

تأثير عوارض الحكم الجنائي على الوضع الوظيفي - دراسة مقارنة

م.م. زياد مجيد حريجة

الجامعة المستنصرية/ كلية القانون

Ziad.maged12@uomustansiriah.edu.iq

الملخص:

هدفت الدراسة الى بيان تأثير عوارض الحكم الجنائي على الوضع الوظيفي، بالإضافة الى بيان أثر الحكم الغيابي على الرابطة الوظيفية، فضلا عن التعرف على تأثير وقف تنفيذ الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية، وتبلورت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيس الاتي: ما تأثير عوارض الحكم الجنائي على الوضع الوظيفي؟ وتوصلت الدراسة الى نتائج عدة أهمها أشارت الفقرة (سابعاً - ب) من المادة (٨) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ إلى إنه يتم فصل الموظف من وظيفته بقرار الفصل مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه عن جريمة غير مخلة بالشرف، إعتباراً من تاريخ صدور الحكم. وأن كلاً من قانون الخدمة المدنية وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، لم يميّزا بين الحكمين الوجاهي والغيابي، من حيث أثر الحكم في الرابطة الوظيفية، وهذا يعني أننا سنلجأ الى تطبيق أحكام إحدى المادتين المتعارضتين. الكلمات المفتاحية: (السياسة الاجرائية، الجرائم المخلة بالشرف).

The impact of the symptoms of a criminal sentence on employment

status – a comparative study

Assis.Tea. Ziad Majeed Harijeh

Abstract:

The study aimed to explain the impact of the symptoms of the criminal judgment on the job situation, in addition to explaining the impact of the judgment in absentia on the job bond, as well as identifying the effect of suspending the implementation of the criminal judgment on the job bond. The problem of the study crystallized in answering the following main question:

What is the effect of the symptoms of the criminal judgment? On employment status? The study reached several results, the most important of which is that Paragraph (Seventh – B) of Article (8) of the applicable State and Public Sector Employees Discipline Law stipulates that the employee shall be dismissed from his job by decision of dismissal for the duration of his stay in prison if he is convicted of a crime not prejudicial to honor, as of Date of issuance of the ruling. Both the Civil Service Law and the Discipline Law for State and Public Sector Employees did not distinguish between judgments in person and in absentia; In terms of the impact of the ruling on the functional association. This means that we will resort to applying the provisions of one of the two conflicting articles.

Keywords: (procedural policy, crimes against honor).

المقدمة:

تطورت وظيفة الدولة في العصر الحديث تطوراً كبيراً، وانعكس هذا التطور على الوظيفة العامة، فتزايدت أهميتها وتعاضم دورها في المجتمع، ونتيجة لهذا التطور أصبح للموظف العام دور غاية في الأهمية على اعتبار أنه المنفذ لسياسة الدولة، والمسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمنوط به أداء الخدمات الأساسية للمواطنين.

لذا فإن هدف الموظف العام هو تحقيق المصلحة العامة، وهو مسؤول عن بذل قصارى جهده لأداء الخدمة التي أنيطت به خير أداء، فإذا أخل بواجباته الوظيفية أو خرج عن مقتضياتها تعرض للتأديب الوظيفي على ما أتاه من فعل يعتبر مخالفة وظيفية تستوجب العقاب. إلا أن الموظف العام على اعتبار أنه عضو في المجتمع وعنصر في الهيئة الوظيفية يجد نفسه أمام مسؤوليتين جزائية وتأديبية تهددانه، فيحدث أن يبرأ هذا الموظف جزائياً، في حين تستمر الملاحقة التأديبية بحقه، فنكون أمام حكمين متناقضين، ومن ثم كان لا بد من حتمية بحث مسألة احتواء فعل الموظف العام لخطأ مسلكي وجريمة جنائية في الوقت ذاته، فيكون أمام حق عام للدولة في اقتضاء العقاب حفاظاً على الأمن العام عن طريق الدعوى الجزائية، وحق

عام للإدارة لحفظ سير المرافق العامة عن طريق دعوى التأديب، لذلك كان من الضروري بحث مدى حجية الأحكام الجزائية النهائية أمام سلطات التأديب الإدارية في ظل التشريع العراقي. هذا وتعتمد كفاءة الإدارة في إداء واجباتها اتجاه الجمهور على كفاءة موظفيها وإحساسهم بالمسؤولية، فالموظف العام وكما هو معروف مسؤول عن أعماله من النواحي الجزائية والمدنية والإدارية كافة، وللوقوف على مشروعية الأعمال الصادرة منه من الناحية الجزائية يجب الرجوع إلى قانون العقوبات الذي يعمل بقاعدة (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص)، أما ما يصدر عنه من أخطاء وظيفية والتي لا يمكن حصرها بالنص القانوني المنظم للوظيفة العامة، وإنما يرجع أمرها إلى السلطة التأديبية في الإدارة والتي تحدد الأعمال المخلة بواجبات الوظيفة العامة أو المخالفة للنظام العام تحت رقابة القضاء الإداري.

ولا بد من سائل يسأل ماهي نقطة الالتقاء بين موضوع الحكم الجزائي وموضوع الوظيفة العامة؟ والإجابة هي إن نقطة الالتقاء تتمثل بأن أحد أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية هو انتهاءها كأثر للحكم الجزائي، سواء بصورة وجوبية أم بصورة جوازية، فهذا الأثر للحكم الجزائي على الوظيفة العامة والذي سيكون موضوع بحثنا قد أثرت بسببه الكثير من المشاكل منها ضعف الضمانات الممنوحة للموظف عند إصدار قرار إنهاء رابطة الوظيفة بصورة مؤقتة أم دائمة كأثر للحكم الجزائي، فقد ساوى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل بين أثر الحكم الجزائي الصادر بحق الموظف كعقوبة عن جريمة جنائية أو جنحة والمتمثل بفصل الموظف أو عزله كأثر لهذا الحكم، وبين أثر الحكم الجزائي الصادر بحق الموظف كعقوبة عن جريمة من نوع مخالفة لا تتعدى مدة الحبس فيها ثلاثة أشهر.

منهجية البحث

أولاً: اشكالية البحث

لا شك أنّ الحُكم الجزائي، بعد أن تتوافر فيه الشروط القانونية اللازمة لإصداره، يصبح واجب التنفيذ على من صدر بحقه هذا الحكم. أما الهدف منه؛ فهو تحقيق الأمن والسلم المجتمعي. إذ إنّهُ يحمي الحق العام، وذلك من خلال الردع بنوعيه العام والخاص فعند فرض العقوبة التي يقرّها القانون، يحق كل شخص ارتكب فعلاً جنائياً، يتحقق الردع الخاص، والذي بدوره يحقق الردع العام أيضاً في المجتمع.

