

اثر الحكم الجزائي على المركز القانوني للموظف العام

م.م. منتظر نرغير حاتم الجياشي

المديرة العامة لتربية المثني - وزارة التربية

الكلمات المفتاحية: الحكم الجزائي، الموظف العام، الادانة، البراءة، الملخص:

تناول بحثنا هذا اثر الحكم الجزائي على المركز القانوني للموظف العام لبيان موقف المشرع العراقي من اثر ملاحقة الموظف العام جزائياً بعد صدور حكم قضائي بات بالبراءة او الادانة، ومدى كفاية النصوص القانونية بهذا الخصوص حيث اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي لقناعتنا بضرورة ذلك لموضوعنا اذ يعطينا افقاً أوسع، وقد استعنا بعدد من احكام قضائنا الاداري للوقوف على معالجاته واجتهاداته في الاحوال التي لم يكن فيها النص التشريعي حاضراً، لاسيما وان اثر المحاكمات الجزائية في مركز الموظف العام قد يتعاظم الى انتهاء الرابطة الوظيفية في الاحوال التي يدان فيها الموظف العام بجرائم جنائية أو جرائم تمس الشرف والأمانة، غير ان احكام الادانة لا تعني جميعها انتهاء العلاقة الوظيفية كما لا تعني احكام البراءة وعدم المسؤولية عدم ملاحقة الموظف تأديبياً حيث ان الملاحقة التأديبية مستقلة عن الملاحقة الجزائية مع وجود نقاط التقاء وارتباط، وتوصلنا في بحثنا لهذا الموضوع الى مدى تأثر علاقة الموظف بالإدارة بسبب صدور الاحكام الجزائية الباتة وحيث لا تؤدي جميعها الى انتهاء تلك العلاقة.

المقدمة:

يحظى الموظف العام بدرجة كبيرة من الأهمية في الدولة الحديثة كونه الاداة التي تنفذ سياسة الدولة في اشباع الحاجات العامة وتحقيق أهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ولذلك تحرص الدول على اناطة التكليف الوظيفي لتقديم الخدمات الاجتماعية والذي يعد تكليفا وطنياً¹، بكوادر مؤهلة اجتماعياً وأخلاقياً وعلمياً حرصاً على سلامة المصلحة العامة وديمومة عمل المرافق العامة. وفضلاً عن انتماء الموظف العام الى المجتمع الانساني فهو احد اعضاء المجتمع الوظيفي مما يجعله خاضعاً لأنظمة قانونية مختلفة وأهمها نظام العقاب الجزائي والنظام الانضباطي الوظيفي (التأديبي)، لذا فهو يواجه المسؤولية الانضباطية عندما يخل بالواجبات التي تنص عليها قوانين التوظيف والتأديب ويواجه المسؤولية الجزائية اذا ارتكب فعلاً مجرمًا بحسب القوانين العقابية، كما قد ينشأ عن المخالفة التأديبية وجه جزائي كذلك وهذا

يعطي الموضوع أهميته من خلال اثارته للعديد من الاشكاليات والتساؤلات من لحظة احالة الموظف العام الى المحكمة المختصة وما يتخلل ذلك من اجراءات تتخذها الادارة بحقه ومدى اثر تلك الاحالة على سلطة التأديب في متابعة او ايقاف اجراءاتها التأديبية وحتى مرحلة النطق القضائي بالأحكام الجزائية وما يتسبب به من اثر قد يصل الى انهاء الرابطة الوظيفية.

اهمية البحث

نجد بان موضوع دراستنا يعالج موضوعاً عملياً وحيوياً نلمسه في حياتنا الوظيفية ومن خلال عملنا في الشؤون القانونية، مع تفشي الجريمة في مجتمعاتنا بصورة أكبر مما كانت عليه سابقاً وازدياد الجرائم المرتكبة من قبل موظفي الدولة وعلى رأسها حالات الفساد الاداري والمالي وظهور نوع من القصور في النصوص القانونية التي تعالج الوضع القانوني للموظف المحكوم جزائياً كحالة ارتكاب الموظف لجرائم مخلة بالشرف حيث لم يضع المشرع العراقي نصاً في قانون الانضباط يقضي بفصل أو عزل الموظف بسبب ارتكابه جرائم مخلة بالشرف بل جاء الامر مشتملاً وغير متناسق بين قانون العقوبات وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام وقرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل).

ونرى بان هذا الموضوع لم يأخذ حقه من دراسات الفقه الاداري العراقي في الوقت الحاضر مما شجعنا على بحثه، وتوضح أهمية هذه الدراسة في تتبعها لأهم الآثار التي يتعرض لها المركز القانوني للموظف العام نتيجة صدور الحكم الجزائي بحقه سواء بالإدانة او البراءة، لاسيما وأن مجتمعاتنا تشهد تزايداً في الجرائم المرتكبة من قبل الموظفين العموميين وبالتالي فإنها تعالج موضوعاً عملياً وحيوياً تعايشه الادارة بشكل متكرر.

اشكالية البحث

ان اشكاليات هذا الموضوع هو ظهور شكل من القصور وعدم التنسيق التشريعي بين قانون العقوبات وقانون انضباط موظفي الدولة وقرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل) لاسيما فيما يتعلق بالجرائم الماسة بالشرف، ويثار التساؤل هنا ما يلي:.

1. ماهي الآثار المترتبة بعد صدور الحكم الجزائي بحق مركز الموظف العام ؟
2. ما هو موقف التشريع والقضاء الاداري العراقي من الموظف المدان بجريمة ماسة بالشرف؟

منهجية البحث

اتبعت في بحثي المنهج الوصفي التحليلي اذ قمت بدراسة النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة وتحليلها في ضوء الاجتهادات الفقهية والقضائية ذات الصلة بالموضوع والكيفية التي تناولتها التشريعات المقارنة والتشريع العراقي. ان البحث في اثار صدور الحكم الجزائي النهائي ضد الموظف العام قادني إلى تقسيم الدراسة إلى مبحثين: المبحث الأول: الاحكام الجزائية التي لا تؤدي الى انتهاء العلاقة الوظيفية اما المبحث الثاني: الاحكام الجزائية التي تؤدي الى انتهاء تلك العلاقة.

