

الكلية التقنية الهندسية النجف الشعبة القانونية

شرح قانون انضباط موظفي الدولة الخاص
بالعقوبات المفروضة على الموظف والطعن
بها

المحاضر

م.م ازهار بدير كريم

مسؤولة الشعبة القانونية

العقوبات التأديبية

وهي الاثر القانوني الذي يترتب عليه المشرع على
إخلال الموظف بواجباته ومهامه الوظيفية
تفرضه السلطات الانضباطية المختصة وفقاً
لإجراءات شكلية معينة تحقيقاً للمصلحة
العامة .

مزايا العقوبة التأديبية

1- لا تمس الموظف في شخصه وحرية او امواله الخاصة.

2- تقع على مزايا الوظيفة فتحرمه البعض منها .

اهداف العقوبة التأديبية

- 1- اصلاح الموظف .
- 2- اصلاح النظام الوظيفي تقويم اعوجاجه.
- 3- الحيلولة دون تكرار المخالفات .
- 4- ضمان سير مؤسسات الدولة بانتظام وباضطراد حيث يدرك موظفي الدولة كافة بأن الخروج على الواجب او القيام بإحدى الامور المحظورة يستتبعه العقوبة التأديبية .
- 5- العقوبة ليس غاية بل وسيلة الادارة لتمكين المرفق العامة من أداء مهامها الاساسية .
- 6- يقتضي أن تتناسب العقوبة المفروضة على الموظف مع جسامة الفعل المرتكب .

العقوبات الانضباطية

وردت العقوبات الانضباطية على سبيل الحصر في المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل وكما يلي :

- 1- لفت النظر
- 2- الانذار
- 3- قطع راتب
- 4- التوبيخ
- 5- انقاص راتب
- 6- تنزيل درجة
- 7- الفصل
- 8- العزل

1 - **لفت النظر** : ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيه لتحسين سلوكه الوظيفي يترتب على فرضها تأخير الترفيع أو الزيادة (العلاوة) ثلاثة اشهر .

2- **الإنذار** : ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيه لتحسين سلوكه الوظيفي يترتب على فرضها تأخير الترفيع أو الزيادة (العلاوة) ستة اشهر .

3- **قطع الراتب** : تتمثل هذه العقوبة بحسم القسط اليومي من راتب الموظف مدة لا تتجاوز (10) ايام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجبت فرض العقوبة .

ويترتب عليه تأخير الترفيع او العلاوة وفق ما يلي :

أ - **خمسة اشهر** في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة ايام .

ب- **شهر واحد** عن كل يوم من ايام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة (5) ايام

4- **التوبيخ** : يترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع او العلاوة لمدة سنة واحدة.

5- **انقاص الراتب** : ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز (10%) من راتبه الشهري ولمدة لا تقل عن **ستة اشهر** ولا **تزيد عن السنتين** ويترتب عليها تأخير الترفيع او العلاوة لمدة سنتين .

6- **تنزيل الدرجة** : ويكون بامر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة الاتي :

أ- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين او انظمة او قواعد او تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية والترفيع تنزيل راتب الموظف الى الحد الادنى للدرجة التي دون درجته مباشرة مع منحه العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها (بقياس العلاوة المقررة في الدرجة المنزل اليها) ويعاد الى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الاخير قبل فرض العقوبة .

ب- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين او انظمة او قواعد او تعليمات خدمة تاخذ بنظام الزيادة (كل سنتين) تخفيض زيادتين من راتب الموظف ويعاد الى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضاءه (ثلاث سنوات) من تاريخ فرض العقوبة بعد تدوير المدة المقضية من راتبه الاصلي قبل فرض العقوبة .

ج - بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين او انظمة او قواعد او تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة السنوية تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف مع تدوير المدة المقضية في راتبه الاخير قبل فرض العقوبة .

