



YAKIN DOĐU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĐİTİM ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU / ANABİLİM DALI

**CEZA KARARININ İŐ BİRLİĐİNİN FESHİNE ETKİSİ
KARŐILAŐTIRMALI ÇALIŐMA**

AVARST KAMAL AZİZ MIRAW

Yüksek Lisans Tezi

NICOSIA
2023



جامعة الشرق الأدنى
معهد الدراسات العليا
كلية الحقوق / قسم القانون العام

أثر الحكم الجزائري على انتهاء الرابطة الوظيفية دراسة مقارنة

أقرست كمال عزيز ميراو

رسالة ماجستير

**CEZA KARARININ İŐ BIRLIĐININ FESHINE ETKİSİ
KARŐILAŐTIRMALI ÇALIŐMA**

AVARST KAMAL AZİZ MIRAW

YAKIN DOĐU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĐİTİM ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU / ANABİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

DANIŐMAN

ASSİST

NİCOSIA
2023

أثر الحكم الجزائي على انتهاء الرابطة الوظيفية دراسة مقارنة

يوسف

جامعة الشرق الأدنى
معهد الدراسات العليا
كلية الحقوق / قسم القانون العام

رسالة ماجستير

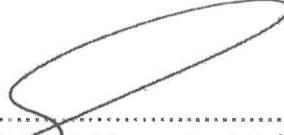
بإشراف

الاستاذ

KABUL VE ONAY

Avarst Kamal Aziz Miraw tarafından hazırlanan "Ceza kararının iş birliğinin feshine etkisi karşılaştırmalı çalışma" başlıklı bu çalışma, 01/26/2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir

JÜRİ ÜYELERİ



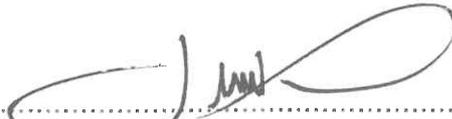
Yrd.Doç.Dr.Ahmad Mustafa Ali (Danışman)
Yakın Doğu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi, Kamu Hukuk Bölümü



Prof.Dr. Sangar Dawood Mohammed Amri (Başkan)
Yakın Doğu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi, Kamu Hukuk Bölümü



Yrd.Doç.Dr. Tavga Abbas Towfiq
Yakın Doğu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi, Kamu Hukuk Bölümü



Prof. Dr. K. Hüsnü Can Başer
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Müdürü

قرار لجنة المناقشة

نحن كأعضاء لجنة مناقشة طالب الماجستير أقرست كمال عزيز ميراو في رسالته الموسومة بـ " أثر الحكم الجزائي على انتهاء الرابطة الوظيفية دراسة مقارنة" نشهد بأننا اطلعنا على الرسالة وناقشنا الطالب في محتوياتها بتاريخ 2023/01/26، ونشهد بأنها جديرة لنيل درجة الماجستير

أعضاء لجنة المناقشة

.....
الاستاذ المساعد الدكتور احمد مصطفى علي (المشرف)
جامعة الشرق الادنى
كلية الحقوق، قسم القانون العام

.....
الاستاذ الدكتور سه نكه ر داود محمد عمرى (رئيس لجنة المناقشة)
جامعة الشرق الادنى
كلية الحقوق، قسم القانون العام

.....
الاستاذ المساعد الدكتورة تافكه عباس توفيق
جامعة الشرق الادنى
كلية الحقوق، قسم القانون العام

.....
الاستاذ الدكتور ك. حسنو جان باشير
معهد الدراسات العليا
المدير



BİLDİRİM

Ben **Salih** olarak beyan ederim ki “**Ceza kararının iş birliğinin feshine etkisi karşılaştırmalı çalışma**”, başlıklı tezi ‘**Yrd.Doç.Dr. Ahmad Mustafa Ali**’ nin denetimi ve danışmanlığında hazırladığımı, tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya Sosyal Bilimler Enstitüsünün tez yazım kurallarına bağlı kalarak yaptığımı taahhüt ederim. Tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Bu Tez benim kendi çalışmamdır. Bu tezde yer alan tüm iddia, fikir, yorum, öneri ve çevirilerin sorumluluğu yazar olarak bana aittir.

Bağlı olduğum Sosyal Bilimler Enstitüsü hiçbir koşul veya şart altında, tezin içeriğini ve bilimsel sorumluluğunu taşımamaktadır. Yapılan ve yayınlanan çalışmaların tüm sorumlulukları yazar olarak bana aittir.

- Tezimin tüm içeriğine heryerden erişilebilir .
- Tezimin içeriğine Sadece Yakın Doğu Üniversitesinde erişilebilir.
- Tezimin içeriğine iki yıl boyunca hiçkimse tarafından erişilemez, eğer bu sürenin sonunda sürenin uzatılmasını talep etmezsem, sürenin sonunda tezimin tüm içeriğine heryerden erişilebilir.

Date: 26/01/2023

Signature

Avarst Kamal Aziz Miraw

الاعلان

أنى أفرست كمال عزيز ميراو، أعلن بأن رسالتي الماجستير بعنوان " أثر الحكم الجزائي على انتهاء الرابطة الوظيفية دراسة مقارنة"، كانت تحت إشراف وتوجيهات الاستاذ المساعد الدكتور احمد مصطفى علي ، ولقد أعددتها بنفسى تماماً، وكل اقتباس كان مقيداً بموجب الالتزامات والقواعد المتبعة في كتابة الرسالة في معهد العلوم الاجتماعية. أؤكد بأنني أسمح بوجود النسخ الورقية والإلكترونية لرسالتي في محفوظات معهد العلوم الاجتماعية بجامعة الشرق الأدنى.

هذه الرسالة هي من عملي الخاص، وأتحمل مسؤولية كل الادعاءات والأفكار والتعليقات والاقتراحات والنصوص المترجمة في هذه الرسالة هي مسؤولية المؤلف.

معهد العلوم الاجتماعية الذي أنتمي إليه ليس له أي تبعية أو مسؤولية علمية تحت أي ظرف من الظروف، جميع مسؤوليات المصنفات المنشورة المنشورة تخصني كمؤلف.

- المحتوى الكامل لرسالتي يمكن الوصول اليها من أي مكان.
- رسالتي يمكن الوصول اليها فقط من جامعة الشرق الأدنى.
- لا يمكن أن تكون رسالتي قابلة للوصول اليها لمدة عامين (2). إذا لم أتقدم بطلب للحصول على الامتداد في نهاية هذه الفترة، فسيكون المحتوى الكامل لرسالتي مسموح الوصول اليها من أي مكان.

تاريخ: 26/01/2023

التوقيع:

أفرست كمال عزيز ميراو

TEŞEKKÜR

Sabrın nimeti ve işi başarma yeteneği için öncelikle Rabbe hamd ve şükürler olsun ve bu tezi nazikçe yöneten seçkin hocam **Yrd.Doç.Dr. Ahmad Mustafa Ali**. Bu çalışmayı olduğu gibi tamamlamam için bana vermiş olduğu destek, rehberlik ve yol göstericilik en yücesidir. Övgü ve takdirlerimi sunarken, bu çalışmanın devamı için bizlere destek olmaktan hiçbir zaman kaçınmayan değerli hocalarıma da teşekkürlerimi ve takdirlerimi sunarım. Bana yüksek lisans yapma fırsatı verdiği için Yakın Doğu Üniversitesi'ne teşekkürlerimi ve takdirlerimi sunuyor, Arapça Bölüm Koordinatörü Dr. Kavar Mohammad Mousa'ya da değerli katkılarından dolayı sonsuz teşekkür ediyorum. çalışmalarımı takip etmekte emeği geçen herkese teşekkürlerimi ve takdirlerimi sunarım.

شكر وتقدير

الشكر والثناء للرب أولاً على نعمة الصبر والقدرة على انجاز العمل، واتقدم بالشكر والتقدير الى استاذي الفاضل الاستاذ المساعد الدكتور احمد مصطفى علي الذي تفضل بإشراف على هذه الرسالة، ولكل ما قدمه لي من دعم وتوجيه وارشاد لإتمام هذا العمل على ما هو عليه فله أسمى عبارات الثناء والتقدير، كما اتقدم بالشكر والتقدير الى الأساتذة الاعزاء الذين لم يدخروا جهداً في مساندتنا لمواصلة الدراسة وكان لهم العون في ذلك، واتقدم بالشكر والتقدير الى جامعة الشرق الادنى لإتاحة الفرصة لي في دراسة الماجستير، كما اشكر المتواصل الدكتور كاوار محمد موسى منسق القسم العربي على جهوده القيمة، كما اتقدم بالشكر والتقدير الى كل من ساهم في متابعة عملي.

ABSTRACT

The effect of the criminal judgment on the termination of the functional bond, a comparative study

We feel the importance of the question of the impact of criminal conviction on the rupture of the functional association through the place occupied by the subject of the civil service among the themes of administrative law. state through it. If the subject of public service is of such importance and the public official is of such prestige, then his relationship with the state must be organized according to legal foundations and rules that guarantee good performance and achieve the public interest, starting with the appointment of the employee and the terms and conditions of this appointment, passing through the way in which the employee carries out his work so as to ensure good management The management of its facilities and the employee will have guarantees on what may be held against him, ending with the dismissal of his employment relationship. The question of the end of the public official's working relationship is related to the theme of his commission of a crime to the point where the commission of this crime leads to the termination of the working relationship, a point which will be the subject of our research with the guarantees that surround it that allow the employee to deal with this dismissal and the circumstances that affect it. And if the public official's employment relationship ends for many reasons, including his commission of a crime, our search will not extend to all of these reasons, but will be limited to this one reason, and if the commission of a crime by the employee has different effects on his legal situation, our research will be limited to the effect of the termination of the employment relationship and will not go beyond it. to other effects.

Keywords: functional bond. Public authority, public servant, public interest. End of Employment Relationship.

ÖZ

CEZA KARARININ İŞ BİRLİĞİNİN FESHİNE ETKİSİ KARŞILAŞTIRMALI ÇALIŞMA

Ceza hükmünün işlevsel bağın sona ermesi üzerindeki etkisi konusunun, idare hukuku konuları arasında kamu görevi konusunun işgal ettiği yer aracılığıyla önemine bakabiliriz, çünkü kamu hizmeti kamu otoritesinin kabıdır ve devlet, yalnızca kamu görevlisinin eşit olduğu şeye eşittir, çünkü düşünür tarafından yönetilir, beyni tarafından yardım edilir, onun yürütücüsü işçisi ve onun ifade edici zamanları, böylece insanlar devleti onun aracılığıyla görürler. Kamu hizmetinin amacı çok önemliyse ve işçi bu statüye sahipse, devletle ilişkisinin, işçinin atanmasından ve bu atamanın koşullarından başlayarak, işçinin işin düzgün işlemesini sağlayacak şekilde işini nasıl yerine getirdiğinin kendisine bildirilmesi ve işçinin kendisine karşı alınabilecek güvencelere karşı teminat alması ve iş ilişkisinin sona ermesiyle sona ermesi ile sona eren, kamu yararının doğru yürütülmesini ve gerçekleştirilmesini sağlayan yasal dayanak ve kurallara uygun olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Bir kamu görevlisinin iş ilişkisinin sona ermesi sorunu, bir suçun işlenmesi konusu ile ilgilidir, böylece bu suçun işlenmesi, iş ilişkisinin sona erdirilmesini gerektirir; bu, çalışanın bu fesih ve onu etkileyen koşullarla başa çıkmasına izin veren çevredeki uygun garantilerle araştırmamızın konusu olacak bir noktadır. Bir kamu görevlisinin iş ilişkisi, bir suçun işlenmesi de dahil olmak üzere birçok nedenle sona eriyorsa, araştırmamız tüm bu nedenleri ele alacak şekilde genişlemez, sadece bu sebeple sınırlı kalır ve çalışanın bir suç işlemesinin hukuki statüsü üzerinde farklı etkileri varsa, araştırmamız iş ilişkisinin sona erdirici etkisi ile sınırlı kalacak ve diğer etkilere aşmayacaktır.

Anahtar kelimeler: fonksiyonel bağ. Kamu otoritesi, kamu görevlisi, kamu yararı. İş ilişkisinin Sona Ermesi.

ملخص

أثر الحكم الجزائي على انتهاء الرابطة الوظيفية دراسة مقارنة

يمكننا أن نلتزم أهمية موضوع أثر الحكم الجنائي على انتهاء الرابطة الوظيفية من خلال المكانة التي يحتلها موضوع الوظيفة العامة بين موضوعات القانون الإداري، فالوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة وإن الدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظف العام لأنه رأسها المفكر وساعدها المدبر وعاملها المنفذ ومراتها المعبرة فيرى الناس الدولة من خلاله. إذا كان الغرض من الوظيفة العامة مهماً جداً وكان الموظف يتمتع بمثل هذه المكانة، فيجب تنظيم علاقته بالدولة وفقاً للأسس والقواعد القانونية التي تضمن التنفيذ الصحيح وتحقيق المصلحة العامة، بدءاً من التعيين للموظف وشروط ذلك التعيين، وإبلاغه بكيفية أداء الموظف لعمله بطريقة تضمن حسن سير العمل ويجب أن يحصل الموظف على ضمانات ضد ما يمكن اتخاذه ضده، وتنتهي بانتهاء علاقته الوظيفية. ترتبط مسألة نهاية العلاقة الوظيفية للموظف العام بموضوع ارتكاب جريمة بحيث يستلزم ارتكاب هذه الجريمة إنهاء العلاقة الوظيفية، وهي نقطة ستكون موضوع بحثنا مع ما يحيط ذلك من ضمانات مناسبة التي تسمح للموظف بالتعامل مع هذا الإنهاء والظروف التي تؤثر عليه. وإذا كانت العلاقة الوظيفية للموظف العام تنتهي لأسباب كثيرة من بينها ارتكابه جريمة فإن بحثنا لا يمتد ليتناول كل هذه الأسباب بل سيقصر على هذا السبب دون سواه، وإذا كان ارتكاب الموظف لجريمة له آثار مختلفة على مركزه القانوني فإن بحثنا سيقصر على الأثر المنهني للعلاقة الوظيفية ولا يتعداه إلى الآثار الأخرى.

الكلمات المفتاحية: الرابطة الوظيفية - السلطة العامة - الموظف العام - المصلحة العامة - نهاية العلاقة الوظيفية.

قائمة المحتويات

.....	قرار لجنة المناقشة
iii	TEŞEKKÜR
ج	شكر وتقدير
iv	ABSTRACT
v	ÖZ
د	ملخص
هـ	قائمة المحتويات
1	مقدمة
7	الفصل الأول
7	ماهية الحكم الجزائي وأثره في الوظيفة العامة:
7	1.1: مفهوم الوظيفة العامة:
8	1.1.1: تعريف الوظيفة العامة:
9	1.1.1.1: تعريف الوظيفة العامة:
11	2.1.1.1: تعريف الموظف العام:
12	2.1.1: شروط تولي الوظيفة العامة:
12	1.2.1.1: شرط الجنسية:
13	2.2.1.1: شرط السن:
14	3.2.1.1: شرط السلامة الصحية:
14	4.2.1.1: شرط المؤهل العلمي:
15	5.2.1.1: شرط حسن السيرة والسلوك وغير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف:
16	3.1.1 حالات انتهاء الرابطة الوظيفية

- 17:1.3.1.1 الاستقالة:
- 18:2.3.1.1 الإحالة إلى التقاعد:
- 20 3.3.1.1 المرض والوفاة
- 20:4.3.1.1 الفصل والعزل:
- 22:2.1 مفهوم الحكم الجزائي:
- 23:1.2.1 تعريف الحكم الجزائي:
- 23:1.1.2.1 الحكم الجزائي لغة:
- 24:2.1.2.1 الحكم الجزائي اصطلاحاً:
- 28:2.2.1 حجية الحكم الجزائي وخصائصه:
- 28:1.2.2.1 حجية الحكم الجزائي:
- 31:2.2.2.1 خصائص الحكم الجزائي:
- 33:3.2.1 تمييز الحكم الجزائي عما يشته به:
- 33:1.3.2.1 تمييز الحكم الجزائي عن الحكم المدني:
- 36:2.3.2.1 تمييز الحكم الجزائي عن الجزاء الانضباطي:
- 38:3.1 أثر الحكم الجنائي على الوظيفة العامة:
- 39:1.3.1 الأثر المنهني للرابطة الوظيفية:
- 42:1.1.3.1 الأحكام الجنائية التي يترتب على أثرها فصل الموظف العام:
- 45:2.1.3.1 الأحكام الجنائية التي يترتب على أثرها عزل الموظف العام:
- 47:2.3.1 الأثر غير المنهني للرابطة الوظيفية:
- 47:1.2.3.1 صدور حكم جزائي على الموظف العام عن جريمة سياسية:
- 48:2.2.3.1 صدور حكم جنائي عن جرائم غير مخلة بالشرف:

51	الفصل الثاني
51	حالات عزل الموظف أثر للحكم عليه في جريمة جنائية:
52	1.2: العقوبات التبعية والعقوبات التكميلية:
52	1.1.2: التجريد من الحقوق المدنية:
53	1.1.1.2: التجريد المدني كعقوبة أصلية:
54	2.1.1.2: التجريد المدني كعقوبة تبعية للعقوبة الجنائية:
55	2.1.2: الحرمان من بعض الحقوق في الجنحة:
56	1.2.1.2: العقوبة التكميلية:
60	2.2.1.2: الحرمان في الجنح هو حرمان مؤقت:
63	2.2: السلطة التقديرية للإدارة:
63	1.2.2: ارتكاب الموظف جنابة أو جريمة مخلة بالشرف:
64	1.1.2.2: إذا كانت غير ناشئة عن الوظيفة ولم يرتكبها بصفته الرسمية:
68	2.1.2.2: إذا كانت ناشئة عن الوظيفة (رشوة - اختلاس):
73	2.2.2: ارتكاب الموظف جنحة غير مخلة بالشرف:
74	1.2.2.2: الجنحة الناشئة عن الوظيفة:
77	2.2.2.2: الجريمة الماسة بحسن السير والسلوك أو السمعة والإخلال بالثقة:
82	الفصل الثالث
82	أثر عوارض الحكم الجزائي على الوظيفة العامة:
82	1.3: أثر الطعن بالحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية:
83	1.1.3: أثر الحكم الغيابي على الرابطة الوظيفية:
83	1.1.1.3: موقف التشريع العراقي من الحكم الغيابي:
84	2.1.1.3: أثر الحكم الغيابي على الرابطة الوظيفية:

- 2.1.3: أثر إعادة المحاكمة والتمييز على الرابطة الوظيفية: 87
- 1.2.1.3: موقف التشريع العراقي من إعادة المحاكمة: 87
- 2.2.1.3: أثر إعادة المحاكمة على الرابطة الوظيفية: 92
- 3.2.1.3: أثر التمييز على الرابطة الوظيفية: 94
- 2.3: أثر وقف تنفيذ الحكم الجزائي وإلغائه على الرابطة الوظيفية: 98
- 1.2.3: أثر وقف تنفيذ الحكم الجنائي على الوظيفة العامة: 98
- 1.1.2.3: موقف التشريع العراقي من وقف تنفيذ العقوبة: 98
- 2.1.2.3: أثر وقف تنفيذ الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية: 101
- 2.2.3: أثر إلغاء الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية: 102
- 1.2.2.3: موقف القانون الفرنسي: 102
- 2.2.2.3: موقف القانون العراقي: 103
- 3.3: أثر العفو عن المحكوم عليه على الرابطة الوظيفية العامة: 104
- 1.3.3: أثر العفو العام على الرابطة الوظيفية: 105
- 1.1.3.3: تعريف العفو العام: 105
- 2.1.3.3: العفو العام في العراق: 106
- 2.3.3: أثر العفو الخاص على الرابطة الوظيفية: 110
- 1.2.3.3: تعريف العفو الخاص ومسوغاته: 110
- 2.2.3.3: العفو الخاص في العراق: 111
- الخاتمة: 115**
- قائمة المصادر: 117**
- تقرير الانتحال: 127**

مقدمة

أولاً: مدخل تعريفي بموضوع الدراسة

تنص معظم الدساتير في العالم على أن التوظيف العام هو حق للمواطنين وأن كل دولة في العالم تتطور وفقاً لما تعكسه الوظيفة العامة، لذا فإن التوظيف العام هو أداة للتقدم والتنمية.

وعلى الشخص المسؤول عن تنفيذ السياسات العامة في أي دولة أن يؤدي المهام والواجبات المنوطة به في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وعند ممارسة هذه المهام، فإنه يستخدم وسائل مختلفة، لخصها الفقه بطريقتين، أولهما المال العام، والثاني هو الموظف العام، وبالتالي الدولة اعتبارها كشخص معنوي عام، ولا يستطيع أداء رسالته وأداء دوره إلا من خلال شخص طبيعي يعبر عن إرادته، وهو الموظف العمومي. والموظف قوة يحسب لها حساب في بناء الدولة وأجهزتها، وتقديم الخدمات العامة وتسهيلها الخدمات العامة بشكل منتظم.

يعتمد الموظف العام على الإدارة في ممارسة صلاحياته العامة، وفي التنظيم والإدارة المنتظمين والدائمين للخدمات العامة، كونها أداة الإدارة وسلاحها الفعال في تحقيق أهدافها وغاياتها التي تتطلع إلى تحقيقها، بالإضافة إلى العادات والتقاليد المعمول بها في الخدمة العامة، والتي اعتاد موظفو الإدارة على اتباعها والإيمان بواجبهم الناشئ عن أحد مفاهيم العمل واحتياجاته الأساسية وأخلاقياته.

أصبح واضحاً أن لكل وظيفة قواعد خاصة تحكم نشاطها، وتفرض على شاغليها نموذجاً للسلوك المهني تتطلبه طبيعة العمل المنوط بهم، وذلك لضمان تحقيق الأهداف المنشودة، وفي الخدمة العامة، هناك مجموعة من الواجبات والمحظورات التي يجب على الموظفين احترامها في تطبيق متطلبات المصلحة العامة.

وللخدمة العامة قواعد وأحكام تحكمها منذ أن تم توفير عقوبات تأديبية للموظفين المخالفين صادرة عن السلطة التأديبية، ومع ذلك، فإن انبعاث الخطأ من قبل الموظف أمر ممكن، حيث أنه شخص طبيعي يمكن أن يرتكب أخطاء جنائية، وبالتالي يواجه مسئوليتان (تأديبية وجنائية) ويحدث أن يتم تبرئة الموظف في الإجراءات الجنائية، بينما يتابع إجراءات تأديبية بحق هذا الموظف، وهنا يواجه إدارتين متناقضتين توصل المشرع العراقي إلى نتيجة مفادها أن صدور حكم جزائي بات بجناية وجريمة مخلة بالشرف سيؤدي إلى إنهاء علاقة العمل للموظف، وهنا تلتزم الإدارة بتنفيذ اثر الإجراءات الجنائية.

بالاقتراب من دراسة عنوان هذا البحث، ندخل في تشابك بين مفاهيم العدالة الجنائية، والتي، وفقاً لما تم الاتفاق عليه في الفقه والقضاء، أن العقوبة تعطي يعقل الحقوق، وحق على الإدارة أن تتبنى فيما يتعلق بموظفيها التدابير التي تراها مناسبة، على أساس التدابير السلوكية، والتي يمكن أن تتعارض أحياناً مع العدالة الجنائية.

بطبيعة الحال، تحاول الإدارة، من خلال القانون، اختيار أفضل الموظفين لتكليفهم بوظائف إدارية حتى يظل شاغلوها على اتصال يومي بالناس وحقوقهم. وبالتالي؛ لم تتبلور مفاهيم شروط اختيار الموظفين كما نعرفها اليوم. في حين أن مسألة اختيار الموظفين انتقلت من الصفر إلى النصوص التنظيمية الواضحة، مع بداية تقسيم وظائف الدولة في جميع القطاعات، وجدت الإدارة نفسها في مواجهة واجب دفة الاختيار. وهذا؛ من خلال ظروف العمل، التي كانت في الماضي مجرد نصوص نظرية بسيطة، لم تحترمها الإدارة.

لكن مع تطور سلطات القضاء الإداري، ومنحه حق الرقابة على أعمال الإدارة، ومن بينها التصدي لأي تطاول أو مساس بحقوق الموظف الإداري، أصبحت الإدارة بحاجة إلى قوانين صريحة وواضحة تحكم واقع الموظف، بدءاً من التوظيف إلى الترقية وإلى شغل المناصب، بحيث لم تعد الإدارة في الأنظمة القانونية الحديثة مطلقة الصلاحية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموظف. وانتقاله العراق، بعد العام 2003، لا سيما مع دستور العام 2005، من نظام قانوني كان قائماً في ظل نظام الحزب الحاكم، والذي كان يختار موظفي الإدارة من أتباعه ومؤيديه من دون أي معايير قانونية، لكي يكون الاختيار الأفضل، إلى ظل دولة قانونية حديثة تعمل وفق أحكام القانون.

ثانياً: أهمية الدراسة

تتميز دراسة موضوع أثر الحكم الجزائي على انتهاء الرابطة الوظيفية في أنه يتناول الشق الجزائي للموظف العام إلى جانب الشق التأديبي، حيث تأتي هذه الأهمية من واقع الأثر الذي ترتبه الإدارة على مركز الموظف العام من جهة، وعلى أثر الذي يرتبه الحكم الجزائي على مركز السلطة الإدارية وعلى الموظف من جهة أخرى.

إن دور الموظف العام في القيام بواجبه اتجاه المرفق العام، يعتبر من أهم مقومات كفاءة الإدارة، ويؤدي إلى حسن سير المرفق العام ويحقق المصلحة العامة، وبالتالي فالموظف يجب أن يكون على قدر كاف من المسؤولية، فلا يرتكب مخالفات تأديبية ولا جرائم جزائية، لكيلا يعرض نفسه إلى المساءلة التأديبية والمساءلة الجزائية.

إن معيار المساءلة الجزائية للأفعال الصادرة عن الموظف العام، تكون من خلال قانون العقوبات الذي ينص على قاعدة (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص)، أما الأخطاء الوظيفية الصادرة منه فتقتصر على النص القانوني المنظم للوظيفة العامة، وتحال قضيتها إلى الجهات المختصة التي تحدد التصرفات التي تتعارض مع مهام الخدمة العامة أو تخالف النظام العام تحت رقابة القضاء الإداري.

ثالثاً: مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في الآثار التي تنتج عن الحكم الجنائي الصادر بإدانة الموظف العام، فهذه الآثار تؤثر على مركز الموظف وتؤثر على الإدارة، لأن الحكم الجنائي الذي يصدر على الموظف العام بإنهاء العلاقة الوظيفية، سوف يؤدي إلى إحداث خلل في الوظيفة العامة التي يعمل فيها الموظف المحكوم عليه، ذلك أن العمل في الوظيفة العامة يحتاج إلى استمرارية وديمومة لكي يبقى المرفق العام بانتظام، وتبقى المصلحة العامة مستمرة.

رابعاً: فرضية الدراسة

إذا كان موضوع انتهاء الرابطة الوظيفية قد نال الحظ الأوفر من البحث والدراسة لكن ما يمكن قوله عن هذه الدراسات هو أنها إما تتعامل مع موضوع التأديب بطريقة شاملة، لأنها نظرية عامة، أو في إطار الوظيفة العامة، أو أنها تتعامل مع جانب معين من الموضوع، مثل المخالفات التأديبية أو العقوبات التأديبية أو الضمانات.

غير أننا في دراستنا هذه حاولنا النظر إلى موضوع انتهاء الرابطة الوظيفية بصدد الحكم الجزائي من زاوية مختلفة وهي زاوية مشروعية هذا النظام في ظل دولة القانون، إذ عالجتنا هذا النظام من جميع عناصره ابتداء من أساسه ومدى اتفاهه واختلافه مع النظام التأديبي كون النظامان تجمعهما سمة العقاب.

خامساً: تساؤلات الدراسة

تثير الدراسة عدة تساؤلات وأهمها:

1. هل يحق للإدارة الاكتفاء بمعاقبة الموظف المدان إدارياً أم يجوز لها أن تحيله إلى المحكمة المختصة لمحاكمته عما ارتكبه من جرم؟
2. هل يحق لمجالس التأديب أن تقوم بمعاقبة الموظف مرة أخرى على الجرم نفسه الذي صدر فيه حكم جنائي؟
3. هل الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أو بالبراءة حجية أمام مجالس التأديب؟

عند صدور الحكم الجنائي بإنهاء العلاقة الوظيفية، تقوم الإدارة بالتنفيذ وتقوم بفصله من الوظيفة العامة، سواء كانت العقوبة أصلية أو عقوبة تبعية أو عقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية، كما إنها لا تستطيع أن تستند إلى الحكم الجزائي إذا لم يكتسب الدرجة القطعية، فإذا تم براءته من الحكم الجنائي، تستطيع أن تأخذ قراراً بعزله تأديبياً بما يتناسب مع القرارات التأديبية، لذلك يجب التعمق والتمحيص بكل آثار الحكم الجنائي لكي نصل إلى إجابة عن التساؤلات السابقة.

سادساً: أسباب اختيار الدراسة وأهدافها

بعد هذه اللوحة المختصرة، والتي لا يمكن التوسع فيها أكثر لضرورات تفرضها أصول البحث العلمي، يمكن القول إن الدافع الأساسي لاختيار هذا الموضوع هو السعي لجعل الواقع الوظيفي، في العراق، محكوماً بالقانون وليس بالاستنسابية والتبعية، خاصة أن الإدارة يمكنها الاستقلال عما يتعرض له الموظف من أحكام جنائية لكي تتصرف حياله بصورة استنسابية أو تعسفية، حتى لو في ظل دولة القانون، حيث يبقى هناك هامش واسع من التصرف الاستنسابي للإدارة حيال موظفيها، بمعنى أنها قد تعمل على تأمين الغطاء عن من هي راضية عنه، وقد ترفع هذا الغطاء عن من لا يدور في فلكها.

لهذه الأسباب الوجيهة، قررت الخوض في هذا البحث، بهدف الوصول إلى استنتاجات من شأنها تدعيم التوصيات الهادفة إلى حسن تطبيق ما ينص عليه القانون في هذا المجال، واستبعاد أي استنسابية. وقد يكون من الصعب تفكيك كل عقدة لوحدها؛ لأنه شئنا أم أبينا - في العراق وغيره من الدول - تبقى هناك عقبات في مختلف الإدارات أمام عدالة تطبيق نص القانون، وبصورة متساوية وغير استنسابية، على الموظفين كافة.

سابعاً: منهجية الدراسة

لقد اعتمدت على المنهج التحليلي المتبع، لكي أتوصل إلى مفهوم دقيق عن أثر الجريمة الجنائية المنهي للعلاقة الوظيفية، مع الأخذ بالاعتبار أهمية الدراسات المقارنة في المجال القانوني، وخاصة بالنسبة للدول ذات التجربة القانونية المحدودة.

ثامناً: نطاق الدراسة

يقتصر نطاق الدراسة في هذه الرسالة على بيان أثر الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية في القوانين العراقية ولا سيما قانون الخدمة المدنية الأثار المترتبة عليه، وذلك في ضوء النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة، في هذه القوانين ومقارنته مع بعض الدول، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى يحدد

وقت الدراسة بالفترة التي صدر فيها قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 مع الاشارة لبعض القوانين الوظيفية السابقة واللاحقة عليه.

تاسعاً: الدراسات السابقة

تعددت الدراسات الشاملة لموضوع دراستنا سواء في العراق أو خارجه (لمؤلفين عراقيين)، إلا أننا لم نجد الدراسات المتخصصة في هذا المجال، والتي لم تنتهي بحلول للمشكلات التي تثيرها هذه الدراسة. ومن هذه الدراسات نذكر:

- 1- مهدي حمدي الزهيري، أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انهاء علاقته الوظيفية، أطروحة مقدمة الى كلية القانون، جامعة بغداد، 2004.
- 2- زين العابدين عواد كاظم الكردي، الحكم الجزائي وأثره في الحقوق السياسية، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية القانون، جامعة بابل، العراق، 2015.
- 3- علي أحمد حسن اللهيبي، أثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق، جامعة النهرين، العراق، 2003.
- 4- بيداء ابراهيم قادر، النظام القانوني الذي يحكم أوضاع الموظف العمومي في العراق، أطروحة مقدمة الى كلية القانون، الجامعة الاسلامية في لبنان، بيروت، 2020.
- 5- أحمد مختار علي، الملاحقة الجزائية في حقل الوظيفة العامة، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون، الجامعة الاسلامية في لبنان، بيروت، 2020.

عاشراً: هيكلية الدراسة

تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث فصول، في الأول سنتكلم عن ماهية الحكم الجزائي وأثره في الوظيفة العامة وذلك من خلال ثلاث نقاط، في النقطة الاولى: مفهوم الوظيفة العامة وفي النقطة الثانية: مفهوم الحكم الجزائي وفي النقطة الثالثة: أثر الحكم الجنائي على الوظيفة العامة. وفي الفصل الثاني سندرس حالات عزل الموظف كأثر للحكم عليه في جريمة جنائية وذلك في نقطتين، النقطة الأولى: العقوبات التبعية والعقوبات التكميلية وفي النقطة الثانية: السلطة التقديرية للإدارة. وفي الفصل الثالث سنتوسع في دراسة أثر عوارض الحكم الجزائي على الوظيفة العامة وذلك من خلال ثلاث نقاط، في النقطة الأولى: أثر الطعن بالحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية وفي النقطة الثانية: أثر وقف تنفيذ الحكم

الجزائي وإلغائه على الرابطة الوظيفية وفي النقطة الثالثة: أثر العفو عن المحكوم عليه على الرابطة الوظيفية العامة.

الفصل الأول

ماهية الحكم الجزائي وأثره في الوظيفة العامة:

تلعب الوظيفة العامة دوراً مركزياً في نشاط الإدارة، وتخضع لنظام قانوني محدد وتهدف إلى تحقيق المصلحة العامة للمجتمع. ويتم عمل هذه الخدمة من قبل الموظفين الذين يدخلون خدمة الدولة ووكالاتها في وقت مبكر جداً، ويستمررون بذلك حتى بلوغ السن القانوني للإحالة إلى التقاعد، وهي إحدى حالات انتهاء الرابطة الوظيفية، بالإضافة إلى الحالات الأخرى التي تنص عليها التشريعات، بحيث تؤدي أيضاً إلى انتهاء الرابطة الوظيفية؛ كالاستقالة والفصل والعزل وغيرها(1).

إن العمل في الحقيقة ليس إلا مهام موكلة للموظف المسؤول وفق أحكام القانون، لذلك يجب أن يكون مؤهلاً لأدائها على أكمل وجه. هذه واجبات واختصاصات محددة، وصلاحيات مخولة له وينظمها القانون.. بالإضافة إلى أنها مسؤولية قائمة، وهذا بدوره يفرض وجوب توافر شروط خاصة فيمن يشغل الوظيفة العامة. وفي حال عدم توفر أحد هذه الشروط، فسيكون سبباً مانعاً لتولي الوظيفة العامة؛ وذلك ضماناً لحسن سير المرافق العامة، وتأكيداً على ضرورة إنجاز الموظف لأعماله بكل أمانة ودقة. ومن المسلم به أن الموظف العام إنسان غير منهي عن الخطأ؛ لذلك هو قد يرتكب فعلاً يجرمه القانون الذي يحاسبه على فعله ذلك، وصدر بحقه حكماً جزائياً. وهذا بدوره ينعكس على الرابطة الوظيفية. وتبعاً لذلك؛ فقد عالج المشرع أثر الحكم الجزائي على الموظف عند ارتكابه فعلاً جرمياً، فحدد الجرائم التي لا يمكن أن يعاد مرتكبها إلى الوظيفة بعد انتهاء مدة محكوميته. ومن جانب آخر بينت النصوص الانضباطية سلطة التأديب في إنهاء الرابطة الوظيفية، حتى وإن لم يصدر حكماً جنائياً بحق الموظف(2).

لذلك؛ فإن دراستنا لهذا العنوان ستكون في ثلاثة مواضيع سنتناول الأول: مفهوم الوظيفة العامة، وفي الثاني، مفهوم الحكم الجزائي، وفي الثالث: أثر الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية.

1.1: مفهوم الوظيفة العامة:

تمارس الدولة الحديثة أنشطة متعددة: إذا كان دورها في الماضي يقتصر على الحفاظ على الأمن الداخلي وحماية البلاد من العدوان الخارجي، فهي اليوم تتدخل في مجالات الحياة المختلفة: السياسية

(1) د. جعفر عبد الأمير ياسين، جرائم الموظفين، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014، ص18.

(2) عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، 2017،

والاقتصادية والاجتماعية وغيرها التي تلبي مصالح الأفراد. وهذا الواقع تطرق له فقهاء القانون، وأجمعوا على تحول دور الدولة من مفهوم "الدولة الحارسة" إلى مفهوم الدولة التدخلية. وهكذا لكي تستطيع الدولة من الوفاء بالتزاماتها لا بد لها أن توسع منظومتها الإدارية لتواكب التطور الذي طرأ على تحول دورها من جهة، وتتمكن من إشباع متطلبات المجتمع من جهة أخرى(3).

من المسلم به أن النظام الإداري للدولة يتكون من مجموعة مؤسسات تعمل باسمها ولصالحها، وتشمل هذه المؤسسات فئة من الموظفين، ويطلق عليهم اسم "الموظفين العموميين"، وهم أشخاص طبيعيين يؤدون وظائفهم الوظيفية الموكلة إليهم، على النحو الذي تتطلبه لوائح العمل. وهنا، لا بد من الإشارة، انطلاقاً من هذا المفهوم، من أن الموظف العمومي هو جزء لا يتجزأ من مفهوم الدولة التي تبقى محتفظة بالشخصية المعنوية، ولا تتمتع بها مختلف المؤسسات الحكومية. وتالياً يبقى دور الموظف محصوراً في حسن أداء استمرارية عمل تلك المؤسسات، أي بمعنى استمرارية عمل المرافق العامة بكل اختصاصاتها(4).

سندرس تعريف الوظيفة العامة في الفقرة الأولى، وشروط تولي الوظيفة العامة في الفقرة الثانية وحالات انتهاء الرابطة الوظيفية في الفقرة الثالثة.

1.1.1: تعريف الوظيفة العامة:

الدولة تمارس أنشطتها المتعددة من خلال هيكلها العامة، ووصفها الفقيه الفرنسي ليون دوجي بأنها مجموعة من الناس والمال. ونعلم أن الأخير وحده لا يعني شيئاً، لأنه يجب أن يكون هناك أشخاص طبيعيين بالإضافة إلى هذه الأموال حتى تتمكن الدولة التي تمثلها هذه الهياكل من تقديم خدماتها للجمهور. فالشخص الطبيعي، المسمى "الموظف العام"، هو الأداة الرئيسية لإدارة الخدمات العامة. وتبعاً لذلك؛ فإن تقدم المرافق العامة وتطورها والمنعكس بدوره على تقدم الدولة وازدهارها، يرتبط بمدى قدرة الموظفين العموميين فيها وكفاءتهم، وما يرتبط بهم من تشريعات(5). هذا يعني أن مفهوم الوظيفة العامة قد تجاوز إلى حد كبير التوصيف الذي كان سائداً في أيام الفقيه "دوجي" الذي عاصر الإدارة خلال النصف الأول من القرن الماضي. إذ إن التطور الاجتماعي والاقتصادي، وما رافقهما من إدخال المكننة إلى عمل

(3) د. جاسم خريبط خلف، حجية الأحكام والقرارات الجزائية، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2017، ص122.

(4) مهدي حمدي الزهيري، أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية القانون، جامعة بغداد، 2004، ص 32.

(5) د. عامر الكبيسي، إدارة شؤون الموظفين والعاملين في الخدمة المدنية، مطبعة الخليج، الإمارات العربية المتحدة، 2010،

الإدارة، بات ضرورياً التركيز على المفاهيم الحديثة للوظيفة العامة. فهي باتت تعد العصب الرئيسي لتحقيق أهداف الدولة والنهوض بمستواها في الجوانب المختلفة كافة: الاقتصادية والاجتماعية وغيرها. ولنهم طبيعة الوظيفة العامة والتعريف بها، ندرس هذا الموضوع في فقرتين: الأولى وهو تعريف الوظيفة العامة، والثانية وهو التعريف بالموظف العام.

1.1.1.1: تعريف الوظيفة العامة:

تحظى الوظيفة العامة بأهمية كبيرة، في الوقت الحالي، وذلك بسبب تطور دور الدولة واتساع مهامها. فبعد أن كانت مهمتها، في السابق، مقتصرة في المحافظة على الأمن الداخلي وحماية البلاد من الاعتداء الخارجي، أصبحت اليوم تتدخل في مجالات الحياة كافة⁽⁶⁾. أما فيما يتعلق بالمفهوم الغربي للوظيفة العامة، فقد احتلت الوظيفة العامة في أوروبا مكانة متميزة، ففي فرنسا، والتي تعد أنموذجاً لهذا النظام، فإن الوظيفة العامة يحكمها نظام قانوني خاص بها مغاير لذلك النظام الذي يخضع له أفراد المجتمع. هو يرى الموظفين العموميين فئة خاصة يتمتعون بحقوق وامتيازات معينة، كما رتب عليهم التزامات معينة، بخلاف النظام الأمريكي الذي يرى بأن الموظفين العموميين يخضعون للقوانين ذاتها التي يخضع لها المواطنون العاديون. ما يعني أن الموظفين العموميين هناك لا يتمتعون بأي حقوق سوى الحقوق الدستورية التي يتمتع بها المواطنين كافة⁽⁷⁾.

نجد أن مفهوم الوظيفة العامة، في الدول العربية يقترب من مفهومها في فرنسا⁽⁸⁾، حيث تعد الوظيفة العامة عملاً مستقراً وتخضع لنظام قانوني خاص بها⁽⁹⁾. في هذا السياق، وفي العراق، فلم يكن للوظيفة العامة قبل قيام الدولة الحديثة مفهوم واضح، فخلال السيطرة العثمانية لم يكن هنالك تنظيم إداري سليم، ومع ذلك، بعد قيام الدولة العراقية، تم تطبيق القوانين واللوائح التركية والإنجليزية ببيان من الحكومة العراقية.

حالياً، يعد موضوع أشغال الوظائف العامة، في العراق، من أهم المشاكل التي واجهت الإدارة الجديدة آنذاك، ما حدا بالمشروع العراقي إلى معالجة هذا الموضوع بالقانون رقم 36 لسنة 1927، والذي حد من

(6) د. علي محمد بدير ود. عصام عبد الوهاب البرزنجي ود. مهدي ياسين السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مكتبة السنهوري، بغداد، 2008، ص38.

(7) د. محمد رمضان بطيخ، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص342.

(8) د. عبد الرحمن شكر الجوارني، دراسة في المدلول الجنائي للموظف العام، بحث منشور في مجلة العدالة، مركز البحوث القانونية وزارة العدل، بغداد، العدد 4، 2009، ص980.

(9) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص213.

تولي الأجانب للوظائف، ثم بعد ذلك جاء أول قانون انضباط الموظفين، ثم صدر قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 المعدل، وأخيراً صدر قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل الذي ألغى جميع القوانين التي سبقته. وكذلك ما جاء في قانون الخدمة المدنية رقم 103 لسنة 1931 المعدل بالقوانين رقم 64 لسنة 1936، والقانون رقم 25 لسنة 1956، وأخيراً جاء قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 النافذ حالياً.

من الجدير بالذكر، اختلاف الفقهاء في وضع تعريف جامع مانع للوظيفة العامة، فمنهم من عرفها بأنها "مجموعة الصلاحيات القانونية التي يمارسها الموظف لتحقيق المصلحة العامة لا الخاصة"⁽¹⁰⁾، ومنهم من قال إنها "الوظائف التي تمارس تبعاً للتفويض الذي تمنحه السلطة العامة"⁽¹¹⁾، في حين عرفها البعض الآخر أنها "الوظائف التي تخول صاحبها سلطة الأمر والنهي"⁽¹²⁾. وعرفت أيضاً أنها: "كل وظيفة تخول صاحبها المشاركة بأي شكل من الأشكال في إدارة السلطة العامة"⁽¹³⁾، كما عرفت أنها "مركز قانوني يشغله الموظف وجد قبل أن يشغله هذا الأخير؛ لذلك فإنها تستقل في وجودها بحقوقها وواجباتها عن يشغلها؛ فتبقى قائمة ولو كانت شاغرة"⁽¹⁴⁾.

بيد أن تعريف الوظيفة العامة لم يقتصر على ما أورده الفقهاء بهذا الشأن، بل كان للقضاء محاولات أيضاً، فقد عرفها القضاء الفرنسي: "الوظائف التي يمارسها وكيل عن السلطة العامة"⁽¹⁵⁾. هذا إذا استثنينا النظام القانوني المعروف بـ"الإنكلوساكسوني" المطبق في الولايات المتحدة الأمريكية وانكلترا والدول كافة التي اقتبست هذا النظام. غير أن الأنظمة العربية (كالعراق ومصر ولبنان) اعتمدت تطبيق النظام الفرنكوجرمانى، وهي تعتمد نظام القضاء المزدوج في القضاء العدلي والقضاء الإداري، وذلك يتضمن حسن تطبيق أحكام خاصة على الموظف العام وتميزه عن بقية الموظفين. وإذا ما استثنينا النظام القانوني المعروف بـ"الإنكلوساكسوني" المطبق في العلاقات الأوروبية - الإنكليزية، نلاحظ أن الدول في هذا المحيط الجغرافي قد اقتبست هذا النظام. ونرى، مما تقدم، أن تعريف الوظيفة العامة هو "مركز قانوني ينشأ بموجب تحويل صادر عن السلطة العامة يمنح للموظف الإدارة وتسيير المرافق العامة".

(10) د. علي محمد بدير ود. عصام عبد الوهاب البرزنجي ود. مهدي ياسين السلامي، مصدر سابق، ص 285.

(11) علي حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، ط 1، دار وائل للنشر والطباعة، عمان، 2010، ص 193.

(12) أ. د. زهدي يكن، القانون الإداري، منشورات المكتبة العصرية، بيروت، 1989، ص 338.

(13) أ. د. ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص 651.

(14) د. جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، ج 1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 2010، ص 41.

(15) د. عبد الرحمن شكر الجوارني، مصدر سابق، ص 909.

2.1.1.1: تعريف الموظف العام:

لم يكن موقف التشريعات المعنية بالخدمة المدنية موحداً بخصوص وضع تعريف للموظف العام، فمنهم من وضع تعريفاً صريحاً له، كما فعل المشرع العراقي، وذلك في المادة (2) من قانون الخدمة المدنية العراقي التي نصت على: "... كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين..."⁽¹⁶⁾، في حين عرف قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي الموظف العام، وفي المادة (1) منه التي نصت على: ثالثاً - الموظف: هو كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة⁽¹⁷⁾.

أما فيما يتعلق بموقف المشرع الفرنسي، فقد عرف الموظف العام، في المادة (1)، من نظامي الموظفين العموميين لعامي 1946 و1959 أنه: "كل الأشخاص المعيّنين في وظيفة تدرج داخل السلم الإداري الإدارات الدولة المركزية أو أحد مرافقها الخارجية أو المؤسسات العامة للدولة"، علماً أن هذه المادة لا تنطبق على القضاة أو العسكريين أو على العاملين في إدارات مؤسسات الدولة العامة ذات الغرض الصناعي أو التجاري. لذلك جاء قانون التوظيف العام الفرنسي رقم 16 لسنة 1984 من دون تعريف الموظف العام، إنما حدد الأشخاص الخاضعين لأحكامه فقد نصت المادة (2) منه على أنه: "تسري أحكام هذا الباب على الأشخاص المعيّنين، بوقت كامل، لشغل وظيفة دائمة والمثبتين في درجة مدرجة في الهرم الوظيفي لدوائر الدولة المركزية والمرافق الخارجية التابعة لها أو في مؤسسات الدولة العامة"⁽¹⁸⁾. ويعود سبب هذا التمايز إلى أن القضاة العسكريين والعاملين كلهم في المؤسسات العامة ذات الطبيعة الصناعية أو التجارية لا يعدون من فئة الموظفين العموميين، بل هم يخضعون لنظام قانوني خاص بهم. كما أن موظفي المؤسسات الصناعية والتجارية يخضعون للقانون المدني، أي للقضاء العدلي وليس الإداري.

بناء على ما تقدم، يمكننا تعريف الموظف العام أنه: "كل شخص يعين بقرار من سلطة مختصة وفقاً لقانون الدولة بمعناه الواسع، أو وفق قانون المؤسسة في وظيفة عامة، بصورة دائمة ومنتظمة، لإدارة المرافق العامة وتسييرها".

(16) قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960، منشور في جريدة الوقائع العراقية في العدد 4133، 17/أب/2009.

(17) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم 14 لسنة 1991 المعدل، منشور في جريدة الوقائع العراقية في العدد 4250، 10/أيلول/2012.

(18) د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2018، ص21.

