

التقادم التأديبي ومواعيد الطعن القضائي في المنازعات الوظيفية - دراسة تحليلية مقارنة -

ديانا كمال علي

ماجستير في القانون العام / الإداري

ana.ali@kti.edu.iq

أ.د. دانا عبد الكريم سعيد

أستاذ القانون الإداري

جامعة السليمانية/ كلية القانون

Dana.saeed@univsul.edu.iq

الملخص

تعد الدعوى التأديبية (الأنضباطية) من الوسائل القانونية التي تهدف الى ضمان حسن سير المرفق العام من خلال مساءلة الموظف العام عن الافعال التي تشكل اخلالا بواجباته الوظيفية. غير ان هذه المساءلة ينبغي ان تمارس ضمن حدود زمنية محددة تحقيقا للاستقرار الوظيفي وحماية للموظف من بقاء التهديد التأديبي قائما لمدة غير معلومة. وتكمن اشكالية البحث في غياب تنظيم تشريعي صريح لانقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم في التشريع العراقي، بخلاف بعض التشريعات المقارنة التي نظمت هذا النظام بنصوص واضحة، في حين اختلفت تشريعات اخرى احكامه الى القواعد العامة في القانون المدني او قانون المرافعات. وقد اعتمد البحث المنهج التحليلي المقارن من خلال دراسة مواقف التشريعين الفرنسي والمصري ومقارنتها بموقف المشرعين العراقي والكوردستاني، مع بيان الاتجاهات القضائية ذات الصلة. وتوصل البحث الى ان تحديد مدد قانونية لانقضاء الدعوى التأديبية يمثل ضمانا اساسية لتحقيق التوازن بين مصلحة الادارة في محاسبة الموظف، وحق الموظف في الاستقرار والامان الوظيفي، الامر الذي يقتضي تدخلا تشريعيا لتنظيم احكام التقادم بصورة صريحة وواضحة.

الكلمات المفتاحية: قادم الدعوى التأديبية، الاستقرار الوظيفي، المساءلة التأديبية، الفراغ التشريعي.

Disciplinary Statutes and Time Limits for Judicial Appeals in Employment Disputes - A
Comparative Analytical Study -

Diana Kamal Ali

Master of Public/Administrative Law

ana.ali@kti.edu.iq

Prof. Dr. Dana Abdulkarim Saeed

Professor of Administrative Law

University of Sulaimani/College of Law

Dana.saeed@univsul.edu.iq

Abstract

Disciplinary proceedings constitute a legal mechanism aimed at ensuring the proper functioning of public services through holding public employees accountable for acts that breach their official duties. However, such accountability should be exercised within specific time limits in order to achieve legal and functional stability and to protect the

- **Publisher:** Legal and Political Studies Center at the College of Law, University of Sulaimani/ Kurdistan Region of Iraq , ISSN (Print): 2309-3447, ISSN (Online): 2309-3447
- **Journal Website:** <https://jlps.univsul.edu.iq> Volume:[14], Issue:[2], Year [2026], DOI: <https://doi.org/10.17656/jlps.10381>
- **Submission Date:** [15/2/2026], **Revised Date:** [20/5/2026], **Accepted Date:** [7/6/2026], **Published Date:** [30/6/2026]

employee from remaining indefinitely under the threat of disciplinary prosecution. The research problem lies in the absence of an explicit legislative regulation governing the extinction of disciplinary proceedings by limitation under Iraqi law, unlike certain comparative legislations that have expressly regulated this system, while others have referred its provisions to the general rules of civil law or civil procedure law. The study adopts a comparative analytical approach through examining the positions of French and Egyptian legislation and comparing them with the Iraqi and Kurdistan Region legal frameworks, alongside relevant judicial trends. The research concludes that establishing statutory limitation periods for disciplinary proceedings constitutes a fundamental guarantee for balancing the administration's interest in holding employees accountable with the employee's right to legal and occupational stability, thereby necessitating legislative intervention to regulate limitation rules in a clear and explicit manner.

Keywords: Limitation of Disciplinary Proceedings, Employment Stability, Disciplinary Accountability, Legislative Gap

ياساكانى ديسپلين و سنوورى كات بۆ تانه داني دادوهرى له ناكوکيهه کاني دامه زراندن - ليکوئينه وهيه کي شيکاري به راورد کاري-

ديانا که مال عه لي
ماستر له ياساي گشتي / کارگيري
ana.ali@kti.edu.iq

پروفييسور د. دانا عه بدولکهريم سه عيد
پروفييسوري ياساي کارگيري
زانکوي سلیماني / کولتري ياسا
Dana.saeed@univsul.edu.iq

پوخته:

ليپرسينه وهی ته ميکارانه لهو هوکاره ياسايانه نه ژمار ده کړي ، که ئامانجيان گرهنتي باش به پيوه چووني ده زگای گشته ، له ريگه ليپرسينه وهی کارمه ندي گشتي له باره ئه کردارانه کي ده بنه هو ي زيان گه يانندن به ئه رکه وه زيفيه کاني ، به لام ئه م ليپرسينه وهيه ده بي له سنوري کي دياريکراودا نه نجام بدرئ ، له پيناو هينانه دي سه قامگيري کاري وه زيفيو پاراستي کارمه نند له مانه وهی هه ره شهی ته ميکارانه بۆ ماوهيه کي نه زانراو. کيشه ي تويزينه وهه که خو ي ده بينيته وه له نه بووني ريکخستن يکي ياساي راشکاو ، به هو ي به سه ر چووني داوای به رزه فتکاري ، به کون بووني له ياسا داناني عيراقيدا ، جياواز له وهی که هه يه له هه نديک ياسا داناني داريژي به راورد کار ، که هه ستاو به ريکخستن ي داريژره کاني ديکه (تشریحات اخري) ياساکاني خو ي بۆ ريسا گشتيکان په وانه کردوو له ياساي مه ده ني يان ياساي داديبني ئه م تويزينه وهيه پشتي به ميتودي شيکاري به راورد کاني هه ردوو ياساي فه رهنسي و ميسري وه به راورد کردنيان به هه ردوو هه لوئستي عيراق و کوردستاني ، له گه ل روونکردنه وهی ئاراسته دادوهریه په يوه نداره کان.

تويزينه وهه که گه يشتوو به وهی که دياريکردني ماده ياسايه کاني به سه رچووني داوای ته ميکارانه گرهنتيه کي بنه رهي ده نوئينت بۆ هينانه وهی هاوسه نگی له نيوان به رزه وهندي کارگيري له ليپرسينه وهی کارمه نده که و ، مافي کارمه نند له سه قامگيري و ئاسايشي وه زيفي که پيويسي به ده ست تيوه ردانيکي ته شريحه يانه (ياسادانه رانه) هه يه بۆ ريکخستن ي ياساکاني کونبوون و به سه ر چوون به شيوهيه کي روون و راشکاو .

وشه سهره كيهه كان: تقادومي داواي ته ميكارانه، سه قامگيري وه زيفي، ليپرسينه وه ي ته ميكارانه، بوشاي ياساي
مقدمة

موضوع البحث

انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم هو مضي مدة زمنية يحددها القانون تبدأ من تاريخ وقوع المخالفة دون اتخاذ اي اجراء من اجراءات التحقيق او المحاكمة، مما يترتب عليه انقضاء الدعوى وسقوط حق الادارة في تحريكها. ويستند هذا النظام الى اعتبارات قانونية وعملية تهدف الى تحقيق الاستقرار الوظيفي ومنع بقاء الموظف مهتدا بالمساءلة الى اجل غير معلوم، لاسيما وان الاصل في الانسان البراءة. كما يعد التقادم ضمانا للموظف من جهة، ووسيلة لحث الادارة على مباشرة اجراءاتها خلال مدة معقولة من جهة اخرى، تجنباً لضياح معالم المخالفة وتلاشي ادلتها بمرور الزمن. وفي ضوء ذلك تبرز اشكالية مدى كفاية التنظيم التشريعي العراقي لاحكام التقادم في الدعوى التأديبية، مقارنة بالتشريعات المقارنة التي نظمت هذا النظام بنصوص واضحة ومحددة.

اهمية البحث

تنبع اهمية البحث من الاهمية العملية والقانونية لنظام التقادم بوصفه سبباً لانقضاء الدعوى التأديبية، لما يحققه من استقرار في المراكز القانونية وحماية للموظف من بقاء التهديد التأديبي قائماً لمدة غير محددة. كما يسهم التقادم في منع تراكم الدعاوى امام الجهات القضائية والتأديبية، ويحول دون اثاره نزاعات مضي عليها زمن طويل تعذر معه الوصول الى الحقيقة بسبب ضياح الادلة وتلاشي معالم المخالفة. فضلاً عن ذلك، فان هذا النظام يدفع الادارة الى مباشرة اجراءاتها خلال مدد معقولة بما يحقق حسن سير المرفق العام وانتظامه.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في غياب تنظيم قانوني صريح ومتكامل لانقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم في التشريع العراقي، بخلاف التشريعات المقارنة التي اقرت مدد محددة لسقوط الدعوى التأديبية ووضعت احكاماً واضحة لوقف التقادم وانقطاعه. وقد ادى هذا الفراغ التشريعي الى اضطراب في التطبيق القضائي وتباين في الاساس القانوني المعتمد عند نظر المنازعات التأديبية، ولاسيما في ما يتعلق بمدد الطعن والاثار المترتبة على فواتها. كما ان بقاء الموظف معرضاً للمساءلة التأديبية لمدة غير محددة يتعارض مع مبادئ الاستقرار القانوني والامان الوظيفي، ويجعل سيف الاتهام قائماً دون حد زمني واضح. ويثير ذلك تساؤلاً حول مدى كفاية النصوص الحالية في قانون مجلس الدولة وقانون المرافعات المدنية لمعالجة حالات انقضاء الدعوى التأديبية، ومدى حاجة المشرع العراقي والمشرع الكوردستاني الى تبني تنظيم قانوني صريح للتقادم يوازن بين مصلحة الادارة في محاسبة الموظف، وضمان حقوق الموظف في الاستقرار وعدم بقاء التهديد التأديبي قائماً الى اجل غير معلوم.

