



العلاقة بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية –دراسة مقارنة

د. فهمي احمد علي

كلية الامام الاعظم الجامعة

The Relationship Between Criminal Sentences and Disciplinary Sanctions
Terminating Employment -A Comparative Study-

Dr. Fahmi Ahmed Ali

Imam Al-Azam University College

المستخلص: من المسائل التي لا خلاف بشأنها، هو وجود علاقة وارتباط وثيق بين الحكم الجزائي الذي يصدر من القضاء الجزائي على الموظف المحكوم بحكم جزائي، وبين العقوبة الانضباطية، وتكمن تلك العلاقة من خلال الأثر على الرابطة الوظيفية، مما قد يؤدي إلى إنهاء تلك الرابطة، إما بشكل مؤقت، أو بشكل نهائي، وفقاً لنوع العقوبة التي تفرض على الموظف المدان بالحكم الجزائي، وهذا الأمر يثير عدة إشكاليات تتطلب البحث والتحليل، وقد تناول في بحثنا هذا، تلك العلاقة واثر الحكم الجزائي على إنهاء الرابطة الوظيفية، من خلال تبيان موقف المشرع العراقي، في ظل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ، بالمقارنة مع تشريعات الدول محل المقارنة، وكذلك تبيان الآثار المترتبة على ذلك

الكلمات المفتاحية: حُكم، انضباط، جزائي، رابطة، وظيفية

Abstract : One of the issues that is not controversial is the existence of a close relationship and connection between the criminal judgment issued by the criminal judiciary against the employee who has been sentenced with a criminal judgment, and the disciplinary penalty. This relationship lies in the impact on the job relationship, which may lead to the termination of that relationship, either temporarily or permanently, according to the type of punishment imposed on the employee convicted by the criminal judgment. This matter raises several problems that require research and analysis. This research has addressed this

relationship and the effect of the criminal judgment on the termination of the job relationship, by clarifying the position of the Iraqi legislator, in light of the applicable law of discipline for state employees and the public sector, in comparison with the legislation of the countries being compared, as well as clarifying the effects resulting from that.

Keywords: judgment, discipline, penal, association, functional

المقدمة

تعد العلاقة بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية من المواضيع المهمة التي تتداخل فيها الجوانب القانونية الإدارية مع الجوانب الجنائية. إذ تتعلق هذه العلاقة بتحديد كيفية تأثير العقوبات المقررة من قبل القضاء الجنائي والإداري على استمرار الموظف في منصبه، وخصوصاً في الحالات التي تقتضي إنهاء العلاقة الوظيفية. في العديد من الأنظمة القانونية، قد يتسبب حكم جزائي ضد الموظف في إنهاء علاقته الوظيفية نتيجة للمخالفات التي ارتكبتها، بينما في بعض الحالات، يتم اللجوء إلى العقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية كوسيلة لإنهاء العلاقة الوظيفية بسبب مخالفات تنظيمية داخل الجهة الوظيفية. وتثير هذه العلاقة تساؤلات حول الفروق والتشابهات بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية، وما إذا كان هناك تداخل بين الجانبين في السياق الذي قد يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية. لذلك، تعد دراسة هذه العلاقة دراسة مقارنة بين الأنظمة القانونية المختلفة خطوة هامة لفهم القواعد والإجراءات المتبعة وكيفية توجيه العقوبات وفقاً لطبيعة المخالفة.

أهداف البحث: تتمثل أهداف البحث في المسائل التالية:

1. دراسة الفروق القانونية بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية: تهدف الدراسة إلى تقديم تحليل شامل لتمييز كل من الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية، ومعرفة متى يمكن تطبيق كل منهما.
2. استكشاف العلاقة بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية في إنهاء الرابطة الوظيفية: سيسعى البحث إلى تحليل كيفية تأثير كل من الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية على قرار إنهاء العلاقة الوظيفية.

3. مقارنة بين الأنظمة القانونية المختلفة في تطبيق العقوبات الجزائية والانضباطية: يتطلع البحث إلى دراسة كيفية تعامل الأنظمة القانونية مع هذا الموضوع، سواء في القانون العراقي أو المصري أو غيرها من الأنظمة المقارنة.

إشكالية البحث: تتمثل إشكالية البحث في وجود علاقة ارتباط وثيق بين الحكم الجزائي والعقوبة الانضباطية بالشكل الذي يؤثر على المركز القانوني للموظف، وتوقف أحدهما على نتيجة الأخرى، وكذلك الحاجة إلى فهم العلاقة بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية في سياق إنهاء الرابطة الوظيفية، إذ إنه في كثير من الحالات، قد يحدث تداخل بين هذين النوعين من العقوبات، مما يؤدي إلى مشكلات قانونية وإدارية تتعلق بتطبيق العقوبات على الموظفين. كما أن الفهم غير الواضح لهذه العلاقة قد يؤدي إلى تطبيقات قانونية غير منسجمة، وقد يؤثر ذلك على حقوق الموظف والمصلحة العامة. لذلك، تكمن مشكلة البحث في ضرورة تقديم تحليل قانوني مقارنة يعزز الفهم الصحيح للعلاقة بين هذه العقوبات ويحدد متى وكيف يتم تطبيقها في الحالات المختلفة، وهذا الأمر يثير تساؤلات عدة، من أهمها ما يلي:

1. ما هي الفروق الأساسية بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية؟
2. كيف يمكن للحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية أن تؤثر على قرار إنهاء العلاقة الوظيفية؟
3. هل هناك تداخل بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية في تطبيق الإجراءات القانونية لإنهاء العلاقة الوظيفية؟
4. كيف تختلف الأنظمة القانونية في تطبيق هذه العقوبات؟
5. ما هي الآثار القانونية المترتبة على تطبيق الحكم الجزائي أو العقوبة الانضباطية على الموظف؟

فرضية البحث: يفترض البحث أن هناك علاقة تداخلية بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية، وأن العقوبات الانضباطية قد تتخذ في حالات لا تتطلب بالضرورة إدانة جنائية، لكن يمكن أن يؤدي الحكم الجزائي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية في حالات أخرى. كما يفترض أن الأنظمة القانونية تختلف في تطبيق هذه العقوبات، ما يؤثر على كيفية تنظيم العلاقة الوظيفية بين الموظف وجهة العمل.

منهجية البحث: لغرض الإجابة عن تساؤلات إشكالية البحث، فإننا سنعمد إلى اتباع المنهج التحليلي والمنهج المقارن، في كل من العراق ومصر، عن طريق تحليل الموقف التشريعي لتلك الدول، وكذلك الآراء الفقهية، وأحكام القضاء ذات الصلة بهذا الموضوع.

هيكلية البحث : في سبيل الإحاطة بموضوع البحث من جوانبه المختلفة، فإننا سنقسم خطة البحث وفق الآتي:

المبحث الأول: الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية

المطلب الأول: تعريف الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية

المطلب الثاني: نطاق تطبيق الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية

المبحث الثاني: العلاقة بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية

المطلب الأول: الأثر القانونية للحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية

المطلب الثاني: المقارنة بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية في سياق إنهاء الرابطة الوظيفية

ثم ننهي بحثنا بخاتمة تشمل تلخيص لأهم النتائج التي سيتم التوصل إليها، وكذلك تقديم المقترحات القانونية لتحسين تطبيق العقوبات الانضباطية في الحالات المنهية للرابطة الوظيفية، وعلى النحو الآتي.

