



مجلة كامبريدج للبحوث العلمية



مجلة علمية محكمة تصدر عن مركز كامبريدج
للبحوث والمؤتمرات في مملكة البحرين

العدد - ٣٧

أيلول - ٢٠٢٤

CJSP
ISSN-2536-0027

صدر العدد بالتعاون مع

جامعة المشرق

العراق بغداد . طريق المطار الدولي

أثر الجريمة الجنائية التي يرتكبها الموظف على فرض العقوبة التأديبية

الباحثة نها أحمد غازي الساعدي

المشرف الاستاذ الدكتور خالد الخير

الجامعة الإسلامية في لبنان- كلية الحقوق

"ملخص"

تعد الوظيفة العامة من الموضوعات الهامة التي تشكل الأساس في العمل الإداري، لذلك ذهبت القوانين إلى تنظيم عمل الموظف العام في الإدارة من حيث تنظم ممارسة شروط المهنة، والعقوبات الإدارية والجزائية التي ترتبها القوانين عند مخالفة الموظف الواجبات والالتزامات المترتبة عليه. حيث تناولنا إلى أثر فرض العقوبة الجزائية على العقوبة التأديبية على عمل الموظف، ونوع الجرائم التي يرتكبها الموظف العام الناشئة عن ممارسة أعمال وظيفته، وكذلك ماهية الجرائم الجنائية التي يرتكبها الموظف والتي تؤدي إلى فرض العقوبة التأديبية. ومن جانب آخر تناولنا عقوبة الفصل أو العزل التي تفرض على الموظف العام نتيجة صدور حكم جزائي بحقه، بسبب ارتكابه جريمة جزائية في نطاق وظيفته.

" Abstracts "

The public function is one of the important topics that form the basis of administrative work, so the laws went to organize the work of the public employee in the administration in terms of organizing the practice of the conditions of the profession, and the administrative and penal penalties imposed by the laws when the employee violates the duties and obligations imposed on him.

Where we addressed the effect of imposing a criminal penalty on the disciplinary penalty on the employee's work, and the type of crimes committed by the public employee arising from the practice of his job, as well as the nature of the criminal crimes committed by the employee that lead to the imposition of a disciplinary penalty.

On the other hand, we addressed the penalty of dismissal or removal imposed on the public employee as a result of a criminal judgment issued against him, due to his committing a criminal offense within the scope of his job.

"مقدمة"

تعد الوظيفة العامة من الموضوعات المهمة في الوقت الحالي، على اعتبار أن الموظف العام مكلف بخدمة عامة، والذي يمثل الدولة وسياستها العامة، ويهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، والتي تتمثل في إداء خدماته الاجتماعية والاقتصادية والصحية للمواطنين.

أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي وضع جملة من الحقوق والواجبات التي ينبغي على الموظف العام الإلتزام بها، فإذا أحل في تلك الواجبات المفروضة عليه، فإنه يتعرض إلى المسؤولية التأديبية.

وفي الوقت ذاته قد يخل الموظف في الواجبات المفروضة عليه، وبالتالي يترتب على إخلاله المخالفة الإدارية والجزائية، وفي النتيجة يتعرض إلى العقوبة الإدارية والجزائية، وبالتالي تكون العقوبة الجزائية تكون ذات أثر على المركز القانوني للموظف العام.

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 للتوظيف العامة ، وإنما يرجع أمرها إلى السلطة التأديبية في الإدارة والتي تحدد الأعمال المخلة بواجبات الوظيفة العامة أو المخالفة للنظام العام تحت رقابة القضاء الإداري.

وبالتالي إذا كانت مخالفة الموظف تشكل جريمة حسب ما نص عليها قانون العقوبات، فإن هذه العقوبة قد تنهي علاقته الوظيفية وبالتالي تؤدي إلى فرض العقوبة الانضباطية وهي عقوبة الفصل والعزل حسب ما نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي النفاذ رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

أولاً- أهمية البحث: يمكن أن تتضح أهمية البحث من خلال أثر العقوبة الجزائية في الخدمة الوظيفية على المركز القانوني للموظف، والجريمة الناشئة عن وظيفته، لأن علاقة الموظف مع الدولة هي علاقة قانونية تنظم وفق أسس وقواعد قانونية تكفل حسن إداء الموظف العام في تحقيق المصلحة العامة من خلال تعيين الموظف بشروط أهمها أن لا يكون محكوم بعقوبة عن جنابة أو جنحة مخلة للشرف، مثل ارتكاب جريمة الرشوة والاختلاس والتزوير، والهدف من هذه الشروط التي تنظمها الدولة هي لكيفية ممارسة الموظف لعمله وحسن إداؤه من جانب، ضمان سر عمل الإدارة وحسن سير إداء المرفق العام.

كما تمكن أهمية البحث في مدى فرض عقوبة الفصل والعزل، والآثار القانونية المترتبة عليها، باعتبارها أحد الأسباب في الرئيسية التي تؤدي إلى إنهاء رابطة الموظف بالدولة، وحرمانه من وظيفته.

ثانياً- إشكالية البحث: تكمن مشكلة البحث في ارتكاب الموظف العام جريمة سواء ناشئة عن وظيفته أو عن شخصه، وبالتالي تثير المسؤولية المدنية والجزائية، وذلك بحسب نوع الجريمة التي يرتكبها الموظف في وظيفته.

كما تمكن مشكلة البحث في مدى صدور الحكم الجزائي على الموظف، وفرض العقوبة الجنائية عليه، وتأثيره على عمل الموظف، والآثار القانونية المترتب عليه من حيث حرمان الموظف من وظيفته.

ثالثاً- أهداف البحث: يهدف البحث إلى ما يأتي:

١. أثر ارتكاب الموظف الجريمة على فرض العقوبة التأديبية.
٢. نوع الجرائم التي يرتكبها الموظف أثناء ممارسة عمله الوظيفي.
٣. بيان نوع العقوبات الجزائية التي تصدر بحق الموظف العام.
٤. العقوبة الإدارية التي تترتب على الموظف نتيجة ارتكابه جريمة جنائية.

