

المقدمة

الحمد لله رب العالمين وأفضل الصلاة والسلام على أشرف المرسلين، الرسول الأمين، سيدنا ونبينا (محمد) (ص) وعلى آله واصحابه الى يوم الدين. أما بعد: فسوف نتحدث عن مقدمة بحثنا الموسوم بـ (أثر الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية) وذلك ضمن الفقرات الآتية:

أولاً / التعريف بموضوع البحث:

يوصف السلوك الجزائي للموظف العام بأنه مزدوج من حيث أثره، فقيامه بمخالفة واجباته الوظيفية أو تجاوز حدودها من شأنه أحياناً أن يترتب مسؤولية إنضباطية إلى جانب مسؤولية جزائية، وهذا ما يحصل كثيراً في حياة الوظيفة العامة، أو أثناء سيرها في دوائر الدولة المختلفة. وإجماع المسؤولية الانضباطية مع المسؤولية الجنائية قد يخلق إشكالات قانونية في مجال الإجراءات القانونية التي ينبغي إتخاذها لمحاسبة الموظف العام عن مخالفته تلك وقد يكون في مقدمة هذه الإشكالات القانونية أن الموظف المخالف لواجباته الوظيفية قد يبرأ من قبل القضاء، وبالتالي فهل بإمكانه الاحتجاج بحكم البراءة هذه أمام الإدارة لنفي مسؤوليته الانضباطية؟

أن الحكم الجزائي أياً كان عنوانه سواء كان صادر بالبراءة أو الإدانة يعد عنواناً للحقيقة وبالتالي يكتسب حجية قانونية أمام مختلف السلطات وهيئات الدولة الأخرى إلا أن الأمر ليس بهذه السهولة والوضوح من أجل تحديد الحالات التي تنتفي فيها المسؤولية الانضباطية والحالات لا يؤثر عليها هذه المسؤولية ولهذا فإن الحكم الجزائي بالبراءة قد يتخذ الحالات الموضوعية، وتمثل هذه الحالات بالبراءة لعدم النص التجريمي للسلوك أو البراءة لتخلف الركن المادي للجريمة أو لتخلف الركن المعنوي للجريمة أو قد تكون البراءة لتخلف الركن المفترض، والحالات الأخرى هي الحالات الإجرائية، والتي تتمثل بالبراءة لانعدام أدلة الإثبات أو البراءة لبطلان أدلة الإثبات فهل ثمة أثر لهذا الحكم في المسؤولية الإنضباطية؟

تعد العقوبات الجنائية من أخطر العقوبات التي يمكن أن تصيب المركز القانوني للموظف فتؤثر سلباً على الخدمة الوظيفية، فهي تؤدي في الكثير من الأحيان الى إنهاء علاقة الموظف بوظيفته، فالعقوبة الجزائية الاصلية قد تلحقها عقوبات تبعية وتكميلية تحرم الموظف من وظيفته، كما انها قد تكون سبباً في فرض عقوبة إدارية تؤثر في الخدمة الوظيفية، كما هو الحال في عقوبتي الفصل والعزل من الوظيفة.

ثانياً / أهمية البحث:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من منطلق أن انهاء خدمة الموظف له آثار خطيرة على حياته واسرته التي يعيها ولذلك لابد من التحقق بالفعل من وجود سبب من الأسباب التي حددها القانون لانهاء الخدمة.

ثالثاً / مشكلة البحث:

يثير موضوع البحث إشكاليات كثيرة من الناحية النظرية والعملية من حيث أثر المسؤولية الجزائية على المسؤولية التأديبية، خاصة في حالة صدور الحكم الجزائي ببراءة الموظف، وكذلك في حال صدور الحكم الجزائي بإدانته مع وقف تنفيذ العقوبة، فهل يؤثر ذلك على المسؤولية التأديبية للموظف العام أم لا؟، فما مدى إستقلالية المسؤولية التأديبية، وهل لجهة الإدارة سلطة تقديرية في هذا الشأن ام ان سلطتها مقيدة بما يقرره الحكم الجزائي، بالإضافة الى ذلك لو نظرنا الى بعض نصوص قانون العقوبات العراقي وقوانين التوظيف والانضباط نجد بأن هناك مواقف متناقضة ومتعارضة من المشرع والتي بحاجة الى التحليل والتحقيق والتعديل مثل الحالة المبحوثة في المادة (٢٢٧/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية والمادة (٢٣) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم(١٤) لسنة(١٩٩١)، وكذلك هناك قصور تشريعي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام فيما يتعلق بأثر الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية في حال ارتكاب الموظف جريمة مخلة بالشرف، عليه سوف نحاول من خلال هذا البحث أن نطرح رأينا حول تلك الأفكار المطروحة أعلاه.

رابعاً / أسباب اختيار البحث

ان الدافع الأساسي لاختيار هذا الموضوع هو غموض سياسة المشرع العراقي بصدد أثر الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية في قانون العقوبات العراقي وفي قوانين التوظيف والانضباط الخاصة بالعقوبات المنهية للرابطة الوظيفية، بهدف الوصول الى استنتاجات من شأنها تدعيم التوصيات الهادفة الى حسن تطبيق ما ينص عليه القانون في هذا المجال.

خامساً / هدف البحث:

تهدف هذه الدراسة الى بيان أثر الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية للموظف العام في كافة احواله، كما هو الحال عند صدور الحكم الجزائي بالادانة مع تنفيذ العقوبة أو مع وقف تنفيذها، وفي حالة صدور الحكم الجزائي بالبراءة أو القرار الصادر بالافراج، وبيان الشروط والإجراءات والضمانات القانونية المكفولة له والتي يتعين مراعاتها قبل اصدار أي قرار بإنهاء خدمته.

سادساً / منهجية البحث:

سلك الباحث في هذا البحث المنهج التحليلي لدراسة مواد قانون العقوبات العراقي وقوانين التوظيف والانضباط، وتعزيز الموقف من خلال الإشارة الى مقررات محكمة التمييز الاتحادية ومحكمة التمييز في اقليم كردستان وكذلك قرارات مجلس شورى الدولة في إقليم كردستان ومجلس الانضباط العام، بشأن المسائل المطروحة.

سابعاً / نطاق البحث:

تتركز دراستنا في هذا البحث، على أثار الحكم الجزائي المنهي وغير المنهي للرابطة الوظيفية، وسيخرج من نطاق البحث موضوع انتهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام للأسباب الأخرى الواردة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١).

ثامناً / خطة البحث:

من اجل الوقوف على أهم جوانب الموضوع فقد قسمنا البحث الى ثلاثة مباحث كالاتي:

في المبحث الاول سنقوم ببيان ماهية الحكم الجزائي والوظيفة العامة، من خلال تقسيمه على مطلبين، سنبين في المطلب الاول ماهية الحكم الجزائي ونتناول في المطلب الثاني ماهية الوظيفة العامة.

أما في المبحث الثاني سنحاول فيه بيان حجية الحكم الجزائي وأثره على الرابطة الوظيفية، من خلال تقسيمه الى ثلاثة مطالب، نتناول في المطلب الاول حجية الحكم الجزائي امام الجهات الادارية، ونبين في المطلب الثاني أثر الحكم الجزائي الصادر بالادانة على الرابطة الوظيفية، ونخصص المطلب الثالث لأثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة والقرار الصادر بالأفراج على الرابطة الوظيفية.

ونخصص المبحث الثالث لاثر عوارض الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية من خلال تقسيمه الى ثلاثة مطالب، نبين في المطلب الاول أثر الطعن بالحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية، ونتناول في المطلب الثاني أثر وقف تنفيذ الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية، ونخصص المطلب الثالث لاثر العفو عن الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية. وأخيراً اختتم البحث بخاتمة تتضمن أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلنا اليها بإذنه تعالى من خلال هذه الدراسة.

المبحث الأول

ماهية الحكم الجزائي والوظيفة العامة

الحكم الجزائي هو عنوان الحقيقة، باعتباره من أهم الموضوعات القانونية داخل إطار العمل القضائي، وذلك لتعلقه بذات الانسان وحرية الذين يمثلان الركيزة الاساسية لحياة المجتمع واستمرارها، والحكم الجزائي هو غاية الدعوى الجزائية وأساس انعقادها، فهو استظهار الحقيقة تعلن المحكمة من خلالها عن قناعتها التي تكونت لديها من الأدلة المتوفرة في الدعوى المنظورة أمامها لغرض الفصل في الخصومة المعروضة أمامها^(١).

والوظيفة العامة تعد من المواضيع الهامة في القانون الإداري كونها وسيلة من وسائل الإدارة العامة، والتي تباشر مهامها وأنشطتها بواسطة أشخاص طبيعيين يمثلونها ويعملون لحسابها، وقد نظمت مراكز هؤلاء الأشخاص القوانين والأنظمة المتعلقة بالوظيفة العامة.

لذلك فان دراستنا لهذا العنوان ستكون في مطلبين سنتناول في الأول: ماهية الحكم الجزائي وفي الثاني ماهية الوظيفة العامة كالاتي:

المطلب الأول

ماهية الحكم الجزائي

إن الحكم الجزائي هو غاية العمل القضائي بما يحققه من عدالة، وهو هدف النشاط الإجرائي للخصوم جميعاً بالرغم من اختلاف اهدافهم، وتعارض مصالحهم، إذ يحاول كل خصم إقناع القاضي بأنه أولى بالرعاية، وأحق بالحماية القضائية من الخصم الاخر^(٢). والحكم هو الرأي النهائي الذي تتوصل اليه المحكمة في النزاع المعروض أمامها، لان الفصل في الدعوى لا يتم الا بصدور حكم بعد الانتهاء من اجراءات التحقيق والمحاكمة^(٣). وكقاعدة عامة فإن الاحكام الجزائية الصادرة من المحاكم الجزائية التي لها ولاية الفصل في الدعوى المنظورة أمامها، تحوز حجية الشيء المحكوم به أمام أية محكمة أخرى عند اكتسابها الدرجة القطعية، إذ إن اكتساب الحكم الجزائي لحجية الشيء المقضي فيه تحول دون إعادة رفع

(١) انظر: د. عاصم الشكيب صعب، بطلان الحكم الجزائي نظرياً وعملياً دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، بيروت، ٢٠٠٧، ص ٢٠٦.

(٢) د. علي طالب غضيوي، نظرية الحكم الجزائي، مكتبة زين الحقوقية، ط١، لبنان، ٢٠١٨، ص ١٥.

(٣) د. محمد علي سالم الحلبي، الوجيز في اصول المحاكمات الجزائية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، بيروت، ط١، ٢٠٠٥، ص ٣٤٧.

الدعوى ونظرها مرة أخرى أمام المحاكم الأخرى، وذلك لانقضاء هذه الدعوى الجزائية بهذا الحكم إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، إلا إن هذا الحكم لا يحوز الحجية مالم تتوافر فيه جملة من الشروط^(١).

لذلك ولغرض بيان ماهية الحكم الجزائي سنقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الأول تعريف الحكم الجزائي ونخصص الفرع الثاني لشروط صحة الحكم الجزائي.

الفرع الأول

تعريف الحكم الجزائي

ان الحكم الجزائي هو الرأي النهائي والحاسم الذي تتوصل اليه المحكمة في النزاع المعروض أمامها نتيجة خصومة جزائية كانت غايتها ونهايتها. أما القرار فلا تحسم به القضية المنظورة أمام القضاء الجزائي إذ تبقى العلاقة بين المتهم والجريمة المسندة اليه مالم ينص القانون على خلاف ذلك، ومن الجدير بالذكر ان هناك بعض شراح القانون الجنائي في العراق والباحث متفق مع رأيهم بأنه هناك فرقاً بين الحكم الجزائي والقرار، ذلك بان المقصود بالحكم: هو ابداء المحكمة رأيها في موضوع الدعوى بشكل حاسم فيها ويكون الحكم اما بالبراءة أو بالإدانة أو بعدم المسؤولية، وبذلك يخرج قرار الافراج عنها حيث انه لا يعتبر من الاحكام، لان القرار بالافراج لا ينفي العلاقة نهائياً بين المتهم والتهمة المسندة اليه، كما انه لا يقرر ثبوت هذه العلاقة، ويتبين لنا بأن هذا الرأي موافق لنصوص قانون اصول المحاكمات الجزائية^(٢)، أما عن موقف القضاء نجد بأن محكمة التمييز في العراق مؤيدة لهذا الرأي أيضاً وقد قضت هذه المحكمة(ان قرار الافراج ليس حكماً تنقضي به الدعوى ولو اكتسب درجة البتات مالم تمضي المدة المنصوص عليها في المادة ٣٠٢ من قانون اصول المحاكمات الجزائية، وهي مرور سنة على قرار الافراج الصادر من المحكمة، وستنتين على القرار الصادر من قاضي التحقيق)^(٣).

(١) د. عبد الحميد الشواربي، حجية الاحكام المدنية والجنائية في ضوء القضاء والفقهاء، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٧٦، ص ١١.

(٢) د. براء منذر كمال عبدالطيف، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، المؤسسة اللبنانية للكتاب الأكاديمي بيروت - لبنان، ط ١، ٢٠١٤، ص ٣٣٠؛ د. سليم ابراهيم حربى والاستاذ عبد الأمير العكيلي، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، شركة العاتك لصناعة الكتاب، ط ١، ٢٠٠٨، ص ١٦٧؛ القاضي جمال محمد مصطفى، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، مطبعة الزمان، بغداد، ٢٠٠٥، ص ١٤١.

(٣) قرار محكمة التمييز في العراق رقم ٢٧١٠/جنايات/١٩٧٤ في ١٨/٤/١٩٧٥، منشور لدى ابراهيم المشاهدي، المبادئ القانونية في قضاء محكمة تمييز (القسم الجنائي)، مطبعة الجاحظ، بغداد، ١٩٩٠، ص ٩٥.

كما وان محكمة التمييز في اقليم كردستان هي الاخرى استقرت على نفس الرأي حيث قضت (ان قرار الافراج لا يمنع من استئناف الاجراءات إذا ظهرت ادلة جديدة خلال مدة معينة ولو كانت قد اكتسبت درجة البتات بالتصديق أو بمضي المدة فلا تنقضي الدعوى الجزائية الا اذا مرت المدة القانونية دون ظهور أدلة جديدة)^(١).

ويستند أصحاب هذا الرأي الى ان المشرع العراقي قد استعمل مصطلحي الحكم والقرار، واران لكل منهما معناً مختلفاً عن الآخر، كما ورد في المادة (١٨٢) من قانون اصول المحاكمات الجزائية المعدل. بالإضافة إلى أماكن أخرى في القانون المذكور والتي ميز فيها المشرع بين الحكم والقرار^(٢)، وبذلك فان المحكمة اذا اصدرت في القضية المعروضة أمامها حكماً بالإدانة أو البراءة أو عدم المسؤولية فأنها بذلك تكون قد اصدرت حكماً، لأنها حكمت في القضية حكماً فاصلاً، أما اذا اصدرت قراراً بالإفراج فهذا يسمى قراراً وليس حكماً لان القرار لم يمه الخصومة بالشكل النهائي، فالعلاقة تبقى غير مؤكدة بين المتهم والجريمة، وكذلك القرارات الصادرة من قاضي التحقيق أو من محكمة الموضوع استناداً الى المادة (١٣٠/ب) والمادة (١٨١/ب) من قانون اصول المحاكمات الجزائية تعتبر قراراً وليس حكماً، وإن كان القرارين المذكورين لهما قوة الحكم بالبراءة عند اكتسابه الدرجة النهائية^(٣).

على الرغم ان المشرع العراقي ميز بين القرار والحكم، الا انه الخلط بين مفهومي هذين المصطلحين واستعملهما لمعنى واحد ويتضح ذلك جليا في نص المادة (١٨٢/هـ) من قانون اصول المحاكمات الجزائية (يخلي سبيل المتهم الموقوف عند صدور القرار ببراءته أو عدم مسؤوليته أو الافراج او رفض الشكوى عنه ان لم يكن موقوفاً عن سبب آخر)، وكذلك نص المادة ٢٨٤ من قانون ذاته: (يخلي سبيل المتهم الموقوف إذا كان الحكم صادرا ببراءة أو الصلح أو الافراج او عدم مسؤوليته..).

فيما يتعلق برأي الباحث في الموضوع فيمكن القول بضرورة التفريق بين القرار والحكم الجزائي لان الاخير ينبغي ان تحسم القضية المنظورة امام القضاء بصدوره، فبعد ان تختلي المحكمة لوضع صيغة الحكم وتلاوة مضمونه على المتهم، فان ذلك يخرج من حوزتها وليس لها ان ترجع عنه أو أن تغير أو يحدث تعديل أو تبديل فيه الا في حالة الخطأ المادي على ان يتم هذا التصحيح في حاشية القرار ويعد

(١) قرار محكمة التمييز في إقليم كردستان - العراق رقم ١٨٤ / الهيئة الجزائية / ١٩٩٣ في ١٢/٥ / ١٩٩٣، منشور لدى عثمان ياسين، المبادئ القانونية في القرارات الجزائية لمحكمة تمييز اقليم كردستان - العراق، ١٩٩٣-١٩٩٨، ط١، مطبعة اوفسيت، اربيل، ١٩٩٩، ص ١٨.

(٢) كالمادتين (٢٥٧) و (٢٥٩/أ/٢) من قانون اصول المحاكمات الجزائية المعدل.

(٣) المادة (٢٢٧/ب) من قانون اصول المحاكمات الجزائية المعدل.

جزء لا يتجزء منه، اما القرار فلا تحسم به القضية المنظورة أمام القضاء الجزائي اذ تبقى العلاقة بين المتهم والجريمة المسندة اليه مالم ينص القانون على خلاف ذلك.

الفرع الثاني

شروط صحة الحكم الجزائي

يخضع الحكم الجزائي في ذاته لشروط يجب توافرها لاعتباره حكماً صحيحاً، وهذه الشروط لازمة لصحة الحكم الجزائي بوصفه عملاً قانونياً، وتنقسم الى الشروط الشكلية والشروط الموضوعية، لذلك سنبحث في هذا الفرع الشروط الشكلية والموضوعية لصحة الحكم الجزائي كالآتي:

أولاً/ الشروط الشكلية لصحة الحكم الجزائي:

لكي تكون الاحكام الصادرة صحيحة لابد ان تتوفر فيها عدة شروط شكلية ومن هذه الشروط: صدور الحكم بعد مداولة قانونية، والنطق به في جلسة علنية، وتحرير الحكم وتوقيعه، وسنتكلم عن كل منها كالآتي:

١. المداولة أو المذاكرة القانونية

يقصد بالمداولة تبادل آراء أعضاء هيئة المحكمة، الذين سبق لهم حضور جلسات المحاكمة فيما يراه كل منهم تطبيقاً سليماً للقانون، ومناقشة هذه الآراء للوصول الى الحكم العادل في الدعوى بعد ختام المحاكمة^(١)، فهي عملية ذهنية يقوم بها القاضي^(٢). ومن الامور البديهية ان الحكم لا يصدر الا بعد مداولة بين أعضاء المحكمة ان كانت تتشكل من هيئة^(٣).

٢. النطق بالحكم في جلسة علنية

النطق بالحكم هو تلاوة منطوقه شفهاً مع اسبابه أو دونها، ويكون ذلك في جلسة علنية ولو كانت الدعوى قد نظرت في جلسة سرية، والا كان الحكم باطلاً^(٤). فالقاضي ينطق بالحكم بتلاوة مضمونه، والنطق بالحكم ركن فيه وهو الاجراء الذي يولد به الحكم، فالدعوى لا تخرج من سلطة

(١) سعيد حسب الله عبدالله، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، دار ابن الاثير للطباعة والنشر، ط١، ٢٠٠٥، ص٤٠٤.

(٢) القاضي شوان محي الدين علي، الحيثية القضائية، دراسة تحليلية تطبيقية لاصول صياغة الاحكام المدنية وتسبيبها، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، ٢٠١٢، ص٥٥.

(٣) د. وعدي سليمان المزوري، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، منشورات جامعة دھوك، ٢٠١٣، ص٢٧٢.

(٤) د. محمد امين الخرشنة، تسبيب الاحكام الجزائية، دار الثقافة، عمان، ط١، ٢٠١١، ص٥٠.

المحكمة الا بالنطق بالحكم حتى ولو كان قد تم تحريره وامضائه، مادام لم ينطق به فهو مجرد مشروع حكم أو مجرد رأي، وللمحكمة كامل الحرية للعدول عنه أو تعديله، ولا يكون أي قاض مرتبباً بالرأي الذي إبداه في المداولة بل له أن يطلب إعادة المداولة وإبداء رأي جديد أو فتح باب المحاكمة من جديد^(١).

ان علانية النطق بالحكم يعد من القواعد الجوهرية التي يجب مراعاتها تحقيقاً للعدالة التي توخاها المشرع وهي تدعيم الثقة والاطمئنان اليه^(٢)، وإضافةً الي ذلك ان العلانية في النطق بالحكم تحقق احدى اهداف العقوبة المهمة وهي الردع العام، ومخالفة المحكمة لهذا الامر يؤدي الى بطلان الحكم^(٣).

٣. تحرير الحكم وتوقيعه

الاصل يجب ان تدون الاعمال الاجرائية كافة لياتح اثباتها والتعريف على مضمونها ونطاقها، تطبيقاً لذلك ثبت المشرع مبدأ تحرير الحكم^(٤)، فضلاً عن جواز الطعن بالحكم كأصل عام، وبالتالي يلزم ان يكون مكتوباً متضمناً البيانات التي اوجبها القانون في سبيل ان يتاح لمحكمة الطعن ان تقدر قيمته وتفضل في الطعن^(٥)، يضاف الى ذلك عدم امكانية الجهات التنفيذية من تنفيذه بالشكل الذي قرره المحكمة، لذلك ان اجراءات الدعوى الجزائية اصلاً يجب ان تدون في محاضر ومن ضمنها بطبيعة الحال الحكم^(٦).

