



## The Punishment of Dismissal from office A comparative Study

Omar Mwafaq Mohammed<sup>1</sup> 

Nineveh Education Directorate  
[azozdodo59@gmail.com](mailto:azozdodo59@gmail.com)

Usama Ahmed Mohammed<sup>2</sup> 

College of Law/ University of Mosul  
[drusamaalneeme@mosul.edu.iq](mailto:drusamaalneeme@mosul.edu.iq)

### Article information

#### Article history

Received 20 July, 2020

Revisit 30 July, 2020

Accepted 7 August, 2020

Available Online 1 September, 2024

#### Keywords:

- Punishment
- Dismissal
- Disciplinary
- public servant

#### Correspondence:

Omar Mwafaq Mohammed  
[azozdodo59@gmail.com](mailto:azozdodo59@gmail.com)

### Abstract

Dismissal from a job is one of the most severe disciplinary measures imposed on public employees, carrying significant consequences for their legal status and career prospects. Given its gravity, this penalty must be surrounded by strict controls to ensure it serves its intended purpose—upholding the interests of the administration—while preventing any abuse of power. On the one hand, such controls are necessary to prevent the administration from unjustly exercising its authority in imposing this punishment. On the other hand, they ensure that employees who commit serious violations are not given the opportunity to repeat those offenses. Thus, it is essential to understand the nature and implications of this penalty, particularly in the context of public employment in Iraq, where there has been a noticeable increase in its application. This trend is largely due to the widespread administrative corruption within public institutions and the failure to enforce legal provisions that ensure the proper selection and functioning of public employees. As a result, public facilities face a real crisis, marked by declining performance and deteriorating conditions

Doi: 10.33899/alaw.2020.127702.1088

© Authors, 2024, College of Law, University of Mosul This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

## عقوبة الفصل من الوظيفة

## -دراسة مقارنة-

أسامة أحمد محمد

عمر موفق محمد

كلية الحقوق / جامعة الموصل

مديرية تربية نينوى

## الاستخلاص

## معلومات البحث

## تاريخ البحث

الاستلام ٢٠ تموز، ٢٠٢٠

التعديلات ٣٠ تموز، ٢٠٢٠

القبول ٧ آب، ٢٠٢٠

## الكلمات المفتاحية

- العقوبة

- الانضباطية

- الفصل

- الموظف العام

تعد عقوبة الفصل من الوظيفة واحدة من اشد العقوبات الانضباطية سطوة على الموظف العام واكثرها خطورة على مركزه القانوني ومستقبله الوظيفي، ومن ثم كان لا بد من احاطتها بالعديد من الضوابط التي تحقق الغاية منها وتسمو بها الى الحكمة التي شرعت من اجلها بتحقيق صالح الإدارة وبما يكفل عدم انحراف الادارة واساءتها في استعمال حقها في فرض هذا النوع من العقوبات من جهة، وعدم افساح المجال للموظفين الذين يرتكبون مخالفات جسيمة من تكرار تلك المخالفات مرة ثانية من جهة اخرى . ومن ثم كان لا بد من الوقوف على ماهية هذه العقوبة والاثار المترتبة عليها ، لاسيما في ظل الواقع الحالي للوظيفة العامة في العراق الذي يشهد تزايداً ملحوظاً في فرض هذا النوع من العقوبات ، بسبب انتشار مظاهر الفساد الاداري في الادارات العامة ، واهمال تطبيق النصوص القانونية التي تحكم اختيار الموظفين العموميين على وجه سليم ، الامر الذي ادى الى ازمة حقيقية في عمل المرافق العامة وتراجع ادائها وتردي واقعها

## إلقدمة

إن مقدمة بحثنا يمكن توضيحها في النقاط الآتية :

### أولا : التعريف بموضوع البحث

من المعلوم ان قوانين الوظيفة العامة تهدف الى ايجاد نوع من التوازن بين حقوق والتزامات كل من الادارة والموظف العام خلال فترة العلاقة الوظيفية ابتداء من تاريخ التعيين وانتهاء بقطع العلاقة الوظيفية بينهما، سواء اكان ذلك بالطرق العادية أم بالطرق غير العادية، وهو ما يظهر جليا من خلال اقرار تلك القوانين لحق الادارة في فرض العقوبات الانضباطية بحق الموظف العام اذا ما اخل بواجباته الوظيفية أو خرج عن مقتضياتها، واقرارها لحق الموظف في الدفاع عن حقوقه تجاه ما ينسب اليه من اخلال بواجبات وظيفته او الخروج عن مقتضياتها لإثبات براءته منها في الوقت ذاته .

وتتنوع العقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظف العام تبعا لجسامة المخالفة التي ارتكبها وخطورتها على المرفق العام الذي يعمل فيه أو على سمعة الوظيفة العامة وكرامتها ونزاهتها، لتصل في شدتها الى الحد الذي يترتب عليه استبعاد الموظف من نطاق الوظيفة العامة وذلك من خلال قطع العلاقة الوظيفية التي تربطه بجهة الادارة التي يتبع لها، سواء اكان ذلك بشكل مؤقت أم بشكل دائمى .

ومن هذا المنطلق تعد عقوبة الفصل من الوظيفة واحدة من اشد العقوبات الانضباطية قسوة على الموظف العام واكثرها خطورة على مركزه القانوني ومستقبله الوظيفي، ومن ثم كان لا بد من احاطتها بالعديد من الضوابط التي تحقق الغاية منها وتسمو بها الى الحكمة التي شرعت من اجلها بتحقيق صالح الإدارة وبما يكفل عدم انحراف الادارة واساءتها في استعمال حقها في فرض هذا النوع من العقوبات من جهة، وعدم افساح المجال للموظفين الذين يرتكبون مخالفات جسيمة من تكرار تلك المخالفات مرة ثانية من جهة اخرى .

### ثانيا : أهمية البحث

تتأتى أهمية البحث في موضوع عقوبة الفصل من الوظيفة من كونها واحدة من الدراسات التي تتعلق بموضوع من الموضوعات التي لا غنى للإدارة والموظف عنها على حد سواء، لاسيما في ظل الواقع الحالي للوظيفة العامة في العراق الذي يشهد تزايدا ملحوظا في فرض هذا النوع من العقوبات، بسبب انتشار مظاهر الفساد الاداري في الادارات العامة،

واهمال تطبيق النصوص القانونية التي تحكم اختيار الموظفين العموميين على وجه سليم، الامر الذي ادى الى ازمة حقيقية في عمل المرافق العامة وتراجع ادائها وتردي واقعها .

### ثالثا : مشكلة البحث

تدور مشكلة البحث حول العديد من التساؤلات التي نحاول من خلال هذا البحث ايجاد الاجابات لها والتي يمكن اجمالها بالاتي :

١- ما المقصود بعقوبة الفصل من الوظيفة .

٢- ما هي حالات فرض عقوبة الفصل من الوظيفة، وهل تمكن المشرع من معالجتها بشكل دقيق، سواء اكان ذلك من حيث العبارات التي استخدمها المشرع لتحديد حالات فرضها ام من حيث تحديد المدة الزمنية لهذه العقوبة .

٣- ماهي الاثار القانونية التي تترتب على فرض عقوبة الفصل من الوظيفة بحق الموظف العام، وما مدى شدة هذه الاثار لا سيما في ظل النقص التشريعي في معالجة الاحكام المتعلقة بعودة الموظف المفصول الى الوظيفة والضوابط التي تحكم ذلك .

### رابعا : نطاق البحث

سيقتصر نطاق البحث على دراسة عقوبة الفصل من الوظيفة وحالات فرضها، فضلا عن اثارها القانونية وذلك في نطاق قوانين الوظيفة العامة والانضباط في الدول المقارنة، ومن ثم فانه تخرج من نطاق دراستنا الحالات التي يترتب عليها حرمان الموظف من تولي الوظيفة العامة - سواء بصورة وجوبية ام بصورة جوازية - كآثر للحكم الجنائي وفقا للنصوص القانونية الواردة في القوانين العقابية<sup>(١)</sup>، لاختلاف نطاق دراسة كلا الموضوعين .

(١) نص المشرع العراقي في قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل على فرض عقوبة الحرمان من تولي الوظيفة العامة كعقوبة تبعية - اي العقوبات التي تنفذ بحكم القانون ومن دون الحاجة الى النص عليها في قرار الحكم - وتنتهي بها العلاقة الوظيفية للموظف وجوبا للفترة من يوم صدور الحكم وحتى وقت تنفيذه في حالة الحكم على الموظف بالإعدام، ومن يوم صدور الحكم وحتى اخلاء سبيله في حالة الحكم بالسجن المؤبد او المؤقت . كما نص على فرض عقوبة الحرمان من تولي الوظيفة العامة كعقوبة تكميلية - أي العقوبات التي يلزم لتنفيذها بحق الموظف ان ينص عليها قرار الحكم صراحة - وتنتهي بها العلاقة الوظيفية للموظف جوازا لمدة لا تزيد على السنيتين من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة او من تاريخ انقضائها في حالة الحكم على=

**خامسا : منهجية البحث**

في سبيل تقديم صورة وافية عن عقوبة الفصل من الوظيفة، فقد اعتمدنا على المنهج التحليلي الذي يستند الى تحليل النصوص القانونية والآراء الفقهية ومناقشتها لاستخراج الاحكام المناسبة منها، وكذلك تعزيز المواقف التشريعية والفقهية بقرارات قضائية ذات صلة وثيقة بموضوع البحث، فضلا عن المنهج المقارن حيث وقع اختيارنا على قوانين دول اخرى، كمصر للاستفادة من تجاربها العلمية والعملية وبيان اوجه الاتفاق والاختلاف بينها، مع ابراز لموقف القانون العراقي من اجل الوقوف على اوجه القصور الذي احتواه هذا القانون وابداء المقترحات بصددها .

**رابعا : هيكلية البحث**

لنتناول موضوع البحث فقد ارتأينا تقسيمه وفقا للاتي :

المبحث الأول : مفهوم عقوبة الفصل من الوظيفة

المطلب الأول : تعريف عقوبة الفصل من الوظيفة

المطلب الثاني : حالات فرض عقوبة الفصل من الوظيفة

المبحث الثاني : اثار عقوبة الفصل من الوظيفة

المطلب الأول : اثار العقوبة فيما يتعلق بالرابطة الوظيفية

المطلب الثاني : اثار العقوبة فيما يتعلق بالحقوق الوظيفية

**المبحث الأول****مفهوم عقوبة الفصل من الوظيفة**

تعد عقوبة الفصل من الوظيفة أحد أنواع العقوبات الانضباطية ، وهي واحدة من أشد أنواع العقوبات جسامة وسطوة على الموظف العام ، لأنها تنطوي على استبعاد مؤقت له من نطاق الوظيفة العامة ، إذ أنها تفصم علاقته بها فلا يستطيع أن يباشر الوظيفة التي فصل منها ولا أية وظيفة أخرى طوال مدة فصله .

=الموظف بالسجن المؤبد او المؤقت او بالحبس مدة تزيد على السنة ، ينظر: المواد

(٩٦، ٩٨، ١٠٠) من قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

وللتعريف بعقوبة الفصل من الوظيفة فإن الأمر يقتضي بداية التعرض لتعريف الفصل من الوظيفة , ومن ثم بيان حالات الفصل من الوظيفة , وهو ما سنتعرض له في مطلبين وكالاتي:

## المطلب الأول

### تعريف عقوبة الفصل من الوظيفة

إن وضع تعريف لعقوبة الفصل من الوظيفة يتطلب منا البحث في المعنى اللغوي لمصطلح (الفصل من الوظيفة)، ثم تبيان المعنى الاصطلاحي له من خلال التعاريف التي طرحت بخصوصه، لنتوصل بعد ذلك إلى وضع التعريف المناسب له , فالمعنى اللغوي يوصل أو يقرب الوصول إلى تعريف عقوبة الفصل ويوضحه، كما إن المعنى الاصطلاحي له أهمية كبيرة في الوصول إلى هذا التعريف، وهذا ما سنحاول توضيحه تباعاً في الفرعين التاليين :

## الفرع الأول

### التعريف اللغوي للفصل من الوظيفة

يتكون مصطلح الفصل من الوظيفة من جزئين هما (الفصل) و (الوظيفة)، وعند البحث في المعنى اللغوي للجزء الأول من هذا المصطلح نجد إن الفصل : هو المسافة بين الشئيين , أو الحاجز بين الشئيين , وفصلت الشيء فانفصل، أي قطعته فانقطع، والفصل ملتقى كل عظمين في الجسم , وهو احد أجزاء الكتاب مما يندرج تحت الباب<sup>(١)</sup> ويوم الفصل هو يوم القيامة , وفصل الخطاب ما كان الحكم فيه قطعياً، قال تعالى " هذا يوم الفصل الذي كنتم به تكذبون"<sup>(٢)</sup>، وقوله تعالى " وَمَا أَدْرَاكَ مَا يَوْمُ الْفَصْلِ"<sup>(٣)</sup>.

وفصل من الناحية : إذا خرج منها، وفي الحديث : من فصل في سبيل الله فمات أو قتل فهو شهيد أي خرج من منزله وماله , ويقال فصل فلان من عندي فصولاً: إذا خرج.

(١) ابن منظور , لسان العرب، جمال الدين محمد بن مكرم , مج ١٣ , (دار إحياء التراث العربي , بيروت|١٩٩٥) , ص ١٥١.

(٢) الآية ٢١ من سورة الصافات .

(٣) الآية ١٤ من سورة المرسلات .

قال تعالى : " وَلَمَّا فَصَلَتِ الْعِيرُ قَالَ أَبُوهُمْ إِنِّي لَأَجِدُ رِيحَ يُوسُفَ لَوْلَا أَنْ تُفَنِّدُونِ " (١)

أما الجزء الثاني (الوظيفة) : فهي من (وظف)، ومصدرها (وظف)، والجمع (وظائف)، ووظف يوظف توظيفاً، فهو موظف، والوظيفة : ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق أو غير ذلك، وهي: العهد والشرط، وتأتي أيضاً بمعنى المنصب، والخدمة المعينة، ويقال (وظف فلان)، أي اسند إليه وظيفة أو عملاً معيناً<sup>(٢)</sup> ومما تقدم يتبين إن لفظ الفصل في اللغة ينصرف إلى عدة معاني منها القطع، أما الوظيفة فمن معانيها العمل المسند إلى عامل أو موظف ليؤديه وفق اختصاصات محددة، ومن ثم يمكن الاستدلال بهما للدلالة على الفصل من الوظيفة بكونه يعني قطع العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف العام بالجهة التي يتبعها .

