مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: أثر العقوبة السالبة للحرية على الموظف
اسم الكاتب: م.م. أحمد رحيم هاشم
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/6434
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 08:53 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of Anbar University for Law and Political Sciences
مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية
P. ISSN: 2706-5804 E.ISSN: 2075-2024
Volume 14- Issue 1- June 2024 المجلد ١٤- العدد ١ – حزيران ٢٠٢٤

The effect of the deprivation of liberty penalty on the employee

[1] Assist. Lecturer.. Ahmed Rahim hashem
[1] College of Law, University of Kufa

Abstract:

An employee may commit a crime, and this crime may be committed during the job or sometimes because of it. Here, this crime must affect the employee's relationship with the job and his job position, and at other times he commits it away from the job. Here, it is necessary to distinguish between two types of crimes. The first is crimes. Dishonorable crimes that may end the job association because they cause him to be removed from the job permanently because he has lost one of the conditions of employment (not committing a crime against honor), and the second is crimes that are not against honor, in which the employee is dismissed during the period that the employee is in the penal institution, and during the period that the employee is He has lost his freedom, whether due to investigation in the competent institution or after being sentenced when he is in penal institutions. The employee here has his hand withdrawn, which affects promotion, salary, employment relationship, and other issues.

1: Email:
Ahmedr.alyasiry@uokufa.edu.iq
2: Email:

DOI
10.37651/aujlps.2024.147877

Submitted: 24/3/2024
Accepted: 10/4/2024
Published: 1/06/2024

Keywords:
Sanctions
Administration
negative.

©Authors, 2024, College of Law University of Anbar. This is an open-access article under the CC BY 4.0 license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

أثر العقوبة السالبة للحرية على الموظف

[١] م. م أحمد رحيم هاشم
[١] كلية القانون جامعة الكوفة

قد يقوم الموظف بارتكاب جريمة، وهذه الجريمة قد يكون ارتكبها اثناء الوظيفة أو بسببها أحيانا وهنا لا بد من ان تؤثر هذه الجريمة على علاقة الموظف بالوظيفة وبمركزه الوظيفي، واحيانا أخرى يرتكبها بعيدا عن الوظيفة، وهنا لا بد من التمييز بين نوعين من الجرائم، الأولى الجرائم المخلة بالشرف التي قد ينهي الرابطة الوظيفية كونها تتسبب بعزله عن الوظيفة نهائيا كونه فقد شرطا من شروط التوظيف (عدم ارتكابه جريمة مخلة بالشرف)، والثانية الجرائم غير المخلة بالشرف التي يتم فصل الموظف خلال المدة التي يكون الموظف في المؤسسة العقابية، وخلال المدة التي يكون الموظف فاقد حريته سواء أكانت بسبب التحقيق في المؤسسة المختصة أو بعد الحكم عليه في عندما يكون في المؤسسات العقابية، يكون الموظف هنا مسحوب اليد، الأمر الذي يؤثر على الترقية والراتب والعلاقة الوظيفية وغيرها من المسائل الأخرى.

الكلمات المفتاحية:
العقوبات ، الادارة ، السالبة.

المقدمة

يعتبر الموظف من وسائل الإدارة التي تحقق من خلالها اهدافها في اشباع الحاجات العامة. ومن اجل ان يؤدي الموظف واجباته على اتم وجه تملك الادارة سلطات في مواجهته وبالمقابل يملك الموظف هو الآخر ضمانات من اجل منع الادارة من التعسف في استخدام حقها في عقاب الموظف المخالف ومن هذه الضمانات هي مراعاة الادارة للإجراءات في فرض العقوبات التأديبية، وعندما ترى الادارة ان الموظف قد ارتكب فعلاً يرتقي الى وصف

الجريمة في القانون الجنائي فأنها تحيله الى الجهات المختصة التي بدورها تحقق معه وقد يُصدَر حكمٌ بإدانته او تقرر تبرئته وذلك بحسب الادلة المتوفرة لديها.

ويتعرض الموظف لسحب اليد في مرحلة التحقيق ويكون سحب اليد بحكم القانون عندما يتم سجن الموظف بحكم القانون، ان سحب يد الموظف يرتب آثارا على المركز القانوني للموظف فيأثر على الراتب وعلى الترقية وعلى مسؤولية الموظف عن اداء مهام وظيفته.

وكذلك عند الحكم على الموظف يتأثر مركزه القانوني حيث يتم فصله في حالات وعزله في حالات اخرى وكذلك يؤثر على انصاف الرواتب التي كان يتقاضاها في مدة سحب اليد التي يتم فيها التحقيق مع الموظف.

أولاً: أهمية البحث: تظهر اهمية البحث من أهمية دور الموظف في نشاط الادارة وما يترتب على غيابه عن وظيفته من آثار في حال منعه من ممارسة نشاطه الوظيفي عندما يتعرض لعقوبة سالبة للحرية مما ينتج عن ذلك ان الموظف يترك فراغا بسبب ابعاده عن الوظيفة.

ثانياً: مشكلة البحث: تكمن مشكلة ابحث في ان الموظف الذي يتعرض لعقوبة سالبة للحرية سواء كان بسبب الوظيفة او لسبب خارج عن الوظيفة، فهذا يؤدي الى وضعه بمركز قانوني جديد سواء أكان أثناء التحقيق، أو بعد صدور حكم نهائي، مما يترتب عليه فصله أو عزله، أو حالات اخرى حسب القانون.

ثالثاً: خطة البحث: من خلال ذلك سنقسم البحث الى ثلاث مباحث في المبحث الاول نتناول الموظف العام ويتكون المبحث من مطلبين في المطلب الاول تعريف الموظف وضمانات الموظف في المطلب الثاني، وفي المبحث الثاني نتناول المركز القانوني للموظف اثناء التحقيق ويتكون من مطلبين في المطلب الاول اثر سحب اليد على الراتب والترقية وفي المطلب الثاني اثر سحب اليد على مسؤولية الموظف عن مقتضيات الوظيفة، اما المبحث الثالث فنتناول اثر العقوبة السالبة للحرية على الوظيفة، ويتكون من مطلبين في المطلب الاول

الفصل وفي المطلب الثاني العزل، وتسبق بمقدمة، وتنتهي بخاتمة تتضمن بعض النتائج والتوصيات التي جاء بها البحث.

I. المبحث الأول

الموظف العام

ان للموظف العام اهمية كبيرة فمن خلاله تؤدي الدولة وظيفتها في اشباع الحاجات العامة وتحفظ النظام لذلك تشترط القوانين صفات في الموظف وتمنعه من نشاطات معينة من اجل الحفاظ على الوظيفة، وسنقسم هذا المبحث الى مطلبين في المطلب الاول تعريف الموظف وفي المطلب الثاني ضمانات الموظف، وكما يلي:

I.أ. المطلب الأول

تعريف الموظف .

يثير موضوع تعريف الموظف جدلا واسعا في في امكانية وضع تعريف جامع مانع له بحيث يشمل كافة العناصر والشروط اللازم توفرها بالموظف العام . وقد يعزى الى ان الشروط والعناصر الواجب توفرها في الموظف ليست واحدة في جميع الانظمة الوظيفية فكل دولة لها نظام خاص بها يختلف كثيرا او قليلا عن الدول الاخرى بل ان اكثر الدول بل ان اكثر من ذلك يختلف مفهوم الموظف العام من قانون لأخر في نفس الدول حيث ان الموظف العام في قانون العقوبات تختلف عنه في القانون الدستوري كذلك في القانون الإداري[١].