ومع ذلك يلاحظ ان المشرع العراقي في المادة (٢٢٢) من قانون اصول المحاكمات الجزائية النافذ نص على هذا الشرط بقوله(يحرر بما يجري في المحاكمة محضر يوقع القاضي أو رئيس المحكمة جميع

(١) د. وعدي سليمان المزوري، المصدر السابق، ص ٢٧٥.

(٢) د. حسين عبد الصاحب عبدالكريم و د. تميم طاهر احمد، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، ط ١، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٣، ص ٣٢٦. نقلاً عن كاميران محمد علي، الاجراءات الجزائية المؤثرة في صحة الحكم الجزائي، بحث مقدم الى مجلس القضاء لاقليم كردستان كجزء من متطلبات الترقية من الصنف الثاني الى الصنف الاول من اصناف الادعاء العام ٢٠١٩، ص ٣٥.

(٣) د. وعدي سليمان المزوري، المصدر السابق، ص ٢٧٤.

(٤) المستشار أيهاب عبد المطلب، الموسوعة الجنائية الحديثة في البطلان، ج ٤، ط ١، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٣٧.

(٥) د. فخري عبد الرزاق صليبي الحديثي، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، دار مكتبة السنهوري، ط ١، ٢٠١٦، ص ٤٧١.

(٦) د. وعدي سليمان المزوري، المصدر السابق، ص ٢٧٥.

صفحاته ويجب ان يشتمل على تأريخ كل جلسة وما إذا كانت علنية أم سرية واسم القاضي أو القضاة الذين نظروا الدعوى والكاتب وممثل الادعاء العام واسماء المتهمين وباقي الخصوم ووكلائهم واسماء الشهود وبيان الاوراق التي تليت والطلبات التي قدمت والاجراءات التي تمت وخلاصة القرارات التي اصدرت وغير ذلك مما يكون قد جرى في المحاكمة).

ثانياً/ الشروط الموضوعية لصحة الحكم الجزائي

الحكم الجزائي يتكون من ثلاثة اجزاء هي الديباجة والاسباب والمنطوق. كما يسميها بعض الشراح بالشروط الموضوعية للحكم الجزائي، وهذه الاجزاء تعد وحدة واحدة غير قابلة للتجزئة وتعد كل واحد منها مكملة للأخرى، وكل جزء من هذه الاجزاء ينبغي ان يشتمل على بيانات معينة، وقد حددت المادة (٢٢٤) من قانون اصول المحاكمات الجزائية البيانات التي يجب ان تتوفر في كل جزء من اجزائه، وسنتكلم عن كل منها كالآتي:

١. الديباجة

ديباجة الحكم هي الجزء الاول منه، وتسبق الاسباب مباشرة، وهي عنوانه، وتتضمن بيانات تفيد أن الحكم قد صدر من هيئة مختصة قانوناً بالفصل في النزاع القضائي بين خصوم معينين في مسألة معينة^(١)، وتعد بمثابة التمهيد له والتعريف به تعريفاً يمتنع معه اللبس من شأنه أو خطئه بغيره، لذلك يجب ان تتضمن هذه الديباجة المعلومات الكافية التي يمكن التعريف من خلالها على وضوح الحكم ومقوماته^(٢)، وتتجلى هذه المعلومات ببيانات متعددة يجب ان تتضمنها وهي كما يأتي:

أ- صدور الحكم باسم الشعب: من الملاحظ ان قانون اصول المحاكمات الجزائية لم ينص على هذا البيان لكن نص قانون المرافعات المدنية على وجوب ذكر هذا البيان بالقول (تصدر الاحكام باسم الشعب)^(٣)، واكده الدستور العراقي لسنة (٢٠٠٥) والذي ينص على انه (تصدر القوانين والاحكام القضائية باسم الشعب)^(٤)، كما نص قانون السلطة القضائية لإقليم كردستان على انه (تصدر الاحكام وتنفيذها باسم الشعب)^(٥). وذهبت محكمة تمييز العراق في احدى قراراتها الى بطلان الحكم في حالة عدم اشارته

(١) د. رؤوف عبيد، ضوابط تسبيب الاحكام الجنائية واوامر التصرف في التحقيق، دار الفكر العربي، ط٣، ١٩٨٦، ص١.

(٢) د. عاصم الشكيب صعب، المصدر السابق، ص ٢٨٤.

(٣) المادة (١٥٤) من قانون المرافعات المدنية العراقي النافذ.

(٤) المادة (١٢٨) من الدستور العراقي لسنة (٢٠٠٥).

(٥) المادة (٣) من قانون السلطة القضائية لإقليم كردستان رقم (٣٠) لسنة (٢٠٠٧).

في الديباجة انه يصدر باسم الشعب^(١). وهناك إتجاه يذهب الى عدم بطلان الحكم اذا لم يذكر فيه مايشير الى صدوره باسم الشعب^(٢).

ب - اسم المحكمة التي اصدرت الحكم: يجب ان يتضمن الحكم تحديد المحكمة التي اصدرته بصورة واضحة ونافية للجهالة حتى يمكن التعرف على مصدر الحكم وما اذا كان صادراً من هيئة قضائية ذات ولاية واختصاص لنظر الدعوى التي فصلت فيه من عدمه، فاذا جاء الحكم خالياً من بيان اسم المحكمة اصبح باطلاً^(٣).

ت - أسم القاضي أو أسامي القضاة أو هيئة المحكمة: إذ يتعين بيان اسم القاضي أو أسماء القضاة المشكلين لهيئة المحكمة في ديباجة الحكم أو القرار و كذلك عضو الادعاء العام^(٤)، وقد نص قانون اصول المحاكمات الجزائية بقوله (يشتمل الحكم أو القرار على اسم القاضي أو القضاة الذين اصدروه... وممثل الادعاء العام...)^(٥)، مع ملاحظة ان الخطأ المادي في ذكر اسم احد القضاة لا يبطل الحكم وكذلك اغفال بيان اسم ممثل الادعاء العام مادام ان المتهم لا يدعي ان الادعاء العام لم يكن حاضراً اثناء المحاكمة والحكمة من ذكر اسماء القضاة في ديباجة الحكم هي لمعرفة صلاحية القاضي لنظر في الدعوى التي اصدر فيها حكماً^(٦).

ث - اسم المتهم وباقي أطراف الدعوى الجزائية: تعد هذه البيانات بطبيعة الحال مهمة ينبغي ايرادها في ديباجة الحكم فالمتهم والمجنى عليه هما الطرفان الاساسيان في الدعوى الجزائية، لذا لا بد من ادراج البيانات الخاصة بهما كي يكون بالإمكان مثلاً تنفيذ الحكم على المتهم ومن جانب آخر يكون بالإمكان المجنى عليه مثلاً مباشرة حقوقه والمطالبة بها كما ورد في الحكم^(٧)، وتجدر الإشارة الى ان خلو ديباجة

(١) قرار محكمة تمييز العراق المرقم ٣٧٨/حقوقية في ١٧/٧/١٩٦٧، المشار اليه لدى محمد ستار عبدالله، نظرية تسبيب

الاحكام الجزائية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية قانون جامعة دهوك، ٢٠١٣. ص ٢١.

(٢) قرار محكمة تمييز العراق المرقم(٤٨٥٩/الهيئة الاستئنافية عقار/٢٠٢٣) في(٢٦/٩/٢٠٢٣) غير منشور، المتضمن (... أن عدم ذكر صدوره باسم الشعب لا يجعله باطلاً أو معدوماً لان الحكم القضائي بصدوره من محكمة مختصة يعتر صادراً فعلاً باسم الشعب ...).

(٣) د. فخري عبدالرزاق صليبي الحديثي، المصدر السابق، ص ٤٧٤-٤٧٥.

(٤) القاضي موفق حميد البياتي، الموجز البسيط في شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، منشورات زين الحقوقية ط، ٢٠١٨، ص ١٩٩.

(٥) المادة (٢٢٤/أ) من قانون اصول المحاكمات الجزائية النافذ.

(٦) د. جاسم خربيط خلف، حجية الاحكام والقرارات الجزائية، ط٢، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٧، ص ٤٧.

(٧) د. وعدي سليمان المزوري، المصدر السابق، ص ٢٧٧.

الحكم من ذكر اسم المتهم يؤدي الى بطلان الحكم، كما ذهبت اليه محكمة تمييز العراق في قرارها على انه (ان خلو الحكم من بيان اسم المتهم يجعله غير صحيح ومخالف للقانون مما يتعين نقضه)^(١).

ج - وصف الجريمة المسندة الى المتهم ومادتها القانونية: والتي يجب ان تكون وصفاً من جهة بيان نوعها وفقاً لتقسيم الثلاثي للجرائم ومن جهة أخرى وصف الفعل والمادة القانونية المنطبقة عليها، كان توصف الجريمة بانها قتل مقترن بسبق الاصرار (المادة ٤٠٦/أ/عقوبات) أو السرقة من محل المسكون (المادة ٤٤٤ / أولاً/عقوبات) مع لزوم بيان العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية التي فرضتها المحكمة، ومقدار التعويض الذي حكمت به على المتهم و المسؤول المدني عنه ان وجد أو قرارها برد الطلب فيه وما توافر من الاسباب تخفيف أو تشديد ما كان منها قانونياً وما كان قضائياً^(٢)، والغاية من ذلك تحقيق عدة اعتبارات جوهرية منها معرفة الجرم الذي ارتكبه المتهم، حيث لا يمكن تحقيق ذلك الا بمعرفة النص الذي يحددها بالضبط، ومن خلال ذلك تستطيع محكمة التمييز من فرض رقابتها على تطبيق القانون أو تأويله ومقدار العقوبة ومدى انسجامها مع الجريمة، واحياناً لا يكفي ذكر المادة فقط بل يجب ذكر الفقرة ايضاً والا اعتبر نقص جوهري^(٣).

ح - مكان ارتكاب الجريمة وزمانها: اذا كانت معظم البيانات التي ورد ذكرها اعلاه قد اشار اليها القانون في المادة (٢٢٤) من قانون اصول المحاكمات الجزائية، الا ان بيان مكان و زمان ارتكاب الجريمة لم يرد الاشارة اليه، ومع ذلك يلاحظ في الواقع العملي ان معظم المحاكم تدرج هذه البيانات كما ان الفقه من جانبه يؤكد على ضرورة ادراجها لما لها من فائدة تتجسد في معرفة اختصاص المحكمة المكاني وقواعد التقادم وغير ذلك^(٤)، اضافة الى ذلك تحديد مكان و زمان وقوع الجريمة يكون امراً جوهرياً عندما يكون ظرفاً مشدداً فيها، كما هو حال في جريمة السرقة^(٥).

خ - تأريخ صدور الحكم: يعتبر التأريخ ضرورياً لمعرفة بدء مدد الطعن فيه لدي جهة الطعن وفي حالة حصول خطأ مادي في هذا التأريخ لا يؤدي الى بطلان الحكم كاختلاف الحاصل في تأريخ إصدار

(١) قرار محكمة التمييز في العراق المرقم ٨٣٩/التمييزية الثانية/ ١٩٨٢ في ١١ / ١٠ / ١٩٨٢، المشار اليه لدى محمد ستار

عبد الله، الشروط الشكلية والموضوعية لصحة الاحكام الجزائية دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة كلية القانون

للعلوم القانونية والسياسية الصادرة عن كلية القانون، جامعة كركوك، المجلد (٧)، العدد (٢٥)، ٢٠١٨، ص ١٤٩.

(٢) د. فخري عبدالرزاق صليبي الحديثي، المصدر السابق، ص ٤٧٥-٤٧٦.

(٣) د. جاسم خريبط خلف، المصدر السابق، ص ٤٨.

(٤) د. وعدي سليمان المزوري، المصدر السابق، ص ٢٧٧.

(٥) د. كامل سعيد، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، نظريتنا الاحكام وطرق الطعن فيها، دار الثقافة، ط ١، عمان،

٢٠٠١، ص ٤٨.

الحكم بين ما هو مثبت في محاضر الجلسات وبين ما هو مثبت في الحكم فإن الاصل في ثبوت تأريخ إصدار الحكم يكون لمحاضر الجلسات لأنها أعدت لأثبات ما يجري فيها^(١).

هـ - توقيع القاضي او هيئة المحكمة على الحكم: أوجب القانون ان يوقع على الحكم القاضي أو هيئة المحكمة، ويترتب على اغفال توقيع القاضي او هيئة المحكمة بطلان الحكم، لعدم اكتسابه الشكل القانوني الصحيح. تطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز في العراق ببطلان الحكم بسبب عدم توقيعه من قبل جميع أعضاء هيئة المحكمة كما جاء فيه (... إذا كان قرار الحكم بالعقوبة بنسخته المكتوبة بخط اليد والمطبوعة لم يوقع سوى من رئيس المحكمة ودون عضوي المحكمة فيعتبر قرار العقوبة المذكورة باطلا قانوناً لان توقيع الحكم هو دليل الوحيد على صدوره من القضاة الذين سمعوا المرافعة)^(٢).

ويترتب على ما تقدم بيانه بأن كل نقص أو خطأ في بيان جوهرى من بيانات الحكم الجزائي يؤدي الى بطلان الحكم، إذا كان من شأنه تضليل المتهم في دفاعه، أما الخطأ أو النقص اذا لم ينصب على بيان جوهرى فإنه لا يؤدي الى بطلان الحكم^(٣).

٢. تسبیب الحكم

ان المشرع العراقي لم يعرف التسبیب، وإنما اكتفى بالمادة (٢٢٤/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي السالفة الذكر التي نصت على ضرورة ان يشتمل الحكم على الأسباب التي استندت إليها المحكمة في إصدار حكمها.

فالتسبیب من اهم الضمانات الجوهرية التي منحها القانون للأحكام، ويعتبر تسبیب الاحكام الجزائية التزاماً وواجباً على القاضي عند اصدار الحكم في الدعوى الجزائية، وبه تبرز شخصيته، وما يكنزه من العلم والقدرة على الفهم الصحيح للقانون وإنزاله على النزاع القائم، والحكم الذي يخلو من الحيثيات والاسباب أو يشوبه القصور في التسبیب يكون حكماً باطلاً^(٤).

لذلك يعتبر الالتزام بالتسبیب أحد العناصر الأساسية التي تحكم العملية القضائية التي تأخذ بها الأنظمة القانونية في سبيل الوصول الى العدل، فإذا كانت العدالة تقوم على القناعة التامة لقاضي الموضوع للوصول الى الحكم الذي يصدره، سواء بالإدانة أو بالبراءة أو بعدم المسؤولية وأن يكون هذا

(١) القاضي شوان محي الدين علي، المصدر السابق، ص ٧٢.

(٢) قرار محكمة التمييز في العراق المرقم ٨٢/ هيئة عامة / ١٩٩٢ في ٣٠ / ٩ / ١٩٧٢، منشور لدى ابراهيم المشاهدي، المصدر السابق، ص ١٩-٢٠.

(٣) سعيد حسب الله عبدالله، المصدر السابق، ص ٤١١-٤١٢.

(٤) القاضي شوان محي الدين علي، المصدر السابق، ص ٧٧.

الحكم صحيحاً وعادلاً وبعيداً عن الخطأ، فإن هذا لن يتحقق الا من خلال التزامه ببيان الاسباب الكافية، وأن الإحساس بالعدالة وارتباط ذلك بتسبيب الأحكام يولد الرغبة لدى المتهم وغيره من الخصوم والرأي العام في معرفة الأسباب التي أدت الى ذلك، ولن يأتي ذلك إلا بالتسبيب الصحيح، فالالتزام بتسبيب الحكم الجزائي يعد أداة للإقناع و وسيلة للاطمئنان ولذلك فإنه واجب على القضاة^(١). و تطبيقاً لذلك استقرت محكمة تمييز إقليم كردستان على ان الحكم دون بيان أسبابه يعد باطلاً كما جاء في احدي قراراتها على انه (لدى التدقيق والمداولة تبين بأن القرارات الصادرة من قبل محكمة قوى الامن الداخلي غير صحيحة ومخالفة للقانون... حيث لم يشتمل على الاسباب والعلل التي استندت اليها المحكمة في اصدار قرارها، ولان على المحكمة الالتزام بالتسبيب حيث انه من شأنه أن يضيء الاطمئنان والشعور بالرضى لدى المحكوم، وهو وسيلة التي من خلالها تستطيع محكمة التمييز بسط رقابتها على الاحكام والقرارات فهي تنظر في مدى صحة الاسباب التي كونت قناعة القاضي ومدى صحة الاستدلال القضائي، فالحكم دون بيان أسبابه يعد باطلاً...)^(٢).

٣. منطوق الحكم

منطوق الحكم أو ما يسمى بالفقرة الحكمية هو الجزء الاخير والمهم من اجزاء الحكم الجزائي، هو ذلك الجزء الذي يتضمن القرار الفاصل الذي انتهت اليه المحكمة في الدعوى المرفوعة امامها، فهو نص القرار ذاته مجرداً من الوقائع والاسباب، هو النتيجة التي توصلت اليها المحكمة في النزاع المعروض امامها فاصلة فيه بالبراءة أو الادانة أو عدم المسؤولية... الخ وهو ينبغي ان يفصل في جميع طلبات الخصوم أو عضو الادعاء العام في الدعوى الجزائية أو المدنية التابعة لها، لان المنطوق تتمثل فيه الحقيقة القضائية ويرد فيه القرار الفاصل في الدعوى^(٣).

وبالمنطوق تنتهي ولاية المحكمة الجزائية على الدعوى الجزائية وتحدد مراكز الخصوم، كما يتحدد مصير الدعوى المدنية بها ايضاً وهو الجزء الذي تنطق به المحكمة علناً أو تفهم مضمونه، كما انه الذي يحوز حجية الشيء المقضي فيه واخيراً هو الجزء الذي يتم تنفيذه بعد صدوره فوراً واحياناً بعد اكتسابه

(١) د. محمد أمين الخرشة، المصدر السابق، ص ٥٩.

(٢) قرار محكمة تمييز إقليم كردستان المرقم ١٦٤/الهيئة الجزائية الثانية/٢٠٢٠ في ١٩ / ٢ / ٢٠٢٠، أشارنا إليه في بحثنا الموسوم، صياغة الاحكام الجزائية وتسبيبها، والذي قدمناه الى مجلس المعهد القضائي في إقليم كردستان لنيل شهادة الدبلوم العالي في العلوم القضائية، ٢٠٢٠، ص ٤٩.

(٣) د. أحمد السيد صاوي، الشروط الموضوعية للدفع بحجية الشيء المحكوم فيه، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧١، ص ٤١. نقلاً عن جاسم خريبط خلف، معالجات في جديد القانون الجنائي، ط ١، مكتبة زين الحقوقية والادبية، ٢٠١٧، ٢٢٩-٢٣٠.

لدرجة البنات^(١). ومن مستلزمات المنطوق انه يفصل في جميع الطلبات والدفوع المقدمة من الخصوم سواء تعلقت بالدعوى الجزائية أو بالدعوى المدنية المرفوعة تبعا للدعوى الجزائية^(٢)، والا كان الحكم باطلاً.

المطلب الثاني

ماهية الوظيفة العامة

يتباين مفهوم الوظيفة العامة من دولة الى أخرى وفقاً للنظام السياسي القائم فيها، كما ان هناك مفهومين رئيسيين للوظيفة العامة أولهما المفهوم الإداري وهو يعرف بالمفهوم الشخصي للوظيفة العامة، وهذا المفهوم يقوم على الموظف لا الوظيفة حيث يركز على الموظف وما يحمله من مؤهلات وما لديه من أقدمية في الخدمة وعلى مركزه في السلم الإداري وهذا هو المفهوم السائد في معظم الدول من ضمنها العراق، ومن اثار تلك الفكرة ان الوظيفة تعتبر مهنة دائمة تخضع لنظام خاصاً بها يميزها عن سائر المهن الأخرى نظراً لان الغاية دائماً في الوظيفة العامة هي تحقيق المصلحة العامة ، وهي في ذلك تختلف عن الغاية التي ترمي اليها سائر المهن الأخرى، فلا تنتهي علاقة الموظف الوظيفية بإلغاء الوظيفة التي تم تعيينه عليها، بل ينتقل الى وظيفة أخرى وتبقى تلك العلاقة قائمة، ولا تنتهي الا بالطرق المقررة قانوناً في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام. فالوظيفة العامة وفقاً للمفهوم الموضوعي ليست المهنة الدائمة، وهي عبارة عن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات يرتبط مصير الموظف بها، ويترتب على الغاء الوظيفة انتهاء علاقة الموظف بالإدارة، فالوظيفة ليست الا عملاً عارض وبالتالي لا يتميز عن أي مهنة أخرى، ولا يكتسب القائم بها أي امتيازات وسلطات، وبمجرد انتهاء عمل الموظف بتلك الوظيفة تنتهي صفته كموظف^(٣).

من المسلم به أن النظام الإداري للدولة يتكون من مجموعة مؤسسات تعمل باسمها ولصالحها، وتشمل هذه المؤسسات فئة من الموظفين، وهم أشخاص طبيعيين يؤدون وظائفهم، على النحو الذي تتطلبه تعليمات العمل، وهنا لا بد من الإشارة وانطلاقاً من هذا المفهوم، من ان الموظف هو جزء لا

(١) د. وعدي سليمان المزوري، المصدر السابق، ص ٢٨١.

