مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: الآثار الجنائية لاستقالة الموظف
اسم الكاتب: أ.م.د. عدي طلفاح محمد الدوري
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/822
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 19:28 +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.

الآثار الجنائية لاستقالة الموظف

Criminal effects of employee resignation

أ.م.د. عدي طلفاح محمد الدوري

Oday Tulfah Mohammed Aldoury

جامعة تكريت/ كلية الحقوق

University of Tikrit / College of Law

الملخص.

تكفل غالبية الدول حق الموظف في مزاولة مهام وظيفته بانسيابية من خلال الموازنة بين الالتزامات المكلف بها والحقوق التي يستحقها بموجب المركز التنظيمي الذي تحتله وظيفته ضمن التدرج الوظيفي، ومن بين تلك الحقوق التي كفلتها له النصوص القانونية هو "حق الاستقالة" باعتباره من اهم الحقوق التي يستطيع الموظف ممارستها في ظل ظروف محددة، الا ان المشرع في حالات معينة لضمان استقرار المرفق العام بانتظام واطراد حفاظا على المصلحة العامة يجعل من الاستقالة امر ممنوع يصل الى حد اعتبارها جريمة تستوجب العقاب اذا ما تمت في ظروف معينة اسوة بالجرائم الماسة بالمصلحة العامة ، وهو ما سعت التشريعات الى تنظيمه بحذر.

الكلمات المفتاحية:

الاثار، الجنائية، استقالة، موظف.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

Abstract.

The majority of States guarantee the right of the employee to carry out his functions smoothly through the balance between the obligations and the rights he is entitled to under the organizational center occupied by his job within the career hierarchy. Among these rights guaranteed by the legal texts is the "right to resign" as one of the most important rights that can Under certain conditions, the legislator in certain cases to ensure the stability of the public facility regularly and steadily in order to safeguard the public interest makes the resignation is prohibited to the extent that it is considered a punishable offense if it is committed in certain circumstances as crimes against the public interest E, which has sought legislation to regulate caution.

Key words:
Criminal effects, employee, resignation.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

المقدمة

يحتل موضوع الموظف العام أهمية كبيرة ضمن موضوعات القانون الإداري، ويعود ذلك إلى أن الموظف العام هو أداة الدولة في تحقيق أهدافها، فالدولة بوصفها شخص معنوي عام لا تستطيع أن تؤدي التزاماتها المتعددة ، إلا بواسطة شخص طبيعي يمثلها ويعبر عن إرادتها والمتمثل بالموظف العام ، لذلك تعمد النظم القانونية على اختلاف أيدلوجياتها إلى ويجاد حقوق وامتيازات للموظف تنسجم مع الواجبات المكلف بها.

إذ تتنوع تلك الحقوق بين حقوق مالية كالراتب والمخصصات، وأخرى معنوية كالترقية والترفيع والإجازات، بالإضافة إلى الامتيازات المتعددة المتمثلة بالمكافئات التشجيعية وإعارة الخدمات والرعاية الصحية، وغيرها من الامتيازات فضلاً عن الضمانات التي توفرها له الإدارة.

وبالإضافة إلى ما سبق ذكره تعمل القوانين الخاصة بتنظيم خدمة الموظف العام إلى تمكينه من ترك العمل عن طريق نظام الاستقالة لأسباب يقدرها وحده لرغبته في المواصلة بالعمل المناط به من عدمها بموجب التنظيم الإداري وبموافقة الإدارة وفق السياق القانوني الخاص بذلك.

ورغم أن استقالة الموظف حق ثابت له بموجب أحكام القانون، إلا أن المشرع في بعض الأحيان يلجأ إلى تقييد ذلك الحق من خلال شروط معينة يتم تحديدها بما ينسجم مع خصوصية كل موظف، كما وان المشرع في بعض الحالات يلجأ إلى تجريم استعمال الموظف لحقه بالاستقالة في الحالات التي يترتب عليها أخطار أو أضرار بالمصلحة العامة. وهو ما تم العمل به في غالبية التشريعات الجنائية.

أولاً: أهمية البحث.

لا شك أن منع الإنسان من ممارسة حق من حقوقه أمر يثير مخاوفه تجاه سياسة الدولة وإجراءاتها في تحقيق العدالة، وبما أن الموظف العام له وبموجب قانون الخدمة المدنية أن

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

يترك عمله بواسطة الاستقالة ، فان حرمانه من هذا الحق يثير مخاوف عديدة تتمثل بفقدان الثقة بالإدارة بصورة عامة، ونقصان الرغبة في التوجه إلى للعمل بصفة موظف، كما وان إجبار الموظف على الاستمرار بأداء واجبات وظيفته دون رغبة قد يؤدي إلى نقص الإنتاج وضعف الجودة والركون عن التطور فضلاً عن الإحباط الوظيفي. لذلك تبرز أهمية أن تكون النصوص التي تجرم استعمال حق الاستقالة مستندة إلى أسباب جدية مصاغة في نصوص محكمة غير قابلة للتأويل خارج ما ابتغاه المشرع.

ثانياً: إشكالية البحث.

تعود إشكالية البحث في وجود نص التجريم ذاته، والذي تناول حق مباح للموظف، لذلك تثور مشكلة انسجام النص مع ما أراد المشرع تحقيقه من جهة وتوافقه مع ما بينته النصوص المنظمة للوظيفة من جهة أخرى، كما وان عدم تناول الموضوع من قبل شراح القانون الجنائي أدى إلى تفسير النصوص الخاصة بذلك بما لا ينسجم مع طبيعة النص خلافاً لما أراده المشرع في المصلحة المحمية.

ثالثاً: منهجية البحث.

تفرض طبيعة البحث التي تمزج بين فرعين من فروع القانون العام وهما القانون الإداري والقانون الجنائي، إلى إتباع المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص التنظيمية والجنائية المتعلقة بعمل الموظف ومقارنة ذلك مع النصوص التشريعية للدول الأخرى.

رابعاً: هيكلية البحث.

لغرض دراسة موضوع " الآثار الجنائية لاستقالة الموظف" فإننا نرى بأن يكون ذلك في ثلاث مباحث يخصص الأول للبحث في الجوانب الإدارية المتعلقة بالموضوع ويخصص المبحث الثاني والثالث للبحث في الجوانب الجنائية، وعلى النحو الآتي:

المبحث الأول: التعريف باستقالة الموظف.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

المطلب الأول – مفهوم استقالة الموظف.

المطلب الثاني- أنواع استقالة الموظف.

المبحث الثاني: الآثار الجنائية للاستقالة الفردية .

المطلب الأول - الأثر الجنائي للاستقالة الفردية في القانون المقارن.

المطلب الثاني- الأثر الجنائي للاستقالة الفردية في القانون العراقي.

المبحث الثالث : الآثار الجنائية للاستقالة الجماعية.

المطلب الأول- الأثر الجنائي للاستقالة الجماعية في القانون المقارن.

المطلب الثاني- الأثر الجنائي للاستقالة الجماعية في القانون العراقي.

الخاتمة.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

I. المبحث الأول

التعريف باستقالة الموظف

لغرض التعريف باستقالة الموظف بالقدر الذي تتطلبه دراسة موضوع الآثار الجنائية لاستقالته دون الغوص في المفردات الدقيقة لنظام الاستقالة وطبيعتها، نرى من الضروري أن نتناول مفهوم استقالة الموظف ومعرفة أنواعها التي نظمها المشرع، والتي تترتب من خلالها الأثر الجنائي وذلك في المطالب الآتية:-

I. أ. المطلب الأول

مفهوم استقالة الموظف

بما أن التشريعات في غالبيتها تعمد إلى تنظيم الأحكام دون التطرق إلى وضع تعريفات محددة تقيد النص ، لذلك نرى من المناسب أن نتناول مفهوم الاستقالة لدى الفقه ، ومن ثم تناول المفهوم وفقاً لنصوص القوانين. وكما يأتي:

أولاً: الاستقالة في الفقه.

من الممكن التوصل إلى مفهوم الاستقالة من خلال التعريفات التي أوردتها النصوص القانونية فضلا على التعريفات التي أوردها الفقه، اذ تعرف الاستقالة وفق مفهوم الفقه الفرنسيبأنها:" تعبير الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائياً". وتعرف كذلك بأنها :" سبب للتوقف عن أداء الوظيفة تنتج بمبادرة الموظف ويجب أن يتم طلبها كتابياً"[١]. كما وتعرف بأنها:" إعلان الموظف عن إرادته الموافق عليها من الإدارة بصفة نهائية"[٢]. والملاحظ على التعريفات السابقة التي أوردها الفقه الفرنسي أنها قد اتفقت على وجوب أن تكون الاستقالة متضمنة الرغبة على ترك الوظيفة نهائياً بصورة صريحة ، وهذا يجعل

[١] نظم المشرع الفرنسي أحكام الاستقالة في قانون الموظفين الفرنسي في ٩ اكتوبر ١٩٤٦ الملغى ، إذ نصت المادة (١٢١) منه على :" أن الاستقالة ...لا اثر لها إلا إذا قبلتها السلطة المختصة بالتعيين ولا يسري مفعولها إلا ابتداء من الوقت الذي تحدده تلك السلطة".

[٢] عبد الكريم بن قلة – الاستقالة في القانون الجزائري – رسالة ماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر -/بسكرة – ٢٠١٤- ص٦٩.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

التعريفات لمفهوم الاستقالة قاصر عن استيعاب صور الاستقالة التي نظمها المشرع ، والتي سنبين أنواعها لاحقاً.

أما بالنسبة للفقه العربي فقد عرف استقالة الموظف بأنها:" رغبة الموظف في ترك عمل وظيفته بإرادته واختياره بصفة نهائية "[٣]. وعرفت كذلك بأنها:" إنهاء خدمة الموظف بناءً على طلبه أو لاتخاذه موقفاً معيناً يعتبره القانون بمثابة طلب للاستقالة"[٤] كما وعرفت بأنها:" إبداء الموظف لرغبته في ترك العمل نهائياً ولا يتم إلا بموافقته"[٥]. والتعاريف الأخيرة أكثر انسجاماً مع ما نظمه المشرع في أحكام الاستقالة، إذ أن الاستقالة قد تكون صريحة بطريق تقديم الطلب إلى المسؤول الإداري ، أو تكون ضمنية (حكمية) من خلال الموقف الذي يتخذه الموظف ويترتب عليه اعتباره مستقيلاً.

فالاستقالة أمر مباح للموظف إذ هي من الحقوق التي توفرها له الوظيفة ، غير أن ممارسة هذا الحق يجب أن يتوافق مع اعتبارات المصلحة العامة ، فمجرد تعرض المصلحة العامة للخطر نتيجة الاستقالة فان أمرها قد يدخل حيز التحريم أو التجريم، وهذا ما يمكن ملاحظته في التشريعات المنظمة للاستقالة بشكل واضح .

ثانياً: الاستقالة في النصوص التشريعية.

نظم المشرع المصري أحكام الاستقالة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، إذ نص على انه :" للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة حكمية..."[٦]. أما قانون الخدمة المدنية العراقي فقد نظم أحكام الاستقالة صراحةً إذ نص على انه :" ١- للموظف أن يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه إلى مرجعه المختص. ٢- على المرجع أن يبت في الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً ويعتبر الموظف منفكاً

---

[٣] د. علي محمد بدير ود. عصام عبد الوهاب البرزنجي و د. مهدي ياسين السلامي – مبادئ وأحكام القانون الإداري – كلية القانون – جامعة بغداد – ١٩٩٣- ص٣٧٢.
[٤] د. ماجد راغب الحلو –القانون الإداري – دار المطبوعات الجامعية –الإسكندرية -١٩٨٧ - ص ٣٦٣.
[٥] د. ماهر صالح الجبوري – القانون الإداري – مطبعة التعليم العالي – الموصل – ١٩٨٩- ص١٣٤.
٦ المادة (٧٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

بانتهائها إلا إذا صدر أمر القبول قبل ذلك.٣- إذا قدم الموظف استقالته وعين فيها موعداً للقبول فيجوز قبولها من تاريخ ذلك الموعد أو قبله"[٧].

وبناء على ما تقدم يمكن تحديد أحكام الاستقالة وهي كما يأتي[٨]:

١- تعد الاستقالة المظهر الخارجي لإرادة الموظف في اعتزال العمل الوظيفي، لذا يجب أن تصدر برضا صحيح من الموظف .

٢- يجب أن لا يكون طلب الاستقالة مقترناً بقيد أو معلقاً على تحقق شرط معين، وإلا كان للإدارة في عدم إجابته ، إلا إذا رأت الإدارة إجابة طلبه.

٣- يجب أن يكون تعبير الموظف عن إرادته في الاستقالة تحريرياً- هذا فيما يتعلق بالاستقالة الصريحة وليس الحكمية – إذ لا تترتب الآثار القانونية[٩] التي نص عليها المشرع إذا تم التعبير عن الاستقالة شفهياً .

٤- الموظف غير ملزم ببيان الأسباب التي دفعته إلى الاستقالة، إذ أن ذلك الأمر يعود لتقدير الموظف ، فجدية الأسباب أو عدمها لا يؤثر على قبول الإدارة لتلك الاستقالة أو رفضها.

٥- تنتهي خدمة الموظف الطالب للاستقالة بالقرار الذي يصدر من قبل الإدارة بقبول الطلب، وهذا يعني إمكانية مسائلة الموظف طالب الاستقالة انضباطياً إذا ما ترك العمل

---

[٧] المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

[٨] د. علي محمد بدير واخرون – مصدر سابق – ص ٣٧٣، ٣٧٤.

[٩] رتب المشرع على استقالة الموظف الذي درس على نفقة الدولة آثار مالية نظمها قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٢١) لسنة ١٩٨٣ ، اذ نصت المادة(٢) من القرار على انه :" يطالب الموظف المستقيل من حملة الشهادات العليا (دبلوم عال، دكتوراه أو ما يعادلها من شهادات) بما يلي : - جميع النفقات الدراسية المتحققة بذمته طبقا لما ورد في أولا من بياننا هذا ويتم احتسابها وفق الأسس المحددة فيها – جميع النفقات الإضافية المصروفة عليه خلال فترة دراسته العليا وطبقا للقرارات أو القوانين أو التعليمات الخاصة بالدراسات ويجري احتسابها بصورة كاملة من قبل إدارة الكلية التي تخرج فيها " كما ونصت المادة (٧) من نفس القرار على :" تستحصل النفقات الدراسية المترتبة بذمة الموظف المستقيل من الوزارة أو الدائرة التي ينتسب إليها وتقيد إيرادا للعدد والمادة أو الحساب المختص اللذان حددتهما وزارة المالية". ومع ذلك فقد خول الوزير المختص إمكانية إعفاء الموظف المستقيل من الأحكام التي رتبتها مواد القرار أعلاه . إذ نصت الفقرة(١) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٥٠) لسنة ١٩٨٩ والمنشور بالوقائع العراقية العدد(٣٢٧٣) في ١٩٨٩/٩/١٨ على انه :" للوزير المختص ورئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة قبول استقالة الموظف الذي تقل خدمته عن (١٥) خمسة عشر سنة وإعفاءه من النفقات الدراسية ...". .

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

بمجرد تقديم الاستقالة دون أن ينتظر قبولها، فضلاً عن إمكانية مسائلته جنائياً إذا ما ترتب على ذلك الترك الآثار التي بينها المشرع في النصوص العقابية.

٦- قرار قبول طلب الاستقالة ممكن أن يكون صريحاً، ومكن أن يكون ضمنياً، فالصريح يكون عند رد الإدارة بقبول الطلب خلال مدة (٣٠) يوم، أما القبول الضمني فيكون بانقضاء المدة انفة الذكر دون أن يصدر من المرجع رفضاً صريحاً لها.

٧- يجوز للموظف العدول عن الطلب الذي قدمه خلال مدة(٣٠) يوم، مالم يصدر قرار من الإدارة بقبولها .

٨- لا يجوز إلغاء قرار قبول الاستقالة إذا كان قد صدر وفقاً للقانون.

ومن المناسب ان نذكر بأن الخشية من استعمال الموظف لحقه في الاستقالة من الوظيفة تكمن عندما تكون أجور مرتبات الوظيفة وامتيازاتها متدنية ينافسها في ذلك القطاع الخاص أو الرغبة بالهجرة إلى بلدان أخرى يتقاضى فيها أجور مغرية ، كما وتبرز مخاطر الاستقالة في حالات الحروب والاضطرابات والفتن التي قد تتعرض لما الدولة ، مما يخل بشكل مباشر بمبدأ انتظام سير المرفق العام وأداء الخدمة العامة في المجتمع ، لذلك تعمد الدول إلى تنظيم حق الاستقالة بشكل دقيق ينسجم مع طبيعة المجتمع والمرحلة التي يمر بها ، لذلك قرر مجلس قيادة الثورة (المنحل) لسنة ١٩٨٣ منع الاستقالة وذلك بموجب القرار الذي منع الموظف من ممارسة حقه في الاستقالة قبل مضي مدة عشر سنوات على الخدمة الفعلية لصاحب الطلب ( ) وقد أحسن المشرع العراقي عندما ألغى هذا القرار لعدم انسجامه مع حقوق الموظف العام ذلك أن مدة عشر سنوات في الوظيفة أمر قد يكون شاق بالنسبة لبعض فئات الموظفين كما وان إجبار الموظف على البقاء لمدة طويلة قد يجعل من شغله للوظيفة أمر شكلي لا أكثر، الأمر الذي يضر بالغاية من وجود المرفق العام.

ومن خلال ما تقدم من الممكن تعريف استقالة الموظف بأنها :" إظهار الموظف رغبته في ترك العمل وبشكل نهائي صراحةٍ أو ضمناً بموافقة الإدارة، مالم ينص القانون على خلاف ذلك".

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

I. ب. المطلب الثاني

أنواع استقالة الموظف

يذهب الفقه في تصنيف استقالة الموظف إلى أنواع عدة[١٠]، فمن حيث أسلوب الاستقالة تقسم إلى استقالة صريحة واستقالة ضمنية، ومن حيث عدد المستقيلين تقسم إلى استقالة فردية واستقالة جماعية ، والأخيرة اشد خطورة على انتظام سير المرفق العام من الاستقالة الفردية، ولذلك تتشدد التشريعات في عند تنظيمها لأحكام هذا النوع من الاستقالة، سواء أكان ذلك من حيث أجازتها أو من حيث فرض العقوبة على مرتكبيها .

والحقيقة أن الاستقالة سواء أكانت فردية أو جماعية فهي في نفس الوقت تكون أما صريحة أو حكمية ، ولذلك سنقتصر في دراستنا على بيان الاستقالة الفردية والجماعية لان محور البحث سينصب بالدرجة الأساس على هذه الأنواع وعلى النحو الآتي:-

الفرع الأول: الاستقالة الفردية.

وهي الاستقالة التي تقدم باسم الموظف وتخصه وحده فقط [١١]، وتكون في صورة طلب يقدم إلى الإدارة من قبل صاحب الشأن وبذلك تكون الاستقالة صريحة، إلا أن الموظف قد لا يعود إلى الإدارة لغرض تقديم استقالته، غير أن الإدارة تستشف رغبته بذلك من خلال القرائن المتوفرة التي يبينها القانون بذلك يطلق عليها بالاستقالة الضمنية.

وقد اشرنا فيما سبق إلى النصوص التي أوردها المشرع الخاصة بتنظيم الاستقالة الصريحة أو الأصولية، أما الاستقالة الضمنية فقد نظمها المشرع العراقي في المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لعام ١٩٦٠ المعدل والتي نصت على انه :" ١- على الموظف أو المستخدم المبلغ بالنقل أن يلتحق بوظيفته خلال مدة لا تتجاوز خمسة أيام ((

[١٠] يشير فقه القانون الإداري إلى نوع آخر من الاستقالة وهي (الاستقالة التيسيرية) وهي نوع من الاستقالة أوجدها المشرع حفاظاً على سير المرفق العام بانتظام واطرد نتيجة دخول التكنولوجيا إلى الإدارة وحصول فائض في عدد الموظفين ، وهذا النوع من الاستقالة اخذ به المشرع المصري وأطلق عليه (الإحالة على المعاش). للمزيد ينظر د.محمد عبد الحميد أبو زيد – الطابع القضائي للقانون الإداري – دار الفكر العربي – القاهرة – ١٩٨٤ – ص١٦٣؛ أشار إليه، لؤي كريم عبد خضير المشهداني – ضمانات سير المرفق العام بانتظام واطراد في الوظيفة العامة دراسة مقارنة – رسالة ماجستير – كلية الحقوق جامعة النهرين – ٢٠٠٥ –ص١٠٥.

[١١] عبد الكريم بن قلة – مصدر سابق – ص ٨٤.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

عدا أيام السفر المعتاد)) إلا إذا نص في أمر النقل على مدة تزيد على ذلك وإذا تأخر عن الالتحاق ولم يبدِ معذرة مشروعة ، فعلى المرجع المختص ان يخطره تحريرياً بلزوم الالتحاق بالوظيفة خلال سبعة أيام من تاريخ التبليغ بالإخطار وفي حالة عدم التحاقه عند انتهاء مدة الإخطار يعتبر مستقيلاً. ٢- على الموظف أو المستخدم أن يلتحق بوظيفته حالما تنتهي إجازته فان لم يلتحق دون عذر مشروع خلال مدة أقصاها عشرة أيام من تاريخ انتهاء إجازته يعد مستقيلاً. ٣- يعد الموظف المنقطع عن وظيفته مستقيلاً اذا زادت مدة انقطاعه على عشرة أيام ولم يبدِ معذرة مشروعة تبرر هذا الانقطاع".

وبذلك تتحقق الاستقالة الحكمية بثلاث حالات وهي:

١- إذا لم يلتحق الموظف بوظيفته خلال خمسة أيام-عدا أيام السفر- من تاريخ نقله ولم يبدِ معذرة مشروعة، وتم إخطاره ومضت مدة الإخطار التي هي (٧) أيام دون أن يلتحق بوظيفته.

٢- إذا لم يلتحق الموظف بوظيفته خلال المدة المحددة بأمر النقل ولم يبدِ معذرة مشروعة ، وتم إخطاره، ومضت مدة الإخطار التي هي (٧) أيام دون أن يلتحق بوظيفته.

٣- بمرور مدة (١٠) أيام بعد انتهاء إجازته إذا ولم يلتحق بوظيفته ولم يبدِ معذرة مشروعة.

٤- إذا زادت مدة انقطاعه – في غير حالة الاجازة السابق ذكرها- على عشرة أيام ولم يبدِ معذرة مشروعة تبرر هذا الانقطاع.

أي أن الاستقالة الحكمية تكون بانقضاء مدة محددة من تاريخ النقل أو انقضاء الإجازة، أو الانقطاع عن الوظيفة بغير الحالتين السابقتين، ومما يؤخذ على المشرع العراقي انه قد اشترط على الموظف المستقيل استقالة أصولية صريحة أن تتم الموافقة عليها من قبل الإدارة ، بينما لم يشترط ذلك على من يستقيل استقالة حكمية، وهو أمر مخالف للمنطق إذ ما علمنا أن بعض الحقوق من الممكن أن تترتب للموظف المستقيل، فضلاً عن أن الموظف

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

المستقيل استقالة أصولية قد راعى المصلحة العامة في تحقيق انتظام سير المرفق العام، ووفر للإدارة الفرصة الكافية لإيجاد البدائل المتاحة.

وبالإضافة لصورة الاستقالة الحكمية التي نص عليها المشرع العراقي تذهب بعض التشريعات المقارنة إلى اعتبار حالة التحاق الموظف بخدمة لجهة أجنبية استقالة حكمية أيضاً إذا لم يحصل على ترخيص من دولته بذلك، إذ تعتبر خدمته منتهية اعتباراً من تاريخ التحاقه بالخدمة للجهة الأجنبية[١٢].

وقد ذهب المشرع الفرنسي إلى إنكار الاستقالة الحكمية، حيث استقر قانون الموظفين الفرنسي لسنة ١٩٤٦ ولسنة ١٩٥٩ ، على أن استقالة الموظف يجب أن تكون حاسمة ووفق التنظيم القانوني لها، وبذلك فان مجرد ترك الموظف لمركزه الوظيفي لا يحقق الاستقالة، ويكون للإدارة حق فرض الجزاءات التأديبية بحقه عند الانقطاع ، وهذا بدوره يعكس مدى تطور وحرص المشرع الفرنسي على انتظام سير المرافق العامة[١٣].

الفرع الثاني: الاستقالة الجماعية.

وهي الاستقالة التي يقدمها أكثر من موظف في آن واحد وتعرف الاستقالة الجماعية بأنها :" اتفاق يتم بين عدد من موظفي المرافق العامة يدور حول تقديم استقالتهم والتحلل من وظائفهم دفعة واحدة بقصد التأثير على الحكومة "[١٤].

والحقيقة أن التشريعات الخاصة بتنظيم خدمة الموظف لا تنظم الاستقالة الجماعية إذ أنها لا تسمح بها مطلقاً، لذلك فإنها لا تنظم أحكامها سوى ما يتعلق بتجريم ممارستها أو حتى التحريض عليها. ومع ذلك فأن بعض التشريعات جاءت خالية من النص عليها حتى فيما يتلق بتحريمها وهذا ما سلكه المشرع الأردني، إذ انه لم يحرم ذلك لا في القانون نظام

١٢ المادة (٩٨) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المصري.
١٣ لؤي كريم عبد خضير المشهداني، مصدر سابق –ص١٠٢.
١٤ د. احمد عبد القادر جمال، *القانون الإداري المصري والمقارن من الوجهة التطبيقية والجزائية*، القاهرة: مكتبة النهضة الحديثة، ١٩٥٥، ص١٩٦.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

الخدمة المدنية [١٥] ولا في قانون العقوبات [١٦]، وانطلاقاً من مبدأ ((لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص)) فان القضاء الجنائي لا يمكن أن يطبق أية جزاءات بحق الموظفين إذ ما عملوا على تقديم استقالتهم بشكل جماعي.

ومن المناسب أن نذكر بأن الاستقالة الجماعية قد تكون بصورة صريحة عن طريق تقديم أكثر من شخص استقالتهم إلى الإدارة في وقت واحد، كما أنها قد تكون استقالة جماعية حكمية، والتي ممكن أن تتحقق عن طريق امتناع أكثر من موظف عن الالتحاق بالوظيفة التي يشغلها حسب تنظيمه الإداري.

ومن حيث الواقع فان الموظفون قد يلجئون إلى وسيلة أخرى بديلة عن الاستقالة الجماعية بغية تحقيق ما يصبون إليه ، وتتمثل تلك الوسيلة بالإضراب عن العمل، إذ أن الكثير من التشريعات التي لا تسمح للموظفين باللجوء إلى الاستقالة الجماعية مكنتهم من التعبير عن حاجاتهم بطريق جماعي يسمى الإضراب[١٧]

ويعرف الإضراب بأنه:" اتفاق عدد من العمال أو الموظفين على الامتناع عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين واللوائح، أو عقد العمل، مع التمسك بمزايا الوظيفة العامة". كما ويعرف بأنه :" امتناع الموظفين أو المستخدمين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ويلجأ الموظفون لهذا الأسلوب إظهاراً لسخطهم عن عملهم من أعمال الحكومة لإرغامها على التراجع عن موقفها أو استجابة لمطالبهم "[١٨].

١٥ نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (١) لسنة ١٩٨٨ المعدل .

١٦ نصت المادة (٥) من قانون العقوبات الأردني رقم(١٦) لسنة ١٩٦٠ المعدل على انه :" وجوب النص على العقوبة واعتبار الجريمة تامة"..

١٧ لم ينظم المشرع العراقي في القوانين الخاصة بالموظف العام ، واقتصر ذلك التنظيم فقط على ما بينته المادة (١٢٩ ، ١٣٠) من قانون العمل العراقي رقم(١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي و المادة(١٦٢) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة٢٠١٦ .

١٨ سليمان محمد الطماوي، *الوجيز في القانون الإداري – دراسة مقارنة*، القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٨٨، ص٣٨٥.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

إذ يعد الإضراب[١٩] احد أهم المسائل الدستورية والإدارية التي شهدت تطور في الآونة الأخير، إذ سعت المواثيق الدولية والإقليمية وعدد كبير من دساتير العالم إلى ضرورة تنظيم ممارسته كحق أساسي ومشروع أسوةً بالحقوق الأخرى التي تنظمهما الدساتير [٢٠].

وعلى الرغم تقارب الإضراب من الاستقالة الجماعية للموظفين، إلا أنهما يختلفان في الأمور الآتية:

١- إن الإضراب يمارس بصورة جماعية بينما الاستقالة تمارس عادة بصورة فردية، وهو ما تسمح به القوانين، أما الاستقالة الجماعية فهي أمر مجرم في غالبية التشريعات.
٢- أن الإضراب هو توقف مؤقت عن العمل بينما الاستقالة تكون بترك الوظيفة والعمل فيها بصورة نهائية [٢١].
٣- أن الإضراب يمارس من قبل العمال والموظفين ضد أصحاب العمل أو السلطة العامة ، بينما تمارس الاستقالة الجماعية من قبل موظفين عموميين للضغط على سياسة الدولة بغية تحقيق أهداف معينة .
٤- يؤثر الإضراب على الحياة الاقتصادية، إذ هو يتعلق بحق العمل، بينما تتعلق الاستقالة بمركز تنظيمي هدفه انتظام سير المرفق العام باطراد وانتظام.
٥- تنظم التشريعات الإجراءات الخاصة بالإضراب، بينما تعمد على تجريم الاستقالة الجماعية .
٦- من الممكن ممارسة الإضراب بأي صورة من صوره التي بينها الفقه، بينما لا تتحقق الاستقالة إلا بصورتيها الصريحة والضمنية.

---

[١٩] للإضراب أشكال متنوعة وهي على النحو الآتي: ١- الإضراب التقليدي (العادي) وهو الذي يترك فيه المضربين أعمالهم ويتركون موقع العمل أو الالتحاق به بطريقة محكمة ومنظمة.٢- الإضراب الدائري (المغلق) إذ يتم في هذا النوع من الإضراب تحديد لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق .٣- الإضراب القصير والمتكرر .٤- الإضراب البسيط (الإضراب الجزئي) أو المستتر. ٥- إضراب الحماس والاندفاع ٦- الإضراب المفاجئ .٧- الإضراب السياسي .٨- الإضراب التضامني.؛ د. عدنان العابد – مفهوم الإضراب وآثاره في تشريع العمل – مجلة الحقوق –ع١-بغداد -١٩٦٦- ص١٦ ؛ سامر احمد موسى –إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة مقارنة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري – بوابة فلسطين القانونية – ٢٠٠٧ –ص٢٣- ٤٤.

[٢٠] د. نوزاد احمد ياسين ود.محمد سليم محمد أمين، "النظام القانوني لإضراب الموظف العام في العراق دراسة مقارنة،" *مجلة كلية القانون والسياسة /جامعة كركوك*،العدد٨، السنة٩- ص١٠٦.

[٢١] د. نوزاد احمد ياسين ود.محمد سليم محمد امين – مصدر سابق- ص ١٢٢.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

وبعد أن بينا أحكام الاستقالة وفقاً لقوانين خدمة الموظفين وبما يخدم فكرة البحث ومضمونه دون إسهاب أو إطالة، نرى من الضروري أن نبين الآثار الجنائية التي من الممكن أن تترتب عليها وذلك في المبحثين التاليين.

II. المبحث الثاني

الأثر الجنائي للاستقالة الفردية

تعبر الاستقالة عن حرية الموظف بين أداء عمله برغبة وإتقان وبين ترك العمل والوظيفة بصورة نهائية بإرادة مختارة، وهي على عمومها أمر مباح للموظف، إلا أن المشرع ولاعتبارات معينة تتعلق بالمصلحة العامة ، قد يعمد إلى تقييد حرية الموظف في ممارسة هذا الحق. بحيث لا يكون للموظف في ظروف معينة حددها المشرع أن يقدم على عرض استقالته للإدارة ، وبذلك يكون المشرع قد ميز الموظف عن غيره من العاملين في القطاع الخاص ، فالموظف يقوم بعمل وظيفته تحقيقاً لصالح المجموع وليس تحقيقاً لمصلحته الشخصية ، وهذا لا يعني أن الموظف لا يتقاضى أجراً عن عمله بل أن الموظف يتقاضى أجراً مجزياً يساوي ما بذله من جهد.

والواقع أن غالبية التشريعات ومنها التشريع العراقي قد وازنت بين حماية الموظف ومسؤوليته ، إذ عملت على توفير الحماية اللازمة لقيام الموظف بأداء واجبات الوظيفة من خلال رفع مسؤوليته أو إباحة الفعل الذي يقوم به وفق الحالات التي ينص القانون عليها[٢٢].

ولغرض بيان الآثار الجنائية للاستقالة الفردية للموظف العام نرى من الضروري أن نتناول ذلك في القوانين المقارنة ومن ثم تناولها في القانون العراقي، وعلى النحو الآتي:

II. أ. المطلب الأول

الأثر الجنائي للاستقالة الفردية في القانون المقارن

[٢٢] صباح مصباح محمود السليمان، "الحماية الجنائية للموظف العام (دراسة مقارنة)،" (أطروحة دكتوراه – كلية القانون/جامعة الموصل- ٢٠٠١)، ص ٥٠ وما بعدها.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

سبق وان ذكرنا بأنه رغم النص صراحة من قبل القوانين الخاصة بتنظيم عمل الموظف على حق الموظف في الاستقالة إلا أنها تعمل على تجريمها في النصوص العقابية إذ ما تحقق الانموذج القانوني الذي وصفه المشرع ، ومن بين تلك القوانين قانون العقوبات المصري والذي نص على انه :" ...وكل موظف أو مستخدم عمومي ترك عمله أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الإخلال بانتظامه يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر أو بغرامة لا تجاوز خمسمائة جنيه ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة"[٢٣]، فمن خلال هذا النص يتبين أن المشرع المصري لم يذكر حالة الاستقالة بصورة صريحة وهذا يدل للوهلة الأولى على أن فعل الاستقالة يخرج عن نص التجريم ، إلا انه من خلال العودة إلى التعريف الفقهي نجد أن جانب كبير من الفقه عرف الاستقالة بأنها ترك الموظف لعمله ، كما وان نص المادة أعلاه قد استهل بعبارة (إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة...) مما يدل على أن المراد بالترك بصورة عامة ، وهذا يتضمن حالة ترك الموظف لعمله بطريق الاستقالة إذ ما تحقق الانموذج القانوني الذي نص عليه المشرع والمتمثل بالاتي:

١- ترك الموظف عمله أو الامتناع عن عمل من أعمال وظيفته.

