(٦٦٣) وإن كان الأصل أن العقوبة التأديبية لا تمس شخص الموظف إلا أن هناك بعض التشريعات التي تنص على حبس العامل كعقوبة تأديبية كالتشريع السوفيتي سابقاً، د. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الكادرات الخاصة، المرجع السابق، ص ١٠.

^(٦٦٤) Mourgean Jacques : la repression administrative , th. Dr. , paris, 1966 , p.50

مشار إليه في د. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة) المرجع السابق، ص ٣٢٧.

^(٦٦٥) أنظر: د. بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري، المرجع السابق، ص ٣٢٧.

^(٦٦٦) Andree De laubadere : Traite elementaire de droit administratif 2eme ed , 1957 , p.687

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

وعرفه آخر العقوبة التأديبية بأنها إدراية تكشف عن عقاب اداري فهي كل تدبير فردي صادر من سلطة إدراية أو قضائية أو عاملة بوضوح بصرف النظر عن التكيف الذي يعطيه لها القانون بنية عقاب شخص منظور إليه بوصفه مذنباً لأنه تصرف على نحو يتعارض مع مقتضيات مهمة تضطلع بها منظمة إدارية^(٦٦٧).

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

وعرفها البعض بأنها "جزاء مادي وأدبي يمس الموظف في شرفه وفي وظيفته"^(٦٦٨).

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

ولذلك عرفها البعض محاولاً تفادي هذا النقد الموجه للتعريفات السابقة بأنها " ذلك الإجراء المشروع الذي يفرض على الموظف نتيجة إخلاله بواجباته الوظيفية فيؤدي إلى حرمانه من بعض الامتيازات الوظيفية أو فقدها نهائياً بقصد حماية النظام الوظيفي"^(٦٦٩).

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

وفي الفقه العراقي عرفها البعض بأنها "إجراء منصوص عليه في قائمة الجزاءات، يفرض على موظف أدخل بواجبات وظيفته، ويمس مزايا وظيفته فحسب"^(٦٧٠).

وإن كان هذا التعريف يتميز بمحاولة الجمع بين عناصر العقوبة التأديبية من خلال إبراز مبدأ الشرعية، وبيان نطاق العقوبة الشخصي ومضمونها وأثارها، إلا أننا نرى أن التعريف الأمثل للعقوبة التأديبية هو الذي يركز على جميع عناصر العقوبة من حيث السلطة التي توقعها وسببها والهدف من توقيعها ومحل توقيعها أى نطاقها

(٦٦٧) أنظر: د. وهيب عياد سلامة ، الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء (دراسة مقارنة) ، رسالة دكتوراة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ١٩٨٧ ، ص ٩٨ .

(٦٦٨) Alan plantey : trate pratique de la fonction, paris, 1971, 3e , edition, p.331.

مشار إليه في كتاب العميد على أمين سليم عيسى ، التأديب في الشرطة ، المرجع السابق ، ص ٢٠٧ .

(٦٦٩) أنظر: راشد محمد الفحلى ، النظام القانوني للجزاء التأديبي وضماناته في دولة الإمارات العربية المتحدة (دراسة مقارنة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٤ ، ص ١٣ .

(٦٧٠) أنظر: د. عبد القادر الشخلى ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، المرجع السابق ، ص ١٣٣ ، كذلك أنظر د. عثمان سلمان غيلان العبودي ، النظام التأديبي لموظفي الدولة ، المرجع السابق ، ص ٣٦ .

وأخيراً الأساس الذي يستند عليها توقيع العقوبة المتمثل في مبدأ الشرعية، ولذلك فإننا نرى أن العقوبة التأديبية هي جزاء يتعلق بمزايا الوظيفة يصدر من السلطة التأديبية المختصة وفقاً للقانون ضد الموظف لارتكابه جريمة تأديبية ما، وبهدف الحفاظ على سير وانتظام النظام الوظيفي الذي ينتمي إليه.

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

- ١- أنها بحسب الأصل قرار إداري يصدر من السلطة التأديبية المختصة بموجب السلطة الممنوحة لها بموجب اللوائح والقوانين^(٦٧١)، وفق مبدأ المشروعية^(٦٧٢).
- ٢- إنها تنطوي على عنصر الإيلاء .
- ٣- إنها موجهة إلى موظف بعينه (شخصه) ارتكب خطأ أو جريمة تأديبية.
- ٤- توقع العقوبة التأديبية التي حددها المشرع (على سبيل الحصر) على شخص الموظف المخالف كنتيجة لارتكابه الجريمة التأديبية.
- ٥- إن هدف العقوبة التأديبية بشكل رئيسي هو الردع العام والخاص، والمحافظة على انتظام العمل الوظيفي.

(٦٧١) أنظر: د. صبري محمد السنوسي محمد ، الأجراءات أمام القضاء الإداري ، المرجع السابق ، ص ٢٣١ .
(٦٧٢) أنظر : د.أنس جعفر، القرارات الإدارية، الطبعة الثالثة ، المرجع السابق ٢٣٠ .

المطلب الثاني

طبيعة العقوبة التأديبية

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

ولذلك فقد ذهب غالبية الفقه إلى اختلاف طبيعة العقوبة التأديبية عن غيرها من العقوبات المدنية والجنائية، والتي قد تصيب الشخص في نفسه أو ماله، فالعقوبة الجنائية قد تصيب الشخص في حياته كعقوبة الإعدام، والعقوبة المدنية قد تصيب الشخص في ماله كالتعويض، أما العقوبة التأديبية فإنها مشتقة من النظام الوظيفي لذلك فهي بحسب الأصل تصيب الموظف في نطاق وظيفته ومزاياها القانونية فحسب^(٦٧٣). وبالتالي فهي ليست من قبيل العقوبات السالبة للحرية الشخصية أو حقوق الملكية^(٦٧٤).

ولذلك فإن البعض قد ذهب إلى أن العقوبة التأديبية لها طبيعة ذاتية خاصة^(٦٧٥)، وهو ما نتناوله أولاً، ثم نوضح الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية في ثانياً على النحو الآتي.

