كلية القانون والعلوم السياسية – جامعة ديالى

المجلد الرابع عشر – العدد الثاني - 2025 مجلة العلوم القانونية والسياسية

أثر الفعل الجنائي علىَ الرابطة الوظيفية في القانون العراقي

The Impact of Criminal Acts on the Functional Bond in Iraqi Law

الاختصاص العام: قانون العام الاختصاص الدقيق: القانون الجنائي

الكلمات المفتاحية: الفعل الجنائي – الوظيفة العامة- العزل –الفصل.

Keywords: Criminal act – Public office – Dismissal – Dismissa.

تاريخ الاستلام:2025/9/2 – تاريخ القبول: 2025/9/23 – تاريخ النشر: 2025/12/15

DOI: https://doi.org/10.55716/jjps.2025.14.2.5

م. د جاسم محمد علوان الجميلي

جامعة بلاد الرافدين - كلية القانون

Inst. Dr. Jassim Mohammed Alwan Al Jumaily
Bilad Alrafidain University-law College. Iraq
jassim@bauc14.edu.iq

ملخص البحث

يبحث هذا الموضوع في العلاقة بين ارتكاب الموظف العام لفعل جنائي، واستمرارية الرابطة التي تجمعه بالدولة، ويُعتبر الفعل الجنائي في الوظيفة العامة أكثر خطورة من الجرائم العادية لأنه يمس نزاهة المرفق العام ويهدد ثقة المجتمع في الإدارة، وقد نص القانون العراقي على عقوبات مزدوجة تشمل الجزاء الجنائي الذي يقرره القضاء والجزاء الإداري أو التأديبي الذي تتخذه الجهات المختصة، والذي قد يصل إلى العزل أو الفصل بقوة القانون في بعض الحالات، كما تحدد القوانين الجهات المخوّلة بالتحقيق مع الموظف العام لضمان كشف الحقيقة ومراعاة حقوق الموظف، ويركز القانون العراقي على التوازن بين حماية المصلحة العامة وصون حقوق الموظف مع التأكيد على ضرورة تعزيز النزاهة والشفافية في الوظيفة العامة.

Abstract

This topic examines the relationship between a public employee's commission of a criminal act and the continuity of their relationship with the state. Criminal acts in public office are considered more serious than ordinary crimes because they affect the integrity of the public service and threaten society's confidence in the administration. Iraqi law provides for dual penalties, including criminal penalties decided by the judiciary and administrative or disciplinary penalties imposed by the competent authorities, which may reach dismissal or termination by force of law in some cases. The laws also specify the bodies authorized to investigate public employees, to ensure that the truth is revealed and the employee's rights are respected. Iraqi law focuses on the balance between protecting the public interest and preserving the employee's rights, while emphasizing the need to enhance integrity and transparency in public office.

المقدمـــــة

Introduction

تُعدّ الوظيفة العامة إحدى الركائز الجوهرية التي تقوم عليها الدولة الحديثة، إذ تمثل الأداة الفعّالة لتنفيذ السياسات العامة وتحقيق المصلحة المشتركة بين السلطة والمجتمع، ومن خلالها تُمارَس الإدارة العامة مهامها في تنظيم شؤون الأفراد، وتسيير المرافق العامة وضمان استمرارية الخدمات التي لا يمكن أن تستقيم الحياة الاجتماعية من دونها، ولأجل هذه المكانة المحورية لم تُترك الوظيفة العامة من دون ضوابط أو قيود، بل أحاطها المشرّع بجملة من القواعد القانونية التي ترسم حدودها، وتحدد واجبات الموظف العام وحقوقه، وتبيّن الجزاءات التي قد تترتب على إخلاله بها، وفي إطار هذه المنظومة القانونية يبرز الفعل الجنائي كأحد أخطر الأفعال التي قد تصدر عن الموظف العام لكونه لا يشكل مجرد إخلال بواجب وظيفي أو انتهاك لقاعدة إدارية، بل يمثل اعتداءً صريحاً على القواعد الآمرة التي يضعها المشرّع لحماية المجتمع والدولة، ومن ثمّ فإن ارتكاب الموظف لجريمة أثناء تأدية وظيفته أو بسببها لا يُنظر إليه بالمعيار نفسه الذي يُنظر به إلى ارتكاب الفرد العادي للجريمة، بل يُعدّ فعلاً مضاعف الخطورة لما يحمله من دلالات على إساءة استعمال السلطة، والإضرار بالثقة العامة التي تشكل أساس الرابطة بين المواطن والجهاز الإداري، وإنَّ الفعل الجنائي الصادر عن الموظف العام يتجاوز نطاق المسؤولية الفردية إلى نطاق المسؤولية المؤسسية حيث ينعكس أثره على كيان المرفق العام نفسه، فالموظف لا يمثل شخصه فحسب، بل يمثل الدولة التي أولته السلطة وسمحت له باستعمال أدواتها لتحقيق المصلحة العامة، ومن ثمّ فإن أيَّ انحراف جنائي في سلوكه يهدد ليس فقط نزاهة الوظيفة، بل يضعف كذلك الثقة العامة وبالعدالة الإدارية، ويزرع الشكوك في مصداقية النظام القانوني برمته، وانطلاقًا من هذا الاعتبار كان لا بد من إقامة نظام قانوني متكامل يُعنى ببحث أثر الفعل الجنائي على الرابطة الوظيفية بحيث لا يقتصر على الجزاء الجنائي الذي يوقعه القضاء وإنما يمتد إلى الجزاءات الإدارية والتأديبية التي قد تصل إلى حد إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والدولة، وتنبع خطورة هذا الموضوع من كونه بيّن حق الموظف في الضمانات القانونية، وحق الدولة في حماية جهازها الإداري من أي انحراف جنائي قد ينال من نزاهته أو فاعليته، فالرابطة الوظيفية ليست مجرد علاقة تعاقدية بين الفرد والإدارة بل هي علاقة ذات طبيعة خاصة قائمة على اعتبارات المصلحة العامة والثقة والولاء للدولة، ومن ثم فإنَّ أيَّ فعل جنائي يهدد هذه الاعتبارات لا بد أن يقابله موقف حازم من جانب المشرّع والقضاء على حد سواء، إذ لم يكن القانون العراقي بمعزل عن هذه الحقيقة فقد تناول في نصّوص قوانين متعددة كقانون الخدمة المدنية رقم 24

لسنة 1960 المعدل وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991، وفضلاً على قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل على أحكام تفصيلية تبين ما يترتب على الحكم بالإدانة من آثار على استمرار الموظف في عمله أو إنهاء خدمته، لكن هل تكفي لتحقيق ذلك هذا ما سيتضح لنا من خلال البحث.

أولاً: أهمية البحث:

The significance of the Research:

تكمن أهمية البحث من خلال اعتبار:

1. أنَّ الوظيفة العامة تمثل أداة الدولة الأساسية في تنفيذ سياساتها وتحقيق مصالحها، وأنَّ الموظف العام يُعدّ المؤتمن على ممارسة السلطة التي أوكلتها إليه الإدارة، ومن ثم فإنَّ أيّ فعل جنائي يصدر عنه لا يهدد فقط كيانه الفردي، بل ينعكس سلباً على هيبة الدولة ونزاهة جهازها الإداري.
2. إبراز الدور المزدوج للقانون، إذ يتعامل مع الفعل من زاوية جنائية خاضعة لسلطة القضاء، ومن زاوية إدارية تأديبية خاضعة لسلطة الإدارة، وبذلك تسعى هذه الدراسة إلى توضيح الأسس التي وضعها المشرّع العراقي لحماية الوظيفة العامة وضمان عدم بقائها في يد من خان الثقة أو أخل بالواجبات.

ثانياً: أهداف البحث:

Research Aims:

يهدف البحث إلى:

1. تحديد مفهوم الفعل الجنائي في نطاق الوظيفة العامة وبيان خصوصيته مقارنةً بالجرائم العادية.
2. بيان الأثر المباشر للأحكام الجنائية على استمرار الرابطة الوظيفية وخاصة في حالات العزل أو الفصل بقوة القانون.
3. توضيح الآثار المباشرة للفعل الجنائي، مثل الفصل والعزل من الوظيفة.

ثالثاً: إشكالية البحث:

Research Problem:

الإشكالية الرئيسة التي يثيرها هذا الموضوع تتمثل في:

1. هل يؤثر ارتكاب الموظف العام لفعل جنائي على رابطة الوظيفة التي تربطه بالدولة؟
2. ما الحد الفاصل بين الجزاء الجنائي الذي يوقعه القضاء والجزاء الإداري أو التأديبي الذي تفرضه الإدارة في ظل النصوص القانونية العراقية؟

رابعاً: منهجية البحث:

Research Methodology:

اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي والوصفي من خلال تحليل النصوص القانونية العراقية ذات الصلة بالقانون الجنائي قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل وقانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 وبيان أحكام القضاء ذات العلاقة.

خامساً: هيكلية البحث:

Research Outline:

المبحث الأول: الإطار العام للفعل الجنائي وآليات التحقيق في الوظيفة العامة.

المطلب الأول: الفعل الجنائي في الوظيفة العامة.

المطلب الثاني: الجهات المختصة بالتحقيق مع الموظف العام.

المبحث الثاني: أثر الفعل الجنائي في الوظيفة العامة.

المطلب الأول: عقوبة فصل الموظف العام كأثر للمسؤولية الجزائية.

المطلب الثاني: عقوبة عزل الموظف العام كأثر للمسؤولية الجزائية.

المبحث الأول

First Topic

الإطار العام للفعل الجنائي وآليات التحقيق في الوظيفة العامة.