المبحث الأول: الأحكام الجزائية التي لا تؤدي إلى انتهاء العلاقة الوظيفية تختلف الاحكام الجزائية في اثارها على بقاء او انتهاء العلاقة الوظيفية وذلك عندما يترتب على صدور بعض الاحكام الجزائية حرمان المحكوم عليه من تولي الوظائف العامة، لابد لنا ونحن نعرض في دراستنا لأثر احالة الموظف العام الى المحاكم الجزائية على مركزه القانوني من أن نبين من هو الشخص الذي يتصف بالموظف العام والذي تشير اليه دراستنا هذه. لا نجد تعريفاً شمولياً ينصب عليه الإجماع لمفهوم الموظف العام بحيث يمكن ان يحتوي على جميع عناصر وشروط الموظف العام، ومرد ذلك الى ان كل دولة من الدول تحدد المواصفات والشروط التي تضمن لها الحصول على موظفين يتناسبون والمكان المراد إشغالهم له وحيث ان كل دولة تبني نظاماً في الإدارة يتفق مع نظامها القانوني والسياسي، بل ان تعريف الموظف العام يختلف من قانون لآخر في ذات البلد إضافة إلى أنه مفهوم يتغير من وقت لغيره، هذا وأن طبيعة القانون الإداري المتطورة لها كبير الأثر في وضع تعريف جامع مانع للموظف العام²، ومع ذلك فإننا نتبع مفهوم الموظف العام في التشريعات التي تناولته وفي الاجتهادات القضائية والفقهية وكما يلي:

ففي التشريع العراقي يلاحظ بان تعريفات عدة وردت للموظف العام ضمن التشريعات ذات الشأن والعلاقة بطوائف وفئات الموظفين، ولم يقصر المشرع ذلك على قانون الخدمة المدنية³، بل نجد أن المشرع جاء بتعريف للموظف في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في المادة (1/ثالثاً) منه، حيث عرفت الموظف بأنه: "هو كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة"⁴، ويلاحظ بان التعريف الوارد بهذا القانون لم يورد صفة الديمومة التي أوردها قانون الخدمة المدنية، واما قانون التقاعد فقد عرف الموظف في المادة (1/سابعاً) بان: "الموظف كل شخص عهدت اليه وظيفة مدنية أو عسكرية أو ضمن قوى الامن أو مكلف بخدمة عامة والذي يتقاضى راتباً او اجرا أو مكافأة من الدولة وتستقطع منه

التوقيفات التقاعدية⁵، في حين ان التشريع الجنائي العراقي جعل الموظف العام ضمن مفهوم المكلف بخدمة عامة وذلك عندما عرف قانون العقوبات في المادة (19/ثانياً) منه المكلف بخدمة عامة بالقول: "كل موظف او مستخدم او عامل انيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها أو الموضوعة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء"⁶.

وبعد عرضنا لمفهوم الموظف العام في التشريع العراقي يمكننا القول بان ايرادها كان يعكس من احد الجوانب فلسفة النظام القانوني والإداري للدولة ومن جانب آخر فان كل تشريع يحاول تحديد الخاضعين لأحكامه ما امكن ذلك، وهناك من يرى بان التعريفات مسالك وعرة يفضل ترك امرها إلى الفقه ليتولى صياغتها⁷.

اما بالنسبة لمفهوم الموظف العام في القضاء الاداري العراقي فيمكن تسليط الضوء عليه في مسلك محكمة قضاء الموظفين⁸، وفتاوى مجلس الدولة العراقي فنجد أن محكمة قضاء الموظفين (مجلس الانضباط العام سابقا) قد اشترطت في الموظف العام بأن يكون في خدمة ادارة من ادارات الدولة وان يتقاضى الراتب من الميزانية العامة أو من ميزانية الاوقاف العامة او الادارة المحلية⁹، وفي قرارات حديثة تعرضت لمعنى الموظف العام نجد قرارا لمجلس الدولة العراقي ذي الرقم (28) في 2011/3/22 يرى فيه "أولاً: ان معنى الموظف الوارد في المادتين (23،39) من قانون المحافظات غير المنتظمة في اقليم رقم (21) لسنة 2008 يعني الموظف العام الذي تعهد اليه وظيفة داخلية في ملاك المحافظة ويتقاضى راتباً من موازنتها ويتمتع بجميع حقوق الموظف العام. ثانياً: يعد رئيس الوحدة الادارية المنتخب بعد عام 2003 ولديه خدمة وظيفية موظفاً عاماً اذا كان تعيينه قد صدر من سلطة مختصة"¹⁰، وكذلك قرار الهيئة العامة للمجلس بصفتها التمييزية المرقم (29/انضباط تمييز/ 2005) والتي اقرت فيه بأن "تعيين الموظف يجب أن يكون وفقاً لأصول التعيين المنصوص عليها قانوناً، وان يصدر أمر التعيين من شخص يملك صلاحية التعيين"¹¹.

وبخصوص الموقف الفقهي من تعريف الموظف العام، فقد عرفه احد الفقهاء بأنه: "كل شخص عهدت اليه وظيفة داخلية في الملاك الدائم للمرفق العام"¹²، في حين نجد فقهماً آخر يعرفه بأنه: "كل من يعمل في دائرة أو مؤسسة تديرها الدولة وتكون لمواليها من الاموال العامة"¹³، ويعرفه آخر بأنه "كل فرد يخدم بصفة دائمة في مرفق عام تديره الدولة"¹⁴، ثم نجد غيرهم قد عرفه بأنه: "الشخص الذي يعمل بصفة دائمة في مرافق الدولة او القطاع الاشتراكي"¹⁵.

ونرى بان كل تعريف يحمل بين طياته اثر النظام الاداري او التغير الذي عاشه مصطلح الوظيفة والموظف في حينه، مع وجود عناصر مشتركة أستقر عليها التشريع والفقه والقضاء، لابد من توافرها في الشخص ليكون موظفا عاما تتمثل، لزوم صدور قرار اداري صحيح بتعيينه من قبل جهة مختصة، وان يشغل الشخص وظيفة دائمية لا مؤقتة، وقد لاحظنا بان المشرع العراقي استلزم صفة الديمومة للعمل في قوانين الخدمة المدنية المتعاقبة¹⁶، وأن يخدم الشخص في مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام الأخرى.

اقتصرت هذه الدراسة على بيان اثر الجريمة التي يقترفها الموظف العام في انهاء العلاقة الوظيفية مع الادارة في حين انها لم تتناول الكيفية التي يحال فيها الموظف الى محاكم الجزاء ووضع الموظف العام اثناء سير المحاكمة وما للإدارة من سلطات تأديبية تتزامن مع الاجراءات الجزائية المقامة امام المحاكم المختصة، اذ اختصت ببيان مدى تأثر المركز القانوني للموظف بعد صدور القرار او الحكم الجزائي بالإدانة او البراءة.

الاحكام الجزائية التي تصدرها المحاكم مع الاختلاف بينها فيما تخلفه من آثار على المركز القانوني للموظف العام، فحكم البراءة قد يأتي مبني على عدم كفاية الادلة او للشك او لانتفاء الوجود المادي للوقائع، وكذلك فان حكم الإدانة قد يؤثر فيه على بعض الأوضاع القانونية فتصدر مثلاً مع وقف تنفيذ العقوبة او غير ذلك من الأوضاع التالية للحكم كصدور عفو عام او خاص، وهناك شروط لازمة للحكم الجزائي تجعله باتاً وحجة تجاه الغير وهي:

1. أن يكون الحكم صادراً من محكمة وطنية، اذ يقضي مبدأ اقليمية القوانين الجزائية باقتصار اثر الاحكام الجزائية على الدولة التي صدرت فيها¹⁷.

2. أن يكون الحكم نهائياً¹⁸ واجب التنفيذ، أي انه صدر بالفصل في الدعوى موضوع النزاع واستنفذ جميع أوجه الطعن القانونية.

3. أن يكون الحكم صادراً من محكمة مختصة، أي التي تملك سلطة البت في موضوع الدعوى.

