

الإحكام الجنائية وأثرها في إنهاء العلاقة الوظيفية

أصيلد عبد الحافظ العمر

وزارة المالية - مصرف الرافدين / العراق

18/05/2025: قبول البحث:	09/04/2025: مراجعة البحث:	10/03/2025: استلام البحث:
-------------------------	---------------------------	---------------------------

الملخص:

يتناول هذا البحث أثر "الحكم الجنائي" على "الرابطه الوظيفية" للموظف العام، من خلال دراسة مقارنة بين القانونين العراقي والأردني، وبيان مدى تأثير مركز الموظف القانوني بالحكم القضائي الصادر بحقه. وقد ركّز البحث على مفهوم الحكم الجنائي وشروط صحته، خاصة من حيث صدوره من محكمة مختصة، واكتسابه الدرجة القطعية، وكونه صادراً بالإدانة. كما تناول البحث الأحكام التي لا يترتب عليها إنهاء الخدمة، كالأحكام بالغرامة أو الجرح غير المخلة بالشرف، وتلك التي تُفضي إلى العزل أو الفصل مباشرة. وخلص البحث إلى أن التشريعين يتفقان في بعض الأسس، ويختلفان في تفاصيل جوهرية، أبرزها مدى وضوح النصوص، وحدود السلطة الإدارية في تنفيذ الأثر الوظيفي. كما أظهر البحث أن القضاء الإداري في البلدين يؤدي دوراً تكميلياً في تفسير الأثر القانوني للحكم الجنائي، بما يحقق التوازن بين مقتضيات المرفق العام وحقوق الموظف.

الكلمات المفتاحية: الحكم الجنائي، الرابطه الوظيفية، العزل الوظيفي، القضاء الإداري

Abstract

This research explores the impact of criminal judgments on the employment relationship of public servants, through a comparative study between Iraqi and Jordanian law. It examines how a public employee's legal status is affected by a criminal conviction. The study focuses on the concept of a criminal judgment and the conditions for its validity, particularly its issuance by a competent court, its finality, and whether it results in a conviction. The research distinguishes between judgments that do not lead to termination—such as fines or misdemeanors not involving moral turpitude—and those that directly result in dismissal or removal from office. It concludes that while both legal systems share common foundations, they differ in key aspects, especially in the clarity of legal texts and the administrative authority's role in enforcing employment consequences. The study highlights the complementary role of administrative courts in interpreting the legal effects of criminal judgments, balancing public service integrity with employee rights.

Keywords: Criminal Judgment, Employment Relationship, Dismissal from Public Office, Administrative Judiciary

التمهيد:

تُعد "الوظيفة العامة" من أهم الوسائل التي تعتمد عليها الدولة في تحقيق أهدافها الإدارية والتنموية، حيث تمثل علاقة "الموظف العام" بالإدارة ركيزة أساسية لضمان استمرارية المرفق العام وانتظامه. وبما أن هذه العلاقة محكومة بضوابط قانونية وتنظيمية، فإنها قد تتأثر بمراكز قانونية طارئة، لا سيما تلك الناشئة عن المسؤولية الجنائية للموظف نتيجة ارتكابه أفعالاً مجرّمة قانوناً.

المقدمة:

تُعد الرابطة الوظيفية بين "الموظف العام" والدولة من العلاقات القانونية المنظمة بموجب نصوص تشريعية دقيقة، تهدف إلى ضمان حسن سير المرافق العامة واستقرار الهيكل الإداري للدولة. غير أن هذه الرابطة قد تتعرض للانفصام نتيجة أفعال يرتكبها الموظف تُعد إخلالاً بالثقة أو مساساً بكرامة الوظيفة العامة، وفي مقدمتها صدور حكم جنائي بحقه. وهنا يثور التساؤل حول ما إذا كان هذا الحكم يُفضي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية تلقائياً، أم أن ذلك مشروط باكتسابه الدرجة القطعية أو يتطلب تدخلاً إدارياً صريحاً.

ويكتسب هذا الموضوع أهمية خاصة في ضوء التباين بين التشريعات، ولا سيما بين القانونين العراقي والأردني، في تنظيم أثر الحكم الجنائي على الموظف العام. وعليه، فإن هذا البحث يسعى إلى بيان مفهوم الحكم الجنائي، وشروط صحته، ثم تحليل صلاته المباشرة بإنهاء الخدمة الوظيفية، من خلال دراسة فقهية وقضائية مقارنة، واستجلاء المواقف التشريعية في كلا النظامين القانونيين.

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من الطابع الحساس لموضوعه، والمتعلق بأثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية للموظف العام، باعتباره يمس أحد أهم أركان الإدارة العامة وهو العنصر البشري. إذ إن صدور حكم جنائي بحق الموظف قد ينعكس مباشرة على مركزه القانوني، فيُعرضه للفصل أو العزل من الوظيفة، مما يستدعي دراسة مدى قانونية ذلك الأثر، والضوابط التي تنظمه.

كما تتجلى أهمية البحث في تسليط الضوء على التفاوت التشريعي والقضائي بين القانونين العراقي والأردني في هذا المجال، وتحليل ما إذا كان الحكم الجنائي وحده كافٍ لإنهاء العلاقة الوظيفية، أم أن ذلك يتطلب قرارات إدارية لاحقة. ويكتسب البحث بُعداً عملياً لكونه يعالج إشكالات واقعية تواجه الجهات الإدارية والقضائية، ويسهم في ضبط مسألة التكيف القانوني للحكم الجنائي ومدى تأثيره على حق الموظف في الاستمرار بالوظيفة، في ضوء مبدأ المشروعية وحماية حقوق الخدمة العامة.

إشكالية البحث:

يثير موضوع أثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية للموظف العام عدة إشكالات قانونية تتعلق بطبيعة العلاقة بين الحكم القضائي والقرار الإداري، ومدى استقلال كل منهما في التأثير على استمرار الموظف في وظيفته. وتكمن الإشكالية الأساسية في تحديد ما إذا كان الحكم الجنائي البات بالإدانة يُرتب بذاته أثراً مباشراً في إنهاء العلاقة الوظيفية دون الحاجة إلى قرار إداري، أم أن تدخل الإدارة يُعد شرطاً لازماً لذلك. كما تطرح الإشكالية تساؤلات حول مدى تأثير نوع الجريمة، ودرجة العقوبة، وقطعية الحكم على تحديد هذا الأثر، وما إذا كانت هذه الضوابط متحققة في التشريعين العراقي والأردني، وبأي قدر من التوازن والوضوح.

فرضية البحث:

ينطلق هذا البحث من فرضية أساسية مفادها أن الحكم الجنائي البات بالإدانة بحق الموظف العام يُعد سبباً كافياً قانوناً لإنهاء الرابطة الوظيفية، دون الحاجة إلى صدور قرار إداري مستقل، متى ما كانت الجريمة المرتكبة من النوع المخل بالشرف أو الأمانة أو تستوجب عقوبة سالبة للحرية. كما يفترض البحث أن هناك تفاوتاً بين التشريعين العراقي والأردني في تنظيم هذا الأثر، من حيث وضوح النصوص وحدود السلطة التقديرية للإدارة، ومدى اشتراط اكتساب الحكم الدرجة القطعية لتنفيذه. وتسعى هذه الفرضية إلى التحقق من مدى صحة هذا التصور في ضوء نصوص القوانين ذات العلاقة، واجتهادات القضاء الإداري في كل من العراق والأردن.

منهجية البحث:

اعتمد هذا البحث على المنهج التحليلي المقارن، من خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة في كل من التشريع العراقي والأردني، لا سيما قوانين الخدمة المدنية والانضباط وأصول المحاكمات الجزائية، وبيان أوجه الاتفاق والاختلاف بينها في مسألة أثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية. كما تم الاستعانة بالمنهج القضائي من خلال استقراء أحكام القضاء الإداري في البلدين، إضافة إلى المنهج الفقهي لدعم التحليل القانوني بالرأي الفقهي المختص. وتهدف هذه المنهجية إلى بناء تصور شامل ومتوازن حول الإطار القانوني الذي يحكم الموضوع محل الدراسة.

خطة البحث:

يقوم هذا البحث على بحثين رئيسيين، يتناول المبحث الأول ماهية الحكم الجنائي وشروط صحته، من خلال مطلبين: الأول يبين مفهوم الحكم الجنائي، والثاني يوضح شروطه التي يترتب عليها أثر وظيفي. أما المبحث الثاني فيعالج أثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية للموظف العام، وينقسم إلى ثلاثة مطالب تتناول الأحكام التي لا تُنهي الرابطة، وتلك التي تُنهيها، ثم الطبيعة القانونية للقرار الصادر بناءً على الحكم.

"يعد الحكم الجنائي، عملاً قانونياً يقرره القاضي في إطار النظرية العامة للعمل القضائي بناءً على أصول وقواعد إجرائية وموضوعية"⁽¹⁾، لذلك "لا بد أن يكون هذا العمل المصطلح عليه بـ (الحكم الجنائي) صحيحاً حائزاً على قوة إنهاء المنازعة، معلناً عن إرادة القانون أن تتحقق"⁽²⁾، إضافة إلى اعتبار "أن الحكم الجنائي هو الصورة النهائية الحقيقية لمواجهة العدالة في شأن الخصومة أو النزاع المطروح أمام المحكمة، فأن مقدماته وأسبابه ينبغي أن تؤدي إلى نتائجه، وبما إن اعتبار الحكم الجنائي واجهة العدالة، فإنه ينبغي أن يحظى بالعناية الفائقة والسياس القانوني الوافي كي يخرج محققاً لمقتضيات العدالة"⁽³⁾، إذا القول بأن الحكم الجنائي هو عنوان الحقيقة فلا بد أن يصدر صحيحاً وفقاً للشروط الواجب توافرها فيه.