The general framework of criminal acts and investigation mechanisms in the public service

تمثل الوظيفة العامة حجر الزاوية في البناء المؤسسي للدولة الحديثة، فهي الأداة التي تتحقق من خلالها المصلحة العامة وتُدار بها شؤون المواطنين، كما أنها تجسّد بصورة عملية علاقة الثقة القائمة بين الإدارة والمجتمع، وبقدر ما تحظى الوظيفة العامة بالاحترام، فإنها تستدعي من القائمين عليها الالتزام بمعايير النزاهة والشفافية والامتثال للقانون، ومن هنا فإن أيَّ انحراف في سلوك الموظف العام ولاسيما إذا اتخذ صورة فعل جنائي لا يعد خرقاً شخصياً للقانون فحسب، بل هو مساس مباشر بالثقة الممنوحة له وبسمعة الجهاز الإداري للدولة[1].

قد أدرك المشرّع العراقي شأنه شأن التشريعات المقارنة خطورة الأفعال الجنائية المرتبطة بالوظيفة العامة لما لها من أثر مزدوج، فهي من ناحية تشكّل جريمة جنائية يعاقب عليها القانون، ومن ناحية أخرى تمسّ سلامة المرفق العام وتهدد استمرارية الثقة فيه، وبناءً على ذلك كان لا بدَّ من رسم إطار عام يحدد

طبيعة الفعل الجنائي في الوظيفة العامة وخصائصه، ويميزه عن مجرد المخالفات الإدارية أو التأديبية التي لا ترقى إلى مرتبة الجريمة[2]، غير أنَّ تحديد الفعل الجنائي وحده لا يكفي لمعالجة الظاهرة ما لم يقترن بآليات واضحة للتحقيق، إذ تضمن كشف الحقيقة وتحديد المسؤولية على نحو عادل ومتوازن، فالتحقيق مع الموظف العام في حالة ارتكابه لفعل جنائي ليس مجرد إجراء شكلي بل هو عملية قانونية دقيقة تجمع بين مقتضيات حماية المصلحة العامة، والحفاظ على حقوق الموظف وضماناته الدستورية، ولهذا أوجد المشرّع العراقي جهات متعددة ذات اختصاص في مجال التحقيق تتنوع بين لجان إدارية وجهات رقابية متخصصة وأجهزة قضائية بحيث تتكامل أدوارها لتحقيق العدالة، وصون المرفق العام من أيّ عبث أو فساد لذلك سوف نقوم بتقسيم المبحث على مطلبين، وسوف نتحدث في المطلب الأول عن الفعل الجنائي في الوظيفة العامة، وأما في المطلب الثاني فسوف نتحدث عن الجهات المختصة بالتحقيق مع الموظف العام.

المطلب الأول: الفعل الجنائي في الوظيفة العامة:

First Requirement: Criminal Act in Public Occupation:

تُعد الوظيفة العامة خدمةً وطنية أساسية يؤديها الموظف العام لفائدة الأفراد أو الدولة أو أحد فروعها أو مصالحها العامة، وذلك في إطار قانوني محدد يضبط طبيعة العلاقة بين الموظف من جهة، والجهة أو الأشخاص المنتفعين من خدماته من جهة أخرى بما ينظّم حقوقه وواجباته، وقد استقر الفقه الإداري على أنَّ الوظيفة العامة تمثل الخلية الأولى في بنيان التنظيم الإداري، إذ تشكل الوحدة الأساسية التي يتألف منها الجهاز الإداري، إذ يليها الموظف العام الذي يشغل تلك الوظيفة، بحيث يتكون هذا الجهاز في مجمله من مجموعة مترابطة من الوظائف والموظفين، فالوظيفة من الناحية القانونية تمثل مركزاً قانونياً مجرداً يسبق وجود الموظف الذي يشغلها، فهي تنشأ وتبقى قائمة مستقلة بما تشتمل عليه من حقوق وواجبات حتى وإن خلت من شاغلها، ومن ثم فإنَّ استمرارها غير مرتبط بمصير من يشغلها فهي لا تزول بموت الموظف أو استقالته أو إقالته أو حتى إحالته إلى التقاعد مما يؤكد استقلالها ودوامها بوصفها جزءاً لا يتجزأ من الكيان الإداري العام[3].

تحتل الوظيفة العامة موقعاً محورياً في بنية الدولة، فهي الأداة التي تُنفّذ من خلالها السياسات العامة، وتُقدّم الخدمات للمواطنين كما تمثل حلقة الوصل بين السلطة والمجتمع، ومن ثم فإنَّ سلوك الموظف العام أثناء أدائه لمهامه لا يُعد شأناً شخصياً فحسب، بل هو أمر وثيق الصلة بالمصلحة العامة ويمسّ بصورة مباشرة ثقة المواطنين في مؤسسات الدولة، ولهذا أولى المشرع العراقي شأنه شأن معظم

التشريعات عناية خاصة لأيّ فعل يصدر عن الموظف العام ويشكل جريمة، فأخضعه لضوابط خاصة، وعُدَّ أكثر خطورة من الأفعال المماثلة التي قد يرتكبها الأفراد العاديون،" لأنَّ الفعل الجنائي في الوظيفة العامة هو على صورتين إيجابية أو سلبية يرتكبها الموظف أثناء أداءه لواجباته، ويتضمن الاخلال بواجباته الوظيفية، أو الكسب الشخصي غير المشروع على حساب الدولة مثل ارتكاب جريمة الرشوة أو الاختلاس أو الإهمال الجسيم أو تجاوز حدود الوظيفة او الامتناع عن اداء الواجبات أو افشاء الاسرار الوظيفية أو اعتداء على موظف عام مما يوقعه ويعرضه للمساءلة القانونية والجنائية وبالتالي يترتب عليه جزاءات جنائية وتأديبية مثل العزل أو الفصل من الوظيفة"، وقد كرّس المشرّع العراقي هذا المفهوم في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991، حيث نصت المادة (3) منه على أن:" الوظيفة العامة أمانة مقدسة وخدمة اجتماعية قوامها الالتزام الواعي بمصالح الجماهير وحرياتها وفقاً لأحكام الدستور والقانون"[4].

أما فيما يتعلق بالتكييف التنظيمي لعلاقة الموظف العام بالإدارة العامة، فإنَّ مؤدى هذه النظرية يقوم على أنَّ علاقة الموظف بالإدارة لا تستند إلى أي عقد يبرم بين الطرفين، كما هو الحال في العلاقات المدنية أو علاقات العمل الخاصة، بل تجد أساسها في القوانين والأنظمة واللوائح التي تنظم مسبقاً شروط هذه العلاقة، وتحدد حقوق الموظفين وواجباتهم، فالموظف العام لا يملك حرية التفاوض حول هذه الشروط وإنما يلتزم بقبولها واحترامها باعتبارها قواعد آمرة تهدف إلى حماية المصلحة العامة وضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد [5]، وإذ قضت محكمة التمييز في العراق في أحد أحكامها على :"أنَّ المركز الخاص بالموظف هو مركز تنظيمي، وأنَّ علاقة الحكومة بموظفيها، إنما هي علاقة تنظيمية عامة تحكم بموجب القوانين والأنظمة"، كما نصت على ذلك أحكام الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة العراقي: "أنَّ علاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية، تحكمها القوانين والأنظمة وهو ما استقر عليه الفقه والقضاء في العراق، ومعظم دول العالم الأخرى[6]، فالفعل الجنائي في الوظيفة العامة هو كل تصرف سواء أكان عملاً إيجابياً كإتيان فعل مجرَّم أو عملاً سلبياً كالإحجام عن أداء واجب مقرر يصدر عن الموظف العام أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبتها أو بسببها ويشكل انتهاكاً لنصوص القانون الجنائي، ويكون هذا الانتهاك موجهاً في جوهره إلى المصلحة العامة أو إلى الثقة الواجب توفرها في الجهاز الإداري للدولة أو إلى حقوق الأفراد التي يحميها القانون[7]، ويمتاز هذا الفعل بسمات خاصة تميزه عن غيره من الجرائم:

1. الرابطة الوظيفية: الفعل لا يكتسب وصفه المميز إلا لكون مرتكبه موظفاً عاماً أي شخصاً عهدت إليه الدولة أو إحدى مؤسساتها بسلطة أو مهمة لخدمة المرفق العام، فالجريمة التي يرتكبها شخص عادي قد تُعاقب جنائياً لكن ارتكابها من موظف عام أثناء عمله يضفي عليها خطورة مضاعفة لما تحمله من إساءة لاستعمال السلطة [8].
2. صلة مباشرة بالمصلحة العامة: غالباً ما تمس هذه الأفعال النزاهة الإدارية أو المال العام أو هيبة الدولة، مثل جرائم الرشوة، الاختلاس، التزوير في المستندات الرسمية، إساءة استعمال السلطة، أو إفشاء أسرار الوظيفة[9].
3. ازدواجية الجزاء: الفعل الجنائي في الوظيفة العامة لا يترتب عليه العقاب الجنائي فحسب، بل قد يستتبع إجراءات إدارية أو تأديبية كالعزل أو الإيقاف عن العمل أو الحرمان من الحقوق الوظيفية، وذلك لضمان حماية المرفق العام من أي تهديد لنزاهته أو فاعليته[10].