4. أن يكون الحكم الجزائي سابقاً للفصل في الجانب المدني او الاداري¹⁹.

ولابد من الالتفات الى ان الحكم الجزائي يتألف من عدة اجزاء يحوز البعض منها على حجية الأمر المقضي فيه دون البعض الآخر، ليعلم بأن حجيته مقيدة وليست مطلقة²⁰، وقد عرضت التشريعات لأثر الحكم الجزائي وحجيته أمام المحاكم المدنية²¹، والاستقرار على قاعدة مفادها ان (الجزائي يعقل المدني) التي تنظم العلاقة بين هذين النظامين بإضافة حجة على الاحكام الجزائية امام القضاء المدني²²، اما على الصعيد التأديبي فإن الأصل هو استقلال النظام

التأديبي عن النظام الجزائي حيث أن النصوص التشريعية اقتصر على تنظيم العلاقة بين القضائيين المدني والجزائي²³.

وفي هذا المبحث سنتكلم في المطلب الاول عن الاحكام الصادرة بالبراءة او عدم المسؤولية وأثرها في العلاقة الوظيفية، بينما سيكون المطلب الثاني عن الادانة بالجرائم والاثـر المترتب على العلاقة الوظيفية

المطلب الاول: الحكم الجزائي الصادر بالبراءة

صدور الحكم الجزائي القطعي من المحكمة المختصة تنقضي به الدعوى الجزائية بينما تبقى الدعوى التأديبية من حيث الأصل قائمة استناداً الى استقلال النظام التأديبي عن النظام الجزائي وكما بحثنا ذلك سابقاً في هذه الدراسة، وأوضحـت التشريعات مدى حجية الاحكام الجزائية الصادرة بالبراءة في الاحكام المدنية حيث لا يتقيد القضاء المدني بجميع الاحكام الجزائية الصادرة بالبراءة بل يتوقف الأمر على الاساس الذي تستند اليه هذه البراءة، وعلى هذا النهج يؤكد الفقه في لزوم تقيد جهة التأديب بالأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة لانتفاء صدور الواقعة من المتهم أو انتفاء قيام الجريمة ذاتها²⁴، غير أن هذا الأمر وحتى يكون واضحاً أمامنا فلا بد من تتبع نهج التشريع العراقي في هذا الشأن وكذلك الاجتهادات الفقهية والقضائية.

حيث نجد ان المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل لا يصرح بوجوب احترام السلطات الانضباطية للأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة من المحاكم المختصة، اذ تقضي المادة (23) منه بأن (لا تحول براءة الموظف أو الإفراج عنه عن الفعل المحال من اجله الى المحاكم المختصة دون فرض احدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون)، فهل قصد المشرع اهدار حجية الاحكام الجزائية في المجال الانضباطي لأجل ان يقر باستقلال التأديب الاداري عن الجانب الجزائي ؟ وحتى بالنسبة لأحكام البراءة المبنية على انتفاء الوقائع مادياً.

بدءاً فان رأي الفقه يجمع على ضرورة احترام حجية احكام البراءة المبنية على انتفاء الواقعة محل الاتهام من قبل سلطة التأديب، وحول ما جاء به المشرع في العراق يقول الدكتور الشخـلي (ان التوسع في مسائلـة الموظف تأديبياً بعد ان قرر القضاء الجنائي براءته ينطوي على انحراف عن اهداف التأديب وطبيعته)²⁵.

ومن خلال ما هو مقرر في المادة (227) من قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي من ان "أ- يكون الحكم الجزائي البات بالإدانة او البراءة حجة في ما يتعلق بتعيين الواقعة المكونة للجريمة

ونسبتهما الى فاعلها ووصفها القانوني ب- يكون لقرار الافراج الصادر من المحكمة الجزائية او قاضي التحقيق قوة الحكم بالبراءة عند اكتسابه الدرجة النهائية. ج- لا ترتبط المحكمة المدنية بالحكم أو القرار الجزائي البات أو النهائي في المسائل والوقائع التي لم يفصل فيها أو التي فصل فيها دون ضرورة"، وكذلك ما بينه المشرع في قانون الاثبات²⁶.

وبرأينا المتواضع نجد ان السلطات التأديبية لابد لها من الالتزام بهذه الحجية ايضاً مستنديين في هذا على ما يقر به قضائنا الإداري ويكرره في احكامه من ان (حجية الاحكام الصادرة من المحاكم العراقية الحائزة درجة البتات تكون مانعاً من سماع الدعوى مرة ثانية لذات السبب اذا اتحد اطراف الدعوى ولم تتغير صفاتهم وتعلق النزاع بذات الحق محلاً وسبباً استناداً الى احكام المادة (105) من قانون الاثبات رقم (107) لسنة 1979...) ²⁷، وكذلك قرار مجلس الدولة رقم 2006/63 حيث لا يجوز قبول دليل ينقض حجية الاحكام الباتة²⁸.

وبذلك فان ما اورده المشرع في نص المادة (23) من قانون الانضباط المشار اليه ينصرف إلى البراءة التي لم تبني على انتفاء الواقعة مادياً، وبديل أن المشرع ذكر الافراج وهو حالة البراءة التي لا تبني على انتفاء الواقعة كما سنبينه لاحقاً، وكان من الأفضل لو نص المشرع صراحة على احترام سلطة التأديب لحجية الاحكام الجزائية الصادرة بالبراءة لانتهاء الوجود المادي للوقائع دون احكام البراءة التي تبني على غير ذلك، وعن قرار الافراج والذي يقضي بإخلاء سبيل المتهم من التوقيف وغلق الدعوى مؤقتاً لعدم كفاية الأدلة²⁹، فمن المؤكد أنه لا يكون مانعاً للسلطة التأديبية من اتخاذ اجراءاتها بحق الموظف المتهم اذ ان الافراج لم يستند على انتفاء وقوع الفعل من الموظف المتهم وإنما على عدم توفر ادلة تكفي للإدانة، وكذلك بالنسبة لقرار الافراج المقرر بناء على الشك في ادلة الاتهام لأنها تعد براءة غير مؤكدة، وتجدر الإشارة في هذا المقام الى ان الشك يفسر لصالح المتهم في الاحوال الجزائية ولكن الأمر يختلف في المجال الانضباطي حيث أن سلطات التأديب لا تلتزم بالحكم الجنائي الصادر بالبراءة استناداً على الشك³⁰.

ومما تقدم يتبين بان حكم البراءة متى ما بني على انتفاء الوجود المادي للوقائع فانه يكون حجة ملزمة لسلطة التأديب مع امكانية مسائلة الموظف عن اخطاء وظيفية أخرى ترتبت من نفس الفعل الذي برئ منه قضائياً لان البراءة لا تعني أن الموظف نأى عن موطن الريبة أو أنه لم يرتكب خطأ تأديبياً³¹، وبالنسبة لتأثير علاقة الموظف مع الادارة نتيجة صدور حكم جزائي بتبرئته أو بعدم مسؤوليته فإنها على الأغلب لا تتأثر بذلك حتى لو تمت المسائلة التأديبية، وهذا ما

نستنتج في الواقع الوظيفي بالعراق وعلى الرغم من أن عزل الموظف بالعراق لا يتوقف على صدور حكم قضائي بات³²، أي انه يمكن ان يتقرر كعقوبة أصلية أو تبعية.