رابعاً- خطة البحث: تنقسم خطة البحث إلى ما يأتي:

- مقدمة
- المبحث الأول: أثر ارتكاب الجريمة الجنائية على فرض العقوبة التأديبية
- المطلب الأول: الجرائم التي تؤدي إلى فرض العقوبة التأديبية

- المطلب الثاني: العقوبات الجنائية التي تؤدي فرض العقوبات التأديبية
- المبحث الثاني: تأثير العقوبة الجنائية على فرض العقوبة التأديبية الواقعة على الموظف
- المطلب الأول: عقوبة الفصل كأثر للعقوبة الجنائية
- المطلب الثاني: عقوبة العزل كأثر العقوبة الجنائية
- خاتمة

المبحث الأول

أثر ارتكاب الجريمة الجنائية على فرض العقوبة التأديبية

أن الموظف العام يمكن أن يرتكب فعلاً تبسم بكونه يشكل إحدى الجريمتين الجنائية والتأديبية أو كلاهما معاً والقاسم المشترك لهذه الجرائم هو كونها مرتكبة من قبل شخص يحمل صفة موظف عام، سواء ارتكب هذا الفعل بالوصف المذكور أو بدونه، حيث أنه في جميع هذه الأحوال يمكن أن يؤدي هذا الفعل إلى فرض عقوبة جنائية أو تأديبية أو كلاهما معاً، والذي سميناً في هذا المبحث هو مبحث الأفعال التي يرتكبها الموظف العام خارج نطاق وظيفته، وبدون استغلال لمنصبه، أي الأفعال التي يمكن أن يرتكبها الموظف العام وغيره، إذ سنحاول معرفة آثار ارتكاب الموظف لمثل هذه الأفعال من حيث إمكانية فرض العقوبة تأديبية عليه بسببها، سواء كانت هذه عقوبة أصلية أو تبعية أو كلاهما وكذلك الآثار المترتبة على هذا الفعل. وفي ضوء ما تقدم يقسم المبحث إلى مطلبين الأول يبين فيه الجرائم والعقوبات التي يمكن أن تؤدي إلى فرض عقوبة تأديبية، المطلب الثاني يوضح فيه أثر هذه الجرائم والحكم فيها.

المطلب الأول

الجرائم التي تؤدي إلى فرض العقوبة التأديبية

وهي الجرائم التي يرتكبها الموظف العام والتي تؤدي في النتيجة على فرض العقوبة التأديبية في نطاق وظيفته، فالموظف العام هو مواطن بالدرجة الأولى، ثم موظف بالدرجة الثانية، وعليه فإن الصفة التأديبية لا تحجب صفته الاصلية، ولذا تطبق عليه نصوص قانون العقوبات في حال ارتكاب جريمة منصوصاً عليها في هذا القانون، وبالتالي من الممكن أن يتأثر مركزه الوظيفي إذا ما حكم عليه في جريمة جنائية^(١). فالأصل إن السلطات التأديبية لا شأن لها بالتكليف الجنائي للواقعة، إذ تستقل الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية من حيث عناصرها وأوصافها، فإذا نشأت عن فعل واحد جريمتان (جنائية وتأديبية) في الوقت نفسه، فسيبقى لكل منهما وصفه أو تكييفه القانون الخاص وفقاً للنظام الجنائي والنظام التأديبي، في حين تلتزم سلطات التأديب بما قضى به الحكم الجزائي بشأن التكليف القانوني الذي يمثل عنصراً من عناصر المسؤولية التأديبية^(٢).

هذا ولما كان من بين الشروط التي ألزم قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل في المرشح لشغل الوظيفة العامة حسن السمعة والسلوك وغير محكوم عليه بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف، فإن مجرد الحكم على الموظف عن أحد هذه الجرائم سينيهي رابطة الوظيفة، لأن هذا الشرط هو شرط صلاحية ينبغي توافره طيلة فترة بقاء الموظف في الوظيفة العامة^(٣).

ومن جانب آخر أن الجرائم التي يرتكبها الموظف العام تنقسم إلى قسمين، الأول هي تلك الجرائم يرتكبها الموظف بهذه الصفة وفي نطاق وظيفته بحيث تمثل إخلالاً بواجباته الوظيفية أو انتهاكاً لمحضوراتها وتؤدي في النتيجة تحريك المسؤولية التأديبية، وفي الوقت ذاته تحرك المسؤولية الجزائية نتيجة للأفعال الجنائية التي ارتكبها الموظف العام وتقع تحت طائلة قانون العقوبات، كجريمة الاختلاس

والرشوة وأفشاء المعلومات بحكم وظيفته كل هذه الجرائم الجنائية التي يرتكبها الموظف العام تؤدي إلى العقوبة التأديبية^(٣).

والقسم الثاني من الجرائم التي يرتكبها الموظف العام خارج نطاق وظيفته، والتي يمكن أن تسمى جرائم مخلة بالشرف، وتختلف هذه الجرائم اثارها من جريمة لأخرى، ومن هذه الجرائم المخلة بالشرف هي الرشوة، وفي نطاق الواجبات الوظيفية هي الاختلاس واساءة استعمال السلطة: أولاً- جريمة الرشوة: وهي أخطر صور الإخلال بواجبات الوظيفة، وتعرف بأنها " إتفاق بين شخصين (صاحب مصلحة) وموظف أو مكلف بخدمة عامة على فائدة أو منفعة مقابل عمل أو إمتناع عن عمل يدخل في اختصاص الموظف أو مأموريته"^(٤).

وتعتبر جريمة الرشوة من جرائم الفاعل الموصوف والتي يشترط بها ابتداءً توافر صفة خاصة في فاعل الجريمة، وبالتالي لا فائدة من التطرق إلى ركنها، ويمكن أن تحمل وصفاً جرمياً آخر لذا يلزم في جريمة الرشوة ابتداءً توافر شروطها المسبق، وهو صفة الموظف العام ومن بحكمه^(٥).

وتقع جريمة الرشوة إذا كان الفاعل وقت ارتكاب الفعل الإجرامي المكون لجريمة الرشوة موظفاً أو مكلفاً بخدمة عامة، مالم تتوفر هذه الصفة في الفاعل وقت ارتكاب الفعل فلا تطبق أحكام جريمة الرشوة، سواء كانت هذه الصفة من قبل ثم زالت عنه وقت الفعل أم لم يسبق له التوظيف أو لم سبق أن كلف بخدمة عامة اصلاً، وقد يسأل عن جريمة احتيال اذا كان قد انتحل صفة الموظف أو المكلف بخدمة عامة، وتوافرت فضلاً عن ذلك الأركان الأخرى^(٦).