وبناء عليه، سنخصص هذا المبحث للدراسة في مفهوم الحكم الجنائي في المطلب الأول، وشروط صحته في المطلب الثاني.

(1) - جلال ثروت، أصول المحاكمات الجزائية، دار الجامعة للنشر، بيروت، 1983، ص 33.

(2) - محمد عبد المنعم سالم، محلول الحكم الجنائي من حيث الصحة والقوة، منشأة المعارف للنشر، 1991 الإسكندرية، ص 71.

(3) - عادل عبادي عبد الجود، الأحكام الجنائية ماهيتها وأنواعها وإجراءاتها، ط1، الدار العالمية للنشر، الجيزة، 2006، ص 19.

المبحث الأول: ماهية الحكم الجنائي وشروط صحته

يُعد الحكم الجنائي من أهم النتائج المترتبة على الخصومة الجنائية، إذ يمثل الإعلان الرسمي عن إرادة القانون تجاه الواقعة المعروضة أمام المحكمة. ونظراً لأهميته في التأثير على الوضع القانوني للموظف العام، سيُخصص هذا المبحث لبيان مفهوم الحكم الجنائي وشروط صحته التي يُبنى عليها الأثر الوظيفي.

المطلب الأول: مفهوم الحكم الجنائي

الحكم الجنائي، قرار تصدره محكمة مختصة طبقاً للقانون تنتهي إليه المحكمة في الموضوع المبسوط أمامها⁽¹⁾، فهو "غاية الدعوى وأساس وحدة الخصومة المتولدة عنها؛ وذلك لأن غاية الدعوى الوصول إلى حكم حاسم حائز لقوة إنهاؤها وتنفيذ ما يقض به عليه يمكن القول بأن الحكم الجنائي أهم إجراء في الدعوى؛ وذلك لأنه يعتبر غايتها"⁽²⁾.
والحكم الجنائي: "هو الحكم الصادر من جهة قضائية خولها المشرع سلطة إصدار الأحكام الجنائية على أن يكون هذا الحكم باتاً، باستنفاد طرق الطعن المنصوص عليها قانوناً أو بمضي مواعيد الطعن دون الطعن عليه"⁽³⁾.
ويُعرف جانب آخر من الفقه الحكم الجنائي بأنه: "القضاء الصادر من القاضي في نزاع، رفع إليه من خصم على خصم على وجه صحيح، أو هو ما يصدر عن القاضي الإفادة لزوم الحق وثبوته"⁽⁴⁾.
وكذلك يُعرف بأنه: "كل قرار صادر من جهة قضائية وطنية عادية كانت، أو استثنائية، أو خاصة، ذات ولاية بالنسبة لهذا القرار، وفاصل في موضوع الخصومة، أو في مسألة فرعية، أو متضمن اتخاذ إجراء معين"⁽⁵⁾.
بينما يعرف جانب آخر من الفقهاء الحكم الجنائي "من ناحية الصفات الواجب توافرها به فيعرف بأنه : "تطبق لازم وعلمي يصدر من القاضي كي يفصل به في خصومة مطروحة عليه أو نزاع"⁽⁶⁾.
ويُعرف أيضاً بأنه: "القرار الصادر من محكمة مشكلة تشكيلاً صحيحاً، ومختصة في خصومة رفعت إليها وفق القانون، سواء أكان صادراً في موضوع الخصومة أم في شق منه، أم في مسألة متفرعة عنه"⁽⁷⁾.
ويمكن تعريفه أيضاً بأنه: "إعلان القاضي عن إرادة القانون أن تتحقق في واقعة معينة نتيجة قانونية يلتزم بها أطراف الدعوى"⁽⁸⁾.

نستنتج مما تقدم بوجود تعاريف فقهية كثيرة للحكم الجنائي، ويرى الباحث من خلال التعاريف التي ذكرت بأن الجهة الوحيدة التي تختص بإصدار الحكم الجنائي ما هي ألا هيئة قضائية بحتة، وفي رأي الباحث أن التعاريف أعلى من تلك التي تكمل بعضها، ولا حاجة إلى أن يقوم الباحث بتعريف الحكم الجنائي.

(1) - عبد الحميد الشواربي، الطعن الجنائي في ضوء القضاء والفقه، منشأة المعارف للنشر، الاسكندرية، 1988، ص ٢٣٨

(2) - محمد عبد النعم، محلول الحكم الجنائي من حيث الصحة والقوة، مرجع سابق، ص ١٤.

(3) - مدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية، ط٢، منشأة المعارف للتوزيع، الاسكندرية 2003، ص ١٩٦.

(4) - إبراهيم نجيب عوض، القضاء في الإسلام تاريخه ونظامه، مطبوعات مجمع البحوث الإسلامية، (ب، ن)، 1975، ص ٢٤٥.

(5) - محمد صبحي نجم، الوجيز في قانون أصول المحاكمات الجزائية، ط١، دار الثقافة للنشر، عمان، 2006، ص ٤٩٦.

(6) - كامل السعيد، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، ط١، دار الثقافة للنشر، عمان، 2001، ص هـ.

(7) - أحمد أبو الوفا، نظرية الأحكام في قانون المرافعات ط٢، دار المعارف، الاسكندرية، 1964، ص ٣٣.

(8) - محمود نجيب حسني، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977، ص ٥٠.

ومن خلال التعاريف الفقهية للحكم الجنائي انفة الذكر، نستوضح أن هناك شروطاً يلزم توافرها لصحة هذا الحكم الجنائي، وهذا ما سيكون محور الدراسة في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: شروط الحكم الجنائي التي يترتب عليها إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام

هناك شروط "يجب توافرها في الحكم الجنائي لإنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام، ويشترط لصحة ونفاذ هذا الحكم، توافر عدة شروط قانونية، وفي حالة تخلف أحد هذه الشروط، فلا يتحقق أي أثر للحكم الجنائي في العلاقة الوظيفية، وهذه الشروط هي"⁽¹⁾:

- 1 - أن يكون الحكم الجنائي صادراً من محكمة وطنية.
 - 2 - أن يكون الحكم الجنائي مكتسباً درجة قطعية ونهائياً.
 - 3 - أن يكون الحكم الجنائي صادراً بالإدانة.
 - 4 - أن يكون الحكم الجنائي صادراً من جهة قضائية مختصة.
- بناء عليه، ينقسم هذا المطلب إلى أربعة فروع،

الفرع الأول: أن يكون الحكم الجنائي صادراً من محكمة وطنية

لقد أصبح مستقراً أن كافة الجرائم التي ترتكب في إقليم دولة معينة، تخضع لقانونها الجنائي، والذي يجب تطبيقه في حالة القيام بوجبات هذا التطبيق، وفقاً لمبدأ الاختصاص الإقليمي، "ويراد بهذا أن يسمح بتطبيق التشريع الوطني على جميع الجرائم التي ترتكب في إقليم الدولة، أي خضوعها لقانون العقوبات الوطني دون أي تمييز، سواء كان مرتكباً فعل المجرم وطنياً أم لا ، ولا يتعدى هذا الخضوع إلى الجرائم التي تقع خارج حدود الدولة، فالحكم الجنائي الذي يبدأ على أكثر دولة يكون مقصوراً على الدولة التي تصدر فيها ولا يتعدى تطبيقه حدود الدولة، بحيث يتناول جميع الأفراد أو المواطنين داخله"⁽²⁾ ، إذ ينص القاضي الوطني على تطبيق قانون الدولة ولا يحق له تطبيق القانون خارج، بحيث لا يكون للحكم خارج نطاق الدولة أو السلطة التنفيذية أمام السلطات التأديبية أو السلطة التنفيذية، ما لم يتم منح هذه القوة التنفيذية والحجية بمعاهدة تكون الدولة الأجنبية مصدر الحكم أحد الأطراف التي ترد تنفيذ الحكم على أراضيها، وهذا يسري بالنسبة للعقوبة الأصلية والتبعية والتكميلية⁽³⁾.

نلاحظ أن مبدأ الاختصاص الإقليمي يُعدّ من المبادئ المستقرة في التشريعات الجنائية، ويقضي أن كل جريمة تقع داخل إقليم الدولة، تخضع لأحكام قانونها الجنائي دون نظر إلى جنسية الفاعل. ويتربط على ذلك أن القاضي الوطني لا يمكنه تطبيق قانون دولة أخرى على جريمة ارتكبت داخل دولته، ولا يمتد أثر الحكم الصادر في دولة أجنبية لينتج آثاراً قانونية داخل الدولة الوطنية، سواء على الصعيد القضائي أو التأديبي، إلا إذا وُجد اتفاق دولي يمنح ذلك الحكم حجية التنفيذ. وينصرف هذا الأثر إلى العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية، ولا يمكن للسلطة التأديبية في الدولة أن

(1) - محمد زكي التجار اسبا إنتهاء الخدمة للعاملين في الحكومة والقطاع العام، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 26

(2) - كامل السعيد، شرح للأحكام العامة في قانون العقوبات دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر، عمان، 2009، ص 99.

(3) - اتفاقية تسليم المجرمين المعقودة بين دول الجامعة العربية، رقم 9 لسنة 1953.

تُنزل أثراً وظيفياً بحكم أجنبي إلا بموجب اتفاقية مصدق عليها.