2.1.1: شروط تولي الوظيفة العامة:

من الواضح أن المشرع، في جميع الديمقراطيات، قد سعى إلى سن قوانين لا تسمح للسلطة التنفيذية، ومن خلالها للإدارة، بالتوظيف العشوائي الذي يخدم مصالحها الخاصة. لذلك حدد المشرع، لتولي الوظيفة العامة جملة من الشروط، ولم يترك لجهة الإدارة السلطة في تحديدها. إذ إن يدل المشرع في تحديد هذه الشروط يعني إنها شروط عامة تسري على كل من يترشح لشغل الوظيفة من دون تمييز بين الجنس أو الأصل أو اللون أو العرق أو اللغة أو الدين، وذلك استناداً إلى مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة. وإن الشروط التي حددها المشرع لتولي الوظيفة العامة موجودة، في معظم التشريعات المقارنة، كونها شروطاً عامة يجب توافرها في غالبية الأنظمة القانونية المرتبطة بالوظيفة العامة. وهذه الشروط هي: شرط الجنسية، شرط السن، شرط السلامة الصحية، شرط المؤهل العلمي، أن يكون حسن السيرة والسلوك غير محكوم بجريمة أو جنحة مخلة بالشرف⁽¹⁹⁾.

سندرس شروط تولي الوظيفة العامة فيما يلي:

1.2.1.1: شرط الجنسية:

يجسد شرط الجنسية الرابطة القانونية والسياسية والروحية التي تربط بين الفرد والدولة، والتي تنشأ عنها حقوق وواجبات متبادلة⁽²⁰⁾، فهي رابطة قانونية بسبب الحقوق والواجبات المتبادلة بين الفرد والدولة التي يحمل جنسيتها، ورابطة سياسية لأنها تمثل الأداة التي يتم بمقتضاها توزيع الأفراد جغرافياً بين الدول، حيث تجعله جزءاً من الشعب الذي يمثل ركناً أساسياً من الأركان المكونة للدولة.

هذا والجنسية نوعان: فهي إما أن تكون أصلية، يحصل عليها الفرد عند ولادته، أو تكون مكتسبة عن طريق الاستحواذ من خلال الإقامة في بلد معين؛ تُمنح الجنسية بناءً على هذه الإقامة⁽²¹⁾؛ ولا يستطيع التمتع بما يترتب على جنسيته المكتسبة من حقوق إلا بعد مضي مدة معينة على اكتسابه للجنسية يحددها قانون دولة الجنسية. الأمر الذي يعطي الأولوية في تولي الوظائف العامة لأصحاب الجنسية الوطنية. كما أن المعلومات والأسرار الوظيفية للعاملين في مجال الأمن القومي أو الاقتصادي وغيرها من المجالات

(19) د. محمد إبراهيم علي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة (دراسية المقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2014، ص39.

(20) حسن الهداوي، الجنسية ومركز الأجانب وأحكامها في العراق، ط4، مطبعة الإرشاد، بغداد، 2019، ص17.

(21) د. حسن الهداوي، القانون الدولي الخاص (تنازع القوانين - المبادئ العامة والحلول الوضعية في القانون - دراسة مقارنة)، دار الثقافة للتوزيع والنشر، الأردن، 2017، ص66.

المهمة الأخرى، تجعل من الضروري وجود هذا الشرط لتحقيق المصلحة الوطنية. كما أن قصر الوظائف على الوطنيين دون الأجانب يؤدي إلى القضاء أو التقليل من نسبة البطالة بين المواطنين.

إلا أنه لا يكفي لتولي الوظيفة العامة أن يكون المرشح حاملاً للجنسية الوطنية، بل يجب أن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية المترتبة على الجنسية وقت ترشيحه لشغل الوظيفة. إلا أن هذا الشرط (شرط الجنسية) لا يجري على إطلاقه؛ وغالباً ما تستدعي الدولة الأجانب عند الضرورة أو عندما عدم الاكتفاء بالعناصر الوطنية الموجودة تحت تصرفها. إذ بيد أن هذه الاستعانة غالباً ما تحدد بمدة زمنية مؤقتة ومنظمة بعقود خاصة.

هنا لا بد من التوقف أمام شرط بديهي لم يتطرق إليه الباحثون سابقاً حول الأفضلية التي يتمتع بها حامل الجنسية للدخول إلى الوظيفة العامة. إذ إن الموظف العام يتقاضى رواتبه ومخصصاته وتعويضاته من خزينة الدولة، أي من المال العام. لذلك؛ فالموظف المدني لا بد له من أن يصرف مدخوله كله ضمن الدورة الاقتصادية للدولة بغية تأمين معيشته وعائلته، وتالياً يساهم مساهمة فعالة وأساسية في انتعاش الدورة الاقتصادية في الدولة. بينما الموظف الأجنبي سيلجأ حتماً على إرسال الجزء الأكبر مما يتقاضاه إلى موطنه الأصلي بهدف تأمين مستقبله هناك. وهذا أمر قلما توقف عنده الباحثون، لذلك هو أمر جدير بالبحث لأهميته عندما التطرق إلى مسألة الأسباب الموجبة لتفضيل المواطن للوظيفة العامة على الأجنبي (22).

إن المشرع العراقي نص على هذا الشرط في قانون الخدمة المدنية في المادة (1/7) منه، والتي نصت على أن: "لا يعين لأول مرة في الوظائف الحكومية إلا من كان: 1- عراقياً أو متجنساً مضى على تجنيسه مدة لا تقل عن خمس سنوات...".

2.2.1.1: شرط السن:

تتفق التشريعات الوظيفية، في دول العالم، على أن يكون الموظف قد بلغ سناً عمرياً معيناً، وبالشكل الذي يؤهله لتحمل تبعات الوظيفة العامة وإدراك المسؤولية المترتبة عليها، حتى يميز في تصرفاته بين المصلحة العامة للدولة والمصلحة الخاصة، فعندما يباشر الموظف واجبه الوظيفي إنما يباشره بصفته نائباً

(22) صباح مصباح محمود، الحماية الجنائية للموظف العام، اطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون، جامعة الموصل،

عن الدولة، الأمر الذي جعل هذا الشرط من الشروط البدئية والمنطقية(23).

من هنا، اشترطت بعض التشريعات في المرشح لشغل الوظيفة ألا يقل سنه عن الثمانية عشر هو قانون الخدمة المدنية العراقي المعدل. إذ نصت المادة (2/7) على أن: "...، 2- أكمل الثامنة عشرة من العمر وللممرضة السادسة عشر...".

3.2.1.1: شرط السلامة الصحية:

يجب على المرشح لشغل الوظيفة العامة أن يثبت سلامته من الناحية البدنية والذهنية، ويقصد بالسلامة البدنية أن يكون معافي من الناحية الجسمانية وغير مصاب بعجز أو إعاقة جسدية تمنعه من القيام بأعباء وظيفته. إلا أن هذا الكلام لا يجري على إطلاقه؛ إذ إن هناك بعض الوظائف العامة التي تسمح للمعاقين العمل فيها. هذا التحول لجهة السماح للمعاقين بالدخول إلى الوظيفة العامة وفق المؤهلات التي تتطلبها الوظائف، والتي يمكن لفئة من المعاقين القيام بها، سببه هو المعاهدات والاتفاقيات الدولية العاملة على تأمين انخراط المعاق في مجتمعه، حيث إن غالبية الدول، في المنظومة الدولية، قد انخرطت في تلك المعاهدات والاتفاقيات بهدف تسهيل عمل المعاقين.

أما بخصوص السلامة الذهنية؛ فيقصد بها تمتع المرشح لشغل الوظيفة العامة بكامل قواه العقلية وغير مصاب بجنون أو عته حتى لا يعرض المصلحة العامة للخطر.

وفي المادة (3/7) من قانون الخدمة المدنية العراقي المعدل، عالج المشرع العراقي هذا الشرط نصت على أن: "...، ناجحاً في الفحص الطبي وسالماً من العاهات الجسمية والعقلية التي تمنعه من القيام بالوظيفة المعين لها، بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة وفقاً لنظام خاص...".

4.2.1.1: شرط المؤهل العلمي:

يقصد بهذا الشرط أن يكون المرشح لشغل الوظيفة العامة حاصلاً على شهادة علمية في مستوى معين يتناسب ومتطلبات الوظيفة العامة التي ترشح للتعيين فيها. ويعد هذا الشرط المؤهل العلمي شرطاً خاصاً بكل وظيفة على حدة، فكل منها له طابعاً خاصاً. فبعض الوظائف تتطلب مؤهلاً علمياً معيناً، وبعضها الآخر يتطلب الإلمام بالقراءة والكتابة فقط، بينما وظائف أخرى تتطلب، إضافة إلى المؤهل العلمي، تمتع

(23) عبد القادر مصطفى، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي والنظم الحديثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2015،

المرشح بخبرة في مجال معين⁽²⁴⁾ .. وهكذا؛ على سبيل المثال: الهندسة أو الطب أو الكمبيوتر، ذلك لأن الخبرة في هذه الميادين مطلوبة من أجل قبول المترشح، وهي ميزان التفضيل بين مرشح وآخر، من دون أن يكون هناك من يعترض على الاختيار وفق سنين الخبرة.

هذه الشروط الخاصة ينبغي تحديدها وفق أساس موضوعي أخذاً بالحسبان واجبات الوظيفة ومسئوليتها، وتحديد مطالب التأهيل اللازمة لها بناء على طبيعة تلك الواجبات ونوعيتها⁽²⁵⁾، أما المشرع العراقي، فقد اشترط في المرشح لشغل الوظيفة العامة حصوله على شهادة دراسية معترف بها.

هذا ما أكدته المادة (5/7) من قانون الخدمة المدنية العراقي المعدل، والتي نصت على أن: "...، حائزاً على شهادة دراسية معترف بها...".

5.2.1.1: شرط حسن السيرة والسلوك وغير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف:

إن السيرة والسلوك الحسن هي مجموعة من الصفات الحميدة التي يتمتع بها الإنسان، وتشيع عنه فيكون محلاً للثقة عند الآخرين. ويشترط هذا الشرط أن يكون المرشح للوظيفة العامة خالياً من الشبهات التي تثير الريبة في المجتمع وتؤدي إلى المساس بنزاهة الوظيفة العامة. فالمبدأ الأساسي هو أن يتمتع كل فرد بسمعة طيبة وحسن سلوك، ما لم يثبت خلاف ذلك. ويقع عبء الإثبات على عاتق الإدارة العامة

أن تثبت سوء سمعة المرشح وسلوكه إذا ما قررت استبعاده من الوظيفة التي ترشح لها، وفي أن يكون قرارها مسبباً، مع خضوعها في ذلك لرقابة القضاء؛ وذلك منعاً للتسييس في الاختيار⁽²⁶⁾.

يعد هذا الشرط من الشروط النسبية التي تختلف من مجتمع إلى آخر. فعلى سبيل المثال؛ شرب الخمر ولعب القمار هو أمر سلبي من حيث تأثيره على السمعة والسلوك في المجتمعات العربية والإسلامية، في حين قد يكون الأمر خلاف ذلك في المجتمعات الأخرى التي لا يعد فيها شرب الخمر ولعب القمار سلوكاً سيئاً. وإضافة إلى هذا المثال التقليدي، والذي قد لا يكون سبباً وجيهاً لرفض المترشح، نجد أن مسألة مثلي الجنس، في المجتمعات الأوروبية والأميركية لا ينظر إليها على أنها من الأسباب التي تؤدي إلى رفض المترشح. في المقابل، نجد هذه المسألة، في مجتمعاتنا العربية، مرفوضة وغير قابلة للنقاش. لذلك؛ على

(24)د. عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء علاقته الوظيفية، مكتبة السنهوري، بغداد، 2011، ص67.

(25)د. شريف يوسف خاطر، دور القضاء الإداري المستعجل في حماية الحريات الأساسية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010، ص102.

(26)د. علي محمد بدير ود. عصام عبد الوهاب البرزنجي ود. مهدي ياسين السلامي، مصدر سابق، ص 309.

الإدارة التمسك بهذا الرفض.

أما بخصوص عدم محكومية المترشح، تشترط معظم القوانين ألا يكون قد سبق إدانته بجريمة أو جنحة مخلة بالشرف. وذلك؛ لأن الحكم عليه بإحدى العقوبات الخاصة بهذه الجرائم يعد مانعاً من تولي الوظائف العامة، كون الحكم على هذا الشخص (المترشح للتعيين) يمثل قرينة قاطعة على عدم صلاحية من صدر الحكم بحقه لتولي أحد الوظائف العامة لخطورته على المجتمع، وتالياً على المصلحة العامة.

وفي قانون الخدمة المدنية العراقي نصت المادة (4/7) على وجوب أن يكون الموظف: "...، 4- حسن الأخلاق وغير محكوم عليه بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال...". كما نص قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل في المادتين (96 و100) على الحرمان من الوظائف العامة، كعقوبة تبعية أو تكميلية عند الحكم بإحدى العقوبات الأصلية⁽²⁷⁾.

يتضح لنا مما ورد، أن المشرع العراقي، فقد بين أثر الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية، بصورة أكثر تفصيلاً، في قانون الخدمة المدنية. إلا أنه ما يؤخذ على المشرع العراقي هو عدم تبيانه المعيار الذي يمكن من خلاله تمييز الجرائم المخلة بالشرف عن غيرها من الجرائم الأخرى.

3.1.1 حالات انتهاء الرابطة الوظيفية

يتم إنشاء الرابطة الوظيفية بين الإدارة والموظف من خلال تعيين الأخير في وظيفة معينة، وتنظم القوانين واللوائح نشاطه المهني المعتاد من إصدار أمر التعيين. ومنصب الموظف في هذه الحالة هو منصب

(27) نصت المادة (96) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 على أنه: "الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت يستتبعه بحكم القانون من يوم صدوره، وحتى إخلاء سبيل المحكوم عليه من السجن حرمانه من الحقوق والمزايا الأتية: 1- الوظائف والخدمات التي كان يتولاها...، كما نصت المادة (100) من القانون على أن: للمحكمة عند الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت، أو بالحبس مدة تزيد على السنة، أن تقرر حرمان المحكوم عليه من حق أي أكثر من الحقوق المبينة أدناه لمدة لا تزيد على سنتين ابتداء من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة أو من تاريخ انقضائها لأي سبب كان. تولي بعض الوظائف والخدمات العامة على أن يحدد ما هو محرم عليه منها بقرار الحكم، وأن يكون القرار مسبباً تسببياً كافياً..."، وقد غدت المادتان، والمشار إليهما في الأعلى، بموجب قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم 997 في 1978/7/30 والمنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد (2997) في 1978/8/7. وقد ألغي القرار قانون رد الاعتبار رقم (3) لسنة 1997 المعدل. كما ألغي القرار المواد (342 إلى 351) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم 23 لسنة 1971 وتضمن القرار 997 كذلك ما يلي: ثالثاً: 1- يعتبر المحكوم عليه من العاملين في الدولة أو القطاع الاشتراكي موظفاً كان أم عاملاً مفصولاً من الخدمة العامة، خلال مدة بقائه في السجن. 2- يعاد المحكوم عليه من العسكريين ورجال الشرطة والموظفين والعمال والمستخدمين إلى الخدمة العامة بعد خروجه من السجن، إلا إذا فقد شرط من شروط التعيين، ولا يحرم من تولي الخدمة العامة بشكل نهائي، وإذا وجد مانع من إعادته إلى العمل الذي فصل منه، فيعين في عمل آخر في الدولة أو القطاع الاشتراكي".

قانوني، وللإدارة الحق في تعديله في أي وقت ووفقاً لاحتياجات المصلحة العامة(28). إلا أن ذلك لا يعني أن هذه الرابطة أبدية؛ فهناك حالات تنتهي فيها هذه الرابطة كبلوغ الموظف سن معينة حدده القانون للإحالة إلى التقاعد أو تنتهي بإرادة الموظف من خلال تقديمه طلب استقالة من الوظيفة. كما تنقطع الرابطة الوظيفية في حال وفاة الموظف أو إصابته بمرض يصعب عليه أداء أعماله، إلا أن هناك حالات أخرى تنتهي بها هذه الرابطة نتيجة حكم جنائي صادر بحقه عن جريمة جنائية. هذا ما يدفع الإدارة إلى إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف؛ إما بالفصل واما العزل. وهذا يعني أن هناك عدة أسباب تؤدي إلى انتهاء الرابطة الوظيفية، بعضها يرجع إلى إرادة الموظف، وبعضها إلى الإدارة وبعضها خارج عن سيطرة الموظف أو الإدارة. (29).

هنا، لا بد من توضيح يتعلق بمفهوم الوضع القانوني للموظف الذي يختلف عن الوضع التعاقدية، إذ إن الوضع الأخير يتطلب عند إجراء أي تعديل في التعاقد أن يحظى - أي هذا التعديل - بموافقة طرفي العقد، أي في حال أن أبدى الموظف موافقته المقرونة بموافقة الإدارة. ولذلك؛ يختلف الوضع القانوني للموظف، بحيث يمكن للإدارة تعديل الشروط التي في ظلها التحق الموظف بالإدارة، ولا يسعه الاستمرار. وعلى سبيل المثال؛ في كل ما يتعلق بالترقية والدرجات و سن التقاعد. هذا، يفرض على الإدارة تعديل هذا الملحوظ الأخير، زيادةً أو نقصاناً، من دون أن يحق للموظف الاعتراض.

فيما يلي سندرس حالات انتهاء الرابطة الوظيفية وفق الآتي:

1.3.1.1: الاستقالة:

اختلف الفقهاء في وضع تعريف جامع لمفهوم الاستقالة، فعرّفها الفقه الفرنسي بأنها "التعبير الصريح من قبل الموظف عن نيته ترك الخدمة نهائياً"، أو أنها "سبب للتوقف عن أداء الوظيفة تنتج بمبادرة الموظف، ويجب أن يتم طلبها كتابياً". أو هي: "إعلان الموظف عن إرادته الموافقة عليها من الإدارة بصفة نهائية"⁽³⁰⁾. وعرّفها الفقه العربي أنها "إنهاء عمل الموظف بناءً على طلبه أو اتخاذه موقف معين،

(28) من خلال استقراء نص المادة (1) من قانون الخدمة المدنية العراقي، يمكن القول إن علاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية، حيث إن المقصود بسريان أحكام القانون هنر تطبيق القواعد العامة الواردة فيه على الموظفين كافة، من حيث أحكام الرواتب والمخصصات والتعيين والترقية وغيرها من الأحكام التي تتعلق بالوظيفة العامة.

(29) د. أحمد محمود أحمد الربيعي، الأثر المالي للحكم القضائي بإعادة الموظف العام إلى الخدمة، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة الموصل، العدد 19، 2019، ص54.

(30) عبد الكريم بن قله، الاستقالة في القانون الجزائري، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2014، ص69.

والذي يعتبره القانون طلباً للاستقالة⁽³¹⁾، أو أنها "إبداء الموظف لرغبته في ترك العمل، ولا يتم إلا بموافقته"⁽³²⁾. وتكون الاستقالة على نوعين: "صريحة" عن طريق تقديم طلب إلى المسؤول الإداري المباشر، أو "ضمنية"، وتكون من خلال الموقف الذي يتخذه الموظف ويترتب عليه اعتباره مستقياً⁽³³⁾. فعلى سبيل المثال لا الحصر، اعتكافه عن ممارسة وظيفته رغم حضوره إلى مقر عمله.

من الممكن وضع تعريف للاستقالة أنها: "إبداء الموظف رغبته في ترك العمل الوظيفي نهائياً، ولا تتم إلا بموافقة الإدارة، إذ إن مقتضيات سير المرفق العام تتقدم على اعتبارات رغبة الموظف بترك العمل في المرفق العام". وتبعاً لذلك؛ فقد نظمت التشريعات أحكام الاستقالة بما يضمن معه استمرار دوام العمل في المرافق العامة بانتظام.

تضمنت المادة (35)، من قانون الخدمة المدنية العراقي على حق الموظف في تقديم الاستقالة وإجراءات قبولها أو رفضها، إذ تركت هذا الأمر لتقدير الإدارة، فنصت في الفقرة 1 على ما يأتي: "للموظف أن يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه إلى مرجعه المختص". أما الفقرة 2، من هذه المادة، فقد نصت على حق الإدارة الذي أشرنا إليه، وعلى النحو الآتي: "على المرجع أن يبت في الاستقالة، خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً؛ ويعد الموظف منفكاً بانتهائها إلا إذا صدر أمر القبول قبل ذلك، وإذا حدد الموظف موعداً لقبول الاستقالة فيجوز قبولها من التاريخ المحدد أو قبله. أما في الفقرة 3، تقول إنها على الموظف الذي يقدم طلب الاستقالة الاستمرار في عمله حتى قبولها صراحة أو ضمناً، أما إذا ترك عمله قبل ذلك أي قبل مرور مدة الثلاثين يوماً التي حدد المشرع للإدارة البت في الطلب، فإنه يكون قد أخل بواجباته الوظيفية، وللإدارة أن تحاسبه عن هذا الانقطاع غير المشروع.

2.3.1.1: الإحالة إلى التقاعد:

استناداً إلى القواعد العامة، فإن خدمة الموظف تنتهي في حالات عدة من بينها الإحالة إلى التقاعد، وبموجب هذا الحال فإن خدمة الموظف تنتهي بقوة القانون في حال توفر أسباب الإحالة التي تضمنتها التشريعات المنظمة للوظيفة العامة⁽³⁴⁾. وتتضمن التشريعات المختلفة المتعلقة بالخدمة الوظيفية قواعد نظم تقاعد

(31) د. ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص 1393.

(32) د. ماهر صالح الجبوري، القانون الإداري، مطبعة التعليم العالي، الموصل، 1989، ص 143.

(33) د. عدي زلفاح محمد الدوري، الأثار الجنائية الاستقالة الموظف، بحث منشور في مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، العراق، المجلد التاسع، العدد الثاني، 2019، ص 494.

(34) د. أنفال عصام علي، مرض الموظف وأثره في إنهاء الرابطة الوظيفية، بحث منشور في مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، العراق، المجلد العاشر، العدد الأول، 2020، ص 425.

الموظفين وتجعله وجوبياً بعد سن معينة، وفي ذلك مكافأة الموظف الذي أفنى زهرة شبابه في الخدمة الاجتماعية، وضماناً من المجتمع لأحد أعضائه الذين خدموه، ومراعاة للجوانب الإنسانية التي تجعل الإنسان بعد سن معين غير قادر على العطاء، فتصاب قواه وقدراته البدنية والعقلية بالوهن والضعف، وهذه سنة الله في خلقه. وقد ميز المشرع العراقي، في قانون التقاعد المدني رقم 23 لسنة 1966 الملغى، بين نوعي الإحالة إلى التقاعد، وهي: وجوبي وجوازي⁽³⁵⁾. والإحالة إلى التقاعد تكون وجوبية، إما بسبب إكمال الموظف السن القانونية وإما بسبب العجز الصحي. فقد نظم المشرع العراقي، في قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 الأحكام المتعلقة بهما، فبين أن السن القانونية للإحالة إلى التقاعد هي عند بلوغ الموظف ثلاثة وستين عاماً، بغض النظر عن مدة عمله، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، مع الأخذ في الاعتبار أن القانون أجاز لرئيس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير المختص أو رئاسة الجهة غير تابعة لوزارة أو محافظ⁽³⁶⁾، بالتمديد خدمة الموظف لمدة تصل إلى ثلاث سنوات بعد بلوغه السن القانوني للتقاعد مع مراعاة ندرة المهارات وجودة الوظيفة وحاجة الدائرة لخدماته.

إضافة إلى ذلك، حددت بعض القوانين فترة محددة يُعتبر خلالها الموظف قد بلغ سن التقاعد الإلزامي، مثل قانون الخدمة الجامعية⁽³⁷⁾ رقم 23 لسنة 2008 الذي يحدد سن التقاعد عند بلوغ سن الخامسة والستين، ومن الممكن تمديد الخدمة إلى السبعين من العمر للأستاذ أو الأستاذ المساعد، وقانون المفصولين السياسيين رقم 24 لسنة 2005 المعدل الذي يحدد سن التقاعد القانوني بـ 68 للأشخاص المشمولين بأحكامه⁽³⁸⁾، أما الجوازية، تقديم طلب من الموظف إلى إدارته المختصة لإحالاته إلى التقاعد، إذا كان بإمكان الموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة الحاضنة لأبنائها التقدم بطلب للحصول على معاش تقاعدي بشرط ألا تقل مدة خدمتها عن 15 سنة، ألا يقل عدد أولادها عن ثلاثة ولا يزيد عمر أي منهم عن خمسة عشر عاماً. ويرسل هذا الطلب إلى الوزير المختص أو رئيس الدائرة غير المرتبطة بالوزارة

(35) د. ماهر صالح الجبوري، مصدر سابق، ص 248.

(36) أ. د. غانم عبد دهش الكرعاوي وأ. د. وليد حسن حميد الزبيدي، الانقضاء المبستر لعلاقة نائب المحافظ بالإدارة (دراسة مقارنة في ضوء قانوني المحافظات غير المنتظمة في إقليم رقم 21 لسنة 2008 المعدل والتقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014)، بحث منشور في مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، تصدرها كلية القانون جامعة ذي قار، العراق، العدد 10، 2017، ص 56.

(37) قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم 23 لسنة 2008 المعدل، منشور في جريدة الوقائع العراقية في العدد 4308، 3/شباط/2014.

(38) قانون المفصولين السياسيين العراقي رقم 24 لسنة 2005 المعدل، منشور في جريدة الوقائع العراقية في العدد 4281، 8/تموز/2013.

خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ قيد الطلب في وزارته إذا لم يبيت في الطلب، يعد الموظف محال إلى التقاعد بنهاية المدة المذكورة ويستفيد من حقوقه التقاعدية وفقاً لأحكام هذا القانون

3.3.1.1 المرض والوفاة

تنتهي الرابطة الوظيفية للموظف عند مرضه أو وفاته، وهذا ما أكده المشرع العراقي، في المادة (3) من قانون التقاعد النافذ التي نصت على أن: تسري أحكام هذا القانون على جميع موظفي دوائر الدولة والقطاع العام والموظفين المؤقتين والمكلفين بخدمة عامة وموظفي الدولة في القطاع المختلط المعينين قبل 2003/4/9 والمتقاعدين في الحالات الآتية: ثانياً- المرض أو الإعاقة...، رابعاً - الوفاة". تبعاً لذلك؛ فإن علاقة الموظف بالوظيفة تنتهي نتيجة المرض الصحي أو المهني(39)، أو نتيجة إصابته إصابة عمل تمنعه من مزاولة عمله، إذ اشترط المشرع أن تكون الإصابة جراء العمل(40). كما أشار المشرع العراقي إلى أن الموظف الذي يتوقى، في أثناء الخدمة بعد محالاً إلى التقاعد، بصرف النظر عن مدة خدمته التقاعدية، ويستحق خلفه(41) الحقوق التقاعدية التي ينص عليها القانون، بمعنى آخر يستحق ورثة الموظف المتوفي الحقوق التقاعدية وفقاً للشروط التي يبينها القانون(42).

4.3.1.1: الفصل والعزل:

تنتهي خدمة الموظف وتنقضي الرابطة الوظيفية إذا ارتكب الموظف عملاً يعتبر انتهاكاً لالتزاماته

(39) قانون التقاعد الموحد العراقي رقم 9 لسنة 2014، منشور في جريدة الوقائع العراقية في العدد 4314، 10/اذار/2014.

(40) نصت المادة (1/26) من قانون التقاعد العراقي المرض بأنه: "الاعتلال الصحي الذي يمنع الموظف من مزاولة عمله ولا يكون ناشئاً عن إصابة عمل". ونصت المادة (27/1) من القانون نفسه، المرض المهني بأنه: "الاعتلال الصحي الذي يمنع الموظف من مزاولة عمله ويكون ناشئاً عن ممارسة مهنة معينة".

(41) نصت المادة (1/28) من قانون التقاعد العراقي، اصابة العمل بأنها: "إصابة الموظف بمرض مهني ناجم عن ممارسة عمله أو الإصابة بعطل عضوي نتيجة حادث وقع في أثناء العمل أو من جرائه، ويعد في حكم الإصابة الحادث الذي يقع للموظف في أثناء ذهابه المباشر إلى العمل أو في أثناء عودته المباشرة منه".

(42) الخلف: هم أفراد عائلة الموظف أو المتقاعد الذين يخلفونه عند وفاته وفقاً لأحكام هذا القانون أو أي قانون = آخر. المادة (11/1) من قانون التقاعد العراقي.

الوظيفية، مما يتطلب فرض عقوبة الفصل أو العزل من الخدمة⁽⁴³⁾، من سلطة مختصة قانوناً⁽⁴⁴⁾؛ أي أن كلا الفصل والعزل يتوقفان على قرار تصدره الإدارة من دون أي دور للموظف، وذلك عند تطبيق القانون على الموظف جراء تصرف قام به يقتضي فصله أو عزله. إذ تعد عقوبتي الفصل والعزل من الأمور المهمة، إذ يحال الموظف إلى المحكمة التأديبية ليحكم بإحدى هاتين العقوبتين، وما يترتب عليهما من تبعات مالية ووظيفية ومعنوية تؤثر على الموظف العام، وتبعاً لذلك؛ فقد انبرى المشرع، سواء في العراق أو في دول العالم، على إحاطة ذلك الموضوع بضمانات كافية.

حيث في العراق، فإن السلطة المختصة بتوقيع عقوبة العزل أو الإغفاء من الخدمة بحق الموظف هو الوزير المختص على موظفي وزارته. وهذا ما نصت عليه المادة (11) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل: أولاً: للوزير فرض أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (8) من هذا القانون على الموظف العام المخالف لأحكامه. أما إذا كان الموظف المحال للتحقيق بدرجة مدير عام فما فوق ووجد أنه مستحق عقوبة الفصل فلا يجوز للوزير توقيع هاتين العقوبتين عليه، إنما لا بد أن يرفع الأمر إلى مجلس الوزراء متضمناً الاقتراح بفرض إحدى هاتين العقوبتين.

يتولى القضاء مراقبة قرارات الفصل من الوظيفة، من حيث مدى مشروعيتها وملائمتها وتناسبها والفعل المخالف المرتكب من الموظف العام. في العراق، ذهب مجلس الانضباط العام إلى أنه: "... تبين أثناء التدقيق أن المشتكي قد تم فصله بموجب القرار الإداري الصادر عن دائرته، وبعد شكواه نتيجة التظلم المقدم من قبله، فتح تحقيق لدى دائرة التفتيش العام التي قررت أن قرار العزل مخالف للقانون، لأنه استند إلى الفقرة 8 من القسم (6) من الأمر 30 لسنة 2003 الصادر عن سلطة الائتلاف والتي تتناول موضوع

(43) نصت المادة (7/8) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي المعدل، على عقوبة الفصل بأنها: ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بالقرار 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 الآتية أو بإحداها مرتين، وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها: 1- التوبيخ. 2- انقاص الراتب. 3- تنزيل الدرجة. ب- مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف؛ وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه. وتعتبر مدة موقوفته من ضمن مدة الفصل، ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد". ونصت المادة (8/8) من القانون نفسه، على عقوبة العزل بأنها: "ويكون بتنحية 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 مضراً بالمصلحة العامة. ب- إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفة أو ارتكابه بصفته الرسمية. ج - إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه، فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى".

(44)د. علي محمد بدير ود. عصام عبد الوهاب البرزنجي ود. مهدي ياسين السلامي، مصدر سابق، ص 383.

غياب الموظفين عن العمل، ولأن الوقائع المقدمة تدل على أن المعارض ليس غائباً عن عمله، قرر المجلس بالاتفاق المتبادل إلغاء المرسوم الإداري لوزارة الداخلية رقم 1489 تاريخ 2004/10/30 الذي يستوجب عزل المدعي من وظيفته..."(45).

في هذا السياق، لابد من موقف مبدئي نبديه فيما يتعلق بوطننا العراق، حيث يقتضي سرعة تعديل القوانين الناظمة لمسألة عزل الموظف وإخراجها من دائرة السلطة التنفيذية ووضعها في عهدة المجالس التأديبية. وبذلك؛ لا تبادر السلطة الاستئنافية للإدارة في هذا المجال إن كان الأمر يخضع لقرار مجلس الانضباط في نهاية الأمر. لكن مستقبل الموظف وضرورة الحفاظ على حقوقه تجاه الإدارة يشكل الحلقة الأضعف؛ لذلك بات من الضروري أن تعتمد في العراق ما يتم تطبيقه في باقي الدول في هذا المجال على سبيل المثال وليس الحصر كما هو في لبنان.

2.1: مفهوم الحكم الجزائي:

من البديهي أن الموظف العام يتعرض للمحاكمة إذا ارتكب أفعالاً أثناء ممارسة مهامه؛ مثل التزوير والاختلاس في الأموال العامة أو ما شابهها، والذي قد يكون بسبب ارتكابه جريمة جنائية، مثل القتل الجنائي أو ارتكاب جريمة الشرف، مما يؤدي إلى الحق في الحصول على قرار جنائي صادر عن المختص السلطة القضائية، مما سيكون له تداعيات على مسألة استمرار نشاطها. لذلك؛ يعد الحكم الجزائي النهائية الحتمية للدعوى الجزائية الذي يتولد لدى المحكمة المختصة، ومن خلال الأدلة المنظورة أمامها، وشهادة الشهود أو سائر أدلة الإثبات الأخرى. وبعد أن تتوافر لديها القناعة المطلقة بهذه الأدلة وحيثيات الدعوى، تصدر حكماً جزائياً يفصل في تلك الدعوى، ويكون عنواناً للحقيقة في الخصومة المعروضة أمامها(46).

كما هو معروف أن الحكم الجزائي إما يصدر بإدانة المتهم أو براءته، فإذا ما حكم بالحالة الأولى؛ فهذا يعني أن الموظف المتهم قد ارتكب الفعل الجرمي وصدر بحقه الحكم المناسب الذي نص عليه القانون عما تنسب إليه من فعل. أما إذا حكم ببراءته، فهذا دليل على انتفاء ما نسب إليه من فعل إجرامي، ما يعني احتفاظه بمركزه القانوني، وما يرتبه هذا المركز من حقوق يعنى القانون بحمايتها(47).

فيما يلي سندرس هذا الموضوع في تعريف الحكم الجزائي في الفقرة الأولى وحجية الحكم الجزائي

(45) قرار مجلس الانضباط العام العراقي رقم (22/جزائية/ 2005) في 2005/11/17. نقلاً عن: أ. د. عدي طلفاح محمد الدوري، الأثار الجنائية الاستقالة الموظف، مصدر سابق، ص511.

(46) صباح مصباح محمود، مصدر سابق، ص177.

(47) هلال حسين حسن، النظام القانوني لتقاعد الموظف العام في العراق، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، 2013، ص109.

وخصائصه في الفقرة الثانية وتمييز الحكم الجزائي عما يشته به في الفقرة الثالثة.

1.2.1: تعريف الحكم الجزائي:

قبل الدخول في تعريف للحكم الجنائي، من الضروري البحث في المعنى اللغوي لهذا المصطلح، ثم اكتشاف معناه الاصطلاحي من خلال التعريفات التي تم اقتراحها في هذا الصدد، حتى تتمكن بعد ذلك من اقتراح التعريف المناسب. فالمعنى اللغوي يوصل أو يقترب الوصول إلى تعريف الحكم الجزائي ويوضحه. كما أن المعنى الاصطلاحي له أهمية كبيرة في الوصول إلى هذا التعريف. وهذا ما سنحاول توضيحه في هذه الفقرة تبعاً للآتي.

فيما سندرس تعريف الحكم الجزائي لغةً واصطلاحاً وفق الآتي:

1.1.2.1: الحكم الجزائي لغة:

يتكون مصطلح الحكم الجزائي لغة من شقين؛ وهما: الحكم والجزائي. فالحكم لغة، هو مصدر حكم يحكم يعني القضاء، فيقال حكم بينهم أو حكم لهم أو حكم عليهم، أي بمعنى قضي. ويقال أحكم فلانا الشيء، أي أتقنه، واحتكم الشيء أي صار متقناً. وتحكم بالأمر صار مستبداً به. وقد يراد بالحكم العلم والفقهاء والقضاء (48). والحكمة تعني معرفة أفضل الأشياء بأفضل العلوم، أي قضي قضاء أو حكم عليه أو حكم بينهما. ويأتي الحكم من الحكمة التي توجب وضع الشيء في محله. كما، ويعني الحكم: العلم والفقهاء؛ كقوله تعالى (يَا يَحْيَىٰ خُذِ الْكِتَابَ بِقُوَّةٍ ۖ وَآتَيْنَاهُ الْحُكْمَ صَبِيًّا). وفي الحديث عن صفة الله (عز وجل) قال تعالى قالوا كذلك (قَالُوا كَذَلِكَ قَالَ رَبُّكَ إِنَّهُ هُوَ الْحَكِيمُ الْعَلِيمُ) (49) أي الحاكم لكم وعليكم، أو هو المحكم لا اختلاف فيه ولا اضطراب. مدلول هذه الكلمة، في اللغة العربية، فعيل بمعنى مفعول، أحكم فهو محكم. واحتكم فلان في مال فلان إذا جاز فيه حكمه، والمحاكمة تعني المخاصمة إلى الحاكم، والعرب تقول حكمت وأحكمت وحكمت بمعنى منعت ورددت، ومن هذا قيل للحاكم بين الناس حاكم، لأنه يمنع الظالم من الظلم (50). إذاً؛ فمعنى الحكم هو الفصل في الخصومات وقطع المنازعات لمنع الظالم من الظلم.

أما كلمة جزاء، فتعني في اللغة الثواب والعقاب، وجزى عن الشيء أي قضي عنه (51). وهذا يعني أن أصل كلمة جزاء تعني المكافأة على الشيء، جزاه به وعليه جزاءً وجزاه مجازاة وجزاء. وقول الشاعر

(48) محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، دار الكتب العلمية، بيروت، 2010، ص69.

(49) سورة مريم: الآية (12).

(50) سورة الذاريات: الآية (30).

(51) ابن منظور، لسان العرب، ج3، دار صادر، بيروت، 2012، ص270.

"الحطيئة": "من يفعل الخير لا يعدم جوازيه". وقال "ابن سيده": "قال ابن جني ظاهر هذا أن تكون جوازية جمع جازٍ، أي لا يعدم جزاء عليه، وجاز أن يجمع جزاءً على جواز المشابهة اسم الفاعل للمصدر، فكما جمع سيل على سوائل كذلك يجوز أن يكون جوازية جمع جزاء(52). أما في اللغة الإنكليزية فمصطلح (Adjudication) يعني حكم(53)، ويعني مصطلح (decision) حكم أو قرار(54) ومصطلح (goven) يعني حكم، إما مصطلح (arbitrator penaltarbiter penal) فيعني الحكم الجزائي (55). وفي اللغة الفرنسية نجد أن مصطلح (sur le civil du criminel primaute) يعني حجية الحكم الجزائي على القضاء المدني.

2.1.2.1: الحكم الجزائي اصطلاحاً:

الغرض معرفة معنى الحكم الجزائي اصطلاحاً، لا بد لنا من معرفة مدلول الحكم الجزائي من الناحية القانونية والفقهية والقضائية. لذلك؛ سنتناول هذا الموضوع في ثلاث فقرات؛ وكما يأتي:

أولاً: التعريف القانوني للحكم الجزائي

لم يعرف المشرع العراقي، في قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ الحكم الجزائي، لكن عند الرجوع إلى قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 سنجد تعريفاً للحكم البات أو النهائي، إذ عرفته المادة (16) فقرة 2 بقولها: "يقصد بالحكم النهائي أو البات، في هذا القانون، كل حكم اكتسب الدرجة القطعية بأن استنفذ جميع أوجه الطعن القانونية أو انقضت المواعيد القانونية المقررة للطعن فيها". كذلك المادة (84) من قانون أصول المحاكمات الجزائية لقوى الأمن الداخلي رقم 17 لسنة 2008، على أنه: "يقصد بالحكم البات الحكم الذي اكتسب الدرجة القطعية بتصديقه من محكمة تمييز قوى الأمن الداخلي أو بمضي المدة القانونية المحددة للطعن به تمييزاً"(56).

(52) محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مصدر سابق، ص51.

(53) ابن منظور، لسان العرب، مصدر سابق، ص278.

(54) إن مصطلح (Adjudication) عرف أنه: "حكم أو قرار القاضي في قضية أو في إجراء قانوني"، ميشيل فيرج، متمد الكلمات القانونية ومعانيها، ب.م، 2015، ص3.

(55) حارث سليمان الفاروقي، المعجم القانوني، مكتبة لبنان، بيروت، 2013، ص143.

(56) المادة (2/16) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل، والمادة (84) من قانون أصول المحاكمات الجزائية لقوى الأمن الداخلي رقم 17 لسنة 2008، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 4068 بتاريخ

ثانياً: التعريف الفقهي للحكم الجزائي

وضع فقهاء القانون الجزائري تعريفات متعددة للحكم الجزائي، فمنهم من عرف الحكم الجزائي بأنه: "قرار يصدر عن المحكمة بمناسبة عرض الخصومة عليها، وفقاً لأحكام القانون ويفصل في موضوعها أو في أية مسألة يجب حسمها قبل الفصل في الموضوع" (57). وفي تعريف آخر أنه: "قرار يصدر عن المحكمة، ويفصل في منازعة محددة، ويحل النزاع بوساطة فرض إرادة المشرع على أطراف الخصومة" (58).

في حين عرفه آخر (59) بأنه: "قرار صادر من محكمة مشكلة تشكياً صحيحاً ومختصة بإصداره في خصومة قضائية...". وعرفه الدكتور "محمود نجيب حسني" أنه: "هو إعلان القاضي هو أن إرادة القانون يجب أن تنفذ في حادثة معينة تلتزم بها أطراف القضية" (60). كما عرف أنه: "قرار تتخذه هيئة قضائية مسؤولة عن الفصل في نزاع أثناء تسوية المنازعات الناشئة عن مركز قضائي معين، بعد التشاور مع الأطراف المدعوة للإفصاح عن آرائهم" (61). ومن الملاحظ على هذا التعريف أنه جمع بين المعيارين الموضوعي والشكلي في تعريفه للحكم، كما أنه صحح في تحديده للحكم بالسلطة التي يصدر عنها، وهي المحكمة وأشار إلى الخصومة التي يمكن أن تثور حول مركز قانوني معين، والموضوع الذي يتناوله وهو حسم الخصومة كلها أو جزءاً منها.

في حين عرفه آخرون أنه: "كل قرار المحكمة يحل نزاعاً معيناً، إما بالخصومة الجنائية أو لوضع حد له، ويكون الأمر نفسه سواء كان هذا النزاع موضوعياً أو شكلياً" (62). وهناك من ذهب إلى أنه: "نطق لازم وعلمي يصدر من القاضي ليفصل به في خصومة مطروحة عليه أو في نزاع بها" (63).

ما تجدر الإشارة إليه، هنا، أن هناك بعض الفقه الجنائي العراقي يفرق بين الحكم الجزائي والقرار

(57) أ. د. علي محمد جعفر، شرح أصول المحاكمات الجزائية، ط1، المؤسسة الجامعية، بيروت، 2004، ص375.

(58) أ. د. محمد سعيد نمور، أصول الإجراءات الجزائية، ط1، دار الثقافة، عمان، 2015، ص493.

(59) أ. د. حسام مهنا صادق عبد الجواد، الآثار الإجرائية للحكم القضائي المدني، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2010، ص20.

(60) أ. د. محمود نجيب حسني، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012، ص50.

(61) أ. د. محمد علي الكيك، أصول تسبيب الأحكام الجزائية في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2010، ص118.

(62) أ. د. أحمد فتحي سرور، الوجيز في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012، ص790.

(63) أ. د. معوض عبد التواب، الأحكام والأوامر الجنائية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2011، ص13.

الجزائي، إذ يرى أن الحكم الجزائي هو: "إبداء المحكمة رأيها في موضوع الدعوى بشكل حاسم فيها. ويكون الحكم إما بالبراءة وإما بالإدانة وإما بعدم المسؤولية. وذلك يخرج قرار الإفراج، إذ لا يعد من الأحكام، والعلة والسبب في ذلك هو أن أمر الإفراج لا ينفى بشكل قاطع الصلة بين المشتبه به والواقعة المتهم بارتكابها، والتي تشكل جريمة، كما ولا يقرر أيضاً ثبوت هذه العلاقة على وجه التأكيد⁽⁶⁴⁾. ويعزز أصحاب هذا الرأي قولهم إن المشرع الجزائي العراقي قد استعمل مصطلحي الحكم والقرار، وأراد لكل منهما معنى مغايراً عن الآخر⁽⁶⁵⁾؛ ومثال ذلك ما أورده المادة (182)، من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم 23 لسنة 1971 إذ نصت على ما يأتي: أ- إذا اقتنعت المحكمة بعد إجراء المحاكمة على الوجه المتقدم بأن المتهم ارتكب ما أتهم به، فتصدر حكمها بإدانتته وبال عقوبة التي تفرضها عليه. ب- إذا اقتنعت المحكمة بأن المتهم لم يرتكب ما أتهم به أو وجدت أن الفعل المسند إليه لا يقع تحت أي نصت عقابي، فتصدر حكماً ببراءته من التهمة الموجهة إليه. ج- إذا تبين للمحكمة أن الأدلة لا تكفي لإدانة المتهم، فتصدر قراراً بإلغاء التهمة والإفراج عنه. د- إذا تبين للمحكمة أن المتهم غير مسؤول قانوناً عن فعله، فتصدر حكماً بعدم مسؤوليته مع اتخاذ التدابير التي ينص عليها القانون.....". وهناك مواضيع أخرى، في القانون المذكور آنفاً، ميز المشرع فيها بين الحكم والقرار، كالمادتين (257/أ) و (259/أ/2). وبذلك؛ فإن المحكمة إذا أصدرت في القضية المعروضة أمامها حكماً بالإدانة أو البراءة أو عدم المسؤولية فإنها بذلك تكون قد أصدرت حكماً؛ لأنها حكمت في القضية حكماً فاصلاً. أما إذا أصدرت قراراً بالإفراج، فهذا يسمى قراراً وليس حكماً؛ لأن القرار لم ينهي الخصومة بشكل نهائي، فالعلاقة تبقى غير مؤكدة بين المتهم والجريمة. بيد أنه يكون لقرار الإفراج الصادر عن محكمة الجنايات أو قاضي التحقيق قيمة البراءة في المرحلة النهائية⁽⁶⁶⁾.

أما القرار الجزائي، فهو ما يصدر في الدعوى الجزائية؛ كإجراء تحضيري للحكم من دون أن يعبر عن رأي المحكمة قبل الفصل في الخصومة⁽⁶⁷⁾، أو أنه قرار تمهيدي يكون الهدف منه اتخاذ خطوات

(64) د. عبد الأمير العكلي ود. سليم إبراهيم حرية، أصول المحاكمات الجزائية، المكتبة القانونية، بغداد، 2014، ص167.

(65) زين العابدين عواد كاظم الكردي، الحكم الجزائي وأثره في الحقوق السياسية، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية القانون، جامعة بابل، العراق، 2015، ص10.

(66) المادة (227/ب) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم 23 لسنة 1971.

(67) د. محمد صبحي نجم، الوجيز في قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2019، ص341.

معينة يعتمد عليها الحكم المباشر في القضية⁽⁶⁸⁾، أو أنه قرارات وقتية تتضمن تدبيراً مؤقتاً تقتضيه الدفوع الفرعية، فالنتيجة المترتبة على كل من القرار التحضيري والقرار التمهيدي لا تقيد المحكمة في أثناء الفصل في الدعوى. معنى ذلك أن القرار الجزائي لا تحسم به القضية المنظورة أمام القضاء الجزائي، إذ تبقى العلاقة بين المتهم والجريمة المسندة إليه ما لم ينص القانون على خلاف ذلك⁽⁶⁹⁾. والأمثلة على هذه القرارات هي: القرارات الإعدائية أو التحضيرية والإدارية والقرارات الأخرى غير الفاصلة في الدعوى، كقرارات الاختصاص أو قرارات الكشف على محل الحادث (معاينة مسرح الجريمة) أو التفتيش أو ندب الخبراء⁽⁷⁰⁾. مما تقدم يمكن تعريف الحكم الجزائي أنه: "هو غاية الدعوى وقرار المحكمة الفاصل فيما معروض أمامها".

ثالثاً: التعريف القضائي للحكم الجزائي

إن المحاكم الجزائية العراقية، وفي مقدمتها محكمة التمييز التي لم تورد تعريفاً صريحاً للحكم الجزائي. إذ بيد أن محاكم الجراء في العراق عادة ما تستعمل كلمة "قرار" في أحكامها، قاصد بذلك الحكم في أكثر أحكامه.

