

# أثر الحكم الجنائي المنهي للعلاقة الوظيفية في قوانين الانضباط العراقية

د. مهدي حمدي مهدي الزهيري

جامعة حياة الخاصة للعلوم والتكنولوجيا

كلية القانون

## المقدمة

لموضوع اثر الحكم الجنائي المنهي للعلاقة الوظيفية اهمية كبيرة تكمن في المكانة التي يحتلها موضوع الوظيفة العامة بين موضوعات القانون الاداري . فالوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة والدولة لا تساوي الا ما يساويه الموظف العام لأنه رأسها المفكر وساعدها المدبر وعاملها المنفذ<sup>1</sup> ومرآتها المعبرة فيرى الناس الدولة من خلاله<sup>2</sup> . هذا من جهة ومن جهة اخرى فقد كثرت في الحياة العملية حالات انهاء العلاقة الوظيفية للموظف نتيجة الحكم عليه جنائياً.

<sup>1</sup> محمد حامد الجمل / الموظف العام فقها وقضاء / ج1/ ط1/ دار النهضة العربية/ القاهرة 1969/ ص ب

<sup>2</sup> د. محمد جودت الملط / المسؤولية التأديبية للموظف العام / دار النهضة العربية/ القاهرة 1967/ ص 1.

وقد يترتب اثر الحكم الجنائي المنهي للعلاقة الوظيفية بموجب نصوص ترد في القوانين الجنائية او في قوانين التوظيف والانضباط. فبمقتضى قانون العقوبات العراقي تنتهي العلاقة الوظيفية وجوبا للفترة من يوم صدور الحكم حتى وقت تنفيذه في حالة الحكم على الموظف بالاعدام<sup>3</sup> ، ومن يوم صدور الحكم حتى اخلاء سبيل المحكوم عليه في حالة الحكم بالسجن المؤبد او المؤقت<sup>4</sup> وذلك كعقوبة تتبعية تفرض بحكم القانون دون الحاجة الى النص عليها في قرار الحكم. وجوازا لمدة لا تزيد على سنتين من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة او من تاريخ انقضائها في حالة الحكم على الموظف بالسجن المؤبد او المؤقت او بالحبس مدة تزيد على السنة<sup>5</sup> وذلك كعقوبة تكميلية لا بد لتنفيذها بحق الموظف من النص عليها في قرار الحكم صراحة .

اما في قوانين الانضباط العراقية فان ترتيب اثر الحكم الجنائي المنهي للعلاقة الوظيفية قد عولج بطريقة اخرى اذ ان بعض الجرائم يؤدي ارتكابها الى فصل الموظف والبعض الاخر يؤدي ارتكابها الى عزله . وقد صدرت في العراق ثلاثة قوانين انضباطية هي قانون انضباط موظفي الدولة رقم 41 لسنة 1929 الذي ألغي بموجب قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 الذي ظل نافذا حتى سنة 1991 اذ ألغي بموجب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991 الذي مازال نافذا في العراق ولم يطرأ عليه سوى تعديل واحد بموجب القانون رقم 5 لسنة 2008 الذي غير تسمية القانون الى (قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام) بدلا من (قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي) .

<sup>3</sup> المادة 98 من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل .

<sup>4</sup> المادة 96 من القانون نفسه .

<sup>5</sup> المادة 100 من القانون نفسه .

وبذلك سيخرج عن نطاق بحثنا انتهاء العلاقة الوظيفية المترتب على الحكم الجنائي بمقتضى قانون العقوبات وكذلك الانهاء الانضباطي للعلاقة الوظيفية غير المبني على حكم جنائي كما سيخرج عن اطار البحث انتهاء العلاقة الوظيفية نتيجة شمول الموظف بقوانين اجتثاث البعث لأن هذا الانهاء املته ظروف سياسية ولم يكن اثرا لحكم جنائي صدر بحق المشمول به .

وبما ان قوانين الانضباط العراقية قد حددت عقوبتي الفصل والعزل كأثر يترتب على الحكم الجنائي الذي يصدر بحق الموظف عن ارتكابه جرائم معينة وبشروط معينة فإن منهجية البحث ستتحدد في مبحثين ينصب الاول منهما على اثر الحكم الجنائي المنهي للعلاقة الوظيفية المتمثل بفصل الموظف اما الثاني فنتناول فيه عزل الموظف كأثر لهذا الحكم

## المبحث الاول

### فصل الموظف كأثر للحكم الجنائي

لم ينص قانون انضباط موظفي الدولة رقم 41 لسنة 1929 على عقوبة الفصل لكن قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 نص على وجوب معاقبة الموظف بالفصل اذا حكم عليه بالحبس عن جنحه منبعثة عن وظيفته<sup>6</sup> ومعنى ذلك ان كل حكم بالحبس عن جنحة منبعثة عن الوظيفة يستتبعه بحكم القانون الفصل من الوظيفة . وقد اوردت المادتان السادسة والعشرون والسابعة والعشرون من القانون نفسه احكاما تتعلق بفصل الموظف عند الحكم عليه جنائيا اذ يجب على مجلس الانضباط العام فصل الموظف لأقصى مدة الفصل<sup>7</sup> عند الحكم عليه في جنحة سياسية ناشئة عن وظيفته او ارتكبتها بصفته الرسمية<sup>8</sup> كما يجب على المجلس فصل الموظف لمدة لاتقل عن سنتين ولا تزيد على خمس سنوات<sup>9</sup> عند الحكم عليه بالحبس عن جريمة ناشئة عن وظيفته او ارتكبتها بصفته الرسمية<sup>10</sup> وذلك بغض النظر عن نوع الجريمة ومدة عقوبة الحبس . والجريمة بهذا الوصف لا تجوز احالة الموظف الذي ارتكبتها الى المحكمة ما لم يقرر الوزير او اللجنة الانضباطية او مجلس الانضباط العام ذلك<sup>11</sup> .

<sup>6</sup> المادة (الحادية عشرة /2) من القانون رقم 69 لسنة 1936.

<sup>7</sup> حددت المادة (الحادية عشرة/1) من القانون نفسه الحد الأقصى لمدة الفصل بخمس سنوات .

<sup>8</sup> المادة (السادسة والعشرون/ب/2) من القانون نفسه .

<sup>9</sup> المادة (الحادية عشرة/1) من القانون نفسه .

<sup>10</sup> المادة (السادسة والعشرون/ب/4) من القانون نفسه .

<sup>11</sup> المادة (الخامسة والعشرون/ب) من القانون نفسه .

اما اذا لم تكن الجريمة كذلك وتضمن الحكم فيها الحبس عن جناية سياسية او جنحة غير مخلة بالشرف فعلى الوزير فصل الموظف مدة بقدر مدة الحبس<sup>12</sup> .

وبصدور قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 997 في 1978/7/30 اصبحت مدة الفصل في جميع الاحوال مساوية لمدة بقاء الموظف في السجن واوجب القرار اعادته الى الوظيفة العامة بعد خروجه من السجن الا اذا فقد شرطا من شروط التعيين<sup>13</sup> .