بذلك ان قانون العقوبات يتوسع في مفهوم الموظف فيشمل المحامي والطبيب في عيادته باعتباره موظفا، فمن اعتدى على طبيب في عيادته كمن اعتدى على موظفا اثناء الواجب.

(١) د.احمد القبيلات ، *القانون الاداري* ،ج٢،ط١، (عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠١٠)، ص٢١٠.

ان الاختلاف في تعريف الموظف جعلت الكثير من التشريعات تعزف عن تعريفه تاركة ذلك للفقه القانوني والقضاء ففي مصر اوردت المحكمة الادارية العليا لمجلس الدولة المصري (ان صفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه احكام الوظيفة العامة الا اذا كان معينا في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احدى السلطات الادارية بطريق مباشر) وبذلك يجب ان تتوفر شروط كي يكون الشخص موظفا[١] وهي:

١- ان يكون تعيين الشخص دائما. ويقصد ان يكون العمل بصفة دائمة ومستمرة حيث يتفرغ الشخص للعمل الوظيفي دون انقطاع لذلك فالعمل العارض او العمل من اجل انجاز مهمة محددة لا ينطبق عليه صفة الموظف العام وبذلك ان الخبير والمقاول وكل من يقوم بعمل عارض او يؤدي مهمة مؤقتة لا يعتبر موظفا.

٢- ان يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة او سلطة ادارية بطريق مباشر . ان الشخص الذي يعمل بصفة دائمة لدى مرفق عام يجب ان يخضع لإدارة سلطة عامة ادارية فالعبرة هي بقيام الشخص بالعمل الدائم بخدمة مرفق عام بشكل مباشر من اجل ان يعتبر موظفا وبذلك يخضع للقانون والقضاء الاداريين.

وبناء على ذلك يخرج من نطاق الموظف العام ولا يتمتع بهذه الصفة كل من يعمل في خدمة مرفق عام تتم ادارته الالتزام او امتياز المرافق العامة وكذلك شركات الاقتصاد المختلط لا يعتبر العامل بها موظف عام ولا يخضع للقانون الاداري وتنظم بقانون الشركات، فشركات خدمات الاتصال بالعراق لا يعتبر الشخص العامل بها موظفا لأنها لا تدار من قبل الدولة بطريق مباشر.

وبذلك يعتبر العاملون بالشركات عمالا يخضعون لقانون العمل مالم يرد هناك استثناء بنص القانون[٢].

(١) د. عبدالغني بسيوني عبدالله، *الوسيط بالقانون الاداري*، (مطابع السعدي: ٢٠٠٧)، ص٢٠٧.
(٢) د. عبدالغني بسيوني عبدالله، المصدر السابق،ص٢٠٩.

٣- ان يكون التعيين بواسطة السلطة المختصة . يجب ان يكون الموظف قد تم تعيينه بطريقة مشروعة وفقا للقانون وبواسطة السلطة المختصة بالتعيين.

ويعتبر هذا الشرط جوهريا كي يصبح الشخص موظفا وبفقدانه يفقد الشخص صفة الموظف واذا اقحم الشخص نفسه بالوظيفة او باشر بالاختصاصات المقررة من تلقاء نفسه فأن كل التصرفات الصادرة منه تعتبر معدومة ولا اثر لها لصدورها من شخص عادي لا يحمل صفة الموظف العام ويعتبر عمله عصبا للسلطة ويرد استثناء على بطلان تصرفات الشخص الذي يمارس مهام الوظيفة وهي نظرية الموظف الفعلي حيث تكون تصرفاته صحيحة وان لم يكن موظفا بسبب الظروف الاستثنائية من اجل سير المرفق العام بانتظام واستمرار.

ان المشرع العراقي قد عرف الموظف العام وبذلك خالف المشرع المصري والفرنسي ففي قانون انضباط موظفي الدولة العراقي عرف الموظف العام (كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة) [١].

وكذلك في قانون الخدمة المدنية (كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلة في الملاك الخاص بالموظفين)[٢].

ويرى الباحث ان المشرع العراقي حسنا فعل بتعريفه للموظف العام لأهمية الموظف من جهة ولتسهيل الامر على القضاء الاداري لتحديد مفهوم الموظف العام من جهة اخرى .

ويشترط في العراق ان تتوفر الشروط التالية في الشخص كي يكون موظفا[٣]:

العمل في وظيفة دائمة وليست مؤقتة.

(١) المادة (١)، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤، لسنه ١٩٩١ المعدل.
(٢) المادة (٢)، من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤، لسنة ١٩٦٠ المعدل.
(٣) د. عامر ابراهيم احمد الشمري ، *العقوبات الوظيفية ، دراسة مقارنة* ، ط٢، (لبنان: مكتبة زين الحقوقية والادبية ، ٢٠١١)، ص٣٠.

١- ادراج وظيفته ضمن الملاك الخاص بالموظفين.

٢- صدور قرار تعيينه من السلطة المختصة بالتعيين بموجب القانون .

٣- ان يتقاضى الموظف راتبا من الميزانية العامة او من الميزانية الخاصة.

٤- ان يكون ذلك الموظف خاضعا لأحكام قانون التقاعد .

٥- ان تكون خدمته في مرفق عام او ادارة من ادارات الدولة.

ان اغلب التشريعات تتضمن شروط تعيين الموظف العام ولكنها تختلف في تحديد هذه الشروط ومع ذلك هناك نقاط يمكن وصفها بأنها مشتركة اهمها:

١- **الجنسية:** ان مصلحة الدولة تتطلب ان يكون الموظف ابنها فهو اكثر دراية من الاجنبي والاكثر حرصا على دولته وفي هذا الامر حماية لأمنها[١].

ان الجنسية هي رابطة قانونية وسياسية وروحية بين الفرد والدولة وهذا يوجب ان تكون الوظيفة حكرا على حامل جنسية الدولة فالجنسية هي رابطة ولاء الشخص وعنوان اخلاصه فضلا عن ذلك ان المواطنين اولى من غيرهم في الاستفادة من مزايا الوظيفة وهم الاقدر على فهم طباع الناس ومعرفة احتياجاتهم والاحسن في التعامل معهم وهم الاجدر بالثقة والاطمئنان بولائهم للدولة وحفظ اسرارها وبذلك يضمن ولاء الموظف للدولة ويحمي الايدي العاملة' ان التشريعات تمييز بين حامل الجنسية الاصلية والمكتسبة فهي لا تسمح لمن اكتسب الجنسية بوقت لاحق بالتعيين الا بعد مضي مدة معينة من الزمن وذلك للتأكد من ولائه واخلاصه لوطنه الجديد. وتجدر الاشارة ان هناك استثناءات ترد على شرط الجـــنسية وهو في حالة التعامل بالمثل او عدم توفر الايدي العاملة او من اجل جلب اختصاصات مهمة غير متوفرة في البلد كما فعل المشرع الاردني وسمح بحالات خاصة يتطلبها العمل[٢].

(١) د. عبد الغني بسيوني عبد الله ، المصدر السابق، ص٢١٩..

(٢) د. احمد القبيلات، المصدر السابق، ص٢٢٢-٢٢٣.