هذا الحكم الجزائي، بعد صدوره، قد تطرأ عليه ظروف معينة يبيّنّها القانون، والتي من شأنها تغيير أثر ذلك الحكم عند تنفيذه. فتوقف تنفيذه أو تتسبب في إلغائه إضافة إلى ما تكفله القوانين من حقوق للمحكوم عليه، كضمان إعادة المحاكمة والاعتراض على الحُكم الغيابي، والذي تصدره السلطة المختصة. وجميع هذه الظروف هي عوارض تطرأ على الحُكم الجنائي. وتبلورت مشكلة البحث في الإجابة على التساؤل الآتي: ما تأثير عوارض الحكم الجنائي على الوضع الوظيفي؟

ثانياً: أهمية البحث

تعد الوظيفة العامة من المواضيع الهامة في القانون الإداري كونها وسيلة من وسائل الإدارة العامة، والتي تباشر مهامها وأنشطتها بواسطة أشخاص طبيعيين يمثلونها ويعملون لحسابها. وقد نظمت مراكز هؤلاء الأشخاص القوانين والأنظمة المتعلقة بالوظيفة العامة. هذا وقد أعطت القوانين التي تنظم الوظيفة العامة أهمية كبيرة للموظف العام، والسبب في ذلك هو إن نجاح الإدارة في القيام بواجباتها اتجاه الجمهور يعتمد على كفاءة موظفيها وإحساسهم بالمسؤولية وضرورة تحقيق المصلحة العامة.

وهذا الموضوع له من الأهمية الكثير، إذ يتطرق لعدة تساؤلات في غاية الأهمية، وهي مدى تأثير عوارض الحكم الجنائي على الوضع الوظيفي.

ثالثاً: منهجية البحث

سيتم اعتماد المنهج الوصفي المقارن من خلال دراسة النصص التشريعية والمقارنة.

رابعاً: هيكلية البحث

لغرض تنظيم العملية البحثية على مبحثين

١. بيان مفهوم الوظيفة العامة والموظف العام.
٢. التعرف على أثر الحكم الغيابي على الرابطة الوظيفية.
٣. بيان تأثير وقف تنفيذ الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية

رابعاً: خطة البحث:

قسمت الدراسة الى مبحثين في، وكان المبحث الأول عن ماهية الوظيفة العامة، اما المبحث الثاني فكان عن إثر عوارض الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية.

المبحث الاول

ماهية الوظيفة العامة والموظف العام

المطلب الأول: تعريف الوظيفة العامة

تمارس الدولة أنشطتها المتعددة والمختلفة من خلال المرافق العامة فيها، فقد وصفها عالم الفقه الفرنسي "ليون دوجي" بأنها مجموعة من الأشخاص والأموال ومعروف أنّ هذه الأخيرة لوحدها لا تعني شيئاً، إذ لا بد من وجود أشخاص طبيعيين إلى جانب ذلك المال لكي تتمكن الدولة المتمثلة بتلك المرافق من تقديم خدماتها للجمهور. فالشخص الطبيعي، والذي يطلق عليه اسم الموظف العام، يمثل الأداة الرئيسية في إدارة المرافق العامة. وتبعاً لذلك؛ فإنّ تقدّم المرافق العامة وتطورها والمنعكس بدوره على تقدّم الدولة وازدهارها يرتبط بمدى قدرة الموظفين

العموميين فيها وكفاءتهم، وما يرتبط بهم من تشريعات^(١)، هذا يعني أنّ مفهوم الوظيفة العامة قد تجاوز إلى حدّ كبير التوصيف الذي كان سائداً في أيام الفقيه "دوجي" الذي عاصر الإدارة خلال النصف الأوّل من القرن الماضي. إذ إنّ التطوّر الاجتماعي والاقتصادي، وما رافقهما من إدخال المكننة إلى عمل الإدارة، باتت ضروريّاً التركيز على المفاهيم الحديثة للوظيفة العامة، فهي باتت تعد العصب الرئيسي لتحقيق أهداف الدولة والنهوض بمستواها في الجوانب المختلفة كافة: الاقتصادية والاجتماعية وغيرها، ولفهم طبيعة الوظيفة العامة والتعريف بها، ندرس هذا الموضوع في فرعين: الفرع الأول وهو تعريف الوظيفة العامة، والفرع الثاني وهو التعريف بالموظف العام.

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العامة

من الواضح أنّ الوظيفة في القطاع العام، تختلف عما هي عليه في القطاع الخاص. وعليه، يقتضي تعريف الوظيفة العامة، بدءاً من معرفة معناها لغتاً، ثم اصطلاحاً؛ وذلك في الفقرتين الآتيتين:

أولاً: معنى الوظيفة العامة لغتاً

يتألف مصطلح الوظيفة العامة من كلمتين، وهما الوظيفة والعامة، وفيما يتعلّق بالمفردة الأولى (الوظيفة) فهي تعني كلّ شيء يقَدّم من طعام أو شراب وغيره، وجمعها وظف ووظائف، وقد وظفتُ لها توظيفاً، ووظفت على الصبي كل يوم حفظ آيات من القرآن الكريم توظيفاً^(٢)، أما المفردة الثانية (العامة) فأصلها عام وهي بخلاف الخاص وعمم معناه العامة اسم للجميع أو الكل؛ قال "رؤبة" أنت الأقربين والعمم، كما يقال رجلٌ عُمي ورجلٌ قصريٌّ؛ فالأولى تعني العام، أما الثانية فأنها تعني الخاص؛ وكذلك قيل رجلٌ مُعِمٌّ أي يعم الناس بخيره، وقال "كراع" وتعني رجلٌ مُعِمٌّ يعم الناس بمعرفه أي يجمعهم^(٣)، المعنى اللغوي لهاتين الكلمتين؛ تصبح تعني ما يقَدّم في كل يوم للعامة من الناس من خير أو نفع أو معروف^(٤).

ثانياً: معنى الوظيفة العامة اصطلاحاً

تحظى الوظيفة العامة بأهمية كبيرة، في الوقت الحالي، وذلك بسبب تطوّر دور الدولة واتساع مهامها. فبعد أن كانت مهمتها، في السابق مقتصرة في المحافظة على الأمن الداخلي وحماية البلاد من الاعتداء الخارجي، أصبحت اليوم تتدخل في مجالات الحياة كافة^(٥)، أما فيما يتعلق بالمفهوم الغربي للوظيفة العامة، فقد احتلت الوظيفة العامة في أوروبا مكانة متميزة، ففي فرنسا، والتي تعدّ أنموذجاً لهذا النظام، فإنّ الوظيفة العامة يحكمها نظام قانوني خاص بها مغاير لذلك النظام الذي يخضع له أفراد المجتمع، هو يرى الموظفين العموميين فئة خاصة يتمتعون بحقوق وامتيازات معيّنة، كما رتبّ عليهم التزامات معينة، بخلاف النظام الأمريكي الذي يرى بأن الموظفين العموميين يخضعون للقوانين ذاتها التي يخضع لها المواطنون العاديون. ما يعني أنّ الموظفين العموميين هناك لا يتمتعون بأيّ حقوق سوى الحقوق الدستورية التي يتمتع بها المواطنين كافة^(٦).

نجد أن مفهوم الوظيفة العامة، في الدول العربية يقترب من مفهومها في فرنسا، حيث تعدّ الوظيفة العامة عملاً مستقرّاً وتخضع لنظام قانوني خاص بها^(٧)، في هذا السياق، ساهم القضاء المصري في تعريف الوظيفة العامة، فقد تناولت محكمة جنايات الإسكندرية الوظيفة العامة، في حكمها الصادر في (٢٦ / مارس / ١٩٥٧)، وبينت أنّ: "... الوظيفة العامة في حكم القانون إشتراكاً أيّا كان في إدارة السلطة العامة؛ لأنّ غرض الشارع ضمان سير المصالح^(٨)، لكن في العراق، فلم يكن للوظيفة العامة قبل قيام الدولة الحديثة مفهوم واضح، فخلال السيطرة العثمانية لم يكن هنالك تنظيم إداري سليم، لكن بعد نشوء الدولة العراقية طبقت القوانين والنظم التركيّة والإنكليزية بإعلان صادر من الحكومة العراقية.