## الفرع الثاني

### التعريف الاصطلاحي للفصل من الوظيفة

بعد إن تطرقنا إلى المعنى اللغوي للفصل من الوظيفة ، لابد لنا من البحث في المعنى الاصطلاحي له حتى تتضح الصورة لنا ، لأن الجمع بين المعنيين يمكن أن يقودنا إلى الهدف المراد وهو وضع تعريف لعقوبة الفصل من الوظيفة .

لم تتعرض القوانين المقارنة إلى تعريف الفصل من الوظيفة، إذ إن المشرع - في العموم- ينأى بنفسه عن وضع تعريفات محددة بنصوص قانونية تاركا ذلك للفقهاء والقضاء، وهو ما سار عليه المشرع المصري، إذ لم يورد تعريفاً لعقوبة الفصل من الوظيفة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، وكذلك في قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨.

أما المشرع العراقي فقد سار باتجاه إيراد تعريف لعقوبة الفصل من الوظيفة وذلك عندما عرفها في المادة (١١/أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٩ الملغى بأنها: " تنحية الموظف عن الوظيفة مدة تعين في القرار، على أن لا تقل عن سنتين

(١) الآية ٩٤ من سورة يوسف .

(٢) معجم المعاني الجامع، معجم منشور على الموقع الإلكتروني [www.almaany.com](http://www.almaany.com)

تاريخ الزيارة ٢٥/٣/٢٠٢٠ .

ولا تزيد على خمس سنوات من تاريخ اكتساب القرار الدرجة القرار القطعية<sup>(١)</sup>، كما عرفها في المادة (٨/سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل بأنها " تنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه"<sup>(٢)</sup>، ونرى إن التعريف الذي أورده المشرع العراقي لا يرقى إلى مرتبة التعريف الجامع المانع، إذ أنه لم يضمن التعريف العناصر الضرورية اللازمة لتعريف الفصل من الوظيفة كإحدى العقوبات التي تفرض على الموظف العام، حيث انه اقتصر على بيان الأثر المترتب على العقوبة وأسباب فرضها من دون الإشارة إلى طبيعة العقوبة كونها عقوبة مؤقتة، فضلاً عن عدم بيان الجهة التي تملك فرضها ومدى إمكانية استئناف أو عودة الموظف إلى وظيفته بعد انتهاء مدة العقوبة، وهو الأمر الذي أثار خلافاً على صعيد الفقه والقضاء كما سنبين ذلك لاحقاً، ومن ثم فإننا نرى انه كان الأولى بالمشرع عدم إيراد تعريف لعقوبة الفصل وترك ذلك للفقه والقضاء .

أما في الاصطلاح الفقهي فقد عرفت عقوبة الفصل من الوظيفة بأنها من بين : " أشد العقوبات التأديبية باعتبارها تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف وقطع علاقته بالوظيفة"<sup>(٣)</sup>، أو هي "نوع من أنواع العقوبات التأديبية التي تؤدي إلى قطع الرابطة الوظيفية للموظف المعاقب بها"<sup>(٤)</sup>، ويلاحظ على التعريفين أعلاه إنهما لم يخرجوا عن التعريف الذي أورده

(١) لقد ضمن المشرع العراقي بعض أنظمة الخدمة للعاملين في مؤسسات الدولة تعريفاً لعقوبة الفصل من الوظيفة، إذ عرفها في المادة (٣٣/ أ) من نظام الخدمة في مصلحة سكر القصب رقم (٥٥) لسنة ١٩٦٨ بانها " تنحية الموظف عن الوظيفة ولا يجوز إعادة توظيفه في المصلحة"، كما عرفها في المادة (١/٢٥) من نظام خدمة العاملين في المؤسسة العامة لمشروع التراث رقم (١٦) لسنة ١٩٧٢ بانها " تنحية الموظف عن الوظيفة ولا يجوز إعادة تعيينه في المؤسسة " .

(٢) د. حسان عبدالله يونس الطائي، (انقضاء الرابطة الوظيفية والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها، دراسة مقارنة)، (مركز الدراسات العربية، القاهرة | ٢٠١٧) ص ٤١٢ .

(٣) اريج طالب كاظم الزبيدي ، (العوامل المؤثرة في تحديد راتب الموظف ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهدين) ، (العراق | ٢٠٠٥)، ص ١١٤ .

المشرع للفصل من الوظيفة، إذ إنهما ركزا على الأثر المترتب على فرض العقوبة، ومن ثم فإنه يؤخذ عليهما ما يؤخذ على تعريف المشرع لعقوبة الفصل من الوظيفة .

كما عرفت عقوبة الفصل من الوظيفة أيضا بأنها : " عقوبة وظيفية تفرض من الإدارة العامة بإرادتها المنفردة وتؤدي إلى قطع علاقة الموظف بالإدارة مؤقتا او نهائيا بحسب اسباب الفصل المحددة من المشرع في القانون "<sup>(١)</sup> ونرى ان هذا التعريف يمكن عده من أكثر التعاريف دقة في تحديد مدلول عقوبة الفصل من الوظيفة اذ انه تضمن كونها عقوبة وظيفية، فضلا عن تحديد الجهة التي تملك فرضها والأثر المترتب عليها، ومع ذلك فانه يؤخذ على التعريف من جهة انه حصر سلطة فرض العقوبة بيد الادارة وبياراتها المنفردة، في حين ان فرض العقوبة لا يتم في جميع الاحوال بالإرادة المنفردة للإدارة وانما يتم حكما وبقوة القانون كأثر للحكم الجنائي الصادر بحق الموظف وبالتالي فان القرار الصادر من الادارة بالفصل يكون كاشفا للعقوبة وليس منشأ لها، ومن جهة اخرى انه مد اثار العقوبة لتشمل قطع علاقة الموظف بالوظيفة العامة بصورة نهائية، وهو ما يجعل من عقوبة الفصل مشابهة من حيث اثرها مع عقوبة العزل من الوظيفة، وهو ما لا يمكن القول به، اذ ليس من المقبول عقلا أو منطقا ان يضمن المشرع قانون واحد عقوبتين يرتبان الاثر ذاته مع اختلاف في المصطلح المحدد لكل منهما.

أما على صعيد القضاء فنجد ان مجلس شوري الدولة<sup>(٢)</sup>، قد أعطى تعريفا للفصل حيث عرفه بأنه "قرار إداري وقتي يعاد المحكوم عليه إلى الخدمة العامة بعد خروجه من السجن"<sup>(٣)</sup>، وينتقد جانب من الفقه التعريف أعلاه بأنه قد أعطى طابعا وقتيا لعقوبة الفصل وان هذا غير دقيق ، لان الموظف الذي فصل من وظيفته لا يمكن له العودة إلى

(١) د. خالد رشيد علي ، (فصل الموظف العام واثرها في اعادة توظيفه بين الحظر والاباحة ، كلية الحقوق)، جامعة تكريت | ٢٠١٥ ، ص ٦.

(٢) تم تغيير تسمية " مجلس شوري الدولة " الى " مجلس الدولة " بموجب المادة ( ٢ ) من قانون مجلس الدولة رقم ٧١ لسنة ٢٠١٧ المنشور في (الوقائع العراقية بالعدد ٤٤٥٦ في | ٧ / ٨ / ٢٠١٧).

(٣) قرار المحكمة الإدارية العليا في العراق المرقم ٧٢٨، قضاء الموظفين - تمييز / ٢٠١٤ في ٢٣/١٠/٢٠١٤ ، المنشور في (قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠١٤، جمهورية العراق ، وزارة العدل ، مجلس شوري الدولة ، بغداد | ٢٠١٤).

وظيفته إلا في حالة توافر الشروط التي يتم اعتمادها عند التعيين أو زوال المانع القانوني من إعادته إلى الوظيفة .

وبدورنا لا نؤيد وجهة النظر اعلاه التي تجعل من عقوبة الفصل من الوظيفة عقوبة يترتب عليها انتهاء الرابطة الوظيفية بشكل نهائي، اذ انها تفسر للنص بشكل واسع وبيتعد عن غاية المشرع، كما انها تؤدي إلى تحميل نص المادة (٨/سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل اكثر مما يحتمل، فضلاً عن إن الإدارة يكون اختصاصها مقيداً بإعادة المفصول إلى وظيفته ، وإنها لا تملك صلاحية الاختيار في عودته إلى وظيفته وعمله من عدمها ، وهذا ما أكده قرار المحكمة الإدارية العليا الذي جاء فيه ان: " عقوبة الفصل المنصوص عليها في البند سابعاً من المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام هي عقوبة مؤقتة تكون بتنحية الموظف مدة تحدد بقرار الفصل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاثة سنوات او مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف ، ويعاد الموظف بعد انقضائها أو انتهاء مدة المحكومية إلى الوظيفة التي كان يشغلها"<sup>(١)</sup> وبعد أن استعرضنا تعريف الفصل من الوظيفة في اللغة والقانون والفقه والقضاء فإننا نقترح تعريفاً للفصل من الوظيفة يجري منطوقه كالآتي :

الفصل من الوظيفة هو : " عقوبة وظيفية مؤقتة تفرض على الموظف العام بالإرادة المنفردة للإدارة أو بحكم القانون إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وتؤدي إلى قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة للمدة المحدد بقرار الفصل ، ويعاد الموظف بعد انقضائها أو انتهاء مدة محكومته إلى الوظيفة التي كان يشغلها " ، ونرى إن هذا التعريف يصلح لتحديد المقصود بالفصل من الوظيفة، إذ انه يضم جميع الخصائص التي تميز عقوبة الفصل من الوظيفة من حيث كونها عقوبة وظيفية محضة تفرض على الموظف العام بسبب مخالفة الواجبات الوظيفية أو كأثر للحكم الجنائي الصادر بحقه عن جريمة غير مخلة بالشرف، وكذلك من حيث الأثر المترتب عن كونها عقوبة مؤقتة

(١) القرار الصادر من المحكمة الإدارية العليا ، مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية ، المرقم ٦٣٩/انضباط -تمييز/٢٠١٢ ، في ٢٦/٥/٢٠١٣ ، (منشورات قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٣ ، جمهورية العراق ، وزارة العدل ، مجلس شورى الدولة ، بغداد |٢٠١٣).

تنتهي بانتهاء المدة المحددة بقرار الفصل، ومن ثم يعاد بعدها الموظف إلى عليها والمتمثل بقطع أو إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف المعاقب بها. (إعادة صياغة الجملة المؤشرة لظفاً)

## المطلب الثاني

### حالات فرض عقوبة الفصل من الوظيفة

حظي موضوع عقوبة الفصل من الوظيفة كأحد العقوبات الانضباطية بعناية خاصة من قبل المشرع في التشريعات الوظيفية المقارنة، إذ نص بكل وضوح على حالات - حددت حصراً - تؤدي إلى فرض العقوبة بحق الموظف العام .

وقد تناول الفقه دراسة الحالات التي تؤدي إلى فرض عقوبة الفصل من الوظيفة ضمن تقسيمات متعددة، فمنهم من تناول ذلك ضمن تقسيم ثنائي :

الأول : الفصل كعقوبة تأديبية أصلية تفرض نتيجة ارتكاب الموظف لمخالفة تأديبية أثناء قيامه بأعمال وظيفته أو بسببها، أي بوصفها عقوبة منفردة تفرض على الموظف العام من دون أن يكون الحكم بها معلقاً على الحكم على الموظف بعقوبة أخرى .

والثاني: الفصل كعقوبة تأديبية تبعية، أي الفصل الذي يصدر من الجهة الإدارية المختصة كأثر للحكم الجنائي، وكأمر حتمي بوصفها عقوبة تبعية يجب إصدار القرار بها نتيجة الحكم على الموظف العام بعقوبة جنائية<sup>(١)</sup>.

وبذات المضمون يتناول جانب من الفقه الدراسة ضمن التقسيم الآتي : الفصل كعقوبة تأديبية أو انضباطية، والفصل كأثر للحكم الجنائي في حين يتناول جانب آخر من الفقه دراسة عقوبة الفصل من الوظيفة ضمن التقسيم الآتي : الفصل التأديبي، والفصل بغير الطريق التأديبي وذلك لارتباط موضوع حالات الفصل من الوظيفة كأحد العقوبات الانضباطية - بشكل عام - بموضوع أسباب أو حالات انتهاء الخدمة الوظيفية أو انقضائها<sup>(٢)</sup>.

(١) علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة : دراسة مقارنة ، دار الثقافة ، عمان ، ٢٠٠٤ ، ص ٥٣ .

(٢) حسان عبدالله ، مصدر سابق ، ص ٤٣٠ .

والملاحظ على التقسيم الأخير أن الفصل بغير الطريق التأديبي<sup>(١)</sup>، لا ينطبق عليه وصف العقوبة التأديبية أو الانضباطية، وان الأسباب أو الحالات التي تؤدي إلى الفصل في هذه الصورة لا تدخل ضمن حالات الفصل من الوظيفة كإحدى العقوبات الانضباطية، وان كان يترتب في كلا الحالتين إنهاء الرابطة الوظيفية أو انقضائها، وبالتالي فإنها تخرج عن نطاق سريان قوانين انضباط موظفي الدولة<sup>(٢)</sup>.

(١) يراد بالفصل بغير الطريق التأديبي الاجراء الإداري الذي تتخذه جهة الإدارة باستبعاد الموظف بشكل نهائي عن الوظيفة لإسباب سياسية في الغالب، أو عدم الثقة متى رأت أن بقاءه في الوظيفة أصبح ضاراً بالمصلحة العامة، ومن ثم فهو لا يعد عقوبة بحد ذاته، بل إجراء خوله القانون للإدارة لتقدير مدى صلاحية موظفيها للعمل تدرأ من خلاله عن جهازها الإداري ما قد يعوقه عن أداء مهامه على الوجه الذي يرضيها في اضطلاعها بمسؤولياتها في إدارة الشؤون العامة، ولا يتطلب القانون لإصدار قرار الفصل بغير الطريق التأديبي وقائع معينة، فيكفي فيه وجود اسباب لدى الإدارة تبرره سواء افسحت عنها أم لم تقصح عنها، طالما لم يثبت انها انحرفت به الى غير الصالح العام ، ولم يفرد المشرع العراقي تنظيمًا خاصًا لحالات الفصل بغير الطريق التأديبي، وإنما ترك ذلك لسلطة الإدارة التقديرية تتخذه في إطار حماية المصلحة العامة ووفقًا لتحقق أحد الأسباب التي اشارت اليها القوانين التي تضمنت الفصل بهذا الطريق كما في المادة (١٥) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ الملغي والمادة (١) من قانون تطهير الجهاز الحكومي الملغي رقم (١٠٦) لسنة ١٩٧٦ والمادة (٦) من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ الذي ما زال ساريًا حتى يومنا هذا. للمزيد من التفصيل حول إجراء الفصل بغير الطريق التأديبي ينظر : حسان عبدالله ، ص ٣٢٥ - ٣٦١ . و د. أحمد محمود الربيعي، (الاثار المالي للحكم القضائي بإعادة الموظف العام الى الخدمة)، (مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، مج ٨، ع ٢٩، كلية القانون، جامعة كركوك | ٢٠١٩) ، ص ٢٣ - ٢٧.

(٢) لم يتعرض المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ لإجراء الفصل بغير الطريق التأديبي، وإنما اقتصر على النص على صلاحية رئيس الجمهورية أو رئيس مجلس الوزراء أو من يخوله فرض اياً من العقوبات الانضباطية التي يجوز توقيعها على الموظفين التابعين لهم والمنصوص عليها في المادة (٨) من هذا القانون .

وبدرونا نرى أن حالات الفصل من الوظيفة لا تخرج عن حالتين:

الأولى: الفصل الانضباطي الذي يقع نتيجة الإخلال الصادر من الموظف بواجباته الوظيفية الذي استوجب مسؤوليته الانضباطية .

الثانية: الفصل الحكمي ، أي الذي يقع بقوة القانون كنتيجة للحكم على الموظف العام بعقوبة جنائية ، وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب وذلك في فرعين مستقلين وكالاتي .

## الفرع الأول

### الفصل الانضباطي

تحمل الإدارة على عاتقها مسؤولية ضمان استمرار السير المنتظم للمرافق العامة، وبما يحقق الغاية من إنشائها المتمثلة بتقديم الخدمات العامة التي تسد حاجات المواطنين لتحقيق المصلحة العامة، ويعد الموظف العام أداة الإدارة في تقديمها للخدمات التي تغطي الحاجات العامة، وهو في عمله وان كان يهدف إلى تحقيق مصالحه الخاصة، إلا أن ذلك ينبغي أن لا يكون على حساب المصلحة العامة، ومن ثم نجد أن الاتفاق - في الوقت الحاضر - على صعيد التشريعات والقضاء والفقهاء قد انعقد على أن المركز القانوني للموظف في الوظيفة العامة هو مركز تنظيمي يختلف عن مركز العامل أو المتعاقد سواء أكان ذلك في القانون الخاص أم العام.

وإذا كان هذا المركز القانوني التنظيمي يرتب حقوقاً للموظف، فإنه بالمقابل يفرض عليه واجبات يجب عليه الالتزام بها وعدم مخالفتها وإلا عرض نفسه للعقوبات الانضباطية، إذ إن قيام الموظف بمخالفة الواجبات الوظيفية أو الإخلال بها من شأنه أن ينعكس سلباً على أداء المرافق العامة، فضلاً عن الأضرار التي قد تترتب عليه والتي تؤدي إلى عرقلة السير المنتظم للمرافق العامة في تقديم خدماتها.

وتعد عقوبة الفصل من الوظيفة واحدة من أشد العقوبات الانضباطية التي تفرض بحق الموظف، إذ يترتب عليها قطع الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف مع الجهة الإدارية التابع لها، ولذلك فإن فرضها لا يتم إلا نتيجة قيام الموظف بالإخلال بواجبات الوظيفة إخلالاً جسيماً ينطوي على خطورة كبيرة على السير المنتظم لعمل المرفق العام الذي يعمل فيه

الموظف أو على سمعة الوظيفة العامة ونزاهتها وكرامتها<sup>(١)</sup>، وحيث إن هذه العقوبة على درجة كبيرة من الخطورة على المركز القانوني للموظف فقد كان لا بد من إخضاعها لمجموعة من الضوابط التي يتوجب على جهة الإدارة مراعاتها وعدم إساءة استخدامها عند توقيعها للعقوبة بحق الموظف، وبخلاف ذلك يكون قرارها المتضمن للعقوبة مشوباً بعيب مخالفة القانون أو إساءة استعمال السلطة<sup>(٢)</sup>.

وقد نص المشرع المصري على عقوبة الفصل من الوظيفة<sup>(٣)</sup>، في المادة (١١/أ/٨٠) والمادة (٤/ب/٨٠) من قانون العاملين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ لتشمل إمكانية فرضها على العاملين بالدولة بشكل عام، فضلاً عن شاغلي الوظائف العليا، وكذلك في المادة (١١/أ/٨٢) والمادة (١١/ب/٨٢) من قانون العاملين بالقطاع العام رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨. كما ورد النص على العقوبة ذاتها في المادة (٨/٦١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ عند بيان العقوبات تفرض بحق الموظفين بشكل عام، فضلاً عن الفقرة (٤) من الجزء الثاني من المادة (٦١) الخاصة ببيان الجزاءات التي تفرض على شاغلي الوظائف العليا.

- (١) صالح بشير الجبوري و نكتل ابراهيم الطائي، سحب اليد اثر لقرار احالة الموظف العام الى القضاء (مجلة الرافدين للحقوق، العدد ٨٦، السنة ٢٦| آذار ٢٠٢٣، ص ٢٨٥).
- (٢) إن العقوبة التأديبية ليست امتيازاً تحكيمياً للجهة الإدارية، وإنما هي مجموعة من المبادئ - ذات الطبيعة الموضوعية - التي ينظمها القانون التأديبي وتمارسها الجهة الإدارية بوصفها معبرة عن إرادة الدولة، وقد بذل المشرع والفقهاء والقضاء جهوداً فعالة لإقرار مبادئ تكون بمنزلة دستور للعقوبات التأديبية، وذلك لغرض تحقيق سيادة القانون وتأكيد حقوق الموظفين وضماناتهم تجاه سلطات التأديب، وتختلف هذه المبادئ وفق نوعها ففي قمتها يأتي مبدأ شرعية العقوبة التأديبية الذي تنفرع عنه سائر المبادئ الأخرى كمبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية، ومبدأ حظر تعدد العقوبات التأديبية، فضلاً عن مبدأ تسبب القرار المتضمن للعقوبة التأديبية، علماً أن هذه المبادئ ينبغي مراعاتها عند فرض العقوبات الانضباطية بشكل عام ومنها عقوبة الفصل من الوظيفة. للمزيد من التفصيل ينظر: بوادي مصطفى، الجزاءات التأديبية في نظام العاملين في المملكة العربية السعودية، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠١٧، ص ٦٧ - ٧٩.
- (٣) يطلق المشرع المصري مصطلح " الفصل من الخدمة " على هذه العقوبة.

والملاحظ أن المشرع المصري في كل القوانين لم يحدد المخالفات الجسيمة التي تستوجب معاقبة الموظف بعقوبة الفصل من الوظيفة تاركاً ذلك للسلطة التقديرية للجهة الإدارية المختصة بفرض العقوبة، الأمر الذي دعا جانباً من الفقه إلى الدعوة إلى ضرورة قيام المشرع بتحديد الحالات والمخالفات الجسيمة التي يجب أن يعاقب مرتكبها بالفصل، وذلك لحماية أعضاء مجالس التأديب والمحاكم التأديبية من الضعف البشري أمام الاعتبارات الإنسانية البعيدة عن تحقيق مصلحة المرافق العامة<sup>(١)</sup> ..

أما المشرع العراقي فقد نص على عقوبة الفصل من الوظيفة كعقوبة انضباطية من شأنها أن تؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف العام لأول مرة في المادة (٢/١١) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ الملغي<sup>(٢)</sup>، وبموجبها فقد حدد المشرع الحالات التي تستوجب فصل الموظف وهي :

- ١- إذا عوقب الموظف بإحدى العقوبات التأديبية مرتين وارتكب في المرة الثالثة ذنباً يستوجب المعاقبة .
- ٢- إذا ثبت عجزه عن القيام بوظيفته التي هي ضمن اختصاصه .
- ٣- إذا ارتكب أي ذنب آخر يترأى للمجلس العام انه يستلزم فصله .
- ٤- إذا حكم عليه عن جنحة منبثقة عن وظيفته<sup>(٣)</sup> .

أما في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ، فقد نص المشرع على عقوبة الفصل في المادة (٨/سابعاً) وحدد الحالة التي تمكن الإدارة من اتخاذ قرار معاقبة الموظف بعقوبة الفصل الانضباطي وهي: "معاقبة الموظف باثنين من

(١) د. سليمان الطماوي ، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي ، القاهرة ١٩٧٩ ، ص ٣١٤-٣١٥ .

(٢) لم يضمن المشرع العراقي قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٤١) لسنة ١٩٢٩ النص على عقوبة الفصل من الوظيفة، وإنما اقتصر على النص على عقوبة العزل التي لا يجوز بموجبها إعادة الموظف إلى وظيفته . يراجع : المادتين ( ١٤،٤٥ ) من القانون .

(٣) لقد قسم المشرع العراقي في المادة ( ٦ ) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ العقوبات التي تفرض على الموظف الى نوعين هما : العقوبات الانضباطية وتشمل الإنذار والتوبيخ، والعقوبات التأديبية وتشمل عقوبات إنقاص الراتب وتنزيل الدرجة والفصل والعزل من الوظيفة .

العقوبات التالية أو بإحداها لمرتين، ثم ارتكابه للمرة الثالثة فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى، وهذه العقوبات هي:

١- التوبيخ، ٢- إنقاص الراتب، ٣- تنزيل درجة".

ويلاحظ إنه بمقارنة موقف المشرع العراقي من عقوبة الفصل الانضباطي في القانونين أعلاه، نجد إن موقف المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ قد جاء أكثر دقة في مواجهة حالة فصل الموظف انضباطياً، فضلاً عن كونه قد جاء متوافقاً مع قواعد المنطق والعدالة، ويمكن بيان ذلك من خلال الآتي :

١- إن المشرع في القانون النافذ قد حدد العقوبات التي يتم على أساسها فرض عقوبة الفصل، وهي عقوبات التوبيخ، إنقاص الراتب، تنزيل درجة، وبذلك تخرج بقية العقوبات الأخرى عن نطاق فرض العقوبة في هذه الحالة، على خلاف ما جاء في الفرض الأول من القانون الملغي، إذ إن المشرع لم يحدد العقوبات التي يلزم ارتكابها من قبل الموظف قبل معاقبته بعقوبة الفصل، وحيث إن العقوبات التي تضمنها القانون كانت تتمثل بعقوبات " التوبيخ " و " إنقاص الراتب " و " تنزيل الدرجة " و " الفصل " و " العزل "، وأن عقوبة " العزل " تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف بالجهة الإدارية بشكل نهائي وتمنع من إعادته إلى الوظيفة، فإنه لا يتبقى سوى العقوبات " التوبيخ " و " إنقاص الراتب " و " تنزيل الدرجة " من بين العقوبات التي نص عليها القانون والتي يمكن أن تكون سبباً لمعاقبة الموظف بعقوبة الفصل، وبالتالي فإنه يلزم أن يتم معاقبة الموظف بإحداها لمرتين حتى يمكن معاقبته بعقوبة الفصل إذا ما عاد وارتكب مخالفة ثالثة تستوجب معاقبته .

٢- إن المشرع في القانون النافذ قد حدد جسامة المخالفة المرتكبة في المرة الثالثة والتي يمكن اتخاذها سبباً لمعاقبة الموظف بالفصل، وهي المخالفات التي تستوجب فرض إحدى العقوبات الثلاث التي نصت عليها المادة (٨/سابعاً)، في حين إن المشرع في القانون الملغي لم يحدد نوع المخالفة المرتكبة في المرة الثالثة ولا مقدار جسامتها حتى يمكن اتخاذها سبباً لمعاقبة الموظف بالفصل .

٣- إن المشرع في القانون النافذ قد حدد المدة التي يجب خلالها ارتكاب المخالفة الثالثة والتي على أساسها يمكن معاقبة الموظف المخالف بعقوبة الفصل، وهي مدة خمس سنوات

من تاريخ ارتكاب المخالفة الأولى، بينما جاء النص في القانون الملغي خالياً من تحديد هذه المدة .

٤- إن المشرع في القانون النافذ قد قصر عقوبة الفصل الانضباطي على حالة تعدد العقوبات الانضباطية المفروضة بحق الموظف، ولم يضمن القانون الحالات الأخرى التي تضمنها القانون الملغي، ولا سيما تلك المتعلقة بالفصل بسبب العجز عن أداء المهام الوظيفية أو ارتكاب الموظف لأي مخالفة تستوجب الفصل، وهذا الأمر يحسب للمشرع إذ إن فصل الموظف لثبوت عجزه عن أداء مهام وظيفته سواء أكان ذلك بسبب " عدم الكفاية المهنية " أم بسبب " العجز البدني " لا يبرر منطقاً وعدلاً تحمل الموظف وعائلته الآثار الجسيمة المترتبة على فصل الموظف وحرمانه من مصدر رزقه، بل من الممكن الاستعاضة عن ذلك بنقله إلى وظيفة أخرى تتناسب مع قدراته المهنية بدلاً من فصله، وإذا تعذر ذلك فيتعين إحالته إلى إحدى اللجان الطبية لتقرر مدى صلاحيته للوظيفة أو إحالته إلى التقاعد، وكذلك ينطبق الأمر ذاته على حالة ترك فصل الموظف للسلطة التقديرية للجهة الإدارية إذا تراءى لها معاقبة الموظف بهذه العقوبة لارتكابه أية مخالفة تستوجب الفصل ومن دون أي تحديد للمخالفة وجسامتها .

وعلى أية حال فإن الفصل يعد عقوبة انضباطية يتم فرضها من قبل الإدارة ، تؤدي إلى قطع علاقة الموظف بالإدارة مؤقتاً بحسب مدة الفصل التي حددها المشرع في القانون، ووفقاً للإجراءات التي حددها القانون لفرض العقوبات الانضباطية ، وعلى التفصيل الذي سنبينه في عند تناول الضمانات المتعلقة بفرض العقوبات الاستيعادية .

## فروع الثاني

### الفصل الحتمي أو بقوة القانون

عالجت قوانين الوظيفة وقوانين الانضباط في الدول المقارنة الأحوال التي تؤدي إلى معاقبة الموظف بعقوبة الفصل من الوظيفة بسبب ارتكابه لجريمة جنائية ورتبت على ذلك إنهاء الرابطة الوظيفية بقوة القانون على اختلاف بينها في الشروط الواجب توافرها لذلك .

ففي مصر تضمنت جميع القوانين التي تنظم الوظيفة العامة النص على فرض عقوبة الفصل من الخدمة بحق الموظف الذي يصدر بحقه حكم في جريمة جنائية، أو في جريمة مخلة بالشرف والأمانة، إذ نصت المادة (٨/١٠٧) من القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة صراحة على إنهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في جنائية أو في

جريمة مخلة بالشرف، كما نصت المادة (٧/٧٧) من القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين على إنهاء خدمة العامل بسبب " الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة "، ثم جاء القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة، والقانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام ليتضمنا أحكاما أكثر تسامحا في هذا المجال، إذ استحدثت المشرع فيهما حكما جديدا مقتضاه إن الحكم على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الاعتبار لأول مرة لا يترتب عليها إنهاء الخدمة بقوة القانون، بل تمتلك السلطة الإدارية التي ينتمي إليها الموظف السلطة التقديرية لإنهاء الخدمة أو الصفا عن الموظف واستمراره في الخدمة، إلا إذا قررت لجنة شؤون العاملين إنهاء الخدمة بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة إن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل<sup>(١)</sup>، بالاستناد إلى أن الأصل هو بقاء العامل في عمله وإن كان قد صدر حكم جنائي بحقه<sup>(٢)</sup>.

كما نصت المادة (٩/٦٩) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ على إنهاء خدمة الموظف إذا تم الحكم عليه " بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار " .

وقد أوضحت اللائحة التنفيذية للقانون أعلاه كيفية تطبيق نص المادة (٩/٦٩) وذلك في المادة (١٨٠) من اللائحة التي أوجبت على إدارة الموارد البشرية في حال الحكم على الموظف نهائيا بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار عرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار القرار بإنهاء الخدمة الوظيفية للموظف .

والملاحظ إن المشرع المصري في القانون الأخير قد تراجع عن مسلك التخفيف الذي اخذ به في القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة، والقانون

(١) المادة ( ٧/٩٤ ) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة، والمادة (٧/٩٦) من القانون رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام .

(٢) ماجد حمدي عمر الحمداني، (انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون ، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، المنصورة)، ص ١٣٠ .

رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين بالقطاع العام، إذ ألغى السلطة التقديرية للإدارة بصدد إمكانية إنهاء خدمة الموظف من عدمها في حال الحكم عليه بعقوبة جنائية .  
 وميز بين حالتين لإنهاء خدمة الموظف العام بالاستناد إلى المادة (٩/٦٩) من قانون الخدمة المدنية النافذ، الأولى يفصل فيها الموظف إذا تم الحكم عليه بعقوبة عن جريمة من نوع الجنائيات أيا كانت هذه الجنائية<sup>(١)</sup>، لذا يكون النص عاما ومطلقاً في هذه الحالة .  
 أما الثانية فيفصل فيها الموظف إذا حكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية عن جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار<sup>(٢)</sup>، وعلى انه يلزم في الحالتين كليهما أن يكون الحكم نهائياً .

أما المشرع العراقي فقد تناول عقوبة الفصل من الوظيفة بسبب صدور حكم جنائي بحق الموظف في البند (٤) من المادة (٢/١١) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩)

(١) الجنائية على وفق قانون العقوبات المصري هي: هي الجريمة التي يُعاقب عليها القانون أساساً بالإعدام أو السجن المؤبد أو السجن المشدد أو السجن.  
 (٢) لم يعرف المشرع المصري الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة، سواء في قانون العقوبات أم في قوانين الوظيفة والتوظيف لترك تحديد ما يعد جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة إلى تقدير الإدارة التي تخضع في ذلك إلى رقابة القضاء، مما أدى إلى تصدي الفقه والقضاء إلى هذه المسألة حيث عرفت بأنها : الجريمة التي يعتبرها المجتمع مخلة بالشرف أو الأمانة على وفق تقاليد وأعرافه المرعية، وينظر إلى مرتكب هذه الجريمة بعين الازدراء والاحتقار بوصفه ضعيف الخلق منحرف الطبع دنيء النفس ساقط المروءة "، و عرفها مجلس الدولة المصري بأنها : " الجرائم التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع يدفعان الشخص إلى اجتناب الفضائل واقتراف الكبائر التي توجب احتقاره وتستوجب ازدراءه ولا يؤتمن معها على المصلحة العامة خشية أن يضحى بها في سبيل مصالحه الشخصية، أو أن يستغل سلطاته لتحقيق مأربه الخاصة تأثراً بشهواته وسوء سيره، فتتخسر عنه صفته العامة وتتعدم صلاحيته للوظيفة العمومية بقوة القانون إلى أن يرد إليه اعتباره ويعود إلى حظيرة المجتمع مطهراً من ادناسه " . للتفصيل ينظر : ماجد حمدي عمر الحمداني مصدر سابق، ص ١٣١ - ١٣٥ ؛ الفتوى المرقمة ١٢٥٠ في ١٩٥٦/٤/٨، مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى القسم الاستشاري للفتوى والتشريع، س ٩ و ١٠، ص ٣٥٦ .

لسنة ١٩٣٦ الملغي التي نصت على فصل الموظف في حالة الحكم عليه عن جنحة منبعثة عن وظيفته . كما ورد النص عليها في الفقرة (سابعاً/ب) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ التي نصت على أن يفصل الموظف " مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه ..... " <sup>(١)</sup>.

والملاحظ إن موقف المشرع العراقي في ترتيب عقوبة الفصل كأثر للحكم الجنائي الصادر بحق الموظف قد اختلف في كلا القانونين، إذ انه اعتد بنوع الجريمة كأساس لفرض العقوبة في القانون الملغي حيث تطلب لذلك أن تكون الجريمة التي تم الحكم على الموظف من اجلها (جنحة) ارتكبتها الموظف أثناء أدائه لأعمال وظيفته أو بسببها، فيما اعتد بالعقوبة كأساس لفرض عقوبة الفصل في القانون النافذ حيث استلزم لذلك الحكم على الموظف بعقوبة الحبس أو السجن .

(١) لقد نص قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨ في المادة (٤٢) منه على فرض عقوبة الأفرج بحق المنتسب إلى قوى الأمن الداخلي بوصفها عقوبة تبعية وهي تقابل عقوبة الفصل الانضباطي المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل , إذ حكم عليه بالحبس لمدة لا تقل عن سنة واحدة ولا تزيد على ثلاثة سنوات بحكم بات صادر من محكمة مختصة , أما إذا كان الحكم على منتسب بعقوبة الحبس مدة أقل من سنة واحدة من محكمة قوى المن الداخلي , فإن عقوبة الأفرج ستكون جوازية وليست ملزمة للإدارة بخلاف الحلة الأولى, وإن فرض هذه العقوبة يترتب عليه فقدان المنتسب لرتبته وأبعاده عن الوظيفة ولمدة سنة واحدة ( م/٢/٤٤ ) وعلى العكس من ذلك فإن عقوبة الأفرج على وفق نص المادة (١٨) من قانون العقوبات العسكري رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٧ تمنع من إعادة توظيف المنتسب في القوات المسلحة , فضلاً عن ذلك مجلس الدولة كان قد أفتى بأن رجل الشرطة المعاقب بعقوبة الأفرج من الوظيفة يعاد إليها بعد انتهاء مدته البالغة سنة واحدة ما لم يكن معاقباً عن جريمة مخلة بالشرف. يراجع: فتوى مجلس الدولة رقم (٢٠١٢/٧٥) في ٢٠١٢/٩/٣٠ منشورة في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٢ , مطبوعة الوقف الحديث , بغداد , ٢٠١٢ , ص ١٣٨.

ومع ذلك فإن الأثر المترتب على الحكم الجنائي في كلا القانونين - كما سنبين لاحقا - واحد يتمثل بفرض عقوبة الفصل بحق الموظف التي تنطوي على استبعاده من الوظيفة بشكل مؤقت بحكم القانون، إذ بهذه العقوبة تنفصم علاقة الموظف بالوظيفة فلا يستطيع أن يباشر الوظيفة التي فصل منها، ولا أية وظيفة عامة طوال مدة فصله، فضلا عن إن الحكم في كلا القانونين يعد قرينة على عدم أهلية الموظف لتولي الوظيفة العامة .

وبالرجوع إلى نص الفقرة (سابعاً/ب) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ ودراسته يتضح إن الحكم الجنائي الصادر بحق الموظف الذي يرتب أثره في فصل الموظف من الوظيفة بقوة القانون وفقا للنظام التأديبي يشترط فيه :

**أولا :** أن يكون الحكم الصادر بحق الموظف قد قضى بعقوبة الحبس أو السجن .

**ثانيا :** أن يكون الحكم الصادر بحق الموظف عن جريمة غير مخلة بالشرف .

عليه سنتناول هاذين الشرطين ضمن فقرة مستقلة لكل منهما وكالاتي :

**أولا :** أن يكون الحكم الصادر بحق الموظف قد قضى بعقوبة الحبس أو السجن

يجب أن يكون الحكم الجنائي الذي يرتب أثره بفصل الموظف بقوة القانون قد قضى بعقوبة الحبس أو السجن بحق الموظف بغض النظر عن نوع الجريمة التي ارتكبها، سواء أكانت من المخالفات أم الجناح أم الجنايات<sup>(١)</sup>، فالمعيار الذي اعتمده المشرع أساسا لفرض عقوبة الفصل هو نوع العقوبة وليس نوع الجريمة وجسامتها، ومن ثم فانه في غير الحالات التي يحكم فيها بعقوبة الحبس أو السجن لا يترتب الأثر المتمثل بفصل الموظف من الوظيفة.

والمعروف أن الحبس وفقا لقانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل نوعان: الأول وهو الحبس الشديد ويراد به "إيداع المحكوم عليه في إحدى المنشآت العقابية المخصصة قانونا لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم، ولا تقل مدته عن ثلاثة شهور ولا تزيد عن خمس سنوات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"<sup>(٢)</sup>، أما الثاني فهو الحبس

(١) محمد نجم جلاب ، أثر العقوبة الجنائية في إنهاء الخدمة الوظيفية ، دراسة مقارنة ، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية ، كلية القانون ، جامعة ذي قار ، ٢٠١٦، ص ١٥ و د. خالد رشيد علي، مصدر سابق، ص ٧.

(٢) المادة (٨٨) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل .

البسيط ويراد به "إيداع المحكوم عليه في إحدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم ولا تقل مدته عن أربع وعشرين ساعة ولا تزيد عن سنة واحدة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"<sup>(١)</sup> .

ويراد بـ السجن " إيداع المحكوم عليه في إحدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض لمدة عشرين سنة إن كان مؤبداً والمدة المبينة في الحكم إن كان مؤقتاً، ومدة السجن المؤقت أكثر من خمس سنوات إلى خمس عشرة سنة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك..... وإذا أطلق المشرع لفظ السجن عد ذلك سجناً مؤقتاً .."<sup>(٢)</sup> .

ومما تقدم يمكن بيان الخلل الذي شاب مسلك المشرع العراقي عند تحديده لنوع العقوبة التي تؤدي إلى فرض عقوبة الفصل على الموظف، فمن جهة نجد أن المشرع لم يحدد حداً أدنى للعقوبة التي يترتب على الحكم بها الفصل بقوة القانون، مما يعني أن الموظف الذي يرتكب جريمة من نوع المخالفات ويتم إدانته عنها والحكم عليه بمقتضاها بالحبس البسيط لمدة يوم واحد أو أكثر سوف يفصل من الوظيفة لهذه المدة القصيرة، وهو إجراء يراه جانب من الفقه شديداً ولا يتناسب مع بساطة الجرائم المعاقب عليها بتلك العقوبة، لاسيما أنها ستشكل سابقة بحق الموظف بحيث إذا ارتكب فعلاً آخر يستوجب الفصل بعد عودته للوظيفة فإن عقوبته ستكون العزل بقوة القانون استناداً لإحكام المادة (٨/ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ،

(١) المادة (٨٩) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل .  
 (٢) المادة (٨٧) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل , لقد استحدث المدير الإداري لسلطة الإلتلاف المؤقتة ( ل . بول بريمر) سيء الصيت (حذف) عقوبة السجن مدى الحياة التي لا تنتهي إلا بموت المحكوم عليه بالأمر رقم (٧) لسنة ٢٠٠٣ الذي بموجبه تم تعليق عقوبة الإعدام إذا كانت هي العقوبة الوحيدة المنصوص عليها لمعاقبة مرتكب الجناية والاستعاضة عنها بعقوبة السجن مدى الحياة أو أية عقوبة أخرى أقل منها وفقاً لما ينص عليه قانون العقوبات، بحجة مساندة الاتجاه الحديث في السياسة الجنائية الذي يرمي إلى إلغاء عقوبة الإعدام، ويلحظ إن عقوبة السجن مدى الحياة كانت مولوداً قانونياً غير متكامل، إذ لم ينظم قانون العقوبات أحكامها العامة سواء في المجال الموضوعي أو الإجرائي، كما أنه تم إعادة العمل بعقوبة الإعدام بالأمر رقم (٣) لسنة ٢٠٠٤ .

فضلا عن إن هذا الإجراء لا ينسجم مع المصلحة العامة ولا مصلحة الموظف، إذ إن عودة الموظف المفصول إلى وظيفته تستلزم صدور قرار بإعادة تعيينه وهذا ما قد يستغرق مدة زمنية قد يكون خلالها كل من الإدارة أو الموظف أو كلاهما في حاجة إلى الآخر<sup>(١)</sup>، ومن جهة أخرى نجد أن المشرع قد أطلق لفظ السجن من دون أن يحدد نوعه أو مدته، وحيث أن المادة (٨٧) من قانون العقوبات قد نصت بشكل واضح وصريح على أنه " إذا أطلق المشرع لفظ السجن عد ذلك سجنا مؤقتا "، وأن مدة السجن المؤقت أكثر من خمس سنوات إلى خمس عشرة سنة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، فإن ذلك يعني أن الموظف الذي يحكم عليه بعقوبة السجن المؤبد الذي يمتد إلى عشرين سنة لا يمكن فرض عقوبة الفصل عليه، وهذا يتنافى مع النطق القانوني وقواعد العدالة، إذ كيف يمكن تصور أن يفصل من الوظيفة الموظف الذي حكم عليه بالحبس ليوم واحد أو أكثر أو بالسجن لمدة لا تزيد عن خمس عشرة سنة، في حين أن المحكوم عليه بالسجن المؤبد لن يكون مشمولاً بالفصل<sup>(٢)</sup>.

عليه فإننا نرى ضرورة تدخل المشرع بتعديل نص الفقرة (سابعاً) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام من هذه الجهة وذلك على النحو الآتي :

١- تحديد الحد الأدنى لعقوبة الحبس التي توجب فصل الموظف، ونقترح أن تكون هذه المدة (الحبس لمدة لا تقل عن ستة اشهر)، ان بذلك نجنب الموظف عقوبة الفصل بسبب الحكم عليه جنائياً بعقوبة بسيطة كالحبس ليوم واحد أو شهر، لاسيما أن هذه العقوبة ستشكل سابقة بحق الموظف بحيث إذا ارتكب فعلاً آخر يستوجب الفصل بعد عودته للوظيفة فان عقوبته ستكون العزل بقوة القانون استناداً لإحكام المادة (٨/ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ.

(١) علي أحمد حسين اللهيبي ، (أثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة النهرين، بغداد|٢٠٠٣)، ص ١٠٠ .  
(٢) د. براء منذر كمال عبد اللطيف، و أمير حسن جاسم، اثر العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية دراسة مقارنة ، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، مج ١٥، ع ٥ ، كلية التربية ، جامعة تكريت، ٢٠٠٨، ص ٤٦٨ .

٢- تحديد الحد الأعلى لعقوبة السجن التي توجب فصل الموظف وذلك لتشمل حالة الحكم على الموظف بعقوبة السجن المؤبد، ونقترح لذلك استخدام المشرع لعبارة ( أو السجن المؤقت أو المؤبد).

وبناءً على ما تقدم نقترح أن يكون التعديل من جهة تحديد العقوبة التي توجب فصل الموظف من الوظيفة في حال صدور الحكم جنائياً عليه بها كالتالي : "الحبس لمدة لا تقل عن ستة اشهر أو السجن المؤقت أو المؤبد".

**ثانياً : أن يكون الحكم الصادر بحق الموظف عن جريمة غير مخلة بالشرف.**

يشترط في الحكم الجنائي الذي يرتب أثره بفصل الموظف بقوة القانون أن تكون عقوبة الحبس أو السجن التي قضى بها الحكم بحق الموظف عن جريمة غير مخلة بالشرف . ولتحديد الجرائم غير المخلة بالشرف يقتضي الأمر تحديد مفهوم الجرائم المخلة بالشرف، إذ ما عداها يعد من الجرائم غير المخلة بالشرف التي إذا صدر الحكم الجنائي بعقوبة الحبس أو السجن عنها بحق الموظف فإنه يرتب أثره بفصل الموظف من الوظيفة .

وبالرجوع إلى قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل وقوانين الوظيفة وانضباط موظفي الدولة نجد أن المشرع العراقي لم يعرف هذا النوع من الجرائم على غرار ما فعله المشرع في غالبية التشريعات ومنها التشريعات المصرية، وذلك لان المشرع ينأى بنفسه - غالباً - عن إيراد التعريفات للمصطلحات التي قد تتغير بتغير الزمان أو المكان أو نظرة المجتمع، لذا فإنه يترك الأمر يتبلور وفقاً لأراء الفقه وأحكام القضاء<sup>(١)</sup> ، وقد ظهرت محاولات عديدة لتعريف هذا النوع من الجرائم، إذ تم تعريفها بأنها " الجريمة التي تكشف عن سلوك سيء لمرتكبها، أهدر اعتبره بهذا الارتكاب وكان منبؤذا بين أفراد المجتمع لإخلاله بالثقة والأمانة"<sup>(٢)</sup>، أو هي: "تلك الجريمة التي يعتبرها المجتمع مخلة بالشرف والأمانة، وفقاً لتقاليد وأعرافه المرعية، وينظر إلى مرتكب هذه الجريمة بعين الازدراء والاحتقار بوصفه ضعيف الخلق منحرف الطبع دنىء النفس ساقط المروءة"<sup>(٣)</sup>،

(١) ماجد حمدي عمر، مصدر سابق ، ص١٢٨.

(٢) د. قاسم تركي عواد جنابي، (الجريمة المخلة بالشرف في التشريع العراقي)، (مجلة العلوم القانونية، ع١، كلية القانون، جامعة بغداد | ٢٠١٨)، ص ٢٩٠ .

(٣) عبد الوهاب البنداري، (العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام وذوي الكادرات الخاصة)، (دار الفكر العربي ، القاهرة | ١٩٩٨)، ص ٢٥٥ .

فضلاً عن تعريفها بأنها: "الجريمة التي يجب أن ينظر فيها لكل حالة على حدة، وبحسب الظروف التي ارتكبت فيها وشخصية مرتكبها، فقد تكون الجريمة مخلة بالشرف في ظروف معينة، وقد تكون غير ذلك في ظروف أخرى"<sup>(١)</sup>، وعرفها مجلس الانضباط العام الملغي في قرار له بالقول "لا يوجد في القوانين النافذة تعريف للجرائم المخلة بالشرف ولكن بالإمكان استخلاص تعريفها من الوصف الذي وصفت به، إذ إن الجريمة المخلة بالشرف هي التي تخل باعتبار وسمعة مرتكبها في الهيئة الاجتماعية وتجعله منبوذاً من مواطنيه"<sup>(٢)</sup>، كما عرفها في قرار آخر بأنها: "الجرائم التي تدل على سوء سلوك مرتكبها وتكشف عن استهتاره بالمثل العليا والأخلاق الحميدة بحيث توجب احتقاره وتفقدته احترام الناس وتجعله بعيداً عن أن يكون موضع ثقتهم"<sup>(٣)</sup> والثابت من التعاريف الواردة في أعلاه أنه رغم اختلافها في التعبير إلا أنها متفقة في المضمون، فالجريمة المخلة بالشرف هي كأي جريمة من الجرائم التي يمكن أن ترتكب من قبل الموظف أو غيره من الأشخاص، إلا أنها توصف بوصف يلحق بها ولا يلحق بغيرها من الجرائم لاعتبارات عديدة منها نوع السلوك المجرم، شخصية مرتكب الجريمة وظروف ارتكابها، القيم السائدة في المجتمع في وقت من الأوقات .. الخ، الأمر الذي يفسر صعوبة إيراد تعريف جامع مانع يبين ماهية هذه الجرائم أو وضع معيار ثابت يمكن اللجوء إليه لتمييزها عن غيرها من الجرائم الأخرى .

ورغم صعوبة تحديد الجرائم المخلة بالشرف، إلا إن المشرع العراقي قد استقر على تعداد ما يعد من الجرائم مخلة بالشرف،

وهذه الجرائم هي " السرقة والاختلاس والتزوير وخيانة الأمانة والاحتتيال والرشوة وهتك العرض"<sup>(٤)</sup>، ثم وسع من نطاقها بمقتضى مجموعة من قرارات مجلس قيادة الثورة

(١) د. عبدالفتاح حسن، (مبادئ القانون الإداري الكويتي)، (دار النهضة، بيروت | ١٩٦٩)، ص ٢٥٦.

(٢) القرار أ / ج / ٣٢٩ / ٣٠ في ١١/١١/١٩٦٤، (مجلة ديوان التدوين القانوني، ع ١٤ و ٢، س ٤، وزارة العدل)، (مطبعة الحكومة، بغداد | ١٩٦٥)، ص ١٦٤ .

(٣) القرار أ / ج / ٣٢١ / ٢٠ في ١٢ / ٢٠ / ١٩٦٥، (مجلة ديوان التدوين القانوني / ع ١٤، س ٥، وزارة العدل)، (مطبعة الحكومة، بغداد | ١٩٦٦)، ص ٦٧ .

(٤) المادة (٢١ / أ / ٦) من قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل . علماً أن المادة (٤ / ٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ الخاصة بالشروط =

المنحل لتشمل جرائم " أخراج الأدوية والمستلزمات الطبية وغيرها من المواد والأدوات الاحتياطية بصورة غير مشروعة من المؤسسات الصحية الرسمية والجمعيات ذات النفع العام أو حيازتها لغرض المتاجرة بها أو تزوير المستندات والسجلات الخاصة بها، تخريب الاقتصاد الوطني، تسريب أو إفشاء أو إذاعة أو تداول أسئلة الامتحانات المدرسية أو أسئلة الامتحانات العامة بصورة غير مشروعة، الإقراض بأية طريقة بفائدة ظاهرة أو خفية تزيد على الحد المقر قانوناً"<sup>(١)</sup>، فضلا عن جميع الجرائم الإرهابية<sup>(٢)</sup>.

وينتقد جانب من الفقه موقف المشرع العراقي الذي أوجب فصل الموظف الذي يصدر بحقه حكم بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف كونه قد أغفل بيان الحكم بالنسبة لحالة الموظف الذي يرتكب جريمة مخلة بالشرف قد تصل عقوبتها إلى الإعدام أو السجن المؤبد، ومن ثم يعد مرتكبها أولى بالفصل من غيره، الأمر الذي يوجب ضرورة تدخل المشرع لتعديل النص ليشمل بحكمه الجرائم المخلة بالشرف أيضا<sup>(٣)</sup>.

بينما يذهب جانب آخر من الفقه إلى أن سكوت المشرع باشتراطه أن تكون الجريمة غير مخلة بالشرف قد سار بذات الاتجاه الذي قد سار عليه في القانون رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦، على الرغم من انه في القانون الملغي لم يكن ينص صراحة على ذلك، وان سكوته عن ترتيب أي اثر إذا كانت الجريمة المرتكبة من الجرائم المخلة بالشرف يمكن أن يفسر بأنه اخذ بالحسبان ما ورد بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٩٩٧) لسنة ١٩٧٨ الذي اشترط لإعادة الموظف المفصول إلى الخدمة أن لا يكون قد فقد أحد شروط التعيين التي من بينها عدم ارتكاب جريمة مخلة بالشرف وفقا لقانون الخدمة المدنية لولا أن المشرع أصدر القرار رقم (١٨) لسنة ١٩٩٣ الذي استثنى بموجبه مرتكبي جرائم الرشوة والاختلاس والسرقة من جواز العودة إلى الوظيفة، ثم صدر كتاب ديوان الرئاسة المنحل رقم

---

=اللازمة للتعيين قد أوردت أمثلة على ما يعد من جرائم مخلة بالشرف وهي جرائم السرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال لتترك في الوقت ذاته المجال لعدد غير منها .

(١) قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل المرقمة ٣٩ و ١٣٢ و ٦٨ في ٢ /٤/ ١٩٩٤ و ٢٠ /١١/ ١٩٩٦ و ٢٣ /٦/ ١٩٩٧ وحسب التسلسل .

(٢) المادة (٦ / ١) من قانون مكافحة الإرهاب العراقي رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٥ النافذ التي تعد الجرائم جميعها التي تخضع لأحكام هذا القانون من الجرائم العادية المخلة بالشرف .

(٣) براء منذر وامير جاسم ، مصدر سابق ، ص ٤٦٨ .

(٧٣٦٩) في ٣٠/٣/١٩٩٤ الذي استثنى مرتكبي الجرائم المخلة بالشرف من جواز العودة إلى الوظيفة، مما يعني انه قرر لهم عقوبة العزل<sup>(١)</sup>.

في حين يذهب رأي في الفقه إلى أن الجريمة المرتكبة من قبل الموظف إذا كانت من الجرائم المخلة بالشرف فانه لا يجوز تقرير عقوبة الفصل وإنما عقوبة العزل بتطبيق مفهوم المخالفة لما ورد في الفقرة (ب) من البند سابعاً من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ<sup>(٢)</sup>.

وعلى أية حال إذا كانت الجرائم المخلة بالشرف قد تم تحديدها من قبل المشرع على سبيل المثال، فان التساؤل الذي يطرح هنا هل يتاح للإدارة أن تصف جريمة بأنها مخلة بالشرف أو غير مخلة بالشرف خارج إطار الجرائم التي ذكرها المشرع في قانون العقوبات والقرارات ذات الصلة بها أم أنها تتقيد بما هو منصوص عليه فيها ؟

هذا التساؤل أجاب عنه مجلس الانضباط العام في أحد قراراته إذ أوضح بان " 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 عددها من الجرائم المخلة بالشرف من عدمه، مع خضوعه في ذلك إلى رقابة محكمة التمييز، في حين لا تملك جهة الإدارة أي سلطة تقديرية في هذا الشأن بل عليها الالتزام بما نص عليه القانون كأثر لهذه الجريمة أو بما تضمنه الحكم الجزائي في هذا الخصوص، فليس لها أن تعد فعلاً بأنه مخلاً بالشرف في الوقت الذي لم يصفه القانون أو الحكم الجزائي بذلك أو بالعكس، أي أن تنفي صفة الإخلال بالشرف عن الفعل الذي وصفه القانون أو الحكم الجزائي بذلك"<sup>(٣)</sup>.

ولكن إذا كانت عقوبة الفصل الحكمي تقوم على فكرة إنهاء خدمة الموظف لفترة معينة بحكم القانون، فهل يكفي صدور الحكم لفرض العقوبة أم يتطلب الأمر قيام جهة الإدارة بإصدار قرار بذلك ؟

(١) د. عثمان سلمان غيلان ، مصدر سابق ، ص ٢٢٧ - ٢٢٩ .

(٢) خالد رشيد علي ، مصدر سابق ، ص ٧ .

(٣) قرار مجلس الانضباط العام رقم (١٥٩) في ١/١٢/١٩٧١ ، اشار اليه د. عبدالقادر

الشيخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، مصدر سابق ، ص ٤٦٣ .

اختلف الفقه في الاجابة على هذا التساؤل، اذ يذهب راي في الفقه الى ان فصل الموظف نتيجة صدور الحكم الجنائي يادانته لا يقع تلقائيا بمجرد صدور الحكم وصيرورته نهائيا بل يتطلب الامر قيام الادارة بالتدخل واصدار قرارها بالفصل متى تحقق الاسباب الموجبة له<sup>(١)</sup>، في حين يذهب رأي آخر إلى أن الفصل بوصفه أثراً للحكم الجنائي الصادر بحق الموظف يقع تلقائيا بقوة القانون ولا يتطلب الى قرار من الادارة ينشئه، ومن ثم فان القرار الذي تصدره الادارة بهذا الصدد لا يعدو ان يكون (حذف) قرارا كاشفا لهذا المركز القانوني لا منشئاً له<sup>(٢)</sup>.

اما بالنسبة لموقف القضاء العراقي فيبدو انه يساير وجهة النظر القائلة بان صدور الحكم الجنائي لا يكفي بحد ذاته لفصل الموظف، وانما يتطلب الامر تدخل الادارة باصدار القرار بفصل الموظف .

وبدورنا نؤيد ما ذهب اليه صاحب الراي الثاني، اذ ان فصل الموظف نتيجة صدور الحكم الجنائي يادانته يقع حكما وبقوة القانون، وان الادارة لا تملك في هذه الحالة الا اصدار القرار بفصل الموظف للمدة التي قضى بها الحكم، وان قرارها في هذه الحالة لا يعدو ان يكون قراراً كاشفاً عن اثر الحكم الجنائي في الرابطة الوظيفية للموظف المحكوم لا منشئاً له، وذلك لان المشرع قد رتب على الحكم الصادر بإدانة الموظف العام والحكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلّة بالشرف فصله من الوظيفة مدة بقائه بالسجن واعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه، وهو ما اشارت اليه صراحة الفقرة (٧) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام .

## المبحث الثاني

### آثار عقوبة الفصل من الوظيفة

تعد عقوبة الفصل واحدة من اشد العقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظف العام، وذلك تبعا للآثار الجسيمة التي تترتب عليها، سواء أكان ذلك من حيث اثرها على

(١) د. وحيد محمود ابراهيم، حجية الحكم الجزائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية القاهرة، ١٩٩٨، ص ٤٦٦ .

(٢) د. شريف عزيز، مساءلة الموظف العام في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٩٧، ص ١٨٣ .

الرابطة الوظيفية ام من حيث اثرها على الحقوق الوظيفية للموظف المفصول، وفيما يلي نعرض لأثار الفصل من الوظيفة وذلك في الفرعين الآتيين :

### المطلب الاول

#### أثر العقوبة فيما يتعلق بالرابطة الوظيفية

من المسلم به أن علاقة الموظف بالإدارة ليست مؤبدة على الرغم من عد الوظيفة العامة مهنة ينقطع لها الموظف منذ التحاقه بالوظيفة، ومن ثم فان الرابطة الوظيفية تنتهي عادة متى تحقق أي سبب من الأسباب الموجبة لإنهاء الخدمة التي يحددها المشرع على سبيل الحصر<sup>(١)</sup>.

ويتفق موقف المشرع في القوانين المقارنة من حيث الأثر المترتب على عقوبة الفصل من الوظيفة، إذ انه رتب على هذه العقوبة انحلال الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف المفصول بجهة الإدارة التي يتبعها، أي انه مد أثرها ليصيب المركز القانوني للموظف وبما يؤدي الى استبعاده من نطاق الوظيفة العامة بسبب ارتكابه مخالفات تنطوي على خطورة كبيرة بالمرفق العام الذي يعمل فيه الموظف أو على سمعة الوظيفة العامة وكرامتها ونزاهتها .

ففي مصر نجد ان المشرع المصري قد رتب على عقوبة الفصل انهاء خدمة الموظف من دون ان يحدد مدة الفصل، ان نصت المادة (١٠٠) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ على انه: "اذا حكم على العامل بالفصل من الخدمة، تنتهي خدمته من تاريخ صدور ذلك الحكم عليه ما لم يكن موقوفا عن عمله.....".

وعلى الامر ذاته نصت المادة (١٠٢) من قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨، وكذلك المادة (١٧٤) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (٨١)

(١) تحدد قوانين الخدمة المدنية وقوانين التقاعد الأسباب التي تؤدي الى انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، ومنها اسباب تؤدي الى انقضاء هذه الرابطة بقوة القانون كالوفاة والاحالة الى التقاعد، ومنها ما يؤدي الى انقضاء الرابطة الوظيفية بموجب قرار اداري كالفصل لعدم الكفاءة والاستقالة والفصل بغير الطريق التأديبي . للمزيد من التفصيل ينظر: حسان عبد الله يونس الطائي، مصدر سابق، ص ٦١ - ٤١٩ .

لسنة ٢٠١٦ التي جعلت انتهاء خدمة الموظف المفصول من تاريخ صدور الحكم عليه أو من تاريخ وقفه عن العمل اذا كان موقوفاً عن العمل قبل صدور العقوبة بحقه .  
كما ان المشرع المصري لم يحدد مدة معينة تنتهي بها عقوبة الفصل، وبالتالي يتطلب لإعادة الموظف المفصول الى الوظيفة اعادة تعيينه بعد توافر شروط التعيين المطلوبة قانوناً، ومع ذلك فانه لا يجوز اعادة تعيين الموظف المفصول قبل مضي مدة اربع سنوات على القرار او الحكم التأديبي الصادر بفصله<sup>(١)</sup> , أي استبعاده عن الوظيفة للمدة التي قضى بها قرار الفصل<sup>(٢)</sup> .

والملاحظ ان المشرع العراقي على خلاف المشرع المصري قد حدد مدة الفصل بانها المدة المحددة بقرار الفصل، اذ حددت المادة (١/١١) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ الملغى مدة الفصل بانها " لا تقل عن سنتين ولا تزيد عن خمس سنوات من تاريخ اكتساب القرار الدرجة القطعية " في حالة الفصل الانضباطي، في حين حددت المادة (٢٧) من القانون ذاته مدة الفصل بانها " مدة الحبس " اذا كان الفصل قد تقرر كاتر لصدور الحكم الجنائي بحق الموظف، وعلى ان يتم بدء سريان عقوبة الفصل من التاريخ الذي صدر فيه الحكم الجنائي، وهذا ما افتى به مجلس شوى الدولة<sup>(٣)</sup> , اما في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ فان مدة الفصل حددته المادة (٨/سابعاً/أ) بانه " لا يقل عن سنة ولا يزيد على ثلاثة سنوات " في حالة الفصل الانضباطي , في حين حددت المادة (٨/سابعاً/ب) مدة الفصل بانها " مدة بقاء الموظف في السجن " في حالة الفصل الحكمي أي الفصل الذي يقع على اثر صدور حكم جنائي بالحبس أو السجن بحق الموظف عن جريمة غير مخلة بالشرف، وعلى ان يتم احتساب مدة الفصل اعتباراً من تاريخ صدور الحكم بحق الموظف.

ومن خلال ما تقدم يمكن لنا ان نسجل على موقف المشرع العراقي ما يلي :

- (١) المادة (٤/٢٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ والمادة (٤/١٤) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ .
- (٢) المادة (١/١١) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦، والمادة (٧/٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .
- (٣) فتوى مجلس شوى الدولة رقم أ ج /٣٢١ في ٢٥/٣/١٩٦٥، (مجلة ديوان التدوين القانوني ، ع ١، س٤ | ١٩٦٥) ، ص ١٧٢ .

أولاً : يحسب للمشرع العراقي قيامه بالنزول بالحد الأدنى لعقوبة الفصل الانضباطي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وجعلها مدة " لا تقل عن سنة " بعد ان كانت " مدة لا تقل عن سنتين " بموجب قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ الملغى، اذ من شان ذلك ان يمنح جهة الادارة السلطة التقديرية لإعمال مبدأ تفريد العقوبة<sup>(١)</sup>، وذلك من حيث تحديد مدة الفصل بالشكل الذي تتناسب فيه مع خطورة وجسامته المخالفة الانضباطية، فضلا عن الظروف المتعلقة بشخص الموظف وسيرته الوظيفية .

ثانياً : يؤخذ على المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل استخدامه مصطلح " السجن " عند تحديده مدة الفصل في حالة الفصل الحكمي، اذ عبر عن ذلك بالقول بانها: " مدة بقاءه في السجن "، وحيث ان مصطلح السجن غير دقيق في استخدامه في هذا المعنى، اذ ان السجن في الاصطلاح القانوني هو مصطلح يستخدم للتعبير عن احدى العقوبات الجنائية التي تفرض بحق المحكوم عليه<sup>(٢)</sup>، وليس المكان الذي يتم فيه المحكوم عليه تنفيذ العقوبة الجنائية، فهذا المكان يصطلح عليه حالياً بـ " المنشأة أو المؤسسة العقابية "، عليه نقترح على المشرع تعديل نص البند ب من الفقرة سابعا من المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وذلك بتغيير مصطلح " السجن " واستخدام مصطلح " المؤسسة العقابية " بدلا عنه بحيث تكون مدة الفصل هي " مدة بقاء الموظف المفصول في المؤسسة العقابية " .

(١) يراد بمبدأ التفريد العقابي : يعد اهم المبادئ العامة في نطاق القوانين ومنها القانون الاداري التي يستند اليها المشرع في اعمال السلطة التقديرية لجهة الإدارة لتمكينها اختيار العقوبة المناسبة لمرتكب المخالفة الانضباطية إذ تأتي العقوبة مناسبة مع جسامته وخطورة المخالفة ومع درجة مسؤولية الموظف عنها والظروف التي احاطت به . ينظر: اسامة محمد احمد النعيمي ، (السياسة الجنائية العقابية في قانون المخدرات والمؤثرات العقلية العراقي رقم (٥٠) لسنة ٢٠١٧) ، (مجلة الرافدين للحقوق ، العدد ٦٨ ، السنة ٢١ ، كلية الحقوق ، جامعة الموصل | ٢٠١٩) ، ص ٢٠٩ .

(٢) السجن هو أحد أنواع العقوبات الاصلية ويراد به " ايداع المحكوم عليه في احدى المنشآت العقابية المخصصة قانونا لهذا الغرض .... " . يراجع : المادة ( ٨٧ ) من قانون العقوبات ألغراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل .

هذا وان انقضاء الرابطة الوظيفية كأثر لفصل الموظف من الوظيفة يبدأ من تاريخ اصدار القرار بالفصل في حالة الفصل الانضباطي، ومن تاريخ اصدار الحكم الجنائي في حالة الفصل الحكمي أو بقوة القانون حيث لا يلزم لترتيب هذا الاثر اكتساب الحكم لدرجة البتات، وقد نصت على ذلك صراحة المادة (٧/٨) بنصها على انه: " مدة بقائه في السجن .....وذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه، وتعتبر مدة موقوفته من ضمن مدة الفصل ...."، وموقف المشرع في هذا الصدد يأتي متوافقا مع المبدأ المقرر في قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ المعدل الذي ينص على ان الاحكام الجزائية تنفذ فور صدورها وجاها أو اعتبارها بمنزلة الحكم الوجاهي باستثناء الحكم القاضي بالإعدام أو الحبس في جرائم المخالفات<sup>(١)</sup>.

ولكن اذا كان يترتب على فصل الموظف من الوظيفة انقضاء الرابطة الوظيفية لفترة محددة من الزمن، فان التساؤل الذي يطرح في هذا الصدد " هل ان انتهاء مدة الفصل يترتب عليها عودة الموظف المفصول الى وظيفته تلقائيا بقوة القانون ؟ أم يتطلب الامر صدور قرار إداري من قبل الإدارة بإعادة توظيفه ؟ وهل أن الإدارة تمتلك السلطة التقديرية في هذا الشأن أم تكون سلطاتها مقيدة في ذلك ؟

بدءاً لأبد من القول بأن المشرع العراقي سواء في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ الملغي أم في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ وان حدد الحالات التي يتم فيها فصل الموظف انضباطيا أو حكماً عندما يصدر حكم جنائي بحقه ، الا أنه قد ابتعد كل البعد عن بيان الطريقة التي يعود فيها الموظف إلى وظيفته وعمله بعد انتهاء مدة فصله .

ومع ذلك فان العمل الاداري كان قد استقر في العراق على ان عودة الموظف المفصول الى وظيفته لا يتم الا بتعيين جديد، ومن ثم فان الادارة تملك سلطة تقديرية فيما يتعلق بعودة الموظف المفصول الى وظيفته من عدمها، اذ ان التعيين الجديد - كما هو معلوم - يخضع لتقدير الادارة الكامل وفقا لمقتضيات المصلحة العامة، وفي هذا الصدد يذهب مجلس

(١) المادة (٢٨٢) من قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ المعدل.

الانضباط العام الى ان " اعادة الموظف المفصول الى الوظيفة امر يعود تقديره الى الدائرة المختصة على وفق مقتضيات المصلحة العامة " (١).

وقد استمر العمل على ذلك لحين صدور قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي العدد (٩٩٧) لسنة ١٩٧٨ الذي نص على إعادة المفصول الذي صدر حكم بحقه إلى الوظيفة العامة بعد تنفيذ الحكم الذي صدر بحقه ، إلا إذا كان قد فقد شروطا من الشروط الواجب توافرها عند التعيين ، وكذلك عدم جواز حرمانه من تولي الوظائف العامة نهائياً ، وإذا وجد مانع من اعادته الى العمل الذي فصل منه فيعمل في عمل اخر في الدولة أو القطاع الاشتراكي . وعلى اثر القرار اعلاه ، نجد ان موقف القضاء الاداري في العراق قد تباين بصدد موضوع اعادة الموظف المفصول الى الوظيفة بعد انتهاء مدة الفصل، ومدى السلطة التي تملكها الادارة بهذا الصدد، اذ ذهب مجلس شورى الدولة الى ان إعادة المفصول إلى وظيفته بعد صدور حكم جنائي بحقه عن عقوبة السجن أو الحبس يتطلب أن تصدر الإدارة قرار إداري بإعادته إلى الوظيفة مجدداً في حال توافر الشروط الخاصة بالتعيين لأول مرة ، ومن ثم لا يمكن إعادته إلى الوظيفة تلقائياً او بحكم القانون ، وذلك لأنه قد يفقد شروطا من شروط التعيين لأول مرة التي بينها المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية المعدل المتعلقة باشتراط ان يكون المتقدم للوظيفة حسن الأخلاق وغير محكوم عليه بجنحة مخلة بالشرف أو جنائية أو بتهمة التزوير أو الاختلاس ، أما الموظف المفصول الذي صدرت بحقه عقوبة عن جريمة سياسية أو جنحة غير مخلة بالشرف او كانت مخالفة ، فانه يجوز إعادته إلى الوظيفة (٢).

بينما ذهب المحكمة الإدارية العليا إن إعادة الموظف المفصول إلى وظيفته يكون تلقائياً وبحكم القانون وإن الإدارة يكون اختصاصها مقيد بإعادة المفصول إلى وظيفته ، وهي لا تملك صلاحية الاختيار في عودته إلى وظيفته وعمله من عدمها ، وهذا ما أكدته في قرار لها جاء فيه " ان عقوبة الفصل المنصوص عليها في البند سابعا من المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام هي عقوبة مؤقتة تكون بتنحية الموظف مدة

(١) قرار مجلس الانضباط العام المرقم ( ٧٥ / ٦٢ ) في ١/٩/١٩٦٢ ، مجلة ديوان التدوين القانوني، ع ١٤ ، س ٢ ، ١٩٦٣ ، ص ١٦٤ .

(٢) قرار مجلس شورى الدولة المرقم ٢٠٠٧/٤٠ في ٦/٥/٢٠٠٧ ، ( منشورات قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٧ ، وزارة العدل ، بغداد | ٢٠٠٧ ) ، ص ١٣٧ .

تحدد بقرار الفصل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات او مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف , ويعاد الموظف بعد انقضائها أو انتهاء مدة المحكومية إلى الوظيفة , ولا يحق للإدارة التصرف بالدرجة الوظيفية التي كان يشغلها"<sup>(١)</sup> .

وأكدت ذلك في قرار اخر جاء فيه " بان يعاد الموظف المحكوم بجنحة أو جنائية غير مخلة بالشرف بعد انقضاء مدة السجن المحكوم فيها إلى وظيفته , وتعد مدة محكوميته من مدة الفصل وبضمنها مدة التوقيف"<sup>(٢)</sup> .

وبدورنا نؤيد ان اتجاه القضاء العراقي الى تقرير المبدأ القاضي بإعادة الموظف المفصول الى وظيفته بعد انتهاء مدة الفصل تلقائياً وبقوة القانون وان الادارة لا تملك السلطة التقديرية في عودته الى وظيفته من عدمها، ومع ذلك فإننا نرى من الضرورة تدخل المشرع بتعديل نص الفقرة ( سابعا ) من المادة ( الثامنة ) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ( ١٤ ) لسنة ١٩٩١ النافذ , وذلك لتجاوز التعارض والتباين والاجتهاد في موقف الجهات الادارية حول امكانية اعادة الموظف المفصول الى وظيفته بعد انتهاء مدة الفصل من عدمه , ونقترح لذلك النص التالي : "الفصل : ويكون بتنحية الموظف عن وظيفته مدة تحدد بقرار الفصل , ويعاد بعد انقضائها الى الوظيفة ....."<sup>(٣)</sup> .

اذ ان ذلك يتفق مع طبيعة عقوبة الفصل كونها عقوبة مؤقتة يترتب عليها استبعاد الموظف عن الوظيفة للمدة المحددة بقرار الفصل، وبالتالي يتوجب اعادته الى وظيفته بعد انقضاء هذه المدة، كما ان تطلب توافر شروط التعيين لأول مرة التي بينها المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية المعدل المتمثلة بان يكون المتقدم للوظيفة حسن الأخلاق وغير محكوم عليه لإمكانية إعادة الموظف المفصول إلى الوظيفة العامة استنادا الى ان قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي العدد (٩٩٧) لسنة ١٩٧٨ قد تطلب لإمكانية اعادة الموظف المفصول الى وظيفته ان لا يكون قد فقد شرطا من الشروط الواجب توافرها عند

(١) قرار المحكمة الإدارية العليا المرقم ٦٣٩/انضباط-تميز/٢٠١٢ في ٢٦/٥/٢٠١٣, (منشورات قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة , وزارة العدل , بغداد | ٢٠١٣), ص ٣٤٧.

(٢) قرار المحكمة الادارية العليا المرقم ٩١ / ٢٠١٤ في ٦ / ٨ / ٢٠١٤ , (منشورات قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة , وزارة العدل , بغداد | ٢٠١٤), ص ١٦٥ .

التعيين، وهذا الشرط لم يعد له ما يبرره قانونا، وذلك لان القرار اعلاه قد ادخلت عليه العديد من التعديلات والتي من ضمنها التعديل الوارد في قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (١٧٣٠) لسنة ١٩٧٩ الذي الغى كل نص يشترط تقديم شهادة عدم المحكومية للتعين أو لإعادة التعيين في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي، ومن ثم فان شرط عدم المحكومية لم يعد شرطا من الشروط المتطلبة لتعيين موظف الخدمة المدنية أو اعادة تعيينه<sup>(١)</sup>.

## المطلب الثاني

### اثر العقوبة فيما يتعلق بالحقوق الوظيفية

من المعلوم ان الموظف العام يتمتع بعدد من الحقوق التي تكون مقابلا للالتزامات والاعمال التي يقوم بها، سواء ما كان منها ذا طبيعة مالية ام ما كان منها ذا طبيعة غير مالية .

ولكون عقوبة الفصل من الوظيفة يترتب عليها استبعاد الموظف مؤقتا من نطاق الوظيفة العامة، فان اثرها ينصرف ايضا الى تلك الحقوق التي يتمتع بها الموظف، ولا سيما حقه في تقاضي الراتب الشهري وملحقاته وكذلك حقه في الاحالة الى التقاعد، عليه فإننا سنتطرق إلى هذه الآثار في النقطتين التاليتين وكما يلي :

### الفرع الأول

#### الحق في الراتب الشهري وملحقاته

يعد حق الموظف في تقاضي الراتب الشهري من اهم حقوق الموظف، اذ يمكن ان يُعد السبب الرئيس في تحاقه بالوظيفة، ويراد به المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا

(١) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم(١٧٣٠) لسنة ١٩٧٩، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٢٧٤٨ في ٣١ / ١٢ / ١٩٧٩ الذي قرر فيه الغاء اي شرط للتعين أو اعادة التعيين في الوظائف العامة يشترط تقديم شهادة عدم المحكومية، واكتفى بالزام المتقدم لإشغال الوظيفة بأن يقدم اقرارا يتضمن عدم الحكم عليه بعقوبة السجن المؤبد أو المؤقت أو الحبس لمدة تزيد على سنة، فاذا كان محكوما عليه بإحدى هذه العقوبات فعليه ان يرفق نسخة من قرار الادانة والحكم الصادر بحقه .

لقاء قيامه بأعمال وظيفته، وتدخّل ضمن هذا المعنى المزايا المالية الأخرى الملحقة به كالتعويضات والمكافآت وبدل الاجازات والسفر والاقامة والعلاوات .. الخ<sup>(١)</sup>.

ففي مصر فإن المشرع المصري كان قد نص في المادة (٦١/٦) من قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ على عقوبة الفصل مع حفظ الحق في المعاش او المكافأة او الحرمان من المعاش او المكافأة في حدود الربع، اما في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، وقانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨، فقد نص على عقوبة الفصل من دون الاشارة الى الحق في الراتب او المعاش<sup>(٢)</sup>، ومن ثم ذهب جانب من الفقه الى انه تطبق بالنسبة لها القواعد الخاصة بعقوبة الاحالة الى المعاش<sup>(٣)</sup>، وسار المشرع على النهج ذاته في قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦<sup>(٤)</sup>.

ومع ذلك نجد ان المشرع المصري قد ضمن القوانين اعلاه النص على استحقاق الموظف الذي صدرت بحقه عقوبة الفصل من الوظيفة تعويضا يعادل اجره الى يوم تبليغه بقرار الفصل اذا لم يكن موقوفا عن العمل، اما اذا كان موقوفا عن العمل فلا يجوز ان يسترد منه ما سبق أن صرف له من اجر<sup>(٥)</sup>، مع الاشارة الى ان القانون الاخير لم ينص

(١) الراتب: هو مبلغ من المال يتقاضاه الموظف لقاء انقطاعه لخدمة الإدارة ، ينظر: زينب كريم سوادي ، مصدر سابق، ص ١٥.

(٢) المادة ( ٨٠ / أ / ١١ ) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، والمادة ( ٨٢ / أ / ١١ ) من قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨

(٣) د. فهمي عزت، سلطة التأديب بين الادارة والقضاء، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس، ١٩٨٠، ص ٢٢٥ . نقلاً عن د. علي جمعة محارب، مصدر سابق، ص ٣١٤ .

(٤) المادة ( ٦١ / ٨ ) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ .

(٥) المادة ( ١٠٠ ) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، والمادة ( ١٠٢ ) من قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم (٤٨) لسنة ١٩٧٨، والمادة ( ٦٤ ) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ .

على استحقاق الموظف المفصول لمبلغ التعويض، وإنما اقتصر على الحكم بعد جواز استرداد ما صرف له من اجر .

أما المشرع العراقي فإنه لم يضمن قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ الملغي، وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ نصاً يتعلق بأثر عقوبة الفصل على راتب الموظف المفصول، وحيث أن هذه العقوبة تؤدي إلى قطع الرابطة الوظيفية للموظف المعاقب بها الأمر الذي يترتب عليه بالتالي عدم استحقاق الموظف لراتبه بسبب انقطاع صلته بوظيفته، فإن ذلك يدعو إلى القول بعدم استحقاق الموظف المفصول للراتب الشهري وجميع الاستحقاقات المترتبة عليه .

إلا أننا بالمقابل نجد أن المشرع العراقي قد نص في البند (ب) من المادة (٧/٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ الخاصة بعقوبة الفصل على أنه " ..... ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد "، ومن ثم فإن الموظف الذي صدرت بحقه عقوبة الفصل وكان قبل ذلك قد تم سحب يده، فإن قرار الفصل لا يترتب أي أثر فيما يتعلق بأنصاف الرواتب التي صرفت له قبل صدور العقوبة، وبالتالي لا يجوز للإدارة إصدار القرار باستردادها وإلا عد ذلك مخالفاً للقانون وموجباً للإلغاء .

أما فيما يتعلق بأنصاف الرواتب الموقوفة فقد نص المشرع في القانون ذاته على أنه لا يدفع للموظف المفصول شيئاً منها سواء أكان فصله قد تم استناداً لهذا القانون أو أي قانون آخر، وإذا كانت نتيجة التحقيق أو المحاكمة قد أسفرت عن براءته أو الإفراج عنه فتدفع له الانصاف الموقوفة من راتبه، أما إذا توفي قبل صدور قرار قطعي في التحقيق أو المحاكمة فتؤول انصاف رواتبه الموقوفة إلى ورثته<sup>(١)</sup>.

أما فيما يتعلق ببقية الحقوق الملحقة بالراتب الشهري، ولا سيما الترفيع والعلوّة السنوية، فإن المشرع قد جعل منحها مرهوناً بأداء الخدمة الحسنة<sup>(٢)</sup>، إذ يترتب على عقوبة

(١) المادة (١٩/١) أولاً وثالثاً ورابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ النافذ .

(٢) المادة (٤) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ .

الفصل قطع الرابطة التي تربط الموظف بوظيفته فإنها تؤدي الى تأخير الترفيع او الحصول على العلاوة السنوية طوال مدة فصله<sup>(١)</sup>.

ومع ذلك فانه عند عودة الموظف المفصول الى وظيفته فانه يجوز ترفيعه ومنحه العلاوة السنوية اذا حاز على الشروط القانونية، وعلى ان يتم احتساب مدة الخدمة التي قضاها قبل صدور قرار الفصل من ضمن المدة اللازمة لأغراض الترفيع والعلووة ولا يجوز حرمانه منها، لأنها تعد من الحقوق المكتسبة بالنسبة له، كما ان حرمانه منها يعد بمثابة توقيع عقوبة اخرى عليه بدون اي سند قانوني فضلا عن عقوبة الفصل<sup>(٢)</sup>.

## الفرع الثاني

### الحق في الإحالة الى التقاعد

يعد الحق في الاحالة الى التقاعد أحد أهم الحقوق التي يسعى المشرع الى كفالتها للعاملين في الوظيفة العامة عند انتهاء خدمتهم لأي سبب من الاسباب ومن ضمنها حالات الانهاء الانضباطي للعلاقة الوظيفية .

ولم يضمن المشرع العراقي أيا من قوانين انضباط موظفي الدولة النص على حق الموظف المفصول بالإحالة الى التقاعد<sup>(٣)</sup>، الا انه نجد بالرجوع الى قوانين التقاعد بأن المشرع قد كفل للموظف المفصول حقه في الاحالة الى التقاعد لأن حرمانه من هذا الحق لا يقتصر اثره على الموظف وحسب وانما يمتد ليشمل افراد أسرته، وهو اتجاه يحسب برأينا للمشرع العراقي .

وقد نص المشرع العراقي على هذا الحق في المادة (٨/٣) من قانون التقاعد المدني رقم(٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغي بقوله: "لا يمنع عزل الموظف أو فصله أو تركه الخدمة لأي سبب كان عدا الاستقالة من استحقاقه الحقوق التقاعدية مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا

(١) المادة ( ١٩ / اولاً ) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ( ١٤ ) لسنة ١٩٩١ النافذ.  
(٢) الفتوى المرقمة ١ / أ . ج / ٣٣٣ في ١ / ٢ / ١٩٦٥ ، مجلة ديوان التدوين القانوني ،  
ع ١ ، س ٤ ، ١٩٦٥ ، ص ١٧٥ .

(٣) لقد نص المشرعان المشرع الفرنسي والمصري على عقوبة الاحالة الى التقاعد بوصفها احدى العقوبات الانضباطية التي يمكن فرضها على الموظف العام عند اخلاله بواجباته الوظيفية مما سببته عند تناول عقوبة العزل من الوظيفة.

القانون والقوانين الأخرى " <sup>(١)</sup>، وورد النص عليه في المادة ( ١/خامسا ) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ الملغي التي نصت على انه : " لا يمنع عزل الموظف او فصله او تركه للخدمة لا سبب اضطرارية عدا الاستقالة دون موافقة الجهة المختصة او ما في حكمها من استحقاقه الحقوق التقاعدية ولا يصرف الراتب التقاعدي الا اذا كان قد اكمل سن الخمسين من عمره " <sup>(٢)</sup>.

وكذلك ورد النص عليه في المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ إذ نصت على انه : " لا يمنع عزل الموظف او فصله او تركه الخدمة او الاستقالة او الاقصاء من الوظيفة او فسخ العقد او الاستغناء عن خدماته من استحقاقه الحقوق التقاعدية ، ويستحق ٧٥٪ من الحد الأدنى للراتب التقاعدي ولا يصرف الراتب التقاعدي الا اذا كان قد اكمل سن (٤٥) خمسة وأربعين من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة ، وفي كل الاحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن المدة السابقة لتاريخ اكتماله السن المذكور " <sup>(٣)</sup>.

والثابت مما تقدم ان فرض عقوبة الفصل من الوظيفة بحق الموظف العام، سواء اكان الفصل انضباطيا أم حكما لا يمنع من احالة الموظف المفصول الى التقاعد واستحقاقه لحقوقه التقاعدية كافة <sup>(٤)</sup>، باستثناء حقه في الراتب التقاعدي، اذ يجب لاستحقاقه توافر شرطين هما ان يكون الموظف قد اكمل سن (٤٥) خمسة وأربعين من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة، فاذا تخلف أي من الشرطين فانه لا يصرف له الراتب التقاعدي الا بعد تحقق هذا الشرط .

(١) منشور في (جريدة الوقائع العراقية بالعدد ١٢٥٩ في | ١٩/٦/١٩٦٦).

(٢) منشور في (جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٠١٥ في | ٢٦ / ١٢ / ٢٠٠٥).

(٣) منشور في (جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٣١٤ في | ١٠/٣/٢٠١٤)، علما ان هذه المادة اصبحت بهذه الصيغة بموجب قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ المنشور في (الوقائع العراقية بالعدد(٤٥٦٦)| ٩/١٢/٢٠١٩) .

(٤) تشمل الحقوق التقاعدية حق الموظف في الراتب التقاعدي والمكافاة التقاعدية والمبلغ المقطوع اي المبلغ الشهري الذي كان يتقاضاه الموظف المتقاعد في اثناء حياته والذي لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٠) سنوات واول من (١٥) سنة . المادة (١/عاشرا ) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ .

## الخاتمة

بعد أن انتهينا من كتابة بحثنا الموسوم عقوبة الفصل من الوظيفة / دراسة مقارنة، فإننا قد خرجنا بمجموعة من النتائج والتوصيات ندرجها كالآتي :-

### أولا : النتائج

- ١- ان عقوبة الفصل من الوظيفة هي إحدى أنواع العقوبات الانضباطية وتعتبر من أشد أنواع العقوبات جسامة و سطوة على الموظف لأنها تفصل علاقة الموظف بوظيفته لمدة زمنية محددة تتمثل بالمدة المقررة بقرار الفصل .
- ٢- إن عقوبة الفصل من الوظيفة يراد بها "عقوبة وظيفية مؤقتة تفرض على الموظف العام بالإرادة المنفردة للإدارة أو بحكم القانون إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وتؤدي إلى قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة للمدة المحدد بقرار الفصل , ويعاد الموظف بعد انقضائها أو انتهاء مدة محكوميته إلى الوظيفة التي كان يشغلها" .
- ٣- إن القوانين المقارنة تتفق على أن حالات الفصل من الوظيفة لا تخرج عن حالتين الأولى هي الفصل الانضباطي الذي يقع نتيجة الاخلال الصادر من الموظف بواجباته الوظيفية الذي استوجب مسؤوليته الانضباطية , أما الثانية فهي الفصل الحكمي والذي يقع بقوة القانون كنتيجة للحكم على الموظف العام بعقوبة جنائية .
- ٤- إن آثار الفصل من الوظيفة لا تخرج عن كونها اما تتعلق بالرابطة الوظيفية فتؤدي الى قطعها واستبعاد الموظف من نطاق الوظيفة العامة بشكل مؤقت ولمدة محددة واما تتعلق بالحقوق الوظيفية، وبالأخص الحق في الراتب الشهري وملحقاته او بالحق في الاحالة الى التقاعد .

### ثانيا : التوصيات

- ١- ضرورة تدخل المشرع بتعديل نص الفقرة ( سابعاً ) من المادة ( ٨ ) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل من جهة تحديد العقوبة التي توجب فصل الموظف من الوظيفة في حال صدور الحكم الجنائي بحقه، سواء من حيث :

أ- تحديد الحد الأدنى لعقوبة الحبس التي توجب فصل الموظف، ونقترح أن تكون هذه المدة ( الحبس لمدة لا تقل عن ستة أشهر )، إذ بذلك نجنب الموظف عقوبة الفصل بسبب الحكم عليه جنائياً بعقوبة بسيطة كالحبس ليوم واحد أو شهر، لاسيما أن هذه العقوبة ستشكل سابقة بحق الموظف بحيث إذا ارتكب فعلاً آخر يستوجب الفصل بعد عودته للوظيفة فإن عقوبته ستكون العزل بقوة القانون استناداً لإحكام المادة ( ٨ / ٨ )

من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ

ب- تحديد الحد الأعلى لعقوبة السجن التي توجب فصل الموظف وذلك لتشمل حالة الحكم على الموظف بعقوبة السجن المؤبد، ونقترح لذلك استخدام المشرع لعبارة ( أو السجن المؤقت أو المؤبد ) ، وبناء على ما تقدم نقترح أن يكون التعديل كالتالي : " الحبس لمدة لا تقل عن ستة أشهر أو السجن المؤقت أو المؤبد " .

٢- نقترح على المشرع تعديل نص البند ( ب ) من الفقرة ( سابعاً ) من المادة ( الثامنة ) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل وذلك بتغيير مصطلح " السجن " واستخدام مصطلح " المؤسسة العقابية " بدلا عنه بحيث تكون مدة الفصل هي " مدة بقاء الموظف في المؤسسة العقابية " ، وذلك لكون مصطلح السجن غير دقيق في استخدامه في هذا المعنى، إذ إن السجن في الاصطلاح القانوني هو مصطلح يستخدم للتعبير عن إحدى العقوبات الجنائية التي تفرض بحق المحكوم عليه، وليس المكان الذي يتم فيه المحكوم عليه تنفيذ العقوبة الجنائية، فهذا المكان يصطلح عليه حالياً بـ " المنشأة أو المؤسسة العقابية " ، وفقا للمصطلح الذي يستخدمه المشرع في القوانين الجنائية .

٣- نقترح على المشرع العراقي تعديل نص الفقرة ( سابعاً ) من المادة ( ٨ ) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ، وذلك بالنص على إعادة الموظف المفصول إلى وظيفته بعد انتهاء مدة الفصل تلقائياً وبقوة القانون، إذ من شأن ذلك إن يؤدي إلى تجاوز التعارض والتباين والاجتهادات في موقف الجهات الإدارية حول إمكانية إعادة الموظف المفصول إلى وظيفته بعد انتهاء مدة الفصل من عدمه، كما إن ذلك يتفق مع طبيعة عقوبة الفصل كونها عقوبة مؤقتة يترتب عليها استبعاد الموظف عن الوظيفة للمدة المحددة بقرار الفصل، يعاد الموظف المحكوم بها بعد انقضاء المدة المحددة للفصل إلى وظيفته، ونقترح لذلك النص التالي : " الفصل :

ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل، ويعاد الموظف بعد انقضائها إلى الوظيفة ..... " .

**The Authors declare That there is no conflict of interest**

## References

### Arabic Language books

- 1- Ibn Manzoor. Lisan Al-Arab, Vol. 11, (House of Revival of Arab Heritage, Beirut|1995).
- 2- Al-Ma'ani Dictionary, a dictionary published on the website www.almaany.com, date of visit 25/3/2020.

### Legal books

- 1- Al-Tai. Hassan. the expiry of the employment link and judicial oversight of the decisions issued thereon, a comparative study, Center for Arab Studies, Cairo|2017).
- 2- Ali. Khaled. The Dismissing of the public employee and their effect on re-employment between the prohibition and legalization, (Faculty of Law, Tikrit University|2015).
- 3- Al-Tamawi. Suleiman. Disciplinary Judiciary, A Comparative Study, (Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo | 1979).
- 4- Aziz. Sherif, Public Accountability Officer in Kuwait, (Kuwait University publications , Kuwait|1997).
- 5- Hassan. Abdel Fattah. Principles of Kuwaiti Administrative Law, (Dar Al-Nahda, Beirut |1969).
- 6- Al-Bandari. Abdel-Wahab. Disciplinary Punishments for Civil Workers in the State, the Public Sector, and People with Special Staff, (Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo|1998).
- 7- Ghaylan. Othman., Explaining the Provisions of the Law of Discipline of State and Public Sector Employees No. 14 of 1991 as amended, (Iraqi House of Books and Documentation | 2010).
- 8- Muhareb. Ali. Administrative Discipline in the Public Service: A Comparative Study, (Dar Al-Thaqafa, Amman| 2004).

- 9- Al-Hamdani. Majed., End of Service for the Public Employee with the Power of Law, A Comparative Study, (Dar Al-Fikr and Law, Mansoura| 2017).
- 10- Ibrahim. Waheed. Authentic Penal Judgment on Disciplinary Action: A Comparative Study, (Al-Nahdah Al-Arabya House, Cairo| 1998).

### **Legal research**

- 1- Abdul-Latif. Baraa. & Jasim. Amir. The Impact of Criminal Punishment on the Job Service, A Comparative Study, (Tikrit University Journal for Humanities, College of Education, Tikrit University | 2008).
- 2- Janabi. Qasim. “Crime against honor in Iraqi legislation” (Journal of Legal Sciences, No. 1, College of Law, University of Baghdad | 2018).
- 3- Jalab. Muhammad. The Impact of Criminal Punishment on the End of Employment Service: A Comparative Study, (Law Journal for Legal Research, Faculty of Law, Dhi Qar University| 2016).
- 4- Saleh ALJBORY&Naktal ALtaee, Withdrawing the hand is a result of the decision to refer the public employee to the judiciary, Al-rafidain of law Journal, Vol:26, Issue86, March|2024, 10.33899/rlawj.2020.126562.1050).

### **University theses and dissertations**

- 1- Al-Zaidi. Areej. Factors Affecting Employee Salary Determination, Comparative Study, (Master Thesis, College of Law, Al-Nahrain University, Iraq | 2005).
- 2- Al-Lahibi. Ali. The effect of sanctions and their termination on the employee's legal status, (PhD thesis, College of Law, Al-Nahrain University, Iraq | 2003).
- 3- Ezzat. Fahmy. Disciplinary Authority between Administration and the Judiciary, (PhD thesis, Faculty of Law, Ain Shams University| 1980).

### **Judicial written groups**

- 1- The decisions and fatwas of the State Shura Council for the year 2007.

- 2- The decisions and fatwas of the State Shura Council for the year 2013.
- 3- The decisions and fatwas of the State Shura Council for the year 2014.
- 4- Diwan of Legal Blogging, Ministry of Justice, Baghdad, No. 1 and 2, S4, 1965.
- 5- Diwan of Legal Blogging, Ministry of Justice, Baghdad, No. 1, S5, 1966.
- 6- Diwan of Legal Blogging, Ministry of Justice, Baghdad, No. 3, S1, 1972.

### **Laws and decisions**

- 1- The Law of Discipline of State Employees in Iraq No. 69 year 1936.
- 2- Civil Service Law No. 24 year 1960.
- 3- Iraqi Penal Law No. 111 year 1969, as amended.
- 4- Iraqi Criminal Procedure Law No. 23 year 1971, as amended.
- 5- The Egyptian Civil Workers Law No. 47 year 1978.
- 6- The Egyptian Public Sector Workers Law No. 48 year 1978.
- 7- Disciplinary Penal Law No. 48 of 1978.
- 8- State and Public Sector Employees Discipline Law No. 14 year 1991 amended.
- 9- The Iraqi Anti-Terrorism Law No. 13 year 2005 in force.
- 10 - Egyptian Civil Service Law No. 81 year 2016.
- 11- Resolution of the dissolved Revolutionary Command Council No. 1730 year 1979.