المطلب الثاني: الحكم الجزائي الصادر بإدانة الموظف بجريمة جزائية لا توجب عزله يحصل وان تنتهي محاكمة الموظف العام بإصدار حكمها بإدانته جزائياً، اي ان الوقائع التي اتهم بها الموظف قائمة وثابتة بحقه ولكن الجريمة المرتكبة من قبل هذا الموظف لا يرتب عليها القانون أثراً منهيّاً للعلاقة الوظيفية لا على سبيل التأقيت كفصله ولا على سبيل التأبيد كالعزل، سواء بمقتضى قانون العقوبات او في قوانين التوظيف والتأديب³³.

نجد من ضمن الشروط التي وضعها المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية رقم (24) السنة 1960 المعدل ان المادة (7/رابعاً) منه تنص على أن يكون المعين في الوظائف الحكومية لأول مرة (حسن الاخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال، وبالتالي فان الحالات التي لا تؤدي بالأصل الى انتهاء الرابطة الوظيفية في العراق هي الحكم بجريمة ذات صفة سياسية والحكم بجنحة لا تمس الشرف ولكن الأمر لا يتوقف على مفهوم المخالفة لما ورد في قانون الخدمة المدنية كونها الشروط القانونية للتعين أول مرة، وبعد البحث في احكام قانون العقوبات وقانون الانضباط بهذا الخصوص وقد تبين لنا فيها ما يلي:

1. المحكوم عليه بجريمة ذات صفة سياسية فانه لا يحرم من تولي الوظائف العامة، وقد عرف قانون العقوبات العراقي الجريمة السياسية وميزها عن الجريمة العادية³⁴، مع انه عاد ليستثني عدة جرائم ولا يعتبرها جرائم سياسية في نفس النص، وكان المشرع قد بين الاثار المترتبة على الحكم بجريمة سياسية في المادة (22) من قانون العقوبات، وبالتالي فان الموظف الذي يرتكب جريمة سياسية فانه لا يحرم من وظيفته من حيث الأصل.
2. الحكم الصادر بسبب ارتكاب جنحة لا تمس الشرف ومعاقب عليها بغير السجن أو الحبس، لأننا لا نجد نصاً لا في قانون انضباط موظفي الدولة ولا قانون العقوبات يرتب أثراً على العلاقة الوظيفية بسبب هذه الجنح، علماً بان الحكم الصادر بجنحة لا تمس الشرف هو أمر لا يمنع من تولي الوظائف العامة بحسب النص المتقدم من قانون الخدمة المدنية، ويفترض أن الموظف اذا حكم عليه بنفس الحكم اثناء وجوده في الخدمة فانه لا يفضي الى انتهاء خدمته الوظيفية، غير أن هذا الأمر لا يصدق وأحكام قانون انضباط موظفي الدولة الذي يقرر فصل الموظف على سبيل التأقيت للمدة التي يقضها الموظف في السجن³⁵.

3. في حالة الحكم بالإدانة مع وقف التنفيذ، لا يحرم الموظف من وظيفته اذا ما حكمت عليه المحكمة بعقوبة سالبة للحرية لا تزيد على سنة في جناية أو جنحة مع وقف التنفيذ³⁶، ورغم أن قانون انضباط موظفي الدولة لم يتطرق الى ما يمكن أن يحدثه الأمر بوقف التنفيذ على الجانب الانضباطي، الا ان قرارات محكمة قضاء الموظفين اتجهت الى ان الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة يمنع من انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة³⁷.

4. حالة الحكم الصادر بالغرامة، وهذا هو اجتهاد محكمة التمييز في قرار لها، يقضي بعدم جواز حرمان المحكوم عليه بغرامة من الحقوق والمزايا³⁸.

المبحث الثاني: الاحكام الجزائية التي تؤدي الى انتهاء العلاقة الوظيفية
تتسبب الاحكام الجزائية الصادرة بإدانة الموظف العام في حالات معينة بإنهاء علاقته الوظيفية مع الادارة مثلما قد تقف مثل هذه الاحكام مانعاً من تولي المجرم للوظائف العامة ابتداءً، وقد تناولت التشريعات الجزائية والتشريعات المتعلقة بالتوظيف والتأديب الآثار التي تترتب نتيجة احكام الادانة والتي تعني بان الوقائع والادعاءات التي نسبت إلى الموظف قد اثبتتها القضاء وأنها تشكل جريمة جنائية وهو المسؤول عنها، على الوضع الوظيفي ومدى مساسها بالمركز القانوني للموظف العام، حيث لا بد وان تكون الجريمة والعقوبة على قدر من الجسامه³⁹، ليؤدي الحكم الجزائي اثرًا في نهاية علاقة الموظف بالإدارة كارتكاب جريمة جنائية أو جريمة مخلة بالشرف والآداب العامة مع الاقرار بان الادانة الجزائية لا تعني حتما ايقاع عقوبة تأديبية بحق الموظف وللإدارة في ذلك سلطة تقديرية واسعة⁴⁰، وما سنتناوله في هذا المبحث هو الاحكام التي تؤدي الى انتهاء العلاقة الوظيفية مع اخذ بعين الاعتبار اختلاف التشريعات في ترتيب الآثار على العلاقة الوظيفية نتيجة للأحكام الجزائية، لذا سنقسم دراستنا هنا الى مطلبين نعالج في المطلب الأول حالة الحكم الجزائي الصادر بإدانة الموظف بجناية واثره على العلاقة الوظيفية، وفي المطلب الثاني حالة الحكم على موظف بجنحة مخلة بالشرف والآداب العامة واثره على العلاقة الوظيفية.

المطلب الأول: الحكم الجزائي الصادر بإدانة الموظف بجناية غير مخلة بالشرف

ثبوت الجريمة بحق الموظف وتحقق مسؤوليته عنها ثم صدور حكم قضائي بات بتحديد العقوبة المناسبة كجزاء له قد لا يقتصر على العقوبة الأصلية فقط اذ انها قد تستتبع بعقوبات تبعية او تكميلية.

فالعقوبة الأصلية هي المحددة تشريعياً كجزاء اساسي لارتكاب جريمة معينة، وأما العقوبة التبعية فهي التي تتبع العقوبة الأصلية من تلقاء نفسها دون حاجة إلى أن ينص عليها القاضي في حكمه اي انها تلحق المحكوم عليه بقوة القانون لمجرد الحكم بالعقوبة الأصلية فتنج اثارها أو تنفذها سلطة التنفيذ⁴¹، وأما بالنسبة للعقوبة التكميلية فلا يمكن فرضها إلا بنص قانوني خاص يسمح للقاضي بذلك ولا يمكن فرضها منفردة ولا بد من اضافتها إلى العقوبة الأصلية مع ضرورة ذكرها صراحة في قرار الحكم، وتترتب على الاحكام الجزائية الصادرة بإدانة الموظف اثار تؤدي الى فض العلاقة الوظيفية اما بشكل مؤقت أو على سبيل الدوام، وتجعل اغلب التشريعات الجزائية انتهاء العلاقة الوظيفية بسبب اقرار الجريمة عقوبة تبعية أو تكميلية اضافة لما يكون من الاختصاص للسلطة التأديبية والصلاحيية بتقرير انتهاء العلاقة الوظيفية وفقاً لما ترسمه لها القوانين التأديبية.