حالياً، تعدّ مسألة أشغال الوظائف العامة، في العراق من أهمّ المشاكل التي واجهت الإدارة الجديدة آنذاك، ما حدا بالمشروع العراقي إلى معالجة هذا الموضوع بالقانون رقم ٣٦ لسنة

١٩٢٧، والذي حدّد من تولّي الأجانب للوظائف، ثم بعد ذلك جاء أول قانون لانضباطية الموظفين، ثم صدر قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ المعدّل، وأخيراً صدر قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩٩ المعدل الذي ألغى جميع القوانين التي سبقته، وكذلك ما جاء في قانون الخدمة المدنية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١ المعدل بالقوانين رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦، والقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦، وأخيراً جاء قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ النافذ حالياً^(٩).

من الجدير بالذكر، اختلاف الفقهاء في وضع تعريف جامع مانع للوظيفة العامة، فمنهم من عرفها بأنها "مجموعة الصلاحيات القانونية التي يمارسها الموظف لتحقيق المصلحة العامة لا الخاصة"^(١٠)، ومنهم من قال إنّها الوظائف التي تمارس تبعاً للتفويض الذي تمنحه السلطة العامة^(١١)، في حين عرفها البعض الآخر أنّها "الوظائف التي تخوّل صاحبها سلطة الأمر والنهي"^(١٢)، وعرفت أيضاً أنّها: "كلّ وظيفة تخوّل صاحبها إشتراكاً أياً كان في إدارة السلطة العامة"^(١٣)، كما عرفت أنّها مركز قانوني يشغله الموظف وُجد قبل أن يشغله هذا الأخير؛ لذلك فإنّها تستقل في وجودها بحقوقها وواجباتها عن يشغلها؛ فتبقى قائمة ولو كانت شاغرة"^(١٤).

بيد أن تعريف الوظيفة العامة لم يقتصر على ما أورده الفقهاء بهذا الشأن، بل كان للقضاء محاولات أيضاً، فقد عرفها القضاء الفرنسي: الوظائف التي يمارسها وكيل عن السلطة العامة^(١٥). هذا إذا استثنينا النظام القانوني المعروف بـ"الإنكلوساكسوني" المطبق في الولايات المتحدة الأميركية واندكترة والدول كافة التي اقتبست هذا النظام. غير أنّ الأنظمة العربية (العراق ومصر ولبنان) تطبّق النظام الفرنكوجرمانى، وهي تعتمد نظام القضاء المزدوج في القضاء العدلي والقضاء الإداري، وذلك يتضمن حسن تطبيق أحكام خاصة على الموظف العام وتميّزه عن بقية الموظفين. وإذا ما استثنينا النظام القانوني المعروف بـ"الإنكلوساكسوني" المطبق في العلاقات الأوروبية - الإنكليزية، نلاحظ أن الدول في هذا المحيط الجغرافي قد اقتبست هذا

النظام، ونرى مما تقدم، أن تعريف الوظيفة العامة هو "مركز قانوني ينشأ بموجب تحويل صادر عن السلطة العامة يمنح للموظف لإدارة وتسيير المرافق العامة".

المطلب الثاني: تعريف الموظف العام

لم يكن موقف التشريعات المعنية بالخدمة المدنية موحدًا بخصوص وضع تعريف للموظف العام، فمنهم من وضع تعريفًا صريحًا له، كما فعل المشرع العراقي، وذلك في المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل التي نصت على: "... كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين...^(١٦)، في حين عرّف قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل الموظف العام، وفي المادة الأولى منه التي نصت على: "ثالثًا- الموظف: هو كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة"^(١٧)، كما عرفت المادة ١ من نظام الموظفين اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩، إذ نصت على أنّ: "الموظف الدائم من ولى عملاً دائماً، في وظيفة ملحوظة، في أحد الملاكات التي يحددها القانون، سواء خضع لشرعة التقاعد أم لم يخضع"^(١٨).

أما فيما يتعلق بموقف المشرع الفرنسي، فقد عرّف الموظف العام، في المادة الأولى، من نظامي الموظفين العموميين لعامي ١٩٤٦ و ١٩٥٩ أنّه: "كل الأشخاص المعيّنين في وظيفة تدرج داخل السلم الإداري لإدارات الدولة المركزية أو أحد مرافقها الخارجية أو المؤسسات العامة للدولة، علمًا أنّ هذه المادة لا تنطبق على القضاة أو العسكريين أو على العاملين في إدارات مؤسسات الدولة العامة ذات الغرض الصناعي أو التجاري"^(١٩)، لذلك جاء قانون التوظيف العام الفرنسي رقم ١٦ لسنة ١٩٨٤ من دون تعريف الموظف العام، إنّما حدّد الأشخاص الخاضعين لأحكامه فقد نصت المادة الثانية منه على أنه: "تسري أحكام هذا الباب على الأشخاص المعيّنين، بوقت كامل لشغل وظيفة دائمة والمثبتين في درجة مدرجة في الهرم

الوظيفي لدوائر الدولة المركزية والمرافق الخارجية التابعة لها أو في مؤسسات الدولة العامة^(٢٠)، ويعود سبب هذا التمايز إلى أنّ القضاة العسكريين والعاملين كلّهم في المؤسسات العامة ذات الطبيعة الصناعية أو التجارية لا يعدون من فئة الموظفين العموميين، بل هم يخضعون لنظام قانوني خاص بهم. كما أن موظفي المؤسسات الصناعيّة والتجارية يخضعون للقانون المدني، أي للقضاء العدلي وليس الإداري.

أما فيما يتعلق بالمشرع المصري، فلم يختلف موقفه عن المشرع الفرنسي من حيث عدم إيراد تعريف للموظف في القوانين المنظمة لشؤون الموظفين^(٢١) فقانون العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الملغي نص صراحةً على عدم التمييز بين الوظائف الدائمة والمؤقتة، وأخضع جميع العاملين لنظام واحد، طالما أنّ السلطة المختصة هي التي تعينهم^(٢٢)، أما قانون العاملين المدنيين المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الملغي فلم يشر هو الآخر إلى نوع الوظيفة دائمة أو مؤقتة، وإنّما اكتفى باشتراط أن يكون معينا بإحدى الوظائف المبينة في موازنة كل وحدة^(٢٣)، في حين أنّ قانون العاملين المدنيين الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ اكتفى بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكام القانون^(٢٤) ولم يبيّن فيما إذا كان العاملين دائمين أم وقتيين.