تعتبر الرشوة من أخطر الأفات التي تصيب النظام الوظيفي وتهدد المصلحة العامة بشكل فعلي وذلك بالضرر الناشئ عن الوظيفية التي أوتمن عليها الموظف من جانب، ومن جانب آخر فإن جريمة الرشوة تؤثر على الاقتصاد الوطني للبلد^(٧).

ثانياً- جريمة الاختلاس واستثمار الوظيفة العامة: حيث ترصد الدولة الأموال العامة وتخصيصاتها لضمان سير المرافق العامة، ولا بد للموظف المكلف بخدمة عامة مسؤول على حمايتها بحيث لا يتم التصرف فيها إلا بما يحقق المصلحة العامة، لكن في الوقت ذاته يستغل الموظف مركزه الوظيفي للحصول على المكاسب الشخصية له كأن يقوم بتحصيل الرسوم وفق النسب المحددة قانوناً، هذا ما يسمى في النتيجة استثمار أموال الوظيفة العامة^(٨).

أن الاختلاس لا يقع إلا من موظف عام، أو مكلف بخدمة عامة، على أقوال وجدت تحت حيازته، بصفته هذه، أي أن وظيفته التي ساعدته على ذلك، فإذا تجرد الشخص من صفته كموظف أو مكلف بخدمة عامة، وأستولى على مال مملوك للدولة، فإن عمله لا يكون اختلاسا بل يكون سرقة.

ونص قانون العقوبات العراقي في المادة على نوع العقوبة والجريمة، يعاقب على جريمة الاختلاس بالسجن الذي ورد لفظه مطلقاً وفقاً لنص المادة ٨٧ عقوبات، إذ أطلق لفظ السجن عد ذلك سجناً مؤقتاً، وطبق للمادة (٢٣) عقوبات الجريمة المعاقب عليها في السجن تعتبر جنائية، كما يحكم برد ما اختلسه الجاني أو استولى عليه من مال أو قيمة ما حصل عليه من منفعة أو ربح^(٩).

وتتشد العقوبة إلى السجن المؤبد أو المؤقت في حال قامت في الجاني صفة خاصة كونه من مأموري التحصيل أو المندوبين له أو الامناء على الودائع أو الصيارفه، وأختلس شيئاً مما سلم له بهذه الصفة^(١٠).

ثالثاً- الاضرار بالمصلحة العامة: حيث نصت المادة (٣١٨) من قانون العقوبات العراقي "يعاقب بالسجن كل موظف أو مكلف بخدمة عامة عهدت إليه المحافظة على مصلحة الجهة التي يعمل فيها في صفقة أو قضية فإضر بسوء نية أو تسبب بالإضرار لهذه المصلحة ليحصل على منفعة لنفسه او غيره". وهذا يتضح

أن المشرع منع بموجب قوانين الوظائف العامة أن يمارسوا أعمالاً تجارية من أي نوع خاص أو أن تكون لها صلة في أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفتهم، وفرض جزاء تأديبياً على من يخالف تلك القوانين، وجريمة الإضرار بالمال العام يقوم على استغلال الموظف العام للوظيفية العامة من خلال الحاق الضرر بالمصلحة التي عهدت إليه المحافظة عليها من أجل الحصول على منفعة لنفسه أو لغيره^(١١).

المطلب الثاني

العقوبات الجنائية التي تؤدي فرض العقوبات التأديبية

يأتي أثر عقوبة الموظف العام في النظام الجنائي في الغالب كعقوبة تبعية أو تكميلية، وقد تخالط هذه العقوبة في بعض القوانين بالعقوبة الأصلية أحياناً^(١٢)، والعقوبة الأصلية هي التي لا يجوز فرضها إلا بموجب بقرار من المحكمة مستنداً على نص قانوني صريح، إما العقوبة التبعية (الفرعية) ، هي التي تلحق بالعقوبة الأصلية حكماً دون حاجة إلى ذكرها في قرار الحكم، إما العقوبة التكميلية، فهي تشغل مرحلة وسط بين الأصلية والتبعية فتشبه العقوبة الأصلية من حيث عدم جواز فرضها إلا بموجب نص قانوني صريح تجيز للقاضي ذلك أو تجبره عليه^(١٣).

أولاً- العقوبات الأصلية:

بداية يجب التنويه إلى أن العقوبة الأصلية، دون العقوبة التبعية أو التكميلية هي المعمول عليها في تعيين نوع الجريمة وفي تحديد القانون الاصلح للمتهم وفي تحديد العقوبة الاشد التي يجب الحكم بها في بعض حالات تعدد الجرائم^(١٤).

والعقوبة الأصلية هي تلك العقوبة المقررة بصفة أصلية الفاعل للجريمة، ولا يتوقف الحكم بها على سواها، وينبغي أن ينطق الحكم بها صراحة محدداً مقدارها بصورة واضحة، وقد تكون سالبه للحياة أو مانعه للحرية أو ماسة بالذمة المالية^(١٥).

والعقوبات الأصلية وفقاً لما ورد في قانون العقوبات العراقي وتحديداً في (٨٥) منه، ولما نص عليها قانون العقوبات اللبناني رقم (٣٤٠) لسنة ١٩٤٣ وتحديداً في المادة (٣٧، ٣٩) منه وما نص عليها قانون العقوبات المصري في الباب الثاني من الكتاب الأول تحديداً في المادة (٩ إلى ١٢) تحت عنوان (انواع الجرائم)، ويمكن أجمالها بكل ما يلي:

١. الاعدام^(١٦) وفقاً للمادة ٨٦ من قانون العقوبات اعراقي هي شنق المحكوم عليه حتى الموت.
 ٢. السجن المؤبد: في القانون العراقي والاشغال الشاقة المؤبدة والاعتقال المؤبد في قانون العقوبات اللبناني والمصري^(١٧).
 ٣. السجن المؤقت في التشريع العراقي، والاشغال الشاقة المؤقتة، والاعتقال المؤقت في التشريع اللبناني والمصري^(١٨).
 ٤. الحبس الشديد كما ورد في قانون العقوبات العراقي^(١٩)، والحبس مع الغرامة كما ورد في قانون العقوبات اللبناني والحبس البسيط في كلا القوانين^(٢٠).
 ٥. الغرامة "وتعتبر العقوبات الأصلية في المخالفات والجنح والجنایات فهي بالأولى عقوبة عادية يقررها القانون، وقد تكون مع الحبس، ولها أهمية كبيرة بالنسبة للجنح فقد يقررها القانون وحدها في الجنح غير الهامة، وقد يقررها مع الحبس، وفي الجنایات فقد قرررها القانون في الكثير من الجرائم كعقوبة وجوبية إلى جانب السجن، وفرض مع السجن على سبيل التخيير"^(٢١).
- علماً أن القانون العراقي والمصري واللبناني أورد الغرامة بأنها من العقوبات العادية ومن المخالفات^(٢٢)، فالغرامة على الموظف العام هي الزام المحكوم عليه بأن يدفع إلى الخزينة العامة المبلغ المعين في الحكم

وتراعى المحكمة في تقدير الغرامة حالة المحكوم عليه المالية والاجتماعية ومدى استفادته من الجريمة أو ما كان يتوقع الاستفادة منها وظروفها وحالة المجنى عليه.