أولاً : الطبيعة الذاتية للعقوبة التأديبية :

تتمثل الطبيعة الذاتية للعقوبة التأديبية في ارتباط العقوبة بالوظيفة^(٦٧٦) ارتباط السبب بالمسبب، بحيث تدور معها وجوداً وعدمياً، فمتى ما وجدت الوظيفة وجدت العقوبة التأديبية، ومتى ما تخلف وجود الوظيفة تخلف وجود العقوبة التأديبية، وأساس ذلك أن العقوبة التأديبية هي جزاء وظيفي لا يوقع إلا بوجود خطأ وظيفي، أو بمعنى أدق خطأ متعلق بالوظيفة يؤدي إلى حرمان الموظف ببعض مزايا الوظيفة التي يتمتع بها بسبب شغله لها.^(٦٧٧)

^(٦٧٣) أنظر: د. أنس جعفر، د. أشرف أنس جعفر، الوظيفة العامة (دراسة الأصول العامة والتحليلية لقانون الخدمة المدنية الجديد) المرجع السابق، ص ٣٢٧.

^(٦٧٤) أنظر: د. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية ..، المرجع السابق، ص ١٣.
^(٦٧٥) نصت المادة ٧ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل على " إذا خالف الموظف واجبات وظيفته أو قام بعمل من الأعمال المحظورة عليه يعاقب بأحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يمس ذلك بما قد يتخذ ضده من إجراءات أخرى وفقاً للقوانين " .

^(٦٧٦) أنظر: د. صبري محمد السنوسي محمد، أحكام التقادم في مجال القانون العام في مصر، المرجع السابق، ص ٥٨.
^(٦٧٧) Alan plantey: Triate pratique de la fonction publique, t. I. , 2eme ed .. paris. 1963, p.331.

مشار إليه في د. مصطفى عفيفي، المرجع السابق، ص ٣٣.
٣٢٠

والواقع أن هناك جانب من الفقه الفرنسي^(٦٧٨) والمصري^(٦٧٩) يعترض حول الطبيعة الذاتية للعقوبة التأديبية ويرى أن محلها ليس قاصراً فقط على مزايا الوظيفة الأدبية والمادية، فمن الممكن أن تكون العقوبة التأديبية محل للحرية الملكية أو الحرية الشخصية للموظف فتقوم بسلبهما وتتساوى بالتالي مع العقوبة الجنائية والمدنية.

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

كما أن العقوبة التأديبية قد تصيب الشخص في حياته العامة فتحرمه من حقوقه العامة كعقوبة الفصل أو العزل من الخدمة يترتب عليها حرمان الشخص من حقه في التوظيف في الوظيفة العامة، وقد اقرت الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة في العراق " ان عقوبة الفصل المنصوص عليها في البند (سابعاً) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام هي عقوبة مؤقتة تكون بتنحية الموظف مدة تحدد بقرار الفصل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات او مدة بقائه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف يعاد الموظف المفصول بعد انقضائها او انتهاء مدة محكوميته الى الوظيفة ولا يحق للأدارة خلال مدة فصله التصرف بالدرجة الوظيفية التي كان يشغلها"^(٦٨٠).

ولامتداد العقوبات التأديبية في اثارها الى حياة الموظف (رجل الشرطة) الأسرية الخاصة لذلك كان للمشرع العراقي رأيه الخاص بذلك فقد وضع ضوابط خاصة لتلك العقوبات والتي اكدت عليها المحكمة الإدارية العليا في العراق بقرارها " لايجوز للإدارة ان تفرض عقوبة الفصل على الموظف الا اذا تحققت احدى الحالات المنصوص عليها في الفقرة (سابعاً) من المادة (٨) من قانون موظفي الدولة والقطاع العام"^(٦٨١).

وقد اكد الاتجاه القضائي في العراق على التفرقة بين حالات الفصل من الوظيفة العامة ان كان القرار للفصل فقط والذي تنطبق عليه ما جاء في الفقرة سابعاً من المادة ٨ من قانون موظفي الدولة والقطاع العام سالف الذكر وبين حالات الفصل الناتجة عن عقوبة تبعية لعقوبة اصلية او ان كان الفصل لجريمة مخلة بالشرف والتي تحرم الموظف المخالف من التعيين مستقبلاً بوظيفة عامة. وكان الاتجاه القضائي في مصر رأي معين بمثل هذه العقوبات والتي قد تسبب منفعة شخصية للموظف المخالف على حساب مصلحة المرفق العام وجاء ذلك في قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر " توقيع عقوبة الفصل من الخدمة على المكلف يؤدي الى تحقيق مقصوده وغرضه

^(٦٧٨) من هذا الفقه Bonnard Roger : de la repression disciplinaire des fautes commises par les fonctionnaires publics, TH. DR. ,Bordeaux , 1903 , p.51:77

مشار إليه في د. مصطفى عفيفي ، المرجع السابق ، ص ٣٤.

^(٦٧٩) أنظر: د. عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التأديبية ..، المرجع السابق ، ص ١٤ ، ١٥.

^(٦٨٠) راجع : القرار رقم ٦٣٩ / انضباط/ تمييز / ٢٠١٢ بتاريخ ٢٠١٣/٥/٢٦ ، القاضي . لفئة هامل العجيلي ، قرارات المحكمة الإدارية ، المرجع السابق ، ص ٣٣٠ .

^(٦٨١) راجع : القرار رقم ٧٢٨ / قضاء موظفين/ تمييز / ٢٠١٤ ، تاريخ القرار ٢٠١٤/١٠/٢٣ ، القاضي . لفئة هامل العجيلي ، قضاء المحكمة الإدارية ، المرجع السابق ، ص ٢٧٩ .

من التهرب من أداء واجب الخدمة في الوظيفة المكلف بها، وعليه فلا مشروعية في توقيع هذه لانحرافها عن غرضها وغايتها الطبيعية، إذ إنها تمكن المكلف من التخلف عن أداء الواجب - مؤدى ذلك-ان صحيح حكم القانون واعمال هدفه وغايته يوجب توقيع جزاء مناسب على من يمتنع عن التكليف من بين الجزاءات الأخرى المقررة قانوناً غير الفصل من الخدمة"^(٦٨٢).

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

ثانياً : الطبيعة القانونية للجزاء التأديبي :

هناك البعض من الفقه من يعتقد أن الجزاء التأديبي لا ينطوي على عقوبة حقيقية، فهو مجرد وسيلة أو أسلوب لاحترام السلطة المعنوية أو للهيئة التي ينتمي إليها الموظف المذنب، وذلك لأسباب تتعلق بالنظام الداخلي والصالح العام، أو هو مجرد إجراء يمس الموظف في مركزه الوظيفي^(٦٨٣)، دون المساس بحريته أو ملكيته الخاصة لأنّ المخالفات ذات طبيعة خاصة تتصل بالعمل الوظيفي.