سؤال

السؤال الذي يثار هنا هل التقسيمات الانفة الذكر لازالت قائمة في ظل التغييرات التي شهدها نظام الخدمة المدنية الحالي في العراق ؟

ج/ يمكن القول بأن التقسيمات الانفة في الفقرتي (أ و ب) اعلاه والمتعلقة بنظام العلاوات (الزيادة في الراتب) حسب مدة زمنية معينة لم يُعد لها تطبيق على ارض الواقع القانوني في ظل نفاذ قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008 الذي اخذ بنظام العلاوة السنوية أي ان الفقرتي (أ و ب) اصبحت معطلة في ظل النظام الوظيفي الحالي (امر سلطة الأتلاف رقم 30 لسنة 2003 ربط الدرجة الوظيفية بالراتب الوظيفي أي اعتمد العنوان الوظيفي وليس الراتب والدرجة المالية لتحديد الدرجة والراتب) .

مثال

موظف من المؤمل ان يُرفع وهو في الدرجة الخامسة بعد سنة لقضائه اربع سنوات ثم عوقب بعقوبة تنزِيل الدرجة فعندئذ ينزل الى الدرجة السادسة مع احتفاظه بالعلاوات المقررة لـه (**والبالغة اربعة**) .

7 - الفصل : يتمثل بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل وفق المدد الآتية :

أ- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن ثلاث سنوات إذا عوقب الموظف باثنين من العقوبات الآتية أو بإحداها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلا يستوجب معاقبته بإحداها (التوبيخ - انقاص الراتب - تنزيل الدرجة)

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

ملاحظة (في قانون العقوبات في المادة (6/أ/21) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل أوضحت ان بعض الجرائم تعد مخلة بالشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير وخيانة الأمانة و الاحتيال و الرشوة و هتك العرض)

8- العزل : وتتمثل بتنحية الموظف من الوظيفة نهائياً وعدم جواز اعادته للوظيفة في دوائر الدولة وذلك بقرار مسبب من الوزير في احدى الحالات الاتية :

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

ب - اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفة رسمية .

ج- اذا عوقب بالفصل ثم اعيد توظيفه فارتكب فعلا يستوجب الفصل مرة اخرى .

العقوبات التي تقع ضمن صلاحية رئيس الدائرة او الموظف المخول حصرا:

- لفت النظر
- الانذار
- قطع راتب لمدة لا تتجاوز 10 ايام
- التوبيخ

العقوبات الاخرى فتكون من ضمن صلاحية الوزير حصرا:

- انقاص راتب
- تنزيل درجة
- الفصل
- العزل

الضمانات القانونية للموظف في مواجهة سلطة الإدارة بالعقاب

أ- تحديد الجهة المختصة بفرض العقوبة :

حدد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 السلطات التي يجوز لها معاقبة الموظف وكما يلي :

1- الرئاسة ومجلس الوزراء

2- الوزير المختص ورئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة

3- رئيس الدائرة او الموظف المخول

(وكيل وزارة - المحافظ - المدير العام)

الضمانات القانونية للموظف في مواجهة سلطة الادارة بالعقاب

ب - التحقيق و الاستجواب

وهما ضمانتان جوهريتان للموظف لا يجوز للدائرة اهدارهما اذ ألزمت المادة (10/ اولا) من القانون على الوزير ورئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون احدهم حاصل على شهادة جامعية اولية بالقانون تتولى **التحقيق** تحريريا مع الموظف المحال عليها وترفع محضر تثبت فيه

ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من اقوال مع توصيات مسببة اما بعدم مساءلة الموظف وغلق التحقيق او بفرض احدى العقوبات المنصوص عليها في القانون وترفع كل ذلك الى الجهة التي احوالت الموظف عليها .