وفيما يتعلق بالمشرع اللبناني، فقد اورد تعريف الموظف العام، في المادة ٣٥٠، من قانون العقوبات اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٣٤٠ في ١٩٤٣/١/٣ والمعدلة بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ في ١٩٨٣/١٦/٩ بأنه: "يعد موظفاً بالمعنى المقصود في هذا الباب كل موظف في الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات والجيش والقضاء وكل عامل او مستخدم في الدولة وكل شخص عين او انتخب لأداء خدمة عامة ببدل او بغير بدل^(٢٥)، بناء على ما تقدّم، يمكننا تعريف الموظف العام أنّه كلّ شخص يعيّن بقرار من سلطة مختصة وفقاً لقانون الدولة بمعناه الواسع، أو وفق قانون المؤسسة في وظيفة عامة، بصورة دائمة ومنظمة، لإدارة المرافق العامة وتسييرها".

المبحث الثاني

أثر عوارض الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية

المطلب الاول: أثر الحُكم الغيابي على الرابطة الوظيفية

يرى بعضهم أنّ الحُكم الجزائي الغيابي لا تتعقد به آثار الحكم الحضوري فهو مجرد اتهام لم يُسمع به دفاع المتهم. ولا تترتب عليه آثار الفصل من الوظيفة، ولو صدر في جنائية. ويرى البعض الآخر أنّ للإدارة تقرير فصل الموظف أو سحب قرار تعيينه بسبب صدور الحكم الجزائي الغيابي ضده. ويتعين، عندئذ، النظر لهذه الواقعة لا بصفتها أثرًا حتميًا للحُكم الجزائي الغيابي، بل مجرد واقعة إدارية تقدرها الإدارة، بصفتها سببًا لتصرف الموظف الذي صدر هذا الحُكم ضده^(٢٦).

لا نؤيد هذا الرأي؛ لأنّ فصل الموظف من وظيفته عقوبة انضباطية وضعها المشرع، وفق شروط معينة. فلا يمكن فصل الموظف الذي صدر بحقه حكم غيابي، وذلك لعدم تطابق هذه الحال مع ما يتطلبه النص القانوني. وبإمكان الإدارة احتسابه مستقيلًا من الوظيفة إذا تجاوز السقف الزمني المحدد لتغيّبه^(٢٧)، إذ يُلاحظ أن الموظف الذي يصدر بحقه هذا القرار، وهو لا يتغيب عن وظيفته، بشكل كامل. وعلى ما يبدو أن تغيّبه الجزئي كان كافيًا لينزل به ذلك العقاب وهذا ما نعهده تعسفا واضحا، فما دام يواظب على الحضور، وإن بشكل متقطع، هو يستحق النظر بعين مختلفة؛ يتساوى وحجم الخطأ، لا أن يحاسب على الغياب الكامل، إنّما الجزئي، مع إعطاء فرصة لشرح ظروفه وأسبابه لهذا التغيّب الجزئي، فعمل هناك مسوغات مقنعة قد تشف له في تخفيف الحكم.

أما إذا سحبت الإدارة قرار تعيينه؛ فنرى عدم مشروعية قرار السحب، إذا كان الحكم الجزائي الغيابي غير مُخلا بسمعة الموظف وحسن سيرته فالأصل أنّ هذا الحكم هو مجرد شبهة حول سلوك الموظف واتهاما لا يرقى إلى درجة البتات. فلا يصح أن يكون سببًا للسحب، إلا أنّه

الأجدر بالإدارة القيام بسحب يد الموظف من وظيفته حتى تتبين براءته، أو اتهامه بعد الاعتراض على الحُكم الغيابي، أو صيرورته حُكمًا نهائيًا^(٢٨).

يعتقد المشرع الفرنسي بعدم جواز تنفيذ أي حُكم جزائي، غير نهائي أو غير محصن من الطعن به، بإحدى طرق الطعن فالحُكم الغيابي هو حُكم غير نهائي؛ الأمر الذي يعني عدم إنهاء الرابطة الوظيفية، للموظف المحكوم غيابيًا، حتى يصبح الحكم الصادر بحقه نهائيًا وباتًا. وهذا ما أكدته المادة ١/٧٠٨، من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي النافذ. إذ قضت بأن طرق الطعن في الأحكام هي موقفةٌ لتنفيذ الأحكام الفوري. فيتعيّن الانتظار لحين الفصل فيها أو انقضاء المدة المحددة للطعن فيها؛ حتى تصبح الأحكام غير قابلة للطعن^(٢٩)، لكنه استثنى من أحكام هذه المادة ثلاث حالات؛ من أحكام المادة ١/٧٠٨ من قانون الإجراءات الجنائية النافذ ثلاث حالات من التطبيق وهي: الأولى ما ورد في المادة ١/٤٧١ من القانون ذاته، والتي قضت بأنه إذا صدر الحكم لمصلحة المتهم، سواء بالبراءة أم وقف التنفيذ. أما الحال الثانية، فهي ما قضت به المادة ٣/٤٦٤، من القانون ذاته، فبينت أنه إذا صدر الحكم لصالح المجنى عليه أو صدر بالتعويضات المدنية. وتتمثل الحال الثالثة بما أشارت إليه المادة ١/٤٦٥، من القانون ذاته، بقيام محكمة الجناح بإصدار حكمًا مسبقًا خاصًا بالتنفيذ الإحتياطي للحكم الغيابي، وبشروط معينة تتعلق بظروف الدعوى.

في هذا السياق، نسجل الملاحظة ذاتها، بخصوص مسألة تطبيق نفاذ الحكم الغيابي على موظف قائم بعمله، وفيه تعسف واضح بحقه، والذي يتطلب إعادة مراجعة من الجهات المختصة. وهي، تقريبا، الملاحظة ذاتها نراها عند المشرع العراقي. وعلى ما يبدو هي أيضًا موجودة عند المشرع المصري؛ والذي أشار في المادة ٣٩٢ من قانون الإجراءات الجنائية النافذ، إلى إمكانية تنفيذ العقوبات كافة التي يمكن تنفيذها في غياب المتهم المحكوم عليه غيابيًا، كتنفيذ العقوبات المالية (الغرامة المصادرة والعقوبات السالبة للحقوق) (العقوبات الأصلية والتبعية

والتكميلية)^(٣٠)، كما رتبّ المشرع المصري آثارًا تبعية للحكم الغيابي الصادر بالإدانة. ومن بين هذه الآثار؛ حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا التي منحها إياه القانون، كالحق في تولي الوظائف العامة. هذا ما أكدته المادة ٢٥، من قانون العقوبات النافذ، والتي أشارت إلى أنّ كل حكم بعقوبة جنائية يستلزم حتما حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الواردة في هذه المادة. إضافة إلى حرمان المحكوم عليه من القبول في خدمة الحكومة أو التحلي برتبة. هذا فضلا عن حرمانه من الشهادة أمام المحاكم مدة العقوبة، إلا على سبيل الاستدلال، وحرمانه من إدارة أشغاله الخاصة بأمواله وأملاكه طوال مدة اعتقاله؛ إضافة إلى تجريده من أهليته في التصرف بأمواله، إلا بناءً على إذن من المحكمة المدنية التي يقع محل إقامته ضمن اختصاصها المكاني^(٣١).