من ذلك حكمها الصادر في 2001/9/13، ويقول: "وبعد التحقيق والمداولة تبين أن قرارات محكمة جنايات الرصافة بتاريخ 5 ديسمبر 2000 في القضية رقم 734/ج/2000 وقد أخذت في الاعتبار الأدلة الكافية التي ظهرت من وقائع القضية كتحقيق قضائي و لأسباب استندت إليها المحكمة، وقراراتها في الدعوى سارية المفعول وتقرر المصادقة عليها لموافقها القانون استناداً للمادة (259) من قانون أصول المحاكمات الجزائية... و صدر القرار بالاتفاق..."⁽⁷¹⁾، وفي حكم آخر لها صدر، في 2012/10/22، جاء فيه: " بعد التحقيق والمداولة تبين أن القرار الذي تم التوصل إليه في المحاكمة .. قرر إلغاء جميع

(68)د. مأمون محمد سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع الليبي، ج 1، منشورات الجامعة الليبية، ليبيا، 2012، ص172.

(69)د. إدوار غالي الذهبي، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2014، ص579.

(70) أ. د. عبد الأمير العكيلي ود. سليم إبراهيم حرية، مصدر سابق، ص218.

(71)قرار محكمة جنايات الرصافة رقم 734/ج/2000 بتاريخ 2001/9/13، منشور في مجلة القضاء، العدد الأول والثاني، تصدرها نقابة المحامين العراقيين، بغداد، 2004، ص18.

القرارات التي صدرت في الدعوى..."(72).

2.2.1: حجية الحكم الجزائي وخصائصه:

تكتسب الإدانة الجنائية حجيتها عند استيفاء الشروط المنصوص عليها في النصوص القانونية، وبمجرد استنفاد جميع الطعون، يصادق القاضي على قراره وتكون الإدانة الجنائية (قوة العقوبة الصادرة بحقها)، بالإضافة إلى مقتضيات أحكام القانون واستنفاد الطعون، أشار المشرع إلى أن الحكم البات يصبح واجب تنفيذي، ولا رجعة فيها بمجرد أن تصدرها سلطة قضائية مختصة ومكلفة قانوناً. ويختلف الحكم النهائي البات عن الحكم الابتدائي، بأن الأول لا يجوز الطعن فيه بعكس الحكم الابتدائي، حيث لا يكتسب الحجية كونها تزول بزوال الحكم، سواء بنقضه أو بتصحيحه.

لبيان ما تم ذكره، سندرس حجية الحكم الجزائي وخصائصه في الفقرتين التاليتين:

1.2.2.1: حجية الحكم الجزائي:

متى تم استيفاء الشروط المطلوبة في الحكم الجزائي الذي ينهي الدعوى الجزائية وله سلطة الأمر المقضي به، فلا يمكن إعادة تحريك الإجراءات؛ لا أمام هيئة التحقيق الجزائي أو الإداري ولا أمام القضاء الجزائي أو الإداري. وهذا ما يسمى بحجية الحكم والقرار الجزائي (73). وعليه، فإن مفهوم حجية الأحكام الجزائية هو الأحكام الصادرة عن القضاء، وتكون حجة بما فصلت فيه، لأنه إذا صدر حكم في قضية، فإن القانون يجعل هذا الحكم عنواناً للحقيقة، حتى لو لم يكن الأمر كذلك من حيث الواقع (74). إذا؛ فحجية الحكم الجزائي تعني أنه يحوز الاحترام أمام المحكمة التي أصدرته، وأمام غيرها من المحاكم أو الجهات الإدارية، بحيث إذا أثار أحد الخصوم نفس النزاع مرة أخرى، وجب الحكم بعدم قبول الدعوى؛ وكما أن المسألة التي سبق حسمها بالحكم يجب التسليم بها في كل نزاع جديد (75). كما أن حجية الحكم الجزائي النهائي (البات) تأتي بخلاف حجية الحكم الابتدائي، إذ تثبت للأول حجية كاملة، فلا يجوز الطعن به. أما الثاني؛ فإن حجيته تكون مؤقتة تزول بإلغاء الحكم أو نقضه بالطرق المقررة قانوناً لكل حكم، فإذا كان

(72) قرار محكمة التمييز العراقية رقم (19202/ الهيئة الجزائية الثانية/ 2012)، بتاريخ (2017/10/22) (قرار غير منشور)، نقلاً عن: جمعة قادر صالح، جمعة قادر صالح، الفساد الإداري وأثره على الوظيفة العامة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2019، ص15.

(73) أ. د. عبد الأمير العكيلي ود. سليم إبراهيم حرية، مصدر سابق، ص112.

(74) د. عبد الحميد الشواربي، حجية الأحكام المدنية والجزائية في ضوء القضاء والفقه، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2017، ص11.

(75) د. إدوار غالي الذهبي، حجية الحكم الجزائي أمام القضاء المدني، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2010، ص39.

الحكم قابلاً للطعن به تمييزاً، وتم تمييزه فعلاً، فإن حجيته تقف عند ذلك الحد(76).

هذا يعني أن كل دعوى جزائية لا بد أن تنتهي إلى نتيجة حتمية، تعد هي الكلمة الفصل في تلك الدعوى، كما يعتد بها على أنها الحقيقة. ومهما يكن من أمر؛ فإن المسوغ الذي يحمل المشرع على صياغة هذه القاعدة، تحكمها بعدة اعتبارات، منها الاستقرار القانوني، أي استقرار المواقف القانونية ووضوحها. وهذا من الحاجات الملحة للمجتمع المنظم، وتنعكس أهمية هذا الاستقرار في حقيقة أن كل فرد في المجتمع يهتم بموقفه القانوني والمواقف القانونية التي يتعين عليه التعامل معها. فالاستقرار القانوني يحقق المصلحة العامة للمجتمع والتي تنعكس في حسن سير النظام القضائي. من جهة، يسمو وقت القضاء على أن يبدد في جدل وطعون لا تنتهي، بشرط أن يضيع في مجادلات واستئنافات لا تنتهي وتكون إما متعلقة بدعوى واحدة وإما بعدة دعاوى قليلة، ومن ناحية أخرى يكفل الاستقرار والاحترام الواجب لأحكام القضاء، وحتى لا تبقى محلاً لطعون لا تنتهي(77).

بناء على ذلك، فإن أساس حجية الحكم الجزائي هو ما نصت عليه المادة (227/أ)، من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي: "يكون الحكم الجزائي البات بالإدانة أو البراءة حجة فيما يتعلق بتعيين الواقعة المكونة للجريمة، ونسبتها إلى فاعلها ووصفها القانوني". وهذا يعني أن للحكم الجزائي حجية فيما بين الخصوم بالنسبة إلى ذات الحق محلاً وسبباً(78). كما أن المشرع العراقي قد اشترط أن الأحكام التي تحوز الحجية هي الأحكام الباتة الصادرة بالإدانة أو بالبراءة. وبذلك؛ فإن المشرع لا يعطي الحجية الأحكام التي تصدر بصورة ابتدائية. بمعنى آخر، أن المشرع العراقي جعل الأحكام التي تحوز الحجية هي تلك الأحكام غير القابلة للطعن فيها، إلا أنه جعل الأحكام الابتدائية التي تقبل الطعن غير متمتع بتلك الحجية؛ رغم أن القانون أعطى الحكم الجزائي قوة قد تصل إلى مرتبة الحجية التي توجب احترام تلك الأحكام التي أصدرتها المحكمة، وعدم إجراء أي تعديل فيها. ولكنه لم ينص على تلك الحجية صراحة، وهذا ما أشارت إليه المادة (325)، من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي، والتي نصت على: "لا يجوز للمحكمة أن ترجع عن الحكم أو القرار الذي أصدرته أو تغير فيه إلا لتصحيح خطأ مادي".

يتضح مما تقدم، أن الأحكام الجزائية الباتة هي التي تحوز حجية الأحكام الجزائية دون غيرها. وهذا ما أكدته محكمة التمييز العراقية، في إحدى قراراتها المرقمة (202 / إدارية أولى / 1982-1983 في 1983/1/26) التي نصت على: "الأحكام التي حازت درجة البنات تكون حجة بما فصلت فيه من

(76) د. أياد خلف و د. إيمان عبيد كريم، أثر الحكم الجزائي على التحقيق الإداري، بحث منشور في مجلة الحقوق مجلة فصلية محكمة تصدرها كلية القانون الجامعة المستنصرية، العراق، العددان (19-17)، السنة 4، 2012، ص348.

(77) د. عبد الأمير العكيلي ود. سليم إبراهيم حرية، مصدر سابق، ص 114.

(78) د. إدوار غالي الذهبي، مصدر سابق، ص98.

الحقوق"⁽⁷⁹⁾. كما أن حجية الحكم الجزائي لا بد أن تتوافر فيها جملة من الشروط، والتي يتوافرها تنهض حجية الأمر المقضي به (حجية الحكم الجزائي) ويصبح الحكم الجزائي واجب التنفيذ.

هذه الشروط هي:

أولاً: صدور الحكم الجزائي من محكمة مختصة

أي أن الحكم الجنائي يجب أن يصدر عن محكمة مختصة بإصدار الحكم، أي أنها مختصة بالبت في القضية. فإذا لم تكن مؤهلة لاتخاذ القرار، فليس لقرارها أمر مقضي به. على عكس القرار الإداري للهيئة الإدارية، فإنه لا يتمتع بقوة الأمر المقضي به، لذلك يمكن للهيئة الإدارية التي أصدرته أو أي هيئة إدارية أعلى مما لديها أن تلغيه⁽⁸⁰⁾. ولقد حدد قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي أنواع المحاكم الجزائية واختصاصاتها، بشكل واضح، في المادة (138) منه.

ثانياً: وجوب تنفيذ الحكم الجزائي

يشترط في الحكم الجزائي أن يكون واجب التنفيذ (حائز على مبدأ قوة الشيء المقضي فيه)، وأن يكون حكماً نهائياً ما لم يجر القانون تنفيذه قبل ذلك⁽⁸¹⁾. وقد بين المشرع العراقي في المادة (2/16) من قانون العقوبات العراقي التي نصت على: "يقصد بالحكم النهائي أو البات، في هذا القانون، كل حكم اكتسب الدرجة القطعية بأن استنفد جميع أوجه الطعن القانونية أو انقضت المواعيد المقررة للطعن فيه".

ثالثاً: أن يكون الحكم الجزائي قطعاً

المقصود بهذا الشرط هو أن الحكم يفصل بموضوع الخصومة كله أو بعضه. وهذا يعني أن الأحكام هي حجة بما فيها، ولا يجوز لك إعادة النظر فيما قرره تلك الأحكام، سواء صدرت في موضوع الدعوى أو في قضية فرعية⁽⁸²⁾. ومن المسلم به أن الدعوى الجزائية تنتهي في الغالب بإصدار حكم فاصل فيها، وهذه الأحكام قد تكون إما الحكم بالإدانة والعقوبة وإما الحكم بالبراءة أو الغاء التهمة. وفي الحالتين يفرج عن المتهم، أو يصدر حكم بعدم مسؤوليته وإخلاء سبيله⁽⁸³⁾.

(79) علي محمد الكرباسي، الموسوعة القانونية، مطبعة العمال، بغداد، 2000، ص 56.

(80) عبد الحميد الشواربي، مصدر سابق، ص 19.

(81) علي الخفاجي ود. حبيب الدليمي ود. حيدر حميد صبري، الآثار المترتبة على تصحيح الحكم الجزائي، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بابل، العراق، العدد الرابع، السنة الثامنة، 2019، ص 18.

(82) د. أياد خلف و د. إيمان عبيد كريم، مصدر سابق، ص 349.

(83) المادة (182) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

2.2.2.1: خصائص الحكم الجزائي:

كما أسلفنا، فإن الحكم الجزائي هو القرار الحاسم الذي يصدره القاضي المختص في النزاع المعروف أمامه لتطبيق إرادة القانون. لذلك يجب أن تتوافر فيه الشروط القانونية التي ذكرناها. كما أنه يتمتع بخصائص يتميز بها عما يتشابهه معه. وهذه الخصائص هي:

أولاً: قضائية الحكم الجزائي. ثانياً: شخصية الحكم الجزائي. ثالثاً: المساواة في الخضوع للحكم الجزائي.

أولاً: قضائية الحكم الجزائي

يجب أن يكون الحكم الجزائي صادراً عن جهة قضائية مختصة بنظر الدعوى الجزائية، تبين من خلاله مدى مسؤولية الجاني عن الجريمة المسندة إليه ونوع العقوبة المقررة لها قانوناً، أو عدم مسؤوليته عنها ما يستوجب إخلاء سبيله لبراءته مما نسب إليه من فعل. وهذا يعني أن الحكم الجزائي يجب أن يكون صادراً من جهة قضائية مشكلة تشكياً صحيحاً وذات ولاية واختصاص للنظر في الدعوى. ويجب أن ينطق بالحكم علناً، وأن يتضمن البيانات التي يطلبها القانون حتى يحوز حجية الشيء المقضي فيه⁽⁸⁴⁾. فالغرض من كل هذا هو لزيادة ضمانات المتهم، وتقليل نسبة الخطأ عند إصدار الحكم الجزائي، لما يترتب على هذا الأخير من آثار خطيرة. فهذا المبدأ هو الذي يميزه عن غيره من الأحكام الأخرى التي تتشابهه معه في بعض خصائصها⁽⁸⁵⁾.

ثانياً: شخصية الحكم الجزائي

تعد قاعدة "شخصية الحكم الجزائي" من القواعد الرئيسية في القانون الجنائي، وتعني أن آثار الحكم الجزائي لا تمتد إلى غير الشخص الذي صدر هذا الحكم بحقه. إذ نصت التشريعات الجنائية كافة على هذا المبدأ لأهميته. فالضرر الناتج عن الحكم الجزائي إنما يقتصر على من صدر الحكم الجزائي بحقه من دون أن يتعداه إلى أفراد أسرته. أما آثار الحكم الجزائي الممتدة إلى غير الجاني فهي آثار غير مباشرة

⁽⁸⁴⁾ على إن أحكام القضاء تعد عنواناً للحقيقة القانونية التي لا يجوز المجادلة فيما فصلت فيها من حق لما لها من حجية الشيء المقضي فيه، تلك الحجية التي تترتب على قمة مدارج النظام العام بحيث لا يعطوها اعتبار ولا تسمو عليها مصلحة.

قرار الهيئة العامة لمجلس شورى إقليم كردستان العراق رقم 102/ الهيئة العامة/ إدارية /2012، جلسة 2012/12/9، المبادئ القانونية في قرارات وفتاوى مجلس شورى إقليم كردستان – العراق لعام 2012، الطبعة الأولى، مطبعة الحاج هاشم، أربيل، 2012، ص 241، نقلاً عن: د. سردار عماد الدين، وسائل ضمان تنفيذ الأحكام الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2015، ص 53.

⁽⁸⁵⁾ د. محمد سعد فودة، النظرية العامة العقوبات الإدارية، دار الجامعة الجديد، القاهرة، 2017، ص 28.

وليست مقصودة بذاتها. وخير دليل على مبدأ شخصية الحكم الجزائي هو عدم تنفيذ الحكم الجزائي بحق أحد أفراد أسرة المحكوم عليه المتوفى أو الهارب. بيد أن ما يخالف هذا المبدأ هو الأحكام التي ترد على الذمة المالية (كالمصادرة والغرامة المالية)، إذ إن أثر هذا النوع من الأحكام لا يقتصر على المحكوم عليه، بل يتعدى إلى أفراد أسرته ودائنيه، لذلك؛ حرصت التشريعات الجنائية على التقليل من هذا النوع من الأحكام⁽⁸⁶⁾.

ثالثاً: المساواة في الخضوع للحكم الجزائي

يقوم المشرع، وبشكل مجرد، بتقدير مقدار العقوبة تبعاً لنوع الجريمة وجسامة الفعل المرتكب فيها، بالإضافة إلى الظروف الأخرى التي ترافق الفعل المرتكب؛ ثم يأتي الحكم الجزائي ليجسد هذا النص الذي وضعه المشرع. هذا ما يجعل القاعدة التي يشتملها هذا النص قابلة للتطبيق على كل من ينتهك القانون من دون النظر إلى الاختلاف الواقعي بين ظروف مرتكبي الجرائم، طالما توافرت فيه شروط إنزال هذه العقوبة⁽⁸⁷⁾. تبعاً لذلك؛ فإن تطبيق الحكم الجزائي يكون بصورة مجردة ليحكم جميع من صدر بحقهم من دون النظر إلى مكانتهم الاجتماعية وغيرها. وأهم ما يميز بين هؤلاء هو مدى مسؤوليتهم عما نسب إليهم من أفعال. لذلك؛ فإن المساواة تعني إمكانية تطبيق النص القانوني على الكافة من دون استثناء، ويبقى تطبيق النص رهياً بما سيصدره القاضي من حكم مراعيّاً فيه نوع الجريمة وظروفها، وحال المدان إن ثبتت مسؤوليته إعمالاً بقاعدة تفريد العقوبة⁽⁸⁸⁾.

بناء على ذلك أن المساواة تتطلب مراعاة الأمور الآتية:

1- المساواة بين الناس أمام النصوص القانونية المقررة للعقاب. 2- إن تحقيق العدالة من خلال الحكم الجزائي يتطلب تفريد العقاب عند التطبيق.

هذا يعني إننا عندما نطبق مبدأ المساواة لا يمكننا تصور إمكانية إقرار نص عقابي خاص بأفراد طائفة أو فئة معينة. والقول بخلاف ذلك يتعارض مع اعتبارات العدالة والاستقرار الاجتماعي؛ لأن هذا المبدأ

(86) أ. د. علي محمد جعفر، علم الإجرام والعقاب، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2010، ص

104.

(87) أ. د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010، ص729، ود. عادل عبادي عبد الجواد، العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة وبدائلها، ط1، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة،

2011، ص30.

(88) د. أحمد محمد بونة، علم الجرائم الجنائي (النظرية والتطبيق)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010، ص29.

تفرضه تلك الاعتبارات(89) . بيد أن ذلك لا يمنع من أن ينص القانون على صفة معينة لدى الجاني إن توافرت فيه تلك الصفة، وانطبق عليه النص الجزائي، كما في حال جريمة الاختلاس التي اشترطت في المتهم توافر صفة الموظف العام(90) .

3.2.1: تمييز الحكم الجزائي عما يشته به:

تختلف المحاكم في أحكامها حيث تصدر كل محكمة حكمها بناءً على اختصاصها وطبيعة نظامها القانوني. وكانت بعض الأحكام جنائية أو مدنية أو تأديبية، وبينما كانت جميع هذه الأحكام تهدف إلى إعمال الحق ومحاسبة الجاني المخالف للقانون، فقد اختلفت من حيث نوع العقوبة والتأثير والأهداف. إذ ينفرد الحكم الجزائي بأن له طبيعة خاصة وفوارق جوهرية تميزه عن غيره من الأحكام الأخرى التي قد يشته البعض بها لقرب نظامها القانوني منه. وهذا يعني أن هنالك فوارق جوهرية تميز الحكم الجزائي عن غيره من الأحكام؛ كالحكم المدني مثلاً.

سنقوم بدراسة هذا النقطة في الفقرتين التاليتين:

1.3.2.1: تمييز الحكم الجزائي عن الحكم المدني:

إن الحكم الجزائي - كما مر ذكره هو: "القرار الذي يصدر من المحكمة الجزائية، وتنتهي به خصومة معينة"(91). أما الحكم المدني فهو: "وسيلة من وسائل السلطة القضائية لإزالة الضرر أو الحد منه، وهي العقوبة العامة لإثبات المسؤولية المدنية"(92). ومن ذلك؛ يتبين لنا أن الحكم المدني يشترك مع الحكم الجزائي في أنه يترتب على كل منهما الانتقاص من حقوق المحكوم عليه. رغم هذا الشبه بينهما، إلا أن هنالك فروقاً جوهرية بين الحكم الجزائي والحكم المدني، ويمكن إيجازها بما يلي:

أولاً: من حيث سبب صدور

تعد الجريمة التي ارتكبها الجاني أو التي تسبب إليه ارتكابها، سبباً لصدور الحكم الجزائي، حتى لو لم ينشأ عن تلك الجريمة أي ضرر يصيب الآخرين. كما هو الحال في الشروع في ارتكاب جريمة ما، في حين يعد الضرر الناشئ عن خطأ محدث ذلك الضرر سبباً في صدور الحكم المدني. هذا يعني أنه في

(89) حجاب بن عائض الذيابي، بدائل السجن (دراسة مقارنة)، مكتبة رشد، الرياض، 2012، ص 45.

(90) المادة (315) من قانون العقوبات العراقي.

(91) د. مأمون محمد سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة،

2018، ص 243.

(92) د. منذر الغض، النظرية العامة للالتزامات، مكتبة دار الثقافة والنشر، عمان، 2013، ص 371.

حال تخلف الضرر سينعدم سبب الحكم، ومن ثم عدم إلزام المخطئ بالقيام بعمل معين أو إداء مبلغ من المال. فالجريمة الجنائية التي يصدر الحكم الجزائي بسببها ليست كالجريمة المدنية تتمثل بمجرد فعل غير مشروع يحدث ضرراً بالآخرين، ليكون سبباً في جزاء معين، بل إنها تتمثل أساساً في الاعتداء على مصلحة جوهرية من مصالح المجتمع، وإن تمثلت، في بعض الأحيان، في صورة مصلحة فردية⁽⁹³⁾.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الحكم الجزائي لا يقتصر على الخطأ المادي بل يشمل الخطأ الأدبي أيضاً، بخلاف الحكم المدني الذي يقتصر على الخطأ المادي فقط، ولا يمتد ليشمل الخطأ الأدبي. لذلك؛ فإنه في الوقت الذي يتطلب الحكم الجزائي توافر المسؤولية الأدبية، لا يتطلب الحكم المدني توافر هذه المسؤولية، كما لا يستطيع المدعي بالحق المدني المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي أصاب المصلحة العامة، وامتد إليه كونه أحد أفراد المجتمع⁽⁹⁴⁾، بخلاف الحكم الجزائي الذي يمكن أن يصدر بالاستناد إلى الفعل الجرمي الذي مست المصلحة العامة، والسبب في ذلك هو لتعلق الحكم الجزائي بالنظام العام⁽⁹⁵⁾.

ثانياً: من حيث أساس التقدير

تعد جسامة الجريمة ومدى توفر الأدلة بحق الجاني، بالإضافة إلى مدى خطورته الإجرامية، الأساس في تحديد نوع العقوبة ومقدارها، وتالياً تقدير الحكم الجزائي. أما في الدعوى المدنية، فإن ما لحق المدعي بالحق المدني من خسارة وما فاتته من كسب، يعد أساساً في تقدير الحكم المدني⁽⁹⁶⁾.

ثالثاً: من حيث الغرض

إن الهدف من الحكم الجزائي هو لتحقيق العدالة القانونية ومكافحة الجريمة وإصلاح الجاني، في حين أن الهدف من الحكم المدني هو إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل وقوع الضرر أو جبر الضرر الذي أصاب المضرور عن طريق تغطية الأثار الناتجة عن هذا الضرر، وإعادة الأمور إلى الحال التي كانت عليها قبل وقوعه. وهذا يعني أن الحكم الجزائي يهدف إلى تحقيق آثار مستقبلية، وهي الحد من ظاهرة الجريمة في المجتمع، في حين أن الحكم المدني يهدف إلى إصلاح آثار الماضي.

رابعاً: من حيث مساس الحكم بالحقوق

يمس الحكم الجزائي حقوقاً متنوعة، فهو قد يمس الحق في الحياة كالإعدام، وقد يمس الحق في التنقل

(93) أ. د. أحمد فتحي سرور، السياسية الجنائية، دار النهضة العربية القاهرة، 2017، ص 30.

(94) أ. د. محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 289.

(95) أ. د. محمود نجيب حسني، قوة الحكم الجزائي في إنهاء الدعوى الجزائية، مصدر سابق، ص 201.

(96) أ. د. محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 289.

بحرية كالعقوبات السالبة للحرية، وقد يمس الذمة المالية للمحكوم عليه؛ كالعرامة والمصادرة. في حين أن الحكم المدني يقتصر أثره على الذمة المالية لمحدث الضرر، وذلك عن طريق الانتقاص منها لمصلحة المتضرر⁽⁹⁷⁾.

خامساً: من حيث صاحب الحق في المطالبة

إن صاحب الحق في المطالبة بالحكم الجزائي، فقد أعطى المشرع العراقي، الحق في المطالبة بالحكم الجزائي للمجني عليه أو من يقوم مقامه قانوناً تارة⁽⁹⁸⁾، وأحياناً يكون للمدعي العام الحق في المطالبة بحق عام ما لم يتطلب تحريكها شكوى أو إذناً أو طلباً من مرجع مختص⁽⁹⁹⁾. أما صاحب الحق في المطالبة بالحكم المدني، فهو من وقع عليه التصرف الذي أحدث الضرر، ولا يستطيع الادعاء العام أن يكون طرفاً في الدعوى المدنية، إلا أنه يستطيع الحضور في الدعوى المدنية التي تملك الدولة أحد أطرافها، أو عندما تتعلق الدعوى المدنية بحقوق مدنية ناشئة للدولة، وهذا ما أكدته قانون الادعاء العراقي رقم 49 لعام 2017 في المادة (5) في الفقرة (6)⁽¹⁰⁰⁾.

إننا نسترشد بكلامنا إلى ما أقره مجلس شورى إقليم كردستان العراق في فتواه عندما نص على أن: "الحصول على الإذن بملاحقة الجرائم المرتكبة خارج العراق من اختصاص وزير العدل حصرياً.. ولا يجوز للوزير تفويض هذه الصلاحية ولا تفويض توقيع لأن المشرع لم يمنحه حق التفويض"⁽¹⁰¹⁾. وتؤدي هذه الفتوى إلى القول: إذا سمح المشرع بتفويض الصلاحيات قياساً على تفويض التوقيع جائزاً أيضاً قياساً عليه.

(97) مرتضى فيصل حمزة الخفاجي، الحكم الجزائي وأثره في الوظيفة العامة في التشريع العراقي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية القانون جامعة كربلاء، العراق، 2014، ص14.

(98) المادة (3) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

(99) المادة (1) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي. والمادة (1/2) من قانون الادعاء العام العراقي رقم 159 لسنة 1979 المعدل لسنة 2017، منشور في جريدة الوقائع العراقية في العدد 4437، 2017/3/6.

(100) نصت المادة (6/5) من قانون الادعاء العام العراقي على: "يتولى الادعاء العام المهام الآتية: سادساً: الحضور في الدعاوى المدنية التي تكون للدولة طرفاً فيها أو متعلقة بالحقوق المدنية الناشئة للدولة عن الدعاوى الجزائية وبيان أقواله ومطالعته ومراجعة طرق الطعن في القرارات والأحكام الصادرة في تلك الدعوى ومتابعتها".

(101) فتوى مجلس شورى إقليم كردستان العراق رقم 10 بتاريخ 2012/5/8، قرارات وفتاوى مجلس شورى إقليم كردستان العراق، وزارة العدل، (2012)، ص 50، نقلاً عن: د. سردار عماد الدين، مصدر سابق، ص67.

سادساً: من حيث حجبية أحدهما على الآخر

يحوز الحكم الجزائي حجبية الشيء المحكوم فيه في الدعوى المدنية المرفوعة أمام المحكمة المختصة. كما يحوز حجبية الشيء المقضي فيه في حال وقف الدعوى المدنية لحين صدور الحكم الجزائي البات، في الدعوى الجزائية المتعلقة بالفعل ذاته الذي رفعت الدعوى المدنية بسببه، بخلاف الحكم المدني الذي لا يحوز حجبية الشيء المقضي فيه أمام المحاكم الجزائية فيما يتعلق بوقوع الجريمة وإسنادها إلى فاعلها (102). يرجع ذلك إلى أن حجبية الحكم الجزائي أمام المحكمة المدنية، هو رجحان أهمية الدعوى الجزائية التي تتصل بالحق العام، سواء من حيث الحقوق التي تحميها، أم من حيث الحقوق التي تنصرف إليها آثار الحكم الجزائي الصادر فيها، في الوقت الذي تحمي فيه الدعوى المدنية مصالح خاصة لا يتجاوز موضوعها وأثارها الحقوق المالية، فكل هذا يجعل من غير الجائز، من حيث المنطق القانوني والمصلحة العامة، أن يقرر الحكم الجزائي أمراً، وينقضه القاضي المدني، على العكس من ذلك، فإن الأمر الصادر عن محكمة الجزائية له سلطة الأمر المقضي به أمام المحكمة المدنية في القضية التي لم يتم البت فيها بشكل نهائي، فيما يتعلق بوقوع الجريمة ووصفها الشرعي، وإسنادها إلى صاحبها (103).

2.3.2.1: تمييز الحكم الجزائي عن الجزاء الانضباطي:

يتولى القضاء مهمة إصدار الحكم الجزائي عند ارتكاب فعل نص القانون العقابي على تجريمه، أما الجزاء التأديبي فهو "جزاء وظيفي يصيب موظف عام ثبت أنه ارتكب خطأ انضباطي معين" (104). وتحكم الجزاء الانضباطي مجموعة من الضوابط، إذ تشكل هذه الضوابط في ذاتها ضمانات استمدها القضاء من القانون ومبادئه العامة. فإذا ما غابت هذه الضوابط وقع الجزاء باطلاً لإخلاله بالضمانات المهمة والمقررة لمن شمله الجزاء (105). هذا يعني أن الجزاء الانضباطي يتفق مع الحكم الجزائي في أن كليهما لا يرتبان آثاراً قانونية عند عدم توافر تلك الضوابط التي أوجب القانون توافرها عند إصدارهما. كما يتفقان على توافر مبدأ الشخصية في كل منهما. فالحكم الجزائي - كما بينا سابقاً - لا تنصرف آثاره إلا لمن صدر بحقه، وكذلك الأمر بالنسبة إلى الجزاء الانضباطي الذي لا تنصرف آثاره إلا للموظف الذي أخل بواجبه الوظيفي. بيد أن هذا التشابه بينهما لا يعني عدم وجود فوارق، بل على العكس توجد عدة فوارق جوهرية بين الحكم

(102) المادة (229) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي المعدل.

(103) أ. د. محمود نجيب حسني، شرح قانون الإجراءات الجنائية، مصدر سابق، ص 334.

(104) مصطفى محمد عفيفي، النظرية العامة للعقاب التأديبي في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2015،

ص 32.

(105) د. عمر فؤاد أحمد، السلطة التأديبية (دراسة مقارنة)، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، 2016، ص 253.

الجزائي والجزاء الانضباطي وهي:

أولاً: من حيث الطبيعة القانونية لكل منهما

يعد الحكم الجزائي ذي طبيعة قانونية قضائية، إذ إن آثاره تمس حقوق الجاني وحرية، والتي تتدرج في جسامتها من حرمانه من حقه في الحياة إلى مجرد إصدار غرامة مالية تنتقص من الذمة المالية للجاني. أما الجزاء الانضباطي؛ فهناك آراء متعددة فيما يتعلق بتحديد طبيعته القانونية، إذ ذهب بعض الفقهاء إلى إنكار الطبيعة القانونية للجزاء الانضباطي. وهناك من يرى أن: "العقوبة الانضباطية ليست بدقة القصاص، وإنما تعتبر بالأصح لوماً أو إنذاراً"⁽¹⁰⁶⁾.

في حين يذهب بعضهم الآخر إلى إن الجزاء الانضباطي كقصاص لا ينطوي على الطبيعة القانونية للعقوبة، وإنما هو جزاء يمس الموظف في مركزه الوظيفي أو القانوني، بينما يرى الآخر بأن الجزاء الانضباطي لا يعد عقوبة حقيقية، وإنما هو وسيلة لاحترام السلطة المعنوية أو الهيئة التي ينتمي إليها الموظف المذنب، وذلك لأسباب متعلقة بالنظام الداخلي لتلك الهيئة أو خدمة للمصالح العام⁽¹⁰⁷⁾. ففي الوقت الذي نجد فيه أن هناك من قال بأن الجزاء الانضباطي لا يمس سوى المركز القانوني للموظف العام، من خلال فرض إحدى العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في القوانين ذات العلاقة، نجد أن البعض الآخر قد عرف الجزاء الانضباطي أنه: "عقوبة قانونية لكونه الاستخدام الفعال والمنظم لعنصر الإجبار من السلطة الانضباطية"⁽¹⁰⁸⁾.

ثانياً: من حيث الغرض في كل منهما

إن غرض الجزاء الانضباطي الذي تصدره جهة الإدارة هو محاسبة الموظف المذنب على خطئه الوظيفي. وهذا الجزاء يهدف إلى حسن سير المرافق العامة وانتظامها. وهكذا، لا تقوم فكرة التأديب في الجزاء الانضباطي على أساس العقاب بل على أساس الإصلاح والتقويم ورفع كفاءة الإداء. أما غرض الحكم الجزائي فهو محاسبة الشخص عن جريمته التي أضر من خلالها بإحدى المصالح الأساسية للمجتمع لتحقيق العدالة باسم القانون. وتالياً، فإن أساس الحكم الجزائي هو القصاص لحماية المجتمع، وليس التأديب

(106) د. سامي عبد الكريم محمود، الجزاء الجنائي، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص50.

(107) د. عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص128.

(108) د. محمد طبلية القطب، العمل القضائي في القانون المقارن والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي، دار المعارف،

وإن وجد فهو غرض ثانوي للحكم الجزائي (109).

ثالثاً: من حيث الجهة التي يصدر منها

يصدر الحكم الجزائي من جهة قضائية مختصة، في حين أن الجهة التي يصدر منها الجزاء التأديبي هي جهة إدارية، إلا أنه ينبغي الأخذ بالحسبان أن تحديد إدارية الجهة التي يصدر عنها الجزاء الانضباطي مسألة تعتمد على العلم فيما إذا كانت تلك الجهة من أشخاص القانون العام أم الأجهزة التابعة لها. وكذلك التأكد من إن إصدار هذا الجزاء الانضباطي من امتيازات السلطة العامة الممنوحة لجهة الإدارة هذه أم لا (110).

رابعاً: من حيث النطاق الشخصي

يصدر الحكم الجزائي بحق أي فرد مقيم أو موجود، في إقليم الدولة التي صدر بموجب قوانينها الجنائية، حيث لا يشترط الحكم الجزائي توافر صفة معينة في الشخص الذي سيصدر بحقه، فسواء كان هذا الشخص موظفاً أم غير موظف؛ الأمر سيان عند إصداره. والسبب في ذلك هو سريان أثره على جميع أفراد المجتمع المخاطبين بأحكام القاعدة الجزائية من دون تمييز، بخلاف الجزاء الانضباطي الذي نجده مقيد النطاق، فهو لا يصدر إلا بحق الموظف العام. وهذا يعني أن الجزاء الانضباطي يشمل فئة محددة في المجتمع، وهم الموظفون والعاملون في مؤسسات الدولة (111).

3.1: أثر الحكم الجنائي على الوظيفة العامة:

توصف العلاقة بين الموظف العمومي والدولة (الإدارة) على أنها علاقة تنظيمية، فبعد أن وصفت هذه العلاقة سابقاً بأنها علاقة تعاقدية، تبين أن هذه النظرية غير صالحة من خلال تكييف طبيعة العلاقة

(109) د. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2014، ص49.

(110) ثار جدل حول دستورية الجزاءات الإدارية، إلا أنه قد حسمه المجلس الدستوري الفرنسي الذي اعترف وأقر بدستورية الجزاء التأديبي الإداري. لكنه علق إقراره على شرط مفاده خضوع هذا النوع من الجزاء إلى المبادئ العامة الواردة في القانون الدستوري والمتعلقة بصفة خاصة بالجزاء. إذ أكد هذا المجلس على سريان تلك المبادئ على كل ما يتسم بخاصية العقاب حتى وإن كان المشرع قد أناط سلطة إصدارها بسلطة غير قضائية. ومثال على تلك المبادئ (مبدأ المساواة، ومبدأ احترام حقوق الدفاع، ومبدأ ضرورة العقوبة، ومبدأ النسبية)، (حكم المجلس الدستوري الفرنسي الصادر في ((17/يناير/1989)). أشار إليه: د. محمد سامي الشوا، القانون الإداري الجزائي (ظاهرة الحد من العقاب)، دار النهضة العربية القاهرة، 2011، ص98.

(111) مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010، ص71.

التي تربط الموظف في الدولة. ويميل الفقه القضائي والإداري والقضائي إلى توصيفه على أنه تنظيمي، وهذا ما استقر عليه. لكن، في مطلق الأحوال، تجدر الإشارة إلى أنه لا تأثير للوضع القانوني للموظف، والمتفق عليه أنه نظامي. إذ إن الحكم الجنائي هو واقع مستجد ينتج عن فعل الموظف لجهة ارتكابه جرمًا جزائياً. وتالياً، تفرض نتائج هذا الحكم الجنائي والجنحي الشائن، إضافة إلى تداعياته، الاتكاء على الموظف من دون مراعاة لطبيعة العلاقة مع الإدارة. هذا يعني، حيث إن هذه العلاقة تحكمها نصوص القوانين والتشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة، سواء الواردة في قانون الخدمة المدنية أم في قانون انضباط موظفي الدولة أو حتى في قانون العقوبات، فهي علاقة ليست أبدية. وهذا ما تضمنته القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة، إذ إن الرابطة الوظيفية، وبحكم القانون، قد تنتهي بحالات حددها المشرع، فيما أن تنتهي بصورة طبيعية كالإحالة إلى التقاعد وغيرها، وإما أن تنتهي بصورة غير طبيعية، وذلك عندما يقوم الموظف بارتكاب فعل يستوجب العقاب، كما عالج المشرع الآثار القانونية عليها التي تترتب على الحال الأخيرة (112).

سندرس هذا الموضوع في الفقرتين، في الفقرة الأولى سنتكلم عن الأثر المنهني للرابطة الوظيفية والفقرة الثانية الأثر غير المنهني للرابطة الوظيفية.

1.3.1: الأثر المنهني للرابطة الوظيفية:

أشار القانون الجنائي إلى الجرائم التي تضع حداً للخدمة العامة، وينص على عقوبات جنائية (أصلية، تبعية، تكميلية)⁽¹¹³⁾ لهذه الجرائم، وبالتالي تضمنت أحكاماً جنائية تؤثر على الصلة الوظيفية في قانون العقوبات العراقي على ثلاث أنواع من العقوبات؛ هي: الأصلية والتبعية والتكميلية. فالمشرع نص على عقوبة حرمان الموظف العام المحكوم عليه جنائياً من الوظيفة العامة، ويرى هذا الحرمان عقوبة تبعية تلحق بالموظف العام بحكم القانون من دون الحاجة إلى النص عليها في قرار الحكم. هذا ما جاء واضحاً في نص المادة (46) من قانون العقوبات التي نصت على: "الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت يستتبعه،

(112) علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي، الدار العربية، بغداد، 2016، ص62.

(113) العقوبة الأصلية: هي التي تكفي بذاتها للجريمة، وهي التي حددها المشرع أصلاً كعقوبة أساسية للجريمة. فهي بمثابة الجزاء الأساسي للجريمة، ولا توقع إلا إذا نطق بها القاضي وحدد نوعها ومقدارها. ويجوز أن توقع وحدها فلا يكون بجانبها عقوبة تبعية أو تكميلية. للمزيد ينظر: د. أحمد فتحي أبو عودة، أثر الحكم الجزائي على الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011، ص10. أما العقوبة التبعية: هي التي تلحق المحكوم عليه بحكم القانون من دون الحاجة إلى النص عليها في الحكم. المادة (95) من قانون العقوبات العراقي. أما العقوبة التكميلية: هي عقوبة ثانوية لا يمكن توقيعها بمفردها، فلا تلحق بالجريمة من دون عقوبتها الأصلية. وهي لا توقع = على المحكوم عليه إلا إذا نص القاضي عليها صراحة في الحكم وحدد نوعها، إذ لا بد لتطبيقها من ذكر صريح لها في الحكم.

بحكم القانون، من يوم صدوره وحتى إخلاء سبيل المحكوم عليه من السجن حرمانه من الحقوق والمزايا التالية؛ ومنها الوظائف والخدمات التي كان يتولاها...".

يتضح من خلال هذا النص، أن الحكم الجنائي الصادر بالسجن المؤبد أو المؤقت بحق الموظف العام، يؤدي إلى حرمانه من وظيفته طيلة مدة سجنه كعقوبة تبعية، بمجرد الحكم عليه بالعقوبة الأصلية السجن المؤبد أو المؤقت، ولا يحتاج بالنص عليها في الحكم القضائي الجنائي، وإنما يأتي أثرها حتمياً، وينتج أثره مباشرة، وتنفذها الجهة الإدارية المختصة التي ينتمي إليها الموظف المحكوم عليه من تلقاء نفسها (114).

كما قد تأتي عقوبة الحرمان من الوظيفة العامة كعقوبة تكميلية، ولكن ليس على سبيل الوجوب كما في العقوبة التبعية، بل على سبيل الجواز. وهذا ما أكدته المادة (100) من قانون العقوبات العراقي التي نصت على: "أ- للمحكمة عند الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت بالحبس مدة تزيد عن السنة أن تقرر حرمان المحكوم عليه من حق أو أكثر من الحقوق المبينة أدناه، لمدة لا تزيد على سنتين ابتداء من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة أو من تاريخ انقضائها لأي سبب كان. ومن هذه الحقوق 1. تولي بعض الوظائف والخدمات العامة على أن يحدد ما هو محرم عليه منها بقرار الحكم، وأن يكون القرار مسبباً تسببياً كافياً".

سمح المشرع العراقي للمحكمة الجزائية بإنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، لكنه أحاطها بضمانات مهمة، وهي أن الحكم يجب أن يكون سببياً بدرجة كافية، في هذه الحالة فإذا ما أصدر القاضي الجنائي حكماً بإنهاء الرابطة الوظيفية (للمحكوم عليه بعقوبة أصلية) كان هذا الحكم غير مسبب أو كان تسببياً غير كافي. ففي هذا الحال يعد الحكم الجنائي باطلاً، ما يستوجب نقضه، وهذا العقوبة التكميلية لا يمكن للقاضي أن يفرضها منفصلة، حيث يجب أن تأتي كامتداد للعقوبة الأصلية المنصوص عليها في القانون، ويمكن استكمالها بعقوبة تكميلية بمعنى أنه لا يمكن فرضها بقوة القانون ما لم ينص القاضي الجنائي عليها صراحة في حكمه المتضمن للعقوبة الأصلية (115).

وفي قرار للهيئة العامة لمجلس شوري إقليم كردستان العراق يتضح فيه مدى لزوم تسبب الحكم لكونه أساساً لإصدار الحكم الصحيح ومن ثم تنفيذه على نحو صحيح فورد فيه بأن " .. قرار الحكم جاء خالياً من التسبب ولم يتضمن سوى عبارة (لأن طلب المدعي لا سند له من القانون) وحيث أن هذه العبارة

(114)د. براء منذر عبد اللطيف، أثر العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العراق، المجلد 15، العدد 6، 2018، ص 61.

(115)أ.د. علي حسين الخلف وأ.د. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، مطابع الرسالة، الكويت، 2012، ص 436.

عامة وتصلح لرد كل دعوى وحيث أن القانون قد ذهب إلى التشدد في تسبب الأحكام قبل إصدارها وقبل النطق بها وحيث أن الحكم خلاف هذه الضمانة التي يحرص عليها المشرع يكون محلاً للبطلان (116).

من خلال النصين السابق ذكرهم، يلاحظ بأن حرمان الموظف العام من تولي الوظائف العامة جاء، بشكل مؤقت وليس بشكل دائم ومستمر، ويبدأ من تاريخ صدور حكم الإدانة الجنائية بحق الموظف العام وحتى إطلاق سراحه من السجن إذا كانت عقوبة تبعية، ولمدة أقصاها سنتان من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة، أو من تاريخ انقضائها عندما تكون العقوبة تكميلية. هذا الحرمان للموظف العام من الوظيفة الذي نصت عليه المشرع العراقي لم يجعله مؤقتاً فقط، بل ألزم الإدارة بوجوب إعادة الموظف المحكوم عليه إلى الوظيفة العامة بعد خروجه من السجن، ما لم يفقد شرط من شروط التعيين المنصوص عليه في قانون الخدمة المدنية، ولم يكتف المشرع إلى حد ذلك، بل عالج حال ما إذا كان هناك مانع من إعادته (117) إلى وظيفته التي كان يشغلها قبل أن يسجن، فوجب نقله إلى وظيفة أخرى (118). هذا ما أكدته مجلس قيادة الثورة المنحل، في قراره المرقم 997 لسنة 1978 النافذ حالياً (119)، في البندين 3/2 منه، والذي يعد تطبيقاً صريحاً لنص المادتين (92، 100)، من قانون العقوبات العراقي. إذ أكدت الفقرة 2، من البند 3 منه، إعادة الموظف المفصول إلى الوظيفة، فقد نصت على: "يعاد المحكوم عليه من العسكريين ورجال الشرطة والموظفين والعمال والمستخدمين إلى الخدمة العامة بعد خروجهم من السجن إلا إذا فقد شرط من شروط التعيين...".

من التطبيقات القضائية على ذلك، ما ذهب إليه مجلس الدولة العراقي، في قراره الذي جاء فيه: "إن

(116) قرار الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة لإقليم كردستان العراق رقم 42/ الهيئة العامة/ انضباطية / 2012، جلسة 2012/6/12، المبادئ القانونية لقرارات وفتاوى مجلس شوري إقليم كردستان - العراق لعام 2012، ص 324، نقلاً عن: د. سردار عماد الدين، مصدر سابق، ص 203.

(117) من ذلك ما ذهب إليه هيئة انضباط موظفي الإقليم في حكم لها إلى إلغاء قرار إداري لوزارة الداخلية بإبعاد أحد موظفيها من الوظيفة والحكم بإعادته إلى وظيفته السابقة كمفتش عام في الوزارة المذكورة وليس العمل في وحدات الشرطة كما فعلته الوزارة تنفيذاً للحكم.

قرار مجلس الانضباط العام العراقي رقم 2007/2015، جلسة 2007/5/16، قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام 2008، ص 389؛ في إقليم كردستان قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم: دعوى رقم 5/ انضباطية / 2009، جلسة 2012/6/12، المبادئ القانونية في قرارات وفتاوى مجلس الشوري لإقليم كردستان العراق لعام 2012، ص 354. نقلاً عن: المصدر نفسه، ص 203.

(118) مهدي حمدي الزهيري، مصدر سابق، ص 132.

(119) قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 997 الصادر بتاريخ 1978/8/30 النافذ، منشور في الجريدة الرسمية، بالعدد (2997)، بتاريخ 1978/8/7.

إعادة توظيف العامل المفصول بسبب صدور حكم عليه بعقوب سالبة للحرية، يجب إصدار أمر إداري لإعادة توظيفه عند استيفاء الشروط القانونية لتوظيفه"⁽¹²⁰⁾. كما قضى المجلس ذاته في قرار آخر جاء فيه أن: "يكون الموظف مفصول من الخدمة وفق مدة الحبس ويجب إعادته إلى عمله بعد خروجه من السجن بناءً على قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 997 لسنة 1978"⁽¹²¹⁾.

جاء القراران - أعلاه - موضحين أغلب ما أشرنا إليه، من حيث إعادة المفصول إلى الخدمة بعد انقضاء مدة حبسه. وهذا ما تضمنته المادتان - أعلاه (96، 100) من قانون العقوبات- وما أشار إليه القرار 997، أن تكون الإدارة ملزمة بإصدار أمر إداري يتضمن إعادة الموظف إلى وظيفته التي كان شاغلها، أو نقله إلى أي وظيفة أخرى، طالما أنه لم يفقد أي شرط من شروط التعيين، ويتمتع بالشروط القانونية الخاصة الكافة بالتعيين. أما في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، فقد قرر المشرع شكليين من الآثار التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية نتيجة الحكم الجنائي على الموظف العام، أولهما الفصل من الوظيفة العامة، والثاني العزل من الوظيفة.

سندرس الأثر المنهي للرابطة الوظيفية في الفقرات التالية:

1.1.3.1: الأحكام الجنائية التي يترتب على أثرها فصل الموظف العام:

وضح المشرع العراقي، في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام عقوبة الفصل، وذلك في المادة (7/8) منه، والتي نصت على: "الفصل؛ ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل، يتضمن الأسباب التي استوجب فرض العقوبة عليه". ومعنى الفصل من الوظيفة وفقاً لهذا التعريف هو إبعاد الموظف، بشكل مؤقت، من الوظيفة العامة، وإبعاد الموظف من الوظيفة هنا جاء مدة بقائه في السجن نتيجة الحكم عليه بالحبس أو السجن لارتكابه جريمة غير مخلة بالشرف.

هذا يترتب عليه إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، بشكل مؤقت من تاريخ صدور الحكم الجنائي بحقه لارتكابه جريمة غير مخلة بالشرف، ولغاية الإفراج عنه. وهذا ما أكدته المادة (7/8 ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الحالي التي نصت على: "ب. مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه

⁽¹²⁰⁾ قرار مجلس شورى الدولة العراقي رقم (2007/40) منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة بتاريخ 2007/5/6، نقلاً عن: د. أحمد محمود أحمد الربيعي، الأثر المالي للحكم القضائي بإعادة الموظف العام إلى الخدمة، مصدر سابق، ص522.

⁽¹²¹⁾ قرار مجلس شورى الدولة العراقي رقم (2004/196)، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة، ج1، بتاريخ 2004/10/11، ص267. نقلاً عن: د. أياد خلف و د. إيمان عبيد كريم، أثر الحكم الجزائي على التحقيق الإداري، مصدر سابق، ص142.

بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف؛ وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه...". ولو أمعنا النظر بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل، والمرقم 997 لسنة 1978 النافذ، وما أشار إليه في البند 1/3، نلاحظ أنه اعتبر المحكوم عليه بالسجن من العاملين في الدولة، ومنهم الموظفين، مفصول من الخدمة مدة بقائه في السجن⁽¹²²⁾ وما ورد في نص البند 7/ب من المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة.

يتبين للباحثة أن فصل الموظف العام من الوظيفة مدة بقائه في السجن، والتي جاء بها قانون الانضباط، وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل، تكون مطلقة؛ أي بمعنى أن المشرع في قانون الانضباط، وكذلك في القرار رقم 997 لم يتم تحديد نوع الجريمة من حيث الخطورة، مما قد يؤدي إلى حكم جنائي بالسجن أو الحبس. وتالياً، فإن المشرع أراد إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بفصله عن طبيعة أي جرم أو مخالفة يرتكبها طيلة مدة بقائه في السجن، سواء كانت جنائيات أم جنح أم مخالفه، فالمشرع هنا أعتد بالحبس أو السجن، من دون أن يكون الفعل المرتكب أي أهمية من ناحية جسامته أو عدم جسامته. كما أن المشرع لم يبين الحد الأدنى لمدة الحبس أو السجن التي ترتب إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف، خاصة إذا ما كان الحكم الصادر بحق الموظف الحبس. ومن المسلم به أن هنالك حبساً بسيطاً، ومدته 24 ساعة وحبس شديد. فالمشرع لم يفرق بين الحبس البسيط والشديد، إنما اكتفى على إيراد مصطلح "الحبس"⁽¹²³⁾. ما يعني لنا أن الموظف الذي يرتكب أي مخالفة أو جرم، وكان مقدار العقوبة التي صدرت بحقه الحبس البسيط (24 ساعة أو عدة أيام) فالأثر الذي ترتبه هذه العقوبة البسيطة هنا هو إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف بالفصل من الوظيفة طيلة مدة حبسه التي هي 24 ساعة بعيداً عن جسامة ما ارتكبه.

تري الباحثة أن هذا مأخذاً واضحاً على المشرع العراقي بحق الموظف العام؛ لأنه عندما جعل عقوبة الحبس لمدة 24 ساعة، ورتب عليها إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف بالفصل، وإن كان هذا إنهاء مؤقت من الوظيفة طيلة مدة الحبس، إجراء شديد لا يتناسب مع الفعل الجرمي المرتكب، كما لو ارتكب الموظف العام جرماً في يوم عطلة رسمية وحبس هذا الموظف يوماً أو يومين، فليس من المنصف أن يفصل هذا الموظف نتيجة الحكم عليه بيوم أو يومين، إضافة إلى أنه يتعارض مع المصلحة العامة ولا مصلحة

⁽¹²²⁾ قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 997 لسنة 1978 والذي نص في البند (3) منه على: "1- يعاد المحكوم عليه من العاملين في الدولة أو القطاع الاشتراكي موظفاً كان أم عاملاً مفصولاً من الخدمة العامة خلال مدة بقائه في السجن". أورد ذلك: عثمان سلمان غيلان العبودي، مصدر سابق، ص 190.

⁽¹²³⁾ المادة (89) من قانون العقوبات العراقي، والتي عرفت الحبس البسيط بأنه: "هو إيداع المحكوم عليه في إحدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المقررة في الحكم، ولا تقل مدته عن أربع وعشرين ساعة، ولا تزيد على سنة واحدة، ما لم ينص القانون خلاف ذلك".

الموظف العام. والسبب هو أن الموظف المفصول من الوظيفة نتيجة الحكم القضائي⁽¹²⁴⁾، يحتاج بعد أن تنتهي محكوميته بانقضاء مدة حبسه أو سجنه إلى قرار إداري بإعادته إلى وظيفته. وهذا الإجراء بطبيعة الحال قد يستغرق مدة زمنية، ما قد ينعكس على الإدارة التي من المحتمل أن تكون بحاجة إليه.

مما تقدم، ترى الباحثة أن المشرع العراقي قضى بأن يكون أثر الحكم الجزائي الذي يترتب على الموظف العام هو فصله من الوظيفة العامة، وبشكل مؤقت طويلة مدة بقائه في الحبس، كما قضى بأن يعاد الموظف الذي صدر بحقه حكم جزائي عن جريمة غير مخلة بالشرف إلى وظيفته بعد انقضاء مدة محكوميته بشرط أن تتوافر فيه جميع الشروط القانونية التي حددتها نصوص قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ. كما أنه عالج حال إصدار أمر إداري بإعادة المحكوم عليه إلى الوظيفة ثم يتبين بعد ذلك أنه فقد شرطاً أو أكثر من شروط التعيين إذ قضى بإقصائه من الوظيفة استناداً إلى المادة (62) قانون الخدمة المدنية النافذ⁽¹²⁵⁾. لذلك؛ نأمل من المشرع العراقي معالجة المادة (7/8 ب)، من قانون انضباط موظفي الدولة المعدل بتحديد حد أدنى لمدة العقوبة التي تستوجب فصل الموظف. إذ إنها جاءت مطلقة، فقد تضمنت فصل الموظف، بشكل مؤقت، نتيجة للحكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف من دون أن تبين حداً أدنى لمدة حبسه.

هذا ما يرفضه المنطق؛ وذلك لأنها تخلف أثراً مجحفة بحقه. إذ إنها تنهي الرابطة الوظيفية للموظف حتى لو حكم عليه بالحبس المؤقت (لمدة 24 ساعة)، أضف إلى ذلك أنه لو عوقب الموظف بعقوبة الفصل المرة الثانية، بجانب عقوبة الفصل الأولى، فإنه سيترتب على ذلك إنهاء الرابطة الوظيفية لهذا الموظف بالعزل من الوظيفة العامة، بشكل نهائي، وبقوة القانون. وهذا يجانب الصواب، فكيف يقضي بعزله نهائياً من الوظيفة نتيجة الحكم عليه بالحبس البسيط لمرتين متتاليتين.

هذا يدفعنا إلى أن نقترح على المشرع العراقي العدول عن هذا التدبير بمواجهة التوقيف البسيط ليوم أو أكثر، وجعله من أسباب الفصل من الوظيفة. وذلك؛ لسبب؛ أنه على المشرع العراقي العمل على تعديل النصوص كلها الصادرة عن قرارات مجلس الثورة، والتي عفا عليها الزمن، وضرورة إلغاء القوانين العراقية ذات الصلة بالحكم العسكري الذي هو حكم ديكتاتوري. فمن المهم وضع شروط جديدة وفق نظرة

(124) علي أحمد حسن اللهيبي، أثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق، جامعة النهرين، العراق، 2003، ص 100.

(125) المادة (62) من قانون الخدمة المدنية العراقي، والتي نصت على: إذا ثبت بأن شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين (7-8) من هذا القانون لم تكن متوفرة كلها أو قسم منها في التوظيف عند تعيينه لأول مرة يجب إقصاؤه بأمر من سلطة التعيين. أما إذا زال المانع القانوني للتوظيف، ولا يوجد سبب آخر لإقصائه، يجوز بقاءه في الخدمة على ألا تحتسب المدة غير المستعملة للشروط خدمة لغرض هذا القانون.

قانونية حديثة، حول الموظف الذي يوقف توقيفاً بسيطاً، مثل حسم الراتب عن مدة توقيفه على أساس مبدأ لا أجر من دون عمل، وتالياً يكون قد حافظنا على حقوق الموظف وحقوق الإدارة في أن معاً.

2.1.3.1: الأحكام الجنائية التي يترتب على أثرها عزل الموظف العام:

تقوم عقوبة العزل على فكرة حرمان الموظف العام المعاقب بهذه العقوبة حرماناً دائماً (أي إنهاء الرابطة الوظيفية) من الوظيفة العامة بشكل نهائي، فلا يستطيع بعدها أن يتقلد أي وظيفة عامة⁽¹²⁶⁾. وهذا ما أكدته المادة (8/8) من قانون انضباط موظفي الدولة، إذ بينت عقوبة العزل بأنه: "يكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً، ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي، وذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الفقرات الآتية:

أ- إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة. ب- إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكابه بصفته الرسمية. ج- إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى⁽¹²⁷⁾.

ما يعيننا، في دراستنا هذه، ما أشارت إليه الفقرة (ب) من المادة المذكورة، والتي يتم بناء عليها إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بالعزل من الوظيفة، بشكل وجوبي، كأثر للحكم الجنائي نتيجة ارتكابه جرمًا جنائياً. إذ اكتفى المشرع العراقي لفرض عقوبة عزل الموظف العام من وظيفته وإنهاء رابطة الوظيفة، بأنه إذا ثبت ارتكابه جريمة جنائية، سواء كانت ناشئة عن وظيفته أم بصفته الرسمية، فالمشرع يعتمد على وصف وطبيعة الفعل المرتكب وليس على أساس العقوبة الصادرة بحق المحكوم عليه (الموظف). بمعنى آخر أنه لو صدر بحق الموظف عقوبة جنحة، وكان وصف الفعل المرتكب جنائياً، فلا يؤثر ذلك على الحكم الجنائي الذي صدر بحق الموظف، فيرتب أثره على الموظف العام بإنهاء الرابطة الوظيفية له. وذلك؛ لأن المشرع قد اعتد بوصف الفعل وليس بمقدار العقوبة، فلو ارتكب الموظف جنحة، ولظرف قضائي مشدد عوقب هذا الموظف بعقوبة جنائية، فلا يترتب على هذه الحال إنهاء الرابطة الوظيفية بعزل الموظف العام⁽¹²⁸⁾.

السبب - كما أسلفنا - اعتداد المشرع العراقي بوصف الجريمة، والقول أيضاً إن المشرع عندما جاء بهذه الحالة جاء بها بشكل مطلق، لم يميز في ترتيب الأثر المهني للرابطة الوظيفية للموظف العام، بين

(126) د. براء منذر عبد اللطيف، مصدر سابق، ص 471.

(127) أ. د. لفتة هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة إجراءاته وضمائنه وحججته، مطبعة الكتاب، بغداد،

2013، ص 88.

(128) د. براء منذر عبد اللطيف، مصدر سابق، ص 237.

ما هو جريمة سياسية وغير سياسية وبين المخلة بالشرف أو غير مخلة بالشرف، فكل ما أراده المشرع هنا واشترطه هو أن يكون الفعل المرتكب من الموظف جنائية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية (129).

لما تقدم، ترى الباحثة أن البند (ب) جاء على شقين، فالشق الأول منها وضح فيه المشرع عن ارتكاب الموظف لأي جنائية بشكل عام. لكن، في الشق الثاني من البند، قيد المشرع من يرتكب هذه الجنائية بقتيدين هما: الأول؛ أن تكون الجنائية ناشئة عن وظيفته، والثاني؛ أن الجنائية تكون ناشئة "بصفته الرسمية". ما يلاحظ على هذا البند وبشقيه جاء مطلقاً في الشق الأول، ومقيد في الشق الثاني. يثور في هذه الحال التساؤل الآتي، فيما إذا لو ارتكب الموظف العام جنائية وعوقب عليها بالإعدام أو السجن المؤبد، ولم تكن ناشئة عن وظيفته، ولا ارتكبتها بصفته الرسمية، ما مدى انطباق نص البند (ب) على هذه الحال؟ الإجابة على هذا التساؤل أنها لا تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية، بمقتضى أحكام الفقرة (ب) ما دامت هذه الجريمة غير ناشئة عن وظيفته، ولم يرتكبها بصفته الرسمية، أي أنها خرجت من نطاق تطبيق الفقرة (ب)، إلى تطبيق الفقرة (أ) من المادة ذاتها، والتي نصت على: "إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة"؛ على حال الإعدام والسجن المؤبد، فالموظف العام الذي حكم عليه بالسجن المؤبد أو الإعدام نتيجة ارتكابه جريمة جنائية، من الممكن اعتبار هذا الحكم الصادر من ضمن الأفعال الخطيرة التي بينها المشرع في الفقرة (أ) السابقة الذكر.

لذلك، يمكن اعتبار ارتكاب الموظف العام جريمة جنائية، حتى وإن كانت غير ناشئة عن وظيفة أو بصفته الرسمية كما جاء في الفقرة (ب)، وكانت عقوبتها جسيمة كالسجن المؤبد، ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية بناء على الفقرة (أ) وليس الفقرة (ب)، لأن عقوبة السجن المؤبد أو الإعدام لا تصدر بحق أي شخص، سواء كان شخصاً عادياً أم موظفاً نتيجة فعل بسيط، وإنما تصدر إذا ما كان الفعل الذي ارتكب خطيراً. فالموظف، عندما يصدر حكم جنائي بحقه بالسجن المؤبد. هذا يعني أن هناك فعلاً خطيراً صدر منه، وإن بقاءه في الخدمة مضرراً بالمصلحة العامة، بحسب نص الفقرة (أ). هذا ما أكدته مجلس شورى الدولة في قراره الذي جاء فيه: "... وحيث إنه لا يجوز أن تكون الجريمة التي يرتكبها الموظف سلوكاً من شأنه النيل من الاحترام اللازم للعمل، مما يجعل بقاءه في خدمة الدولة ضاراً بالمصلحة العامة، وإن كانت غير ناشئة عن الوظيفة ولم يرتكب بصفته الرسمية" (130). من هذا القرار يتبين أن هناك تناقضاً

(129) مهدي حمدي الزهيري، مصدر سابق، ص 103.

(130) قرار مجلس شورى الدولة العراقي رقم (2012/82)، منشور في مجلة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة، 2012، ص 147. نقلاً عن: مرتضى فيصل حمزة الخفاجي، الحكم الجزائي وأثره في الوظيفة العامة في التشريع

العراقي، مصدر سابق، ص 26.

واضحاً ما بين ما جاء به قرار مجلس شورى الدولة، وما جاء به المشرع في الفقرة (ب) من البند (8) المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة. لكن المشرع العراقي تدارك هذا التناقض في الفقرة (أ) من المادة نفسها أعلاه.

2.3.1: الأثر غير المنهني للرابطة الوظيفية:

من المسلم به أن العقوبات الجنائية تختلف حسب خطورة الجريمة المرتكبة. بالتالي؛ كما تختلف الأحكام الجزائية باختلاف تأثيرها على الرابطة الوظيفية للعامل. فكما ظهر لنا، في موضع سابق من دراستنا هذه، أن هنالك أحكاماً جزائية يترتب عليها انتهاء الرابطة الوظيفية للموظف بالعزل، فإن هنالك أحكاماً أخرى لا يترتب عليها وان صدرت بحق الموظف أي أثر من شأنه أن ينهي الرابطة الوظيفية بشكل نهائي كعزله من الوظيفة، لا بمقتضى نص قانون العقوبات أو بمقتضى قانون انضباط موظفي الدولة العراقي كالجريمة السياسية أو حال صدور حكم جزائي بحق الموظف عن جريمة غير مخلة بالشرف. او صدور الحكم مع وقف تنفيذه والحكم بالغرامة⁽¹³¹⁾.

سندرس هذا الأثر في الفقرات التالية:

1.2.3.1: صدور حكم جزائي على الموظف العام عن جريمة سياسية:

المبدأ العام أن الأحكام الجنائية الصادرة بالإدانة نتيجة ارتكاب جرم سياسي على شخص، لم يوظف بعد، لا تؤثر على تولي هذا الشخص الوظيفة العامة. ومعنى ذلك أن الجرائم السياسية لا تكون سبباً مانعاً من التوظيف. ولو تمعنا في قانون العقوبات العراقي المعدل لوجدناه يميز الجرائم السياسية عن الجرائم العادية. وهذا ما أكدته المادة (21/أ) من القانون المذكور، إذ عرفت الجريمة السياسية أنها: "هي التي ترتكب بباعث سياسي أو تقع على الحقوق السياسية العامة أو الفردية، وفيما عدا ذلك تعد الجريمة عادية"⁽¹³²⁾.

جاء هذا التعريف للجريمة السياسية، في التشريع العراقي، مستنداً إلى المعيار الشخصي الذي يركز على الغاية أو الباعث الذي يحرك الفاعل لارتكاب الجريمة. ويلاحظ على المادة المذكورة ذاتها، من قانون

(131)د. محمد نجم جلاب، أثر العقوبة الجنائية في إنهاء الخدمة الوظيفية، بحث منشور في مجلة القانون للبحوث، جامعة ذي قار، العراق، المجلد 11، 2016، ص64.

(132)نصت المادة (21/أ) من قانون العقوبات العراقي المعدل على: 1. الجرائم التي ترتكب بباعث أثاني دنيء 2. الجرائم الماسة بأمن الدولة الخارجي 3. جرائم القتل العمد والشروع فيها 4. جريمة الاعتداء على حياة رئيس الدولة 5. الجرائم الإرهابية 6. الجرائم المخلة بالشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير وخيانة الأمانة والاحتيال والرشوة وهتك العرض".

العقوبات، بأن المشرع العراقي وإن عرف الجريمة السياسية ألا أنه استثنى كون جرائم عدة سياسية وأوردها على سبيل الحصر في هذا الوصف. كما أنه أوجب على المحكمة إذا رأت أن الجريمة سياسية أن تبين ذلك في حكمها. أضف إلى ذلك، أنه لم يمنح للإدارة أي سلطة تقديرية في اعتبار هذه جريمة السياسية أم لا، بل جعل ذلك الأمر من اختصاص المحكمة فقط(133).

كما بين المشرع العراقي الآثار الناتجة عن الجريمة السياسية، في المادة (2/22) من قانون العقوبات العراقي المعدل، والتي نصت على: "ولا تعتبر العقوبة المحكوم بها في جريمة سياسية سابقة، ولا تستتبع الحرمان من الحقوق والمزايا المدنية، ولا حرمان المحكوم من إدارة أمواله أو التصرف بها". ومن خلال هذا النص، يتبين لنا بأن المشرع العراقي لم يجعل مرتكب الجريمة السياسية شخصاً يتبعه الحرمان من الحقوق والمزايا المدنية؛ كالتوظيف مثلاً. ومما تقدم - أعلاه- يظهر لنا أن الحكم على الموظف عن الجريمة السياسية الذي أقره المشرع في قانون العقوبات النافذ لا يترتب عليه أي أثر على الرابطة الوظيفية، سوى ما تقضي به المادة (7/ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل التي نصت على: "ب- مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو بالسجن...". ومعنى ذلك أن الأثر الذي يترتب نتيجة الحكم على الموظف عن جريمة سياسية هو الفصل طيلة مدة بقاءه في الحبس أو السجن.

بيد أن الواقع العملي في العراق يأتي بخلاف ذلك، إذ إن التشريع العراقي، في السابق، كان يعمل على إبعاد الكثير من الموظفين لأسباب سياسية. أما بعد العام 2003 فإن الدستور العراقي للعام 2005 يكفل احترام الحقوق الشخصية، والتي من أهمها حرية الفكر السياسي. ففي الفرع الأول من باب "الحقوق المدنية والسياسية"، في المادة (15)، تقول: "لكل فرد الحق في الحياة والأمن والحرية، ولا يجوز الحرمان من هذه الحقوق وتقييدها إلا وفقاً للقانون، وبناء على قرار صادر من جهة قضائية مختصة". وفي المادة (20) يقول الدستور العراقي: "للمواطنين، رجالاً ونساءً، حق المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية، بما فيها حق التصويت والانتخاب والترشح". كما أصدر المشرع العراقي تشريعاً جديداً تحت عنوان قانون إعادة المفصولين السياسيين الذي يكفل للموظفين الذين استبعدوا وفصلوا عن وظائفهم الأسباب سياسية العودة إلى وظائفهم والتمتع بالحقوق والامتيازات كافة.

2.2.3.1: صدور حكم جنائي عن جرائم غير مخلة بالشرف:

الأحكام الجنائية الصادرة بالإدانة بسبب ارتكاب جنحة لا تمس الشرف ومعاقب عليها بالعقوبات المقررة ليست عائقاً أمام المتقدم للتوظيف؛ وهذا ما أكده المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية العراقي، في المادة (4/7)، والتي نصت على: "من شروط التوظيف هو أن يكون... غير محكوم عليه...، أو بجنحة

(133) مهدي حمدي الزهيري، مصدر سابق، ص155.

تمس الشرف...". ونلاحظ، في هذا النص، بأن الجنحة غير المخلة بالشرف لا ترتب أي أثر على من يروم التوظيف في أحد دوائر الدولة، على العكس فيما إذا لو كانت الجنحة تمس الشرف كالاختلاس مثلاً. إلا أن ما يلاحظ على المشرع العراقي بأنه لم يضع نصاً تشريعياً واضحاً، في قانون العقوبات العراقي، يبين مدى تأثير ارتكاب الموظف للجنح التي لا تمس بالشرف والمعاقب عليها بالعقوبات المقررة قانوناً، كما فعل في قانون الخدمة المدنية المذكور الخاصة بشروط التعيين. وكان الأجدر بالمشرع العراقي أنه عندما جعل الحكم الصادر بجنحة لا تمس الشرف لا تكون مانعاً من تولي طالب التوظيف الوظائف، بحسب نص المادة (7) من قانون الخدمة المدنية أن يعالج هذه الحال في قانون العقوبات أيضاً، وينص على أن الموظف الذي يصدر بحقه حكم جنائي بالحبس عن جريمة غير مخلة بالشرف ألا يستتبعه حرمانه من الحقوق والمزايا.

لكن الأمر مختلف في قانون انضباط موظفي الدولة المعدل، لأنه ربط فصل الموظف، وبشكل مؤقت، عند الحكم عليه بالسجن أو الحبس⁽¹³⁴⁾ لارتكابه جريمة غير مخلة بالشرف. وهذا ما أشارت إليه المادة (7/8-ب) من قانون انضباط موظفي الدولة، حتى ولو كان الحكم القضائي على الموظف هو الحبس البسيط (24 ساعة). وهذه تعد من المآخذ السلبية على المشرع العراقي، فكان أجدر به تحديد حد أدنى للحبس الذي يرتب إنهاء الرابطة الوظيفية بالفصل. ويمكن له تحديد الحد الأدنى للحبس بمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر مثلاً، بدلاً من ترك الفقرة (ب) مطلقة، والتي جاء فيها: "مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف..".

أضف إلى ذلك، أن الأحكام القضائية التي تصدر بحق الموظف العام، ولا تؤثر على رابطة الوظيفة في التشريع العراقي، هو الحكم عليه بالغرامة. وهذا من خلال اجتهاد محكمة التمييز العراقية في قرارها الذي جاء فيه: "يقتضي بعدم جواز حرمان المحكوم عليه بغرامة من الحقوق والمزايا"⁽¹³⁵⁾. اللافت أن هذا الحكم يصنف ضمن خاتمة المخالفات، في مجال الجنحة العادية، وليس في معرض الحكم الجنائي. وهذا يفيد أنه لا يؤثر على الرابطة الوظيفية للموظف العام في الدولة، وهي لا تصل إلى مستوى الجرم الذي ارتكبه. فجرم الإخلال بالشرف جرم ليس عادياً، خصوصاً، في مجتمعاتنا العربية والإسلامية.

ومن الجدير بالذكر، هنالك حال أخرى لا يرتب الحكم فيها أثراً على الرابطة الوظيفية، وهي صدور

⁽¹³⁴⁾المادة (88) من قانون العقوبات العراقي، والتي نصت على: "الحبس الشديد هو إيداع المحكوم عليه بإحدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض بالمدة المقررة في الحكم، ولا تقل مدته عن ثلاثة شهور ولا تزيد على خمس سنوات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"، أما المادة (89) فقد نصت على: "الحبس البسيط هو إيداع المحكوم عليه في إحدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض بالمدة المقررة في الحكم".

⁽¹³⁵⁾د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، مطبعة الزمان، بغداد، 1992، ص38.

حكم قضائي بالإدانة على الموظف العام، لكن مع وقف التنفيذ. هذا الحكم لا يرتب أثر على الرابطة الوظيفية. وهذا ما أكدته المادة (144) من قانون العقوبات العراقي.

الفصل الثاني

حالات عزل الموظف أثر للحكم عليه في جريمة جنائية:

كما هو معلوم رفع الدعوى أمام القاضي يؤدي إلى حكم يتفق مع واقع مراكز الخصوم، وينهي الخلاف بينهم، ويحدد تبعاته وقت صدوره، وعندما يكون هناك موظف عام أو تكون القضية متعلقة بوظيفة عامة، فإنه يضاف إلى الحكم الجزائي بعض الآثار التي تتعلق بالرابطة الوظيفية للموظف العام الذي صدر بحقه هذا الحكم، والتي تؤدي إلى إنهاء هذه الرابطة، فالوظيفة العامة تمارس أعمالها عن طريق أشخاص طبيعيين⁽¹³⁶⁾.

ويمكننا التماس أهمية موضوع عزل⁽¹³⁷⁾ الموظف وإنهاء علاقته الوظيفية من خلال المكانة التي يحتلها موضوع الوظيفة العامة من بين موضوعات القانون الإداري، فالوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة، وإن الدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظف العام، لأنه رأسها المفكر وساعدها المدبر، وعاملها المنفذ ومرآتها المعبرة، فيرى الناس الدولة من خلاله⁽¹³⁸⁾.

تأتي مسألة إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام في صدارة ارتكابه جريمة في الوقت الذي يؤدي فيه ارتكاب الجريمة إلى فرض عقوبة تكميلية أو تبعية، ويؤدي إلى فصله، وبالتالي إنهاء العلاقة الوظيفية، النقطة التي تم تناولها في هذا الفصل، مع ما قد يحيط ذلك من ضمانات تمكن الموظف من التصدي لهذا الإنهاء، والظروف التي تؤثر فيه، ودور السلطة التقديرية للإدارة من حالات العزل.

ولسهولة العرض وتوضيح للبحث في حالات عزل الموظف كأثر للحكم عليه في جريمة جنائية، سنتعرض بشيء من التفصيل في هذا الموضوع، إذ سنتناول في الأول العقوبات التبعية والعقوبات التكميلية، وفي الثاني نبحث في أثر السلطة التقديرية للإدارة.

(136) جعفر عبد الأمير الياسين، مصدر سابق، ص 24.

(137) عزل الموظف هو (اقصاؤه من السلطة الادارية التي يتبعها وحل رابطته بها جزاء له على اخلاله بواجبات وظيفته). بينما عرف قانون انضباط موظفي الدولة العراقي الفصل بانه (تنحية الموظف عن الوظيفة مدة تعين في قرار الفصل على ان لا تقل عن سنتين ولا تزيد على خمس سنوات من تاريخ اكتساب القرار الدرجة القطعية ويجوز توظيفه بعد انقضاءها). فالفصل بمقتضى هذا القانون اذن هو اقصاء مؤقت عن الوظيفة لا يمنع من اعادة الموظف المفصول اليها. والادارة غير ملزمة باعادة الموظف المفصول إلى وظيفته بانقضاء مدة الفصل بل يجوز لها ذلك حيث ان هذه العودة في النص المذكور جاءت بصيغة الجواز لا بصيغة الوجوب. والواقع ان العزل هو اقصاء نهائي للموظف من الوظيفة وهذا ما يميزه من الفصل الذي يقضى بموجبه الموظف بصورة مؤقتة من وظيفته ويجوز توظيفه بانتهائها.

(138) د. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 2014، ص 7.

1.2: العقوبات التبعية والعقوبات التكميلية:

تُعرّف العقوبة عموماً على أنها ألم قسري متعمد، يحمل إحساساً بالذنب الأخلاقي والاستنكار الاجتماعي، ويهدف إلى غايات أخلاقية ونفعية مُحددة مسبقاً على أساس قانون تواجه السلطة العامة كلاً منها بقرار قضائي بشأن أولئك الذين ثبتت مسؤوليتهم عن الانتهاك بالقدر المتناسب معه (139).

ففي ظل تغير نظرة السياسة الجنائية لمفهوم العقوبة، اتجهت نحو إحداث نظام جديد في الأنظمة العقابية، وهي العقوبات التبعية والتكميلية، ومن التشريعات الجزائية التي أخذت بهذا النظام قانون العقوبات العراقي (140).

العقوبة الإضافية (الفرعية) هي العقوبة التي تعلق على العقوبة الأصلية في الحكم دون الحاجة إلى ذكرها في الحكم. أما العقوبة التكميلية (الإضافية)، فتحتمل خطأً وسطاً بين الأصل والتبعية، وهي شبيهة بالعقوبة الأصلية من حيث أنها لا يمكن فرضها إلا بحكم خاص يسمح به القاضي أو يجبره عليها، وتشبه العقوبة التبعية في أنها لا تفرض منفردة على الإطلاق، وإنما تضاف إلى العقوبة الأصلية، ولكن يجب ذكرها صراحة في قرار الحكم (141).

وإن عزل الموظف كأثر للحكم المنهي للعلاقة الوظيفية في أغلب القوانين الجنائية يكون كعقوبة تبعية أو تكميلية.

لذلك سنقوم بدراسة هذه العقوبات في الفقرتين التاليتين:

1.1.2: التجريد من الحقوق المدنية:

التجريد المدني عقوبة من العقوبات المنصوص عنها في قانون العقوبات، وهي تعني حرمان المحكوم عليه من ممارسة بعض حقوقه السياسية والمدنية، وهذه الحقوق محددة بنص قانوني واضح وصريح لا يقبل التأويل والتوسع في التفسير، وهذه العقوبة لم تترك لكي تطبق على المحكوم عليهم بشكل اعتباطي، وإنما هي محكومة بنصوص وضوابط قانونية لا يجوز التوسع في تفسيرها أو تأويلها أو القياس عليها، على اعتبار إن مبدأ القياس غير وارد في القضايا الجزائية (142).

وإن عقوبة التجريد من الحقوق المدنية يمكن أن تكون عقوبة تبعية تفرض تبعاً مع العقوبة الأصلية

(139) د. ماهر عبد شويش الدرة، الأحكام العامة في قانون العقوبات، مطبعة الجامعة الموصل، العراق، 2013، ص 381.

(140) د. جمال إبراهيم الحيدري، الوافي في شرح قانون العقوبات "القسم العام، مكتبة السنهوري، بيروت، 2017، ص 54.

(141) أ. د. عبد الوهاب حومد، الحقوق الجزائية العامة، المطبعة الجديدة، دمشق، 2014، ص 90.

(142) أ. د. حامد مصطفى، مبادئ القانون الإداري العراقي، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد، 2015، ص 88.

المحكوم بها على المدان سابقاً، أما المشرع العراقي فلم ينص على التجريد من الحقوق المدنية صراحةً.

1.1.1.2: التجريد المدني كعقوبة أصلية:

إن العقوبات الأصلية هي تلك العقوبات التي يقرها القانون للجرائم بصفة عامة، ويجوز الحكم بها بصفة أساسية أي منفردة، ولا توقع على المتهم إلا إذا قضى بها الحكم صراحة، ويمكن أن يقتصر عليها الحكم الصادر ضد المتهم لتحقيق الأهداف التي قصدها المشرع من العقاب⁽¹⁴³⁾.

تم انتقاد عقوبة التجريد المدني، من ناحية، لكونها غير عادلة ولا تحقق علامة المساواة التي يجب أن تميزها العقوبات، حيث أن بعض المدانين بالتجريد من الحقوق المدني، مثل الأمي، لا تشملهم جميع حالات الحرمان التي تضمنتها هذه العقوبة. وبهذا المعنى، فهو لا يطمح إلى النيابة، ولا حيازة صحيفة، ولا وظيفة عامة، ولا يمكنه أن يكون مدرساً، بينما يعيش الآخرون على مكاسب من العمل أو الكتابة أو غيرها من الحقوق التي يرد عليها الحرمان.

من ناحية أخرى، فإن حالات التجريد المدني غير قابلة للتجزئة، مما يجعل هذه العقوبة صعبة على الفرد القضائي للعقاب، حيث لن يتمكن القاضي من الاختيار من بين حالات التجريد ما يناسب شخصية المجرم ووضعه. كل مجرم، لكنه ملزم بكل واحد منهم، بغض النظر عن رأيه في الشخص الذي أمامه.

وهذا يبرر مناقشة المشرع بضرورة التدخل وإعادة النظر في هذا الحكم، لترك المحكمة سلطة تقديرية في أن تنتقي من حالات الحرمان ما يناسب كل مجرم، وحرمان المحكوم عليه من واجبات والتزامات معينة تجعل ذلك الحكم هدف تاديبى وتأهيلي وتهيئة المحكوم عليه وتنقيته لحياة اجتماعية سليمة.

فالتجريد المدني هو حرمان المحكوم عليه من بعض الحقوق بشكل يضيق دائرة نشاطه في المجتمع وهذا الحرمان يحقق السلام لأنه يعني أن المجتمع يفتقر إلى الثقة بمن يقع عليه، لذلك تعتبره أدنى من الآخرين من حيث القيمة الاجتماعية. ناهيك عن أن تقلص دائرة نشاط المحكوم عليه يمنعه من استغلال إمكاناته، ويقلل - بالقدر نفسه - ما يمكن أن يجنيه من المكاسب المادية أو المعنوية⁽¹⁴⁴⁾.

وليس من المستغرب أن عقوبة التجريد المدني ليس لها مضمون تاديبى وتأهيلي. لأن مجرد حرمان المحكوم عليه من بعض حقوقه لن يجلب له التهذيب، وهي عقوبة مستعصية على التفرد والتقسيم القضائي

(143) د. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة،

(144) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، مصدر سابق، ص744.

(145)؛ ففضايا التجريد غير قابلة للتجزئة كما قلنا أعلاه، ولا يمكن للقاضي أن يتدخل فيها، ليفعل بكل مجرم ما يناسب وضعه، وأحياناً تكون عقوبة التجريد المدني ضارة بالمجتمع، لأنها تحرمه نشاطاً قد يحتاجه

ولا شك أن هذه العقوبة تتعارض مع ما ورد في عدة مواد من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وهي المواد (6، 21، 23)، وتتعارض مع بعض مواد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، مما يوجب التخلي عنها.

2.1.1.2: التجريد المدني كعقوبة تبعية للعقوبة الجنائية:

إن انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون كعقوبة تبعية أو تكميلية، تضاف إلى العقوبة الأصلية المقررة للجريمة، وإن إدانة الموظف العام بحكم جنائي في حالات معينة يعد سبباً من أسباب انتهاء الخدمة وتجريده من جميع حقوقه، ولا بد من بيان الفرق بين العقوبات التبعية، والعقوبات التكميلية على النحو الآتي (146):

1- العقوبات التبعية: هي العقوبات التي تتبع العقوبات الأصلية من تلقاء نفسها أي بقوة القانون، حتى لو لم يحددها القاضي في الحكم، وتكون هذه إذا كانت عقوبة جنائية، وتنفذها السلطة المختصة من تلقاء نفسها سواء كانت محددة في قانون العقوبات أو في قوانين أخرى

2- العقوبات التكميلية: وهي العقوبات التي يقضي بها القانون زيادة على العقوبة الأصلية فهي عقوبات ثانوية، وتكون تابعة للعقوبة الأصلية ولا يحكم بها على استقلال (147). والعقوبات التكميلية قد تكون وجوبية وقد تكون جوازية، فالعقوبات الوجوبية هي التي يجب أن يشملها الحكم، وإلا كان الحكم معيباً وقابلاً للطعن فيه، ومثالها: العزل من الوظيفة العامة، كما هو الشأن في جرائم الرشوة والاختلاس والتزوير، إذ يجب على المحكمة أن تقضي بالعزل. أما العقوبة التكميلية الجوازية فهي التي ترك المشرع للقاضي تقدير ملائمة توقيعها من عدمه، فإذا لم يتم الحكم بها فلا تقع، ويكون حكم القاضي صحيحاً، طالما كان له سلطة تقديرية في توقيعها (148).

وإن العزل والتجريد من الحقوق المدنية وفقاً لقانون العقوبات دائماً ما يكون حتمياً في الجنايات، سواء

(145)أ. د. سمير عالية، قانون العقوبات - القسم العام - المسؤولية والجزاء، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2011، ص166.

(146) سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، مطبعة الموصل، العراق، 2013، ص102.

(147)د. عبد الوهاب البنداري، مصدر سابق، ص 291.

(148)أ. د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 2011، ص235.

تم بقوة القانون كعقوبة تبعية كأثر للحكم بعقوبة جنائية، أو حكم به القاضي كعقوبة تكميلية وجوبية، كأثر للحكم بعقوبة جنحة في إحدى الجنايات متى حكم فيها بالحبس، عملاً بظروف الرأفة، مثل جنایات الرشوة، واختلاس الأموال الأميرية ... إلخ.

جعل التشريع العراقي في قانون العقوبات إنهاء العلاقة الوظيفية كعقوبة تكميلية جوازياً تخضع لحكم قضائي، ولم يكن يقصد جعلها وجوبية في بعض الحالات، مثل هذا هو الحال مع المشرعين المصريين والعراقيين في قانون العقوبات البغدادي، ولا يوجد نص في قانون العقوبات العراقي يجعل إنهاء العلاقة الوظيفية عقوبة أصلية (149).

وعليه، إذا أصدر القاضي الجنائي حكماً بعقوبة أصلية مهما كان مقدارها، وإذا كانت العقوبة لا تشمل أيّاً من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في القانون، فيكون حكمها صحيحاً لأن العقوبات المنصوص عليها في المادة (100) من القانون العراقي جوازية.

في حالة العقوبة التكميلية الوجوبية المنصوص عليها في قوانين أخرى، بما في ذلك قانون العقوبات البغدادي، لا يتم تنفيذ المحكوم عليه إلا إذا نص عليها في الحكم، ولكن إذا لم يتم النص عليها يجعل الحكم الجنائي حكماً معيباً، ولا تستطيع جهة التنفيذ في هذه الحالة إنهاء العلاقة الوظيفية من تلقاء نفسها، لأنها إن فعلت ذلك تكون قد صححت الحكم، وهو ما لا تملكه قانوناً.

2.1.2: الحرمان من بعض الحقوق في الجنحة:

إن عقوبة الحرمان من بعض الحقوق تشبه عقوبة التجريد المدني من حيث ماهيتها، ولكن العقوبتين تختلفان من حيث النطاق، فالتجريد المدني يشمل حالات الحرمان التي تتجاوز ماهية هذه العقوبة، أي أشد من ذلك، والتجريد المدني عقوبة أصلية أحياناً، أما الحرمان ليس عقوبة أصلية أبداً، والتجريد المدني مؤبد أحياناً، أما هذا الحرمان فهو مؤقت دائماً (150).

وقد حدد المشرع شروط هذا الحرمان، فردها إلى الحكم بالحبس أو بالإقامة الجبرية من أجل جنحة، ولم يفرق المشرع في ذلك بين الحبس مع التشغيل والحبس البسيط. والإشارة إلى الإقامة الجبرية يعني جواز إنزال هذه العقوبة من أجل الجرح السياسية، وهذا التوضيح لشروط الحرمان يعني أنها لن تقع إذا كانت الجريمة جنحة أو مخالفة أو جريمة يعاقب عليها بالغرامة فقط، وأن هذا الحرمان مؤقت بالمدة المستغرقة لتطبيق العقوبة.

(149) عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية، مكتبة السنهوري، بغداد، 2015، ص 112.

(150) د. عبد القادر محمد القيسي، مصدر سابق، ص 65.

وقد اتفقت أغلب التشريعات على إن الحرمان من بعض الحقوق والمزايا يمكن أن تكون عقوبة تبعية إذا فرضت دون نطق القاضي بها صراحة، وقد تكون تكميلية إذا أشرت في فرضها نطق القاضي بها صراحة، وفي ذات السياق اعتبر المشرع العراقي على أن المصادرة ونشر الحكم يعتبران من العقوبة التكميلية(151).

1.2.1.2: العقوبة التكميلية:

إن العقوبة التكميلية هي عقوبات ثانوية تتفق مع العقوبات الإضافية من حيث أنها لا تأتي بشكل مفرد، ولكنها تخضع للعقوبة الأصلية، ولكنها تختلف عن العقوبة التبعية من حيث أنها لا تفرض حتماً على المحكوم عليه بموجب القانون، بل يجب تحديدها صراحة من قبل القاضي في قراره المتضمن العقوبة الأصلية(152).

لكونها عقوبة ثانوية، فهي تهدف إلى إنزال العقوبة الكاملة على المحكوم عليه ولا تُفرض على المحكوم عليه إلا إذا أعلنها القاضي صراحةً، وحدد طبيعتها، ولا يتصور إيقاعها بمفردها، كما تعرف بأنها تلك العقوبة التي يرفعها القاضي وجوباً أو جوازاً، بالإضافة للعقوبة الأصلية، فلا يحكم بمفردها، وهذا هو وجه اختلافها مع العقوبات الأصلية(153).

ومن خلال ما تقدم، يتبين أن الفارق الجوهرى بين العقوبة التبعية والعقوبة التكميلية، هي أن الأولى وكما رأينا سابقاً تفرض حتماً وبقوة القانون وإن لم ينطق بها القاضي صراحة، أما العقوبة التكميلية فلا تفرض على المحكوم عليه إذا لم ينطق بها القاضي صراحة، وهذا يعني أن فرض العقوبة التكميلية تخضع لسلطة القاضي التقديرية، أي أنها جوازية إلا في حال إذا أوجب القانون على القاضي إلحاقها بالمحكوم عليه بعقوبة أصلية، عندها تصبح وجوبية ولا بد للقاضي من النطق بها(154).

وتنقسم العقوبة التكميلية إلى الحرمان من بعض الحقوق والمزايا والمصادرة ونشر الحكم، وفق الآتي:

أولاً: الحرمان من بعض الحقوق والمزايا

(151) أ. د. عبد الأمير العكلي، أصول الإجراءات الجنائية في قانون أصول المحاكمات الجزائية، مطبعة المعارف، بغداد، 2014، ص199.

(152) أ. د. علي حسين الخلف، المبادئ العامة في قانون العقوبات، مطبعة العاني، بغداد، 2010، ص436.

(153) أ. د. محمد إسماعيل إبراهيم وأ. د. حسن خنجر خضير، السياسة الجنائية في تنفيذ العقوبات الفرعية "دراسة مقارنة"، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العراق، العدد 4، السنة 9، 2017، ص311.

(154) أ. د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، مصدر سابق، ص711.

نص المشرع العراقي على هذه العقوبة على أنها تكميلية وأن المادة (100) من قانون العقوبات العراقي جاء فيها: للمحكمة عند الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت مدة تزيد على السنة أن تقرر حرمان المحكوم عليه من حق أو أكثر من الحقوق المبينة أدناه، لمدة لا تزيد على سنتين ابتداء من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة، أو من تاريخ انقضائها لأي سبب كان، وهي: "أ. تولي بعض الوظائف والخدمات العامة، على أن يحدد ما هو محرم عليه منها بقرار الحكم، وأن يكون القرار مسبباً تسبباً كافياً. ب. حمل أوسمة وطنية أو أجنبية. ت. حمل السلاح. ث. الحقوق والمزايا الواردة في المادة (96) كلاً أو بعضاً"....

فعقوبة الحرمان الواردة في نص هذه المادة من قانون العقوبات العراقي، هي اختيارية ومؤقتة (155)، أي أن فرضها خاضع لتقدير محكمة الموضوع، وهو ما أكدته محكمة التمييز أيضاً فقد قضت مثلاً: "أنه إذا صدر حكم بالغرامة فلا يجوز حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا" (156)، وكذلك الحرمان من حمل جميع الأوسمة ووطنية كانت أو أجنبية، هو حرمان مؤقت بالمدة التي تقررها المحكمة، وبما لا يزيد على سنة، وبكل الأحوال فإن الحرمان من الحقوق والمزايا الواردة في المادة (100) من قانون العقوبات العراقي ليس دائماً، وإنما يجب أن لا يكون لمدة تزيد على سنتين من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة، أو من تاريخ انقضائها (157).

ثانياً: المصادرة

تعرف المصادرة على أنها الاستيلاء على أموال المحكوم عليه ونقل ممتلكاته إلى الدولة دون أي تعويض، أو نزع الملكية للمال وإضافته إلى ممتلكات الدولة دون مقابل، أو إجراء بمقتضاه تصادر الدولة الأشياء المرتبطة بالجريمة وتحولها إلى أموال عامة، أي الأشياء التي هي موضوع الجريمة أو إحدى أدواتها أو متحصلات الجريمة.

وبناء على ما تقدم فالمصادرة هي غرامة عينية وهي مبلغ معين وليس له ما يعادله وتختلف عن الغرامة المالية للمحكوم عليه، والمصادرة تعتبر عقوبة تكميلية في الجنايات والجرح، فلا توقع إلا بحكم تابع لعقوبة أصلية، بينما الغرامة قد تشكل بنصها عقوبة أصلية، وإذا توافر سبب يحول دون الحكم بالعقوبة

(155) قرار محكمة التمييز العراقية رقم (2789) تاريخ 1971/12/18، النشرة القضائية، العدد 4، السنة 2، ص 177 (قرار غير منشور)، نقلاً عن: عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، مصدر سابق، ص 77.

(156) قرار محكمة التمييز العراقية رقم (1287) تاريخ 1973/4/21، النشرة القضائية، العدد 2، السنة 4، ص 410 (قرار غير منشور)، نقلاً عن: عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، مصدر سابق، ص 78.

(157) د. جمال إبراهيم الحيدري، مصدر سابق، ص 778.

الأصلية كوجود مانع من موانع المسؤولية أو سقوط الدعوى بمضي المدة أو الوفاة أو غيرها، فلا يجوز عندها الحكم بالمصادرة (158).

والمصادرة نوعان: عامة وخاصة، فالمصادرة العامة محلها ذمة المحكوم عليه أو حصة شائعة فيها، أما المصادرة الخاصة فتكون محلها شيء أو أشياء معينة بذواتها(159)، لخطورة النتائج والنتائج المترتبة عليها، لأنها أشد أنواع العقوبة المالية، وتتوافق مع عقوبة الإعدام في العقوبة المدنية، كما أنها تتعارض مع شخصية العقوبة، لأنها عقوبة غير عادلة، حيث تقع على باقي أموال المحكوم عليه مما يترتب عليه تبعات لمن يعتمدون عليه، وبالتالي لا يتماشى مع السياسة الجزائية الحديثة التي تهدف إلى الإصلاح والتصحيح وليس الانتقام من الجاني، ولعل هذا الوضع دفع التشريع العراقي إلى عدم الأخذ بعقوبة المصادرة العامة، فهي تفترض ورود المصادرة على شيء محدد تتوافر فيه شروط يتعين التحقق منها(160).

ولقد نص المشرع العراقي على عقوبة المصادرة في المادة (101) من قانون العقوبات التي جاء فيها: "فيما عدا الأحوال التي يوجب القانون فيها الحكم بالمصادرة، يجوز للمحكمة عند الحكم بالإدانة في جناية أو جنحة، أن تحكم بمصادرة الأشياء المضبوطة التي تحصلت من الجريمة أو التي استعملت في ارتكابها، أو التي كانت معدة لاستعمالها فيها، وهذا كله بدون إخلال بحقوق الغير الحسن النية، ويجب على المحكمة في جميع الأحوال أن تأمر بمصادرة الأشياء المضبوطة التي جعلت سبباً لارتكاب الجريمة"(161).

نستنتج مما تقدم أن المشرع العراقي جعل الأصل في عقوبة المصادرة أنها جوازية، ويخضع أمر إقرارها لتقدير المحكمة، إلا أنها يمكن أن تكون وجوبية بالنسبة لمصادرة الأشياء التي كانت سبباً في ارتكاب الجريمة، وبحسب هذين التشريعين، لا يجوز الحكم بالمصادرة إلا بتوفر شروط وهما:

(158) أ. د. مدحت محمد عبد العزيز إبراهيم، النظرية العامة للعقوبة والتدبير الاحترازي "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2017، ص 147.

(159) أ. د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، مصدر سابق، ص 1053.

(160) د. أكرم نشأت إبراهيم، القواعد العامة في قانون العقوبات "دراسة مقارنة"، مطبعة الفتیان، بغداد، 2015، ص 335.

(161) أ. د. علي حسين الخلف، مصدر سابق، ص 82.

- 1- ارتكاب جريمة سابقة، لا يتحقق مكان المصادرة إلا بعد ارتكاب الجريمة، لأنها عقوبة لا توقع ولا تنفذ إلا على فعل يعتبر جريمة، وإذا كان الفعل إجرامي أو زالت عنه الصفة الإجرامية لوجود سبب من أسباب الإباحة حينها ينتفي محل المصادرة(162).
- 2- أن يحكم على المتهم بعقوبة أصيلة لجناية أو جنحة إذا تعذر النطق بها وتنفيذها في حالة ارتكاب الجريمة إلا بناء على نص صريح في القانون ينص على ذلك(163).
- 3- أن الأشياء محل المصادرة قد تم الحصول عليها من الجريمة، أو يحتمل استخدامها في ارتكابها، حيث لا يوجد مكان للحكم ما لم يتوفر محلها الذي ترد عليه، لأن المصادرة عقوبة عينية، ويجب هذه الأشياء مصادرة بالفعل، ويقصد بالضبط أن يكون حقيقياً وعينياً، وهو وجود تحت يد السلطة العامة وقت صدور الحكم(164)، حيث لا يجوز المصادرة إلا على الأشياء المضبوطة أو التي تم الحصول عليها بجريمة أو من أدواتها فلا مصادرة بدون حجز.
- 4- وجوب احترام حقوق الغير بحسن نية، ولا يمكن أن تؤثر هذه المصادرة على حقوقهم ما لم تثبت أدانتهم، فلا يجوز من الحكم مصادرة السلاح الذي ارتكبت فيه جريمة قتل في حال سرقه القاتل أو استعاره من مالكة ولم يعلم صاحبه أنه سيستخدم في الجريمة(165).