٢- **العمر:** تشترط التشريعات حدا ادنى لعمر المتقدم للتعين وفي الغالب يتطابق مع سن الرشد في الدولة ففي العراق يجب بلوغ سن المتقدم للتعيين ثمانية عشر سنة كاملة وهو ما يتطابق مع سن الرشد.

وفي مصر يتحدد السن الأدنى للمتقدم للوظيفة ببلوغ ستة عشر سنة كاملة[١].

ولكن بعض الوظائف تشترط سناً اكبر ومنها وظيفة القضاء حيث يشترط بالمتقدم للمعهد القضائي العراقي ان يكون عمره ثمان وعشرون سنة ولعل هذا يُبرر بالمسؤولية الكبيرة الملقاة على وظيفة القضاء.

٣- **اللياقة الصحية:** هي شرط هام والا اذا لم تؤثر الاعاقة على عمل الموظف بسبب طبيعة واجبات ومهام وظيفته والمشرع يذهب احيانا اكثر من ذلك ففي الاردن عادة ما يلزم المشرع تعيين نسبة من موظفيها من ذوي الاحتياجات الخاصة تعبير عن تضامن المجتمع مع هذه الفئة.

٤- عدم سبق العزل من الوظيفة : من شروط التعيين ان لا يكون قد تم عزله من الوظيفة.

٥- وهناك شروط اخرى منها الصلاحية الاخلاقية فيجب ان يكون الموظف حسن السمعة ولا يجوز تعيين مرتكب جريمة مخلة بالشرف ، وقد يكون هناك امتحان يجب اجتيازه وغالبا ما يكون عدد المتقدمين للوظيفة اكثر من المطلوب فيتم اختبارهم من اجل اختيار العدد المطلوب .

ويرى الباحث ان المشرع حسنا فعل بتعريفه للموظف العام فسهل معرفة الشروط الواجب توفرها بالموظف العام وشروط تعيينه.

I.ب. المطلب الثاني

ضمانات الموظف

(١) د. عبد الغني بسيوني ، المصدر السابق ، ص٢٢٥.

ان نظام التأديب يهدف الى سير المرفق العام بانتظام واستمرار فهو يمنح الادارة سلطة في معاقبة الموظف إذا ما ارتكب مخالفة تخل بهدف الادارة وهو اشباع الحاجات العامة. ان الدولة يجب ان تعطي الموظف كامل الحقوق كي يقدم لها ويقوم بواجبات الوظيفة فلو كان راتب الموظف قليلا، فهذا يدفعه الى ان يرتشي او يختلس لذلك يجب ان يكون راتب الموظف كافيا كي يقوم بواجبات الوظيفة على أحسن وجه، ويجب عدم توجيه عقوبة للموظف الا بعد سماع اقوله وتحقيق دفاعه[١].

ومن الضمانات الاصل في الانسان البراءة وهو ثابت في القانون الجنائي[٢]، والضمانات هي (قيود موضوعية واجرائية يضعها المشرع او يبتدعها القضاء او تقررها المبادئ العامة للقانون والتي ينبغي على سلطة التأديب المختصة مراعاتها كلا لا تتعسف عند ممارسة حقها في تأديب الموظف...)[٣] ، ومن خلال التعريف تشكل الضمانات التأديبية قيودا على سلطة التأديب فإذا لم تراعِ السلطة هذه الضمانات يؤدي ذلك الى بطلان قرارها في مواجهة الموظف فالغاية من الضمانات التأديبية هي الحيلولة دون تعسف السلطة التأديبية عند ممارسة حقها في التأديب .والضمانات التأديبية على نوعين الاول هو الضمانات الموضوعية التي تتعلق بمفاهيم موضوعية تأخذها السلطة المختصة بالتأديب بنظر الاعتبار كمبدأ شرعية العقوبات والنوع الثاني هو الضمانات الاجرائية وتتعلق بشكليات لا يمكن تجاوزها كالتحقيق .

النوع الاول: الضمانات الموضوعية : ويراد بها القيود التي تفرض على سلطة التأديب وتقرر لمصلحة الموظف المتهم والتي تتعلق بموضوع القرار التأديبي والاصل في الضمانات الموضوعية من صنع المشرع فهو الذي يقوم بتعيين الموظف الذي يحق له فضها ويحدد السلطات التي تملك حق مساءلة الموظف عن أخطائه التأديبية، ومن اهم الضمانات

(١) د.محمد صالح عبد البديع السيد، *الوسيط في القانون الاداري* ، (القاهرة: دار النهضة العربية ، ٢٠٠٤، ص ٣٣٢.

(٢) سيف النصر سلمان ، *ضمانات المتهم ، الاصل في الانسان البراءة* ، (القاهرة: دار محمود للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤)، ص١٢.

(٣) عدنان عاجل عبيد ، "ضمانات الموظف السابقة لفرض العقوبة التأديبية"، (رسالة ماجستير ، كلية الحقوق، جامعة النهرين ، بغداد، ٢٠٠٢)،ص١٧.

الموضوعية مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات ونصت عليه لوائح حقوق الانسان والدستور العراقي اخذ به (لا جريمة ولا عقوبة الا بنص) [١].

واخذ به قانون العقوبات العراقي وهذا يعني ان المشرع يحدد الجرائم والعقوبات المناسبة لها حصرا بنص وهذا المبدأ يحمي الحقوق والحريات للأفراد وتعد من اهم ضمانات حقوق الانسان، وهذا في القانون الجنائي.

اما في النظام التأديبي فالاتجاه العام هو عدم حصر المخالفات التأديبية لذلك فالمشرع لم يقم بحصر الجرائم وانما اكتفى بحصر العقوبات فقط ولعل هذا يفسر طبيعة القانون الاداري الذي من صفاته المرونة وسرعة التغير لمواجهة متطلبات الادارة والمشرع في قانون انضباط موظفي الدولة ساير هذا الاتجاه العام وهو عدم حصر المخالفات وبذلك منح للإدارة سلطة تقديرية في تأثيم الافعال حيث نصت المادة (٧) على انه (اذا خالف الموظف واجبات وظيفته او قام بعمل من الاعمال المحظورة عليه يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها)[٢].

وبذلك لم يحدد المشرع المخالفات وانما اكتفى فقط بمبدأ شرعية العقوبات (لا عقوبة الا بنص) . على عكس القانون الجنائي، الذي حصر الجرائم والعقوبات، ولم يقتصر على العقوبات فقط[٣].

وهناك اتجاه اخر قد تبنى مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات وهو ما اخذ به المشرع العراقي في قانون الخدمة البحرية وكذلك ما اخذ به المشرع الايطالي حيث حدد الجرائم والعقوبات المقررة لها وهذا الاتجاه يسعى للحد من التعسف المحتمل الذي قد يصدر من سلطة

(١) المادة (١٩)، من الدستور العراقي النافذ لعام ٢٠٠٥.
(٢) المادة (٧)، من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل.
(٣) د.علي حسين خلف ،د. سلطان عبد القادر الشاوي، *المبادئ العامة في قانون العقوبات*، (بغداد: مكتبة السنهوري ، ٢٠١٢)، ص٣٠.

التأديب وبالأخص الرئيس الاداري عند ممارسة السلطة التقديرية في تأثيم الافعال لذلك ان هذا الاتجاه يعمل الى سلب تلك السلطة خشية اساءة استعمالها [١].