٢- توافر نية عرقلة سير العمل أو الإخلال بانتظامه.

وبذلك يكون المشرع المصري قد جعل جريمة ترك الموظف عمله من جرائم الخطر ، إذ انه بمجرد تحقق الركن المادي والمتمثل بالترك ، والركن المعنوي والمتمثل بنية عرقلة سير العمل أو الإضرار بنظامه ، فان الموظف يستحق العقوبة التي بينها نص القانون .

[٢٣] المادة (١/١٢٤) من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧المعدل.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

أما إذا أدى فعل الترك – وبضمنها ترك الموظف عمله بطريق الاستقالة الحكمية أو حتى الصريحة – إلى أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو ترتب على الفعل اضطراباً أو فتنة بين الناس أو أضرار بمصلحة العامة ، فانه يعاقب بمضاعفة الحد الأقصى للعقوبة .

ومما يتقدم يتضح ان قانون العقوبات المصري أورد حالات عامة من شأن تحققها أن يجعل العقوبة مغلظة على الموظف الذي يترك عمله ولو بطريق الاستقالة ، قبل استحصال الموافقات الأصولية بذلك.

وفيما يتعلق بموقف قانون العقوبات الفرنسي من الاستقالة الفردية ، فانه لم يتطرق إلى تجريمها ، ويعود ذلك إلى أن قوانين الموظفين لم تقر بالاستقالة الضمنية ، وبذلك يكون على الموظف أن يتبع الأسلوب الذي حدده القانون للاستقالة ، وبهذا يكون المشرع الفرنسي قد تجنب إضرار الاستقالة الضمنية وما يترتب عليها من إخطار تضر بمصلحة الأفراد فضلاً عن أخطارها وأضرارها بالمصلحة العامة[٢٤].

II. ب. المطلب الثاني

الأثر الجنائي للاستقالة الفردية في القانون العراقي

نظم قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ ، ضمن الفصل السادس والخاص بالجرائم الماسة بسير العمل أحكام جريمة ترك العمل ، إذ نصت المادة (١/٣٦٤) منه على انه :" ١-يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو مكلف بخدمة عامة ترك عمله ولو بصورة الاستقالة أو امتنع عمداً عن واجب من واجبات وظيفته أو عمله متى كان من شأن الترك أو الامتناع أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأن ذلك أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذا عطل مرفقاً عاماً...".

[٢٤] لؤي كريم عبد خضير المشهداني، مصدر سابق، ص١٠٢.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

ولغرض معرفة الفئة المستهدفة بنص المادة أعلاه يتوجب أن نبين المقصود بالموظف[٢٥] من جهة والمكلف بخدمة عامة من جهة أخرى إذ أن الأمر يدق في بعض حالاته . فقد عرفت المادة (الثانية) من قانون الخدمة المدنية الموظف بأنه :" كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلة في الملاك الخاص بالموظفين"، كما وعرف الموظف في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام بأنه :" كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة "[٢٦]. بينما عرفت المادة(الثانية) من قانون الخدمة المدنية العراقي (المستخدم) بأنه:" كل شخص تستخدمه الحكومة في خدمة داخلة في الملاك الدائم الخاص بالمستخدمين" وقد تم تخيير المستخدمين الحاصلين على شهادة الابتدائية فما فوق بين التعيين كموظفين أو الانتقال إلى عمال ، وبذلك لم يعد للمستخدمين وجود فعلي في القانون العراقي[٢٧].

بينما ذهب قانون العقوبات العراقي إلى تعريف المكلف بخدمة عامة بأنه :" كل موظف او مستخدم أو عامل أنيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها أو الموضوعة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء وأعضاء المجالس النيابية والإدارية والبلدية كما يشمل المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين (السنديكيين) والمصفين والحراس القضائيين وأعضاء مجالس إدارة ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومة أو إحدى دوائرها الرسمية أو شبه الرسمية في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت، وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة بأجر أو بغير أجر.ولا يحول دون تطبيق

---

[٢٥] يعرف الموظف بأنه :" الشخص الذي يشغل إحدى الوظائف في الكادرات الدائمة للمنشأة لضمان السير المنتظم للمرافق العامة". ينظر:

Houriou maurice : precisde droit administratif 2eed , sirey , pairs , 1933 , p 729- 730.

Andre de Laubadere : Traite elementaire de droit administratif 2eme ed 1957 , p 640.

٢٦ المادة(١/ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي المرقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

[٢٧] الفقرة (٣) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم ٥١٨ لسنة ١٩٧٣ ، والخاص بتعيين أي مستخدم داخل الملاك الدائم.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

أحكام هذا القانون بحق المكلف بخدمة عامة انتهاء وظيفته أو خدمته أو عمله متى وقع الفعل الجرمي أثناء توافر صفة من الصفات المبينة في هذه الفقرة فيه."[٢٨] ومن خلال هذا النص يتبين بأن مصطلح المكلف بخدمة عامة قد شمل فئات عدة من بينها الموظف والعامل والمستخدم إذا انيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها أو الموضوعة تحت رقابتها.

ومن خلال ما تقدم يتضح بأن أي موظف أو مكلف بخدمة عامة من الممكن أن تنطبق عليه أحكام نص التجريم التي نظمته المادة(٣٦٤) من قانون العقوبات العراقي، غير انه من المناسب ان نذكر بأن لفظ الاستقالة خاص بالتعبير عن حالة ترك الموظف لعمله دون غيره من الفئات التي حددتها المادة (٢/١٩) من قانون العقوبات العراقي ، ذلك أن لكل من الفئات التي بينتها المادة سابقة الذكر أحكام خاصة تنظم عمله[٢٩].

وبذلك فانه إذا ما قام الموظف أو المكلف بخدمة عامة بترك عمله أو امتنع عن أداءه بأسلوب الاستقالة يحقق الأنموذج القانوني للجريمة والتي يتطلب لتحققها ما يأتي:

١- ترك أو امتناع الموظف أو مكلف بخدمة عامة عن عمله بصورة الاستقالة.

٢- أن يترتب على الترك أو الامتناع جعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو إحداث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو تعطيل مرفق عام.

وبهذا يتبين بأن موقف المشرع العراقي قد خالف ما تبناه المشرع المصري ، إذ انه اعتبر جريمة الترك أو الإمتاع الذي قوم به الموظف أو المكلف بخدمة عامة من جرائم الضرر كونه علق استحقاق العقوبة على تحقق احد الاضرار التي ممكن ان تتحقق، إذ انه نص في المادة (٣٦٤) من قانون العقوبات أن الضرر يتحقق عند حصول احد النتائج الآتية:

---

[٢٨] المادة (٢/١٩) من قانون العقوبات العراقي النافذ.

[٢٩] عاقبت قانون قوى الأمن الداخلي العراقي رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨ على جريمة الغياب في المواد (٥ ، ٦، ٧) منه.حيث نصت المادة (٥) على انه:" يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على (٦) ستة أشهر كل من غاب عن دائرته أو موقع أداء واجباته أو تجاوزت إجازاته مدة تزيد على(١٥) خمسة عشر يوماً وفي حالة تكرار الغياب يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة واحدة". وبذلك فان انقطاع منتسب قوى الأمن الداخلي لا يعد استقالة ، بل تعد جريمة وفق قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي يستحق عليها الحبس.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

١- جعل حياة الناس في خطر.

٢- جعل صحة الناس في خطر.

٣- جعل امن الناس في خطر.

٤- إحداث اضطراباً في المجتمع.

٥- إحداث فتنة بين الناس .

٦- تعطيل مرفق عام.

والنتائج التي بين المشرع العراقي إمكانية تحققها جميعها جاءت بصورة عامة ذات آثار خطرة على المجتمع فأغلب الصور الذي ذكرها المشرع ورد تجريمها في الجرائم الماسة بأمن الدولة الداخلي[٣٠] ، وهذا يعني أن أي صورة من صور الخطر المبينة إذ ما ترتبت على فعل الترك أو الامتناع يكون كفيل باستحقاق العقوبة التي بينها المشرع والمتمثلة بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة[٣١] لا تزيد على مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين .

ومع تأييدنا لما ذهب إليه المشرع العراقي في نص المادة سابقة الذكر إلا انه بما أن النتائج التي تترتب على ترك الموظف أو المكلف بخدمة عامة أو امتناعه عن العمل قد يؤدي إلى نتائج ذات خطر عام على المجتمع لذا كان من الأجدر أن يصار إلى تجريم الشخص الذي يحرض على هذا الفعل إذا تم بناء على ذلك التحريض. وهو ذات ما اخذ به المشرع في الجرائم الماسة بأمن الدولة الداخلي ، لذلك نرى ضرورة إضافة فقرة على نص المادة (٣٦٤) من قانون العقوبات العراقي وهي على النحو الآتي:" ٢- كل من حرض موظف أو مكلف بخدمة عامة على ترك العمل أو الامتناع عن أداء واجبات الوظيفة ، إذا تحققت النتائج التي بينتها الفقرة (١) بناء على ذلك التحريض ،يعاقب بالحبس مدة لا تزيد

[٣٠] تنظر المادة (١٩٠-١٩٧) من قانون العقوبات العراقي النافذ.

[٣١] من المناسب أن نبين أن مبالغ الغرامات قد عدلت بموجب قرار مجلس الرئاسة رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨ المنشور في الوقائع العراقية العدد ٤١٤٩ في ٢٠١٠/٤/٥ والذي نص على انه :" يكون مقدار الغرامات المنصوص عليها في قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ٩٦٩ المعدل كالآتي :أ) في المخالفات مبلغاً لا يقل عن (٥٠٠٠٠) خمسون ألف دينار ولا يزيد على (٢٠٠٠٠٠) مائتي ألف دينار . ب)في الجنح مبلغاً لا يقل عن (٢٠٠٠٠١) مائتي ألف دينار وواحد ولا يزيد عن(١٠٠٠٠٠٠) مليون دينار . ج) في الجنايات مبلغاً لا يقل عن (١٠٠٠٠٠١) مليون وواحد دينار ولا يزيد عن (١٠٠٠٠٠٠٠) عشرة ملايين دينار . ".

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

على سنة أو بالغرامة مبلغ لا يقل عن (٢٠٠٠٠١) مائتي ألف دينار وواحد ولا يزيد عن(١٠٠٠٠٠٠) مليون دينار".

III.المبحث الثالث

الأثر الجنائي للاستقالة الجماعية

سبق وان ذكرنا بأن التشريعات الخاصة بتنظيم واجبات وحقوق الموظفين لم تنص على تنظيم الاستقالة الجماعية ، ويعود السبب في ذلك إلى أن هذا النوع من الاستقالة يتناقض مع مبدأ انتظام سير المرفق العام كونها تنطوي على اثر خطير قد يحدث آثار مدمرة في المرفق العام ، وقد تؤدي إلى شل حركة المرفق العام وإعاقته عن مواصلة خدمة الصالح العام[٣٢].

وعلى الرغم من التقدم التكنولوجي المتسارع ودخول الإدارة الالكترونية بثقلها نطاق الإدارة في اغلب تفاصيلها ، وتأثير ذلك على عدد الموظفين الذي تحتاج إليهم الإدارة في تسيير عملها ، إلا أن فكرة الاستغناء عن خدمات الموظف بشكل تام لا يزال ضرب من ضروب الخيال ، لذلك تعمد التشريعات إلى تجريم الاستقالة الجماعية وهو ما ذهبت إليه غالبية التشريعات الجنائية ، أو أن تعمد على عدم تنظيمها مستبعدة إمكانية الإقرار بها ضمناً دون الحاجة إلى تجريمها صراحةً وهذا ما ذهبت إليه جانب من التشريعات الجنائية ومنها قانون العقوبات الأردني.

ومن حيث الواقع وبعيداً عن النصوص التي يضعها المشرع لضمان سير المرفق العام باطراد وانتظام ، فان ما يلزم الموظف بأداء واجبات وظيفته والابتعاد عن كل ما يخل بها أو بالخدمات التي يقدمها يعود إلى أسباب أهمها الأسباب الداخلية(الشخصية) وأسباب أخرى مادية ، فالأولى تنبع من شعور الموظف بالانتماء إلى البلد الذي يعيش فيه وتقديره

[٣٢] صالح فاتح صالح، "استقالة الموظف العام في العراق (دراسة مقارنة)،" (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والعلوم الساسية/جامعة بغداد – ١٩٧٧)، ص ٢٧٣.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

لأهمية العمل الذي يقوم فيه خدمة للصالح العام . أما الأسباب المادية فترتكز على مدى كفاية المقابل الذي يتقاضاه الموظف من (أجور وامتيازات وحقوق) فالموظف الذي توفر له وظيفته أجور تسد حاجته فضلاً عن الامتيازات والحقوق الآنية والمستقبلية ، فانه من المستبعد أن يفكر بالاستقالة إلا في أحوال خاصة لا تتعدى شخصه ، والعكس يصح.

ولغرض بيان الآثار الجنائية التي رتبتها القوانين العقابية على الاستقالة الجماعية سنتبع ذات المنهج الذي تناولنا فيه الآثار الجنائية للاستقالة الفردية في المبحث السابق ، وكما في المطلبين الآتيين:

III. أ. المطلب الأول

الأثر الجنائي للاستقالة الجماعية في القانون المقارن

عدَّ قانون العقوبات الفرنسي الاستقالة الجماعية من الأفعال المجرمة ، إذا تمت بناء على اتفاق بين عدد من الموظفين بقصد تعطيل أو وقف مرفق عام ، إذ نص المشرع الفرنسي في المادة (١٢٦)[٣٣] من قانون العقوبات على انه يعد مخالفاً ويعاقب بالحرمان من الحقوق المدنية ، الموظفون العموميون الذين يتفقون بتعمد على إعطاء استقالتهم التي تكون من شأنها التأثير أو وقف سير العدالة ،أو تنفيذ أي خدمة عامة [٣٤].

ومن خلال نص المادة(١٢٦) اعلاه يتبين أن المشرع الفرنسي في هذه المادة اشترط لتطبيق الأحكام الجزائية شرطين وهما:

١- أن يكون هنالك اتفاق بين الموظفين على تقديم الاستقالة ، وبذلك فان الموظفين إذا ما أقدموا على تقديم استقالتهم بدون اتفاق بينهم ، أي أن الاستقالة جاء بها عدد من الموظفين احتجاجاً على تدني القيمة الحقيقية للأجور ، فان ذلك الفعل لا يدخل ضمن

[٣٣] جاء نص المادة (١٢٦) لقانون العقوبات الفرنسي رقم(٢٤٤) لسنة ١٩٥٩ بالصيغة الآتية:-
"Seront coupables de forfeiture , et punis de la degradation oivique les fonctionnaires publics qui auront , par deliberation , concerte de donner des démissions don't I objet on l effet serait d empecher ou de suspender soit I administration de la justioe , soit I accomplissement d un service puplic queloonque.".

[٣٤] صالح فاتح صالح، مصدر سابق –ص ٢٦٩.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

نطاق دائرة التجريم . ومما يعزز ذلك هو أن المشرع الفرنسي لم يقر بالاستقالة الحكمية بل ألزم الموظف بتقديم استقالة أصولية وبذلك يكون المشرع قد تلافى الأخطار التي من الممكن أن تسببها الاستقالة الحكمية ، لذلك ينصب التجريم على الاتفاق الحاصل بين الموظفين.

٢- أن تكون الاستقالة صريحة وأصولية تقدم إلى المرجع المختص ، أما مجرد ترك العمل فان ذلك لا يحقق النموذج الجرمي الذي حددته المادة اعلاه، ويمكن للإدارة في هذه الحالة أن تحاسب الموظف انضباطياً.

٣- أن يترتب على تلك الاستقالة المقدمة في حال قبولها من المرجع المختص احد الأمور التي حددها المشرع وهي ، التأثير على سير العدالة أو حتى وقفها ،أو التأثير على تنفيذ أي خدمة عامة. وبذلك فان الاستقالة الجماعية إذا تم تقديمها وكان قبولها لا يرتب احد الحالات التي حددها النص فإنها لا ترتب المسؤولية الجزائية للموظفين .

وبناء على ما تقدم فأن الموظفين في الدول ذات النظم الديمقراطية ومنها فرنسا نادراً ما يلجئون إلى الاستقالة الجماعية ، ذلك أن اغلب النظم الدستورية قد كفلت للموظف أن يقوم بالإضراب عن العمل للتعبير عن عدم رضاه تجاه الإدارة ، وهذا النظام الأخير يوفر للموظف الحفاظ على وظيفته كما انه يكفل للإدارة معالجة الأمور التي تثير حفيظة العاملين فيها .

وفيما يتعلق بقانون العقوبات المصري فأنه أشار إلى تجريم الاستقالة الجماعية في قانون العقوبات من خلال النص على انه:" إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه.." [٣٥] ومع أن نص المادة السابق صريح في تجريم الاستقالة الجماعية إلا أن جانب من الفقه

[٣٥] المادة (١٢٤) من قانون العقوبات المصري.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

يذهب إلى أن قانون العقوبات المصري لا ينص على معاقبة القائمين بالاستقالة الجماعية إلا في حالة واحدة وهي حالة الاستقالة التي تخفي في طياتها صورة من صور الإضراب[٣٦].

غير أننا نرى عدم صحة الرأي الأخير الذي تبناه جانب من الفقه الإداري المصري ذلك أن الاستقالة تعني ترك العمل نهائياً أما الإضراب فيعني التوقف عن العمل لفترة مؤقتة دون التخلي عن الوظيفة، كما أن نص المادة (١٢٤) جاء عاماً فهو بذلك ينطبق على مجرد ترك العمل ولو كان بطريق الاستقالة أي أن صورة الاستقالة الجماعية ليست إلا احد الحالات التي من الممكن أن يكون عليها السلوك الإجرامي ، لذلك فأن المشرع المصري قد اشترط لتحقق النموذج الإجرامي للاستقالة الجماعية ما يأتي:

١- ترك ثلاث من الموظفين أو المستخدمين العموميين لعملهم أو الامتناع عن أداء واجبات الوظيفة بطريق الاستقالة، فإذا ما امتنع اثنان من الموظفين بطريق الاستقالة فان نص التجريم لا ينطبق عليهم ، ذلك أن المشرع جعل الحد الأدنى هو ثلاثة موظفين.

٢- أن يكون هنالك اتفاق بين الموظفين فالنص جاء على انه " ...متفقين على ذلك..". وبهذا لا ينطبق النص الجزائي إذا كانت الاستقالة بدون اتفاق مسبق.

٣- توافر نية تحقيق غرض مشترك ، وبهذا الصدد لا تنتفي الجريمة إذا كان الغرض من تلك الاستقالة مشروع كأن يكون الغرض هو الالتحاق بعمل يحقق لهم أرباح كبيرة.

وقد يعود الالتباس الذي وقع فيه الفقه في تفسير المادة سابقة الذكر إلى المفهوم الذي تبناه الفقه المصري بخصوص الاستقالة الجماعية والذي يرى بأنها:" توافق إرادات بعض العاملين في المرفق العام ، على تقديم استقالاتهم والتحلل من تبعة وظائفهم دفعة واحدة بقصد التأثير على الحكومة ، أو الاحتجاج على أمر من الأمور أو لعدم إجابة طلباتهم "[٣٧].

وهذا خلط واضح إذ أن نص المادة (١٢٤) من قانون العقوبات المصري قد اشترط وجود

---

[٣٦] د.محمد عبد الحميد أبو زيد، *دوام سير المرافق العامة* (القاهرة: دار وهدان للطباعة والنشر- ١٩٧٥)، ص ١٧٧. نقلا عن صالح فاتح صالح – مصدر سابق –ص ٢٧٣.

[٣٧] د.محمد عبد الحميد أبو زيد، مصدر سابق- ص ١٧٧.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

اتفاق وليس توافق ، فالاتفاق يعني وجود إرادة مشتركة سابقة ، أما التوافق فانه يكون بشكل آني بدون وجود إرادة مسبقة[٣٨].

هذا وقد شدد المشرع المصري العقوبة على الموظفين المستقيلين استقالة جماعية وفق الشروط التي حددها المادة إذا ترتب عليها جعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر ، أو كان من شأنه أن تلك الاستقالة إحداث اضطراباً أو فتنه بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة[٣٩].

III. ب. المطلب الثاني

الأثر الجنائي للاستقالة الجماعية في القانون العراقي

لم يشير قانون انضباط الدولة والقطاع العام العراقي إلى الاستقالة ، على اعتبار أنها تعد حق للموظف يلجأ إليه وفق السياقات التي بينها القانون ، وقد بينا فيما سبق بأن المشرع العراقي قد نظم أحكام الاستقالة في قانون الخدمة المدنية والذي أشار بصراحة إلى أنواع الاستقالة ، إذ أشار إلى الاستقالة الفردية الصريحة (الأصولية) والاستقالة الضمنية ، غير انه لم يشير إلى الاستقالة الجماعية انسجاماً مع قاعدة عدم الاعتراف بها، غير أن المشرع قد نص على تحريم الاستقالة الجماعية في نصوص قانون العقوبات إذ نصت المادة (٣٦٤) منه على انه :"١-يعاقب بالحبس ... كل موظف أو مكلف بخدمة عامة ترك

[٣٨] نصت المادة (١١٥) من القانون الجنائي الجزائري لسنة١٩٦٦ المعدل على انه :" القضاة والموظفون الذين يقررون بعد التشاور فيما بينهم تقديم استقالتهم بغرض منع او وقف قيام القضاء بمهمته أو سير المصلحة العامة يعاقبون بالحبس من٦ أشهر إلى ٣ سنوات"، كما ونصت المادة (٣٣٠) من قانون العقوبات السوري رقم(١٤٨) لسنة ١٩٤٩ المعدل على انه:" يستحق التجريد المدني الموظفون الذين يربطهم بالدولة عقد عام إذا أقدموا متفقين على وقف أعمالهم أو اتفقوا على وقفها أو على تقديم استقالتهم في أحوال يتعرقل معها سير إحدى المصالح العامة. كما ونصت المادة (٢٩٣) من قانون العقوبات البحريني رقم (٤) لسنة ١٩٧٦ المعدل على انه :" إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين العموميين عملهم ولو في صورة استقالة أو امتنعوا عمدا عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم ، متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تجاوز سنة . وتكون العقوبة الحبس إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس أو إذا عطل مصلحة عامة أو إذا كان الجاني محرضا".

[٣٩] نصت المادة (١٢٤) من قانون العقوبات المصري على انه :" ...ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر ، أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنه بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة...".

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

عمله ولو بصورة الاستقالة ...٢ – ويعتبر ظرفا مشددا إذا وقع الفعل من ثلاثة أشخاص أو أكثر وكانوا متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك".

فالنص السابق يشير بشكل واضح أن المشرع العراقي قد جعل من الاستقالة الجماعية ظرفاً تشدد به العقوبة – إذا تحقق ما بينته الفقرة الأولى – في حالتين وهما:

١- الاتفاق. إذ نصت المادة (٢/٣٦٤) على "...أو كانوا متفقين على ذلك..." وبالعودة إلى نص الفقرة الأولى نجد أنها جاءت بعبارة " ولو بصورة الاستقالة" أي أن الاستقالة إذا ما تم الاتفاق عليها بين الموظفين فأنها تحقق ظرف تشدد به العقوبة ، وبهذا فأن الاتفاق الذي جاء به المشرع في هذه المادة لا يشترط فيه أن يحقق نتيجة معينة ، بل أن مجرد الاتفاق على الاستقالة الجماعية وتنفيذها صراحةً أو حكماً فانه يعد ظرفاً مشدداً. إلا أن المشرع لم يبين الحد الذي يتم فيه تشديد العقوبة ، وهذا يستوجب تطبيق أحكام القواعد العامة لقانون العقوبات والتي نظمتها المادة (١٣٦) إذ ينطبق على التشديد الوارد في على جريمة ترك الموظفين لعملهم بطريق الاستقالة الفقرة الثانية والثالثة للمادة (١٣٦)[٤٠].

٢- إذا كانت الاستقالة الجماعية لم يتم الاتفاق على إجرائها إلا أنهم كانوا متفقين على تحقيق غرض مشترك ، وبهذا الخصوص نرى أن موقف المشرع العراقي قد جانب الصواب من حيث الصياغة إذ كان من الأولى به أن يوصف الغرض المشترك من خلال الإحالة على ما تضمنته الفقرة الأولى من المادة ذاتها أي من خلال إعادة صياغة الفقرة (٢) لتكون على النحو الآتي:" ويعتبر ظرفاً مشدداً إذا وقع الفعل من ثلاثة أشخاص أو أكثر وكانوا متفقين على ذلك أو مبتغين تحقيق غرض مشترك يجعل حياة

[٤٠] نصت المادة (١٣٦) من قانون العقوبات العراقي على انه :" إذا توافر في جريمة ظرف من الظروف المشددة يجوز للمحكمة أن تحكم على الوجه الآتي:١ – إذا كانت العقوبة المقررة للجريمة في السجن المؤبد جاز الحكم بالإعدام.٢ – إذا كانت العقوبة السجن أو الحبس جاز الحكم بأكثر من الحد الأقصى للعقوبة المقررة للجريمة بشرط عدم تجاوز ضعف هذا الحد على أن لا تزيد مدة السجن المؤقت في أي حال عن خمس وعشرين سنة ومدة الحبس على عشر سنوات.٣ – إذا كانت العقوبة المقررة للجريمة هي الغرامة جاز الحكم بالحبس مدة يجوز أن تبلغ ضعف المدة التي يمكن أن يحكم بها طبقا للمقياس المقرر في الفقرة ٢ من المادة ٩٣ على أن لا تزيد مدة الحبس في جميع الأحوال على أربع سنوات".