نستنتج من ذلك أن الحكم الجنائي الصادر من جهة أجنبية لا يُمكن أن يُرتب أثراً على الرابطة الوظيفية للموظف العام داخل الدولة، ما لم يتم تبنيّه وفقاً لاتفاقيات قضائية دولية مُعترف بها. وبالتالي، فإن تطبيق الأثر التأديبي أو الإداري لمثل هذه الأحكام يجب أن يستند إلى نص قانوني صريح أو اتفاقية نافذة، وإلا فإن أي إجراء مبني على حكم أجنبي يكون مشوباً بعيب مخالفة القانون ومبدأ السيادة الوطنية.

وهذا ما كان واضحاً في التشريع الأردني، فقد أشارت المادة (7) فقرة (1) من قانون العقوبات على سريان الأحكام على كل شخص يرتكب جريمة من الجرائم التي ارتكبها في هذا القانون⁽¹⁾.

كذلك فعل المشرع العراقي، فأحكام قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969، تسري على جميع الجرائم التي ارتكبت في العراق وهذا ما أشار إليه إلية المادة (1) من قانون العقوبات⁽²⁾.

عليه فقواعد قانون العقوبات في التشريع محل الدراسة تخاطب كل من يتواجد على الإطار القانوني للدولة⁽³⁾.

وبذلك يُعد مبدأ الاختصاص الإقليمي أساساً لتطبيق القانون الجنائي الوطني على الجرائم المرتكبة داخل إقليم الدولة، دون امتداد لحكم أجنبي ما لم تُقره اتفاقية دولية نافذة. وعليه، لا يمكن أن يترتب على الحكم الصادر من محكمة أجنبية أي أثر وظيفي على الموظف العام داخل الدولة ما لم يُمنح هذا الحكم حجية تنفيذية قانوناً. وإلا فإن ترتب أثر تأديبي أو إداري على هذا الحكم يُعد مخالفاً لمبدأ السيادة ومقتضيات الشرعية القانونية.

الفرع الثاني: أن يكون باتاً مكتسباً الدرجة القطعية وواجب التنفيذ:

الحكم البات، هو الذي لا يجوز الطعن فيه بكافة وسائل الطعن العادية غير العادية، أما لأنه بطبيعته غير قابل للطعن فيه أو لأنه أصبح كذلك لسبب استحالة نفاذ طرق الطعن أو فوات مواعيده⁽⁴⁾، أما الحكم الجنائي الدرجة القطعية، هو الحكم الذي غير قابل للطعن فيه بأي طريقة من طرق الطعن، عندئذ نقول أن الحكم يصبح محصناً بحيث لا يكون قابلاً للطعن فيه⁽⁵⁾.

ومن الآثار التي يترتبها الحكم الجنائي الواجب تنفيذه على الموظف العام، إنهاء الارتباط الوظيفي له، سواء كان حكماً يترتب عليه توقيع عقوبة العزل من الوظيفة العامة المعتمدة على العقوبة تبعية، أو تكميلية وفقاً لأحكام قانون الجزاء، أو وفقاً لما تقتضي به قوانين الخدمة المدنية، ولا فرق بين ذلك فالحكم يجب أن يكون باتاً مبرماً ويحول قوة الشيء المحكوم فيه حتى يترتب ذلك الأثر⁽⁶⁾، إضافة إلى أن اكتساب الحكم الجنائي الدرجة القطعية من الممكن أن يكون

(1) - نداء محمود، قضاء الدعوى التأديبية، مرجع سابق، ص 231

(2) - انظر المادة (7) الفقرة (1) من قانون العقوبات العراقي، رقم 16، لسنة 1960، والتي تنص على "تسري أحكام هذا القانون على كل من يرتكب داخل المملكة جريمة من يرتكبها ارتكب عليها فيه".

انظر المادة (1) من قانون العقوبات العراقي، والتي تنص على "تسري أحكام هذا القانون على جميع الجرائم التي ترتكب في العراق تعتبر جريمة المرتكبة في العراق إذا وقع فيه فعل من الأفعال الضارية لها أو إذا تحققت، فيه نتيجة أو كان يريد أن يتحقق فيه".

(3) - صالح ناصر العتيبي، انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي، مرجع سابق، ص 67 - 68.

(4) - عصام أحمد عطية البهجي، الحكم الجنائي وأثره، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2005، ص 49.

(5) - فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، مطبعة الزمان، بغداد، 1992، ص 98

(6) - انظر: المادة (21) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل، والمادة (17) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل.

حضورياً أو غيابياً⁽¹⁾

وتطبيقاً لذلك، ويُشترط في هذا السياق أن يكون الحكم نهائياً باتاً لا يقبل الطعن، إذ لا يترتب الأثر القانوني على الموظف إلا بعد استنفاد طرق الطعن العادية أو التنازل عنها، سواء صدر الحكم حضورياً أم غيابياً بعد التبليغ الأصولي وإتمام الإجراءات المقررة قانوناً⁽²⁾.

ويُعني بذلك أن الحكم الجنائي البات، سواء أكان حضورياً أم غيابياً، يُعد الأساس القانوني في ترتيب الأثر على الرابطة الوظيفية للموظف العام. فمتى ما صدر الحكم عن محكمة مختصة، واكتسب الدرجة القطعية بعد استنفاد سبل الطعن أو فوات مواعيده، فإنه يتحصّن قانوناً ويصبح نافذاً بحق المحكوم عليه. ويترتب على ذلك أن الموظف الذي يُدان بحكم بات في جريمة تُعد مخلة بالشرف أو تستوجب عقوبة العزل، تنتهي خدمته تلقائياً دون الحاجة إلى صدور قرار إداري مستقل، باعتبار أن الحكم يحمل قوة الشيء المقضي به.

وقد حرصت التشريعات، ومنها القانون العراقي، على ألا يُرتب أي أثر تأديبي أو وظيفي إلا بعد أن يُصبح الحكم باتاً، حمايةً لحقوق الموظف وضماناً لثبات الوضع القانوني. كما أن الحكم الغيابي لا يختلف في أثره متى ما تم التبليغ وفقاً للأصول القانونية وأصبح نهائياً، فيترتب عليه الأثر ذاته الذي يترتب على الحكم الحضور، ما دام قد استوفى شروط الصحة والقطعية.

ويُفهم من ذلك أن الربط بين الحكم الجنائي البات وإنهاء العلاقة الوظيفية هو ربط موضوعي وليس شكلياً، ويقوم على احترام حجية الحكم القضائي وقدرته على خلق أثر قانوني مباشر دون تدخل الإدارة، وهو ما يُحقق مبدأ الفصل بين السلطات، ويمنع التقدير الانتقائي في مصير الموظف العام المحكوم عليه.

وكذلك قضت المحكمة الإدارية العليا في العراق بأن صدور حكم جزائي بات بحق الموظف المدعى عليه، متضمناً إدانته بجريمة إصدار شيك دون رصيد، والحكم عليه بالحبس، يُعد موجباً قانونياً لعزله من الوظيفة العامة، استناداً إلى المادة (17/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل، وأن قرار جهة الإدارة بعزله يعد مشروعاً ومتفقاً وأحكام القانون، ولا يعتريه أي عيب، مما يقتضي رد الدعوى موضوعاً⁽³⁾.

ومن تطبيقات القضاء العراقي فيما يتعلق بهذا الشرط هو ما قضت به إلى مجلس الدولة العراقي، في القرار الذي جاء فيه أن الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكمة بعد حصوله على درجة البتات، ملزم (000)⁽⁴⁾.

وفي قرار آخر جاء فيه يكون الحكم الصادر من المحاكم العراقية الحائز درجة البتات حجة بما فصل فيه من الحقوق ومانعاً من سماع الدعوى مرة أخرى إذا اتحد أطراف الدعوى ولم تتغير صفاتهم وتعلق النزاع بذات الحق محلاً

(1) - ينظر: المادة (17) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل، التي نصت على إنهاء خدمة الموظف إذا فُرضت عليه عقوبة العزل بقرار قضائي بات.

(2) - قرار عدل عليا أردنية رقم القرار (295) (2008)، منشور في مجلة نقابة المحامين، لسنة 2008، ص 1088.

(3) - ينظر: قرار المحكمة الإدارية العليا في العراق، العدد 139/إدارية/تميز/2014 في 2014/5/27، منشور في مجلة القضاء الإداري، العدد الخاص بسنة 2015، ص 112، والذي قضى بأن صدور حكم جزائي بات بحق الموظف عن جريمة مخلة بالشرف يوجب اعتباره معزولاً من الوظيفة استناداً للمادة (17/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل.

(4) - قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي، رقم القرار (63/206)، بتاريخ 206/8/23، منشور في كتاب، صباح صادق الأنباري مجلس شورى الدولة، الجزء الأول بغداد: موسوعة القوانين العراقية، 2008 ص 215-216

وسبباً^(١).

ومن خلال القرارين أعلاه يلاحظ الباحث أن صدور قرار من المحكمة مكتسباً الدرجة القطعية، يكون واجب الإلتزام، وله قوة الأمر المقضي به، حيث أن القرارات والأحكام الصادرة عن المحاكم التي حازت درجة البنات تعتبر حجة بما فصلت به من الحقوق، وهذا واضح من خلال المادة (١٠٥) من قانون الإثبات العراقي رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩^(٢). عليه حتى يكون الحكم الجنائي ملزم وله قوة النفاذ لا بد أن يكون باتاً مكتسباً الدرجة القطعية واجب التنفيذ، حتى يستطيع أن يتمتع بحجية الشيء المقضي به أمام الكافة، وكما اشرنا أنفاً أنه أستنفذ طرق الطعن العادية فيه أو رفض الطعن فيه^(٣).