منهج البحث

اعتمدنا في هذا البحث على المنهج التحليلي من خلال عرض النصوص القانونية المتعلقة بانقضاء الدعوى التأديبية وتحليلها وبيان اوجه القصور والاختلاف فيها، مع ابداء الراي القانوني بشأنها. كما اعتمدنا المنهج المقارن عبر دراسة مواقف التشريعين الفرنسي والمصري ومقارنتها بالتشريع العراقي وتشريع اقليم كوردستان، بهدف بيان اوجه الاتفاق والاختلاف والاستفادة من الحلول التي اخذت بها التشريعات المقارنة. كذلك حرصنا على تدعيم الجانب النظري بالتطبيقات القضائية من خلال جمع وتحليل القرارات القضائية القديمة والحديثة الصادرة عن مجلس الدولة العراقي ومجلس شورى اقليم كوردستان، فضلاً عن القرارات المنشورة في المصادر العلمية والمجلات والمواقع الالكترونية، بغية الوصول الى معالجة قانونية متكاملة لموضوع البحث.

هيكلية البحث

قسمنا هذا البحث (التقادم التأديبي بين غياب النص وتطبيقات القضاء الإداري في العراق) الى مبحثين، المبحث الأول وهو الاطار القانوني لتقادم الدعوى التأديبية في التشريعات المقارنة تناولناه من خلال مطلبين: المطلب الاول كرسناه للتنظيم التشريعي والقضائي لتقادم الدعوى التأديبية في القانون الفرنسي من خلال فرعين، أما المطلب الثاني بعنوان

- **Publisher:** Legal and Political Studies Center at the College of Law, University of Sulaimani/ Kurdistan Region of Iraq , ISSN (Print): 2309-3447, ISSN (Online): 2309-3447
- **Journal Website** <https://jpls.univsul.edu.iq> Volume:[14], Issue:[2], Year [2026], DOI: <https://doi.org/10.17656/jpls.10381>
- **Submission Date:** [15/2/2026], **Revised Date:** [20/5/2026], **Accepted Date:** [7/6/2026], **Published Date:** [30/6/2026]

النظام القانوني لتقادم الدعوى التأديبية في القانون المصري من خلال فرعين كذلك، اما المبحث الثاني وهو التنظيم القانوني لتقادم الدعوى التأديبية في العراق واقليم كوردستان تطرقنا اليه من خلال مطلبين: المطلب الاول وهو الاساس التشريعي لتقادم الدعوى التأديبية في القانون العراقي قسمناه لفرعين، اما المطلب الثاني وهو احكام تقادم الدعوى التأديبية في تشريع اقليم كوردستان وتطبيقاته القضائية قسمناه كذلك لفرعين.

المبحث الاول

الاطار القانوني لتقادم الدعوى التأديبية في التشريعات المقارنة

التقادم ضمانه جوهريه لحماية العاملين؛ فهو يمنع جهات الإدارة من استغلال المخالفات التأديبية كورقة ضغط دائمة، ويقضي على سلطتها التعسفية في التهديد المستمر للموظف أو توجيه الاتهامات إليه في أي وقت تختاره، كما أن إقامة الدعوى التأديبية خلال أجل معين من شأنه أن يجنب العدالة الإدارية ضياع معالم الحقيقة وأختفاء أدلتها، وهو ما يعني من حيث النتيجة أنه صالح الموظف وصالح المرفق يحتمان إقامة الدعوى التأديبية خلال الأجل المحدد قانوناً تحت طائلة التقادم⁽¹⁾. فقسمنا هذا المبحث إلى مطلبين المطلب الاول التنظيم التشريعي والقضائي لتقادم الدعوى التأديبية في القانون الفرنسي من خلال فرعين وهما: الفرع الاول فكرسناه للاساس القانوني لتقادم الدعوى التأديبية في التشريع الفرنسي و الفرع الثاني لأتجاهات القضاء الفرنسي في تطبيق قواعد التقادم التأديبي ، أما المطلب الثاني بعنوان النظام القانوني لتقادم الدعوى التأديبية في القانون المصري من خلال فرعين كالآتي: الفرع الاول تطرقنا فيه للأحكام التشريعية لانقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم في مصر والفرع الثاني فخصصناه للتطبيقات القضائية للتقادم في احكام القضاء الاداري المصري.

المطلب الأول

التنظيم التشريعي والقضائي لتقادم الدعوى التأديبية في القانون الفرنسي

سنقسم هذا المطلب إلى فرعين كالآتي:

الفرع الأول

الاساس القانوني لتقادم الدعوى التأديبية في التشريع الفرنسي

في فرنسا النظام الفرنسي لا يعرف تقادم أو سقوط الدعوى التأديبية، حيث لم يرد بقانون الوظيفة العامة في 4 فبراير 1959، والمعدل بمقتضى قانون 16-84 في 11 يناير 1984، ومرسوم 25 أكتوبر 1984 ما يقضي بتقادم أو سقوط الدعوى التأديبية، فالقاعدة ان الدعوى التأديبية لا تخضع للتقادم لكن حدد المشرع الفرنسي في نص المادة (386) من الإجراءات المدنية الفرنسية رقم (1123) لسنة (1975) المعدل شروط سقوط الدعوى، وذلك إذ لم يقيم أحد الخصوم بالسير فيها خلال مدة سنتين على آخر إجراء صحيح فيها، فنصت المادة (386) على أنه: (تسقط الخصومة إذا لم يقيم أحد الخصوم بالسير فيها خلال مدة سنتين)⁽¹⁾. حيث قدر المشرع ان الخصوم قد تنازلوا عن السير فيها، وهو بهذا لم يشترط إهمال المدعي عن السير في الدعوى بفعله أو إمتناعه، لأجل الحكم بسقوطها، بل افترض التنازل عنها، كما حدد المشرع الفرنسي إنه يمكن للقاضي من تلقاء نفسه أن يشطب الدعوى بقرار لا يقبل الطعن فيه إذا تقاعس أي من الخصوم عن القيام بالأعمال الإجرائية في المواعيد المحددة وذلك بعد أن يوجه انذاراً للخصوم أنفسهم أو إلى وكلائهم إن وجدوا⁽¹⁾.

فالنظام الفرنسي كان يستند إلى فكرتين: الأولى هي نظرية المؤسسة التي تقتضي مصلحة الإدارة التي يعمل لديها الموظف تحتم أن لا يبقى فعل يستحق الجزاء التأديبي دون عقاب، أما الفكرة الثانية إن الإدارة سلطة تقديرية في تحديد الفعل هل هو مخالف أم لا فيجب أن لا يتقيد بزمان. فأدرج المشرع الفرنسي تقادم المسؤولية المسلكية في

(1) د. مهند نوح، تقادم الدعوى المسلكية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد الأول، 2014، ص 66-67.

(1) See. Art. 386: (L'instance est perime'e lorsque aucune des porties n'accomplit de diligences pendant deux ans), obs Julien . Nouveau code de procedure civile . civ3 . Dolloz Edition 2002. P.203.

قانون العمل لأول مرة عام 1982⁽²⁾ وذلك بعد أن أقرته محكمة النقض أولاً. إلا أن مجلس الدولة الفرنسي رفض الأخذ بهذا الاتجاه وذلك لعدة أسباب منها :

- 1- لا يمكن تأسيس المبادئ العامة للقانون على أساس قاعدة ذات تطبيق مقيد ومحدود، فيجب أن تكون المبادئ العامة للقانون عامة، بحيث تتفق مع الحالة العامة وروح التشريع.
 - 2- يتمتع الموظف العام بضمانات كافية عند تعرضه للمساءلة التأديبية مثل التبليغ والأطلاع على الملفات وتسبب القرار الصادر بالعقوبة، فليس من الضروري وضع قواعد كتلك التي تقننت في قانون العمل.
 - 3- إن خصوصية قانون الوظيفة العامة من شأنه أن يجعل مركز الموظفين غير متناسب مع القواعد العامة للتطبيق على علاقات العمل العادية.
- على الرغم من هذا الموقف القاطع لمجلس الدولة الفرنسي وهو محل انتقاد كبير من قبل الفقه الفرنسي المعاصر، إذ يجعل الموظف عرضة للوعيد دائماً من قبل سلطة التأديب المختصة⁽¹⁾.

الفرع الثاني

تطبيقات القضاء الفرنسي في تطبيق قواعد التقادم التأديبي

في فرنسا حيث جاء في قرار للمحكمة الإدارية في فرنسا/ الغرفتان السابعة والثامنة مجتمعتان في القضية المرقمة 418950 في يوليو/ تموز 2012، جلسة 13 فبراير 2019 وقرء القرار في 27 فبراير 2019 وكانت حيثيات الطعن ماييلي : (... وبعد ما يقرب من ثلاثين عامًا من الخدمة كمراجع حسابات داخلي في البريد الفرنسي (PTT)، طلب السيد ل... ترقية من جهة عمله، التي أصبحت تُعرف باسم أورانج، إلى هيئة مراجعي الحسابات في القسم. رُفض طلبه برسالة من مدير الموارد البشرية في أورانج ريوينيون مايوت، بتاريخ 17 أكتوبر/ تشرين الأول 2012. وبينما أُبلغ في العام التالي، خلال تقييم أدائه، بأنه سيتم اقتراح ترقيته، إلا أنها لم تُعتمد نهائيًا قبل تقاعده المبكر، بناءً على طلبه، اعتبارًا من 1 مايو/ أيار 2016. وقد حُسب المعاش التقاعدي الممنوح له، بموجب مرسوم صادر في 21 مارس/ آذار 2016، بناءً على المؤشر 517 من رتبة مراجع حسابات في فرانس تيليكوم. ... قدّم السيد (ل) طلبًا أوليًا إلى المحكمة الإدارية في جزيرة ريوينيون بتاريخ 11 أبريل/ نيسان 2015، يطلب فيها إلغاء رفض طلب ترقيته، الذي رُفض بموجب حكم صادر بتاريخ 23 يونيو/ حزيران 2017، وذلك استنادًا إلى تقديمه بعد انقضاء المدة المعقولة التي يجوز خلالها لمتلقي القرارات الإدارية، الذين علموا بها، الطعن فيها، وفقًا لـ السوابق القضائية الصادرة عنكم (المحكمة الإدارية، 13 يوليو/ تموز 2016، رقم 387763، صفحة 340). ولا يزال استئناف السيد ل... ضد هذا الحكم قيد النظر أمام محكمة الاستئناف الإدارية في بوردو) .