ان تحديد المخالفات في النظام التأديبي هو حقا ضمانة فعالة للموظف ولكن هناك عقوبات عديدة تحول دون تحقيقها فمهمة الوظيفة النفع العام ومن اجله تمنح الادارة سلطة التأديب من اجل اشباع حاجات عامة ومع ذلك فإن الادارة لا تستطيع التعسف في سلطة التأديب بسبب رقابة القضاء الاداري على قرارتها فالقضاء الاداري يستطيع ان يلغي او يقلل من العقوبة لتكون مناسبة مع المخالفة وهذه ضمانة يرى الباحث انها كافية من اجل منع تعسف الادارة عند ممارسة حقها في تأديب الموظف المخالف.

ومن الضمانات الموضوعية هي تحديد السلطات التي تفرض العقوبة على الموظف المخالف وفي العراق هي الرئاسة مجلس الوزراء والوزير المختص ورئيس الدائرة والموظف المختص ومن الضمانات الموضوعية هي حيدة السلطة التأديبية فلا يجوز لنفس الشخص ان يكون حكما وخصما في المنازعة فيجب استبعاد كل شخص يشارك في الادعاء من المشاركة في اصدار الحكم والالتزام بالحيدة من قبل الادارة هي من المبادئ العامة للقانون يجب على الادارة احترامه وعدم تجاوزه وتتحقق الحيدة بالفصل بين سلطتي الاتهام والحكم ووفق هذا يكون هناك جهة توجه الاتهام للموظف بانه قد ارتكب مخالفة اما ايقاع العقوبة فيكون من خلال سلطة اخرى . وهذا الامر جيد فالموظف المعاقب من قبل نفس الشخص الذي يتهمه يشعر بالظلم ولو كان قرار العقوبة عادلا، وفي العراق تراعى هذه الضمانة ولكن الحيدة تنتفي عند فرض الرئيس الاداري العقوبة على الموظف مباشرة' ومن الضمانات الموضوعية المهمة هو الرد والتنحي ، وفي الرد يطلب الموظف ابعاد عضو سلطة التأديب اذا بدر منه ما يوحي بعدم مصداقيته او انحيازه اما التنحي فأن عضو سلطة التأديب يطلب الاعفاء اذا استشعر حرجا والهدف من هاتين الوسيلتين هو تحقيق نزاهة سلطة التأديب وعدالتها[٢].

(١) عدنان عاجل عبيد، المصدر السابق، ص٤٥.
(٢) عدنان عاجل عبيد ، المصدر نفسه، ص٩١-٩٢.

ان الرد والتنحي يتحقق بالأنظمة القضائية وشبه القضائية والسبب ان العقوبة في الانظمة القضائية تصدر من المحكمة والقاضي يرد ويتنحى في حالات مقررة بالقانون وفي الانظمة شبة القضائية تفرض العقوبة من خلال لجنة تحقيق تتألف من ثلاث اشخاص على الاقل احدهم حقوقيا . ولا يتحقق الرد والتنحي في النظام الرئاسي لان العقوبة تصدر من الرئيس الاداري للموظف.

ان القانون العراقي في قانون المرافعات المدنية نص على اسباب التنحي[١]، وهي

١- إذا كان زوجا أو صهرا أو قريبا لأحد الخصوم إلى الدرجة الرابعة .

٢- إذا كان له أو لزوجه أو لأحد أولاده أو أحد أبويه خصومة قائمة مع أحد الطرفين أو مع زوجة أو أحد أولاده أو أحد أبويه.

- إذا كان وكيلا لأحد الخصوم أو وصيا عليه أو قيما أو وارثا ظاهرا له أو كانت له صلة قرابة أو مصاهرة للدرجة الرابعة بوكيل أحد الخصوم أو الوصي أو القيم عليه أو بأحد أعضاء مجلس ادارة الشركة التي هي طرف في الدعوى أو أحد مديريها .

٤- إذا كان له أو لزوجة أو لأصوله أو لأزواجهم أو لفروعه أو أزواجهم أو لمن يكون هو وكيلا عنه أو وصيا أو قيما عليه مصلحة في الدعوى القائمة .

٥-إذا كان قد أفتى أو ترافع عن أحد الطرفين في الدعوى أو كان قد سبق له نظرها حاكما أو خبيرا أو محكما أو كان قد أدى شهادة فيها .

ففي هذا الحالات يجب ان يتنحى القاضي والا كان قرار العقوبة بحق الموظف باطلا.

اما عن اسباب الرد فقد وردت في المادة (٩٣) من القانون المذكور وهي

١ - إذا كان أحد الطرفين مستخدما عنده أو كان هو قد اعتاد مؤاكلة أحد الطرفين أو مساكنته أو كان قد تلقى منه هدية قبيل اقامة الدعوى أو بعدها .

(١) المادة (٩٢)، من قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣، لسنة ١٩٦٩ المعدل.

٢ - إذا كان بينه وبين أحد الطرفين عداوة أو صداقة يرجح معها عدم استطاعته الحكم بغير ميل .

٣ - إذا كان قد أبدى رأيا فيها قبل الأوان .

ان الحيدة جاءت بها الشريعة السمحاء التي الزمت بالحياد وعدم التأثر بالبواعث الخاصة من اجل العدالة فقد قال تعالى { يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ كُونُواْ قَوَّامِينَ لِلّهِ شُهَدَاء بِالْقِسْطِ وَلاَ يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَى أَلاَّ تَعْدِلُواْ اعْدِلُواْ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَاتَّقُواْ اللّهَ إِنَّ اللّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ }[١].

النوع الثاني : الضمانات الاجرائية:

يجب ان تراعي سلطة التأديب الاجراءات في معاقبة الموظف المخالف وهذه الاجراءات يضعها القانون بهدف توفير الحماية الازمة للموظف ان الضمانات الاجرائية تصيب القرار الاداري في شكله كالتحقيق مع الموظف المخالف قبل اصدار العقوبة بحقه ان اول هذه الضمانات هي المواجهة حيث يتم اعلام الموظف بما نسب اليه من مخالفات وما تستند عليه من دلائل. ان مواجهة الموظف امرا ضروريا فليس من العدالة عدم احاطة الموظف بعلم اتهامه والدلائل المتوفرة ضده وذلك من اجل ان يدافع عن نفسه ويأتي بدلائل براءته فقد يثبت بعكس الادعاء وبالتالي لا تصدر عقوبة بحقه وهناك وسائل للمواجهة وهي ضرورة اخطار الموظف المتهم بالتهمة الموجهة اليه واطلاعه على الملف واعطاء الموظف مهلة لتحضير دفاعه[٢].

وفي الاخطار يخبر الموظف بالمخالفة التي ارتكبها وظروف ارتكابها والدلائل التي تثبت ذلك ولكن المشرع العراقي لم يتبنَ الاخطار ولعل هذا تبسيط للإجراءات التأديبية ومنح الرئيس الاداري سلطات اوسع في مواجهة الموظف، الضمانة الاجرائية الثانية هي التحقيق والهدف منه الكشف عن الحقيقة ويجب ان يكون التحقيق خالٍ من الضغط والاكراه وفي العراق يجب ان يتم التحقيق مع الموظف قبل فرض العقوبات الاشد.

(١) الآية ٨ من سورة المائدة.
(٢) عدنان عاجل عبيد، المصدر السابق ، ص١٠٤.

اما الضمانة الاجرائية الثالثة هي حق الدفاع وان حق الموظف بالدفاع هو حق دستوري[١].

وحق الموظف بالدفاع يمكن ان يكون اصالة او بالوكالة فقد يدافع عن نفسة او يقوم بتوكيل محامٍ للدفاع عنه ، وفي العراق قانون الانضباط جاء خاليا من حق الموظف بتوكيل محامٍ ولكن هذا لا يعني انعدام هذا الحق وذلك للاعتبارات التالية[٢]:

١- يوفر هذا الحق قدرا عاليا من الضمان للموظف المتهم المحال للتحقيق فالمحامي يكون حارس امين على مجريات التحقيق من اجل الموظف.
٢- ان مضمون الحق واحد سواء في مرحلة التحقيق او في مرحلة المحاكمة ولا تختلف باختلاف المساءلة له الحق بتوكيل محام امام لجنة التحقيق لأن مضمون الحق واحد في المرحلتين.
٣- لا مانع قانوني من الاستعادة من هذا الحق وسكوت القانون لا يعني انعدام هذا الحق
٤- ان هذا الحق لا يتعارض مع طبيعة النظام الرئاسي الذي اخذ به المشرع العراقي
٥- ان هذا الحق يعتبر من المبادئ العامة للقانون فهذا الحق يمثل امتدادا لحق الموظف في الدفاع عن نفسه ويجب ان يتمكن المحامي من اداء دوره في الدفاع عن الموظف المتهم فالعبرة ليس باستخدام الحق وانما بمدى كفالة حسن استعماله.

II. المبحث الثاني

المركز القانوني للموظف أثناء التحقيق

يبدأ التحقيق باستدعاء المتهم ومواجهته بالوقائع المنسوب اليه ارتكابها، ويراد بالمركز القانوني وضع الشخص حيال القانون فقد يقرر القانون بعض الاجراءات لمصلحة المرفق التي تكون ذات تأثير على حقوق الموظف ان المركز القانوني اكثر ما يؤثر به اجراء

(١) د .عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، *المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة* ، (مصر: دار الكتاب العربي، ٢٠١١)، ص٢٠٢ .
(٢) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، *الشرعية الاجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام*، (الإسكندرية، مصر: منشأة المعارف، ٢٠٠٦)، ص٢٨٣.

سحب اليد وقد يكون اجراء سحب اليد اجراء وقائي تلجأ اليه الادارة او الجهات المعينة بالقانون جبرا على الموظف المتهم ولمدة معينة عندما يتعرض لإجراءات تأديبية اذا رأت تلك الجهات ان في ابعاده مصلحة للتحقيق[١].

ومن هنا يظهر ان سحب اليد ليس عقوبة تأديبية تصدر بحق الموظف المتهم من قبل الجهات المختصة، فمن المحتمل ان يكون الموظف ذو نفوذ وسلطة وبذلك يؤثر على التحقيق فيضلله ليبعد الاتهام عن نفسه وبذلك يتم سحب يده من اجل التحقيق.

ان الاصل في السلطة صاحبة الاختصاص في اجراء سحب اليد هي الادارة وهذا ما اخذ به المشرع العراقي، وبخصوص مدة سحب اليد فأن الاطالة في مدة سحب اليد قد يضر بالموظف لذلك حدد المشرع العراقي المدة بستين يوما[٢].

ويرى الباحث ان تحديد المدة بنص القانون امر جيد، ويأتي بالاستقرار فلو ان المشرع حدد المدة بشهرين فذلك يؤدي الاضطراب بسبب تباين عدد الايام بالأشهر وبذلك قطع المشرع ذلك بتحديد المدة بستين يوما.

ويكون قرار سحب اليد خاضع لتقدير الادارة الامر الذي قد يجعل الادارة تتعسف في القرار من اجل ابعاد موظف عن وظيفته وليس من اجل سير التحقيق .

وقد جاء في المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ بما يلي:

(إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته ان تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف)

ومن خلال هذه المادة يجد الباحث ملاحظتين :

(١) عدنان عاجل عبيد، المصدر السابق، ص١٦٤.
(٢) المادة (١٧)، قانون انضباط موظفي الدولة العراقي النافذ.

الملاحظة الاولى: هي ان الادارة ليست لها سلطة تقديرية في اجراء سحب اليد في هذه الحالة فهي مقيدة بنص القانون بأن تسحب يد الموظف الموقوف لدى السلطات المختصة.

والملاحظة الثانية: هي ان مدة التوقيف غير محددة فالموظف الموقوف يبقى مسحوب اليد طيلة بقائه لدى السلطة المختصة في الوقف.

ان الموظف يتأثر مركزه طيلة مدة سحب اليد لأن سحب اليد يؤثر على راتب الموظف وعلى ترقيته وله علاقة بمسؤولية الموظف عن مقتضيات وظيفته وهذا ما سيتم بحثه حيث سيقسم هذا المبحث الى مطلبين المطلب الاول يتناول اثر سحب اليد على الراتب والترقية اما المبحث الثاني فيتناول اثر سحب اليد على مسؤولية الموظف عن مقتضيات وظيفته.

II.أ. المطلب الأول

أثر سحب اليد على الراتب والترقية.

ان قرار سحب اليد يعد من اخطر الاثار على الموظف لأنه يرتبط بمستوى الموظف المعاشي وافراد اسرته والموظف يتقاضى راتبا عندما يعمل ومتى ما توقف العمل يتوقف الراتب لان الراتب مقابل العمل، والمشرع العراقي قضى بأن الموظف يتقاضى انصاف الرواتب طيلة مدة سحب اليد[١]:

على ان يتقرر مصير النصف الاخر حسب العقوبة المفروضة عليه ففي حالة عزل او فصل الموظف لا يستحق انصاف الرواتب اما اذا لم تثبت ادانة الموظف المتهم فتعود له انصاف التي كانت موقوفة، ويذهب اتجاه في الفقه الى ان الموظف يجب ان يأخذ الراتب كاملا طيلة مدة سحب اليد لاعتبارات انسانية ويستندون للأسباب التالية[٢]:

(١) المادة (١٨)، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ.
(٢) عدنان عاجل عبيد ، المصدر السابق ، ص١٣٩.

١- ان امر سحب اليد عندما يكون مناط بالسلطة الرئاسية ولها سلطة تقديرية في ذلك فمن المحتمل ان تتعسف في هذا الاجراء وقد يعمد الرئيس الاداري الى ايذاء الموظف لأسباب لا علاقة لها بالصالح العام فليس من العدل ان تحرم من نصف راتب معيلها بسبب تعسف الرئيس الاداري في اتهامه خصوصا مع انعدام الرقابة على مبررات السحب كما الحال في العراق.

٢- ان سحب يد الموظف لمصلحة التحقيق لا يعني انه ادين عن التهمة الموجهة اليه لكي يترتب الاثر المتعلق بالراتب فالمتهم بريء حتى تثبت ادانته، فإذا ثبتت الادانة يكون من الجائز قطع صرف راتبه.

٣- ان هذا الاجراء يؤدي الى ايقاف الموظف عن عمله لأسباب لا دخل لأرادته فيها فهو مستعد لأداء اعمال وظيفته وليس من الحكمة ان يحرم من جزء من راتبه عن مسألة اجبر فيها عن التوقف عن العمل دون سبب منه.

٤- ان تقاضي الموظف المسحوب اليد راتبه كاملا يقطع على الرئيس الاداري الطريق للاستعانة بهذا الاجراء اذا ما فكر بإيذاء الموظف لأسباب شخصية او مصلحية.