يرتبط هذا المفهوم ارتباطاً وثيقاً بفكرة حماية الثقة العامة، إذ إنَّ المواطن عندما يتعامل مع موظف حكومي يفترض فيه الأمانة والحياد، والالتزام بالقانون، وأيُّ إخلال بهذه القيم لا يُعد مجرد انتهاك لنص قانوني، بل هو اعتداء على العقد الضمني بين المواطن والدولة، ولهذا نص المشرع العراقي في قوانين الخدمة المدنية وانضباط موظفي الدولة، وفضلًا عن قانون العقوبات على عقوبات رادعة توازي خطورة الفعل مع ضمانات إجرائية تكفل عدم التعسف بحق الموظف[11]، ومن هنا يمكن القول إن الفعل الجنائي في الوظيفة العامة هو منطقة التقاء بين القانون الجنائي والقانون الإداري، فالأول يحدد الجريمة وعقوبتها، والثاني يحدد ما يترتب عليها من آثار وظيفية وبهذه الثنائية يسعى المشرع إلى تحقيق معادلة دقيقة تجمع بين حماية حقوق الموظف وصون نزاهة الخدمة العامة.

المطلب الثاني: الجهات المختصة بالتحقيق مع الموظف العام:

The Second Requirement: The Authorities Responsible for Investigating the Public Employee:

تباشر المحاكم المختصة إجراءاتها في حق الموظف العام عند ارتكابه لجريمة تتعلق بمهام وظيفته وفقاً للقانون الجنائي بشقيه الموضوعي والإجرائي، حيث تباشر التحقيق القضائي في الواقعة كإجراء إلزامي في هذه الحالة، فإذا نظرنا إلى الخطأ الذي يرتكبه الموظف نجد أنه يرتب مسؤولية جزائية سواء كانت له علاقة بالوظيفة كارتكاب جريمة الرشوة أو استغلال النفوذ أو الاختلاس أو ليست هناك علاقة قائمة بين الخطأ وعمل الموظف، فتكون الملاحقة القضائية للموظف في هذه الحالة من قبل المحاكم

الجزائية، وسنقسم هذا المطلب على فرعين اذ سنتناول في الفرع الأول التحقيق لسلطة الإدارة، وفي الثاني التحقيق القضائي .

الفرع الأول: **تحقيق السلطة الإدارية**:

Section One: Achieving Administrative Authority:

لكي يكون توجيه الاتهام مطابقا لمبدأ الشرعية الإجرائية، لابد وأن يكون وفقاً للطرق القانونية المحددة، والتي تتمثل بتقديم شكوى ضد الموظف العام والتي تعبر عن رفض الخصم أياً كانت صفته مواطن عادي أو غير ذلك لسلوك الموظف العام الذي ألحق به ضرراً شخصياً، ومن خلال الشكوى المذكورة يتم إحالة الموظف العام للتحقيق في نطاق السلطة التقديرية للإدارة، والتي ينبغي عليها التحقق من صحة المعلومات الواردة بالشكوى، وذلك لما ينجر عنه من إساءة الى سمعة الموظف العام، ومما تجدر الإشارة اليه أنَّ التحقيق القضائي مع الموظف العام قد يغني أحياناً عن إجراء التحقيق الإداري، فمتى كانت الوقائع التي تم تحقيقها جنائياً؟، وتمثل في ذاتها قوام الجريمة التأديبية، فإذا كان ثمة تحقيق قضائي قد أجري مع الموظف العام بشأن ما نسب إليه، وانتهى التحقيق الى مسؤولية الموظف العام بعد أن سمعت أقواله وحققت دفاعه بشأنه، فليس ثمة ما يدعو الى تكرار التحقيق معه بمعرفة الجهة الإدارية مادام أنَّ الوقائع التي تم تحقيقها قضائياً تمثل في ذاتها قوام الجريمة التأديبية، وهي مخالفة الواجب الوظيفي[12].

الفرع الثاني: **التحقيق القضائي**:

Section Two: Judicial Investigation:

من جانب آخر أنَّ سلطات القاضي الجزائي أوسع نطاقاً من سلطات المحقق التأديبي نظراً لاختلاف النظام القانوني الذي يحكم عمل المحقق، فالقائم بالتحقيق القضائي يكون عادةً المحقق أو قاضي التحقيق أو عضو الادعاء العام أو عضو الضبط القضائي في حالات استثنائية كالجرائم المشهودة أو عند غياب المحقق أو المدعي العام وفقا للمواد المواد (51 و50 و52) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي والمادة (5/ رابعاً) من قانون الادعاء العام العراقي، وفضلاً على أنَّ المحكمة الجزائية لها أنْ تأمر باتخاذ أيّ إجراء من إجراءات التحقيق أو تكلف أي شخص بتقديم ما لديه من معلومات، أو أوراق أو أشياء إذا رأت أنَّ ذلك يفيد في كشف الحقيقة وإذا امتنع من تقديم ما كلف به جاز للمحكمة أنْ تحيله على قاضي التحقيق لاتخاذ الاجراءات القانونية ضده بينما يجرى التحقق من قبل لجنة خاصة تشكل لهذا الأمر[13]، وإنَّ العقوبات التي يمكن إيقاعها على المتهم تختلف في النظام التأديبي عنها في النظام الجنائي، وإذا كانت نتائج التحقيق التأديبي تنعكس على المركز الوظيفي للموظف

العام، فإنَّ آثار التحقيق الجنائي تنعكس على الوضع الاجتماعي للمتهم التي قد تصل إلى سلب حريته كالتوقيف والقبض والسجن والحبس، وأحياناً تطال العقوبة الجنائية حياة المتهم إلى حد الإعدام، وإذا كانت الجرائم في إطار التحقيق الجنائي تخضع لمبدأ المشروعية، ومن ثم إذا وجد المحقق أنَّ الوقائع المنسوبة إلى المتهم لا تشكل جريمة بموجب القانون، فعلية غلق الدعوى نهائياً، ومبدأ الشرعية ليس له تطبيق في إطار التحقيق الإداري وذلك لأنَّ معظم التشريعات الوظيفية ومنها قانون:" انضباط موظفي الدولة العراقي" حدد الواجبات الإيجابية والسلبية التي ينبغي على الموظف مراعاتها، وتبقى بعد ذلك للإدارة السلطة التقديرية في تحديد الجرائم التأديبية من دون أن تخضع لحصر أو تحديد كما في الجرائم الجنائية[14]، وفي نهاية التحقيق لا بدَّ لقاضي التحقيق أنْ يصدر عدداً من القرارات منها الإفراج، وغلق الدعوى بشكل مؤقت أو غلقها بشكل نهائي أو رفض الشكوى، فبينما القرارات الصادرة عن لجان التحقيق الإداري، فإنها في ظل قانون الانضباط العراقي لا تعدو أنْ تكون توصيات بإحالة الموظف العام إلى المحاكم الجزائية عن جريمة جنائية، أو بإحالته الى السلطة التأديبية لمعاقبته تأديبياً عن جريمة تأديبية.

نرى على الرغم من الاختلاف بين التحقيق الجنائي والتحقيق التأديبي، ألا أنهما يتفقان في الغاية التي يمكن أنْ يهدف كل منهما الى تحقيقها، وهي كشف الحقيقة، وكذلك كل منهما يستخدم أساساً في تطبيق العقوبات المنصوص عليها حصراً في النظام التأديبي والنظام الجنائي، وتتميز الإجراءات في التحقيق الجنائي والتحقيق التأديبي بأنها وسيلة لجمع الأدلة فالمعاينة وسماع الشهود والتفتيش واستجواب المتهم وندب الخبراء جميعها مصادر لكشف الحقيقة وتكوين الأدلة التي تثبت وقوع الجريمة سواء كانت جنائية أو تأديبية[15]، وسلطة القاضي هنا تقديرية بحسب الجريمة.

المبحث الثاني

Second Topic

أثر الفعل الجنائي في الوظيفة العامة.

The Impact of Criminal Acts On Public Service

يمثل الحكم الجزائي مرجعاً للحقيقة فيما انتهى إليه، وتترتب عليه حجية ملزمة للسلطات التأديبية متى صدر بالإدانة، وتدل هذه الإدانة على ثبوت الواقعة المجرّمة ونسبتها إلى مرتكبها، وفضلاً على توصيفها القانوني باعتبارها جريمة جزائية، وصحة أو عدم صحة إسنادها إلى المتهم، وبناءً على ذلك يمتنع على أيّ جهة إنكار ما أثبته الحكم الجزائي بشأن تحقق الواقعة المادية، ونسبتها إلى الشخص المعني سواء كان ذلك بالإثبات أو النفي وتتمتع هذه الحجية في مواجهة الجميع فيما يخص الوجود

المادي للأفعال وإسنادها إلى فاعلها، وبناءً عليه فإنَّ السلطة التأديبية تلتزم بمضمون الحكم في إطار المساءلة الإدارية، وقد نصّ قانون انضباط موظفي الدولة العراقي على ترتيب عقوبتي العزل أو الفصل من الخدمة كجزاء تبعي بحكم القانون في الحالات التي يثبت فيها ارتكاب الموظف لجريمة بموجب حكم قضائي بات بحيث تُعد هذه العقوبة لاحقة ومرتبطة بالعقوبة الأصلية، ويكون قرار الإدارة في هذا الشأن ذي طبيعة كاشفة لا منشئة لكونه مجرد تنفيذ لآثار الحكم القضائي لذلك سوف نقوم بتقسيم المبحث على مطلبين، وسوف نتحدث في المطلب الأول عن عقوبة فصل الموظف العام كأثر للمسؤولية الجزائية، وأما في المطلب الثاني فسوف نتحدث عن عقوبة عزل الموظف العام كأثر للمسؤولية الجزائية.