يتضح من كل ما تقدم ان الفصل من الوظيفة بمقتضى قانون انضباط موظفي الدولة يفرض بحق الموظف كعقوبة تبعية عندما يحكم عليه بالحبس عن اي جنحة منبعثة عن وظيفته بغض النظر عن العقوبة التي تتقرر لها وهذا يعني ان الفصل لا يمكن فرضه على هذا النحو في حالة ارتكاب المخالفة وفي حالة المعاقبة بالغرامة وبذلك يكون المشرع قد جمع هنا بين معيار جسامه الجريمة من جهة ونوع العقوبة من جهة اخرى وان مدة الفصل غير مقيدة بمدة الحبس ولكنها يجب ان لا تقل عن سنتين ولا تزيد على خمس سنوات ولا ينبغي ان تقل عن خمس سنوات اذا كانت الجريمة جنحة سياسية ناشئة عن الوظيفة ولو كانت عقوبتها الحبس باقل من هذه المدة الى ان صدر قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 997 لسنة 1978 الذي جعل مدة الفصل بقدر مدة الحبس .

<sup>12</sup> (المادة السابعة والعشرون/ب) من القانون نفسه .

<sup>13</sup> القرار منشور في الوقائع العراقية / العدد 2667 الصادر في 1978/8/7 .

والفصل هنا وان كان مقررا بقوة القانون الا ان المشرع اشترط احالة قرار الحكم الى مجلس الانضباط العام ليتخذ قرارا به تنفيذا للحكم الجنائي والمجلس هنا وان كان لا يملك سلطة تقديرية في فرض عقوبة الفصل او عدم فرضها لكنه كان قبل صدور القرار المذكور يمتلك هامشا من التقدير في تحديد مدة الفصل دون التقيد بمدة الحبس باستثناء حالة كون الجنحة سياسية فأن المجلس مقيد بوجود فصل الموظف خمس سنوات .

وينعدم هذا الهامش من التقدير في حالة كون الجريمة غير ناشئة عن الوظيفة ولم يرتكبها الموظف بصفته الرسمية اذ اوجب القانون هنا على الوزير (لا على مجلس الانضباط العام) فصل الموظف مدة بقدر مدة حبسه المحكوم بها عن جنائية سياسية او جنحة غير مخلة بالشرف<sup>14</sup> .

ونجد انه ماكان ينبغي تعليق تنفيذ حكم جنائي اكتسب قوة الشيء المحكوم به على قرار من مجلس تأديب ربما يستغرق اصداره مدة قد تطول او تقصر طالما ان المشرع قد قرر ان يترتب على هذا الحكم فصل الموظف وبذلك تكون الادارة ملزمة بالتنفيذ . واذا ماقررت الادارة فصل موظف ما كعقوبة تبعية لحكم جنائي خلافا للقانون فأن رقابة القضاء تكفل حق الموظف في ثني الادارة واعادتها الى جادة الصواب والقانون ، كما لا نجد ضرورة لاطلاق يد مجلس الانضباط العام في تحديد مدة الفصل دون التقيد بمدة الحبس بوصفه العقوبة الاصلية التي يحكم بها على الموظف مرتكب الجريمة ذلك لأن المجلس لا يمكنه من الناحية الواقعية فصل الموظف لمدة تقل عن مدة حبسه.

<sup>14</sup> وبهذا المعنى افتي ديوان التدوين القانوني بقراره المرقم 1ج1/333 في 1965/1/2 /مجلة ديوان التدوين القانوني العدد1/السنة الرابعة 1965 /ص175 .

لكون المحبوس لا يمكنه مباشرة عمله الوظيفي خلال مدة حبسه وعليه ستكون النتيجة أن المجلس إذا ما اراد عدم التقيد بمدة الحبس فليس امامه سوى الفصل لمدة تزيد على مدة الحبس ، لا بل أن المشرع أوجب على مجلس الانضباط العام فصل الموظف بالحد الاقصى لمدة الفصل وهي خمس سنوات في حالة كون الجنحة المرتكبة سياسية وناشئة عن الوظيفة أو أرتكبت بصفة الموظف الرسمية حتى لو كانت عقوبتها الحبس بأقل من هذه المدة بكثير. ويبدو أن المشرع إستهدف من التشديد هنا منع الموظف من إستغلال وظيفته الرسمية للأغراض السياسية ، فلم يكتف بحرمانه من بعض الامتيازات التي يتمتع بها المجرم السياسي بل شدد عليه عندما تكون جريمته السياسية ناشئة عن وظيفته وما يعزز هذا النظر أن المشرع خفف العقوبة التبعية من العزل في حالة الجناية غير السياسي الى الفصل بقدر مدة العقوبة عندما تكون هذه الجناية ساسية وغير ناشئة عن الوظيفة ولم يرتكبها الموظف بصفته الرسمية<sup>15</sup> وهذا ينسجم مع ما تتبعته القوانين الجنائية الحديثة ومنها القانون العراقي في إيجاد نظام خاص في معاملة المجرم السياسي يقوم على اساس من اللين والأحترام وعدم حرمانه من بعض الحقوق والمزايا المدنية التي يحرم منها المحكوم عليه في الجريمة غير السياسية فضلا عن عدم عد الجريمة السياسية سابقة في العود (المادة 22 من قانون العقوبات العراقي)<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> المادة (السابعة والعشرون) من القانون .

<sup>16</sup> د.علي حسين الخلف و د.سلطان عبد القادر الشاوي / المبادئ العامة في قانون العقوبات/جامعة بغداد1982/ص305-307

أما في حالة الحكم على الموظف بالبراءة فان ذلك لا يحول دون اتخاذ الاجراءات الانضباطية بحقه بموجب احكام القانون بسبب سلوكه في المسائل التي احيل الى المحاكم من اجلها<sup>17</sup>. وفي ذلك تجسيد لاستقلالية النظام التأديبي عن النظام الجنائي ومعنى ذلك ان بإمكان سلطة التأديب فصل الموظف انضباطيا حتى لو حكم عليه بالبراءة. والملفت للنظر هنا ان القانون قد منع في نص اخر فصل الموظف إذا كان الحكم قد صدر بمعاقبته بالغرامه فقط عن جنحة غير مخلة بالشرف<sup>18</sup>. وفي ذلك تضارب واضح فاذا كان الحكم بالغرامة في نوع معين من الجرائم يمنع سلطة التأديب من فصل الموظف ، الم يكن من اللازم أن يترتب هذا الاثر على الحكم بالبراءة من باب اولي؟ . الواقع ان استقلال النظام التأديبي عن النظام الجنائي يعطي لسلطة التأديب (تحت رقابة القضاء) حق فرض العقوبة الانضباطية المناسبة للفعل المرتكب بغض النظر عما تسفر عنه المحاكمة الجنائية كمبدأ عام ولذلك نرى ان هذا القيد على سلطة التأديب لم يكن له مايرره في هذه الحالة طالما انها تملك هذه السلطة في حالات الحكم بالبراءة او عدم احالة الموظف الى المحكمة ابتداء . أما في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 الذي ألغى القانون رقم 69 لسنة 1936 وحل محله فقد نصت المادة (8/سابعاً) منه على (ب). يفصل الموظف مدة بقائه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تأريخ صدور الحكم عليه (...).

<sup>17</sup> المادة (السادسة والعشرون) من قانون الانضباط رقم 69 لسنة 1936 ويقابلها في قانون الانضباط رقم 14 لسنة 1991 نص المادة (23) حيث جاء فيه (لاتحول براءة الموظف او الافراج عنه عن الفعل المحال من اجله الى المحاكم المختصة دون فرض احدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون).

<sup>18</sup> المادة (السادسة والعشرون/ب/3) من القانون رقم 69 لسنة 1936 .