اما **الاستجواب** فقد تناولته الفقرة (رابعاً) من المادة (10) حيث اجازت للوزير او رئيس الدائرة استثناءاً من احكام البندين (اولاً وثانياً) من المادة المذكورة بعد استجواب الموظف المخالف ان يفرض عليه مباشرة اي من عقوبات

(لفت النظر ، الانذار ، قطع الراتب)

وبناء على ذلك فان الاستجواب بديل عن التحقيق في المخالفات البسيطة وهو يشكل استثناء من الاصل وبالتالي لا يجوز التوسع فيه .

طرق الطعن في العقوبات الانضباطية

يعد موضوع الطعن بقرارات فرض العقوبات من المواضيع المهمة والمستندة إلى فكرة وجود عيب يصيب ركن من اركان فرض العقوبة (القرار الاداري) وقد اشترط المشرع العراقي قبل الطعن بقرارات فرض العقوبة امام القضاء تقديم **تظلم** إلى الجهة الادارية التي اصدرته ويعد التظلم وسيلة مهمة يلجأ اليها الموظفون لاختذ حقوقهم من الادارة نفسها قبل اللجوء إلى القضاء . المشرع العراقي قد اخذ بالتظلم الوجوبي وذلك ما نصت عليه المادة (15/اولا- ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ.

شروط تقديم التظلم

- 1- قبل تقديم الطعن لدى (محكمة قضاء الموظفين) على القرار الصادر بفرض العقوبة ، التظلم من القرار لدى الجهة التي اصدرته وذلك خلا (30) يوماً من تأريخ تبليغ الموظف بقرار فرض العقوبة .
- 2- على الجهة الادارية التي فرضت العقوبة على الموظف البت بهذا التظلم خلال (30) يوماً من تأريخ تقديم التظلم وعند عدم البت فيه رغم انتهاء هذه المدة يعد ذلك رفضاً للتظلم .
- 3- لم يحدد المشرع شكلاً معيناً للتظلم بل يكفي بأن يكون التظلم مكتوب وواضح في انصراف نية صاحب الشأن الى الاعتراض على العقوبة التأديبية المفروضة بحقه .
- 4- يجب ان ينصب التظلم على قرار اداري نهائي وليس مجرد عمل تحضيرى كالا حالة على التحقيق او توصيات لجنة لم تتم المصادقة عليها .

حالات الغاء العقوبة الانضباطية

1- طرق داخل اطار دائرته .

2- طرق خارج اطار دائرته وحسب ما يلي :

أ- اجاز القانون الغاء عقوبة (**لفت النظر**) في حالة حصول الموظف على كتاب **شكر واحد** من الرئاسة او مجلس الوزراء او الوزير او من يخوله وفي حالة حصوله على **شكرين** فيلغيا (**عقوبة الانذار**) المفروضة واذا حصل على **ثلاث تشكرات** فاكثر وكان معاقبا بعقوبة اشد من الانذار تتقلص مدة تأخير ترفيعه شهر واحد عن كل شكر بما لايزيد على ثلاثة اشهر في السنة .

ب- **محكمة قضاء الموظفين ومجلس شورى الدولة** بعد ان يتم تدقيق كافة اوليات العقوبة من حيث الشكل والموضوع فاذا وجد بان جهة اصدار العقوبة لم تكن دقيقة في اصدار العقوبة فيمكن اصدار القرار **بالغاء العقوبة** وتكون جهة الادارة ملزمة بتنفيذ القرار القضائي .

حالات الغاء العقوبة الانضباطية

ج- توفر الشروط القانونية حيث انه للوزير ان يلغي العقوبات الانضباطية (لفت النظر - الانذار - قطع الراتب - التوبيخ) في الحالات الآتية :

- مضي سنة على فرض العقوبة .
- قيامه بأعماله بصورة متميزة عن اقرانه .
- عدم معاقبته بأي عقوبة خلال سنة .

ملاحظة (يترتب على قرار الغاء العقوبة ازالة اثارها ان لم تكن قد استنفذت ذلك)

نتمنى ان نكون قد وفقنا في اصال المعلومة
الصحيحة للمتلقي .. شكرا لوجودكم