المطلب الأول: عقوبة فصل الموظف العام كأثر للمسؤولية الجزائية:

First Requirement: The Penalty of Dismissing a Public Employee as A Consequence of Criminal Liability:

يقضي قانون انضباط موظفي الدولة بأن الفصل من الخدمة يُرتب على الموظف كجزاء تبعي إذا صدر بحقه حكم بالحبس عن جنحة مرتبطة بمهامه الوظيفية، وذلك بغض النظر عن طبيعة العقوبة الأصلية المقررة لتلك الجريمة، وبمفهوم المخالفة فإنّ هذا الجزاء لا يُوقع إذا كانت المخالفة غير جسيمة أو عوقب عنها بالغرامة فقط، وبهذا يكون المشرّع قد اعتمد معيارين متلازمين: جسامة الفعل من حيث طبيعة الجريمة ونوع العقوبة المقررة له، وإنَّ مدة الفصل ليست بالضرورة مساوية لمدة الحبس، وإنما حدد المشرع سقفها الأدنى بسنة واحدة والأقصى بثلاث سنوات مع النص على إمكان الفصل أو الاعتقال في حال ارتكاب جرم مخل بالشرف[16]، ويبرز هنا إشكال فقهي حول ما إذا كان إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة نتيجة حكم جزائي يتم بقوة القانون مباشرة أم يتطلب صدور قرار إداري صريح لتنفيذه، وقد اختلفت آراء الفقهاء في ذلك، فبعضهم يرى أنَّ الفصل المترتب على الحكم الجزائي ليس إجراءً تأديبياً وإنما أثر قانوني مباشر للعقوبة، وفي حين يرى آخرون ضرورة تدخل الإدارة لإصدار قرار يترتب عليه الأثر الوظيفي، ومما تجدر الإشارة إلى أنّ المادة (96) من قانون العقوبات العراقي قد نصّت على حرمان المحكوم عليه بعقوبة السجن من ممارسة الوظائف العامة طوال مدة العقوبة بما يعكس الطبيعة القانونية لهذا الأثر، ومع ملاحظة أنَّ المشرع العراقي لم يشر إلى عبارة الحكم النهائي، بل اكتفى بإيراد كلمة الحكم فقط، وهذا سيثير إرباك في تنفيذ عقوبة الفصل إذا ترك الأمر على إطلاقه، إذ كان من المفروض أو الواجب بالمشرع العراقي أنْ يشير إلى عبارة الحكم النهائي ليكون له حجة أمام الجميع استناداً لأحكام المادة (227/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ[17]، ولم يقتصر المشرّع العراقي على تقرير الفصل بحق الموظف المحكوم بعقوبة سالبة للحرية، بل ذهب أبعد من ذلك حين نص في

المادة (98) من قانون العقوبات العراقي لسنة 1969 المعدل[18] على أنَّ كل حكم جزائي يقضي بعقوبة الإعدام يستتبع وبقوة القانون حرمان المحكوم عليه من مزاولة أي عمل وظيفي ابتداءً من تاريخ صدور الحكم وحتى لحظة تنفيذه،"، وبطلان كل عمل من أعمال التصرف أو الإدارة يصدر منه خلال المدة المذكورة عدا الوصية والوقف"، وبالنظر إلى أنَّ الإعدام يفضي بالضرورة إلى الوفاة، التي تُعد سبباً نهائياً لانقضاء الرابطة الوظيفية على نحو دائم، فإنَّ أثر هذا النص يتمثل في جعل عقوبة الفصل في هذه الحالة جزاءً تبعياً مؤبداً لا يقتصر على مدة زمنية محددة، بل يمتد ليُنهي العلاقة الوظيفية بصورة قطعية لا رجعة فيها، وأيضاً نصّت المادة (100) من قانون العقوبات العراقي على منح المحكمة الجزائية عند إصدار حكم بالسجن المؤبد أو المؤقت أو بالحبس لمدة تزيد على سنة، سلطة تقديرية في حرمان المحكوم عليه من شغل بعض الأعمال، ويؤخذ على صياغة هذه المادة أنها استُهلت بعبارة "وللمحكمة"، فالأمر الذي يفيد بأنَّ المشرّع منح المحكمة سلطة تقديرية بخيار جوازي في تقرير هذه العقوبة التكميلية بحيث يجوز لها الحكم بحرمان الموظف المدان من تولي الوظائف التي كان يشغلها قبل صدور الحكم أو الامتناع عن تقرير هذا الحرمان[19].

اضافة لذلك نصت المادة (114) من قانون العقوبات العراقي على أنه إذا ارتكب شخص جناية أو جنحة تتعلق بالإخلال بواجبات مهنته أو حرفته أو نشاطه، وصدر بحقه حكم بعقوبة سالبة للحرية لا تقل مدتها عن ستة أشهر فإنّ للمحكمة عند إصدار حكم الإدانة أنْ تحظر عليه ممارسة عمله لمدة لا تزيد على سنة واحدة، ويُلحظ أنَّ المشرع منح المحكمة سلطة تقديرية في هذا الشأن، فجعل الحظر تدبيراً احترازياً جوازا لا وجوبا، وأما إذا عاد الموظف إلى ارتكاب جريمة مماثلة خلال خمس سنوات تالية لصدور الحكم النهائي الأول، فإنَّ المحكمة تملك أنْ تأمر بتمديد الحظر لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات، ويبدأ سريان هذا التدبير من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة أو انقضائها لأيّ سبب كان ولكن على صعيد التشريعات الإدارية العراقية، فقد أورد قانون الخدمة المدنية النافذ رقم 24 لسنة 1960 في المادة (4/7) شرطاً جوهرياً لتولي الوظيفة العامة، إذ يتمثل في أن يكون المرشح لها:" حسن الأخلاق وغير محكوم عليه بجناية، باستثناء الجنايات السياسية"، ويعني ذلك أنَ المشرع ربط بين سلامة السلوك الشخصي للمرشح وبين أهليته لشغل الوظيفة العامة، وهو ما يعكس الحرص على حماية الوظيفة من العناصر التي قد تسيء إلى سمعتها أو تهدد الثقة العامة بها.

أما فيما يتعلق بالموظف الذي يشغل الوظيفة بالفعل، فقد عالج قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ هذه المسألة في المادة (8/سابعاً/ب)، حيث نصَّ على أنَّ الموظف يُفصل من وظيفته

بقرار إداري إذا حُكم عليه بعقوبة سالبة للحرية عن جريمة غير مخلة بالشرف، ويُعد مفصولاً طوال مدة بقائه في السجن، وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم الجزائي بحقه، ويلحظ أنَّ المشرع لم يجعل من مجرد صدور الحكم سبباً لفقدان الصفة الوظيفية بصورة نهائية، بل قيد أثره بمدة تنفيذ العقوبة، وكأنه يترك الباب مفتوحًا لعودة الموظف إلى وظيفته بعد انقضاء المدة المحكوم بها، متى ما لم تكن الجريمة مخلة بالشرف[20]، وأما بشأن حجية الحكم الجزائي القاضي بإدانة الموظف العام على جهة الإدارة، فقد بينت المادة (227/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي النافذ إلى أنَّهُ يكون للحكم الجزائي البات بالإدانة حجة فيما يتعلق بتعيين الواقعة المكونة للجريمة ونسبتها إلى فاعلها ووصفها القانوني، فقضت محكمة التمييز الاتحادية في هذا الشأن بأن :" الأحكام التي حازت درجت الثبات تكون حجة بما فصلت فيه من الحقوق ..."[21]، وإن أحكام مجلس الدولة في العراق لم تستقر على مبدأ محدد بشأن جواز الفصل مع وجود حكم بوقف التنفيذ من عدمه، ففي حكم جاء فيه بأن :" وقف تنفيذ العقوبة لا يمنع الإدارة من اتخاذ إجراءات تأديب الموظف المحكوم عليه إذا كانت الأفعال التي ارتكبها تشكل جريمة تأديبية حتى لو كانت هي ذات الأفعال التي كانت منظورة أمام المحكمة الجزائية، ومن ثم يجوز مساءلة المتهم عن ذات الوقائع عنها بعقوبات تأديبية تلائم وتتفق مع أسباب وقف التنفيذ وتحقيق الغاية المنشودة من ورائها"، وبينما ذهب في حكم آخر الى أنه:"بما أن وقف تنفيذ العقوبة الجنائية يترتب عليه وقف تطبيق الآثار التبعية المترتبة على تنفيذ الحكم الجزائي، ومنها فصل الموظف من عمله بقوة القانون الذي لا يعدو أن يكون إجراء تنفيذياً لأثر من الآثار التبعية المترتبة على تنفيذ الحكم الجزائي ومن ثم ينفذ بتنفيذه ويوقف بوقفه"[22]، وكذلك أشار بذات المفهوم أيضاً بأن:" الحكم بالإدانة في جريمة التزوير واستعمال التزوير يعد حكما في جريمة مخلة بالشرف، مما يتعين معه فصل المحكوم عليه، إلا أن ذلك الحكم ليس على إطلاقه ولا يطبق على الحالة الماثلة أمام الإدارة بسبب أنَّ الحكم الصادر بإدانة المتهم بالتزوير والاستعمال أوقف تنفيذ عقوبة السجن عنه وينتج عن وقف التنفيذ تعليق مركز المحكوم عليه ومختلف الآثار الجنائية المترتبة على الحكم وهو ما يوافق الهدف من الحكم بالوقف، إذ إنَهُ يهدف إلى تجنيب المحكوم عليه أية آثار سلبية تؤثر على شخصيته، والقول بغير ذلك يترتب عليه أثار للحكم الموقف يتعارض مع هذا الهدف، وحيث إنَّ العقوبة التبعية تعد من الآثار الجنائية والتي منها فصل الموظف بقوة القانون، ومن ثم فإنه ينبغي وقف العقوبة التبعية عنه، لأنَّ وقف التنفيذ يسري على جميع الآثار السلبية العقابية المترتبة على الحكم الجزائي سواء كانت أصلية أو تبعية احتراماً لحجية الحكم الجزائي وإن كان ذلك لا يمنع من مساءلة الموظف المتهم عما ارتكبه تأديبياً وتوقيع العقوبة التأديبية