المبحث الأول

الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية

إن الحديث في هذا لموضوع، يتطلب تعريف الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظفين العموميين، مع التركيز على تبيان الفروق الجوهرية بينهما من حيث

المفهوم والتطبيق، يُعد الحكم الجزائي أحد الأدوات الأساسية التي يستخدمها النظام القضائي الجنائي لمعاقبة الأفراد الذين يرتكبون جرائم تمس بالنظام العام أو الأمن الاجتماعي، في المقابل، تعد العقوبات الانضباطية جزءاً من النظام الإداري داخل المؤسسات، حيث تهدف إلى الحفاظ على النظام الداخلي وتنظيم العلاقات بين الموظفين من خلال معاقبة المخالفات السلوكية أو التنظيمية التي قد تحدث في بيئة العمل.

ويمثل الحكم الجزائي تصرفاً قانونياً يتخذ من قبل السلطات القضائية المختصة، ويُتخذ في حالة ارتكاب جريمة تتطلب تدخل القانون الجنائي، بينما تندرج العقوبات الانضباطية تحت سلطات الإدارة داخل المؤسسات التي يتبع لها الموظف، وتُفرض نتيجة لمخالفات تنظيمية أو سلوكية. ورغم تباين النطاق بين الجزائي والانضباطي، إلا أن كليهما قد يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية في حال كانت المخالفات جسيمة.

وفي هذا المبحث، سنناقش أولاً تعريف كل من الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية، ثم سنستعرض نطاق تطبيق كل منهما في سياق الرابطة الوظيفية، مع تسليط الضوء على الظروف التي قد تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية نتيجة لفرض أي من هذين النوعين من العقوبات، وسنقسم هذا المبحث على مطلبين هما:

المطلب الأول: تعريف الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية

المطلب الثاني: نطاق تطبيق الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية.

المطلب الأول: تعريف الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية

يعد فهم الفرق بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية أساساً لفهم آلية تطبيق العقوبات القانونية في حالات المخالفات التي قد تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية، يشمل الحكم الجزائي الأحكام القضائية التي تصدر بحق الأفراد نتيجة ارتكابهم جرائم يعاقب عليها القانون الجنائي، هذه الجرائم قد تتراوح بين جنح أو جرائم أكبر تمس النظام العام أو الأمن الاجتماعي، ويهدف الحكم الجزائي إلى معاقبة المجرمين وتوقيع العقوبات التي تحددها المحكمة وفقاً لنوع الجريمة المرتكبة.

أما العقوبات الانضباطية، فهي تلك التي يفرضها صاحب العمل أو جهة العمل ضد الموظف نتيجة لمخالفاته في بيئة العمل أو تجاه القوانين والسياسات الداخلية للإدارة، العقوبات الانضباطية تختلف في شدتها، وقد تشمل التنبيه أو الخصم من الراتب أو حتى الفصل من العمل في الحالات الأكثر جسامة، تهدف هذه العقوبات إلى الحفاظ على النظام الداخلي للإدارة، وضمان سير العمل بكفاءة، وحماية حقوق الموظفين الآخرين والمصلحة العامة⁽¹⁾.

وسيتيم في هذا المطلب توضيح مفهوم كل من الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية، مع تحديد الخصائص التي تميز كلاً منهما، بالإضافة إلى عرض بعض الأمثلة على الجرائم التي تتدرج تحت كل منهما، مما يسهم في فهم أوسع للعلاقة بينهما في سياق النظام القانوني والإداري، وذلك بتقسيمه على فرعين سنتناول في الأول تعريف الحكم الجزائي، والثاني لتعريف العقوبات الانضباطية، وعلى النحو الآتي.

الفرع الأول: تعريف الحكم الجزائي

الحكم الجزائي هو القرار الصادر من المحكمة الجنائية ضد شخص ارتكب فعلاً يعاقب عليه القانون في النظام القانوني، الحكم الجزائي يعكس تدخل الدولة في حماية النظام العام والأمن الاجتماعي من خلال معاقبة الأفراد الذين يهددون هذا النظام، وعادة ما يكون الحكم الجزائي موجهاً لمعاقبة الجرائم المرتكبة من قبل الأشخاص العاملين في القطاع العام أو الخاص الذين ينتهكون القوانين المنصوص عليها.

ويتكون مصطلح الحكم الجنائي من جزأين: (حكم) و(جزائي). كلمة الحكم لغة مفردة، بمعنى الحكم، أو الحكم، أو الحكم بينهما. ويشتق التقدير من المعرفة المكتسبة بالتجربة، وأما العقابي، فأصله جزاء، وهو العقاب على الشيء. أعطاه الشيء وعليه عطية، وهبة ومكافأة⁽²⁾.

أما من الناحية الفنية، يُعد الحكم قراراً صادراً عن جهة مختصة بالقانون، ويتعلق بوضع قانوني محدد. بعد ذلك، يُدعى الأطراف للمشاركة في مناقشة المسألة، وبعد ذلك تُصدر الجهة قراراً

⁽¹⁾ حمد عبد الله الحراري : أصول القانون الإداري الليبي، ط2، ج2، المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية، 2018 م ، ص 81.

⁽²⁾ إسماعيل بن حماد الجوهري : تاج اللغة وصحاح العربية، ط4، دار العلم للملايين، بيروت، 1990، ص179

بشأنها⁽¹⁾، كما عُرف بأنه "كل قرار تصدره المحكمة فاصلاً في منازعة معينة سواء كان ذلك من خلال الخصومة الجنائية أو لوضع حد لها و يستوي أن تكون هذه المنازعة موضوعية أو شكلية"⁽²⁾، وهناك من عرفه بأنه "تطرق لازم وعلني يصدر من القاضي ليفصل به في خصومة مطروحة عليه أوفي نزاع بها"⁽³⁾.

ولا يمكن اعتماد هذين التعريفين كأساس في وضع تعريف الحكم الجزائي والسبب في ذلك يعود لعدم إشارتهما لعبارة (المختصة أو المختص) بل جاءا مطلقين بإيرادهما مصطلح (المحكمة) ومصطلح (القاضي). وهناك من عرف الحكم الجزائي بأنه "القرار الذي تصدره المحكمة في خصومة مطروحة عليها طبقاً للقانون فاصلاً في موضوعها أو في مسألة يتعين حسمها قبل الفصل في الموضوع"⁽⁴⁾.

فالقرار القضائي هو القرار النهائي الذي تتخذه المحكمة الجنائية ويكون بمثابة إجراء استباقي للمحكمة، ولا يعبر القرار عن رأيها الخاص قبل الفصل في القضية⁽⁵⁾، أو كقرار استباقي، والهدف هو اتخاذ إجراءات معينة يعتمد عليها القرار في الأمر بشكل مباشر⁽⁶⁾، أو كأحكام وقتية تتضمن شرطاً وقتياً تفرضه الدفوع الفرعية، فإن نتيجة القرار التحضيري والقرار الابتدائي لا تكون ملزمة للمحكمة أثناء الفصل في الدعوى، وقد وصف قضاة آخرون العملية بأنها (الحل الذي يكشف عنه القاضي في حدود نزاع قضائي، متبعاً إجراء شكلياً محدداً في هذا الشأن، بقصد حسم موقف خلافي نابع من تطبيق القانون في حالات عملية)⁽⁷⁾.

والملاحظات التي يمكن الإشارة إليها بشأن التعريفين الأخيرين هما: أولاً، أنهما لم يشيرا إلى ضرورة أن يكون النزاع المعروض أمام القاضي من اختصاصه، كما أن ما ورد بشأن أن القاضي يعبر عن فكره غير دقيق، حيث إن القاضي يعبر عن فكر وإرادة القانون. أما الملاحظة الأخيرة

(1) د. محمد علي الكيك: أصول تسبب الأحكام الجزائية في ضوء الفقه والقضاء، بلا مكان طبع، 1988، ص 118.