عليه تم القرار بالآتي: (إن الاستئناف الذي قدمه السيد (ل) ضد قرار رفض طلب ترقيته قد قُدم بعد انقضاء المدة القانونية المعقولة، وبالتالي لم يكن ليمنع هذا القرار من أن يصبح نهائيًا، مما يجعل أي طعن في عدم قانونيته غير

⁽²⁾ فنصت المادة 122-44 من قانون العمل الفرنسي مدة التقادم في الدعوى المسلكية هي شهرين من تاريخ علم رب العمل بالمخالفة، ولا تكون هذه المدة سارية إذ تلازم الخطأ مع خطأ جنائي، إذ تتوقف المساءلة التأديبية لحين الفصل في المساءلة الجزائية. التي أصبحت لاحقاً نص L1332-4، «aucun fait ne peut donner lieu à lui seul, à des poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour ou l'employeur a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction» كسبب لتسريح العامل، اطروحة دكتوراه، جامعة وهران، الجزائر، 2011، ص 59.

⁽¹⁾ د. سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة 1979، ص 436 ومابعداها.

- **Publisher:** Legal and Political Studies Center at the College of Law, University of Sulaimani/ Kurdistan Region of Iraq , ISSN (Print): 2309-3447, ISSN (Online): 2309-3447
- **Journal Website:** <https://jlp.univsul.edu.iq> Volume:[14], Issue:[2], Year [2026], DOI: <https://doi.org/10.17656/jlp.10381>
- **Submission Date:** [15/2/2026], **Revised Date:** [20/5/2026], **Accepted Date:** [7/6/2026], **Published Date:** [30/6/2026]

مقبول، فتم رفض الدعوى التي رفعها السيد ل... إلى المحكمة الإدارية في ريونيون، وبما أنه الطرف الخاسر، فسيتم رفض أيضاً مطالباته بتكاليف هذه الدعوى...⁽¹⁾. وهذا القرار خلاصته أن قرار المحكمة يعني أن السيد (ل) قد خسر قضيته الإدارية بالكامل. والسبب الرئيسي هو أنه تأخر في تقديم الطعن ضد قرار رفض ترقيته بعد انتهاء المهلة القانونية المسموح بها، ويترتب على هذا القرار نتيجة مباشرة وهي عدم قبول الطعن لأن قرار رفض ترقيته أصبح نهائياً وغير قابل للنقاش أو الخوض به أو الطعن به لعدم قانونيته، لأن السيد (ل) قد فوت الوقت القانوني المخصص للطعن، اذن بالنتيجة سقط حقه بالتقادم (وهو موضوعنا).

المطلب الثاني

النظام القانوني لتقادم الدعوى التأديبية في القانون المصري

من خلال هذا المطلب سنتطرق للنظام القانوني لتقادم الدعوى التأديبية في مصر من خلال فرعين كالآتي:

الفرع الأول

الأحكام التشريعية لانقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم في مصر

أولاً: تقادم الدعوى التأديبية في ظل قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 حيث نصت المادة (67) على أنه: (تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للموظف الموجود بالخدمة بمضي ثلاث سنوات من تأريخ ارتكاب المخالفة، وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة، ومع ذلك إذا شكل الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية).

تسقط الدعوى التأديبية للموظف في الخدمة بانقضاء ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة. وتطبق هذه القاعدة وفقاً للحالتين التاليتين:

الحالة الأولى هي المخالفة التأديبية البحتة، فالقاعدة هي تسقط الدعوى بانقضاء ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة، بصرف النظر عن تاريخ علم الرئيس الإداري به، أما انقطاع المدة تنقطع هذه المدة وتعود للصفر (تبدأ من جديد) عند اتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وإذا تعدد المتهمون أي إذا اشترك عدة موظفين في المخالفة، فإن انقطاع مدة التقادم بحق أحدهم يسري تلقائياً على الباقيين، حتى وإن لم تُتخذ ضدهم أي إجراءات قاطعة للمدة.

أما الحالة الثانية فهي المخالفة المقترنة بجريمة جنائية فإذا كان الفعل المرتكب يشكل في الوقت ذاته جريمة جنائية، فلا تتقادم الدعوى التأديبية بمرور السنوات الثلاث، بل تظل قائمة ولا تسقط إلا بسقوط الدعوى الجنائية⁽¹⁾.

ثانياً: تقادم الدعوى التأديبية في ظل قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 (الملغي بقانون رقم 81) لسنة 2016 (المادة الثانية): فالأصل أن تنقضي الدعوى التأديبية ويوقف السير في إجراءاتها ولا يكون هناك محل لصدور أي حكم في ثلاث حالات وهي:-

أولاً:- وفاة المتهم/ تنتهي الخدمة بوفاة الموظف فيمتنع إحالته للمحاكمة وتنقضي الدعوى التأديبية إذا كانت قد رُفعت وفي أي مرحلة تمر بها، وسواء كانت منظورة أمام المحكمة التأديبية أم المحكمة الإدارية العليا، غير أن انقضاء الدعوى التأديبية بالوفاة لا يؤثر في الدعاوى المدنية المترتبة على الخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف المتوفي، وتتحمل تركته بالمبالغ التي يقضى بها، وهذا وضع طبيعي لأن العقوبة أيًا كان نوعها شخصية لا محل لتوقيعها إذا مات

⁽¹⁾ Lecture du 27 février Séance du 13 février 2019 7ème et 2ème chambres reunites M. L... N° 418950 2019.

⁽¹⁾ د.حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في القضاء الإداري، الجزء الثالث، دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية، 2018، ص236. كذلك راجع: د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1967، ص242.

المذنب وأصبح الأمر كله لله، فنصت المادة 88 من قانون العاملين المصري رقم (47) لسنة 1978 على ما يأتي: (لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدأ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته، ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزنة العامة إقامة الدعوى التأديبية، ولو يكن قد بدأ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة، وذلك مدة خمس سنوات من تأريخ انتهائها).
ثانياً: السقوط بمضي المدة/ تنص المادة 91 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 تنص على أنه : (تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضي سنة من تأريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تأريخ ارتكابها أي المدينين أقرب). وتنقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق والالتزام أو المحاكمة وتسري المدة من جديد ابتداءً من آخر إجراء، وإذا تعدد المخالفون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة، ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى الا بسقوط الدعوى الجنائية. غير أن المشرع قد عدل عن هذا المسلك أخيراً بالنسبة للموظفين وجعل الدعوى التأديبية لا تسقط الا بمضي ثلاث سنوات من تأريخ ارتكاب المخالفة ، ولعله أراد بذلك أن يواجه حالة تخاذل الرئيس أو تواطئه مع الموظف المتهم بعد علمه بوقوع المخالفة، فأطال المدة إلى ثلاث سنوات ليزيد من احتمالات تحريك الدعوى التأديبية سواء بواسطة نفس الرئيس أو بواسطة رئيس جديد قد يخلفه. وتنقطع مدة السقوط هذه بعدم احتساب ما مضى منها قبل وقوع الإجراء القاطع للمدة بحيث تبدأ مدة جديدة من تأريخ آخر إجراء أُتخذ، ويختلف الانقطاع عن وقف المدة في أن الوقف يتمثل في تعطيل سريان مدة التقادم لوقوع ظرف طارئ من شأنه استحالة متابعة إجراءات الدعوى بحيث تستكمل المدة الباقية بعد وزال سبب الوقف كالحرب والاعتقال.⁽¹⁾

ثالثاً: ترك الخدمة/ الأصل ان تنقضي الدعوى التأديبية اذا ترك الموظف الخدمة وفقد مركزه الوظيفي سواء بإرادته عن طريق الاستقالة أو بغير إرادته لفصله أو لبلوغه سن المعاش، وذلك لتعلق المحاكمة التأديبية بالمركز الوظيفي ولأن أقصى عقوبة يمكن أن تؤدي إليها المحاكمة هي عقوبة الفصل من الخدمة، وإن كان الفصل التأديبي أشد وطأة وأعظم أثراً بالنسبة للموظف من ترك الخدمة بالاستقالة أو الفصل بغير الطريق التأديبي أو بلوغ سن المعاش. غير أن المشرع قد ينص استثناء من القواعد العامة ولاعتبارات يقدرها على غير ذلك، وهو ما حدث فعلاً بالنسبة لكل من الآتي:-

أ-الاستقالة/ فالاستقالة هي ترك الموظف لوظيفته اختياراً فلا تنتهي الخدمة بسببها الا بعد صدور قرار بقبولها سواء كان هذا القرار صريحاً أم ظمناً مستفاد من عدم البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوماً من تأريخ تقديمها، وقد نصت المادة 97 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 (الملغي بقانون رقم 81 لسنة 2016 الماردة الثانية) على أنه: (إذا أُحيل الموظف إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته الا بعد الحكم في الدعوى بغير جزاء الفصل أو الاحالة إلى المعاش). أما قبل الأحالة إلى المحاكمة التأديبية فإن الإدارة تكتفي بقبول استقالة الموظف المتهم بدلاً من إقامة الدعوى التأديبية، بل ويحدث عملاً أن تخبر الإدارة المتهم بين تقديم استقالته وبين تقديمه للمحاكمة التأديبية، وكثيراً ما يقبل الموظف الاستقالة خشية المحاكمة وحفاظاً على سمعته، وفي هذه الحالة تكون الاستقالة سليمة لا اكراه فيها لقيامها على ارادة صحيحة اذا كان الموظف قد ارتكب الجريمة التأديبية بالفعل، حيث ان دور الإدارة في هذه الحالة يقتصر على مجرد تخيير الموظف بين الاستقالة وبين تحمل آثار المحاكمة التأديبية⁽¹⁾، وفي هذه الحالة تكون الاستقالة أقل الضررين المترتبين على ما وقع فيه من خطأ وظيفي⁽²⁾.

(1) د. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 2000، ص550. كذلك أنظر د. صعب ناجي عبود، الدفوع الشككية أمام القضاء الإداري، مكتبة السنهوري، بغداد، 2010، ص 161.

(1) د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث- قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 2014، ص789.

(2) د.سليمان الطماوي، القضاء الإداري- قضاء التأديب، الكتاب الثالث، مصر، 1979، ص 617.