المناسبة عليه من قبل السلطات المختصة بالتأديب"[23]، ويثار تساؤل آخر في هذا الصدد وهو ما أثر العفو العام (الشامل) على الوضع الوظيفي للموظف العام، بأن يصدر حكم جزائي بإدانة الموظف ثم يصدر عفو عام فما أثر ذلك على وضعه الوظيفي؟

المبدأ في هذا المجال أنَّه لا يسري أثر العفو العام عن الجريمة الجنائية إلى الجريمة التأديبية، إلا بنص صريح، وأما إذا كانت العقوبة التأديبية تبعية للعقوبة الجزائية، أو ترتب عليها كأثر تلقائي لها، فإنَّ قانون العفو العام يمحو الجزاء التأديبي، ولا شك أنَّ العفو يزيل الجريمة ذاتها حيث يعد الجريمة كأن لم تكن، ويعد الجاني كأنه لم يرتكب أي جريمة، ومع ذلك لا يمتد سريان العفو العام عن الجريمة الجزائية إلى الجريمة التأديبية إلا بنص خاص، وترتيباً على ذلك فإنَّ العفو العام عن الجريمة الجزائية لا يمنع من المساءلة التأديبية للموظف العام عن الفعل نفسه الذي شمله العفو العام[24] وأما إذا كان الجزاء التأديبي تابعاً للعقوبة الجزائية أو مترتباً عليها كأثر تلقائي له، فإنَّ العفو العام يمحو الجزاء التأديبي أيضاً المقرر مع العقوبة الجنائية، كذلك لا عبرة بالعفو عن العقوبات الأصلية على إيقاع الجزاءات التبعية المترتبة على الحكم بالإدانة والتي في مقدمتها فصل الموظف من وظيفته بقوة النظام متى ما صدر الحكم بإدانته ما لم يتضمن العفو النص على خلاف ذلك.

المطلب الثاني: عقوبة عزل الموظف العام كأثر للمسؤولية الجزائية:

The Second Requirement: The Penalty of Dismissing the Public Employee as A Consequence of Criminal Liability:

إن:" قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 النافذ"، فقد جاء بأحكام أكثر توضيحاً مما سبقه من تشريعات الانضباط العراقية، فنص على وجوب عزل الموظف كأثر للحكم عليه جزائياً في حالتين:

الأولى– أنَّ المشرع العراقي لم يقف عند حد اعتبار الحكم الجزائي عائقاً أمام تولي الوظيفة العامة أو سبباً لإنهاء الرابطة الوظيفية، بل ذهب إلى أبعد من ذلك، إذ وضع قاعدة تشددية مفادها أنَّ الموظف إذا سبق وإنْ عوقب بالفصل من الوظيفة، ثم أعيد توظيفه وارتكب بعد ذلك فعلاً جديداً يستوجب فصله، فإنَّ هذا الفعل يعد سبباً كافياً لعزله من الوظيفة مرة أخرى، وبصرف النظر عن طبيعة الفصل الأول سواء أكان قد فرض عليه باعتباره عقوبة انضباطية ناشئة عن ارتكابه لمخالفة تأديبية، أم كان قد اتخذ بحقه كعقوبة تبعية مترتبة على حكم جزائي[25].

الثانية– إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته، أو ارتكبها بصفته الرسمية، إلا أنَّهُ ما يؤخذ على المشرع العراقي في هذه الحالة هو أنَّهُ لم يبين حكم الجناية التي يرتكبها الموظف بصفته الشخصية،

فبالاستناد إلى ما نصت عليه المادة (8/ثامناً– ب) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي، فإنَّ الحكم على الموظف عن جريمة جناية ارتكبها بصفته الشخصية سوف لن يؤدي إلى عزله من وظيفته، وإنما سيتم فصله عن الوظيفة طيلة مدة تنفيذ العقوبة وعودته إلى وظيفته بعد إخلاء سبيله[26].

قد أضاف مجلس شورى الدولة العراقي بعداً تفسيرياً مهماً من خلال فتواه التي قرر فيها أنَّ الحكم على الموظف عن جريمة غير مرتبطة بوظيفته، ولم يرتكبها بصفته الرسمية، لا يُعد بذاته سبباً كافياً للعزل، إلا إذا شكّل قرينة على أنَّ بقاء الموظف في الخدمة العامة يُضر بالمصلحة العامة، وهذا التوجه يُبرز أنَّ المعيار الأساسي في تقدير استمرار الموظف في مركزه القانوني هو مدى حفاظه على الثقة العامة، وصون المرفق العام من أي مساس بانتظامه واطراده، غير أنّ المشرع العراقي من جانبه لم يضع قيداً زمنياً يحدد المدة الفاصلة بين العقوبتين أو بين تاريخ ارتكاب الفعل الأول والفعل الثاني، وهذا الأمر يفتح الباب أمام منح الإدارة سلطة واسعة قد تصل حدّ التعسف في مواجهة الموظف الذي سبق فصله وأعيد تعيينه، إذ يصبح هذا الأخير مهدداً بالعزل لمجرد ارتكابه فعلاً مخالفاً ولو بسيطاً قد لا تتجاوز عقوبته الحبس لمدة أربع وعشرين ساعة ، إذ يعد هذا خللاً يجب تداركه، ويُؤخذ على هذا التنظيم أنه لم يوازن بين مقتضيات حماية المرفق العام واعتبارات العدالة الوظيفية، إذ نرى كان الأجدر بالمشرع أنْ ينصَّ صراحة على أنَّ مجرد سبق معاقبة الموظف بالفصل لا يعد سبباً كافياً بمفرده لترتيب أثر العزل النهائي عند تكرار الفعل، بل ينبغي أن تخضع كل واقعة إلى تقدير مستقل وفقاً لظروفها وملابساتها، وعلى سبيل المثال كان من الممكن أن يُقر المشرع قاعدة عامة مؤداها أنْ تطبق عقوبتا الفصل على نحو مستقل بحيث لا تكون إحداهما امتداداً للأخرى، إلا في حالة العود إلى ارتكاب جرائم خطيرة، أو تلك التي تمس جوهر الوظيفة وأمانتها[27]، ولعلّ المخرج التشريعي الأكثر اتزاناً يتمثل في أنْ يُترك تقدير أثر تكرار المخالفة على استمرار الرابطة الوظيفية إلى القضاء الجنائي أو التأديبي، وإلى سلطة التأديب داخل الإدارة كلّ في نطاق اختصاصه مع مراعاة جملة من العناصر الموضوعية من قبيل جسامة الجريمتين اللتين استوجبتا الفصل، ومدة العقوبة السالبة للحرية في كل منهما، ومدى ارتباط الأفعال المرتكبة بالوظيفة العامة، وفضلاً على نوع الوظيفة ودرجتها التي يشغلها الموظف، والمدة الزمنية الفاصلة بين ارتكاب كل فعل وآخر، وإنَّ الأخذ بهذه المعايير يحقق التوازن المنشود بين ضرورات انتظام سير المرفق العام، وبين ضمانات الموظف ضد التعسف لا سيما أنّ عقوبة العزل تعد من أشد العقوبات التأديبية، لما يترتب عليها من إعدام نهائي للرابطة الوظيفية، ومنع الموظف من العودة إلى الخدمة العامة بصورة دائمة، ومن غير

المنطقي أنْ تُفرض هذه العقوبة بقوة القانون، وبصورة آلية لمجرد ارتكاب الموظف مخالفتين بسيطتين، قد تفصل بينهما سنوات طويلة من السلوك الوظيفي السليم[28].

ومما يُؤخذ على موقف المشرع العراقي في الحالة الثانية التي نصّت عليها المادة (8/ثامناً/ج) من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ، والتي قرّرت وجوب عزل الموظف إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية أنّه قد اكتفى لفرض عقوبة العزل بوصفها عقوبة تبعية بمجرد كون الجريمة جناية بحسب وصفها القانوني الأصلي حتى وإن رُوّجت الدعوى الجزائية بظروف أو أعذار قضائية مخفِّفة انتهت إلى معاقبة الموظف بعقوبة الجنحة، وفي المقابل لا يترتب الأثر نفسه على الموظف الذي يرتكب جنحة متصلة بالوظيفة، ولو عوقب عنها بعقوبة الجناية نتيجة لظرف قضائي مشدِّد لأن وصف الجريمة من حيث كونها "جنحة" أو "جناية" يظل ثابتاً لا يتغير تبعاً لشدّة العقوبة أو تخفيفها، وهو ما يعني أنّ الفيصل في توقيع عقوبة العزل ليس خطورة الفعل أو العقوبة المحكوم بها فعلياً، وإنما الوصف القانوني الأصلي للجريمة الأمر الذي يفرز تناقضاً تشريعياً واضحاً بين خطورة الفعل المرتكب وبين الأثر المترتب عليه وظيفياً[29]، وبذلك يكون المشرع في هذا القانون قد غاير ما نص عليه: "قانون العقوبات" و"قانون الانضباط رقم (69) لسنة 1936"اللذين اعتمدا معيار نوع العقوبة لا جسامة الجريمة لترتيب العزل كعقوبة تبعية هذا من جانب ومن جانب آخر لم يفرق المشرع العراقي في" قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991"النافذ لأجل فرض عقوبة العزل بين الجريمة السياسية وغير السياسية أو بين الجريمة المخلة بالشرف وغير المخلة بالشرف، واكتفى باشتراط أن تكون جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية ، أي: بمعنى أنَّ الموظف حتى ولو ارتكب جناية معاقب عليها بالإعدام أو السجن المؤبد، فإنَّها لا تؤدي وجوباً بمقتضى أحكام هذا القانون إلى عزله من الوظيفة مادامت لم تنشأ هذه الجريمة عن الوظيفة العامة، ولم ترتكب بالصفة الرسمية للموظف في حين تضمن قانون العقوبات أحكاماً تعالج جانباً من هذا الموضوع، ويضاف إلى ذلك أنَّ المشرع قد منح السلطة الإدارية سلطة واسعة عندما حدد الجرائم التي يخضع مرتكبها لعقوبة العزل والمتمثلة بالجنايات الناشئة عن الوظيفة، أو التي يرتكبها الموظف محل العزل بصفته الرسمية، ومن ثم يترك المجال واسعاً أمام السلطة الإدارية بوصفها السلطة المختصة بالعزل لإعمال سلطتها التقديرية لتطبيق العزل على ما تراه من الجرائم ما يستلزم هذه العقوبة التبعية، وفيما لا تراه بعد أن حصر العزل الوجوبي في هذا النوع من الجرائم فقط[30]، ونرى ن موقف المشرع العراقي ليس منطقياً، إذ ليس كل جناية ناشئة عن الوظيفة تستوجب العزل، وليس كل جناية لم تنشأ عن الوظيفة لا تستدعي العزل ناهيك عن أن ضمانات الموظف