(2) د. أحمد فتحي سرور: الوجيز في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983، ص 795.

(3) معوض عبد التواب: الأحكام والأوامر الجنائية، دار المطبوعات الجامعية، 1988، ص 13.

(4) د. محمد عبد الحميد مكي: تنفيذ الأحكام الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011، ص 9.

(5) د. محمد صبحي نجم: الوجيز في قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني، ط1، بلا مكان طبع، 1991، ص 341.

(6) د. مأمون محمد سلامة: الإجراءات الجنائية في التشريع الليبي، ج1، بلا مكان طبع، 1971، ص 172.

(7) د. إبراهيم نجيب سعد: القانون القضائي الخاص، ج2، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة طباعة، ص 189.

فهي أن عبارة "في نهايتها أو أثناء سيرها" تخطط بين الحكم والقرار، ولن نتعرض للتفريق بينهما لأن ذلك قد تم بحثه سابقاً.

ومن خلال ما ذكر يمكن تعريف الحكم الجنائي على النحو التالي: هو قرار مكتوب يصدر من السلطة القضائية ويستند إلى القانون ويحدد فيه العقوبة وحل النزاع.

الفرع الثاني: تعريف العقوبات الانضباطية

تُعدّ العقوبات الانضباطية أحد الوسائل القانونية والتنظيمية التي تستخدمها جهات العمل لضبط سلوك الموظفين، والمحافظة على الانضباط العام داخل بيئة العمل. ويُقصد بها الإجراءات التي تُتخذ ضد الموظف نتيجة ارتكابه مخالفة تتعارض مع الأنظمة أو القواعد أو التعليمات المعتمدة في الإدارة⁽¹⁾، وهذا الموضوع يتطلب الحديث وتبيان أهداف العقوبة الانضباطية، وتتمثل تلك الأهداف، بالآتي⁽²⁾:

1. الحفاظ على النظام والانضباط داخل بيئة العمل.
2. ضمان احترام الموظفين للأنظمة والتعليمات.
3. تصحيح سلوك الموظف المخالف.
4. الردع العام لبقية الموظفين عن ارتكاب المخالفات.
5. حماية مصلحة جهة العمل وضمان كفاءة الأداء.

لذا فالعقوبات الانضباطية ليست وسيلة للانتقام أو التشهير بالموظف، بل هي أداة تنظيمية تهدف إلى ضمان احترام النظام وتحقيق المصلحة العامة في بيئة العمل. ومن المهم أن تُطبّق هذه العقوبات بعدالة، ووفقاً للإجراءات النظامية المحددة، حتى لا تتحول إلى أداة تعسف أو تهديد يؤثر على استقرار العلاقة الوظيفية وسير العمل⁽³⁾.

⁽¹⁾ قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991، جمهورية العراق. متاح على الإنترنت:

https://nazaha.iq/pdf_up/7031/t12.pdf

⁽²⁾ "العقوبات في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام"، كلية القانون، جامعة كربلاء، 2025. متاح على الإنترنت:

<https://la.uokerbala.edu.iq/2025/04/24>

⁽³⁾ هاشم محمد أحمد الجحيشي، "أنواع العقوبات الانضباطية وأثارها"، Research Gate، 2021. متاح على الإنترنت:

<https://www.researchgate.net/publication/357368231>

المطلب الثاني: نطاق تطبيق الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية

في هذا المطلب، سنتناول نطاق تطبيق الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية، حيث سيتم التركيز على السياقات المختلفة التي يطبق فيها كل من هذين النوعين من العقوبات. يختلف نطاق تطبيق الحكم الجزائي عن نطاق العقوبات الانضباطية بشكل جوهري، حيث أن الحكم الجزائي يرتبط بشكل أساسي بالأفعال التي تشكل جرائم جنائية تمس بالنظام العام أو القيم الاجتماعية، بينما تقتصر العقوبات الانضباطية على المخالفات التي تحدث داخل بيئة العمل أو الإدارة.

والحكم الجزائي يُطبق في حالة ارتكاب الموظف أو الفرد لجريمة جنائية سواء كانت مرتبطة بأعماله الوظيفية أو خارجة عنها، ولكن لها تأثير على سلوكه أو مصداقيته. قد يتسبب حكم جزائي في إدانة الموظف، مما يؤدي إلى تأثير سلبي على مكانته في العمل وربما يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية إذا كانت الجريمة تؤثر على وظيفة الشخص أو المنصب الذي يشغله .

أما العقوبات الانضباطية، فتُطبق في سياق العمل الوظيفي، وتستند إلى القوانين واللوائح الداخلية والسياسات التنظيمية للإدارة، ومخالفة الواجبات الوظيفية⁽¹⁾، يمكن أن تشمل هذه العقوبات مجموعة من الإجراءات تتراوح بين التنبيه أو التوبيخ إلى الفصل من العمل، في حالات المخالفات التنظيمية أو السلوكية. ورغم أن العقوبات الانضباطية لا تتطلب حكماً جزائياً، إلا أنها قد تؤدي في بعض الحالات إلى إنهاء الرابطة الوظيفية إذا كانت المخالفة جسيمة للغاية .

وسيتم في هذا المطلب تحديد كيفية تطبيق كل من الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية في الحالات المختلفة التي قد تؤدي إلى الأثر على استمرارية العلاقة الوظيفية، مع مراعاة الفروق بينهما في المعايير القانونية والتنظيمية، وذلك في الفروع التالية:

ينظر نص المواد (4 و 5) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل. (1)

الفرع الأول: نطاق تطبيق الحكم الجزائي في الرابطة الوظيفية:

الفرع الثاني: نطاق تطبيق العقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية

الفرع الأول نطاق تطبيق الحكم الجزائي في الرابطة الوظيفية

يُعد حكم المجرم دليلاً قاطعاً على حقيقة الجريمة، ووصف الواقعة، وسببها، والتعريف القانوني لها، ويقتصر تحديد مدة الحكم على المجرم بالإدانة أمام الجهات التأديبية على وقوع الفعل المشترك مع القضايا التأديبية، مع بيان وصفه الفعلي للفعل.

فالأصل إن السلطات التأديبية لا شأن لها بالتكليف الجنائي للواقعة،⁽¹⁾ بما أن الجرائم الجنائية والتأديبية منفصلة عن بعضها البعض من حيث مكوناتها وأوصافها، فإذا وقعت جريمتان (جنائية وتأديبية) نتيجة فعل واحد في آن واحد، فسيكون لكل منهما وصفها أو تصنيفها القانوني الخاص وفقاً للنظام الجنائي والنظام التأديبي، على الرغم من أن النظامين يعتمدان على بعضهما البعض. وقواعد النظام الجنائي المتعلقة بالتصنيف القانوني للجرائم جزء من اختصاص النظام التأديبي، ويخضع المجرم لقواعد النظام التأديبي فيما يتعلق بالعقوبة.⁽²⁾

ويُطبق الحكم الجزائي على الموظف في حال ارتكابه جريمة جنائية تتعلق بأعماله الوظيفية أو خارج نطاق وظيفته، ولكن لها تأثير مباشر على عمله أو مكانته في الإدارة. مثال على ذلك هو القضايا المتعلقة بالفساد أو السرقة التي تؤثر على أداء الموظف وعلاقته بالجهة الوظيفية. في هذا السياق، قد يُصدر حكم جزائي يعاقب الموظف على الجرائم المرتكبة، مما يترتب عليه الأثر المباشر على استمرار عمله.

وفيما يتعلق بشرعية الحكم الجنائي الذي يدين الموظف العام ضد الحكومة فقد نصت المادة (227/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (23) لسنة 1971 المعدل على أن

(1) د. فيصل شطناوي: علاقة الدعوى الجزائية بالدعوى التأديبية، بحث منشور في مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد 19، العدد 6، بدون مكان طبع، 2004، ص 19. وكذلك د. عثمان العبودي: مهارات التحقيق الإداري، بدون مكان طبع، 2008، ص 118، وكذلك د. علي خطار شطناوي: الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر، عمان 2003، ص 557 - 558.

(2) د. أحمد فتحي سرور: الوجيز في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983، ص 118.

الحكم الجنائي النهائي بالإدانة نافذ من حيث التعرف على مرتكب الجريمة ووصفها بالجريمة وكونها ذات أهمية قانونية.⁽¹⁾

كما أصدر مجلس قيادة الثورة (المنحل) قرارًا يقضي باعتبار توظيف المحكوم عليه الذي عمل في الدولة أو الجهاز الاشتراكي، سواءً كان موظفًا أو عاملاً، فصلًا من وظيفته طوال مدة سجنه، على أن يُعاد تكليف المحكوم عليه، سواءً كان عسكريًا أو شرطيًا أو موظفًا أو مستهلكًا، بعد خروجه من السجن. وإذا كان هناك مانع من عودته إلى وظيفته التي فصل منها، يُنقل إلى وظيفة أخرى في الدولة أو الجهاز الاشتراكي.⁽²⁾

الفرع الثاني: نطاق تطبيق العقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية

العقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية تطبق في حالات انتهاك القواعد الداخلية للإدارة بشكل يؤدي إلى فقدان الثقة في الموظف أو تدمير العلاقة الوظيفية بشكل جذري. تشمل هذه العقوبات: الفصل من العمل، أو الإيقاف المؤقت عن العمل. لكن هذه العقوبات لا تكون مشروطة بإدانة جنائية، بل تُقرّ بناءً على تحليل المخالفات الانضباطية داخل الإدارة.

ولم يكتفِ المشرع العراقي بحرمان العامل من وظيفته عقابًا على جريمته خلال مدة حكم الإعدام، بل نصّ في المادة (98) من قانون العقوبات العراقي على أن كل حكم جزائي يتضمن عقوبة الإعدام يُوجب قانونًا حرمان المحكوم عليه من وظيفته السابقة وحرمانه منها حتى تنفيذ الحكم. وحيث إن عقوبة الإعدام هي الإعدام، فإن ذلك يُعدّ من الأسباب الرئيسية لانقضاء عقد العمل نهائياً، ومن ثمّ فإن عقوبة الفصل المذكورة في المادة هي عقوبة تالفة مدى الحياة.⁽³⁾

كما نصت المادة (100) من قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 المعدل على " للمحكمة عند الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت أو بالحبس مدة تزيد على السنة أن تقرر حرمان المحكوم عليه من حق أو أكثر من الحقوق المبينة أدناه لمدة لا تزيد على سنتين ابتداءً من تاريخ

⁽¹⁾المادة(227/1) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (23) لسنة 1971 المعدل.

⁽²⁾قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (997) لسنة 1978 ، منشور في جريدة الوقائع العراقية، العدد (2667) ، 1978.

⁽³⁾المادة (98) من قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 المعدل.

انتهاء تنفيذ العقوبة أو من تاريخ انقضائها لأي سبب كان 1. تولي بعض الوظائف والخدمات العامة، على أن يحدد ما هو محرم عليه منها بقرار الحكم وأن يكون القرار مسببا كافيًا. 2. حمل أوسمة وطنية أو أجنبية. 3. الحقوق والمزايا الواردة في الفقرة (ثانيا) من هذا القرار كلا أو بعضًا. ب- تتداخل عقوبة الحرمان من الحقوق والمزايا المتماثلة وينفذ في المحكوم عليه بعد إخلاء سبيله من السجن أطول هذه العقوبات مدة. ج - إذا أفرج عن المحكوم عليه إفراجا شرطيا فإن مدة الحرمان المقررة من قبل المحكمة تبتدى من تاريخ إخلاء سبيله من السجن . أما إذا صدر قرار بإلغاء الإفراج الشرطي وتنفيذ ما أوقف من العقوبة الأصلية فإن مدة الحرمان تبتدى من تاريخ إكماله مدة محكوميته. د- يجوز للدعاء العام أو المحكوم عليه بعد مضي مدة لا تقل عن ستة اشهر من تاريخ خروجه من السجن، أن يقدم إلى محكمة الجزاء الكبرى التي يقع ضمن منطقتها محل سكنى المحكوم عليه، طلبا بتخفيض أو إلغاء ما تبقى من مدة الحرمان المنصوص عليها في قرار الحكم، وعلى المحكمة الكبرى بعد إجراء التحقيقات اللازمة إصدار قرارها على أن يكون مسببا ويكون قرارها قطعيًا. وللدعاء العام أو المحكوم عليه في حالة رد الطلب كلا أو جزءا أن يقدم طلبا آخر بعد مضي ثلاثة أشهر على تاريخ صدور قرار الرد.

أما المشرع الجزائري فقد نص في قانون العقوبات النافذ على "أن المحكمة الجنائية عند الحكم بالسجن المؤبد أو الحبس المؤقت أو الحكم لمدة تزيد على سنة منحت المحكوم عليه سلطة حرمانه من العمل والمشاركة في أنشطة المجتمع، ويجب تحديد الوظائف أو الخدمات المحرمة على المحكوم عليه في قرار الحكم، على أن يكون القرار مسببا بشكل كافٍ، كما يجب ألا تتجاوز مدة الحرمان عن سنتين، بدءًا من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة أو من تاريخ انقضاء العقوبة لأي سبب كان.⁽¹⁾

⁽¹⁾ أشارت المادة (4) من قانون العقوبات الجزائري رقم (66-156) لسنة 1966 المعدل إلى عزل الموظف المحكوم عليه من جميع الوظائف العامة وجميع الخدمات والمناصب العامة وحرمانه من مباشرتها، ثم أشارت المادة (1/9) مكررة من القانون الجزائري ذاته إلى العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العامة التي لها علاقة بالجريمة. كما أشارت المادة (60) من قانون العقوبات البحريني رقم (15) لسنة 1976 المعدل إلى إنه يترتب على الحكم الصادر بحق الموظف العام أو المكلف بخدمة عامة، حرمانه من الوظائف أو الخدمات العامة وعزله منها. وكذلك د. أحمد فتحي سرور: الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام، ج 1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1981، ص 758.

المبحث الثاني: أثر الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية

يُعد هذا الموضوع محورًا رئيسيًا لفهم العلاقة المعقدة بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية، خصوصًا في السياقات التي تؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية. إذ تتداخل الأحكام الجزائية والعقوبات الانضباطية في العديد من الحالات، حيث يمكن أن تتسبب المخالفات المرتكبة من قبل الموظف في فرض عقوبات جزائية أو انضباطية أو كليهما معًا، مما يؤدي في بعض الأحيان إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل نهائي.