- **Publisher:** Legal and Political Studies Center at the College of Law, University of Sulaimani/ Kurdistan Region of Iraq , ISSN (Print): 2309-3447, ISSN (Online): 2309-3447
- **Journal Website**<https://jpls.univsul.edu.iq> Volume:[14], Issue:[2], Year [2026], DOI: <https://doi.org/10.17656/jpls.10381>
- **Submission Date:** [15/2/2026], **Revised Date:** [20/5/2026], **Accepted Date:** [7/6/2026], **Published Date:** [30/6/2026]

ب:- الفصل بغير الطريق التأديبي/ فنصت المادة الأولى من القانون رقم 10 لسنة 1972 على أنه: (لا يجوز فصل العامل بغير الطريق التأديبي الا في الأحوال الآتية:

(أ) إذا أخل بواجبات الوظيفة بما من شأنه الاضرار بالجسيم بالانتاج أو بمصلحة اقتصادية للدولة أو أحد الأشخاص الاعتبارية العامة. (ب) إذا قامت بشأنه دلائل جديدة على ما يمس أمن الدولة وسلامتها. (ج) إذا فقد اسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها لغير الاسباب الصحية وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا (د) إذا فقد الثقة والاعتبار، وكان من شاغلي وظائف الإدارة العليا). وأضافت المادة الثانية من هذا القانون بأنه: (لا يجوز الالتجاء إلى الفصل بغير الطريق التأديبي اذا كانت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية). فرفع الدعوى بطلب الفصل يمنع من الالتجاء إلى الفصل بغير الطريق التأديبي. وذلك لأنه اذا رفع الأمر إلى المحكمة التأديبية لم تعد هناك حكمة من الالتجاء إلى الفصل بغير الطريق التأديبي وهو طريق استثنائي.

ج:- بلوغ سن المعاش/ الأصل الا يُسأل الموظف تأديبياً إلا خلال مدة خدمته أي في الفترة الواقعة بين تأريخ التعيين وتأريخ ترك الخدمة. فلا يُسأل الموظف عن الأخطاء المرتكبة قبل دخول الخدمة نظراً للقاعدة هي عدم سريان القانون على الماضي. وذلك الا إذا اعتبر هذا الخطأ يتنافى مع حسن السيرة والسلوك المطلوب لتولي الوظيفة العامة، وهنا لا يتعلق بمسألة تأديبية بل تتنافى أحد شروط التعيين مما يؤدي إلى بطلان التعيين، كما لا يعاقب الموظف بعد ترك الخدمة الا استثناءً في حال تأخر تمام الاجراءات التأديبية إلى ما بعد الخروج من الخدمة، أو كشف الجريمة التأديبية بعد ترك الخدمة خاصة اذا ترتب عليها ضياع حق مالي للدولة، وكذلك حالة الاخلال بالواجبات المفروضة على الموظف حتى بعد ترك الخدمة كأفشاء الأسرار الوظيفية⁽¹⁾.

ثالثاً: تقادم الدعوى التأديبية في ظل قانون المرافعات المصري رقم 13 لسنة 1986: حيث نصت المادة (140) منه على أنه: (في جميع الأحوال تنقضي الخصومة بمضي سنتين على آخر إجراء صحيح فيها...)، وهو ما يطلق عليه انقضاء الدعوى بمضي الدعوى أو تقادم الدعوى، والغرض من نص المادة هذه هو منع لتراكم القضايا أمام المحاكم، وما يسببه من ارباك للعمل القضائي. ونصت المادة (134) من نفس القانون على أن سقوط الدعوى وفقاً لهذه المادة فسقوط الدعوى الإدارية هو جزاء فرضه المشرع على المدعي الذي يتسبب في عدم السير في الدعوى بفعله أو إمتناعه مدة ستة أشهر، وحسب هذه المادة يكون السقوط بناءً على طلب أحد الخصوم أي أن السقوط ليس من النظام العام.

رابعاً: تقادم الدعوى التأديبية في ظل القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948 حيث نصت المادة (383) منه على أن تقديم الموظف لطلب أو تظلم إداري إلى السلطة المختصة، متمسكاً فيه بحقه، إجراءً قاطعاً للتقادم في المنازعات التأديبية والوظيفية. ويُعفي هذا التوجه الموظف من اللجوء المباشر للقضاء، مراعاةً لطبيعة العلاقة الوظيفية القائمة على التدرج الرئاسي والتزام الإدارة بإنصاف العامل وتطبيق صحيح القانون.

وعلى الرغم من عدم ورود نص في قانون العاملين المصري عن وقف تقادم الدعوى التأديبية، إلا أن الفقه المصري يرى أن الدعوى التأديبية يمكن أن تتعرض للوقف في حالات محددة وهي:

1- استحالة اتخاذ الإجراءات التأديبية أو السير فيها كما وهي ظروف خارجة عن إرادة السلطة التأديبية فتجعل اتخاذ الإجراءات والسير فيها أمراً مستحيلًا كما هو الحال في القوة القاهرة (كالحرب وغيرها من الكوارث الطبيعية).

2- يُعد اتحاد السبب بين الدعويين الجنائية والتأديبية مبرراً جوهرياً لوقف الدعوى التأديبية؛ فإذا كان الفصل في المخالفة الإدارية يعتمد بشكل مباشر على نتيجة الاتهام الجنائي المتعلق بالواقعة ذاتها، وجب وقف السير فيها لحين الفصل في الدعوى الجنائية، منعاً لتعارض الأحكام⁽¹⁾.

3- إيقاف الدعوى التأديبية تطبيقاً لنصوص قانون المرافعات⁽²⁾.

(1) د. حمدي عطية مصطفى عامر، مصدر سابق، ص 235. كذلك أنظر د. ماجد راغب الحلو، الدعاوى الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015، ص 358.

(1) د. محمد ماهر أبو العينين، الدفوع التأديبية، الطبعة الأولى، بلا دار نشر، القاهرة، 2006، ص 159.

(2) إذ تنص المادة (129) من قانون المرافعات المصري على سلطة المحكمة في وقف الدعوى إذا كان حكمها يتوقف على الفصل على مسألة معينة ومثال ذلك أن يتوقف الفصل في المخالفة المنسوبة لموظف معين على صحة عقد الزواج من قبل المحكمة المختصة.

خامساً: تقادم الدعوى التأديبية في ظل قانون مجلس الدولة المصري رقم 47 لسنة 1972: قد بينت المادة (3) من قانون مجلس الدولة المصري على أنه: (تُطبق الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، وتطبق أحكام قانون المرافعات فيما لم يرد فيه نص، وذلك إلى أن يصدر قانون بالإجراءات الخاصة بالقسم القضائي). ولم يصدر قانون خاص ينظم إجراءات التقاضي الإداري، لذا على محاكم مجلس الدولة ان تطبق قانون المرافعات المدنية والتجارية المصري، الذي قد بين الأحكام المنظمة لسقوط الدعوى. ونجد أن المشرع المصري أقر تقادماً استثنائياً للمخالفات المالية التي يترتب عليها إهدار لحقوق الخزانة العامة، حيث يجوز قانوناً إقامة الدعوى التأديبية بحق العامل خلال خمس سنوات من تاريخ انتهاء خدمته، ويسري هذا الحكم ويظل نافذاً حتى لو لم يُشرع في التحقيق قبل انتهاء الخدمة.

فنصت المادة (20) من قانون مجلس الدولة المصري رقم 47 لسنة 1972 على أنه لا تجوز إحالة الموظف المتقاعد أو المنتهية خدمته إلى المساءلة التأديبية إلا في حالتين: الأولى إذا كان التحقيق أو المحاكمة قد بدأ بالفعل قبل انتهاء فترة عمله، والثانية إذا ارتكب مخالفة مالية ألحقت ضرراً بحقوق الخزانة العامة للدولة (أو مؤسساتها وهيئاتها)؛ حيث يمكن مقاضاته خلال 5 سنوات من تاريخ إنهاء خدمته، حتى وإن لم يبدأ التحقيق قبل تقاعده.

الفرع الثاني

تطبيقات قضائية لتقادم الدعاوى التأديبية في احكام القضاء الاداري المصري

في مصر جاء الطعن رقم 506 لسنة 38 بتاريخ 1995/06/03 الدائرة الثانية على قرار برد دعوى الإلغاء بسبب فوات مدة الطعن وتفاصيل القرار هو انه الطعن الأول المرقم 506 لسنة 38 ق تقدم في تاريخ 1992/2/5 والطعن الثاني المرقم 253 لسنة 38 ق تقدم في تاريخ 1992/2/6، تداولت المحكمة نظرهما، وقررت دائرة فحص الطعون ضم الطعن رقم 253 لسنة 38 ق إلى الطعن رقم 506 لسنة 38 ق ليصدرا بجلسة واحدة. وأحيل إلى المحكمة الإدارية العليا (الدائرة الثانية -موضوع) التي نظرت الطعن بجلسات المرافعة، وانتهت إلى قضائها المتقدم بقبول الطعن شكلاً، وإلغاء الحكم المطعون فيه، والقضاء مجدداً بعدم قبول الدعوى لرفعها بعد الميعاد، ونلاحظ أن الطاعن طعن بقرار صادر بتاريخ 1968/12/15 يخص ترقيته، وطالب كذلك في طعنه الثاني الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه ... وفي جلسة تاريخ 1991/12/12 قضت المحكمة بسقوط حق المدعي في رفع الدعوى بإلغاء القرار المطعون فيه بالتقادم الطويل، لأن لم يُقيد قانون مجلس الدولة رفع دعاوى المنازعات الإدارية بآجال محددة باستثناء طلبات الإلغاء، التي أوجب المشرع تقديمها خلال (60) يوماً من تاريخ العلم بالقرار المطعون فيه. ومع ذلك، تظل دعاوى الإلغاء خاضعة -شأنها شأن سائر الدعاوى- لأحكام التقادم الطويل، يؤدي هذا التقادم إلى انقضاء الحق المطالب به وسقوط الدعوى القضائية التي تُعد أداة لحماية. ويسري هذا التقادم من تاريخ صدور القرار وليس من تاريخ العلم به، وذلك تحقيقاً لاستقرار المراكز القانونية. ولا يتعارض هذا المبدأ مع نص المادة (24) من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 المتعلقة بميعاد دعوى الإلغاء؛ فهذا الميعاد يُعمل به بشرط ألا يكون الحق قد سقط بالتقادم الطويل، لأن دعوى الإلغاء هي وسيلة لحماية الحق وتتبع في مصيرها الحق ذاته، فالقرار الذي صدر بتاريخ 1968/12/15 و التظلم تم بتاريخ 1987/10/22م فإن حقه في الترقية يكون قد سقط اعتباراً من 1983/12/15م قبل هذا التظلم ومن ثم يسقط حقه في رفعه الدعوى بإلغاء القرار المطعون فيه. وبعد الاطلاع على الاوراق تبين ان المدعي يطلب إلغاء قراراً بعد فوات أكثر من تسعة عشر عاماً، وكان أمامه وقت طويل جداً إلا أنه تراخى في إقامتها حتى 1988/6/27م فإنه بذلك وعلى نحو ما تقدم يكون قد أقامها في كل الأحوال بعد الميعاد القانوني الأمر الذي يتعين معه القضاء بعدم قبولها شكلاً إعمالاً لنص المادة (24) من قانون مجلس الدولة.

