



المحاضرة الثانية  
م.م. سهير شاكر صديق العبيدي

أخلاقيات المهنة

## أخلاقيات المهنة والقانون الاداري

### والعقوبات التأديبية للموظف في حالة الاخلال بأخلاقيات المهنة

#### القانون الاداري:

اتفق أغلب الفقهاء على تعريف القانون الاداري بأنه "ذلك الفرع من فروع القانون العام الداخلي الذي يتضمن القواعد القانونية التي تحكم السلطات الادارية في الدولة من حيث تكوينها ونشاطها بوصفها سلطات عامة تملك حقوقاً وامتيازات استثنائية في علاقاتها بالأفراد"

عرفها البعض بأنها "فرع من فروع القانون العام الذي يحكم الادارة ، أو قانون الادارة العامة أو قانون السلطة الادارية".

عرفها البعض بأنها "القانون الذي يتضمن القواعد التي تحكم ادارة الدولة من حيث تكوينها ونشاطها باعتبارها سلطة عامة".

لا بد أن نميز بين القانون العام والقانون الخاص حيث أن

القانون العام هو " القانون الذي ينظم نشاط الدولة وسلطاتها العامة ، ويحكم العلاقات القانونية التي تكون الدولة أو إحدى هيئاتها العامة طرفاً فيها ، وتظهر فيها الدولة بوصفها سلطة عامة تتمتع بحقوق وامتيازات استثنائية لا مقابل لها في علاقات الأفراد".

القانون الخاص هو "القانون الذي ينظم نشاط الأفراد ويحكم العلاقات بينهم أو بين الدولة أو إحدى هيئاتها عندما تظهر بمظهر الأفراد العاديين أي ليس بوصفها سلطة عامة تتمتع بحقوق وامتيازات استثنائية".

يشمل القانون العام ( القانون العام الخارجي ويتضمن القانون الدولي العام، القانون العام الداخلي ويتضمن القانون الدستوري والقانون الاداري والقانون المالي)



المحاضرة الثانية  
م.م. سهير شاكر صديق العبيدي

أخلاقيات المهنة

ينقسم القانون الخاص إلى القانون المدني والقانون التجاري وقانون المرافعات المدنية وغيرها من القوانين الأخرى

ما يهمنا هو القانون الإداري وهو فرع من فروع القانون العام الداخلي يحكم نشاط الإدارة العامة وهو موجود في كل دولة أياً كان مستواها وتطورها الحضاري.

ويُعرف القانون الإداري بأنه "القانون الذي يحكم السلطة الإدارية أو الأجهزة الإدارية في الدولة" وفي هذا المجال يسود مفهومان للإدارة العامة (المفهوم العضوي، المفهوم الموضوعي)

**المفهوم العضوي:** يهتم بالتكوين الداخلي للإدارة العامة، حيث يعرف الإدارة العامة "بأنها السلطة الإدارية سواء المركزية أو اللامركزية، وجميع الهيئات التابعة لها"

**المفهوم الموضوعي:** يهتم بالجانب الوظيفي، حيث يعرف الإدارة العامة بأنها

"النشاط أو الوظيفة التي تتولاها الأجهزة الإدارية لتحقيق المصلحة العامة"

وتبعاً لذلك فإن القانون الإداري بمعناه العضوي هو

"القانون الذي يحكم السلطة الإدارية أو الأجهزة الإدارية في الدولة"

أما تعريف القانون بمعناه الموضوعي فهو

"القانون الذي يحكم النشاط أو الوظيفة التي تتولاها الأجهزة الإدارية لتحقيق المصلحة العامة"

اختلف الفقه في ترجيح أحد المفهومين إلا أن الاتجاه الحديث يقوم على الجمع بين المفهومين حيث يعرف القانون الإداري بأنه

"القانون الذي ينظم الأجهزة والهيئات الإدارية في الدولة، ويحكم النشاط أو الوظيفة التي تتولاها الأجهزة الإدارية لتحقيق المصلحة العامة"



المحاضرة الثانية  
م.م. سهير شاكر صديق العبيدي

أخلاقيات المهنة

### ما العلاقة بين القانون الاداري وأخلاقيات المهنة؟

كما ذكرنا في موضوع سابق أن للموظف العام حقوق وعليه واجبات ففي حالة إذا ما أخل الموظف العام بواجب من واجبات الوظيفة ، لا بد أن يعاقب أو يجازى تأديبياً وذلك وفقاً للقانون الاداري

**الجريمة التأديبية :- " هي إخلال الموظف بواجب وظيفي أو الخروج على مقتضاها بما ينعكس عليها"**

أو هي " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"

أو هي " كل فعل او امتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية أو لمقتضى الواجب يصدر من

العامل أثناء أداء الوظيفة او خارجها مما ينعكس عليها بغير عذر مقبول"

ويمكننا تعريفها بأنها

" كل فعل أو امتناع إرادي يصدر عن الموظف من شأنه الإخلال بواجب من واجبات الوظيفة التي ينص عليها القانون"

**العقوبات التأديبية أو الانضباطية :- "تمثل جزاء الإخلال بالواجبات الوظيفية وهذه العقوبات توقع على مرتكبي الجرائم التأديبية وهي محددة على سبيل الحصر ولا يمكن تجاوزها وإيقاع عقوبة أخرى غيرها".**

يُعد الجزء التأديبي السلاح الرئيسي الذي بواسطته تستطيع السلطة الادارية حمل الموظفين على أداء واجباتهم بصورة سليمة ومرضية.

وهذه العقوبات متعددة وقد كثرت تقسيماتها فقد ذهب الفقهاء الى تقسيمها الى نوعين

١- العقوبات التأديبية البحتة.



المحاضرة الثانية  
م.م. سهير شاكر صديق العبيدي

أخلاقيات المهنة

## ٢- العقوبات التأديبية التي تمس الوظيفة.

وذهب جانب اخر من الفقهاء الى تقسيمها الى ثلاث فئات هي

### ١- العقوبات المعنوية.

### ٢- العقوبات التي تمس مزايا الوظيفة.

### ٣- العقوبات التي تجب الوظيفة ذاتها.

أنواع العقوبات التأديبية

١- **نفت النظر:** إشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه بتحسين سلوكه الوظيفي

ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ستة أشهر.

٢- **الإنذار:** إشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الاخلال بواجباته الوظيفية مستقبلاً

ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ستة أشهر

٣- **قطع الراتب:** ويكون بخصم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز العشرة أيام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف

٤- **التوبيخ:** إشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها والاسباب التي جعلت سلوكه غير مرضي ويطلب اليه وجوب اجتناب المخالفة لتحسين سلوكه الوظيفي

ويترتب على ذلك تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنة واحدة

٥- **انقاص الراتب:** يكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز ١٠% من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين ويكون ذلك بأمر تحريري يشعر به الموظف بالفعل الذي ارتكبه

ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنتين



## أخلاقيات المهنة

المحاضرة الثانية  
م.م. سهير شاكر صديق العبيدي

- ٦- **تنزيل الدرجة:** ويكون بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة عقوبات حسب نوع القانون الذي يخضع له الموظف
- ٧- **الفصل:** هي تنحية الموظف عن الوظيفة لمدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي استوجبت فرض هذه العقوبة عليه
- ٨- **العزل:** ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام ، وذلك بقرار مسبب من الوزير.