إن العلاقة بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية تتطلب دراسة شاملة للتأثيرات القانونية والاجتماعية المترتبة على تطبيق كل من العقوبتين في نفس الوقت. فمن جهة، يُمثل الحكم الجزائي عقوبة قانونية تنزلها المحكمة نتيجة لمخالفة جنائية تؤثر على النظام العام، وقد تؤدي إلى إبعاد الموظف عن وظيفته بشكل دائم في حال كانت الجريمة مرتبطة بشكل مباشر بالعمل أو بالنقطة المطلوبة لأداء الوظيفة. ومن جهة أخرى، تُعتبر العقوبات الانضباطية أداة إدارية تُستخدم من قبل جهات العمل لمعاقبة الموظفين بسبب انتهاكهم للسياسات الداخلية، وقد تشمل هذه العقوبات إنهاء الرابطة الوظيفية، على الرغم من أنها لا تشترط الإدانة الجنائية.

هناك رأي يرى أن فصل الموظف كعقوبة تبعية أو تكميلية نتيجة صدور الحكم الجزائي بإدانته هو في الواقع عقوبة تأديبية، لا يغير من طبيعتها أن النص عليها وارد في القانون الجزائي. ويُعد هذا النوع من العقوبات مشابهًا لأي عقوبة تأديبية أخرى تُفرض على الموظف في مسيرته الوظيفية، على عكس العقوبات الجزائية التي تؤثر على الموظف في بدنه أو حريته أو سمعته أو اعتباره. وبالتالي، لا يجوز بعد فصل الموظف كأثر للحكم الجزائي أن يُعاقب بأي جزء آخر عن الفعل نفسه الذي أُدين بشأنه جزائيًا، وإلا سيكون ذلك بمثابة تكرار محظور للعقاب التأديبي.⁽¹⁾

وفي هذا المبحث، سنستعرض الأثر القانوني التي يتركها كل من الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية، مع تسليط الضوء على كيفية تأثيرهما على استمرار العلاقة

(1) د. وحيد محمود إبراهيم: حجية الحكم الجزائي على الدعوى التأديبية (دراسة مقارنة)، بلا مكان طبع، 1998، ص

الوظيفية للموظف. سنبحث أيضًا في أوجه التشابه والاختلاف بين العقوبتين، وكيف يمكن أن تتداخل في حالات معينة، مما يعكس التحديات التي تواجه النظم القانونية في التعامل مع هذه الحالات، سنتحدث عن ذلك في المطالب التالية:

المطلب الأول: الأثر القانوني للحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية

المطلب الثاني: المقارنة بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية في سياق إنهاء الرابطة الوظيفية

المطلب الأول: الأثر القانوني للحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية

يُعد فهم الأثر القانوني للحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية أمرًا بالغ الأهمية في تحليل العلاقة بينهما، خاصة عندما تؤدي هذه العقوبات إلى إنهاء الرابطة الوظيفية. في هذا المطلب، سنقوم بدراسة كيفية تأثير كل من الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية على الوضع القانوني للموظف، مع التركيز على النتائج التي تترتب على فرض هذه العقوبات في سياق العمل.

ويؤثر الحكم الجزائي بشكل مباشر على حياة الموظف المهنية والشخصية، حيث قد يؤدي إلى إدانة قانونية في حال ارتكاب جريمة جنائية، مما يؤثر على سمعة الموظف وقدرته على الاستمرار في العمل، خصوصًا إذا كانت الجريمة تتعلق بالأمانة أو الثقة المطلوبة في الوظيفة. في بعض الحالات، يمكن أن يؤدي الحكم الجزائي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بشكل قانوني إذا كانت الجريمة المرتكبة تعيق قدرة الموظف على الوفاء بمتطلبات العمل أو تتعارض مع الأخلاقيات المهنية المتوقعة.

أما فيما يتعلق بموقف الحكومة العراقية من آثار هذه الدفوع القانونية التي تجيز أو تعفي، وكيفية قيام الضابط القضائي بمهامه في الوظيفة، فقد ورد في المادة (8/سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل، فباستثناء العذر القانوني الذي يجيز إعفاء الموظف من العقوبة، فإن الأعدار القانونية الأخرى والظروف المخففة لا تمنع الموظف المفصول من الاستمرار في العمل لدى شركته ما دام قد حكم عليه بالسجن أو الحبس، ولا تحول هذه التفسيرات القانونية أو الإعفاءات أو الظروف المخففة والظروف القضائية دون تطبيق أحكام المادة (8) من قانون تأديب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991م وتعديلاته إذا

رأت الإدارة أن الفعل من المرجح أن يقع من الموظف وأن ذلك يمثل تهديداً للمصلحة العامة يستوجب عزل الموظف من وظيفته وعدم جواز توظيفه في أي من دوائر الدولة أو القطاع العام. أما بخصوص توافر الظروف المشددة و أثرها في الرابطة الوظيفية للموظف المدان، فيظهر من خلال نص المواد (23 و136 و137) من قانون العقوبات العراقي النافذ،⁽¹⁾ وتشير المادتان (96 و100) من القانون نفسه إلى أن هذه الظروف تؤدي إلى حرمان الموظف من وظيفته إذا توفرت فيه إحدى هذه الظروف، سواء كعقوبة فرعية استناداً إلى ما ورد في المادة (96)، أو كعقوبة تكميلية تقديرية استناداً إلى ما ورد في المادة (100).⁽²⁾

أما العقوبات الانضباطية، فإن تأثيرها يقتصر عادة على سياق العمل الداخلي، إلا أنها قد تكون بنفس القدر من الأثر في حال تم فرض عقوبات صارمة كالفصل من العمل أو الإيقاف المؤقت. العقوبات الانضباطية تهدف إلى حفظ النظام والالتزام داخل الإدارة، وهي لا تحتاج إلى حكم قضائي جنائي لكي تُنفذ، بل يمكن فرضها بناءً على تقييم داخلي للمخالفات التي يرتكبها الموظف، ولكن قد تؤدي أيضاً إلى إنهاء الرابطة الوظيفية في حال كانت المخالفة جسيمة. وسنتناول هذا المطلب دراسة الأثر القانونية لكل من الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية على الموظف، وتوضيح كيف يمكن أن تؤدي كل منهما إلى إنهاء العلاقة الوظيفية وفقاً للسياق القانوني والإداري المطبق في النظام القانوني المعني، وذلك في فرعين نتحدث في الأول عن الأثر القانوني للحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية، في سنتكلم في الفرع الثاني عن الأثر القانوني للعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية.

الفرع الأول: الأثر القانوني للحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية

يُعد الحكم الجزائي الصادر ضد الموظف من أبرز الأسباب التي قد تؤدي إلى إنهاء خدمته، لا سيما إذا كان هذا الحكم يتعلق بجرائم تتعلق بسوء الأمانة أو الفساد المالي أو الإداري، أو أي

⁽¹⁾ المادة (8/ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (14) لسنة 1991 المعدل.
⁽²⁾ عرفت المادة (30) من قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 المعدل الشروع بأنه "البدء في تنفيذ فعل بقصد ارتكاب جنائية أو جنحة إذا وقف أو خاب أثره لأسباب لا دخا لإرادة الفاعل فيها... ولا يعد شروعاً مجرد الجزم على ارتكاب الجريمة ولا الأعمال التحضيرية لذلك ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"، ولمزيد من التفاصيل ينظر د. علي حسين خلف، د. سلطان عبد القادر الشاوي: المبادئ العامة في قانون العقوبات، بغداد، 1982، ص 158-159.

فعل يُعد انتهاكًا صارخًا للشروط المهنية والأخلاقية المطلوبة في الوظيفة. فالأمانة في العمل والالتزام بالقيم المهنية يشكلان أساس الثقة بين الموظف وجهة عمله، ولذلك فإن أي حكم يثبت انتهاك هذه القيم يؤثر بشكل مباشر على مدى أهلية الموظف للاستمرار في العمل.