يشير هذا القرار إلى عدم قبول الدعوى شكلاً لرفعها بعد الميعاد القانوني المحدد في المادة (24) من قانون مجلس الدولة، وذلك بسبب تراخي المدعي في الطعن على القرار الإداري الصادر بترقيته لمدة تزيد عن تسعة عشر عاماً.

- **Publisher:** Legal and Political Studies Center at the College of Law, University of Sulaimani/ Kurdistan Region of Iraq , ISSN (Print): 2309-3447, ISSN (Online): 2309-3447
- **Journal Website**<https://jlps.univsul.edu.iq> Volume:[14], Issue:[2], Year [2026], DOI: <https://doi.org/10.17656/jlps.10381>
- **Submission Date:** [15/2/2026], **Revised Date:** [20/5/2026], **Accepted Date:** [7/6/2026], **Published Date:** [30/6/2026]

فتأريخ صدور القرار الأصلي بالترقية في 15/12/1968، وتأريخ إقامة الدعوى امام المحكمة بتاريخ 27/6/1988، أي بعد مرور 19 عاماً على القرار المطعون به، فتم إصدار الحكم وفق السند القانوني للمادة (24) من قانون مجلس الدولة المصري الذي حدد خلالها الآجال مدة تتراوح بين (60 يوماً من تأريخ نشر القرار أو اعلانه و العلم اليقيني به) ، وبما ان المدعي قد تجاوز المدة بشكل جسيم، اعتبرت المحكمة دعواه مرفوضة بسبب فوات الميعاد القانوني بالتقادم. وفي قرار آخر في الطعن المرقم 1033 لسنة 43 قضائية لسنة 2001 بهذا الصدد نلاحظ أن المحكمة الإدارية العليا في مصر أرسيت مبدأً قانونياً ثابتاً يربط بين تقادم الدعويين الجنائية والتأديبية، مؤكدة أنه إذا شكّل فعل الموظف جريمة جنائية، فإن الدعوى التأديبية تظل قائمة ولا تتقادم أو تسقط إلا باكتمال مدة التقادم المسقط للدعوى الجنائية ذاتها⁽¹⁾.

المبحث الثاني

التنظيم القانوني لتقادم الدعوى التأديبية في العراق واقليم كردستان

أن تقادم الدعاوى التأديبية يختلف من تشريع لآخر، فبعض التشريعات تقر نظام التقادم بشكل صريح، والبعض الآخر ينكر فكرة التقادم من الأساس فهنا أحوالت مضي المدة في الدعاوى التأديبية لقانونها المدني أو قانون المرافعات المدنية، وهناك تشريعات أخرى نصت صراحة على سقوط أو تقادم الدعوى التأديبية دون دعاوى التعويض، وأخرى التي أقرت تقادم الدعاوى التأديبية تختلف مدة التقادم هذا من نظام إلى آخر. اما بالنسبة للنظام القانوني العراقي والكوردستاني هذا ما سنعرضه من خلال مطلبين: المطلب الاول وهو الاساس التشريعي لتقادم الدعوى التأديبية في القانون العراقي قسمناه لفرعين، الفرع الاول خصصناه لموقف المشرع العراقي من تقادم الدعوى التأديبية و الفرع الثاني كرسناه لأتجاهات القضاء الاداري العراقي في دعاوى التقادم التأديبي، اما المطلب الثاني وهو احكام تقادم الدعوى التأديبية في تشريع اقليم كردستان وتطبيقاته القضائية قسمناه كذلك لفرعين: الفرع الاول التنظيم القانوني لتقادم الدعوى التأديبية في اقليم كردستان اما الفرع الثاني موقف القضاء الاداري في اقليم كردستان من تقادم الدعوى التأديبية.

المطلب الأول

الاساس التشريعي لتقادم الدعوى التأديبية في القانون العراقي

في بداية مطلبنا هذا نطرح وضع القضاء الإداري في العراق أولاً نود التمييز بين سقوط حق الإدارة في عقوبة الموظف (تأديبياً) أي انضباطياً الذي يسقط حقها بحالات مثل الوفاة⁽¹⁾، وبين سقوط حق الموظف في رفع دعوى ضد الإدارة التي صدرت قرار ضده بسبب فوات المدة (التقادم) وهو موضوع بحثنا، لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين كالآتي:

الفرع الأول

موقف المشرع العراقي من تقادم الدعوى التأديبية

المشرع العراقي لم يضع في قانون مجلس الدولة العراقي رقم (65) لسنة 1979 المعدل نصاً صريحاً يقضي بالحكم بسقوط الدعوى التأديبية بمضي المدة، ولم يتضمن قانون المرافعات المدنية رقم (83) لسنة (1969) ايضاً نصاً صريحاً يقضي بالحكم بسقوط الدعوى، لكننا نجد نصوص في قانون المرافعات العراقي نستفاد منه سنعرضه كالآتي: أولاً: تقادم الدعوى التأديبية وفقاً لقانون المرافعات المدنية العراقي رقم (83) لسنة (1969): على الحكم بإبطال عريضة الدعوى عند توافر حالة – إذا أستمرو وقف الدعوى بفعل المدعي أو إمتناعه- في الفقرة الثانية من المادة (83) أي كان وقف الدعوى بفعل المدعي أو إمتناعه فلا تسقط الدعوى ولو إستمر عدم السير فيها المدة المحددة لسقوطها، ولكن يُفهم من مضمون الفقرة الثانية من المادة (83) التي جاء فيها : (إذا استمر وقف الدعوى بفعل المدعي أو إمتناعه مدة ستة أشهر تبطل عريضة الدعوى بحكم القانون) أي يجب أن يكون عدم السير في الدعوى يعود إلى فعل المدعي او امتناعه حصراً.

(1) د. عبد الحفيظ الشيمي، سقوط العقوبة التأديبية بمضي المدة بين غياب النص واستقرار المراكز القانونية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الحادية عشرة، العدد 4، العدد التسلسلي 44، 2023، ص314.

(1) د. ثائر لقمان عبد السادة ود. سعيد علي غافل، نظام التقادم في المجالين التأديبي للوظيفة العامة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2018، ص196.

فيتبين لنا أن المشرع العراقي لم يأخذ بسقوط الدعوى بشكل مباشر وإنما اعتبر عدم السير فيها بعد وقفها أو انقطاعها سوف يؤدي إلى اعتبارها كأنها لم تكن عن طريق ابطال عريضة الدعوى بحكم القانون بحسب ما جاء في الفقرة (2) من المادة (83) والمادة (87) من قانون المرافعات المدنية، إذا استمر انقطاع سير الدعوى بلا عذر مقبول (6) أشهر ولم تستأنف الدعوى سيرها، وهذا ما يقابل سقوط الدعوى في القوانين المقارنة فنصت المادة (87) من قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (83) لسنة 1969 على أنه: (إذا انقطع سير الدعوى بلا عذر مقبول ستة أشهر ولم تستأنف الدعوى سيرها في خلال المدة تبطل عريضة الدعوى بحكم القانون) وايضاً نصت المادة (2/82) على أنه: (إذا لم يراجع أحد الطرفين المحكمة في الخمسة عشر يوماً التالية لنهاية الأجل تبطل عريضة الدعوى بحكم القانون) وهذا يعني إذا اتفق الخصوم على وقف السير في الدعوى مدة لا تتجاوز ثلاثة شهور ولم يراجع أي منهما خلال الخمسة عشر يوم التالية لنهاية الأجل فتبطل عريضة الدعوى بحكم القانون. ونصت المادة (86) من قانون المرافعات المدنية العراقي في الفقرة الثالثة منه على أنه: (يترتب على انقطاع السير في الدعوى وقف جميع المدد القانونية التي كانت سارية في حق الخصوم ...)، وبذلك فمتى ما انقطعت الدعوى الإدارية عند تحقق أحد اسبابه مثل الوفاة أو فقد الأهلية أو تغيير الصفة وتوافرت أحد شروط الانقطاع بعد إقامة الدعوى وقبل أقفال باب المرافعة، تنقطع بقوة القانون، فينقطع معها ميعاد التقادم ويستمر بعد ذلك بعد انتهاء مدة الانقطاع، وتعد كل الإجراءات التي اتخذت في اثناء وقف سير الدعوى باطلة⁽¹⁾.

ونصت المادة (47/ الفقرة 3) على ابطال عريضة الدعوى بحكم القانون وذلك في حالة عدم تقديم المستندات خلال ثلاثة أشهر من تأريخ دفع الرسم عنها، وجاء في المادة (54/ الفقرة 1) تعتبر عريضة الدعوى مبطله بحكم القانون في حالة ترك الدعوى للمراجعة إذا اتفق الطرفان على ذلك أو رغم تبليغ المدعي لمدة (10) أيام دون تقديم طلب للسير فيها.

ثانياً: تقادم الدعوى التأديبية ووفقاً لقانون مجلس الدولة العراقي حيث نصت المادة (تاسعاً) على الآتي: (أ- تختص محاكم قضاء الموظفين بالفصل في المسائل الآتية: (1)- النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام في الحقوق الناشئة عن قانون الخدمة المدنية او القوانين او الانظمة التي تحكم العلاقة بين الموظف وبين الجهة التي يعمل فيها (2)- النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام للطعن في العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 ب- لاتسمع الدعاوى المقامة وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من هذا البند بعد مضي (30) ثلاثين يوماً من تأريخ تبليغ الموظف بالامر او القرار المعارض عليه، اذا كان داخل العراق و (60) ستين يوماً اذا كان خارجه ج- يجوز الطعن تمييزاً امام المحكمة الادارية العليا بقرارات محكمة قضاء الموظفين الصادرة وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من هذا البند خلال (30) ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ بها او اعتبارها مبلغاً. د- يكون قرار محكمة قضاء الموظفين غير المطعون به وقرار المحكمة الادارية العليا الصادر نتيجة للطعن باتاً وملزماً).

