أثر العقوبة الجنائية في انهاء الخدمة الوظيفية

((دراسة مقارنة))

مم.م. محمد نجم جلاب

المقدمة

يمكننا تلمس اهمية موضوع أثر العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية من خلال المكانة التي يحتلها موضوع الوظيفة العامة بين موضوعات القانون الاداري ، فالوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة وان الدولة لا تساوي الا ما يساويه الموظف العام لانه راسها المفكر وساعدها المدبر وعاملها المنفذ ومراتها المعبرة فيرى الناس الدولة من خلاله .

واذا كان موضوع الوظيفة العامة على هذا القدر من الاهمية والموظف العام على هذا القدر من المكانة فان علاقته بالدولة لابد من تنظيمها على وفق اسس وقواعد قانونية تكفل حسن الاداء وتحقيق الصالح العام بدء بتعيين الموظف وشروط هذا التعيين وطرقه مرورا بكيفية ممارسة الموظف لعمله بما يضمن للادارة حسن تسيير مرافقها وللموظف الضمانات تجاه ما يمكن ان يتخذ بحقه وانتهاء بانهاء علاقته الوظيفية .

ويلتقي موضوع أثر العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية مع موضوع ارتكابه جريمة عند النقطة التي يؤدي فيها ارتكاب هذه الجريمة إلى انهاء الخدمة الوظيفية وهي النقطة التي ستكون محور بحثنا مع ما يحيط ذلك من ضمانات تمكن الموظف من التصدي لهذا الانهاء وظروف تؤثر فيه .

واذا كانت الخدمة الوظيفية للموظف العام تنتهي لاسباب كثيرة من بينها ارتكابه جريمة فان بحثنا لا يمتد ليتناول كل هذه الاسباب بل سيقتصر على هذا السبب دون سواه ، واذا كان ارتكاب الموظف لجريمة له اثار مختلفة على مركزه القانوني فان بحثنا سيقتصر على الاثر المنهي للخدمة الوظيفة ولا يتعداه إلى الاثار الاخرى .

وارتكاب الموظف العام لاية جريمة يثير مسؤوليته القانونية . وقد تكون هذه المسؤولية مدنية او جنائية او انضباطية وذلك بحسب نوع الجريمة التي ارتكبها ، وقد يكون فعل الموظف جريمة واحدة من هذه الجرائم فيتعرض لمسؤولية واحدة وقد يشكل عناصر اكثر من جريمة فيتعرض لاكثر من مسؤولية .

وحيث ان الهدف من اثارة المسؤولية المدنية اصلاح ما نشا عن الجريمة من ضرر من خلال تعويض المضرور ولا تؤدي بالنتيجة إلى انهاء الخدمة الوظيفية للموظف العام فانها ستخرج عن نطاق بحثنا دون ان يعني ذلك ان الجريمة المدنية منقطعة الصلة بالجريمتين الجنائية والانضباطية .

فالجريمة التي يرتكبها الموظف العام والتي يمكن ان تؤدي إلى انهاء خدمته الوظيفة لابد ان تكون اما جريمة انضباطية تثير عليه المسؤولية الانضباطية التي يترتب عليها عقابا انضباطيا قد يصل إلى حد انهاء علاقته الوظيفية او جريمة جنائية رتب المشرع على ارتكابها والحكم فيها اثرا من شانه انهاء هذه الخدمة ، ولا يترتب انهاء الخدمة الوظيفية بالضرورة على كل جريمة يرتكبها الموظف العام اذ يعتمد ذلك على نوع الجريمة وجسامتها ومدى علاقتها بالوظيفة وكونها مخلة بالشرف ام لا ونوع العقوبة الاصلية المحكوم بها عنها (اذا كانت الجريمة جنائية) ونوع ودرجة وظيفة مرتكب الجريمة (عندما تكون انضباطية) .

لقد عالجت قوانين الوظيفة وقوانين الانضباط الاحوال التي تنتهي فيها الخدمة الوظيفية للموظف عند ارتكابه جريمة انضباطية وبينت الشروط الواجب توافرها لذلك فيما توزعت الاحكام

التي تعالج انهاء الخدمة الوظيفية بسبب ارتكاب الموظف جريمة جنائية بين قانون العقوبات وقوانين التوظيف والانضباط .

ونظرا للاثار النفسية والاجتماعية والاقتصادية لعقوبة انهاء الخدمة الوظيفية (اذ شبهها البعض بعقوبة الاعدام في القانون الجنائي) والتي لا تقتصر على الموظف نفسه بل تتعداه لتطال عائلته، وللحيلولة دون التعسف بحق الموظف في فرض هذه العقوبة غالبا ما يحيطها المشرع بضمانات وشروط كثيرة قد يتوصل الموظف من خلالها إلى الغاء قرار انهاء علاقته الوظيفية .

وقد يرتب قانون العقوبات على الحكم الصادر في الجريمة الجنائية اثرا من شانه انهاء الخدمة الوظيفية للموظف في وقت لا ترتب فيه قوانين التوظيف او الانضباط مثل هذا الاثر وبالعكس ، وقد ينص كلاهما على ترتيب الاثر نفسه وقد يرتب احدهما صورة من صور انهاء الخدمة الوظيفية فيما يرتب الاخر صورة اخرى . كما يمكن ان يؤدي الحكم في الجريمة الجنائية إلى انهاء الخدمة الوظيفية من تاريخ صدوره ثم يلغى الحكم بعد مدة قد تطول او تقصر نتيجة للطعن فيه او قد يامر القاضي الجنائي بوقف تنفيذه او قد يصدر بشانه عفو عام او خاص فما اثر كل ذلك في انهاء الخدمة الوظيفية ؟ وما هي حدود سلطة التاديب في انهاء هذه الخدمة في هذه الاحوال ؟ .

كل ذلك سنتناوله بالبحث والدراسة المقارنة بالاعتماد على ما صدر من تشريعات واحكام جنائية وانضباطية وما قيل من اراء فقهية في المجالين الاداري (وخصوصا الانضباطي) والجنائي من خلال تقسيم البحث في الموضوع إلى ثلاثة مباحث تسبقهم مقدمة وتعقبهما خاتمة على النحو الاتي : -

فأما المبحث الاول فيتحدث عن مفهوم الخدمة الوظيفية للموظف العام وكان على مطلبين : خصص أولهما للمقصود بالموظف العام ، وثانيهما لطبيعة الخدمة الوظيفية للموظف العام .

وأما المبحث الثاني فقد تناول نطاق أثر العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية والذي عرض في مطلبين : يتضمن المطلب الاول أثر العقوبة الجنائية للخدمة الوظيفية في النظام الجنائي ، ويتعرض المطلب الثاني لأثر العقوبة الجنائية للخدمة الوظيفية في النظام الأنظباطي .

أما المبحث الثالث فقد تناول أثر عوارض العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية في مطلبين : يتضمن المطلب الاول أثر ألغاء العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية ، ويتطرق المطلب الثاني لأثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية والعفو في الخدمة الوظيفية .

ومن ثم تأتي الخاتمة لتوجز ما توصل اليه البحث من نتائج وتوصيات .

والله ولي التوفيق

المبحث الأول

مفهوم الخدمة الوظيفية للموظف العام

من اجل اعطاء فكرة عن الموظف العام دون الخوض في التفاصيل وجدنا من المناسب بحث الموضوع في مطلبين خصصنا الاول للمقصود بالموظف العام اما الثاني فنبحث فيه طبيعة الخدمة الوظيفية للموظف العام .

المطلب الأول

المقصود بالموظف العام

ليس من السهل وضع تعريف شامل ودقيق للموظف العام وذلك بسبب اختلاف النظم القانونية والسياسية والادارية من بلد إلى اخر ومن وقت إلى اخر في البلد الواحد ولكن مع ذلك سنحاول تلمس وضع مثل هذا التعريف من خلال القاء نظرة على الجهود التي بذلت في هذا المجال في القانون المقارن اولا وفي القانون العراقي ثانيا .

الفرع الاول

في القانون المقارن

لم يرد في التشريعات الفرنسية تعريف شامل للموظف العام فالقانون الصادر في عهد حكومة فيشي في ١٩٤١/٩/١٤ اورد تعدادا للطوائف المختلفة للموظفين دون ايراد تعريف جامع مانع للموظف العام[١] ، اما نظام موظفي الدولة الصادر في ١٩٤٦/١٠/١٩ فقد نصت المادة الاولى منه على انه (يسري على الاشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ، ويشغلون احدى درجات السلم الرئاسي في احد الكادرات بالإدارة المركزية بالدولة او في المرافق القائمة على الاموال العامة او المؤسسات العامة) وقد ورد النص نفسه في المادة الاولى من نظام الموظفين الصادر بالأمر المرقم ٢٤٤ في ١٩٥٩/٢/١٤.[٢]

ان تحديد نطاق سريان القانون من حيث الاشخاص على النحو المبين انفا تضمن العناصر الاساسية التي استقر قضاء مجلس الدولة الفرنسي على ضرورة توافرها في الموظف العام[٣] ولذلك يعرف القضاء الاداري الفرنسي الموظف العام بانه (الشخص الذي يعهد اليه بوظيفة دائمة ضمن كادر الوظائف الخاص بمرفق عام)[٤] كما اورد الفقه الفرنسي تعريفات كثيرة للموظف العام ، الا ان الراجح منها ذلك الذي يعرف الموظف العام بانه (كل شخص يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام)[٥] .

وقد ردد المشرع الفرنسي شرط ثبوت صفة الدوام للوظيفة التي يشغلها الشخص لكي يوصف بانه موظف عام في قوانين التوظيف المختلفة التي صدرت في الاعوام ١٩٤٦ و١٩٥٩ و١٩٨٣. كما تواترت احكام القضاء الفرنسي على تأكيد[٦] .

وفي مصر ورغم ورود عبارة (الوظائف العامة) في عدد من التشريعات وفي دستور ١٩٧١ الذي قضت المادة ١٤ منه بان (الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب...

) ولكن المشرع لم يضع تعريفا محددا للموظف العام واقتصرت قوانين التوظيف المتعاقبة على مجرد بيان الخاضعين لأحكامها فنصت المادة الاولى من قانون التوظيف المصري رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على انه (يعتبر موظفا في تطبيق احكامه كل من يعين في احدى الوظائف الداخلة في الهيئة بمقتضى قرار من سلطة تملك التعيين قانونا)[٧]. ولما جاء القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قضى في مادته الثانية بأنه يعد عاملا في تطبيق احكامه كل من يعين في احدى الوظائف الدائمة او المؤقتة بقرار من السلطة المختصة ثم صدر قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الذي لا يكاد حكمه يختلف عن حكم القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذي عرفت المادة الاولى منه العامل في تطبيق احكامه بانه (كل من يعين في احدى الوظائف المبينة لموازنة كل وحدة من الوحدات التي يخضع العاملون فيها لأحكامه وهم العاملون بوزارات الحكومة ومصالحها او بالأجهزة التي لها موازنة خاصة بها او بوحدات الحكم المحلي وكذلك العاملون بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم)[٨].

وفي المجال الجنائي وسع المشرع المصري من مدلول الموظف العام في القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٥ بشان تعديل احكام قانون العقوبات المتعلقة باختلاس المال العام والعدوان عليه والضرر حيث ادخل في اطار الموظفين من ليس منهم كالعاملين في القطاع العام وفي الجمعيات الخاصة ذات النفع العام وفي الجمعيات التعاونية وكل من فوضته الادارة في القيام بعمل معين[٩].

ويرى البعض انه كان الاسلم ان يوسع المشرع نطاق التجريم ليشمل تلك الفئات بدلا من اسباغ صفة الموظف عليها وتوسيع المعنى الاصطلاحي للموظف العام. والتعريف الذي استقر عليه الفقه والقضاء في مصر للموظف العام هو انه (من يعهد اليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام)[١٠].

الفرع الثاني

في القانون العراقي

خلافا لما سارت عليه تشريعات الوظيفة العامة في فرنسا ومصر داب المشرع العراقي على تعريف الموظف في تشريعات الوظيفة العامة وقوانين انضباط الموظفين والتشريعات الاخرى التي تنظم شؤون فئات معينة من الموظفين.

فقد عرفت المادة الثامنة من قانون الخدمة المدنية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١ الموظف بانه (كل شخص عهدت اليه وظيفة في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة او ميزانية خاصة وتابع لأحكام قانون التقاعد) اما قانون الخدمة المدنية رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٩ فقد عرفت المادة الثانية منه الموظف بانه (كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلة في ملاك الدولة الخاص بالموظفين) وهذا التعريف استقر عليه قانونا الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦ ورقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل النافذ[١١].

اما في قوانين الانضباط فقد اخذ قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ بالتعريف ذاته الذي ورد في قانون الخدمة المدنية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١ المشار اليه انفا[١٢] في حين اورد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ تعريفا يكاد ينسجم مع ما ورد

في قوانين الخدمة المدنية اللاحقة لقانون ١٩٣١ بعد ان اخذ في الحسبان مجمل التطورات التي شهدها العراق خلال الفترة من عام ١٩٦٠ ولحين صدوره عام ١٩٩١ ولكنه لم يشترط ان تكون الوظيفة التي تعهد إلى الموظف ذات صفة دائمة تلك الصفة التي اشترطتها قوانين الخدمة المدنية المتعاقبة منذ عام ١٩٣٩ ولحد الان . فقد عرفت (المادة الاولى/ ثالثا) منه الموظف بانه (كل شخص عهدت اليه وظيفة داخلة في ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة)[١٣] .

في ضوء ما تقدم ان الموظف هو (الشخص الذي يعمل بصفة دائمة في مرافق الدولة والقطاع العام) وهو تعريف ينسجم في تقديرنا مع التعرف الوارد في قانون الخدمة المدنية وعدد من التشريعات الاخرى التي سبقت الاشارة اليها مراعيا انعدام التفرقة بين فئات العاملين في الدولة والقطاع العام .

وبالعودة إلى ما سبق ان اشرنا اليه ان قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ لم يشترط هذه الديمومة في تعريفه للموظف العام الامر الذي يمكن معه سريان وصف الموظف العام على الموظفين الوقتيين خصوصا وان قانون انضباط موظفي الدولة مدار البحث هو قانون لاحق لقانون الخدمة المدنية والتشريعات الاخرى التي تحول فيها المستخدمون والعمال إلى موظفين[١٤] .

ولذلك وجدنا من المناسب في بحثنا ان نتبنى تعريف الموظف الوارد في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ[١٥] الذي جاء مراعيا لمختلف التشريعات التي وحدت بين فئات العاملين في الدولة فالموظف اذاً هو كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك احدى دوائر الدولة والقطاع العام .

اما في المجال الجنائي فنجد ان نطاق قانون العقوبات يتسع اكثر بحيث يشمل مصطلح المكلف بخدمة عامة الموظف والمستخدم والعامل حيث عرف قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المكلف بخدمة عامة بانه (كل موظف او مستخدم او عامل انيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها او الموضوعة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء واعضاء المجالس النيابية والادارية والبلدية كما يشمل المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين... وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة باجر او بغير اجر)[١٦] وفي تقديرنا المتواضع ان ذلك مسلك محمود من المشرع اذ تجنب ما وقع فيه المشرع المصري الذي وسع من نطاق الموظف العام بحيث شمل فئات اخرى لا تعد من الموظفين ، وعلى العموم فان مصطلح الموظف اليوم في العراق بات يغني عن مصطلح المستخدم والعامل في ظل التشريعات التي اشرنا اليها .

المطلب الثاني

طبيعة الخدمة الوظيفية للموظف العام

لأجل بحث طبيعة الخدمة الوظيفية للموظف العام في القوانين المقارن والقانون العراقي يقتضي تقسيم هذا المطلب على فرعين نفرد الفرع الاول للقانون المقارن ويكرس الثاني للقانون العراقي .

الفرع الاول

في القانون المقارن

كان الراي السائد فقها وقضاء في فرنسا حتى اواخر القرن التاسع عشر وفي مصر حتى اوائل القرن الماضي ان علاقة الموظف بالدولة علاقة تعاقدية ويختلف نوع العقد باختلاف نوع العمل المطلوب اداؤه فيكون عقد اجارة اشخاص او خدمات اذا كان العمل ماديا وعقد وكالة اذا كان قانونيا . ومعنى ذلك ان الموظف يعد في مركز ذاتي تستمد احكامه من العقد وتخضع هذه العلاقة لقواعد القانون المدني التي تحدد حقوق وواجبات الموظف الناشئة عن العقد المبرم بينه وبين الإدارة[١٧] .

وقد تعرض هذا التكييف للعلاقة الوظيفية إلى انتقادات كثيرة منها عدم توفر الشروط الشكلية والموضوعية للعقد في الخدمة الوظيفية التي لا تخضع لقاعدة (العقد شريعة المتعاقدين) وليس للموظف مناقشة شروط الخدمة ولا تنشأ علاقته القانونية من التقاء ارادته مع ارادة الدولة فضلا عما يسفر عنه الاخذ بهذا التكييف من اختلاف المراكز القانونية للموظفين الذين يؤدون عملا واحدا باختلاف الشروط الواردة في عقودهم[١٨] .

بعد الانتقادات التي وجهت للنظرية العقدية وقصورها في تفسير الخدمة الوظيفية عدل الفقه والقضاء الفرنسيان عنها لتحل محلها نظرية المركز التنظيمي او اللائحي[١٩] ومقتضاها ان الموظف يخضع لما تضعه الدولة من قواعد لتنظيم هذا المركز دون ان يكون للموظف الحق في الاعتراض عليها طالما التزمت بالقوانين والانظمة التي تحكم مركزه وقد استقر الفقه والقضاء في فرنسا ومصر على هذا التكييف[٢٠] كما تدخل المشرع الفرنسي فاقر المركز التنظيمي للموظف العام في قانون الموظفين الصادر في ١٩٤٦/١٠/١٩ ثم في النظام الصادر بالقرار الجمهوري رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٥٩ واقر المشرع المصري الاتجاه نفسه في قانون الوظائف العامة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وفي القوانين التي تلته ومنها القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذي نص في المادة ٧٦ على ان (الوظائف العامة تكليف للقائمين بها ، هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة طبقا للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها...)[٢١].

الفرع الثاني

في القانون العراقي

لم يشر المشرع العراقي إلى طبيعة الخدمة الوظيفية بشكل صريح ولكن يمكن تأكيد الطبيعة التنظيمية لتلك العلاقة بسبب ان احكام الوظيفة العامة كافة تنظمها قوانين الخدمة (كما سبق ان تبين لنا) . وقد اجمعت فتاوى ديوان التدوين القانوني واحكام كل من محكمة التمييز ومجلس الانضباط العام على هذا النظر[٢٢] .

هذا ويترتب على تكييف الخدمة الوظيفية بانها تنظيمية نتائج هامة من بينها : -

١- ليس للموظف الادعاء بحقوق مكتسبة ناشئة عن وظيفته فللسلطة المختصة ان تخضع مركز الموظف لجميع التعديلات وفقا لمقتضيات الصالح العام لا بل ان أي نظام جديد يسري على الموظف باثر حال من تاريخ التعديل ولو ترتب عليه زيادة في اعباء العمل او انتقاص من الحقوق والمزايا

شريطة ان يكون ذلك في اطار تعديل قوانين وانظمة الوظيفة وليس لموظف معين بالذات اللهم الا في حالة القرارات الانضباطية ووفقا لقوانين الانضباط[٢٣].

٢- لا تنتهي الخدمة الوظيفية بمجرد تقديم الموظف طلبا للاستقالة بل ينبغي البت فيه بقرار صريح او ضمني . واذا ما ترك الموظف العمل بمجرد تقديم طلب الاستقالة يكون قد ارتكب خطأ من شانه ان يؤدي إلى عرقلة سير المرفق العام الذي يعمل فيه[٢٤] . كما يمتنع على الموظف الاضراب عن العمل حيث ان التوقف عن العمل يعد اخلالا بانتظام سير المرفق العام مما حدا ببعض التشريعات الا تكتفي بالمعاقبة على هذا الفعل انضباطيا بل عدته جريمة جنائية[٢٥]، وهذا ما اخذ به المشرع العراقي حيث تعاقب المادة (٣٦٤) من قانون العقوبات النافذ بالحبس مدة لا تزيد على سنتين الموظف الذي يترك عمله ولو بصورة الاستقالة او امتنع عمدا عن اداء واجب من واجبات وظيفته او عمله متى كان من شان ذلك ان يجعل حياة الناس او صحتهم او امنهم في خطر او كان من شان ذلك ان يحدث اضطرابا او فتنة بين الناس او اذا عطل مرفقا عاما وقد عدت المادة ظرفا مشددا وقوع الفعل من ثلاثة اشخاص فاكثر وكانوا متفقين على ذلك ومبتغين منه تحقيق غرض مشترك ولكن قانون ادارة الدولة الذي صدر بعد احتلال العراق اجاز الاضراب سلميا وعلى وفق القانون .

٣- ليس للإدارة مخالفة الاحكام ذات الصلة بالمركز التنظيمي للموظف او ان تنتقص شيئا مما تنص عليه تلك الاحكام ولو بالاتفاق مع الموظف نفسه وذلك لان تلك الاحكام ملزمة للطرفين (الادارة والموظف) ويقع باطلا كل اتفاق يخالفها لان قواعد واحكام المركز التنظيمي قواعد امرة[٢٦].

المبحث الثاني

نطاق أثر العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية

تختلف النظم القانونية في الطريقة التي تعالج فيها الجرائم التي يرتكبها الموظف العام فقد يرى المشرع في البعض منها عدم الاكتفاء بمحاسبة الموظف عنها انضباطيا لأنها في نظره تعد جرائم بعيدة الاثر لكون اذاها لا يقتصر على المساس بالمصالح المحصورة في نطاق الوظيفة العامة وانما يمس النظام العام كله[٢٧]. ولذلك يمكن معاقبة الموظف جنائياً اضافة إلى معاقبته انضباطيا دون ان يعد ذلك اخلالا بمبدأ عدم جواز تكرار المعاقبة عن الفعل الواحد[٢٨].

ان هذا الوضع جعل موضوع اثر العقوبة الجنائية في انهاء الخدمة الوظيفية موضع معالجة في نظامين قانونيين مختلفين هما النظام الجنائي من جهة والنظام التأديبي من جهة اخرى ، لذا سنبحث الموضوع في مطلبين ، الاول ونبحث فيه اثر العقوبة الجنائية للخدمة الوظيفية في النظام الجنائي ، والثاني ونبحث فيه اثر العقوبة الجنائية للخدمة الوظيفية في النظام الانضباطي .

المطلب الاول

أثر العقوبة الجنائية للخدمة الوظيفية في النظام الجنائي

يأتي أثر عقوبة الموظف العام في النظام الجنائي في الغالب كعقوبة تبعية او تكميلية ، وقد تختلط هذه العقوبة في بعض القوانين بالعقوبة الاصلية احياناً[٢٩]. والعقوبة الاصلية

هي التي لا يجوز فرضها الا بموجب قرار من المحكمة مستنـــد على نص قانـــوني صريح . اما العقوبة التبعية (الفـــرعية) فهي التي تلحق بالعقـــوبة الاصلية حكما دون حاجة إلى ذكـــرها في قرار الحكم . واما العقـــوبة التكميلية (الاضافية) فأنها تشغل حدا وسطا بيـــن الاصليـــة والتبعيـــة فتشبه العقوبة الاصليـــة في عدم جواز فرضها الا بمـــوجب نص خـــاص يجيـــز للقاضي ذلك او يجبره عليه وتشبه العقـــوبة التبعية في انها لا تفرض منفردة على الاطلاق وانما تضاف إلى العقـــوبة الاصلية ولكن يجب ذكـــرها صراحة في قرار الحكم[٣٠] . عليه سنقسم موضوع المطلب إلى فرعيـــن نتنـــاوله في الاول في القانون المقارن وفي الثاني في القانون العراقي.

الفرع الاول

في القانون المقارن

تختلف القوانين الجنائية في معالجتها لهذا الاثر ، ففي فرنسا يمكن فرض عقوبة التجريد المدني على الموظف بوصفها عقوبة جنائية اصلية وبذلك تكون عقوبة مشينة وسياسية كما يمكن ان تكون هذه العقوبة تبعية للعقوبة الجنائية الاصلية . وسواء اكان التجريد المدني عقوبة اصلية ام تبعية فانه يكون دائما مؤبداً لا يملك القاضي تحديد مدته . وقد نص القانون على قائمة من الحقوق التي ينطوي التجريد المدني على الحرمان منها ومن بينها (عزل المحكوم عليه واقصاؤه من جميع الوظائف او الاعمال او الاشغال العامة) وهذه القائمة تتناول معظم الحقوق التي يتمتع بها المواطن العادي وتشمل كذلك الحقوق المدنية لعائلته فهو حرمان يتسم بالاتساع والاطلاق ، حرمان لا يقبل الانقسام او التجزئة بمعنى ان جميع اوجه الحرمان يجب ان تحل بالمحكوم عليه دون ان يملك القاضي الحد من اثارها او التقييد من اطلاقها وهو حرمان مؤبد كما اسلفنا[٣١] .

وعلى الرغم من التماثل بين عقوبتي التجريد المدني والحرمان المؤقت في ان كلا منهما ينطوي على عدم اهلية المحكوم عليه في التمتع ببعض الحقوق ومنها حق تولي الوظائف العامة الا انهما يختلفان فيما يأتي[٣٢] : -

١. ان التجريد المدني اما عقوبة اصلية او تبعية في حين ان الحرمان من بعض الحقوق في نطاق الجنح لا يمكن ان يكون الا عقوبة تكميلية بمعنى انه لا يمكن ان يفرض بحق المحكوم عليه ما لم ينص عليه صراحة في قرار الحكم استكمالا للعقوبة الاصلية ولا يستطيع القاضي ان يفعل ذلك الا في الحالات المنصوص عليها في القانون .
٢. ان التجريد المدني دائم في حين ان الاصل في الحرمان في الجنح مؤقت تتراوح مدته بين خمسة وعشر سنوات الا في حالتي اختلاس اوراق مالية او نقود بقيمة معينة والاستفادة من الاعمال التي يشرف عليها الموظف حيث نص القانون على ان يكون الحرمان في هاتين الحالتين مؤبدا.. .
٣. ان التجريد المدني ينصب على الحرمان من مجموعة حقوق لا تقبل التجزئة اما الحرمان في الجنح فانه يوقع على كل الحقوق المنصوص عليها في القانون او على جزء منها.

ويترتب على سقوط الحقوق المدنية فقد الموظف لاحد شروط تقلد الوظيفة فيسحب من وظيفته بطريقة الية، وكل ما تقوم به الادارة في هذه الحالة هو ان ترتب على الحكم بالإدانة النتائج الحتمية باستبعاد الموظف دون الحاجة إلى التزام اجراءات التأديب[٣٣] .

وفي مصر نصت المادة (٢٤) من قانون العقوبات[٣٤] على العزل من الوظيفة بوصفه احدى العقوبات التبعية اما المادة (٢٥) من القانون فقد بينت وجوب حرمان من يحكم بعقوبة جنائية من عدد من الحقوق والمزايا من بينها القبول في خدمة في الحكومة مباشرة او بصفة متعهد او ملتزم أياً كانت اهمية الخدمة .

كما اوضحت المادة (٢٦) من القانون ان العزل هو حرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها مبينة مدته بحيث لا تزيد على ست سنوات ولا تقل عن سنة واحدة فيما تناولت المادة (٢٧) عزل من حكم عن جناية وعومل بالرأفة .

وعليه فان الحكم على الموظف بعقوبة الجناية وهي (الاشغال الشاقة او السجن) يؤدي بحكم القانون إلى عزله من وظيفته نهائيا[٣٥]، فيحرم من الوظيفة ومن مرتبها لا مما يكون مستحقا عنها من معاش ، فالعزل اذن يكون عقوبة تبعية لكل عقوبة جناية اما عقوبة الجنحة فسواء اكان الموظف محكوما بها لجناية اخذ فيها بأسباب الرأفة ام لجنحة فان العزل يكون فيها عقوبة تكميلية على التفضيل الاتي[٣٦] : -

١. وجوبية في جنايات معينة على سبيل الحصر حيث يعامل المتهم بالرأفة فيحكم بالحبس وهي جنايات الرشوة واختلاس الاموال الاميرية والاكراه وسوء معاملة الموظفين لأفراد الناس والتزوير .
٢. اما في الجنح فتكون وجوبية تارة كما في جريمة امتناع القاضي عن الحكم اذ يجب الحكم فيها بالعزل وجوازية تارة اخرى كما في جريمة تنفيذ عقوبة على المحكوم عليه اشد من تلك التي حكم عليه بها .

اما مدة العزل فقد تبين لنا انها عندما تكون عقوبة تبعية لعقوبة جناية فان العزل يكون مؤبدا . اما عندما تكون العقوبة تكميلية وجوبية او جوازية على نحو ما تقدم ذكره فان مدة العزل لا ينبغي ان تزيد على ست سنوات ولا ان تقل عن سنة واحدة ، فاذا كان العزل عقوبة تكميلية وجوبية في جناية حكم فيها بالحبس اخذا بأسباب الرأفة فان مدته يجب ان لا تقل عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها في تلك الجنائية على ان لا تقل في كل الاحوال عن سنة[٣٧].

الفرع الثاني

في القانون العراقي

كان المشرع العراقي قد عالج الموضوع في قانون العقوبات البغدادي الصادر في ١٩١٨/١١/٢١حيث نصت المادة (٢٥) منه على ان العقوبات التبعية هي (اولاً : الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادة ٢٦...) وقد اشارت المادة (٢٦) إلى ان كل شخص حكم عليه بالأشغال الشاقة او بالحبس مدة تزيد على ثلاث سنين يصير غير اهل لاستخدامه كموظف عمومي بأية صفة كانت[٣٨] .

كما نص القانون اضافة الى ما تقدم على عقوبة العزل من الوظيفة كعقوبة تكميلية وجوبية في بعض الجرائم[٣٩]. وقد جاءت معالجة قانون العقوبات البغدادي لهذا الموضوع قبل صدور اول قانون لانضباط الموظفين سنة ١٩٢٩ وكذلك قبل صدور اول قانون للخدمة المدنية سنة ١٩٣١.

اما قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ فقد تطرق لعقوبة الحرمان من الوظيفة العامة بوصفها عقوبة تبعية في المادة (٩٦) وتكميلية في المادة (١٠٠) منه ، حيث نصت المادة (٩٦) من القانون على ان (الحكم بالسجن المؤبد او المؤقت يستتبعه بحكم القانون من يوم صدوره وحتى اخلاء سبيل المحكوم عليه من السجن. حرمانه من الحقوق والمزايا التالية : ١.الوظائف والخدمات التي كان يتولاها...) . واذا ما علمنا ان العقوبات التبعية هي التي تلحق المحكوم عليه بحكم القانون دون الحاجة إلى النص عليها في الحكم[٤٠]، فان ذلك يعني ان مجرد الحكم على الموظف بالسجن المؤبد او المؤقت يحتم على جهة التنفيذ ان تنهي علاقته الوظيفية طيلة مدة السجن دون الحاجة إلى النص على ذلك في الحكم الجنائي لأنه يترتب بقوة القانون كاثر حتمي لهذا الحكم بغض النظر عن نوع الجريمة المرتكبة (جناية ام جنحة اقرنت بظرف مشدد) ومدى صلتها بالوظيفة وما اذا كانت مخلة بالشرف ام لا وان كانت هذه العقوبة هي عقوبة جناية كقاعة عامة .

كما تنتهي الخدمة الوظيفية وجوبا بعقوبة تبعية عند الحكم على الموظف بالإعدام وذلك خلال الفترة من يوم صدور الحكم إلى وقت تنفيذه حيث نصت المادة (٩٨) من قانون العقوبات العراقي النافذ على ان (كل حكم بالإعدام يستتبعه بحكم القانون من يوم صدوره إلى وقت تنفيذ الحكم حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادتين السابقتين...) . وقد عدت هذه المادة كل عمل يصدر من الموظف من اعمال التصرف او الادارة خلال هذه الفترة باطلا عدا الوصية والوقف .

واذا ما علمنا ان الوفاة بحد ذاتها تعد احد اسباب انتهاء الخدمة الوظيفية للموظف . فان حكم الاعدام يؤدي بالنتيجة إلى انهاء الخدمة الوظيفية انهاء مؤبدا من يوم صدوره ومع ذلك فان حصول الوفاة (بتنفيذ حكم الاعدام) لا يؤدي إلى حجب الحقوق التقاعدية لعيال المتوفي المحكوم بالإعدام المقررة لهم قانونا اذا كان قرار العزل قد صدر بعد تنفيذ حكم الاعدام اذ ان ذلك يعني انه كان في الخدمة بتاريخ وفاته لذا يستحق عياله الحقوق التقاعدية[٤١] .

اما انهاء الخدمة الوظيفية كعقوبة تكميلية فقد ورد النص عليه في المادة (١٠٠) من قانون العقوبات العراقي النافذ حيث جاء فيها (... أ. للمحكمة عند الحكم بالسجن المؤبد او المؤقت او بالحبس مدة تزيد على السنة ان تقرر حرمان المحكوم عليه من حق او اكثر من الحقوق المبينة ادناه لمدة لا تزيد على سنتين ابتداء من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة او من تاريخ انقضائها لأي سبب كان . ١- تولي بعض الوظائف والخدمات العامة . على ان يحدد ما هو محرم عليه منها بقرار الحكم وان يكون القرار مسببا تسببا كافيا...)، وبذلك اجاز المشرع ان يتولى القضاء الجنائي سلطة انهاء الخدمة الوظيفية للموظف العام لكنه احاط ذلك بضمانة مهمة وهي ان يكون الحكم مسببا تسبيبا كافيا . فاذا ما اصدر القاضي الجنائي حكما بإنهاء الخدمة الوظيفية (للمحكوم عليه بعقوبة اصلية) ولم يكن هذا الحكم مسببا او كان تسبيبه غير كاف عد هذا الحكم باطلا مما يستوجب نقضه مع ملاحظة ان العقوبة التكميلية لا يمكن للقاضي ان يفرضها منفردة اذ لابد ان تكون استكمالا لعقوبة اصلية نص القانون على جواز استكمالها بعقوبة تكميلية كما لا يمكن فرضها بقوة القانون ما لم ينص القاضي الجنائي عليها صراحة في حكمه المتضمن للعقوبة الاصلية[٤٢] .

هذا ولم يكتف المشرع بجعل الحرمان من تولي الوظائف العامة مؤقتا بل الزم الادارة بوجوب اعادة الموظف المحكوم عليه إلى الخدمة العامة بعد خروجه من السجن الا اذا فقد شرطا من شروط التعيين . كما عالج المشرع حالة ما اذا كان هناك مانع من اعادته إلى العمل الذي فصل منه اذ اوجب تعيينه في عمل اخر في الدولة والقطاع العام[٤٣] . ثم جاء قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١٨ في ١٩٩٣/٢/١٠ ليستثني من ذلك بعض الجرائم المخلة بالشرف التي يرتكبها الموظف وهي جرائم الرشوة او الاختلاس او السرقة اذ يتم عزله من الخدمة وبذلك لا تجوز اعادته إلى الوظيفة[٤٤] . واذا ما علمنا ان قوانين التوظيف عندما تحدد شروط التعيين فأنها تضع من بينها شرط ان لا يكون الشخص المزمع تعيينه قد ارتكب جريمة مخلة بالشرف[٤٥] وحيث ان جرائم الرشوة والاختلاس والسرقة هي من الجرائم المخلفة بالشرف[٤٦] فان ذلك يغني عن صدور مثل هذا القرار .

اما بشان المقصود بالجريمة المخلة بالشرف فان المشرع العراقي اقتفى اثر المشرع المصري في عدم وضع تعريف لهذه الجريمة الا انه اختلف عنه في انه اعطى امثلة للجرائم المخلة بالشرف . والجرائم التي ذكرها قانون العقوبات العراقي النافذ كأمثلة على الجرائم المخلة بالشرف هي السرقة والاختلاس والتزوير وخيانة الامانة والاحتيال والرشوة وهتك العرض .

ويتضح مما تقدم ذكره في هذا الفرع ان قانون العقوبات النافذ ورغم التعديلات التي طرأت عليه ظل يعتمد في الاساس (باستثناء حالة الجرائم المخلة بالشرف) مدة العقوبة الاصلية التي يحكم بها على الموظف معيارا لفرض العقوبات التبعية والتكميلية التي يحرم بمقتضاها الموظف المحكوم عليه من تولي الوظائف العامة بغض النظر عن نوع الجريمة وجسامتها ومدى ارتباطها بالوظيفة .

المطلب الثاني

أثر العقوبة الجنائية للخدمة الوظيفية في النظام الانضباطي

قد لا يقتصر أثر العقوبة الجنائية على ما قررته التشريعات الجنائية من عقوبات تبعية وتكميلية تلحق بالعقوبة الاصلية ، وإنما قد يمتد لتصيب المركز القانوني للموظف فتؤثر على خدمته الوظيفية سلباً وفقاً لما هو مقرر في التشريعات ذات الطبيعة الادارية والتي تختص بتنظيم شؤون الموظفين . وبما أننا انتهجنا المنهج المقارن ، عليه سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الاول الموضوع في القانون المقارن وفي الثاني الموضوع في القانون العراقي .

الفرع الاول

في القانون المقارن

كان اثر الجريمة الجنائية المنهي الخدمة الوظيفية قبل صدور قانون التوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يترتب وفقا لقانون العقوبات فقط . وعلى النحو الذي سبق بيانه في المطلب الاول من هذا المبحث اما الحالات التي لم ينص قانون العقوبات فيها على ترتيب هذا الاثر فانه يخضع للسلطة التقديرية للإدارة طبقا لما تراه من مدى مساس الجريمة التي ارتكبها الموظف العام او عدم مساسها بحسن السير والسلوك[٤٧] .

وعند صدور قانون التوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ نص على هذين المبدأين في المادة (١٠٧/ ثامنا) منه حيث نصت على ان خدمة الموظف تنتهي بقوة القانون اذا حكم عليه في جناية او في جريمة مخلة بالشرف واما القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذي حل محل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فقد عدل هذا النص على نحو اقترب فيه اكثر من قانون العقوبات حيث نصت المادة ٧٧ منه على انه (تنتهي خدمة العامل لاحد الاسباب الاتية... ٧- الحكم عليه بعقوبة جناية او بجريمة مخلة بالشرف والامانة...) . وفي قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فان الحكم على الموظف بعقوبة جناية او بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والامانة يؤدي إلى انتهاء خدمته الوظيفية[٤٨] .

مما تقدم يتضح ان اثر الجريمة الجنائية المنهي للخدمة الوظيفية يترتب بقوة القانون وفقا للنظام التأديبي في حالتين : -

أولاً : الحكم على الموظف بعقوبة جناية .

ثانياً : الحكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف والامانة .

عليه سنتناول هاتين الحالتين ضمن فقرة مستقلة لكل منهما وكالاتي : -

أولاً :- الحكم على الموظف بعقوبة جناية

كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد اورد في المادة (١٠٧/ ثامنا) نصا تنتهي بمقتضاه الخدمة الوظيفية للموظف العام بمجرد ارتكابه جناية بغض النظر عن أي اعتبار اخر . والجناية في قانون العقوبات المصري هي اشد الجرائم جسامة . وغني عن البيان ان العبرة في تحديد ما اذا كان الموظف قد ارتكب جناية تكون في الحكم الصادر بحق الموظف لا بقرار اتهامه . كما ان انهاء الخدمة الوظيفية في هذه الحالة يكون بقوة القانون دون الحاجة إلى استصدار قرار بذلك لان صدوره يعد من قبيل الاجراءات اللازمة لتنفيذ حكم القانون[٤٩] وبذلك يكون المشرع قد عد ان مجرد ادانة الموظف في احدى الجنايات قرينة غير قابلة لأثبات العكس على ان الموظف فقد شرط الصلاحية للبقاء في الوظيفة بغض النظر عن العقوبة التي يحكم بها كما انه لا يفرق بين جناية واخرى ان كانت مخلة بالشرف ام لا .

اما القانونان رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ورقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فقد جاءت معالجتهما لهذا الموضوع اكثر انسجاما مع ما ورد في قانون العقوبات بان جعلا الحكم على الموظف بعقوبة الجناية يترتب عليه بحكم القانون انهاء الخدمة الوظيفية للموظف العام . ومع ذلك فان المشرع التأديبي يكون هنا قد اخرج الجنايات التي يعاقب عنها الموظف بعقوبة الجنحة اخذا بالرأفة من دائرة الجرائم التي يؤدي الحكم فيها إلى انهاء الخدمة الوظيفية الا اذا كانت الجريمة مخلة بالشرف والامانة كما سنبينه في الفقرة الثانية من هذا الفرع[٥٠] .

ثانياً :- الحكم على الموظف في جريمة مخلة بالشرف والامانة[٥١]

ان انهاء الخدمة الوظيفية في غير الجنايات لا يترتب في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الا اذا كانت الجريمة مخلة بالشرف ، اما في ظل القانونين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ورقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فان المعيار الذي اعتمد اساسا هو نوع العقوبة وليس جسامة الجريمة ولذلك فانه في غير

الحالات التي يحكم فيها بعقوبة الجناية لا يترتب الاثر المنهي للعلاقة الوظيفية الا اذا كانت الجريمة مخلة بالشرف والامانة فاذا ما ارتكب الموظف جناية ولكنه عوقب بعقوبة الجنحة اخذا بالرأفة فان ذلك لا يؤدي وفقا للنظام التأديبي إلى انهاء علاقته الوظيفية الا اذا كانت هذه الجناية مخلة بالشرف ولكن ذلك قد يؤدي إلى هذه النتيجة في قانون العقوبات اذا كانت الجناية من الجنايات التي ورد نص يرتب هذا الاثر على الحكم فيها بعقوبة الحبس كما سبق ان اسلفنا[٥٢] .

اما مشكلة عدم تحديد الجريمة المخلة بالشرف فقد ظلت قائمة حتى في القوانين التي اعقبت القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بدء بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وانتهاء بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وذلك لتضارب فتاوى مجلس الدولة في هذا الشأن[٥٣].

ولكن على الرغم من سكوت القانون عن وضع تعريف للجريمة المخلة بالشرف الا ان ذلك لا يعني ان السلطة الادارية تستقل في تقديرها فيما يتعلق بترتيب الاثر المنهي للعلاقة الوظيفية بل تخضع في ذلك لرقابة القضاء الاداري وهذا ما قضت به المحكمة الادارية العليا في الطعن ١٤١٣ لسنة ٧ق بجلسة ١٩٦٥/٢/٢٤[٥٤] .

ان ما سبق بيانه يشير إلى ان كون الجريمة مخلة بالشرف والامانة ام لا ، لا يقرره المشرع في مصر كما لم يورد امثلة لهذا النوع من الجرائم لا في قانون العقوبات ولا في قوانين التأديب لكن احكام القضاء الجنائي والتأديبي تضمنت وصف بعض الجرائم بانها مخلة بالشرف والامانة فيما وصفت جرائم اخرى بغير ذلك فالقضاء بنوعيه له أن يحدد هذه الصفة ولكن ليس له ان يمنع من ترتيب الاثر المنهي للعلاقة الوظيفية اذا ما وصف جريمة ما بانها مخلة بالشرف لان ذلك اثر حتمي يترتب بقوة القانون بمجرد ارتكاب الموظف لجريمة من هذا النوع[٥٥].

الفرع الثاني

في القانون العراقي

كنا قد بينا في المطلب الثاني من المبحث السابق ان الخدمة الوظيفية تنتهي بمقتضى قانون العقوبات العراقي النافذ وجوبا في حالة الحكم على الموظف بالاعدام[٥٦] او السجن المؤبد او المؤقت[٥٧] وذلك كعقوبة تبعية تفرض بحكم القانون دون الحاجة الى النص عليها في قرار الحكم وجوازا في حالة الحكم على الموظف بالسجن المؤبد او المؤقت او بالحبس مدة تزيد على السنة[٥٨] وذلك كعقوبة تكميلية لابد لتنفيذها بحق الموظف من النص عليها في قرار الحكم صراحة .

اما في قوانين الانضباط فان ترتيب الاثر المنهي للعلاقة الوظيفية لارتكاب الموظف جريمة جنائية قد عولج بطريقة اخرى حيث ان بعض الجرائم يؤدي ارتكابها إلى فصل الموظف والبعض الاخر يؤدي ارتكابها إلى عزله .

وعليه سينصب بحثنا في هذا الفرع على اثر العقوبة الجنائية المنهي للخدمة الوظيفية بالفصل من الوظيفة في الفقرة الاولى وبالعزل في الفقرة الثانية .

أولاً :- الفصل كأثر للعقوبة الجنائية

أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ الذي الغى القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦

وحل محله قد نصت المادة (٨ / سابعا) منه على (ب- يفصل الموظف مدة بقائه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه...) .

ومن منطوق النص يتضح انه ينسجم مع ما ورد بقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم ٩٩٧ لسنة ١٩٧٨ بان جعل مدة الفصل بقدر مدة بقاء الموظف في السجن ولكنه لم يحدد نوع الجريمة (من حيث الجسامة) التي يترتب على الحكم فيها بالحبس او السجن فصل الموظف الامر الذي يعني من اطلاق النص انه يشمل جميع انوع الجرائم (جنايات وجنح ومخالفات) كما لم يضع المشرع حدا ادنى لهذه العقوبة لترتيب هذا الاثر واذا ما علمنا ان الحبس عندما يكون بسيطا يمكن ان تصل مدته إلى (٢٤) ساعة[٥٩] الامر الذي يعني ان الموظف الذي يرتكب مخالفة ويحكم عليه عنها بيوم واحد او بضعة ايام سيفصل من وظيفته لهذه المدة القصيرة وهو اجراء يراه البعض شديدا ولا يتناسب مع بساطة الجرائم المعاقب عليها بتلك العقوبة خاصة وانها ستشكل سابقة بحيث اذا ارتكب الموظف بعد عودته للوظيفة فعلا يستوجب فصله فان عقوبته ستكون العزل بقوة القانون (المادة ٨/ ثامنا /ج) فضلا عن ان ذلك لا ينسجم مع المصلحة العامة ولا مصلحة الموظف اذ ان عودة الموظف المفصول إلى وظيفته تستدعي صدور قرار بإعادة تعيينه وهذا الاجراء يستغرق فترة زمنية قد يكون خلالها كل من الموظف والادارة بحاجة إلى الاخر[٦٠] . وفي الوقت الذي نؤيد هذا النظر نقترح ان يصار إلى تعيين حد ادنى للعقوبة التي يترتب على الحكم بها الفصل بقوة القانون وترك ما عداه لتقدير سلطة التأديب تحت رقابة القضاء .

وبذلك يكون القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ قد حذا حذو القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ في اشتراط ان تكون الجريمة غير مخلة بالشرف لكي يترتب على الحكم فيها على الموظف فصله من الوظيفة . ولكن القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ ما كان يشترط ذلك لولا انه اوجب العزل في هذا النوع من الجرائم في حين سكت قانون ١٩٩١ عن ترتيب أي اثر ينهي الخدمة الوظيفية وربما يمكن تفسير ذلك بان المشرع اخذ في الحسبان ما ورد بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٩٩٧ لسنة ١٩٧٨ الذي اشترط لإعادة الموظف المفصول إلى الوظيفة ان لا يكون قد فقد احد شروط التعيين التي من بينها عدم ارتكاب جريمة مخلة بالشرف وفقا لقانون الخدمة المدنية لولا ان المشرع اصدر قراراً في ١٩٩٣/٢/١٠[٦١] استثنى بموجبه مرتكبي جرائم الرشوة والاختلاس والسرقة من جواز العودة إلى الوظيفة ، ثم صدر كتاب ديوان الرئاسة (المنحل) رقم ٧٣٦٩ في ١٩٩٤/٣/٣٠ الذي استثنى مرتكبي الجرائم المخلة بالشرف من جواز العودة إلى الوظيفة مما يعني انه قرر لهم عقوبة العزل[٦٢].

وفي تقديرنا المتواضع انه كان ينبغي جمع هذه الاحكام في قانون الانضباط النافذ اذ ليس من المنطقي ان يسكت القانون عن ترتيب أي اثر على جريمة مخلة بالشرف قد تصل عقوبتها إلى الاعدام او السجن المؤبد لا لشيء سوى لانها لم تكن جناية ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية[٦٣] . في حين يرتب على مخالفة عقوبتها يوم او بضعة ايام عقوبة الفصل وفي حالة تكرارها تؤدي إلى عزل الموظف من الخدمة نهائيا وفي ذلك تناقض جلي في احكام القانون يستوجب المعالجة .

ثانياً :- العزل كأثر للعقوبة الجنائية

أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ نص على وجوب عزل الموظف كاثر للحكم عليه في جريمة جنائية في حالتين : -

الاولى : اذا كان قد عوقب بالفصل ثم اعيد توظيفه فارتكب فعلا يستوجب فصله مرة اخرى[٦٤].
الثانية : اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية .

ولابد من التذكير بان قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم ١٨ لسنة ١٩٩٣ اوجب عزل الموظف من الخدمة عند الحكم عليه في جرائم الرشوة او الاختلاس او السرقة وذلك بغض النظر عن العقوبة المحكوم بها[٦٥] كما ان امر ديوان الرئاسة (المنحل) الصادر بالعدد ٧٣٦٩ في ١٩٩٤/٣/٣٠ اوجب عزل الموظف الذي يرتكب أي من الجرائم المخلة بالشرف بغض النظر عن العقوبة المحكوم بها وما اذا كانت ناشئة عن الوظيفة ام لا او ارتكبها الموظف بصفته الرسمية ام ارتكبها بغير هذه الصفة[٦٦] ؟ .

اما بالنسبة للقضاة واعضاء الادعاء العام فقد سبق ان بينا في الباب الاول كيفية انهاء علاقتهم الوظيفية انضباطيا . فاذا وجدت لجنة شؤون الادعاء العام ان الفعل المنسوب إلى عضو الادعاء العام يكون جناية او جنحة تقرر احالته على المحكمة المختصة ويسحب وزير العدل يده وفقا لاحكام قانون انضباط موظفي الدولة فاذا قررت المحكمة ادانته تفرض عليه اللجنة عقوبة انضباطية تتناسب مع الفعل المسند اليه[٦٧]. ومن بين هذه العقوبات انهاء الخدمة وتفرض عند صدور حكم بات بعقوبة من محكمة مختصة عن فعل لا ياتلف وشرف الوظيفة[٦٨] .

وواضح ان انهاء الخدمة الوظيفية لعضو الادعاء العام لا يكون حتميا وبقوة القانون اذا ما صدر بحقه حكم جنائي وانما تقدير ذلك متروك للجنة شؤون الادعاء العام . واذا ما انهيت خدمة عضو الادعاء العام فانه لا يعاد إلى الخدمة في الادعاء العام دون ان يحول ذلك بينه وبين التعيين في وظيفة مدنية[٦٩]. وهو الاثر نفسه الذي يترتب على انهاء خدمة القاضي[٧٠] .

واخيرا لابد ان نشير إلى معنى الجريمة السياسية حيث عرفها قانون العقوبات العراقي النافذ بانها (الجريمة التي ترتكب بباعث سياسي او تقع على الحقوق السياسية العامة او الفردية)[٧١] ثم استثنى مجموعة من الجرائم اوردها على سبيل الحصر من هذا الوصف ولو ارتكبت بباعث سياسي والزم المحكمة اذا رات ان الجريمة سياسية ان تبين ذلك في حكمها[٧٢] .

وبذلك فان الادارة لا تملك سلطة تقدير ما اذا كانت الجريمة سياسية ام لا بل ان ذلك من اختصاص المحكمة فاذا رات ان الجريمة التي تحكم فيها سياسية ضمنت حكمها ذلك وما على الادارة الا ترتيب الاثر الذي نص عليه القانون . واذا كان لتقسيم الجرائم هذا اهميته في قانون الانضباط رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ لجهة ترتيب اثر الجريمة المنهي للعلاقة الوظيفية بالفصل او العزل فانه في ظل قانون الانضباط النافذ لم تعد له تلك الاهمية بسبب ان القانون لم يعتد بهذا التقسيم في ترتيب هذا الاثر.

المبحث الثالث

أثر عوارض العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية

قد تطرا على الحكم الجنائي المحكوم به على الموظف عن الجريمة الجنائية التي ارتكبها بعض العوارض فقد يطعن الموظف في الحكم وتكون نتيجة الطعن نقض الحكم في وقت يمكن ان تكون قد مضت فيه مدة من الزمن على صدور الحكم الجنائي ابتداء ورتب الاثر المنهي للعلاقة الوظيفية فكيف تتم معالجة الموضوع ؟ .

وقد يامر القاضي الجنائي استنادا على سلطته القانونية بوقف تنفيذ العقوبة الذي قد يشمل العقوبات التبعية والتكميلية المنهية للعلاقة الوظيفية وقد لا يشملها[٧٣] وقد يصدر عفو عام او خاص

عن الموظف المحكوم عليه وبالتالي تسقط الجريمة الجنائية او عقوبتها الامر الذي يؤدي وبشروط معينة إلى سقوط العقوبات التبعية والتكميلية المنهية للعلاقة الوظيفية[٧٤].

لذا وجدنا من المناسب بحث هذه الموضوعات في مطلبين حيث نتناول في المطلب الاول اثر الغاء العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية فيما نسلط الضوء في المطلب الثاني على اثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية والعفو في الخدمة الوظيفية .

المطلب الاول

أثر الغاء العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية

سبق ان بينا ان المشرع قد يرتب على صدور حكم جنائي بادانة الموظف اثرا ينهي علاقته الوظيفية وذلك بعقوبة تبعية او تكميلية وان ترتيب هذا الاثر قد يكون وجوبيا او جوازيا فضلا عما تضمنته بعض التشريعات من نصوص يمكن بموجبها انهاء هذه الخدمة بعقوبة جنائية اصلية كما في فرنسا والمغرب وسوريا ، على ان ترتيب هذا الاثر قد يكون منصوصا عليه في القوانين الجنائية وقد تنص عليه قوانين التوظيف والتاديب على النحو الذي فصلناه في الفصل الاول من هذا الباب ، وفيما عدا ذلك تتمتع جهة التاديب بسلطة تقديرية في انهاء الخدمة الوظيفية انضباطيا طبقا لما تراه في الفعل الذي ارتكبه الموظف ومدى صلاحيته للاستمرار في الوظيفة كل ذلك تحت رقابة القضاء وطبقا لما هو محدد لها في القانون وعلى النحو الذي بيناه في بداية هذا المبحث .

ولكن قد يحدث ان الادارة تقوم من جانبها بانهاء الخدمة الوظيفية تنفيذا منها للحكم الجنائي الذي رتب القانون عليه ذلك الانهاء كاثر من اثاره بعقوبة تبعية او تكميلية وذلك قبل صيرورة هذا الحكم نهائيا ثم يحكم نتيجة للطعن فيه بنقضه الامر الذي يثير موضوع كيفية تدارك الاثار التي ترتبت خلال الفترة المحصورة بين تاريخ انهاء الخدمة الوظيفية الذي نصت بعض القوانين على ان سريانه يبدا من تاريخ صدور الحكم الجنائي[٧٥] ابتداء وبين تاريخ الغائه بالاستئناف او بالنقض ، واثر الطعن في حكم الادانة على تنفيذه .

أن ذلك سيكون موضوع بحثنا في هذا المبحث ، حيث سنتناوله في مطلبين ، الاول ونبحث فيه الموضوع في القانون المقارن اما الثاني فنبحث فيه الموضوع في القانون العراقي .

الفرع الاول

في القانون المقارن

أن القانون الفرنسي الذي يمنع تنفيذ الاحكام الجزائية (والمدنية) ما لم يكتسب الحكم الدرجة الباتة أي يحوز حجية الشيء المحكوم به ، فلا يعود قابلا لاي طريق من طرق الطعن[٧٦].

وفي مجال التاديب لا يوجد في القانون الفرنسي نص يحدد الحالات التي تتقرر فيها حجية الحكم الجنائي الصادر بالادانة امام جهة التاديب كما هو الشان في قانون الاجراءات الجنائية لعام ١٩٥٨، غير انه من المقرر فقها وقضاء انه في حالة صدور حكم جنائي سابق بالادانة تكون لهذا الحكم حجية الشيء المقضي به ، وهو بهذا الوصف يلزم السلطة الادارية من حيث (تقريره للوجود المادي للوقائع المؤثرة) ، فلا تستطيع تبعا لذلك ان تنقض هذه الحجية بانكار الوجود المادي لتلك الوقائع .وانما تملك ان تتمسك بهذا التقدير الثابت في الحكم لفرض عقوبة انضباطية مستندة في ذلك

على ان الحكم الجنائي قد اكد وجود الوقائع المؤثرة حتى قبل صيرورته نهائيا أي حتى لو كان مطعونا فيه بالاستئناف او بالنقض[٧٧] .

واما في مصر فان القاعدة التي نصت عليها المادة (٤٦٩) من قانون الإجراءات الجنائية المصري رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠ المعدل تختلف عن تلك التي وردت في القانون الفرنسي والقوانين العربية التي اشرنا اليها حيث لا يترتب بمقتضاها على الطعن بطريق النقض ايقاف التنفيذ ، الا اذا كان الحكم صادرا بالاعدام، والحكمة من ايقاف تنفيذ الحكم الصادر بالاعدام هنا واضحة، وفيما عدا هذه الحالة لا يترتب على الطعن بالنقض أي اثر من ناحية تنفيذ العقوبة لانه ليس من المصلحة تعليق تنفيذ حكم نهائي على الفصل في طعن غير عادي فيه[٧٨].

ولكن الادارة اذا كانت قد رتبت اثار الحكم الجنائي ولم توقف تنفيذ هذه الاثار على الرغم من الطعن فيه فانهت الخدمة الوظيفية للموظف كاثر للحكم الجنائي عليه بالادانة فان عليها تحمل النتائج التي يمكن ان يسفر عنها النظر في هذا الطعن . فقد قضي بانه وان كان الطعن بالنقض طريق طعن غير عادي الا ان الحكم الصادر من محكمة التقض بالغاء الحكم المطعون فيه يعيد الدعوى لحالتها الاولى واثر ذلك انه لا يجوز اعتبار المتهم محكوما عليه. بل هو متهم فقط إلى ان يصدر في امره قضاء جديد ويتعين معاملته على هذا الاساس[٧٩].

وقد رتب ديوان الموظفين في مصر على هذا النظر انه اذا صدر حكم محكمة النقض ناقضا للحكم الذي ادان الموظف يعتبر قرار الفصل باطلا من اساسه لانعدام سبب وجوده وبالتالي فان جميع الاثار التي ترتبت على قرار الفصل تعد باطلة ويتعين على المصلحة التي اصدرت هذا القرار المعدوم سحبه ولا تتقيد في هذا بمواعيد سحب القرارات الادارية، ونتيجة لذلك تعد عودة الموظف إلى عمله امتدادا لخدمته الاصلية ويعود الحال إلى ما كان عليه فيما لو لم يصدر قرار الفصل كما يعد الموظف في الخدمة التي فصل منها ويصرف اجره عنها، ولا يعترض على ذلك بان الموظف لم يقم خلال مدة الفصل بعمل الوظيفة لان انقطاعه من العمل كان بسبب خارج عن ارادته ولا دخل له فيه[٨٠].

مما تقدم يتضح ان الاثار التي تترتب على الغاء الحكم الجنائي الذي يرتب اثرا من شانه انهاء الخدمة الوظيفية للموظف لا تختلف عن الاثار التي تترتب على الالغاء القضائي للانهاء الانضباطي للعلاقة الوظيفية من حيث ان كلا منهما يؤدي بالنتيجة إلى الغاء قرار الانهاء باثر رجعي كانه لم يكن قد صدر الامر الذي يحتم على الادارة معالجة جميع الاثار التي ترتبت على ذلك من حق الموظف بالعودة إلى وظيفته واستحقاقه لراتبه على النحو الذي سبق ان بيناه في الباب الاول من هذا البحث .

الفرع الثاني

في القانون العراقي

نصت المادة (٢٨٢) من قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ النافذ على ان الاحكام الجزائية تنفذ فور صدورها وجاها او في حالة اعتبارها بهذه المنزلة باستثناء احكام الاعدام واحكام الحبس الصادرة في المخالفات ،ونصت المادة (٢٥٦) منه على انه (لا يترتب على الطعن تمييزا في الاحكام والقرارات وقف تنفيذها الا اذا نص القانون على ذلك) .

وفيما يتعلق بعقوبة الاعدام فان القانون العراقي يتفق مع التشريعات العربية التي نظمت احكام هذه العقوبة وذلك بعدم جواز تنفيذها قبل ان تصادق عليها جهة معينة وهي رئيس الدولة[٨١] .

اما عقوبة الحبس الصادرة في المخالفة فيؤجل تنفيذها لحين اكتساب الحكم الدرجة النهائية على ان يقترن ذلك بالزام المحكوم عليه بان يقدم كفيلا يضمن حضوره اذا اكتسب الحكم الابتدائي الدرجة النهائية لكي تنفذ العقوبة بحقه والانفذت عليه العقوبة فورا[٨٢] .

يتضح مما تقدم ان القاعدة العامة في قانون اصول المحاكمات الجزائية النافذ هي تنفيذ الاحكام الجنائية الوجاهية او التي تعد كذلك فور صدورها الامر الذي يعني ان الطعن (كاصل عام) في الحكم الجنائي الصادر بالإدانة لا يوقف تنفيذ هذا الحكم سواء اكان هذا الطعن قد قدم إلى محكمة الجنايات بصفتها التمييزية ام إلى محكمة التمييز ام إلى الهيئة العامة لمحكمة التمييز عند الطعن بطريق تصحيح القرار التمييزي[٨٣] .

وقد جاءت احكام قانون اصول المحاكمات الجزائية النافذ منسجمة مع اتجاه قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغي بشان ترتيب الاثر المنهي للعلاقة الوظيفية حيث نصت المادة (السابعة والعشرون/ ب) من القانون الاخير على انه (... يعتبر مبدا العزل والفصل بموجب هذه المادة والمادة السابقة من تاريخ صدور الحكم البدائي) ومعلوم ان هاتين المادتين تعالجان الاثار المترتبة على صدور حكم جنائي بحق الموظف بعد احالته إلى المحاكم المختصة عن جريمة جنائية .

اما قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ فقد سار على النهج نفسه حيث نصت المادة (٨ /سابعا) على ان (الفصل ويكون بتنحية الموظف ... على النحو الاتي : -
ب- مدة بقائه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه...) .

واذا كان القانون قد نص على ترتيب هذا الاثر من تاريخ صدور الحكم الجنائي صراحة بالنسبة لعقوبة الفصل الا انه لم يفعل ذلك بالنسبة لعقوبة العزل ولكن يفهم من سياق النص ان المشرع اراد بذلك ان ينفذ العزل ايضا ابتداء من تاريخ صدور الحكم الجنائي حيث نصت المادة
(٨/ ثامنا) على ان (العزل ويكون بتنحية الموظف... في احدى الحالات الاتية... ب- اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية) وبذلك لم يشترط المشرع ان يكون هذا الحكم قد اكتسب الدرجة النهائية كما انه لم يعلق تنفيذ الاثر المنهي للعلاقة الوظيفية بالعزل او الفصل على صدور قرار من الادارة كما كان قد فعل في القانون السابق .

خلاصة ما تقدم انه لما كانت الاحكام كقاعدة عامة تنفذ من تاريخ صدورها وان انهاء الخدمة الوظيفية كاثر يترتب على الحكم الجنائي بادانة الموظف عن جريمة جنائية يسري بحقه ابتداء من تاريخ صدور هذا الحكم فان الطعن في الحكم الجنائي لا يوقف تنفيذ هذا الاثر في القانون العراقي ويبقى الانهاء ساريا بحق الموظف لحين البت في الطعن[٨٤] فان صودق حكم الادانة على وفق المادة (٢٥٩ /أ/١) اصول استمر في ترتيب اثاره من تاريخ صدوره بما في ذلك الاثر المنهي للعلاقة الوظيفية اما اذا الغي الحكم على وفق ما ورد في المادة (٢٥٩/أ/٦) وجب على الادارة اعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور الحكم ابتداء ومنح الموظف جميع حقوقه بما في ذلك حقه في العودة إلى الوظيفة على النحو الذي سبق ان بينا تفاصيله عند البحث في اثر حكم الالغاء في انهاء الخدمة الوظيفية . اما اذا قررت محكمة التمييز غير ذلك فينبغي اعادة ترتيب الحال بما ينسجم مع حكم محكمة التمييز في ضوء ما يطرأ من متغيرات على وصف الجريمة او تخفيف العقوبة وغير ذلك مما لا يدخل في نطاق بحث هذا المطلب .

المطلب الثاني

أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية والعفو في الخدمة الوظيفية

لأجل بحث موضوع أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية والعفو في الخدمة الوظيفية بشيء من التفصيل يقتضي الامر تقسيم هذا المطلب على فرعين نفرد الفرع الاول لأثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية ، ونكرس الفرع الثاني لأثر العفو في العقوبة الجنائية للخدمة الوظيفية .

الفرع الاول

أثر وقف تنفيذ العقوبة الجنائية في الخدمة الوظيفية

ان وقف التنفيذ نظام يسمح بعدم تنفيذ العقوبة على المجرمين المبتدئين ويمحو اثر الحكم الذي يقضي بها عليهم متى حسن سلوكهم في مدة الاختبار لغرض تفادي ما يمكن ان يحصل للمحكوم عليهم لاول مرة في السجن لمدد قصيرة لا تكفي للزجر والاصلاح بل قد يكون فيها ما يكفي للافساد وتمكين القاضي من تخصيص العقاب وجعله مناسبا لحالة المتهم[٨٥] .

وفيما يتعلق باثر وقف التنفيذ في انهاء الخدمة الوظيفية لابد لنا ان نشير إلى ان الامر بايقاف التنفيذ من قبل المحكمة لا يؤثر على ما لجهة التأديب من سلطة في انهاء هذه الخدمة انضباطيا وفقا لصلاحياتها المقررة لها في قوانين الانضباط طالما ان هذا الانهاء فرض كعقوبة انضباطية اصلية وليس اثرا للحكم جنائيا على الموظف ولكن الخلاف يثور حول اثر وقف التنفيذ في انهاء الخدمة الوظيفية الذي يفرض على الموظف بوصفه عقوبة تبعية او تكميلية للعقوبة الاصلية سواء اكان ذلك بمقتضى قوانين العقوبات ام بمقتضى قوانين التوظيف والانضباط ، ولتشعب اراء الفقه والقضاء حول هذا الموضوع اثرنا بحثها في فقرتين نتناول في الفقرة الاولى منهما الموضوع في القانون المقارن ونتناول في الثانية الموضوع في القانون العراقي .

أولاً :- في القانون المقارن

يجيز قانون العقوبات المصري بمقتضى المادة (٥٥) منه للمحكمة في حالة الحكم بالحبس سنة او اقل او بالغرامة وقف تنفيذ العقوبة على الجاني (بشروط معينة) اذا تبين لها من اخلاقه او ماضيه او سنه او الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بانه لن يعود إلى مخالفة القانون بمعنى انتفاء الخطورة الاجرامية له بمجرد خضوعه لاجراءات التحقيق والمحاكمة .وبذلك لا يشمل وقف التنفيذ المخالفات ويجوز وقف تنفيذ ما قد يكون مقررا من عقوبات تبعية كعقوبة العزل كما يجوز ان يكون الوقف شاملا لكل ما يترتب على الحكم من اثار جنائية وان مدة وقف التنفيذ هي ثلاث سنوات بمقتضى المادة (٥٦) من قانون العقوبات المعدلة بالقانون رقم ٤٣٥ لسنة ١٩٥٣ فاذا انقضت دون ان يحكم بالغاء هذا الوقف سقط الحكم واعتبر كأن لم يكن[٨٦] . ويترتب على ذلك تخلص المحكوم عليه من العقوبة الاصلية ولا يعد ذلك سابقة في العود فضلا عن زوال ما يترتب على العقوبة من وجوه انعدام الاهلية او الحرمان من الحقوق تبعا لزوال تلك العقوبة ولا يمنع ذلك من الامر بايقاف تنفيذ أي حكم اخر يصدر بعد ذلك على المحكوم عليه[٨٧] .

فالقاضي الجنائي وفقا لما تقدم يملك سلطة قصر وقف التنفيذ على العقوبة الاصلية دون سواها وهنا تبقى الاثار الاخرى سارية بحق المحكوم عليه بما في ذلك عقوبة انهاء علاقته الوظيفية اذا كان

من مقتضى الحكم الجنائي الذي صدر ابتداء انهاؤها اما اذا شمل القاضي الجاني بوقف التنفيذ العقوبات التبعية والتكميلية او كافة الاثار الجنائية المترتبة على الحكم الجنائي فحينئذ يسري وقف التنفيذ على ما نص الحكم على شموله ولكن الخلاف يدور حول مدى امكانية شمول انهاء الخدمة الوظيفية الذي يفرض بحق الموظف كاثر للجريمة الجنائية بمقتضى قوانين التوظيف بهذه الاحكام بوصفها عقوبة تبعية او بوصفها احد الاثار الجنائية للحكم الجنائي .

أما قانون التوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كان اول قانون للتوظيف تضمن احكاما تتناول الاثر المنهي للعلاقة الوظيفية بعد ان كان الامر ينظمه قانون العقوبات لوحده. وقد جاءت المعالجة بعيدة عن معالجة قانون العقوبات لهذا الموضوع ولذلك كان التركيز ينصب على الاختلاف الكبير بين العزل وفقا لقانون العقوبات والعزل بقوة القانون وفقا لقانون التوظيف فادى اتساع الهوة بين القانونين في المعالجة إلى هذا الخلاف اما قانون التوظيف رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فقد حسم هذا الخلاف حيث نصت المادة (٧٧) منه التي حلت محل المادة (١٠٧) من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على ان يكون الفصل جوازيا اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة) .

واخيرا وبعد صدور قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لم تعد ثمة قيمة لهذا الجدل حول اثر وقف التنفيذ في انهاء الخدمة الوظيفية ذلك لان هذا القانون بلغت فيه رافة المشرع بالموظفين اقصى مداها في هذا الشان بتقريره حظر فضل الموظف نتيجة لحكم جنائي اقترن بالامر بوقف تنفيذه[٨٨] .

ولابد من الاشارة هنا إلى ان القاضي الجنائي مثلما يملك سلطة الامر بوقف تنفيذ العقوبة فانه يملك كذلك سلطة الغاء هذا الوقف قبل انتهاء مدته في الاحوال التي حددها القانون[٨٩]. واذا الغي وقف التنفيذ تنفذ العقوبة المحكوم بها وجميع العقوبات التبعية والاثار الجنائية التي كانت قد اوقفت[٩٠].

ثانياً :- في القانون العراقي

اجازت المادة (١٤٤) من قانون العقوبات للمحكمة عند الحكم في جناية او جنحة بالحبس مدة لا تزيد على سنة ان تامر في الحكم نفسه بايقاف تنفيذ تنفيذ العقوبة بشروط معينة ، حيث نصت المادة (١٤٦) من قانون العقوبات على ان مدة ايقاف التنفيذ ثلاث سنوات تبدا من تاريخ الحكم واجازت المادة (١٤٧) من القانون نفسه الحكم بالغاء ايقاف التنفيذ في حالات معينة . اما المادة (١٤٨) فقد بينت ان الحكم بالغاء ايقاف التنفيذ يترتب عليه تنفيذ العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية التي كان قد اوقف تنفيذها .

اما قوانين الانضباط العراقية فلم تتطرق في نصوصها إلى موضوع ايقاف التنفيذ واثره في انهاء الخدمة الوظيفية . ألا أنه يمكن القول ان الادارة اذ كان يمكنها في ظل قانون الانضباط النافذ انهاء الخدمة الوظيفية للموظف بالعزل كاثر للحكم الجنائي حتى لو تضمن هذا الحكم امرا بوقف تنفيذ العقوبة الاصلية بحسبان ان احكامه في هذا الشان قد نسخت احكام قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ التي تقضي بوجوب عودة الموظف إلى 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 بقائه في السجن ، وان وقف تنفيذ العقوبة الاصلية يحول بين الموظف والسجن فلا يمكن القول بامكانية فصل الموظف كاثر لحكم جنائي اوقف تنفيذ العقوبة الاصلية المنصوص عليها فيه لان الفصل هنا مرهون بتنفيذ العقوبة الاصلية بحق الموظف[٩١].

ويؤخذ على قانون العقوبات العراقي النافذ انه قصر جواز الامر بايقاف التنفيذ في الاحكام الصادرة في الجنايات والجنح دون المخالفات الامر الذي يؤدي من حيث الاثر في انهاء خدمة الموظف إلى نتائج غير مقبولة وذلك لكون فصل الموظف يترتب على ارتكابه اية جريمة غير مخلة بالشرف[٩٢] حتى لو كانت مخالفة عقوبتها ٢٤ ساعة او بضعة ايام . وهي تعد من الجرائم التي تتميز بان عقوبتها قصيرة المدة مما يجعلها مؤهلة اكثر من غيرها من الجرائم لان تشمل بنظام وقف التنفيذ[٩٣] وعليه نجد انه من غير المنطقي انه لا يجوز شمول موظف حكم عليه عن جريمة جنائية لمدة يوم او بضعة ايام بنظام وقف التنفيذ فتسري عقوبة الفصل التي تصدر بحقه نتيجة لهذا الحكم لا لشيء سوى لان الجريمة التي ارتكبها توصف بانها مخالفة في حين يجوز وفق تنفيذ عقوبة موظف اخر حكم عليه بالحبس لمدة سنة وبالتالي وقف تنفيذ عقوبة الفصل التي تصدر بحقه كاثر لهذا الحكم ايضا لا لشيء سوى لان جريمة الموظف الثاني توصف بانها جناية او جنحة مع انه من المنطق ان يكون مرتكب المخالفة اولى بهذه الرعاية من مرتكب الجناية او الجنحة .

وعلى العموم نكرر اقتراحنا بضرورة اخراج المخالفات من الجرائم التي يترتب عليها الفصل وجوبا مع مقترح بجواز الامر بايقاف تنفيذ العقوبة في المخالفات اضافة إلى الجنايات والجنح .

هذا وقد الزم القانون المحكمة عند الامر بايقاف التنفيذ بان تبين في الحكم الاسباب التي استندت عليها في ذلك[٩٤] وقد بينا ان مدة ايقاف التنفيذ هي ثلاث سنوات فاذا انقضت دون ان يصدر خلالها حكم بالغائه عد الحكم (موقوف التنفيذ) كأن لم يكن فتسقط العقوبة بكل اثارها الجنائية ولا يعد الحكم سابقة في العود ويزول كل ما يترتب عليه من اثار تتعلق بالاهلية المدنية او الحرمان من أي حق من الحقوق او المزايا على ان لا يؤثر ذلك فيما يترتب للغير من حقوق كالتعويضات والرد والمصاريف فهذه ليست عقوبات ولا تسري عليها احكام وقف التنفيذ .

اما اذا الغت المحكمة التي اصدرت الحكم بالعقوبة امرها بايقاف التنفيذ خلال هذه المدة فيترتب على ذلك تنفيذ العقوبة الاصلية والعقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية التي اوقف تنفيذها ولا تلتزم المحكمة يتسبب الغاء وقف التنفيذ لان الاصل في العقوبة انها تنفذ[٩٥] ولا يخل الغاء وقف التنفيذ بحق الموظف في الطعن ولا في درجات التقاضي[٩٦] .

يتضح من ذلك انه اذا ما اوقف اثر الجريمة الجنائية المنهي للعلاقة الوظيفية (عزلا او فصلا) بسبب وقف التنفيذ فان الغاء هذا الوقف خلال مدته المحددة بثلاث سنوات يؤدي إلى تنفيذ هذا الاثر أي تنفيذ عقوبة انهاء الخدمة الوظيفية للموظف . اما اذا انقضت المدة ولم يلغ وقف التنفيذ فان هذه العقوبة تسقط ولا تنفذ بحق الموظف فلا تنقطع علاقته الوظيفية لا بالفصل ولا بالعزل وعليه اذا كانت العقوبة التي سقطت هي الفصل فلا يمكن عدها سابقة في العود فاذا ما ارتكب بعد ذلك فعلا يستوجب الفصل فلا تفرض بحقه غير عقوبة الفصل ولا يجوز عزله بدعوى تكرار الفعل الذي يستوجب الفصل .

الفرع الثاني

أثر العفو في العقوبة الجنائية للخدمة الوظيفية

عد المشرع العراقي العفو العام احد اسباب سقوط الجريمة[٩٧] فيما يسقط العفو الخاص العقوبة كلها او بعضها او ابدالها بعقوبة اخف[٩٨].

وكان اللجوء إلى العفو كثير الحدوث في فرنسا وذلك كاجراء يلجا اليه المشرع لحل المشاكل التي تثور بسبب الهزات السياسية والاجتماعية العديدة. والحروب التي كانت تخوضها فرنسا وما

استتبعه ذلك من توالي صدور قوانين العفو[٩٩] . ورغم عدم وجود ما يمنع من شمول الجرائم العادية بالعفو العام في مصر الا ان سوابق العفو الشامل (العام) كانت في الغالب تصدر بصدد جرائم سياسية[١٠٠] .

ان اقتران اجراءات العفو من حيث النشأة بالجرائم السياسية لم يمنع التطور نحو شمول الجرائم العادية بها استشعارا من المشرعين لدواعي المصلحة العامة وتلبية لمتطلبات العدالة والاعتبارات الانسانية واخذ المحكوم عليه بالرافة والتسامح وتسهيل رد اعتباره واعادته إلى التوافق الاجتماعي اذ ان ما تعجز العقوبة عن تحقيقه قد يحققه العفو عن المحكوم عليه[١٠١] .

في ضوء ما تقدم اثرنا أن نقسم بحثنا لموضوع هذا الفرع إلى فقرتين بحيث نتناول في الفقرة الاولى اثر العفو العام في العقوبة الجنائية للخدمة للوظيفية وفي الثانية اثر العفو الخاص في العقوبة الجنائية للخدمة للوظيفية .

أولاً :- أثر العفو العام في العقوبة الجنائية للخدمة الوظيفية

العفو العام قانون تصدره السلطة التشريعية او من يمارس صلاحياتها لالغاء بعض الجرائم ، ومحو كل ما يترتب عليها من نتائج فتصبح وكانها لم ترتكب فاذا صدر العفو العام بعد ارتكاب الجريمة وقبل الحكم امتنعت ملاحقة الفاعل وان صدر بعد الحكم سواء اصبح مبرما ام لم يصبح . الغاه والغى كل اثر له[١٠٢] .

وعليه فان اثر العفو العام لا يقتصر على ازالة الصفة الجنائية للفعل بل يتعداه ليزيل كل ما يترتب على هذه الصفة من اثار وما قام عليها من اجراءات سواء اكانت اجراءات اتهام ام تحقيق ام محاكمة ، ويعد ذلك بمثابة استثناء لهذا الفعل من تطبيق احكام قانون العقوبات ، فان كانت المحكمة قد ابتدات المحاكمة يصبح اتمامها مستحيلا ، وان كانت العقوبة قد صدرت تمحى مع كل ما يترتب عليها من نتائج كما تمحى الجريمة نفسها ويعد الجاني كانه لم يرتكب الجريمة ويعد الحكم الصادر وكان لم يكن ، ومع ذلك فانه من المقرر ان العفو العام لا يمكنه ان يزيل الفعل المادي ذاته ويرفع الضرر الذي احدثه الفعل اذ ليس لقوة القانون ان تمحو ما تثبته قوة الاشياء ، وعليه لا يمنع العفو العام من رفع الدعوى المدنية او الانضباطية ،ولا الاجراءات الادارية التي اتخذت بوصفها اثرا للوقائع الثابتة في الحكم بالادانة كسحب الرخصة او اغلاق المحل[١٠٣] .

ولكن المشرع الفرنسي كان كثيرا ما يتدخل ليحدد بنفسه مدى الاثار التي يرتبها قانون العفو العام ولهذا السبب تتفاوت اثار القوانين الصادرة بالعفو حسب تفاوت وجهة النظر التي يتبناها المشرع وما اذا كانت موسعة او مضيقة لهذه الاثار غير ان المبادئ العامة التي تحكم اثار العفو العام تضمنها قانون العفو الشامل الصادر في ٦ اب سنة ١٩٥٣[١٠٤].

اما لو كان الموظف الذي صدر عفو عام بحقه قد عوقب (قبل صدور العفو) بانهاء علاقته الوظيفية بعقوبة اصلية (حيث يجيز القانون الفرنسي ذلك كما بينا) فان قانون العفو يسري على هذه العقوبة بوصفها عقوبة جنائية اصلية انصب قانون العفو عليها وذلك مع عدم احتساب المدة التي قضاها الموظف خدمة مستمرة له حيث ان قضاء هذه المدة خارج الخدمة يعد من الاثار التي سبق تنفيذها صدور قانون العفو مما يحول بينها وبينه . كما ان قوانين العفو كانت تستبعد الجرائم المخلة بالشرف والنزاهة من نطاق سريانها[١٠٥] .

اما في مصر فان الاصل هو ان لا اثر للعفو عن الجريمة (العفو العام) في المجال الانضباطي للواقعة ما لم ينص المشرع في قانون العفو على ذلك صراحة الا اذا كان الجزاء التاديبي يشكل عقوبة تبعية او تكميلية بالنسبة إلى العقوبة الجنائية[١٠٦] . ولا يمنع ذلك من النص صراحة في قانون العفو على ان يمتد اثره إلى العقوبات الانضباطية خصوصا وان هذا الاستقلال يتلاشى فيمتد اثر العفو العام تلقائيا إلى العقوبة الانضباطية اذا كانت اثرا تبعيا للحكم في الجريمة المعفو عنها .

اما في العراق فان العفو العام يصدر بقانون ويترتب عليه انقضاء الدعوى ومحو حكم الادانة الذي يكون قد صدر فيها ، وسقوط جميع العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية ولا يكون له اثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات ما لم ينص قانون العفو على غير ذلك واذا صدر العفو العام عن جزء من العقوبة المحكوم بها فان ذلك يعد بحكم العفو الخاص وتسري عليه احكامه .ولا يمس العفو العام الحقوق الشخصية للغير[١٠٧] .

وقد تضمن قانونا الانضباط رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ ورقم ١٤ لسنة ١٩٩١ العراقيين نصوصا تجيز انهاء الخدمة الوظيفية للموظف بالعزل او الفصل عند الحكم عليه في جريمة جنائية على النحو الذي بيناه في بداية البحث . وعليه اذا ما صدر قانون بالعفو العام عن الجريمة الجنائية التي جاء انهاء الخدمة الوظيفية اثراً تبعيا او تكميليا للحكم فيها فان هذا العفو يشمل هذه العقوبات بغض النظر عما اذا استند في فرضها على قانون الانضباط ام على قانون العقوبات . اما في حالة انهاء الخدمة الوظيفية بعقوبة انضباطية اصلية عن فعل يشكل في الوقت نفسه جريمة جنائية فان قانون العفو العام عن الجريمة الجنائية لا يشمل انهاء الخدمة الوظيفية المفروض على الموظف عن جريمة انضباطية تستقل عن الجريمة الجنائية وان كونهما فعل واحد ما لم ينص قانون العفو على ذلك[١٠٨] . وعليه فان عقوبة الفصل التي تفرض طبقا للمادة (٨ / سابعا / ب) من قانون الانضباط النافذ تكون مشمولة تلقائيا بقانون العفو عن الجريمة التي فرض الفصل كاثر تبعي للحكم الجنائي فيها في حين لا يشمل العفو عقوبة الفصل التي تصدر استنادا على المادة (٨/ سابعا / أ) حتى لو شكل الفعل الذي عوقب عنه الموظف بالفصل جريمة جنائية صدر قانون بالعفو عنها الا اذا تضمن قانون العفو العام نصا بشمولها به ذلك لان عقوبة الفصل هنا صدرت بوصفها عقوبة انضباطية اصلية مستقلة عن الجريمة الجنائية وعقوبتها[١٠٩] . كما ساير المشرع العراقي ما جرت عليه القاعدة العامة في فرنسا ومصر في استبعاد الجرائم المخلة بالشرف عن نطاق سريان العفو العام مع التوسع في ذلك ليشمل جرائم اخرى حيث استثنى جرائم اللواط والزنى بالمحارم والمتاجرة بالمخدرات واختلاس او سرقة اموال الدولة او اية جريمة عمدية تقع عليها[١١٠] .

ثانياً :- أثر العفو الخاص في العقوبة الجنائية للخدمة الوظيفية

كان العفو الخاص[١١١] اجراء قديما يتذرع به الملوك لتهدئة الخواطر ولاظهار حلمهم بعد غضب . وكان ينفع في ازالة اثار حكم اصبح قطعيا، وثبت انه جائر او خاطئ ، فيعود الملك عن الفاعل احقاقا للحق . غير ان الملوك كثيرا ما اساءوا استعمال هذا الحق الامر الذي احدث اثرا سيئا في النفوس ، وحمل رجال الثورة الفرنسية على الغائه الغاء مطلقا بحسبانه مظهراً من مظاهر الاستبداد القديم . ولكن ثبت عمليا ان الغاء العفو الخاص ادى إلى نتائج سيئة ، فاضطر الشارع الفرنسي إلى اعادة العمل به في السنة العاشرة من الثورة[١١٢] .

اما في العراق فانه وان كان الاصل المقرر في الدستور وقانون العقوبات ان العفو الخاص يصدر بمرسوم جمهوري[١١٣] الا ان العمل جرى في كثير من الاحيان على ان يصدر العفو الخاص بقرار من مجلس قيادة الثورة المنحل ومن ذلك قرار المجلس المرقم (٧٥٤) في ١٩٨٨/٩/١٤[١١٤].

اما فيما يتعلق باثر العفو الخاص في انهاء الخدمة الوظيفية فلا بد من التمييز بين الانهاء الانضباطي لهذه الخدمة بعقوبة انضباطية اصلية وبين الانهاء بوصفه اثرا للحكم الجنائي الصادر بحق الموظف مرتكب الجريمة الجنائية .

ففي الحالة الاولى يتجه الفقه في فرنسا إلى ان اثر العفو الخاص يقتصر 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[١١٥]، وهذا ما استقر عليه العمل في مصر ايضا[١١٦] .

اما في العراق فان المستفاد من نص المادة (١٥٤/ أ) من قانون العقوبات ان العفو الخاص يسقط العقوبة المحكوم بها نهائيا وهو تعبير ينصرف إلى العقوبة الجنائية دون الانضباطية لان الاخيرة لا يحكم بها في ظل قانون الانضباط النافذ وانما تصدر بقرار اداري وبذلك لا يختلف الامر في العراق عنه في فرنسا ومصر لجهة عدم شمول العقوبة الانضباطية الاصلية بالعفو الخاص[١١٧] .
اما في الحالة الثانية أي عندما تنتهي الخدمة الوظيفية بعقوبة تبعية او تكميلية فان العفو الخاص لا يوقف هذا الانهاء تلقائيا الا اذا نص قرار العفو صراحة على ذلك حيث تختفي عقوبة انهاء الخدمة الوظيفية نتيجة للعفو الخاص فيعود الموظف المعفو عنه إلى الوظيفة ولا يسري ذلك على ما سبق تنفيذه من اثار ترتبت قبل صدور العفو الخاص لان ما نفذ بحق الموظف خلال تلك الفترة كان موافقا للقانون[١١٨].

وقد افتى ديوان التدوين القانوني في العراق في قراره رقم ١١ في ١٩٧٣/١/١٨ بجواز اصدار مرسوم جمهوري بالعفو الخاص عن العقوبات التبعية والتكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات في حالة انهاء المحكوم عليه العقوبات الاصلية او سقوطها قانونا[١١٩] . وهذا هو المعمول به ايضا في قانون العقوبات العراقي النافذ حيث نصت المادة (١٥٤/٢) منه على انه (لا يترتب على العفو الخاص سقوط العقوبات التبعية والتكميلية. .. ولا يكون له اثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات ، وكل ذلك ما لم ينص مرسوم العفو على خلاف ذلك) . ولكن قانون اصول المحاكمات الجزائية النافذ وسع في المادة (٣٠٦) منه اثار العفو الخاص لتشمل العقوبات الفرعية حيث نصت على انه (يترتب على صدور مرسوم جمهوري بالعفو الخاص سقوط العقوبات الاصلية والفرعية...) وبذلك ساوى المشرع من حيث الاثر على العقوبات التبعية والتكميلية[١٢٠] بين العفو العام والعفو الخاص .

اما في العراق فانه بالتطبيق لنص المادة (٣٠٦) من قانون اصول المحاكمات الجزائية النافذ واحكام قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٩٩٧) لسنة ١٩٧٨ يترتب على العفو الخاص عودة الموظف حتما إلى وظيفته السابقة دون ان يكون ذلك بالطبع باثر رجعي اذ تبقى الاثار التي ترتبت قبل صدور العفو الخاص صحيحة وفي هذه الحالة لا يختلف اثر العفو الخاص عن اثر العفو العام في انهاء الخدمة الوظيفية .

واخيرا نعود إلى التذكير بما سبقت الاشارة اليه في الفقرة الاولى من هذا الفرع حول حكم العفو العام الذي يصدر عن جزء من العقوبة المحكوم بها حيث يعد ذلك بحكم العفو الخاص وتسري عليه احكامه بمقتضى المادة (٢/١٥٣) من قانون العقوبات وفي تقديرنا المتواضع ان هذا المعيار مهم في العراق حيث اعتاد مجلس قيادة الثورة المنحل اصدار قرارات بالعفو الخاص واخرى بالعفو العام مما لم يعد لمعيار الجهة التي اصدرت العفو قوته في التمييز بين النوعين لا بل ان المجلس يصدر في بعض الاحيان قرارا بالعفو دون ان يذكر انه عام او خاص كما حصل في قرار العفو رقم ٦١ لسنة ١٩٩٥ . الذي صدر بشروط معينة عن اجزاء من العقوبات المحكوم بها على المشمولين باحكامه[١٢١] وعليه يمكن عده وفقا لهذا المعيار عفوا خاصا ويسري ذلك على هذا النوع من القرارات حتى لو تضمنت نصا صريحا بان العفو الوارد فيها عاما .

الخاتمة

بعد ان بينا في المبحث الاول ان الموظف كما عرفه قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ النافذ هو (كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة) ليشمل بذلك حتى الموظفين الوقتيين بينا كذلك ان الخدمة الوظيفية التي تربط هذا الموظف بدائرته هي علاقة تنظيمية يخضع من خلالها إلى القوانين والانظمة والتعليمات التي تنظم هذه الخدمة بعد ان كانت في السابق تكيف بانها علاقة عقدية .

وحيث ان موضوعنا يتناول احد اسباب انتهاء هذه الخدمة متمثلا بالعقوبة نتيجة الجريمة التي يرتكبها الموظف وحيث ان الجريمة التي يمكن ان تؤدي إلى انهاء الخدمة الوظيفية اما ان تكون جنائية او انضباطية فقد بينا مدلول كل من الجريمتين وما يميز احداهما عن الاخرى واستقلال النظام الذي يحكم كلا منهما عن الاخر الامر الذي يجعل الموظف عرضة للمساءلة عن الجريمتين الانضباطية والجنائية حتى لو كونهما فعل واحد .

وقد تلخصت ملاحظاتنا ومقترحاتنا حول هذا الموضوع بالاتي : -

١- ان لسطة التاديب فرض أي من العقوبات الانضباطية التي نص عليها القانون بما فيها انهاء الخدمة الوظيفية باحدى الصور التي بيناها وهذه العقوبة بوصفها اشد العقوبات الانضباطية جسامة نجد ان المشرع يحيطها بضمانات اقوى ويضع لفرضها شروطا اشد من تلك التي يحيط بها ويضعها للعقوبات الانضباطية الاخرى سواء اكان ذلك من حيث السلطة التي تختص بفرضها ام من حيث اجراءات ذلك .

٢- تبين لنا ان لمجلس الانضباط العام عند النظر في الطعن في العقوبة الانضباطية المنهية للعلاقة الوظيفية الوظيفية ان يخفف العقوبة او يلغيها . وفيما عدا حالة تخفيف العقوبة من العزل إلى الفصل فان ذلك يعني الغاء للعقوبة التي انهت الخدمة الوظيفية فيترتب عليه ما يترتب على حكم الالغاء من اثار ومن ذلك وجوب عودة الموظف إلى وظيفته السابقة مع احتساب المدة التي قضاها خارج الوظيفة خدمة مستمرة له ، اضافة إلى استحقاقه لرواتبه عن تلك الفترة انطلاقا من ان حكم الالغاء يعد بمثابة سحب للقرار فيمحو باثر رجعي القرار وكل ما ترتب عليه من اثار ويعيد الوضع إلى ما كان عليه قبل صدور القرار المنهي للعلاقة الوظيفية وكانه لم يكن قد صدر ابتداء ولا يمنع ذلك من مساءلة الموظف عن الافعال التي ارتكبها خلال وجوده خارج الوظيفة اذا كانت تشكل جرائم من النوع الذي يعاقب عليها القانون ولو ارتكبها الموظف وهو خارج الخدمة كجريمة افشاء الاسرار مما يجيز فصله او عزله عنها بعقوبة مستقلة عن العقوبة التي الغاها مجلس الانضباط العام اذا توفرت
الشروط المحددة قانونا لفرض أي منهما .

٣- هناك القليل من القوانين اجاز انهاء الخدمة الوظيفية بعقوبة جنائية اصلية في حالة ارتكاب الموظف جريمة جنائية الا ان الغالب الاعم منها جعل فرض هذه العقوبة كاثر تبعي او تكميلي للعقوبة الاصلية المحكوم بها على الموظف جنائيا ومن تلك القوانين القانون العراقي حيث رتب قانون العقوبات عقوبة تبعية تنهي الخدمة الوظيفية للموظف من يوم صدور الحكم عليه ولغاية اخلاء سبيله في حالة الحكم عليه بالسجن المؤبد او المؤقت ولغاية تنفيذ حكم الاعدام عند الحكم عليه بهذه العقوبة. اما قانون الانضباط رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ فقد رتب الفصل كعقوبة تبعية مدة بقاء الموظف في السجن اذا حكم عليه بالسجن او الحبس عن جريمة غير مخلة بالشرف والعزل اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية .

٤- اما عن اثر العوارض التي تطرا على الحكم الجنائي اثناء او بعد صدوره وكان من مقتضاه انهاء الخدمة الوظيفية للموظف كالغاء الحكم الجنائي نتيجة للطعن فيه او صدور الحكم الجنائي مقرونا بامر بايقاف التنفيذ او صدور عفو (عام او خاص) بعد مضي مدة على صدور الحكم وتنفيذ اثاره بما فيها الاثر المنهي للعلاقة الوظيفية فنبين بشانها ما ياتي : -

أ- بالنسبة لاثر الغاء الحكم الجنائي الذي من مقتضاه انهاء الخدمة الوظيفية كاثر تبعي او تكميلي لا توجد مشكلة في القوانين التي لا تجيز تنفيذ الاحكام الا بعد صيرورتها نهائية لان الطعن في الحكم ومن ثم الغاءه جاء في وقت لم تكن الخدمة الوظيفية فيه قد انهيت وكل ما يمكن القيام به هو عدم تنفيذ الاثر الذي يرتبه الحكم الملغي الا ان الامر يختلف في القوانين التي يكون فيها تنفيذ الاحكام من تاريخ صدورها كما هو الحال في العراق حيث قد يلغى الحكم بعد ان تكون الخدمة الوظيفية قد انهيت تنفيذا لمقتضاه وحينئذ ينبغي اعادة الموظف إلى الوظيفة وازالة الاثار التي رتبها الحكم الملغي .

ب- وبخصوص وقف تنفيذ الحكم الجنائي فانه لا يؤثر على انهاء الخدمة الوظيفية المقرر بعقوبة انضباطية اذ ان وقف تنفيذ هذه العقوبة ان كانت قد صدرت بقرار اداري يكون من اختصاص القضاء الاداري وبشروط معينة اما القاضي الجنائي فلا يملك سلطة وقف تنفيذ العقوبة الانضباطية على انه اذا امر القاضي الجنائي بوقف تنفيذ العقوبة الجنائية الاصلية والعقوبات التبعية والتكميلية او الاثار الجنائية المترتبة على الحكم فان هذا الوقف يسري على الاثر التبعي او التكميلي المنهي للعلاقة الوظيفية بغض النظر عما اذا كان هذا الاثر قد ترتب بمقتضى قانون العقوبات او بمقتضى قوانين التوظيف والانضباط. اما في حالة اقتصار وقف التنفيذ على العقوبة الاصلية دون سواها فلا يشمل ذلك العقوبة التبعية
او التكميلية المنهية للعلاقة الوظيفية .

ت- اما اثر العفو العام والعفو الخاص في انهاء الخدمة الوظيفية فان الاصل هو ان ايا منهما لا يؤثر في انهاء هذه الخدمة الصادر بعقوبة انضباطية الا اذا نص في قانون او مرسوم العفو على ذلك ، اما اذا كان انهاء الخدمة الوظيفية قد تم بعقوبة تبعية او تكميلية فان العفو العام

يشملها دون الحاجة إلى النص على ذلك فيه صراحة لكن العفو الخاص لا يشملها الا اذا نص مرسوم العفو صراحة على شمولها باحكامه .

ان هذه الاحكام التي استقر عليها الفقه والقضاء في القوانين المقارنة واخذ بها قانون العقوبات العراقي النافذ خرج عنها فيما يتعلق بالعفو الخاص قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ النافذ حيث نص في المادة (٣٠٦) منه على سقوط العقوبات الاصلية والفرعية بالعفو الخاص الامر الذي يعد تعديلا لاحكام قانون العقوبات في هذا الشان لكون قانون الاصول صدر بعد قانون العقوبات .

الهوامش

(١)محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقهاً وقضاءً ، ج١ ، ط١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٩ ، ص ٤٢ .

(٢)د. محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٧ ، ص ١٤.

(٣)محمد حامد الجمل ، مصدر سابق ، ص٤٣.

(4) Andre De Laubadere: Traite elementaire de droit administratif 2eme ed 1957 p 640.

(٥)محمد حامد الجمل ، مصدر سابق ، ص٤٣.

(٦) د. عثمان سلمان غيلان ، شرح أحكام قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، بلا أسم مطبعة ومكان وسنة طبع ، ص ٢١ .

(٧)د. سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الاداري ، ط ٨ ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٦٦ ، ص ٦٦٧ .

(٨)المصدر نفسه ، ص ٦٦٨ .

(٩) محمد حامد الجمل ، مصدر سابق ، ص ٤٤ .

(١٠) د. عثمان سلمان غيلان ، مصدر سابق ، ص ٢١ .

(١١) د. علي محمد بدير و د. عصام عبد الوهاب البرزنجي و أخرون ، مبادئ وأحكام القانون الاداري ، الدار العربية للقانون ، بلا مكان وسنة طبع ، ص ٢٨٥ وما بعدها . د. علي محمد بدير و د. عصام عبد الوهاب البرزنجي و أخرون ، مبادئ وأحكام القانون الاداري ، الدار العربية للقانون ، بلا مكان وسنة طبع ، ص ٢٨٥ وما بعدها .

(١٢) الفقرة (أ) من المادة (١) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦.

(١٣) د. عثمان سلمان غيلان ، مصدر سابق ، ص ٢٣ .

(١٤) ينظر : قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٥٠) لسنة ١٩٨٧ .

(١٥) نشر في الوقائع العراقية بالعدد ٣٣٥٦ في ٣ / ٦ / ١٩٩١ وعد نافذاً بعد ثلاثة أشهر من نشره في الجريدة الرسمية . نشر في الوقائع العراقية بالعدد ٣٣٥٦ في ٣ / ٦ / ١٩٩١ وعد نافذاً بعد ثلاثة أشهر من نشره في الجريدة الرسمية .

(١٦) الفقرة (٢) من المادة (١٩) من القانون ، والمنشور في الوقائع العراقية بالعدد ١٧٧٨ في ١٥ / ٩ / ١٩٦٩ .

(١٧) د. طعيمة الجرف ، القانون الاداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٨ ، ص ٦٤٧ .

(١٨) د. ماهر صالح علاوي ، مبادئ القانون الإداري ، دار الكتب للطباعة ، بغداد ، ١٩٩٦ ، ص ١١٣ وما بعدها

(١٩) د. محمد جودت الملط ، مصدر سابق ، ص ١٨ وما بعدها .

(٢٠) المصدر نفسه ، ص ١٨ وما بعدها .
(٢١) د. ماهر صالح علاوي ، مصدر سابق ، ص ١١٥ .
(٢٢) د. علي محمد بدير و د. عصام عبد الوهاب البرزنجي و أخرون ، مصدر سابق ، ص ٣٠٠ .
(٢٣) د. ماهر صالح علاوي ، مصدر سابق ، ص ١١٧ .
(٢٤) د. علي محمد بدير و د. عصام عبد الوهاب البرزنجي و أخرون ، مصدر سابق ، ص ٣٠٢ .
(٢٥) المصدر نفسه ، ص ٣٠٢ .
(٢٦) د. ماهر صالح علاوي ، مصدر سابق ، ص ١١٩ .
(٢٧) د. محمد عصفور ، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي ، دار الجيل للطباعة ، بلا مكان طبع ، ١٩٦٣ ، ص ٧ .
(٢٨) د. عثمان سلمان غيلان ، مصدر سابق ، ص ٥١٤ .
(٢٩) نص قانون العقوبات العراقي النافذ على ثلاثة أنواع من العقوبات هي الاصلية والمنصوص عليها في المادة (٨٥) والتبعية في المادة (٩٦) والتكميلية في المادة (١٠٠) منه .
(٣٠) د. علي حسين الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي ، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، العاتك لصناعة الكتاب ، توزيع المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠١٠ ، ص ٤١٣ وما بعدها .
(٣١) د. محمد عصفور ، مصدر سابق ، ص ٩٥ – ٩٦ .
(٣٢) المصدر نفسه ، ص ٩٧ – ٩٨ .
(٣٣) حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر في ٣ / ١ / ١٩٣٩ . مشار اليه في المصدر نفسه ص ١٣ .
(٣٤) قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ الذي ما زال نافذاً وقد طرأت عليه تعديلات كثيرة .
(٣٥) أحمد صبري أسعد ، قانون العقوبات المصري معلقاً على نصوصه ومذيلاً بأحكام محكمة النقض ، ط ٢ ، الدار القومية للطباعة والنشر ، القاهرة ، ١٩٦٤ ، ص ٣٧ .
(٣٦) المصدر نفسه ، ص ٣٨ وما بعدها .
(٣٧) د. رمسيس بهنام ، النظرية العامة للقانون الجنائي ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ١٩٦٥ ، ص ٩٣٨ – ٩٣٩ .
(٣٨) أفرد المشرع القسم الاول من الباب الثالث للعقوبات الاصلية والقسم الثاني من الباب نفسه للعقوبات التبعية وقد شمل العقوبات التكميلية أيضاً دون أن يطلق عليها المشرع هذه التسمية (المواد ٢٥ – ٣٢) . كما أخذ المشرع بالتقسيم الثلاثي للجرائم من حيث جسامتها في الباب الثاني (المواد ٦ – ٩) .
(٣٩) ينظر المادة (١١٩) من هذا القانون .
(٤٠) المادة (٩٥) من قانون العقوبات النافذ .
(٤١) د. ماهر صالح علاوي ، مصدر سابق ، ص ١٣٨ .
(٤٢) د. علي حسين الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي ، مصدر سابق ، ص ٤٣٦ .
(٤٣) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٩٩٧) في ٣٠ / ٧ / ١٩٧٨.
(٤٤) القرار منشور في الوقائع بالعدد ٣٤٤٦ الصادر في ٢٢ / ٢ / ١٩٩٣ .
(٤٥) ينظر على سبيل المثال المادة (٧ / ٤) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ النافذ .
(٤٦) المادة (٢١ / أ / ٦) من قانون العقوبات النافذ .
(٤٧) د. محمد عصفور ، مصدر سابق ، ص ٢٢ .
(٤٨) المادة (٩٤) من هذا القانون .
(٤٩) د. محمد عصفور ، مصدر سابق ، ص ٢٣ وما بعدها .