أولاً: الجوانب القانونية للحكم الجزائي وتأثيره على الخدمة: ينص القانون الإداري العراقي على أن الحكم الجزائي النهائي الصادر ضد الموظف والذي يرتبط بسوء الأمانة أو الفساد، يُعد سبباً كافياً للفصل من الوظيفة دون الحاجة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية طويلة ومعقدة. هذا يهدف إلى حماية الجهاز الإداري من أي عناصر قد تضر بمصداقيته ونزاهته، خصوصاً في الوظائف التي تتطلب درجة عالية من الشفافية والمسؤولية.⁽¹⁾

وفي السياق المصري، تؤكد التشريعات على أن الأحكام الجزائية الصادرة بحق الموظف والتي تتعلق بأمور تمس الأمانة والنزاهة تعتبر من الأسباب الأساسية التي تبرر إنهاء الخدمة. وتتص القوانين على أن هذه الأحكام يجب أن تكون نهائية وغير قابلة للطعن لضمان عدم المساس بحقوق الموظف القانونية، مع الحفاظ على مصلحة العمل ومبدأ حسن سير الوظيفة العامة.⁽²⁾

ثانياً: أثر الحكم الجزائي على العلاقة الوظيفية والسلوك المهني: الحكم الجزائي لا يؤثر فقط من الناحية القانونية، بل يمتد تأثيره إلى الجوانب العملية والمهنية، حيث يُظهر الحكم أن الموظف فقد الأهلية المهنية والأخلاقية التي تؤهله لأداء مهامه بالشكل المطلوب. الموظف الذي صدرت بحقه أحكام جنائية في قضايا فساد أو سوء أمانة يصبح غير قادر على الوفاء بالتزاماته المهنية، مما يؤدي إلى تأثير سلبي على بيئة العمل وزملائه، ويقلل من ثقة الجمهور في الإدارة التي يعمل بها.⁽³⁾

هذا الأمر يُعد مبرراً قانونياً وإدارياً لإنهاء علاقة العمل، إذ أن استمرار الموظف في منصبه بعد صدور حكم جنائي ضده قد يعرض الإدارة لمخاطر قانونية وأخلاقية، ويقلل من كفاءة الجهاز الإداري ويضر بمصالح العمل العامة.

⁽¹⁾ ديوان الرقابة المالية والإدارية، "القانون الإداري العراقي ودوره في تنظيم العلاقة الوظيفية"، بغداد، العراق، 2020.
⁽²⁾ وزارة العدل المصرية، "التشريعات القانونية المتعلقة بإنهاء الخدمة للموظفين بسبب الأحكام الجزائية"، القاهرة، مصر، 2019.

⁽³⁾ المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، "تأثير الأحكام الجنائية على الوظيفة العامة"، القاهرة، مصر، 2021.

ثالثاً: الأبعاد الاجتماعية والقانونية لفصل الموظف بسبب الحكم الجزائي: إضافة إلى البعد القانوني، هناك بُعد اجتماعي هام يتجلى في فقدان الموظف لمكانته الاجتماعية نتيجة الحكم الجزائي وفصله من العمل. ففي المجتمعات العربية، خصوصاً في العراق ومصر، يشكل العمل مصدرًا رئيسيًا للهوية والكرامة، ولذلك فإن الحكم الجزائي الذي يؤدي إلى الفصل يمثل صدمة نفسية واجتماعية للموظف وعائلته. كما يساهم في تأكيد أهمية النزاهة والالتزام بالقانون كقيم مركزية في الحياة المهنية والاجتماعية.⁽¹⁾

رابعاً: الإجراءات القانونية بعد صدور الحكم الجزائي: عند صدور حكم جزائي بحق موظف، تقوم الجهات المختصة بإبلاغ إدارة الموارد البشرية في جهة العمل لاتخاذ القرار المناسب بإنهاء الخدمة. وتُراعى في هذه العملية القوانين التي تكفل حقوق الموظف، مثل السماح له بالاستئناف أو الطعن في الحكم إذا كان ذلك ممكناً قانونياً، ولكن في حالة صدور الحكم نهائياً تُعتبر هذه الخطوة إجرائية لضمان تطبيق القانون وحماية العمل من أي تأثير سلبي.⁽²⁾

الفرع الثاني: الأثر القانوني للعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية

تُعد العقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية من الأدوات القانونية والإدارية التي تهدف إلى الحفاظ على انضباط الإدارة وحمايتها من الموظفين الذين يتسببون في الإضرار بسمعتها أو يؤثرون سلباً على بيئة العمل. وتختلف هذه العقوبات عن العقوبات الجنائية، إذ قد لا تكون مشروطة بصدور حكم قضائي، لكنها تُعتبر إجراءً حاسماً في حالات معينة تتطلب إنهاء العلاقة الوظيفية لضمان سير العمل بشكل منتظم ومناسب.⁽³⁾

⁽¹⁾ مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، "البعد الاجتماعي لفصل الموظف بسبب الأحكام الجنائية في المجتمع العربي"، بغداد، العراق، 2022.

⁽²⁾ وزارة العدل المصرية، "التشريعات القانونية المتعلقة بإنهاء الخدمة للموظفين بسبب الأحكام الجزائية"، المصدر السابق

⁽³⁾ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية، "دور العقوبات الانضباطية في الحفاظ على النظام الوظيفي"، بغداد، العراق، 2021.

أولاً: الهدف من العقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية:

1. الحفاظ على الانضباط المؤسسي: حيث تسهم هذه العقوبات في ضبط سلوك الموظفين وحثهم على الالتزام باللوائح والأنظمة الداخلية، مما ينعكس إيجابياً على أداء الإدارة بشكل عام.

2. حماية سمعة الإدارة: إن وجود موظفين يسيئون إلى سمعة العمل أو يرتكبون مخالفات تؤثر على صورة الإدارة أمام الجمهور أو الجهات الرقابية يستوجب اتخاذ إجراءات حازمة لمنع تفاقم الأضرار.⁽¹⁾

3. تحسين بيئة العمل: تساعد هذه العقوبات على خلق بيئة عمل صحية خالية من السلوكيات السلبية التي قد تؤدي إلى تراجع الإنتاجية أو اندلاع النزاعات بين الموظفين.⁽²⁾

ثانياً: الفرق بين العقوبات الانضباطية والعقوبات الجنائية: تتمثل الفروقات الأساسية في أن العقوبات الانضباطية تعتمد على مخالفات إدارية داخلية يمكن أن تكون أقل حدة من الجرائم التي تستوجب عقوبات جنائية. بالإضافة إلى ذلك، فإن تطبيق العقوبات الانضباطية لا يتطلب دائماً صدور حكم قضائي، وإنما يمكن أن تتخذ الإدارة هذه العقوبات استناداً إلى تحقيق داخلي أو تقارير رسمية دون الحاجة إلى اللجوء إلى القضاء.⁽³⁾

ثالثاً: الأثر القانوني للعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية: عند تطبيق هذه العقوبات، يكون لها أثر قانوني مباشر على وضع الموظف الوظيفي، حيث تؤدي إلى إنهاء العلاقة التعاقدية أو الوظيفية بين الموظف والإدارة. وهذا ينعكس على حق الموظف في الاستمرار بالعمل داخل الإدارة، وكذلك على إمكانية حصوله على فرص عمل أخرى في المستقبل. فقد تؤدي هذه العقوبات إلى تقييد حركة الموظف داخل القطاع نفسه أو في مؤسسات أخرى، خاصة إذا تم توثيق أسباب الفصل في سجله الوظيفي.

⁽¹⁾الهيئة القومية للوظيفة العامة المصرية، "حماية سمعة المؤسسات من خلال العقوبات الإدارية"، القاهرة، مصر، 2019.