ثالثاً: نشر الحكم

تعتبر عقوبة نشر الحكم قديمة في السياسات الجزائية، فهي يعود تاريخه إلى القانون الروماني، كما اعتبره القانون الفرنسي من العقوبات المخزية التي تمس الشرف والاعتبار، والغرض كما هو الحال من هذه العقوبة هو من اعتبار المحكوم عليه وكرامته، وينال من مكانته، ويلحق الضرر بسمعته لدى الناس (166).

وقد أخذ المشرع العراقي بهذه العقوبة حينما نص في المادة (102) قانون عقوبات على أنه: "للمحكمة من تلقاء نفسها، أو بناء على طلب الادعاء العام أن تأمر بنشر الحكم النهائي الصادر بالإدانة في

(162)أ. د. سمير عالية ود. هيثم سمير عالية، الوسيط في شرح قانون العقوبات "القسم العام"، مؤسسة مجد للدراسات الجامعية، بيروت، 2010، ص524.

(163)أ. د. علي حسين الخلف، مصدر سابق، ص44.

(164)أ. د. مدحت محمد عبد العزيز إبراهيم، النظرية العامة للعقوبة والتدبير الاحترازي "دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص144.

(165)د. عبد الملك جندي، الموسوعة الجنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010، ص188.

(166)د. سليمان عبد المنعم، علم الإجرام والجزاء، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2015، ص461.

الجنائية..."، ويتبين لنا أن المشرع العراقي اعتبر أن عقوبة نشر الحكم جوازية، خاضعة لتقدير المحكمة. إلا أن المشرع العراقي لم ينص في هذه العقوبة إذا كانت العقوبة الأصلية المحكوم بها جنحة، وبكل الأحوال لا يجوز الحكم بنشر الحكم، إلا بعد استنفاد الحكم جميع سبل الطعن القانونية أو انتهاء مدد الطعن، أي أن الحكم أصبح نهائياً وحصل على الدرجة القطعية⁽¹⁶⁷⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن عقوبة نشر الحكم الإضافية، تختلف عن النشر كتعويض في بعض الجرائم، ففي الحالة الأولى، يمكن للقاضي أن يقضي بها من تلقاء نفسه، أما في الحالة الثانية، فإن القاضي يحكم بها كتعويض يطلبه المدعي الشخصي.

2.2.1.2: الحرمان في الجرح هو حرمان مؤقت:

إن الحرمان في القانون العراقي سواء أكان عقوبة تبعية أم تكميلية، هو حرمان المؤقت يسري من تاريخ إصدار الحكم وحتى الإفراج عنه من السجن إذا كانت عقوبة تبعية ولمدة لا تزيد على سنتين من تاريخ تنفيذ العقوبة أو من تاريخ انقضائها لأي سبب كان⁽¹⁶⁸⁾، عندما تكون العقوبة تكميلية على عكس القانون المصري حيث يكون الحرمان أحياناً دائماً وأحياناً مؤقتاً.

ونصت المادة (96) من قانون العقوبات العراقي على أن: "الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت يستتبعه بحكم القانون من يوم صدوره، وحتى إخلاء سبيل المحكوم عليه من السجن حرمانه من الحقوق والمزايا التالية⁽¹⁶⁹⁾:"

1. الوظائف والخدمات التي كان يتولاها.
2. أن يكون ناخباً أو منتخباً في المجالس التمثيلية.
3. أن يكون عضواً في المجالس الإدارية أو البلدية أو إحدى الشركات أو كان مديراً لها.
4. أن يكون وصياً أو وكيلاً أو قيماً.
5. أن يكون ناشراً أو رئيساً مالكاً لتحرير إحدى الصحف.

(167) د. أكرم نشأت إبراهيم، مصدر سابق، ص 101.

(168) معد طافر نعيم الحميدي، السياسة الجزائية في تنفيذ العقوبات الفرعية وفق القانون اللبناني والعراقي، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق، الجامعة الإسلامية في لبنان، بيروت، 2019، ص 10.

(169) علي محمد إبراهيم الكرباسي، الوظيفة العامة في أحكام قوانين الخدمة المدنية، دار الحرية للطباعة، بغداد، 2015،

وفيما يتعلق بحرمان المحكوم من تولي الوظائف العامة المادة (1/96) عقوبات عراقي، والمادة (1/65) عقوبات لبناني، فإنما ذلك يعود لاستحالة المحكوم قيامه بواجبات معينة في السجن، وكأنه رئيس قسم، فلا يمكنه أداء واجباته الوظيفية هنا، بالإضافة إلى وجوب أن يكون الموظف صادقاً، وأن هذه الثقة اختلت، وارتكاب جريمة يعاقب عليها بالسجن، وبالتالي هو غير مؤهل (170).

وبالنسبة لحرمان المحكوم عليه من أن يكون ناخباً أو منتخباً المادة (2/96) عقوبات عراقي، لا يصلح أن يُنتخب، ويمثل غيره، وهو ليس أميناً، وقد ارتكب جريمة يستحق من أجلها عقوبة السجن، ولا يصلح أن يكون ناخباً، كونه لا يحسن الاختيار، وليس له مطلق الحرية للتأكد ممن يمثله والتعرف عليه، لذا فإنه لا يكون مؤهلاً لذلك (171).

وحرمان المحكوم عليه من أن يكون عضواً أو رئيساً في المجالس الإدارية أو البلدية أو إحدى الشركات، أو يشغل مناصب وخدمات في إدارة شؤون الطائفة المدنية، أو إدارة النقابة التي ينتمي إليها، إنما يعود الأمر إلى أنه من غير المعقول أن يكون الشخص من أحد أعضاء الإدارة، وهو داخل السجن، فضلاً على أنه غير مؤهل، لذلك فإن حرمانه تكون مقيدة طويلة فترة وجوده داخل السجن (172).

وأما حرمان المحكوم عليه من أن يكون وصياً أو قيمياً أو وكيلاً كعقوبة تبعية، والتي نص عليها المشروع العراقي ولعل موقف المشرع العراقي فيه صواب، لأن المحكوم عليه بالسجن لا يستطيع أن يلبي الواجبات المطلوبة منه كوصي أو قيم أو وكيل، لذلك فمن الطبيعي أن يحرم من هذه الحقوق حتى وإن لم ينطق بها القاضي، ويعين شخص آخر للقيام بوظيفته، ويكون أهلاً للمسؤولية.

وفيما يتعلق بحرمان المحكوم عليه من أن يكون مالكاً أو ناشراً أو رئيساً لتحرير إحدى الصحف بحسب التشريع العراقي، أو حرمانه من حمل أية أوسمة لبنانية أو أجنبية، فهو أمر منطقي طالما أن المحكوم عليه في الحالتين غير مؤهل لها، طالما هو موجود داخل السجن، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع العراقي اعتبر الحرمان من حمل الأوسمة الوطنية أو الأجنبية عقوبة تكميلية.

وهناك عقوبة حرمان تبعية أخرى نص عليها المشرع العراقي، وهو حرمان المحكوم عليه بالسجن المؤبد أو المؤقت من إدارة أمواله، أو التصرف فيها باستثناء أعمال الإيصال، حيث نصت المادة (97) من قانون العقوبات العراقي على أن: "الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت يستتبعه بحكم القانون حرمان

(170) أ. د. رمسيس بهنام، علم الوقاية والتقويم والأسلوب الأمثل لمكافحة الجريمة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2017، ص215.

(171) د. رؤوف عبيد، مبادئ القسم العام في التشريع العقابي، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2017، ص350.

(172) د. سليمان عبد المنعم، مصدر سابق، ص440.

المحكوم عليه من إدارة أمواله أو التصرف فيها بغير الإيضاء والوقف، إلا بإذن من محكمة الأحوال الشخصية أو محكمة المواد الشخصية، حسب الأحوال،"(173).

وإذا كانت عقوبة الحرمان من بعض الحقوق والمزايا تشبه التجريد المدني، في أن كليهما ينطويان على إبلام المحكوم عليه عن طريق إشعار بأنه ليس محل ثقة الجميع، والتضييق من مجال نشاطه فيه، وأن عقوبة الحرمان من الحقوق والمزايا التي تجزأ، وإنما جميعها تنال المحكوم عليه فتصبح كالتجريد المدني، إلا أنهما يختلفان من حيث النطاق، فالتجريد المدني قد يزيد على ما تنطوي عليه عقوبة الحرمان، وبالتالي تكون أشد منها، كما أنها يمكن أن تفرض كعقوبة أصلية بخلاف الحرمان التي تكون تبعية دائماً، وقد يكون التجريد المدني مؤبداً، أما الحرمان فهو دائماً مؤقتاً(174).

ولم يكتف المشرع بجعل الحركان من تولي الوظيفة العامة مؤقتاً، فقد طلب المشرع أيضاً من الإدارة إعادة الموظف المحكوم عليه إلى الخدمة العامة بمجرد خروجه من السجن ما لم يفقد شرطاً من شروط التوظيف، كما عالج المشرع حالة ما إذا كان هناك مانع من إعادته إلى العمل الذي فصل منه، إذ أوجب تعيينه في عمل آخر في الدولة والقطاع المشترك(175). وجاء قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 18 بتاريخ 1993/2/10 ليُستثنى من هذه الجرائم المعينة المخلة بالشرف التي يرتكبها الموظف وهي جرائم فساد أو اختلاس أو سرقة وإقالته من منصبه وبالتالي لا يمكن استعادة وظيفته(176). وعندما تكتشف الإدارة، ولو بعد فترة، أن أحد موظفيها لم يستوف أحد شروط تعيينه، تعمل على إقصائه من الوظيفة مع عده طيلة مدة خدمته بحكم الموظف الفعلي، بكل ما يترتب على ذلك من نتائج(177).

وتجدر الإشارة إلى أن مجلس شوري الدولة العراقية قد وسع احكام هذا القرار ليشمل الشروع في الجرائم المذكورة فيه وليس فقط لجميع الجرائم كما جاء في قرار مجلس الشورى بالبيان رقم 2000 /50 الصادر بتاريخ 2000/9/11 أن (الاعتراضات التمييزية ثبت أن الشروع في الجريمة لا ينظمه قرار مجلس قيادة الثورة رقم 18 لسنة 1993، وهذه الاعتراضات غير واردة لأن المادة (32) من قانون

(173)د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، مطبعة العزة، بغداد، 2010، ص201.

(174)أ. د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، مصدر سابق، ص1045.

(175)قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 997 في 1978/7/30 (غير منشور).

(176)قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 18 بتاريخ 1993/2/10 القرار منشور في الوقائع العراقية، العدد 3446، الصادر في 1993/2/22.

(177)د. ضاري خليل محمود، حرمان الموظف العام من تولي الوظيفة العامة بسبب الحكم عليه جنائياً، بحث منشور في مجلة العدالة، بغداد، العدد 2، السنة 3، 2010، ص397.

العقوبات، نصت على أنه تسري على الشروع الأحكام الخاصة بالعقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية المقررة للجريمة التامة، وعليه قرر تصديق القرار ورد الاعتراضات التمييزية⁽¹⁷⁸⁾.

2.2 السلطة التقديرية للإدارة

إن الجرم التأديبي والجريمة الجنائية مستقلان في طبيعتهما وأهدافهما وإجراءاتهما، حيث يخضعان لنظام قانوني مختلف عن بعضهما البعض. إذا كانت المخالفة التأديبية ناتجة عن مخالفة الموظف لواجبات ومتطلبات وظيفته أو كرامته وسلامته، وتحكمها نظام الوظيفة العامة؛ أما الجريمة الجنائية فهي نطاق المتهم بالنسبة للمجتمع فيما يحظره قانون العقوبات والقوانين الجنائية الإضافية وما يأمر به ويخضع لأحكام النص الجزائي في قانون العقوبات⁽¹⁷⁹⁾.

كما أن للحكم الجزائي الصادر بإدانة الموظف العام حجية أمام السلطات الإدارية فيما يتعلق بتعيين الواقعة ونسبتها إلى فاعلها ووصفها القانوني، في حين أن القرار الذي يصدره مجلس شورى الدولة (القضاء الإداري) يؤدي إلى حجية الحكم الجزائي فيما يتضمنه أمام السلطة التأديبية، وبشكل مطلق وبصورة عامة، فإن الحكم الجزائي القاضي بسجن الموظف أو حبسه يؤدي إلى فصله من وظيفته.

ويعد الفصل في هذه الحالة عقوبة تبعية للحكم الجزائي، وليس عقوبة انضباطية⁽¹⁸⁰⁾، ويعد قرار فصل الموظف عن وظيفته قراراً كاشفاً لا منشئاً لهذا الفصل، يقتصر تأثيره القانوني على إظهار النتيجة التي ينظمها القانون كأثر للحكم الجزائي، والتي تتطلب اكتساب الحكم الجزائي الدرجة القطعية، وهنا تستعيد الإدارة حريتها الكاملة في تحريك الإجراءات التأديبية بحق الموظف ومتابعتها، وإيقاع أي من العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في القانون، والمناسبة لجسامة الفعل الذي ارتكبه الموظف⁽¹⁸¹⁾، إذ إن الإدارة محكومة بقاعدة (لا عقوبة إلا بنص).

سندرس هذا الموضوع في فقرتين التاليتين:

1.2.2: ارتكاب الموظف جنائية أو جريمة مخلة بالشرف:

تعد الجرائم الجنائية أو الماسة بالشرف⁽¹⁸²⁾ من الجرائم التي تفصح عن سلوك مشين لمرتكبها، مما

(178) نقلاً عن: علي أحمد حسن اللهيبي، مصدر سابق، ص 107.

(179) د. محمد عبد شويش الدرة، مصدر سابق، ص 193.

(180) المادة (96) من قانون العقوبات العراقي.

(181) د. عبد الوهاب البنداري، مصدر سابق، ص 28.

(182) إن المشرع العراقي لم يحدد أو يبين معيار الجريمة المخلة بالشرف، وذلك بالنظر إلى مرونة هذه المسائل واختلافها باختلاف الزمان والمكان، ومن ثم يخضع هذا الأمر لتقدير السلطة الإدارية تحت رقابة القضاء بطبيعة الحال، فإن

يخشى معه أن ينعكس ذلك على سلوكه الوظيفي، وما قد يشكله ذلك من خطورة على الوظيفة العامة وعلى سمعة الجهة التي يعمل فيها بشكل عام، هذا وقد اشترط المشرع العراقي من خلال ما نص عليه في قانون الخدمة المدنية في المرشح لشغل الوظيفة العامة، أن يكون حسن السمعة والسلوك وغير محكوم عليه بجناية غير سياسية، أو جنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال(183).

كما أشار قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام إلى فصل الموظف المحكوم عليه من وظيفته مدة بقاءه في السجن، إذا حكم عليه بالحبس عن جريمة غير مخلة بالشرف(184).

ومن هنا فلا بد من توضيح الجرائم الماسة بالشرف والأمانة، وبيان الجرائم التي تتجاوز حدود الوظيفة العامة على النحو الآتي:

1.1.2.2: إذا كانت غير ناشئة عن الوظيفة ولم يرتكبها بصفته الرسمية:

إن المشرع العراقي عرف في المادة (25) من قانون العقوبات العراقي جريمة الجناية بأنها (الجريمة المعاقب عليها بعقوبة الإعدام أو السجن المؤبد أو السجن لأكثر من خمس سنوات إلى خمس عشرة سنة)، ويتضح من التعريف أعلاه ومن خلال العقوبات المقررة لهذه الجريمة مدى خطورة مرتكبها على المجتمع، الأمر الذي يعني أن من يرتكب هذا النوع من الجرائم لا يصلح أن يتولى أي منصب وظيفي، إذ يجب أن يكون الموظف حسن السيرة والسلوك(185).

هذا وقد حدد المشرع العراقي جرائم تمس الوظيفة العامة، وأعد لها عقوبات جزائية أصلية وأخرى تبعية، أو عقوبات تكميلية لحماية الوظيفة العامة كعقوبة الفصل من الوظيفة، كما حدد المشرع الإداري حالات يترتب عليها فصل الموظف بقوة القانون، والسؤال الذي يثار هنا هو هل أن إنهاء الرابطة الوظيفية كأثر للحكم الجزائي يحتاج إلى قرار إداري، وإلى تقدير السلطة الإدارية بذلك؟

لقد اختلفت الآراء التي قبلت بصدد الإجابة عن هذا السؤال، فهناك من قال بأن الفصل نتيجة حكم

هذه الجرائم ترجع إلى ضعف في الأخلاق وانحراف في السلوك مع مراعاة طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه الموظف، ونوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها، والأفعال المكونة لها، ومدى كشفها عن التأثر بالشهوات والنزوات وسوء السيرة، والحد الذي ينعكس أثرها على العمل، ونجد ذلك من الاعتبارات التي تشير إلى أن الموظف الذي انحدر إلى هذا المستوى الأخلاقي، لا يكون أهلاً لتولي الوظائف العامة وللاستمرار فيها، حيث يلزم في شغلها أن يكون متحلي على الدوام بالأمانة والشرف والنزاهة واستقامة الخلق.

(183) المادة (4/7) من قانون الخدمة المدنية العراقي.

(184) المادة (7/8 - ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي.

(185) د. ضاري خليل محمود، مصدر سابق، ص 191.

جزائي لا يعتبر إجراءً تأديبياً، وبالتالي لا يوجد ما يمنع الجمع بينه وبين فرض عقوبة تأديبية، دون انتهاك مبدأ حظر العقوبات المتعددة على نفس الجريمة (186).

رأي آخر هو أن إقالة الموظف كعقوبة تبعية أو تكميلية بعد الحكم الجنائي بإدانتته هي عقوبة تأديبية ولا تتغير في طبيعتها بحكم قانون العقوبات، مما يعني أن العقوبة التأديبية المناسبة هي الحالة التي تؤثر على الموظف في حياته الوظيفية، بعكس العقوبات الجزائية مما يضر بالسلامة الجسدية أو الحرية أو السمعة أو هيبته الموظف، وبالتالي لا يجوز، بعد إقالة الموظف كأثر للحكم الجزائي معاقبته بعقوبة أخرى عن نفس الجريمة التي أدين بها، وإلا كان ذل تكرار محذور للعقوبة التأديبية (187).

الراجح ما يرى أن إقالة الموظف نتيجة الحكم عليه بعقوبة جنائية وذلك بقوة القانون، لأن المشرع هو الذي نظم هذه النتيجة، وليس إرادة الإدارة التابع لها، بالإضافة إلى ذلك، أن القرار الجنائي بالفصل كعقوبة تبعية أو تكميلية إلى الحد الأقصى الذي يمكن الحكم به تأديبياً، وفقد الموظف المدان هذه الحالة، لذلك أعاد القرار الجنائي للإدارة أيضاً سلطة تقدير العقوبة (188).

هذا وقد نص قانون العقوبات العراقي في المادة (96) منه على حرمان من حكم عليه بالسجن المؤبد أو المؤقت، من الوظائف والخدمات التي كان يتولاها من يوم صدور الحكم وحتى إخلاء سبيله (189).

إلا أنه تجدر الإشارة وكما هو واضح أعلاه، أن المشرع العراقي لم يشير إلى عبارة (الحكم النهائي) بل اكتفى بإيراد كلمة الحكم فقط، إلا إن ترك الأمر على إطلاقه سوف يثير إرباكاً في تنفيذ عقوبة الفصل، إذ إنه الأجدر بالمشرع العراقي أن يشير إلى عبارة (الحكم النهائي) ليكون له حجة أمام الكافة استناداً لأحكام المادة (227/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ (190)، يضاف إلى ذلك أن الأجل الذي حدده المشرع العراقي على تطبيق عقوبة الحرمان من وظائف وخدمات المحكوم عليه، ينحصر بين تاريخ إصدار الحكم الجزائي بحقه، ولحين إخلاء سبيله، أي أن فصل الموظف المدان من وظيفته هنا هو عقوبة تبعية مؤقتة.

ولم يكتف المشرع العراقي بفصل الموظف كعقوبة تبعية خلال مدة تنفيذ العقوبة، بل أشار في قانون

(186) د. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2013، ص54.

(187) د. وحيد محمود إبراهيم، حجية الحكم الجزائي على الدعوى التأديبية "دراسة مقارنة"، دار الفكر العربي، القاهرة، 2015، ص466.

(188) د. عزيز شريف، مساءلة الموظف العام في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، 2012، ص183.

(189) د. أحلام عيدان الجابري، سقوط العقوبة بالعفو الخاص، مكتبة السنهوري، بغداد، 2010، ص90.

(190) المادة (227/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم 23 لسنة 1971، منشور في جريدة الوقائع الرسمية بالعدد 204 بتاريخ 1971/5/31.

العقوبات في المادة (98) المذكور آنفاً أن كل حكم جزائي متضمن لعقوبة الإعدام، يستتبعه وبحكم القانون حرمان المحكوم من الأعمال والخدمات التي أداها قبل الحكم عليه من يوم صدوره حتى لحظة التنفيذ (191)، ولما كانت النتيجة المترتبة على عقوبة الإعدام هي الوفاة التي تعد من الأسباب المنهية للرابطة الوظيفية بصورة مؤبدة، فإن هذا من شأنه أن يجعل عقوبة الفصل الواردة في المادة أعلاه هي عقوبة تبعية مؤبدة.

يضاف إلى ذلك ما أشارت إليه المادة (100) من قانون العقوبات العراقي، التي أعطت "للمحكمة الجزائية عند الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت أو بالحبس لمدة تزيد على السنة، سلطة تقديرية في الحكم بحرمان المحكوم عليه من تولي بعض الوظائف والخدمات، على أن يحدد ما هو محرم عليه منها بقرار الحكم، وأن يكون القرار مسبباً تسببياً كافياً، ولمدة لا تزيد على سنتين ابتداء من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة، أو من تاريخ انقضاءها لأي سبب كان" (192).

وإن ما ورد في المادة (100) أكثر من ملاحظة، تتمثل الملاحظة الأولى بأن ما بدأت به هذه المادة متمثلة بجملة (للمحكمة)، يشير إلى أن محكمة الجزاء لديها السلطة التقديرية لعزل أو حرمان الموظف المدان من المهام التي كان يؤديها قبل النطق بالحكم، كعقوبة تكميلية جوازية، أو عدم الحكم عليه بهذه العقوبة، والقول بهذا محل نظر، إذ أقترح على المشرع العراقي اتباع ما سارت عليه القوانين الأخرى، والتي جعلت الفصل من الوظيفة بعد انتهاء تنفيذ العقوبة أو زوالها لأي سبب كان عقوبة تكميلية وجوبية (193).

أما الملاحظة الثانية، فتتمثل بأنه كان من الأجدر بالمشرع العراقي عدم جعل أثر الحكم بالحبس لأكثر من سنة كالحكم (لسنتين أو ثلاث سنين أو لأربع سنين) مساوياً لأثر الحكم بالسجن المؤبد أو السجن المؤقت، بل كان الأجدر به عدم النص على عقوبة الحبس لأكثر من سنة لجسامة الأولى والثانية، وقلة خطورة الثالثة.

وأخيراً كان الأجدر بالمشرع العراقي جعل عقوبة الحرمان من تولي الوظائف العامة كأثر للحكم الجزائي الصادر بحق الموظف المدان عقوبة تكميلية مؤبدة، وليس مؤقتة لسببين، يتمثل الأول بفقدان الموظف المدان أحد شروط تولي الوظيفة العامة، والمتمثل بحسن السمعة والسلوك وغير محكوم عليه

(191) المادة (98) من قانون العقوبات العراقي.

(192) المادة (100) من قانون العقوبات العراقي.

(193) أ. د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة،

بجناية غير سياسية، أما السبب الثاني، فيتمثل بأن إبقاء هذا الموظف الذي أثبت الحكم الجزائي خطورته وعدم جدارته لتولي الوظيفة العامة في وظيفته، فيه خطورة على المصلحة العامة⁽¹⁹⁴⁾.

كما أشارت المادة (114) من القانون العراقي المذكور إلى إذا حرم من ارتكب جريمة أو جنحة أو أخل بواجبات مهنته أو عمله وحكم عليه من أجلها بعقوبة مقيدة للحرية لا تقل عن (6) أشهر، يجوز للمحكمة عند إصدار حكم الإدانة أن تمنعه من أداء واجباته لمدة لا تزيد على سنة واحدة، فإذا عاد إلى مثل جريمته الأولى خلال السنوات الخمس التالية لصدور الحكم النهائي بالحظر، جاز للمحكمة أن تأمر بالحظر مدة لا تزيد عن ثلاث سنوات كتدبير احترازي، على أن يبدأ سريان الحظر من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة أو انقضاءها لأي سبب⁽¹⁹⁵⁾.

أما بخصوص النظام الإداري العراقي فقد أشار قانون الخدمة المدنية العراقي إلى اشتراط أن يكون المرشح للمناصب العامة حسن الخلق وألا يكون قد تمت إدانته بأية جريمة (بخلاف الجريمة السياسية)⁽¹⁹⁶⁾.

كما أشار قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ في المادة (8) إلى أنه يتم فصل الموظف من وظيفته بقرار الفصل مدة بقاءه في السجن، إذا حكم عليه عن جريمة غير مخلة بالشرف، اعتباراً من تاريخ صدور الحكم⁽¹⁹⁷⁾.

ويتضح من خلال ما ورد سابقاً أن المشرع العراقي قد جعل حسن السمعة والسلوك شرطاً مهماً لتولي الوظيفة العامة، كما أنه قد رتب على الحكم الصادر بإدانة الموظف العام فصل هذا الموظف عن وظيفته حكماً وبقوة القانون من تاريخ صدور الحكم عليه عن جريمة غير مخلة بالشرف، أما قرار الفصل الذي أشارت إليه المادة (8) الواردة أعلاه، ما هو إلّا قراراً كاشفاً عن أثر الحكم الجزائي في الرابطة الوظيفية للموظف المدان لا منشأً له، وخير دليل على ذلك ما أشارت إليه هذه المادة بقولها (اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه)⁽¹⁹⁸⁾.

يضاف إلى ذلك أن المادة أعلاه لم تحدد نوع الجريمة التي إذا ما حكم على الموظف عنها، فصل عن

⁽¹⁹⁴⁾عبد الرحمن الجوراني، جريمة الاختلاس الأموال العامة في التشريع والقضاء العراقي، المكتبة القانونية، بغداد،

2014، ص44.

⁽¹⁹⁵⁾المادة (114) من قانون العقوبات العراقي.

⁽¹⁹⁶⁾المادة (4/7) من قانون الخدمة المدنية العراقي.

⁽¹⁹⁷⁾المادة (7/8 - ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي.

⁽¹⁹⁸⁾د. ضاري خليل محمود، حرمان الموظف العام من تولي الوظيفة العامة بسبب الحكم عليه جنائياً، مرجع سابق،

ص266.

وظيفته كأثرٍ لذلك الحكم، بل ترك الأمر على إطلاقه، الأمر الذي يعني أن مجرد الحكم بسجن الموظف أو حبسه سيؤدي إلى فصل الموظف، سواء أكانت الجريمة التي ارتكبها ذلك الموظف جنائية أم جنحة أم مخالفة، فهل من الصواب المساواة بين أثر الحكم عن جنائية قد تصل عقوبتها إلى حد الإعدام، وبين أثر الحكم عن مخالفة لا تزيد مدة الحبس فيها عن ثلاثة أشهر؟

وكان الأنسب للمشرع العراقي تحديد نوع الجريمة جنائية وجنحة فقط، وإزالة جريمة المخالفة من حكم هذه المادة، لما تنطوي عليه من ظلم وقسوة، والنص على سحب يد الموظف المحكوم عليه إذا صدر بحقه حكم يقضي بعقوبة حبس لا تزيد عن (60) يوماً وعقوبة الفصل إذا تجاوزت المدة هذا الحد، لأن حبس الموظف بسبب المخالفة يؤدي إلى فصله ومن ثم عزله عن وظيفته، إذا كان هذا الموظف قد سبق فصله عن الوظيفة استناداً لنص المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (14) لسنة 1991 المعدل (199).

2.1.2.2: إذا كانت ناشئة عن الوظيفة (رشوة - اختلاس):

إن المشرع العراقي أشار إلى الجريمة الماسة بالشرف، وإن اختلفت التسميات التي أطلقها عليها، إذ أسماها تارةً "بالجنح الماسة بالشرف" وأسماها تارةً أخرى "بالجنح المخلة بالشرف"، إلا إنه لم يضع تعريفاً لها، وإنما اكتفى بالإشارة لبعض الأمثلة عنها، إلا أن هذه الأمثلة لا تمثل معياراً ثابتاً يمكن اللجوء إليه لتمييز هذه الجرائم عن غيرها من الجرائم الأخرى (200).

وقد ظهرت عدة محاولات لتعريف هذا النوع من الجرائم، فهناك من قال بأنها " ما يرتكبه الشخص من أفعال تعرف الناس أنها تؤدي إلى تدني الأخلاق أو الانحراف بالطبع، أو أي سلوك شائن يسبب الازدراء والكرهية تجاه الشخص، ولا يجوز تعيينه في أي وظيفة عامة".

إذ يتضح من هذا القول إن المعيار الذي يمكن اللجوء إليه لمعرفة وتمييز هذه الجرائم عن غيرها هو التقاليد والأعراف السائدة في كل مجتمع، إلا أن هذا المعيار لا يمكن عده معياراً ثابتاً لتمييز هذه الجرائم لاختلاف هذه التقاليد والأعراف من مجتمع لآخر.

وقد ذهب بعض الفقه إلى القول بأن الجريمة المخلة بالشرف "هي التي ينظر إليها المجتمع على أنها مهينة ويكون مرتكبها منحرف الأخلاق سيئ النفس، فاقداً للمروءة، وغير أهلي لشغل الوظيفة العامة" (201).

(199) المادة (8/8 - ج) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي.

(200) د. عبد القادر محمد القيسي، مصدر سابق، ص 120.

(201) د. عبد الوهاب البنداري، جريمة الموظف العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 2015، ص 45.

بينما ذهب اتجاه ثالث إلى القول بأن الجريمة المخلة بالشرف "هي الجريمة التي يجب أن ينظر فيها الكل حالة على حدة، وبحسب الظروف التي ارتكبت فيها وشخصية مرتكبها، فقد تكون الجريمة المخلة بالشرف في ظروف معينة، وقد تكون غير ذلك في ظروف أخرى" (202).

وهناك من عرفها بأنها "الجرائم بسبب ضعف الأخلاق أو الانحراف في الطبع والاستسلام للشهوات، مما يضر بالإنسان ويجرده من كل معاني الشرف، بذلك لا يكون مستحقاً للثقة. ويعد تحديد وصفها بهذا الوصف من المسائل الموضوعية التي يقدرها القاضي، مستهدياً في ذلك بما درج عليه ضمير الجماعة، وما يسود أفرادها من ناموس أدبي يؤدي إلى احتقار من يرتكب أفعالاً معينة فيها، وخروجاً على ذلك الضمير، ومخالفة لأحكام هذا الناموس" (203).

إلا أن التعاريف الواردة أعلاه رغم اختلافها في التعبير أنها متفقة في المضمون، كما أنها لا تتضمن معياراً محدداً وقاطعاً يمكن الاستعانة به في جميع الأحوال، الأمر الذي يفسر اختلاف وجهات النظر بشأن بعض الجرائم، ويرى مجلس شورى الدولة العراقي بأنه لا يوجد تعريف معين للجرائم المخلة بالشرف في القوانين الجزائية (204).

وعرفت أيضاً بأنها "تلك الجرائم التي تضر بسمعة الجاني في الجسم الاجتماعي وتجعله منبوذاً من مواطنيه"، وتعد الجرائم التالية مخلة بالشرف وهي "الاعتداء بإحدى طرق النشر والإعلام على أحد الديانات التي تؤذي شعائرها (205)، وإغواء فتاة بكر بالغة سن الرشد على البغاء، واعداء إياها بالزواج، ثم رفض الزواج منها".

ورغم صعوبة تحديد الجرائم المخلة بالشرف على سبيل الحصر، إلا أن المشرع العراقي قد استقر على عد بعض هذه الجرائم على أنها جرائم مخلة بالشرف، وهذه الجرائم هي (السرقه، الاختلاس، خيانة الأمانة، الاحتيال، الرشوة، هتك العرض) (206).

ثم يوسع نطاق هذه الجرائم ليشمل الهروب من الخدمة العسكرية والتخلف عنها، والسحب غير

(202) د. عبد الفتاح حسن، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 2017، ص 259.

(203) د. محمد شاهين مغاوري، القرار التأديبي وضمائنه ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2015، ص 438.

(204) قرار مجلس شورى الدولة العراقي رقم (ل/5/21) الصادر بتاريخ (1958/4/23)، منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني، العدد الأول، السنة 1، بغداد، 1991، ص 17.

(205) قرار مجلس شورى الدولة العراقي رقم (أج/1/321) الصادر في (1960/4/16)، منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني، العدد 1، السنة 1، بغداد، 1991، ص 19.

(206) المادة (6/أ/21) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لعام 1969.

القانوني(207) للأدوية والإمدادات الطبية وغيرها من مواد المساعدة والإغاثة من المرافق الصحية الخاصة الرسمية والجمعيات ذات النفع العام وتزوير وثائقهم وسجلاتهم الرسمية وحياسة هذه الأدوية والمستلزمات والأجهزة والأدوات(208) .

وقد أشار مجلس الانضباط العام في إحدى قراراته، بأن ما أورده المشرع العراقي من جرائم على أنها مخلة بالشرف، هي جرائم يجب على القاضي الالتزام بعدها جرائم مخلة بالشرف، والنص عليها في الأحكام التي يقضي بها، أما بخصوص الجرائم الأخرى، فللقاضي سلطة تقديرية في عدّها من الجرائم المخلة بالشرف أم لا، مع خضوعه في ذلك إلى رقابة محكمة التمييز، في حين لا تملك جهة الإدارة أي سلطة تقديرية في هذا الشأن(209) .

وعلى السلطة الإدارية الالتزام بما نص عليه القانون كأثر للجريمة الماسة بالشرف، أو بما تضمنه الحكم الجزائي في هذا الخصوص، فليس لها أن تعد فعلاً على أنه مخل بالشرف، في الوقت الذي لم يصفه القانون أو الحكم الجزائي بذلك أو بالعكس، أي أن تنتفي صفة الإخلال بالشرف عن الفعل الذي وصفه القانون أو الحكم الجزائي بذلك(210) .

ويلاحظ أن المشرع العراقي قد استخدم مصطلح (الجنحة) مقيداً إياها بوصف الماسة بالشرف في قانون الخدمة المدنية رقم 25 لسنة 1960 المعدل بالقانون رقم 14 لسنة 2009، ودون أي اعتبار المقدار أو نوع العقوبة المقررة لها(211) .

أما بخصوص أثر الحكم بإدانة الموظف عن جنحة مخلة بالشرف، فلم نجد بين طيات قانون العقوبات، ولا في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، ما يشير صراحة إلى أثر هذا الحكم في الرابطة الوظيفية، باستثناء ما أشارت إليه المادة (4/7) من قانون الخدمة المدنية المشار إليها سلفاً، والتي اشترطت

(207) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (61) بتاريخ (17/1/1988)، منشور في جريدة الوقائع العراقية، العدد (3187) في (1/2/1988). وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 69 بتاريخ (18/6/1994)، منشور في جريدة الوقائع العراقية في 1994/6/27.

(208) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (39) الصادر بتاريخ (2/4/1994)، منشور في جريدة الوقائع العراقية، العدد 3505 في 1994/4/11.

(209) أ. د. محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، دار الجيل للطباعة، بيروت، 2011، ص 26.
(210) د. عبد القادر الشخيلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، دار الفكر للنشر، عمان، 2010، ص 463.

(211) نصت المادة (4/7) من قانون الخدمة المدنية العراقي على: (حسن الأخلاق وغير محكوم عليه بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال).

في المرشح لشغل الوظيفة العامة عدم الحكم عليه عن جنحة تمس الشرف.

إلا أنه يمكن القول بأن ما نصت عليه المادة (4/7) من قانون الخدمة المدنية المذكور آنفاً، تجعل مجرد الحكم على الموظف بالإدانة عن جنحة ماسة بالشرف موجبة لإنهاء الرابطة الوظيفية لذلك الموظف، لفقدانه أحد الشروط اللازمة لتولي الوظيفة العامة، والمتمثل بشرط حسن السمعة والسلوك.

يضاف إلى ذلك ما أشار إليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في المادة (8/8 - أ) وما أعطته للإدارة من سلطة تقديرية شأنها أن تمكن الإدارة ممثلة بالوزير إصدار قرار بعزل الموظف، الذي صدر حكماً جزائياً بحقه عن جنحة مخلة بالشرف، على أساس أن ما ارتكبه الموظف المدان يمثل فعلاً خطيراً مضرراً بالمصلحة العامة(212).

وكان الأجدر بالمشروع العراقي بدلاً من تناول تلك الجرائم على سبيل المثال، إيضاح أنواع هذه الجرائم وتبيان آثارها بنص صريح في قانون الخدمة المدنية، أو تبيان المعيار الذي يمكن الاستناد إليه لتحديد طبيعة الفعل المجرم فيما لو كان جنحة مخلة بالشرف من عدمه، كما فعل في قانون العقوبات العسكري العراقي النافذ لسنة 2007، والذي أشار فيه إلى الجرائم المخلة بالشرف العسكري، إذ جعل الفصل الثاني عشر من هذا القانون تحت تسمية الجرائم المخلة بالشرف العسكري، وأوردها في المواد (75-77) منه(213).

حيث نصت المادة (75) من قانون العقوبات العسكري على: "أولاً: يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر كلا من: أ- وجد في حالة سكر. ب- دخل بلباس عسكري محلات البغاء أو المحلات المعدة للقمار أو المحلات المهيئة للشرف العسكري. ج- رافق أشخاصاً معروفين بالصيت الرديء والسمعة السيئة، بلباسه العسكري مع علمه بذلك. ثانياً: يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر كل عسكري اشترك في لعب القمار، وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر في حالة تكرار ذلك. ثالثاً: يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن ستة أشهر كل من ساكن مومسة في دار واحدة، ولم يتركها رغم إنذاره.

رابعاً: يعدّ مخرجاً من الجيش من أدين بارتكاب أحد الأفعال المنصوص عليها في هذه المادة".

كما نصت المادة (76) من القانون ذاته على:

"1- يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاث سنوات من لاط أو واقع شخصاً من العسكريين برضاه، سواء أتم هذا الفعل أو شرع فيه.

(212) محمد رشوان أحمد، أصول القانون التأديبي، الطبعة الثالثة، مطبعة وهدان، القاهرة، 2017، ص109.

(213) د. عبد القادر محمد القيسي، مصدر سابق، ص120.

2- يحكم على الملائم به أو المواقع معها بذات العقوبة المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة، ولا يجوز تبديلها بعقوبة أخرى إذا كان ضابطاً.

3- يعاقب بعقوبة الفاعل كل من كان وسيطاً بهذا الفعل، أو كان له علم بذلك ولم يخبر أمره.

4- يعاقب بالسجن المؤبد أو المؤقت كل من لاط شخصاً من العسكريين بغير رضاه".

في حين نصت المادة (77) من القانون المذكور على إنه "كل من ارتكب جريمة مخلة بالشرف كالتزوير والاختلاس والسرقة وخيانة الأمانة والنصب والاحتيال وشهادة الزور واليمين الكاذبة والرشوة، واللواط والمواقعة سواء كان فاعلاً أم مفعولاً به، أو وسيطاً، يحكم عليه بإسقاط جميع الحقوق التي اكتسبها كونه طالباً في المدارس العسكرية، وبحرمانه من حق دخول تلك المدارس".

هذا وقد أشار مجلس قيادة الثورة (المنحل) في إحدى قراراته، حقيقة أن معاقبة جرمي الفساد والاختلاس يترتب عليهما تلقائياً فصل الموظف المحكوم عليه وعدم جواز تعيينه في خدمات الدولة والقطاع العام(214)، وبصورة عامة فإنه يستوجب إنهاء علاقة الموظف بوظيفته نتيجة الحكم عليه بجنحة مخلة بالشرف أن يكون ذلك الفعل معاقباً عليه جنائياً، وأن ينطوي هذا الفعل على الإخلال بالقيم الأخلاقية السائدة بالمجتمع على نحو واضح.

إلا إن السؤال الذي يثار هنا: ما هو موقف مجلس الانضباط العام إذا كان الحكم الجزائي الصادر بحق الموظف المدان لم يتضمن وصفاً للجريمة الجنائية، على إنها جنحة مخلة بالشرف أم لا، وإنما اكتفي بالحكم على أنها جنحة؟

وقد أجاب المجلس أعلاه عن هذا السؤال في قرار له، أشار فيه إلى أنه لما عدت محكمة الثورة الملغاة أن فرض عقوبة الغرامة لا يستلزم وصف الجريمة، وإنه لم يكن من وظائف المجلس وصف الجريمة، ولما كان عدّ الجريمة ووصفها بأنها مخلة بالشرف، يجب أن يستند إلى حكم جزائي صادر عن محكمة جزائية مختصة، الأمر الذي يعني أن هذه الجريمة غير مخلة بالشرف، لأن ذلك أصلح للمحكوم عليه (215).

(214) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (18) الصادر بتاريخ (1993/2/10) الخاص بجريمة الرشوة، أشار إليه: د. جمال إبراهيم الحيدري، شرح أحكام القسم الخاص من قانون العقوبات، مكتبة السنهوري، بغداد، 2011، ص 123، وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (18) الصادر بتاريخ (1993/2/10) الخاص بجريمة الاختلاس، أورد ذلك: د. عبد القادر الشخيلي، مصدر سابق، ص 135.

(215) قرار مجلس الانضباط العام العراقي رقم (159) الصادر بتاريخ (1971/12/1)، أشار إليه: د. عبد القادر الشخيلي، مصدر سابق، ص 463-464.

كما أصدر مجلس الانضباط العام عدة قرارات، عد فيها عدداً من الجرائم مخلة بالشرف، وقضى بعزل مرتكبيها من الوظيفة كأثر للحكم الجزائي، والأمثلة على ذلك اختلاس مأمور البريد رزمة بريدية، وارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمس أموال الدولة، وجريمة الرشوة، وجريمة السرقة، واختلاس أسئلة الامتحانات العامة من قبل كاتب مديرية الامتحانات.

أما أثر الحكم بإدانة الموظف عن الشروع بارتكاب جنحة مخلة بالشرف، فقد بينه قانون العقوبات العراقي في المادة (32)، والتي أشارت إلى أنه يسري على الشروع الأحكام الخاصة بالعقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية، المقررة للجريمة التامة⁽²¹⁶⁾، أي إنه عند الحكم على الموظف بالإدانة عن جريمة الشروع بارتكاب جنحة مخلة بالشرف، سيتم إنهاء الرابطة الوظيفية لذلك الموظف كأثر لهذا الحكم، استناداً لنص المادة أعلاه⁽²¹⁷⁾.

2.2.2: ارتكاب الموظف جنحة غير مخلة بالشرف:

يعد النظام الانضباطي أحد الوسائل الأساسية التي ينبغي مراعاتها لضمان استقرار المجتمع، وذلك لافتراض قيام كل مجموعة إنسانية على مصالح مشتركة، ينبغي المحافظة عليها وحمايتها لكي تتمكن هذه الجماعة من تحقيق أهدافها ورسالتها، ويستهدف الانضباط في مجال الوظيفة العامة أساساً كفاءة حسن سير المرافق بانتظام واطراد، وذلك من خلال تقويمه وإصلاحه للتصرفات غير المشروعة للموظف العام المنحرف، وردعه ومنعه من العودة إليها مرة أخرى⁽²¹⁸⁾.

ويهدف النظام الانضباطي في أي مجتمع لمواجهة الانحراف السائد في إطار الوظيفة العامة واتخاذ الإجراءات الوقائية والعقابية لمن يخالف التزامات الوظيفة، كما أشار إليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي "إذا خالف الموظف واجبات وظيفته، أو قام بعمل من الأعمال المحظورة عليه، يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، ولا يمس ذلك بما قد يتخذ ضده من إجراءات وفقاً للقوانين"⁽²¹⁹⁾.

ويرى جانب من الفقه⁽²²⁰⁾ أن الموظف العام إنما هو في النهاية بشر، واحتمال ارتكاب البشر بشكل

⁽²¹⁶⁾المادة (32) من قانون العقوبات العراقي.

⁽²¹⁷⁾د. نعيم عطية ود. سن الفكهاني، الموسوعة الإدارية الحديثة لمبادئ المحكمة الإدارية العليا وفتاوي الجمعية العمومية لمجلس الدولة من عام 1985 حتى عام 1993، الدار العربية، القاهرة، 2016، ص64.

⁽²¹⁸⁾د. عبد العظيم عبد السلام، تأديب الموظف العام في مصر، دار الفكر العربي، القاهرة، 2010، ص7.

⁽²¹⁹⁾المادة (3) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي.

⁽²²⁰⁾علي أحمد حسن اللهيبي، مصدر سابق، ص124.

عام، أن الجريمة هي احتمال وارد، ويمكن أن تحدث لأي شخص، لأنه ليست كل الجرائم من نوع واحد، ولا تدل كلها على عدم صلاح الشخص لتولي الوظيفة العامة، فالجرائم الماسة بالشرف من الجرائم التي تعبر عن سلوك فاعلها، ولا بد من تفريقها عن الجرائم الغير مخلة بالشرف.

كما أشار قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام إلى فصل الموظف الذي حُكم عليه من الوظيفة طوال مدة إقامته في السجن، إذا حكم عليه بالسجن لارتكابه جريمة لا تمس الشرف (221).

وكما بينا سابقاً، فإن المشرع العراقي قد جعل حسن السمعة والسلوك شرطاً مهماً لتولي الوظيفة العامة، كما إنه قد رتب على الحكم الصادر بإدانة الموظف العام فصل هذا الموظف عن وظيفته حكماً وبقوة القانون من تاريخ صدور الحكم عليه، عن جريمة غير مخلة بالشرف.

ومن هنا فلا بد من توضيح الجرائم الناشئة عن الوظيفة والغير مخلة بالشرف، وبيان الجرائم التي تتجاوز حدود الوظيفة العامة، وتكون ماسة بحسن السلوك والأخلاق.

1.2.2.2: الجحة الناشئة عن الوظيفة:

نصت المادة (10) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي:

"اولاً: على الوزير او رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على ان يكون أحدهم حاصلاً على شهادة جامعية اولية في القانون. ثانياً: تتولى اللجنة التحقيق تحريراً مع الموظف المخالف المحال عليها ولها في سبيل إداء مهمتها سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود والاطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها، وتحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من اقوال مع توصياتها المسببة، إما بعدم مساءلة الموظف وعلق التحقيق او بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، وترفع كل ذلك الى الجهة التي احالت الموظف عليها. ثالثاً: إذا رأت اللجنة ان فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته او ارتكابها بصفته الرسمية فيجب عليها ان توصي بإحالته الى المحاكم المختصة. رابعاً: استثناء من أحكام الفقرتين (اولاً وثانياً) من هذه المادة للوزير او رئيس الدائرة بعد استجواب الموظف المخالف ان يفرض مباشرة أياً من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (اولاً وثانياً وثالثاً) من المادة (8) من هذا القانون".

وبالتالي، يحال الموظف الى المحاكم في الحالات التالية:

1- إذا ظهر للجنة أو المجلس العام أنه في فعل الموظف المحال إلى أحدهم (اللجنة أو المجلس) أو في محتويات التهمة جرمًا وقعت خارج واجباته أو ارتكبت أثناء ممارسة واجباته، وكنت مقتنعاً بأنها صدرت

(221) المادة (7/8 - ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي.

ضده، لذلك يجب إعادته إلى محكمة الجزاء بعد صدور قرار يحدد الجرم المنسوب إليه، والمادة الجزائية التي تنطبق على جريمته، وملخص للأدلة ووقف الإجراءات الأخرى التي ينص عليها القانون، حتى البت في القضية من المحكمة، إذا كانت هذه الإجراءات تتعلق بلائحة اتهام تعتبر جزءاً لا يتجزأ من لائحة الاتهام التي تقرر من إحالته أجلها، إلى محكمة الجنايات أو مرتبطة بها.