وبعد أن أصبح الحكم الجنائي باتاً مكتسباً الدرجة القطعية، تنفذ جميع آثاره بما في ذلك أثره على الموظف العام، إذا كان من صدر بحقه يحمل صفة الموظف العام^(٤)، ومن آثار الحكم الجنائي المكتسب الدرجة القطعية على الموظف العام هو إنهاء الرابطة الوظيفية له، كالعزل أو الفصل من الوظيفة العامة^(٥).

ومن تطبيقات المحكمة الإدارية الأردنية، وما أخذ به المشرع الأردني على جعل تنفيذ الحكم الجنائي على الموظف العام بعد اكتساب الدرجة القطعية، هو قرر المحكمة العدل العليا، والذي جاء فيه يفقد الموظف حقوقه التقاعدية إذا حكم بحكم قطعي عن جرم اختلاس أموال الدولة أو سرقتها أو جرم (...).

يرى الباحث هنا، إن ما جاء في قرار محكمة إدارية أردنية أعلى، جاء متوافقاً مع ما جاء به المشرع الأردني في المادة (171) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (82) لسنة 2013 البند (ب).

أما بالنسبة للمشرع العراقي الملاحظ بأن الأصل ما نصت عليه المادة (282) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (23) لسنة (1971)⁽⁶⁾، بأن الأحكام الجزائية للدين لإصدارها وجهاً باستثناء أحكام الإعدام، وهذا ما نص عليه قانون ضباط الدولة والقطاع العام العراقي رقم (14) لسنة 1991، فقد جعل عقوبة فصل الموظف العام للدين من تاريخ إصدار الحكم، وليس من اكتساب الحكم الدرجة القطعية⁽⁷⁾.

أما بالنسبة لعزل الموظف العام، فالمشرع العراقي لم ينص على من حكم القضاء كما نص على أنه حكم القضاء أو المنع من اكتساب الحكم القضائي، لكن قد يفهم أن المشرع العراقي أراد تنفيذ عقوبة عزل الموظف من حكم القضاء

(١) - قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي، رقم القرار (١٢٤)، تاريخ ١٥/٥/٢٠٠٦، منشور في كتا، صباح الانباري، مجلس شورى الدولة، مرجع سابق، ص ٣٤٣ - ٣٤٤.

(٢) - ينظر المادة (١٠٥) (١٠) من قانون الإثبات العراقي رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ المنشور في في الوقائع العراقية بالعدد (٢٧٢٨) بتاريخ ٣/٩/١٩٧٩، والتي تنص على الالتحاق الصادرة من المحاكم العراقية التي حازت درجة البنات تكون حجة بما فصلت فيه من الحقوق إذا اتحد أطراف الدعوى ولم تتغير صفاتهم وتعلق النزاع بذات الحق محدد وسبباً.

(٣) - ربيع يوسف بقرط، (٢٠٠٦)، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي، دراسة مقارنة: رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا الجامعة الأردنية، ص (٧١).

(٤) - الموظف العام هو الشخص المعين بقرار من المرجع المختص في وظيفية مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادرة بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد، ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً ينظر نظام الخدمة المدنية الأردني ويعرف الموظف أيضاً كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في المئات الخاص بالموظفين ينظر قانون نظام الخدمة المدنية العراقي.

(٥) - علاء كامل عبد، "أثر الحكم الجزائي البات على العلاقة الوظيفية للموظف العام في القانون العراقي"، مجلة كلية القانون - جامعة بغداد، العدد 3، السنة 2018، ص 212.

(٦) - ينظر المادة (282) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (23) لسنة 1971 والمنشور في الجريدة الرسمية بالعدد (2004)، بتاريخ 31/5/1971.

(٧) - ينظر المادة (8)، الفقرة (7) (ب) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقية والقطاع العام، رقم (14) وتكون بعقوبة الفصل والتي نصت على أن يكون الموظف عن الوظيفة مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك من حيث الائتمان من تاريخ صدور الحكم.

وليس من اكتساب الحكم القضائي⁽¹⁾، واتخذ القرار في ذلك الوقت. (8) البند (ب) والخاص بعقوبة الفصل، فالمشرع العراقي أن يشرع في ذلك ما نص عليه في عقوبة الفصل دون أن ينص على ذلك في عقوبة العزل، أو المنع من اكتساب الحكم القضائي. (69) البند (الملغي) في المادة (27) والذي جعل مبدأ العزل ينفذ من قانون الحكم القضائي⁽²⁾، وكل ذلك دلائل على أن المشرع جعل تنفيذ عقوبة العزل من قانون الحكم القضائي، ولم ينص على ذلك في قانون الحكم القضائي، ولم ينص على ذلك في قانون الحكم القضائي (69) البند (الملغي) تنفيذ عقوبة عزل الموظف العام من الوظيفة العامة نتيجة أثر الحكم الجنائي، هل من تاريخ صدور الحكم أم من تاريخ اكتسابه الدرجة القطعية، كما كان ينص عليه بقوانين الانضباط السابقة والتي تم إلغاؤها، وهذا على عكس ما جاء إلى المشرع الأردني، حيث نص صراحة على جعل تنفيذ عقوبة عزل الموظف العام من الوظيفة العامة عند اكتساب الحكم الدرجة القطعية، وهذا يحسب للمشرع الأردني؛ لأنه أورد نصاً قانونياً واضح التطبيق في ذلك.

ومن تطبيقات القضاء العراقي على ذلك، ما أقرته محكمة قضاء الموظفين⁽³⁾ حالياً (مجلس الانضباط العام سابقاً في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام بوصفه أثراً للحكم عليه جنائياً إنما يسري من تاريخ صدور الحكم الابتدائي، وهذا ما جاء في قراره (...)) وعليه فإن تاريخ فصله من دائرته يكون بالنسبة للمحكوم بالسجن المؤبد أو المؤقت من يوم صدور الحكم عليه⁽⁴⁾.

الفرع الثالث: أن يكون صادراً بالإدانة:

يعتبر هذا الشرط بديهي، ومفهومه: أن المحكمة الجنائية قد استثبتت من التهمة المنسوبة إلى أي فرد في المجتمع، وبما أن الذي يهمننا هنا هو الموظف العام، فعليه إذا ما ارتكب الموظف فعلاً جريمة القانون، والمحكمة استثبتت من هذا الفعل المجرم من قبل الموظف، ففي هذه الحالة يكون الحكم الجنائي قد أنتج آثاره القانونية على هذا الموظف العام أمام الإدارة التي ينتمي إليها سواء بـ (العزل من الوظيفة العامة أو الفصل أو الاستغناء عن الخدمة، أما لو سقط هذا الحكم بالتقادم، أو العفو الشامل، أو بالبراءة أو عدم المسؤولية، فيرتب هذا السقوط للحكم الجنائي محو آثاره الجنائية⁽⁵⁾)، وسندرس جميع هذه الآثار لاحقاً.

الفرع الرابع: أن يكون صادر من محكمة قضائية مختصة:

إن هذا الشرط يعني أن يكون الحكم الجنائي صادراً من جهة قضائية تطبق في القضايا والنزاعات المطروحة أمامها الأحكام الجزائية، وتعتبر أحكام القضاء أحكاماً بمعنى الكلمة؛ لأنها صادرة من هيئات استمدت ولاية القضاء من التشريعات التي تحدد اختصاصاتها وتبين الإجراءات التي تتبع أمامها، وأنها تفصل في الخصومة التي تختص بها،

(1) - محمد حسين علي، "إنهاء الخدمة الوظيفية لأسباب تأديبية في القانون العراقي"، مجلة الدراسات القانونية والسياسية - جامعة ديالى، العدد 24، السنة 2020، ص 195،

(2) - انظر المادة (27) الفقرة (ب) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقية (الملغي) رقم (٦٩)، سنة ١٩٣٦، والتي نصت على (... يعتبر مبدأ العزل والفصل بموجب هذه المادة والمادة السابقة من تاريخ صدور الحكم ...).

(3) - صدرت محكمة قضاء الموظفين في العراق بدلاً من مجلس الانضباط العام بموجب المادة (1) من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩، رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٢٨٣) بتاريخ 29 / 7 / 2013.

(4) - قرر مجلس الانضباط العام رقم (١٧) (١٩٨٢)، بتاريخ ٣/١/١٩٨٢، منشور في العبودي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، مرجع سابق، ص ٢٤١.

(5) - حسن صادق المرصفاوي، أصول الإجراءات الجنائية، مطبعة منشأة المعارف، القاهرة، 1982، ص ٨١.

وتحكم بعقوبات تكون أحكامها حائزة لقوة الشيء المقضي به أمام جهات القضاء الأخرى (1). أما لو صدر هذا الحكم، من غير الجهات التي أسند إليها القانون سلطة الفصل في بعض المنازعات الابتدائية، لا يعد هذا الحكم بأي حال من الأحوال حكماً قضائياً بالمفهوم المتقدم، حتى ولو كانت تراعى في إصداره الأصول والمبادئ العامة لإجراءات التقاضي، أو كان من بين أعضائها احد رجال القضاة كما هو الحال في اللجان الإدارية ذات الاختصاص الإداري التي لا تعدو أن يكون مجرد قرارات (2).

وحتى الدعوى الجزائية إذا لم يكن فيها الحكم قضائياً، فلا تنقض بحكم صادر من مجالس التأديب (3)، فالأحكام التأديبية التي تصدر عن مجالس التأديب لا تعتبر أحكاماً جنائية وأن صدرت في منازعات عقابية تأديبية؛ ذلك لأنها لا تختص بالفصل في المنازعات الجنائية.