(٢) جاسم خربيط خلف، حجية الاحكام والقرارات الجزائية، المصدر السابق، ص ٥٤.

(٣) محمد إبراهيم حميد و كمال عبدالله احمد: الحق في تولي الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، مجلد ١٥ عدد ٢، سنة ٢٠٢٠، ص ٣١٩.

يتجزء من مفهوم الدولة التي تبقى محتفظة بالشخصية المعنوية، ولا تتمتع بها مختلف المؤسسات الحكومية، وبالتالي يبقى دور الموظف محصوراً في حسن أداء استمرارية عمل تلك المؤسسات^(١).

لذلك فان دراستنا لهذا العنوان ستكون في فرعين سنتناول في الفرع الأول تعريف الوظيفة العامة وفي الفرع الثاني حالات انتهاء الرابطة الوظيفية.

الفرع الأول

تعريف الوظيفة العامة

تعد الوظيفة العامة التي هي عبارة عن مجموعة من المهام والواجبات والاعمال التي توكل لشخص ما أو لمجموعة من الناس يؤدوها حسب الاختصاصات، وتستهدف تحقيق المصلحة العامة وحدها، وتنظمها مجموعة من القواعد القانونية.

ولفهم طبيعة الوظيفة العامة والتعريف بها يقتضي تعريف الوظيفة العامة والموظف العام كالآتي:

أولاً/ تعريف الوظيفة العامة

اختلف الفقهاء في وضع تعريف جامع ومانع للوظيفة العامة فمنهم من عرفها بأنها(مجموعة من الصلاحيات القانونية التي يمارسها الموظف لتحقيق المصلحة العامة لا الخاصة)، كما عرفت بأنها(مجموعة من الأوضاع والأنظمة القانونية والفنية الخاصة بالموظفين العموميين، سواء تلك التي تتعلق بمستقبلهم الوظيفي وعلاقتهم بالإدارة، أو تلك التي تتصل بإدائهم لمهام الإدارة العامة بإحسان وفاعلية)^(٢).

ثانياً/ تعريف الموظف العام

مما لا شك فيه أن الموظف العام هو عنصر مهم في المجتمع وتقع عليه أعباء كثيرة كون الوظيفة العامة أمانة مقدسة يجب المحافظة عليها، كما ان الإدارة لا تستطع ان تقوم دون القوة البشرية التي تسير مرافقها وتحقق اغراضها، إن الموظف هو أداة الدولة في تنفيذ برامجها وخططها في مختلف نشاطات

(١) افرست كمال عزيز ميراو: اثر الحكم الجزائري على انتهاء الرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى

كلية الحقوق قسم القانون العام لجامعة الشرق الأدنى معهد الدراسات العليا، سنة ٢٠٢٣، ص ٨.

(٢) نفس المصدر، ص ١٠.

الحياة، حيث ان نجاح الإدارة في أداء وظيفتها وخدمتها للجمهور يتوقف على نوعية موظفيها وكفاءتهم ومدى احساسهم بالمسؤولية (١).

لم يكن موقف التشريعات المعنية بالخدمة المدنية موحداً بخصوص وضع تعريف للموظف العام، فمنهم من وضع تعريفاً صريحاً له، كما فعل المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية العراقي التي نص على انه (الموظف: كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين) (٢). في حين قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي عرف الموظف العام والذي نص على أن (الموظف: هو كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة) (٣).

أما فيما يتعلق بالموظف المؤقت، فهو صنف جديد من العاملين في الدولة، نص عليه قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٦٠٣) لسنة (١٩٨٧) وبما ان الفقرة (سابعاً) من القرار قضت بان تطبق على الموظفين المؤقتين في التعيين وفي الحقوق والواجبات في غير ماورد في هذا القرار قوانين وقواعد الخدمة والتقاعد وقرارات مجلس قيادة الثورة التي تطبق على الموظفين في الدوائر التي يعملون فيها (٤).

وبناءً على ما تقدم تتمثل القاعدة العامة بخضوع جميع الموظفين على الملاك الدائم أو على الملاك المؤقت لأحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، ومن ثمّ يمكن فرض العقوبات الانضباطية على الموظف المؤقت طالما لا تتعارض مع مركزه القانوني (٥).

كما ان مجلس الانضباط العام قضى في قراره بأن (الموظف المؤقت يملك نفس المركز القانوني والعلاقة التنظيمية مع إدارات الدولة عدا الاستغناء عن خدماته بعد انتهاء المدة) (٦). اما بالنسبة للموظف المعين تحت التجربة، فانه يكون خاضعاً لأحكام قانون الانضباط لان بالرجوع الى المادة (١/ثالثاً) من قانون الانضباط نجد انها جاءت بصورة مطلقة في تحديد تعريف الموظف.

(١) د. بدر حمادة صالح و إقبال نعمت درويش، حماية حق الموظف العام في الترفيع، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية في جامعة تكريت، المجلد (٧) العدد (٣٦) لسنة (٢٠١٨)، ص ١٩١-١٩٢.

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

(٣) المادة (١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.

(٤) د. غازي فيصل مهدي: شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١)، منشورات صباح صادق جعفر الانباري، ٢٠٠٦، ص ٥.

(٥) د. مصدق عادل: انضباط الموظف العام في العراق، دراسة قانونية تحليلية معززة بالتطبيقات القضائية والعملية، دار السنهوري، بيروت، ٢٠٢٠، ص ٣١.

(٦) قرار مجلس الانضباط العام المرقم (٨٨/٦٩١) في (١٩٨٨/١١/٢) أشار اليه د. غازي فيصل مهدي: المصدر السابق، ص ٥.

الفرع الثاني

حالات انتهاء الرابطة الوظيفية

علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة أزلية فلا بدّ من نهاية، فهناك حالات تنتهي فيها هذه الرابطة كبلوغ الموظف سن معينة حدده القانون للإحالة الى التقاعد أو تنتهي بإرادة الموظف من خلال تقديمه طلب الإستقالة من الوظيفة. كما تنقطع الرابطة الوظيفية في حال وفاة الموظف أو إصابته بمرض يصعب عليه أداء أعماله، الا ان هناك حالات أخرى تنتهي بها هذه الرابطة نتيجة حكم جزائي صادر بحقه عن جريمة جنائية، وهذا ما يدفع الإدارة الى إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف، إما بالفصل وإما بالعزل، وهذا يعني ان هناك عدة أسباب تؤدي الى انتهاء الرابطة الوظيفية، بعضها يرجع الى إرادة الموظف، وبعضها الى الإدارة وبعضها خارج عن سيطرة الموظف أو الإدارة^(١).

حدد المشرع العراقي عدة حالات لانتهاء خدمة الموظف العام وهي:

أولاً/ بلوغ سن التقاعد: تنتهي خدمة الموظف العام بحكم القانون ببلوغه السن القانونية للتقاعد، حيث يقدر المشرع ان هذا السن متى يبلغها الموظف فانه يكون غير قادر على مباشرة اعمال الوظيفية من الناحيتين العقلية والبدنية، إضافة الى ان بقاء شاغلي الوظائف في الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد يغلق الباب امام غيره من الافراد الذين يكونون أكثر قدرة على أداء مهام وواجبات الوظيفة العامة، وبذلك يوفق المشرع بين المصلحة العامة ومصالح الموظفين الخاصة^(٢). وقد حدد المشرع العراقي في قانون التقاعد الموحد السن القانونية للإحالة على التقاعد ببلوغ الموظف ثلاثة وستون سنة ميلادية كاملة، كما يحال وجوبياً على التقاعد إذا قررت اللجنة الطبية الرسمية المختصة عدم صلاحيته للخدمة^(٣).

ثانياً/ الاستقالة: وقد عرفت الاستقالة بأنها الطلب الخطي الصريح الذي يقدم به الموظف العام الى الإدارة طالباً لانتهاء خدمته، ولا ينتج اثره القانوني الا بموافقة الإدارة على انتهاء خدمة هذا الموظف^(٤)، إذ ان مقتضيات المرفق العام تتقدم على اعتبارات رغبة الموظف بترك العمل في المرفق العام، لذلك نظم

(١) افرست كمال عزيز ميراو: المصدر السابق، ص ٢٢.

(٢) د. نجيب خلف احمد الجبوري، القانون الإداري، الطبعة الأولى، السليمانية، ٢٠١٤، ص ٢٥٠.

(٣) المادة (١٠) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة (٢٠١٤).

(٤) عبدالقادر صالح عبدول: القرارات الإدارية الضمنية واهم تطبيقاتها في مجال الوظيفة العامة (دراسة تطبيقية)، الطبعة الأولى، مطبعة ياد، السليمانية، ٢٠١٨، ص ٣٩.

المشروع احكام الاستقالة بما يضمن استمرار المرفق العام بانتظام^(١). فقد نصت المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية على حق الموظف في تقديم الاستقالة وإجراءات قبولها أو رفضها إذ تركت هذا الامر لتقدير الإدارة، فنصت في الفقرة (١) على ما يأتي: للموظف ان يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه الى مرجعه المختص، أما الفقرة (٢) من هذه المادة فقد نصت على حق الإدارة الذي اشرنا اليه وعلى نحو الاتي: (على المرجع أن يبييت في الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز (ثلاثون) يوماً ويعد الموظف منفكا بانتهائها الا اذا صدر أمر القبول قبل ذلك)، وعلى الموظف الذي يقدم طلب الاستقالة الاستمرار في عمله حتى قبولها صراحة او ضمناً.

ثالثاً/ الوفاة: تنتهي الرابطة الوظيفية عند وفاة الموظف، وقد عدّ المشروع أن الموظف الذي يتوفى في اثناء الخدمة محالاً على التقاعد بصرف النظر عن مدة خدمته التقاعدية، ويستحق خلفه الحقوق التقاعدية^(٢).

رابعاً/ الفصل والعزل: تنتهي خدمة الموظف وتنتضي الرابطة الوظيفية إذا ارتكب الموظف عملاً يعتبر انتهاكاً لالتزاماته الوظيفية، مما يتطلب فرض عقوبة الفصل والعزل من الخدمة^(٣)، من سلطة مختصة قانوناً، أي ان كلا الفصل والعزل يتوقفان على قرار تصدره الإدارة من دون أي دور للموظف، وذلك عند تطبيق القانون على الموظف جراء تصرف قام به يقتضي فصله أو عزله. إذ تعد عقوبتي الفصل والعزل من الأمور المهمة^(٤). وفي العراق فان السلطة المختصة بتوقيع عقوبتي العزل أو الفصل بحق الموظف هو الوزير المختص على موظفي وزارته^(٥). ويتولى القضاء مراقبة قرارات الفصل والعزل من الوظيفة، من حيث مدى مشروعيتها وملائمتها وتناسبها والفعل المخالف المرتكب من الموظف العام.

(١) د. ماهر صالح علاوي الجبوري: الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الثانية، دار ابن الاثير للطباعة والنشر، موصل، ٢٠١٢، ص ٢٦٨.

(٢) نفس المصدر، ص ٢٧٢.

(٣) المادة (٨/سابعاً وثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي المعدل رقم (١٤) لسنة (١٩٩١)

(٤) افرست كمال عزيز ميراو: المصدر السابق، ص ٢٠-٢١.

(٥) المادة (١١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل التي نص على انه: (أولاً/ للوزير فرض أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٨) من هذا القانون على الموظف العام المخالف لأحكامه).

المبحث الثاني

حجية الحكم الجزائي وأثره على الرابطة الوظيفية

إن الاحكام بصفة عامة، والاحكام الجزائية بصفة خاصة ذات أهمية وخطورة بالغتين، والاحكام الجزائية إضافة الى ما ترتبه من آثار عقابية جزائية فإنها تكون ذات أثر ونتيجة إدارية في بعض الأحيان (١).

من المسلم به ان الموظف العام انسان غير منهيأ عن الخطأ، لذلك هو قد يرتكب فعلاً يجرمه القانون الذي يحاسبه على فعله ذلك، ويصدر بحقه حكماً جزائياً، وهذا بدوره ينعكس على الرابطة الوظيفية، لان علاقة الموظف مع الإدارة تحكمها نصوص القوانين والتشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة، سواء الواردة في قانون الخدمة المدنية أم في قانون انضباط موظفي الدولة أو حتى في قانون العقوبات، فهي علاقة ليست ابدية، إذ ان الرابطة الوظيفية وبحكم القانون قد تنتهي بحالات حددها المشرع، فإما أن تنتهي بصورة طبيعية كالإحالة الى التقاعد وغيرها، وإما ان تنتهي بصورة غير الطبيعية وذلك عندما يقوم الموظف بارتكاب فعل يستوجب العقاب، كما عالج المشرع الاثار القانونية التي تترتب على الحال الأخيرة (٢).

لذلك سنقسم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب، نتناول في الأول حجية الحكم الجزائي امام الجهات الإدارية، ومن ثم نبحت في الثاني أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على الرابطة الوظيفية ونخصص المطالب الثالث لأثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة والقرار الصادر بالافراج على الرابطة الوظيفية.

المطلب الأول

حجية الحكم الجزائي أمام الجهات الإدارية

يعد الحكم الجزائي الصادر بالإدانة عنواناً للحقيقة فيما قضى به من ناحية اسناد الواقعة المادية، وعلى السلطة التأديبية أن تلتزم به، وهذه الحجية تقيد السلطة التأديبية في حالة الحكم بالإدانة، وعليه فإن الإدانة الجزائية تعني إن الوقائع التي نسبت للشخص قائمة وثابتة وإنما تشكل جريمة جزائية ويتحدد نطاق حجيته في ثبوت الواقعة أو الوقائع موضوع الاتهام أو نفيها، وصحة أو عدم صحة اسنادها للمتهم،

(١) عبد الرحمن بن سعيد بن عبدالله المعمرى: حجية الحكم الجنائي أمام القاضي الإداري (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير

مقدمة الى كلية القانون/ قسم القانون العام جامعة الامارات المتحدة، سنة ٢٠١٨، ص ١.

(٢) افروست كمال عزيز ميراو: المصدر السابق، ص ٣٩.

وعليه فإنه لا يجوز انكار ما تضمنه الحكم بشأن الوجود المادي للوقائع ونسبتها الى المتهم إيجاباً أو سلباً، فالحكم الجزائي القاضي بالإدانة يدل دلالة قاطعة على إن الفعل الذي يكون الأساس المشترك عن الجريمتين الجزائية والتأديبية قد وقع فعلاً، وانه قد وقع من المتهم ذاته، ومن ثم فانه لا يجوز بأي حال ان تقوم السلطة التأديبية بإثبات عكس ذلك، وانما يجب عليها ان تتقيد بما قضى به الحكم الجزائي في هذه الخصوص تأسيساً على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الامر المقضي به في هذا الشأن، عليه يمكن القول إن الحجية المقررة للحكم الجزائي يتحدد اطار اعمالها في مجال التأديب بثبوت الوقائع موضوع الاتهام أو نفيها، وصحة أو عدم صحة إسنادها للمتهم، أي بالتحقيق من الوجود المادي للواقعة من عدمه ومدى نسبتها الى المتهم. وعلى ذلك فإن صدور الحكم الجزائي بالإدانة، يكون له حجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة، من حيث الوجود المادي للوقائع، ونسبتها الى فاعلها^(١).

متى تم استيفاء الشروط المطلوبة في الحكم الجزائي الذي ينهي الدعوى الجزائية وله سلطة الامر المقضي به، فلا يمكن إعادة تحريك الإجراءات، لا امام القضاء الجنائي ولا امام الجهات الإدارية، وهذا ما يسمى بحجية الحكم او القرار الجزائي، وعليه فان مفهوم حجية الاحكام الجزائية هي الاحكام الصادرة عن القضاء، وتكون حجة بما فصلت فيه، لانه إذا صدر حكم في قضية، فان القانون يجعل هذا الحكم عنواناً للحقيقة، حتى لو لم يكون الامر كذلك من حيث الواقع، فحجية الحكم الجزائي تعني أنه يجوز الاحترام أمام المحكمة التي أصدرته، وامام غيرها من المحاكم أو الجهات الإدارية^(٢).

ان حجية الاحكام الجزائية الصادرة من المحاكم المختصة ليست مطلقة، بل انها مقيدة في المجال الذي تناوله الحكم فقط، باعتبار ان قاعدة الحجية تعد استثناءً من الأصل العام، وهو استقلال المخالفة الانضباطية عن الجريمة الجزائية، مما يقتضي تفسيرها تفسيراً ضيقاً ولا يتوسع فيها، وبعبارة أخرى فانه يكون للحكم الجزائي الصادر من المحكمة الجزائية بالبراءة أو بالإدانة قوة الشيء المحكوم به، وفي نطاق الذي قرره المحكمة في تحديد المسؤولية الجزائية فقط^(٣).

إلا أن هذا لا يمنع من ان يكون للحكم الجزائي حجية امام الجهات الإدارية وقضائها، وذلك بالنسبة للأمور التي فصل فيها من قبل المحكمة الجزائية، وعندئذ تؤثر الأحكام الجزائية على القرارات الانضباطية، مما يتوجب على اللجنة التحقيقية احترام حجية الاحكام القضائية الصادرة عن المحكمة الجزائية، فتجد نفسها ملزمة باتباع مضمون الحكم الجزائي فيما يتعلق بالوجود المادي للوقائع، مالم يتبين

(١) د. عثمان سليمان غيلان العبودي: المرشد العملي في مهارات التحقيق الإداري، الطبعة الأولى، دون اسم مطبعة، بغداد، ٢٠٠٨، ص ١١٨.

(٢) افرست كمال عزيز ميراو: المصدر السابق، ص ٢٨.

(٣) د. عثمان سليمان غيلان العبودي: المصدر السابق، ص ١١٧.

أن السلطة الانضباطية تريد ملاحقة الموظف تأديبياً عن أفعال أخرى غير تلك الأفعال التي كانت محلاً للملاحقة الجزائية، ولا تجوز للجنة التحقيق ممارسة صلاحياتها الانضباطية بصورة تخالف الحكم الجزائي، أو تناقضه أو تضيق من نطاقه ومداه، فلا يجوز إعادة الفصل في كل ما فصل فيه جزائياً، أو مخالفة ما يجب تنفيذه من الحكم المذكور^(١). ومن المسلم به أن للأحكام الجزائية حجية أمام الجهات المدنية والإدارية كافة، ولا يجوز تقديم دليل يدحض حجية الاحكام الجزائية^(٢).

ونستخلص مما سبق ان استقلال المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية لايعني الفصل التام بينهما بل توجد حالات يكون للحكم الجزائي حجية في مواجهة الإدارة، إذ ان صدور الحكم على الموظف بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف يستتبعه الفصل من الوظيفة بحكم القانون مدة بقاءه في السجن وذلك اعتباراً من تأريخ صدور الحكم عليه استناداً الى حكم المادة (٨/سابعاً/ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، أما إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية فإنه يقضي عزله من الوظيفة استناداً الى المادة(٨/ثامناً/ب) من قانون المذكور، والإدارة في هذه الحالة لا تملك سلطة تغيير الأثر الذي يتركه الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف^(٣)، وليس لها مناقشة الحكم الجزائي فيما يخص صحة وقوع الفعل أو اسناد الفعل للموظف المنسوب اليه(المتهم)، أو كون الفعل من الجرح وليس من الجنایات، أو ان الفعل ليس له علاقة بالوظيفة^(٤). وعلى هذا استقرت هيئة انضباط موظفي الإقليم في العديد من قراراتها^(٥). كما استقر عليه مجلس شوری الدولة العراقي في العديد من قراراته^(٦).

(١) د. عثمان سليمان غيلان العبودي: شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل، الطبعة الثانية، دون اسم مطبعة، بغداد، ٢٠١٢، ص ٤٠٢-٤٠٣.

(٢) د. عثمان سليمان غيلان العبودي: المرشد العملي في مهارات التحقيق، المصدر السابق، ص ١١٦.

(٣) القاضي لفته هامل العجيلي: التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، اجراءاته وضماناته وحجيته، مطبعة الكتاب، بغداد، ٢٠١٣ ص ١٢٤-١٢٥.

(٤) بختيار علي حمة امين: التحقيق الإداري ومدى صلته بالتحقيق الجزائي في ضوء احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم(١٤) لسنة(١٩٩١)، الطبعة الأولى، مطبعة منارة، أربيل، ٢٠١٢، ص ٤٩.

(٥) على سبيل المثال قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم المرقم (٣١/انضباط/٢٠١٠) في(٢/٣/٢٠١١) المتضمن (...). وحيث ان المعارض قد حكم عليه بجريمة مخلة بأشرف وقد شرطاً من شروط إعادة التعيين المنصوص عليها في المادة السابعة الفقرة الرابعة منها، ولكل ما تقدم يكون طلب المعارض بإعادته الى الوظيفة لا يستند الى القانون... إشارة اليه بختيار علي حمة امين: المصدر السابق، ص ٤٩.

(٦) على سبيل المثال قرار مجلس شوری الدولة العراقي المرقم(١٤٩/انضباط تمييز/٢٠١١) في (٢١/٤/٢٠١١) المتضمن(.. ان القانون حدد معنى الفصل والأثر المترتب عليه فنص في المادة(٨/سابعاً/ب)من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بأن يكون فصل الموظف مدة بقاءه في السجن اذا حكم عليه عن جريمة غير مخلة

المطلب الثاني

أثر الحكم الجزائي الصادر بالإدانة على الرابطة الوظيفية

يعرف الحكم الجزائي الصادر بالإدانة بأنه القرار الفاصل الصادر من المحكمة الجزائية ذات الولاية في الخصومة الجزائية بعد تطبيقها القاعدة القانونية المناسبة على الواقعة الإجرامية، وإدانة مرتكبها وتوقيع الجزاء الجنائي عليه، هذا وإن الأحكام الجزائية الصادرة بإدانة الموظف العام متنوعة، وليست على شاكلة واحدة، فبعضها يؤدي الى انتهاء الرابطة الوظيفية دون البعض الاخر، والذي يهمننا في هذا الصدد الحكم الجزائي المؤثر في الرابطة الوظيفية^(١).