2- لا يجوز إحضار الموظف أمام محكمة الجنايات في جريمة ناشئة عن وظيفته أو ارتكبت أثناء ممارسته لوظيفته، إلا إذا قرر الوزير أو الهيئة أو المجلس العام ذلك، وللجنة أو المجلس العام أن يصدر قراره بذلك في أي دور من أدوار التحقيق(222).

كذلك نصت المادة (12) من القانون ذاته على أنه: "أولاً: مع مراعاة احكام المادة (10) من هذا القانون للوزير فرض عقوبة لفت النظر او الانذار او قطع الراتب على الموظف الذي يشغل وظيفة مدير عام فما فوق عند اتيانه عملاً يخالف احكام هذا القانون ويكون قراره باتاً. ثانياً: إذا ظهر للوزير من خلال التحقيق ان الموظف المشمول بإحكام الفقرة (أولاً) من هذه المادة قد ارتكب فعلاً يستدعي عقوبة اشد مما هو مخول به، فعليه ان يعرض الأمر على مجلس الوزراء متضمناً الاقتراح بفرض احدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون قرار مجلس الوزراء بهذا الشأن باتاً".

وعليه وبالمقارنة مع القوانين الحديثة ومنها قانون العقوبات العراقي المعدل، يلاحظ أن معاملة المجرمين السياسيين مؤسس على احترامهم وعدم حرمانهم من الحقوق والمزايا المدنية، التي يحرم منها المحكوم عليهم في الجرائم العادية، بالإضافة إلى أن الجريمة السياسية لا تعتبر سابقة في العودة إلى الوظيفة(223).

أما عندما ألغي قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لعام 1936 وأحل محله قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، فقد أعتبر مدة فصل حسب مدة الحبس ولم يأخذ بجسامة الجريمة، أي أنه شمل جميع الجرائم مهما كانت سواء جنائية أو جنحة أو مخالفة، حيث نصت المادة (8) الفقرة (7) من هذا القانون على ما يلي:

"يفصل الموظف مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه"(224).

(222)د. عبد القادر محمد القيسي، مصدر سابق، ص142.

(223)أ.د. علي حسين الخلف، مصدر سابق، ص305.

(224) المادة (7/8) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام.

إن المشرع أخذ النص بالإطلاق العام دون أن يحد منه، ولم يضع حداً أدنى أو حداً أعلى للفصل، حتى لو كان الحبس تكديري في المخالفات لمدة يوم أو عدة أيام، فإنه سوف يفصل بهذه المدة القصيرة المحكوم بها.

وعلى الرغم من إن الفصل مقابل مدة الحبس مهما كانت مدة العقوبة، إلا أن ذلك لا يتناسب مع المصلحة العامة، ولا يتناسب مع بساطة الجرائم المعاقب عليها بالعقوبة الخاصة، لأنه بكل بساطة سوف تعتبر هذه العقوبة سابقة في سجل الموظف، وبالتالي عند ارتكابه جريمة أخرى سوف يعزل بقوة القانون (225).

وبالمقارنة بين قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 وبين قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991، يلاحظ أن القانون الأخير لم يميز بل سكت من ناحية فصل الموظف في الجرائم السياسية والغير السياسية، والجرائم المخلة بالشرف والغير مخلة بالشرف، كما فعل قانون انضباط موظفي الدولة رقم 79 لسنة 1936.

وبالتالي، كان يجب جمع هذه الأحكام في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لسنة 1991، لأنه ليس من الواقع والمنطق أن يسكت القانون عن ترتيب أي أثر عن جريمة ناشئة عن العمل أو التي يرتكبها الموظف أثناء تأدية واجباته بجريمة مخلة بالشرف يعاقب عليها بالإعدام أو السجن المؤبد، بالمقابل يرتب على مخالفة بسيطة عقوبتها حبس تكديري 24 ساعة أو عدة أيام بالفصل، وعندما تتكرر فإنه يؤدي إلى عزل الموظف نهائياً من وظيفته وهذا تناقض واضح (226).

وبناء على ما تقدم، فإنه يشترط لإعادة الموظف العام المفصول إلى الوظيفة العامة أن لا يفقد أحد شروط التعيين وعلى وجه الخصوص عدم ارتكاب جريمة مخلة بالشرف، حيث أصدر المشرع مرسوماً بتاريخ 10-2-1993 يقضي بعدم السماح لمرتكبي جرائم الفساد والاختلاس والسرقعة بالعودة إلى العمل، بذلك استثنى ديوان الرئاسة (المنحل) رقم 7399 تاريخ 1994/3/30 وسمح لمرتكبي جرائم المخلة بالشرف بالعودة إلى العمل (227).

(225) د. عبد القادر محمد القيسي، مصدر سابق، ص 146.

(226) د. عبد القادر محمد القيسي، مصدر سابق، ص 147.

(227) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 18 لسنة 1993، أشار إليه: د. عبد القادر محمد القيسي، مصدر سابق،

فالحكم بإلغاء قرار الإدارة بعزل الموظف من وظيفته يقتضي تنفيذه إعادة ذلك الموظف إلى وظيفته السابقة (228).

2.2.2.2: الجريمة الماسة بحسن السير والسلوك أو السمعة والإخلال بالثقة:

إن المخالفة الانضباطية هي إخلال الموظف بواجبات وظيفته، ويراهها بعض الباحثين بأنها: أي فعل متعمد أو إغفال من قبل الموظف ينتهك أياً من واجبات الوظيفة المنصوص عليها في القانون، فإن هذا التعريف يجمع بين جميع أركان الجريمة التأديبية من الركيزة المادية والمعنوية والقانونية وركيزة الصفة ويرى آخرون⁽²²⁹⁾ أن المخالفة الانضباطية هي " أي فعل أو إغفال من قبل الموظف يتعارض مع الواجبات الوظيفية"، ونحن من جانبنا يمكننا تعريف المخالفة الانضباطية بأنها: قيام الموظف العام بأعمال مخالفة لقانون انضباط موظفي الدولة، بما يضر بسير المرافق العامة أو الامتناع عن القيام بعمل عليه أن ينفذه.

إن الجرائم الجنائية محددة في القانون على سبيل الحصر، بحيث لا يمكن معاقبة أي شخص إلا إذا ارتكب فعلاً يحظره القانون صراحةً، بناءً على مبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، ولا عقوبة إلا على الفعل الذي يعتبره القانون جريمة وقت ارتكاب الجريمة، ولا يجوز تطبيق عقوبة أشد من تلك التي كانت سارية وقت ارتكاب الجريمة"، وهذا ليس حال المخالفة الانضباطية، إذ لا يمكن حصر المخالفات الانضباطية مقدماً⁽²³⁰⁾.

وإذا كان قانون انضباط موظفي الدولة قد حرم وحظر أعمالاً معينة، هذا لا يعني أنه لا يوجد شيء آخر مصرح به، بل على العكس من ذلك، يحق للسلطة الانضباطية أن تقيم بشكل فردي على أساس كل حالة على حدة ما إذا كان فعل الموظف يتعارض مع واجبات وظيفته، سواء كانت صفته موظف عام أم لا، وهذا ما قرره قانون انضباط موظفي الدولة في المادة (4) بما معناه، أن يلتزم الموظف بالقوانين والأنظمة والتعليمات، بمعنى أنه يجوز للجهة الإدارية أن تفرض عليه واجبات سوى ما ذكرته المادتان (4 و5) من القانون أعلاه.

وتظهر المسؤولية الانضباطية عندما ينتهك الموظف العام واجباته الوظيفية، إذ يرتكب الشخص

(228) قرار محكمة القضاء الإداري في العراق رقم 68/ قضاء إداري/ 2010، جلسة 2010/3/9، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام 2010، ص 429: قرار الهيئة العامة لمجلس شورى إقليم كردستان العراق رقم 69/ الهيئة العامة/ انضباطية/ 2012، جلسة 2012/9/18، المبادئ القانونية في قرارات وفتاوى مجلس شورى إقليم كردستان- العراق لعام 2012، ص 352 نقلاً عن: د. سردار عماد الدين، مصدر سابق، ص 422.

(229) سلطان عبد القادر الشاوي، مصدر سابق، ص 307.

(230) أ. د. سليمان الطماوي، مصدر سابق، ص 45.

الخطأ كموظف أو عضو في مؤسسة عامة، والغرض من هذا الفعل هو الإضرار بالمنشأة أو المساس بكرام (231).

في حين يرى بعض الباحثين أن أركان المخالفة الانضباطية تنحصر في وجود الموظف المخطئ المراد مساءلته، وتوفر الخطأ الإداري الذي يعد هو مناط المساءلة، وترى فيه السلطة الإدارية مساساً بالشرف والنزاهة، وخروجاً عن الواجب، ويؤدي إلى زعزعة الثقة والاحترام الواجب توفرها في الوظيفة العامة (232).

ومما يثير الجدل هو مدى إمكانية مساءلة الموظف العام الذي يرتكب المخالفة الانضباطية في أثناء أداء الوظيفة، أو بسببها، ولم يحاسب انضباطياً لعدم كشف المخالفة في حينها من الإدارة، فهل يجوز مساءلته بعد استقالته، أو إحالته على التقاعد على الرغم من انتهاء علاقته بالوظيفة؟

أكد المشرع العراقي هذا الجانب، حيث نص قانون انضباط موظفي الدولة رقم لعام 1936 الملغى بأنه "لا تمنع استقالة الموظف أو نقله إلى وظيفة أخرى أو إعادته أو فصله أو عزله أو إحالته إلى التقاعد من محاكمته بموجب هذا القانون"، ولكن قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) السنة 1991 لم ينص على هذا الأمر، بل جاء في المادة (22) من القانون نفسه ما يأتي: "لا يمنع إعاره الموظف أو نقله من مساءلته وفقاً لأحكام هذا القانون"، لذلك لا يدل هذا النص على مساءلته انضباطياً بعد استقالته، وهذا يعد نقصاً تشريعياً ينبغي معالجته لما يترتب على هذا الإهمال من نتائج خطيرة، تكمن في استقالة الموظف الذي ارتكب فساداً إدارياً لسقوط المساءلة بهذه الاستقالة.

بعد إكمال بيان المخالفة الانضباطية وأركانها، نتساءل هل أن تعريف المخالفة الانضباطية وأركانها منطبقة على صور الفساد الإداري أم لا؟ الجواب: إن صور الفساد الإداري تشتمل على مخالفة صريحة للقانون، كما أنها تشين كرامة الوظيفة العامة وتخدشها، لذا لا نتردد في القول بأنها تعد حتماً مخالفة انضباطية تستحق قيام المسؤولية والعقاب عليها، لا بل أنها بحسب وجهة نظرنا تعد أخطر مخالفة انضباطية (233).

وإن العقوبات الانضباطية هي العقوبات المفروضة على مرتكبي المخالفات الوظيفية ويمكن أن تكون هذه العقوبات أخلاقية أو مالية أو منهيّة للعلاقة الوظيفية، من أجل ضمان سير العمل المنتظم في المرفق

(231) أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون في

جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2010، ص77.

(232) د. أكرم نشأت إبراهيم، مصدر سابق، ص28.

(233) جمعة قادر صالح، الفساد الإداري وأثره على الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص18.

العام، يُعاقب الموظف إذا انحرف عن أخلاقيات المهنة وارتكاب مخالفة إدارية في أثناء العمل، والهدف من هذا العقاب هو زجر الموظف بعمله، عن المخالفة، وضمان حسن قيامه وردع غيره(234).

وإن كانت المخالفة الانضباطية غير محصورة كما تحدثنا سابقاً، ولكن العقوبات عليها محددة وواردة في قانون انضباط موظفي الدولة على سبيل الحصر. ولا يجوز للسلطات الانضباطية أن توقع عقوبة غير واردة في القانون، وإلا كان القرار باطلاً، كما أشار إلى ذلك قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في المادة (7) بأن: "إذا خالف الموظف واجبات وظيفته، أو قام بعمل من الأعمال المحظورة عليه، يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، ولا يمس ذلك بما قد يتخذ ضده من إجراءات وفقاً للقوانين".

وتتعدد العقوبات الانضباطية التي أخذت بها القوانين العراقية، وإن كانت كلها تدور حول الجوانب المادية والمعنوية، فقد أشارت المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة المعدل إلى العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف المخالف، على سبيل الحصر وهي(235):

أولاً: العقوبات ذات الطبيعة الأدبية والمالية

1- لفت الانتباه: بإبلاغ الموظف كتابةً بالمخالفة المرتكبة، والتوصية بتحسين سلوكه في العمل، وتؤدي هذه العقوبة إلى تأجيل الترقية أو الزيادة لمدة ثلاثة شهور.

2- الإنذار: يتم إبلاغ الموظف خطياً بالمخالفة التي ارتكبها ويحذره من مخالفة التزاماته المهنية مستقبلاً، وينتج عن هذه العقوبة تأجيل الترقية أو زيادة مدة ستة أشهر.

3- قطع الأجر: بخصم البديل اليومي من أجر الموظف لمدة لا تزيد على عشرة أيام بأمر كتابي يثبت الجريمة التي ارتكبها العامل والتي استوجب تطبيق العقوبة وأدى إلى وقف الترقية أو الزيادة حسب الآتي (236):

أ- خمسة أشهر في حالة تخفيض الراتب لمدة أقصاها خمسة أيام.

ب. شهر عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز العقوبة مدة خمسة أيام.

(234) أكرم محمود الجمعات، مصدر سابق، ص78.

(235) جمعة قادر صالح، مصدر سابق، ص185.

(236) علي محمد إبراهيم الكرباسي، مصدر سابق، ص132.

4- التوبيخ: وهو إبلاغ الموظف كتابياً بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرضي، ويطلب منه تجنب المخالفة وتحسين سلوكه في العمل، وهذه العقوبة تستلزم تأجيل الترقية أو الزيادة لمدة عام واحد.

5- تخفيض الراتب: ويتم ذلك بخصم مبلغ (10%) من راتبه الشهري كحد أقصى من راتب الموظف لمدة ستة أشهر على الأقل وستين على الأكثر وذلك بأمر كتابي يشعر الموظف بالفعل الذي أقدم على ارتكابه، وهذه العقوبة لها تأثير تأجيل الترقية أو الزيادة لمدة عامين إضافيين.

6- إنزال الدرجة: يتم بموجب محضر كتابي يتم من خلاله إبلاغ الموظف بالواقعة المرتكبة، وهذه العقوبة لها العواقب التالية:

أ- بالنسبة للموظف الخاضع للقوانين أو اللوائح أو القواعد أو تعليمات الخدمة التي يعتمدها نظام الدرجات المالية والترقية، يتم تخفيض راتب الموظف إلى الحد الأدنى الذي يقل مباشرة عن درجته، مع البدلات التي يتقاضاها عند الرتبة الأدنى، ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضاءه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة، مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة (237).

ب- بالنسبة للموظف الخاضع للأنظمة أو الأنظمة أو القواعد أو أحكام الخدمة التي تطبق نظام الزيادات كل سنتين، تُخصم زيادتان من راتب الموظف ويُرد له الراتب الذي يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد انقضاء ثلاث سنوات من تاريخ توقيع العقوبة، مع تناوب المدة المنقضية في راتبه الأخير قبل توقيع العقوبة.

ج- بالنسبة للموظف الخاضع للقوانين أو اللوائح أو القواعد أو أحكام الخدمة التي تعتمد نظام الزيادات السنوية، يتم تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف، مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

ثانياً: العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية بصورة مؤقتة أو دائمة

1- الفصل: يُفصل الموظف من العمل لمدة يحددها قرار الإقالة ويجب أن يتضمن القرار الأسباب التي جعلت من الضروري توقيع العقوبة عليه على النحو التالي (1): 1- مدة لا تقل عن سنة واحدة ولا تزيد أكثر من ثلاث سنوات إذا عوقب العامل بإحدى العقوبتين الآتيتين أو مرتين بإحدهما وفي المرة الثالثة،

خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى، ارتكب فعلاً يعاقب بإحداها: أ- التوبيخ ب- إنقاص الراتب. ت- تنزيل الدرجة. 2- مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو بالسجن لجرائم مخلة الشرف من تاريخ صدور الحكم، وتعد مدة توقيفه من ضمن مدة الفصل، ولا تسترد منه أنصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد.

2- العزل: يُفصل العامل نهائياً ولا يمكن إعادته إلى خدمات الدولة والقطاع الاشتراكي بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات الآتية:

- أ- إذا ثبت أنه ارتكب فعلاً خطيراً من شأنه أن يضر استمراره في خدمة الدولة بالمصلحة العامة(238).
- ب- إذا أدين بجريمة ناشئة عن واجباته أو ارتكبها أثناء ممارسته لواجباته.
- ت- إذا كان قد صدر بحقه عقوبة الفصل ثم أعيد توظيفه، فقد ارتكب فعلاً يستدعي فصله من جديد.

(238)د. ضاري خليل محمود، مصدر سابق، ص160.

الفصل الثالث

أثر عوارض الحكم الجزائي على الوظيفة العامة:

لا شك أن الحكم الجزائي بعد استيفاء الشروط القانونية اللازمة لإصداره، تصبح واجبة التنفيذ بحق المحكوم عليه. أما بالنسبة للهدف؛ هو لضمان سلامة وسلام المجتمع لأنه يحمي القانون العام من خلال الردع بنوعية العام والخاص. فعند فرض العقوبة التي يقرها القانون، بحق كل شخص ارتكب فعلاً جنائياً، يتحقق الردع الخاص، والذي بدوره يحقق الردع العام أيضاً في المجتمع⁽²³⁹⁾.

هذا الحكم الجزائي، بعد صدوره، قد تطرأ عليه ظروف معينة يبينها القانون، والتي من شأنها تغيير أثر ذلك الحكم عند تنفيذه. فتوقف تنفيذه أو تتسبب في إلغائه. إضافة إلى ما تكفله القوانين من حقوق للمحكوم عليه، كضمان إعادة المحاكمة والاعتراض على الحكم الغيابي والعفو؛ بنوعية العام والخاص، والذي تصدره السلطة المختصة. وجميع هذه الظروف هي عوارض تطرأ على الحكم الجنائي. ويوجد إلى جانب هذه العوارض عوارض أخرى، كأسباب الإباحة وموانع المسؤولية والظروف المشددة والمخففة وغيرها. يتعلق موضوع دراستنا بالنوع الأول من العوارض، سنتناولها في هذه الدراسة بعيداً عن الظروف الأخرى التي ذكرناها.

لإيضاح ما سبق ذكره، سنقوم بدراسة هذا الموضوع في ثلاث نقاط وفق الآتي: في الأولى أثر الطعن بالحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية وفي الثانية أثر وقف تنفيذ الحكم الجزائي وإلغائه على الرابطة الوظيفية وفي الثالثة أثر العفو عن المحكوم عليه على الرابطة الوظيفية العامة.

1.3: أثر الطعن بالحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية:

تترتب على الحكم الجنائي آثاره القانونية على النحو الذي يحدده المشرع في متن القانون فيما يتعلق بالموضوع الذي صدرت ضده الإدانة، فالعقوبة التي تصدر على المتهم، والعقوبات الأخرى التي تليها تبعية وتكميلية وأثار تلك العقوبات التي يتضمنها الحكم الجزائي، تستهدف إصلاح الفرد والمجتمع. لذلك، فالحكم الجزائي هو وسيلة القضاء الذي بموجبه تعاد الحقوق المحمية قانوناً لكل صاحب حق⁽²⁴⁰⁾.

رتب المشرع، على الحكم الجزائي، الآثار القانونية التي تكفل للمجتمع تحقيق التوازن الاجتماعي وإعادة الحقوق إلى أصحابها. كما أقر للمحكوم عليه، بالحكم الجزائي المقرر قانوناً، مجموعة من

(239) جعفر عبد الأمير الياسين، مصدر سابق، ص36.

(240) د. حامد مصطفى، مصدر سابق، ص101.

الضمانات، قبل النطق بالحكم وما بعده، والتي تضمن له حق الدفاع عن نفسه ضد ما ينسب إليه من جزاء، في ذلك الحكم. فللمحكوم عليه الطعن بالحكم الصادر بحقه عن طريق إعادة المحاكمة؛ وفق الشروط التي يقرها القانون. كما قضى المشرع للمحكوم عليه غيابياً الاعتراض عليه وفقاً للقانون (241).

1.1.3: أثر الحكم الغيابي على الرابطة الوظيفية:

أقر المشرعون مجموعة من الضمانات التي تضمن للمتهم حق الدفاع عن نفسه إذا صدر حكماً بحقه، وكان هذا الحكم مجحفاً وقاسياً، بحيث لا يتلاءم وطبيعة الفعل الجنائي المرتكب. ومن بين الضمانات التي كفلها المشرع، بصفتها طريقة غير عادية لطرق الطعن للمحكوم عليه، إذا حكم على المتهم غيابياً. فأجاز له حق الاعتراض على ذلك الحكم، إذا توافرت الشروط القانونية التي تجيز له ذلك (242).

1.1.1.3: موقف التشريع العراقي من الحكم الغيابي:

عالج المشرع العراقي، في المادة (243/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي النافذ، تبليغ المحكوم عليه غيابياً بالحكم الصادر عليه؛ ليظعن بهذا الحكم خلال ثلاثين يوماً في المخالفات. (243) وخلال ثلاثة أشهر في الجرح وستة أشهر في الجنايات، ابتداءً من تاريخ تبليغه بالحكم الصادر بحقه (244). كما رأت المادة (247/أ) من القانون نفسه، عندما يتم القبض على شخص حكم عليه غيابياً بعقوبة الإعدام أو السجن المؤبد أو السجن المؤقت أو سلم نفسه إلى المحكمة أو مركز الشرطة، تتم محاكمته مرة أخرى، ويجوز للمحكمة النطق بأي قرار يسمح به القانون؛ ويمكن الطعن على القرار من خلال قنوات قانونية أخرى (245). فيتبين لنا أن المشرع العراقي أجاز الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر في الجنايات والجرح والمخالفات، بصورة عامة، إذا اعترض خلال المدة القانونية المحددة.

(241) عثمان سلمان غيلان العبودي، مصدر سابق، ص 68.

(242) مرتضى فيصل حمزة الخفاجي، مصدر سابق، ص 134.

(243) وضع الفقهاء تعاريف متعددة للحكم الغيابي. فعرفه أحمد فتحي سرور بأنه: "ذلك الحكم الذي يصدر بالدعوى من دون أن يحضر المتهم جميع جلسات المرافعة، ولو حضر جلسة النطق بالحكم طالما إنه لم تجر مرافعة في هذه الجلسة"، كما عرفه ضياء شيت خطاب بأنه: "الحكم الذي يصدر في غياب أحد الطرفين، من دون حضوره أي جلسة من جلسات المحاكمة. بحسب التفصيل الوارد في جريان المحاكمة حضورياً أو غيابياً". وعرفه القاضي مدحت المحمود بأنه: "الحكم الذي يصدر بحق المعترض غيابياً لعدم حضوره أي جلسة من جلسات المرافعة في الدعوى، وفق القواعد التي نظمها القانون". كما عرف بأنه: الحكم الذي يصدر بحق المعارض الذي لم يحضر جميع جلسات المحاكمة، وإن كان حاضراً عند النطق بالحكم طالما لم تجر محاكمة في هذه الجلسة". أورد ذلك: مرتضى فيصل حمزة الخفاجي، مصدر سابق، ص 112.

(244) المادة (243/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

(245) المادة (247/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

أجاز المشرع العراقي الاعتراض على الحكم الغيابي، سواء كان صادراً في جنائية، أم في جنحة، أم في مخالفة، وخلال المدة المذكورة آنفاً. فعندما تنتهي هذه المدة يصبح الحكم نهائياً، ولا يجوز الطعن به إلا عن طريق طرق الطعن الأخرى. إلا أن ما جاءت به المادة (247/أ)، من القانون العراقي المذكورة سلفاً، يتعارض وما ورد في المادة أعلاه. إذ يشير نص المادة (247/أ) إلى إنه متى ما أُلقي القبض على من صدر عليه حكماً غيابياً بعقوبة الإعدام، أو السجن المؤبد، أو المؤقت، أو سلم نفسه، فسيحاكم من جديد. ما يعني أن هذه المادة لم تحدد سقفاً زمنياً يتحول فيه الحكم الغيابي إلى حكم نهائي، عند عدم الاعتراض عليه خلاله. وذلك بخلاف المادة (243/أ)، السالفة الذكر، والتي أشارت إلى ذلك. رغم أن ما سار عليه المشرع العراقي، في المادة (247/أ) المذكورة، هو موقف يشكر عليه؛ لإعطائه لمن صدر بحقه حكماً غيابياً فرصة الدفاع عن نفسه، لكن كان الأجدر به إزالة التعارض المذكور آنفاً⁽²⁴⁶⁾.

كما شملت المادة (243/أ) من قانون أصول المحاكمات العراقي النافذ، في حكمها حال الحكم الغيابي الصادر في جنائية، من خلال إشارتها للسقف الزمني المحدد للاعتراض على الحكم الغيابي الصادر في جنائية. في حين أشارت المادة (247/أ) من القانون ذاته، إلى أنه متى ما قبض على المحكوم عليه غيابياً بعقوبة الإعدام، أو السجن المؤبد، أو المؤقت، أو سلم نفسه، فسيحاكم من جديد. أما الجنائية؛ فهي الجريمة المعاقب عليها بعقوبة الإعدام، أو السجن المؤبد أو المؤقت لمدة لا تقل عن خمس سنوات ولا تزيد على خمس عشرة سنة. وذلك وفق نص المادة (25) من قانون العقوبات العراقي الحالي⁽²⁴⁷⁾.

في هذا السياق، ترى الباحثة ضرورة دعوة المشرع العراقي إلى تعديل نص المادة (243/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ. وذلك لتقتصر على الحكم الغيابي الصادر في جرائم الجرح والمخالفات، لأنها تتعارض وما قضت به المادة (247/أ) من القانون ذاته، والتي بينت أن الحكم الغيابي الصادر في جنائية لا يصبح نهائياً مهماً مضت عليه من مدة. وبإمكان من صدر عليه هذا الحكم أن تعاد محاكمته إن سلم نفسه أو أُلقي القبض عليه.

2.1.1.3: أثر الحكم الغيابي على الرابطة الوظيفية:

هناك من يرى أن الحكم الجزائي الغيابي لا تنعقد به آثار الحكم الحضورى، فهو مجرد اتهام لم يسمع به دفاع المتهم، ولا تترتب عليه آثار الفصل من الوظيفة، ولو صدر في جنائية. ويرى آخر أن للإدارة تقرير فصل الموظف أو سحب قرار تعيينه بسبب صدور الحكم الجزائي الغيابي ضده. ويتعين، عندئذ، النظر لهذه الواقعة لا بصفتها أثراً حتمياً للحكم الجزائي الغيابي، بل مجرد واقعة إدارية تقدرها الإدارة،

⁽²⁴⁶⁾ علي محمد إبراهيم الكرباسي، مصدر سابق، ص123.

⁽²⁴⁷⁾ المادة (35) من قانون العقوبات العراقي.

بصفتها سبباً لتصرف الموظف الذي صدر هذا الحكم ضده(248).

ومن جانبنا لا نؤيد هذا الرأي؛ لأن فصل الموظف من وظيفته عقوبة انضباطية وضعها المشرع، وفق شروط معينة. فلا يمكن فصل الموظف الذي صدر بحقه حكم غيابي، وذلك لعدم تطابق هذه الحال مع ما يتطلبه النص القانوني. وبإمكان الإدارة احتسابه مستقبلاً من الوظيفة إذا تجاوز السقف الزمني المحدد لتغيبه(249). إذ يلاحظ أن الموظف الذي يصدر بحقه هذا القرار، وهو لا يتغيب عن وظيفته، بشكل كامل. وعلى ما يبدو أن تغيبه الجزئي كان كافياً لينزل به ذلك العقاب. وهذا ما نعدّه تعسفاً واضحاً، فما دام يواظب على الحضور، وإن بشكل متقطع، هو يستحق النظر بعين مختلفة؛ يتساوى وحجم الخطأ، لا أن يحاسب على الغياب الكامل، إما الجزئي، مع إعطاء فرصة لشرح ظروفه وأسبابه لهذا التغيب الجزئي، فلعل هناك مسوغات مقنعة قد تشف له في تخفيف الحكم.

أما إذا سحبت الإدارة قرار تعيينه؛ فيرى البعض(250) عدم مشروعية قرار السحب، إذا كان الحكم الجزائي الغيابي غير مخالفاً بسمعة الموظف وحسن سيرته. فالأصل أن هذا الحكم هو مجرد شبهة حول سلوك الموظف واتهاماً لا يرقى إلى درجة البنات. فلا يصح أن يكون سبباً للسحب، إلا أنه الأجدر بالإدارة القيام بسحب يد الموظف من وظيفته حتى تتبين براءته، أو اتهامه بعد الاعتراض على الحكم الغيابي، أو صيرورته كما نهائياً.

ولقد حددت المادة (247) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي، بأنه في حال القبض على المحكوم عليه غيابياً بالإعدام أو بالسجن المؤبد أو المؤقت، أو يُسلم إلى محكمة أو مركز شرطة، وبعد ذلك يُحاكم مرة أخرى، ويجوز للمحكمة إصدار أي قرار يسمح به القانون. ويمكن الطعن في قرارها من خلال قنوات قانونية أخرى. أما إذا هرب، بعد تسليم نفسه أو أُلقي القبض عليه، فسيعد عندها الحكم الغيابي حكماً وجاهياً؛ وذلك لانتفاء الغاية التي من أجلها قدر القانون التريث في تنفيذ الحكم الغيابي(251). وإن الحكم الغيابي، الصادر بحق الموظف المدان، لن يرتب آثاره التبعية والتكميلية، والتي من بينها حرمانه

(248) أ. د. محمد عصفور، مصدر سابق، ص 113.

(249) نصت المادة (3/37) من قانون الخدمة المدنية العراقي، والمعدلة بموجب الفقرة 8 من القسم السادس من أمر سلطة الانتلاف المؤقتة (المنحلة)، رقم 30 للعام 2003 والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 3979 على أن: "يعد الموظف المنقطع عن وظيفته مستقبلاً إذا زادت مدة انقطاعه على عشرة أيام، ولم يبد معذرة مشروعة تبرر هذا الانقطاع".

(250) مصطفى كامل وصفي، انقضاء سلطة الدولة في العقاب في ضوء الفقه وأحكام القضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010، ص 14.

(251) المادة (347) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

من وظيفته، حتى يصبح هذا الحكم الغيابي حكماً نهائياً، أو يستبدل بحكم جديد صدر؛ بعد أن سلم هذا الموظف نفسه أو ألقى القبض عليه. وسيكون هذا الحكم الأخير محلاً للطعن به بإحدى طرق الطعن الأخرى التي نص عليها هذا القانون.

بيد أن ما أشارت إليه المادة أعلاه - يتعارض وأحكام المادة (243/أ) من القانون ذاته. إذ أشارت الأخيرة إلى سقف زمني يمكن الطعن خلاله في المحكم الغيابي الصادر في جنابة، أو جنحة، أو مخالفة. وإذا انتهت المدة المحددة لهذا السقف الزمني من دون أن يعترض على هذا الحكم الغيابي؛ أصبح هذا الحكم الغيابي الصادر بالإدانة، وما تضمنه من عقوبات أصلية وفرعية (عقوبات تبعية وعقوبات تكميلية)، بمنزلة الحكم الوجاهي⁽²⁵²⁾. ويظهر جلياً أثر التعارض الخطير بين نص المادتين (243/أ و 247/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي النافذ. إذ قضت الأخيرة بأنه متى ما ألقى القبض على الجاني غيابياً أو استسلم، فإن محاكمته ستعاد. في حين أن المادة (243/أ) حددت سقف زمني للاعتراض على الحكم الغيابي، وأوجبت الاعتراض، خلال المدة المحددة فيها، والا تصبح الأحكام الغيابية أصلية كانت أم تبعية أو تكميلية، والصادرة بحق المتهم الهارب بمنزلة الحكم الوجاهي، وبالتالي يترتب عليه حرمان الموظف من وظيفته⁽²⁵³⁾.

أشارت المادة (4/7) من قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ، إلى أنه يشترط في المرشح، لشغل هذا المنصب، يجب أن يكون حسن الخلق وألا يكون قد أدين بجريمة غير سياسية أو جنحة تمس الشرف مثل السرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال⁽²⁵⁴⁾. وقضت المادة (7/8/ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي النافذ، على فصل الموظف خلال فترة سجنه. إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف. وذلك بدءاً من تاريخ صدور الحكم عليه. كما قضت المادة (8/8/أ و ب) من القانون ذاته، بعزل الموظف إذا ثبت أنه ارتكب فعلاً خطيراً أدى إلى استمرار عمله في الإدارة العامة ضاراً بالمصلحة، أو إذا حكم عليه عن جنابة ناشئة عن وظيفته، أو ارتكبها بصفته الرسمية⁽²⁵⁵⁾.

⁽²⁵²⁾ نصت المادة (24/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي، على أن "يبلغ المحكوم عليه غيابياً بالحكم الصادر عليه؛ طبقاً لما هو منصوص عليه في المادة 243 فإذا انقضى ثلاثون يوماً على تبليغ بالحكم الصادر في المخالفة وثلاثة أشهر على تبليغه بالحكم الصادر في الجنحة وستة أشهر في الجنابة، ومن دون أن يقدم نفسه إلى المحكمة التي أصدرت الحكم، أو إلى أي مركز للشرطة، ومن دون أن يعترض عليه، خلال المدة المذكورة، أصبح الحكم بالإدانة والعقوبات الأصلية والفرعية بمنزلة الحكم الوجاهي".

⁽²⁵³⁾ د. غازي فيصل مهدي، مصدر سابق، ص 201.

⁽²⁵⁴⁾ المادة (4/7) من قانون الخدمة المدنية العراقي.

⁽²⁵⁵⁾ المادتان (7/8/ب) والمادة (8/8/أ و ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي.

يتضح من خلال ما ورد؛ أن كلاً من قانون الخدمة المدنية وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، لم يميزا بين الكمين الجاهي والغيابي؛ من حيث أثر الحكم في الرابطة الوظيفية. وهذا يعني أننا ستلجأ إلى تطبيق أحكام إحدى المادتين المتعارضتين؛ إما المادة (243/أ) والمادة (247/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي النافذ. لذلك، نأمل من المشرع العراقي تلافى هذا القصور التشريعي. كما يتبين لنا، أن هذه النصوص متداخلة بشكل غريب، ما يجعلنا نطرح السؤال الآتي: هل من الممكن الاعتقاد أنها قد تسري على الموظف العام في سلك الدولة؟ فلا شك أن الحكم الغيابي، بالشكل الذي تعاطت معه تلك التشريعات، يعد ضعيفاً لأن المحاكمة لم تجر في مواجهة المدعي عليه. إذ لم يمارس حقه الذي أعطاه إياه القانون، ولم تمنح له الفرصة لتقديم أي أدلة دفاعية.

لذلك؛ يأتي الحكم الغيابي بعد الحكم الجاهي من حيث القوة؛ فالحكم الجاهي هو الحكم الصادر في مواجهة المدعي عليه، في نهاية المحاكمة التي جرت بحضوره، حتى لو غاب عن جلسة النطق بالحكم، فيكون المتهم قد قام بتقديم بياناته ودفعه في الدعوى، وتالياً يكون حكم المحكمة الصادر هو الأقرب إلى الحقيقة، ويحسم النزاع بشكل منطقي وأقرب إلى العدالة، بخلاف الحكم الغيابي.

2.1.3: أثر إعادة المحاكمة والتمييز على الرابطة الوظيفية:

أقر المشرع للمحكوم عليه بحكم جزائي صدر بحقه، وحاز درجة البنات، بحيث لا يمكن الطعن به بالطرق العادية؛ فيسلك طريقاً غير عادياً في الطعن. إذ بإمكانه اللجوء إلى إعادة المحاكمة؛ إذا توفر، في ذلك الحكم، خطأ يستوجب إعادة النظر فيه من المحكمة التي أصدرته.

1.2.1.3: موقف التشريع العراقي من إعادة المحاكمة:

أولاً: تعريف إعادة المحاكمة

يقنصر دور المشرع على معالجة الحال المعروضة أمامه، من دون أن يضع تعريفاً لها. والسبب هو أن المشرع الوضعي لا يمكن أن يحيط بالعناصر والمكونات كلها؛ ليضع تعريفاً واسعاً جامعاً للمفهوم المراد تعريفه. وذلك بسبب التطور السريع الذي يحصل في المجتمع على مر الزمان. فهو يترك أمر صياغة التعريف لأهل الفقه وشرّاح القانون. ومن بين التشريعات التي لم تتناول تعريف إعادة المحاكمة؛ قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي النافذ. تناول هذا القانون فقط الأحكام التي يجوز فيها إعادة المحاكمة أو إعادة النظر⁽²⁵⁶⁾.

حاول الفقهاء وضع تعريف جامع لإعادة المحاكمة. فهناك من عرفها بأنها: "طريق طعن غير عادي

(256) عامر إبراهيم أحمد الشمري، مصدر سابق، ص 212.

يؤدي إلى وقف تنفيذ الحكم إلا في حالة الحكم بالإعدام". وعرفها البعض الآخر بأنها: "طريق استثنائي للطعن في الأحكام الجنائية والمدنية اللانهائية، يتخذها شخص كان خصماً في الدعوى. يُطلب من المحكمة التي أصدرت هذا الحكم النهائي إبطاله كلياً أو جزئياً وإعادة النظر في القضية كما لو كانت غير موجودة؛ فتقضي في الموضوع بكم جديد" (257).

نستنتج أن الطعن بإعادة المحاكمة يعتبر طريقاً غير عادي في الأحكام الجزائية. يهدف الطاعن، من ورائها، إلى الطعن بالحكم الجزائي الصادر بصفة الحائز لقوة الشيء المقضي فيه، إذا ما توافرت أحد الأسباب التي حددها القانون، على سبيل الحصر، بصفته سبباً لإعادة المحاكمة. ويمكن تعريف إعادة المحاكمة أنها: "إحدى طرق الطعن غير العادية الاستثنائية؛ نص عليها المشرع لرفع الخطأ الواقعي الذي أصاب الحكم الجزائي البات القاضي بالإدانة. وذلك بإعادة النظر في الدعوى التي سبق الفصل فيها وإصدار حكم جديد فيها" (258).

إذ إن إعادة المحاكمة هي طريق طعن استثنائي أوجده المشرع بصفته وسيلة لإصلاح الخطأ الواقعي الذي يشوب الأحكام الباتة، والتي لا مجال لإصلاح الخطأ الذي شابها إلا من خلال هذا الطريق لأنها أحكام حازت الدرجة النهائية. ولأن الطعن بهذه الوسيلة ينصب على الأحكام الباتة، الأمر الذي يعني المساس بمبدأ قوة الشيء المقضي فيه، فأشار المشرع إلى الحالات التي يمكن فيها اتباع هذا المسار فقط؛ فلا يجوز التوسع فيها أو القياس عليها.

ثانياً: "إعادة المحاكمة" في التشريع العراقي

حصرت التشريعات التي أخذت بإعادة المحاكمة أسبابها بين ثلاث إلى خمس حالات، باستثناء المشرع العراقي الذي توسع فيها وجعلها سبع حالات. وهذا ما أكدته المادة (270) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم 23 لعام 1971 والتي نصت على: "يجوز طلب إعادة المحاكمة في الدعاوى التي صدر فيها حكم بات بعقوبة أو تدبير، في جنابة أو جنحة، في الأحوال الآتية:

1- إذا حكم على المتهم بجريمة قتل، ثم وجد المدعي بقتله حياً. 2- إذا كان قد حكم على شخص لارتكابه جريمة، ثم صدر حكم بات على شخص آخر لارتكابه الجريمة نفسها، وكان بين الحكمين تناقض من مقتضاه براءة أحد المحكوم عليهما. 3- إذا حكم على شخص استناداً إلى شهادة شاهد، أو رأي خبير، أو سند، ثم صدر حكم بات على الشاهد أو الخبير بعقوبة شهادة الزور عن هذه الشهادة، أو الرأي أو صدر

(257) علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي

والإنجليزي)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص159.

(258) المصدر نفسه، ص160.

حكم بات بتزوير السند. 4- إذا ظهرت بعد الحكم وقائع أو قدمت مستندات كانت مجهولة وقت المحاكمة، وكان من شأنها ثبوت براءة المحكوم عليه. 5- إذا كان الحكم مبنياً على حكم نقض أو ألغى، بعد ذلك، بالطرق المقررة قانوناً. 6- إذا كان قد صدر حكم بالإدانة، أو البراءة، أو قرار نهائي بالإفراج، أو ما في حكمهما عن الفعل نفسه، سواء كان الفعل جريمة مستقلة أو ظرفاً لها. 7- إذا كانت قد سقطت الجريمة أو العقوبة عن المتهم لأي سبب قانوني" (259).

رأت محكمة التمييز الاتحادية العراقية في إحدى قراراتها: "إنه لا يرد طلب إعادة المحاكمة على الحكم، إلا في الحالات المنصوص عليها في المادة (270) من قانون أصول المحاكمات الجزائية حصراً" (260). أما أولى الأسباب التي نص عليها المشرع العراقي، في المادة (1/270) من قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ، والتي تستوجب إعادة المحاكمة هي وجود المدعي بقتله حياً.

في هذا السياق، أشار المشرع العراقي، في المادة (2/270) في قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ، إلى أن تناقض الحكمين الجزائيين موجب لإعادة المحاكمة؛ بصفتها سبباً آخرًا لإعادة المحاكمة.

هذا، وقد أخذ المشرع العراقي في المادة (3/270) من قانون أصول المحاكمات الجزائية، والنافذ بحق أي من الشهود أو الخبراء بعقوبة شهادة الزور أو التزوير، بصفته سبباً من أسباب إعادة المحاكمة.

رأت محكمة التمييز الاتحادية في العراق في حكم لها: "أن الحكم الذي بني على شهادات شهود وظهر كذب هذه الشهادات، وصدرت أحكام باتة على الشهود عن هذه الشهادات الكاذبة، فيحق عندها للمحكوم، بسبب هذه الشهادات، تقديم طلب إعادة محاكمة؛ وتعاد المحاكمة. فإن ثبت صحة ذلك يصدر قرار بالإفراج (261). وفي حال تعذر إقامة الدعوى الجزائية على الشاهد أو الخبير لانقضائها؛ إما بوفاة أحدهم، أو بالعفو، أو بسقوط الحق في إقامتها بمضي المدة، أو إذا أوقف رفع الدعوى الجزائية على هذا الشاهد، أو الخبير بسبب عاهة أصابت عقله، أو إذا كان الشاهد قد سمع على سبيل الاستدلال من دون حلف اليمين. ومن ثم صدر حكم ضده بعقوبة لكذب أقواله؛ فلا يجوز طلب إعادة المحاكمة؛ لأنه لا يجوز قبول طلب انتفي سببه". وهذا ما أكدته المشرع العراقي.

هذا، وأوضح المشرع العراقي في قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ في المادة (4/270)، جواز طلب إعادة المحاكمة إذا ظهرت وقائع جديدة، أو قدم وثائق لم تكن معروفة وقت المحاكمة. وإذا كانت

(259) المادة (270) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقية رقم 23 للعام 1971 المعدل.

(260) قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم 260 بتاريخ 2010/8/29، نقلاً عن: مرتضى فيصل حمزة الخفاجي،

الحكم الجزائي وأثره على الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص124.

(261) قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم 510 بتاريخ 2010/8/30، نقلاً عن: المصدر نفسه، ص128.

هذه الوقائع أو هذه الأوراق تثبت براءة المحكوم عليه؛ كاعتراف شخص بارتكاب جريمة، أو اعتراف شاهد بإدلائه بمعلومات كاذبة، أو ظهور أدلة علمية تفيد أن الوسائل التي استعملها الخبير لا تؤدي إلى نتائج سليمة. شرط أن تكون هذه الوقائع مجهولة وقت صدور الحكم بحقه. فلو افترض العكس، أي إنه كان عالماً بها ولم يعرض أمرها على المحكمة عندما أصدرت الحكم بحقه؛ سقط حقه بتقديم طلب إعادة المحاكمة، استناداً إلى هذه الحالة⁽²⁶²⁾.

كما نص المشرع العراقي، في المادة (5/270) من قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ، على أنه: "إذا كان الحكم مبنياً على حكم نقض أو ألغي بعد ذلك، بالطرق المقررة قانوناً، جازت إعادة المحاكمة"⁽²⁶³⁾.

يتبين لنا؛ أن المشرع العراقي اشترط لقبول طلب إعادة المحاكمة؛ أن يكون الحكم الجزائي، والمراد إعادة النظر فيه، مبنياً على حكم آخر ألغي أو نقض بإحدى الطرق التي نص عليها القانون.

لو أقام الزوج دعوى زنا الزوجية ضد زوجته، وصدر بحقها حكماً جزائياً يقضي بإدانتها عن هذه الجريمة، ثم تبين أن الحكم الأخير الذي صدر بإدانة الزوجة كان قد صدر بناء على حكم صادر من محكمة الأحوال الشخصية؛ يقضي بقيام الحالة الزوجية في أثناء وقوع جريمة الزنا ونقض هذا الحكم بإحدى الطرق المقررة قانوناً عن طريق إعادة المحاكمة، وكانت نتيجته عدم قيام الحالة الزوجية في أثناء وقوع الجريمة، فيتعين إعادة النظر في الحكم الجزائي الصادر بحق الزوجة بناء عليه. هذه الحالة مشابهة للحالة الثالثة (الحكم على أحد الشهود أو الخبراء بشهادة الزور أو الحكم بتزوير السند). فالمحكمة في كلا الحالتين تبني حكمها الصادر بالإدانة على دليل، ثم يلغى هذا الدليل بحكم قضائي.

أما المشرع العراقي، انفرد في المادة (6/270) من قانون أصول المحاكمات النافذ بالإشارة إلى أن صدور حكم بالإدانة، أو البراءة، أو قرار نهائي بالإفراج، موجب لإعادة المحاكمة. إذ قضت بجواز طلب إعادة المحاكمة إذا صدر بحقه حكم بالإدانة أو بإخلاء سبيله نهائياً أو بخلاف ذلك عن نفس الجريمة؛ ما إذا كان الفعل جريمة مستقلة أم ظرفاً منها.

تأسيساً على ذلك، يجوز للمحكوم عليه طلب إعادة المحاكمة كونه قد حوكم عن الفعل ذاته مرتين. فلا بد من إعادة المحاكمة لإزالة آثار المحاكمة الثانية غير القانونية. وهذا يتم حتى لو كان الفعل جريمة مستقلة

⁽²⁶²⁾د. مصطفى مجدي هرجة، طرق الطعن غير العادية في الأحكام الجنائية والمدنية، محمود للنشر والتوزيع، القاهرة،

أو ظرفاً لتلك الجريمة⁽²⁶⁴⁾. وترى الباحثة أن هذه الحالة من حالات إعادة المحاكمة زائدة، ولا يوجد ما يسوغ تشريعها. فإذا كان قد صدر حكماً بالإدانة، أو البراءة، أو قراراً نهائياً بالإفراج عن المتهم؛ فهذا يعني أن الدعوى الجزائية انقضت طبقاً لأحكام المادة (300) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي. وأشارت إلى انقضاء الدعوى الجزائية بوفاة المتهم أو صدور حكم نهائي أو براءته أو حكم نهائي بالإفراج عنه. كما إن المادة (301) من القانون المذكور، أشارت إلى عدم العودة إلى إجراءات التحقيق والإجرائية ضد المتهم الذي انقضت القضية الجزائية بحقه⁽²⁶⁵⁾، إلا في الحالات التي يحددها القانون⁽²⁶⁶⁾.

أما الحالات التي أجاز القانون العودة فيها إلى التحقيق والمحاكمة، رغم انقضاء الدعوى الجزائية فيها، فواحدة فقط. وهي ظهور فعل أو نتيجة تجعل الجريمة التي سبق أن صدر فيها الحكم، أو القرار البات النهائي أو اتخذت فيها إجراءات، متفاوتة الخطورة، إذا كان هذا الإجراء أو النتيجة إليها. وهذا ما أشارت إليه المادة (303) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي النافذ⁽²⁶⁷⁾. فلو تمت محاكمة شخص عن جريمة الشروع بالقتل، وبعد صدور الحكم البات حدثت وفاة المجني عليه بسبب الفعل نفسه الذي ارتكبه، فهنا يجوز العودة إلى إجراءات التحقيق والمحاكمة ضد المتهم عن جريمة القتل؛ لأن النتيجة الجديدة جعلت الجريمة، والتي حوكم المتهم من أجلها، أشد جسامة إذا ما ضمت هذه النتيجة إليها.

وفي هذا الوارد، رأى المشرع العراقي، في المادة (7/270) من قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ، أنه إذا كانت الجريمة أو العقوبة سقطت عن المتهم لأي سبباً قانوني؛ فإن ذلك موجب لإعادة المحاكمة، بصفته سبباً من أسباب إعادة المحاكمة. إلا أن الإشارة إلى هذه الفقرة لم تقتصر على قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ، بل ضمنها المشرع العراقي في مواطن أخرى من التشريعات العراقية، وذلك في المادة (6/103) من قانون أصول المحاكمات الجزائية لقوى الأمن الداخلي النافذ⁽²⁶⁸⁾. كما ضمنها في المادة (7/89) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العسكرية النافذ⁽²⁶⁹⁾. أما قانون المحكمة

(264) أ. د. عبد الأمير العكيلي، مصدر سابق، ص 347.