في حين يرى آخرون أن الجزاء التأديبي هو في حقيقته عقوبة جنائية، فهذا هو الذي يضمن الاستخدام الفعال والمنظم لعنصر الإجبار من قبل السلطة التأديبية^(٦٨٤)، ويرى البعض^(٦٨٥) الآخر أن العقوبة التأديبية هي مجرد إجراء ضبطي حيث تقوم السلطة التأديبية بقمع بعض الأفعال المخالفة للواجبات الوظيفية بمقتضى قرارات ضبطية أو بأحكام تأديبية.

على بالرغم من اختلاف الفقه حول الطبيعة القانونية للعقوبة التأديبية، إلا أننا نعود لنؤكد على الطبيعة الخاصة للعقوبة التأديبية، فهو جزاء ذو طبيعة خاصة يتعلق بالمساس بالمزايا الوظيفية للموظف المذنب، وهو بذلك يختلف عن العقوبات الجنائية^(٦٨٦)، والإجراءات الإدارية.

^(٦٨٢) راجع : الطعن رقم ٥٤ ، لسنة ٤٣ ق، جلسة ٢٨/٢/٢٠٠٤ ، مج س ٤٩ ، ص ٤٠٧ .
^(٦٨٣) انظر: د. عبد القادر الشخلى ، المرجع السابق ، ص ١٢٧ ، كذلك أنظر : المستشار الدكتور محمد أبو ضيف باشا خليل ، النظام التأديبي ، المرجع السابق ، ص ٤٩ .
^(٦٨٤) انظر: د. القطب محمد طبلية ، العمل القضائي في القانون المقارن والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي، رسالة دكتوراة ، القاهرة ، ١٩٦٤ ، ص ١٦٥ ، مشار إليه في راشد محمد الفحلى ، النظام القانوني للجزاء التأديبية وضماناته ، المرجع السابق ، ص ١٥ .

^(٦٨٥) انظر: د. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، المرجع السابق ، ص ٢٥٠ .

^(٦٨٦) انظر: د. محمد انس جعفر ، د. اشرف انس جعفر ، الوظيفة العامة ، المرجع السابق ، ص ٢٧٠ .

المبحث الثاني

تقسيمات العقوبات التأديبية

تنقسم العقوبة التأديبية إلى جزاء أدبي وآخر معنوي، فالجزاء التأديبي إذن هو جزاء أدبي معنوي نص عليه القانون يوقع على الموظف لارتكابه سلوك ما يعد جريمة تأديبية، والجزاء المادي هو الذي يؤدي إلى حرمان الموظف من بعض المزايا الوظيفية المقررة له في القوانين واللوائح، أما الجزاء المعنوي فيقصد تعزير الموظف وتنبهه إلى اتخاذ الطريق القويم في عمله وسلوكه مستقبلاً^(٦٨٧).

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

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

أما قوانين هيئة الشرطة المصري وعقوبات قوى الأمن الداخلي العراقي فقد اعتمد المشرع في تقسيم العقوبات التأديبية فيها حسب درجة جسامة العقوبة التأديبية بحيث تتدرج العقوبة تصاعدياً، فتتمثل في العقوبات الأدبية العقوبات الأقل أثراً على رجل الشرطة، ثم العقوبات المادية التي تؤثر في المركز المالي الوظيفي لرجل الشرطة، ثم العقوبات التي تؤدي إلى انتهاء خدمة رجل الشرطة. وعلى ذلك فإننا سنتناول بحث تقسيمات العقوبات التأديبية من خلال مطلبين، وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول: التقسيم الفقهي للعقوبات التأديبية.

المطلب الثاني: التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية.

(٦٨٧) أنظر: د. إبراهيم المنجي ، إلغاء الجزاء التأديبي ، الطبعة الأولى ، دار المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٥ ، ص ٤٦ .

المطلب الأول

التقسيم الفقهي للعقوبات التأديبية

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

أولاً : العقوبات الأصلية والتبعية:

١ - العقوبات الأصلية:

يقصد بالعقوبات الأصلية أي العقوبات التي يلزم لتوقيعها^(٦٨٨)، أن تكون منصوص عليها في القانون، تطبيقاً لمبدأ المشروعية^(٦٨٩) "لا عقوبة إلا بنص" على النحو الذي سنرى تفصيله لاحقاً، وقد نص المشرع المصري على العقوبات الأصلية التي توقع على الموظفين في قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ وذلك في مادته رقم ٦١ وهي^(٦٩٠) :

١ - الإنذار.

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

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

أما بالنسبة للموظفين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية : ١ - التنبيه ٢ - اللوم ٣ - الإحالة إلى المعاش ٤ - الفصل من الخدمة.

وجدير بالإشارة أن العقوبة التأديبية الأصلية كالعقوبة الجنائية يستلزم توقيعها أن تذكر وتحدد في القرار أو الحكم التأديبي الصادر بها، وإلا كان هذا القرار أو الحكم مجهلاً لعدم تحديد العقوبة المراد توقيعها^(٦٩١).

^(٦٨٨) أنظر: لواء محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي، المرجع السابق، ص ٦٩٠.

^(٦٨٩) أنظر: د. محمد انس جعفر، د. اشرف انس جعفر، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٢٨٥.

^(٦٩٠) أنظر: د. محمد ماهر أبو العينين ، التأديب في الوظيفة العامة .. ، المرجع السابق، ص ٥١٠ ، د. سمير محمود قطب ، حدود السلطة والمسئولية الإشرافية مع التطبيق على الشرطة ، المرجع السابق، ص ١٦٦.

^(٦٩١) أنظر: د. عبد الوهاب البنداري ، العقوبات التأديبية ، المرجع السابق، ص ١١٢.

أما قانون انضباط موظفي الدولة العراقي والقطاع العام رقم ٤ لسنة ١٩٩١ المعدل فقد نص على العقوبات الأصلية التي توقع على الموظف في المادة ٨ منه^(٦٩٢) وهي :

- ١- لفت النظر.
 - ٢- الإنذار.
 - ٣- قطع الراتب.
 - ٤- التوبيخ.
 - ٥- انقاص الراتب.
 - ٦- تنزيل الدرجة.
 - ٧- الفصل.
 - ٨- إنهاء الخدمة.
- ٢- العقوبات التأديبية التبعية:

- (٦٩٢) حيث تضمنت المادة العقوبات الأصلية التي يجوز فرضها على الموظف وإجراءات فرضها فنصت على " العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف هي :
- أولاً : لفت النظر : ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ثلاثة أشهر .
- ثانياً : الإنذار : ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلاً ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ستة أشهر .
- ثالثاً : قطع الراتب : ويكون بحسم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة أيام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجبت فرض العقوبة، ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة وفقاً لما يأتي : أ - خمسة أشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام .
- ب- شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة أيام .
- رابعاً : التوبيخ : ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرض ويطلب إليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنة واحدة .
- خامساً : إنقاص الراتب : ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز (١٠ ٪) من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين ويتم ذلك بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنتين .
- سادساً : تنزيل الدرجة : ويكون بأمر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة :
- أ- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية والترفيع، تنزيل راتب الموظف إلى الحد الأدنى للدرجة التي دون درجته مباشرة مع منحه العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها (بقياس العلاوة المقررة في الدرجة المنزل إليها) ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تأريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة .
 - ب- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة كل سنتين، تخفيض زيادتين من راتب الموظف ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تأريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة .
 - ج- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة السنوية، تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة .
- سابعاً : الفصل : ويكون بتتحيه الموظف عن الوظيفة مدة تحدّد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه على النحو الآتي:
- أ- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات إذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية أو بإحداها لمرة واحدة وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها :
 - ١- التوبيخ .
 - ٢- إنقاص الراتب .
 - ٣- تنزيل الدرجة .
 - ب- مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه . وتعتبر مدة موقوفته من مدة الفصل ولا تسترد منه أنصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد .
 - ثامناً : العزل : ويكون بتتحيه الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي، وذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات الآتية :
 - أ - إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة .
 - ب- إذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية .
 - ج - إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى .

إذا ما وقع على الموظف عقوبة تأديبية من العقوبات الأصلية السابقة تعرض لعقوبة تأديبية تبعية، وقد سميت العقوبة التبعية بهذا الاسم لأنها تكون تابعة للعقوبات الأصلية، حيث أنها تقع تلقائياً وبقوة القانون وبدون الحاجة إلى ذكرها في الحكم أو القرار التأديبي كما هو الحال في العقوبة الأصلية، فهي بمثابة أثر حتمي للعقوبة الأصلية^(٦٩٣).

وقد نص قانون الخدمة المدنية المصري رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ في المادة ٦٢ على العقوبات التبعية التي توقع على الموظف العام من تاريخ توقيع العقوبة الأصلية ومنها حظر ترقية الموظف خلال مدة معينة من توقيع العقوبة التأديبية وتتفاوت مدة هذه العقوبة بحسب جسامه هذه العقوبة وقد تم تعديلها بالمادة ٦٥ من ذات القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦^(٦٩٤). وقضت المحكمة الإدارية العليا في العراق "وجدت المحكمة الإدارية العليا بأن القرار المطعون فيه صحيح لأن المدعى يعد معزولاً من الوظيفة نتيجة الحكم عليه عن جريمة اختلاس وذلك استناداً الى قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٨) لسنة ١٩٩٣ الذي قضى بعزل الموظف المحكوم عن جريمة اختلاس وعدم جواز إعادة تعيينه في دوائر الدولة والقطاع العام، ويعد هذا العزل عقوبة تبعية تستتبع الحكم الجزائي بحكم القانون وان لم تصدر الدائرة في حينه قراراً ادارياً بعزل الموظف المذكور"^(٦٩٥).

ثانياً : العقوبات الصريحة والمقنعة:

العقوبات الصريحة هي العقوبات التي نص عليها المشرع صراحة في القانون كالعقوبات الأصلية والتبعية السابق شرحها^(٦٩٦)، أما العقوبات المقنعة فهي العقوبات التي لم ينص عليها المشرع كعقوبة تأديبية، فالإدارة تتجه في كثير من الأحيان، تجنباً لتعدد إجراءات التأديب وطول وقتها، إلى التهرب من العقاب التأديبي عن طريق اتخاذ إجراء مما تملكه، يحقق لها التخلص من الموظف المخطيء دون استيفاء إجراءات التأديب، مثل ندب الموظف أو نقله من وظيفة إلى أخرى أو إلى مكان آخر دون أن يكون الهدف هو المصلحة العامة، ولأسباب غير التي شرع من أجلها النقل أو الندب، ويكون فقط بقصد الإساءة إلى الموظف أو معاقبته والتنكيل به^(٦٩٧).

فالعقوبة المقنعة هي إجراء مؤلم تتخذه الإدارة ضد الموظف دون توجيه تهمة معينة له، وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها "لا يلزم لكي يعتبر القرار اداري أن يكون متضمناً عقوبة من العقوبات التأديبية

^(٦٩٣) أنظر: د. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية، المرجع السابق، ص ١١٣، د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، المرجع السابق، ص ٣٩٢، كذلك انظر: اللواء محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٦٩١. ^(٦٩٤) لقد نصت المادة ٦٥ على "لا يجوز ترقية الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل، مدة الإحالة أو الوقف، وفي هذه الحالة تحجز وظيفة الموظف، وإذا برئ الموظف المحال أو صدر حكم نهائي بعقوبة الإنذار أو الخصم من الأجر مدة لا تزيد على ١٠ أيام وجب ترفيته اعتباراً من التاريخ الذي كانت ستتم فيه الترقية لو لم يُحل إلى المحاكمة، ويمنح أجر الوظيفة المرقى إليها من هذا التاريخ وفي جميع الاحوال لا يجوز تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين". ^(٦٩٥) راجع: قرار المحكمة الإدارية العليا في العراق، رقم ٣١٨ / قضاء موظفين / تمييز / ٢٠١٣ بتاريخ ٢٨/٥/٢٠١٤، القاضي لفئة هامل العجيلي، قضاء المحكمة الإدارية، المرجع السابق، ص ٢٣١ – ٢٣٣. ^(٦٩٦) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي، المرجع السابق، ص ٦٩٢. ^(٦٩٧) أنظر: د. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية، المرجع السابق، ص ١١٥، كذلك أنظر: د. سليمان الطماوي، قضاء

المعينة، وإلا لكان جزاء تأديبياً صريحاً، وإنما يكفي أن تتبين المحكمة من ظروف الأحوال وملابساتها أن نية الإدارة اتجهت إلى عقاب الموظف، ولكن بغير اتباع الإجراءات والأوضاع المقررة لذلك، فانحرفت بسلطانها في القرار لتحقيق هذا الغرض المستتر^(٦٩٨).

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

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في العراق "وحيث ان دائرة المدعية فرضت العقوبة الانضباطية التي تراها تناسب الفعل الذي ارتكبته المدعية وتقابله وان الموظفة اقتنعت بهذه العقوبة ولم تطعن بها فلا يجوز أن تتخذ العقوبة غير صورة العقوبات الانضباطية التي حددها القانون ذلك أن القانون حدد العقوبات الانضباطية وترك للإدارة حرية تحديد الفعل الذي يقابل هذه العقوبة. لذلك يكون قرار الإدارة بنقل الموظفة غير صحيح"^(٦٩٩).