بناء على ما تقدم، فالباحث يرى الإلزامية الحكم الجنائي الذي يصدر بحق الموظف العام أمام السلطات التأديبية والإدارية، والذي يكون من أثره إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام أن تتوفر فيه الشروط السابق ذكرها والتي تتطلبها القوانين الجزائية، ونضيف إنه من الممكن أن تكون العبرة بنوع الجريمة المقضي بها وهذا في حالة وجود جهات قضائية متعددة، مثلاً في الأردن يوجد محاكم نظامية ومحاكم خاصة (4)، وفي العراق أيضاً هناك عدة أنواع للمحاكم (5).

ويلاحظ أن المشرع العراقي، بخلاف بعض التشريعات المقارنة كالتشريع الأردني، لم يحدد صراحةً الجهة القضائية التي يجب أن يصدر عنها الحكم المؤدي إلى عزل الموظف العام، بل اكتفى بالإشارة إلى العقوبة ذاتها ومدى قطعية الحكم الصادر بها. ففي الوقت الذي نص فيه النظام الأردني للخدمة المدنية على عبارة "محكمة مختصة" (6)، فإن الفهم السائد في التشريع العراقي يميل إلى الاعتداد بالحكم الجزائي البات بصرف النظر عن الجهة القضائية التي أصدرته، ما دامت مختصة نوعياً ومكانياً، دون الحاجة إلى تدخل إداري مستقل لتنفيذ ذلك (7).

ومن ثم فإن تنفيذ الأثر القانوني المترتب على هذا الحكم، كعزل الموظف من وظيفته، يُعد أثراً مباشراً للحكم القضائي، لا إجراءً إدارياً تأديبياً يصدر بإرادة الإدارة، وهو ما يُميز بين العزل القضائي والعزل التأديبي الذي يتطلب مسطرة انضباطية مستقلة. لكن هناك بعض الفقهاء، يعتبرون إنهاء الارتباط الوظيفي للموظف العام كآثر للحكم الجنائي لا يتم بقوة القانون بمجرد صدور الحكم الجنائي، إذ لا بد من صدوره إدارياً بمعناه الصحيح، فالحكم الجنائي في نظرهم لا يعد أن يكون سبباً لعزل الموظف العام، وحسب هذا الرأي فإن الارتباط الوظيفي لا ينتهي تلقائياً بمجرد صدور الحكم الجنائي (8).

(1) - بوقرط يوسف أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي، مرجع سابق، ص ٧١.

(2) - عبد الرحمن، محمد سعيد (٢٠٠١)، الحكم القضائي، ط١، القاهرة دار النهضة العربية، ص ٢٠.

(3) - عبيد، رؤوف (١٩٩٧)، مبادئ القسم العامة من التشريع العقابي، ط٢، القاهرة دار الفكر العربي، ص ١٥٩.

(4) - ينظر المادة (١١)، من قانون التنظيم القضائي العراقي، رقم (١٦٠)، لسنة ٧٩.

(5) - المحاكم النظامية تقسم إلى (محاكم الدرجة الأولى محاكم الدرجة الثانية، محاكم التمييز، محكمة العدل العليا)، المحاكم الخاصة، المحاكم الدينية المجالس ذات الاختصاص القضائية

(6) - وسن صباح كريم، "العزل الوظيفي في القانون الإداري العراقي - دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة كلية القانون - جامعة الكوفة، العدد 31، السنة 2017، ص 274،

(7) - عامر عبد الحسين حسن، "السلطة التأديبية للإدارة تجاه الموظف العام"، مجلة تكريت للعلوم القانونية والسياسية - جامعة تكريت، العدد 10، السنة 2019، ص 159،

(8) - عبد الوهاب البندري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، القاهرة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1980، ص 321.

ولكن رأي الباحث، مع أفعال الحكم الجنائي الصادر بالإدانة بحق الموظف العام ارتكابه جرمًا جنائيًا القوة القانونية في تنفيذه حكمًا عند اكتساب الدرجة القطعية، دون الحاجة إلى أي اتخاذه الإدارة، وأن اتخاذه الإدارة أي قرار إداري بناءً على هذا الحكم الجنائي، لا يعتبر سوى اتخاذه تنفيذياً لأغراض إدارية تنظيمية لا غير وجاء رأي الباحث في القانون الأردني، حيث جاء المشرع، وأنظم ذلك صراحةً في نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013، موضحاً فيه أن إصدار حكم جنائي بالإدانة بحق الموظف العام نتيجة ارتكابه جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو حكم عليه بالحبس مدة تزيد عن ستة أشهر يترتب هذا الحكم الجنائي أثراً على الموظف، بعزله من الوظيفة العامة حكماً.

أما في العراق، فقد جاء القضاء الإداري العراقي متوافقاً مع إرادة المشرع في جعل الحكم الجنائي البات أداة قانونية ذات أثر مباشر على الرابطة الوظيفية، دون الحاجة إلى صدور قرار إداري لاحق. وقد استقرّ اجتهاد المحكمة الإدارية العليا في العراق على أن إدانة الموظف بجريمة مخلة بالشرف، سواء كانت مرفقة بعقوبة سالبة للحرية أم لا، يترتب أثراً مباشراً يتمثل في العزل من الوظيفة بقوة القانون، دون الحاجة إلى إجراء انضباطي (1).

ويُفهم من ذلك أن الموظف يُعدّ معزولاً بموجب الحكم القضائي ذاته، متى ما استوفى الحكم شروطه من حيث القطعية والصدور عن جهة مختصة، وهو اتجاه يتماشى مع مبدأ حماية المرفق العام من العناصر التي تُخلّ بسمعته وكرامته (2).

من خلال قرارات القضاء الإداري في العراق، يمكن ملاحظة أن المشرع العراقي قد اعتبر بعض الجرائم، كالجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة، سبباً موجباً لإنهاء العلاقة الوظيفية مع الموظف العام، سواء كان الحكم قد قضى بالعزل صراحةً أو بمجرد ثبوت الإدانة بالحكم الجزائي البات، ما دامت الجريمة من النوع الذي يمس النزاهة والسمعة الوظيفية (3).

المشرع العراقي، فجعل تطبيق قرار إنهاء الارتباط الوظيفي للموظف العام المعتمد على الحكم الجنائي من الناحية القانونية، وليس من اكتسابه درجة القطعية (4)، وجاء هذا بوضوح في قانون انضباط الموظفين رقم الدولة (١٤) لسنة ١٩٩١، حيث ذكرت المادة (٨) من البند (٧) منه درجة الائتمان الموظف مفضولة مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس عن جريمة غير مخلوطة بالشرف وذلك من الناحية القانونية من تاريخ صدور الحكم عليه (٥٠٠) (5)، والفصل هنا هو تنحي الموظف العام عن الوظيفة مدة محددة من الناحية القانونية الفصل أي مدة البقاء في السجن، أما عند إنهاء الارتباط الوظيفي للموظف بالعزل النهائي من الوظيفة العامة كأثر للحكم الجنائي، يتبين لنا أن المشرع العراقي لم يوضح لنا صراحةً في نص المادة (٨) الفقرة (٨) الخاصة بالعزل وهذا ما تم توضيحه فيما يتعلق بتقديم

(١) - طه حسين عباس، "إنهاء الخدمة الوظيفية لأسباب جنائية في القانون العراقي"، مجلة دراسات قانونية - الجامعة العراقية، العدد 6، السنة 2020، ص 201.

(٢) - ينظر: زينب عبد الكريم عبد الله، "المسؤولية الانضباطية للموظف العام في القانون العراقي"، مجلة كلية القانون - جامعة بابل، العدد 18، السنة 2018، ص 144.

(٣) - رائد عبد الحسن علي، "أثر الجريمة المخلة بالشرف على العلاقة الوظيفية في التشريع العراقي"، مجلة القانون - جامعة بابل، العدد 22، السنة 2019، ص 118.

(٤) - عليه المادة (17/ثانياً وثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل

(٥) - ينظر المادة (٨)، البند (٧)، الفقرة (ب)، قانون انضباط موظفي الدولة العراقية، رقم (١٤)، سنة ١٩٩١.

ذكر (1) .

ومن التطبيقات القضائية التي وقعت إلى محكمة قضاء الموظفين مجلس الانضباط العام لأول مرة، فقد قرر هذا المجلس إنهاء الارتباط الوظيفي للموظف الذي أثر للحكم عليه جنائياً إنما يسري من تاريخ صدور الحكم الابتدائي، حيث جاء في قراره ما يلي "(٠٠٠) وعليه فإن تاريخ فصلة من دائرته بالنسبة للمحكوم بالسجن المؤبد أو المؤقت من يوم صدور الحكم عليه بنص المادة ٩٦ من قانون العقوبات (٠٠٠)" (2) .

مما تقدم يستنتج الباحث إن المشرع العراقي عندما ربط إنهاء الرابطة الوظيفية كآثر يترتب على الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على الموظف نتيجة جريمة جنائية، "فأنه يسري بحق هذا الموظف من تاريخ صدور الحكم الجنائي، وإن أي طعن في الحكم الجنائي من قبل الموظف لا يوقف تنفيذ أثر هذا الحكم على الموظف، وإنهاء الرابطة الوظيفية وإنما تبقى سارية على الموظف لحين البت في الطعن" (3) ، وإذا ما تمت المصادقة على الحكم الجنائي بالإدانة وفقاً لنص المادة (٢٥٩) البند (أ) الفقرة (4) من قانون أصول المحاكمات الجزائية، استمر هذا الحكم الجنائي على ترتيب كل آثاره على الموظف العام بما فيها إنهاء الرابطة الوظيفية له، لكن قد يلغى هذا الحكم الجنائي وفقاً لما جاء في المادة (٢٥٩) البند (أ) الفقرة (٦) من قانون أصول المحاكمات الجزائية (٣)، ففي هذه الحالة على الإدارة التي ينتمي إليها الموظف أن تعيد الحال إلى ما كان عليه قبل صدور الحكم الابتدائي، مع منح الموظف جميع حقوقه منها أعادته إلى الوظيفة.