وللوقوف على أثر الحكم الجزائي بإدانة الموظف على الرابطة الوظيفية سنقسم هذا المطلب الى ثلاثة فروع سنتناول في الفرع الأول أثر الحكم الجزائي بجناية أو جنحة على الرابطة الوظيفية ونتناول في الفرع الثاني أثر الحكم الجزائي في الجرائم المخلة بالشرف على الرابطة الوظيفية ونخصص الفرع الثالث لاثار الأعدار القانونية والظروف القضائية والشروع في الجريمة على الرابطة الوظيفية.

الفرع الأول

أثر الحكم الجزائي بجناية أو جنحة على الرابطة الوظيفية

إن المشرع العراقي قد حدد ابتداءً في قانون الخدمة المدنية كافة الشروط العامة الواجب توافرها فيمن يرغب أن يشغل الوظائف العامة، والهدف من وراء هذه الشروط هو ضمان قدرة وكفاءة من سيعين في تلك الوظائف، وهذا بلا شك سيصب في تحقيق المصلحة العامة. لذلك فقد أشار المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية الى انه يجب ان يكون الموظف حسن الأخلاق وغير محكوم عليه بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال^(٢). وقد نص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام على العقوبات الانضباطية المفروضة على الموظف العام كأثر للحكم

بالشرف وبمقتضى هذا النص تولي المشرع تحديد اثر عقوبة الفصل المؤقت فلا يجوز للإدارة ان تغير الأثر الى تحية الموظف عن الوظيفة بصورة دائمية... إشارة الىه القاضي لفته هامل العجيلي: المصدر السابق، ص ١٢٥.

(١) حسن مصطفى حسين، الحكم الجزائي وأثره في سير الدعوى الادارية والرابطة الوظيفية، دراسة تحليلية مقارنة، معززة بالتطبيقات والقرارات القضائية، المركز العربي للنشر والتوزيع، ط ١، ٢٠١٨، ص ٢٥٧.

(٢) المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.

الجزائي بجناية أو جنحة^(١)، كما قد نص قانون العقوبات العراقي على الحرمان من الوظائف العامة كعقوبة تبعية أو تكميلية عند الحكم بإحدى العقوبات الأصلية^(٢).

لذلك سنحاول بيان أثر الحكم الجزائي الصادر بجناية أو جنحة على الرابطة الوظيفية في قانون الجنائي وقوانين التوظيف والانضباط على وجه التالي:

أولاً/ أثر الحكم الجزائي بجناية أو جنحة على الرابطة الوظيفية في قانون العقوبات العراقي

عرف المشرع العراقي جريمة الجناية في المادة (٢٥) من قانون العقوبات العراقي بقولها (الجناية هي الجريمة المعاقب عليها بإحدى العقوبات التالية: ١ عقوبة الإعدام ٢. السجن المؤبد ٣. السجن أكثر من خمس سنوات إلى خمس عشرة سنة)، وعرف الجنحة في المادة (٢٦) من نفس القانون بأنها (الجريمة المعاقب عليها بالحبس الشديد أو البسيط أكثر من ثلاثة أشهر إلى خمس سنوات أو بالغرامة).

ويتضح من خلال التعريفين المذكورين، مدى خطورة مرتكب الطائفة الاولى على المجتمع، الأمر الذي يقتضي منا القول بأن كل من يرتكب ذلك النوع من الجرائم لا يصلح أن يتولى أي منصب وظيفي في البلد، لأنه فاقد لأحد أهم شروط توليه، وهو ضرورة أن يتحلى الموظف بحسن السيرة والسلوك^(٣).

حيث إن المشرع العراقي قد حدد جرائم تمس الوظيفة العامة، وأعد لها عقوبات جزائية أصلية وأخرى تبعية وعقوبات تكميلية^(٤)، لحماية الوظيفة العامة كعقوبة الفصل من الوظيفة. وقد أورد قانون العقوبات العراقي نصاً على حرمان الشخص الذي يتم الحكم عليه بالسجن المؤبد أو المؤقت من تولي الوظائف والخدمات التي كان يتولاها من يوم صدور الحكم وحتى إخلاء سبيله^(١).

(١) المادة (٨/سابعاًوثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل.

(٢) المادتين (٩٦-١٠٠) من قانون العقوبات المرقم (١١١) لسنة (١٩٦٩) المعدل.

(٣) د. ضياء عبدالله عبود ومرضى فيصل حمزة: اثر الحكم الجزائي في الوظيفة العامة في التشريع العراقي، بحث منشور في مجلة المحقق للعلوم القانونية والسياسية، مجلة علمية محكمة تصدر كلية القانون - جامعة بابل الجلد (٧) العدد (٣)، سنة النشر ٢٠١٥، ص ٣٦٩-٣٧٠.

(٤) تعرف العقوبات الأصلية بأنها(العقوبات التي لا بد أن يتضمن حكم الإدانة أحدها وتتمثل بعقوبة الإعدام والسجن المؤبد والسجن المؤقت والحبس الشديد والحبس البسيط والغرامة والحجز في مدرسة الفتیان الجانحين والحجز في مدرسة الإصلاحية)، أما العقوبات التبعية (فهي العقوبات التي تتبع الحكم بقوة القانون وتترتب أثارها دون النص عليها في الحكم كالفصل من الوظيفة العامة كأثر للحكم الجزائي وغيرها من العقوبات الأخرى)، في حين تعرف العقوبات التكميلية بأنها(العقوبات التي يجب النص عليها صراحة في الحكم لترتيب أثارها كالحرمان من بعض الحقوق والمزايا والمصادرة ونشر الحكم) . نقلاً عن هامش د. ضياء عبدالله عبود ومرضى فيصل حمزة: المصدر السابق، ص ٣٩١.

وبذلك فإن مجرد صدور الحكم على الموظف المدان بالسجن المؤبد أو المؤقت يحتم على سلطة الإدارة أن تقوم بإنهاء علاقته الوظيفية من دون الحاجة الى النص على ذلك في الحكم الجزائي لأن الحرمان يترتب بقوة القانون كأثر للحكم الجزائي الصادر بالإدانة، إلا إن هذا الحرمان هنا يقع كعقوبة تبعية مؤقتة، لأنه ينحصر بين تأريخ إصدار الحكم الجزائي بحق الموظف المدان ولحين اخلاء سبيله.

إلا إنه يلاحظ أن المشرع العراقي قد أطلق كلمة الحكم بغض النظر عن الجريمة المرتكبة ومدى صلتها بالوظيفة العامة وما إذا كانت مخلة بالشرف أم لا وإن كانت هذه العقوبة مقررة للجناية كقاعدة العامة. كذلك لم يشير إلى عبارة (الحكم النهائي) بل اكتفى بإيراد كلمة الحكم فقط، إلا إن ترك الأمر على إطلاقه وهذا سيثير إرباك في تنفيذ عقوبة الفصل، إذ إنه كان الأجدر بالمشرع العراقي أن يشير إلى عبارة (الحكم النهائي) ليكون له حجة أمام الكافة استناداً لأحكام المادة (٢٢٧/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ، يضاف إلى ذلك إن الأجل الذي حدده المشرع العراقي لتطبيق عقوبة الحرمان من الوظائف والخدمات التي كان يتولاها المحكوم عليه ينحصر بين تأريخ إصدار الحكم الجزائي بحقه ولحين إخلاء سبيله، أي إن فصل الموظف المدان من وظيفته هنا هو عقوبة تبعية مؤقتة^(٢).

ولم يكتفي المشرع العراقي بفصل الموظف كعقوبة تبعية خلال مدة تنفيذ العقوبة، بل أشار إلى إن كل حكم جزائي متضمن لعقوبة الإعدام يستتبعه وبحكم القانون حرمان المحكوم عليه من الوظائف والخدمات التي كان يتولاها، قبل صدور الحكم بحقه من يوم صدوره إلى وقت تنفيذه^(٣)، ولما كانت النتيجة المترتبة على عقوبة الإعدام هي الوفاة التي تعد من الأسباب المنهية للرابطة الوظيفية بصورة مؤقتة، فإن هذا من شأنه أن يجعل عقوبة الفصل الواردة في المادة أعلاه هي عقوبة تبعية مؤقتة^(٤).

أما فيما يتعلق بعقوبة حرمان المحكوم عليه من تولي بعض الوظائف والخدمات كعقوبة تكميلية فقد نص قانون العقوبات العراقي بأنه للمحكمة الجزائية عند الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت أو بالحبس لمدة تزيد على سنة، سلطة تقديرية في الحكم بحرمان المحكوم عليه من تولي بعض الوظائف والخدمات، على أن تحدد ما هو محرم عليه منها بقرار الحكم وأن يكون القرار مسبباً

(١) المادة (٩٦) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(٢) د. موفق علي عبيد وانتصار شاكر محمود: اثر حجية الحكم الجزائي في القرارات التأديبية في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة (٨) المجلد (٦) العدد (٣٠)، حزيران ٢٠١٦، ص ٨٥.

(٣) المادة (٩٨) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(٤) د. ضياء عبدالله عيود ومرضى فيصل حمزة: المصدر السابق، ص ٣٧١.

تسبباً كافياً، ولمدة لا تزيد على سنتين ابتداءً من تأريخ انتهاء تنفيذ العقوبة أو من تأريخ انقضاءها لأي سبب كان^(١).

وبذلك فإن القاضي الجزائي إذا ما أصدر حكماً بعقوبة أصلية أيا كان مقدارها ولم يتضمن حكمه أي من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في القانون، فإن حكمه يكون صحيح لأن العقوبات المنصوص عليها في المادة (١٠٠) من قانون العقوبات جوازية، وبذلك أجاز المشرع للقضاء الجزائي إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام لكنه أحاط ذلك بضمانة مهمة وهي أن يكون الحكم مسبباً تسبباً كافياً، والا عد هذا الحكم باطلاً مما يستوجب نقضه، إلا أن العقوبة التكميلية لا تفرض منفردة وإنما تفرض إستكمالاً لعقوبة أصلية نص القانون على جواز إستكمالها بعقوبة تكميلية، ولا يمكن فرضها بقوة القانون إذ يجب النص عليها صراحة في الحكم المتضمن للعقوبة الأصلية لترتيب آثارها^(٢).

وكان الأجدر بالمشرع العراقي عدم جعل أثر الحكم بالحبس لأكثر من سنة مساوياً لأثر الحكم بالسجن المؤبد أو السجن المؤقت، بل كان الأجدر به عدم النص على عقوبة الحبس لأكثر من سنة هنا، لجسامة الأولى والثانية وقلّة خطورة عقوبة الحبس المذكورة. بالإضافة الى ذلك.

وكان الأجدر بالمشرع العراقي جعل عقوبة الحرمان من تولي الوظائف العامة كأثر للحكم الجزائي الصادر بحق الموظف المدان بعقوبة تكميلية مؤبدة وليس مؤقتة لسببين، يتمثل الأول بفقدان الموظف المدان أحد شروط تولي الوظيفة العامة والمتمثل بحسن السمعة والسلوك وغير محكوم عليه بحماية غير سياسية، أما السبب الثاني فيتمثل بأن إبقاء هذا الموظف الذي أثبت الحكم الجزائي خطورته وعدم جدارته لتولي الوظيفة العامة في وظيفة فيها خطورة على المصلحة العامة^(٣).

كما أشار قانون العقوبات العراقي إلى حرمان من ارتكب جنائية أو جنحة إخلالاً بواجبات مهنته أو حرفته أو نشاطه، وحكم عليه من أجلها بعقوبة سالية للحرية لا تقل مدتها عن (٦) أشهر جاز للمحكمة وقت إصدار الحكم بالإدانة أن تحظر عليه ممارسة عمله مدة لا تزيد على سنة، فإذا عاد إلى مثل جريمته الأولى خلال خمسة سنوات التالية لصدور الحكم النهائي بالخطر، جاز للمحكمة أن تأمر بالخطر مدة لا تزيد عن ثلاث سنوات كتدبير احترازي على أن يبدأ سريان الخطر من تأريخ انتهاء تنفيذ العقوبة أو انقضاءها لأي سبب^(٤).

ومن خلال ما ورد في أعلاه يتضح إن ما اتبعه المشرع العراقي من سياسة بصدد عزل الموظف من وظيفته لإدانته عن جنائية غير واضح، و يعتريه الكثير من الغموض بخصوص ما ورد في المادتين

(١) المادة (١٠٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(٢) د. موفق علي عبيد وانتصار شاكر محمود: المصدر السابق، ص ٨٦.

(٣) د. ضياء عبدالله عبود ومرضى فيصل حمزة: المصدر السابق، ص ٣٧١-٣٧٢.

(٤) المادة (١١٤) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(١٠٠،٩٦) من قانون العقوبات العراقي المعدل، إذ كان الأجدر به الإشارة إلى حالات العزل من الوظيفة وليس الإكتفاء بعقوبة الفصل كعقوبة تبعية أو تكميلية جوازية مؤقتة، من خلال تعديل صياغة المادتين أعلاه أو إضافة مادة جديدة لقانون العقوبات العراقي يشير فيها إلى عزل الموظف المدان عن جريمة جنائية من وظيفته، إذ أنه قد اتخذ هذا المسلك المقترح في قانون العقوبات العسكري النافذ^(١).

ثانياً/ أثر الحكم الجزائي بجناية أو جنحة على الرابطة الوظيفية في قوانين التوظيف والانضباط

أشار قانون الخدمة المدنية العراقي إلى إنه يشترط في المرشح لتولي الوظيفة العامة أن يكون حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية (باستثناء الجنايات السياسية) أو الجنحة التي تمس الشرف^(٢). كما أشار قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ الى فصل الموظف المدان في حال ارتكابه لبعض الجرائم مدة بقاءه في السجن أو الحبس إذا حكم عليه عن جريمة غير مخلة بالشرف، اعتباراً من تأريخ صدور الحكم وبعضها الآخر يؤدي إرتكابها الى عزله^(٣).

لذلك ولتبيان أثر الحكم الجزائي بجناية أو جنحة على الرابطة الوظيفية في قوانين التوظيف والانضباط سنتطرق الى الفصل والعزل من الوظيفة كأثر للحكم الجزائي وكما يأتي:

١- فصل الموظف كأثر للحكم الجزائي

عرف المشرع العراقي فصل الموظف بأنه (تنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه على نحو الآتي: أ- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات إذا عقب الموظف باثنين من العقوبات التالية أو بوحدة منها لمرتين وإرتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تأريخ فرض العقوبة الأولى فعلاً يستوجب معاقبته بوحدة منها ١- التوبيخ ٢- إنقاص الراتب ٣- تنزيل الدرجة. ب- مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن

(١) المادة (١٨) من قانون العقوبات العسكري العراقي رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٧ التي نص على انه(تترتب على عقوبة الطرد الاثار التالية من دون الحاجة الى النص عليها في قرار الحكم: اولا - فقدان الرتبة العسكرية. ثانياً- عدم جواز اعادة تعيينه بصفة ضابط او موظف في الجيش "كما نصت المادة (٢٢/أولاً) القانون نفسه على" يعتبر مطروداً من الجيش من حكم عليه من محكمة غير عسكرية عن جريمة ماسة بأمن الدولة الداخلي أو الخارجي أو جرائم الارهاب أو جرائم اللواط أو الإغتصاب أو تم الحكم عليه بالسجن مدة تزيد على (٥)خمس سنوات في الجرائم الأخرى التي إرتكبها بعد نفاذ هذا القانون وإكتسب الحكم درجة البتات.

(٢) المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم(٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.

(٣) المادة (٨/سابعاوثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم(١٤) لسنة(١٩٩١) المعدل.

عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه. وتعتبر مدة موقوفته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه إنصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد.^(١)

ويتضح من خلال ما ورد في أعلاه إن المشرع العراقي قد جعل حسن السمعة والسلوك شرطاً مهماً لتولي الوظيفة العامة، كما إنه قد رتب على الحكم الصادر بإدانة الموظف العام فصل هذا الموظف عن وظيفته حكماً، وبقوة القانون من تأريخ صدور الحكم عليه عن جريمة غير مخلة بالشرف، وعلى الإدارة إعادة الموظف الى وظيفته السابقة بإنهاء فترة محكوميته، أما قرار الفصل الذي أشرت إليه أعلاه، ما هو إلا قراراً كاشفاً عن أثر الحكم الجزائي في الرابطة الوظيفية للموظف المدان لا منشأً له، وخير دليل على ذلك ما أشارت إليه هذه المادة بقولها (اعتباراً من تأريخ صدور الحكم عليه)^(٢).

لذلك نجد أن مجلس شورى إقليم كردستان - العراق قد قرر في فتوى له أن (على الإدارة إعادة الموظف الى وظيفته السابقة بإنهاء فترة محكوميته مالم يكون محكوماً عن جريمة مخلة بالشرف وبقرار اداري على ان تتأكد من استيفائه لكافة شروط التعيين)^(٣). وجاء في فتوى أخرى (يعاد الموظف المحكوم بعقوبة سالبة للحرية عن جريمة وفق المادة (٣٤١) من قانون الغوبات...)^(٤).

ويلاحظ إن المادة (٨/سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل لم تحدد نوع الجريمة من حيث جسامتها فتشمل بذلك الجنایات والجنح والمخالفات، فذلك لا ينسجم مع مقتضيات العدالة لما فيه إجحاف وقسوة لأنه ليس من العدل والمساواة بين أثر ارتكاب جنایة أو جنحة وبين أثر ارتكاب مخالفة لاتقل مدة الحبس فيها عن أربعة وعشرين ساعة ولا تزيد على ثلاثة أشهر، خصوصاً إذا ما حكم على موظف بيوم واحد عن مخالفة ارتكبها فإنه سيفصل من وظيفته لهذه المدة القصيرة، وإنها ستشكل سابقة بحيث إذا ارتكب الموظف بعد عودته للوظيفة فعلاً يستوجب فصله فإن عقوبته ستكون العزل بقوة القانون وذلك إستناداً الى حكم المادة (٨/ثامناً/ج) من نفس القانون، خصوصاً وإن المشرع لم يحدد حد أدنى للعقوبة الواردة في النص لترتيب الأثر المنهي للرابطة الوظيفية^(٥). إذ كان الأجدر بالمشرع العراقي تحديد نوع الجريمة بالجنایة والجنحة فقط، وإخراج جريمة المخالفة من حكم هذه المادة.

(١) المادة (٨/سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.

(٢) د. ضياء عبدالله عبود ومرضى فيصل حمزة: المصدر السابق، ص ٣٧٢.

(٣) فتوى مجلس شورى إقليم كردستان - العراق المرقم (٢٠١٣/٢٩) في (٢٠١٣/١١/١٢). أشار اليه د. عثمان ياسين علي: الدور الاستشاري لمجلس شورى إقليم كردستان - العراق لمدة بين عام ٢٠٠٨ الى ٢٠١٨، دراسة تحليلية تطبيقية مقارنة، مطبعة شهاب، أربيل، الطبعة الأولى، ٢٠١٨، ص ٤٩.

(٤) فتوى مجلس شورى إقليم كردستان - العراق المرقم (٢٠١٧/١٧) في (٢٠١٧/٨/٦). أشار اليه د. عثمان ياسين علي: المصدر السابق، ص ٥١.

(٥) د. موفق علي عبيد وانتصار شاكر محمود: المصدر السابق، ص ٨٨.

٢- عزل الموظف كأثر للحكم الجزائي

اعتبر المشرع العراقي عقوبة العزل من عقوبات القاسية والخطيرة التي توقع على الموظف العام. وعرف بأنه (تنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام وذلك بقرار مسبب من الوزير في احدى الحالات الاتية: أ- إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة. ب - إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية. ج - إذا عقب بالفصل ثم اعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى) (١).

فالعزل هو إقصاء نهائي للموظف من الوظيفة وبهذا يختلف عن الفصل الذي بموجبه يقصى الموظف بصورة مؤقتة من وظيفته ويجوز توظيفه بإنتهائها.

ويتضح من خلال ما ورد أعلاه إن المشرع العراقي قد نص على وجوب عزل الموظف كأثر للحكم عليه في الجريمة الجزائية عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها بصفة الرسمية، بحيث لا يجوز إعادة توظيفه في أي دائرة من دوائر الدولة والقطاع العام، وعلى هذا استقرت محكمة الإدارية العليا في العراق في العديد من قراراتها^(٢)، يضاف إلى ذلك إن قرار العزل من الوظيفة العامة هنا ليس قراراً كاشفاً للعزل بل منشأً لهذا المركز القانوني الجديد للموظف العام، إلا إن المشرع العراقي قد إشتراط تسبب القرار تسبباً كافياً كضمانه للموظف الذي تم عزله من الوظيفة.

فبالإستناد للمادة (٨/ثامناً) نجد إن مجلس الانضباط العام قرر عزل الموظف الذي حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته وقد ارتكبتها بصفته الرسمية^(٣).

(١) المادة (٨/ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.

(٢) على سبيل المثال قرار محكمة الإدارية العليا في العراق المرقم (٣١٨/انضباط موظفين/ تمييز/٢٠١٣) في (٢٨/٥/٢٠١٤) المتضمن (... لوجود قيد جنائي لديه نتيجة الحكم عليه عن جريمة مخلة بالشرف مما افقده شرطاً من شروط إعادة التعيين، وجدت المحكمة الإدارية العليا بأن القرار المطعون فيه صحيح لان المدعي يعد معزولاً من الوظيفة نتيجة الحكم عليه عن جريمة اختلاس وذلك استناداً الى قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم(١٨) لسنة(١٩٩٣) الذي قضى بعزل الموظف المحكوم عن جريمة اختلاس وعدم جواز إعادة تعيينه في دوائر الدولة والقطاع العام، ويعد هذا العزل عقوبة تبعية تستتبع الحكم الجزائي بحكم القانون وان لم تصدر الدائرة في حينه قراراً ادارياً بعزل الموظف المذكور...) إشارة اليه القاضي لفته هامل العجيلي: قضاء المحكمة الإدارية العليا، مختارات من قضاء محكمة قضاء الإداري ومحكمة قضاء الموظفين، مطبعة الكتاب، بغداد، الطبعة الأولى، ٢٠١٦، ص ٢٣١-٢٣٣.

(٣) قرار مجلس الإنضباط العام رقم (٧٧/٦٥) بتاريخ (١٩٧٧/٣/٣١)، منشور في مجلة العدالة، العدد الثاني، السنة الثالثة، تصدر عن وزارة العدل، بغداد، ١٩٧٧، ص ٣٥٧-٣٥٨. أشار اليه د. ضياء عبدالله عبود ومرضى فيصل حمزة: المصدر السابق، ص ٣٧٣.

وأن عزل الموظف كأثر للحكم الجزائي عقوبة تبعية مؤبدة إلا إن المشرع حددها في الحكم بجناية، وهذا يعني إن المشرع إعتد على جسامة الجريمة، وأن تكون ناشئة عن الوظيفة العامة أو إرتكبها بصفته الرسمية لا الشخصية، وهذا يعني أن الموظف حتى لو إرتكب جناية بصفته الشخصية وعوقب عنها بالعقوبات المقررة لها فإنها لا تؤدي الى عزله من الوظيفة مادامت هذه الجناية غير ناشئة عن الوظيفة ولم يرتكبها بصفته الرسمية^(١).

حيث إن المشرع العراقي قد حسن فعل بالتنصيص على هذا الأمر، لأن هذا الجزاء من شأنه أن يؤدي إلى عدم تعسف الموظف في استعمال السلطة الممنوحة له وعدم إستغلالها، إلا إن ما يؤخذ على المشرع العراقي هنا هو إنه لم يبين حكم الجناية التي يرتكبها الموظف بصفته الشخصية، فبالإستناد إلى ما نصت عليه المادة (٨/ثامناً- ب) المذكورة أنفاً، فإن الحكم على الموظف عن جريمة جناية إرتكبها بصفته الشخصية سوف لن تؤدي إلى عزله من وظيفته، وإنما سيتم فصله من الوظيفة طيلة مدة تنفيذ العقوبة وعودته إلى وظيفته بعد إخلاء سبيله^(٢).

من خلال النظر والتمعن في فتاوي مجلس شورى الدولة العراقي، يتبين بأنه قد قرر في فتوى له أن (الحكم على موظف عن جريمة غير ناشئة عن وظيفته ولم يرتكبها بصفته الرسمية لا يشكل لذاته سبباً للعزل مالم يكون قرينة على بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة)^(٣).

ونلاحظ أن المشرع في قانون الانضباط قد سلك مسلكاً مختلفاً عما سلكه قانون العقوبات والذي اعتمد على نوع العقوبة لا جسامة الجريمة لترتيب الأثر المنهني للعلاقة الوظيفية، كما إنه لم يميز بين الجرائم السياسية التي استثناها قانون الخدمة المدنية وغير السياسية وبين المخلة بالشرف وغير المخلة^(٤).

أما بخصوص الحكم بالإدانة عن جناية سياسية^(٥)، فقد أشار قانون العقوبات العراقي إلى إن العقوبة التي يحكم بها عن جريمة سياسية لا تعد سابقة في العود، ولا تستتبع بالحرمان من الحقوق والمزايا المدنية ولا حرمان المحكوم عليه من إدارة أمواله أو التصرف فيها^(٦)، ولما كانت ممارسة

(١) د. موفق علي عبيد وانتصار شاکر محمود: المصدر السابق، ص ٨٩.

(٢) د. ضياء عبدالله عيود ومرضى فيصل حمزة: المصدر السابق، ص ٣٧٤.

(٣) قرار مجلس شورى الدولة رقم (٢٠١٢/٨٢) الصادر بتاريخ (٢٠١٢/٢/٨) أشار إليه د. موفق علي عبيد وانتصار شاکر محمود: المصدر السابق، ص ٨٩.

(٤) د. موفق علي عبيد وانتصار شاکر محمود: المصدر السابق، ص ٨٩.

(٥) المادة (٢١/أ) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل التي عرف الجريمة السياسية بأنها (الجريمة التي ترتكب بباطح سياسي، أو تقع على الحقوق السياسية العامة أو الفردية، وفيما عدا ذلك تعتبر الجريمة عادية).

(٦) المادة (٢٢/٢) من قانون العقوبات العراقي النافذ.

الوظيفة العامة أحد هذه الحقوق والمزايا، فذلك يعني إن الحكم الجزائي الصادر عن جريمة سياسية لا يستتبع بحرمان الموظف المدان من وظيفته.

هذا وقد أشارت المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية إلى إن الحكم بالإدانة عن جنائية غير سياسية يؤدي إلى الحرمان من الوظيفة العامة، أي إن الحكم عن جنائية سياسية لا يحول دون ممارسة الوظيفة العامة^(١)، وهي بذلك تكون قد اتبعت ما سار عليه قانون العقوبات العراقي وبالتفصيل الذي ورد أعلاه

كما قد تؤدي الجنائية السياسية التي ترى الإدارة إنها تمثل فعلاً خطيراً وضاراً بالمصلحة العامة أو كان قد ارتكبها الموظف بصفته الرسمية أو الناشئة عن وظيفته إلى عزله عن وظيفته، إستناداً لما نصت عليه (٨/ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام.

وفي تقديرنا المتواضع إن إتجاه المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام إتجاه غير محبذ، ومحل للنظر، وإنه لا ينسجم وموقفه في غيره من التشريعات الجزائية، إذ إن الضرورة تقتضي أن يوجد نوعاً من التناسق والإنسجام بين قوانين التوظيف والإنضباط وقانون العقوبات فيما يتعلق بأثر الجريمة المنهي للعلاقة الوظيفية، إذ ليس كل جنائية من هذا النوع تستوجب العزل وليس كل جريمة من غير هذا النوع لا تستدعي ذلك لأن مجلس قيادة الثورة المنحل قد أوجب عزل الموظف من الخدمة عند الحكم عليه في جرائم الرشوة أو الإختلاس أو السرقة وبذلك بغض النظر عن العقوبة المحكوم بها^(٢). كما ندعو المشرع العراقي إلى تعديل صياغة البند (ب) من المادة (٨/ثامناً) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي النافذ لتكون صياغتها تنسجم مع ما نصت عليه المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي المعدل^(٣).

الفرع الثاني

أثر الحكم الجزائي في الجرائم المخلة بالشرف على الرابطة الوظيفية

تعد الجرائم الماسة بالشرف من الجرائم التي تفصح عن سلوك مشين لمرتكبها، مما يخشى معه أن ينعكس ذلك على سلوكه الوظيفي، وما قد يشكله ذلك من خطورة على الوظيفة العامة وعلى سمعة الجهة التي يعمل فيها بشكل عام^(٤)، هذا وقد اشترط المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية، في

(١) المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ.

(٢) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٨) لسنة (١٩٩٣).

(٣) المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية.

(٤) د. ضياء عبدالله عبود ومرضى فيصل حمزة، المصدر السابق، ص ٣٨٠.

المرشح لشغل الوظيفة العامة أن يكون حسن السمعة والسلوك وغير محكوم عليه بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتتيال^(١).

كما أشار قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، إلى فصل الموظف المحكوم عليه من وظيفته مدة بقاءه في السجن، إذا حكم عليه بالحبس عن جريمة غير مخلة بالشرف^(٢).
ان المشرع في قانون العقوبات العراقي عدد الجرائم المخلة بالشرف وذكرها على سبيل المثال دون الحصر كالسرقة والاختلاس والتزوير وخيانة الأمانة والاحتتيال والرشوة وهتك العرض^(٣).

كما ان هناك بعض القرارات والقوانين نصت على اعتبار جرائم بعينها مخلة بالشرف كالقرار المرقم (٦١) الصادر عن مجلس قيادة الثورة المنحل اذ اعتبر جريمة الهروب من الخدمة العسكرية والتخلف عنها من الجرائم المخلة بالشرف وعلى المحكمة ان تنص على ذلك في قرار حكمها^(٤)، كما ان قانون مكافحة الإرهاب المرقم (٣) لسنة (٢٠٠٦) الصادر عن إقليم كردستان وفي المادة (١٢) منه اعتبر الجرائم الإرهابية الواردة في ذلك القانون من الجرائم مخلة بالشرف، وكذلك قانون مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية في إقليم كردستان - العراق المرقم (١) لسنة (٢٠٢٠) وفي المادة (٣٤/ثالثاً) منه تعد الجرائم المنصوص عليها في المادتين (٢٥،٢٦) من قانون المذكور جرائم مخلة بالشرف.

يتبين من خلال ماورد أعلاه ان المشرع العراقي لم يحدد الجرائم التي تعد مخلة بالشرف على سبيل الحصر سواء في قانون العقوبات أو في قوانين التوظيف أو الانضباط كما فعل في قانون العقوبات العسكري النافذ^(٥)، وهو موقف محمود نظراً لضرورة ترك هذا التحديد للاجتهاد الفقهي والقضائي من ناحية أو لان هذا التحديد يجب أن يراعي فيه مختلف الظروف والتطورات الاجتماعية والاقتصادية من ناحية أخرى ومن ثم يجب البحث في كل حالة على حدة وتقرير ما إذا كانت الجريمة التي وقعت من الموظف تعتبر مخلة بالشرف أم لا^(٦).

وقد أشار مجلس الانضباط العام في إحدى قراراته بأن ما أورده المشرع العراقي من جرائم على إنها مخلة بالشرف، هي جرائم يجب على القاضي الالتزام بعدّها جرائم مخلة بالشرف والنص عليها في

(١) المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.

(٢) المادة (٨/سابعا/ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١).

(٣) المادة (٦/أ/٢١) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة (١٩٦٩).

(٤) قرار المرقم (٦١) الصادر عن مجلس قيادة الثورة المنحل بتاريخ (١٧/١/١٩٨٨).

(٥) المادة (٧٧) من قانون العقوبات العسكري النافذ المرقم (١٩) لسنة (٢٠٠٧) على إنه (كل من ارتكب جريمة مخلة بالشرف كالتزوير والاختلاس والسرقة وخيانة الامانة والنصب والاحتتيال وشهادة الزور واليمين الكاذبة والرشوة واللواط والمواقعة سواء كان فاعلاً ام مفعولاً به او وسيطاً يحكم عليه بأسقاط جميع الحقوق التي اكتسبها كونه طالباً في المدارس العسكرية وبحرمانه من حق دخول تلك المدارس).

(٦) حسن مصطفى حسين: المصدر السابق، ص ٢٩٣.

الأحكام التي يقضي بها، أما بخصوص الجرائم الأخرى فللقاضي سلطة تقديرية في عدها من الجرائم المخلة بالشرف أم لا، مع خضوعه في ذلك إلى رقابة محكمة التمييز، في حين لا تملك جهة الإدارة أي سلطة تقديرية في هذا الشأن، بل عليها الالتزام بما نص عليه القانون كأثر لهذه الجريمة أو بما تضمنه الحكم الجزائي في هذا الخصوص، فليس لها أن تعد فعلاً على إنه مخلاً بالشرف في الوقت الذي لم يصفه القانون أو الحكم الجزائي بذلك أو بالعكس، أي أن تنتفي صفة الإخلال بالشرف عن الفعل الذي وصفه القانون أو الحكم الجزائي بذلك^(١).

ويلاحظ إن المشرع العراقي قد استخدم مصطلح (الجنحة) مقيداً إياها بوصف الماسة بالشرف في قانون الخدمة المدنية، ودون أي اعتبار لمقدار أو نوع العقوبة المقررة لها^(٢).

أما بخصوص أثر الحكم بإدانة الموظف عن جنحة مخلة بالشرف، فلم نجد بين طيات قانون العقوبات العراقي، ولا في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، ما يشير صراحةً إلى أثر هذا الحكم في الرابطة الوظيفية، باستثناء ما أشارت إليه المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية المشار إليها سلفاً، والتي اشترطت في المرشح لشغل الوظيفة العامة عدم الحكم عليه عن جنحة تمس الشرف. إلا إنه يمكن القول بأن ما نصت عليه المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية المذكور آنفاً تجعل مجرد الحكم على الموظف بالإدانة عن جنحة ماسة بالشرف موجباً لإنهاء الرابطة الوظيفية لذلك الموظف، لفقدانه أحد الشروط اللازمة لتولي الوظيفة العامة والمتمثل بشرط حسن السمعة والسلوك، يضاف إلى ذلك ما أشارت إليه المادة (٨/ثامناً- أ) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، وما أعطته للإدارة من سلطة تقديرية من شأنها أن تمكن الإدارة ممثلة بالوزير إصدار قرار بعزل الموظف الذي صدر حكماً جزائياً بحقه عن جنحة مخلة بالشرف، على أساس إن ما ارتكبه الموظف المدان يمثل فعلاً خطيراً مضرراً بالمصلحة العامة^(٣).

وقد أشار مجلس قيادة الثورة (المنحل) في إحدى قراراته إلى إن الحكم بالعقوبة في جرائم الرشوة وجرائم الاختلاس يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف المدان من الخدمة وعدم جواز تعيينه في دوائر الدولة والقطاع العام^(٤)، وبصورة عامة فإنه يستوجب لإنهاء علاقة الموظف بوظيفته نتيجة الحكم عليه

(١) قرار مجلس انضباط العام رقم (١٥٩) الصادر بتاريخ (١٢/١/١٩٧١) أشار إليه د. ضياء عبدالله عبود ومرضى فيصل حمزة، المصدر السابق، ص ٣٨٠.

(٢) المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

(٣) المادة (٨/ثامناً- أ) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي المعدل.

(٤) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٨) الصادر بتاريخ (١٠/٢/١٩٩٣) الخاص بجريمة الرشوة، أشار إليه د. جمال إبراهيم الحيدري: شرح أحكام القسم الخاص من قانون العقوبات، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠٠٩، ص ١٢٣.

بجحة مخلة بالشرف، يجب أن يكون ذلك الفعل معاقب عليه جنائياً، وأن ينطوي هذا الفعل على الإخلال بالقيم الأخلاقية السائدة بالمجتمع على نحو واضح^(١).

كما أصدر مجلس الانضباط العام عدة قرارات عد فيها عدد من الجرائم مخلة بالشرف، وقضى بعزل مرتكبها كأثر للحكم الجزائي، مثال ذلك اختلاس مأمور البريد رزمة بريدية، وارتكاب الموظف خطأ جسيم يمس أموال الدولة، وجريمة الرشوة، وجريمة الاختلاس، وجريمة السرقة، واختلاس أسئلة الامتحانات العامة من قبل كاتب مديرية الامتحانات^(٢).

الفرع الثالث

أثر الأعدار القانونية والظروف القضائية والشروع في الجريمة على الرابطة الوظيفية

فيما يتعلق بأثر الأعدار القانونية المعفية أو المخففة، والظروف القضائية المخففة على الرابطة الوظيفية، فبحسب ما أشارت إليه المادة (٨/سابعاً) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل، فإنه وبإستثناء العذر القانوني المعفي من العقاب والذي لن يؤدي إلى فصل الموظف من وظيفته، فلن تحول الأعدار القانونية والظرف القضائي المخفف دون فصل الموظف المدان من وظيفته طالما حكم عليه بعقوبة السجن أو الحبس.

كما إن هذه الأعدار القانونية المعفية أو المخففة والظروف القضائية المخففة سوف لن تحول دون تطبيق أحكام البندين (أ ، ب) من الفقرة (ثامناً) التابعة للمادة (٨) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، إذا رأت الإدارة إن الفعل الذي ثبت ارتكابه من قبل الموظف يمثل خطراً يجعل من بقاءه في وظيفته مضراً بالمصلحة العامة، أو لا زال يمثل جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية الأمر الذي يستوجب عزله عن الوظيفة نهائياً وعدم جواز تعيينه في أي من دوائر الدولة والقطاع العام.

أما بخصوص توافر الظروف المشددة وأثرها في الرابطة الوظيفية للموظف المدان، فيظهر من خلال نص المواد (٢٣ و٣٦ و١٣٧) من قانون العقوبات العراقي النافذ^(٣) وما أشارت إليه المادتين (٩٦ و١٠٠) من القانون ذاته فإن هذه الظروف المشددة ستؤدي إلى حرمان الموظف الذي توافرت في حقه أحد هذه الظروف المشددة من وظيفته، سواء كعقوبة تبعية بحسب ما نصت عليه المادة (٩٦) المشار إليها أعلاه، أو كعقوبة تكميلية جوازية بحسب ما نصت عليه المادة (١٠٠) من قانون العقوبات

(١) د. موفق علي عبيد وانتصار شاكر محمود: المصدر السابق، ص ٩٦.

(٢) قرار مجلس انضباط العام رقم (١٥٩) الصادر بتاريخ (١٢/١/١٩٧١)، أشار إليه د. ضياء عبدالله عبود ومرضى فيصل حمزة، المصدر السابق، ص ٣٨٢.

(٣) المادة (٢٣، ١٣٦، ١٣٧) من قانون العقوبات العراقي.

العراقي النافذ، أو قد تؤدي إلى عزل الموظف من وظيفته استناداً لنص المادة (٨/ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي النافذ^(١).

أما عن أثر الشروع^(٢) في ارتكاب جناية أو جنحة من قبل الموظف العام في رابطة الوظيفية، فبالإستناد لنص المادتين (٣١, ٣٢) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل، ونص الفقرتين (سابعاً- ب، ثامناً) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، يسري على الحكم بالشروع في ارتكاب جناية أو جنحة ما يسري على الحكم بارتكاب جناية أو جنحة من أثار، أي إن الحكم بشروع الموظف في ارتكاب جناية سيؤدي إلى حرمان الموظف المدان من وظيفته.

المطلب الثالث

أثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة والقرار الصادر بالأفراج على الرابطة الوظيفية

نلاحظ أن المشرع العراقي وضع نظاماً خاصاً لموضوع الإفراج لم تتضمنه اغلبية التشريعات الدول الأخرى، حيث يلاحظ بأن الفرق بين الإفراج والبراءة هو أن المحكمة إذا اقتنعت بأن المتهم لم يرتكب الفعل الذي أتهم به كأن يثبت بالدليل المقنع أنه كان بعيداً عن مكان الحادث وأن أي فعل لم يصدر منه أو أن شخصاً آخر هو الذي ارتكب الجريمة دون أن يكون للمتهم صلة بها فتقرر براءته من التهمة، وهذا هو المعنى الحقيقي للبراءة، ولكن إذا وجدت أن الأدلة لا تكفي للإقناع بإرتكابه الجريمة كأن لم تتحصل إلا شهادة واحدة أو شهادات متناقضة وهي أدلة وإن كانت لا تكفي لأقناع بإرتكابه الجريمة، غير أنها لا تنفي نفياً قاطعاً احتمال ارتكابه إياها فتقرر إلغاء التهمة والإفراج عنه وهذا هو المعنى الحقيقي للإفراج^(٣)، على أن قرار الإفراج يصبح نهائياً إذا مضت سنة على صدوره من المحكمة أو سنتان على صدوره من قاضي التحقيق^(٤).

هذا وقد أصبحت حالة افتراض براءة المتهم قرينة ابتدائية إجرائية جنائية ودستورية تتفاخر بإقرارها المواثيق والقوانين في كل حين. فإن أهمية افتراض براءة المتهم تكمن في صلتها واتصالها بحقوق الانسان وحرية الانسان وأصل الإنسان. وهذه القرينة المفترضة تفرض على جهات التحقيق والمحاكمة التعامل مع

(١) المادة (٨/ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١).

(٢) المادة (٣٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(٣) حسن مصطفى حسين: المصدر السابق، ص ٣٠٩.

(٤) المادة (٣٠٢) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل.

المتهم على أساس أنه بريء لأن ذلك هو الأصل الثابت لغاية ثبوت العكس، وغرض التحقيق هو كشف الحقيقة دون ميل نحو الإدانة أو نحو البراءة دون مسوغ^(١).

ولدراسة هذا الموضوع سنقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الأول أثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على الرابطة الوظيفية ونخصص الفرع الثاني لأثر القرار الجزائي الصادر بالأفراج على الرابطة الوظيفية.

الفرع الأول

أثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على الرابطة الوظيفية

من المقرر أنه لا تلازم مطلقاً بين المسؤولية الجزائية والمسؤولية الإنضباطية، إذ إنه من المتصور أن يبرأ الموظف من المسؤولية الجزائية ويدان إنضباطياً، إذا كان فعله يشكل مخالفة إنضباطية لا تصل الى مستوى الجريمة الجزائية، هذا وإن نظام الإنضباطي لا بد إن يكون مستقلاً عن النظام الجزائي، وذلك لاختلاف النظامين في أساسيهما وغايتيهما ونوع الجزاءات التي توقع باسم كل منهما، يؤدي هذا الاستقلال والاختلاف بين النظامين - أن تستقل المسؤولية الإنضباطية عن المسؤولية الجزائية وإن تولدتا من نفس الفعل، وكما أسلفنا إن حجية الحكم الجزائي في مجال الإنضباط لا تكون الا في خصوص ثبوت الواقعة موضوع الاتهام، أو نفيها وهذا هو المدى الذي تبلغه حجية الحكم الجزائي في المجال الإنضباطي إذ يتحدد نطاق حجيته في ثبوت الواقعة موضوع الإتهام، أو فساد إسنادها للمتهم بالنظر لما للحكم الجزائي من حجية مطلقة لا يجوز إنكارها فيما يثبت به بشأن الوجود المادي للوقائع ونسبتها الى المتهم إيجاباً أو سلباً، فالحكم الجزائي القاضي بالبراءة لعدم الصحة، أي لإنتفاء الواقعة أصلاً، أو لعدم ارتكابها من المتهم بالذات، يقيد السلطة الانضباطية فلا تملك مناقشة هذه الوقائع من جديد وإنما يتعين عليها الالتزام بالنتائج التي انتهى اليها القضاء الجزائي من حيث الوجود المادي للوقائع والعمل على إحترامها، وترتيباً على ذلك فإن على السلطة الإنضباطية التقيد بحجية الحكم الجزائي بالبراءة، إذا كان سببها عدم وقوع الفعل المادي من الموظف، أو بإنتفاء الوجود المادي للوقائع^(٢).

أما إذا كان الحكم الجزائي الصادر بالبراءة لإنتفاء القصد الجرمي في الجرائم العمدية، وإنتفاء الخطأ الجنائي في الجرائم غير العمدية، ففي هذه الحالات لاينفي الحكم الجزائي السلوك المادي المكون للجريمة

(١) د. مجيد خضر احمد عبدالله، افتراض براءة المتهم، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد(٩) المجلد(١٤) تشرين الأول ٢٠٠٧، ص ٤٢١.

(٢) د. عثمان سليمان غيلان العبودي: مرشد العملي في مهارات التحقيق الإداري، المصدر السابق، ص ١٢٠-١٢١.

المسندة للموظف المتهم، بل ينفي الصفة الجرمية عنه، وبالتالي لا يحول من دون أن تكون هذه الوقائع جريمة تأديبية تستوجب العقاب، لأن مناط التأثيم في كل منهما يختلف عن الآخر^(١).

إن صدور حكم جزائي نهائي ببراءة المتهم لعدم وجود الدليل فإن القاضي المدني يكون ملزماً بهذا الحكم، فقد تقضي المحكمة الجزائية بأن الواقعة المسندة الى المتهم لم تقع أصلاً، أو أنها لم تقع منه بالذات، أو بأنه لم يترتب عليها ضرر في الحالات التي يكون فيها الضرر ركناً من اركان الجريمة، أو بأنه لا توجد بين الضرر والخطأ رابطة سببية، ففي هذه الحالات يكتسب حكمها عنصر الإلزام أمام القاضي المدني والإداري في الدعاوى التي لم يكن قد فصل فيها نهائياً، وذلك لأن حكم البراءة الصادر عن المحكمة الجزائية يكون مبنياً على انتفاء التهمة^(٢).

أما بخصوص أثر الحكم الجزائي الصادر بالبراءة على الرابطة الوظيفية في التشريع العراقي، فنجد إن المشرع العراقي قد وقع في تناقض في هذا الشأن، بعدما نص في المادة (٢٢٧/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ المعدل على حجية الاحكام الجزائية الصادرة ببراءة المتهم من قبل الكافة فيما يتعلق بتعيين الواقعة المكونة للجريمة ونسبتها الى فاعلها ووصفها القانوني، نجد أنه قد أشار من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل الى إنه لا تحول براءة الموظف عن الفعل المحال من اجله الى المحاكم المختصة دون فرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون^(٣). فمن خلال ما أشارت إليه المادة أعلاه نجد إن المشرع العراقي لم يجعل للحكم الجزائي الصادر ببراءة الموظف حجية أمام السلطات والقضاء الانضباطي، فقد يحكم القاضي الجزائي ببراءة الموظف عندما يتوصل الى قناعة ثابتة بأن الفعل المرتكب لا يشكل جريمة أو ثبت عدم ارتكابه من قبل الموظف.

الفرع الثاني

أثر القرار الجزائي الصادر بالأفراج على الرابطة الوظيفية

يشترط لمنع إعادة النظر في الدعوى الجزائية أن يكون الحكم قد صدر بصورة نهائية أو باتة وقرار الافراج قد إكتسب الدرجة القطعية، فقرار الافراج الذي لم يكتسب الدرجة النهائية، لا يعد قطعياً. وقرار الافراج النهائي هو ذلك القرار الصادر بالافراج الذي مضت عليه سنة إذا كان صادر من محكمة الموضوع وستتان إذا كان صادر من قاضي التحقيق، ويكون كل من هذين القرارين نهائياً تترتب عليه

(١) د. موفق علي عبيد وانتصار شاكر محمود: المصدر السابق، ص ١٠٥.

(٢) د. جاسم خربيط خلف، أثر حكم البراءة والإدانة أمام القضاء المدني، بحث منشور في مجلة أبحاث ميسان، كلية

القانون - جامعة البصرة، المجلد الثالث، العدد السادس، ٢٠٠٧، ص ١٥١.

(٣) المادة (٢٣) من انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.

إنقضاء الدعوى الجزائية^(١). فقرار الافراج النهائي يعد قراراً قطعياً بمعنى انه غير مؤقتاً، وحاسماً في موضوع الدعوى بمعنى إنه قضى في أصل النزاع بثبوته أو نفيه أو يمنع إستمرار الإجراءات فيه ضد الفاعل^(٢)، وتكون له ذات الحجية المقررة للحكم بالبراءة^(٣).

اما بخصوص أثر قرار الافراج عن الموظف المتهم، فقد بينت المادة(٢٢٧/ب) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي على أنه يكون لقرار الافراج الصادر من المحكمة الجزائية أو القاضي التحقيق، قوة الحكم بالبراءة عند اكتسابه الدرجة النهائية، كما أشارت محكمة التمييز الاتحادية في إحدى قراراتها الى إنه إذا كانت الأدلة المتوفرة غير كافية لإدانة المتهم فيحكم بإلغاء التهمة والإفراج ولا يحكم بالبراءة^(٤). وهنا تثار مشكلة حجية قرار الافراج الصادر من محكمة الجزائية القائمة على عدم كفاية الأدلة، أو الشك في صحة الواقعة، أو قيامها، وذلك لاتصالها بالوجود المادي للواقعة، فالسؤال الذي يثور هو مدى تقيد سلطة التأديب بقرار الافراج القائم على عدم كفاية الأدلة أو الشك. حيث ان القرار الجزائي الصادر بالإفراج على عدم كفاية الأدلة أو الشك في قيمة الأدلة لا يحول دون مساءلة الموظف تأديبياً، فالقرار الجزائي الصادر بالأفراج عن الموظف في جريمة الرشوة لعدم كفاية الأدلة المقدمة ضده لا يمكن ان يقيد السلطة التأديبية بعدم مساءلته تأديبياً^(٥)، وهنا نرى إن القرار الصادر بالافراج عن الموظف، لم يستند الى عدم صحة الوقائع، أو عدم حصول الجريمة، وانما يستند على عدم كفاية الأدلة، فهذا لا يرفع الشبهة عنه نهائياً، ولا يحول دون مساءلته تأديبياً، وإدانة سلوكه الإداري الخاطيء. من اجل هذه التهمة عينها. على الرغم من قرار الإفراج، كما إن الإفراج على الشك في الاتهام لا يمنع من قيام المسؤولية التأديبية، وذلك بإعتبار إن القرار الجزائي الصادر بالإفراج المبني على الشك في الاتهام لا يمنع من قيام المسؤولية التأديبية^(٦)، وذلك بإعتبار إن القرار الجزائي الصادر بالإفراج، ليس على أساس إنتفاء التهمة، بل على أساس الشك، بحيث لا يمتنع على السلطة التأديبية البحث في مدى ثبوت التهمة، لإن الافراج المؤسس على الشك هو براءة غير مؤكدة، وما دامت المحكمة لم تقطع بإنتفاء التهمة فلا تثريب

(١) المادة (٣٠٢/ج) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل.

(٢) د. موفق علي عبيد وانتصار شاكر محمود: المصدر السابق، ص ١٠٦.

(٣) المادة(١٩/خامساً) من دستور جمهورية العراق لسنة(٢٠٠٥)والمادتين(٣٠٢/ج)و(٢٢٧/أ)من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل.

(٤) قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (١٩٠) بتاريخ(١٧/١٢/٢٠٠٦) اشارت اليه حسن مصطفى حسين: المصدر السابق، ص ٣١١.

(٥) د. عثمان سليمان غيلان العبودي: مرشد العملي في مهارات التحقيق، المصدر السابق، ص ١٢١.

(٦) المادة (٢٣) من انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.

على السلطة التأديبية وإن هي سلكت من الوسائل ما قد يصل بها الى أن التهمة ثابتة في حق مرتكبها لتحاسبه على هذا الأساس^(١).

ومع ذلك فإن الإدانة في المجال التأديبي لا تعني أنها تقوم على الشك وبعيداً عن اليقين، ومجرد الشبهة دون الدليل، فالإدانة في المجالين الجزائي والتأديبي، يجب ان تبنى على اليقين والجزم وان يقوم دليل قاطع عليها^(٢).

هذا هو مسلك المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة العراقي الذي ينص على إنه لا يحول افرج الموظف عن الفعل المحال من اجله الى المحاكم المختصة دون فرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون^(٣).

وترتيباً على ذلك فإنه ينبغي التسليم بحجية القرار الجزائي الصادر بالإفراج تأسيساً على عدم كفاية الأدلة، أو الشك في مجال التأديب على أن ذلك لا يمنع من مساءلة الموظف عن وضع نفسه موضع الشبهات، بما ينعكس على مركزه الوظيفي بإعتبارها مسلكاً يشكل مخالفة تأديبية أخرى تختلف عن تلك التي برأها القرار الجزائي منها، لعدم كفاية الأدلة أو الشك، علماً أن القرار الجزائي الصادر بالإفراج لبطلان الدليل أو الإجراءات لا حجية له أمام السلطات التأديبية، ولا يحول دون مساءلة الموظف تأديبياً^(٤).

(١) حسن مصطفى حسين: المصدر السابق، ص ٣١٢.

(٢) د. موفق علي عبيد وانتصار شاكر محمود: المصدر السابق، ص ١٠٧-١٠٨.

(٣) المادة (٢٣) من انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.

(٤) د. عثمان سليمان غيلان العبودي: مرشد العملي في مهارات التحقيق، المصدر السابق، ص ١٢٢.

المبحث الثالث

أثر عوارض الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية

قد تطرأ على الحكم الجزائي الصادر بحق الموظف المدان ظروف معينة يبينها القانون والتي من شأنها تغيير أثر ذلك الحكم عند تنفيذه، فتوقف تنفيذه أو تتسبب في الغائه، فقد يطعن الموظف في الحكم وتكون نتيجة الطعن نقض الحكم في وقت يمكن أن تكون قد مضت فيه مدة من الزمن على صدور الحكم ورتب الأثر المنهني للعلاقة الوظيفية، وقد يأمر القاضي الجنائي استناداً على سلطته القانونية بوقف تنفيذ العقوبة الذي قد يشمل العقوبات التبعية والتكميلية المنهية للعلاقة الوظيفية وقد لا يشملها^(١). وقد يصدر عفو عام أو خاص عن الموظف المحكوم عليه وبالتالي تسقط الجريمة الجنائية أو عقوبتها الأمر الذي يؤدي وبشروط معينة الى سقوط العقوبات التبعية والتكميلية المنهية للعلاقة الوظيفية^(٢).

لإيضاح ما سبق ذكره سنقوم بدراسة هذا الموضوع في ثلاثة مطالب سنتناول في المطلب الأول أثر الطعن بالحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية، وسنبحث في المطلب الثاني أثر وقف تنفيذ الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية ونخصص المطلب الثالث والأخير لأثر العفو عن المحكوم عليه على الرابطة الوظيفية.

المطلب الأول

أثر الطعن بالحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية

تترتب على الحكم الجزائي أثاره القانونية على النحو الذي يحدده المشرع في متن القانون فيما يتعلق بالموضوع الذي صدرت ضده الادانة، فالعقوبة التي تصدر على المتهم والعقوبات الأخرى التي تليها التبعية والتكميلية واثار تلك العقوبات التي يتضمنها الحكم الجزائي، تستهدف إصلاح الفرد والمجتمع لذلك فالحكم الجزائي هو وسيلة القضاء الذي بموجبه تعاد الحقوق المحمية قانوناً لكل صاحب الحق^(٣).

وقد رتب المشرع على الحكم الجزائي، الاثار القانونية التي تكفل للمجتمع تحقيق التوازن الاجتماعي وإعادة الحقوق الى أصحابها، كما اقر للمحكوم عليه بالحكم الجزائي المقرر قانوناً مجموعة من الضمانات بعد النطق بالحكم والتي تضمن له حق الدفاع عن نفسه ضد ما ينسب اليه من العقوبة في

(١) المادة (١٤٤) من قانون العقوبات العراقي المرقم ١١١ لسنة ١٩٦٩.

(٢) المادتان (١٥٣، ١٥٤) من قانون العقوبات العراقي المرقم ١١١ لسنة ١٩٦٩.

(٣) افرست كمال عزيز ميراو: المصدر السابق، ص ٨٢.

ذلك الحكم، فللمحكوم عليه الطعن بالحكم الصادر بحقه عن طريق التمييز وإعادة المحاكمة وفق الشروط التي يقرها القانون، كما قضى المشرع للمحكوم عليه غيابياً الاعتراض عليه وفقاً للقانون^(١).

لذلك سنقسم هذا المطلب الى ثلاثة فروع نتناول في الفرع الأول أثر الحكم الغيابي على الرابطة الوظيفية ونتناول في الفرع الثاني أثر إعادة المحاكمة على الرابطة الوظيفية ونخصص الفرع الثالث لأثر الطعن بالطريقة التمييز على الرابطة الوظيفية.

الفرع الأول

أثر الحكم الغيابي على الرابطة الوظيفية

تجري محاكمة المتهم الحاضر وجاها اما المتهم الهارب والمتهم الذي تغيب بغير عذر مشروع رغم تبلغه فتجري محاكمته غيابياً^(٢)، يبلغ المحكوم عليه غياباً بالحكم الصادر عليه طبقاً لما هو منصوص عليه في المادة ٤٣ من قانون أصول المحاكمات الجزائية فاذا انقضى ثلاثون يوماً على تبليغه بالحكم الصادر في المخالفة وثلاثة أشهر على تبليغه بالحكم الصادر في الجنحة وستة أشهر في الجناية ودون ان يقدم نفسه الى المحكمة التي اصدرت الحكم او الى اي مركز للشرطة ودون ان يعترض عليه خلال المدة المذكورة أصبح الحكم بالإدانة والعقوبات الاصلية والفرعية بمنزلة الحكم الوجاهي^(٣).

وعندما يتم القبض على محكوم عليه غياباً بالإعدام او بالسجن المؤبد او المؤقت او سلم نفسه الى المحكمة او اي مركز للشرطة فتجري محاكمته مجدداً وللمحكمة ان تصدر عليه اي حكم يجيزه القانون ويكون قرارها تابعاً للطعن فيه بالطرق القانونية الأخرى^(٤).

لذلك يأتي الحكم الغيابي بعد الحكم الوجاهي من حيث القوة، فالحكم الوجاهي هو الحكم الصادر في مواجهة المتهم في نهاية المحاكمة التي جرت بحضوره، حتى لو غاب عن جلسة النطق بالحكم، فيكون المتهم قد قام بتقديم بياناته ودفوعه في الدعوى، وتالياً يكون حكم المحكمة الصادر هو الأقرب الى الحقيقة، ويحسم النزاع بشكل منطقي وأقرب الى العدالة بخلاف الحكم الغيابي^(٥).

(١) د. عثمان سليمان غيلان العبودي: اخلاقيات الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٧، ص ٦٨.

(٢) المادة (١٤٧) من قانون أصول المحاكمات الجزائية المرقم ٢٣ لسنة ١٩٧١.

(٣) المادة (٢٤٣) من قانون أصول المحاكمات الجزائية المرقم ٢٣ لسنة ١٩٧١.

(٤) المادة (٢٤٧) من قانون أصول المحاكمات الجزائية المرقم ٢٣ لسنة ١٩٧١.

(٥) افرست كمال عزيز ميراو: المصدر السابق، ص ٨٧.

فيتبين لنا أن المشرع العراقي أجاز الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر في الجنايات والجنح والمخالفات بصورة عامة، وخلال المدة المذكورة آنفاً، فعندما تنتهي هذه المدة يصبح الحكم بمنزلة الحكم الوجاهي، ولا يجوز الطعن به الا عن طريق طرق الطعن الأخرى، الا ان ما جاءت به المادة (٢٤٧/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائي يتعارض ماورد في المادة (٢٤٣) من نفس القانون، إذ يشير المادة (٢٤٧/أ) الى انه متى ما ألقى القبض على من صدر عليه حكماً غيابياً بعقوبة الإعدام أو السجن المؤبد أو المؤقت أو سلم نفسه فسيحاكم من جديد، ما يعني ان هذه لم تحدد سقفاً زمنياً يتحول فيه الحكم الغيابي الى حكم النهائي، عند عدم الاعتراض عليه خلاله، وذلك بخلاف المادة (٢٤٣/أ) السالفة الذكر، والتي اشارت الى ذلك رغم ان ما سار عليه المشرع العراقي في المادة (٢٤٧/أ) المذكورة هو موقف يشكر عليه، لإعطائه لمن صدر بحقه حكماً غيابياً فرصة الدفاع عن نفسه، لكن كان الاجدر به إزالة التعارض المذكور آنفاً^(١).

لذلك يرى الباحث ضرورة اعادة النظر في المادة المذكورة وتعديلها بحيث يزيل التناقض المشار اليه بحيث يقتصر تقديم الاعتراض على الحكم الغيابي الصادر في جرائم الجنح والمخالفات لأنها تتعارض وما قضت به المادة (٢٤٧/أ) من قانون ذاته، والتي بينت ان الحكم الغيابي الصادر في الجناية لا يصبح نهائياً مهما مضت عليه من مدة.

وفيما يتعلق بأثر الحكم الجزائي الغيابي على الرابطة الوظيفية، هناك من يرى أن الحكم الجزائي الغيابي لا ينعقد به آثار الحكم الحضورى، فهو مجرد اتهام لم يسمع به دفاع المتهم، ولا يترتب عليه آثار التبعية والتكميلية والتي من بينها حرمانه من وظيفته، حتى يصبح هذا الحكم الغيابي حكماً نهائياً، أو يستبدل بحكم جديد صدر بعد أن سلم هذا الموظف نفسه او القى القبض عليه، وسيكون هذا الحكم الأخير محلاً للطعن به بإحدى طرق الطعن الأخرى التي نص عليه هذا القانون^(٢).

أن كلاً من قانون الخدمة المدنية وقانون انضباط الموظفين الدولة والقطاع العام، لم يميزا بين الحكمين الوجاهي والغيابي، من حيث أثر الحكم في الرابطة الوظيفية، وهذا يعني أننا سنلجأ الى تطبيق احكام إحدى المادتين المتعارضتين، إما المادة (٢٤٣/أ) والمادة (٢٤٧/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي النافذ، لذلك نأمل من المشرع العراقي تلافى هذا القصور التشريعي، كما يتبين لنا أن هذه النصوص متداخلة بشكل غريب.

(١) نفس المصدر، ص ٨٤.

(٢) نفس المصدر، ص ٨٥-٨٦.

الفرع الثاني

أثر إعادة المحاكمة على الرابطة الوظيفية

ان إعادة المحاكمة هي طريق من طرق الطعن الغير عادية نص عليه المشرع و وسيلة لرفع الخطأ الواقعي الذي اصاب الاحكام الباتة الصادرة بالإدانة وذلك عن طريق رؤية الدعوى التي سبق الفصل فيها ثانية واصدار حكم جديد فيها. حيث ان الحكم الصادر بحق المحكوم عليه وحاز درجة البتات لا يمكن الطعن به بالطرق العادية، فيسلك طريقاً غير عادياً في الطعن، إذ بإمكانه اللجوء الى إعادة المحاكمة إذا توفر في ذلك الحكم خطأ يستوجب إعادة النظر فيه من المحكمة التي أصدرته.

وحصر قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي الحالات التي يجوز فيها طلب إعادة المحاكمة في الدعوى التي صدر فيها حكم بات بعقوبة أو تدبير في جناية أو جنحة^(١).

ولا يترتب على طلب إعادة المحاكمة وقف تنفيذ الحكم الا اذا كان صادراً بالإعدام. اما بعد صدور الحكم الجزائي النهائي في دعوى إعادة المحاكمة ببراءة المحكوم عليه، فان الامر سيختلف، فسيترتب على هذا الحكم الأخير مجموعة من النتائج وهي محو الاثار الجزائية والمدنية والتأديبية للحكم السابق، إذا كانت العقوبة الانضباطية تابعة للعقوبة الجزائية أو مترتبة عليها كأثر تلقائي^(٢).

ويرى الباحث ضرورة دعوة المشرع العراقي وإقليم كوردستان لتعديل نص المادة (٢٧٣) من قانون أصول المحاكمات الجزائية بشكل ينسجم مع وقف تنفيذ الحكم بمجرد تقديم طلب إعادة المحاكمة، لما في تنفيذ الحكم السابق على إعادة المحاكمة من اثار قد لا يمكن تداركها.

الفرع الثالث

أثر الطعن تمييزاً على الرابطة الوظيفية

ان قواعد الطعن وأصوله في الاحكام الجزائية يحددها قانون أصول المحاكمات الجزائية، إذ تبين أحوال الطعن ومدته ومن يحق لهم ذلك، ويعتبر الطعن تمييزاً في الاحكام الجزائية من اهم ضمانات المحكوم عليه في تنفيذ الحكم الجزائي وما يترتب عليه من النتائج، ومنها الأثر المنهني للعلاقة الوظيفية، وينص قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي صراحة على تنفيذ الاحكام الجزائية فور صدورها وجهاً، أو بمنزلة الحكم الوجاهي ويستثنى من ذلك احكام الإعدام وكذلك احكام الحبس الصادرة في

(١) المادة (٢٧٠) من قانون أصول المحاكمات الجزائية المرقم ٢٣ لسنة ١٩٧١.

(٢) افرست كمال عزيز ميراو: المصدر السابق، ص ٩٣.

المخالفات^(١)، ولا يترتب على الطعن تمييزاً في الاحكام والقرارات وقف تنفيذها الا اذا نص القانون على ذلك^(٢).

يتبين لنا ان القاعدة العامة لقانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي هي تنفيذ الاحكام الجزائية الوجيهة أو بمنزلة الوجيه فور صدورهما، وهذا يعني كمبدأ عام ان الطعن في الحكم الجزائي الصادر بالإدانة لا يوقف تنفيذ هذا الحكم.

وقد جاءت أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل منسجمة مع اتجاه قانون أصول المحاكمات الجزائية بشأن ترتيب الأثر المنهني للعلاقة الوظيفية حيث نصت المادة (٨/سابعاً) من قانون انضباط على انه (الفصل: ويكون بتحتية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه على النحو الاتي: ب - مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تأريخ صدور الحكم عليه...)، ويحدد القانون بشكل صريح كيفيات هذا الأثر، من تأريخ النطق بالحكم الجزائي، فيما يتعلق بعقوبة الفصل، لكنه لم يفعل ذلك بالنسبة لعقوبة العزل، ولكن يفهم من سياق النص، ان المشرع أراد تنفيذ العزل من موعد صدور الحكم الجزائي إذ نصت المادة (٨/ ثامناً) على ان (العزل: يكون بتحتية الموظف... في احدى الحالات الاتية: ... ب . اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية) وبذلك لم يشترط المشرع ان يكون هذا الحكم اكتسب الدرجة النهائية، كما لم يعلق تنفيذ الأثر المنهني للعلاقة الوظيفية بالعزل او الفصل على صدور القرار من الإدارة^(٣).

يتبين مما سبق بأن الاحكام الجزائية يتم تنفيذها من تأريخ صدورهما، وان إنهاء العلاقة الوظيفية كأثر لذلك الحكم الجزائي على الموظف يسري بحقه ابتداءً من تأريخ صدور هذا الحكم، اما الطعن في الحكم فلا يوقف تنفيذ اثره أي يبقى ساري المفعول بحق الموظف لحين البت في الطعن، فإذا تم تصديق الحكم بالإدانة استمر في ترتيب جميع الاثار القانونية من تأريخ صدوره، ويشمل ذلك إنهاء الرابطة الوظيفية بصفته اثرًا لذلك الحكم، أما عند نقض الحكم فتلتزم الإدارة بإعادة الحال الى ما كان عليه قبل صدوره،

(١) المادة (٢٨٢) من قانون أصول المحاكمات الجزائية المرقم ٢٣ لسنة ١٩٧١.

(٢) المادة (٢٥٦) من قانون أصول المحاكمات الجزائية المرقم ٢٣ لسنة ١٩٧١.

(٣) عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء علاقته الوظيفية، شركة العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠١٢، ص ١٧٤-١٧٦.

ومنح الموظف جميع حقوقه بما في ذلك حقه في العودة الى الوظيفة بصفتها اثرًا لنقض الحكم الجزائي^(١).

وفيما يتعلق بسلطة الإدارة، فإن الإدارة تكون ملزمة بأعمال اثر الجريمة الجنائية المنهي للعلاقة الوظيفية ابتداءً من تأريخ صدور حكم الإدانة وعليه فأنها لا تملك أي سلطة تقديرية في هذا الشأن ومع ذلك فإنها يتحمل وزير الغاء هذا الحكم بان عليها ان تعيد الحال الى ما كان عليه قبل صدور الحكم الابتدائي وهذا في تقديرنا المتواضع سيخلق مزيداً من المتاعب للإدارة والموظف على حد سواء خصوصاً عند الحكم على الموظف جنائياً بالحبس لمدة (٢٤) ساعة، لذا نقترح ان تمنح الإدارة قدرًا من السلطة بحيث يمكنها في حالات معينة تخضع لتقديرها أن تترتب في أعمال أثار الحكم الجنائي الصادر بإدانة الموظف لحين اكتسابه الدرجة القطعية ضماناً لاستقرار المراكز القانونية الذي ينعكس على حسن سير المرافق العامة وانتظام واستمرار عملها دون عراقيل ويمكن عندئذ إخضاع تقديرها لرقابة القضاء ضماناً لتحقيق الغاية المتوخاة من منح هذه السلطة في التقدير^(٢).

المطلب الثاني

أثر وقف التنفيذ الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية

يرتب المشرع الاثار القانونية نتيجة لصدور حكم جزائي على الموظف العام الذي يحكم بإدانته فيقضي بإنهاء علاقته الوظيفية إذا صدر ذلك الحكم بحقه. وتعالج أغلب التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة هذه الحالة، فيقع على عاتق الإدارة إنهاء علاقة الموظف بناءً على الحكم الجزائي الذي يقضي بإدانته. وتبرز مسألة إدانة المحكمة للموظف وإصدار حكم جزائي بحقه، لكنها قد تأمر، ونتيجة لتوفر عدة شروط أشار اليها المشرع، بإيقاف تنفيذ ذلك الحكم الذي صدر بحقه، ومالم يكون قد سبق الحكم عليه عن جريمة عمدية ورأت من اخلاقه وماضيه وسنه وظروف جريمته ما يبعث على اعتقاد بانه لن يعود الى ارتكاب جريمة جديدة، وهذا الوضع يؤثر على الرابطة الوظيفية، بصفتها اثرًا لوقف تنفيذ هذا الحكم الجزائي الصادر بحق الموظف العام^(٣).

حيث اجازت المادة (١٤٤) من قانون العقوبات العراقي للمحكمة عند الحكم في جناية أو جنحة بالحبس مدة لا تزيد على سنة أن تأمر في الحكم نفسه بإيقاف تنفيذ العقوبة بشروط معينة لمدة ثلاث

(١) افرست كمال عزيز ميراو: المصدر السابق، ص ١٠٤.

(٢) عبد القادر محمد القيسي، المصدر السابق، ص ١٧٥.

(٣) علي احمد حسن: أثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف، أطروحة دكتوراه مقدمة كلية الحقوق، جامعة النهرين، العراق، ٢٠٠٣، ص ١٠٧. نقلاً عن افرست كمال عزيز ميراو: المصدر السابق، ص ٩٨.

سنوات تبدأ من تأريخ الحكم، وللمحكمة نفسها الحكم بإلغاء إيقاف التنفيذ في حالات معينة، وإن الحكم بإلغاء إيقاف التنفيذ يترتب عليه تنفيذ العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية التي كان قد أوقف تنفيذها^(١).

وفيما يتعلق بأثر وقف التنفيذ في إنهاء الخدمة الوظيفية لابد لنا ان نشير الى ان الامر بإيقاف التنفيذ من قبل المحكمة لا يؤثر على ما لجهة التأديب من سلطة في إنهاء هذه الخدمة انضباطياً وفقاً لصلاحياتها المقررة لها في قوانين الانضباط طالما ان هذا الانهاء فرض كعقوبة انضباطية اصلية وليس اثرًا للحكم جزائياً على الموظف ولكن الخلاف يثور حول اثر وقف التنفيذ في إنهاء الخدمة الوظيفية الذي يفرض على الموظف بوصفها عقوبة تبعية او تكميلية للعقوبة الاصلية سواء اكان ذلك بمقتضى قوانين العقوبات ام بمقتضى قوانين التوظيف والانضباط^(٢).

أما قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي النافذ فلم يتطرق في نصوصه الى موضوع إيقاف التنفيذ وأثره في إنهاء العلاقة الوظيفية. ألا أنه يمكن القول ان الإدارة اذ كان يمكنها في ظل قانون الانضباط النافذ إنهاء الخدمة الوظيفية للموظف بالعزل كأثر للحكم الجنائي حتى لو تضمن هذا الحكم امراً بوقف تنفيذ العقوبة الاصلية بحسبان ان احكامه في هذا الشأن قد نسخت احكام قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ التي تقضي بوجود عودة الموظف الى الوظيفة بعد خروجه من السجن، الا ان ذلك غير ممكن بالنسبة لعقوبة الفصل حيث يتفق القانونان على ان فصل الموظف يجب ان يكون بقدر مدة بقاءه في السجن، وان وقف تنفيذ العقوبة الاصلية يحول بين الموظف والسجن فلا يمكن القول بإمكانية فصل الموظف كأثر لحكم جنائي أوقف تنفيذ العقوبة الاصلية المنصوص عليها فيه لان الفصل هنا مرهون بتنفيذ العقوبة الاصلية بحق الموظف^(٣).

ويؤخذ على قانون العقوبات العراقي أنه قصر جواز الأمر بإيقاف التنفيذ في الأحكام الصادرة في الجنايات والجنح دون المخالفات، الامر الذي يؤدي من حيث الأثر في إنهاء خدمة الموظف الى نتائج غير مقبولة وذلك لكون فصل الموظف يترتب على ارتكابه أية جريمة غير مخلة بالشرف^(٤)، حتى لو كانت مخالفة عقوبتها (٢٤) ساعة أو بضعة أيام. وهي تعد من الجرائم التي تتميز بان عقوبتها قصيرة المدة مما يجعلها مؤهلة اكثر من غيرها من الجرائم لان تشمل بنظام وقف التنفيذ وعليه نجد انه من غير

(١) المواد (١٤٥، ١٤٤، ١٤٨، ١٤٧، ١٤٦) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩.

(٢) محمد نجم جلاب: أثر العقوبة الجنائية في إنهاء الخدمة الوظيفية (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة القانون

للدراستات والبحوث القانونية، كلية القانون جامعة ذي قار، المجلد (٢٠١٦) العدد (١٣)، ص ٢٠.

(٣) المصدر نفسه، ص ٢١.

(٤) المادة (٨/سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.

المنطقي عدم شمول موظف حكم عليه عن جريمة جنائية لمدة يوم أو بضعة أيام بنظام وقف التنفيذ، فتسري عقوبة الفصل التي تصدر بحقه نتيجة لهذا الحكم لا لشيء سوى لان الجريمة التي ارتكبها توصف بأنها مخالفة، في حين يجوز وقف تنفيذ عقوبة موظف آخر حكم عليه بالحبس لمدة سنة وبالتالي وقف تنفيذ عقوبة الفصل التي تصدر بحقه كأثر لهذا الحكم ايضاً لا لشيء سوى لان جريمة الموظف الثاني توصف بأنها جنائية أو جنحة مع أنه من المنطق ان يكون مرتكب المخالفة أولى بهذه الرعاية من مرتكب الجنائية او الجنحة. لذلك نرى ضرورة اخراج المخالفات من الجرائم التي يترتب عليها الفصل وجوباً للأسباب التي سبق أن أشرنا اليها مع مقترح بجواز الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة في المخالفات إضافة الى الجنائيات والجنح^(١).

هذا وقد لزم القانون المحكمة عند الأمر بإيقاف التنفيذ بأن تبين في الحكم الأسباب التي استندت عليها في ذلك^(٢) وقد بينا ان مدة إيقاف التنفيذ هي ثلاث سنوات فإذا انقضت دون ان يصدر خلالها حكم بإلغائه عد الحكم (موقوف التنفيذ) كأن لم يكون فتسقط العقوبة بكل أثارها الجنائية ولا يعد الحكم سابقة العود ويزول كل ما يترتب عليه من أثار تتعلق بالأهلية المدنية أو الحرمان من أي حق من الحقوق أو المزايا على ان لا يؤثر ذلك فيما يترتب للغير من حقوق كالتعويضات والرد والمصاريف. فهذه ليست عقوبات ولا تسري عليها أحكام وقف التنفيذ^(٣).

أما إذا ألغت المحكمة التي أصدرت الحكم بالعقوبة أمرها بإيقاف التنفيذ خلال هذه المدة فيترتب على ذلك تنفيذ العقوبة الاصلية والعقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية التي أوقف تنفيذها ولا تلتزم المحكمة بتسبيب الغاء وقف التنفيذ لأن الأصل في العقوبة إنهاء تنفيذ^(٤) ولا يخل إلغاء وقف التنفيذ بحق الموظف في الطعن ولا في درجات التقاضي^(٥).

يتضح لنا من خلال ما أشر اليه أعلاه، إن التطبيق السليم للقواعد القانونية نصاً وروحاً يقتضي بأن الموظف المحكوم عليه بجنحة أو جنائية غير مخلة بالشرف مع وقف تنفيذ العقوبة لا يؤثر على الرابطة الوظيفية. ولا يفقد وظيفته بالعزل والفصل. وان يبقى على رأس عمله، وأن يرتبط مصيره بمصير وقف التنفيذ ذاته، باعتبارها معلقاً عليه، فإذا انقضت مدة الثلاث سنوات ولم يتم الغاؤه، تأكد بقاء الموظف في

(١) محمد نجم جلاب: المصدر السابق، ص ٢٢.

(٢) المادة (١٤٤) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩.

(٣) د. علي حسين الخلف ود. سلطان عبدالقادر الشاوي، المبادئ العامة في القانون العقوبات العراقي، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، دون سنة الطبع، ٤٧٨.

(٤) د. علي حسين الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي، المصدر السابق، ص ٤٨٢.

(٥) المادة (٢/١٤٧) من قانون العقوبات المرقم ١١١ لسنة ١٩٦٩.

مركزه، وبخلاف ذلك، إذا قامت المحكمة بإلغاء وقف التنفيذ فإن الرابطة الوظيفية ما بين الموظف والدولة تنتهي في هذه الحالة، لأنه يترتب على الإلغاء تنفيذ العقوبة المحكوم بها، وجميع العقوبات التبعية والآثار الجزائية الأخرى التي كان قد أوقف تنفيذها ويأتي على رأسها عقوبة الفصل والعزل^(١).

المطلب الثالث

أثر العفو عن المحكوم عليه على الرابطة الوظيفية

تمر الدعوى الجزائية بمراحل عديدة، حتى تقتضي لأي سبب كان، ومن الأسباب التي تؤدي الى انقضاء الدعوى الجزائية صدور قانون بالعفو العام أو صدور القرار بالعفو الخاص، وفي أي مرحلة من مراحلها، يتم اللجوء الى إصدار العفو لأسباب ومبررات عديدة تختلف حسب نوع العفو، فالعفو العام الذي يعد سبباً من الأسباب العامة لانقضاء الدعوى الجزائية، يصدر بقانون من السلطة التشريعية، لأسباب تتعلق بأوضاع البلاد الأمنية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وكذلك تقتضي السياسة الجنائية في بعض الأحيان اللجوء الى إصدار مثل هكذا قانون على اعتبار ان الهدف الرئيسي من تلك السياسة تحقيق الأمن والاستقرار في المجتمع، أما العفو الخاص فيصدر بقرار من رئيس الدولة وبناءً على اقتراح رئيس مجلس الوزراء بخصوص قضية أو قضايا معينة، أو متهمين أو محكوم عليهم محددين، مع ضرورة مراعاة الاستثناءات الواردة في الدستور بخصوص الحق الخاص وبعض الجرائم^(٢).

في ضوء ما تقدم سنقسم هذا المطلب الى فرعين بحيث نتناول في الفرع الأول اثر العفو العام على الرابطة الوظيفية وفي الثاني أثر العفو الخاص على الرابطة الوظيفية.

الفرع الأول

أثر العفو العام على الرابطة الوظيفية

ان العفو العام يصدر بقانون ويترتب عليه انقضاء الدعوى ومحو حكم الإدانة الذي يكون قد صدر فيها، وسقوط جميع العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية والتدابير ولا يكون له أثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات مالم ينص قانون العفو على غير ذلك وإذا صدر العفو العام عن جزء من العقوبة المحكوم بها فان ذلك يعد حكم العفو الخاص وتسري عليه احكامه ولا يمحو العفو العام الحقوق الشخصية

(١) حسن مصطفى حسين: المصدر السابق، ص ٣٣٤.

(٢) نفس المصدر، ص ٣٣٥.

للغير^(١). ومع ذلك فإنه من المقرر إن العفو العام لا يمكنه أن يزيل الفعل المادي ذاته ويرفع الضرر الذي أحدثه الفعل إذ ليس لقوة القانون أن تمحو ما تثبته قوة الأشياء، وعليه لا يمنع العفو العام من رفع الدعوى المدنية أو الانضباطية، ولا الإجراءات الإدارية التي اتخذت بوصفها أثر للوقائع الثابتة في الحكم بالإدانة كسحب الرخصة أو إغلاق المحل^(٢).

وأن الأصل أن القانون العفو العام لا يشمل العقوبات الانضباطية إلا اذا نص على خلاف ذلك، وترتيباً على ذلك فإن العفو العام عن الجريمة الجزائية لا يمنع من قيام المساءلة الانضباطية عن الفعل نفسه الذي شمله العفو العام، وهذا ما قرره المحكمة الإدارية العليا في العراق إذ قضت في هذا المجال على انه (... أما ما ذهبت اليه المحكمة في معرض تسبيب الحكم المميز من ان الموظف مشمول بقانون العفو العام، فإنه لا يصلح سبباً لإلغاء العقوبة لان العفو العام يسري على العقوبة الجزائية ولا يسري على العقوبة الانضباطية إلا إذا نص على ذلك، وهو تكريس لاستقلال المسؤولية الانضباطية عن المسؤولية الجزائية....)^(٣).

أما إذا كانت العقوبة الانضباطية تابعة للعقوبة الجزائية أو مترتبة عليها كأثر تلقائي فإن قانون العفو العام يمحوها وكأنما شمل القانون بحكمه العقوبة الجزائية والانضباطية معها، هذا اكدته الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بأنه (... تمتد آثار العفو العام ليزيل حكم عقوبة العزل المفروضة بعد انقضاء الدعوى ومحو حكم الإدانة الصادر لارتكابه جريمة، وسقوط جميع العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية طبقاً لأحكام المادة (١٥٣) من قانون العقوبات والمواد (٣٠٥، ٣٠٦، ٣٠٧) من قانون أصول المحاكمات الجزائية الامر الذي يتطلب من الإدارة بناءً على ذلك إعادة الموظف الى وظيفته)^(٤). وفي قرار آخر لمجلس شورى الدولة جاء فيه (إن شمول الموظف بقانون العفو لا يمنع من معاقبته

(١) المادة (١٥٣) من قانون العقوبات رقم (١١١)، لسنة ١٩٦٩، المعدل.

(٢) د. محمد عصفور: جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، دار الجيل للطباعة، ١٩٦٣، ص ٣٣٥، نقلا عن عبد القادر محمد القيسي، المصدر السابق، ص ١٩١-١٩٢.

(٣) قرار محكمة الإدارية العليا في العراق المرقم (٢٠١٥/١٥٥) في (٢٠١٥/٤/٥) أشار اليه حسن مصطفى حسين: المصدر السابق ٣٤١، ص ٣٣٥.

(٤) قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية رقم (١٣٣/انضباط/تمييز/٢٠٠٨) بتاريخ (٢٠٠٨/٦/١٠) أشار اليه حسن مصطفى حسين، المصدر السابق، ص ٣٤٢.

انضباطياً إذ لا تحول براءة الموظف أو الافراج عنه دون فرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في القانون.....^(١)

ويظهر لنا من خلال ماورد أعلاه بأن العفو العام يشمل العقوبات التبعية والتكميلية المترتبة على الحكم الجزائي الصادر بحق الموظف والمشمول بالعفو العام، الا إذا نص قانون العفو صراحة على عدم شمول بقانون العفو العام، ففي هذه الحالة لا يشمل قانون العفو العام المخالفة الانضباطية لان عقوبة الانضباطية بوصفها مخالفة انضباطية أصلية مستقلة عن الجريمة الجزائية^(٢).

أما فيما يخص بآثر الاحكام الجزائية الصادر بالإدانة والمشمول بالعفو العام، فلم يشر المشرع الكوردستاني الى أثر العفو العام على الرابطة الوظيفية للموظف العام، بل اعتمد على أحكام وقرارات القضاء، ومن التطبيقات القضائية في هذا الشأن نجد بأن مجلس شوري في إقليم كوردستان عندما ابدى رأيه المرقم (٢٠١٣/١١) في (٢٠١٣/٤/١٦) حول مدى إمكانية إعادة الموظف الى الوظيفة بعد أن اتهم بإحدى الجرائم وفق المادة (٣٧٧) من قانون العقوبات العراقي وحكم عليه لمدة سنتين وأطلق سراحه لشموله بقانون العفو العام. حيث يرى المجلس بأنه (تلتزم الإدارة بإعادة المستوضح عنه الى الوظيفة التي كان يشغلها او أي وظيفة أخرى تراها دائرته)^(٣). وفي نفس الاتجاه ذهب مجلس الشوري إقليم كوردستان على انه...حيث ان العفو العام يترتب عليه انقضاء الدعوى الجزائية ومحو حكم الإدانة الذي يكون قد صدر فيها وسقوط جميع العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية فيرى المجلس: من حق الموظف أن يستعيد مركزه القانوني في الوظيفة العامة حسب ما تقتضيه المصلحة العامة، الا إذا وجد مانع مستحدث من موانع تولي الوظيفة العامة الواردة في القانون^(٤).