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

الأصل أن العقوبة التأديبية ترتبط بالعلاقة الوظيفية وجوداً وعدماً، وبالتالي فإن العقوبة لا توقع إلا على الموظف أثناء أدائه لخدمته^(٧٠٠)، وبالتالي فلا يوقع عقاب على الشخص قبل أن يصبح موظفاً ولا بعد أن تنتهي فترة خدمته^(٧٠١). إلا أن هذا الأصل قد خرج عليه المشرع فنص على جواز ملاحقة الموظف بالعقاب التأديبي حتى بعد تركه الخدمة^(٧٠٢).

والعقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف قبل تركهم الخدمة، تختلف عن تلك العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظفين بعد تركهم الخدمة، وذلك لأن العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف أثناء الخدمة كالإنذار والتوبيخ والوقف عن العمل، لا يتصور توقيعها على الموظف بعد تركه الخدمة، فالعقوبات التي توقع على الموظف بعد تركه الخدمة تكون غالباً عقوبات مالية كالغرامة وهذا مانصت عليه المادة ٦٦ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦^(٧٠٣). أو الحرمان من بعض الحقوق المالية كالحرمان من المعاش^(٧٠٤).

(٦٩٨) راجع: حكم المحكمة الإدارية الصادر في ٢٣ / ٦ / ١٩٥٦ مشار إليه في د. سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص ٣١٠.
(٦٩٩) راجع : حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٤٨٧ / قضاء موظفين / تمييز / ٢٠١٣ ، أشار اليه الفريق الدكتور سعد عدنان الهنداوي ، المجموعة التشريعية، الجزء الثالث ، المرجع السابق ، ص ٥٠٠-٥٠٢.
(٧٠٠) انظر: د. صبري محمد السنوسي محمد ، احكام التقادم في مجال القانون العام في مصر ، المرجع السابق ، ص ٥٨، كذلك أنظر: د. محمد انس جعفر، د. اشرف انس جعفر، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٢٧٠.

(٧٠١) نصت المادة ٣١ من قانون الخدمة المدنية الكويتي على (لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من مسؤوليته الجزائية والمدنية عند الاقتضاء).

(٧٠٢) انظر: د. صبري محمد السنوسي محمد ، احكام التقادم في مجال القانون العام في مصر، المرجع السابق، ص ٥٩. كذلك أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي ، المرجع السابق، ص ٦٩٣.

(٧٠٣) راجع : نص المادة ٦٦ من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ .

(٧٠٤) أنظر: د. عبد الوهاب البنداري ، المرجع السابق ، ص ١١٦ ، ١١٧ .

المطلب الثاني

التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية

تناول قانون هيئة الشرطة المصري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ المعدل لعام ٢٠١٤ التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية لضباط الشرطة، ويمكن تقسيم الجزاءات التي تضمنها هذا القانون من الناحية الموضوعية إلى ثلاث أنواع من العقوبات التأديبية وهي: العقوبات التأديبية الموضوعية، والعقوبات التأديبية المادية، والعقوبات التأديبية المنهية للعلاقة الوظيفية.

كذلك تضمن قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي العراقي رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٨ المعدل النص على تقسيم العقوبات إلى عقوبات أصلية وأخرى تبعية، بالإضافة إلى العقوبات الانضباطية وعقوبة الاعتقال. و سنتناول بالتفصيل التنظيم القانوني للعقوبات التأديبية في كل من القانونين على النحو الآتي:

أولاً : قانون هيئة الشرطة المصري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ المعدل:

يقسم البعض^(٧٠٥) من الفقه العقوبات التأديبية في قانون هيئة الشرطة المصري إلى عقوبات معنوية وأخرى مادية، وعقوبات منهيّة للعلاقة الوظيفية، في حين يري البعض^(٧٠٦) الآخر تقسيمها إلى عقوبات معنوية وأخرى مالية " أصلية وتبعية " وعقوبات منهيّة للعلاقة الوظيفية .

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

١- العقوبات التأديبية المعنوية :

تمثل العقوبات التأديبية المعنوية أدنى درجات العقوبات التأديبية لضباط الشرطة، فهي عبارة عن نوع من التحذير الوقائي الذي تمارسه الإدارة في مواجهة موظفيها بهدف وقايتهم ومنعهم من العودة مستقبلاً لارتكاب أخطاء جديدة يتعرضون معها لتوقيع جزاءات أشد جسامة عليهم ، ومن هنا فقد قيل بأن العقوبات الأدبية يستند توقيعها بصفة عامة إلى فكرة أساسية مفادها أن التلويح والتهديد بتوقيع العقوبات الجسيمة أمر يمنع في حد ذاته من ارتكاب كثير من المخالفات التأديبية التي تلحق أضراراً جسيمة بالمجتمع الوظيفي^(٧٠٧).

(٧٠٥) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت ، الدعوى التأديبية ، المرجع السابق ، ص ٣٧١.

(٧٠٦) أنظر: العميد على أمين سليم عيسى، التأديب في الشرطة، المرجع السابق، ص ٢٤٠.

(٧٠٧) أنظر: د. مصطفى محمود عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة) ، المرجع السابق، ص ٢٥٤.

وتتمثل الجزاءات المعنوية لرجل الشرطة في الإنذار والتنبية واللوم^(٧٠٨)، ويقصد بها تحذير رجل الشرطة في حالة الإنذار من مغبة العودة لارتكاب المخالفة محل التأديب، وهي استهجان واستنكار لذلك السلوك المؤدى للمخالفة، والمنطوية على نوع من التحذير والتأنيب تجاه مرتكب المخالفة، وهو ما يعنى عدم رضا السلطة الرئاسية عن ذلك المسلك^(٧٠٩)، وهي فرصة لإصلاح المخالف لسلوكه الوظيفي وعدم المخالفة مستقبلاً لأن في ذلك تقصد وتعتمد لأرتكاب الخطأ.

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

والعقوبات المعنوية على العكس من غيرها من الجزاءات لا يترتب عليها آثار مادية، ولا تؤدي إلى تغيير في المركز القانوني للضباط، ولا يترتب عليها توقيع عقوبات تبعية.

٢- العقوبات التأديبية المادية:

النوع الثاني من العقوبات التي نظمها المشرع المصري في قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ المعدل هو العقوبات المادية أو المالية، وينطبق على هذه العقوبات المادية التقسيم الفقهي لها فهي تكون عقوبات تبعية أصلية أو تبعية.