٥- ان صرف الراتب كاملا للموظف المسحوب اليد يجعل اثناء مدة سحب اليد يجعل الادارة مجبرة على الاسراع في التحقيق واتخاذ الاجراءات التأديبية الاخرى لأنه ليس بمصلحتها التأخير في اتخاذها

أما عن أثر سحب اليد على الترقية فالترقية هي انتقال الموظف من مستوى وظيفي معين الى مستوى وظيفي اعلى وتزداد على اثر ذلك في الغالب المسؤوليات وزيادة في الراتب والتساؤل الذي يثار هنا هو هل يجوز ترقية الموظف مسحوب اليد اجاب المشرع المصري بعدم جواز ذلك [١].

(١) المادة (٨٧)، من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

اما في العراق فلم يجب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ فالأرجح عدم جواز ترقية الموظف مسحوب اليد لأن الموظف لا يرقى الا اذا وجدت وظيفة شاغرة في الملاك تسد حاجة فعلية[١].

وليس من المتصور ان موظفا يسد حاجة فعلية وهو موقوفا عن اعمال وظيفته، وان الموظف المسحوب اليد قد ينتهي به الامر الى الفصل او العزل ومن شروط الترقية هي الكفاءة والنزاهة لهذه الاسباب يمكن اعتبار الترقية غير جائزة اثناء مدة سحب اليد في العراق على الرغم من ان المشرع العراقي لم يأت بحكم صريح على عكس المشرع المصري الذي جاء بنص صريح ويرى الباحث ان فعل المشرع المصري حسنا فعل لأنه كان واضحا بنص القانون في منع ترقية الموظف مسحوب اليد.

II.ب. المطلب الثاني

أثر سحب اليد على مسؤولية الموظف على مقتضيات وظيفته

بعدما تم بحث اثر سحب اليد على الراتب وتبين ان سحب اليد يؤثر على الراتب ويجعل الموظف يتقاضى انصاف الرواتب طيلة مدة سحب اليد، وكذلك يؤثر على الترقية حيث ان سحب اليد يمنع ترقية الموظف مسحوب اليد طلية هذه المدة، ان سحب اليد يمنع مباشرة الموظف في عمله فهل يسأل الموظف عن عدم قيامه بواجبات وظيفته؟

ان الموظف المسحوب اليد موقوف عن مباشرة عمله فمن غير المعقول ان يقوم بواجباته ولا يجوز اصدار عقوبة بحقه لعدم القيام بواجباته باعتباره موظفا لأن قرار سحب اليد اوقفه عن ممارسة مهام وظيفته، ولكن هناك واجبات يجب ان يلتزم بها وهي كتمان معلومات الوثائق التي اطلع عليها والابتعاد عن كل ما شأنه ان يمس كرامة الوظيفة العامة فمثل هذه الواجبات يجب ان يلتزم بها حتى لو اوقف عن العمل، ولكن سحب اليد يؤدي الى

(١) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٣٨٠، لسنة ١٩٨٧.

اسقاط الالتزامات التي تتعلق بمباشرة الموظف للوظيفة مثل التزامه بأداء العمل الموكول اليه وعدم التغييب والتقييد بمواعيد الدوام [١].

وعلى ذلك لا توجد مسؤولية على الموظف المسحوب اليد عن الاخلال عن هذه الواجبات او هذه المحظورات فلا تطبق اثناء مدة الوقف ومن اهم المحظورات والتي تتصل بالمستوى المعاشي للموظف المسحوب اليد حظر الجمع بين الوظيفة وبين عمل اخر لدى الغير [٢].

ويذهب الباحث الى انتقاد هذا الحظر وذلك لان الموظف المسحوب اليد يتقاضى نصف الراتب وهذا الامر يلحق به ضررا اقتصاديا ويصّعب عليه مواجهة متطلبات الحياة فمن اجل ان يحظر على الموظف العمل لدى الغير اثناء مدة سحب اليد يجب ان يحصل على راتبه كاملا او يسمح القانون للموظف المسحوب اليد العمل لدى الغير من اجل مواجهة متطلبات الحياة كونه يتقاضى نصف راتب.

ان الموظف المسحوب اليد وان تقاضى راتبه كاملا فلا مانع من عمله لدى الغير فالموظف الممنوع من العمل في الاجازة او الاستراحة فذلك من اجل ان يأتي في اليوم التالي وهو في راحة جسدية وذهنية فيقوم بواجبه على اكمل وجه اما الموظف المسحوب الي فلا داعٍ من منعه عن العمل لأنه موقوف عن عمله الوظيفي، ان المخالفة التي يرتكبها الموظف قد تثير نوعين من المسؤولية النوع الاول هو المسؤولية التأديبية والنوع الثاني هي المسؤولية الجنائية وكل من النوعين مستقلين فالتحقيق الجنائي لا يحل محل التحقيق الاداري ولكن يمكن الاكتفاء بالتحقيق الجنائي عن توقيع العقوبة التأديبية طالما اثبت التحقيق مسؤولية الموظف وحقق دفاعه بشأنه فالغرض من التحقيق هو استظهار الحقيقة وتحديد مسؤولية الموظف

(١) عدنان عاجل عبيد ، المصدر السابق، ص١٤٣.
(٢) المادة (٥/ اولا)، من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي النافذ.

المتهم بارتكاب المخالفة فالتحقيق ليس شكلا في ذاته فيمكن الاستغناء عنه اذا ما تحقق الغرض المنشود منه من قبل التحقيق الجنائي[١].

وحسب قانون انضباط موظفي الدولة النافذ فان اللجنة التحقيقية لها ان توصي مع السبب[٢] ما يلي:

١- عدم مساءلة الموظف وغلق التحقيق في حالة عدم صحة التهمة المسندة اليه او عدم كفاية الادلة لأدانته او توفر ادلة براءته.
٢- فرض احدى العقوبات المنصوص عليها قانونا اذا وجدت ادلة كافية لإدانته.
٣- احالته الى محاكم الجزاء المختصة اذا رأت اللجنة ان فعله يشكل جريمة نشأت عن وظيفته او ارتكبها بصفة رسمية وترفع هذه التوصيات الى الجهة الرئاسية التي احالتها عليها.

ومما يلاحظ على عمل لجنة التحقيق انها تصدر قرارات على شكل توصية فهي لا تصدر قرارات ملزمة وسلطة التأديب تقرر اما ان تلتزم بها او لا تأخذ بها مما يجعل وجود اللجنة قليل الجدوى طالما ان حرية قبول الرئيس او رفضه للتحقيق قائمة فيكون عمل اللجنة مجرد اجراء شكلي فرضه القانون فربما ان الرئيس الاداري قرر عقوبة الموظف مسبقا.

ومن اجل ان يكون دور اللجنة فعالا فعلى المشرع ان يفرض على الرئيس ان يأخذ بنتيجة التحقيق وجعل قرارات اللجنة حاسمة من اجل فعاليتها.

III. المبحث الثالث

أثر العقوبة السالبة للحرية على الوظيفة

ان الموظف العام قد يتعرض لعقوبة سالبة للحرية بسبب ارتكابه جريمة سواء كانت الجريمة تتعلق بالوظيفة ام لا تتعلق بها.

(١) عدنان عاجل عبيد ، المصدر السابق ، ص١٤٤.
(٢) المادة (١٠)، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ.