⁽²⁾مركز البحوث الإدارية والتنظيمية، "تأثير العقوبات الانضباطية على بيئة العمل في القطاع العام"، بغداد، العراق، 2020.

⁽³⁾القانون الإداري المصري، "الفصل الثاني: العقوبات الإدارية والجنائية في الوظيفة العامة"، القاهرة، مصر، 2018.

المطلب الثاني: المقارنة بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية

يشكل المطلب الثاني من البحث أساساً لفهم أوجه التشابه والاختلاف بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية. على الرغم من أن كل من الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية يمثلان آليتين قانونيتين تُستخدمان لمعاقبة الموظف على المخالفات، إلا أن هناك فرقاً جوهرياً بينهما في تطبيقهما ونطاق تأثيرهما. يتعامل الحكم الجزائي مع المخالفات التي تشكل جرائم جنائية تمس بالنظام العام والأمن الاجتماعي، ويهدف إلى معاقبة الأفراد وفقاً للقانون الجنائي. في حين أن العقوبات الانضباطية تندرج ضمن النظام الإداري الداخلي للإدارة، وهي تهدف إلى ضمان انضباط الموظف داخل بيئة العمل، وقد تشمل مجموعة واسعة من العقوبات تتراوح من التنبيه إلى الفصل من العمل.

وإن الفروق بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية تتضح في الأسس القانونية التي تستند إليها كل منهما، إذ أن الحكم الجزائي يتطلب إثبات جريمة بموجب الأدلة والشهادات في محكمة جنائية، بينما العقوبات الانضباطية تُفرض من قبل جهة العمل بناءً على مخالفة إدارية أو سلوكية لا تتطلب بالضرورة إدانة جنائية. وفي حين أن كلا العقوبتين قد تؤديان إلى إنهاء الرابطة الوظيفية، فإن آلية وسبب إنهاء العمل تختلف في كل حالة.

وفي هذا المطلب، سيتم مقارنة الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية من حيث الفروق الأساسية بينهما في التصنيف القانوني، والآثار المترتبة على فرضهما على الموظف، وكذلك التشابهات بينهما في تأثيراتهما المحتملة على علاقة الموظف بالجهة الوظيفية، وذلك في الفرغين التاليين:

الفرع الأول: أوجه الاختلاف بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية
الفرع الثاني: أوجه الشبه بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية في سياق إنهاء الرابطة الوظيفية

الفرع الأول: أوجه الاختلاف بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية

الفرق الأساسي بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية يكمن في طبيعة الجريمة والعقوبة. الحكم الجزائي يتعامل مع الجرائم التي تمس الأمن العام أو النظام الاجتماعي، ويستهدف معاقبة الشخص وفقاً للقانون الجنائي. بينما العقوبات الانضباطية تتعامل مع المخالفات المرتبطة بالسلوك الوظيفي داخل الإدارة، وتفرضها إدارة العمل وفقاً للأنظمة الداخلية.

أو يثبت ذلك بإدانة الموظف جنائياً في جريمة أخرى غير الجريمة المذكورة أعلاه، وفي هذه الحالة يكون للجهة المختصة بتأديب الموظف كامل الحرية في بدء ومتابعة إجراءات التأديب ضد الموظف، وإيقاع أي من العقوبات الرسمية المنصوص عليها في القانون والتي تتناسب مع خطورة الجريمة التي ارتكبها الموظف،⁽¹⁾ وبما أن الإدارة تخضع لقاعدة "لا عقوبة إلا في شكل كتابي"، وبناءً على ذلك، فقد مُنحت الإدارة سلطة واسعة لتحديد ما يشكل انتهاكاً لواجبات الوظيفة العامة، ما لم يكن هناك وصف مكتوب محدد للجريمة.⁽²⁾

كما حكمت محكمة التمييز الاتحادية في هذا الخصوص بأن "الأحكام التي حازت درجات البتات تكون حجة بما فصلت فيه من الحقوق..."⁽³⁾، وقد اتبع مجلس التأديب العام نفس نهج محكمة التمييز العراقية في هذا الشأن، حيث جاء في قرار المجلس الذي يُعد نهائياً أن "الأحكام والأحكام الصادرة عن المحاكم التي بلغت حالة الاكتمال تكون واجبة التنفيذ ويجب على المحاكم اتباعها"⁽⁴⁾، كما قرر في قضية أخرى حرمان المحكوم عليه من العمل أثناء وجوده في السجن، ثم إعادته إليه بعد خروجه من السجن، إلا إذا توافر شرط من شروط العمل، أو كان هناك مانع يحول دون عودته إلى وظيفته السابقة، فيُعيّن في وظيفة جديدة في القطاع الحكومي أو العام، وذلك وفقاً لقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (997) لسنة 1978.⁽⁵⁾

(1) صالح ناصر العنبي: تكامل القانونين المدني والإداري في تطلب الخطأ لقيام المسؤولية المدنية للموظف العام، بحث منشور في مجلة الحقوق الكويتية، العدد 3، سنة 28، بدون مكان طبع، 2004، ص 243.

(2) عرف قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 المعدل الجريمة السياسية و في المادة (21/ أ) منه بأنها "الجريمة التي ترتكب بباعث سياسي، أو تقع على الحقوق السياسية العامة أو الفردية، وفيما عدا ذلك تعتبر الجريمة عادية".

(3) قرار مجلس الانضباط العام رقم (63/ جزائية/ 2006) بتاريخ (2006/8/23) غير منشور. وحكم في الاتجاه ذاته في قراره المرقم (64/ جزائية/ 2006) بتاريخ (2006/8/30) غير منشور.

(4) قرار مجلس الانضباط العام رقم (81/160) بتاريخ (1981/4/13)، منشور في مجلة العدالة، العدد الثاني، سنة 7 قضائية، وزارة العدل، بغداد، 1981، ص 118.

(5) المادة (96) من قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 المعدل.

الفرع الثاني: أوجه الشبه بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية في سياق إنهاء الرابطة الوظيفية

على الرغم من وجود اختلافات جوهرية بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية، فإن كلاهما يشترك في تأثيرهما الحاسم على الرابطة الوظيفية بين الموظف وجهة العمل. إذ يُعد كل من الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية وسائل قانونية وإدارية تهدف إلى حماية الإدارة والحفاظ على بيئة العمل من التصرفات التي تخل بالنظام أو تمس الثقة بين الطرفين

يتمثل الحكم الجزائي في قرار قضائي يصدر عن جهة مختصة بناءً على ارتكاب الموظف جريمة معينة مثل الفساد أو سوء الأمانة، ويؤدي هذا الحكم عادةً إلى عقوبات جزائية كالسجن أو الغرامة، ويُعد حكمًا نهائيًا ينعكس على الوضع القانوني للموظف بشكل مباشر.⁽¹⁾ أما العقوبات الانضباطية، فهي إجراءات داخلية تتخذها جهة العمل بناءً على مخالفات إدارية أو سلوكية لا تستلزم بالضرورة صدور حكم قضائي، مثل التأخير المتكرر أو سوء السلوك المهني، وقد تتضمن عقوبات مثل الإنذار أو الفصل من الخدمة.⁽²⁾

ورغم الاختلاف في المصدر والإجراء، إلا أن كلا الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية قد يؤديان إلى إنهاء العلاقة الوظيفية، خاصة في الحالات التي تتسبب فيها المخالفات في فقدان الثقة بالموظف. فالوظيفة العامة أو الخاصة تقوم على أساس الثقة المتبادلة، وعندما تتكسر هذه الثقة بسبب ارتكاب مخالفة جسيمة، يصبح من الصعب استمرار الموظف في منصبه دون الإضرار بمصلحة الإدارة.⁽³⁾

في بعض الحالات التي تشهد خروقات جسيمة، قد تتداخل آثار الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية، حيث يصدر الحكم الجزائي ضد الموظف، ويُنْبَع ذلك بإجراءات تأديبية من قبل

⁽¹⁾ وزارة العدل العراقية، "الأحكام الجزائية وأثرها على الوظيفة العامة"، بغداد، العراق، 2020.