في مواجهة السلطة الإدارية في:" القانون رقم (14) لسنة 1991" هي ضمانات ليست كفيلة بحماية الموظف العام من تعسف السلطة الإدارية مقارنة بالقانونين الانضباطية العراقية آنفة الذكر اللذين تضمنا إجراءات تبث الطمأنينة في نفس الموظف وتضمن استقلاليته، ولذلك فإنَّ توسيع سلطة الإدارة في عزل الموظف بهذا الشكل سيؤدي في كثير من الحالات من دون أدنى شك إلى تعسفها وإشاعة المحسوبية والعمل باعتبارات لا شأن لها بالمصلحة العامة في عزل أو عدم عزل الموظف العام[31].

لذلك فإنّ المعايير الواجب اعتمادها في ترتيب أثر الجريمة على المركز الوظيفي للموظف ينبغي أن تقوم على مزيج من الأسس الموضوعية لا على مجرد الوصف القانوني للجريمة، فالمعيار السليم يجب أن يأخذ بنظر الاعتبار جسامة الجريمة ونوعها ومدى مساسها بالوظيفة العامة، والظروف التي أحاطت بارتكابها، فضلاً عن العقوبة الأصلية التي قضت بها المحكمة ونوع ودرجة الوظيفة التي كان يشغلها الموظف وقت ارتكابها، ويُشار في هذا السياق إلى أنّ قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (18) لسنة 1993 ، فقد نصّ على وجوب عزل الموظف من الخدمة إذا حكم عليه في جرائم الرشوة، أو الاختلاس، أو السرقة بغض النظر عن العقوبة المحكوم بها، وهو اتجاه يعبّر عن تشديد استثنائي في مواجهة بعض الجرائم ذات الطبيعة الخطيرة على نزاهة الوظيفة العامة، وسمعة الجهاز الإداري لكنه مع ذلك يعكس نزعة نحو التجريد من الوظيفة بقوة القانون من دون مراعاة الظروف الفردية أو العقوبة الفعلية وهو ما يثير تساؤلات حول مدى انسجامه مع مبادئ التناسب والعدالة، وضرورة إيجاد توازن بين حماية الوظيفة العامة وضمان حقوق الموظف[32]، وأوجب أمر ديوان الرئاسة المنحل الصادر بالعدد (7369) في(1994/3/30)عزل الموظف الذي يرتكب أياً من الجرائم المخلة بالشرف بصرف النظر عن العقوبة المحكوم بها، وما إذا كانت ناشئة عن الوظيفة من عدمه أو ارتكبها الموظف بصفته الرسمية أم بغير هذه الصفة، ومما تجدر الإشارة إليه أنَّ قانون الانضباط العراقي النافذ قد منح بموجب المادة (11) منه حق الطعن بقرار عزل الموظف أمام مجلس الانضباط العام، وجعل في المادة (15/رابعاً) قرار المجلس بنتيجة النظر في الطعن باتاً ولمعالجة ضعف الضمانات المكفولة للموظف العام المحال للتأديب عند عزله بقرار بات من رئاسة الجمهورية أو الوزراء، جاء "القانون رقم (5) لسنة 2008 المعدل" لقانون" انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991" في المادة (14) منه ليعالج موضوع العزل الصادر بقرار بات من رئاسة الجمهورية أو مجلس الوزراء بما يعزز ضمانات الموظف العام[33]، وفقاً لأحكام قانون الادعاء العام العراقي النافذ يُمكن للجنة شؤون الادعاء العام أن تتخذ إجراءات ضد عضو الادعاء العام إذا تبين لها أنَّ الفعل المنسوب إليه قد يرقى إلى جناية أو جنحة، فتقرر حينئذٍ إحالته إلى المحكمة

المختصة للفصل في الأمر، وفي هذا السياق يسحب وزير العدل يده من متابعة القضية وفقاً لأحكام قانون انضباط موظفي الدولة ضماناً لعدم تضارب المصالح وحفاظاً على استقلالية الإجراءات، وعند صدور حكم المحكمة بالإدانة تصبح اللجنة مخولة بفرض عقوبة انضباطية تتناسب مع خطورة الفعل المسند إلى عضو الادعاء العام، ويشمل ذلك إمكانية إنهاء الخدمة، ويُلحظ أنَّ فرض هذه العقوبة يرتبط بصدور حكم بات عن محكمة مختصة وعن فعل يُخالف المعايير الأخلاقية والوظيفية ولا يتوافق مع شرف الوظيفة مما يضمن أن تكون العقوبة التأديبية متناسبة مع الجريمة ومرتكزاتها القانونية والأخلاقية[34]، ولا تنتهي الرابطة الوظيفية لعضو الادعاء العام بصورة حتمية وبقوة القانون بمجرد صدور حكم قضائي جزائي بحقه، بل يعود الأمر في ذلك إلى السلطة التقديرية للجنة شؤون الادعاء العام، وإذا ما انقضت خدمة عضو الادعاء العام، فلا يمكن عودته إلى الخدمة بجهاز الادعاء العام العراقي، ولا يحول ذلك من تعيينه في وظيفة مدنية، وهو الأثر ذاته الذي يترتب على إنهاء خدمة القاضي، ويميل جانب من الفقه العراقي إلى اعتبار إنهاء خدمة القاضي أو عضو الادعاء العام بأنه يشبه الفصل لكونه لا يمنع من تعيين أي منهما في وظيفة مدنية ويشبه العزل من حيث اقصائهما نهائياً عن وظيفتيهما[35].

من هذا الاتجاه نؤيد هذا الرأي، إذ إن التمييز بين عقوبة الفصل والعزل يكمن في إمكانية عودة الموظف إلى الوظيفة العامة من عدمها، وبغض النظر عن نوع الوظيفة أو طبيعتها التي كان يشغلها، فإذا كان إنهاء خدمة القاضي أو عضو الادعاء العام، كما تقدم يتيح لهما العودة لاحقاً إلى الوظيفة العامة، ولو بصفة وظيفية مختلفة عما كانا يتمتعان به سابقاً فإن هذا الإنهاء للعلاقة الوظيفية لا يعد عزلاً بالمفهوم القانوني، بل يُصنَّف على أنه فصل من الوظيفة، ويؤكد هذا المبدأ أن معيار التفرقة بين العقوبتين هو الآثار المترتبة على استمرار الموظف في الخدمة العامة لا مجرد إصدار قرار بإنهاء العلاقة الوظيفية[36]، وكل ما في الأمر أن الموظف الذي صدر بحقه حكم جزائي أدى إلى إنهاء رابطته الوظيفية لم يعد مؤهلاً لتولي وظيفة محددة بعينها من دون أن يفقد بذلك أهليته لشغل أي وظيفة عامة أخرى وعليه فإن القاضي أو عضو الادعاء العام إذا أعيد تعيينه في وظيفة مدنية، فإنه يُعامل قانونياً كما يُعامل الموظف الذي سبق أن فُصل من الوظيفة، بحيث تُرتب على هذا الوصف جميع الآثار القانونية المترتبة وفقاً للقواعد المنصوص عليها مع مراعاة حدود الصلاحيات والحقوق المقررة له بموجب القانون، ولا تمنع استقالة الموظف أو إحالته على التقاعد من معاقبته بالعزل عن فعل ارتكبه قبل ذلك، والعبرة هنا تتمثل في منع عودة الموظف ثانية إلى الوظيفة، فيكون أثر العزل هنا أشد من أثر الاستقالة وأن كان أثر الاستقالة أشد فيما يتعلق باستحقاق الراتب التقاعدي، ولعل من المهم التأكيد على أن تقدير طبيعة الجريمة السياسية أو غير

السياسية لا يُترك للإدارة وحدها، إذ إنَّ هذا الأمر يندرج ضمن اختصاص المحكمة المختصة، فإذا رأت المحكمة أن الجريمة التي حكمت بشأنها تُصنَّف على أنها سياسية، فإنَّ حكمها سيعكس ذلك بوضوح، ويصبح واجب التنفيذ بالنسبة للإدارة مقتصراً على ترتيب الآثار القانونية المقررة وفقاً للنصوص القانونية من دون تجاوز حدود اختصاصها أو التدخل في تقييم موضوعي للجريمة[37].