ومن منطوق النص أنفا يتضح انه ينسجم مع ما ورد بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 997 لسنة 1978 الذي سبقت الاشارة اليه بأن جعل مدة الفصل بقدر مدة بقاء الموظف في السجن ولكنه لم يحدد نوع الجريمة (من حيث الجسامه) التي يترتب على الحكم فيها بالحبس او السجن فصل الموظف الأمر الذي يعني من اطلاق النص انه يشمل جميع انواع الجرائم (جنايات وجنح ومخالفات) كما لم يضع المشرع حدا ادنى لهذه العقوبة لترتيب هذا الأثر وإذا ما علمنا ان الحبس عندما يكون بسيطا يمكن ان تصل مدته الى (24) ساعة<sup>19</sup> الامر الذي يعني ان الموظف الذي يرتكب مخالفة ويحكم عليه عنها بيوم واحد او بضعة ايام سيفصل من وظيفته لهذه المدة القصيرة وهو اجراء يراه البعض شديدا ولا يتناسب مع بساطة الجرائم المعاقب عليها بتلك العقوبة خاصة وانها ستشكل سابقة بحيث اذا ارتكب الموظف بعد عودته للوظيفة فعلا يستوجب فصله فإن عقوبته ستكون العزل بقوة القانون (المادة 8/ثامنا/ج) فضلا عن ان ذلك لا ينسجم مع المصلحة العامة ولا مصلحة الموظف اذ ان عودة الموظف المفصول الى وظيفته تستدعي صدور قرار بأعادة تعيينه وهذا الاجراء يستغرق فترة زمنية قد يكون خلالها كل من الموظف والادارة بحاجة الى الآخر<sup>20</sup>. وفي الوقت الذي نؤيد فيه هذا النظر نقترح ان يصار الى تعيين حد ادنى للعقوبة التي يترتب على الحكم بها الفصل بقوة القانون وترك ما عداه لتقدير سلطة التأديب تحت رقابة القضاء .

<sup>19</sup>المادة 89 من قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل .

<sup>20</sup> د.علي احمد حسن اللهيبي / اثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف / رسالة دكتوراه /كلية النهدين للحقوق /بغداد/2003 /ص100 .

وبذلك يكون القانون رقم 14 لسنة 1991 قد حذا حذو القانون رقم 69 لسنة 1936 في اشتراط ان تكون الجريمة غير مخلة بالشرف لكي يترتب على الحكم فيها على الموظف فصله من الوظيفة لكن القانون رقم 69 لسنة 1936 ماكان يشترط ذلك لولا انه اوجب العزل في هذا النوع من الجرائم في حين سكت قانون 1991 عن ترتيب اي اثر ينهي العلاقة الوظيفية وربما يمكن تفسير ذلك بأن المشرع اخذ في الحسبان ما ورد بقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) 997 لسنة 1978 الذي اشترط لإعادة الموظف المفصول الى الوظيفة ان لا يكون قد فقد احد شروط التعيين التي من بينها عدم ارتكاب جريمة مخلة بالشرف وفقا لقانون الخدمة المدنية لولا ان المشرع اصدر قرارا في 1993/2/10<sup>21</sup> استثنى بموجبه مرتكبي جرائم الرشوة والاختلاس والسرقة من جواز العودة الى الوظيفة ، ثم صدر كتاب ديوان الرئاسة المنحل رقم 7369 في 1994/3/30 الذي استثنى مرتكبي الجرائم المخلة بالشرف من جواز العودة الى الوظيفة مما يعني انه قرر لهم عقوبة العزل<sup>22</sup> .

وفي تقديرنا المتواضع انه كان ينبغي جمع هذه الاحكام في قانون الانضباط رقم 14 لسنة 1991 اذ ليس من المنطق ان يسكت القانون عن ترتيب اي اثر على موظف ارتكب جريمة مخلة بالشرف قد تصل عقوبتها الى الاعدام او السجن المؤبد لا لشيء سوى لأنها لم تكن جنائية ناشئة عن وظيفته او ارتكبتها بصفته الرسمية<sup>23</sup> .

<sup>21</sup> قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 18 لسنة 1993 . منشور في الوقائع العراقية /العدد 3446 في 1993/2/22 .

<sup>22</sup> رغم ان ذلك ليس تشريعا لكن كانت لمثل هذه الكتب قوتها الملزمة من الناحية الواقعية .

<sup>23</sup> حيث رتب القانون على ذلك عقوبة العزل كما سيتبين لنا في المبحث الثاني .

في حين يرتب على مخالفة عقوبتها الحبس ليوم او بضعة ايام عقوبة الفصل وفي حالة تكرارها تؤدي الى عزل الموظف من الخدمة نهائيا وفي ذلك تناقض جلي في احكام القانون يستوجب المعالجة وعدم الاكتفاء بنصوص قانون العقوبات في هذا الشأن. وكنا نتمنى لو أن المشرع ألتفت الى ذلك في القانون رقم 5 لسنة 2008 قانون التعديل الاول لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991 الذي غير تسمية القانون الى (قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام ) بموجب المادة (1) منه كما سبق ان بينا لكنه وللأسف اغفل معالجة هذا الموضوع إلا ان قانون التعديل عزز من جهة اخرى ضمانات الموظف الذي يصدر بحقه قرار الفصل إذ الغى بموجب المادة (7) منه نص المادة (14) التي كانت تضيي صفة البتات على قرار الفصل الذي يصدر بحق الموظف من الرئاسة او مجلس الوزراء وبذلك اصبح بإمكان الموظف الطعن في قرار فصله امام مجلس الانضباط العام . كما الغى قانون التعديل في المادة (8) منه نص المادة (15) من القانون التي كان البند (رابعا) منها يجعل قرار مجلس الانضباط العام باتا وحلت محلها احكام تنظم التنظيم من العقوبة والطعن فيها بحيث اصبح قرار المجلس نتيجة النظر في الطعن في قرار الفصل خاضعا للطعن فيه امام الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة وبذلك يكون القانون قد اضاف درجة اخرى من درجات التقاضي ولا شك ان في ذلك تعزيز لضمانات الموظف تجاه هذه العقوبة الخطيرة التي لم تلق بالاساس قبولا لدى جمع من الفقهاء فهناك من يعتقد انها غير انسانية وعدھا البعض مصادرة لحق الانسان في العمل<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع الى : د.علي جمعة محارب/التأديب الاداري في الوظيفة العامة. دراسة مقارنة/رسالة دكتوراه/جامعة عين شمس 1986/ص428-429 و د.غازي فيصل مهدي / شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي / مطبعة العزة /بغداد 2001/ص56 .

## المبحث الثاني

### عزل الموظف كأثر للحكم الجنائي

كان قانون انضباط موظفي الدولة رقم 41 لسنة 1929 قد نص على عقوبة العزل دون الفصل كما سبق ان بينا وحتى العزل بوصفه اثرا للحكم الجنائي الصادر بحق الموظف لم يفصل القانون بشأنه الكثير فبمقتضى المادة الرابعة والاربعين من القانون يتوجب على الوزير اذا حكمت محكمة الجزاء على موظف بعقوبة تمنعه قانونا من البقاء في الخدمة ان يتخذ الاجراءات اللازمة على الفور لإقصائه عن الخدمة بدون احالة الامر على هيئة من الهيئات القضائية المؤلفة بموجب احكام هذا القانون<sup>25</sup> . كما ان المادة الخامسة والاربعين قررت عدم جواز اعادة الموظف المعزول الى الخدمة ثانية . اما في قانون الانضباط رقم 69 لسنة 1936 فأن الموظف يعزل في حالة صدور قرار بفصله بعد المحاكمة الانضباطية ثم اعيد توظيفه فارتكب ذنبا يستوجب فصله مرة اخرى عن محاكمة ايضا او بسبب ارتكابه جريمة ويعزل ايضا اذا حكم عليه بعقوبة جنائية غير سياسية او بعقوبة جنحة مخلة بالشرف<sup>26</sup> . واذا اكتشفت الادارة ولو بعد حين ان احد موظفيها كان عند تعيينه فاقد لأحد شروط التعيين فعليها اقصاؤه من الوظيفة مع عده طيلة مدة خدمته بحكم الموظف الفعلي<sup>27</sup> ومن هذه الشروط ان لا يكون قد ارتكب جريمة مخلة بالشرف<sup>28</sup> .