وتتميز العقوبات المادية أو المالية في أنها تنصب على الذمة المالية للضابط، أي ما يتقاضاه الموظف من مرتبات أو مكافآت نهاية الخدمة والمعاش، وتتمثل أهم هذه العقوبات في الخصم من المرتب وتأجيل موعد استحقاق العلاوة أو الحرمان منها^(٧١٠)، وهي تعد عقوبات مادية أصلية، أو صرف نصف المرتب في حالة الوقف عن العمل^(٧١١)، وهي تعد عقوبات مادية تبعية كما تكون العقوبة المادية مباشرة وتتمثل في الجزاءات التي تنصب بصورة مباشرة على المرتب الوظيفي وما يلحق بها من مبالغ مالية يتقاضاها الموظف بصورة دورية منتظمة لقيامه بالأعمال الوظيفية المكلف بها فالعقوبة المباشرة تتمثل في الخصم من المرتب والحرمان من العلاوة، وقد تكون عقوبة غير مباشرة يترتب عليها المساس غير المباشر بالمزايا الوظيفية وقد تتمثل في تأجيل الترقية أو خفض الوظيفة أو خفض الأجر أو كلاهما معاً^(٧١٢).

(٧٠٨) راجع: المواد (٤٨، ٦٠) من قانون هيئة الشرطة المصري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ المعدل.

(٧٠٩) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص ٣٧٢.

(٧١٠) راجع: الفقرات (٢، ٣، ٤) من المادة ٤٨ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ المعدل.

(٧١١) راجع: الفقرة (٥) من المادة ٤٨ من نفس القانون المذكور.

(٧١٢) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص ٣٧٦، كذلك أنظر: د. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص ٢٧١، ٢٧٢.

و الواقع فإن العقوبات التأديبية المادية، تعد مثلاً صادقاً وتطبيقاً حقيقياً لمعنى العقوبة حيث أن العقوبة تنصب على ما يتقاضاه الضابط وهي تؤثر ليس على الضابط فحسب بل على أسرته أيضاً^(٧١٣).

٣- العقوبات التأديبية المنهية للعلاقة الوظيفية :

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

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

أ- الوقف عن العمل: وهو أحد العقوبات الأصلية التي تنهى الرابطة الوظيفية بشكل مؤقت للضابط الذي ارتكب المخالفة، ويعد الوقف عن العمل إسقاطاً لولاية الموظف عن الوظيفة إسقاط مؤقت، فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفته عملاً، وقد نص المشرع في قانون هيئة الشرطة على هذا الجزاء ووضع له ضوابط محددة لتوقيعه^(٧١٤) وهي:

- أنه وضع له حداً أقصى بحيث لا يتجاوز ستة أشهر.
- أنه لم يحدد حداً أدنى لمدة الوقف.
- يترتب على الوقف جزاءات تبعية تتمثل في الحرمان من نصف المرتب والحرمان من الترقية لمدة لا تقل عن ثلاث شهور^(٧١٥).

والتساؤل هنا هو هل يجوز خصم مدة الوقف الاحتياطي من مدة الوقف العقابي؟ وبمعنى آخر إذ تم إيقاف ضابط الشرطة أو العامل عن العمل احتياطياً أو بقوة القانون، كآثر للحبس الاحتياطي أو الحكم الجنائي، ثم عوقب تأديبياً بالوقف عن العمل فهل تخصم مدة الوقف الاحتياطي^(٧١٦) من الوقف العقابي؟

و الواقع فإن الفقه قد اختلف في هذا الصدد، فهناك من رأى أن الوقف الاحتياطي لا يقلل من حيث خطورته عن الوقف العقابي، وبالتالي فمن العدل أن يخصم من مدة الوقف كعقوبة، وهناك من رأى مناشدة المشرع لمواجهة

^(٧١٣) أنظر: د. محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٨، ص ٢٤٧.

^(٧١٤) راجع: الفقرة الخامسة من المادة ٤٨ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ المعدل لعام ٢٠١٤.

^(٧١٥) راجع: المادة ٦٥ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ المعدل.

^(٧١٦) أنظر: د. محمد انس جعفر، د. اشرف انس جعفر، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٢٩٠.

هذه الحالة صراحة بإجازة هذا الخصم، كما فعل المشرع الجنائي بخصوص مدة الحبس الاحتياطي من مدة عقوبة الحبس. في حين رأي اتجاه ثالث عدم جواز الخصم من مدة الوقف العقوبية، وحثه في ذلك أن الخصم سيؤدي إلى ضياع أثر الوقف عن العمل كعقوبة من حيث الردع^(٧١٧)

وقد تصدت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة لهذا الأمر في فتوى لها بأن قالت "ولئن كانت عقوبة الوقف عن العمل تتفق وإجراء الوقف الاحتياطي في آثارها كما تتفق عقوبة الحبس الاحتياطي والحبس التنفيذي، إلا أن خصم مدة الحبس الاحتياطي من مدة عقوبة الحبس قد أجازها قانون الإجراءات الجنائية بنصوص صريحة، وقد تناول قانون موظفي الدولة من مثل هذه النصوص، ومن ثم فلا يجوز خصم مدة الوقف التنفيذي من مدة الوقف الاحتياطي، قياساً على الحبس، لأن القياس يمتنع في مقام العقاب والتأديب"^(٧١٨).

ب- الإحالة إلى المعاش: وتعني إنهاء خدمة الموظف بمقتضى قرار تأديبي دون أي تبعات لتلك العقوبة، ويستحق الضابط كل حقوقه المالية المعاشية، فلا يجوز حرمان الضابط المفصول من المعاش أو مكافأة نهاية الخدمة إلا بنص صريح^(٧١٩)، وهذا الجزاء مرتبط بالضباط من رتبة اللواء فما فوق فقط^(٧٢٠) حيث ترتبط هذه العقوبة فقط بكبار العاملين في الدولة من شاغلي وظائف الإدارة العليا^(٧٢١).

ج - العزل من الوظيفة: وتعد أقسى أنواع العقوبات التأديبية ولذلك فهي تقع في نهاية السلم التدريجي للعقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على ضابط الشرطة، وتتضح جسامة هذه العقوبة فيما يترتب عليها من آثار إدارية أو مالية خطيرة، ليس على الضابط أو الموظف الموقع عليه العقاب فحسب بل على أسرته أيضاً^(٧٢٢) الذين تنعكس عليها الآثار المادية والأدبية لهذه العقوبة على قدم المساواة.