(265) المادة (300) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

(266) المادة (301) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

(267) المادة (303) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

(268) نصت المادة (6/103) من قانون أصول المحاكمات لقوى الأمن الداخلي العراقي على أن: "يجوز طلب إعادة المحاكمة في القضية التي صدر فيها حكم بات، بعقوبة جنائية أو جنحة، في إحدى الأحوال الآتية: ... سادساً - إذا كانت الجريمة أو العقوبة سقطت عن المتهم لأي سبب قانوني".

(269) نصت المادة (7/89) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العسكري العراقي رقم 22 للعام 2016، والمنشور بجريدة الوقائع العراقية بالعدد 4444 العام 2017، على: "لكل من المدعي العام العسكري والمحكوم عليه، أو وكيله، أو

الجناية العراقية العليا رقم 10 للعام 2005 المعدل، فلم يتضمن الإشارة إلى هذه الحال، بل إن ما ورد في المادة (1/26) من هذا القانون هي حالة واحدة فقط لطلب إعادة المحاكمة. هو اكتشاف وقائع جديدة أو غير معروفة وقت المحاكمة أمام قاضي الجنايات، أو وقت التحقيق في القضية أمام الهيئة التمييزية، وهو ما يمكن أن يكون عاملاً حاسماً في القرار (270).

وتفترض هذه القضية أن الشخص الذي سقطت عنه الجريمة أو العقوبة، أياً كان سببه القانوني، قد امتثل للعدالة وتمت محاكمته مرة أخرى على الجريمة التي سقطت أو سقطت عقوبتها (271). وكذلك صدر حكماً باتاً بإدانتته وعقوبته عنها، ما يستدعي إعادة المحاكمة. ونعتقد بأنه لا يوجد مبرر يحمل المشرع العراقي على إيراد هذه الفقرة في النص. إذ إنها تعد تكراراً للحالة السادسة من حالات إعادة المحاكمة، ولا داعي للتكرار.

2.2.1.3: أثر إعادة المحاكمة على الرابطة الوظيفية:

في حال أمرت المحكمة برفض طلب إعادة المحاكمة بعد عدم توافر أي سبب من أسباب إعادة المحاكمة، فإنه يبقى الحكم المطعون فيه قائماً بجميع أثاره. ولا يجوز تقديم طلب جديد مبني على وقائع مغايرة لتلك التي بني عليها الطلب الأول. لكن إن قبل الطلب، وأحيل إلى المحكمة التي أصدرت الحكم المطعون فيه، لإعادة المحاكمة من جديد، فقد ينتج عن هذه المحاكمة إلغاء الحكم السابق وإصدار حكم جديد ببراءة المحكوم عليه. وذلك عندما تكون براءته مؤكدة بموجب الأدلة الجديدة المعروضة أمام المحكمة. وهنا يطرح سؤال بخصوص إذا كانت المحكمة ذاتها، هي التي تتولى إعادة المحاكمة فالقانون العراقي لا يشترط ذلك، فليس ضرورياً إحالته للمحكمة ذاتها التي أصدرت الحكم الأول، بل من الممكن

أمر وحدته، أو ورثته، أو أقربائه، أو أوصيائه والجهة العسكرية المتضررة والمدعي بالحق الشخصي، أو ورثته، أو المشاور القانوني، الحق في تقديم الطلب إلى وزير الدفاع لإعادة المحاكمة في الدعوى التي صدر فيها حكم بات بعقوبة في جناية، أو جنحة في إحدى الحالات الآتية: ...، سابقاً- إذا كانت قد سقطت الجريمة أو العقوبة عن المتهم لأي سبب قانوني".

(270) المادة (1/26) من قانون المحكمة الجنائية العراقية العليا رقم 10 لعام 2005 المعدل، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 4006 بتاريخ 2005/10/18.

(271) نصت المادة (150) من قانون العقوبات العراقي، على أنه: "تسقط الجريمة بأحد الأسباب الآتية: 1- وفاة المتهم. 2- العفو العام. 3- صفح المجني عليه في الأحوال المنصوص عليها قانوناً فقط. في حين نصت المادة 151 من القانون ذاته على أنه: "يسقط الحكم الجزائي الصادر بعقوبة أو بتدبير احترازي بالعفو العام، ويرد الاعتبار ويصفح المجني عليه في الأحوال المنصوص عليها قانوناً، وبانقضاء مدة التجربة في حالة إيقاف تنفيذ الحكم؛ من دون أن يقع في خلالها ما يستوجب إلغاؤه".

إحالة الطلب إلى محكمة أخرى من درجة المحكمة التي أصدرت الحكم الأول نفسها، أو قد يحال إلى المحكمة ذاتها؛ إلا إنها مشكلة من قضاة جدد(272).

أشار المشرع العراقي إلى أنه لا يترتب على قبول طلب إعادة المحاكمة وقف تنفيذ الحكم ما لم يكن الحكم مطعون فيه حكماً بالإعدام(273). أما بعد صدور الحكم الجزائي النهائي، في دعوى إعادة المحاكمة ببراءة المحكوم عليه، فإن الأمر سيختلف. فسيترتب على هذا الحكم الأخير، مجموعة من النتائج وهي؛ محو الآثار الجزائية والمدنية والتأديبية للحكم السابق، رد الغرامات وإعادة الأشياء المصادرة ما لم تكن حيازتها غير جائزة قانوناً، أو أنها تمثل جريمة بحد ذاتها، وغيرها من الآثار الأخرى. فعند توصل المحكمة المختصة، عند نظرها في الدعوى من جديد إلى براءة الموظف المحكوم عليه مما أسند إليه من تهمة، فإنها ستصدر حكمها ببراءته حتماً. ويجوز هذا الحكم الأخير قوة الشيء المقضي فيه. هذا يعني محو الحكم السابق المطعون فيه محواً تاماً وبأثر رجعي، إلا أن زوال الحكم الجزائي، بأثر رجعي، ترد عليه استثناءين لا تمحى معهما آثار الحكم السابق؛ وهما:

أولاً: لا يمكن إزالة العقوبات المقيدة للحرية أو البدنية التي نفذت على الموظف المحكوم عليه.

ثانياً: لا يجوز الإخلال بحقوق الغير الحسن النية التي اكتسبها في ظل الحكم السابق(274).

إن محو الحكم السابق يؤدي إلى محو الآثار الجزائية والمدنية والتأديبية كافة. إذ سيعدّ الفعل الإجرامي الذي أسند إلى المحكوم عليه كأنه لم يكن. فتعود، وبقدر الإمكان، جميع الحقوق التي سلبها الحكم السابق من المحكوم عليه؛ على ألا تمس حقوق الغير الحسن النية التي اكتسبها نتيجة الحكم بالعقوبة(275). مثال ذلك؛ التعاقد الذي قام به القيم على أموال المحكوم عليه في أثناء وجود هذا الأخير في السجن(276)، فستمحي معه العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية كافة. الأمر الذي يعني عودة الموظف الذي فصل أو عزل من وظيفته؛ بصفته أثراً لهذا الحكم الملغى.

أما بخصوص المشرع العراقي، فقد سبق أن أشرنا إلى أن المادة (273) من قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ، أشارت إلى أن تقديم طلب إعادة المحاكمة لا يوقف تنفيذ الحكم المراد إعادة النظر فيه من

(272) مرتضى فيصل حمزة الخفاجي، مصدر سابق، ص 132.

(273) نصت المادة (273) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي على أنه: "لا يترتب على طلب إعادة المحاكمة وقف تنفيذ الحكم؛ إلا إذا كان صادراً بالإعدام".

(274) خالد حسين علي آل جعفر، جريمة تضليل القضاء في القانون العراقي والمقارن، مكتبة السنهوري، بغداد، 2012،

ص 301.

(275) خالد حسين علي آل جعفر، مصدر سابق، ص 307.

(276) أ. د. حسن صادق المرصفاوي، في أصول الإجراءات الجنائية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2012، ص 819.

جديد إلا إذا كان حكماً صادراً بالإعدام. وأشارت المادة (4/7)، من قانون الخدمة المدنية النافذ، بعدم تعيين من حكم عليه بجناية غير سياسية أو جنحة تمس الشرف⁽²⁷⁷⁾. كما أشارت المادة (7/8/ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ، إلى فصل الموظف مدة بقاءه بالسجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف، من تاريخ صدور الحكم عليه⁽²⁷⁸⁾. أما المادة (8/8/أ-ب)، من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ، فحكمت بعزل الموظف إذا ما ثبت ارتكابه فعلاً خطأً، ما يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة، أو حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته، أو ارتكبتها بصفته الرسمية⁽²⁷⁹⁾.

تدل المواد التي أوردها المشرع العراقي جميعها على أن الحكم الصادر بحق الموظف العام قد يؤدي إلى إنهاء خدمته؛ بصفته أثراً لذلك الحكم، سواءً بصورة مؤقتة أم بصورة دائمة من تاريخ صدور الحكم. وإن ثبتت براءته، بعد ذلك، بموجب الحكم الصادر بعد إعادة المحاكمة. وهذا ما أكده المشرع في المادة (23) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي، على أن: "لا تحول براءة الموظف، أو الإفراج عنه عن الفعل المحال من أجله، إلى المحاكم المختصة دون فرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون"⁽²⁸⁰⁾. ونعتقد أن موقف المشرع العراقي يجانب الصواب؛ إذ أقرح عليه تعديل نص المادة (273) بشكل ينسجم مع وقف تنفيذ الحكم، بمجرد تقديم طلب إعادة المحاكمة، لما في تنفيذ الحكم السابق على إعادة المحاكمة من آثار قد لا يمكن تداركها.

3.2.1.3: أثر التمييز على الرابطة الوظيفية:

نصت المادة (282) من قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي على ان الاحكام الجزائية تنفذ فور صدورها وجاها او في حالة اعتبارها بهذه المنزلة باستثناء احكام الاعدام واحكام الحبس الصادرة في المخالفات، ونصت المادة (256) منه على انه (لا يترتب على الطعن تمييزاً في الاحكام والقرارات وقف تنفيذها الا إذا نص القانون على ذلك).

فيما يتعلق بعقوبة الإعدام، فإن القانون العراقي يتفق مع التشريع العربي الذي ينظم أحكام هذه العقوبة،

⁽²⁷⁷⁾المادة (4/7) من قانون الخدمة المدنية العراقي.

⁽²⁷⁸⁾المادة (7/8/ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي.

⁽²⁷⁹⁾المادة (8/8/أ – ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي.

⁽²⁸⁰⁾المادة (23) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي.

ولا يسمح بتنفيذها إلا بعد المصادقة عليها من قبل سلطة معينة هي رئيس الدولة (281). أما عقوبة السجن المحكوم بها في الجريمة، وفق القانون العراقي، فيؤجل تنفيذها إلى حتى اكتساب الحكم الدرجة النهائية، بشرط أن تكون مصحوبة بالتزام المحكوم عليه بتقديم كفيل يضمن حضوره، إذا اكتسب الحكم الابتدائي الدرجة الأخيرة لتنفيذ الحكم الصادر بحقه، وإلا ينفذ الحكم في الحال. (282)

ويترتب على ذلك أن القاعدة العامة لقانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي هي تنفيذ الأحكام الجزائية المتناقضة أو التي تعتبر كذلك بمجرد النطق بها، مما يعني أن الأصل (كمبدأ عام) في المسائل الجنائية بالإدانة هو تنفيذ هذا الحكم بغض النظر عما إذا كان الطعن قد قدم إلى محكمة الجنايات بصفتها التمييزية أم إلى محكمة التمييز أم إلى الهيئة العامة لمحكمة التمييز عند الطعن بطريق تصحيح القرار التمييزي. (283)

وتتماشى أحكام قانون اصول المحاكمات الجزائية مع توجهات قانون انضباط موظفي فيما يتعلق بتنظيم الأثر المنهني للعلاقة الوظيفية حيث نصت المادة (27/ب) من القانون الأخير على انه (... يعتبر مبدأ العزل والفصل بموجب هذه المادة والمادة السابقة من تاريخ صدور الحكم البدائي) نعم أن هاتين المادتين تتناولان نتائج الإدانة الجنائية للموظف بعد عرضه على المحكمة المختصة لارتكابه جريمة جنائية.

لذلك وتطبيقاً لهذه القاعدة قرر مجلس الانضباط العام أن انهاء العلاقة الوظيفية للموظف بوصفه ائراً للحكم عليه جنائياً انما يسري من تاريخ صدور الحكم الابتدائي حيث جاء في قراره المرقم 1982/17 الصادر في 1982/4/3 ما يلي (...وعليه فان تاريخ فصله من دائرته يكون بالنسبة للمحكوم بالسجن المؤبد او المؤقت من يوم صدور الحكم عليه بنص المادة (96) من قانون العقوبات التي أوردها قرار مجلس قيادة الثورة رقم 997 في 1978/7/30. أما حالة المحكوم عليه بالحبس فيقتضي لمعالجتها الرجوع إلى المادة (27) من قانون انضباط موظفي الدولة التي تقضي بأن على الوزير أن يأمر بفصل

(281)المادة (285/ب) من قانون اصول المحاكمات الجزائية. علما ان هذا المبدأ منصوص عليه في مختل فالدساتير العراقية، يراجع: المادة (11/26) من القانون الاساسي الصادر عام 1925 والمادة (57) من دستور 1970 المؤقت) إلا أن مشروع دستور 1990 شذ عن ذلك حيث لم يجعل عرض هذه الاحكام على رئيس الدولة الزامياً (المادة الثامنة والتسعون من المشروع).

(282) المادة (282) من قانون اصول المحاكمات الجزائية.

(283)أ. د. عبد الامير العكيلي، مصدر سابق ص335.

الموظف المحكوم لمدة الحبس ويعتبر مبدأ الفصل من تاريخ صدور الحكم البدائي⁽²⁸⁴⁾. وهناك قرارات اخرى اصدرها المجلس بهذا المعنى ومنها قراره المرقم 63/60 في 1963/6/4⁽²⁸⁵⁾ وكذلك قراره رقم 63/105 في 1963/9/18.⁽²⁸⁶⁾

وعلى الرغم من ذلك نجد ان المشرع علق تنفيذ انتهاء العلاقة الوظيفية بحق الموظف على صدور قرار من سلطة التأديب⁽²⁸⁷⁾ او الوزير⁽²⁸⁸⁾ الامر الذي يعني ان العلاقة الوظيفية لا تنقطع بمجرد صدور الحكم الجنائي الا بصدور قرار من سلطة التأديب او الوزير.⁽²⁸⁹⁾ وقد قررت محكمة التمييز (الهيئة العامة الثانية) ان خدمة الموظف المحكوم بالإعدام مستمرة لحين تنفيذ العقوبة بحقه رغم ان قانون العقوبات نص في المادة (98) منه على ان حكم الاعدام يستتبعه بحكم القانون من يوم صدوره إلى وقت تنفيذ الحكم حرمان المحكوم عليه من تولي الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادتين (96 و 97) ومنها الحرمان من تولي الوظائف العامة. وقد استندت المحكمة في حكمها على ان قرار العزل قد صدر بحق الموظف بعد تنفيذ حكم الاعدام وان ذلك يعني انه كان في الخدمة بتاريخ وفاته.⁽²⁹⁰⁾

أما قانون انضباط موظفي الدولة النافذ فقد سار على النهج نفسه حيث نصت المادة (7/8) على أن (الفصل ويكون بتنحية الموظف ... على النحو الآتي:

ب. مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه...).

وإذا نص القانون صراحة على أن هذا الأثر يسري من تاريخ النطق بالحكم الجنائي فيما يتعلق بعقوبة

⁽²⁸⁴⁾قرار مجلس الانضباط العام العراقي رقم 17 بتاريخ 1982/4/3، أشار إليه: د. عبد الرسول الجصاني، فتاوى مجلس شورى الدولة، منشورات البحوث القانونية، بغداد، 1987، ص133-134.

⁽²⁸⁵⁾قرار مجلس الانضباط العام العراقي رقم 60 بتاريخ 1963/6/4، منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني/ العدد الثالث/ السنة الثانية 1963 ص135.

⁽²⁸⁶⁾قرار مجلس الانضباط العام العراقي رقم 105 بتاريخ 1963/9/28، منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني/ العددان الاول والثاني/ السنة الثالثة 1964 ص160.

⁽²⁸⁷⁾المادة (27/ب) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي.

⁽²⁸⁸⁾المادة (27) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي.

⁽²⁸⁹⁾إن ذلك لا يعني ان انتهاء العلاقة الوظيفية يسري ابتداء من تاريخ قرار سلطة التأديب او الوزير وانما يسري بأثر رجعي من تاريخ صدور الحكم الجنائي. قرار مجلس الانضباط العام رقم 63/105 في 1963/9/18 سبقت الإشارة إليه.

⁽²⁹⁰⁾قرار محكمة التمييز العراقية (الهيئة العامة الثانية) رقم 77/145 في 977/7/30، منشور في مجلة القضاء/ العددان الثالث والرابع/ السنة الثانية والثلاثون/ تموز-كانون الاول 1977 ص334-336.

الفصل، ولكنه لم يفعل ذلك فيما يتعلق بعقوبة العزل، ولكن من سياق النص أن يريد المشرع أيضاً المضي قدماً في الفصل من تاريخ النطق بالحكم الجنائي حيث نصت المادة (8/8) على أن (العزل ويكون بتتحيية الموظف... في احدى الحالات الاتية... ب. اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية) لذلك، لم ينص المشرع على اتخاذ مثل هذا القرار في قرار الدرجة النهائية، ولا لتنفيذ الاثر المنهي للعلاقة الوظيفية بالفصل أو العزل بقرار من الإدارة كما كان قد فعل في القانون السابق.

وخالصة ما سبق هو أن الأحكام، كقاعدة عامة، تنفذ من تاريخ النطق بها، وإنهاء العلاقة الوظيفية نتيجة الحكم الجنائي التي تدين الموظف بجريمة تنطبق عليه من تاريخ صدور هذا الحكم، فإن الطعن في الحكم الجزائي لا يمنع من تطبيق هذا الأثر في القانون العراقي ويبقى الفصل ساري المفعول لحق الموظف حتى يتم النطق في الطعن⁽²⁹¹⁾ إذا تم النطق بالإدانة بموجب مادة (1/259) أصول وتظل القواعد سارية المفعول من تاريخ صدوره، متضمنة الاثر المنهي للعلاقة الوظيفية، أما إذا تم إلغاء الحكم بموجب المادة (6/259) يجب على الإدارة إعادة الوضع إلى ما كان عليه قبل الحكم الابتدائي ومنح الموظف جميع حقوقه، بما في ذلك حقه في العودة إلى العمل على النحو الذي سبق ان بينا تفاصيله عند البحث في اثر حكم الالغاء في انتهاء العلاقة الوظيفية. إذا قررت محكمة التمييز خلاف ذلك، يجب إعادة جدولة القضية وفقاً لحكم محكمة التمييز مع مراعاة التغييرات في تعريف الجريمة أو تخفيف العقوبة والعناصر الأخرى التي لا تقع ضمن نطاق هذه الفقرة، لكن ما أردنا إبرازه هو أن الإدارة في العراق ملزمة بأفعال أثر الجريمة التي تنهي العلاقة الوظيفية، من تاريخ صدور حكم الإدانة، وعليه فأنها لا تملك أي سلطة تقديرية في هذا الشأن، ومع ذلك، فإن الأمر متروك له لإعادة النظر في هذا الحكم، وهو أمر متروك له للعودة إلى الوضع قبل إصدار الحكم الابتدائي، وهذا، في رأينا المتواضع، سيؤدي إلى مزيد من الإزعاج للإدارة والموظف، خاصة بالنظر إلى أن هناك حالات يحدث فيها الاثر المنهي للعلاقة الوظيفية بالفصل عندما يحكم على الموظف جنائياً بالسجن لمدة 24 ساعة، كما هو موضح أعلاه، وهذا يعكس حجم المتاعب عند تطبيقها.

لذلك، فإننا نقيم بتواضع ما إذا كانت الإدارة تمنح درجة من السلطة بحيث يمكنها، في بعض الحالات، وفقاً لتقديرها الخاص، التحلي بالصبر مع أثار الحكم الجنائي الصادر لإدانة الموظف لحين اكتسابه الدرجة القطعية ضماناً لاستقرار المراكز القانونية، والذي ينعكس في الأداء السليم للخدمات العامة وفي انتظام واستمرارية عملها دون عوائق، وقد يخضع هذا التقييم لرقابة القضاء من أجل تحقيق الهدف الذي تسعى إليه منح هذا التقدير

⁽²⁹¹⁾ المادة (256) من قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي.

2.3: أثر وقف تنفيذ الحكم الجزائي وإلغائه على الرابطة الوظيفية:

يرتب المشرع الآثار القانونية نتيجة صدور حكم جزائي على الموظف العام الذي يحكم بإدانته. فيقضي بإنهاء علاقته الوظيفية إذا صدر ذلك الحكم بحقه. وتعالج أغلب التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة هذه الحال؛ فيقع على عاتق الإدارة إنهاء علاقة الموظف بناءً على الحكم الجزائي الذي يقضي بإدانته. وتبرز مسألة إدانة المحكمة للموظف وإصدار حكم جزائي بحقه. لكنها قد تأمر، ونتيجة لتوفر عدة شروط أشار إليها المشرع، بإيقاف تنفيذ ذلك الحكم الذي صدر بحقه، أو تلغي الحكم الجزائي الصادر بحق الموظف المدان. وما لم يكن قد سبق إدانته بجريمة مع سبق الإصرار والترصد، أو مع مراعاة أخلاقه وخلفيته، أو سنه وظروف جريمته، فإنه يعتقد أنه لن يعود إلى ارتكاب جريمة جديدة. هذان الوضعان يلقيان بظلالهما على الرابطة الوظيفية، بصفتها أثراً لوقف تنفيذ هذا الحكم الجزائي الصادر بحق الموظف العام أو إلغائه⁽²⁹²⁾.

سندرس هذا الموضوع في فقرتين التاليتين:

1.2.3: أثر وقف تنفيذ الحكم الجنائي على الوظيفة العامة:

عالجت التشريعات العقابية في جميع الدول مسألة صدور حكم جزائي على الشخص المدان، وذلك مع وقف تنفيذ ذلك الحكم؛ نتيجة ظروف يرى المشرع أنها تستدعي مراعاتها، حفاظاً على حقوق الشخص المدان، وفيما إذا طبق الحكم الجزائي من دون مراعاة تلك الظروف، وما سيلحق الشخص المحكوم من آثار سلبية نتيجة ذلك الحكم وذلك⁽²⁹³⁾؛ من دون التطرق إلى طبيعة عمل هذا الشخص. فأقرت القوانين تبعاً لذلك، وبشكل تدريجي، نظام وقف تنفيذ الأحكام الجزائية بحق الشخص المدان.

1.1.2.3: موقف التشريع العراقي من وقف تنفيذ العقوبة:

وقف تنفيذ الحكم، هو نظام يسمح بعدم تنفيذ العقوبة الجنائية على المدان المبتدئ "الذي ليس له سوابق". فيمحو أثرها الذي يقضي بها عليه، عندما يحسن سلوكه في مدة الاختبار⁽²⁹⁴⁾. وذلك لتفادي ما يمكن أن يحصل للمحكوم عليه من مساوئ الحبس قصير المدة، ولإعطائه الفرصة بإصلاح نفسه بنفسه

(292) علي أحمد حسن اللهيبي، مصدر سابق، ص107.

(293) د. ضاري خليل محمود، مصدر سابق، ص409.

(294) د. أحمد سعيد حسين العالي، أثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2015،

(295). وقد تكون الغاية التي من أجلها شرّع هذا النظام، هو على أساس أن يكون من الجناة في الجريمة، رغم ماضيه الحسن وظروفه التي تدعو إلى الثقة⁽²⁹⁶⁾. كما يعرف وقف التنفيذ بأنه: "تعليق نفاذ العقوبة على شرط؛ في غضون المهلة التي يحددها القانون. إذا لم يتم استيفاء الشرط؛ عد حكم الإدانة كما لو أنه لم يحدث أبداً. ولكن إذا تم التحقق منه؛ سيتم تنفيذ الحكم بالكامل". كما عرف بأنه: "هو نظام يهدف إلى وقف تنفيذ العقوبة على شرط واقف؛ خلال فترة التجربة التي يحددها القانون". وانتشر نظام وقف تنفيذ العقوبة في الثلث الأخير من القرن التاسع عشر، متزامناً مع انتشار أفكار المدرسة الوضعية الإيطالية الداعية إلى جعل العقوبة تلائم حال الفاعل⁽²⁹⁷⁾. كما عرفته مدينة بوستن في العام 1870، ثم انكلترا في العام 1887 وفي بلجيكا بقانون لوجون في العام 1888 وفي فرنسا، في العام 1891⁽²⁹⁸⁾.

كان لهذا النظام وجهة، فضمن في تشريعات الدول، حتى جعل البعض نظام وقف التنفيذ أحد أساليب تفريد العقاب في السياسة الجنائية الحديثة. وذلك؛ لأنه يتصل بتنظيم أسلوب المعاملة العقابية التي تراها المحكمة أكثر ملائمة لتحقيق التأهيل؛ وذلك بالنسبة إلى بعض مرتكبي الجرائم الذين تثبت إدانتهم، والذين يظهر للمحكمة بأنهم ليسوا على قدر كبير من الخطورة. يخضع هذا النظام إلى التنظيم القانوني لبيان إمكانية السلطة التي لها حق تقريره. علماً أنه نظام يوقف العقوبة مع بقاء الحكم الجنائي قائماً لحين انتهاء المدة المقررة قانوناً، كقرينة إثبات تحسن سلوكه وعدم العودة لارتكاب الجريمة، ومنها انتقل إلى التشريعات العربية.

أبقى المشرع العراقي وقف تنفيذ العقوبة في قانون العقوبات في المواد (146/144)، مبيناً شروطه وأحكامه من حيث ظروف ارتكاب الجرم وحق المحكمة بإلغائه. فنصت المادة (144) من قانون العقوبات العراقي النافذ على أنه: "للمحكمة عند الحكم في جناية أو جنحة بالحبس مدة لا تزيد على سنة؛ أن تأمر في الحكم نفسه بإيقاف تنفيذ العقوبة، إذا لم يكن قد سبق الحكم على المحكوم عليه عن جريمة عمدية، ورأت من أخلاقه وماضيه وسنّه وظروف جريمته ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى ارتكاب جريمة جديدة. وللمحكمة أن تقصر إيقاف التنفيذ على العقوبة الأصلية أو تجعله شاملاً للعقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية. وإذا حكم بالحبس والغرامة ما؛ جاز للمحكمة أن تقصر إيقاف التنفيذ على عقوبة

(295) مهدي حمدي الزهيري، واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة في القانون المقارن والشريعة الإسلامية، دار الأجداد، الرياض، 2014، ص 179.

(296) عباس حكمت فرمان الدركلي، القوة التنفيذية للأحكام الجزائية، مطبعة العاني، بغداد، 2015، ص 89.

(297) د. محمد الجبوري، وقف تنفيذ العقوبة في القانون الإداري، بحث منشور في مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، عمان،

العدد 2، 2015، ص 37.

(298) د. جندي عبد الملك، مصدر سابق، ص 102.

الحبس فقط. وعلى المحكمة أن تبين في الحكم الأسباب التي تستند إليها في إيقاف التنفيذ"⁽²⁹⁹⁾. كما أشارت المادة (146) من القانون ذاته، إلى مدة إيقاف التنفيذ. فنصت على أن: "تكون مدة إيقاف التنفيذ ثلاث سنوات، تبدأ من تاريخ الحكم"⁽³⁰⁰⁾.

يظهر لنا أن التشريع العراقي، وبشكل عام، يتفق على وضع جملة من الشروط التي بتوافرها يقتضي تطبيق نظام إيقاف التنفيذ. وتتلخص هذه الشروط بالآتي:

أولاً: الشرط المتعلق بالجريمة⁽³⁰¹⁾.

ثانياً: الشرط المتعلق بالعقوبة؛ تتفق التشريعات على أن إيقاف التنفيذ يشمل عقوبة الحبس المحكوم بها، والتي لا تزيد مدتها عن سنة، سواء حكم بها عن جناية أم جنحة اقترنت بعذر أو ظرف مخفف. ويشمل العقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية، إذا رأت المحكمة ذلك. وإذا كان الحكم صدر بالحبس والغرامة؛ فللمحكمة الأمر بوقف التنفيذ للحبس والغرامة، أو أن تقصره على الحبس فقط. وهذا ما سار عليه المشرع العراقي⁽³⁰²⁾.

ثالثاً: الشرط المتعلق بالمحكوم عليه؛ يجب ألا يكون الجاني قد حكم عليه عن جريمة عمدية، بغض النظر عن نوعها. وذلك بعد أن ترى المحكمة من أخلاق المدان وماضيه وسنه، والظروف المحيطة بالجريمة التي ارتكبها، ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى ارتكاب جريمة جديدة؛ ما يعني انتفاء الخطورة الإجرامية لديه⁽³⁰³⁾.

عالجت التشريعات المختلفة مسألة إلغاء وقف التنفيذ وأسبابها. فحصرها المشرع العراقي في ثلاث أسباب. الأول؛ إذا لم يستوف المحكوم عليه الشروط المقررة له وفقاً للمادة (145)⁽³⁰⁴⁾. الثاني؛ إذا ارتكب المحكوم عليه جريمة أو جنحة مع سبق الإصرار والترصد خلال فترة الاختبار المشار إليها في المادة السابقة، أي السنوات الثلاث، يحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية تزيد مدتها عن ثلاثة أشهر، سواء صدر الحكم بالإدانة في أثناء هذه المدة أم صدر بعد انقضائها. أما الثالث؛ إذا ظهر خلال فترة الاختبار

(299) المادة (144) من قانون العقوبات العراقي.

(300) المادة (146) من قانون العقوبات العراقي.

(301) أ. د. جاسم خريبط خلف، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط1، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2017، ص305.

(302) المصدر نفسه، ص 309.

(303) المادة (144) من قانون العقوبات العراقي.

(304) نصت المادة (145) من قانون العقوبات العراقي على: "للمحكمة عند الأمر بإيقاف التنفيذ أن تلزم المحكوم عليه بأن يتعهد بحسن السلوك خلال مدة إيقاف التنفيذ، وفقاً لأحكام المادة (118) أو أن تلزمه بأداء التعويض المحكوم عليه، كله أو بعضه، خلال أجل يحدد في الحكم أو تلزمه بالأمرين معاً".

أن المحكوم عليه قد صدر بحقه حكم نهائي، كما هو مشار إليه في الفقرة السابقة بجريمة أو جنحة عمدية. ولم تكن المحكمة على علم بذلك عندما أمرت بوقف التنفيذ. (305).

2.1.2.3: أثر وقف تنفيذ الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية:

لا بد من الإشارة إلى أن للقاضي الجنائي سلطة الأمر بوقف تنفيذ العقوبة، فإن له صلاحية إلغاء هذا التعليق قبل انقضاء المدة، في الحالات التي ينص عليها القانون. إذا ألغي وقف التنفيذ؛ نفذ العقوبة المحكوم بها؛ وجميع العقوبات التبعية والآثار الجنائية التي كانت قد أوقفت، وفي هذا الصدد، نود الإشارة إلى أن الأحكام المتعلقة بوقف تنفيذ الحكم الجنائي تقتصر على هذه الحالات، ولا تتجاوز الحالات التي يصدر فيها قرار بإنهاء العلاقة الوظيفية، كعقوبة تأديبية أصلية صادرة عن أولئك الذين لديهم سلطة فرضها وفقاً للقانون، وتحت إشراف رقابة القضاء الإداري وبمقتضاها يتوقف الأثر المنهي للعلاقة الوظيفية، ما إذا كان هذا التأثير مستمداً من القانون العقوبات أو قانون التوظيف. وفي تقديرنا المتواضع بشكل عام نقول إن تعليق تنفيذ الحكم الجنائي على هذا النوع من العقوبات يلغي استقلالية النظام التأديبي. فيتم دمج في نظام الجنائي وهذا يتعارض مع استقلالية النظامين أحدهما عن الآخر (306).

عالج المشرع العراقي أحكام وقف التنفيذ، في قانون العقوبات النافذ، على النحو الذي بيناه سابقاً. ولكن بالرجوع إلى قانون انضباط موظفي الدولة لم نجد فيه أي ذكر لأثر وقف تنفيذ العقوبة على استمرار الرابطة الوظيفية أو إنهائها.

رأى المشرع العراقي، في قانون العقوبات في المادة (144) المشار إليها سابقاً، يجوز وقف التنفيذ الذي يقتصر على العقوبة الأصلية أو بالإضافة إلى العقوبات التبعية والتكميلية. بمعنى آخر؛ أجاز للمحكمة ألا توقف العقوبة التبعية. فإيقاف العقوبة الأصلية لا يجعل العقوبات الأخرى موقوف تنفيذها تلقائياً؛ فكان لا بد لمجلس الانضباط العام التنحي عما استقر عليه من تأثير وقف تنفيذ العقوبة على إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، بشكل عام. وليتمشى مع ما قرره قانون العقوبات ويتبنى موقفاً مغايراً عما جاء في قراره أعلاه. وذلك من حيث تمييزه بين وقف التنفيذ الشامل الذي يشمل العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية، ووقف التنفيذ الذي يشمل العقوبة الأصلية فقط من دون التبعية والتكميلية. وتخضع في تقديرها لرقابة صارمة من القضاء الإداري. أما وقف التنفيذ الذي يقتصر على العقوبة الأصلية؛ فلا أثر له على ما يتقرر من عقوبات تبعية أو تكميلية؛ فالإدارة هنا لا خيار أمامها سوى وقف الأثر المنهي للرابطة الوظيفية.

(305) المادة (147) من قانون العقوبات العراقي.

(306) مهدي حمدي الزهيري، مصدر سابق، ص 180.

2.2.3: أثر إلغاء الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية:

إن قواعد الطعن وأصوله في الأحكام الجنائية تحددها قوانين الإجراءات الجنائية. إذ تبين أحوال الطعن ومدته ومن يحق لهم ذلك. ويعتبر الطعن تمييزاً في الأحكام الجزائية ومن أهم ضمانات المحكوم عليه في تنفيذ الحكم الجزائي وما يترتب عليه من نتائج. ومنها الأثر المنهني للعلاقة الوظيفية. وأغلب قوانين الإجراءات العربية تنص صراحة على أن الأصل، عند تنفيذ الأحكام الجنائية، يجب أن تكون نهائية. وذلك بالرغم من النص، في حالات أخرى، على وجوب تنفيذ بعضها؛ بمجرد إصدارها من قبل محاكم الدرجة الأولى (307).

1.2.2.3: موقف القانون الفرنسي:

لم نجد نصاً يحدد الحالات التي تتقرر فيها حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام جهة التأديب. وذلك بالرجوع إلى القانون الفرنسي. وفيما يتعلق بالتأديب، كما هو الشأن في قانون الإجراءات الجنائية، رأى الفقه والقضاء الفرنسيين أنه في حال صدور حكم جنائي سابق بالإدانة؛ تكون لهذا الحكم حجية الشيء المقضي به. من خلال هذا الوصف، يُلزم هيئة الإدارة بإثبات الوجود المادي للحقائق ذات الصلة. لذلك، لا يمكن دحض هذه الحجة بادعاء إنكار الوجود المادي لهذه الحقائق. بدلاً من ذلك، لديك خيار الالتزام بهذا التقييم الثابت في الحكم؛ لفرض عقوبة انضباطية. وهي تستند إلى حقيقة أن الحكم الجنائي أكد وجود الوقائع ذات الصلة حتى قبل أن يصبح نهائياً؛ أي، حتى لو تم الطعن فيه في الاستئناف أو بالنقض (308). غير أن جهة التأديب لا تستطيع، على النقيض من ذلك، الاستناد إلى حكم قد ألغي في الاستئناف، أو يكون قد نقض أصلاً (309).

لا يمنع الطعن بالاستئناف أو النقض جهة التأديب من إعمال سلطتها في إنهاء العلاقة الوظيفية انضباطياً. وعلى أساس الوقائع نفسها، أكد الحكم الجنائي، وهو غير نهائي، وجودها. إما بإلغاء هذا القرار في الاستئناف أو بالنقض. فيمنع السلطة التأديبية من القيام بذلك. وبالتالي، فإن حذف هذا الحكم يمنع من باب أولى فرض عقوبة تكميلية أو تبعية على الشخص المدان. لأنه يصبح عدماً، والعدم لا يترتب أي

(307) د. ضاري خليل محمود، مجموعة قوانين الإجراءات الجنائية العربية، ج 1، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 2013، ص 79.

(308) حكماً مجلس الدولة الفرنسي الصادران في 14/5/1948 و 8/8/1959، نقلاً عن: أ. د. محمد عصفور، مصدر سابق، ص 256.

(309) حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 3/3/1954، نقلاً عن: أ. د. محمد عصفور، مصدر سابق، ص 259.

أثر⁽³¹⁰⁾ في المرحلة بين النطق بالإدانة الجنائية، في البداية، وبين إلغائه عند الاستئناف أو النقض، لا يمكن للإدارة إنهاء العلاقة الوظيفية، حتى لو اقتضى الحكم ذلك؛ كعقوبة أصلية أو تكميلية إضافية؛ لأن القانون الإجرائي يمنع تنفيذه قبل أن يصبح نهائياً⁽³¹¹⁾.

2.2.2.3: موقف القانون العراقي:

قضت المادة (282) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي، بتنفيذ الأحكام الجزائية فور صدورها وجاهاً، أو إذا احتسبت بهذه المنزلة. باستثناء أحكام الاعداد وأحكام الحبس الصادرة في المخالفات. كما نصت المادة (256) من القانون ذاته على أنه: "لا يترتب على الطعن تمييزاً في الأحكام والقرارات وقف تنفيذها؛ إلا إذا نص القانون على ذلك"⁽³¹²⁾.

أما بالنسبة إلى عقوبة الإعدام، فالقانون العراقي يتفق والتشريعات العربية المنظمة لأحكام هذه العقوبة. وهذا؛ أنه لا يمكن تنفيذه إلا بعد الموافقة عليه من قبل السلطة؛ هي رئيسة الدولة⁽³¹³⁾. ويفرض المشرع شروطاً كثيرة لتنفيذ هذه العقوبة⁽³¹⁴⁾. وتؤجل تنفيذ عقوبة الحبس الصادرة في المخالفة، بموجب القانون العراقي حتى وصول العقوبة إلى الدرجة النهائية. ما دام ذلك مصحوباً بإلزام المحكوم عليه بتقديم كفالة تضمن حضوره. إنه عندما يصل الحكم الابتدائي إلى الدرجة النهائية، من أجل أن تنفيذ العقوبة بحقه، والا نفذت عليه العقوبة فوراً⁽³¹⁵⁾.

يتبين لنا؛ أن القاعدة العامة لقانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي هي تنفيذ الأحكام الجزائية الحاضرة أو المعتبرة على هذا النحو بمجرد النطق بها. وهذا يعني، كمبدأ عام للحكم الجنائي الصادر بالإدانة لا يمنع تنفيذ هذا الحكم، سواء تم تقديم الطعن أمام محكمة الجنايات بصفتها التمييزية، أو أمام محكمة التمييز، أم إلى الهيئة العامة لمحكمة التمييز عند الطعن بطريق تصحيح القرار التمييزي⁽³¹⁶⁾. وجاءت أحكام قانون أصول المحاكمات الجزائية منسجمة واتجاه قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 للعام 1936 الملغي، بشأن ترتيب الأثر المنهي للعلاقة الوظيفية. كما نصت المادة (7/8) من قانون

⁽³¹⁰⁾ قرار المحكمة الإدارية في أربيل رقم 65/ك/2013، جلسة 2013/10/7. (قرار غير منشور) نقلاً عن: د. سردار عماد الدين، مصدر سابق، ص79.

⁽³¹¹⁾ أ. د. عبد الوهاب حومد، شرح قانون العقوبات، القسم العام، مطبوعات جامعة دمشق، 2010، ص 356.

⁽³¹²⁾ المادتان (282 – 256) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

⁽³¹³⁾ المادة (285/ب) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

⁽³¹⁴⁾ أ. د. عبد الأمير العكلي، مصدر سابق، ص361 وما بعدها.

⁽³¹⁵⁾ المادة (282) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

⁽³¹⁶⁾ أ. د. عبد الأمير العكلي، مصدر سابق، ص335.

انضباط موظفي الدولة والقطاع العام على أن: " .. الفصل ويكون بتنحية الموظف ... على النحو الآتي: ... ب. مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف. وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه".

يحدد القانون بشكل صريح كيفيات هذا الأثر، من تاريخ النطق بالحكم الجنائي، فيما يتعلق بعقوبة الفصل، لكنه لم يفعل ذلك بالنسبة لعقوبة العزل. ولكن يُفهم من سياق النص؛ ان المشرع اراد تنفيذ العزل من موعد صدور الحكم الجنائي. إذ نصت المادة (8/8) على أن: "العزل ويكون بتنحية الموظف... في إحدى الحالات الأتية... ب. إذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية". وبذلك لم يشترط المشرع أن يكون هذا الكم اكتسب الدرجة النهائية. كما لم يعلق تنفيذ الأثر المنهي للعلاقة الوظيفية، بالعزل أو الفصل، على صدور قرار من الإدارة (317).

تنفذ الأحكام الجنائية، بصفتها قاعدة عامة، من لحظة صدورها. ما يترتب عليه إنهاء العلاقة الوظيفية، بصفتها أثراً يترتب نتيجة الحكم الجنائي على الموظف بإدانته عن جريمة جنائية. وهذا الحكم يسري بحقه من تاريخ صدوره. أما الطعن في الحكم فلا يوقف تنفيذ أثره؛ أي يبقى ساري المفعول بحق الموظف لحين البت في الطعن؛ فإذا صادقوا الحكم بالإدانة؛ استمر في ترتيب جميع الآثار القانونية من تاريخ صدوره. ويشمل ذلك إنهاء الرابطة الوظيفية، بصفتها أثراً لذلك الحكم. أما عند إلغاء الحكم؛ فتلتزم الإدارة بإعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدوره. ما يعني منح الموظف الحقوق كافة، ومنها حقه في العودة إلى الوظيفة، بصفتها أثراً لإلغاء الحكم الجزائي.

3.3: أثر العفو عن المحكوم عليه على الرابطة الوظيفية العامة:

عرفت التشريعات القديمة العفو عن المحكوم عليه على أنه أحد الأسباب التي تقضي بها الدعوى الجزائية. ظهر العفو بداية في التشريع اليوناني القديم، ومنه انتقل إلى فرنسا. فلجأت إليه الأخيرة لأسباب متعددة؛ منها سياسية واجتماعية وغيرها، ثم انتقلت إلى التشريعات العربية، كمصر والعراق وغيرها (318).

كثيراً ما يقتزن إجراء العفو بالجرائم السياسية، بيد أنه لا يقتصر عليها. ومعنى ذلك؛ أنه لم يمنع من شمول الجرائم العادية به. إذ يلجأ إليه المشرع رغبة منه في مراعاة المصلحة العامة وتحقيق متطلبات العدالة الاجتماعية والمحددات الإنسانية، والتي تقضي بأن ينظر إلى المحكوم عليه بنظرة الرأفة والتسامح.

(317)د. عبد القادر محمد القيسي، مصدر سابق، ص 179.

(318)د. صالح ناصر العتيبي، مصدر سابق، ص 311.

هذا فضلاً عن إمكانية إصلاحه وإعادته إلى المجتمع فرداً صالحاً. فمن الممكن أن تعجز العقوبة عن تحقيق ما قد يحققه العفو عن المحكوم عليه. وأقرت التشريعات الحديثة العفو بنوعيه العام والخاص. إذ عدت العفو العام واحداً من أسباب سقوط الجريمة، فيما بينت أن العفو الخاص يسقط العقوبة كلها أو بعضها أو يستبدلها بعقوبة أخف.

سندرس في هذا الموضوع أثر العفو العام على الرابطة الوظيفية في الفقرة الأولى وأثر العفو الخاص على الرابطة الوظيفية.

1.3.3: أثر العفو العام على الرابطة الوظيفية:

تعود الجذور التاريخية للعفو العام إلى القانون اليوناني القديم، إذ كان يطلق عليه الإلغاء العام. وهو من الأمور التي تلجأ إليه الهيئات الاجتماعية لفتح صفحات جديدة داخل مجتمعاتها من أجل إنهاء الملاحظات والمحاکمات والأحكام الجنائية. ويكون ذلك لأسباب تتعلق بأحوال البلاد من النواحي السياسية والاجتماعية والاقتصادية، كسارق دخل إلى عالم الجريمة لأول مرة. وقد يصدر العفو لتحقيق الأمن والاستقرار في المجتمع، أو قد يكون صدوره لأسباب وغايات شخصية متعلقة بنظام الحكم القائم بغية تعزيزه⁽³¹⁹⁾.

1.1.3.3: تعريف العفو العام:

العفو العام هو من الأسباب العامة لانقضاء الدعوى الجزائية، ومن الطرق غير العادية التي تؤدي إلى إنهاء الدعوى الجزائية فينهي العقوبة والجريمة معاً. فيتجرد الفعل من الصفة الجرمية ويعطل قانون العقوبات، ليصبح في حكم الأفعال المباحة التي لم يجرمها المشرع. وبذلك ينعدم الركن القانوني في الجريمة. ولا يقتصر أثر العفو العام على إزالة الصفة الجنائية للفعل، بل يتعداه ليزيل كل ما يترتب على هذه الصفة من آثار وما قام عليها من إجراءات، سواء كانت إجراءات اتهام، أم تحقيق، أم محاكمة⁽³²⁰⁾. والعفو العام هو قانون يصدر من الجهات المختصة في الدولة، كالسلطة التشريعية، وليس له أي شرط زمني. فحين يصدر ينطبق على الدعوى الجزائية، وهو أمر ضروري، لا بد للدول أن تنص عليه وتضمنه في تشريعاتها الجزائية، بل هو امتداد دستوري واضح وصريح.

يتبنى الفقه مبدأ إيراد التعريفات المتعددة بشأن الحال المعروضة التي لم يقم المشرع بحصرها

(319) عامر إبراهيم أحمد الشمري، مصدر سابق، ص 120.

(320) د. أحمد سعيد حسين العالي، مصدر سابق، ص 102.

بتعريف. وتبعاً لذلك، كان فقهاء القانون الجنائي وضعوا تعريفات متعددة للعفو العام⁽³²¹⁾. منها أنه: "إجراء قانوني يصدر من السلطة المختصة وفقاً للدستور، ويسقط بموجبه الحكم الجزائي الصادر بحق مرتكب الجريمة. وتنتهي كنتيجة لها الآثار القانونية كافة التي تترتب عليه". كما عرف العفو العام أنه: "إجراء يهدف إلى إزالة كل أثر للحكم الجزائي، بما فيه حكم الإدانة، إذا كان قد صدر وتعذر اتخاذ الإجراءات وإبطال التحقيقات، أو إذا كان الحكم في الدعوى لما يصدر بعد، ويسري على الفاعلين والمساهمين في الجريمة بأي صورة كانت لأن العفو العام يزيلها بكل؛ أثارها". كما عرفه آخرون بأنه: "تجريد الفعل من الصفة الجرمية، بحيث يصير له حكم الأفعال التي لم يجرمها المشرع أصلاً". وعرف بأنه: "إجراء تشريعي عام يصدر من السلطة التشريعية المختصة، وفقاً لدستور الدولة دون غيرها من السلطات الأساسية الأخرى فيها، ويسري أثره بالنسبة إلى الماضي والمستقبل على حد سواء. هذا فضلاً عن أنه يؤدي إلى جعل الجريمة كأن لم تكن، بل ويصبح الفعل المرتكب من قبيل الأفعال المباحة".

هناك من عرفه، أيضاً، أنه: "الإجراء العام الذي بموجبه يمحو المشرع الجرائم المرتكبة، دون إلغاء القانون الذي يقمع هذه الأفعال، ويسقط حكم الإدانة الموقع بمناسبةها".

2.1.3.3: العفو العام في العراق:

يصدر العفو العام، في العراق، بقانون من خلال السلطة التشريعية. ويرتب عليه انقضاء الدعوى ويمحو حكم الإدانة الذي قد يصدر فيها، وتسقط العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية جميعها. ولا يكون له أثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات؛ ما لم ينص قانون العفو على غير ذلك. ولا يمس قانون العفو العام الحقوق الشخصية للغير، كالتعويض عن الأضرار المادية. وهذا ما أشارت إليه المادة (153) من قانون العقوبات، فنصت على:

- 1- "العفو العام يصدر بقانون ويترتب عليه انقضاء الدعوى، ويمحو حكم الإدانة الذي يكون قد صدر فيها، وسقوط جميع العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية ولا يكون له أثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات؛ ما لم ينص قانون العفو على غير ذلك.
- 2- وإذا صدر قانون بالعفو العام عن جزء من العقوبات المحكوم بها؛ اعتبر في الحكم العفو الخاص. وسرت عليه أحكامه.