الخـــاتمـــة

Conclusion

إنَّ الوظيفة العامة في جوهرها ليست مجرد علاقة تعاقدية بين الموظف والدولة، وإنما هي رابطة ذات طبيعة خاصة تقوم على أساس الثقة والالتزام بالمصلحة العامة، وإنّ هذه الرابطة تتعرض لاختبار حقيقي كلما ارتكب الموظف فعلاً جنائياً، حيث يضع ذلك الجهاز الإداري أمام معادلة صعبة تتمثل في الموازنة بين حماية المرفق العام وضمان استمرار نزاهته من جهة، وبين احترام حقوق الموظف الفردية وضماناته الدستورية من جهة أخرى، وبرز من خلال النصوص والأحكام أنّ العلاقة الوظيفية في العراق ليست علاقة مطلقة، بل مشروطة بالالتزام بالواجبات القانونية والأخلاقية بحيث يصبح الفعل الجنائي عاملًا مؤدياً إلى اهتزازها أو إنهائها وفق الحالات والضوابط التي رسمها القانون.

إذ أظهر القانون العراقي من خلال نصوصه أنَّهُ يتعامل مع الفعل الجنائي في الوظيفة العامة بوصفه سلوكاً مضاعف الخطورة فهو لا يُعد مجرد إخلال بقاعدة جنائية عادية، وإنما يمثل كذلك إخلالاً بواجبات الوظيفة واعتداءً على الثقة التي يوليها المجتمع لمؤسسات الدولة، ولهذا فقد رتب المشرّع على بعض الجرائم لاسيما تلك المتعلقة بالشرف والأمانة والمال العام جزاءات صارمة تصل إلى حد العزل أو الفصل بقوة القانون فور صدور حكم قضائي بات، وذلك صيانةً للمرفق العام ومنعاً لاستمرار موظف منحرف في موقع المسؤولية، وفي الوقت نفسه لم يغفل المشرّع عن ضمان حقوق الموظف، حيث أوجب أن يستند أي أثر على الرابطة الوظيفية إلى حكم قضائي نهائي منعاً للتعسف أو التسرع في إصدار قرارات إدارية قد تمسّ حياة الموظف المهنية والاجتماعية، وإنَّ إقرار سلطة التحقيق للجهات المختلفة سواء كانت رقابية أو قضائية جاء ليحقق نوعاً من التوازن بين مقتضيات العدالة الجنائية ومتطلبات المساءلة الإدارية على الرغم مما قد يسببه ذلك أحياناً من تداخل في الاختصاصات أو بطء في الإجراءات، وفي نهاية بحثنا توصلنا إلى عدد من الاستنتاجات والمقترحات الآتية:

أولاً: الاستنتاجات:

Results:

1. إنَّ الفعل الجنائي في الوظيفة العامة يتميز بخصوصية قانونية لكونه يجمع بين الجزاء الجنائي الذي يوقعه القضاء، والجزاء الإداري أو التأديبي الذي تتخذه الإدارة لضمان حماية المرفق العام.
2. إنَّ المشرّع العراقي اعتبر الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة من أشد الأفعال خطورة على الرابطة الوظيفية ورتب عليها العزل، أو الفصل بقوة القانون بعد صدور حكم قضائي بات.
3. إنَّ هناك تمييزاً واضحاً في القانون بين المخالفات الانضباطية البسيطة التي يترتب عليها جزاءات تأديبية وبين الأفعال الجنائية التي تستوجب تدخل القضاء وتترك أثراً مباشراً على استمرار الوظيفة من عدمها.
4. إنَّ الجهات المختصة بالتحقيق مع الموظف العام تتنوع بين هيئات إدارية ورقابية وقضائية، وهو ما يحقق نوعاً من التكامل المؤسسي، لكنه قد يثير في بعض الأحيان تداخلاً في الصلاحيات أو إطالة في الإجراءات المترتبة في التحقيق.
5. إن القانون العراقي يسعى إلى إيجاد توازن بين حماية نزاهة الوظيفة العامة، وصون المصلحة العامة من جهة وضمان حقوق الموظف وعدم تعريضه للتعسف أو الازدواجية في العقوبة من جهة أخرى لكنه لم يصل الى سد الثغرات كافة الناتجة عن ذلك.

ثانياً: المقترحات:

Suggestions:

1. ضرورة إعادة النظر في النصوص القانونية المتعلقة بالعزل والفصل بقوة القانون بما يضمن وضوحها وتوحيدها لتفادي التناقض بين قانون العقوبات وقوانين الخدمة المدنية، وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام.
2. تعزيز دور القضاء الإداري في الرقابة على القرارات الإدارية الصادرة بعد ثبوت الإدانة الجنائية لضمان عدم إساءة استعمال السلطة من جانب الإدارة.
3. تطوير آليات التحقيق مع الموظف العام عبر تعزيز التنسيق بين الجهات الرقابية والقضائية وتبسيط الإجراءات لتفادي التأخير وضمان الفاعلية.
4. العمل على تكثيف برامج التوعية والنزاهة داخل المؤسسات الحكومية بهدف الحد من ارتكاب الموظفين للأفعال الجنائية، وتعزيز ثقافة المسؤولية والشفافية.

الهـــوامـــش

Endnotes

(1) د. عبد الرؤوف هاشم محمد، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، ط ١، دار الفكر العربي– الإسكندرية، ٢٠٠٨، ص ٧٨.

(2) د.فوزت فرحات، القانون الإداري العام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012، ص125.

(3) د.سمير عبد الله سعد، الجرائم التأديبية والجنائية للموظف العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2014، ص81.

(4) د.قتيبة عدنان حمد، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل والنافذ، مطبعة الكتاب، بغداد، 2020، ص196.

(5) د.فوزت فرحات، القانون الإداري العام، مصدر سابق، ص306.

(6) قرار رقم (5)، انضباط/تمييز، 2004، تاريخ 19/1/2004، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي 2004، ط1، 2008، ص249–250.

(7) د.سمير عبد الله سعد، الجرائم التأديبية والجنائية للموظف العام، مصدر سابق، ص83.

(8) د.محمد ممدوح غياث، أثر الحكم الجنائي على الجريمة التأديبية وأركانها في ضمانات المحاكمات التأديبية" دراسة مقارنة"، ط1، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع– مصر، 2019، ص26.

(9) د.مروة أبو العلا، الفرق بين الجرائم التأديبية والجرائم الجنائية في القانون المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2020، ص79.

(10) د.بشار جاسم عجمي، مسؤولية الدولة عن الأضرار الناجمة عن الأخطاء القضائية، أطروحة دكتوراه، كلية القانون جامعة بغداد، 2015، ص22.

(11) د.عبد الرؤوف هاشم محمد، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، مصدر سابق، ص85.

(12) مينة دريول حسين مياحي، مدى حجية الأحكام الجزائية في نطاق الدعوى التأديبية دراسة مقارنة في القانون العراقي واللبناني، رسالة ماجستير في القانون العام مقدمة الى الجامعة الاسلامية في بيروت، لبنان، 2023، ص68.

(13) المادة (163) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم 73 لسنة1971المعدل.

(14) د.مينة دريول حسين مياحي، مدى حجية الأحكام الجزائية في نطاق الدعوى التأديبية دراسة مقارنة في القانون العراقي واللبناني، مصدر سابق، ص69.

(15) د.عمار عباس الحسيني، دليل الموظف والإدارة إلى التحقيق الإداري وإجراءاته، مكتبة السنهوري، بغداد، 2014، ص12.

(16) د.عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، 2009، ص66.

(17) المادة (227/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ نصت على: أ – يكون الحكم الجزائي البات بالادانة أو البراءة حجة في ما يتعلق بتعيين الواقعة المكونة للجريمة ونسبتها الى فاعلها و وصفها القانوني.

ب – يكون لقرار الافراج الصادر من المحكمة الجزائية أو قاضي التحقيق قوة الحكم بالبراءة عند اكتسابه الدرجة النهائية.

جـ – لا ترتبط المحكمة المدنية بالحكم أو القرار الجزائي البات أو النهائي في المسائل والوقائع التي لم يفصل فيها أو التي فصل فيها دون ضرورة.

(18) كل حكم صادر بعقوبة الإعدام يستتبعه بحكم القانون من يوم صدوره إلى وقت تنفيذ الحكم حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادتين السابقتين بطالن كل عمل من أعمال التصرف أو الإدارة، يصدر منه خلال الفترة المذكورة عدا الوصية والوقف، وتعين محكمة الأحوال الشخصية أو محكمة المواد الشخصية – حسب بناء على طلب الإدعاء العام أو كل ذي مصلحة، قيماً الأحوال – على المحكوم عليه.

(19) المادة (100) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لعام 1969.

(20) نصت المادة(8/سابعا/ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ رقم 14 لسنة 1991 على "مدة بقائه فِي السجن اذا حكم علّيه بالحبس أو السجن عن جرّيمة غّير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تارّيخ صدور الحكم علّيه وتعتبر مدة موقوفّيته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب الّيد .

(21) د. مينة دريول حسين مياحي، مدى حجية الأحكام الجزائية في نطاق الدعوى التأديبية دراسة مقارنة في القانون العراقي واللبناني، مصدر سابق، ص89.

(22) قرار مجلس الدولة في العراق، رقم 558 بتاريخ 9–3–2014، المبادئ القانونية التي أقرها مجلس الدولة ، المجلة القضائية، العدد3، العراق، ص659.

(23) قرار مجلس الدولة في العراق، رقم 255 بتاريخ 10–10–2016، المبادئ القانونية التي أقرها مجلس الدولة ، المجلة القضائية، العدد1، العراق، ص251.

(24) د.علي عبد القادر قهوجي وأمين مصطفى محمد، قانون العقوبات–القسم العام، دار المطبوعات الجامعية، 2011، ص338.

(25) د.مينة دريول حسين مياحي، مدى حجية الأحكام الجزائية في نطاق الدعوى التأديبية دراسة مقارنة في القانون العراقي واللبناني، مصدر سابق، ص96.

(26) د.مفتاح خليفة عبد الحميد، العزل من الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2016، ص158.