وتعني إنهاء خدمة الضابط الذي ارتكب المخالفة بالفصل من الوظيفة^(٧٢٣)، وقد يكون الفصل من الوظيفة مقترناً بالحرمان من المعاش في حدود الربع^(٧٢٤)، فترك المشرع للسلطة التأديبية سلطة تقدير إتباع الفصل بالحرمان من المعاش في حدود الربع أم لا.

ثانياً: قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٨ المعدل:

^(٧١٧) انظر: هذه الأراء لدى، لواء محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي، المرجع السابق، ص ٧٤٩، ٧٥٠.
^(٧١٨) راجع: الفتوى رقم ١٦٤، جلسة ١٩/٣/١٩٥٧، الموسوعة الإدارية الحديثة، الجزء التاسع، ص ٦٤.
^(٧١٩) أنظر: د. محمد سيد احمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المرجع السابق، ص ٣٤٨.
^(٧٢٠) راجع: الفقرة الثالثة من المادة ٦٢ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ المعدل.
^(٧٢١) أنظر: د. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص ٣١٨، كذلك أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٧٥١.
^(٧٢٢) أنظر: اللواء محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية، المرجع السابق، ص ٣٩٥، واللواء محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي، المرجع السابق، ص ٧٥٣.
^(٧٢٣) أنظر: د. محمد سيد احمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية، المرجع السابق، ص ٣٤٨، كذلك أنظر: العميد على أمين سليم عيسى، التأديب في الشرطة (دراسة تطبيقية مقارنة على ضباط الشرطة)، المرجع السابق، ص ٢٥٢.
^(٧٢٤) راجع: الفقرة (٦) من المادة ٤٨ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ المعدل.

على العكس من قانون هيئة الشرطة المصري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ المعدل، لم يترك المشرع في قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي تقسيم العقوبات التأديبية التي يعاقب بها ضباط الشرطة في العراق إلى الفقه، وإنما تناول بنفسه من خلال قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي تقسيم وتوضيح أنواع العقوبات التي يتم توقيعها على الضابط الذي يرتكب جريمة من الجرائم التي نص عليها القانون.

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

أولاً- العقوبات الأصلية: وهي العقوبات المعاقب عليها وفقاً لقانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ وهي الإعدام والسجن والحبس والغرامة.

ثانياً- الغرامة: وهي العقوبة المعاقب عليها وفقاً لأحكام هذا القانون.

ثالثاً- عقوبة الاعتقال.

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

ونص في الفصل الرابع على الحالات التي توقع فيها العقوبات التبعية وذلك في المواد من ٤٢ إلى ٤٥ منه، في حين تناول أنواع العقوبات الانضباطية التي يجوز توقيعها على الضباط ممن يخالف مقتضيات وظيفته^(٧٢٥) في المادة ٤٣ منه (والتي سبق التطرق إليها) والتي نصت على العقوبات الانضباطية التي يجوز فرضها على الضابط وإجراءات تطبيقها وهي:

أولاً- التوبيخ: ويكون على نوعين سري أو علني .

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

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

ثانياً – قطع الراتب: ويكون بقطع جزء من الراتب الشهري الكامل بما لا يزيد على (١٠) عشرة أيام .

ثالثاً – اعتقال الغرفة: ويكون بإيداع الضابط في غرفة خاصة و يمنع من مزاولة واجباته الرسمية، عدا واجباته التدريبية، مدة لا تزيد على (٣٠) ثلاثين يوماً.

رابعاً – اعتقال الدائرة: ويكون بمنع الضابط من مغادرة الدائرة مدة لا تزيد على (٣٠) ثلاثين يوماً. و يستمر

بأداء واجباته الرسمية طيلة مدة الاعتقال .

(٧٢٥) راجع: المادة ٥٠ من قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٨ المعدل .
٣٣٢

الخاتمة

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

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

ويبدو ذلك في العقوبات الأصلية التي نص عليها القانون ففي تعريفه لها في صدر المادة الثانية يقول وهي العقوبات المعاقب عليها وفقاً لقانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، وهي الإعدام والسجن والاعتقال والغرامة، والتي توقع على من يرتكب جرائم الإضرار والتخريب والتحريض والغياب وعدم الاحترام والطاعة وجرائم إهانة الأمر والجرائم المخلة بشرف الوظيفة بالإضافة إلحاق الأذى بالنفس وجرائم إستغلال النفوذ والإخلال بشؤون الخدمة والإخلال بالموجودات المنصوص عليها في الفروع من الأول وحتى العاشر من الفصل الثالث من القانون^(٧٢٦).

ثانياً: إنَّ المشرع العراقي بالإضافة إلى العقوبات الجنائية قد نص كذلك على العقوبات التأديبية التي توقع على ضباط الشرطة كعقوبات تبعية للعقوبات الجنائية وهي عقوبات الطرد والإخراج من الخدمة والتي نظمها في المواد من ٤٢ إلى ٤٥ من ذات القانون .

ثالثاً: يلاحظ أن المشرع قد اتبع التقسيم الثلاثي للعقوبات التي توقع على الضباط ممن يرتكبوا جرائم تخل بمقتضيات وظيفتهم بشكل عام، وهو ذات التقسيم الذي اتبعه المشرع المصري في قانون هيئة الشرطة.

حيث نص المشرع العراقي على العقوبات التأديبية المعنوية والتي تتمثل في التوبيخ العلني والسري، والعقوبات التأديبية المادية والتي تتمثل في قطع جزء من الراتب الشهري بما لا يزيد على عشرة أيام، والعقوبات التأديبية المنهية للوظيفة وهي الطرد والإخراج من الخدمة وإن كان المشرع هنا قد نص عليها على أنها عقوبات تبعية تابعة للعقوبات الأصلية المنصوص عليها في المادة الثانية من القانون.

(٧٢٦) راجع: المواد من ٣ إلى ٤٠ من قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٨ المعدل.

رابعاً: إنَّ المشرع العراقي قد أضاف على العقوبات التأديبية الانضباطية التي يجوز توقيعها على الضابط عقوبة اعتقال الغرفة والتي تكون بإيداع الضابط في غرفة خاصة و يمنع من مزاوله واجباته الرسمية، عدا واجباته التدريبية، مدة لا تزيد على (٣٠) ثلاثين يوماً.

وعقوبة اعتقال الدائرة والتي تكون بمنع الضابط من مغادرة الدائرة مدة لا تزيد على (٣٠) ثلاثين يوماً. و يستمر بأداء واجباته الرسمية طيلة مدة الاعتقال . وهي عقوبات لم يعرفها قانون هيئة الشرطة المصري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ المعدل .