المبحث الثاني اثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية

ولما تقدم ذكره سيكون لإنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، بسبب العزل أو الفصل من الوظيفة كأثر للحكم الجنائي دراسة مفصلة في التشريع الأردني والعراقي، على سقم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب ندرس في الأول، الأحكام الجنائية التي لا ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، وفي المطلب الثاني نبحث الأحكام الجنائية التي ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام ، وفي المطلب الثالث ندرس الطبيعة القانونية للقرار الصادرة بإنهاء الرابطة الوظيفية بحكم جنائي (5) .

المطلب الأول: الأحكام الجنائية التي لا ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام

الأحكام الجنائية تختلف وتتباين بحسب جسامه الفعل المرتكب، إذا تباين هذه الأحكام الجنائية وما ترتبه من آثار على الموظف العام أيضاً تختلف من حيث أثرها على الرابطة الوظيفية، فهناك أحكام قضائية يكون أثرها على إبقاء

(1) - ينظر المادة (٨)، الفقرة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقية رقم (١٤)، سنة ١٩٩١، والتي وقعت موضحة لعقوبة العزل

(2) - مجلس الانضباط العام، رقم القرار ١٧/١٩٨٢، منشور في فتاوى مجلس شورى الدولة، سنة ١٩٨٢، ص (١٣٣-١٤٣).

(3) - ينظر المادة (٢٥٦) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (٢٣) لسنة ١٩١٧، والتي نصت على يترتب على الطعن تمييزاً في الأحكام والقرارات وقف تنفيذها إلا إذا نص القانون على ذلك).

ينظر المادة (٢٥٩)، البند (أ) الفقرة (٦١) من قانون أصول المحاكمات الجزائي رقم (٢٣)، لسنة ١٩٧١ فقد نص البند (١) على المحكمة التمييز بعد تدقيق أوراق الدعوى أن تصدر قرارها فيها، إما الفقرة (١) فقد نصت على (تصديق الحكم بالإدانة والعقوبات الأصلية الفرعية وأية فقره حكمية أخرى، ونصت الفقرة (١) على (نقض الحكم الصادر بالإدانة والعقوبات الأصلية والفرعية وأية فقره حكمية أخرى وبراءة المتهم أو إلغاء التهمة والإفراج عنه وإخلاء سبيله).

(4) - انظر المادة (٧٥) البند (١) الفقرة (هـ) من الدستور الأردني 2011، والتي نصت على (هـ - من كان محكوماً عليه بالسجن لمدة تزيد على سنة واحدة بجريمة غير سياسية ولم يعف عنها).

(5) - حسين كاظم عريبي، "المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء الحكم الجزائي - دراسة مقارنة بين القانون العراقي والأردني"، رسالة ماجستير، كلية القانون - جامعة الكوفة، 2020، ص 88 وما بعدها

الموظف العام في مركزه القانوني، دون ترتيب أي أثر على إنهاء الرابطة الوظيفية، فالموظف العام عندما يصدر حكم قضائي بإدانتته، أي الأفعال التي اتهم بها الموظف هي ثابتة بحقه، فهذه الأفعال التي ارتكبت من قبل الموظف قد لا يرتب عليها هذا الحكم القضائي أثراً من شأنه إنهاء الرابطة الوظيفية، لا على سبيل التأقيت كفصله من الخدمة ولا على سبيل التأبيد كالعزل⁽¹⁾.

عليه سندرس تفصيل هذه الأحكام الجنائية، التي لا ترتب أثراً على إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام في التشريعين محل الدراسة الأردني والعراقي، في فرعين .

الفرع الثاني : أحكام الجنايات التي لا تقع أثر إنهاء الارتباط الوظيفي في التشريع العراقي:

سبق وأن بينا من ضمن الشروط التي حددها المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل في المادة (٧) الفقرة (٤) والتي أشار فيها إلى شروط التوظيف جاء في هذه الفقرة (لا يعين لأول مرة في الوظيفة الحكومية من كان ... غير محكوم عليه بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف (٠٠٠))⁽²⁾ ومن خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة، يتبين أن التشريع العراقي لا يخلو من وجود أحكام جزائية تصدر بحق الموظف العام دون أن يترتب عليها أثر في إنهاء خدمته الوظيفية، ومنها الأحكام التي تصدر عن جنايات أو جنح سياسية، أو تلك المتعلقة بجنح لا تمس شرف الوظيفة أو نزاهتها أو الأمانة العامة.

فلا يُصار إلى العزل أو الفصل ما لم تكن الجريمة من النوع الذي ينال من كرامة الوظيفة أو يُخلّ بمتطلبات الثقة العامة، وهو ما أكدته القضاء الإداري العراقي صراحةً في تفسيره للمادة (١٧/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام⁽³⁾

ثانياً : الأحكام الجنائية الصادرة بالإدانة بسبب ارتكاب جنحة لا تمس الشرف ومعاقب عليها بغير السجن والحبس، فهذه الأحكام لا تكون . عائناً أمام المتقدم للتوظيف، والدليل على ذلك ما نص عليه المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ في المادة (٧) الفقرة (٤) والتي نصت على (من شروط التوظيف هو أن يكون - غير محكوم عليه ... أو بجنحة تمس الشرف (...)) من خلال هذا النص يتبين بأن الجنحة الغير مخلة بالشرف لا ترتب أي أثر على من يريد التوظيف عكس لو كانت جنحة تمس الشرف كالإختلاس.

ألا أن الذي يلاحظ على المشرع بأنه لم يضع نصاً تشريعياً واضحاً لا في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ولا في قانون والعقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، يبين فيه مدى تأثير ارتكاب هذا الموظف للجنح التي لا تمس الشرف والمعاقب عليها بغير السجن والحبس على رابطة الوظيفية، كما فعل هذا في نظام الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) المادة (١) الخاصة بشروط التعيين، والمفترض من المشرع العراقي عندما جعل الحكم الصادر بجنحة لا تمس الشرف لا يكون مانعاً من تولي الوظائف العامة من قبل طالب التوظيف حسب نص المادة أعلاه،

(١) - مهدي حمدي الزهيري، أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية : دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه منشورة كلية القانون، جامعة بغداد، 2004، ص (١٥٦).

(٢) - قانون نظام الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٣٠٠) بتاريخ ٦/٢/١٦٠.

(٣) - مروة حسن عبد الله، "أثر الأحكام الجزائية على الوضع الوظيفي للموظف العام - دراسة مقارنة بين القانون العراقي والمصري"، رسالة ماجستير، كلية القانون - جامعة النهرين، 2019، ص 104.

فالأولى لشاغل الوظيفة العامة والذي صدر حكم قضائي بحقه نتيجة ارتكابه جنحة غير مخلة بالشرف أن لا يكون لهذه الجنح أي تأثير على الرابطة الوظيفية

إلا أن الأمر مختلف في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) ؛ لأنه رتب فصل الموظف وبشكل مؤقت عند الحكم على الموظف بالسجن أو الحبس^(١) لارتكابه جريمة غير مخلة بالشرف، وهذا ما اشارت إليه الفقرة (ب) البند (٧) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة حتى ولو كان الحكم القضائي على الموظف هو الحبس البسيط ومدته (٢٤ ساعة) وهذه من المأخذ السلبية على المشرع العراقي، فكان أجدر بالمشرع العراقي تحديد حد أدنى للحبس الذي يرتب إنهاء الرابطة الوظيفية بالفصل، ويمكن للمشرع العراقي تحديد الحد الأدنى للحبس بمدة لا تقل عن (ثلاثة أشهر مثلاً) ، بدلاً من ترك الفقرة (ب) مطلقه، والتي جاء فيها (ب - مدة بقاء في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف...) (٢) .

ويخلص الباحث إلى وجود تعارض واضح بين نظام الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 وبين قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991، إذ نص النظام السابق على أن الحكم على الموظف بجنحة تمس الشرف يُعد مانعاً من التوظيف، في حين أن القوانين النافذة حالياً لا تُرتب هذا الأثر ما لم تكن الجريمة مخلة بالشرف صراحةً. كما أن الحكم بإدانة الموظف العام في جريمة لا تُعد مخلة بالشرف أو الأمانة لا يترتب عليه، بموجب أحكام قانون العقوبات وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل، أثر تلقائي يؤدي إلى فصله أو عزله من الوظيفة.

ومع ذلك، يجوز للسلطة التأديبية أن تُصدر عقوبة انضباطية مستقلة، قد تصل إلى العزل، إذا رأت أن الوقائع التي ارتكبتها الموظف تشكل إخلالاً جسيماً بالسلوك الوظيفي أو الثقة العامة، وذلك استناداً إلى سلطتها التقديرية في حماية انتظام المرفق العام.⁽³⁾

وثالثاً، من الأحكام القضائية التي قد تُصدر بحق الموظف العام ولا تؤثر على صلته بالوظيفة العامة في التشريع العراقي، هي الأحكام القاضية بالغرامة فقط، حيث استقرّ قضاء محكمة التمييز العراقية على أن العقوبة بالغرامة وحدها لا تستتبع حرمان المحكوم عليه من حقوقه أو امتيازاته الوظيفية، ما لم تُقرن بجريمة مخلة بالشرف⁽⁴⁾ .