<sup>25</sup> وهذا يعني ان القانون ترك الامر كقاعدة عامة لقانون العقوبات وكل ما قرره هنا الزام الادارة بتنفيذ ما يقرره قانون العقوبات .

<sup>26</sup> المادة (الثانية عشرة/2) من القانون .

<sup>27</sup> د.ضاري خليل محمود/حرمان الموظف العام من تولي الوظيفة العامة بسبب الحكم عليه جنائيا/بحث منشور في مجلة العدالة/العدد الثاني/السنة الثالثة/1977/ص377 .

<sup>28</sup>(المادة السابعة/4) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل .  
ومما ينبغي التوقف عنده هنا هو ان القانون اشترط لعزل الموظف عند ارتكابه فعلا يستوجب الفصل ان يكون قد سبقه فصل الموظف بعد محاكمة انضباطية واعيد تعيينه مما يعني ان الموظف لو كان قد فصل نتيجة لحكم جنائي وليس نتيجة لمحاكمة انضباطية ثم ارتكب فعلا آخر يستوجب فصله سواء بعد محاكمة انضباطية او نتيجة ارتكابه جريمة جنائية فإنه يفصل مرة اخرى وفقا للشروط التي حددها القانون ولا يتحتم على جهة التأديب او الإدارة عزله وإن كان ذلك لا يلغي سلطتها التقديرية في العزل لأسباب انضباطية وليس لأسباب جنائية . اما اذا ارتكب الموظف جريمة وحوكم وعوقب عنها بعقوبة جنائية غير سياسية او كانت جنحة مخلة بالشرف فقد اوجب القانون على مجلس الانضباط العام ان يقرر عزله اذا كانت الجريمة ناشئة عن وظيفته او ارتكبتها بصفته الرسمية<sup>29</sup> ، لكن اذا كانت الجريمة غير ناشئة عن الوظيفة ولم ترتكب بالصفة الرسمية فقد الزم القانون الوزير ان يأمر بعزل الموظف<sup>30</sup> .

وقد منع القانون سلطة التأديب من عزل الموظف اذا كان الحكم الجنائي قد صدر عن جنحة غير مخلة بالشرف وكانت العقوبة الصادرة بحقه الغرامة فقط ولو كانت هذه الجنحة ناشئة عن الوظيفة او ارتكبت بالصفة الرسمية<sup>31</sup> في وقت اجاز لسلطة التأديب ذلك في حالة صدور الحكم بالبراءة<sup>32</sup> وهو ما يسري على سلطة التأديب بالفصل كما بينا .

<sup>29</sup> المادة (السادسة والعشرون/ب/1) من القانون رقم 69 لسنة 1936 .

<sup>30</sup> المادة (السابعة والعشرون/أ) من القانون نفسه .

<sup>31</sup> المادة (السادسة والعشرون/ب/3) من القانون نفسه .

<sup>32</sup> المادة (السادسة والعشرون/أ) من القانون نفسه .

ولا نريد هنا تكرار ما سبق ان اشرنا اليه سوى القول ان الاقرار لجهة التأديب بالعزل انضباطيا عند الحكم بالبراءة يقود الى الاقرار لها بهذه السلطة من باب أولى عند الحكم بالإدانة ولو كانت العقوبة الغرامة الا ان القانون اخذ بخلاف ذلك الأمر الذي يتطلب المعالجة على النحو الذي بيناه .

ومن المفيد ان ننوه الى ان تعليق تنفيذ اثر الحكم الجنائي بعزل الموظف على صدور قرار من مجلس الانضباط لا يعني ان قرار العزل يكون من تأريخ صدور قرار المجلس بل ينفذ ابتداء من تأريخ صدور الحكم وهذا ما قرره مجلس الانضباط العام في قراره المرقم 63/105 الصادر في 1963/9/18 حيث جاء فيه (... وحيث ان قرار التجريم والحكم قد اكتسب الدرجة القطعية بتصديقه من محكمة تمييز العراق وحيث ان الجريمة التي حكم على المومأ اليه من اجلها تعتبر من الجرح المخلة بالشرف وانه ارتكبها بصفته الرسمية لذا قرر مجلس الانضباط العام عزله من وظيفته استنادا الى الفقرة (ب-1) من المادة 26 من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 المعدل على ان يعتبر مبدأ العزل من تأريخ صدور الحكم بحقه ... تطبيقا لحكم الفقرة الأخيرة من المادة 27 من قانون الانضباط المذكور)<sup>33</sup> . وبصدور قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 997 لسنة 1978 الذي سبقت الاشارة اليه تكون عقوبة الفصل قد حلت محل عقوبة العزل حيث نصت الفقرة ثالثا منه على (1). يعتبر المحكوم عليه من العاملين في الدولة او القطاع الاشتراكي موظفا كان ام عاملا مفصولا من الخدمة العامة مدة بقائه في السجن .

<sup>33</sup> القرار منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني / العددان الأول والثاني/السنة الثالثة 1964/ص160 وانظر كذلك قرار المجلس المرقم 63/60 في 1963/6/4 المنشور في مجلة ديوان التدوين القانوني / العدد الثالث / السنة الثانية 1963 / ص135 .

2. يعاد المحكوم عليه من العسكريين ورجال الشرطة والموظفين والعمال والمستخدمين الى الخدمة بعد خروجه من السجن الا اذا فقد شرطاً من شروط التعيين ولا يحرم من تولي الخدمات العامة بشكل نهائي واذا وجد مانع من اعادته الى العمل الذي فصل منه فيعين في عمل اخر في الدولة او القطاع الاشتراكي)<sup>34</sup> .

اما قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 فقد نص على وجوب عزل الموظف كأثر للحكم عليه جنائياً في حالتين :-

**الأولى :** اذا كان قد عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب فصله مرة أخرى<sup>35</sup> .

**الثانية :** اذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية<sup>36</sup> .

وبالنسبة للحالة الأولى نجد ان المشرع عد مجرد ارتكاب الموظف جريمة تستوجب فصله سبباً كافياً لعزله من الوظيفة اذا كان قد عوقب بالفصل واعيد توظيفه وذلك بغض النظر عما اذا كان الفصل السابق قد فرض عليه بوصفه عقوبة انضباطية ناتجة عن ارتكابه جريمة انضباطية ام ترتب كعقوبة تبعية للعقوبة الجنائية الاصلية .

---

<sup>34</sup> تم تحويل العمال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي الى موظفين بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 150 لسنة 1987  
<sup>35</sup> المادة (8/ثامناً/ب) من القانون . والفعل الذي يعيننا هنا هو الذي يشكل جريمة تنتهي بحكم جنائي يرتب اثر الفصل ثانية .  
<sup>36</sup> المادة (8/ثامناً/ج) من القانون نفسه .