ان الموظف العام طيلة مرحلة التحقيق يكون مسحوب اليد فإذا حكمت المحكمة عليه بالبراءة فأنه يعود الى وظيفته وترجع له حقوقه والتي منها انصاف الرواتب على النحو الذي تم ايضاحه في المطلب الاول من المبحث الثاني.

اما إذا تم اثبات جريمة الموظف وحكم على أثرها بعقوبة سالبة للحرية فهذا يؤثر على الموظف وتقوم الادارة بالأجراء المقرر قانونا بحقه وهنا لا تملك الادارة سلطة تقديرية فهي ملزمة بذلك.

ان الجريمة الجنائية التي يرتكبها الموظف ويصدر بحقه عقوبة سالبة للحرية ينحصر الاثر بحالين، اما ان يفصل الموظف او يتم عزله وعلى ذلك سيكون هذا المبحث من مطلبين الاول هو الفصل كأثر للعقوبة السالبة للحرية والثاني هو العزل.

وقبل الدخول بالفصل والعزل، قد يثار تساؤل مفاده، ماذا لو حكم الموظف بعقوبة سالبة للحرية، مع وقف التنفيذ، هل يعد الموظف مفصولا او معزولا، ام لا يؤثر الحكم على العلاقة الوظيفية في هذه الحالة، مع الاخذ بعين الاعتبار ان الجريمة المحكوم بها مع إيقاف التنفيذ لم تكن من الجرائم المخلة بالشرف؟

يذهب الرأي الراجح، ان التطبيق السليم للقانون نصا وروحا، يقضي بعدم تأثر الرابطة الوظيفية بالحكم الصادر مع إيقاف التنفيذ لعدم انقطاع الرابطة بين الموظف والوظيفة، وبالتالي يبقى الموظف على عمله الوظيفي، ولم ينقطع لعدم تنفيذ العقوبة السالبة للحرية بحقه[١].

(١) حسن مصطفى حسين، *الحكم الجزائي واثراه في سير الدعوى الإدارية والرابطة الوظيفية دراسة تحليلية مقارنة معززة بالتطبيقات والقرارات القضائية*، ط١، (القاهرة: المركز العربي للنشر والتوزيع، ٢٠١٨)، ص٣٣٤.

III.أ. المطلب الاول

الفصل:

جاء في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل: (ب ـ يفصل الموظف مدة بقائه بالسجن او الحبس عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تأريخ صدور الحكم عليه...).

ومن خلال النص القانوني فأن الموظف يعد مفصولا بحكم القانون مدة بقائه بالسجن ولم يحدد نوع الجريمة من حيث الجسامة وبذلك يشمل جميع انواع الجرائم وهي الجنايات والمخالفات والجنح كما لم يضع حدا ادنى لهذه العقوبة فالحبس البسيط يمكن ان يصل الى اربع وعشرين ساعة[١].

ولهذا الامر ان الموظف الذي يحكم بيوم واحد او بضعة ايام سيفصل عن وظيفته لهذه المدة القصيرة وهو اجراء قد يكون شديدا ولا يتناسب مع جسامة الجريمة خاصة وان ستشكل سابقة بحيث اذا ارتكب الموظف بعد عودته فعلا يعاقب عليه بالفصل فستكون عقوبته العزل بقوة القانون فضلا عن ذلك لا ينسجم مع المصلحة العامة ولا مصلحة الموظف حيث ان عودة الموظف الى وظيفته تستدعي صدور قرار بإعادة تعيينه، وهذا الاجراء سيستغرق فترة زمنية قد يكون كل من الموظف والادارة بحاجة الى الاخر[٢].

وبذلك يذهب الباحث الى تأييد من يدعو الى تحديد حدا ادنى للعقوبة التي يفصل الموظف على اثرها ويبقى اشتراط القانون من اجل عودة الموظف الى وظيفته ان لا يكون قد فقد شرط من شروط التعيين فلو حكم على الموظف بجريمة السرقة فلا يمكن ان يعود للوظيفة العامة لأن جريمة السرقة هي جريمة مخلة بالشرف والقانون لا يسمح بتعيين من ارتكب جريمة مخلة بالشرف وهذا يعني ان الموظف مرتكب الجريمة المخلة بالشرف يعد معزولا.

(١) المادة(٨٩)، من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١، لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(٢) مهدي حمدي الزهري، "اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انهاء علاقته الوظيفية، دراسة مقارنة"، (اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد، ٢٠٠٤)، ص١٤٨.

وعقوبة الفصل قد تصدر على الموظف بقرار اداري إذا ارتكب لمخالفات تستحق ولكن الادارة لها سلطة تقديرية في فرضها للعقوبة من عدمه ولكن يجب عليها ان تراعي الاجراءات والا يتم نقضها وتعد باطلة ومن تلك الاجراءات ان تشكل لجنة للتحقيق مع الموظف المتهم.

وفي قانون العقوبات العراقي النافذ ان الحكم يحرم الموظف من الوظيفة التي كان يتولاها ان حكم عليه بالسجن او الحبس وهذه العقوبة تبعية لا تحتاج الى نص عليها بالحكم، وكذلك للمحكمة عند الحكم بالسجن المؤبد او المؤقت او الحبس مدة تزيد على سنة ابتداء من انتهاء تنفيذ العقوبة او تأريخ انقضائها لمدة لا تزيد على سنتين لأي سبب كان[١].

وهنا عقوبة الحرمان تبعية، ان الحرمان هنا سواء وقع كعقوبة تبعية او تكميلية هو حرمان مؤقت يبدأ من اصدار الحكم لحين اخلاء السبيل من السجن عندما تكون العقوبة تبعية، او لمدة لا تزيد على سنتين ابتداءً من انتهاء من تنفيذ العقوبة عندما تكون العقوبة تكميلية.

III.ب. المطلب الثاني

العزل:

قد يعزل الموظف بقرار من المجلس التأديبي اذا اخل اخلالا فادحا بإحدى واجباته المسلكية المحددة في القوانين والأنظمة، ويفقد الموظف المعزول حقه في تعويض الصرف والتقاعد[٢].

ونص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ على وجوب عزل الموظف في حالتين: الاولى: اذا كان قد عوقب بالفصل ثم اعيد توظيفه فأرتكب فعلا يستوجب فصله مرة أخرى[٣].

---

(١) مهدي حمدي الزهري ، مصدر سابق ،ص١٣٢.

(٢)د. محي الدين القيسي، *القانون الاداري العام* ، (لبنان، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، ٢٠٠٧)، ص٣٦٠.

(٣) المادة (٨/ ثامنا/ ب)، من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي النافذ.

وهذه الحالة مجرد فصل الموظف مرة ثانية سببا كافيا لعزله بغض النظر عن سبب الفصل السابق سواء كان عن عقوبة انضباطية ام ترتب كعقوبة تبعية للعقوبة الجنائية الاصلية التي تحرمه من الوظيفة التي يتولاها[١].

وبذلك اوجب المشرع عزل الموظف وهذا يعتبر سيفا على رقبة الموظف مما يحد من نشاطه ويرى الباحث ان الاجدر بالمشرع ان يعطي سلطة تقديرية للقضاء الجنائي او التأديبي من اجل اصدار قرار يتناسب وحالة الموظف وكذلك تحديد مدة ادنى للفصل بدخول السجن فليس من العدالة ان يتساوى الموظف الذي يحكم بالسجن المؤبد مع الموظف الذي يحكم بالحبس اربع وعشرين ساعة ليعاقب كل منهما بنفس العقوبة وهي الفصل اذا كانت لأول مرة والعزل اذا كانت المرة الثانية.