وهنا سنتناول الأثر المنهني لتلك العلاقة بسبب الحكم الصادر بإدانة الموظف بجناية في تشريعنا العراقي، حيث وردت الاحكام الخاصة باثر الاحكام الجزائية على العلاقة الوظيفية في قانون العقوبات وفي قرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل) التي جاءت بعضها معدلة لقانون العقوبات وفي قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، حيث نجد بأن عقوبة الحرمان من الوظائف العامة تأتي في قانون العقوبات العراقي الحالي كعقوبة تبعية⁴²، كما هو الحال في نص المادة (96) من قانون العقوبات⁴³، فيقرر النص بناء على الحكم الصادر بالسجن المؤبد أو مؤقتاً حرمان الموظف من وظيفته وجوباً طيلة مدة سجنه، وعقوبة الحرمان من الوظائف تتبع الحكم بعقوبة من العقوبات المقررة في مجال الجنايات وهي السجن المؤبد أو المؤقت⁴⁴.

وكذلك تأتي عقوبة الحرمان من الوظيفة كعقوبة تكميلية على سبيل الجواز للمحكمة المختصة كما نص على ذلك قانون العقوبات⁴⁵، والسلطة الممنوحة للقضاء بالحرمان من الوظيفة محاطة بضمانة تسبب الحكم القضائي تسبباً كافياً والا استوجب النقض، على ان تذكر العقوبة التكميلية صراحة في الحكم، ويلاحظ بان انتهاء العلاقة الوظيفية استناداً الى مقررات قانون العقوبات العراقي لا يكون مؤبداً مستمراً بل انه حرمان مؤقت يمتد من وقت اصدار الحكم وحتى اخلاء السبيل اذا جاء كعقوبة تبعية أو بانتهاء المدة المحددة قضائياً متى ما كان الحرمان من

الوظيفة قد تقرر كعقوبة تكميلية، ومادام هذا الانهاء يتصف بأنه مؤقت في قانون العقوبات، فهل يعني ذلك عودة حتمية للعلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة بعد انقضاء مدة الحرمان ؟ لقد كان قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (997) لسنة 1978 النافذ حالياً⁴⁶، والذي الغي قانون رد الاعتبار وعدل المواد (96) و (100) من قانون العقوبات على الوجه الذي تناولناه قد نص في المادة (3) منه على اعتبار الموظف المحكوم عليه بالسجن مفضولاً من الخدمة خلال مدة بقاءه في السجن وتتم اعادته الى الوظيفة بعد خروجه من السجن مالم يفقد شرطاً من شروط التعيين⁴⁷، على ان لا يحرم من تولي الوظائف العامة بشكل نهائي مع امكانية تعيينه في وظيفة اخرى اذا لم يعد يصلح لوظيفته الأولى، هذا مع مراعاة ما قد قرره مجلس قيادة الثورة بالقرار المرقم (18) في 1993/2/10⁴⁸، من عزل الموظف بحكم القانون اذا حكم عليه في جرائم الرشوة او الاختلاس أو السرقة وعدم جواز اعادة تعيينه في دوائر الدولة، فارتكاب هذه الجرائم واستحقاق عقوبتها المقررة قانوناً يستتبعه كعقوبة تبعية العزل من الوظيفة العامة.

وعن معالجة قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لعام 1991 الحالي لأثر الاحكام الجزائية الصادرة بالإدانة في جريمة جنائية فنجد انه يقرر شكلين لانتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة لأسباب انضباطية وجنائية، أولهما وهو جزاء الفصل من الخدمة والذي يعرفه في المادة (8/سابعاً) بأنه (الفصل: ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه)، والشكل الثاني هو العزل وتعرفه المادة (8/ثامناً) من قانون الانضباط بأنه (ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي، وذلك بقرار مسبب من الوزير).

أولاً: الاحكام الجزائية التي يترتب عليها فصل الموظف

بالرجوع الى احكام المادة (8/سابعاً/ب) فان الموظف يتم فصله (مدة بقاءه في السجن اذا مع حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف...) وهذا النص منسجم تماماً مع الفقرة (1) من قرار مجلس قيادة الثورة المرقم 997 لسنة 1978، ويلاحظ انه يقرر الفصل دون الاعتداد بنوع الجريمة - من غير الجرائم المخلة بالشرف- فلا يختلف الأمر عما اذا كانت من نوع جنائية أو جنحة وهو امر يرد عليه الانتقاد⁴⁹، لما بين انواع الجرائم من فوارق في الخطورة وضرورة عدم المساواة بالأثر بين مرتكب جنائية واخر ارتكب جنحة أو مخالفة لاسيما وان الموظف الذي سيواجه الفصل مرة أخرى فإنه يحرم نهائياً من الوظيفة بتقرير عزله⁵⁰، والانسب كما رأى ذلك جانب من الفقه ونؤيده هو ان يصار الى تعيين قدر معين للعقوبة التي يترتب على

الحكم بها الفصل بقوة القانون كما لو قصرها على ارتكاب جناية وإعطاء ما دونها لتقدير السلطة المختصة بتأديب الموظف تحت رقابة القضاء⁵¹.

ثانياً: الاحكام الجزائية التي يتقرر عزل الموظف بسببها

تبين المادة (8/ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة الحالات التي يعزل فيها الموظف من وظيفته نهائياً بعد صدور قرار مسبب من الوزير المختص، والملاحظ ان المشرع رتب العزل في حال الحكم على موظف باي جناية يثبت أنها ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية دون التفريق لو كانت جنايته ذات صفة سياسية ام لا او كانت مخلة بالشرف من غيرها اذ انه اعتد بجسامة الجريمة لا بنوع العقوبة بحيث لا يترتب حكم النص على مرتكب الجنبعة الناشئة عن وظيفته ولو تمت معاقبته بعقوبة جنائية، ويرى البعض بان ارتكاب الموظف لجناية غير ناشئة عن وظيفته أو لم يرتكبها بصفته الرسمية لا تؤدي الى وجوب عزله وفقاً لأحكام هذا القانون حتى لو كانت جناية تصل عقوبتها للإعدام أو السجن المؤبد⁵².

ونرى بأن البند (أ) من المادة (8/ثامناً) ان الجنايات المعاقب عليها بالإعدام أو السجن المؤبد تدخل ضمن الافعال الخطيرة المضرة بالمصلحة العامة والا لم يقرر لها المشرع الجزائي هذا الحد من العقوبة لولا تضرر المصلحة العامة منها وهذا اتجاه مجلس شورى الدولة العراقي حيث جاء في حيثيات احد قراراته. وحيث انه يجوز أن تشكل الجريمة التي يرتكبها الموظف سلوكاً من شأنه المساس بالاحترام اللازم للوظيفة مما يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة وان كانت غير ناشئة عن الوظيفة ولم يرتكبها بصفته الرسمية⁵³.