تُسقط الدعاوى المقامة من الموظفين بعد مضي 30 يوماً داخل العراق و60 يوماً خارجه من تاريخ التبليغ بالقرار المعارض عليه. كما يجوز تمييز قرارات محكمة قضاء الموظفين أمام المحكمة الإدارية العليا خلال 30 يوماً، لتصبح القرارات الباتة غير قابلة للطعن⁽¹⁾.

بالنسبة لمحكمة قضاء الموظفين فيما يتعلق بالحقوق الناشئة عن قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل، والطعن بالعقوبات الوظيفية على وفق قانون انضباط موظفي الدولة ب (30) يوماً. ويكون حساب المدد في حالة العقوبات الوظيفية بعد التظلم منها في (30) يوماً من بعد التبليغ وإذا أجابت الإدارة على التظلم أو سكتت يتم

(1) د. قصي أحمد فاضل العلوي ود. أحمد سمير الصوفي و د. أحمد خورشيد المفرجي، انقطاع الدعوى أمام القضاء الإداري العراقي، بحث منشور في حولية منتدى، المجلد 15، العدد 55، 2023، ص 297. كذلك أنظر د. أحمد خورشيد المفرجي، سقوط الدعوى أمام القضاء الإداري العراقي، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 13، العدد 48، جامعة كركوك، 2024، ص 187.

(1) د. وسام صبار العاني، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار السنهوري، بغداد، 2015، ص 381.

- **Publisher:** Legal and Political Studies Center at the College of Law, University of Sulaimani/ Kurdistan Region of Iraq , ISSN (Print): 2309-3447, ISSN (Online): 2309-3447
- **Journal Website** <https://jlps.univsul.edu.iq> Volume:[14], Issue:[2], Year [2026], DOI: <https://doi.org/10.17656/jlps.10381>
- **Submission Date:** [15/2/2026], **Revised Date:** [20/5/2026], **Accepted Date:** [7/6/2026], **Published Date:** [30/6/2026]

فتح الميعاد لمدة (30) يوماً. ويتم حساب الميعاد عموماً بحسب أحكام قانون المرافعات المدنية فلا يحسب اليوم الذي يجري فيه التبليغ وإذا ما صادف اليوم الأخير عطلة فيمتد إلى اليوم الذي يليه، فنصت الفقرة (2) من المادة 25 من قانون المرافعات رقم (83) لسنة 1969 المعدل على أنه : (إذا انتهت المدة في يوم عطلة رسمية تمدد إلى أول يوم يليه من أيام العمل) ⁽²⁾.

وتخضع الإجراءات عموماً إلى قانون المرافعات العراقي رقم (83) لسنة 1969 المعدل، إذ لا يوجد قانون خاص ينظم الإجراءات الإدارية.

فرتب القضاء الإداري العراقي سقوط الحق في الطعن على عدم مراعاة مدد الطعن متقدمة الذكر ⁽³⁾. عند فوات مدة الطعن في دعاوى الحقوق المدنية والدعاوى الإنضباطية بعد التظلم في حال تقديم الطعن خارج المدة يتم رد الدعوى من الناحية الشكلية ⁽⁴⁾.

الفرع الثاني

اتجاهات القضاء الإداري العراقي في تقادم الدعاوى التأديبية

في العراق سنعرض مجموعة من القرارات بهذا الصدد:

نجد قرار المحكمة الإدارية في بغداد بالرقم 2367/م/2018 بتاريخ 2019/2/25 الذي نص على أنه : (حيث انه ادعت المدعية (أ.ع.ث) ادعت المدعية أمام هذه المحكمة بعريضة دعواها المسجلة بتاريخ 2018/10/9 بأن المدعى عليه وزير العدل إضافة لوظيفته اصدر أمره الإداري المرقم (16631) في 2018/8/20 المتضمن ترقيتها من الدرجة السابعة إلى الدرجة السادسة برغم كونها خريجة معهد التكنولوجيا وانها أمضت ثمان سنوات بالدرجة السابعة ... لدى التدقيق والمداولة من المحكمة والاطلاع على محضر ضبط جلسة المرافعة المؤرخ 2019/2/6 وجد أن المدعية تعترض على الأمر الإداري المرقم (16631) في 2018/8/20 المتضمن ترقيتها من الدرجة السابعة إلى الدرجة السادسة وتطالب بتعديله بتدوير ما زاد عن مدة الترفيع قدماً للترفيع القادم وانها تبلغت به في 2018/9/1 وأقامت الدعوى بتاريخ 2018/11/9، لذا تكون الدعوى مقامة خارج المدة القانونية، لذا قرر بالاتفاق الحكم برد دعوى المدعية من الناحية الشكلية ... قراراً حضورياً قابلاً للتمييز لدى المحكمة الإدارية العليا وأفهم علناً في 2019/2/25) ⁽¹⁾.

وفي قرار آخر بالعدد 2454/م/2018 بتاريخ 2019/1/31 حيث ادعت المدعية (ه.ج.م) أمام هذه المحكمة بعريضة دعواها المسجلة بتاريخ 2018/10/18 بأن المدعى عليه وزير الكهرباء/ إضافة لوظيفته أصدر الأمر المرقم (8979) في 2018/8/15 المتضمن ترفيعها اعتباراً من تاريخ صدوره وللأسباب الواردة في عريضة الدعوى تطلب دعوة المدعى عليه إضافة لوظيفته للمرافعة والحكم بإلزامه بترفيعها من تاريخ الاستحقاق الفعلي واحتسابها خدمة لأغراض الترفيع والعلاوة والتقاعد وصرف الفروقات المالية عنها... لدى التدقيق والمداولة والاطلاع على محضر جلسة المرافعة المؤرخ 2019/1/27، وجدت المحكمة ان المدعية تعترض على الأمر المرقم (8979) في 2018/8/15 المتضمن ترفيعها من تاريخ الاستحقاق وانها تظلمت منه بتاريخ 2018/8/27 مما يعني تحقق العلم

⁽²⁾ فوفقاً لقانون الخدمة المدنية العراقي رقم (24) لسنة 1960 المواضع التي يستطيع الموظف الطعن امام محكمة قضاء الموظفين تخص الراتب والعلاوة والترفيع والاجازات وغيرها.

⁽³⁾ د. عباس مجيد الشمري، الأحوال الطارئة على ميعاد رفع دعوى الإلغاء، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2020 ص 23-26.

⁽⁴⁾ د.علي حسين العامري، الدعوى الإدارية، الطبعة الأولى، المركز العربي للنشر والتوزيع، مصر، 2022، ص 924.

⁽¹⁾ القاضي أحمد جدوع حسين التميمي، قضاء الإلغاء وتطبيقاته العملية في محكمتي القضاء الإداري والموظفين، الطبعة الثانية، مكتبة القانون المقارن للنشر والتوزيع، العراق، 2020، ص 75، 76. وبذات النهج في قرار آخر بالعدد 135/م/2019 بتاريخ 2019/2/25 الذي نص على أنه : (حيث أدعى المدعي (ر.ح.ف) لدى هذه المحكمة انه منح علاوة بحسب الأمر الإداري المرقم (461) في 2017/1/3 والأمر الإداري المرقم (2776) في 2017/5/8 و أن دائرة المدعى عليه عندما قامت بترفيعه أغفلت احتساب السنوات (2016، 2015، 2014) علماً أن استحقاقه الأول للترفيع عام (2014) والثاني في عام (2018)... ولاحظت المحكمة أن الدعوى مقامة خارج المدة القانونية المنصوص عليها في المادة (7/تاسعاً/ب) من قانون مجلس الدولة رقم (65) لسنة 1979 المعدل، استناداً لما تقدم وبالطلب قررت المحكمة الحكم برد دعوى المدعي شكلاً لأقامتها خارج المدة القانونية.

اليقيني لديها بالأمر بهذا التاريخ، وانها أقامت الدعوى في 2018/10/18، اي بعد انقضاء المدة القانونية المحددة بـ (30) يوماً من تاريخ التبليغ برفض التظلم (حقيقةً أو حُكماً)، فإنها تُعد فاقدة لأحد شروطها الشكلية. مما يستوجب رد الدعوى شكلاً، لذا تقرر بالاتفاق رد الدعوى من الناحية الشكلية).

وبنفس الآلية تم رد عوى من الناحية الشكلية في قرار لمحكمة قضاء الموظفين العراقي بالرقم 37/ج/2018 بتاريخ 2019/2/17 لأن المعارضة (ك.ج.ح) عن طريق وكيلتها المحامية (م.ك.أ) امام هذه المحكمة بعريضة دعواها المسجلة بتاريخ 2019/1/15 بأن المعارض عليه وزير التربية/اضافة لوظيفته اصدر الأمر الوزاري المرقم (3530) في 2009/6/17 المتضمن فرض عقوبة (العزل) بحقها وللأسباب الواردة في عريضة الدعوى تطلب دعوة المعارض عليه اضافة لوظيفته للمرافعة والحكم بإلغاء العقوبة المفروضة بحقها بموجب الأمر المذكور آنفاً... لدى التدقيق والمداولة من المحكمة والاطلاع على محضر ضبط جلسة المرافعة المؤرخ 2019/2/4 وجد أن المعارضة تطعن بالأمر الوزاري المرقم (3530) في 2009/6/17 المتضمن فرض عقوبة (العزل) بحقها، والذي تبلفت به بتاريخ 2009/6/17 وتظلمت منه في شهر تموز من عام 2009 ولم يتم الرد عليه ثم أقامت الدوى بتاريخ 2019/1/15، لذا تكون الدعوى مقدمة خارج المدة القانونية البالغة (30) ثلاثين يوماً... مما يستوجب رد الدعوى شكلاً...⁽¹⁾.

وفي حكم آخر للمحكمة الإدارية العليا /قضاء موظفين/تميز/2023 بتاريخ 2023/4/5 أقرت المبدأ القانوني الآتي: (على المحكمة التحقق من تاريخ تقديم التظلم قبل الدخول في موضوعها) حيث نصت على الآتي: (بعد التدقيق والمداولة، تبين أن الطعن التمييزي مقدم في مدته القانونية فتقرر قبوله شكلاً. وعند عطف النظر على الحكم المميز، وُجد أنه المميّزة (المعارضة) تعترض على الأمر الوزاري الصادر من المعارض عليه (المميز عليه) إضافةً لوظيفته بالعدد (2434) في 2022/6/20 المتضمن بمعاقبتها بعقوبة تنزيل الدرجة، فقضت محكمة قضاء الموظفين برد اعتراض المعارضة شكلاً لتقديمه خلافاً للإجراءات الشكلية، دون ان تلاحظ أن يوم تقديم التظلم 2022/7/8 هو عطلة نهاية الاسبوع إذ يصادف يوم جمعة، وان نسخة التظلم المرفقة في اضرابة الدعوى لم يؤشر عليها من دائرة المعارض عليه ما يؤيد حصوله، وأن التاريخ المثبت عليه هو 2022/7/18 ولس 2022/7/8 مما يتطلب التحقق من تاريخ تقديم التظلم بصورة صحيحة واثبات حصوله ومن ثم التحقق من الجانب الشكلي لإقامة الدعوى لغرض الدخول في موضوعها والفصل فيها وفقاً للقانون، لذا تقرر نقض الحكم المميز وإعادة الدعوى إلى محكمة قضاء الموظفين للسير فيها في ضوء ما تقدم على ان ينبغي الرسم التمييزي تابعاً لنتيجته وصدر القرار بالاتفاق في 2023/4/5م⁽¹⁾.

المطلب الثاني

احكام تقادم الدعوى التأديبية في تشريع اقليم كردستان وتطبيقاته القضائية

قسمنا هذا المطلب إلى فرعين كالآتي:

الفرع الاول

التنظيم القانوني لتقادم الدعوى التأديبية في اقليم كردستان

في ظل قانون مجلس شورى اقليم كردستان رقم 14 لسنة 2008 فنصت المادة 20 على أنه : (أولاً: تنظر هيئة انضباط الاقليم في الدعاوي التي يقيمها الموظف بموجب احكام قانون الخدمة المدنية. ثانياً: يكون قرار الهيئة قابلاً للطعن فيه لدى الهيئة العامة للمجلس خلال خمسة عشرة يوماً من اليوم التالي للتبليغ. ثالثاً: يكون قرار الهيئة العامة للمجلس الصادر بنتيجة الطعن باتاً. رابعاً: تنظر الدعاوى الواردة في الفقرة (أولاً) من هذه المادة وفق أحكام قانون المرافعات المدنية).

⁽¹⁾ القاضي أحمد جدوع التميمي، مصدر سابق، ص345،344.

⁽¹⁾ قرارات وفتاوي مجلس الدولة العراقي لعام 2023، ص401-402.

- **Publisher:** Legal and Political Studies Center at the College of Law, University of Sulaimani/ Kurdistan Region of Iraq , ISSN (Print): 2309-3447, ISSN (Online): 2309-3447
- **Journal Website**<https://jpls.univsul.edu.iq> Volume:[14], Issue:[2], Year [2026], DOI: <https://doi.org/10.17656/jpls.10381>
- **Submission Date:** [15/2/2026], **Revised Date:** [20/5/2026], **Accepted Date:** [7/6/2026], **Published Date:** [30/6/2026]

أي تنظر هيئة إنضباط الموظفين في الإقليم بالطعون التي يقيمها أصحاب الشأن في القرارات الإدارية والأوامر الصادرة بالتعيين والترقية ومنح العلاوات والإستغناء عن الخدمة في مرحلة التجربة وإعادة الموظف المرفوع الى وظيفته السابقة وكذلك ما يتعلق بال رواتب والمخصصات المستحقة للموظفين، وإعادة التعيين والإستقالة... الخ. وهذا يعني أن عدم قيام الموظف بالطعن في قرار صدر ضده خلال المدة المحددة في قانون مجلس شورى إقليم كردستان يسقط حقه في إقامة الدعوى وبعد فوات المدة تصبح المدة (تقادم).

الفرع الثاني

موقف القضاء الاداري في اقليم كردستان من تقادم الدعوى التأديبية

قد وجدنا العديد من القرارات التي تخص رد دعوى الطاعن شكلاً بسبب اخطاء في المدد سواء التظلم أو رفع الدعوى أو التمييز سنعرضها كالآتي:

فجاء في قرار للهيئة العامة (الهيئة المختصة بتمييز القرارات الصادرة من المحاكم الإدارية هيئة انضباط موظفي الاقليم) بالرقم 45/الهيئة العامة/انضباطية/2014 بتاريخ 2014/4/23 حيث نصت على الآتي: (لإدعاء المدعي (أ.م.ع) في الدعوى المرقمة (2/ الهيئة الانضباطية/2014) لدى هيئة انضباط موظفي الاقليم بأنه التحق بكلية الحقوق جامعة الموصل وعلى نفقته الخاصة لدراسة الدكتوراه بموجب الأمر الجامعي المرقم (18717/7/3) في 2011/10/16 الصادر عن جامعة الموصل واستناداً للأمر المذكور اصدر المدعي عليه اضافة لوظيفته الامر الجامعي المرقم (2236) في 2011/12/11 بمنحه اجازة دراسية بتفرغ جزئي لمدة ثلاث سنوات وراتب تام على ان تتحمل جامعة نوروز نفقات الدراسة، الا ان المدعي عليه لم يصرف له نفقات الدراسة وانه استمر بالدوام الرسمي للسنوات الدراسية (2011-2012 و 2012-2013) ولغاية يوم اقامة الدعوى ولم يُمنح التفرغ الجزئي أو الكلي، وبتأريخ 2013/12/1 اصدر المدعي عليه اضافة لوظيفته الامر الجامعي المرقم (3549) المتضمن وقف صرف راتبه الشهري اعتباراً من 2013/12/1 بحجة عدم تنظيم كفالة مالية مع التعهد الخطي، لذا طلب دعوة المدعي عليه اضافة لوظيفته للمرافعة ومن ثم الحكم بإلزامه بإلغاء الامر الجامعي المرقم (3549) المؤرخ 2013/12/1 الصادر من المدعي عليه اضافة لوظيفته، والمدعي عليه لم يقتنع بالحكم السابق لذا طعن فيه تمييزاً أمام (الجهة المختصة) وهي الهيئة العامة لمجلس شورى اقليم كردستان بتاريخ 2014/3/9، وبعد التدقيق والمداولة وجد ان الطعن مقدم من قبل وكلاء المميز (المدعي عليه) بتاريخ 2014/3/9 بينما صدر القرار بتاريخ 2014/2/17، وحيث ان القرارات الصادرة من هيئة انضباط موظفي اقليم كردستان تكون قابلة للتمييز لدى الهيئة العامة لمجلس شورى اقليم كردستان خلال خمسة عشرة يوماً من اليوم التالي للتبليغ لذا يكون الطعن التمييزي مقدماً خارج المدة القانونية، وعليه قرر رد الطعن التمييزي شكلاً...⁽¹⁾.

وفي قرار آخر المرقم 10/ هيئة انضباطية/2015 بتاريخ 2015/2/2 التي أقرت المبدأ القانون الآتي: (ان مراعاة المدد المعينة للطعن في القرارات الإدارية حتمية يترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها سقوط الحق في الطعن) وجاء في القرار النص على الآتي: (لإدعاء المدعي (ن.ف. أ) بطلبه المؤرخ 2014/11/23 امام المحكمة الإدارية في السليمانية وفي الدعوى الإدارية المرقمة 122/ك/2014 بأنه موظف على ملاك المدعي عليه الأول بعنوان مهندس اقدم وان المدعي عليه الأول (مدير البريد والاتصالات في السليمانية إضافة لوظيفته) يتعامل معه بصورة غير لائقة وقام بنقله إلى قسم آخر في دائرته وقطع راتبه لمدة ثلاثة ايام وطلب إعادة حقوقه ورغم تظلمه بتاريخ 2014/11/23 الا أنه كان دون جدوى ولجريان المحاكمة الحضورية والغيابية السرية ولأحالة الدعوى إلى هذه الهيئة بموجب كتاب المحكمة الإدارية في السليمانية المرقم 122/ك/2014 في 2015/1/5 ولحصر المدعي دعواه بتاريخ 2015/2/2 بإلغاء عقوبة قطع الراتب بحقه... واصدرت الهيئة قرارها التالي: لدى التدقيق والمداولة وجد بأن المدعي (ن.ف.أ) يطلب من الهيئة الحكم بإلغاء عقوبة قطع الراتب الصادر بتاريخ 2014/5/7 ولجريان المحاكمة الحضورية السرية وإلقرار المدعي في الجلسة المؤرخة 2015/2/2 امام هذه الهيئة لصدور قرار عقوبة قطع راتبه بتاريخ 2014/5/7 وتظلم من القرار

(1) قرارات وفتاوى مجلس شورى إقليم كردستان- العراق للأعوام 2014، 2015، 2016، ص 221، 220.

المذكور في نفس اليوم وأقام الدعوى أمام المحكمة الإدارية في السليمانية بتاريخ 2014/11/23 وبذلك يكون قد أقام دعواه خارج المدة القانونية أي بعد فوات ميعاد الطعن، وبما أن مراعاة المدة المعينة للطعن بالقرارات الإدارية حتمية يترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها سقوط الحق في الطعن عليه ولكل ما تقدم وبالطلب قررت الهيئة وبالاتفاق الحكم برد دعوى المدعي (ن.ف.أ) شكلاً وتحمله المصاريف)

نلاحظ في القرار السالف للذكر نقطتين مهمتين، النقطة الأولى أن الجهة المختصة بالنظر في الطعون المقدمة من موظفي الإقليم هي هيئة انضباط موظفي الإقليم وليس المحكمة الإدارية سواء في السليمانية أو أربيل والنقطة الثانية هي وكذلك رد الدعوى إذا تم رفعها بعد فوات مدة الطعن.

وفي قرار آخر للهيئة العامة/انضباطية/2011 بتاريخ 2011/4/12 نصت على الآتي: (بعد التدقيق والمداولة تبين أن القرار المميز قد صدر بتاريخ 2011/3/2 وطعن المدعي فيه ودفع رسم التمييز عنه بتاريخ 2011/4/3، لذا يكون الطعن التمييزي مقدم خارج المدة القانونية البالغة خمسة عشرة يوماً من اليوم التالي للتبليغ، عليه قرر رد اللائحة التمييزية شكلاً...⁽¹⁾).