اما الحالة الثانية من حالات عزل الموظف فهي اذا حكم عليه بجناية ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفة رسمية[٢].

ويلاحظ ان المشرع اكتفى لترتيب العزل كعقوبة تبعية ان تكون الجريمة التي ارتكبها الموظف بصفته الرسمية او نشأت عن وظيفته جناية حتى لو عوقب مرتكبها بعقوبة الجنحة لعذر او ظرف قضائي مخفف في حين لا يترتب هذا الاثر على الموظف الذي يرتكب جنحة من هذا النوع ولو عوقب بعقوبة الجناية لظرف قضائي مشدد لان ذلك في الحالين لا يغير من وصف الجريمة.

وبناء على ذلك، ان الموظف حتى لو ارتكب جناية عوقب عنها بالسجن المؤبد فأنها لا تؤدي بمقتضى احكام هذا القانون إلى عزله من الوظيفة ما دامت هذه الجريمة غير ناشئة عن الوظيفة، ولم ترتكب بالصفة الرسمية للموظف.

ومن الجدير بالذكر ان قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١٨ لسنة ١٩٩٣ اوجب عزل الموظف من الخدمة عند الحكم عليه في جرائم الرشوة او الاختلاس او السرقة وذلك

(١) د. علي حسين الخلف ، د. سلطان عبد القادر الشاوي، المصدر السابق، ص٤١٣.
(٢)المادة (٨/ ثامنا/ ج)، من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ.

بغض النظر عن العقوبة المحكوم بها، وهذا يعني ان الجريمة المخلة بالشرف تؤدي الى عزل الموظف بغض النظر ما اذا كانت ناتجة عن وظيفته ام لم يكن للوظيفة علاقة بالجريمة .

وفي مصر يعزل الموظف العام بإحدى الصورتين[١]:

الصورة الاولى: هي صورة العزل بقوة القانون كعقوبة تبعية اذا صدر الحكم في جناية بعقوبة جنائية وفي هذه الحالة يكون الحرمان مؤبدا والعبرة في الحرمان من الوظيفة هو العقوبة وليس وصف الجريمة وهذا عكس الاتجاه الذي اخذ به المشرع العراقي الذي اخذ بوصف الجريمة وليس العقوبة.

اما الصورة الثانية: هي صورة العزل كعقوبة تكميلية وهي على نوعين الاول هو عقوبة تكميلية وجوبية كالرشوة والنوع الثاني هي صورة العزل كعقوبة تكميلية جوازية فالقاضي له سلطة تقديرية في هذه الحالة.

ان المشرع العراقي جعل العزل اثر للجريمة المخلة بالشرف كما عاقب بالعزل عن جريمة الموظف الناتجة عن الوظيفة او اذا ارتكب الجريمة بصفته الرسمية وبهذا حسنا فعل المشرع العراقي فهذا يزيد من احترام الوظيفة وتجعل الموظف اكثر التزاما.

الخاتمة

بعد الانتــهاء من البحث، نجمل ما توصلنا إليه من نتائج، وما نتقدم به من توصيات، بما يلي تباعا:

أولا: النتائج.

١- ان مجرد ايقاف الموظف لدى السلطات المختصة يتم سحب يده مما يؤثر على الراتب والترقية ومسؤولية الموظف عن مقتضيات وظيفته.

(١) د. عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، *الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية*، (الاسكندرية: دار الفكر الجامعي، ط١، ٢٠٠٨)، ص٨٨.

٢- ان اثر العقوبة السالبة للحرية على الوظيفة تؤدي الى العزل اذا كانت الجريمة مخلة بالشرف او كانت الجريمة تتعلق بالوظيفة أو ارتكبها بصفة رسمية.

٣- تكون العقوبة الفصل اذا كانت الجريمة غير مخلة بالشرف و غير متعلقة بالوظيفة ولم يرتكب الجريمة بصفة رسمية.

ثانيا: التوصيات.

١- جعل قرار سحب اليد يصدر من قبل القضاء الاداري لكي تمنع الادارة التعسف في هذه السلطة.

٢- اعطاء الموظف راتبا كاملا خلال مدة سحب اليد لكي لا يؤثر على حالته المعيشية، أو السماح للموظف بالعمل لدى الغير اثناء مدة سحب اليد.

٣- احالة الموظف الى التقاعد عند اذا حكم بالسجن المؤبد عن جريمة غير مخلة بالشرف وغير متعلقة بالوظيفة ولم يرتكبها بصفة رسمية .

٤- تحديد مدة ادنى للفصل عند حبس الموظف عن جريمة غير مخلة بالشرف وغير متعلقة بالوظيفة ولم يرتكبها بصفة رسمية.

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

أولا: الكتب

١- د. احمد القبيلات ، *القانون الاداري* ،ج٢،ط١، عمان ، الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠١٠.

٢- حسن مصطفى حسين، *الحكم الجزائي واثراه في سير الدعوى الإدارية والرابطة الوظيفية دراسة تحليلية مقارنة معززة بالتطبيقات والقرارات القضائية*، ط١، القاهرة: المركز العربي للنشر والتوزيع، ٢٠١٨.

٣- سيف النصر سلمان ، *ضمانات المتهم ، الاصل في الانسان البراءة* ، القاهرة: دار محمود للنشر والتوزيع.

٤-د. عامر ابراهيم احمد الشمري ، *العقوبات الوظيفية ، دراسة مقارنة* ، ط٢، لبنان: مكتبة زين الحقوقية والادبية ، ٢٠١١.

٥-د. عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني، *الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة الجنائية* ، الاسكندرية: دار الفكر الجامعي، ط١، ٢٠٠٨.

٦-د .عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، *المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة* ، دار الكتاب العربي.

٧- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، *الشرعية الاجرائية في التأديب الرئاسي والقضائي للموظف العام* .

٨-د. عبد الغني بسيوني عبدالله ، *الوسيط بالقانون الاداري* ، مطابع السعدي: ٢٠٠٧.

٩-د.علي حسين خلف ،د. سلطان عبد القادر الشاوي، *المبادئ العامة في قانون العقوبات*، بغداد: مكتبة السنهوري ، ٢٠١٢.

١٠-د. محمد صالح عبد البديع السيد، *الوسيط في القانون الاداري* ، القاهرة: دار النهضة العربية ، ٢٠٠٤.

١١-د. محي الدين القيسي، *القانون الاداري العام* ، لبنان، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، ٢٠٠٧.

ثانيا: الرسائل والاطاريح.

١- عدنان عاجل عبيد ، "ضمانات الموظف السابقة لفرض العقوبة التأديبية"، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق، جامعة النهرين ، بغداد، ٢٠٠٢.

٢-د. مهدي حمدي الزهري ، "اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انهاء علاقته الوظيفية، دراسة مقارنة"، اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد، ٢٠٠٤.

ثالثا: الدساتير والقوانين والقرارات.

١- الدستور العراقي النافذ لعام ٢٠٠٥.

٢- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنه ١٩٩١ المعدل.

٣- قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.
٤- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.
٥- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل
٦- قانون المرافعات المدنية العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل.
٧- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٣٨٠ لسنة ١٩٨٧.