إذ أشارت المادة ٣٩٥ من قانون الإجراءات الجنائية النافذ بحال القبض على المحكوم عليه غيابياً. وقضت بتوقيفه، مؤقتاً، لحين تحديد أقرب جلسة لإعادة النظر في الدعوى. وللمحكمة الأمر بالإفراج عنه أو حبسه احتياطياً لحين انتهاء المحاكمة. فلا يسقط الحكم الغيابي الصادر بالعقوبة أو بالتعويضات إلا بحضوره جلسات المحاكمة^(٣٢)، أما في قانون نظام العاملين المدنيين في الدولة المصرية، رقم ٤٧ لعام ١٩٧٨ المعدل، فأشارت المادة ٧/٩٤ منه إلى انتهاء خدمة الموظف عند الحكم عليه بعقوبة جنائية، في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من الجرائم المنصوص عليها في القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن مع وقف التنفيذ^(٣٣).

يتضح لنا من خلال ما أشارت إليه المادة أعلاه؛ أنّ المشرع المصري اكتفى بمجرد صدور الحكم بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات، أو ما يماثلها من الجرائم المنصوص عليها في القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة. وذلك لإنهاء خدمة الموظف الذي أدانته هذا الحكم، وإن كان غيابياً، ما لم يكن

مشمولاً بوقف التنفيذ. وهذا يعني أن المشرع المصري أجاز إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف الذي أُدين بموجب الحكم الغيابي، بصفته أثراً لهذا الحكم. ولقد حدّدت المادة ٢٤٧ من قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ في العراق، بأنه في حال القبض على المحكوم عليه غيابياً بالإعدام، أو بالسجن المؤبد، أو المؤقت، أو سلّم نفسه إلى المحكمة، أو أي مركز للشرطة، فستجري محاكمته من جديد. وللمحكمة إصدار أي حكم يجيزه القانون. ويكون قرارها محلاً للطعن فيه بطرق الطعن القانونية الأخرى. أما إذا هرب، بعد تسليم نفسه أو أُلقي القبض عليه، فسيعدّ عندها الحكم الغيابي حكماً وجاهياً؛ وذلك لإنتفاء الغاية التي من أجلها قرّر القانون التريث في تنفيذ الحكم الغيابي^(٣٤)، وإنّ الحكم الغيابي، الصادر بحق الموظف المدان، لن يترتب آثاره التبعية والتكميلية، والتي من بينها حرمانه من وظيفته، حتى يصبح هذا الحكم الغيابي حكماً نهائياً، أو يستبدل بحكم جديد صدر؛ بعد أن سلّم هذا الموظف نفسه أو أُلقي القبض عليه. وسيكون هذا الحكم الأخير محلاً للطعن به بإحدى طرق الطعن الأخرى التي نص عليها هذا القانون.

بيد أنّ ما أشارت إليه المادة أعلاه - يتعارض وأحكام المادة ٢٤٣/أ من القانون ذاته، إذ أشارت الأخيرة إلى سقف زمني يمكن الطعن خلاله في الحكم الغيابي الصادر في جنائية، أو جنحة، أو مخالفة. وإذا انتهت المدة المحددة لهذا السقف الزمني من دون أن يعترض على هذا الحكم الغيابي؛ أصبح هذا الحكم الغيابي الصادر بالإدانة وما تضمنه من عقوبات أصلية وفرعية عقوبات تبعية وعقوبات تكميلية، بمنزلة الحكم الوجيه^(٣٥)، ويظهر جلياً أثر التعارض الخطير بين نص المادتين ٢٤٣/أ و ٢٤٧/أ من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي النافذ. إذ قضت الأخيرة بأنه متى ما أُلقي القبض على المحكوم عليه غيابياً، أو سلّم نفسه، فإنّ محاكمته ستعاد. في حين أن المادة ٢٤٣/أ حدّدت سقف زمني للاعتراض على الحكم الغيابي، وأوجب الاعتراض، خلال المدة المحددة فيها، وإلا تصبح الأحكام الغيابية أصلية كانت أم تبعية أو

تكميلية، والصادرة بحق المتهم الهارب بمنزلة الحكم الجاهي، وبالتالي يترتب عليه حرمان الموظف من وظيفته.

أشارت المادة ٧/٤، من قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ، إلى أنه يُشترط في المرشح، لشغل الوظيفة، أن يكون حسن الأخلاق وغير محكوم عليه بجناية غير سياسية، أو جُنحة تمس الشرف، كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال^(٣٦)، وقضت المادة / سابعاً ب من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي النافذ، بفصل الموظف مدة بقاءه في السجن؛ إذا حُكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة مخرطة بالشرف. وذلك بدءاً من تاريخ صدور الحكم عليه. كما قضت المادة ٨/ ثامناً/ أ و ب، من القانون ذاته، بعزل الموظف إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة، أو إذا حُكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية^(٣٧).

يتضح من خلال ما ورد؛ أنّ كلاً من قانون الخدمة المدنية وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، لم يميّز بين الحكمين الجاهي والغيابي؛ من حيث أثر الحكم في الرابطة الوظيفية. وهذا يعني أننا سنلجأ الى تطبيق أحكام إحدى المادتين المتعارضتين؛ إما المادة ٢٤٣ / أ أو المادة ٢٤٧ / أ من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي النافذ. لذلك، نأمل من المشرع العراقي تلافي هذا القصور التشريعي.

لذلك؛ يأتي الحكم الغيابي بعد الحكم الجاهي من حيث القوة؛ فالحكم الجاهي هو الحكم الصادر

في مواجهة المدعي عليه، في نهاية المحاكمة التي جرت بحضوره حتى لو غاب عن جلسة النطق بالحكم، فيكون المتهم قد قام بتقديم بياناته ودفوعه في الدعوى، وتالياً يكون حكم المحكمة الصادر هو الأقرب إلى الحقيقة، ويحسم النزاع بشكل منطقي وأقرب إلى العدالة، بخلاف الحكم الغيابي.

المطلب الثاني: أثر وقف تنفيذ الحكم الجزائي على الرابطة الوظيفية

عالج المشرع المصري وقف التنفيذ في قانون العقوبات على النحو الذي بيناه سابقاً. وتبعاً لذلك، فإنّ القاضي الجنائي يملك سلطة قصر وقف التنفيذ على العقوبة الأصلية دون سواها وهنا تبقى الآثار الأخرى سارية بحق المحكوم عليه، بما في ذلك عقوبة إنهاء علاقته الوظيفية، إذا كان من مقتضى الحكم الجنائي الذي صدر ابتداءً إنهاؤها. أما إذا شمل القاضي الجاني بوقف التنفيذ العقوبات التبعية والتكميلية أو الآثار الجنائية المترتبة على الحكم الجنائي كافة، فحينئذ يسري وقف التنفيذ على ما نص الحكم على شموله. ولكن الخلاف يدور حول مدى إمكانية شمول إنهاء العلاقة الوظيفية الذي يفرض بحق الموظف، كونه أثراً للجريمة الجنائية بمقتضى قوانين التوظيف بهذه الأحكام. وبوصفها عقوبة تبعية أو أحد الآثار الجنائية للحكم الجنائي.