(321) أ. د. محمد علي جاسم وأ. د. صالح شريف مكتوب، إشكاليات تطبيق قانون العفو العام وموقف القضاء العراقي، بحث

3- لا يمس العفو العام الحقوق الشخصية للغير"⁽³²²⁾.

تقف إجراءات التحقيق والمحاكمة ضد المتهم نهائياً، وهذا ما نصت عليه المادة (305) من قانون أصول المحاكمات الجزائية، بأنه: "إذا صدر قانون بالعفو العام؛ تتوقف إجراءات التحقيق والمحاكمة ضد المتهم إيقافاً نهائياً. ويكون للمتضرر من الجريمة الحق في مراجعة المحكمة المدنية"⁽³²³⁾.

عالج المشرع العراقي أحكام العفو العام بالقانون رقم 27 للعام 2016 المعدل⁽³²⁴⁾. إذ نصت المادة (1) منه على: عفواً عاماً عن العراقي المحكوم بالإعدام، أو بإحدى العقوبات، أو بالتدابير السالبة للحرية، سواء كان الحكم وجاهياً أم غيابياً؛ اكتسب درجة البتات أم لم يكتسب، ومن دون الإخلال بالمسؤولية المدنية، أو التأديبية أو الانضباطية". كما نصت المادة (6) من قانون التعديل الأول لقانون العفو العام العراقي - المشار إليه أعلاه رقم 80 للعام 2017⁽³²⁵⁾ على أن: "لا يترتب على أحكام هذا القانون المساس بالإجراءات والعقوبات الانضباطية المفروضة بحق الموظفين المشمولين به، أو عودتهم إلى وظائفهم وفقاً للقانون".

لم نجد نصاً يشير صراحة إلى أثر العفو العام على المخالفات الانضباطية التي يرتكبها الموظفون العموميون. وذلك بالرجوع إلى التشريعات العراقية المتعلقة بالوظيفة العامة (قانون الخدمة المدنية وقانون انضباط موظفي الدولة). كما لم يتطرق إلى الأسباب الأخرى التي تنتهي بها الدعوى الجزائية، ومن أهمها العفو العام وأثر ذلك على الإجراءات الانضباطية. وهذا ما نصت عليه المادة (23) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ، والتي جاء فيها: "لا تحول براءة الموظف أو الإفراج عنه عن الفعل المحال، من أجله إلى المحاكم المختصة، من دون فرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون"⁽³²⁶⁾.

استناداً إلى ذلك، فإن عقوبة الفصل التي تفرض طبقاً للمادة (7/8ب) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي، تكون مشمولة، تلقائياً، بقانون العفو عن الجريمة التي فرض الفصل بصفتها أثراً تبعاً للحكم الجنائي فيها. في حين لا يشمل العفو عقوبة الفصل التي تصدر استناداً للمادة (7/8أ)؛ حتى لو شكل الفعل

⁽³²²⁾المادة (153) من قانون العقوبات العراقي.

⁽³²³⁾المادة (305) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

⁽³²⁴⁾المادة (1) من قانون العفو العام العراقي رقم 27 لسنة 2016، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 4417 بتاريخ 2016/9/26.

⁽³²⁵⁾المادة (6) من قانون التعديل الأول لقانون العفو العام العراقي رقم 27 لسنة 2016، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 4469 بتاريخ 2017/11/13.

⁽³²⁶⁾المادة (33) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي.

الذي عوقب عنه الموظف بالفصل جريمة جنائية صدر قانون العفو عنها، إلا إذا تضمن قانون العفو العام نصاً بشمولها به؛ لأن عقوبة الفصل هذا صدرت بوصفها عقوبة انضباطية أصلية مستقلة عن الجريمة الجنائية وعقوبتها(327).

استبعد المشرع العراقي جرائم الشرف من نطاق العفو العام، لكنه امتد ليشمل جرائم أخرى. واستبعد جرائم اللواط وزنا المحارم والاتجار بالمخدرات والاختلاس وسرقة الأموال العامة أو ارتكاب أي جريمة عمدية تقع عليها(328). تضمنت بعض قوانين العفو العام استثناءات لبعض الجرائم من أحكامها؛ كما في قرار مجلس قيادة الثورة المنحل، رقم 103 للعام 1991، والذي استثنى جرائم القتل وهتك الأعراض والسرقة. القرار رقم 126 للعام 1991؛ استبعد القتل العمد وهتك العرض. القرار رقم 64 لسنة 1995. يُستثنى من ذلك جرائم التجسس والقتل المتصل بالسرقة وسوء المعاملة التي يتعرض لها موظفو الخدمة المدنية والمسؤولون عن خدمة عامة أثناء ممارسة وظائفهم أو الفساد والاعتصاب. القرار رقم 225 في 20/10/2002؛ استثنى العرب المحكومون والمتهمون بالتجسس لصالح الكيان الصهيوني وأمريكا من شمولهم بالعفو العام، والصادر بقرار المجلس رقم 225 في 20/10/2002، ولم يستثن، عند صدوره، أي جريمة من العفو العام الذي صدر بموجبه(329).

هذا، وأكد جانب من الفقهاء العراقيين على تطبيق المبادئ التي تحكم العفو العام، فالعقوبة الانضباطية التي صدرت تبعاً للعقوبة الجنائية مشمولة بقانون العفو العام، من غير الحاجة إلى النص عليها صراحة في قانون العفو على شمولها. أما لو كان الفعل يشكل جريمتين مستقلتين جريمة جنائية وجريمة انضباطية، في آن واحد، فلا يسري العفو العام إلى جانب التأديب. وهناك فقهاء آخرون؛ يرون أن ما جاء به قانون العقوبات من مواد تفسر بشكل ضيق. لأنها تأتي على شكل قوانين استثنائية، فلا يمكن اعتمادها إلا في حدود ضيقة(330).

ومن التطبيقات القضائية على بيان أثر العفو العام على الرابطة الوظيفية، ما جاء به مجلس الانضباط العام، في قراره الصادر في العام 2004، والذي نص على: "وحيث باعتبار أن العفو الذي استفاد منه المعترض هو عفو عام وشامل ونهائي؛ ترتب عليه انتهاء القضية، يتم إلغاء عقوبة الإدانة وانتهاء جميع

(327)د. عبد القادر محمد القيسي، مصدر سابق، ص 190.

(328)قانون العفو العام العراقي رقم 110 للعام 1988 المنشور في الوقائع العراقية بالعدد 3221 في 1988/8/26، وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل، رقم 120 للعام 1994 المنشور في الوقائع العراقية بالعدد 3529 في 1994/9/5، أورد ذلك: أ. د. جاسم خريبط خلف، حجية الأحكام والقرارات الجزائية، مصدر سابق، ص 103.

(329)مهدي حمدي الزهيري، مصدر سابق، ص 195.

(330)أ. د. محمد علي جاسم وأ. د. صالح شريف مكتوب، مصدر سابق، ص 23.

العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية. وعليه؛ قرر المجلس وبالاتفاق إلغاء الأمر الوزاري الصادر عن وزارة العدل رقم 348 في 1999/3/22، المتضمن عزل المعارض من الوظيفة وإعادته إلى وظيفته⁽³³¹⁾. ونعتقد بأن هذا القرار جاء منسجماً مع ما سلكه بعض الفقهاء؛ لناحية عدم وجود أي مشكلة مع العقوبة الانضباطية الصادرة بصفة عقوبة تبعية للعقوبة الجنائية. إذ يشمل قانون العفو العام هذه العقوبة الانضباطية.

نص مجلس شورى الدولة العراقي، في قرار له على الآتي: "تمتد آثار قرار العفو العام إلى رفع عقوبة الفصل المفروضة على الموظف بعد انتهاء الإجراءات وإلغاء الإدانة بالجريمة، وإلغاء جميع العقوبات الأصلية والتكميلية والتبعية والتدابير الاحترازية، طبقاً لأحكام المادة (153) من قانون العقوبات. الأمر الذي يتطلب من الإدارة، بناء على ذلك، إعادة الموظف إلى وظيفته أو إلى أي وظيفة أخرى تنسبه إليها"⁽³³²⁾.

يلاحظ أن هناك استقراراً على جواز إعادة الموظف المعزول من الوظيفة، والمشمول بقانون العفو العام، وذلك إذا قدرت الإدارة عدم تعارض عودته مع المصلحة العامة. فالعفو العام بإمكانه إعادة الرابطة الوظيفية بين الموظف المعزول والإدارة ما لم ينص قانون العفو على عدم شمول مرتكبي جرائم معينة بأحكامه. ونصت محكمة استئناف بابل الاتحادية بصفحتها التمييزية، في قرارها المرقم 222/ت/عفو عام (2012) على أن: "تقضي بعدم شمول العقوبات الانضباطية الناتجة عن المخالفة الإدارية بقانون العفو العام. وترى هذه المحكمة بأن لا مجال هنا لتطبيق أحكام قانون العفو العام رقم 19 للعام 2008 على المخالفة المرتكبة من المحكومين انضباطياً". والسبب هو، كما بينا، بأن العفو العام لا يسري إلا على العقوبات الجنائية فقط، ولا يشمل التأديبية⁽³³³⁾.

كما أشارت محكمة التمييز الاتحادية، في إحدى قراراتها، إلى شمول المحكوم عليه بالعفو وفق القانون رقم 19 للعام 2008، بقرار الهيئة التمييزية؛ لأن فعله لم ينشأ عنه قتل أو عاهة مستديمة تجعل القرارات

(331) قرار محكمة قضاء الموظفين العراقي (مجلس الانضباط العام) المرقم 5/جزائية/2004، في 2004/9/26، (قرار غير منشور)، نقلاً عن: أ. د. عدي طلفاح محمد الدوري، الآثار الجنائية الاستقالة الموظف، مصدر سابق، ص 240.

(332) قرار مجلس شورى الدولة العراقي المرقم 133/ انضباطي تمييزي /2008 منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة (2008)، ص 440-442 نقلاً عن: د. أياد خلف و د. إيمان عبيد كريم، مصدر سابق، ص 143.

(333) قرار محكمة استئناف بابل الاتحادية رقم 222/ت/عفو عام /2012 (قرار غير منشور) نقلاً عن: أ. د. عدي طلفاح محمد الدوري، الآثار الجنائية الاستقالة الموظف، مصدر سابق، ص 241.

الصادرة في الدعوى غير ذي موضوع؛ وذلك لانقضاء الدعوى الجزائية بالعمو عن المحكوم(334). كما أشارت المحكمة ذاتها، في حكم آخر لها، إلى عدم شمول من قام بتخريب أموال الدولة عمداً؛ بأحكام قانون العفو العام(335).

2.3.3: أثر العفو الخاص على الرابطة الوظيفية:

كان الملوك قديماً يلجؤون إلى العفو الخاص كونه وسيلة يتذرعون بها لتهدئة الخواطر، وإظهار حلمهم بعد الغضب. إذ إنه يقوم على فكرة الصفح عن المتهم ومحو آثار الحكم القطعي عنه. ولكن بعد قيام الثورة الفرنسية؛ قام الثوار بإلغائه مطلقاً بزعم أنه مظهر من مظاهر الاستبداد القديم وإجراء خاطئ، فيعود الملك عن الفاعل إحقاقاً للحق. كثيراً ما أساء الملوك استخدام هذا الحق؛ ما ترك انطباع سيئ على النفوس. بيد أنه ثبت عملاً بخلاف ذلك. كان لإلغاء العفو الخاص نتائج سيئة، مما أجبر المشرع الفرنسي على إعادة تقديمه في العام العاشر للثورة الفرنسية(336).

سندرس هذه النقطة في الفقرتين التاليتين:

1.2.3.3: تعريف العفو الخاص ومسوغاته:

هنالك جملة من المسوغات التي على أساسها يلجأ إلى العفو الخاص؛ منها: أنه وسيلة لإصلاح الأحكام القضائية التي يشوبها خطأ، ولا يمكن إصلاحه وتلاقيه إلا بسلوك طريق العفو الخاص. وهو وسيلة لتجنب تنفيذ العقوبات القاسية والشديدة التي لا تتناسب ومقتضيات العدالة ومصصلحة المجتمع. وأخيراً، العفو الخاص هو وسيلة لتشجيع المحكوم عليه في العود عن سلوكه الإجرامي، وتحسين سلوكه، بشكل عام، خاصة في الدول التي لا تقر قوانينها نظام إيقاف التنفيذ(337). ولا يشمل العفو الخاص(338) الجرائم

(334) قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقي رقم 187 بتاريخ 2010/5/26 (قرار غير منشور) نقلاً عن: د. محمد نجم جلاب، مصدر سابق، ص45.

(335) قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقي رقم 41 بتاريخ 2011/1/2 (قرار غير منشور)، نقلاً عن: د. أحمد سعيد حسين العالي، أثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية، مرجع سابق، ص166.

(336) د. عبد القادر محمد القيسي، مصدر سابق، ص197.

(337) أ. د. سمير عالية ود. هيثم سمير عالية، مصدر سابق، ص585.

(338) أورد الفقهاء تعاريف متعددة للعفو الخاص. فعرفه الفقيه "هو غنه" بأنه: "منحة يتخلص بها المحكوم عليه من عقوبة كان من الواجب أن تنفذ فيه". أما الفقيه "غارو" فقد عرفه بأنه: "تدبير تتخذه السلطة التنفيذية لإسقاط العقوبة كلها، أو بعضها، أو إبدالها بعقوبة أخرى أخف. على أن تكون العقوبة المحكوم عليه بها قطعية". وهناك من يرى بأنه: "إنهاء الالتزام بتنفيذ العقوبة إزاء شخص صدر ضده حكم مبرم بإنهاء كلياً أو جزئياً، أو استبدال آخر به موضوعه عقوبة أخرى. وذلك بناء على مرسوم صادر من رئيس الدولة. أورد ذلك: مهدي حمدي الزهيري، مصدر سابق، ص193.

جميعها، ولا جميع المحكوم عليهم، بل يشمل جريمة، أو جرائم من نوع معين، أو محكوم واحد، أو محكومين معينين ومحددتين. وهذا ما يميزه عن العفو العام. ويصدر هذا العفو الخاص بقرار ملكي أو بمرسوم جمهوري، ولا يمنح العفو الخاص إلا بعد أن يكتسب الحكم الجنائي الدرجة القطعية؛ أي لا يصدر على من لم يكن الحكم عليه قد أصبح باتاً.

تعطي الكثير من الدساتير والقوانين الجنائية السند القانوني للعفو الخاص، وتقرر السلطة المختصة على إصداره. وذلك لمحددات اجتماعية وإنسانية. إضافة إلى ذلك، فإن العفو الخاص يعني أن العقوبة الأصلية تنتهي ولا تمتد إلى عقوبات تكميلية وتبعية، ما لم ينص قرار العفو الخاص على ذلك. كما لا يؤثر الفعل على نفسه ولا يمحو صفته الإجرامية ولا يرفع الحكم بالعقوبة. لكن القاسم المشترك بين العفو العام والخاص هو أنه لا يؤثر على الحكم الصادر قبل النطق به، ولا على حقوق الآخرين الناشئة عن الجريمة (339).

يتبين لنا أن العفو الخاص يختلف عن العفو العام؛ بأنه لا يمنح إلا بعد صدور حكم نهائي بات بخلاف العفو العام. وهو شخصي؛ لا يفيد إلا من صدر بحقه، من دون أن يؤثر على حكم الإدانة الذي يظل قائماً باستثناء تنفيذ العقوبة. وبخلاف العفو العام الذي يكون موضوعياً ويمحو الإدانة. ويمكن تعريف العفو الخاص أنه: "إجراء قانوني يصدر من السلطة المختصة؛ يهدف إلى إنهاء تنفيذ العقوبة كلها أو استبدالها بعقوبة أخف، صدرت بحق شخص حكم عليه بتلك العقوبة حكماً نهائياً".

إذ يصدر العفو الخاص من السلطة المختصة في البلاد، سواء كان ملكاً أم رئيس جمهورية. وتبعاً لذلك، أشار الدستور الفرنسي النافذ، في المادة (17) منه، على: "الرئيس الجمهورية حق العفو بصفة فردية" (340).

2.2.3.3: العفو الخاص في العراق:

أما في العراق، فالعفو الخاص، وإن كان الأصل المقرر في الدستور وقانون العقوبات صدوره بمرسوم جمهوري، إلا وقد تم هذا العمل في الماضي وفي كثير من الحالات يصدر عفو خاص بقرار من مجلس قيادة الثورة ومن ذلك قرار المجلس المرقم 754، في 14/9/1988، والمتعلق بعدم جواز المحكومين عن جرائم اللواط، أو الزنا بالمحارم، أو المتاجرة بالمخدرات بأحكام العفو، سواء كان عاماً أم

(339) د. أحمد سعيد حسين العالي، مصدر سابق، ص 108.

(340) المادة (17) من دستور فرنسا للعام 1958.

خاصاً⁽³⁴¹⁾. والدستور العراقي النافذ، في الوقت الحالي، جاء بأحكام جديدة تتعلق بالعمفو الخاص. إذ اشترط وجود توصية من رئيس مجلس الوزراء. وهذا ما نصت عليه المادة (1/73) من دستور العراق الحالي للعام 2005: "يتولى رئيس الجمهورية الصلاحيات الآتية: أولاً إصدار العمفو الخاص بتوصية من رئيس مجلس الوزراء؛ باستثناء ما يتعلق بالحق الخاص والمحكومين بارتكاب الجرائم الدولية والإرهاب والفساد المالي والإداري"⁽³⁴²⁾. وعالج المشرع العراقي أحكام العمفو الخاص، وذلك في المادة (1/154) من قانون العقوبات النافذ التي نصت على:

1- "العمفو الخاص يصدر بمرسوم جمهوري، ويترتب عليه سقوط العقوبة المحكوم بها نهائياً كلها، أو بعضها، أو إبدالها بعقوبة أخف منها من العقوبات المقررة قانوناً.

2- لا يترتب على العمفو الخاص سقوط العقوبات التبعية والتكميلية والآثار الجزائية الأخرى، ولا التدابير الاحترازية. ولا يكون له أثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات. وكل ذلك ما لم ينص مرسوم العمفو على خلاف ذلك"⁽³⁴³⁾.

3- نصت المادة (306) من قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ على: "يترتب على صدور مرسوم جمهوري بالعمفو الخاص سقوط العقوبات الأصلية والفرعية؛ من دون المساس بالحكم بالرد، أو التعويض، أو المصادرة"⁽³⁴⁴⁾.

يتبين لنا أن المادة (1/154) من قانون العقوبات العراقي النافذ، تتعارض وأحكام المادة (1/73) من دستور العراق. إذ اقتصر إصدار العمفو الخاص على المرسوم الجمهوري الصادر من رئيس الجمهورية، من دون الإشارة إلى توصية رئيس مجلس الوزراء. هذا يخالف مبدأ علو الدستور وسموه. أضف إلى ذلك، تضمين المادة - أعلاه - الجرائم التي أشار إليها النص الدستوري، ما يعني عدم جواز إصدار العمفو الخاص عن الحق الشخصي الخاص بالأفراد الذين تضرروا من الجرائم الدولية وجرائم الإرهاب وجرائم الفساد المالي والإداري، كالتزوير والاختلاس واستغلال الوظيفة وغيرها. كما أن المادة (306) من قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ، جاءت نسا لما ورد في المادة (1/154) من قانون العقوبات النافذ. لذلك، يجب أن يؤخذ هذا الموضوع بالحسبان عند قيام المشرع العراقي بتعديل النصوص المتعلقة بأحكام

⁽³⁴¹⁾ قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 754 بتاريخه 14/9/1988، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 3221 بتاريخ 1988/9/26.

⁽³⁴²⁾ المادة (1/173) من الدستور العراقي.

⁽³⁴³⁾ المادة (1/154) من قانون العقوبات العراقي.

⁽³⁴⁴⁾ المادة (306) من قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي.

العفو الخاص.

أيضاً، لا بد من التمييز بين الإنهاء الانضباطي لهذه العلاقة، بعقوبة انضباطية أصلية، والإنهاء بوصفه أثراً للحكم الجنائي الصادر بحق الموظف مرتكب الجريمة الجنائية. وذلك بصدد أثر العفو الخاص على إنهاء الرابطة الوظيفية. وبالرجوع إلى نص المادة (1/154) من قانون العقوبات العراقي النافذ، فإن العفو الخاص يسقط العقوبة الجنائية المحكوم بها، بشكل نهائي، من دون العقوبة الانضباطية. وتبعاً لذلك، يجب أن تصدر بقرار إداري بإعادته. لذلك لا يختلف الوضع في العراق عن الوضع في فرنسا. من حيث عدم تضمين العقوبة التأديبية الأصلية بعفو خاص، في الحالة الثانية، أي عندما تنتهي علاقة الوظيفة بعقوبة تبعية أو تكميلية، فإن العفو الخاص لا يوقف هذا الإنهاء تلقائياً؛ باستثناء ما هو منصوص عليه صراحةً خلاف ذلك في مرسوم العفو، فتسقط عقوبة إنهاء العلاقة الوظيفية ويستأنف الموظف المعفو عنه عمله. ولا يسري ذلك على ما سبق تنفيذه من آثار ترتبت قبل صدور العفو الخاص. لأن ما تنفذ بحق الموظف، خلال تلك المدة، كان موافقاً للقانون(345).

أصدر ديوان التدوين القانوني، في العراق فتواه، في هذا الخصوص، في قراره المرقم 11 في 1973/1/18، إذ قضى: "يجوز إصدار مرسوم جمهوري بالعفو الخاص عن العقوبات التكميلية والتبعية المنصوص عليها في قانون العقوبات، في حالة إنهاء المحكوم عليه العقوبة الأصلية أو سقوطها قانوناً". وهذا يتطابق وما نصت عليه المادة (2/154) من قانون العقوبات العراقي النافذ. بيد أن قانون أصول المحاكمات الجزائية، رقم 23 للعام 1971 المعدل، وسع في المادة (306) منه آثار العفو الخاص لتشمل العقوبات الفرعية. وتبعاً لذلك؛ ساوى المشرع من حيث الأثر المترتب على العقوبات التبعية والتكميلية بين العفو العام والخاص(346).

يجب إزالة التناقض بين قانونين منصوص عليهما في وقت معين، والتعارض في حكمهما عليهما، باللجوء إلى قواعد النسخ. فنص قانون المحاكمات الجزائية، بوصفه نصاً لاحقاً، ونحن نتجاهل نص قانون العقوبات باعتباره النص السابق. وهذا ما أفتى به ديوان التدوين القانوني الملغي؛ عندما حدد في حكمه رقم 78/85 بتاريخ 20 يونيو 1978: "لا يتعلق العفو الخاص بالعقوبات الأساسية فقط، بل يمتد إلى العقوبات التبعية. وعليه لا يمكن تطبيق عقوبة الفصل على الموظف المحكوم عليه بعد منح الإعفاء عما تبقى من محكوميته، وهو ما أكدته قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 997 لسنة 1978 والذي أشرنا فيه إلى في أكثر من مكان في هذا البحث، بأن عودة الموظف الحتمية إلى العمل بعد إطلاق سراحه من

(345) د. عبد القادر محمد القيسي، مصدر سابق، ص 200.

(346) مرتضى فيصل حمزة الخفاجي، مصدر سابق، ص 137.

السجن (347).

وتجدر الإشارة إلى أن الفقه في فرنسا استقر إلى أن تأثير العفو الخاص يقتصر على العقوبات الجنائية فقط. لا يؤثر على العقوبات الانضباطية التي قد تنجم مباشرة عن ارتكاب الجريمة التي يتم أثارها بسببه المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية عنها في نفس الوقت. وأيد مجلس الدولة الفرنسي هذا الموقف. حيث ادعى أن العزل لم يتم تضمينه كعقوبة تأديبية مع العفو بسبب استقلاله عن الإدانة وجوانب عدم الأهلية الجنائية التي يستتبعها، كما أعلن أن العفو عن العقوبة الجنائية ما زال دون تأثير على إنشاء العقوبة الإدارية.

(347) مهدي حمدي الزهيري، مصدر سابق، ص195.

الخاتمة:

بعد أن انتهينا من كتابة رسالتنا لم يبق سوى أن نختمها تتضمن أهم الاستنتاجات وأهم المقترحات وكالاتي:

أولاً: الاستنتاجات

1- استقر الرأي على أن الحكم الجنائي له حجيته أمام جهات التأديب فيما يتعلق بإثبات أو نفي الوقائع المنسوبة إلى الموظف، وصحة أو فساد إسنادها إليه، فإذا كان الحكم الجنائي صادراً بالإدانة فلا يجوز للسلطة التأديبية إعادة بحث ما فصل فيه الحكم الجنائي فيما يتعلق بثبوت الواقعة المنسوبة للموظف وإلا كان هذا مخالفاً لحجية الأمر المقضي.

2- إذا كان الحكم الجنائي صادراً بالبراءة المؤسسة على انتفاء الوقائع المنسوبة إلى الموظف، فلا يجوز للسلطة التأديبية مناقشة ما انتهى إليه الحكم، أما تأسيس البراءة على أسباب أخرى فلا يمنع من مساءلة الموظف تأديبياً عما هو منسوب إليه.

3- يترتب على الحكم الجزائي وقف الدعوى التأديبية حتى الفصل في الدعوى الجزائية بحكم نهائي.

4- إذا كان الحكم الصادر بالعقوبة الجنائية مشمولاً بوقف التنفيذ الشامل لجميع الآثار المترتبة على الحكم، امتد هذا الإيقاف إلى جميع العقوبات التبعية، وغيرها من الآثار الجنائية، ومن ثم لا تنتهي خدمة الموظف في هذه الحالة، سواء ورد النص على الوقف في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين. وقف تنفيذ العقوبة إذا ترتب عليه عدم إنهاء خدمة الموظف، لا يخل بحق الجهة الإدارية في مسألته تأديبياً متى كان لذلك مقتضى.

5- إذا كان الحكم الصادر ضد موظف في جنائية، فما يصدر من الإدارة في شأن الموظف يعد عملاً تنفيذياً، أما إذا كان الحكم الصادر ضد الموظف في جنحة مخلة بالشرف، فإنها تتدخل بسلطتها التقديرية لتقرر أن الفعل يمثل إخلالاً بواجبات الوظيفة من عدمه، ومن ثم يعد ما يصدر عنها قراراً إدارياً.

6- العفو الجزئي عن العقوبة لا يزيل الصفة الجنائية عن الجريمة، ولا يمحو الحكم الصادر بالإدانة، ومن ثم لا يترتب عليه سوى إسقاط العقوبة الأصلية أو ما تبقى منها، وكذلك العقوبة التبعية والآثار المترتبة على الحكم بالنسبة للمستقبل، ولا يترتب عليه إنهاء أي أثر متعلق بإلغاء قرار إنهاء خدمة الموظف للحكم عليه في جنائية، لأن إنهاء خدمته يقع بقوة القانون ترتيباً على الحكم الجنائي.

7- العفو الشامل يترتب عليه إلغاء العقوبة، حتى ولو كانت بحكم نهائي، ويشمل ذلك الآثار التي تترتب عليها، كما هو الحال في حكم البراءة تماماً، ومن ثم يحول دون صدور قرار من جهة الإدارة بإنهاء خدمة الموظف طبقاً لقانون العقوبات، أو قوانين الخدمة المدنية.

ثانياً: المقترحات

- 1- ضرورة إعطاء السلطة التقديرية لجهات التأديب في وقف الدعوى التأديبية انتظاراً لنتيجة الدعوى الجنائية، وذلك في حال شكها بالوجود المادي للوقائع، إذ ليست كل الحالات تستدعي إيقاف الدعوى التأديبية، ذلك أن إعطاءها السلطة التقديرية هو الحل الوسط بين استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية، وبين عدم إهدار حجية الحكم الجنائي، خصوصاً إذا صدر لانتفاء الوجود المادي للوقائع.
- 2- ضرورة الاعتداد بمقدار العقوبة لا بوصف الجريمة بالنسبة للجنايات التي يترتب عنها العزل بقوة القانون، بالإضافة إلى استثناء الجرائم ذات الطابع السياسي.
- 3- التقيد بحجية الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع، فمن غير المعقول أن تثبت جهات التأديب ما نفاه الحكم الجنائي عن الفعل نفسه، محل المؤاخذة المسلكية.
- 4- ندعو المشرع العراقي إلى عدم المساواة بين أثر الحكم بالحبس لأكثر من سنة وبين أثر الحكم بالسجن المؤبد أو السجن المؤقت، بحسب ما جاء في المادة (100) من قانون العقوبات، حيث كان الأجدر به عدم النص على عقوبة الحبس لأكثر من سنة.
- 5- كان الأجدر بالمشرع العراقي جعل عقوبة الحرمان من تولي الوظائف العامة كأثر للحكم الجزائي الصادر بحق الموظف المدان عقوبة تكميلية مؤبدة، وليس مؤقتة لسببين، يتمثل الأول بفقدان الموظف المدان أحد شروط تولي الوظيفة العامة، والمتمثل بحسن السمعة والسلوك وغير محكوم عليه بجناية غير سياسية، أما السبب الثاني، فيتمثل بأن إبقاء هذا الموظف الذي أثبت الحكم الجزائي خطورته وعدم جدارته لتولي الوظيفة العامة في وظيفته، فيه خطورة على المصلحة العامة.
- 6- كان الأجدر بالمشرع العراقي أنه عندما جعل الحكم الصادر بجنحة لا تمس الشرف لا تكون مانعاً من تولي طالب التوظيف الوظائف، بحسب نص المادة (7) من قانون الخدمة المدنية أن يعالج هذه الحال في قانون العقوبات أيضاً، وينص على أن الموظف الذي يصدر بحقه حكم جنائي بالحبس عن جريمة غير مخلة بالشرف ألا يستتبعه حرمانه من الحقوق والمزايا.
- 7- إن ما اتبعه المشرع العراقي من سياسة بصدد عزل الموظف من وظيفته لإدانته عن جناية غير واضح، ويعتريه الكثير من الغموض بخصوص ما ورد في المادتين (96-100) من قانون العقوبات العراقي، وكان الأجدر الإشارة إلى حالات العزل من الوظيفة وليس الاكتفاء بعقوبة الفصل كعقوبة تبعية أو تكميلية جوازية مؤقتة، من خلال تعديل صياغة المادتين أعلاه، أو إضافة مادة جديدة لقانون العقوبات العراقي، تشير إلى عزل الموظف المدان عن جريمة جنائية من وظيفته، كما فعل في قانون العقوبات العسكري النافذ.

قائمة المصادر:

أولاً: معاجم اللغة

1. ابن منظور، لسان العرب، ج3، دار صادر، بيروت، 2012.
2. حارث سليمان الفاروقي، المعجم القانوني، مكتبة لبنان، بيروت، 2013.
3. محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، دار الكتب العلمية، بيروت، 2010.
4. ميشيل فيرج، متمرّد الكلمات القانونية ومعانيها، ب.م، 2015.

ثانياً: الكتب القانونية

1. د. أحلام عيدان الجابري، سقوط العقوبة بالعمو الخاص، مكتبة السنهوري، بغداد، 2010.
2. د. أحمد سعيد حسين العالي، أثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
3. د. أحمد فتحي أبو عودة، أثر الحكم الجزائي على الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011.
4. أ. د. أحمد فتحي سرور، السياسية الجنائية، دار النهضة العربية القاهرة، 2017.
5. أ. د. أحمد فتحي سرور، الوجيز في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012.
6. أ. د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018.
7. د. أحمد محمد بونة، علم الجزاء الجنائي (النظرية والتطبيق)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010.
8. د. إدوار غالي الذهبي، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2014.
9. د. إدوار غالي الذهبي، حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2010.
10. د. أكرم نشأت إبراهيم، القواعد العامة في قانون العقوبات "دراسة مقارنة"، مطبعة الفتیان، بغداد، 2015.
11. أ. د. جاسم خريبط خلف، حجية الأحكام والقرارات الجزائية، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2017.
12. أ. د. جاسم خريبط خلف، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط1، منشورات زين الحقوقية، بيروت،

- 2017.
13. د. جعفر عبد الأمير ياسين، جرائم الموظفين، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014.
14. د. جمال إبراهيم الحيدري، الوافي في شرح قانون العقوبات "القسم العام، مكتبة السنهوري، بيروت، 2017.
15. د. جمال إبراهيم الحيدري، شرح أحكام القسم الخاص من قانون العقوبات، مكتبة السنهوري، بغداد، 2011.
16. جمعة قادر صالح، الفساد الإداري وأثره على الوظيفة العامة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2019.
17. د. جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، ج1، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 2010.
18. أ. د. حامد مصطفى، مبادئ القانون الإداري العراقي، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد، 2015.
19. حجاب بن عائض الذيابي، بدائل السجن (دراسة مقارنة)، مكتبة رشد، الرياض، 2012.
20. د. حسام مهنا صادق عبد الجواد، الآثار الإجرائية للحكم القضائي المدني، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2010.
21. د. حسن الهداوي، الجنسية ومركز الأجانب وأحكامها في العراق، ط4، مطبعة الإرشاد، بغداد، 2019.
22. د. حسن الهداوي، القانون الدولي الخاص (تنازع القوانين - المبادئ العامة والحلول الوضعية في القانون - دراسة مقارنة)، دار الثقافة للتوزيع والنشر، الأردن، 2017.
23. أ. د. حسن صادق المرصفاوي، في أصول الإجراءات الجنائية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2012.
24. خالد حسين علي آل جعفر، جريمة تضليل القضاء في القانون العراقي والمقارن، مكتبة السنهوري، بغداد، 2012.
25. أ. د. رمسيس بهنام، علم الوقاية والتقييم والأسلوب الأمثل لمكافحة الجريمة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2017.
26. د. رؤوف عبيد، مبادئ القسم العام في التشريع العقابي، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2017.
27. أ. د. زهدي يكن، القانون الإداري، منشورات المكتبة العصرية، بيروت، 1989.
28. د. سامي عبد الكريم محمود، الجزاء الجنائي، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.
29. د. سردار عماد الدين، وسائل ضمان تنفيذ الأحكام الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2015.

30. أ. د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 2011.
31. د. سليمان عبد المنعم، علم الإجرام والجزاء، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2015.
32. أ. د. سمير عالية ود. هيثم سمير عالية، الوسيط في شرح قانون العقوبات "القسم العام"، مؤسسة مجد للدراسات الجامعية، بيروت، 2010.
33. أ. د. سمير عالية، قانون العقوبات - القسم العام - المسؤولية والجزاء، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2011.
34. د. شريف يوسف خاطر، دور القضاء الإداري المستعجل في حماية الحريات الأساسية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010.
35. د. ضاري خليل محمود، مجموعة قوانين الإجراءات الجنائية العربية، ج 1، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 2013.
36. د. عادل عبادي عبد الجواد، العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة وبدائلها، ط1، الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2011.
37. عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية، مكتبة السنهوري، بغداد، 2015.
38. د. عامر الكبيسي، إدارة شؤون الموظفين والعاملين في الخدمة المدنية، مطبعة الخليج، الإمارات العربية المتحدة، 2010.
39. عباس حكمت فرمان الدركلي، القوة التنفيذية للأحكام الجزائية، مطبعة العاني، بغداد، 2015.
40. أ. د. عبد الأمير العكلي ود. سليم إبراهيم حرية، أصول المحاكمات الجزائية، المكتبة القانونية، بغداد، 2014.
41. أ. د. عبد الأمير العكلي، أصول الإجراءات الجنائية في قانون أصول المحاكمات الجزائية، مطبعة المعارف، بغداد، 2014.
42. د. عبد الحميد الشواربي، حجية الأحكام المدنية والجزائية في ضوء القضاء والفقهاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2017.
43. عبد الرحمن الجوراني، جريمة الاختلاس الأموال العامة في التشريع والقضاء العراقي، المكتبة القانونية، بغداد، 2014.
44. د. عبد الرسول الجصاني، فتاوى مجلس شورى الدولة، منشورات البحوث القانونية، بغداد، 1987.
45. د. عبد العظيم عبد السلام، تأديب الموظف العام في مصر، دار الفكر العربي، القاهرة، 2010.

46. د. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2013.
47. د. عبد الفتاح حسن، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 2017.
48. د. عبد القادر الشبخلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، دار الفكر النشر، عمان، 2010.
49. د. عبد القادر الشبخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
50. د. عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء علاقته الوظيفية، مكتبة السنهوري، بغداد، 2011.
51. د. عبد القادر مصطفى، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي والنظم الحديثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2015.
52. د. عبد الملك جندي، الموسوعة الجنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2010.
53. د. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 2011.
54. د. عبد الوهاب البنداري، جريمة الموظف العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 2015.
55. أ. د. عبد الوهاب حومد، الحقوق الجزائية العامة، المطبعة الجديدة، دمشق، 2014.
56. أ. د. عبد الوهاب حومد، شرح قانون العقوبات، القسم العام، مطبوعات جامعة دمشق، 2010.
57. عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2017.
58. د. عزيز شريف، مساءلة الموظف العام في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، 2012.
59. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
60. أ. د. علي حسين الخلف وأ. د. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، مطابع الرسالة، الكويت، 2012.
61. أ. د. علي حسين الخلف، المبادئ العامة في قانون العقوبات، مطبعة العاني، بغداد، 2010.
62. علي حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، ط1، دار وائل للنشر والطباعة، عمان، 2010.
63. علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي، الدار العربية، بغداد، 2016.
64. علي محمد إبراهيم الكرباسي، الوظيفة العامة في أحكام قوانين الخدمة المدنية، دار الحرية للطباعة، بغداد، 2015.

65. علي محمد الكرباسي، الموسوعة القانونية، مطبعة العمال، بغداد، 2000.
66. د. علي محمد بدير ود. عصام عبد الوهاب البرزنجي ود. مهدي ياسين السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مكتبة السنهوري، بغداد، 2008.
67. أ. د. علي محمد جعفر، شرح أصول المحاكمات الجزائية، ط1، المؤسسة الجامعية، بيروت، 2004.
68. أ. د. علي محمد جعفر، علم الإجرام والعقاب، المؤسسة الجامعة للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 2010.
69. د. عمر فؤاد أحمد، السلطة التأديبية (دراسة مقارنة)، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، 2016.
70. د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، مطبعة العزة، بغداد، 2010.
71. د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، مطبعة الزمان، بغداد، 1992.
72. أ. د. لفته هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة إجراءاته وضماناته وحججته، مطبعة الكتاب، بغداد، 2013.
73. أ. د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996.
74. د. مأمون محمد سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع الليبي، ج 1، منشورات الجامعة الليبية، ليبيا، 2012.
75. د. مأمون محمد سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2018.
76. د. ماهر صالح الجبوري، القانون الإداري، مطبعة التعليم العالي، الموصل، 1989.
77. د. ماهر عبد شويش الدرة، الأحكام العامة في قانون العقوبات، مطبعة الجامعة الموصل، العراق، 2013.
78. د. محمد إبراهيم علي، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة (دراسية المقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2014.
79. د. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، 2014.
80. محمد رشوان أحمد، أصول القانون التأديبي، الطبعة الثالثة، مطبعة وهدان، القاهرة، 2017.
81. أ. د. محمد رمضان بطيخ، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
82. د. محمد سامي الشواء، القانون الإداري الجزائي (ظاهرة الحد من العقاب)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011.

83. د. محمد سعد فودة، النظرية العامة العقوبات الإدارية، دار الجامعة الجديد، القاهرة، 2017
84. أ. د. محمد سعيد نمور، أصول الإجراءات الجزائية، ط1، دار الثقافة، عمان، 2015.
85. د. محمد شاهين مغاوري، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2015.
86. د. محمد صبحي نجم، الوجيز في قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2019.
87. د. محمد طبلية القطب، العمل القضائي في القانون المقارن والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي، دار المعارف، القاهرة، 2010.
88. أ. د. محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، دار الجيل للطباعة، بيروت، 2011.
89. د. محمد علي الكيك، أصول تسبیب الأحكام الجزائية في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2010.
90. د. محمد مختار عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2014.
91. أ. د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات، القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010.
92. أ. د. محمود نجيب حسني، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012.
93. أ. د. مدحت محمد عبد العزيز إبراهيم، النظرية العامة للعقوبة والتدبير الاحترازي "دراسة مقارنة"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2017.
94. مرتضى فيصل حمزة الخفاجي، الحكم الجزائي وأثره على الوظيفة العامة، دار الرياحين للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
95. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010.
96. مصطفى محمد عفيفي، النظرية العامة للعقاب التأديبي في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2015.
97. د. مصطفى مجدي هرجة، طرق الطعن غير العادية في الأحكام الجنائية والمدنية، محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، 2015.
98. أ. د. معوض عبد التواب، الأحكام والأوامر الجنائية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2011.

99. د. منذر الغض، النظرية العامة للالتزامات، مكتبة دار الثقافة والنشر، عمان، 2013.
100. مهدي حمدي الزهيري، واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة في القانون المقارن والشريعة الإسلامية، دار الأجداد، الرياض، 2014.
101. د. نعيم عطية ود. سن الفكهاني، الموسوعة الإدارية الحديثة لمبادئ المحكمة الإدارية العليا وفتاوي الجمعية العمومية لمجلس الدولة من عام 1985 حتى عام 1993، الدار العربية، القاهرة، 2016.
102. د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2018.
103. د. وحيد محمود إبراهيم، حجية الحكم الجزائري على الدعوى التأديبية "دراسة مقارنة"، دار الفكر العربي، القاهرة، 2015.

ثالثاً: الرسائل والأطاريح الجامعية

1. أكرم محمود الجمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون في جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الأردن، 2010.
2. زين العابدين عواد كاظم الكردي، الحكم الجزائي وأثره في الحقوق السياسية، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية القانون، جامعة بابل، العراق، 2015.
3. صباح مصباح محمود، الحماية الجنائية للموظف العام، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون، جامعة الموصل، العراق، 2001.
4. عبد الكريم بن قله، الاستقالة في القانون الجزائي، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر – بسكرة، 2014.
5. علي أحمد حسن اللهبي، أثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق، جامعة النهريين، العراق، 2003.
6. مرتضى فيصل حمزة الخفاجي، الحكم الجزائي واثره في الوظيفة العامة في التشريع العراقي دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية القانون جامعة كربلاء، العراق، 2014.
7. معد ظافر نعيم الحميدي، السياسة الجزائية في تنفيذ العقوبات الفرعية وفق القانون اللبناني والعراقي، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق، الجامعة الإسلامية في لبنان، بيروت، 2019.
8. مهدي حمدي الزهيري، أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية القانون، جامعة بغداد، 2004.
9. هلال حسين حسن، النظام القانوني لتقاعد الموظف العام في العراق، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية

القانون، جامعة بغداد، العراق، 2013.

رابعاً: البحوث والدوريات

1. د. أحمد محمود أحمد الربيعي، الأثر المالي للحكم القضائي بإعادة الموظف العام إلى الخدمة، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة الموصل، العدد 19، 2019.
2. د. أنفال عصام علي، مرض الموظف وأثره في إنهاء الرابطة الوظيفية، بحث منشور في مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، العراق، المجلد العاشر، العدد الأول، 2020.
3. د. أياد خلف ود. إيمان عبيد كريم، أثر الحكم الجزائي على التحقيق الإداري، بحث منشور في مجلة الحقوق مجلة فصلية محكمة تصدرها كلية القانون الجامعة المستنصرية، العراق، العددان (17-19)، السنة 4، 2012.
4. د. براء منذر عبد اللطيف، أثر العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العراق، المجلد 15، العدد 6، 2018.
5. د. صالح ناصر العتيبي، تكامل القانونين المدني والإداري في تطلب الخطأ لقيام المسؤولية المدنية للموظف العام، بحث منشور في مجلة الحقوق الكويتية، الكويت، العدد 3، 2010.
6. د. ضاري خليل محمود، حرمان الموظف العام من تولي الوظيفة العامة بسبب الحكم عليه جنائياً، بحث منشور في مجلة العدالة، بغداد، العدد 2، السنة 3، 2010.
7. د. عبد الرحمن شكر الجوارني، دراسة في المدلول الجنائي للموظف العام، بحث منشور في مجلة العدالة، مركز البحوث القانونية وزارة العدل، بغداد، العدد 4، 2009.
8. أ. د. عدي طلفاح محمد الدوري، الآثار الجنائية الاستقالة الموظف، بحث منشور مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، العراق، المجلد التاسع، العدد الثاني، 2019.
9. د. علي الخفاجي ود. حبيب الدليمي ود. حيدر حميد صبري، الآثار المترتبة على تصحيح الحكم الجزائي، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بابل، العراق، العدد الرابع، السنة الثامنة، 2019.
10. أ. د. غانم عبد دهش الكرعاوي وأ. د. وليد حسن حميد الزيايدي، الانقضاء المبستر لعلاقة نائب المحافظ بالإدارة (دراسة مقارنة في ضوء قانوني المحافظات غير المنتظمة في إقليم رقم 21 لسنة 2008 المعدل والتقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014)، بحث منشور في مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، تصدرها كلية القانون جامعة ذي قار، العراق، العدد 10، 2017.
11. أ. د. محمد إسماعيل إبراهيم وأ. د. حسن خنجر خضير، السياسة الجنائية في تنفيذ العقوبات الفرعية

"دراسة مقارنة"، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العراق، العدد 4، السنة 9، 2017.

12. د. محمد الجبوري، وقف تنفيذ العقوبة في القانون الإداري، بحث منشور في مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، عمان، العدد 2، 2015.

13. أ. د. محمد علي جاسم وأ. د. صالح شريف مكتوب، إشكاليات تطبيق قانون العفو العام وموقف القضاء العراقي، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بابل، العدد 1، 2015.

14. د. محمد نجم جلاب، أثر العقوبة الجنائية في إنهاء الخدمة الوظيفية، بحث منشور في مجلة القانون للبحوث، جامعة ذي قار، العراق، المجلد 11، 2016.

خامساً: القوانين

1. قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960
2. قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969
3. قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم 23 لسنة 1971
4. قانون الادعاء العام العراقي رقم 159 لسنة 1979 المعدل
5. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم 14 لسنة 1991 المعدل
6. قانون المحكمة الجنائية العراقية العليا رقم 10 لعام 2005 المعدل
7. قانون المفصولين السياسيين العراقي رقم 24 لسنة 2005 المعدل
8. قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم 23 لسنة 2008
9. قانون أصول المحاكمات الجزائية لقوى الأمن الداخلي العراقي رقم 17 للعام 2008
10. قانون التقاعد الموحد العراقي رقم 9 لسنة 2014
11. قانون أصول المحاكمات الجزائية العسكري العراقي رقم 22 للعام 2016
12. قانون العفو العام العراقي رقم 27 لسنة 2016

سادساً: القرارات القضائية غير المنشورة

1. قرار محكمة قضاء الموظفين العراقي (مجلس الانضباط العام) المرقم 5/جزائية/ 2004، في 2004/9/26
2. قرار محكمة القضاء الإداري في العراق رقم 68/ قضاء إداري/ 2010، جلسة 2010/3/9،

قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام 2010.

3. قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقي رقم 187 بتاريخ 2010/5/26
4. قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم 260 بتاريخ 2010/8/29.
5. قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم 510 بتاريخ 2010/8/30.
6. قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقي رقم 41 بتاريخ 2011/1/2
7. قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم كردستان رقم 5/ انضباطية / 2009، جلسة 2012/6/12، المبادئ القانونية في قرارات وفتاوى مجلس الشورى لإقليم كردستان العراق لعام 2012.
8. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى إقليم كردستان العراق رقم 69/ الهيئة العامة/ انضباطية/ 2012، جلسة 2012/9/18، المبادئ القانونية في قرارات وفتاوى مجلس شورى إقليم كردستان- العراق لعام 2012.
9. قرار محكمة استئناف بابل الاتحادية رقم 222/ت/ عفو عام 2012/
10. فتوى مجلس شورى إقليم كردستان العراق رقم 10 بتاريخ 2012/5/8، قرارات وفتاوى مجلس شورى إقليم كردستان العراق، وزارة العدل، (2012).
11. قرار المحكمة الإدارية في أربيل رقم 65/ك/ 2013، جلسة 2013/10/7.
12. قرار محكمة التمييز العراقية رقم (19202/ الهيئة الجزائية الثانية/ 2012)، بتاريخ (2017/10/22)

أثر الحكم الجنائي على انتهاء الرابطة الوظيفية دراسة مقارنة

ORIGINALITY REPORT

16%	15%	0%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.dorar-aliraq.net Internet Source	1%
2	Submitted to Tikrit University Student Paper	1%
3	saharsalehahmadi.blogfa.com Internet Source	1%
4	almrsd-alarraqi.blogspot.com Internet Source	1%
5	www.ahewar.org Internet Source	1%
6	www.law.nahrainuniv.edu.iq Internet Source	1%
7	iasj.net Internet Source	1%
8	mail.almerja.com Internet Source	1%
9	Submitted to University of Babylon Student Paper	<1%