وهناك قرار للهيئة العامة بعدد 15/ الهيئة العامة/انضباطية/2011 بتاريخ 2011/10/24 بهذا الصدد ينص على " أن الحق في الطعن بالقرارات الناشئة عن حقوق الخدمة المدنية مستمد من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 وليس من قانون مجلس شوري إقليم كردستان- العراق رقم 14 لسنة 2008"⁽²⁾

وقد قررت الهيئة العامة بصفتها التمييزية لقرار هيئة إنضباط موظفي الإقليم بالعدد 9/الهيئة العامة/انضباطية/2011 بتاريخ 2011/5/25 على الآتي: (... المدعي قام بالطعن في قرار هيئة إنضباط الموظفين أمام الهيئة العامة لمجلس الشوري بخصوص تعديل راتبه أوستلم راتبه المعدل بتاريخ 2006/8/1، ومن ثم علم بمقدار هذا الراتب علماً يقيناً في حينه وكان عليه أن يطعن في المدة المحددة للطعن استناداً إلى نص المادة (59) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لعام 1960 حيث يستوجب إقامة الدعوى بالحقوق الناشئة عن تطبيق هذا القانون المذكور خلال ثلاثين يوماً من تأريخ التبليغ بالقرار المطعون فيه إذا كان داخل العراق وستين يوماً إذا كان خارج العراق ، وأن المدعي أقام دعواه في 2010/7/7 وهو خارج المدة القانونية وأن هيئة إنضباط موظفي الإقليم ردت الدعوى لأسباب أخرى عليه قرر تصديق قرارها من حيث النتيجة من قبل الهيئة العامة لمجلس شوري الإقليم"⁽¹⁾.

الخاتمة

في ختام هذا البحث، توصلنا إلى جملة من الاستنتاجات والتوصيات، نلخصها كالآتي:
أولاً: الاستنتاجات

⁽¹⁾ القاضي عثمان ياسين علي، إجراءات إقامة الدعوى الإدارية في دعوتي الإلغاء والتعويض، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي القانونية، بيروت، 2011، ص 103، 104. أنظر كذلك قرار الهيئة العامة/ انضباطية/2015 بتاريخ 2015/10/8 التي نصت على أنه: (لدى التدقيق والمداولة وجد أن الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية، فقرر قبوله شكلاً، ولدى عطف النظر على القرار المميز تبين أنه صحيح وموافق للقانون، حيث أن البند (3) من المادة التاسعة والخمسون) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل قد نص على أن (لا تسمع الدعوى التي تقام على الحكومة بعد ثلاثين يوماً من تأريخ تبليغ الموظف بالأمر المعارض عليه إذا كان داخل العراق وستين يوماً إذا كان خارجه)، وحيث أن الأمر الإداري المرقم (11643/3/7) قد صدر من المدعي عليه بتاريخ 2011/8/1 وإلقرار وكيل المدعي في الجلسة المؤرخة 2015/6/22 بأن موكله قد تبلغ في بذلك الأمر المطعون فيه وقت صدوره، وحيث أن المدعي أقام دعواه بتاريخ 2015/4/16 فإنه يكون قد أقام دعواه بعد انتهاء المدة المحددة قانوناً، وحيث أن المدد المعينة للطعن في القرارات حتمية ويترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها سقوط الحق في الطعن فيها وتقضي به المحكمة من تلقاء نفسها... لذا تقرر رد الدعوى شكلاً...)

⁽²⁾ قرارات وفتاوي مجلس شوري إقليم كردستان- العراق لعام 2011، ص 248.

⁽¹⁾ قرارات وفتاوي مجلس شوري إقليم كردستان- العراق لعام 2011، مصدر سابق، ص 234.

1- يتسم النظام التأديبي الفرنسي بخصوصية فريدة؛ فبينما تمتلك الإدارة سلطة تقديرية واسعة وممتدة عبر الزمن في ملاحقة الموظف مسلكياً نتيجة غياب تنظيم عام وشامل لمدد التقادم في النصوص التشريعية التقليدية، إلا أن القضاء الإداري الفرنسي ومجلس الدولة أوجدا توازناً حمائياً لمنع تأبيد المسؤولية. ويتجلى ذلك في سلطة القاضي الإداري بقرارات حاسمة (لا تقبل الطعن) بشطب الدعوى التأديبية في حال تقاعس أطراف الخصومة عن استكمال الإجراءات، مما يجعل الطبيعة الاستثنائية لعدم التقادم محاطة بضمانات قضائية تمنع تعسف الإدارة.

2- يمثل المشرع المصري نموذجاً تشريعياً متكاملًا ومستقرًا في تنظيم الدعوى المسلكية، حيث أقر قاعدة عامة صارمة تقضي بسقوط الدعوى التأديبية (للمخالفات الإدارية والمالية على حد سواء) بمضي ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب الفعل. وقد أسست المحكمة الإدارية العليا هذا التوجه على اعتبارات النظام العام والأمن القانوني؛ بهدف تحقيق الاستقرار الوظيفي ومنع بقاء سيف العقاب مسلطاً لأجل غير مسمى على موظف الأصل فيه البراءة، وحث الإدارة على اليقظة وسرعة المحاسبة.

3- يعاني النظام القانوني لإنضباط موظفي الدولة في العراق من قصور تشريعي جسيم نتيجة خلو التشريعات الوظيفية من قواعد صريحة تنظم تقادم الدعوى التأديبية. هذا الغياب التشريعي أدى إلى بقاء ملاحقة الموظف ومساءلته مفتوحة وزمنية دون سقف محدد، مما يهدد استقراره الوظيفي والنفسي ويجعله عرضة للاتهام بمخالفات مضى عليها سنوات طويلة، وهو ما يتنافى مع فلسفة العدالة التأديبية الحديثة.

ثانياً: التوصيات

1- نوصي المشرع العراقي بضرورة التدخل السريع لتعديل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 ، من خلال إضافة مادة قانونية صريحة تنظم تقادم الدعوى التأديبية.

2- نقترح أن تنص المادة المضافة على سقوط الدعوى التأديبية بمضي (3 سنوات) من تاريخ ارتكاب المخالفة الوظيفية بالنسبة للموظف المستمر بالخدمة ، مع النص على قطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاستجواب أو الإحالة الرسمية .

3- نوصي بأن يتبنى المشرع العراقي استثناءً صريحاً يقضي بعدم سقوط الدعوى التأديبية إذا كان الفعل المرتكب يشكل جريمة جنائية (كالرشوة أو الاختلاس) إلا بسقوط الدعوى الجنائية ذاتها، بالإضافة إلى مدّ فترة التقادم إلى (5 سنوات) للمخالفات التي يترتب عليها ضياع حق مالي للخزانة العامة حتى بعد انتهاء خدمة الموظف.

4- نوصي بتنسيق الجهود التشريعية بين مجلس النواب الاتحادي وبرلمان إقليم كردستان لتوحيد المدد والآثار المترتبة على التقادم التأديبي ، تلافياً لأي تباین أو تمييز في المراكز القانونية بين موظفي الدولة الواحدة .

قائمة المصادر

أولاً: الكتب

1. القاضي أحمد جدوع حسين التميمي، قضاء الإلغاء وتطبيقاته العملية في محكمتي القضاء الإداري والموظفين، الطبعة الثانية، مكتبة القانون المقارن للنشر والتوزيع، العراق، 2020.
2. د. ثائر لقمان عبد السادة ود. سعيد علي غافل، نظام التقادم في المجالين التأديبي والوظيفة العامة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2018.
3. د. حمدي عطية مصطفى عامر، الوسيط في القضاء الإداري، الجزء الثالث، دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية، 2018.
4. د. سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
5. د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري- قضاء التأديب، الكتاب الثالث، مصر، 1979.

6. د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث- قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 2014.
7. د. صعب ناجي عبود، الدفوع الشكلية أمام القضاء الإداري، مكتبة السنهوري، بغداد، 2010.
8. د. عباس مجيد الشمري، الأحوال الطارئة على ميعاد رفع دعوى الإلغاء، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2020.
9. القاضي عثمان ياسين علي، إجراءات إقامة الدعوى الإدارية في دعوتي الإلغاء والتعويض، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي القانونية، بيروت، 2011.
10. د. علي حسين العامري، الدعوى الإدارية، الطبعة الأولى، المركز العربي للنشر والتوزيع، مصر، 2022.
11. د. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 2000.
12. د. ماجد راغب الحلو، دعاوى الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015.
13. د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1967.
14. د. محمد ماهر أبو العينين، الدفوع التأديبية، الطبعة الأولى، بلا دار نشر، القاهرة، 2006.
15. د. وسام صبار العاني، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، دار السنهوري، بغداد، 2015.

ثانياً: الكتب باللغة الفرنسية

1. Julien . Nouvean code de procedure civile . civ3 . Dolloz Edition 2002.

ثالثاً: الرسائل والأطاريح الجامعية

1. تيرس مراد، الخطأ الشخصي كسبب لتسريح العامل، اطروحة دكتوراه، جامعة وهران، الجزائر، 2011.

رابعاً: الدوريات والمنشورات

1. د. أحمد خورشيد المفرجي، سقوط الدعوى أمام القضاء الإداري العراقي، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 13، العدد 48، جامعة كركوك، 2024.
2. د. عبد الحفيظ الشيمي، سقوط العقوبة التأديبية بمضي المدة بين غياب النص واستقرار المراكز القانونية، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الحادية عشرة، العدد 4، العدد 44، 2023.
3. د. قصي أحمد فاضل العلو ود. أحمد سمير الصوفي ود. أحمد خورشيد المفرجي، انقطاع الدعوى أمام القضاء الإداري العراقي، بحث منشور في حولية منتدى، المجلد 15، العدد 55، 2023.
4. قرارات وفتاوى مجلس شوري إقليم كردستان لعام 2011.
5. قرارات وفتاوى مجلس شوري إقليم كردستان للأعوام 2014، 2015، 2016.
6. قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لعام 2023.
7. د. مهند نوح، تقادم الدعوى المسلكية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد الأول، 2014.

خامساً: القوانين

1. قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة (2016).
2. القانون المدني المصري رقم (131) لسنة (1948).
3. قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (24) لسنة (1960) المعدل.
4. قانون المرافعات المصرية رقم (13) لسنة (1968).
5. قانون المرافعات المدنية العراقي رقم (83) لسنة (1969).
6. قانون السلطة القضائية المصري رقم (46) لسنة (1972).
7. قانون مجلس الدولة المصري رقم (47) لسنة (1972).
8. قانون الإجراءات المدنية الفرنسي رقم (1123) لسنة (1975) المعدل.
9. قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (47) لسنة (1978) الملغى.
10. قانون مجلس الدولة العراقي رقم (65) لسنة (1979).
11. قانون العمل الفرنسي (1982) المعدل
12. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991).
13. قانون مجلس شورى اقليم كردستان رقم 14 لسنة (2008).