خامساً: نلاحظ أن المشرع العراقي قد أشار إلى العقوبات التأديبية المعنوية في نوع واحد فقط وهو التوبيخ بنوعيه السري والعلني، والذي يقصد به استهجان واستتكار سلوك الضابط وعدم رضا السلطة الرئاسية عنه، وإن المشرع العراقي قد تقادى هنا النقد الموجه للمشرع المصري الذي استخدم أكثر من جزاء معنوي كاللوم والإنذار والتنبية والتي تعنى في حقيقتها ألفاظ مختلفة لمعنى واحد هو الاستهجان والاستتكار.

التوصيات:

إزاء الحقائق المتقدمة، وفي سبيل الوصول إلى تحقيق التوازن بين المصلحة العامة والخاصة، فإن المواءمة بين الفاعلية والضمان في النظام التأديبي للشرطة العراقية، فضلاً عن النهضة التشريعية التي يشهدها العراق في كافة النصوص القانونية فإننا نوصي:

١. أفراد تنظيم تشريعي لمنتسبين الشرطة في العراق يتواءم مع طبيعة المهام والواجبات الملقاة على عاتقهم والتي تختلف عن المهام والواجبات الملقاة على عاتق الضباط أسوة بقانون هيئة الشرطة المصري رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ المعدل.

٢. إيراد نص يسمح للسلطات الرئاسية وفقاً للتدرج الوظيفي بتوقيع الجزاء بما يتناسب مع المخالفة التأديبية الواقعة من رجل الشرطة.

٣. إلغاء المادة (١١) من قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٨ المعدل لأنها تعد معطلة تماماً كون جريمة عدم أداء مراسم الإحترام إزاء الأمر تعد من المخالفات التي تتضمنها المادة ٤٢ من القانون المذكور، وإنَّ عقوبة الاعتقال تضمنتها المادة (٤٣ / ثالثاً ورابعاً) والمادة (٤٤ / خامساً) من ذات القانون مما يجعل وجودها لا مبرر له.

٤. ضرورة تحديد الإجراءات الواجب اتباعها مع رجل الشرطة في قانون قوى الأمن الداخلي العراقي المعارة خدماته خارج الوزارة وكيفية التعامل معه في حال اكتشاف مخالفات بحقه.

٥. ضرورة تحديد الإجراءات والعقوبات في قانون قوى الأمن الداخلي العراقي التي تتخذ بحق رجل الشرطة ممن هو خارج الخدمة في حال وجود مخالفات له اثناء الخدمة.

المراجع

١. د. ابراهيم المنجي ، إلغاء الجزاء التأديبي ، الطبعة الأولى، دار المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٥ .
٢. د. القطب محمد طبلية ، العمل القضائي في القانون المقارن والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي، رسالة دكتوراة ، القاهرة ، ١٩٦٤ .
٣. د. بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري .
٤. د. سليمان الطماوى ، قضاء التأديب .
٥. د. سمير محمود قطب، حدود السلطة والمسؤولية الإشرافية مع التطبيق على الشرطة.
٦. د. صبري محمد السنوسي محمد ، احكام التقادم في مجال القانون العام في مصر، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية ، ٢٠١٤ .
٧. د. صبري محمد السنوسي محمد، الإجراءات أمام القضاء الإداري، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية ، ٢٠١٤ .
٨. د. عبد القادر الشخلى ، النظام القانوني للجزاء التأديبي .
٩. د. عبد الوهاب البندارى ، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الكادرات الخاصة، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون تاريخ نشر.
١٠. د. عبد الوهاب البندارى، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوى الكادرات الخاصة.
١١. د. عثمان سلمان غيلان العبودي ، النظام التأديبي لموظفي الدولة.
١٢. د. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، .
١٣. د. محمد أنس جعفر، القرارات الإدارية، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ٢٠١٣ .
١٤. د. محمد أنس جعفر، د. أشرف أنس جعفر ، الوظيفة العامة (دراسة الأصول العامة والتحليلية لقانون الخدمة المدنية الجديد)، دار النهضة العربية ، ٢٠١٦
١٥. د. محمد أنس جعفر، د. اشرف انس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، ٢٠١٣
١٦. د. محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية ، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٨ .
١٧. د. محمد ماهر أبو العينين ، التأديب في الوظيفة العامة .
١٨. د. محمود عبد المنعم فايز ، المسؤولية التأديبية لضباط الشرطة.
١٩. د. مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة).
٢٠. د. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة) ، بدون دار نشر ، ١٩٧٦ .
٢١. د. مليكة الصاروخ ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الادارة والقضاء(دراسة مقارنة)

٢٢. د. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة ، دار الفكر العربي، ١٩٩٧

٢٣. د. وهيب عياد سلامة، الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة ، ١٩٨٧.

٢٤. راشد محمد الفحلى، النظام القانوني للجزاء التأديبي وضماناته في دولة الإمارات العربية المتحدة (دراسة مقارنة) ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١٤.

٢٥. العميد علي أمين علي سليم عيسى ، التأديب في الشرطة، دراسة تطبيقية مقارنة على ضباط الشرطة ، رسالة دكتوراه مقدمة إلى إكاديمية الشرطة، القاهرة، ٢٠٠٢،

٢٦. الفريق الدكتور سعد عدنان الهنداوي ، المجموعة التشريعية ، الجزء الثالث، مطبعة شهداء الشرطة، ٢٠١٦، .

٢٧. اللواء محمد ماجد ياقوت، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة.

٢٨. اللواء محمد ماجد ياقوت ، الدعوى التأديبية .

٢٩. اللواء محمد ماجد ياقوت ، النظرية العامة للقانون التأديبي – تحديد ملامحها وتحليل عناصرها ، مجلة الأمن القانوني التي تصدر عن أكاديمية دبي- دولة الامارات العربية المتحدة ، لسنة ١٢، العدد الثاني، يوليو ، ٢٠٠٤.

٣٠. المستشار الدكتور محمد أبو ضيف باشا خليل ، النظام التأديبي.

31. Alan plantey : trate pratique de la fonction, paris, 1971, 3e , edition.

32. Andree De laubadere : Traite elementaire de droit administratif 2eme ed , 1957.

33. Bonnard Roger : de la repression disciplinaire des fautes commises par les fonctionnaires publics, TH. DR. ,Bordeaux , 1903.

34. Mourgean Jacques : la repression administrative , th. Dr. , paris, 1966.

35. Triate pratique de la fonction publique, t. I. , 2eme ed .. paris. 1963,; Alan plantey.