الفرع الأول : الأحكام الجنائية التي لا ترتب أثر إنهاء الرابطة الوظيفية في التشريع الأردني :

جاء نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣، وقانون العقوبات رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠، وبيناً أن هناك

(١) - ينظر المادة (٨٨) من قانون العقوبات العراقي، رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، والذي نصت على الحبس الشديد هو إيداع المحكوم عليه في إحدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم، ولا تقل مدته عن ثلاثة شهور ولا تزيد على خمس سنوات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، أما المادة (٨٩) فقد نصت على (الحبس البسيط هو إيداع المحكوم عليه في إحدى المنشآت العقابية المخصصة قانوناً لهذا الغرض المدة المقررة في الحكم).

(٢) - حسن كريم كاطع، "الرقابة القانونية على العقوبات الانضباطية في الوظيفة العامة - دراسة تحليلية في ضوء التشريع العراقي"، مجلة دراسات قانونية - الجامعة المستنصرية، العدد 26، السنة 2021، ص 189،

(٣) - شيماء عبد الله خليل، "المسؤولية الانضباطية للموظف العام في القانون العراقي - دراسة مقارنة"، مجلة كلية القانون - جامعة كربلاء، العدد 28، السنة 2021، ص 233،

(٤) - ينظر: قرار محكمة التمييز الاتحادية، العدد 525/تمييزية/1999 في 1999/12/20، منشور في مجلة القضاء، العدد 1، السنة 2000، ص 84، حيث جاء فيه: "إذا كانت العقوبة المفروضة على الموظف هي الغرامة فقط، ولم تكن الجريمة من الجرائم المخلة بالشرف، فلا يجوز ترتيب أثر قانوني يؤدي إلى حرمانه من الحقوق أو الوظيفة العامة.

جرائم لا يمكن ارتكابها إلا من قبل الموظف العام كالرشوة مثلاً، وهذه الجرائم لها أثر مباشر على الموظف العام ومركزه القانوني، ويترتب على الموظف الذي يرتكبها ويصدر على أثرها حكماً جنائياً بإنهاء رابطة الوظيفية (1). إذا هل معنى ذلك أن كل الأفعال التي يرتكبها الموظف العام، ويصدر بناء عليها حكماً قضائياً ترتب أثراً على رابطة الوظيفية بإنهاء من الخدمة؟

للإجابة على هذا التساؤل، ليس كل الأحكام القضائية الصادر بحق الموظف العام بالإدانة تؤثر على الرابطة الوظيفية له، فهناك أحكام تصدر بالإدانة على الموظف العام لكنها لا تؤثر على علاقته الوظيفية، وهذا سيكون من خلال دراسة الباحث الأحكام الجنائية التي تصدر بحق الموظف العام ولكنها لا تؤثر على رابطة الوظيفية وهي :-

أولاً: إن الحكم القضائي الصادر، وإن كان قاصراً على الموظف العام، لارتكابه جريمة ذات طابع سياسي لا تؤثر على الصلة الوظيفية، حتى لو كان الشخص العادي يقاضي هذه الجريمة فلا تؤثر على تولية الوظيفة العامة مستقبلاً، فالجرائم السياسية التي ترتكب لتحقيق أغراض سياسية، منها جرائم وقعت على الدستور، وجرائم اغتصاب السلطة، وجرائم وقعت بشكل عام وجرائم سياسية وجرائم صحفية موجهة ضد النظام السياسي (2).

لكن الملاحظ على المشرع الأردني، أنه لم يرد مفهوماً قانونياً بشكل حاسم للجريمة السياسية من أجل تمييزها عن الجرائم العادية في قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960، وعلى الرغم من عدم تعريف هذه الجريمة إلا أنه تطرق لها في عدة مواقع بالإضافة إلى ما تطرق إليه في قوانين الجزاء، ومن هذه المواقع التي ذكرها المشرع الأردني للجريمة السياسية، كالدستور الأردني في المادة (75) الفقرة (هـ) (2)، وقانون الانتخابات السياسية الأردني رقم (16) سنة 2012 في المادة (6) الفقرة () (3) (3)، والمادة (43) من نظام الخدمة الأردني رقم (30) لسنة (2007) (4) والذي تم تعديله، وقانون الانتخابات الأردني المؤقت رقم (34) لسنة 2003 في المادة (1) الفقرة (هـ) (5).

ويمكن أن ينظر إلى المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007، وقد أشار في المادة (43) الخاصة بشروط التعيين بالفقرة (د) على (د غير محكوم بجناية) باستثناء الجرائم ذات الصلة السياسية) أو بجنة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة)، ولكن عندما جاء التعديل 2013 لنظام الخدمة المدنية الأردني فقد حذف المشرع عبارة (د) باستثناء الجرائم ذات الصلة السياسية) من نص المادة (43) الفقرة (د)، وهذا قد يكون دليلاً في نظر الباحث على نية المشرع الأردني بتغيير نظرتة إلى الجريمة السياسية، ومعاملتها معاملة الجريمة العادية، كونه من المجرم الذي ارتكبها في قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960، وأنها جريمة سياسية للدولة، إضافة إلى أن مرتكبها ينطبق عليه صفة المجرم بعيداً عن دوافعه، وقد تكون التطبيقات المستقبلية القضائية والإدارية بهذا الخصوص هي من تثبت لنا نية المشرع.

(1) - العجامة نوفان، أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، مرجع سابق، ص ٧٤٢.

(2) - حمود عبد الوهاب (1963) الإجرام السياسي، بيروت: دار المعارف، ص 196

(3) - انظر المادة (٦) البند (ب) الفقرة (٣) من قانون الأحزاب السياسية المعدل رقم (١٦)، لسنة ٢٠١٢، منشور في الجريدة الرسمية، العدد (٥١٦١)، بتاريخ ٧/٩/٢٠١٢، والتي نصت على (٣) أن لا يكون محكوماً عليه بجنة مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة والآداب العامة أو بأي جنابة باستثناء الجنايات ذات الصلة السياسية، ما لم يكن قد أعاد إليه درجة الائتمان).

(4) - تنظر المادة (43) الفقرة (د) من نظام الخدمة المدنية رقم (30) لسنة 2007، والتي نصت على (د - غير محكوم بجناية (باستثناء الجرائم ذات الصلة السياسية) أو بجنة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة). تنظر المادة (8) الفقرة (ز) من قانون انتخاب مجلس النواب المؤقت رقم (34) لسنة 2001، منشور في الجريدة الرسمية، العدد (4479) بتاريخ 19/7/2001، والتي نصت على (ز أن لا يكون محكوماً بالجرائم لمدة تزيد عن سنة واحدة في جريمة غير سياسية ولم يشمل عفو عام)

ثانياً: إن ما ورد في الفقرة (أ) البند (2) من المادة (171) من نظام الخدمة المدنية الأردني، والتي أشارت إلى وجوب إنهاء الارتباط الوظيفي بعزل الموظف العام من الوظيفة العامة، عندما يبدأ حكم جنائي بالحبس مدة تزيد عن ستة أشهر من الارتكاب جنائية أو جنحة، وهذا ما يعني إن ما ورد في قانون الموظف العام جريمة أو جنحة) على أنه لا تكون مخلة بالشرف والأخلاق العامة)، ويصدر على آثارها حكماً جنائياً بالحبس مدة لا تزيد عن ستة أشهر، وليس لهذا الحكم أي تأثير على الارتباط الوظيفي، والسبب يعود إلى ما أشار إلى المشرع بشكل صريح في نظام الخدمة المدنية الحالي في الفقرة (أ) البند (2) المادة (171).

ووقعت الفقرة (أ) لتتولى منصباً قانونياً أردنياً، كونها أعطيت للموظف العام أملاً في العودة إلى الوظيفة عندما يحكم عليه بالحبس لمدة لا تزيد عن ستة أشهر، بشرط ألا يكون الجرم المقترف من قبل الموظف العام جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة، لأن أداء الموظف جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة يؤدي إلى إنهاء الارتباط الوظيفي، لكن لو كان هذا الموظف العام جرمًا أو جنحة غير مخلة بالشرف ويحكم عليه بالحبس لمدة خمسة أشهر، هنا لا يرتب هذا الحكم أثر الإنهاء للرابطة الوظيفية للموظف العام، وعكس لو كان الحكم الصادر على الموظف يزيد عن ستة أشهر فيكون تأثير الحكم الجنائي في هذه الحالة إنهاء الارتباط الوظيفي حكماً بقوة القانون، ويوصي الباحث المشرع العراقي، على بذل الجهد من أجل تضمين الأفعال أو الجرائم التي قد يرتكبها الموظف العام والتي لا تقع على صلته الوظيفية بالإنهاء، ويتم تمييزها عن غيرها في نصوص قانونية سواء في قوانين التوظيف أو القوانين الجزائية، حتى يكون من السهل تطبيقها من قبل القضاء والإدارة ولا تكون مؤثرة للتقدير من قبل أي جهة.

الخاتمة

في ختام هذا البحث، الذي تناول أثر الحكم الجنائي على الرابطة الوظيفية للموظف العام في القانونين العراقي والأردني، يتضح أن الموضوع يمس جانباً دقيقاً من العلاقة بين الوظيفة العامة والمنظومة القضائية، ويفرض تحديات قانونية ذات طابع عملي وتنظيمي.

أولاً: الاستنتاجات

1. إن الحكم الجنائي البات بالإدانة يُعد، في الأصل، سبباً مشروعاً لإنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، متى ما كانت الجريمة المرتكبة تمس الشرف أو الأمانة أو تتطوي على إخلال بكرامة الوظيفة العامة، دون الحاجة إلى إجراءات إدارية لاحقة.