(27) د.علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص143.

(28) د.عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، ط1 منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014، ص210.

(29) د.أحمد سليمان سعيفان، قانون الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2017، ص152.

(30) د.عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في أنهاء علاقته الوظيفية، المكتبة القانونية، بغداد،2012، ص65.

(31) د.مازن محمد طاهر محمد حسين حسني، الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة العامة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2016، ص75.

(32) د.عبد القادر شاكر محمود، إقصاء الموظف العام من الوظيفة العامة، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، 2017، ص48.

(33) د.سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 2015، ص68.

(34) د. يوسف إلياس، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، ط1، مطبعة العمال، بغداد، 2002، ص57.

(35) قرار مجلس شورى الدولة العراقي رقم (421) قضاء/موظفين/تمييز، تاريخ 2016/1/21، منشور في مجموعة قرارات مجلس شورى الدولة العراقي، بغداد، العراق، 2016، ص341.

(36) د.غازي ابراهيم الجنابي، مبادئ أساسية في قوانين الوظيفة العامة، ط2، مكتبة القانون والقضاء، بغداد، 2015، ص66.

(37) د.مينة دريول حسين مياحي، مدى حجية الأحكام الجزائية في نطاق الدعوى التأديبية دراسة مقارنة في القانون العراقي واللبناني، مصدر سابق، ص100.

المصـــــــادر

أولاً_ الكتب القانونية:

I. أحمد سليمان سعيفان، قانون الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2017.

II. سليمان الطمأوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 2015.

III. سمير عبد الله سعد، الجرائم التأديبية والجنائية للموظف العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2014.

IV. عبد الرؤوف هاشم محمد، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية، ط ١، دار الفكر العربي– الإسكندرية، ٢٠٠٨.

V. عبد القادر شاكر محمود، إقصاء الموظف العام من الوظيفة العامة، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، 2017.

VI. عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في أنهاء علاقته الوظيفية، المكتبة القانونية، بغداد،2012.

VII. عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، ط1 منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014.

VIII. علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.

IX. علي عبد القادر قهوجي وأمين مصطفى محمد، قانون العقوبات–القسم العام، دار المطبوعات الجامعية، 2011.

X. عمار عباس الحسيني، دليل الموظف والإدارة إلى التحقيق الإداري وإجراءاته، مكتبة السنهوري، بغداد، 2014.

XI. غازي ابراهيم الجنابي، مبادئ أساسية في قوانين الوظيفة العامة، ط2، مكتبة القانون والقضاء، بغداد،2015.

XII. فوزت فرحات، القانون الإداري العام، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012.

XIII. قتيبة عدنان حمد، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل والنافذ، مطبعة الكتاب، بغداد، 2020.

XIV. مازن محمد طاهر محمد حسين حسني، الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة العامة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2016.

XV. محمد ممدوح غياث، أثر الحكم الجنائي على الجريمة التأديبية وأركانها في ضمانات المحاكمات التأديبية" دراسة مقارنة"، ط1، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع– مصر، 2019، ص26.

XVI. مروة أبو العلا، الفرق بين الجرائم التأديبية والجرائم الجنائية في القانون المصري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2020.

XVII. مفتاح خليفة عبد الحميد، العزل من الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2016.

XVIII. يوسف إلياس، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، ط1، مطبعة العمال، بغداد، 2002.

ثانياً_ الرسائل والأطاريح:

I. بشار جاسم عجمي، مسؤولية الدولة عن الأضرار الناجمة عن الأخطاء القضائية، أطروحة دكتوراه، كلية القانون جامعة بغداد، 2015.

II. مينة دريول حسين مياحي، مدى حجية الأحكام الجزائية في نطاق الدعوى التأديبية دراسة مقارنة في القانون العراقي واللبناني، رسالة ماجستير في القانون العام مقدمة الى الجامعة الاسلامية في بيروت، لبنان، 2023.

ثالثاً_ القوانين الوطنية:

I. قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 المعدل .

II. قانون العقوبات العراقي رقم 111 لعام 1969 المعدل.

III. قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم 23 لسنة1971 المعدل.

IV. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ رقم 14 لسنة 1991.

V. قانون الادعاء العام رقم49 لسنة 2017.

رابعاً_ القرارات القضائية المنشورة:

I. قرار رقم (5)، انضباط/تمييز، 2004، تاريخ 19/1/2004، قرارات وفتأوى مجلس شورى الدولة العراقي 2004، ط1، 2008.

II. قرار مجلس الدولة في العراق، رقم 558 بتاريخ 9–3–2014، المبادئ القانونية التي أقرها مجلس الدولة ، المجلة القضائية، العدد3، العراق.

III. قرار مجلس الدولة في العراق، رقم 255 بتاريخ 10–10–2016، المبادئ القانونية التي أقرها مجلس الدولة ، المجلة القضائية، العدد1، العراق.

IV. قرار مجلس شورى الدولة العراقي رقم (421) قضاء/موظفين/تمييز، تاريخ 2016/1/21، منشور في مجموعة قرارات مجلس شورى الدولة العراقي، بغداد، العراق، 2016.

References

***First: Legal Books**:*

I. *Ahmed Suleiman Saifan, Civil Service Law, A Comparative Study, 1st ed. (Beirut: Al-Halabi Legal Publications, 2017).*
II. *Suleiman Al-Tamawi, Administrative Judiciary, Book Three, Disciplinary Judiciary (Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi, 2015).*
III. *Samir Abdullah Saad, Disciplinary and Criminal Offenses Against Public Employees (Alexandria: Manshaat Al-Maaref, 2014).*
IV. *Abdul Raouf Hashim Muhammad, Disciplinary Offenses and Their Relationship to Criminal Offenses, 1st ed. (Alexandria: Dar Al-Fikr Al-Arabi, 2008).*
V. *Abdul Qader Shaker Mahmoud, Dismissal of Public Employees from Public Service, 1st ed. (Alexandria, Egypt: Al-Wafaa Legal Library, 2017).*
VI. *Abdul Qader Muhammad Al-Qaisi, The Effect of an Employee's Criminal Act on Terminating Their Employment (Baghdad: Legal Library, 2012).*
VII. *Othman Salman Ghilan Al-Aboudi, Ethics of Public Service, 1st ed. (Beirut: Al-Halabi Legal Publications, 2014).*
VIII. *Ali Juma Muharab, Administrative Discipline in the Public Service (A Comparative Study) (Amman: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, 2004).*
IX. *Ali Abdul Qader Kahwaji and Amin Mustafa Muhammad, Penal Code - General Section (University Publications House, 2011).*
X. *Ammar Abbas Al-Husseini, An Employee and Administration Guide to Administrative Investigation and its Procedures (Baghdad: Al-Sanhouri Library, 2014).*
XI. *Ghazi Ibrahim Al-Janabi, Basic Principles of Public Service Laws, 2nd ed. (Baghdad: Library of Law and Judiciary, 2015).*
XII. *Fawzat Farhat, Public Administrative Law, 1st ed. (Beirut: Al-Halabi Legal Publications, 2012).*
XIII. *Qutaiba Adnan Hamad, Explanation of the State and Public Sector Employees' Discipline Law No. 14 of 1991, as Amended and Effective (Baghdad: Al-Kitab Press, 2020).*
XIV. *Mazen Muhammad Tahir Muhammad Hussein Husni, The Legal Nature of the Relationship between Employees and Public Administration (Beirut: Zain Legal Publications, 2016).*
XV. *Muhammad Mamdouh Ghiyath, The Impact of the Criminal Judgment on the Disciplinary Crime and Its Elements on the Guarantees of Disciplinary Trials: A Comparative Study, 1st ed. (Egypt: Arab Studies Center for Publishing and Distribution, 2019), 26.*

XVI. *Marwa Abu Al-Ela, The Difference Between Disciplinary and Criminal Offenses in Egyptian Law (Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya, 2020).*
XVII. *Miftah Khalifa Abdel Hamid, Dismissal from Public Office (Alexandria, Egypt: University Publications House, 2016).*
XVIII. *Youssef Elias, The Scientific Reference for Explaining Civil Service Laws, Discipline, and Civil Retirement, 1st ed. (Baghdad: Al-Ummal Press, 2002).*

Second: Dissertations and Thesis

I. *Bashar Jassim Ajami, State Liability for Damages Resulting from Judicial Errors, PhD thesis, College of Law, University of Baghdad, 2015.*
II. *Mina Drioul Hussein Miyahi, The Extent of the Validity of Criminal Rulings in Disciplinary Actions: A Comparative Study in Iraqi and Lebanese Law, Master's thesis in Public Law, submitted to the Islamic University of Beirut, Lebanon, 2023.*

Third: National Laws

I. *Iraqi Penal Code No. 111 of 1969.*
II. *Iraqi Code of Criminal Procedure No. 23 of 1971.*
III. *State and Public Sector Employees Discipline Law No. 14 of 1991.*

Fourth: Judicial Decisions

I. *Decision No. (5), Discipline/Cassation, 2004, dated January 19, 2004, Decisions and Fatwas of the Iraqi State Shura Council 2004, 1st ed., 2008.*
II. *Decision No. 558 of the Iraqi State Council, dated March 9, 2014, Legal Principles Approved by the State Council, Judicial Journal, Issue 3, Iraq.*
III. *Decision No. 255 of the Iraqi State Council, dated October 10, 2016, Legal Principles Approved by the State Council, Judicial Journal, Issue 1, Iraq.*
IV. *Decision No. (421) of the Iraqi State Shura Council, Judiciary/Employees/Cassation, dated January 21, 2016, published in the Decisions Collection of the Iraqi State Shura Council, Baghdad, Iraq, 2016.*