عالج المشرع المصري، من الناحية التأديبية، وقف تنفيذ الحكم الجنائي أول مرة في قانون التوظيف رقم ٢١٠ للعام ١٩٥١، وكان أول قانون للتوظيف آنذاك تضمن أحكاماً تتناول الأثر المنهني للعلاقة الوظيفية. وذلك بعد أن كان ينظم الأمر قانون العقوبات لوحده، فجاءت المعالجة بعيدة عن معالجة قانون العقوبات لهذا الموضوع. فالتركيز جله ينصب على الاختلاف الكبير بين العزل، وفقاً لقانون العقوبات، والعزل بقوة القانون، وفقاً لقانون التوظيف. أدى ذلك إلى اتساع الهوة بين القانونين في معالجة هذا الخلاف.

أما قانون التوظيف رقم ٤٦ للعام ١٩٦٤، فقد حسم هذا الخلاف فنصت المادة ٧٧ منه، والتي حلت محل المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ للعام ١٩٥١، بأن يكون الفصل جوازياً إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة. وأخيراً، وبعد صدور قانون العاملين المدنيين في الدولة، رقم ٤٧ للعام ١٩٧٨، لم تعد لهذا الجدل قيمة حول أثر وقف التنفيذ في إنهاء العلاقة الوظيفية؛ لأنّ

هذا القانون بلغت فيه رافة المشرع بالموظفين أقصى مداها في هذا الشأن؛ عبر تقريره حظر فصل الموظف نتيجة لحكم جنائي اقترن بالأمر بوقف تنفيذه^(٣٨).

لا بدّ من الإشارة إلى أنّ القاضي الجنائي مثلما يملك سلطة الأمر بوقف تنفيذ العقوبة، فإنه يملك سلطة إلغاء هذا الوقف، قبل انتهاء مدته، في الأحوال التي حددها القانون. وإذا أُلغي وقف التنفيذ؛ تُنفذ العقوبة المحكوم بها وجميع العقوبات التبعية والآثار الجنائية التي كانت قد أوقفت. وفي هذا الصدد، نود الإشارة إلى أنّ الأحكام المتعلقة بوقف تنفيذ الحكم الجنائي تقتصر على هذه الحالات، ولا تتعداها إلى الحالات التي يفرض فيها قرار إنهاء العلاقة الوظيفية، بوصفها عقوبة تأديبية أصلية فرضت ممن يملك سلطة فرضها وفقاً للقانون وتحت رقابة القضاء الإداري وبمقتضاها يتوقف الأثر المنهني للعلاقة الوظيفية، سواء ترتب هذا الأثر بمقتضى قانون العقوبات أم بمقتضى قوانين التوظيف. ففي تقديرنا المتواضع؛ نقول بشمول وقف تنفيذ الحكم الجنائي، على هذا النوع من العقوبات يلغي استقلالية النظام التأديبي؛ فيجعله مندمجا بالنظام الجنائي. وهذا يناقض استقلال النظامين أحدهما عن الآخر^(٣٩).

عالج المشرع العراقي أحكام وقف التنفيذ، في قانون العقوبات النافذ على النحو الذي بيناه سابقا. ولكن بالرجوع إلى قانون انضباط موظفي الدولة، رقم ١٤ (١٩٩١)، لم نجد فيه، ولا في القوانين السابقة أي ذكر لأثر وقف تنفيذ العقوبة على استمرار الرابطة الوظيفية أو إنهائها، بيد أن قرارات مجلس الانضباط العام وفتاوى ديوان التدوين القانوني الملغى؛ اتجهت إلى أن إيقاف التنفيذ يمنع من إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف المحكوم عليه. وأقر بأن: "الموظف المحكوم مع وقف التنفيذ لا يُعزل ولا يُفصل ما دام قرار الوقف نافذا"^(٤٠).

رأى المشرع الفلسطيني، في قانون العقوبات رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ في المادة ١٤٤، المشار إليها سابقا، جواز إيقاف التنفيذ المقتصر على العقوبة الأصلية أو الشامل للعقوبات التبعية والتكميلية. بمعنى آخر؛ أجاز للمحكمة ألا توقف العقوبة التبعية، فإيقاف العقوبة الأصلية لا

يجعل العقوبات الأخرى موقوف تنفيذها تلقائياً؛ فكان لا بدّ لمجلس الانضباط العام التنحي عما استقر عليه من تأثير وقف تنفيذ العقوبة على إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بشكل عام، وليتماشى مع ما قرره قانون العقوبات ويتبنّى موقفاً مغايراً عما جاء في قراره أعلاه. وذلك من حيث تمييزه بين وقف التنفيذ الشامل الذي يشمل للعقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية، ووقف التنفيذ الذي يشمل العقوبة الأصلية فقط من دون التبعية والتكميلية. وتخضع في تقديرها لرقابة صارمة من القضاء الإداري. أما وقف التنفيذ الذي يقتصر على العقوبة الأصلية؛ فلا أثر له على ما يتقرر من عقوبات تبعية أو تكميلية؛ فالإدارة هنا لا خيار أمامها سوى وقف الأثر المنهي للرابطة الوظيفية. وأدخل المشرع الأردني نظام وقف التنفيذ العقوبة على قانون العقوبات، رقم ١٦ للعام ١٩٦٠، أول مرة. وذلك في التعديل الوارد على قانون العقوبات رقم ٩ للعام ١٩٨٨^(٤١)، لكن أنظمة الخدمة المدنية، في الأردن، لم تتطرق إلى أثر وقف التنفيذ العقوبة الجنائية على إبقاء أو إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف؛ نتيجة صدور حكم جنائي عليه؛ أي أنّ المشرع لم يحدّد فيما إذا كان الحكم الجنائي، والصادر مع وقف التنفيذ، يؤدي إلى عزل الموظف العام أم لا.

يبدو، برأينا، أنّ مثل هذه القرارات هي صارمة ولا بد منها حفاظاً على مسلك العدالة في مؤسسات الدولة، بحيث تطبق أحكامها على موظفيها قبل المواطن المدني. غير أنّه - أي القرار - فيه القطع النهائي للموظف المرتكب ذاك الجرم للعودة إلى وظيفته، وفي هذا تسرع من المشرع الذي لم يلاحظ أنّ هذا الموظف هو إنسان أولاً وأخيراً وقد يقع بالخطأ، ومن حقه تقديم فرصة ثانية، له ليثبت ندامته وتمسكه بالنظام العام وتنفيذ القوانين. وقد يكون ما نص عليه ذلك القرار، في أن محكمة الاستئناف تستطيع إلغاء وقف التنفيذ، يشكّل أملاً في إعطاء تلك الفرصة.

وبعد نهاية الدراسة لا بد من بيان النتائج والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

١. أشارت الفقرة (سابعاً - ب) من المادة (٨) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ إلى إنه يتم فصل الموظف من وظيفته بقرار الفصل مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه عن جريمة غير مخلة بالشرف، إعتباراً من تأريخ صدور الحكم.
٢. أنّ كلاً من قانون الخدمة المدنية وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، لم يميّزا بين الحكمين الوجاهي والغيابي؛ من حيث أثر الحكم في الرابطة الوظيفية. وهذا يعني أننا سنلجأ الى تطبيق أحكام إحدى المادتين المتعارضتين.
٣. يأتي الحكم الغيابي بعد الحكم الوجاهي من حيث القوة؛ فالحكم الوجاهي هو الحكم الصادر في مواجهة المدعي عليه، في نهاية المحاكمة التي جرت بحضوره حتى لو غاب عن جلسة النطق بالحكم، فيكون المتهم قد قام بتقديم بياناته ودفوعه في الدعوى، وتالياً يكون حكم المحكمة الصادر هو الأقرب إلى الحقيقة، ويحسم النزاع بشكل منطقي وأقرب إلى العدالة، بخلاف الحكم الغيابي.