ثانياً:- العقوبات الفرعية والتدابير الاحترازية:

أن العقوبات الفرعية في القانون العراقي والمصري واللبناني هي العقوبات التبعية والتكميلية، وعليه ممكن اجمال ذلك وفقاً لما يلي:

١. العقوبات التبعية:

بداية تقتضي التنويه أن العقوبات التبعية وفقاً لقانون العقوبات العراقي: هي التي تلحق المحكوم عليه بحكم القانون دون الحاجة إلى النص عليها في الحكم^(٢٣).

وتعرف العقوبة التبعية بأنها: "العقوبة التي لا تقرر بنص القانون الا مع العقوبة الاصلية، أي لا يمكن تطبيقها الا عندما توجد عقوبة اصلية، وتتميز بأنها تفرض مع العقوبة الاصلية بنص القانون من دون الحاجة إلى ذكرها في حكم القاضي مثل عقوبة الحرمان من الحقوق والمزايا، والمصادرة والغرامة وغيرها"^(٢٤).

أي التي تلحق المحكوم عليه بحكم القانون دون الحاجة للنص عليها في الحكم، ويندرج تحت هذا النوع من العقوبات وفقاً ما نص عليها قانون العقوبات اللبناني^(٢٥)، أن العقوبات الفرعية أو الاضافية هي ١. التجريد المدني، ٢. الحبس الملازم للتجريد المدني المقضي به كعقوبة اصلية، ٣. الغرامة الجنائية، ٤. المنع من الحقوق المدنية، ٥. نشر الحكم، الصاق الحكم، ٧. المصادرة الشخصية، أما في قانون العقوبات العراقي^(٢٦) فنص على عقوبتين: هما الحرمان من بعض الحقوق والمزايا ومراقبة الشرطة، أما القانون المصري^(٢٧)، فنص على العقوبات ١. الحرمان من الحقوق والمزايا ٢. العزل من الوظائف الاميرية ٣. وضع المحكوم عليه تحت المراقبة البوليس ٤. المصادرة.

٢. العقوبات التكميلية: هي جزاء ثانوي يرتبط بالجريمة دون عقوبتها الاصلية، ولا تقرر الا

بالنطق بها في الحكم والعقوبات الاضافية جوازيه للقاضي أي يمكنه الحكم بها أو يهملها^(٢٨).

أي أنها تتفق مع العقوبة التبعية يتبعها عقوبة اصلية، لكن الاختلاف بينها وبين العقوبة التبعية بأنها لا تطبق الا بالنطق بها صراحة في نص الحكم^(٢٩).

وتستهدف هذه العقوبة تدعيم العقوبة الاصلية وتوفير جزاء كامل للجريمة لتؤدي الغرض المقصود منها وهو التصدي للجريمة بمعنى أحر لا يجوز تطبيقها إلا إلى جانب عقوبة أصلية^(٣٠).

العقوبة التكميلية قد تكون وجوبية أو جوازيه، فالعقوبة التكميلية الوجوبية: هي التي يجب على المحكمة أن تحكم بها حتى وأن لم يتقدم الادعاء العام بطلب خاص بشأنها، وفي حال أغفلت الحكم بها كان حكماً معيباً قابلاً للطعن فيه، أما العقوبة التكميلية الجوازية فللمحكمة سلطة تقديرية في أن تحكم أو لا تحكم بها وحين لا نطق بها فمعنى ذلك أنها رأت ملائمة اعفاء المتهم منها وكون حكمها صحيحاً^(٣١).

المبحث الثاني

تأثير العقوبة الجنائية على فرض العقوبة التأديبية الواقعة على الموظف

أن الخدمة الوظيفية للموظف المكلف بخدمة عامة تنتهي بمقتضى قانون العقوبات العراقي النافذ وجوباً في حالة الحكم على الموظف العام، سواء بعقوبة الاعدام والسجن المؤبد، وذلك كعقوبة تبعية تفرض بحكم القانون من دون الحاجة إلى النص على القرار الحكم فيها وقد تكون العقوبة جوازيه في حالة الحكم على الموظف بالسجن المؤبد أو المؤقت أو بالحبس مدة تزيد على السنة، وذلك كعقوبة تكميلية لا بد لتنفيذها بحق الموظف من النص عليها في قرار الحكم صراحة.

ومن جانب آخر أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، فإنها ترتب الأثر المنهني للعلاقة الوظيفية للموظف، نتيجة ارتكاب الموظف المكلف بخدمة عامة جريمة جنائية تؤدي في النتيجة إلى فصل الموظف أو عزله من وظيفته.

وفي ضوء ما تقدم نقسم المبحث في مطلبين، الأول نبين فيه عقوبة الفصل كأثر للعقوبة الجنائية، والمطلب الثاني، عقوبة العزل كأثر للعقوبة الجنائية.

المطلب الاول

عقوبة الفصل كأثر للعقوبة الجنائية

يقصد بالفصل التأديبي: هي العقوبة الموجهة للموظف العام بسبب ارتكابه فعلاً خطيراً يتعلق بالإخلال بواجباته الوظيفية، نتيجة صدور أي من تصرفات غير لائقة من الموظف أثناء تأدية مهامه، أو إذا إخل بواجب من واجباته الوظيفية أو اضر بمصلحة المرافق العام في هذه الحالة يحق للإدارة للدفاع عن سمعتها باتخاذ تأديبية منها عقوبة الفصل حفاظاً على حسن سير المرافق العام^(٣٢).