2. يلتقي كل من القانون العراقي والأردني في اعتبار الحكم القضائي أداة من أدوات إنهاء الخدمة، إلا أن التشريع الأردني أكثر وضوحاً وتنظيماً من نظيره العراقي، حيث نص صراحة في نظام الخدمة المدنية على أن الحكم يترتب عليه العزل عند اكتسابه الدرجة القطعية.

3. لا يترتب أثر وظيفي على الحكم الجنائي إلا إذا كان باتاً ومكتسباً للدرجة القطعية، وهذا مبدأ مستقر في الفقه

- والقضاء، حمايةً للحقوق الوظيفية ومنعاً للتسرع في إنهاء العلاقة الوظيفية.
4. المشرع العراقي لم يحدد بدقة الحد الأدنى لمدة الحبس أو نوع الجنحة التي تُوجب الفصل أو العزل، ما يفتح باب الاجتهاد أمام الجهات التأديبية، وقد يؤدي إلى تفاوت في التطبيق العملي بين الجهات الإدارية.
5. بعض الأحكام الجنائية، مثل الأحكام بالغرامة أو الجنح غير المخلة بالشرف، لا يترتب عليها أثر على الرابطة الوظيفية، وهذا ما تؤكدّه نصوص قانون الخدمة المدنية العراقي (المادة 4/7) والقضاء الإداري العراقي.
6. القضاء الإداري في كل من العراق والأردن أدى دوراً مهماً في تفسير الآثار القانونية المترتبة على الحكم الجنائي، وسدّ الفراغ التشريعي في بعض المواضع، خاصة في العراق.
7. الفارق الأساسي بين القانونين يكمن في أن القانون الأردني اعتمد أسلوب النصوص المحددة والواضحة، بينما اكتفى القانون العراقي بإشارات عامة في قانون الانضباط، ما قد يؤدي إلى تضارب التفسيرات.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة تعديل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم 14 لسنة 1991 لتحديد صريح للجرائم التي تُوجب الفصل أو العزل، وتحديد حد أدنى لمدة الحبس أو نوع الجرائم التي تمس الثقة العامة والشرف.
2. توحيد الاجتهادات الإدارية والقضائية في العراق، من خلال إصدار تعليمات تنفيذية أو أدلة إدارية توضح كيفية التعامل مع الأحكام الجنائية التي تصدر بحق الموظفين، وذلك ضماناً للعدالة الإدارية وتقليص الهوة في تفسير النصوص.
3. اعتماد معيار الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة بشكل واضح في القانون العراقي، وعدم الاكتفاء بعمومية النصوص، لما لذلك من أثر مباشر على سمعة الوظيفة العامة وثقة الجمهور بها.
4. تعزيز دور القضاء الإداري في مراقبة مشروعية القرار الإداري الصادر بناءً على الحكم الجنائي، مع ضرورة وضع قيود زمنية على الإدارة في إصدار هذا القرار، حتى لا يُترك الموظف معلقاً في وضع قانوني غامض.
5. الدعوة إلى إصدار مدونة سلوك وظيفي وطنية تتضمن الإرشادات العامة والجزاءات التأديبية المتوقعة، عند ارتكاب الموظف أفعالاً جنائية، وتكون مكملة للنصوص القانونية، وتساعد في ضبط الأداء الوظيفي.
6. على المشرع العراقي أن يستفيد من تجربة التشريع الأردني، خصوصاً في وضوح نظام الخدمة المدنية وتحديد الصريح للحالات التي يترتب عليها إنهاء الخدمة نتيجة الحكم الجنائي، بما يعزز الأمن الوظيفي من جهة، ويكرّس مبدأ حماية المرفق العام من جهة أخرى.
7. إشراك وزارة العدل ومجلس الدولة العراقي في مراجعة وتحديث النصوص ذات العلاقة، بما يواكب التطورات الإدارية والقضائية، ويمنع تضارب التفسير بين السلطات التأديبية والجهات القضائية.

المصادر والمراجع

أولاً: الكتب والمؤلفات الفقهية

1. أحمد أبو الوفا، نظرية الأحكام في قانون المرافعات، ط2، دار المعارف، الإسكندرية، 1964، ص 33.
2. إبراهيم نجيب عوض، القضاء في الإسلام تاريخه ونظامه، مطبوعات مجمع البحوث الإسلامية، 1975، ص 245.
3. جلال ثروت، أصول المحاكمات الجزائية، دار الجامعة للنشر، بيروت، 1983، ص 33.
4. حسن صادق المرصفاوي، أصول الإجراءات الجنائية، مطبعة منشأة المعارف، القاهرة، 1982، ص 81.
5. عصام أحمد عطية البهجي، الحكم الجنائي وأثره، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص 49.
6. عادل عبادي عبد الجود، الأحكام الجنائية: ماهيتها وأنواعها وإجراءاتها، ط1، الدار العالمية للنشر، الجيزة، 2006، ص 19.
7. عبد الحميد الشواربي، الطعن الجنائي في ضوء القضاء والفقه، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1988، ص 238.
8. عبيد، رؤوف، مبادئ القسم العام من التشريع العقابي، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997، ص 159.
9. محمد عبد المنعم سالم، محلول الحكم الجنائي من حيث الصحة والقوة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1991، ص 71.
10. محمد عبد المنعم، محلول الحكم الجنائي من حيث الصحة والقوة، مرجع سابق، ص 14.
11. محمد صبحي نجم، الوجيز في قانون أصول المحاكمات الجزائية، ط1، دار الثقافة للنشر، عمان، 2006، ص 496.
12. محمد زكي التجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين في الحكومة والقطاع العام، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 26.
13. محمود نجيب حسني، قوة الحكم الجنائي في إنهاء الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977، ص 50.
14. ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية، ط2، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 196.
15. كامل السعيد، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، ط1، دار الثقافة، عمان، 2001، ص هـ.
16. كامل السعيد، شرح في الأحكام العامة في قانون العقوبات: دراسة مقارنة، دار الثقافة، عمان، 2009، ص 99.
17. عبد الوهاب البندري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1980، ص 321.

ثانياً: الرسائل الجامعية

18. حسين كاظم عريبي، "المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء الحكم الجزائي - دراسة مقارنة بين القانون العراقي والأردني"، رسالة ماجستير، كلية القانون - جامعة الكوفة، 2020، ص 88 وما بعدها.

19. مهدي حمدي الزهيري، أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية القانون - جامعة بغداد، 2004، ص 156.
20. مروة حسن عبد الله، "أثر الأحكام الجزائية على الوضع الوظيفي للموظف العام - دراسة مقارنة بين القانون العراقي والمصري"، رسالة ماجستير، كلية القانون - جامعة النهرين، 2019، ص 104.
21. ربيعة يوسف بقرط، أثر الدعوى العمومية على التأديب الوظيفي: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، 2006، ص 71.

ثالثاً: القوانين والتشريعات

22. قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969، المنشور في الوقائع العراقية.
23. قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم (23) لسنة 1971، الجريدة الرسمية العدد (2004)، في 1971/5/31.
24. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل.
25. قانون نظام الخدمة المدنية العراقي رقم (24) لسنة 1960، منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (300) بتاريخ 1960/2/6.
26. قانون الإثبات العراقي رقم (107) لسنة 1979، المنشور في الوقائع العراقية العدد (2728) بتاريخ 1979/9/3.
27. المادة (282) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.
28. المادة (21) من قانون العقوبات العراقي.
29. المادة (8) الفقرة (7) (ب) من قانون انضباط موظفي الدولة.
30. المادة (8) الفقرة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة.
31. المادة (256)، والمادة (6/أ/259) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.
32. المادة (1) من قانون العقوبات العراقي.
33. المادة (7) من قانون العقوبات العراقي.
34. المادة (88) و(89) من قانون العقوبات العراقي.
35. المادة (27) الفقرة (ب) من قانون انضباط موظفي الدولة (الملغى) رقم (69) لسنة 1936.
36. المادة (105) من قانون الإثبات العراقي.
37. المادة (11) من قانون التنظيم القضائي العراقي رقم (160) لسنة 1979.

رابعاً: الأحكام والقرارات القضائية

38. قرار المحكمة الإدارية العليا في العراق، العدد 139/إدارية/تميز/2014، بتاريخ 2014/5/27، منشور في مجلة القضاء الإداري، العدد الخاص، 2015، ص 112.
39. قرار عدل عليا أردنية رقم (2008/295)، منشور في مجلة نقابة المحامين الأردنية، لسنة 2008، ص 1088.
40. قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي، القرار (206/63)، بتاريخ 2006/8/23، في: صباح صادق الأنباري، مجلس شورى الدولة - الجزء الأول، موسوعة القوانين العراقية، 2008، ص 215-216.
41. قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي، القرار (124)، بتاريخ 2006/5/15، في: صباح الأنباري، مجلس شورى الدولة - مرجع سابق، ص 343-344.
42. قرار مجلس الانضباط العام رقم (1982/17)، بتاريخ 1982/1/3، منشور في: العبودي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة، مرجع سابق، ص 241.
43. قرار محكمة التمييز الاتحادية، العدد 525/تمييزية/1999 في 1999/12/20، منشور في مجلة القضاء، العدد 1، السنة 2000، ص 84.
44. مجلس الانضباط العام - قرار رقم 17/1982، منشور في فتاوى مجلس شورى الدولة، سنة 1982، ص 133-143.
45. قرار محكمة قضاء الموظفين بموجب قانون التعديل الخامس رقم (17) لسنة 2013، المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (4283) بتاريخ 2013/7/29.