⁽²⁾ الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة المصرية، "العقوبات الانضباطية وأثرها على العلاقة الوظيفية"، القاهرة، مصر، 2019.

⁽³⁾ ديوان الرقابة المالية والإدارية العراقية، "فقدان الثقة وأثره في إنهاء الخدمة"، بغداد، العراق، 2021.

جهة العمل، تصل في كثير من الأحيان إلى إنهاء الخدمة. هذا التداخل يعكس جدية المخالفة ويبرز الأهمية التي توليها المؤسسات للحفاظ على الانضباط والسمعة المهنية.⁽¹⁾

الخاتمة

بعد أن انتهينا من كتابة هذا البحث، لا بد من أن نذكر أهم الاستنتاجات التي توصلنا إليها، وكذلك أهم التوصيات التي نرى بأنها جديرة بالذكر، وكما يلي:

أولاً: الاستنتاجات: من خلال البحث في هذا الموضوع فقد توصلنا إلى الاستنتاجات التالية:

1. تبين أن العلاقة بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية ليست علاقة تعارض أو تداخل سلبي، بل هي علاقة تكاملية تهدف إلى حفظ النظام العام واستقرار الوظيفة العامة.
2. العقوبات الانضباطية تتمتع باستقلالية نسبية عن الحكم الجزائي، حيث يمكن توقيع العقوبة التأديبية حتى في حال عدم صدور حكم جزائي، وذلك لأن الهدف مختلف بين النظامين.
3. صدور حكم جزائي بالإدانة ضد الموظف يشكل عاملاً مؤثراً في تشديد العقوبات الانضباطية، وقد يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية في كثير من الحالات، لكن لا يعني بالضرورة استبدال العقوبة التأديبية بالعقوبة الجزائية.
4. يجب التفريق بين الجرائم الجزائية التي تُخضع الموظف للمسؤولية الجنائية، والانتهاكات الإدارية التي تخضع للعقوبات التأديبية فقط، مع ضرورة تحديد نوع العلاقة بينهما في التشريعات الوطنية.
5. وجود نصوص قانونية واضحة وصريحة في التشريعات الوطنية حول العلاقة بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية يحد من التعارض في التطبيق القضائي والإداري، ويضمن العدالة والشفافية في حماية حقوق الموظفين..

ثانياً: التوصيات : وفقاً للاستنتاجات التي توصلنا إليها فإننا نوصي بالآتي:

1. تعديل التشريعات الوطنية لتوضيح العلاقة بين العقوبة الجزائية والعقوبات الانضباطية ويُقترح وضع نصوص قانونية صريحة تحدد بوضوح متى وكيف يؤثر الحكم الجزائي على العقوبات الانضباطية المنهية للرابطة الوظيفية لتجنب التضارب في التطبيق.

⁽¹⁾ مجلس الدولة المصري، "التداخل بين الحكم الجزائي والعقوبات الانضباطية في الفصل من الخدمة"، القاهرة، مصر،



2. إنشاء هيئة مستقلة للفصل في المنازعات بين المسؤولية الجزائية والتأديبية من خلال اقتراح تأسيس جهة قضائية أو إدارية مختصة تفصل في الحالات التي تشهد تضاربًا بين العقوبات الجزائية والتأديبية، لضمان العدالة والشفافية.
3. تطوير برامج تدريبية للقضاة والموظفين الإداريين حول العلاقة بين الحكم الجزائي والانضباطي بضرورة تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لتعريف الأطراف المعنية بالمفاهيم القانونية والفصل بين النظامين الجزائي والتأديبي.
4. تعزيز الدراسة المقارنة بين الأنظمة القانونية المختلفة من خلال تشجيع إجراء المزيد من الدراسات المقارنة بين الأنظمة القانونية الوطنية والدولية لفهم أفضل للممارسات الفضلى في تنظيم العلاقة بين العقوبات الجزائية والتأديبية.
5. توفير ضمانات حماية حقوق الموظف في كلا النظامين من خلال اقتراح تطوير آليات تحمي حقوق الموظف أثناء إجراءات المحاكمة الجزائية والإدارية، مع ضمان حق الدفاع والمراجعة في كلا النظامين.

قائمة المصادر

ما فوق القرآن الكريم
أولاً: المعاجم اللغوية

1. إسماعيل بن حماد الجوهري، تاج اللغة وصحاح العربية، ط4، دار العلم للملايين، بيروت، 1990.

ثانياً: الكتب

1. أحمد فتحي سرور، الوسيط في شرح قانون العقوبات، القسم العام، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1981.
2. أحمد فتحي سرور، الوجيز في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983.
3. إبراهيم نجيب سعد، القانون القضائي الخاص، ج2، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة طباعة.
4. علي حسين خلف وسلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، بغداد، 1982.
5. علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر، عمان، 2003.
6. عثمان العبودي، مهارات التحقيق الإداري، بدون مكان طبع، 2008.
7. فيصل شطناوي، علاقة الدعوى الجزائية بالدعوى التأديبية، بحث منشور في مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد 19، العدد 6، 2004.
8. محمد عبد الحميد مكي، تنفيذ الأحكام الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2011.
9. محمد علي الكيك، أصول تسيب الأحكام الجزائية في ضوء الفقه والقضاء، بلا مكان طبع، 1988.
10. محمد صبحي نجم، الوجيز في قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني، ط1، بلا مكان طبع، 1991.
11. مأمون محمد سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع الليبي، ج1، بلا مكان طبع، 1971.
12. معوض عبد التواب، الأحكام والأوامر الجنائية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1988.
13. وحيد محمود إبراهيم، حجية الحكم الجزائي على الدعوى التأديبية (دراسة مقارنة)، بلا مكان طبع، 1998.

ثالثاً: البحوث والمقالات الإلكترونية

1. صالح ناصر العتيبي، "تكامل القانونين المدني والإداري في تطلب الخطأ لقيام المسؤولية المدنية للموظف العام"، مجلة الحقوق الكويتية، العدد 3، سنة 28، بدون مكان طبع، 2004.

رابعاً: القوانين والتشريعات

1. قانون العقوبات الجزائري رقم 66-66 لسنة 1966 المعدل.
1. قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل.
2. قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم 23 لسنة 1971 المعدل.
3. قانون العقوبات البحريني رقم 15 لسنة 1976 المعدل.

خامساً: الأحكام والقرارات القضائية

1. قرار مجلس الانضباط العام رقم 63/جزائية/2006 بتاريخ 2006/8/23 (غير منشور).
2. قرار مجلس الانضباط العام رقم 64/جزائية/2006 بتاريخ 2006/8/30 (غير منشور).
3. قرار مجلس الانضباط العام رقم 81/160 بتاريخ 1981/4/13، منشور في مجلة العدالة، العدد الثاني، سنة 7 قضائية، وزارة العدل، بغداد، 1981.

سادساً: المصادر من الانترنت:

1. هاشم محمد أحمد الجحيشي، "أنواع العقوبات الانضباطية وآثارها"، Research Gate، 2021. متاح على الإنترنت: <https://www.researchgate.net/publication/357368231>