فالفصل هي عقوبة تتضمن تنحية الموظف عن الوظيفة مدة معينة يتم تحديدها بقرار الفصل وهو ما اوضحه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل في الفقرة سابعاً وبين الاسباب التي تستوجب فرض عقوبة الفصل على النحو الآتي، المادة الثامنة من أ- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات اذا عوقب الموظف باثنين من العقوبات التالية او بإحداها مرتين وارنكب فعلاً للمرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض يستوجب معاقبته بإحداها وهذه العقوبات هي (التوبيخ -انقاص الراتب - تنزيل الدرجة)^(٣٣).

ب- مدة بقاءه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه، وتعتبر مدة موقوفته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد.

أن الموظف العام والمكلف بخدمة عامة مسؤولاً من الناحية الإدارية والجزائية عن أعمال وظيفته، وبالتالي فإن مشروعية عمله تحدد بقانون العقوبات، بالتالي يجب الرجوع على قانون العقوبات والتي تنص في قاعدة (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص).

لذلك نجد ان عقوبة الفصل اذا جاءت كنتيجة لصدور حكم جزائي بحق الموظف فيكون قرار الفصل هنا باعتباره عقوبة تبعية للحكم الجزائي الصادر وليس عقوبة اصلية وهو ما نص عليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة الثامنة التي تقضي بانه تحتسب عقوبة الفصل بمدة بقاءه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه وتعتبر مدة موقوفته الموظف من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد^(٣٤).

ولم يحدد المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ نوع الجريمة المرتكبة وجسامتها بحيث تكون سبباً لفرض الحكم بالسجن او الحبس . بل ان النص جاء بصورة مطلقة وفقاً للمادة الثامنة / فقرة السابعة) بمعنى انه يشمل الجنايات والجناح والمخالفات ، وبذلك نجد ان المشرع لم يحدد الحد الاعلى لفرض العقوبة او الحد الادنى .

وفقاً لهذا النص تفرض عقوبة الفصل حتى في حالة الحبس البسيط وان كان حكم ليوم واحد فقط او ايام معدودة . وهذا اجحاف لحق الموظف الذي قد يصدر بحقه الحكم لمدة ايام ونرى ان هذا النص لا يحقق العدالة للموظف والادارة كما انه قد يسبب ارباك كون اجراءات الفصل واعادة التعيين تتطلب اجراءات

ادارية معقدة لذا لا بد من الدقة في المادة القانونية واعادة صياغتها بشكل يحقق العدالة لذلك يجب اعادة الصياغة القانونية بما يخلق نوع من التوازن بين العقوبة المفروضة والفعل الموجه للموظف او الذي ارتكبه الموظف بحيث لا تكون امام اجراءات ادارية معقدة أو صعبة أو بطيئة خاصة فيما يتعلق بالتعيين واعادة التعيين^(٣٥).

حيث نصت المادة (٨/سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام "يفصل الموظف مده بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخله بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه...".

وهذا يتضح 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 الجسامته (التي يترتب على الحكم فيها بالحبس او السجن فصل الموظف الامر الذي يعني من اطلاق النص انه يشمل جميع انواع الجرائم) جنابات وجنح ومخالفات (كما لم يضع المشرع حدا ادنى لهذه العقوبة لترتيب هذا الأثر واذا ما علمنا ان الحبس عندما يكون بسيطاً يمكن ان تصل مدته إلى (٢٤) ساعة^(٣٦) 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 شديداً 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 / 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 الآخر^(٣٧).

وعند النظر في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، لم نجد يحدد نوع الجريمة المرتكبة وجسامتها بحيث تكون سبباً لفرض الحكم بالسجن أو الحبس، بل نص المادة (٨/سابعاً) من القانون المذكور جاء مطلقاً بمعنى أنه يشمل الجنابات والجنح والمخالفات، ولم يحدد الحد الأعلى لفرض العقوبة أو الحد الأدنى، ووفقاً لهذا النص تفرض عقوبة الفصل حتى في حالة الحبس البسيط ولو يوم واحد^(٣٨).

كما أن عقوبة الفصل للمفروضة على الموظف هي اقصاء مؤقت للموظف، لكن الإدارة وضمن السلطة التقديرية لها غير ملزمة بإعادة الموظف إلى المركز القانوني الذي يشغله سابقاً^(٣٩).

وثمة رأي آخر يرى إن فصل الموظف كعقوبة تبعية أو تكميلية نتيجة صدور الحكم الجزائي بإدانته ، هو عقوبة تأديبية لا يغير من طبيعتها ورود النص عليها في القانون الجزائي ، أي إن شأنه في ذلك شأن أي عقوبة تأديبية تصيب الموظف في حياته الوظيفية ، بعكس العقوبات الجزائية التي تصيب الموظف في بدنه أو في حريته أو في سمعته أو في إعتباره ، ومن ثم فلا يجوز بعد فصل الموظف كأثر للحكم الجزائي معاقبته بأي جزاء آخر عن الفعل نفسه الذي أدين عنه جزائياً ، و إلا كان في ذلك تكرار محظور للعقاب التأديبي^(٤٠).

والرأي الراجح هو الذي يرى إن فصل الموظف نتيجة الحكم عليه بعقوبة جنائية يتم بقوة القانون، لأن المشرع هو الذي رتب هذه النتيجة وليس إرادة الإدارة التابع لها ، كما إن الحكم الجزائي القاضي بالفصل كعقوبة تبعية أو تكميلية يكون قد وصل إلى أقصى ما يمكن الحكم به تأديبياً ، وأفقد الموظف المدان هذه الصفة ، فبذلك يكون الحكم الجزائي قد جب أيضاً سلطة الإدارة في تقدير العقاب^(٤١). هذا وقد نص قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل وفي المادة (٩٦) منه على حرمان من حكم عليه بالسجن المؤبد أو المؤقت من الوظائف والخدمات التي كان يتولاها من يوم صدور الحكم وحتى إخلاء سبيله^(٤٢).

المطلب الثاني

العزل كأثر للعقوبة الجنائية

حيث تعرف عقوبة العزل بأنها تححية الموظف عن الوظيفة نهائيا ولا يجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة مرة اخرى لأي سبب من الاسباب، ولقد اشار الى عقوبة العزل نص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل. ((كأثر نتيجة صدور الحكم الجزائي من المحاكم الجزائية المختصة، اما حالات وشروط فرض عقوبة العزل يمكن أن نبين ان عقوبة عزل الموظف تعتبر من اشد العقوبات الانضباطية التي تفرض على الموظف وفقا لأسباب قد وردت بنص القانون وهي تؤدي الى انتهاء خدمة الموظف العام بصورة نهائية وعدم جواز تعيينه في الوظيفة العامة^(٤٣).

أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ فقد نص على وجوب عزل الموظف كأثر للحكم عليه جنائيا في حالتين :-

الأولى : اذا كان قد عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلا يستوجب فصله مرة أخرى^(٤٤).

الثانية : اذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية^(٤٥).

وبالنسبة للحالة الأولى نجد ان المشرع عد مجرد ارتكاب الموظف جريمة تستوجب فصله سببا كافيا لعزله من الوظيفة اذا كان قد عوقب بالفصل واعيد توظيفه وذلك بغض النظر عما اذا كان الفصل السابق قد فرض عليه بوصفه عقوبة انضباطية.

حالة عزل الموظف لارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقائه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة فان المشرع في ذلك لم يحدد الفعل الخطير الذي يضر في المصلحة العامة والضوابط المعتمدة في تحديد خطورة الفعل وحجم هذه الخطورة ومقدار الضرر في هذه الحالة نكون امام فرض عقوبة العزل بموجب توصيه صادرة عن لجان انضباطية مشكلة وفقا للضوابط القانونية وان هذه الفقرة لم يحدد فيها المشرع السلطة المختصة في تحديد الفعل الخطير الذي يرتكبه الموظف . فنكون هنا امام توسيع لسلطة الادارة في فرض عقوبات عقوبة العزل^(٤٦).

ولخطورة واهمية هذه العقوبة فإن صلاحية الواردة فرضها محددة بالوزير المختص وان المشرع قد حدد اسباب بصورة فرض العقوبة حيث ورد في الفقرة (أ) من الاسباب المذكورة (شرع قد ارتكاب الموظف فعل خطير، وعليه فان المشرع لم يحدد قانون اجراءات واساليب تحديد (الفعل الخطير) وان النص هنا يمنح بعقوبة الادارة وعن طريق تشكيل اللجان التحقيقية وفقا لاحكام المادة (العاشرة) من قانون الانضباط وان اللجنة من خلال الاجراءات التحقيقية هي الجهة المختصة في تحديد ارتكاب الموظف العام للفعل الخطير وتحديد خطورته على الوظيفة العامة وهنا امام هذه الحالة تمارس اللجنة التحقيقية صلاحية قضائية في تحديد خطورة الفعل من عدمه^(٤٧).

لذا أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ فقد نص على وجوب عزل الموظف كآثر للحكم عليه في جريمة جنائية في حالتين:

الأولى: اذا كان قد عوقب بالفصل ثم اعيد توظيفه فارتكب فعلا يستوجب فصله مرة اخرى.

الثانية: اذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية.

وبالنسبة للحالة الاولى نجد ان المشرع قد عد مجرد ارتكاب الموظف جريمة تستوجب فصله سببا كافيا لعزله من الوظيفة اذا كان قد عوقب بالفصل واعيد توظيفه وذلك بغض النظر عما اذا كان الفصل السابق قد فرض عليه بوصفه عقوبة انضباطية ناتجة عن ارتكابه جريمة انضباطية ام ترتب كعقوبة تبعية للعقوبة الجنائية الاصلية كما لم يضع المشرع حدا اعلى للفترة الزمنية التي تفصل بين العقوبتين او بين تاريخ

ارتكاب الفعلين لترتيب هذا الاثر الامر الذي يبقي سيف الادارة مسلطا على الموظف المعاقب بالفصل واعيد تعيينه بحيث يكون مهددا بالعزل لمجرد احتمال ارتكابه مخالفة قد لا تتجاوز عقوبتها الحبس لمدة (٢٤) ساعة، اما الحالة الثانية وهي وجوب عزل الموظف اذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته او ارتكبا بصفته الرسمية^(٤٨).

وفي هذا الصدد أن حالة عزل الموظف في حالة الحكم عليه بجنائية ناشئة عن وظيفته أو ارتكابها بصفته الرسمية، لذا أن المشرع قد ذهب إلى اشتراط عقوبة العزل بحق الموظف بأن تكون عقوبة العزل بحق الموظف نتيجة حكم جنائي صادر من محكمة مختصة، بسبب وظيفته أو الصفة الرسمية بصرف النظر عن طبيعة الحكم الجنائي سواء كان هناك عذر أو ظرف قضائي مخفف أو الحكم الجنائي بموجب ظرف قضائي مشدد، بالتالي لا يؤثر على فرض عقوبة العزل لأن المشرع لم يميز في خصوص ذلك^(٤٩).

وكذلك أن المشرع العراقي لم يحدد نوع هذه الجريمة سواء كانت جريمة سياسية أو غير سياسية أو الجرائم المخلة بالشرف أو الجرائم غير مخلة بالشرف، وكذلك لم يحدد الجرائم التي يرتكبا دون أن تكون ناشئة عن وظيفته الموظف ولم يرتكبا بالصفة الرسمية، وإنما يشترط في عقوبة العزل أن تكون الجريمة ناشئة عن وظيفة الموظف أو ارتكب هذه الجريمة بصفة رسمية^(٥٠).

فالمشرع العراقي فقد نص على فرض عقوبة العزل كأثر مترتب على الحكم الجنائي النهائي ولم يجيز إعادة توظيفه أو بقاءه في الوظيفة حفاظاً على المصلحة العامة، وكان فرض عقوبة العزل على الموظف كأثر للحكم القضائي الجنائي^(٥١).

"خاتمة"

وفي ختام البحث توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات سنبينها فيما يأتي.

أولاً- النتائج:

١. توصلنا إلى أن الموظف العام يمكن أن يرتكب فعلاً تبسم بكونه يشكل إحدى الجريمتين الجنائية والتأديبية أو كلاهما معاً والقاسم المشترك لهذه الجرائم هو كونها مرتكبة من قبل شخص يحمل صفة موظف عام، سواء ارتكب هذا الفعل بالوصف المذكور أو بدونه.
٢. يأتي أثر عقوبة الموظف العام في النظام الجنائي في الغالب كعقوبة تبعية أو تكميلية، وقد تخالط هذه العقوبة في بعض القوانين بالعقوبة الأصلية أحياناً.
٣. توصلنا إلى أن الفصل هي عقوبة تتضمن تنحية الموظف عن الوظيفة مدة معينة يتم تحديدها بقرار الفصل وهو ما اوضحه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
٤. عقوبة العزل بأنها تنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا يجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة مرة اخرى لأي سبب من الاسباب.