(٥٠) المصدر نفسه ، ص ٢٥ .
(٥١) يرى جانب من الفقه أن الجرائم المخلة بالشرف تتسع لتشمل الجرائم المخلة بالأمانة ولذلك فأن تعبير الامانة ولذلك فأن تعبير الامانة لم يضف جديداً إلى تعبير (المخلة بالشرف) د. نعيم عطية ، انتهاء الخدمة بحكم جنائي ، بحث منشور في مجلة ادارة قضايا الحكومة ، العدد الاول ، السنة الثانية عشرة ، ١٩٦٨ ، ص ٧٥ .
(٥٢) د. عثمان سلمان غيلان ، مصدر سابق ، ص ٢٣٢ .
(٥٣) د. محمد عصفور ، مصدر سابق ، ص ٢٢- ٢٣ .
(٥٤) المصدر نفسه ، ص ٢٣ .
(٥٥) المصدر نفسه ، ص ٢٣ .
(٥٦) المادة (٩٨) من قانون العقوبات .
(٥٧) المادة (٩٦) من القانون نفسه .
(٥٨) المادة (١٠٠) من القانون نفسه .
(٥٩) المادة (٨٩) من قانون العقوبات النافذ .
(٦٠) د. عثمان سلمان غيلان ، مصدر سابق ، ص ٢٢٧ .
(٦١) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١٨ لسنة ١٩٩٣ ، وقد اشر اليه سابقا .
(٦٢) د. عثمان سلمان غيلان ، مصدر سابق ، ص ٢٢٧ وما بعدها .
(٦٣) حيث رتب القانون على ذلك العزل كما سيتبين لنا في الفقرة الثانية من هذا الفرع .
(٦٤) المادة (٨ /ثامنا /ب) من القانون .
(٦٥) منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٤٤٦ في ١٩٩٣/٢/٢٢ وقد اشرنا اليه سابقاً .
(٦٦) المادة (٦٥) من قانون الادعاء العام رقم ١٥٩ لسنة ١٩٧٩ المعدل .
(٦٧) المادة (٦٥) من القانون نفسه .
(٦٨) المادة (٦٢ /ثانيا /ج) من القانون نفسه .
(٦٩) المادة (٦٣ /ثانيا) من القانون نفسه .
(٧٠) المادة (٥٩/ثانيا) من قانون التنظيم القضائي رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٩ المعدل .
(٧١) المادة (٢١ /أ) من القانون .
(٧٢) المادة (٢١ /أ) من القانون نفسه .
(٧٣) المادة (١٤٤) من قانون العقوبات العراقي النافذ .
(٧٤) المادتان (١٥٣ و١٥٤) من القانون نفسه .
(٧٥) المادة (السابعة والعشرون /ب) من قانون الانضباط العراقي رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦.
(٧٦) د. عبد الوهاب حومد ، الوسيط في الإجراءات الجزائية الكويتية ، جامعة الكويت، ١٩٨٢ ، ص٢٥٥-٢٥٦ .
(٧٧) حكما مجلس الدولة الفرنسي الصادران في ١٩٤٨/٥/١٤ و١٩٥٩/٨/٨. اشار اليهما د.محمد عصفور ، مصدر سابق ، ص٢٥٦.
(٧٨) د. رؤوف عبيد ، مبادئ الإجراءات الجنائية في القانون المصري ، الطبعة التاسعة ، مطبعة نهضة مصر ، القاهرة ، ١٩٧٢ ، ص٧٦٩.
(٧٩) د. محمد عصفور، مصدر سابق ، ص٢٥.
(٨٠) المصدر نفسه ، ص٢٥-٢٦.
(٨١) المادة (٢٨٥ / ب) من قانون اصول المحاكمات الجزائية النافذ . علما ان هذا المبدا منصوص عليه في مختلف الدساتير العراقية ، راجع المادة (٢٦ /١١) من القانون الاساسي الصادر عام ١٩٢٥ والمادة (٥٧) من دستور عام ١٩٧٠ ، والمادة (٧٣ / ثامناً) من دستور عام ٢٠٠٥ .

(٨٢) المادة (٢٨٢) من قانون اصول المحاكمات الجزائية النافذ .عبد الامير العكيلي ، أصـول الإجراءات الجنائيـة في قانـون أصـول المحاكمـات الجزائية ، ج ٢ ، مطبعـة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٤ ، ص ٣٦١ .

(٨٣) عبد الامير العكيلي ، أصـول الإجراءات الجنائيـة في قانـون أصـول المحاكمـات الجزائية ، ج ٢ ، مطبعـة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٤ ، ص ٣٦١ .

(٨٤) المادة (٢٥٦) من قانون اصول المحاكمات الجزائية النافذ .

(٨٥) جندي عبد الملك ، الموسوعة الجنائية ،ج٢ ، ط١ ، مطبعة دار الكتب ، القاهرة ، ١٩٣٢ ، ص١٠١-١٠٢.

(٨٦) د. رمسيس بهنام ، مصدر سابق ، ص٩٥٨-٩٥٩ .

(٨٧) د. جندي عبد الملك ، مصدر سابق ، ص١١٦-١١٧.

(٨٨) د. سليمـان محمد الطمـاوي ، القضـاء الاداري ، الكتـاب الثـاني/ قضـاء التاديب ، دار الفكـر العربي ، القاهرة ، ١٩٨٧ ، ص٢٦٤.

(٨٩) د. رمسيس بهنام ، مصدر سابق ، ص٩٦٠ .

(٩٠) المادة (٥٨) من قانون العقوبات المصري النافذ .

(٩١) د. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري ، مصدر سابق ، ص ٢٦٥ .

(٩٢) المادة (٨ / سابعا /ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ .

(٩٣) كان قانون العقوبات البغدادي في المادة (٦٩) منه قد أجاز أيقاف تنفيذ الاحكام الصادرة بالمخالفات .

(٩٤) المادة (١٤٤) من قانون العقوبات النافذ .

(٩٥) د. علي حسين الخلف ، ود. سلطان عبد القادر الشاوي ، مصدر سابق ، ص ٤٧٨ .

(٩٦) المادة (١٤٧ /٢) من قانون العقوبات النافذ .

(٩٧) المادة (١٥٠ /٢) من القانون نفسه .

(٩٨) المادة (١/١٥٤) من القانون نفسه .

(٩٩) د. محمد عصفور ، مصدر سابق ، ص٢٥٩- ٢٦٠ .

(١٠٠) د. علي حسين الخلف ، ود. سلطان عبد القادر الشاوي ، مصدر سابق ، ص ٤٧٩ .

(١٠١) د. علي حسين الخلف ، ود. سلطان عبد القادر الشاوي ، مصدر سابق ، ص ٤٧٩

(١٠٢) د. عبد الوهاب حومد ، مصدر سابق ، ص ٣٨٢ .

(١٠٣) د. محمد عصفور ، ص ٢٦٠.

(١٠٤) المصدر نفسه ، ص٢٦٢ .

(١٠٥) د. محمد عصفور ، مصدر سابق ، ص ٢٦٣ .

(١٠٦) المصدرنفسه ، ص ٢٦٣ .

(١٠٧) المادة (١٥٣) من قانون العقوبات العراقي النافذ .

(١٠٨) نص قانون العفو العام رقم ٦٥ لسنة ١٩٦٦ في المادة (الاولى) لم يتضمن قانون الانضباط رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ نصا من هذا النـوع سوى مـا ورد في المادتين الرابعة عشـرة والرابعة والاربعيـن واللتين لا يمكـن عدا ما يتخـذ بمقتضى أي منهما عقوبة انضباطية تبعية .

(١٠٩) د. محمد عصفور، مصدر سابق ، ص٢٦٠ .

(١١٠) قانون العفو العام رقم ١١٠ لسنة ١٩٨٨ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٢٢١ في ٢٦ / ٨ / ١٩٨٨ .

(١١١) تأتي تعبيرات (العفو الخاص) و (العفو الجزئي) و (العفو عن العقوبة) للدلالة على معنى واحد.

(١١٢) د. عبد الوهاب حومد ، الحقوق الجزائية العامة ، مصدر سابق ، ص ٨٢٤ .

(١١٣) المادة (٧٣ / أولاً) من دستور ٢٠٠٥ والمادة (١٥٤ /١) من قانون العقوبات النافذ .

(١١٤) منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٢٢١ في ٢٦ /٩ /١٩٨٨

(١١٥) احلام عيدان الجابري ، سقوط العقوبة بالعفو الخاص ، رسالة ماجستير ، كلية القانون - جامعة بغداد ، ١٩٩٢ ، ص١٤٣ .

(١١٦) المصدر نفسه ، ص٢٦٤ .

(١١٧) المصدر نفسه ، ص ٢٦٥ .

(١١٨) د. محمد عصفور ، مصدر سابق ، ص ٢٦٥ .

(١١٩) أحلام عيدان الجابري ، مصدر سابق ، ٢٦٦ .

(١٢٠) كنا قد بينا في الفصل الاول من هذا الباب أن بعض القـــوانين تطلق لفظ (العقوبات الفرعية) للدلالة على (العقوبات التبعية والتكميلية) كالقانون السوري .

(١٢١) د. سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الادارية - دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٦٦

المصـادر

بعد القرآن الكريم

أولاً :- الكتب :

١- احمد صبري اسعد ، قانون العقوبات المصري معلقا على نصوصه ومذيلا باحكام محكمة النقض، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة ، ١٩٦٤ .

٢- جندي عبد الملك ، الموسوعة الجنائية ، ج١ ، ط١ ، دار الكتب المصرية ، القاهرة ، ١٩٣٢ .

٣- د. رمسيس بهنام ، النظرية العامة للقانون الجنائي ، منشاة المعارف ، الاسكندرية ، ١٩٦٥ .

٤- د. رؤوف عبيد ، مبادئ الاجراءات الجنائية في القانون المصري ، ط٩ ، مطبعة نهضة مصر ، القاهرة ، ١٩٧٢ .

٥- د. سليمان محمد الطماوي ، الجريمة التاديبية ، معهد البحوث والدراسات العربية ، ١٩٧٥ .

٦- د. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الاداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التاديب ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٧١ .

٧- د. سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الادارية ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٦٦ .

٨- د. طعيمة الجرف ، القانون الاداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٨ .

٩- د. عبد الوهاب حومد ، الحقوق الجزائية العامة ، ط٦ ، المطبعة الجديدة ، دمشق ، ١٩٦٣ .

١٠- د. عبد الوهاب حومد ، الوسيط في الإجراءات الجزائية الكويتية ، جامعة الكويت ، ١٩٨٢ .

١١- د. علي حسين الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي ، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، جامعة بغداد ، ١٩٨٢ .

١٢- د. علي محمد بدير ود. عصام عبد الوهاب البرزنجي ود. مهدي ياسين السلامي، مبادئ واحكام القانون الاداري ، جامعة بغداد ، ١٩٩٣ .

١٣- عبد الامير العكيلي ، أصول الإجراءات الجنائية في قانون أصول المحاكمات الجزائية ، ج ٢ ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٤ .

١٤- عثمان سلمان غيلان ، شرح قانون أنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ ، لسنة ١٩٩١ ، بلا أسم طبعة ومكان وسنة طبع .

١٥- د. ماهر صالح علاوي الجبوري ، مبادئ القانون الاداري ، دار الكتب للطباعة ، بغداد ، ١٩٩٦ .

١٦- د. محمد جودت الملط ، المسؤولية التاديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٧ .

١٧- محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها وقضاء ، ج١ ، ط١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٩.
١٨- د. محمد عصفور ، جريمة الموظف العام واثرها في وضعه التاديبي ، دار الجيل للطباعة ، بلا مكان طبع ، ١٩٦٣ .

ثانياً :- الرسائل والبحوث :

١- أحلام عيدان الجابري ، سقوط العقوبة بالعفو الخاص ، رسالة ماجستير ، كلية القانون - جامعة بغداد ، ١٩٩٢ .
٢- خيري العمري ، تاديب الموظفين في القانون العراقي والمقارن ، مجلة العدالة ، ع١ ، س١ ، ١٩٧٥ .
٣- د. نعيم عطية ، انتهاء الخدمة بحكم جنائي ، مجلة ادارة قضايا الحكومة ، العدد الاول ، السنة الثانية عشرة ، ١٩٦٨ .

ثالثاً :- الدساتير والقوانين والقرارات :

أ- الدساتير

١- القانون الاساسي العراقي (دستور العراق) لعام ١٩٢٥ .
٢- دستور جمهورية العراق عام ١٩٧٠ المؤقت.
٣- دستور جمهورية مصر عام ١٩٧١ الدائم .
٤- دستور جمهورية العراق عام ٢٠٠٥ الدائم .

ب- القوانين

١- قانون العقوبات البغدادي الصادر عام ١٩١٨ .
٢- قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (٤١) لسنة ١٩٢٩ .
٣- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (١٠٣) لسنة ١٩٣١ .
٤- قانون ديوان التدوين القانوني العراقي رقم (٤٩) لسنة ١٩٣٣ .
٥- قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦ ،
٦- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٦٤) لسنة ١٩٣٩ .
٧- قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ المعدل .
٨- قانون الموظفين الفرنسي الصادر في ١٩ / ١٠ / ١٩٤٦ .
٩- قانون الإجراءات الجنائية المصري رقم (١٥٠) لسنة ١٩٥٠ المعدل .
١٠- قانون التوظيف المصري رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ .
١١- قانون العفو الشامل الفرنسي الصادر في ٦ / أب / ١٩٥٣ .
١٢- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٥٥) لسنة ١٩٥٦ .
١٣- قانون موظفي الدولة الفرنسي رقم (٢٤٤) في ١٤ / ٢ / ١٩٥٩ .

١٤- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ .
١٥- قانون التوظيف المصري رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ .
١٦- قانون العفو العراقي رقم (٦٥) لسنة ١٩٦٦ .
١٧- قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل .
١٨- قانون التنظيم القضائي العراقي رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٠ .
١٩- قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ المعدل .
٢٠- قانون العاملين المدنيين المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٧١ .
٢١- قانون العاملين المدنيين المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ .
٢٢- قانون الادعاء العام العراقي رقم (١٥٩) لسنة ١٩٧٩ .
٢٣- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .

ج- قرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل)

١- القرار رقم (٩٩٧) في ١٩٧٨/٧/٣٠ .
٢- القرار رقم (١٥٠) لسنة ١٩٨٧ .
٣- القرار رقم (٧٥٤) في ١٤ / ٩ / ١٩٨٨ .
٤- قرار العفو الخاص رقم (٦١) لسنة ١٩٩٥ .