ومن الفقرة (ج) يقرر المشرع العزل عند تكرار عقوبة الفصل التي قد تفرض لأسباب انضباطية فحسب على النحو الوارد في المادة (8/سابعاً/أ) كما ان الفصل يكون اثراً لأحكام جزائية على الوجه المبين سلفاً، ونرى لو ان مشرعنا جعل الفقرة (ج) ترتب عزل الموظف في حال تكرار الفصل كاثراً لأحكام جزائية مع وضع مقدار العقوبة التي يعتد بها في احتساب التكرار.

المطلب الثاني: الحكم بإدانة الموظف بجريمة مخلة بالشرف والأخلاق العامة

تحرص قوانين الخدمة على اشتراط حسن السلوك والأخلاق لتولي الوظائف العامة حيث تعد من اهم اركان البناء الوظيفي والحفاظ على سلامة المرافق العامة مادياً ومعنوياً بما تيسره من الطمأنينة على المصلحة العامة وتقديم الخدمات الاجتماعية، وعلى ذلك نجد قانون الخدمة المدنية العراقي يمنع تكليف اشخاص لا يتصفون بحسن السلوك او من تمت ادانته بجرائم تمس

الشرف والاخلاق العامة ليقوم بمهام الوظيفة العامة بل تقرر انتهاء الرابطة الوظيفية اذا حدثت مثل تلك الأمور اثناء الخدمة.

اما بالنسبة للأثر المترتب نتيجة صدور الاحكام الجزائية على العلاقة الوظيفية فنجد ان المشرع العراقي لم يجمعها في تشريع واحد وكانت بين قانون العقوبات وقانون انضباط موظفي الدولة وقرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل)، ومدى الحاجة للتوفيق بين تلك النصوص لإزالة التعارض بشأن موضوع انتهاء العلاقة الوظيفية⁵⁴، فلا نجد نصاً في قانون انضباط موظفي الدولة الحالي بشأن علاقة الموظف الذي يحكم عليه بجنحة مخلة بالشرف مع الادارة لاسيما اذا كانت العقوبة مقيدة للحرية بالحبس لمدة تقل عن سنة⁵⁵، ومن المؤكد أن المشرع العراقي لا يقصد اخراج تلك الجرائم خارج نطاق استبعاد الموظف عن وظيفته لأنه وكما رأينا يقرر فصل الموظف لمدة بقائه في السجن مهما قصرت المدة وتصريحه بان الفصل انما يكون عند الحكم الصادر عن جريمة غير مخلة بالشرف.

مما يوحي بأن الجرائم المخلة بالشرف لها جزاء أشد من الفصل المؤقت اضافة الى ان قانون الخدمة المدنية يشترط في المتقدم للتعيين بالوظائف العامة أن لا يكون محكوماً عليه بجنحة ماسة بالشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال⁵⁶، فقد جاء في قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (18) لسنة 1993 "الحكم بالعقوبة في جرائم الرشوة او الاختلاس أو السرقة يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف من الخدمة وعدم جواز اعادة تعيينه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي"، ولكن ذلك الأمر لا يعني عدم امكانية عزل الموظف بناء على ما صدر بحقه من حكم جزائي بسبب ارتكابه جنحة تمس الشرف وانه لا يعزل بقوة القانون وانما يبقى للإدارة في هذا الامر سلطة تقديرية عندما تجد في فعله قرينة على الاضرار بالمصلحة العامة، على اعتبار ان العزل بحسب المادة (8/ثامناً/أ) يكون بقرار مسبب من الوزير في حال اتى الموظف فعلاً خطيراً يجعل بقائه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة مع خضوع الادارة بسلطتها التقديرية لرقابة القضاء.

مما تقدم بيانه نجد بأن العلاقة الوظيفية تنتهي اما مؤقتاً بالفصل او نهائياً بالعزل بسبب الاحكام الجزائية الصادرة على موظف عام في الاحوال التالية:

1. يفصل الموظف مؤقتاً خلال وجوده في السجن بسبب الحكم عليه عن جريمة غير مخلة بالشرف.

2. يعزل الموظف نهائياً عند الحكم عليه بجناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكابه بصفته الرسمية بقرار مسبب من الوزير.

3. يعزل الموظف نهائياً عند تكرار عقوبة الفصل من الوظيفة بحقه بقرار مسبب.

4. يعزل الموظف نهائياً اذا ثبت ارتكابه لفعل خطير يمنعه من الاستمرار في التكليف الوطني بقرار مسبب.

5. يعزل الموظف نهائياً عند الحكم عليه في جرائم الرشوة او الاختلاس أو السرقة بحكم القانون.

ولكن العلاقة الوظيفية قد لا تنتهي نتيجة للحكم الجزائي وذلك عندما تعترض الحكم الجزائي أوضاعاً قانونية معينة تغير من مجرى تأثير الحكم الجزائي على العلاقة الوظيفية كما لو وجد القاضي مبرراً مستساغاً لاستخدام سلطته القانونية في الأمر بوقف تنفيذ العقوبة وما لذلك من اثر يمتد على العقوبات التبعية او التكميلية ومن ثم استفادة الموظف العام منه على أكثر من صعيد، أو قد يصدر المشرع عفواً عاماً أو يحظى الموظف المحكوم عليه بعفو خاص قد ينفعه في الابقاء على وظيفته بحسب الاحوال أو استعادة الموظف لوظيفته باستعادته اعتباره بحكم قضائي.

واخيراً نرى بان موضوع الآثار المترتبة على الاحكام الجزائية تحتاج الى اعادة ضبط وتنسيق، وحيث ان الاحكام وردت في قانون العقوبات العراقي وقرارات مجلس قيادة الثورة المنحل وقانون انضباط موظفي الدولة ولا بد من أن تكون متناسقة وخصوصاً في قانون انضباط موظفي الدولة ولعل ابرز الملاحظات اننا لا نجد أثراً في قانون الانضباط على الاحكام الصادرة بجرائم مخلة بالشرف.

الخاتمة:

لقد تيسر لنا من خلال بحثنا هذا أن نعرض الأثر المترتب على المركز القانوني للموظف العام نتيجة صدور حكم جزائي بحقه وابتداءً من مفهوم الموظف العام ومروراً بوضعه القانوني خلال فترة ما بعد صدور الأحكام الجزائية النهائية، وقد استخلصنا الاستنتاجات التالية:

1. تنتهي العلاقة الوظيفية في العراق بموجب قانون العقوبات كعقوبة تبعية أو تكميلية انتهاء مؤقتاً ويعاد الموظف بعد انقضاء العقوبة او المدة المحددة قانوناً الى وظيفته مالم يفقد شرطاً من شروط التعيين.

2. لا يعتد قانون انضباط موظفي الدولة العراقي بحجية الاحكام الجزائية الصادرة بالبراءة،

3. عقوبة عزل الموظف في العراق تملكه السلطة التأديبية ولها ايقاعها دون الحاجة الى صدور حكم قضائي بات.
 4. لا ينص قانون انضباط موظفي الدولة على اثر وقف تنفيذ العقوبة على العلاقة الوظيفية في حين تستقر احكام القضاء الاداري على أن وقف تنفيذ العقوبة الشامل يمنع انتهاء العلاقة الوظيفية.
 5. لم يتضمن قانون انضباط موظفي الدولة اي اثر على العلاقة الوظيفية بالنسبة لمن يرتكب جريمة مخلة بالشرف، وقد كانت الاحكام متفرقة بين قانون العقوبات وقانون انضباط موظفي الدولة وقرارات مجلس قيادة الثورة، مع ان قانون الخدمة المدنية منع مرتكب الجنبعة الماسة بالشرف من تقلد الوظائف العامة.
- التوصيات:
1. نرى ان من الضرورة ان ينص المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة على احترام حجية الاحكام الجزائية الصادرة بالبراءة استناداً إلى انتفاء الواقعة مادياً.
 2. نرى ضرورة تعديل في قانون انضباط موظفي الدولة بتحديد حد ادنى للجبس الموجب لفصل الموظف.
 3. لابد من التفات تشريعي لمعالجة موضوع جرائم الموظف الماسة بالشرف وان لا يظل الأمر مشتتاً بين قانون العقوبات وقانون الانضباط وقرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل) والسارية المفعول.
 4. نتمنى أن يجمع مشرعنا العراقي كافة النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة وتأديب الموظفين العموميين في قانون واحد لاسيما وان قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960، وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 قد ادخلت عليها تعديلات عدة، ولأجل ان تكون النصوص القانونية المتعلقة بانضباط الموظفين وتأديبهم متناسقة مع ما يقرره المشرع الجزائي من احكام خاصة.
- الهوامش:

¹. راجع نص المادة (3) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (14) لسنة 1991 المعدل.

². على خليل ابراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي دراسة مقارنة، بغداد، طبع الدار العربية، 1985، ص 74.

³. قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960.

- ⁴. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991.
- ⁵. قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014.
- ⁶. قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969.
- ⁷. عبد القادر الشخيلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، 1983، ص 137.
- ⁸. حلت تسمية محكمة قضاء الموظفين بدلا من مجلس الانضباط العام بموجب المادة (9) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (65) لسنة 1979، رقمه (17) لسنة 2013 والمنشور في جريدة الوقائع العراقية ذي العدد 4283 في 2013/7/29.
- ⁹. قرار رقم (26) في 1962/4/7 المجلة: ع 3 س 1962/1 ص 141، نقلاً عن الشخيلي، عبد القادر، المصدر السابق، ص 150.
- ¹⁰. مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام 2011، بغداد، مطبعة الوقف الحديثة، ص 101 و 102.
- ¹¹. صباح صادق جعفر الانباري،، مجلس شوري الدولة، ج 1، ط 1، بغداد، 2008، ص 273.
- ¹². د. شاب توما منصور القانون الاداري الكتاب الثاني، بغداد، دار العراق للنشر، 1980، ص 268.
- ¹³. د. حامد مصطفى مبادئ القانون الاداري العراقي، بغداد شركة الطبع والنشر الأهلية، ص 209.
- ¹⁴. د. الشخيلي، عبد القادر، مصدر سابق، ص 145.
- ¹⁵. د. ماهر صالح علاوي الجبوري، القانون الاداري الموصل ، مطبعة التعليم العالي، 1989، ص 200.
- ¹⁶. راجع نص المادة (2) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (64) لسنة 1939 وكذلك قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1956 الملغين.
- ¹⁷. د. خميس السيد اسماعيل ، موسوعة القضاء التأديبي وطرق الطعن في الاحكام امام المحكمة الإدارية العليا والحديث في الفتاوى والأحكام التأديبية وصيغ الدعاوى الادارية والتأديبية، بدون طبعة، القاهرة، 1994، ص 305.
- ¹⁸. راجع نص المادة (16/ثانياً) من قانون العقوبات العراقي عرف الحكم النهائي أو البات بانه (كل حكم اكتسب الدرجة القطعية بان استنفذ جميع اوجه الطعن القانونية أو انقضت المواعيد المقررة للطعن فيه).
- ¹⁹. د. عثمان سلمان غيلان العبودي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة، مصدر سابق، ص 391.
- ²⁰. د. محمود محمود مصطفى ، شرح قانون الاجراءات الجنائية، جامعة القاهرة، القاهرة ط 11، 1976، ص 147.
- ²¹. راجع نص المادة (227/ج) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.
- ²². د. محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، القاهرة، دار الجيل للطباعة، 1963، ص 222.
- ²³. د. عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الاعمال الاسكندرية، منشأة المعارف، 1995، ص 29.
- ²⁴. د. محمد عصفور المصدر السابق، ص 269.

- ²⁵ د. عبد القادر عبد الحافظ الشخيلي، القانون التأديبي وعلاقته، مصدر سابق، ص 40.
- ²⁶ راجع نص المواد (105- 107) من قانون الاثبات العراقي رقم (107) لسنة 1979 النافذ.
- ²⁷ قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية رقم 30/ انضباط/ تمييز/ 2008، مجموعة قرارات وفتاوى 2008، ص 395.
- ²⁸ صباح صادق جعفر الانباري ، مصدر سابق، ص 215-216.
- ²⁹ راجع نص المواد (130) و (182) من قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم 23 لسنة 1971 المعدل.
- ³⁰ د. عثمان سلمان غيلان العبودي، شرح احكام قانون الانضباط، مصدر سابق، ص 405 وما بعدها.
- ³¹ قرار محكمة قضاء الموظفين (مجلس الانضباط العام (سابقا) رقم 15 في 10/2/1965 أورده الشخيلي، المصدر سابق، ص 36.
- ³² يقرر مجلس شورى الدولة العراقي رقم 2011/72 في 6/7/2011 بان (2- ان فرض عقوبة العزل بحق الموظف لا يتوقف على صدور حكم قضائي بات)، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام 2011، مصدر سابق، ص 163-165.
- ³³ مهدي حمدي الزهيري، اثر الجريمة التي يرتكها الموظف، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية القانون، 2004، ص 156.
- ³⁴ راجع نص المادة (21/أ) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل (الجريمة السياسية هي التي ترتكب بباط سياسي او تقع على الحقوق السياسية العامة او الفردية وفيما عدا ذلك تعتبر الجريمة عادية).
- ³⁵ تنص المادة (8/سابعاً) من قانون الانضباط بان الفصل (يكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل... ب / مدة بقائه في السجن اذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف...).
- ³⁶ راجع نص المادة (144) من قانون العقوبات رقم (111) لسنة 1969 المعدل.
- ³⁷ مهدي حمدي الزهيري، مصدر سابق، ص 182.
- ³⁸ فخري عبد الرزاق صليبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، مطبعة الزمان، بغداد، 1992، ص 438.
- ³⁹ د. ماجد راغب الحلو ، مصدر سابق، ج 2، ص 348.
- ⁴⁰ د. علي خطار شطناوي ، دراسات في الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص 314.
- ⁴¹ د. علي حسين الخلف، د سلطان عبد القادر الشاوي، مطابع الرسالة، الكويت، 1982، ص 414 وما بعدها.
- ⁴² عرفت المادة (95) من قانون العقوبات العراقي العقوبة التبعية على أنها (العقوبات التبعية هي التي تلحق المحكوم عليه بحكم القانون دون الحاجة الى النص عليها في الحكم).
- ⁴³ راجع نص المادة (96) من قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 المعدل.
- ⁴⁴ د. فخري عبد الرزاق صليبي الحديثي، مصدر سابق، ص 431.
- ⁴⁵ راجع نص المادة (100) من قانون العقوبات اعلاه.
- ⁴⁶ منشور في الجريدة الرسمية بالعدد (2667) في 7/8/1978.

⁴⁷ . يذهب مجلس الدولة بقراره المرقم 2007/40 في 2007/5/6 الى تقرير (ان اعادة الموظف المفصول الى الخدمة لصدر حكم عليه بعقوبة سالبة للحرية يتطلب صدور أمر اداري بإعادته إلى الخدمة مجددا عند توفر الشروط القانونية للتعين فيه.

⁴⁸ . قرار مجلس قيادة الثورة بالقرار المرقم (18) في 1993/2/10، ولا يزال ساري المفعول.

⁴⁹ . د. زينب كريم الداودي، العقوبات التأديبية بين النص والتطبيق مجلة العلوم القانونية، السنة (2012)، المجلد (27)، الاصدار (2)، جامعة بغداد، ص 27-29.

⁵⁰ . راجع نص المادة (8/ثامناً/ج) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل.

⁵¹ . مهدي حمدي الزهيري، مصدر سابق، ص 148 149.

⁵² . د. مهدي حمدي الزهيري، المصدر نفسه، ص 153.

⁵³ . قرار رقم 2012/82 في 2012/10/7 مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة، بغداد، مطبعة الوقف الحديثة، ص 147.

⁵⁴ . د. مهدي حمدي الزهيري، مصدر سابق، ص 164.

⁵⁵ . حيث ان الحبس مدة تزيد على سنة وفقاً لأحكام المادة (100) من قانون العقوبات تترتب عليه آثار حرمانية مؤقتة من الوظيفة وعليه يرتب قانون الانضباط عقوبة الفصل للمدة التي يقضيها الموظف محبوساً.

⁵⁶ . راجع نص المادة (7/رابعاً) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 المعدل.

المصادر

1. د. حامد مصطفى مبادئ القانون الاداري العراقي، بغداد شركة الطبع والنشر الأهلية.
2. د. خميس السيد اسماعيل، موسوعة القضاء التأديبي وطرق الطعن في الاحكام امام المحكمة الإدارية العليا والحديث في الفتاوى والأحكام التأديبية وصيغ الدعاوى الادارية والتأديبية، بدون طبعة، القاهرة، 1994.
3. د. زينب كريم الداودي، العقوبات التأديبية بين النص والتطبيق مجلة العلوم القانونية، السنة (2012)، المجلد (27)، الاصدار (2)، جامعة بغداد.
4. د. شاب توما منصور القانون الاداري الكتاب الثاني، بغداد، دار العراق للنشر، 1980.
5. د. عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين في قانون شركات قطاع الاعمال الاسكندرية، منشأة المعارف، 1995.
6. د. عبد القادر الشخيلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، 1983.
7. د. علي حسين الخلف، د سلطان عبد القادر الشاوي، مطابع الرسالة، الكويت، 1982.
8. د. ماهر صالح علاوي الجبوري، القانون الاداري، الموصل، مطبعة التعليم العالي، 1989.
9. د. محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، القاهرة، دار الجيل للطباعة، 1963.
10. د. محمود محمود مصطفى، شرح قانون الاجراءات الجنائية، جامعة القاهرة، القاهرة ط11، 1976.
11. صباح صادق جعفر الانباري، مجلس شورى الدولة، ج1، ط1، بغداد، 2008.

12. علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي دراسة مقارنة، بغداد، طبع الدار العربية، 1985.
13. فخري عبد الرزاق صليبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، مطبعة الزمان، بغداد، 1992.
14. مهدي حمدي الزهيري، اثر الجريمة التي يرتكها الموظف العام، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية القانون، 2004.
- القوانين والقرارات
1. قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم 23 لسنة 1971 المعدل.
2. قانون الاثبات العراقي رقم (107) لسنة 1979 النافذ.
3. قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة رقم (65) لسنة 1979، رقمه (17) لسنة 2013 والمنشور في جريدة الوقائع العراقية ذي العدد 4283 في 2013/7/29
4. قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014.
5. قانون الخدمة المدنية العراقية رقم (64) لسنة 1939 الملغى
6. قانون الخدمة المدنية العراقية رقم 24 لسنة 1960 المعدل.
7. قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1956 الملغى.
8. قانون العقوبات رقم (111) لسنة 1969 النافذ.
9. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (14) لسنة 1991 المعدل.
10. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية رقم 30/ انضباط/ تمييز/ 2008.
11. قرار رقم (26) في 1962/4/7 المجلة: ع 3 س 1962/1 ص 141.
12. قرار رقم 2012/82 في 2012/10/7 مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة، بغداد، مطبعة الوقف الحديثة، ص 147.
13. قرار مجلس شورى الدولة العراقي رقم 2011/72 في 2011/7/6.
14. قرار مجلس شورى الدولة المرقم 2007/40 في 2007/5/6.
15. قرار مجلس قيادة الثورة بالقرار المرقم (18) في 1993/2/10 النافذ
16. قرار محكمة قضاء الموظفين (مجلس الانضباط العام (سابقا) رقم 15 في 1965/2/10.
17. مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام 2011، بغداد، مطبعة الوقف الحديثة.

The impact of the criminal ruling on the legal status of the public employee

Assist Lect. Muntadher Zghair Hatem

Directorate General of Education of Muthanna

Ministry of Education



Mnz_lo@yahoo.com

Keywords: criminal ruling, public employee, conviction, acquittal

Summary:

Our research dealt with the impact of the criminal ruling on the legal status of the public employee to clarify the position of the Iraqi legislator on the effect of criminally prosecuting the public employee after the issuance of a final judicial ruling of acquittal or conviction, and the adequacy of the legal texts in this regard, as we followed the descriptive analytical approach due to our conviction of the necessity of this for our subject, as it gives us a broader horizon. We have used many rulings from our administrative judiciary to determine its treatments and jurisprudence in cases where the legislative text was not present. Especially since the impact of criminal trials on the position of a public employee may increase to the end of the job association in cases where the public employee is convicted of criminal crimes or crimes affecting honor and honesty. However, the conviction rulings do not all mean the termination of the employment relationship, nor do the rulings of acquittal and lack of responsibility mean that the employee will not be prosecuted disciplinary. Whereas disciplinary prosecution is independent of criminal prosecution, with points of convergence and connection, and in our research on this topic we reached the extent to which the employee's relationship with management is affected by the issuance of final penal rulings, and since not all of them lead to the end of that relationship.