ثانياً- المقترحات:

١. 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 .
٢. ندعو المشرع العراقي إلى تعديل صياغة البند (ب) من المادة (٨/ثامناً) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي النافذ، لتكون صياغتها على النحو الآتي (ب- إذا حكم عليه عن جنائية غير سياسية) فمتى ما ارتكب الموظف هذه الجنائية وسواء أكانت ناشئة عن وظيفته أو ارتكبا بصفته الرسمية أم الشخصية سيتم عزله.

٣. ندعو المشرع العراقي إلى جعل الفصل من الوظيفة بعد إنتهاء تنفيذ العقوبة أو زوالها لأي سبب عقوبة تكميلية وجوبية.

٤. لم يحدد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العراقي نوع الجريمة التي يرتكبها الموظف وجسامتها بحيث تكون سبباً لفرض الحكم والسجن، بل جاء النص مطلقاً على ذلك.

"قائمة المراجع"

أولاً- الكتب القانونية:

١. جمال إبراهيم الحيدري، الوافي في قانون العقوبات، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٢.

٢. سمير عالية، الوافي في شرح جرائم القسم الخاص، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٢٠.

٣. سمير عالية، مبادئ علوم الاجرام والسياسية الجنائية، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٩.

١. سمير عاليه ، هيثم سمير عاليه، الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام، دراسة مقارنه، مؤسسة مجد، بيروت، ٢٠١٠.

١. سمير عاليه، هيثم سمير عاليه، الوجيز في جرائم القسم الخاص، منشورات ألفا، بيروت، ٢٠١٧.

٤. شريف عزيز، مسالة الموظف العام في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت ، الكويت ، ١٩٩٧.

٥. علي حسين الخلف، د. سلطان عبد القادر، المبادئ العامة في قانون العقوبات، جامعة بغداد، ١٩٨٢.

٦. علي حسين خلف، د. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، العاتك لصناعة الكتب، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٠.

٢. عمار رحيم سالم المحمدي، أثر انقضاء الدعوى الجزائية في المسؤولية التأديبية للموظف، المركز العربي، القاهرة، ٢٠١٩.

٧. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، ط١، شركة العاتك لصناعة الكتب، بيروت، ٢٠١٩.

ثانياً- الرسائل:

٣. امجد جهاد، ضمانات المسألة التأديبية للموظف، رسالة ماجستير، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، ٢٠١٩.

٤. عامر إبراهيم، العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين، ٢٠٠٧.

ثالثاً- البحوث:

١. ضياء عبدالله عبود، مرتضى فيصل حمزة، أثر الحكم الجزائي في الوظيفة العامة في التشريع العراقي، بحث منشور في مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، المجلد٧، العدد٣، ٢٠١٥.

٢. نوفل علي الصفو، جريمة الانتفاع على المال العام، بحث منشور في مجلة بحوث مستقبلية، المجلد ٣، العدد٤، ٢٠٠٥.

٣. قيصر هادي كاظم، زينب كريم سوادي، رقابة القضاء على قرارات انها خدمة الموظف العام في العراق وفقاً للعقوبات الانضباطية، بحث منشور في مجلة أروك للعلوم الانسانية، العدد الأول، المجلد الرابع عشر، ٢٠٢١.

٤. دعاء حمود عبد، تجاوز حدود السلطة في الوظيفة العامة، بحث منشور في مجلة الدراسات المستدامة، السنة ٣، المجلد ٣، العدد ٤، ٢٠٢١.
٥. جبار كامل حسين، جرائم الوظيفة وأثرها على انتهاء الرابطة الوظيفية، بحث منشور في مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ١٦، العدد ٥٩، ٢٠٢٤.
٦. محمد نجم جلاب، أثر العقوبة الجنائية في إنهاء الخدمة الوظيفية، بحث منشور في مجلة القانون للبحوث القانونية، جامعة ذي قار، كلية القانون، العدد ١٣، ٢٠١٦.
٧. هدى هاتف مظهر، د. جعفر عبد السادة بهير، جريمة الرشوة وأثرها على المصلحة العامة في التشريع الجنائي العراقي، بحث منشور في مجلة الخليج العربي، المجلد (٤٠)، العدد (٢-١) ٢٠١٢.
٨. رشا عبدالله عبد الحسين، الآثار القانونية للعفو الخاص للموظف العام، على عقوبتي الفصل والعزل، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق، جامعة النهدين، المجلد، ٢٦، العدد ٢، ٢٠٢٤.

رابعاً- القوانين:

١. قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.
 ٢. قانون العقوبات اللبناني رقم (٣٤٠) للعام ١٩٤٣.
 ٣. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.
 ٤. قانون العقوبات المصري رقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.
- خامساً- المواقع الإلكترونية:
١. مهدي حمدي الزهيري، أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية، منشور على الموقع الإلكتروني [/https://mail.almerja.com](https://mail.almerja.com)

-
- (١) سليمان محمد الطماوي، المرجع سابق، ص ٩٥.
 - (٢) د. ضياء عبدالله عبود، مرتضى فيصل حمزة، أثر الحكم الجزائي في الوظيفة العامة في التشريع العراقي، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ٧، العدد ٣، ٢٠١٥، ص ٣٦٩.
 - (٣) أنظر المواد (٣٠٧- ٣١٥ - ٣٢٧) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.
 - (٤) د. جمال إبراهيم الحيدري، الوافي في قانون العقوبات، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٢، ص ٨٢.
 - (٥) سمير عالية، الوافي في شرح جرائم القسم الخاص، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٢٠، ص ٢٥.
 - (٦) فخرى عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، ط ١، شركة العاتك لصناعة الكتب، بيروت، ٢٠١٩، ص ٦٧.
 - (٧) د. هدى هاتف مظهر، د. جعفر عبد السادة بهير، جريمة الرشوة وأثرها على المصلحة العامة في التشريع الجنائي العراقي، بحث منشور في مجلة الخليج العربي، المجلد (٤٠)، العدد (٢-١) ٢٠١٢، ص ٢٥.
 - (٨) دعاء حمود عبد، تجاوز حدود السلطة في الوظيفة العامة، بحث منشور في مجلة الدراسات المستدامة، السنة ٣، المجلد ٣، العدد ٤، ٢٠٢١، ص ٨٥٤.
 - (٩) المادة (٣٢١) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.
 - (١٠) المادة (٣١٥) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.
 - (١١) د. نوفل علي الصفو، جريمة الانتفاع على المال العام، بحث منشور في مجلة بحوث مستقبلية، المجلد ٣، العدد ٤، ٢٠٠٥، ص ٢٢٣.
 - (١٢) أنظر نص قانون العقوبات العراقي النافذ بشأن العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية، في المواد (٨٥)، والمادة (٩٦) والمادة (١٠٠).
 - (١٣) د. علي حسين خلف، د. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، العاتك لصناعة الكتب، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠١٠، ص ٣١٤ وما بعدها.
 - (١٤) فخرى عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، مرجع سابق، ص ٤٠٠-٤٠٢.