كما لم يضع المشرع حدا للفترة الزمنية التي تفصل بين العقوبتين او بين تأريخ ارتكاب كل من الفعلين لترتيب هذا الأثر الامر الذي يبقي سيف الإدارة مسلطا على الموظف المعاقب بالفصل وأعيد تعيينه بحيث يكون مهتدا بالعزل لمجرد احتمال ارتكابه مخالفة قد تكون عقوبتها الحبس لمدة (24) ساعة ولذلك نرى ويتوضع ان لا يكون مجرد سبق معاقبة الموظف بالفصل سببا كافيا لوحده لعزل الموظف اذا ارتكب ما يوجب فصله ثانية ويمكن في هذه الحالة ان يكون المبدأ العام هو تطبيق عقوبتي الفصل عليه بحيث تستقل احدهما عن الأخرى واذا كان لابد من إعمال عقوبة العزل فما المانع من ان يترك تقدير ذلك للقضاء الجنائي والتأديبي ولسلطة التأديب (كل في مجاله) بعد الأخذ في الحسبان جسامة الجريمتين اللتين استوجبتا الفصل ومدة الحبس في كل منهما ومدى ارتباطهما بالوظيفة ونوع ودرجة الوظيفة التي يشغلها الموظف والفاصلة الزمنية في وقت ارتكاب كل منهما وان يحاط ذلك بضمانات تحول دون التعسف بحق الموظف ذلك لأن العزل عقوبة خطيرة تعدم والى الأبد الصفة الوظيفية للموظف فمن غير المنطقي ان تفرض على الموظف بقوة القانون لمجرد ارتكابه مخالفتين بسيطتين قد تكون الفاصلة الزمنية بينهما سنوات عدة .

اما الحالة الثانية وهي وجوب عزل الموظف اذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته او ارتكبتها بصفته الرسمية فملاحظتنا بشأنها تتلخص بالآتي :



1- ان القانون اكنفى لترتيب العزل كعقوبة تبعية ان تكون الجريمة التي ارتكبها الموظف بصفته الرسمية او نشأت عن وظيفته جناية حتى لو عوقب مرتكبها بعقوبة الجنحة لعذر او ظرف قضائي مخفف في حين لا يترتب هذا الأثر على الموظف الذي يرتكب جنحة من هذا النوع ولو عوقب بعقوبة الجناية لظرف قضائي مشدد لأن ذلك في الحالتين لا يغير من وصف الجريمة<sup>37</sup> وبذلك يكون المشرع في هذا القانون قد ابتعد عن قانون العقوبات وقانون الانضباط رقم 69 لسنة 1936 اللذين اعتمدا معيار نوع العقوبة لاجسامه الجريمة لترتيب العزل كعقوبة تبعية .

2- ان المشرع في هذا القانون لم يميز في ترتيب هذا الأثر بين الجريمة السياسية وغير السياسية وبين المخلة بالشرف وغير المخلة بالشرف فكل ما اشترطه ان تكون جناية ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية . وهذا يعني ان الموظف حتى لو ارتكب جناية عوقب عنها بالاعدام او السجن المؤبد فأنها لا تؤدي (وجوبا) بمقتضى احكام هذا القانون الى عزله من الوظيفة مادامت هذه الجريمة غير ناشئة عن الوظيفة ولم ترتكب بالصفة الرسمية للموظف في حين تضمن قانون العقوبات احكاما تعالج جانبا من هذا الموضوع كما بينا .

<sup>37</sup> المادة 24 من قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل . و د.علي حسين الخلف و د.سلطان عبد القادر الشاوي / مصدر سابق ص 292 .

3- ان المشرع عندما اخرج كل هذا العدد من الجرائم ليرتب العزل على الجنايات الناشئة عن الوظيفة او التي يرتكبها الموظف موضوع العزل بصفته الرسمية يكون قد فتح الباب واسعا امام الادارة بوصفها السلطة المختصة بالعزل لإعمال تقديرها فيما تراه من الجرائم ما يستلزم العزل وفيما لا تراه بعد ان حصر العزل الوجوبي في هذا النوع من الجرائم فقط وهذا في تقديرنا اتجاه غير سليم اذ ليس كل جنائية من هذا النوع تستوجب العزل وليس كل جريمة من غير هذا النوع لا تستدعي العزل فضلا عن ان ضمانات الموظف في مواجهة سلطة الادارة في القانون رقم 14 لسنة 1991 هي ضمانات ضعيفة<sup>38</sup> مقارنة بالقانونين رقم 41 لسنة 1929 و 69 لسنة 1936 اللذين تضمننا اجراءات تبث الطمأنينة في نفس الموظف وتضمن استقلاليته<sup>39</sup> ولذلك فأن توسيع سلطة الادارة في عزل الموظف على هذا النحو سيؤدي في كثير من الحالات دون ادنى شك الى تعسفها وتفشي المحسوبية وتدخل اعتبارات بعيدة عن المصلحة العامة في عزل او عدم عزل هذا الموظف او ذلك .

---

<sup>38</sup> د.ماهر صالح علاوي الجبوري / مبادئ القانون الاداري / دار الكتب للطباعة / بغداد/1996/ص125.  
<sup>39</sup> د.محمود سعد الدين الشريف / اصول القانون الاداري / ج1/ مطبعة المعارف / بغداد/1956/ص352.

لذلك لا بد ان تكون المعايير في ترتيب هذا الاثر على الجريمة الجنائية مستندة على اسس تجمع بين جسامة الجريمة ونوعها ومدى مساسها بالوظيفة وما احاط ارتكابها من ظروف والعقوبة الاصلية المحكوم بها على الموظف ونوع ودرجة الوظيفة التي يشغلها وقت ارتكابها وفيما عدا ذلك لا يترك تقديره للادارة وحدها بل يشاركها القضاء الجنائي والانضباطي (كل في مجاله) فيه .ولا بد من التنكير بان قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل ) رقم 18 لسنة 1993 اوجب عزل الموظف من الخدمة عند الحكم عليه في جرائم الرشوة او الاختلاس او السرقة وذلك بغض النظر عن العقوبة المحكوم بها<sup>40</sup> كما ان امر ديوان الرئاسة المنحل الصادر بالعدد 7369 في 3/30/ 1994 والذي سبقه الاشارة اليه اوجب عزل الموظف الذي يرتكب ايا من الجرائم المخلة بالشرف بغض النظر عن العقوبة المحكوم بها وما اذا كانت ناشئة عن الوظيفة ام لا او ارتكبها الموظف بصفته الرسمية ام بغير هذه الصفة<sup>41</sup>.

وتجدر الاشارة الى ان قانون الانضباط رقم 14 لسنة 1991 منح بموجب المادة (11) منه حق الطعن بقرار عزله امام مجلس الانضباط العام وجعل في الماده (15/ رابعا) قرار المجلس نتيجة النظر في الطعن باتا .

<sup>40</sup> منشور في الوقائع العراقية / العدد3446 في 1993/2/22 وقد اشرنا اليه سابقا .

<sup>41</sup> أشرنا اليه سابقا .

كما جعل في المادة (14) منه قرار العزل الذي يصدر من الرئاسة او مجلس الوزراء باتا وفي ذلك اضعاف لضمانات الموظف اتجاه هذه العقوبة الخطيره الا ان القانون رقم (5) لسنة 2008 قانون التعديل الاول لقانون الانضباط رقم 14 لسنة 1991 عالج الموضوع بما يعزز ضمانات الموظف وعلى النحو ذاته الذي بيناه بشأن عقوبة الفصل في المبحث الاول . اما بالنسبة للقضاة واطباء الادعاء العام فان لجنة شؤون الادعاء العام اذا وجدت ان الفعل المنسوب الى عضو الادعاء العام يكون جنائية او جنحة تقرر احالته على المحكمة المختصة ويسحب وزير العدل يده وفقا لإحكام قانون انضباط موظفي الدولة فاذا قررت المحكمة ادانته تفرض عليه اللجنة عقوبة انضباطية تتناسب مع الفعل المسند اليه<sup>42</sup>. ومن بين هذه العقوبات انتهاء الخدمة وتفرض عند صدور حكم بات بعقوبة من محكمة مختصة عن فعل لا يأتلف وشرف الوظيفة<sup>43</sup>.

وواضح ان انتهاء العلاقة الوظيفية لعضو الادعاء العام لا يكون حتميا وبقوة القانون اذا ما صدر بحقه حكم جنائي وانما تقدير ذلك متروك للجنة شؤون الادعاء العام. واذا ما انهيت خدمة عضو الادعاء العام فانه لايعاد الى الخدمة في الادعاء العام دون ان يحول ذلك بينه وبين التعيين في وظيفة مدنية<sup>44</sup>. وهو الاثر نفسه الذي يترتب على انتهاء خدمة القاضي<sup>45</sup>.

<sup>42</sup> المادة 65 من قانون الادعاء العام رقم 159 لسنة 1979 المعدل .

<sup>43</sup> المادة (62/ثانيا/ج) من القانون نفسه .

<sup>44</sup> المادة (63/ثانيا) من القانون نفسه .

<sup>45</sup> المادة (59/ثانيا) من قانون التنظيم القضائي رقم 160 لسنة 1979 المعدل .

وقد ذهب جانب من الفقه الى وصف انتهاء خدمة القاضي وعضو الادعاء العام على النحو المتقدم بأنه يشبه الفصل كونه لا يمنع من تعيين اي منهما في وظيفة مدنية ويشبه العزل من حيث اقصائهما نهائيا عن وظيفتيهما<sup>46</sup>. ولكننا نرجح ان هذا النوع من انتهاء الخدمة هو فصل ذلك لان المعيار الذي يميز الفصل من العزل يكمن في جواز العودة الى الوظيفة العامة من عدمه دون تحديد نوع وطبيعة هذه الوظيفة ، فطالما ان انتهاء خدمة القاضي او عضو الادعاء العام على نحو ما تقدم يسمح لأي منهما ان يعود الى الوظيفة العامة ولو بغير الصفة الوظيفية التي كان كل منهما يتمتع بها فأن هذا الانهاء للعلاقة الوظيفية هو فصل من الوظيفة وليس عزلا عنها وكل ما في الأمر هو ان المحكوم عليه بحكم ادى الى انتهاء علاقته الوظيفية لم يعد يصلح لتولي وظيفة بعينها دون ان يفقده ذلك اهلية تولي الوظائف العامة ولذلك فأن القاضي او عضو الادعاء العام اذا ما أعيد تعيينه في وظيفة مدنية فإنه يعامل معاملة الموظف الذي سبق ان فصل من الوظيفة في ترتيب الآثار التي يجب ان تترتب قانونا على هذا الوصف .

هذا ولا تمنع استقالة الموظف او احواله على التقاعد من معاقبته بالعزل عن فعل ارتكبه قبل ذلك والعبرة هنا تتمثل في منع عودة الموظف ثانية الى الوظيفة فيكون اثر العزل هنا اشد من أثر الاستقالة وان كان أثر الاستقالة اشد فيما يتعلق باستحقاق الراتب التقاعدي<sup>47</sup> .

<sup>46</sup> د.علي احمد حسن الهبيبي / مصدر سابق/ص104 .

<sup>47</sup> د.محمد زهير جرانة / عزل الموظف في النظام الاداري العراقي / بحث منشور في مجلة القضاء / العددان الاول والثاني/السنة الثالثة /مايس1936 .

وأخيراً لا بد ان نشير الى معنى الجريمة السياسية حيث عرفها قانون العقوبات العراقي بأنها (الجريمة التي ترتكب بباط سياسي او تقع على الحقوق السياسية العامة والفردية)<sup>48</sup> ثم استثنى مجموعة من الجرائم اوردها على سبيل الحصر من هذا الوصف ولو ارتكبت بباط سياسي<sup>49</sup> وألزم المحكمة اذا رأت ان الجريمة سياسية ان تبين ذلك في حكمها<sup>50</sup>.

وبذلك فإن الادارة لا تملك سلطة تقدير ما اذا كانت الجريمة سياسية ام لا بل ان ذلك من اختصاص المحكمة فأذا رأت ان الجريمة التي تحكم فيها سياسية ضمنت حكمها ذلك وما على الادارة الا ترتيب الأثر الذي نص عليه القانون . وإذا كان لتقسيم الجرائم هذا اهميته في قانون الإنضباط رقم 69 لسنة 1936 لجهة ترتيب اثر الحكم الجنائي المنهي للعلاقة الوظيفية بالفصل او العزل فإنه في ظل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 النافذ لم تعد له تلك الأهمية بسبب ان القانون لم يعتد بهذا التقسيم في ترتيب هذا الأثر .

<sup>48</sup> المادة (21/أ) من قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل .

<sup>49</sup> المادة نفسها .

<sup>50</sup> المادة (21/ب) من القانون نفسه .

## الخاتمة

تناول البحث اثر الحكم الجنائي المنهي للعلاقة الوظيفية في قوانين الإنضباط العراقية مبتعدا عن ترتيب هذا الأثر في القوانين الجنائية التي لها معايير اخرى في ذلك قد تقترب او تبتعد عن معايير القوانين الانضباطية وما دفعنا الى ذلك هو توخي حصر البحث في جزئية معينة من اجل اغنائها وتسليط الضوء عليها والتنبيه الى اهم الثغرات التي قادنا اجتهادنا المتواضع الى ان على المشرع الانضباطي معالجتها .

وحيث ان قوانين الإنضباط العراقية استقرت على انهاء العلاقة الوظيفية للموظف الذي يصدر بحقه حكم جنائي في حالتين هما الفصل والعزل فقد تمحور البحث حول هاتين العقوبتين دون سواهما وترشحت لدينا بشأنهما ملاحظات تتلخص بالآتي :

1- رتب القانون الفصل وجوبا عند الحكم على الموظف بالحبس عن اية جريمة غير مخلة بالشرف ولو كانت مخالفة الأمر الذي يعني وجوب فصله عند الحكم عليه بالحبس لمدة (24) ساعة او بضعة ايام وهذا أمر غير منطقي اذ يتطلب الموضوع اصدار قرار بالفصل ثم اخر باعادة التعيين وفق اجراءات قد تستغرق وقتا يكون فيه كل من الإدارة والموظف بحاجة الى الآخر مما يستدعي اعتماد حد ادنى للحبس الذي يوجب الفصل ونقترح ان لا تقل مدته عن سنة لكي ينسجم مع نص القانون الذي جعل الحد الأدنى لعقوبة الفصل في حالات اخرى سنة واحدة<sup>51</sup> .

<sup>51</sup> المادة(8/سابعا) من القانون رقم 14 لسنة 1991 .

2- ان تكرار المخالفة المشار اليها في (1) أنفا يؤدي وجوبا الى العزل وهذا أمر آخر غير منطقي اذ لو ارتكب الموظف مخالفتين عوقب عن كل منهما بالحبس ليوم واحد فإن ذلك يؤدي حسب نصوص القانون الى عزله مما يعني حرمانه من الوظيفة مدى الحياة حتى لو كانت الفاصلة الزمنية بين المخالفتين عدد من السنين الأمر الذي يستدعي اضافة الى ما أشرنا اليه في (1) أنفا وضع فاصلة زمنية اذا ما تكررت خلالها المخالفة التي توجب الفصل يكون ذلك مسوغا لعزل الموظف .

3- أخرج المشرع الأنضباطي الجرائم المخلة بالشرف من نطاق الجرائم التي أوجب على الحكم انهاء العلاقة الوظيفية واذا ما اخذنا في الحسبان ان سبق ارتكاب جريمة مخلة بالشرف يمنع من تعيين الموظف ابتداء وفقا لأحكام قانون الخدمة المدنية نتمنى على المشرع الأنضباطي ان يجعل ارتكاب هذا النوع من الجرائم موجبا لأنهاء العلاقة الوظيفية توخيا للانسجام بين نصوص القانونين .

4- رتب القانون العزل على الموظف الذي يرتكب جنائية ولكنه اشترط ان تكون هذه الجنائية قد ارتكبتها الموظف بصفته الرسمية او ناشئة من الوظيفة . وفي الوقت الذي نؤيد فيه تضييق نطاق الجرائم التي يترتب على الحكم فيها العزل وجوبا نرى اهمية منح الإدارة والقضاء (كل في مجاله) هامشا من التقدير وفق لظروف كل حالة بحيث يتقرر معها مدى صلاحية الموظف للبقاء في وظيفته وذلك في ظل ضمانات قوية للموظف بما يضمن عدم التعسف بحقه .



5- في الوقت الذي نقدر فيه نهج المشرع في القانون رقم 5 لسنة 2008 الذي عزز ضمانات الموظف في مواجهة عقوبات الفصل والعزل اذ وسع نطاق الطعن فيهما امام مجلس الانضباط العام وجعل قرارات المجلس خاضعة للطعن فيها امام الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بعد ان كانت باتة نتمنى ان تكون ملاحظتنا الأخرى محل نظر في اي تعديل لقانون الإنضباط مستقبلا .

وأخيرا ليس لنا سوى الاستعانة بقوله تعالى (ربنا لا تؤاخذنا إن نسينا أو أخطأنا)<sup>52</sup> .

---

<sup>52</sup> الآية 286 من سورة البقرة .

## الهوامش

- 1 محمد حامد الجمل / الموظف العام فقها وقضاء / ج1/ط1/دار النهضة العربية/القاهرة1969/ص ب
- 2 د.محمد جودت الملط / المسؤولية التأديبية للموظف العام / دار النهضة العربية/القاهرة1967/ص1.
- 3 المادة 98 من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل .
- 4 المادة 96 من القانون نفسه .
- 5 المادة 100 من القانون نفسه .
- 6 المادة (الحادية عشرة / 2) من القانون رقم 69 لسنة 1936.
- 7 حددت المادة (الحادية عشرة/ 1 ) من القانون نفسه الحد الأقصى لمدة الفصل بخمس سنوات .
- 8 المادة (السادسة والعشرون/ب/2) من القانون نفسه .
- 9 المادة (الحادية عشرة/1) من القانون نفسه .
- 10 المادة (السادسة والعشرون/ب/4) من القانون نفسه .
- 11 المادة (الخامسة والعشرون/ب) من القانون نفسه .
- 12 (المادة السابعة والعشرون/ب) من القانون نفسه .
- 13 القرار منشور في الوقائع العراقية / العدد2667 الصادر في 1978/8/7 .
- 14 وبهذا المعنى افتي ديوان التدوين القانوني بقراره المرقم ج1/333 في 1965/1/2 /مجلة ديوان التدوين القانوني العدد1/السنة الرابعة 1965 /ص175 .
- 15 المادة (السابعة والعشرون) من القانون .
- 16 د.علي حسين الخلف و د.سلطان عبد القادر الشاوي / المبادئ العامة في قانون العقوبات/جامعة بغداد1982/ص305-307
- 17 المادة (السادسة والعشرون) من قانون الانضباط رقم 69 لسنة 1936 ويقابلها في قانون الانضباط رقم 14 لسنة 1991 نص المادة (23) حيث جاء فيه (لاتحول براءة الموظف او الافراج عنه عن الفعل المحال من اجله الى المحاكم المختصة دون فرض احدي العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون) .
- 18 المادة (السادسة والعشرون/ب/3) من القانون رقم 69 لسنة 1936 .
- 19 المادة 89 من قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل .
- 20 د.علي احمد حسن اللهيبي / اثر العقوبات وانتقائها على المركز القانوني للموظف / رسالة دكتوراه /كلية النهدين للحقوق /بغداد/2003 /ص100 .
- 21 قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 18 لسنة 1993 . منشور في الوقائع العراقية /العدد3446 في 1993/2/22 .
- 22 رغم ان ذلك ليس تشريعاً لكن كانت تمثل هذه الكتب قوتها الملزمة من الناحية الواقعية .
- 23 حيث رتب القانون على ذلك عقوبة العزل كما سيتبين لنا في المبحث الثاني .
- 24 لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع الى : د.علي جمعة محارب/التأديب الاداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة/رسالة دكتوراه/جامعة عين شمس 1986/ص428-429 و د.غازي فيصل مهدي / شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي / مطبعة العزة /بغداد/2001/ص56 .

- 25 وهذا يعني ان القانون ترك الامر كقاعدة عامة لقانون العقوبات وكل ما قرره هنا الزام الادارة بتنفيذ ما يقرره قانون العقوبات .
- 26 المادة (الثانية عشرة/2) من القانون .
- 27 د.ضاري خليل محمود/حرمان الموظف العام من تولي الوظيفة العامة بسبب الحكم عليه جنائيا/بحث منشور في مجلة العدالة/العدد الثاني/السنة الثالثة/1977/ص377 .
- 28 (المادة السابعة/4) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل .
- 29 المادة (السادسة والعشرون/ب/1) من القانون رقم 69 لسنة 1936 .
- 30 المادة (السابعة والعشرون/أ) من القانون نفسه .
- 31 المادة (السادسة والعشرون/ب/3) من القانون نفسه .
- 32 المادة (السادسة والعشرون/أ) من القانون نفسه .
- 33 القرار منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني / العددان الأول والثاني/السنة الثالثة 1964/ص160 وانظر كذلك قرار المجلس المرقم 63/60 في 1963/6/4 المنشور في مجلة ديوان التدوين القانوني / العدد الثالث / السنة الثانية 1963 / ص135 .
- 34 تم تحويل العمال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي الى موظفين بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 150 لسنة 1987
- 35 المادة (8/ثامنا/ب) من القانون . والفعل الذي يعيننا هنا هو الذي يشكل جريمة تنتهي بحكم جنائي يرتب اثر الفصل ثانية .
- 36 المادة (8/ثامنا/ج) من القانون نفسه .
- 37 المادة 24 من قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل . و د.علي حسين الخلف و د.سلطان عبد القادر الشاوي / مصدر سابق ص292 .
- 38 د.ماهر صالح علاوي الجبوري / مبادئ القانون الاداري / دار الكتب للطباعة / بغداد/1996/ص125 .
- 39 د.محمود سعد الدين الشريف / اصول القانون الاداري / ج1/ مطبعة المعارف / بغداد/1956/ص352 .
- 40 منشور في الوقائع العراقية / العدد3446 في 1993/2/22 وقد اشرنا اليه سابقا .
- 41 اشرنا اليه سابقا .
- 42 المادة 65 من قانون الادعاء العام رقم 159 لسنة 1979 المعدل .
- 43 المادة (62/ثانيا/ج) من القانون نفسه .
- 44 المادة (63/ثانيا) من القانون نفسه .
- 45 المادة (59/ثانيا) من قانون التنظيم القضائي رقم 160 لسنة 1979 المعدل .
- 46 د.علي احمد حسن اللهيبي / مصدر سابق/ص104 .
- 47 د.محمد زهير جرانة / عزل الموظف في النظام الاداري العراقي / بحث منشور في مجلة القضاء / العددان الاول والثاني/السنة الثالثة/مايس/1936 .
- 48 المادة (21/أ) من قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل .
- 49 المادة نفسها .
- 50 المادة (21/ب) من القانون نفسه .
- 51 المادة(8/سابعاً) من القانون رقم 14 لسنة 1991 .
- 52 الآية 286 من سورة البقرة .

