

جرائم الوظيفة واثرها على إنهاء الرابطة الوظيفية

Workplace crimes and their impact on
termination of employment relationship

الكلمات الافتتاحية :

الموظف . الجرائم الوظيفية . الجرائم الانضباطية

Keywords :

Employee. Work related crimes, disciplinary crimes.

Abstract : This crime is called the crime of battery leading to death in Iraqi law. The truth is that this designation does not fit the concept of the crime because battery is one of the acts constituting the crime. I think calling it a crime with multiple intent is better in terms of generality and meaning. A crime with multiple intent is one of the intentional crimes that affect a person's physical and physical and psychological safety. Where the perpetrator's will is directed to commit a prohibited act with the intention of harming

a person or causing him some harm, but his action exceeded his intention and led to the occurrence of a more harmful condition , such as permanent disability or death ,both of which are not in the perpetrator's mind ,so he is held

جبار كامل حسين



accountable for it in the amended Iraqi Penal Code No.: 1969 as beating .It led to death due to the lack of criminal intent in causing this result , but rather the perpetrator's will was only to cause harm, as Iraqi law determined for it an intermediated punishment between the crime of premeditated murder according to the circumstance , as it made its punishment not to exceed fifteen years unless it is accompanied by an aggravating circumstance that is 20 years and the judge has discretionary authority in this matter according to its seriousness and the danger we commit.

الملخص:

يمكننا القول إن الموظف في العراق تربطه مع الدولة علاقة تنظيمية , تلك العلاقة لابد وان تنتهي في يوما, أما نهاية طبيعية كإحالة الموظف إلى التقاعد بعد بلوغه السن القانوني أو استقالته أو خروجه من الوظيفة لأسباب صحية تعرض لها أثناء التوظيف , والحقيقة ما ذكرنا لا يهمنا في مجال بحثنا الذي تتمركز محاوره عن الانتهاء الوظيفي القسري وبقوة القانون بسبب تصرف الموظف الخارج عن المشروعية القانونية وارتكابه ذنباً بصفته والرسمية والوظيفية من شأنه أن يشكل مساساً بعمل الإدارة وتشويهاً لسمعتها الأمر الذي يكون للإدارة اعتقاداً منها إن وجود الموظف المخالف أو بقاءه يشكل خطراً على المصالح الوظيفية كون الأخير لا يتهاون في ارتكاب الجرائم المخلة بالشرف الوظيفي مثل جرائم الاختلاس والرشوة والسرقة والتزوير وعلى أثرها يحاسب الموظف جنائياً أمام القضاء الجنائي العراقي بالعزل او الفصل وانضباطياً أمام القضاء الإداري وفق المادة رقم ٨ من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ والأثر في القانونين إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف كعقوبة اصلية أو تبعية وبحكم القانون .

المقدمة:

إن جرائم الوظيفة التي يرتكبها الموظف من خلال إداء واجبه الوظيفي، حيث يرتبط الأخير بعلاقة تنظيمية مع الدولة، يقوم على أساسها بتنظيم أمور الدولة مقابل مرتب يتقاضاه مقابل ذلك، ألا أن الموظف من خلال رحلته الوظيفية يرتكب بعض الأخطاء ويسبب ضرراً لغيره بشكل خاص وللإدارة العامة بشكل عام، هذه الأضرار من شأنها أن تكون على درجات متفاوتة حسب جسامتها، فقد تكون على مستوى المخالفة الإدارية التي يمكن معالجتها وتوجيه العقاب لمرتكبها من خلال تطبيق قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وفقاً للمادة رقم (٨) وبعض آخر قد يكون الضرر يمس الوظيفة بشكل مباشر من خلال جريمة جنائية يرتكبها الموظف بصفته الوظيفية، لذا يكون وجوده يشكل خطراً على الإدارة العامة في حالة بقاءه في الوظيفة لأنه يشكل خطورة جنائية عليها، وهذا الأمر مترول للسلطة التقديرية لرئيس الدائرة باعتبارها مشكلة إدارية بحتة، وللإدارة السلطة التقديرية الواسعة في البث في هذه القضية حسب الاختصاص الإداري ووفقاً للأنظمة العامة والتعليمات فيعاقب المتهم استناداً إلى ما ورد بعقوبات الإنهاء الوظيفي مثل عقوبة العزل وعقوبة الفصل كما جاء في المادة ١٠ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ إذا تم توجيه التهمة له بعد إجراءات التحقيق القضائي، ولكن هذه العقوبات التي تطال الموظف قد تكون تابعة لأحكام جنائية تطبق على المتهم بحكم القانون من دون الإشارة لها، بل جاءت استناداً إلى حكم قضائي جنائي كما ورد في قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١٨ لسنة ١٩٩٤ الذي أشار إلى اعتبار العقوبات على جرائم الاختلاس والرشوة والسرقة من الجرائم الوظيفية لأن فاعلها يشترط أن يكون موظف ويستتبعه بحكم القانون عزل الموظف من الوظيفة ولا يجوز أعادته لها.

المبحث الأول:- إنهاء العلاقة التنظيمية بين الموظف والدولة قبل التطرق إلى إنهاء الرابطة التنظيمية من قبل الموظف مع الدولة نتيجة إلى ما يرتكبه من أفعال بصفته الوظيفية، الأمر الذي يصفها القانون بالجرائم الجنائية التي من شأنها أن تمس الإدارة العامة بضرر يستوجب العقاب، وعلى الأخيرة اتخاذ التدابير اللازمة للحيلولة من وقوع

ذلك الضرر والحفاظ على سمعتها وجدية ونزاهة موظفيها. أشارت قوانين الخدمة المدنية في العراق إلى تعريف الموظف بأنه ^(١) كل شخص عهدت له وظيفه في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة أو الميزانية الخاصة وتابع إلى قانون التقاعد^(٢)، كما ورد تعريفاً آخر للموظف على أنه ^(٣) كل شخص عهدت له وظيفه دائمه داخله في ملاكات الدولة الخاص بالموظفين ^(٤) والملاحظ من خلال التعريف من انه لم يخالف قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل النافذ في حين جاء تعريفا للموظف ^(٥) كل شخص عهدت له وظيفه مدنيه أو عسكريه أو ضمن قوى الأمن الداخلي أو مكلف بخدمه عامه والذي يتقاضى راتباً أو اجراً أو مكافأة من الدولة وتستقطع منه التوقيفات التقاعدية ^(٦) وعرف الموظف كذلك تعريفاً مفاده ^(٧) كل شخص عهدت له وظيفه داخله في ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة ^(٨) أي أن الاختلاف كان واضحاً وهو عدم اشتراط الديمومة . إن عدم اشتراط الصفة الدائمة للموظف فتح المجال لمن يعمل بصفة وقتية في دوائر الدولة أن يكتسب الصف الوظيفية وان تكون علاقته بالدولة علاقة تنظيمية أيضاً، حيث يقع على عاتق الأخير ما يقع على عاتق غيره من حقوق والتزامات ^(٩) مع التأكيد على انه لا يختلف الموظف ذات الصفة المؤقتة عن أصحاب الصفة الدائمة ألا بالمدة الزمنية ، وذلك يعني أن الموظف المؤقت محدود المدة قانوناً ، وعرف بأنه ^(١٠) كل شخص جرى التعاقد معه وتوفرت فيه شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ ^(١١) أي انه يملك نفس المركز القانوني ونفس العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالدولة ولا يختلف ألا بالمدة كما وضحنا ذلك أنفاً ^(١٢) أما على صعيد القانون الجنائي عرف قانون العقوبات العراقي المرقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ الموظف بأنه ^(١٣) كل موظف أو مستخدم أو عامل أنيطت له مهمه عامه في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها أو الموضوعة تحت رقابتها ويشمل في ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء وأعضاء المجالس النيابية والإدارية والبلدية كما يشمل المحكمين والخبراء وعلى العموم كل من يقوم بخدمه عامه بأجر أو بغير اجر ^(١٤) وتجدر الإشارة إلى أن الرابطة الوظيفية لابد أن تنتهي أما بالاستقالة أو بالإحالة إلى التقاعد

^(٩) أو الخروج لأسباب صحية وغير من الأسباب ألا أن ما يهمنا في بحثنا هذا إنهاء الرابطة الوظيفية بسبب ارتكاب الموظف جريمة جنائية أو ما يطلق عليها تسمية الجرائم الوظيفية وهي من الجرائم المخلة بالشرف مثل الاختلاس والسرقة والرشوة وسوف نبين ذلك من خلال مطلبين نخصص الأول للجرائم الوظيفية والثاني للجرائم الانضباطية عسى الله أن يوفقنا في ذلك

المطلب الأول :- الجرائم الوظيفية: إن الموظف بالأصل غير مرتبط بوظيفة محددة مقدما، وليس له علاقة بها، بل هو مرتبط بعمل من الأعمال في سلك معين، فالجهة التي يرتبط بها هي التي من المؤكد تستطيع أسناد وظيفة الية حسب احتياجاتها ومدى ميول الموظف لها مع الأخذ بنظر الاعتبار المؤهلات العلمية، وعليه لابد من احترام السلك الوظيفي والقيام بالواجبات والالتزامات المقررة المنوطة به حسب التعليمات التي ترسمها الإدارة، فأى جناية أو جريمة يرتكبها الموظف بصفته الوظيفية يحاسب عليها وفق القانون إن كانت مخالفة انضباطية أو ارتكاب احدى الجرائم الجنائية .

الفرع الأول :- الجرائم الجنائية الوظيفية : لأهمية الجرائم التي يكون فاعلها أو منفذها الموظف العام في العراق ^(١٠) هي الرشوة واختلاس المال العام والاستيلاء عليه والسرقة، وهذا يعد أضراراً بالمال العام وتفضيل المصلحة الخاصة على المصلحة العامة ومن جانب آخر يستخدم الموظف أسلوب العنف بالتعامل مع الآخرين وبالذات لو كان عمله في مجال التحقيقات الجنائية أو في إدارات السجون ، حيث يستخدم أساليب التعذيب الماسة بسلامة جسد إنسان ونفسه لإجباره على الاعتراف أثناء التحقيقات الجنائية، وألقاء القبض وحجز الناس من غير وجه حق والأضرار عن العمل وأتلاف الأوراق الحكومية وإفشاء الأسرار ^(١١) وغيرها من الجرائم التي تحدث بحكم الوظيفة والجريمة بشكلها العام هي ” سلوك إجرامي مخالف للتشريعات التي تنظم الحياة في كل مجتمع وقد حددت تلك التشريعات العقوبة الجزائية لكل فعل مخالف لها “ والسلوك المخالف يجب أن يصدر عن إنسان وان يحدث اضطراباً في المجتمع ^(١٢) أما على مستوى الشريعة الإسلامية فقد عرفت الجريمة بانها ” الامتناع عن فعل مأمور

به أو إتيان فعل منهي عنه^(١٢) ، وكذلك عرفت الجريمة في القوانين الوضعية بأنها (سلوك خارجي إيجابي أو سلبي جرمه القانون وقرر له عقاباً من قبل إنسان مسؤول) . إن كثيراً ما يحدث من تلك الجرائم أثناء الوظيفة العامة التي تتمتع في كل القوانين والأنظمة بحمايه واحترام كبيرين لأهميتها وعلاقاتها المتشعبة مع ما ترتبط به من علاقات وخدمات أغلبها دائمة ولا تنتهي في وقت قصير، إضافة إلى تعميق الانتماء بين مكونات الدول من خلال تقديم الخدمات على قدم المساواة عن طريق الأجهزة الوظيفية فكان لزاماً الحد من تستر الموظفين بسلطاتهم الوظيفية للكسب أو المتاجرة أو بوقتها سعياً للأثراء غير المشروع وفي ذلك تأثيراً سلبياً على سمعة الدول وكل مؤسساتها وصولاً إلى تفكك اقتصادها وإيراداتها وخدماتها التنموية.

إن جرائم الوظيفة العامة كجريمة الرشوة مثلاً^(١٣)، التي تعد أكثر شيوعاً في العراق، ومن صورها القبول والأخذ والوعد بالعطية، ومنها الأخلال بواجبات الوظيفة نتيجه رجاء أو توصيه أو وساطة إضافة إلى جرائم أخرى تتعلق بإساءة واستغلال الوظيفة العامة ومن صورها الاختلاس أو الاشتراك فيه والتبديد والتفريط أو التصرف بغير وجه شرعي في الأموال العامة للدولة ، والاشتغال بالتجارة وإساءة استعمال السلطة والإكراه باسم الوظيفة العامة أو التحكم في أفراد الرعية^(١٤)، إن هذه الجرائم لا يتصور وقوعها إلا من إنسان يعمل في دوائر الدولة بصفه وظيفيه لهذا السبب سميت بالجرائم الوظيفية كما ذكرنا ذلك سابقاً كجرائم الاختلاس والرشوة والسرقة....الخ

الفرع الثاني : - الجرائم الانضباطية : تعرف الجرائم الانضباطية بأنها « أخلال بواجبات الوظيفة أو إتيان عمل محرم من قبل الموظف أو مخالفة ما تفضي به القوانين أو القواعد التنظيمية أو الخروج عن مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة » ونرى انه كل عمل أو امتناع عن عمل نتيجة تصرف الموظف وارتكابه ذنباً من شأنه أن يمس شرف وكرامة الوظيفة أو الواجب المنوط به، ومن اجل إيضاح لمفهومها أكثر لابد من التطرق لها من الناحية الفقه والقضاء والتشريع، فجانِب من الفقه سماها الجريمة التأديبية ومنهم من اختار تسمية الخطأ الوظيفي وبعض الفقه يسميها بالذنب الإداري ،

والملاحظ أن الجريمة الانضباطية هي أكثر انسجاما مع واقع وسلوك الموظف في إتمام عمله وإداء الواجب المناط به منذ صدور قانون انضباط موظفي الدولة ١٩٢٩ مروراً بقوانين الانضباط حتى قانون انضباط آخر تشريع عام ١٩٩١ ولم يتوفق الفقهاء على تعريف الالتزامات المفروضة على الموظفين ، في حين إن الجريمة الانضباطية إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً فهي تتمثل في كل فعل أو امتناع عن فعل يرتكبه الموظف ويتعارض مع واجبات وظيفته ومقتضيات عمله . إن مجلس الانضباط العام اعتبر إخلال الموظف بواجبات وظيفته وخروجه على مقتضياتها وعدم مراعاة التعليمات والقواعد الحسابية وتقصيره في إداء واجباته يكون سبباً لمعاقبته تأديبياً^(١٥) فضلاً عن ذلك عد المجلس الطعن في الموظفين المسؤولين جريمة انضباطية وكذلك إهمال الموظف في إداء وظيفته أو تجاوز الموظف حدود واجباته أو عدم استحصله موافقة الجهات المسؤولة، بل اكتفى فقط بذكر واجبات الموظف والمسؤوليات التي يتحملها والابتعاد عن المخالفات الوظيفية ومنها الأعمال التي يشوبها الخلل والشك .^(١٦)

المطلب الثاني: أركان الجرائم الوظيفية: إن لكل جريمة أركان سواء كانت انضباطية أو جنائية ولا تقوم الجريمة بدون تحقق هذه الأركان، والحقيقة إننا أخالف ذلك المفهوم على أن الجريمة لا تتم ألا بتحقيق كل أركانها لأن الجريمة ممكن أن تقع بدون توافر الركن المادي، وتسمى بالجريمة المعنوية، إذا توافرت العلاقة السببية بين الفعل والنتيجة الجرمية، وعليه ذهب الفقه في شتى الاختلافات في تحديد أركان الجريمة الانضباطية، منهم من يقول أنها تتحقق من ركنين هما الموظف المراد فرض العقوبة عليه والجريمة الإدارية المرتكبة من قبل الموظف، أي الركن المادي والركن المعنوي، وراي آخر يقول إن للجريمة الانضباطية ثلاثة أركان وهما الموظف المنسوب له الفعل المجرم، والركن المعنوي أو الأدبي، وكذلك الركن المادي، ورأي آخر يقول هما الركن المادي والركن المعنوي والركن القانوني ويشترط لوقوعها تحقق ما يلي لا تقوع الجريمة ألا من ذو صفة الموظف وقد بينا سابقاً ما هو الموظف ولا حاجة للتكرار والإطالة فهو كل شخص عهدت له وظيفه داخل ملاك الوزارة أو الجهة الغير مرتبطة

بوزارة وهذا ما أشار له قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٢١ المعدل باعتباره آخر التشريعات الإدارية في العراق بما يخص الوظيفة والموظف، ومن ذلك يتضح إن الجريمة الانضباطية تختلف عما سواها حيث أنها لا تقع ألا من شخص يتمتع بصفة الموظف العام، أي أن الخطأ يقع من موظف عند قيامه بأعمال وظيفته، أو كان ذلك بسببها، فلا مجال للقول بأن خطأ انضباطي وقع من قبل شخص لم يتمتع بشخصية الموظف، ولا يتحمل مسؤوليه انضباطيه عن أفعال ارتكبها قبل التحاقه بالوظيفة، وهذا ما تؤيده المنطقية والانسجام وأحكام العدالة أي أن هذه الأفعال والتصرفات لاتعد خطأ تأديبيا أو جرائم انضباطيه، فاذا سحبت الإدارة مثلا تعيين احد الأشخاص ضمن المدة المحددة والمقررة قانونا في مثل هذه الحالة تنتهي علاقة ذلك بالوظيفة ولا يعد ذلك فصلا تأديبيا بل هو سحب لقرار تعيين مشوب بالبطلان بسبب عدم توفر شروط التعيين، أما مسؤولية الموظف المستقيل عن أخطاءه السابقة اذا ما التحق بالوظيفة من جديد فانه يكون مسؤولا انضباطيا مادامت الصفة الوظيفية متوافره، وقت ارتكاب الفعل ويتضح من ذلك أن الموظف من تاريخ مباشرته بالوظيفة وحتى نهاية علاقته بها مسؤول انضباطيا عن الأخطاء التي يرتكبها أثناء الوظيفة، وحتى بعض الأفعال يسال عنها الموظف حتى إلى ما بعد نهاية علاقة التوظيف مثل إفشاء أسرار الوظيفة، ولكن هنالك حالات لابد من الانتباه لها ومعالجتها^(١٧) اولاً:- حالة خطأ الموظف العام لأن صفة الموظف تشوبها بعض العوارض مثل القرار الإداري الذي يصدر بتعيين موظف ويكون ذلك القرار باطلا ولم يلغى ولم يسحب بإحدى الطرق القانونية،

ثانياً:- حالة الموظف الذي يرتكب خطأ أثناء تمتعه بإجازة اعتيادية أو مرضيه أو أي نوع من الإجازات التي تمنح للموظف ونظيف إلى الموظف المعار والمنتدب والموفد في بعثه علميه والموظف مسحوب اليد

ثالثاً:- حالة الموظف الفعلي فلا تتحقق المسؤولية ضده مع عدم الأخلال بتحقيق المسؤوليات الأخرى أن كانت جنائية أو مدنيه مثل حالة الشخص الذي يقوم بأشغال وظيفه دون أن يكون قد دعي لها أصلا مثل ما يحدث في زمن الحرب أو وقوع الكوارث

الطبيعية وكذلك الموظف المستمر بالعمل بعد انتهاء خدمته بقوة القانون لأي سبب كان كبلوغه سن التقاعد , وفي كل الحالات السابقة يعد الموظف الفعلي شخصا اعتياديا لا يتمتع بصفة الموظف العام حتى وإن كان يتقاضى راتباً يكون راتبه مقابل عمل وليس كونه موظفاً عام وبالتالي فإنه لا يخضع للمسؤولية الانضباطية . أما الموظف الذي يرتكب خطأ تأديبي بعد انتهاء علاقته الوظيفية وانتهاء صفة الموظف العام عنه فلا يخضع للمسالة الانضباطية, ألا أن التشريع العراقي جاء بما يخالف معظم الدول العالمية متفقاً مع القانون المصري والقانون الفرنسي فقد منع الموظف من أمور حتى بعد انتهاء علاقته الوظيفية فقد جاء بقانون الانضباط العراقي المرقم ١٤ لسنة ١٩٩١ نص يبيح مسائلة الموظف انضباطياً في حالة انتهاء الخدمة لأي سبب كان فصلاً أو استقالة أو تقاعد أو أعاره أو النقل وذلك في حالات إفشاء الأسرار الوظيفية والجرائم المالية المضرة بمصلحة الدولة .^(١٨) فقد أشار المشرع العراقي في قانون العقوبات المرقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل جزاء عاماً لإفشاء أسرار الوظيفة سواء كان العلم بها بحكم الوظيفة أو المهنة أو طبيعة العمل والجزاء هذا الحبس مدته لا تزيد عن سنتين وغرامه لا تزيد عن مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين.^(١٩)

الفرع الأول :-الركن المادي : الركن المادي في الجريمة الانضباطية هو المظهر الخارجي للتصرف، أو هو النشاط الذي يأتي به الجاني، أو هو السلوك الإيجابي أو السلبي الذي يقوم به الموظف في إداء عمل محذور عليه، أو الامتناع عن عمل مفروض عليه . إن مجرد تفكير الموظف بارتكاب الجريمة الانضباطية لا عقوبة عليه، لأن الفعل لم يخرج من النفس إلى العام الخارجي، وإن النوايا لا عقاب عليها في القانون العراقي، وذلك لانعدام الركن المادي للجريمة، أي أن الأفكار في الباطن لم تتجسد إلى أعمال في الخارج , أما الأعمال التحضيرية الأصل لا عقاب عليها ألا إذا كانت تشكل جريمة مستقلة بنفسها وهذا بحث آخر . أما الشروع في ارتكاب جريمة انضباطية من الممكن أن يتحقق ذلك، في حالة البدا بتنفيذ فعل بقصد ارتكاب جريمة

ما، ولكن أوقف أو خاب اثره لأسباب لا دخل لإرادة الفاعل فيها، حيث أشار المشرع في العراق إلى «إن البدا في تنفيذ فعل بقصد ارتكاب جنائية أو جنة اذا أوقف أو خاب اثره لأسباب لا دخل لإرادة الفاعل فيها ويعتبر شروعاً في ارتكاب جريمة كل فعل صدر بقصد ارتكاب جنائية أو جنة مستحيلة التنفيذ». ومن ناحيه أخرى لا تعد جريمة انضباطيه عدم تحقيق الموظف للنتيجة المطلوبة منه نتيجة استخدام سلطته التقديرية مادام قد استند في تصرفه واجتهاده إلى سبب معقول، ومن جانب اخر لم يأخذ المشرع العراقي بتقادم الأفعال المكونة للجريمة الانضباطية في حين اخذ بذلك القانون الفرنسي والقانون المصري على الرغم أن الأخذ بهذا المبدأ التأديبي يحقق الاستقرار والطمأنينة للموظف فلا يجعله دائماً معرض للمسائلة الانضباطية عن أفعال طال أمدها واكل عليها الدهر، الأمر الذي يجعل الموظف خاضع لرحمة الإدارة وتعسف استعمال سلطتها، حيث تجعل الموظف عرضه للاستفزاز الوظيفي فتلجأ الإدارة إلى المسائلة الانضباطية في وقت كان الموظف مقدم على ترقيه أو على أي فرصة من اجل تحسين وضعه الوظيفي، فقد أشاره قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ إلى انه لا يمنع انتهاء خدمة الموظف أو أعارته أو نقله مسائلته وفقاً لأحكام هذا القانون.^(٢٠) اني أرى كباحث في مجال قانون الإدارة أن قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وعلى الرغم من انه اخر تشريع في مجال فرض العقاب بما يخص جرائم الوظيفة، ألا انه صار قديماً وان الإدارة العامة بحاجة إلى تشريع متجدد بعد تطور المؤسسات الحكومية وتشابك المصالح الوظيفية، وازدياد أعداد الموظفين، وضعف الرقابة القضائية على سلطات الإدارة، والحد من سلطاتها التقديرية درءاً للفساد، حيث معظمها صار ينافي الشرعية، حيث تثار بعض المشاكل وبحاجة لجواب لها فيما يتعلق بنقل الموظف وأعارته إلى إدارة أخرى من حيث كيف يتم التحقيق مع موظف مرتكب جريمة انضباطيه بهذا الصدد وكيف يتم مسائلته جنائياً أو انضباطياً، فهناك مشكله في تشابك الاختصاصات الإدارية حيث تعتبر من القواعد القانونية الأمرة لا يمكن تجاهلها أو مخالفتها حيث المحكمة المختصة ترد الدعوى اذا أقيمت أمامها من تلقاء نفسها ومن غير الدفع بها، والعكس من ذلك جريمة بنظر القانون

وإخلال بأساس الوظيفة العامة واحد أسباب انتشار الفساد الإداري في الوظيفة العامة، لذا فأن القانون غلط نفسه لما أشار بشكل صريح إلى انه لا يمنع انتهاء خدمة الموظف أو أعارته أو نقله من مسائلته وفقاً لأحكام هذا القانون، وعليه يجب على المشرع العراقي أن يبحث عن مخرج لهذه المشكلة، وعلى نفس الشاكلة ربما يأتي سؤال، كيف يكون التحقيق مع شخص انتهت خدماته لأحدى أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية ومر عليها فترات طويلة من الزمن ؟ إن الجواب على السؤال المذكور حسب ما جاء بقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المرقم ١٤ لسنة ١٩٩١ يخالف المنطق ويخالف القواعد العامة، لأن صفة الموظف انتهت فلا يجوز استدعائه للتحقيق وفق أحكام قضاء الموظفين لانتهاء الصفة الوظيفية، أي يكون خارج سلطان الإدارة، والتحقيق معه مخالفة للاختصاص الإداري الذي يعد من النظام العام بنظر القانون ولا تستطيع الإدارة الزامه بشيء لأن الإدارة لا تملك القوة في الزام الآخرين وإجبارهم إلى الانصياع لها، لذا من باب أولى أن يكون الاختصاص مع الموظف المنتهية خدماته لأحدى أسباب الانتهاء الوظيفي أو الموظف المنقول أو المعارة خدماته أمام القضاء العادي جنائياً أو مدنياً لتلافي مشكلة الاختصاص الإداري لأهميته في تثبيت وارتكاز مقومات النجاح في الدولة.

الفرع الثاني:- الركن المعنوي : هو الفعل الصادر من الموظف أو توجيه إرادة الموظف إلى ارتكاب فعل خاطئ، فإذا أراد الفاعل النتيجة من وراء عمله، وكان يقصد ذلك سمي، هذا الخطأ بالخطأ العمدى، وعكس من ذلك يسمى بالخطأ غير العمدى، ونعرف من أن هذا الركن أو ما يسمى بالركن المعنوي يدور مع ما يسمى بالإرادة الأثمة أي النية الجرمية، أو القصد الجرمي حتى يمكن محاسبة الموظف انضباطياً أو جنائياً سواء كان ذلك عن عمد أو تقصير، فإذا انعدمت تلك الإرادة أثناء ارتكاب الفعل الذي يمثل الركن المادي للجريمة بسبب قوه قاهره كالحرب أو إكراه مادي أو معنوي، فهنا لا مجال لقيام الجريمة، أما إذا لم تنعدم الإرادة لمرتكب الجريمة وأثرت الظروف فيها فمثلاً زياده عبء العمل فوق طاقة الموظف المعتادة، ذلك لا يؤدي إلى نفي مسؤولية الموظف عما ارتكبه من خطأ وإنما يؤدي إلى تخفيف العقوبة إلى حد ما،

وبذلك ذهب مجلس الانضباط العام في العراق، اذ قضى بانه ^(٢١) لابد من ثبوت سوء القصد بالنسبة للموظف عن الفعل الذي اقترفه وبعبء لا يمكن مسائلته عن الذنب المنسب له^(٢٢). ان القول لا وجود لجريمة اذا لم يتوافر الركن المادي جزئياً أو كلياً وبالتالي لا مجال للعقاب ويمكننا القول خلاف ذلك، إذ ممكن أن تتحقق الجريمة بدون توافر الركن المادي وتسمى الجريمة بهذه الحالة جريمة معنوية أو نفسية وهو ما سار عليه القضاء في معظم الدول التي سبقتنا في مجال القانون الجنائي تطوراً، وبالذات في جمهورية مصر حيث أشار المشرع المصري إلى هذه الجريمة وكذلك المشرع الفرنسي، ألا أن المشرع العراقي اقتصر على الإشارة الضمنية من خلال المادة ٤١٠ من قانون العقوبات العراقي المرقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل وهو بهذا خالف التشريع المصري والفرنسي من حيث دراسة الجرائم المعنوية التي يتخلف عنها الركن المادي وتقتصر على الركن المعنوي، وعلى الرغم من أن هذه الجريمة عامة، ألا إنها ترتكب من قبل الموظف أيضاً كجريمة الاستهزاء والسخرية والغمز واللمز والقذف والسب وهي جريمة تصيب الإنسان في إحساسه ^(٢٣) ونقل الأخبار السيئة لما لها من أثر نفسي سلبي على سلامة الإنسان في الحياة وفي السلامة الجسدية فمثلاً شخص سبب في إدخال الرعب على نفس امرأة حامل للقبض عليها وأحالتها إلى المحكمة وتسبب لها خوفاً وانزعاجاً وارتفاعاً في الضغط زادت الحالة مجتمعة إلى أسقاط حملها يكون ذلك الموظف مسؤولاً عن جريمة إجهاض امرأة على دفع الدية في التشريع الإسلامي ^(٢٤).

المبحث الثاني :- موقف قوانين الانضباط العراقية من إنهاء العلاقة الوظيفية إن عقوبة العزل وردت في كافة القوانين الانضباطية المتعاقبة في العراق وحتى في الوقت الحاضر لا زالت هذه العقوبة تمارس ضد الموظفين المخالفين لقواعد الوظيفة والنظام العام في الدولة وعلى العكس من عقوبة الفصل فقد جاءت في قانون الانضباط لسنة ١٩٣٦ وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المرقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ألا أنه بعد الاحتلال الأمريكي للعراق في ٢٠٠٣/٤/٩ اصدر الحاكم الأمريكي المدني قراراً بإعفاء كل من ينتمي إلى حزب البعث العربي الاشتراكي على أساس

إجراءات عقابيه أو احترازية , هذا النوع لا يمكن اعتباره نوعاً من العقوبات الانضباطية لأنها لم تفرض على أساس ارتكاب هؤلاء الأشخاص جرائم معينة يستند عليها القانون ويستحقون على أثرها فرض العقوبة الانضباطية ضمن قانون العقوبات الانضباطية كقطع الراتب والتوبيخ وعقوبات تأديبيه أخرى وتشمل انقاص الراتب وتنزيل الدرجة والعزل حيث كان ذلك التقسيم في قانون انضباط موظفي الدولة المرقم (٢٣) إن في قانون انضباط موظفي الدولة المرقم ٦٩ لسنة ١٩٦٩ اخذ بالتقسيم نفسه وأضاف إلى العقوبات التأديبية عقوبة الفصل وصارت عقوبات الإنهاء الوظيفي في صورتين هما الفصل والعزل , وهذه الصور استند عليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

المطلب الأول:- عقوبات الإنهاء الوظيفي : ورد في التشريع العراقي الأخير في مجال قوانين الانضباط العام المنهي للرابطة الوظيفية بكل أنواعها ووضح المشرع العراقي ذلك وبين من بأنها تنقسم إلى قسمين هما عقوبة الفصل وعقوبة العزل حسب خطورة الجريمة الجنائية المرتكبة التي يكون فاعلها موظف .

الفرع الأول :- عقوبة الفصل : الفصل كما ورد في قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ بأنه « تنحية الموظف مده لا تقل عن سنتين ولا تزيد على خمسة سنوات من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية ويجوز أعادته إلى الوظيفة اذا توافرت شروط التعيين فيه » أي أن عقوبة الفصل المفروضة على الموظف هي إقصاءه مؤقتاً كما مبين في التعريف الوارد أنفاً , لكن الإدارة وضمن سلطتها التقديرية غير ملزمة بإعادة الموظف إلى المركز القانوني الذي يشغله سابقاً , حيث جاءت الصيغة جوازية لا وجوبية , أي أن إعادة الموظف إلى عمله او عدمه خاضع لسلطة الإدارة التقديرية حتى يمكنها التأكد من تطابق الشروط المطلوبة , وهذه الشروط هي توفر الدرجة الشاغرة في الملاك أي تنطبق عليه شروط التعيين من جديد (٢٤) . أما في قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ لم يأخذ بالتقسيم الانضباطي والتأديبي مثل القوانين السابقة , بل أشار إلى العقوبات المقررة في هذا القانون على سبيل الحصر ومنها عقوبة الفصل أي تنحية الموظف عن الوظيفة

مدته تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة وعلى النحو التالي :

أولاً :- الحقوق التقاعدية : في العراق لا يوجد في القوانين الانضباطية نص قانوني يمنع الموظف المفصول أو المعزول انضباطياً من استحقاقه الحقوق التقاعدية , حيث أشار قانون التقاعد المدني رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٦ من انه " لا يمنع عزل الموظف أو فصله أو تركه الخدمة لأي سبب كان عدا الاستقالة من استحقاقه الحقوق التقاعدية مع مراعات الأحكام الواردة في هذا القانون والقوانين الأخرى "

ثانياً :- الحق في العودة إلى الوظيفة: لا يجوز عودة الموظف المعزول عن الوظيفة إلى وظيفته لأن تنحيته عن في هذه الحالة تنحية نهائية , أما الموظف المفصول يمكن أعادته إلى عمله , ولكن ذلك غير ملزم للإدارة العامة لأن لها سلطه تقديرية تراعي بذلك المصلحة العامة من أعادته وكذلك تشترط عودته بتوفر الملاك أي وجود مؤهلات التعيين كما بينا ذلك سابقاً^(٢٥)

ثالثاً :- حق الموظف في إجازاته المتراكمة : يقف العزل أو الفصل حائلاً بين الموظف وبين استحقاقه لمبالغ الإجازات المتراكمة^(٢٦)

رابعاً :- أنصاف الرواتب خلال مدة سحب اليد : في حالت سحب يد الموظف قبل نهاية التحقيق عن فصله أو عزله يستحق نصف الراتب الذي يتقاضاه قبل السحب ويكون النصف الآخر موقوف إلى وقت نهاية التحقيق , فإذا أسفرت النتيجة فصل الموظف أو عزله فلا يدفع له شيء من الرواتب الموقوفة على شرط إن يكون قرار الفصل أو العزل مستند إلى تحقيقات اصلية , أما أنصاف الرواتب الذي تسلمها قبل صدور قرار فصله فلا تسترد منه

خامساً : عدم جواز معاقبة الموظف بعقوبة أخرى عن الفعل نفسه : من مقتضيات مبدئ شرعية العقوبة الانضباطية عدم جواز فرض أكثر من عقوبة على جريمة واحدة وهذا المبدأ عاماً يطبق عند غياب النص استناداً إلى القاعدة الفقهية (لا عقوبة ولا جريمة إلا بنص)

الفرع الثاني :- عقوبة العزل : العقوبة الثانية بعد عقوبة الفصل هي عقوبة العزل^(٢٧) ، عليها وذلك بتنحية الموظف من وظيفته بشكل نهائي غير قابل لقرار التنحية على أعادته إلى عمله ولا يجوز تعيينه أيضا في دائرة أخرى من دوائر الدولة والقطاع العام وذلك بقرار مسبب من قبل الوزير المختص في احد الحالات التالية :

١- اذا ثبت ارتكابه فعلاً جنائياً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة

٢- اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكابها بصفته الرسمية

٣- اذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فأرتكب فعلاً يستوجب الفصل مره أخرى

إن عقوبة العزل عن جناية هي موضوع بحثنا ونستبعد صور الإنهاء الوظيفي الأخرى كالاستقالة أو الإحالة على التقاعد لبلوغ السن القانوني أو^(٢٨) ، ولأهمية وخطورة عقوبة العزل التي تفرض على الموظف، وأثار تلك العقوبة القانونية المترتبة عليها، وذلك بحرمان الموظف من العودة إلى وظيفته نهائياً، وعدم تعيينه في دوائر الدولة مره أخرى، اذا كانت الجريمة من الجرائم المخلة بالشرف أو ارتكبتها الموظف وكانت ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية أو أي جريمة من الجرائم التي ترى الإدارة بقاءه فيها يشكل خطراً على مصلحة الدائرة ، سواء كانت عقوبة تبعية أو عقوبة بحكم القانون كما في قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ١٨ لسنة ١٩٩٤ الذي اعتبر الأحكام الجنائية فيما يخص جرائم الاختلاس والسرقة والرشوة منهيّة للعلاقة الوظيفية بحكم القانون، لذا أن العقوبة وفق قرار مجلس قيادة الثورة المذكور لو اطلق سراح المتهم بعفو عام تزول عقوبة العزل عنه ويعود الموظف إلى عمله بناءً على مقفرات العفو والعكس من ذلك اذا كان العفو خاص لا يسقط العقوبات التبعية ألا اذا نص العفو عليها وان العفو العام كان ام الخاص لا يشمل العقوبات الانضباطية لن العقوبة الإدارية مستقلة عن العقوبات الجنائية ألا اذا أشار العفو صراحة شمول العقوبات الانضباطية إن كانت فصلاً أو عزلاً التي تكون من صلاحية الوزير المختص حصراً ويشترط مراعاة أحكام المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ التي أوجبت على الوزير تأليف لجنة تحقيقه من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون احدهم حاصلًا على شهادته أوليه بالقانون تتولى هذه اللجنة

التحقيقية مع الموظف المخالف المحال عليها بإجراءات التحقيق العادل مع الحفاظ على ضمانات المتهم على أنه إذا رأت اللجنة أن فعل الموظف التي أجرت معه التحقيق أنه ارتكب جريمة نشأت عن وظيفته وارتكبها بالصفة الرسمية عليها أخلته إلى المحاكم المختصة .

إننا نرى لا مجال لتحقيق العدالة الاجتماعية على ضوء ما جاء في المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المرقم ١٤ لسنة ١٩٩١ والسبب في ذلك يعود إلى أن الوزير أو رئيس الدائرة الغير مرتبطة بوزارة أو الشخص الذي منحه القانون الصلاحية عن طريق التحويل الصادر من الجهات العليا بفرض العقوبة، إنما يقوم بعملية روتينية ينبغي عدم القيام بها حفاظاً على كرامة التحقيق والمحقق والعدالة والقضاء ، إذ ليس من المعقول أن ترتضي العدالة من قيام من له صلاحية فرض العقاب الانضباطي بإحالة الموظف إلى التحقيق الانضباطي ليكون مدعياً من جهة، وبعد انتهاء التحقيق من قبل اللجنة المشكلة التي لها حق التوصية إلى الجهة المشتكية، أما بفرض العقاب وفق المادة رقم ٨ من القانون المذكور أو إحالة المتهم إلى القضاء إذا كان لذلك مقتضى، ولكن قد يتبادر إلى الذهن سؤال كيف يكون الوزير أو المدير العام أو رئيس الدائرة الغير مرتبطة بوزارة بإحالة المتهم إلى التحقيق؟، ومن ثم المصادقة على عقوبته أو عدم المصادقة عليها أو أخلته إلى القضاء أو عدمها ، إذن ماهي الفائدة من تشكيل اللجنة التحقيقية وهل بإمكانها تحقيق غرض معين ؟ وإذا كانت اللجنة التحقيقية ضماناً من ضماناته المتهم، وللمتهم حق الدفاع عن نفسه، ما فائدة ذلك الدفاع إذا لم يسمع لها جواب ؟، وبتعبير مبسط يكون الوزير أو أي شخص منحه القانون فرض العقوبة تارة مدعياً والخضم الموظف وتارة قاضياً في نفس الوقت، إن شاء صادق على العقوبة ونفذت بحق صاحبها، وإن شاء لم يصادق عليها، وأصبح المتهم في حكم البراءة، وإن شاء أخل المتهم للقضاء، وإن شاء عفى عنه، وهكذا تأخذ العدالة طريقها الصحيح، ويأخذ المتهم الضمانات الكافية التي كفلها القانون له وانتهى الأمر الذي فيه تستفتيان،

المطلب الثاني :-موقف القوانين العراقية من العقوبات المنهية للعلاقة الوظيفية :
 قد يرتكب الموظف جريمة ما , ولكن لا يترتب عليها إنهاء العلاقة الوظيفية لا انضباطياً ولا جنائياً , اذ لا يوجد نص في قانون العقوبات ولا في قانون التأديب يرشدنا لذلك, مثال لو ارتكب الموظف جريمة غير مذكورة بالشرف وكانت العقوبة لها لا حبساً ولا سجنأً قد تكون غرامة مالية , فأًن القانونين معا الجنائي والانضباطي لا يحكماً بعزل الموظف ولا فصله أي سكوت كل من القانونين عن ترتيب الأًثر المنهية للعلاقة الوظيفية, ولكن ذلك لا يمكن اعتباره إًفلاتاً للموظف من فرض العقاب , حيث بإمكان سلطة الإدارة أن تتخذ الإًجراءات المناسبة اذا تبين لها أن الفعل محرم من حيث الوظيفة, ويستوجب العقاب ردعاً للمتهم وتخويفاً للأًخرين, فأًنها بالطبع لا تتوانا في ذلك مطلقاً, فلها حق الاختصاص في فرض العقاب قبل صدور الحكم الجنائي وبعد صدوره اعتماداً على مبدأ استقلالية العقوبة الانضباطية عن العقوبات الجزائية حتى لو كان ثمة ارتباط بينهما .

الفرع الأول:- اثر وقف التنفيذ على إنهاء العلاقة الوظيفية : قد ينص القانونين الجنائي والانضباطي على كيفية إنهاء العلاقة الوظيفية, ولا توجد صعوبة في هذا المجال عندما يكونان في حالة الاتفاق على فرض عقوبة العزل والفصل في وجه من خالف القانون, أًلا أن صدور قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ٩٩٧ لسنة ١٩٧٨ اذ حلت بمقتضاه عقوبة الفصل محل العزل في حالة الحكم على الموظف بالسجن أو الحبس , أما في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ فأًن الحكم على الموظف بجناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية يؤدي بحكم القانون إلى عزله من الوظيفة .في حين قد يؤدي ذلك وفقاً للمادة ٩٦ من قانون العقوبات الحالي إلى حرمانه من تولي الوظائف العامة مدة بقاءه في السجن . وعملاً بقواعد النسخ يكون القانون اللاحق هو الذي يجب تطبيقه , وبهذا يكون قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ واجب التطبيق بفرض عقوبة العزل على الموظف الذي يحكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية رغم أن قانون العقوبات يقرر لها الحرمان من تولي الوظائف العامة .

(٢٩) لكن في بعض الأحيان تطرأ على الحكم الجنائي عوارض مثل الطعن في الحكم أو نقض الحكم ، أو قد يأمر القاضي بناء على السلطة التقديرية التي منحها له القانون إلى إيقاف تنفيذ العقوبة وربما يشمل الإيقاف العقوبات التبعية أو التكميلية المنهية للعلاقة الوظيفية، أو قد يصدر عفو عام أو عفو خاص عن الموظف المحكوم عليه، وبالتالي تسقط الجريمة الجنائية أو عقوبتها الأمر الذي يؤدي بشروط معينه إلى سقوط العقوبات التبعية والتكميلية المنهية للعلاقة الوظيفية، كما في القرار سابق الذكر رقم ١٨ لسنة ١٩٩٤ ألا أن المادة (٢٨٢) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ المعدل أشارت إلى أن الأحكام الجزائية تنفذ فور صدورها وجاهياً أو في اعتبارها في هذه المنزلة، باستثناء أحكام الإعدام وأحكام الحبس الصادرة في المخالفات، لن الإعدام يحتاج إلى مصادقة رئيس الدولة، وعقوبة الحبس الصادرة في المخالفة يؤجل تنفيذها في القانون العراقي لحين اكتساب الحكم الدرجة النهائية على أن يشترط تقديم كفيل يضمن حضوره والا نفذت العقوبة ضده فوراً . وتجدر الإشارة إلى أن المشرع العراقي علق تنفيذ إنهاء العلاقة الوظيفية بحق الموظف على صدور قرار من سلطة التأديب الى الوزير^(٣٠) أما الإعدام فأن خدمة الموظف المحكوم تستمر لحين تنفيذ حكم الإعدام، يستتبعه بحكم القانون من يوم صدوره إلى وقت تنفيذه حرمان المحكوم عليه من تولي الحقوق والمزايا المنصوص عليه ومنها الحرمان من تولي الوظائف العامة^(٣١) والخلاصة لما تقدم إن الأحكام كقاعدة عامه تنفذ من تاريخ صدورها وإنهاء العلاقة الوظيفية كآثر يترتب على الحكم الجنائي بإدانة الموظف عن جريمة جنائية تسري بحقه ابتداء من تاريخ صدور هذا الحكم فان الطعن بالحكم الجنائي لا يوقف تنفيذ هذا الأثر في القانون العراقي ويبقى الإنهاء سارياً بحق الموظف لحين البث في الطعن . إن في العراق وقف التنفيذ لا يؤثر في إنهاء العلاقة الوظيفية لأنه لا يؤثر على جهات التنفيذ في فرض أي من العقوبات الانضباطية وفق الصلاحيات المقررة في قوانين الانضباط العراقية ، لقد أجازت المادة (١٤٤) من قانون العقوبات العراقي المرقم ١١١ لسنة ١٩٦٩^(٣٢) للمحكمة عند الحكم بجناية أو جنحه بالحبس مده لا تزيد على سنه أن تامر بالحكم نفسة بإيقاف تنفيذ

العقوبة اذا لم يكن قد سبق الحكم على المحكوم عليه عن جريمة عمدية ورات من أخلاقه و ماضيه وسنه وظروف جريمتها يبعث على الاعتقاد من انه لن يعود إلى ارتكاب جريمة جديدة وللمحكمة أن تقصر إيقاف التنفيذ على العقوبة الأصلية أو تجعله شاملا للعقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية، واذا حكم بالحبس والغرامة معا جاز للمحكمة أن تقصر إيقاف التنفيذ على عقوبة الحبس فقط وعلى المحكمة أن تبين في الحكم الأسباب التي تستند لها في إيقاف التنفيذ، ولقد أشارت المادة (١٤٦) من القانون نفسه، على أن مدة إيقاف التنفيذ ثلاثة سنوات تبدأ من تاريخ الحكم . إن خلاصة ما تقدم اذا أوقف اثر الجريمة الجنائية المنهي للعلاقة الوظيفية عزلاً أو فصلاً بسبب وقف التنفيذ فأن الغاء هذا الوقف خلال مدته المحددة بثلاثة سنوات يؤدي إلى تنفيذ هذا الأثر أي تنفيذ عقوبة إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف . أما اذا انتهت المدة ولم يلغى وقف التنفيذ فأن هذه العقوبة تسقط ولا ينفذ بحق الموظف ، أي لا تنتهي علاقته الوظيفية لا بالفصل ولا بالعزل ، وعليه اذا كانت العقوبة التي سقطت هي الفصل فلا يمكن عدها سابقه في العود فاذا ما ارتكب بعد ذلك فعلاً يستوجب الفصل فلا تفرض بحقه غير عقوبة الفصل ولا يجوز عزله بدعوى تكرار الفعل الذي يستوجب الفصل .

الفرع الثاني :- العلاقة بين الجريمة الانضباطية و الجريمة الجنائية : لاشك بان هنالك علاقه تربط الجريمة الانضباطية بالجريمة الجنائية ومثال تلك العلاقة عقوبة الفصل تكون عقوبة تبعية لعقوبة جنائية وأيضاً قد يكون الخطأ المنسوب للموظف يشكل جريمة انضباطية وأخرى جنائية ويمكن للإدارة في هذه الحالة أن توقع العقوبة الانضباطية قبل الفصل في العقوبة الجنائية من خلال سلطتها التقديرية الواسعة، وإضافة إلى ذلك أن قرارات الإفراج والبراءة لا تؤثر بالضرورة، حيث أشار قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ (لا تحول براءة الموظف أو الإفراج عنه عن الفعل المحال من أجله إلى المحاكم المختصة دون فرض احدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، ولكن اذا كانت البراءة تقررت لصالح الموظف وذلك لانتفاء الواقعة المنسوبة له يكون للحكم الجنائي حجية مطلقة في مواجهة

المسؤولية الانضباطية، كما لو أن الواقعة لم تثبت أو أحدثها فاعل آخر أو يمنع فرض العفوية على الموظف المتهم لسبب من أسباب الإباحة، لذا كان لازماً على الإدارة سحب قرارها الانضباطي^(٣٢).

إن أساس المسؤولية الجنائية إتيان فعل يجرمه قانون العقوبات بنص خاص، أما أساس المسؤولية الانضباطية هو الخط الوظيفي. إن الجريمة الجنائية تستقل عن الجريمة الانضباطية فلكل منهما كيانه الخاص بهما فلا علاقه من حيث الحكم تربطهما فلكل جريمة الحكم الخاص بها، ألا أنه في بعض الحالات يحصل تداخل بين الواقعتين الجريمة الجنائية يحكمها مبدئ لا جريمة ولا عقوبة ألا بنص وهذا المبدأ لا يسري على الجرائم الانضباطية لأن واجبات الوظيفة متنوعه وتستمد من المركز القانوني للموظف^(٣٣) يتضح استقلال الجريمتين عند ارتكاب الموظف وفي وقت واحد جريمة جنائية وأخرى انضباطية وذلك لاختلاف الهدف بينهما حيث يهدف قانون الانضباط إلى حماية المرفق العام وضمان عمله بانتظام، بينما يهدف القانون الجنائي على حماية المجتمع عند الأخلال بواجب يفرضه القانون ويتكفله قانون العقوبات. أما من جانب إقامة الدعوى تكون الدعوى الجنائية تملكها الدولة ويباشرها الادعاء العام وتختص بنظرها المحاكم الجنائية أما الدعوى الناشئة عن الجريمة الانضباطية تملكها السلطة الإدارية وتباشرها هيئة الانضباط التي تشكل للغرض هذا، فقد تكون الجريمة انضباطية وجنائية في وقت واحد يرتكبها الموظف وللإدارة في هذه الحالة ضمن سلطتها التقديرية رفع العقوبة وانتظار نتيجة الدعوى الجنائية^(٣٤).

قائمة المراجع

- ١- قانون الخدمة المدنية رقم ٠٣ لسنة ١٩٣١
- ٢- قانون الخدمة المدنية رقم ٦٤ لسنة ١٩٦٠
- ٣- قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ١٩١٤
- ٤- قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١
- ٥- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٦٠٣ لسنة ١٩٨٧
- ٦- قانون التقاعد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤
- ٧- المحامي عبد القادر محمد القيسي، اثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية، مطبعة العاتك، بغداد، ٢٠١٢، ص ١٧
- ٨- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل

- ٩-- سعد إبراهيم زيدان اللحياني، انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف العام ورقابة القضاء الإداري عليها، رسالة ماجستير في القانون العام، قدمت إلى مجلس الجامعة الإسلامية في لبنان، ٢٠١٩-٢٠٢٠، ص ٣٥
- ١٠- م، م، توميد سعيد خضر، أ، م، د سامان عبد الله عزيز، دور الصفة الوظيفية كركن في الجريمة، دراسة تحليلية مقارنة، بحث مستل من أطروحة دكتوراه، مجلة قتلاي زانست العلمية، ٢٠٢٠
- ١١- محمد احمد عابدين، جرائم الموظف العام التي تقع منه وعليه، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩١ ص ١١٤
- ١٢-- جبار كامل حسين، جريمة الضرب المفضي إلى الموت في القانون العراقي، رسالة ماجستير مقدمه إلى مجلس جامعة كاسان الإيرانية ٢٠١٨، ص ١٦
- ١٣- م، م، توميد سعيد خضر، أ، م، د سامان عبد الله عزيز، دور الصفة الوظيفية كركن في الجريمة، دراسة تحليلية مقارنة، بحث مستل من أطروحة دكتوراه، مجلة قتلاي زانست العلمية، ٢٠٢٠
- ١٤- حسن علي العمري، جرائم الوظيفة العامة، منشور إلكتروني، الراي، ٢٠١٨
- ١٥- قرار مجلس الانضباط العام في العراق في ١٩٧٣ / ٧ / ٢١
- ١٦- المحامي عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية، مطبعة العاتك، بغداد، ٢٠١٢
- ١٧- المحامي عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية، مطبعة العاتك، بغداد، ٢٠١٢، ص ٥٥
- ١٨- قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١
- ١٩- المادة ٣٤٧ من قانون العقوبات العراقي المرقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل
- ٢٠- قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١
- ٢١- عبد الباري حمدان سليمان، الجريمة المعنوية ووسائل مكافحتها،
- ٢٢-- الشتيخ عبد القادر عوده، التشريع الإسلامي الجنائي مقارنا بالقانون الوضعي، دار أحياء التراث، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، بيروت ١٩٨٥
- ٢٣- المادة ٨ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١
- ٢٤- مهدي حمدي الزهيري، أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام، المرجع الإلكتروني للمعلوماتية، ٢٠١٧، ص ٤٦-٤٩
- ٢٥- المادة ٤٥ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠
- ٢٦- المحامي عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية، مطبعة العاتك، بغداد، ٢٠١٢، ص ٥٩
- ٢٧- محمد وهير جرانه، عزل الموظف في النظام الإداري العراقي، بحث منشور في مجلة القضاء، السنة الثالثة، العددان الأول والثاني، (١٩٣٦)
- ٢٨- المادة ٥٠ من تعليمات خدمة البلدية وانضباطها رقم السنة ١٩٦٠
- ٢٩- المحامي عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء العلاقة الوظيفية، مطبعة العاتك، بغداد، ٢٠١٢، ص ١١٣
- ٣٠- المادة ٢٦ من قانون انضباط رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦
- ٣١- المادتين ٩٦، ٩٧ من قانون العقوبات العراقي المرقم ١١١ لسنة ١٩٦٩
- ٣٢- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١
- ٣٣- غازي فيصل مهدي، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المرقم ١٤ لسنة ١٩٩١ مطبعة العزة ٢٠٠١، ص ١٠
- ٣٤ بكر قباني، القانون الإداري الكويتي، جامعة الكويت، ١٩٧٥ - ص ٢٠٤