- (١٥) سمير عاليه، مبادئ علم الاجرام والعقاب والسياسية الجنائية، مرجع سابق، ص ١٩٤.
- (١٦) المادة (٣٧) من قانون العقوبات اللبناني رقم (٣٤٠) للعام ١٩٤٣ والمادة (١/٨٥) من قانون العقوبات اللبناني رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ والمادة (١/١٠) من قانون العقوبات المصري.
- (١٧) المادة (٢/٨٥) من قانون العقوبات العراقي، المادة (٤،٥ /٣٧) من قانون العقوبات اللبناني، المادة (٢/١٠) من قانون العقوبات المصري.
- (١٨) المادة (٣/٨٥) من قانون العقوبات العراقي، المادة (٢،٤ ،٣٧) من قانون العقوبات اللبناني، المادة (٣/١٠) من قانون العقوبات المصري
- (١٩) المادة (٤/٨٥) من قانون العقوبات العراقي.
- (٢٠) المادة (٥،٤ /٨٥) من قانون العقوبات العراقي، المادة (٢، ١/٣٩) من قانون العقوبات اللبناني وهناك ايضاً الحبس في قانون العقوبات اللبناني ولكن اي ضمن عقوبتين المخالفات وهو الغرامة والحبس التكريري وفقاً لنص المادة (٤١) معدله من قانون العقوبات اللبناني.
- (٢١) فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، المرجع سابق، ص ٤٣٨-٤٤٢.
- (٢٢) المادة (٦/٨٥) من قانون العقوبات العراقي والمادتين ٣/٣٩ ، ٢/٤١ من قانون العقوبات اللبناني، والمادتين (١٢،١١) من قانون العقوبات المصري
- (٢٣) المادة (٩٥) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.
- (٢٤) عمار رحيم سالم المحمدي، أثر انقضاء الدعوى الجزائية في المسؤولية التأديبية للموظف، المركز العربي، القاهرة، ٢٠١٩، ص ٥٢.
- (٢٥) المادة (٤٢) من قانون العقوبات اللبناني رقم (٣٤٠) للعام ١٩٤٣
- (٢٦) المادة (١٠٨، ٩٦) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.
- (٢٧) سمير عاليه ، هيثم سمير عاليه، الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام، دراسة مقارنه، مؤسسة مجد، بيروت، ٢٠١٠، ص ٥١٩.
- (٢٨) عمار رحيم سالم المحمدي، اثر انقضاء الدعوى الجزائية في المسؤولية التأديبية للموظف، مرجع سابق، ص ٢٥٣.
- (٢٩) سمير عاليه، مبادئ علوم الاجرام والسياسية الجنائية، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٩، ص ٢٠٤.
- (٣٠) فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، مرجع سابق، ص ٤٠٠.
- (٣١) سمير عاليه، هيثم سمير عاليه، الوجيز في جرائم القسم الخاص، منشورات ألفا، بيروت، ٢٠١٧، ص ٣٣، ٣٢.
- (٣٢) أمجد جهاد، ضمانات المسألة التأديبية للموظف، رسالة ماجستير، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، ٢٠١٩، ص ٣٣.
- (٣٣) د. رشا عبدالله عبد الحسين، الاثار القانونية للعفو الخاص للموظف العام، على عقوبتي الفصل والعزل، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق، جامعة النهريين، المجلد، ٢٦، العدد، ٢٠٢٤، ص ١٦٨.
- (٣٤) د. رشا عبدالله عبد الحسين، مرجع سابق، ص ١٦٩.
- (٣٥) أمجد جهاد، مرجع سابق، ص ٣٤.
- (٣٦) أنظر المادة (٥٩) من قانون العقوبات العراقي النافذ.
- (٣٧) محمد نجم جلاب، أثر العقوبة الجنائية في إنهاء الخدمة الوظيفية، بحث منشور في مجلة القانون للبحوث القانونية، جامعة ذي قار، كلية القانون، العدد ١٣، ٢٠١٦، ص ١٥.
- (٣٨) د. رشا عبدالله عبد الحسين، مرجع سابق، ص ١٦٩.
- (٣٩) جبار كامل حسين، جرائم الوظيفة وأثرها على إنهاء الرابطة الوظيفية، بحث منشور في مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ١٦، العدد ٥٩، ٢٠٢٤، ص ٤٥٨.
- (٤٠) د. ضياء عبدالله عبود، مرتضى فيصل حمزة، مرجع سابق، ص ٣٦٩.
- (٤١) د. شريف عزيز، مسالة الموظف العام في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٩٧، ص ١٨٣.
- (٤٢) المادة (٩٦) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.
- (٤٣) عامر إبراهيم، العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهريين، ٢٠٠٧، ص ١٩.
- (٤٤) أنظر المادة (٨/ب) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.

- (٤٥) أنظر المادة (٨/ ج) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.
- (٤٦) أنظر المادة (٨/ أ) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.
- (٤٧) قيصر هادي كاظم، زينب كريم سوادي، رقابة القضاء على قرارات انها خدمة الموظف العام في العراق وفقاً للعقوبات الانضباطية، بحث منشور في مجلة أوروك للعلوم الانسانية، العدد الأول، المجلد الرابع عشر، ٢٠٢١، ص٤٦٧.
- (٤٨) مهدي حمدي الزهيري، أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انهاء علاقته الوظيفية، منشور على الموقع الإلكتروني <https://mail.almerja.com>، ص١٥٠.
- (٤٩) قيصر هادي كاظم، زينب كريم سوادي، مرجع سابق، ص٤٦٨.
- (٥٠) أنظر المادة (٨/ثامناً/ب-ج) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.
- (٥١) د. علي حسين الخلف، د. سلطان عبد القادر، المبادئ العامة في قانون العقوبات، جامعة بغداد، ١٩٨٢، ص٢٩٢.