ثانياً: التوصيات

١. كان الأجدر بالمشرع العراقي تحديد نوع الجريمة بالجناية والجنحة فقط، وإخراج جريمة المخالفة من حكم الفقرة (سابعاً - ب) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ، لما فيه من إجحاف وقسوة، والنص على سحب يد الموظف المدان، إذا ما صدر حكماً بحقه يقضي بحبسه مدة لا تزيد عن (٦٠) يوماً، والحكم بفصله إذا زادت المدة عن هذا الحد، لأن حبس الموظف عن جريمة المخالفة سيؤدي إلى فصله ومن ثم عزله عن وظيفته إذا كان هذا الموظف قد سبق فصله عن الوظيفة إستناداً لنص الفقرة (ج) من المادة (٨/ثامناً) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
٢. لم تحدد الفقرة (سابعاً - ب) من المادة (٨) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ نوع الجريمة التي إذا ما حكم على الموظف عنها فصل عن وظيفته كأثر لذلك الحكم، بل ترك

الأمر على إطلاقه، الأمر الذي يعني إن مجرد الحكم بسجن الموظف أو حبسه سيؤدي إلى فصل الموظف، سواء أكانت الجريمة التي ارتكبها ذلك الموظف جنائية أم جنحة أم مخالفة، فهل من الصواب المساواة بين أثر الحكم عن جنائية قد تصل عقوبتها إلى حد الإعدام، وبين أثر الحكم عن مخالفة لا تزيد مدة الحبس فيها عن ثلاثة شهور، إذ كان الأجدر بالمشرع العراقي تحديد نوع الجريمة بالجنائية والجنحة فقط، وإخراج جريمة المخالفة من حكم هذه المادة، لما فيه من إجحاف وقسوة، والنص على سحب يد الموظف المدان، إذا ما صدر حكماً بحقه يقضي بحبسه مدة لا تزيد عن (٦٠) يوم، والحكم بفصله إذا زادت المدة عن هذا الحد، لأن حبس الموظف عن جريمة المخالفة سيؤدي إلى فصله ومن ثم عزله عن وظيفته إذا كان هذا الموظف قد سبق فصله عن الوظيفة إستناداً لنص الفقرة (ج) من المادة (٨/ثامناً) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

٣. كان الأجدر بالمشرع العراقي عدم ترك الأمر على إطلاقه بخصوص الحالة الأولى المشار إليها في الفقرة (ثامناً) من المادة (٨) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ الموجبة للعزل، إذ إن إبقاءها على هذا الإطلاق سيعطي للإدارة سلطة تقديرية (قد تكون بعيدة كل البعد عن المصلحة العامة) في تحديد ما يعد أو لا يعد فعلاً خطيراً ومضراً بالمصلحة العامة، الأمر الذي يعني إنه لو حكم بحبس الموظف لمدة لا تزيد عن (٢٤) ساعة، وقررت الإدارة متمثلة بالوزير إن الفعل الذي ارتكبه الموظف يمثل خطراً على المصلحة العامة الأمر الذي يستوجب عزله.

٤. كان الأجدر بالمشرع العراقي إلغاء البند (أ) من الفقرة (ثامناً) التابعة للمادة (٨) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، لما تعطيه للإدارة من سلطة تقديرية واسعة في تقدير ما إذا كان الفعل الذي ارتكبه الموظف مضراً بالمصلحة العامة أم لا، سواء كان هذا التقدير لطبيعة الفعل مبنياً على الخوف من الإضرار

بالمصلحة العامة أم راجعاً لمجرد القيام بتشويه سمعة هذا الموظف وعزله من الخدمة،
نتيجة للخلافات التي بين هذا الموظف وجهة الإدارة التابع لها.

الهوامش:

- (١) عامر الكبيسي، إدارة شؤون الموظفين والعاملين في الخدمة المدنية، ط ٢، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠١٠، ص ٦١.
- (٢) الخليل بن أحمد الفراهيدي العين ترتيب ومراجعة داود سلوم و داود سلمان العنبيكي وانعام داود سلوم، ط ١، مكتبة لبنان، بيروت، ٢٠٠٤، ص ٩٠٨.
- (٣) ابن منظور، لسان العرب، المجلد السادس، دار الحديث، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٤٥٠.
- (٤) د. ضياء عبد الله عبود، أثر الحكم الجزائي في الوظيفة العامة في التشريع العراقي، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثالث السنة السابعة، ٢٠١٥، ص ٣٦٦.
- (٥) علي محمد بدير وعصام عبد الوهاب البرزنجي ومهدي ياسين السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠٠٨، ص ٣٨.
- (٦) رمضان بطيخ، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة العام ٢٠٠٨، ص ٣٤٢.
- (٧) ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦، ص ٢١٣.
- (٨) عبد الرحمن شكر الجوارني، دراسة في المدلول الجنائي للموظف العام، بحث منشور في مجلة العدالة، مركز البحوث القانونية، وزارة العدل، بغداد، العدد ٤٤، ١٩٧٩، ص ٩٨٠.
- (٩) علي محمد بدير وآخرون، مبادئ وأحكام القانون الإداري مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٣، ص ٢٨٥.
- (١٠) زهدي يكن القانون الإداري، منشورات المكتبة العصرية، بيروت، ١٩٨٦، ص ٣٣٨.
- (١١) ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، مرجع سابق، ص ٦٥٢-٦٥١.
- (١٢) جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، ج ١، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ١٩٧٦، ص ٤١.
- (١٣) عبد الرحمن شكر الجوارني، دراسة في المدلول الجنائي للموظف العام، مرجع سابق، ص ٩٠٩.
- (١٤) أعاد علي حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، ط ١، دار وائل للنشر والطباعة، عمان، ١٩٩٨، ص ١٩٣.
- (١٥) علي حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، مرجع سابق، ص ١٦٧.