## المصادر

## أ : القرآن الكريم

## ب: الكتب والبحوث

1. د.ضاري خليل محمود/ حرمان الموظف العام من تولي الوظيفة العامة بسبب الحكم عليه جنائياً / بحث منشور في مجلة العدالة / العدد الثاني / السنة الثالثة 1977.
2. د.عبد الحميد متولي / الموظفون العموميون / مطبعة الجزيرة / بغداد 1937.
3. د.علي احمد حسن اللهبي / اثر العقوبات وانقضائها على مركز القانوني للموظف / رسالة دكتوراه /كلية النهريين للحقوق / بغداد 2003.
4. د. علي جمعة محارب /التأديب الاداري في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة / رسالة دكتوراه /جامعة عين شمس 1986.
5. د.علي حسين الخلف ،د.سلطان عبد القادر الشاوي / المبادئ العامة في قانون العقوبات/جامعة بغداد1982.
6. د.غازي فيصل مهدي/ شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي /مطبعة العزة/بغداد2001.
7. د.ماهر صالح علاوي الجبوري/ مبادئ القانون الإداري/دار الكتب للطباعة/ بغداد 1996.
8. د.محمد جودت الملط /المسؤولية التأديبية للموظف العام /دار النهضة العربية/القاهرة 1967.

9. محمد حامد الجمل/ الموظف العام فقها وقضاء/ ج1/ ط1/ دار النهضة العربية/ القاهرة1969.
10. د.محمد زهير جرانه/عزل الموظف في النظام الإداري العراقي/بحث منشور في مجلة القضاء/العددان الاول والثاني/السنة الثالثة/مايس1936.
11. د.محمود سعد الدين الشريف/أصول القانون الاداري/ج1/مطبعة المعارف/بغداد1956.

### ج- الدوريات

1. مجلة القضاء/العددان الاول والثاني/السنة الثالثة/مايس1936.
2. مجلة ديوان التدوين القانوني/العدد الثالث/السنة الثانية 1936.
3. مجلة ديوان التدوين القانوني/العددان الاول والثاني/السنة الثالثة1964.
4. مجلة ديوان التدوين القانوني/العدد الاول/السنة الرابعة1965.
5. مجلة العدالة/العدد الثاني/السنة الثالثة1977.

### د-القوانين والقرارات والكتب الرسمية

1. قانون انضباط موظفي الدولة رقم 41 لسنة 1929.
2. قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936.
3. قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل.
4. قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل.
5. قانون الادعاء العام رقم 159 لسنة 1979 المعدل.
6. قانون التنظيم القضائي رقم 160 لسنة 1979 المعدل.

- 
7. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل .
  8. القانون رقم 5 لسنة 2008 قانون التعديل الاول لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991
  9. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 997 في 1978/7/30
  10. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 150 لسنة 1987.
  11. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم 18 لسنة 1993.
  12. كتاب ديوان الرئاسة المنحل رقم 7369 في 1994/3/30.
  13. قرار مجلس الانضباط العام رقم 63/60 في 1963/6/4.
  14. قرار مجلس الانضباط العام رقم 63/105 في 1963/9/18.
  15. قرار ديوان التدوين القانوني رقم 1ج/333 في 1965/1/2.

## المخلص

اثر الحكم الجنائي المنهي للعلاقة الوظيفية اهمية كبيرة تكمن في المكانة التي يحتلها موضوع الوظيفة العامة بين موضوعات القانون الاداري . فالوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة والدولة لا تساوي اللاما يساويه الموظف العام لأنه رأسها المفكر وساعدها المدير وعاملها المنفذ ومرآتها المعبرة فيرى الناس الدولة من خلاله . هذا من جهة ومن جهة اخرى فقد كثرت في الحياة العملية حالات انتهاء العلاقة الوظيفية للموظف نتيجة الحكم عليه جنائيا. وقد يترتب اثر الحكم الجنائي المنهي للعلاقة الوظيفية بموجب نصوص ترد في القوانين الجنائية او في قوانين التوظيف والانضباط .فبمقتضى قانون العقوبات العراقي تنتهي العلاقة الوظيفية وجوبا للفترة من يوم صدور الحكم حتى وقت تنفيذه في حالة الحكم على الموظف بالإعدام، ومن يوم صدور الحكم حتى اخلاء سبيل المحكوم عليه في حالة الحكم بالسجن المؤبد او المؤقت وذلك كعقوبة تتبعية تفرض بحكم القانون دون الحاجة الى النص عليها في قرار الحكم. وجوازا لمدة لا تزيد على سنتين من تأريخ انتهاء تنفيذ العقوبة او من تاريخ انقضائها في حالة الحكم على الموظف بالسجن المؤبد او المؤقت او بالحبس مدة تزيد على السنة وذلك كعقوبة تكميلية لابد لتنفيذها بحق الموظف من النص عليها في قرار الحكم صراحة .

---

## Abstract

The impact of the criminal judgment Terminator functional relationship of great significance lies in the place occupied by the subject of public office between administrative law topics. Public office is used is the pot of public authority and the state does not equal worth llama public servant because he headed thinker and helped mastermind and was treated by her mirror port and expressive sees people of the state through it. This on the one hand and on the other hand, has abounded in practical life situations end functional relationship to the employee as a result of criminal sentencing. The consequent effect of the criminal judgment Terminator employment relationship under the provisions contained in the criminal laws or in the recruitment and discipline laws .fbmguetdy Iraqi Penal Code expires functional relationship and Juba for the period from the day of the judgment until the time of execution in the state of governance on the employee to death, and on the judgment until the evacuation order sentenced in the case of life imprisonment or temporary and that punishment Tenbaah impose the rule of law without the need for text in the decision of the referee. The passport for a period not exceeding two years from the date of the end of the execution of the sentence, or from the date of expiry on the state of governance on the employee to life imprisonment or imprisonment for a term or temporary over a year and that punishment must be complementary to the implementation of the right of an employee of the text in the ruling explicitly.