(١) قرار مجلس شوري الدولة المرقم (٢٠١٢/١٠٧) في (٢٠١٢ /٤/٢٦) منشور في مجلة التشريع والقضاء، السنة الخامسة، العدد الرابع، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠١٣، ص ٢٦٦).

(٢) حسن مصطفى حسين: المصدر السابق، ص ٣٤٢.

(٣) الرأي مجلس شوري في إقليم كوردستان المرقم (٢٠١٣/١١) في (٢٠١٣/٤/١٦) أشار اليه حسن مصطفى حسين: المصدر السابق، ص ٣٤٤.

(٤) الرأي مجلس شوري في إقليم كوردستان المرقم (٢٠١٣/٤) في (٢٠١٣/٢/٥) أشار اليه حسن مصطفى حسين: المصدر السابق، ص ٣٤٤.

الفرع الثاني

أثر العفو الخاص على الرابطة الوظيفية

العفو الخاص يصدر بمرسم جمهوري ويترتب عليه سقوط العقوبة المحكوم بها نهائياً كلها او بعضها او ابدالها بعقوبة أخف منها من العقوبات المقررة قانوناً. ولا يترتب على العفو الخاص سقوط العقوبات التبعية والتكميلية والاثار الجزائية الأخرى، ولا التدابير الاحترازية. ولا يكون له أثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات، وكل ذلك ما لم ينص مرسوم العفو على خلاف ذلك^(١).

أما فيما يتعلق بأثر العفو الخاص في انهاء العلاقة الوظيفية فلا بد من التمييز بين الانهاء الانضباطي لهذه العلاقة بعقوبة انضباطية أصلية وبين الانهاء بوصفه أثراً للحكم الجنائي الصادر بحق الموظف مرتكب الجريمة الجنائية، ففي الحالة الأولى يقتصر اثر العفو الخاص على العقوبات الجنائية فقط ولا اثر له على العقوبات الانضباطية التي يمكن ان تترتب مباشرة على ارتكاب الفعل الجرمي الذي تثار بسببه المسؤولية الجنائية والمسؤولية الانضباطية في ان واحد، وهذا ما اكد عليه المشرع العراقي في المادة (١/١٥٤) من قانون العقوبات بحيث ينصرف اثر العفو الخاص الى العقوبة الجزائية دون العقوبة الانضباطية وهي العقوبة المحكوم بها نهائياً. اما الحالة الثانية وهي عندما تنتهي العلاقة الوظيفية بعقوبة تبعية او تكميلية فان العفو الخاص لا يوقف هذا الانهاء تلقائياً الا اذا نص قرار العفو صراحة على ذلك حيث تختفي عقوبة انهاء العلاقة الوظيفية نتيجة للعفو الخاص فيعود الموظف المعفو عنه الى الوظيفة ولا يسري ذلك على ما سبق تنفيذه من اثار تترتب قبل صدور العفو الخاص لان ما نفذ بحق الموظف خلال تلك الفترة كان موافقاً للقانون وكل ذلك ما لم ينص قانون العفو خلافه^(٢).

(١) المادة (١٥٤) من قانون العقوبات رقم (١١١)، لسنة ١٩٦٩، المعدل.

(٢) سناء عبد طارش الزبيدي، دور العقوبة الجزائية في انقضاء الرابطة الوظيفية، بحث المنشور في مجلة كلية القانون جامعة النهرين، المجلد (١A) العدد ١٩، سنة ٢٠١٧، ص ٢٩٢.

الخاتمة

بعد ان أنهينا بحثنا الموسوم بـ(أثر الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية)، صار لزاماً علينا أن نختمه بخاتمة متضمنة أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلنا اليها خلال الدراسة والتي نتمنى من المشرع العراقي والكوردستاني الاخذ بها وكما يأتي:

أولاً . الاستنتاجات:

١. ان استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجزائية لا يمنع من حجية الحكم الجزائي الصادر في المسؤولية الجزائية أمام الجهات الادارية.
٢. إن الحكم الجزائي الصادر بالادانة له حجيته أمام سلطات التأديب فيما يتعلق بوجود المادي للوقائع ونسبتها الى فاعلها، فهو يدل على ان الفعل الذي يكون الأساس المشترك عن الجريمتين الجزائية والتأديبية قد وقع فعلاً، وانه قد وقع من المتهم ذاته، وهذا ما أكده قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي المعدل في المادة(٢٢٧/أ) منه، مما يترتب عليه إدارياً فصل الموظف المدان عن جناية أو عزله.
٣. إذا صدر حكم جزائي ببراءة الموظف من جريمة بناءً على عدم ارتكابه ما اتهم به، فلا يجوز للسلطات الإنضباطية في هذه الحالة معاقبته عن الفعل الذي برىء منه جزائياً فهذا الحكم يقيد السلطة الإنضباطية وتكون له حجيته النهائية امامها.
٤. الحكم الجزائي الصادر ببراءة الموظف لعدم وقوع الفعل تحت أي نص عقابي ليست له حجية امام السلطة الإنضباطية وانه لايمنعها من معاقبة الموظف تأديبياً، ذلك لأن الجرائم قد وردت في القوانين الجزائية على سبيل الحصر في حين ان المخالفات الإنضباطية لم ترد في القوانين الا على سبيل المثال.
٥. يكون لقرار الإفراج الصادر من المحكمة الجزائية أو قاضي التحقيق، قوة الحكم بالبراءة عند اكتسابه الدرجة النهائية، لكن القرار الصادر بإلغاء التهمة والإفراج عن المتهم ليس له حجية الأحكام امام السلطة الانضباطية، وانه لايمنع الإدارة من مساءلة الموظف انضباطياً ذلك لأن الحكم المذكور أسس على الشك في فعل الموظف المتهم.
٦. يتم عزل الموظف من الوظيفة، إذا ارتكب جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية بقرار مسبب من الوزير بحيث لا يجوز إعادة توظيفه في أي دائرة من دوائر الدولة والقطاع العام.
٧. لم يشير المشرع العراقي صراحةً إلى أثر الحكم بإدانة الموظف عن جنحة مخلة بالشرف على الرابطة الوظيفية، بإستثناء ما أشارت إليه المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٩

المعدل المشار إليها سلفاً، والتي إشتطرت في المرشح لشغل الوظيفة العامة عدم الحكم عليه بجنة تمس الشرف.

٨. ان المشرع العراقي لم يحدد الجرائم التي تعد مخلة بالشرف على سبيل الحصر سواء في قانون العقوبات أو في قوانين التوظيف أو الانضباط كما فعل في قانون العقوبات العسكري النافذ.

٩. الأصل في قرار وقف تنفيذ العقوبة الجزائية أنه لا يؤثر في إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام الا إذا نص الحكم الجزائي على خلاف ذلك، طالما ان هذا الانهاء فرض كعقوبة انضباطية اصلية وليس اثرًا للحكم الجزائي على الموظف ولكن الخلاف يثور حول اثر وقف التنفيذ في انتهاء الخدمة الوظيفية الذي يفرض على الموظف بوصفه عقوبة تبعية او تكميلية للعقوبة الاصلية.

١٠. الطعن في الحكم لا يوقف تنفيذ الأثر المنهي للعلاقة الوظيفية أي يبقى ساري المفعول بحق الموظف لحين البت في الطعن، فإذا تمت المصادقة على الحكم بالإدانة استمر في ترتيب جميع الاثار القانونية من تأريخ صدوره، ويشمل ذلك إنهاء الرابطة الوظيفية بصفقتها اثرًا لذلك الحكم، أما عند الغاء الحكم فتلتزم الإدارة بإعادة الحال الى ما كان عليه قبل صدوره، ومنح الموظف جميع حقوقه بما في ذلك حقه في العودة الى الوظيفة بصفقتها اثرًا لإلغاء الحكم الجزائي.

١١. كقاعدة العامة لا يؤثر العفو العام والخاص في إنهاء العلاقة الوظيفية الا اذا تم النص عليه في القانون أو في مرسوم العفو على ذلك، أما إذا كان إنهاء العلاقة الوظيفية قد تم بعقوبة تبعية أو تكميلية للعقوبة الاصلية فإن العفو العام يشملها دون الحاجة الى النص على ذلك فيه صراحة لكن العفو الخاص لايشملها إلا اذا نص مرسوم العفو صراحة على شمولها بأحكامه.

ثانياً . التوصيات: .

١. لإزالة التناقض في نص المادة (٢٢٧/أ) الأصولية القاضية بحجية الاحكام الجزائية الصادرة ببراءة المتهم فيما يتعلق بتعيين الواقعة المكونة للجريمة ونسبتها الى فاعلها ووصفها القانوني، وبين ما أشارت اليه المادة (٢٣) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام في أنه لا تحول براءة الموظف عن الفعل المحال من أجله الى المحاكم المختصة دون فرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون لذلك يستلزم تعديل صياغة المادة (٢٣) من قانون المذكور وعلى الشكل الاتي:

اولاً/ يكون للحكم الجزائي الصادر بالإدانة أو البراءة لعدم ارتكابه مااتهم به حجية الشيء المقضي به أمام الجهات الإدارية.

ثانياً/ يكون لقرار الافراج المكتسب الدرجة القطعية حجية الشيء المقضي به الا إذا كان الفعل المسند للموظف في الجرائم التي تتعلق بالوظيفة.

٢. نقتراح لمشروع العراقي والكوردستاني إخراج جريمة المخالفة من حكم الفقرة (سابعاً- ب) من المادة (٨) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ، لما فيه من إجحاف وقسوة، وجعل الفقرة المذكورة كالاتي: (مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة جنائية أو جنحة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تأريخ صدور الحكم).

٣. ندعو المشروع العراقي إلى تعديل صياغة البند (ب) من المادة (٨/ثامناً) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي النافذ لتكون صياغتها على النحو الآتي (ب- إذا حكم عليه عن جنائية غير سياسية ناشئة عن وظيفته أو إرتكبها بصفته الرسمية) سيتم عزله لأن فعله هذا قد دل على خطورة بقاءه في وظيفته على المصلحة العامة وعلى المجتمع, يضاف إلى ذلك إن إضافة عبارة (غير سياسية) تنسجم مع ما نصت عليه المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

قائمة المصادر

أولاً: الكتب القانونية:

١. د. أحمد السيد صاوي، الشروط الموضوعية للدفع بحجية الشيء المحكوم فيه، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٧١.
٢. أيهاب عبد المطلب، الموسوعة الجنائية الحديثة في البطلان، ج٤، ط١، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠٠٨.
٣. د. براء منذر كمال عبدالطيف، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، المؤسسة اللبنانية للكتاب الأكاديمي بيروت - لبنان، ط١، ٢٠١٤.
٤. بختيار علي حمة امين: التحقيق الإداري ومدى صلته بالتحقيق الجزائي في ضوء احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١)، الطبعة الأولى، مطبعة منارة، أربيل، ٢٠١٢.
٥. د. جمال إبراهيم الحيدري: شرح أحكام القسم الخاص من قانون العقوبات، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠٠٩.
٦. جاسم خربيط خلف، حجية الاحكام والقرارات الجزائية، ط٢، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٧.
٧. جاسم خربيط خلف، معالجات في جديد القانون الجنائي، ط١، مكتبة زين الحقوقية والادبية، ٢٠١٧.
٨. القاضي جمال محمد مصطفى، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، مطبعة الزمان، بغداد، ٢٠٠٥.
٩. حسن مصطفى حسين، الحكم الجزائي وأثره في سير الدعوى الادارية والرابطة الوظيفية، دراسة تحليلية مقارنة، معززة بالتطبيقات والقرارات القضائية، المركز العربي للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠١٨.
١٠. د. رؤوف عبيد، ضوابط تسبب الاحكام الجنائية واوامر التصروف في التحقيق، دار الفكر العربي، ط٣، ١٩٨٦.
١١. سعيد حسب الله عبدالله، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، دار ابن الاثير للطباعة والنشر، ط١، ٢٠٠٥.
١٢. د. سليم ابراهيم حربى والاستاذ عبدالامير العكلي، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، شركة العاتك لصناعة الكتاب، ط١، ٢٠٠٨.
١٣. القاضي شوان محي الدين علي، الحيثية القضائية، دراسة تحليلية تطبيقية لأصول صياغة الاحكام المدنية وتسببها، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، ٢٠١٢.
١٤. د. علي طالب غضيوي، نظرية الحكم الجزائي، مكتبة زين الحقوقية والادبية، لبنان، ط١، ٢٠١٨.

١٥. عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في انهاء علاقته الوظيفية، شركة العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠١٢.
١٦. د. عثمان سليمان غيلان العبودي: المرشد العملي في مهارات التحقيق الإداري، الطبعة الأولى، دون اسم مطبعة، بغداد، ٢٠٠٨.
١٧. د. عثمان سليمان غيلان العبودي: شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل، الطبعة الثانية، دون اسم مطبعة، بغداد، ٢٠١٢.
١٨. د. عثمان ياسين علي: الدور الاستشاري لمجلس شورى إقليم كردستان - العراق لمدة بين عام ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٨، دراسة تحليلية تطبيقية مقارنة، مطبعة شهاب، أربيل، الطبعة الأولى، ٢٠١٨.
١٩. عبد القادر صالح عبدول: القرارات الإدارية الضمنية وأهم تطبيقاتها في مجال الوظيفة العامة (دراسة تطبيقية)، الطبعة الأولى، مطبعة ياد، السليمانية، ٢٠١٨.
٢٠. د. عثمان سليمان غيلان العبودي: اخلاقيات الوظيفة العامة (دراسة مقارنة) منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٧.
٢١. د. عبد الحميد الشواربي، حجية الاحكام المدنية والجنائية في ضوء القضاء والفقهاء، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٧٦.
٢٢. د. علي حسين الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في القانون العقوبات العراقي، العاتك لصناعة الكتاب، قاهرة، دون سنة الطبع.
٢٣. د. عاصم الشكيب صعب، بطلان الحكم الجزائي نظرياً وعملياً دراسة المقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط ١، بيروت، ٢٠٠٧.
٢٤. د. غازي فيصل مهدي: شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١)، منشورات صباح صادق جعفر الانباري، ٢٠٠٦.
٢٥. د. فخرى عبد الرزاق صليبي الحديثي، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، دار مكتبة السنهوري، ط ١، ٢٠١٦.
٢٦. د. كامل سعيد، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، نظريتا الاحكام وطرق الطعن فيها، دار الثقافة، ط ١، عمان، ٢٠٠١.
٢٧. القاضي لفته هامل العجيلي: التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، اجراءاته وضمائنه وحجيته، مطبعة الكتاب، بغداد، ٢٠١٣.
٢٨. القاضي موفق حميد البياتي، الموجز البسيط في شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، منشورات زين الحقوقية ط ١، ٢٠١٨.
٢٩. د. مصدق عادل: انضباط الموظف العام في العراق، دراسة قانونية تحليلية معززة بالتطبيقات القضائية والعملية، دار السنهوري، بيروت، ٢٠٢٠.

٣٠. د. ماهر صالح علاوي الجبوري: الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الثانية، دار ابن الاثير للطباعة والنشر، موصل، ٢٠١٢.

٣١. د. محمد علي سالم الحلبي، الوجيز في اصول المحاكمات الجزائية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، بيروت، ط ١، ٢٠٠٥.

٣٢. محمد امين الخرشة، تسبيب الاحكام الجزائية، دار الثقافة، عمان، ط ١، ٢٠١١.

٣٣. د. نجيب خلف احمد الجبوري، القانون الإداري، الطبعة الأولى، السليمانية، ٢٠١٤.

٣٤. د. وعدي سليمان المزوري، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية، منشورات جامعة دهوك، ٢٠١٣.

ثانياً: الرسائل:

١. افرست كمال عزيز ميراو: أثر الحكم الجزائي على انتهاء الرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق قسم القانون العام لجامعة الشرق الأدنى معهد الدراسات العليا، سنة ٢٠٢٣.

٢. عبد الرحمن بن سعيد بن عبدالله المعمرى: حجية الحكم الجنائي أمام القاضي الإداري (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون/ قسم القانون العام لجامعة الامارات المتحدة، سنة ٢٠١٨.

٣. بختيار عبدالله حمد، صياغة الاحكام الجزائية وتسببها بحث مقدم الى مجلس المعهد القضائي في إقليم كردستان كجزء من متطلبات نيل شهادة الدبلوم العالي في العلوم القضائية، ٢٠٢٠.

٤. محمد ستار عبدالله، نظرية تسبيب الاحكام الجزائية دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية قانون جامعة دهوك، ٢٠١٣.

ثالثاً: البحوث:

١. د. بدر حمادة صالح و إقبال نعمت درويش، حماية حق الموظف العام في الترفيع، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية في جامعة تكريت، المجلد (٧) العدد (٣٦) لسنة (٢٠١٨).

٢. د. جاسم خريبط خلف، أثر حكم البراءة والإدانة أمام القضاء المدني، بحث منشور في مجلة أبحاث ميسان، كلية القانون - جامعة البصرة، المجلد الثالث، العدد السادس، ٢٠٠٧.

٣. سناء عبد طارش الزيدي، دور العقوبة الجزائية في انقضاء الرابطة الوظيفية، بحث المنشور في مجلة كلية القانون جامعة النهريين، المجلد (١٨) العدد ١٩، سنة ٢٠١٧.

٤. د. ضياء عبدالله عبود ومرضى فيصل حمزة: اثر الحكم الجزائي في الوظيفة العامة في التشريع العراقي، بحث منشور في مجلة المحقق للعلوم القانونية والسياسية، مجلة علمية محكمة تصدر كلية القانون - جامعة بابل المجلد (٧) العدد (٣)، سنة النشر ٢٠١٥.

٥. كاميران محمد علي، الاجراءات الجزائية المؤثرة في صحة الحكم الجزائي، بحث مقدم الى مجلس القضاء لاقليم كردستان كجزء من متطلبات الترقية من الصنف الثاني الى الصنف الاول من اصناف الادعاء العام ٢٠١٩.
٦. محمد ستار عبدالله، الشروط الشكلية والموضوعية لصحة الاحكام الجزائية دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية الصادرة عن كلية القانون، جامعة كركوك المجلد (٧) العدد (٢٥)، ٢٠١٨.
٧. د. مجيد خضر احمد عبدالله، افتراض براءة المتهم، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، العدد (٩) المجلد (١٤) تشرين الأول ٢٠٠٧.
٨. محمد إبراهيم حميد وكمال عبدالله احمد: الحق في تولي الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، مجلد ١٥ عدد ٢، سنة ٢٠٢٠.
٩. د. موفق علي عبيد وانتصار شاكر محمود: اثر حجية الحكم الجزائي في القرارات التأديبية في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للحقوق، السنة (٨) المجلد (٦) العدد (٣٠)، حزيران ٢٠١٦.
١٠. محمد نجم جلاب: أثر العقوبة الجنائية في انتهاء الخدمة الوظيفية (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، كلية القانون جامعة ذيقرار، المجلد (٢٠١٦) العدد (١٣).

رابعاً: المنشرات والمجلات الدورية:

١. ابراهيم المشاهدي، المبادئ القانونية في قضاء محكمة تمييز (القسم الجنائي)، مطبعة الجاحظ، بغداد، ١٩٩٠.
٢. عثمان ياسين، المبادئ القانونية في القرارات الجزائية لمحكمة تمييز اقليم كردستان - العراق، ١٩٩٣-١٩٩٨، ط١، مطبعة اوفسيت، اربيل، ١٩٩٩.
٣. القاضي لفته هامل العجيلي: قضاء المحكمة الإدارية العليا، مختارات من قضاء محكمة قضاء الإداري ومحكمة قضاء الموظفين، مطبعة الكتاب، بغداد، الطبعة الأولى، ٢٠١٦.
٤. مجلة التشريع والقضاء، السنة الخامسة، العدد الرابع، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠١٣.

خامساً: الدساتير والقوانين والمواثيق:

١. الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥.
٢. قانون اصول المحاكمات الجزائي العراقي المرقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل.
٣. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.

- ٤ . قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.
- ٥ . قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة (٢٠١٤) المعدل.
- ٦ . قانون السلطة القضائية لإقليم كردستان رقم (٣٠) لسنة (٢٠٠٧)
- ٧ . قانون العقوبات العراقي المرقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.
- ٨ . قانون العقوبات العسكري العراقي رقم (١٩) لسنة (٢٠٠٧).
- ٩ . قانون مكافحة الإرهاب الصادر عن البرلمان الكوردستان رقم (٣) لسنة (٢٠٠٦)
- ١٠ . قانون مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية في إقليم كردستان - العراق رقم (١) لسنة (٢٠٢٠).
- ١١ . قانون المرافعات المدنية العراقي المرقم (٨٣) لسنة (١٩٦٩).

سادساً: قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل:

قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (٦١) بتاريخ (١٧/١/١٩٨٨).

سابعاً: قرارات غير منشورة

قرار محكمة تمييز العراق المرقم (٤٨٥٩/الهيئة الاستئنافية عقار/٢٠٢٣) في (٢٦/٩/٢٠٢٣) غير

منشور.