- (١٦) ينظر المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (١٧) ينظر المادة الأولى ثالثاً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
- (١٨) المادة ١ من نظام الموظفين اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩.
- (١٩) المادة الأولى من القانون رقم ٢٢٩٤ الصادر في ١٩ / أكتوبر / تشرين الأول ١٩٤٦٥ الملغى، ونص المادة الأولى من قانون رقم ٢٤٤ الصادر في ٤ فبراير / شباط ١٩٥٩ المعدل بموجب أحكام قانون الرقم ٦٣٤ الصادر في ٤ يوليو / تموز ١٩٨٣ المتعلق بحقوق الموظف العام والتزاماته.
- (٢٠) نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة) ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧، ص ٢١.
- (٢١) شاب توما منصور، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الطبع والنشر الأهلية، بغداد، ١٩٨٠، ص ٢٧٠.
- (٢٢) تنص المادة ٢ من قانون العاملين المدنيين المصري ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الملغى على: يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة".
- (٢٣) تنص المادة ٤ من قانون العاملين المدنيين المصري ٥٨ لسنة ١٩٧١ الملغى على: يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة".
- (٢٤) تنص المادة الأولى من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على سريان أحكامه على: ١- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي. ٢- العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم، ولا تسري هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات. ٣- ويعد عاملاً في تطبيق أحكام هذه القوانين كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة، ثم حددت المادة الثانية من القانون المقصود نفسه بالوحدة بأنها كل وزارة أو مصلحة أو جهاز تكون له موازنة خاصة وكل وحدة من وحدات الحكم المحلي والهيئة العامة".
- (٢٥) المادة ٣٥٠ من قانون العقوبات اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي ١١٢ في ١٦/٩/١٩٨٣.
- (٢٦) محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، دار الجليل للطباعة، ١٩٦٣، ص ١١٦.
- (٢٧) نصت المادة ٣/٣٧ من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ للعام ١٩٦٠، والمعدلة بموجب الفقرة ٨ من القسم السادس من أمر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة)، رقم ٣٠ للعام ٢٠٠٣ والمنشور في جريدة الوقائع

- العراقية بالعدد ٣٩٧٩، على أن: "يعد الموظف المنقطع عن وظيفته مستقيلاً إذا زادت مدة انقطاعه على عشرة أيام، ولم يبد معذرة مشروعة تبرر هذا الانقطاع".
- (٢٨) مصطفى كامل وصفي، انقضاء سلطة الدولة في العقاب في ضوء الفقه وأحكام القضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ١٤٥.
- (٢٩) المادة ١/٧٠٨ من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسية للعام ١٩٨٦ المعدل.
- (٣٠) حسن علام، قانون الإجراءات الجنائية، المجلد الثاني، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٨٣، ص ٣٨٤
- (٣١) المادة ٢٥ من قانون الإجراءات الجنائية المصري رقم ١٥٠ للعام ١٩٥٠ المعدل.
- (٣٢) المادة ٣٩٥ من قانون الاجراءات الجنائية المصري رقم ١٥٠ للعام ١٩٥٠ المعدل.
- (٣٣) المادة ٩٤/٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ للعام ١٩٧٨ المعدل.
- (٣٤) المادة ٢٤٧ من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ للعام ١٩٧١ المعدل.
- (٣٥) نصت المادة ٢٤/أ، من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ للعام ١٩٧١، على أن يبلغ المحكوم عليه غيابياً بالحكم الصادر عليه؛ طبقاً لما هو منصوص عليه في المادة ٢٤٣. فإذا انقضى ثلاثون يوماً على تبليغ بالحكم الصادر في المخالفة وثلاثة أشهر على تبليغه بالحكم الصادر في الجنحة وستة أشهر في الجناية، ومن دون أن يقدم نفسه إلى المحكمة التي أصدرت الحكم، أو إلى أي مركز للشرطة، ومن دون أن يعترض عليه، خلال المدة المذكورة، أصبح الحكم بالإدانة والعقوبات الأصلية والفرعية بمنزلة الحكم الوجاهي".
- (٣٦) المادة ٧/٤ من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ للعام ١٩٦٠ المعدل.
- (٣٧) المادتان / سابعا / ب و ٨ / ثامنا أ، وب من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، رقم ١٤ للعام ١٩٩١ المعدل.
- (٣٨) عبد الرحمن محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء علاقته الوظيفية، العاتك لصناعة الكتب، القاهرة، ٢٠١٢، ص ١٨٣.
- (٣٩) مهدي حمدي الزهيري، اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انتهاء علاقته الوظيفية، جامعة بغداد ، ٢٠٠٤ ، ص ١٨٠.
- (٤٠) قرار ديوان التدوين القانوني العراقي الملغى المرقم ٣٣٣/١، في ١٤/١١/١٩٦١. نقلا عن أحمد سعيد حسين العاني، جامعة ال البيت ، عمان ، ٢٠١٥ ، ص ١٠١.
- (٤١) المادة ١٥٤/١ من قانون العقوبات الأردني رقم ١٦ للعام ١٩٦٠ المعدل.

قائمة المصادر:

١. ابن منظور، لسان العرب، المجلد السادس، دار الحديث، القاهرة، ٢٠٠٣.

٢. جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، ج١، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ١٩٧٦.
٣. حسن علام، قانون الإجراءات الجنائية، المجلد الثاني، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٨٣.
٤. حمدي سليمان سحيمات القبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، ط١، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٣.
٥. الخليل بن أحمد الفراهيدي العين ترتيب ومراجعة داود سلوم و داود سلمان العنكي وانعام داود سلوم، ط١، مكتبة لبنان، بيروت، ٢٠٠٤.
٦. د. ضياء عبد الله عبود، أثر الحكم الجزائي في الوظيفة العامة في التشريع العراقي، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثالث السنة السابعة، ٢٠١٥.
٧. رمضان بطيخ، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة العام ٢٠٠٨.
٨. زهدي يكن القانون الإداري، منشورات المكتبة العصرية، بيروت، ١٩٨٦.
٩. شاب توما منصور، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار الطبع والنشر الأهلية، بغداد، ١٩٨٠.
١٠. عامر الكبيسي، إدارة شؤون الموظفين والعاملين في الخدمة المدنية، ط٢، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠١٠.
١١. عبد الرحمن شكر الجوارني، دراسة في المدلول الجنائي للموظف العام، بحث منشور في مجلة العدالة، مركز البحوث القانونية، وزارة العدل، بغداد، العدد ٤، ١٩٧٩.
١٢. عبد الرحمن محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء علاقته الوظيفية، العاتك لصناعة الكتب، القاهرة، ٢٠١٢.
١٣. علي حمود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، ط١، دار وائل للنشر والطباعة، عمان، ١٩٩٨.
١٤. علي محمد بدير وآخرون، مبادئ واحكام القانون الإداري مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٣.
١٥. علي محمد بدير وعصام عبد الوهاب البرزنجي ومهدي ياسين السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠٠٨.
١٦. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦.
١٧. محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، دار الجليل للطباعة، ١٩٦٣.
١٨. مصطفى كامل وصفي، انقضاء سلطة الدولة في العقاب في ضوء الفقه وأحكام القضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠.
١٩. مهدي حمدي الزهيري، اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انتهاء علاقته الوظيفية، جامعة بغداد ، ٢٠٠٤.

٢٠. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة) ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧.

٢١. قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ للعام ١٩٧١ المعدل.

٢٢. قانون الإجراءات الجنائية الفرنسية للعام ١٩٨٦ المعدل.

٢٣. قانون الإجراءات الجنائية المصري رقم ١٥٠ للعام ١٩٥٠ المعدل.

٢٤. قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.

٢٥. قانون العاملين المدنيين المصري ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الملغي.

٢٦. قانون العاملين المدنيين المصري ٥٨ لسنة ١٩٧١ الملغي.

٢٧. قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

٢٨. قانون العقوبات الأردني رقم ١٦ للعام ١٩٦٠ المعدل.

٢٩. قانون العقوبات اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي ١١٢ في ١٦/٩/١٩٨٣.

٣٠. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

٣١. قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ للعام ١٩٧٨ المعدل.

٣٢. نظام الموظفين اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩.