

أثر الحكم الجزائي على المركز القانوني للموظف العام

م. م. حازم علي حسين العزي

رئاسة مجلس الوزراء - ديوان الوقف السني

الملخص:-

عندما يقوم الموظف بنشاط غير مشروع أو ينسب له ارتكاب أفعال جرمية، فإنه يُحال إلى المحاكم المختصة للتحقيق والمحاكمة، ونتيجة لهذه الإجراءات فيمكن أن يحكم على الموظف العام بعقوبات مستمدة من قانون العقوبات العام حسب نوع الجريمة المقترفة، وهذه الأحكام لها حجية فيما يخص مسلكه الوظيفي ومركزه القانوني، كما أن هذه العقوبات يمكن أن يتبعها عقوبات تكميلية وتبعية بحسب قرار الحكم، ومن هذه الجزاءات الفصل والعزل ولكل منها أثر معين مختلف على المركز القانوني للموظف وحقوقه سواء المادية منها أو المعنوية.

الكلمات المفتاحية: الحكم القانوني، المركز القانوني، الموظف العام.

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

Hazem Ali Hussein Al-Azzi

Presidency of the Council of Ministers/Sunni Endowment Diwan

Abstract:-

When an employee commits an illegal activity or is accused of committing criminal acts, he is referred to the competent courts for investigation and trial. As a result of these procedures, the public employee may be sentenced to penalties derived from the general penal code according to the type of crime committed. These rulings are binding with regard to his professional conduct and legal status. These penalties may also be followed by complementary and subsidiary penalties according to the ruling.

These penalties include dismissal and removal, each of which has a different impact on the employee's legal status and rights, whether material or moral.

Keywords: Legal judgment, legal status, public employee.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المقدمة:-

إن إدارة المرافق العامة في الدولة يتطلب بناء هيكل إداري قادر على إدارتها على وفق أصول وقواعد تستمد من طبيعة المرافق العامة وأهدافها، فالوظيفة العامة تعد العنصر الأهم في هذا الهيكل الإداري وعصب الوظيفة العامة هو الموظف العام الذي أعطى المشرع له الصلاحية ومكنه من إدارة المرافق العامة، وطلب المشرع منه أن يحافظ على حسن السيرة والسلوك أثناء أدائه الوظيفة العامة وحفظ الأمانة وعدم ارتكابه الخيانة أو الجرائم المخلة بالشرف وهذه شروط وضعها المشرع كشرط للتعيين في الوظيفة العامة وللاستمرار بها، وعند مخالفتها من قبل الموظف العام أو الإخلال بها تعرض للعقوبة التأديبية، وإذا كان نفس الفعل يعاقب عليه المشرع في قانون العقوبات عوقب جزائياً، قام المشرع العراقي بتنظيم الجرائم والعقوبات وتوضيح كيفية إثبات هذه الأفعال الجرمية في قانون العقوبات وأصول المحاكمات الجزائية. يُعتبر الحكم الجزائي ضد الأفراد الذين ارتكبوا الأفعال المحرمة قانوناً المرحلة الأخيرة التي تحدّد ما إذا كان الشخص قد ارتكب تلك الأفعال المجرمة أم لا، وبناءً عليه يمكن إبطال الادعاء إذا لم يثبت ارتكابها، فهو إما أن يكون إدانة أو إفراجاً أو براءة، وفي ظل تقدم الدولة الحديثة وتوسع نطاق مؤسساتها، يوجب ذلك وجود عدد من العاملين الذين يتمتعون بالنزاهة والكفاءة ويحرصون على إدارة المرافق العامة بفعالية. ولهذا السبب، وضعت الدولة شروطاً محددة لاختيار موظفيها، ولا يمكن لأي فرد أن يحصل على التوظيف إذا أخل بأحد هذه الشروط.

وربما يصدر الحكم الجنائي بحق شخص غير موظف، وقد يصدر بحق موظف، وهنا تظهر المشكلة حول ما إذا كان الموظف العام أو المكلف بخدمة عامة قد أقدم على عمل ذي طبيعة جنائية أو ذي طبيعة إدارية وجنائية معاً.

أولاً: أهمية البحث:

تكمن أهمية الدراسة في بيان الجوانب القانونية للحكم الجزائي بحق الموظف العام والآثار المترتبة عليه من إنهاء الوظيفة بشكل مؤقت أو نهائي، ومدى بقاء تلك الآثار عند تشميل العقوبة بوقف التنفيذ أو بالعفو الخاص أو العام.

ثانياً: إشكالية الدراسة:

نظراً للمكانة الهامة للوظيفة العامة في المجتمع، فإن الحكم الجزائي وما يترتب عليه من آثار يلعب دوراً حاسماً في هذه الوظيفة. يتجلى ذلك في الأثر الذي يتركه الحكم الجنائي على الموظف، الذي يعد المنفذ الرئيسي لأعمال الإدارة، وبما أن الموظف العام هو فرد اجتماعي وعنصر في الإدارة، فقد يحدث أفعالاً تجعله عرضة للحكم الجزائي، وتكمن الإشكالية الرئيسة:

في بيان مدى حجية وأثر الحكم الجزائي على المركز القانوني للموظف العام، وينتج عن هذه الإشكالية الرئيسة عدة تساؤلات فرعية:

- (١) ما الحكم الجزائي وحجتيته في مواجهة الموظف العام؟
- (٢) ما النتائج المترتبة على الأحكام الجزائية في مواجهة الموظف العام

ثالثاً: المنهج المتبع:

اعتمدنا في هذه البحث المنهج الاستقرائي والتحليلي، حيث أننا سنحلل القواعد والفقرات القانونية المتعلقة بموضوع الأحكام الجزائية أثرها في مركز الموظف العام.

رابعاً: أهداف البحث:

- (١) تحديد الإجراءات الإدارية والقانونية الناتجة عن الحكم الجزائي للموظف العام.
- (٢) تحليل التأثيرات القانونية للحكم الجزائي على حقوق وواجبات الموظف العام
- (٣) تقييم فعالية الإجراءات الوقائية والقانونية في حماية المركز القانوني للموظف العام.

خامساً: خطة البحث:

تم تقسيم هذا البحث إلى مبحثين، سنتناول في المبحث الأول الحكم الجزائي وحجيته في مواجهة الموظف العام، وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى النتائج المترتبة على الأحكام الجزائية في مواجهة الموظف العام، ولا بد لنا في ختام بحثنا من خاتمة تضمن أهم الاستنتاجات والمقترحات التي توصلنا لها من خلال دراستنا.

المبحث الأول

الحكم الجزائي وحجيته في مواجهة الموظف العام

إنَّ للحكم الجزائي أثراً مباشراً على المركز القانوني للموظف العام، يتجسّد في الشروط الواجب توافرها في الموظف ابتداءً من مباشرته وظيفته وحتى الانتهاء منها، ممّا يستلزم البحث في مفهوم الحكم الجزائي والموظف العام في المطلب الأول، وفي حجية الحكم الجزائي في مواجهة الموظف العام في المطلب الثاني، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم الحكم الجزائي والموظف العام

سنبحث في مفهوم الحكم الجزائي في الفرع الأول من هذا المطلب، ومن ثمّ نتناول في الفرع الثاني مفهوم الموظف العام، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: تعريف الحكم الجزائي

للقوف أكثر على تعريف الحكم الجزائي وماهيته يتطلّب أولاً بيان مفهومه في اللغة، ومن ثم بيان مفهومه في الاصطلاح وفقاً للآتي:

أولاً: الحكم الجزائي لغة:

لم يرد مصطلح الحكم الجزائي في اللغة مركباً لفظياً وإنما من كلمتين منفصلتين، فالحكم في اللغة يعني القضاء، فيقال حكم بينهم أو حكم لهم أو حكم عليهم أي بمعنى قضى. ويقال أحكم فلاناً الشيء أي أتقنه، وقد يراد بالحكم العلم والفقه والقضاء^(١). والحكمة تعني: معرفة أفضل الأشياء بأفضل العلوم، ومنها قوله تعالى:

(١) الرازي محمد بن أبي بكر بن عبد القادر، مختار الصحاح، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٩٩٠، ص ٦٩.

﴿وَكَيْفَ يُحْكِمُكَ وَعِنْدَهُمُ التَّوْرَةُ فِيهَا حُكْمُ اللَّهِ﴾^(١)، أما كلمة جزاء فتعني في اللغة الثواب والعقاب، وقد وردت كلمة جزاء في القرآن الكريم تارة بمعنى العقاب^(٢)، ووردت كلمة جزاء تارة أخرى بمعنى الثواب^(٣).

ومن خلال ما تقدم يتضح إن المعنى اللغوي للحكم الجزائي هو: ما يصدر من الحاكم من أمر يجازي به فاعله ثواباً أو عقاباً، وهذا يختلف مع المعنى الاصطلاحي.

ثانياً: الحكم الجزائي في الاصطلاح:

سنبحث في تعريف الحكم الجزائي في الاصطلاح القانوني، ثم في مفهوم القضاء، ثم في الاصطلاح الفقهي، وذلك على النحو الآتي:

(١) **الحكم الجزائي في الاصطلاح القانوني:** لم يقدم المشرع العراقي تعريفاً للحكم الجزائي في قانون أصول المحاكمات الجزائية. ومع ذلك، عند مراجعة قانون العقوبات وجدنا بأن الحكم البات أو النهائي في هذا القانون كل حكم اكتسب الدرجة القطعية بأن استنفذ كل أوجه الطعن أو بانقضاء المواعيد القانونية المحددة للطعن فيها^(٤).

(٢) **الحكم الجزائي في مفهوم القضاء:** فيما يتعلق بموقف القضاء العراقي، فالمحاكم الجزائية، لم تعرف الحكم الجزائي كما هو الحال في القضاء المصري. ومع ذلك، تستخدم محاكم الجزاء في العراق مصطلح "قرار" استندت إليها المحكمة فان قراراتها الصادرة في الدعوى صحيحة... وصدر القرار بالاتفاق..^(٥).

(١) المائدة، من الآية ٤٣.

(٢) سورة المائدة، الآية ٣٨. منها قوله تعالى: (والسارق والسارقة فاقطعوا أيديهما جزاء بما كسبا نكالاً من الله والله عزيز حكيم)

(٣) سورة المائدة، الآية ٨٥. كما في قوله تعالى: (فأثابهم الله بما قالوا جنات تجري من تحتها الأنهار خالدين فيها وذلك جزاء المحسنين)

(٤) المادة (١٦) فقرة (٢) قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة (١٩٦٩).

(٥) قرار منشور في مجلة القضاء، العدد الأول والثاني، تصدرها نقابة المحامين العراقيين، بغداد، ٢٠٠٤.

٣) الحكم الجزائي في الاصطلاح الفقهي: الحكم هو قرار تصدره المحكمة عند نظرها في النزاع المعروض أمامها، وفقاً للقواعد القانونية، حيث يكون فاصلاً في موضوع النزاع أو في أي مسألة يجب البت فيها قبل الفصل في الموضوع الرئيسي^(١)، وعرفه آخر بأنه: قرار تصدره المحكمة لحل نزاع محدد، ويُنفذ من خلال فرض إرادة المشرع على أطراف النزاع^(٢)، "إعلان من القاضي يجسد إرادة القانون في واقعة معينة، وينتج عنه التزام الأطراف المعنية بقرار الدعوى"^(٣).

الفرع الثاني: مفهوم الموظف العام

سنبحث في هذا الفرع مفهوم الموظف العام في الفقه أولاً، ومن ثم نتطرق إلى مفهومه في القضاء ثانياً، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: تعريف الموظف العام في الفقه: بالنسبة للفقه العراقي فقد وضع تعريفات عدة للموظف العام، فقد عرفه بعضهم على أنه: "كل شخص عهدت إليه وظيفة داخلية في الملاك الدائم للمرفق العام"^(٤)، وعرفه آخرون أيضاً بأنه: "من يعهد إليه خدمة مرفق عام، مع الديومة، ويكون تحت إدارة الدولة"، وتقدم بعض الآراء الفقهية في العراق مفهوماً أكثر شمولية للموظف العام، حيث تُعتبر صفة الموظف العام تنطبق على كل من يقوم بتأدية خدمة للدولة.

وفقاً لهذا التعريف، يُعرّف الموظف العام بأنه الشخص الذي يشغل منصباً في

(١) علي محمد جعفر، شرح أصول المحاكمات الجزائية، ط١، المؤسسة الجامعية، بيروت، ٢٠٠٤، ص ٣٧٥.

(٢) محمد سعيد ثور، أصول الإجراءات الجزائية، ط ١، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٥، ص ٤٩٣

(٣) محمود نجيب حسني، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية، ط ٣، دار النهضة، القاهرة، ١٩٩٨، ص ٥٠.

(٤) غازي فيصل مهدي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١،

المكتبة القانونية، العراق، ٢٠١١، ص ١٣

منظمة تُدار بواسطة السلطة الإدارية أو المحلية أو المصلحية، سواء كانت هذه المنظمة مركزية أو لامركزية^(١).

وعليه يتوجب توافر بعض المعايير لاعتبار الفرد موظفاً:

١- يجب على الفرد أن يساهم في العمل بمرفق عام تحت إدارة الدولة أو أشخاص القانون العام بشكل مباشر، مما يعني أن يكون قد التحق بخدمة المرفق بشكل رسمي وقانوني. يظهر هذا الشرط أهميته في التمييز بين الموظف الشرعي^(٢)، الذي يشغل منصبه وفقاً للقوانين، والموظف المغتصب^(٣)، الذي يشغل المنصب دون سند قانوني، والموظف الفعلي^(٤)، تبدأ العلاقة الوظيفية أساساً بصدر قرار التعيين. ومن لحظة إصدار القرار، يُعتبر الفرد موظفاً عاماً حتى من دون موافقته على قرار التوظيف، لأن الموافقة ليست معياراً من أجل احتسابه موظفاً. أما من يكلف بخدمة عامة، فيكتسب هذه الصفة العامة عند استلامه مهام الوظيفة بناءً على تكليف من الجهة المعنية، شريطة توافر الشروط القانونية الأساسية للتعين. حتى إذا تأخر قرار التعيين الرسمي، يُعتبر المكلف موظفاً عاماً بمجرد تسلمه لمهام الوظيفة. تظل صفة الموظف العام معه حتى انتهاء مدة الخدمة بالعزل أو الوفاة أو بالاستقالة أو الوقف.

(١) سعد العلوش، نظرية المؤسسة وتطبيقها في التشريع العراقي، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠١، ص ٢٢٨.

(٢) الموظف الشرعي هو الموظف الذي يتعين في الوظيفة العامة لدى الدولة بناءً على قرار من قبل الجهة المختصة ويتم الحصول على المزايا والحقوق التي يتمتع بها الموظف العام بشكل مباشر فور صدور القرار الخاص به.

(٣) الموظف المغتصب هو الموظف الذي يعتبر حصوله على الوظيفة العامة وتسلمه للمنصب الوظيفي من خلال عدم وجود قرار خاص به من قبل الجهة المختصة.

(٤) هو ذلك الشخص غير المتخصص الذي لم يُقلد الوظيفة العامة أصلاً أو كان قرار تقليده الوظيفة العامة معيماً من الناحية القانونية أو كان موظفاً وزالت عنه صفته الوظيفية لأي سبب كان.

٢- أن يكون معينا في خدمة مرفق عام يدار من قبل أحد أشخاص القانون العام أو الدولة بشكل مباشر، يتضمن هذا الشرط عدة متطلبات أساسية، منها:

أ - تعيين رسمي: يجب أن يتم التعيين بناءً على قرار رسمي صادر من الجهة المختصة.

ب - العمل في مرفق عام: يجب أن يكون العمل ضمن مرفق عام يتم إدارته من قبل الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، سواء كان ذلك على مستوى محلي أو مركزي.

ج - الاستغلال المباشر: يتطلب أن يكون التعيين مباشرة في الخدمة العامة، وليس من خلال طرف ثالث أو بشكل غير رسمي.

٣- يجب أن يشغل الفرد وظيفة دائمة في المرفق العام: بمعنى أن تكون هذه الوظيفة جزءاً ١- الداخلي للمرفق وتساهم في استمرارية سير العمل بانتظام. يُعتبر الشخص موظفاً عاماً إذا كانت الوظيفة مدرجة في الميزانية أو منصوص عليها بقانون أو لائحة باعتبارها وظيفة دائمة. أما إذا كان الفرد يقوم بأعمال مؤقتة أو عارضة، ينتهي بمجرد إتمامه، فلا يُعتبر موظفاً عاماً. في هذه الحالة، تكون علاقته بالمرفق قائمة على عقد عمل يُخضع لقانون العمل الخاص وليس للقانون العام.

ثانياً: تعريف الموظف العام في القضاء: أما في القضاء فمجلس الانضباط العام في العراق أسهم في تعريف الموظف العام، قد عرف الموظف بأنه " كل شخص يشغل وظيفة في الإدارة أو في مؤسسة، بغض النظر عن كل اعتبار آخر، يتعلق بتبعيته أو بصفته^(١).

كذلك أيضاً نجد أحكاماً لمجلس الانضباط العام، بينت مفهوم الموظف العام،

(١) عصام عبد الوهاب البرزنجي، وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مكتبة السنهوري، العراق، ٢٠١٥، ص ٢٩٣.

كما في قرار المجلس الانضباط العام حيث قرر على أنه إذا لم يُعين الموظف وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية، أو إذا لم يتقاضَ من الخزينة العامة راتباً، فلا يجوز له التظلم لدى مجلس الانضباط العام.

يشترط في الموظف العام أن يستوفي الشروط المنصوص عليها من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) في المادة الثانية، والتي تنص على أن الموظف هو "كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة ضمن الملاك الخاص بالموظفين"^(١).

المطلب الثاني: حجية الحكم الجزائي في مواجهة الموظف العام

في هذا المطلب سنبحث في حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة في الفرع الأول، وفي حجية الحكم الجزائي الصادر في البراء والإفراج في الفرع الثاني، وذلك على النحو الآتي:

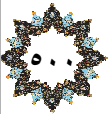
الفرع الأول: حجية الحكم الجزائي الصادر بالإدانة

يُعد الحكم الجزائي عنواناً للحقيقة فيما يخص إسناد الأفعال المادية للمتهم وعلى السلطة التأديبية أن تتقيد به. وهذه الحجية تقيد السلطة التأديبية في حالة الحكم بالإدانة، ويتحدد نطاق حجية الحكم الجزائي في ثبوت الواقعة أو الوقائع موضوع الاتهام أو نفيها وصحة أو عدم صحة إسنادها إلى للمتهم لذلك لا ينبغي إنكار ما قضى به الحكم بشأن الوجود المادي للأفعال ونسبتها إلى فاعلها سلباً أو إيجاباً^(٢).

فالحكم الجزائي القاضي بالإدانة يدل بشكل قاطع على أن الفعل الذي يكون الأساس المشترك عن الجريمتين الجزائية والتأديبية قد حدث بالفعل، وإنه قد ارتكب من المتهم ذاته، ومن ثم ينبغي بأي شكل أن تقوم السلطة التأديبية بإثبات العكس، ويتوجب أن تتبع ما جاء به الحكم الجزائي في هذا الشأن بناء على حجية الأمر

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

(٢) عثمان العبودي، مهارات التحقيق الإداري، دون ذكر مكان نشر، ٢٠٠٨، ص ١١٨.



المقضي به في هذا الخصوص^(١).

وفيما يتعلق بحجية الحكم الصادر الإدانة أمام سلطات التأديب فقد قررتها المادة (٢٢٧/أ) من قانون الأصول الجزائية رقم (٢٣) لعام ١٩٧١ المعدل بنصها: "يكون الحكم الجزائي الصادر بالإدانة... حجة فيما يتعلق بتحديد السلوك المشكل للجريمة ونسبتها إلى الفاعل والتوصيف القانوني"، وعليه فإن الحكم الجزائي الصادر بالإدانة، يكون له حجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة، وبالتالي فإن سلطات التأديب تكون ملزمة بتلك الحجة عند بحثها للمسؤولية التأديبية المترتبة على ذات الفعل.

فالوقائع التي أثبتتها الحكم الجزائي تكون ملزمة لها من ناحية الوجود المادي ولا يمكنها مناقشة منطوق الحكم الجزائي وأسبابه. "قضى مجلس الانضباط بأن الأحكام والقرارات النهائية الصادرة عن المحاكم ملزمة ويجب تنفيذها. بناءً على ذلك، قرر مجلس الانضباط العام فصل المحكوم عليه من الخدمة مدة سجنه، مع إمكانية إعادته بعد الإفراج عنه إلا في حال فقدان أحد شروط التعيين أو وجود موانع تحول دون عودته للعمل السابق، وفي هذه الحالة يتم تعيينه في وظيفة أخرى في الدولة أو القطاع الاشتراكي^(٢).

أما فيما يتعلق بأثر شروع الموظف في القيام بجناية في علاقته الوظيفية^(٣)، فإنه لا يشترط أن تكون الجناية تامة إذ ينسحب الحرمان من تولي الوظائف العامة على الشروع في ارتكابها مادام قد صدر حكم جزائي بالعقوبة التي تستوجب أو تجيز ذلك الحرمان، بالاستناد إلى المادتين (٣١-٣٢) من قانون العقوبات، والمادتين (سابعاً/ب) و (ثامناً/ب-ج) من قانون الانضباط رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(١) قرار مجلس الانضباط العام بقراره المرقم (٦٣ / جزائية / ٢٠٠٦) في ٢٣/٨/٢٠٠٦ وقراره المرقم (٦٤ / جزائية / ٢٠٠٦) في ٣٠/٨/٢٠٠٨ قرارات غير منشورة.

(٢) قرار مجلس الانضباط العام رقم (١٦٠/٨١) في ١٣/١/١٩٨١، منشور في مجلة العدالة، العدد الثاني سنة ٧ قضائية، وزارة العدل، بغداد، ١٩٨١، ص ١١٨

(٣) المادة (٣٠) من قانون العقوبات.

أما فيما يتعلق بأثر حجية الحكم الجزائي الذي صدر بإدانة الموظف عند القيام بجرح مخلة بالشرف فلم ينص المشرع العراقي بنص صريح يشير إلى أثر هذا الحكم في العلاقة الوظيفية لا في قانون العقوبات رقم (١١١) ولا في قانون الانضباط رقم (١٤) المعدل ، إلا إنه يمكن استنتاج هذا الأثر من نص المادة (٤/ ف٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل ، الذي اشترط لتولي الوظائف العامة عدم الحكم بجنحة تمس الشرف، فإذا فقد الموظف هذا الشرط ، فإنه يكون سبباً موجباً لإنهاء علاقته الوظيفية.

كما إن المادة (٨/ ثامناً-أ) من قانون الانضباط السالف الذكر أشارت إلى عزل الموظف إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة فالمشرع هنا ترك الأمر على إطلاقه مما يعطي للإدارة متمثلة بالوزير سلطة تقديرية بإصدار أمر يعزل الموظف الذي صدر حكم جزائي بحقه وذلك بناء على إن ما قام به الموظف المدان يمثل أفعالا خطيرة تضر بالمصلحة العامة بسبب جنحة مخلة بالشرف^(١).

أما فيما يتعلق بأثر شروع الموظف في القيام بجنحة مخلة بالشرف في رابطة الوظيفية، فإن الإنهاء هو مصير العلاقة الوظيفية للموظف بموجب الحكم وذلك استناداً إلى المادة (٣٢) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل التي تنص على إنه تسري "على الشروع الأحكام الخاصة بالعقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية المقررة للجريمة التامة".

الفرع الثاني: حجية الحكم الجزائي الصادر بالبراءة والإفراج

سنبحث هذا الفرع على النحو الآتي:

أولاً: حجية الحكم الجزائي الذي صدر بالبراءة: نظراً لما للحكم الجزائي من حجية مطلقة لا يجوز إنكارها فيما يشبه بشأن وجود الوقائع المادية، فإن الحكم

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

الجزائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوقائع أصلاً أو لعدم ارتكابه من الموظف المتهم بالذات، يقييد سلطات التأديب^(١)، فلا تستطيع، مناقشة الواقعة مرة أخرى، وإنما يتعين عليها الالتزام بالنتائج التي انتهى إليها القاضي الجزائي، من ناحية وجود الوقائع لمادية، والعمل من أجل احترامها.

وترتيباً على ذلك، فإن الحكم الجزائي الصادر ببراءة الموظف من الجريمة التي من أجلها أحيل إلى القضاء بناءً على عدم ارتكاب الفعل المادي من قبله، أو بانتفاء وجود الوقائع، يكون ملزماً لسلطات التأديب ولا تملك الحق في أن تقيم الإدانة على أساس أفعال نفى الحكم الجزائي ارتكابها أو وجودها وذلك احتراماً للحجية التي يتمتع بها الحكم الجزائي^(٢). كما إن لجنة التحقيق المعنية بموجب قانون الانضباط لا تملك بعد ذلك أن تقرر وجود المخالفة التأديبية وإيقاع عقوبة انضباطية عن فعل لم يقع أصلاً أو ثبت عدم ارتكابه من قبل الموظف الذي أجري التحقيق معه، لأنه لا جريمة من دون وقوع سلوك إجرامي فلا عقوبة على مجرد النوايا والرغبات^(٣).

ويجب على القضاء الإداري احترام ما قضى به القضاء الجزائي؛ لأن أحكامه تتمتع بالحجية المطلقة، فإذا كان القاضي الجزائي قد استند في حكمه ببراءة المتهم إلى إن التهمة المنسوبة إليه لا يدل عليها دليل، فإن هذا الحكم يقيّد القضاء الإداري بشأن ما قضى به، وذلك احتراماً لحجية الحكم الجزائي^(٤)، إلا أننا نجد إن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل قد نص في المادة (٢٣) منه على أنه: "لا تحول براءة الموظف... عن الفعل..... من دون فرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون".

(١) المادة (٢٢٧/ أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية.

(٢) المادة (٢٢٧/ ف ١) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

(٣) علي حسين خلف، سلطان الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٠. ص ١٣٩.

(٤) إسماعيل إبراهيم البدوي، حجية الأحكام القضائية الإدارية، ط ١، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، ٢٠١٣، ص ٢٨.

المشرع أعطى سلطات التأديب مكنة فرض العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون الانضباط على الموظف المحكوم بالبراءة سواء كان هذا الحكم مبنياً على انتفاء الوقائع أو ثبوته، وهذا يتناقض مع حجية الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة المقررة بموجب المادة (٢٢٧/ ف ١) المذكورة آنفاً. وهذا تناقض كبير لا بد من رفعه. أما إذا صدر الحكم الجزائي بالبراءة لانتفاء القصد الجرمي في الجرائم المتعمدة، وانتفاء الخطأ الجنائي في الأفعال الجرمية غير المتعمدة، ففي هذه الحالات لا ينفي الحكم الجزائي السلوك الذي شكل الواقعة الجرمية المسندة للموظف المتهم، بل ينفي الصفة الجرمية عنه، وعليه لا يحول من دون أن تكون هذه الأفعال جريمة تأديبية تستوجب العقاب، لأن مناط التأثيم في كل منهما يختلف عن الآخر^(١).

ثانياً: حجية الحكم الجزائي الصادر بالإفراج: قرار الإفراج النهائي هو ذلك القرار الصادر بالإفراج الذي مضت عليه سنة إذا كان صادر من محكمة الموضوع وستان إذا كان صادر من قاضي التحقيق، ويترتب على هذين القرارين انقضاء الدعوى الجزائية^(٢). فقرار الإفراج النهائي يعد قراراً قطعياً بمعنى إنه غير مؤقتاً، وحاسماً في موضوع الدعوى بمعنى إنه قضى في أصل النزاع بثبوته أو نفيه أو يمنع استمرار الإجراءات فيه ضد الفاعل^(٣)، يكون لقرار الإفراج الصادر من المحكمة الجزائية أو قاضي التحقيق، قوة الحكم بالبراءة عند اكتسابه الدرجة النهائية. فإذا كانت الأدلة المتوفرة غير كافية لإدانة المتهم فيحكم بإلغاء التهمة والإفراج ولا يحكم بالبراءة^(٤).

(١) محمد ماجد ياقوت التحقيق في المخالفات التأديبية (دراسة مقارنة)، منشأة المعارف،

الإسكندرية، ٢٠٠٢، ص ١٤٨

(٢) المادة (٣٠٢/ ج) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

(٣) عبد الأمير العكيلي، أصول الإجراءات الجنائية في قانون أصول المحاكمات الجزائية، ج ٢، ط ١،

مطبعة المعارف، بغداد ١٩٧٣، ص ٢٣٧

(٤) قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (١٩٠) بتاريخ ١٧/٢/١٩٧٩، غير منشور.

إن الحكم الجزائي الصادر بالإفراج النهائي عن الموظف المتهم لعدم كفاية الأدلة أو الشك في صحتها، لا يقييد سلطات التأديب وبالتالي لا يحول دون مساءلة الموظف المفرج عنه تأديبياً، فهذا لا يرفع الشبهة عن الموظف نهائياً، ولا يمنع من مساءلته تأديبياً وإدائته لسلوكه الإداري الخاطئ من أجل ذات التهمة على الرغم من صدور حكم بالإفراج عنه، لإخلاله بواجبات الوظيفة، وخروجه على مقتضى الأمانة^(١)، فالحكم الصادر بالإفراج عن الموظف المتهم بجريمة الرشوة لعدم كفاية الأدلة المقدمة ضده، لا يقيّد السلطات التأديبية بخصوص مساءلة ذلك الموظف تأديبياً وإدائته عن سلوكه الإداري الخاطئ من أجل التهمة ذاتها، على قاعدة الشك يفسر لمصلحة المتهم^(٢)، فالأحكام تبنى على الجزم واليقين ولا يعتد بالأدلة المبنية على الظن رغم الحكم بالإفراج عنه، إذ لا تلتزم جهة الإدارة بحجية الحكم القطعي للإفراج المبني والشك يفسر لصالح المتهم^(٣).

المبحث الثاني

النتائج المترتبة على الأحكام الجزائية في مواجهة الموظف العام

ينتج عن الحكم الجزائي الذي يصدر في مواجهة الموظف الكثير من النتائج القانونية المؤثرة في مركزه وحقوقه، سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول يبحث في عوارض الأحكام الجزائية، أما المطلب الثاني فيبحث في صور الإنهاء الوظيفي، وذلك على النحو الآتي:

(١) سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩، ص ٢٦١.

(٢) إدوار غالي الذهبي، حجية الحكم الجنائي امام القضاء المدني، مكتبة غريب، القاهرة، ص ٢٢٨.

(٣) قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (١٦٨) بتاريخ ٢٩/١١/٢٠١١ غير منشور.

المطلب الأول: أثر العقوبات الجزائية وعوارض الأحكام

في هذا المطلب سنبحث في أثر العقوبات الجنائية في المركز القانوني للموظف العام في الفرع الأول، أما الفرع الثاني سنبحث في عوارض الحكم الجزائي، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: أثر العقوبات الجزائية في المركز القانوني للموظف العام

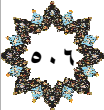
سنتناول البحث تباعاً في أثر العقوبات الجزائية الأصلية على المركز القانوني للموظف العام وأثر العقوبة التبعية على النحو الآتي:

أولاً: أثر العقوبة الأصلية على المركز القانوني للموظف العام: لم يقدم المشرع العراقي تعريفاً محدداً للجريمة الأصلية، إنما اكتفى بالإشارة إلى العقوبات الأصلية في المادة (٨٥) من قانون العقوبات. وقد حددت المادة هذه العقوبة الأصلية على النحو التالي: الإعدام، السجن المؤبد، السجن المؤقت، الحبس الشديد، الحبس البسيط، الغرامة، الحجز في مدرسة الفتیان الجانحين، والحجز في مدرسة إصلاحية

لا يفرض التشريع العراقي عقوبة أصلية على الموظف بشكل مباشر، بل اكتفى بفرض عقوبات تبعية وتكميلية تضاف إلى العقوبات الأصلية. وهذا يختلف عن النهج الذي يتبعه المشرع الفرنسي، حيث تُعتبر العقوبات المقررة للموظف العام عقوبات أصلية وليست تكميلية أو تبعية^(١).

ثانياً: أثر العقوبة التبعية في الوظيفة العامة: العقوبات التبعية هي العقوبات التي تلحق بالشخص الذي حكم عليه بحكم القانون من دون حاجة للنص عليها في الحكم، فقد خاطب المشرع السلطة التنفيذية وأعطاهها صلاحية تطبيق هذه العقوبات، حيث لا يتطلب الأمر النص عليها بشكل محدد في الحكم، لأنها تُطبق بشكل تلقائي كأثر قانوني للحكم الصادر في الجريمة.

(١) عثمان العبودي، مهارات التحقيق الإداري، مرجع سابق، ص ١٣٨.



ويحرم من الأمور الآتية:

١. الخدمات والوظائف التي كان يشغلها.
٢. حق الترشح أو التصويت في المجالس التمثيلية.
٣. العضوية في مجالس البلديات والمجالس الإدارية، أو إدارات الشركات.
٤. القيام بدور الوصي أو القيم أو الوكيل.
٥. ملكية أو نشر أو رئاسة تحرير إحدى الصحف^(١).

ثالثاً: أثر العقوبة التكميلية في المركز القانوني للموظف: غرت العقوبة التكميلية على أنها جزاء ثانوي مرتبط بالفعل الجرمي بشكل مستقل عن العقوبة الأصلية، ويجب أن يقرر بالنطق به في الحكم. وهذه تكون إما جوازية أو جوية:

- ١- العقوبات التكميلية الجوازية: تمنح السلطة التقديرية للمحكمة في تقريرها، يمكنها أن تقرر فرضها أو عدم فرضها. إذا لم تُفرض، يُعتبر ذلك بمثابة قرار مناسب بإعفاء المتهم منها، ويكون الحكم في هذه الحالة صحيحاً^(٢).
- ٢- العقوبات التكميلية الوجوبية: يجب على المحكمة فرضها حتى لو لم يطلب الادعاء العام ذلك بشكل خاص. إذا أغفلت المحكمة إصدارها، فإن قرارها يعتبر معيباً ويمكن الطعن به.

من بين آثار العقوبة التكميلية هو حرمان المحكوم عليه من بعض الحقوق والمزايا، كما هو منصوص عليه في الفصل الثالث المتعلق بالعقوبات التكميلية. فعند صدور حكم بالسجن المؤقت أو المؤبد الحبس لمدة تتجاوز السنة، يحق للمحكمة أن تقرر حرمان الشخص الذي حكم عليه من أحد حقوقه أو أكثر من حقوقه المذكورة أدناه،

(١) قد نصت المادة (٩٦) من قانون العقوبات العراقي.

(٢) احمد مختار علي، الملاحقة الجزائية في حقل الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ٢٠٢٠، ص ١١٤.

لمدة لا تزيد عن سنتين تبدأ من وقت نهاية العقوبة أو انتهائها لأي سبب آخر^(١).

يتجلى تأثير العقوبات التكميلية على الموظف ووظيفته من خلال قرار المحكمة. إذا كان الشخص موظفاً وصدر بحقه حكم بالسجن كعقوبة أصلية، وتمت إضافة عقوبة تكميلية تحرمه من تولي وظيفة معينة، فإنه يُحرم من تلك الوظيفة للفترة التي تحددها العقوبة التكميلية، تماماً كما هو الحال مع عقوبة الفصل من الخدمة. وعلاوة على ذلك، يمكن أن يُحرم من تولي أي وظيفة لمدة تصل إلى سنتين، وفقاً لما نص عليه قانون العقوبات العراقي. كما يظل للقاضي السلطة التقديرية في تحديد ما إذا كان سيفرض هذه العقوبة التكميلية أم لا^(٢).

الفرع الثاني: عوارض الحكم الجزائي

سنبحث في الإلغاء القضائي أولاً، ثم في العفو ثانياً، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: أثر الإلغاء القضائي في المركز القانوني للموظف العام: ونقصد بالإلغاء القضائي هنا إلغاء الحكم الجنائي من المحكمة المعنية أو إيقافه.

١- أثر إلغاء الحكم الجزائي: يمكن أن تصدر الإدارة قراراً بإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف، سواء بالفصل أو العزل، تبعاً للحكم الذي صدر ضده وللعقوبات التبعية أو التكميلية المترتبة على هذا الحكم. يحدث هذا قبل أن يصبح الحكم نهائياً. وإذا تم الطعن في الحكم وألغي أو نُقض نتيجة لذلك، فإن الأحكام الجزائية، ماعدا الإعدام و الحبس المتعلق بالمخالفات، تعتبر نافذة فور صدورها^(٣).

في القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، اتبع المشرع العراقي نهج التنفيذ المباشر للحكم الذي صدر بحق الموظف. تنص المادة (٨) سابعا على أن فصل الموظف يكون بناءً

(١) المادة (١٠٠) الفقرة (١) من قانون العقوبات النافذ.

(٢) عثمان العبودي، مهارات التحقيق الإداري، مرجع سابق، ص ٥٤.

(٣) المادة (٢٨٢) من قانون أصول المحاكمات العراقية.

على فترة وجوده في السجن إذا فرضت عليه عقوبة السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف أو الحبس، وذلك من تاريخ اصدار الحكم. وفي حال إلغاء الحكم، يجب على الإدارة إعادة الموظف إلى وظيفته ومنحه جميع حقوقه^(١).

٢- آثار إيقاف تنفيذ الحكم الجزائي على المركز القانوني للموظف العام: يعد نظام وقف التنفيذ وسيلة قانونية تمنع تنفيذ العقوبة على من صدر بحقه حكم جزائي. وفيما يخص قانون انضباط موظفي الدولة، لم يتناول إيقاف التنفيذ بشكل محدد. ومع ذلك، توصلت قرارات مجلس الانضباط العام وفتاوى مجلس الدولة إلى أن قرار وقف التنفيذ لا يسمح بإنهاء علاقة الموظف الذي ارتكب الأفعال الجرمية. وفقاً لفتوى مجلس الدولة في القرار ذي الرقم ٢٠١٣/٨٢ بتاريخ ٢٠١٣/٩/١١، فإن: "وقف تنفيذ العقوبة لا يمنع الموظف العام من مواصلة عمله في الوظيفة، ويعتبر الحكم كأنه لم يكن، مما يُعد بمثابة حكم بالبراءة".

عند تحقق نظام وقف التنفيذ، تنقضي الدعوى الجزائية ولا يترتب أي أثر من آثار العقوبة. فمجلس الدولة يرى أنه: "يجب إعادة المحكوم عليه بعقوبة مانعة للحرية مع وقف التنفيذ إلى وظيفته بعد اصدار الحكم، ويحق له رواتب الوظيفة خلال مدة التجريب المحكوم بها"^(٢).

يلاحظ أن المشرع العراقي قد قصر إمكانية إيقاف التنفيذ على الأحكام التي تصدر في الجنح والمخالفات فقط، باستثناء المخالفات. وهذا يمكن أن يؤدي إلى نتائج غير عادلة، حيث قد يتم فصل الموظف العام بناءً على اقتراف فعل جرم غير محل بالشرف، حتى في حال قصر عقوبة المخالفة مثل الحبس لمدة ٢٤ ساعة أو عدة أيام. في المقابل، قد يتم تطبيق وقف التنفيذ على الجرائم ذات العقوبات الأطول، مثل الحبس لمدة سنة، مما يؤدي إلى أن موظفاً قد يفصل بسبب مخالفة قصيرة العقوبة بينما

(١) المادة (٦/٢٥٩) من قانون أصول المحاكمات الجزائية.

(٢) قرار مجلس الدولة المرقم قراره المرقم ٨٢ / ٢٠١٣، تاريخ ٢٠١٣/٩/١١، منشور في موقع وزارة العدل العراقية في شبكة الانترنت، تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/٧/١٠

لا يُفصل آخر ارتكب جريمة أطول العقوبة ولكن شملها وقف التنفيذ. من المنطقي أن يُعطى مرتكب المخالفة الأحقية في شموله بنظام وقف التنفيذ أكثر من مرتكب الجريمة ذات العقوبة الأطول^(١).

ثانياً: أثر العفو على المركز القانوني للموظف العام: سنبحث في أثر العفو العام ثم في أثر العفو الخاص، وذلك على النحو الآتي:

١- أثر العفو العام على المركز القانوني للموظف العام: "هو سقوط الجريمة، مما يؤدي إلى انقضاء الدعوى الجنائية وإلغاء آثارها بأثر رجعي"^(٢)، وتمتد آثار العفو العام لتشمل إلغاء عقاب العزل المقرر بعد انتهاء الدعوى، كما يؤدي إلى محو حكم الإدانة الصادر لارتكاب الجريمة وزوال كل والتدابير الاحترازية والعقوبات الأصلية التكميلية والتبعية، وذلك طبقاً لأحكام قانون العقوبات العراقي المادة (١٥٣) -بناءً على ذلك- يتعين على الإدارة إعادة الموظف العام إلى وظيفته^(٣).

٢- أثر العفو الخاص على المركز القانوني للموظف العام: يصدر العفو الخاص بناءً على توصية من رئيس مجلس الوزراء من قبل رئيس الجمهورية، مع استثناء الحالات التي تشمل حقوقاً خاصة وأيضاً جرائم الفساد الإداري والمالي والإرهاب والجرائم الدولية^(٤). عالج قانون العقوبات العام مسألة العفو الخاص بنصه على أن العفو الخاص لا يؤدي إلى سقوط العقوبات التبعية أو التكميلية، ولا يؤثر على الآثار الجزائية الأخرى أو التدابير الاحترازية. كما لا يمتد أثر العفو الخاص إلى ما نفذ من العقوبات السابقة، ما

(١) مهدي حمدي الزهيري، أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، ٢٠٠٤، ص ١٨٣

(٢) قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (١٩ / هيئة عامة / ٢٠١٣) بتاريخ ٢٠١٣/١/٣٠.

(٣) أحمد مختار علي، الملاحقة الجزائية في حقل الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مرجع سابق ص ١٢٠.

لم يوجد خلاف ذلك في مرسوم العفو على خلاف ذلك، ويوضح المشرع أثر العفو الخاص على الموظف العام بنص المادة (٣٠٦) التي تنص على أن مرسوم العفو الخاص يؤدي إلى سقوط العقوبات الأصلية والفرعية. ومن وجهة نظرنا، كان من الأفضل أن يعالج المشرع العراقي هذا التباين بين نصوص القوانين بشكل أكثر اتساقاً، إما يجعل العفو الخاص يزيل كل العقوبات مثل العفو العام، أو بتقييد العفو الخاص لإسقاط العقوبة الأصلية فقط، دون منح رئيس الجمهورية السلطة لتضمين العفو الخاص إسقاط العقوبات التكميلية والتبعية، إلا إذا نص قرار العفو على ذلك بشكل محدد.

المطلب الثاني: صور إنهاء الرابطة الوظيفية

يفصل الموظف العام مدة بقاءه مدة بقاءه بالسجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير محملة بالشرف^(١)، ويعزل في حالتين، الحالة الأولى "إذا كان محكوماً بالفصل ثم أعيد إلى الوظيفة فاقترب جرم آخر يستوجب الحكم عليه بالفصل^(٢)، أما الحالة الثانية إذا صدر بحقه حكماً عن جنائية شائنة عن وظيفته أو اقترفها بصفته الرسمية^(٣). وعليه تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول، عقوبة الفصل وأثارها، والفرع الثاني عقوبة العزل وأثارها، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: عقوبة الفصل وأثارها

١- ماهية عقوبة الفصل: أن فصل الموظف العام من وظيفته يتم بناءً على مدة تحدد في قرار الفصل، مع توضيح الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة. وتفصيلاً:

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

(٢) مهدي حمدي الزهيري، أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية، مرجع سابق، ص ١٧٩.

(٣) المادة (٨ / ج) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لعام ١٩٩١.

أ - يكون الفصل لمدة لا تنقص عن عام ولا تزيد على ٣ أعوام، إذا حكم على الموظف العام بإحدى العقوبات الآتية أو اثنتين منها مرتين، ثم ارتكب المخالفة مرة ثالثة خلال خمسة أعوام من وقت إصدار العقوبة الأولى. العقوبات تشمل: تنزيل الدرجة، إنقاص الراتب، التوبيخ.

ب - تكون مدة الفصل مساوية لمدة بقاء الموظف في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير محللة بالشرف، اعتباراً من تاريخ صدور الحكم. تعتبر مدة موقوفته جزءاً من مدة الفصل، ولا تُسترد الرواتب التي صرفت له خلال فترة سحب اليد من تاريخ صدور الحكم^(١).

٢- آثار عقوبة الفصل: لعقوبة الفصل العديد من الآثار سنوردها على الشكل الآتي:
أ - الفصل والحقوق التقاعدية: "لا يؤثر فصله وعزل الموظف أو استقالته أو إقصائه من الوظيفة أو فسخ عقده على حقه للحقوق التقاعدية. يستحق للموظف ٧٥٪ من الحد الأدنى للراتب التقاعدي، ولكن يُصرف الراتب التقاعدي فقط إذا كان قد أتم ٤٥ عاماً من سنه ويملك خدمة تقاعدية أكثر من ١٥ عاماً. وفي جميع الحالات، لا يُصرف راتبه عن الفترة الماضية لتاريخ إتمامه السن المعين^(٢).

ب - العودة للوظيفة: يمكن إعادة الموظف إلى وظيفته، ولكن الإدارة ليست ملزمة بذلك؛ فهي مسألة تعتمد على اختيار الموظف العام المفصول، وليس على الإدارة^(٣). ويحق للموظف العام المفصول نتيجة حكم بعقوبة سالبة للحرية مراجعة دائرته خلال عشرة أيام من تاريخ الإفراج عنه.

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

(٢) المادة (٣ / ف ١٣) من القانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.

(٣) عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء علاقته الوظيفية، دار السنهوري، بغداد، ٢٠١٦، ص ٦٢.

- ج - صرف الرواتب الموقوفة: إذا نتج عن المحاكمة أو التحقيق براءة الموظف العام، أو إذا كان قرار الفصل قد صدر عقب إجراء التحقيق بشكل قانوني، فإن ذلك يوجب حق الموظف لأنصاف الرواتب الموقوفة خلال فترة التحقيق أو الفصل^(١).
- د - الإجازات المتراكمة: عقوبة فصل الموظف العام من وظيفته تحرمه من استحقاقه لمبالغ الإجازات المتراكمة التي لم يتمتع بها عند انتهاء خدمته^(٢).
- هـ - مدة الفصل: مدة الفصل التي يقضيها الموظف من وظيفته لا تُحتسب كجزء من فترة الخدمة لأغراض التقاعد أو أي حقوق تتعلق بالخدمة^(٣).

الفرع الثاني: عقوبة العزل وأثارها

في هذا الفرع سنبحث في مفهوم عقوبة العزل، ثم نبحث في أثارها، وذلك على الشكل الآتي:

أولاً: مفهوم عقوبة العزل: حرمان الموظف العام بشكل دائم من تولي أي وظائف عامة، حيث تُعتبر عقوبة تكميلية أو تبعية تُضاف إلى العقوبة الجنائية الأصلية. ينتج عن هذه العقوبة عدم إمكانية الموظف تقلد أي وظيفة عامة بأي حال، وذلك لأن العزل ينهي العلاقة الوظيفية وفقاً لنصوص القانون.

في التشريع العراقي، توجد لعقوبة العزل نوعين: الأول هي عقوبة أصلية وظيفية تُطبق على الموظف العام وتطبق عندما تتوفر شروط الفقرة (ج) من المادة (٨/٨ ثامناً) من قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل^(٤).

(١) المادة (١٩/٣) قانون ١٤ لعام ١٩٩١.

(٢) عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء علاقته الوظيفية، مرجع سابق، ص ٦٧.

(٣) احمد مختار علي، الملاحقة الجزائية في حقل الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص ١٥٥.

(٤) عمار طارق عبد العزيز، أثر الجريمة الجنائية في الجريمة التأديبية دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة النهرين، كلية الحقوق، ٢٠٠٥، ص ١٨٣.

أما النوع الثاني فهو عقوبة تبعية، تُفرض تلقائياً على المدان دون الحاجة إلى ذكرها صراحة في الحكم، كما هو الحال في عقوبات الإعدام أو السجن المؤبد. هذا يختلف عن العقوبات التكميلية التي تتطلب أن يتم النص عليها بوضوح في الحكم^(١).

كما أن قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم ١٨ لسنة ١٩٩٣ ينص على أن الحكم بعقوبة في جريمة الرشوة يلحقه قانونياً عزل الموظف العام من الخدمة، مع عدم جواز إمكانية تعيينه في القطاع العام أو دوائر الدولة. بناءً على ذلك، يُستنتج أن عقوبة عزل الموظف العام المحكوم عليه في قضايا الرشوة تُعتبر عقوبة تبعية تُفرض تلقائياً دون الحاجة لنص صريح في الحكم^(٢).

وتقرر فرض عقوبة العزل بحق موظف عام من شركة توزيع كهرباء ذي قار. جاء ذلك بناءً على القرار الذي أدين فيه الموظف بجريمة سرقة ناتجة عن استغلاله لوظيفته. وقد أصدرت المحكمة على المدان عقوبة بالحبس البسيط لمدة عام واحد^(٣).

ثانياً: آثار عقوبة العزل: إن أغلب آثار عقوبة العزل تشبه آثار الفصل من الوظيفة، وسنوردها على النحو الآتي:

١- العزل والحقوق التقاعدية: لا يفقد حقه في الحصول على المعاش التقاعدي. يحصل على ٧٥٪ من الحد الأدنى للراتب التقاعدي، بشرط أن يكون قد تجاوز سن ٤٥ سنة ولديه خبرة تقاعدية لا تقل عن ١٥ عاماً. ومع ذلك، لن يتم صرف المعاش التقاعدي إلا بعد بلوغه السن المحددة لصرفه^(٤).

٢- العودة للوظيفة: لا يمكن إعادة الموظف العام المعاقب بالعزل إلى الوظيفة،

(١) المادة (١٠٠/ ف١) من قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٢) احمد مختار علي، الملاحقة الجزائية في حقل الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ١٦٥.

(٣) الأمر الوزاري المرقم (٢٦٥٨٩) بتاريخ ٢٨/٦/٢٠٢١.

(٤) قرار المحكمة الاتحادية العليا المرقم ٣٦ / اتحادية / ٢٠١٤ الصادر ٢٤/٦/٢٠١٤.

حيث يُعتبر عزله نهائياً وفقاً لنصوص القانون^(١).

٣- الرواتب الموقوفة: إذا جاءت نتائج المحاكمة أو التحقيق بالبراءة للموظف، فإن ذلك يتيح للموظف العام استحقاق أنصاف الرواتب الموقوفة له^(٢).

٤- الإجازات المتراكمة: يكون العزل مانعاً بين الموظف العام وبين مطالبته للحصول على استحقاقه في الإجازات التراكمية التي لم يتمتع بها^(٣).

الخاتمة:

قد يرتكب الموظف فعلاً جرمياً يحاسب عليه أو قد تنسب له بعض الأفعال الجرمية من دون أن يكون هو مقترفها فيحال الى المحاكم المختصة، فتتم الاجراءات القانونية وفقاً لذلك ، ثم يصدر الحكم الجزائي لصالح الموظف أو ضده، مما قد يؤثر ذلك في المركز القانوني للموظف كأثر تبعي لقرار الحكم الجزائي يلزم الادارة بتنفيذه أو تكميلي قد يخضع للاختصاص التقديري للإدارة بحسب نوع الجريمة ومدى إضرارها بالمصلحة العامة ، وبعد أن تناولنا دراسة هذا الموضوع توصلنا الى ما بعض النتائج والمقترحات وفقاً للآتي:

أولاً: الاستنتاجات:

١. الحكم الجزائي يمتلك حجية في مواجهة الجهات الإدارية بما يتعلق بما تم إثباته أو نفيه في الواقعة، ولا يحق للإدارة إعادة النظر في الأمور التي تم الفصل فيها بموجب الحكم الجزائي، حيث إن ذلك سيكون مخالفاً لحجية الأمر المقضي به
٢. في التشريع العراقي، تصنف العقوبات الجزائية إلى ثلاثة أنواع: أصلية، تبعية، وتكميلية. يمكن أن يتضمن الحكم الجزائي العقوبة الأصلية فقط، ولكن في

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

(٢) المادة (١٩/ ثالثاً)، من نفس القانون أعلاه.

(٣) عمار طارق عبد العزيز، أثر الجريمة الجنائية في الجريمة التأديبية دراسة مقارنة، مرجع سابق،

بعض الحالات، يُطلب من المشرع إضافة عقوبة تبعية إلى العقوبة الأصلية. علاوة على ذلك، يجب أن يتم ذكر العقوبات التكميلية بشكل صريح في نص الحكم الجزائي.

٣. عندما يُوقف تنفيذ الحكم الجزائي ويشمل هذا الإيقاف جميع آثاره، فإن العقوبات التبعية والتكميلية تتأثر أيضاً، مما يعني أن خدمة الموظف العام لا تنتهي.

٤. يقتصر أثر العفو الخاص على إسقاط العقوبة الأصلية أو ما تبقى منها، دون أن يشمل العقوبات التبعية أو التكميلية. بعد صدور العفو الخاص، تظل الإدارة حرة في اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف العام. أما العفو العام، فيؤدي إلى إسقاط جميع العقوبات وآثارها، ولا يحق للإدارة اتخاذ أي إجراءات تأديبية ضد الموظف العام بعد صدور العفو العام.

٥. وفق التشريع في العراق، تُعد عقوبة الفصل أولاً عقوبة إدارية تُفرض نتيجة إهمال الموظف في تأدية واجباته الوظيفية، وقد تكون عقوبة الفصل تبعية أو تكميلية نتيجة للحكم الجنائي تُضاف إلى العقوبة الأصلية بموجب القانون.

٦. إن الحماية التي تتمتع بها الوظيفة العامة من قبل القانونين الجنائي والانضباطي تمثل روح التكامل والتعاون فيما بينهما من أجل تحقيق الغاية الكبرى وهي حماية المصلحة.

ثانياً: المقترحات:

١. نقترح بأن يُعدل المشرع العراقي قانون وقف التنفيذ ليشمل بشكل إلزامي العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية بدلاً من أن يكون الأمر متروكاً لتقدير المحكمة. وهذا التعديل سيسهم في ضمان عدم تأثير العقوبات التبعية أو التكميلية على فصل أو عزل الموظف العام، مما يوفر استقراراً أكبر في تطبيق العقوبات.



٢. نقترح على المشرع في العراق أن يشمل نظام إيقاف التنفيذ العقوبات التي يعاقب عليها في المخالفات أيضاً كما هو الحال في بعض جرائم الجنح.
٣. كان الأجدد بالمشرع العرقي إيضاح أنواع الجرائم المخلة بالشرف وتبيان أثارها بنص صريح وواضح على سبيل الحصر لمنع الاجتهاد والتأويل.
٤. ضرورة تعزيز الدراسات القانونية والبحثية في مجال التأديب الوظيفي، والعمل على تنظيم دورات تدريبية وتأهيلية للسلطات التي تتولى الفصل في المنازعات الإدارية والتأديبية، في مجال حجية الأحكام الجزائية، حتى تكون على دراية كاملة بأحكامها وتطبيقاتها.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

١. القرآن الكريم
٢. الرازي محمد بن أبي بكر بن عبد القادر. مختار الصحاح، دار الكتب العلمية، بيروت، ١٩٩٠

ثانياً: الكتب القانونية

١. إدوار غالي الذهبي، حجية الحكم الجنائي امام القضاء المدني، مكتبة غريب، القاهرة، (دت)
٢. إسماعيل إبراهيم البدوي، حجية الأحكام القضائية الإدارية، ط١، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، ٢٠١٣
٣. زينب فهمي عبد علي، النظام القانوني للعقوبات المهنية للرابطة الوظيفية، دراسة مقارنة، ط١، مكتبة القانون المقارن، بغداد، ٢٠١٩
٤. سعد العلوش، نظرية المؤسسة وتطبيقها في التشريع العراقي، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠١
٥. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، ك٣، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩
٦. سمير عالية وهيثم سمير عالية الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام دراسة مقارنة، مؤسسة مجد، بيروت، ٢٠١٠
٧. عبد الأمير العكيلي، أصول الإجراءات الجنائية في قانون أصول المحاكمات الجزائية، ج٢، ط١، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٧٣
٨. عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء علاقته الوظيفية، دار السنهوري، بغداد، ٢٠١٦
٩. عثمان العبودي، مهارات التحقيق الإداري، دون ذكر مكان نشر، ٢٠٠٨
١٠. عصام عبد الوهاب البرزنجي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مكتبة السنهوري، العراق، ٢٠١٥

١١. علي حسين خلف، سلطان الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٠.

١٢. علي محمد جعفر، شرح أصول المحاكمات الجزائية، ط ١، المؤسسة الجامعية، بيروت، ٢٠٠٤.

١٣. غازي فيصل مهدي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، المكتبة القانونية، العراق، ٢٠١١.

١٤. محمد ماجد ياقوت التحقيق في المخالفات التأديبية (دراسة مقارنة)، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٢.

١٥. محمود نجيب حسني، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الدعوى الجنائية، ط ٣، دار النهضة، القاهرة، ١٩٩٨.

١٦. نمور، محمد سعيد. أصول الإجراءات الجزائية، ط ١، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٥.

ثالثاً: الرسائل والأطاريح الجامعية

١. عمار طارق عبد العزيز، أثر الجريمة الجنائية في الجريمة التأديبية دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة النهرين، كلية الحقوق، سنة ٢٠٠٥.

٢. مهدي حمدي الزهيري، أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، ٢٠٠٤.

رابعاً: الأبحاث والدوريات

مجلة القضاء، العدد الأول والثاني، تصدرها نقابة المحامين العراقيين، بغداد، ٢٠٠٤.

خامساً: الأحكام القضائية

١. قرار المحكمة الاتحادية العليا المرقم ٣٦ / اتحادية / ٢٠١٤ الصادر ٢٤ / ٦ / ٢٠١٤.

٢. قرار المحكمة الإدارية العليا في العراق / الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية بالرقم (٢١٩) / انضباط / تمييز / (٢٠٠٦) في تاريخ ٢ / ١٠ / ٢٠٠٦.

٣. قرار مجلس الانضباط العام رقم (١٦٠ / ٨١) في ١٣ / ١ / ١٩٨١، منشور في مجلة العدالة، العدد الثاني سنة ٧ قضائية، وزارة العدل، بغداد، ١٩٨١، ص ١١٨.

٤. قرار مجلس الدولة المرقم قراره المرقم ٨٢ / ٢٠١٣، تاريخ ٢٠١٣/٩/١١، منشور في موقع وزارة العدل العراقية في شبكة الانترنت، تاريخ الزيارة ٢٠٢٤/٧/١٠

٥. قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (١٦٨) بتاريخ ٢٠١١/١١/٢٩ غير منشور

٦. قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (١٩٠) بتاريخ ١٩٧٩/٢/١٧، غير منشور.

٧. قراره المرقم (٦٤ / جزائية / ٢٠٠٦) في ٢٠٠٦/٨/٣٠ قرارات غير منشورة.

٨. قرارَي مجلس الانضباط العام رقم (٦٣ / جزائية / ٢٠٠٦) و (٦٤ / جزائية / ٢٠٠٦)

سادساً: الدساتير والقوانين والأوامر

أ- الدساتير

١. دستور العراق لعام ٢٠٠٥

ب- القوانين

١. قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ المعدل.

٢. قانون أصول المحاكمات الجزائية لقوى الأمن الداخلي رقم (١٧) لسنة (٢٠٠٨) النافذ،

٣. قانون التقاعد المدني رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩)

لسنة ٢٠١٤.

٤. قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

٥. قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩

٦. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لعام ١٩٩١

ج- الأوامر الوزارية

١. الأمر الوزاري المرقم (٢٦٥٨٩) بتاريخ ٢٠٢١/٦/٢٨