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو إحداث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو تعطيل مرفقاً عاماً".

ومما يلاحظ على نص المادة سابق الذكر انه حدد العدد الذي تشدد به العقوبة بان يكون عدد الموظفين المستقيلين لا يقل عن ثلاثة ، وبذلك فان تم الاتفاق بين موظفين اثنين على تقديم استقالتهم إلى المرجع المختص وترتب على ذلك احد الحالات التي حددها المشرع ، فان العقوبة تكون وفق الفقرة الأولى لعدم تحقق ظرف التشديد.

وبناء على ما تقد ذكره فإننا نرى ضرورة أن يأخذ المشرع العراقي بما تضمنه قانون العقوبات البحريني من خلال تجريم التحريض على الاستقالة إذا تمت وكان القصد من هذا التحريض هو تحقيق ما بينته الفقرة (١) المادة (٣٦٤) من قانون العقوبات العراقي ، ليتسنى للقضاء محاسبة الشخص المحرض على الاستقالة الفردية أو الجماعية دون الحاجة إلى الرجوع إلى الأحكام العامة لقانون العقوبات[٤١] وما قد يثيره هذا الأمر.

[٤١] نصت المادة مادة (٤٨) من قانون العقوبات العراقي على انه :" يعد شريكا في الجريمة:١ – من حرض على ارتكابها فوقعت بناء على هذا التحريض.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع بحثنا الموسوم "الآثار الجنائية لاستقالة الموظف" توصلنا إلى العديد من النتائج والتوصيات ، والتي من الممكن بيان أهمها بما يأتي:

أولاً: النتائج.

١- تعد الاستقالة حق من حقوق الموظف التي يلجأ إليها عند عدم رغبته في المواظبة عليها ومن الممكن تعريفها بأنها :" إبداء الموظف رغبته في ترك العمل وبشكل نهائي صراحةٍ أو ضمناً وبموافقة الإدارة ، مالم ينص القانون على خلاف ذلك".

٢- تقسم استقالة الموظف من حيث أسلوبها إلى استقالة صريحة واستقالة ضمنية ، ومن حيث عدد المستقيلين إلى استقالة فردية واستقالة جماعية ، والأخيرة اشد خطورة على انتظام سير المرفق العام من الاستقالة الفردية ، ولم يقر المشرع الفرنسي بالاستقالة الضمنية إذ انه اوجب إتباع الأسلوب الذي حدده القانون.

٣- نصت بعض التشريعات الجنائية على تجريم الاستقالة الفردية في حالات معينة ، بينما جرمت غالبة التشريعات الجنائية الاستقالة الجماعية كونها تحقق أضرار كبير بالمصلحة العامة.

٤- أوجدت النظم الديمقراطية وسيلة أخرى بديلة عن الاستقالة الجماعية بغية تحقيق ما يصبون إليه ، وتتمثل تلك الوسيلة بالإضراب عن العمل ، إذ أن الكثير من التشريعات التي لا تسمح للموظفين باللجوء إلى الاستقالة الجماعية مكنتهم من التعبير عن حاجاتهم بطريق جماعي يسمى الإضراب.

٥- تذهب بعض التشريعات الجنائية إلى اعتبار استقالة الموظف خارج السياق الذي نظمه المشرع من جرائم الخطر ، أي أن النموذج الجرمي يتحقق بمجرد توافر الفعل، بينما اعتبر المشرع العراقي استقالة الموظف في الحالة التي بينها المشرع من جرائم الضرر أي وجوب تحقق النتيجة التي ذكرها المشرع في النص الخاص بذلك.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

ثانياً: المقترحات.

١- نظراً للآثار الخطيرة التي من الممكن أن تترتب على الاستقالة الضمنية نرى ضرورة تعديل فقرات المادة (السابعة والثلاثون) من قانون الخدمة المدنية العراقي، بحذف العبارات الدالة على الاستقالة الحكمية ، وإلزام الموظف في الحالات المذكورة أن يواظب على الالتزام وإلا تعرض للعقوبة التي ترتبها القوانين ذات الصلة.

٢- ضرورة إضافة فقرة على نص المادة (٣٦٤) من قانون العقوبات العراقي وهي على النحو الآتي:" ٢- كل من حرض موظف أو مكلف بخدمة عامة على ترك العمل أو الامتناع عن أداء واجبات الوظيفة ، إذا تحققت النتائج التي بينتها الفقرة (١) بناء على ذلك التحريض ،يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بالغرامة مبلغ لا يقل عن (٢٠٠٠٠١) مائتي ألف دينار وواحد ولا يزيد عن(١٠٠٠٠٠٠) مليون دينار".

٣- إعادة صياغة الفقرة (٢) لتكون على النحو الآتي:" ويعتبر ظرفا مشددا إذا وقع الفعل من ثلاثة أشخاص أو أكثر وكانوا متفقين على ذلك أو مبتغين تحقيق غرض مشترك يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو إحداث اضطرابا أو فتنة بين الناس أو تعطيل مرفقا عاما".

٤- ضرورة إضافة فقرة ثالثة على نص المادة (٣٦٤) من قانون العقوبات وعلى النحو الآتي: " ٣- ويعاقب بالعقوبة ذاتها من حرض على ترك العمل أو الاستقالة إذا تمت بناء على التحريض وترتب عليها النتائج التي بينتها الفقرة الأولى من المادة".

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

المـــــــــــــــــــــــصادر.

أولاً: الكتب .

١- د. احمد عبد القادر جمال – القانون الإداري المصري والمقارن من الوجهة التطبيقية والجزائية – مكتبة النهضة الحديثة – القاهرة – ١٩٥٥.

٢- سليمان محمد الطماوي – الوجيز في القانون الإداري – دراسة مقارنة – دار الفكر العربي- القاهرة – ١٩٨٨.

٣- د. عدنان العابد – مفهوم الإضراب وآثاره في تشريع العمل – مجلة الحقوق –ع١-بغداد -١٩٦٦.

٤- د. علي محمد بدير ود. عصام عبد الوهاب البرزنجي و د. مهدي ياسبين السلامي – مبادئ وأحكام القانون الإداري – كلية القانون – جامعة بغداد – ١٩٩٣.

٥- د. ماجد راغب الحلو –القانون الإداري – دار المطبوعات الجامعية –الإسكندرية -١٩٨٧.

٦- د. ماهر صالح الجبوري – القانون الإداري – مطبعة التعليم العالي – الموصل – ١٩٨٩.

٧- د. محمد عبد الحميد أبو زيد – دوام سير المرافق العامة – دار وهدان للطباعة والنشر- القاهرة ١٩٧٥.

٨- د. محمد عبد الحميد ابو زيد – الطابع القضائي للقانون الإداري – دار الفكر العربي – القاهرة – ١٩٨٤ .

ثانياً: الرسائل والاطاريح الجامعية.

١- صالح فاتح صالح – استقالة الموظف العام في العراق (دراسة مقارنة) – رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والعلوم السياسية/جامعة بغداد – ١٩٧٧.

٢- صباح مصباح محمود السليمان – الحماية الجنائية للموظف العام (دراسة مقارنة) أطروحة دكتوراه – كلية القانون/جامعة الموصل- ٢٠٠١ –ص ٥٠ وما بعدها.

٣- سامر احمد موسى –إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة مقارنة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري – بوابة فلسطين القانونية – ٢٠٠٧.

٤- عبد الكريم بن قلة – الاستقالة في القانون الجزائري – رسالة ماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر -/بسكرة – ٢٠١٤.

٥-لؤي كريم عبد خضير المشهداني – ضمانات سير المرفق العام بانتظام واطراد في الوظيفة العامة دراسة مقارنة – رسالة ماجستير – كلية الحقوق جامعة النهرين – ٢٠٠٥ .

ثالثاً: البحوث العلمية.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

١- د. نوزاد احمد ياسين و د. محمد سليم محمد أمين – النظام القانوني لإضراب الموظف العام في العراق دراسة مقارنة – مجلة كلية القانون والسياسة /جامعة كركوك- العدد٨- السنة٩.

رابعاً: التشريعات.

١- قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧المعدل.
٢- قانون الموظفين الفرنسي لسنة ١٩٤٦ الملغى.
٣- قانون العقوبات السوري رقم(١٤٨) لسنة ١٩٤٩ المعدل.
٤- لقانون العقوبات الفرنسي رقم(٢٤٤) لسنة ١٩٥٩ الملغي .
٥- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
٦- قانون العقوبات الأردني رقم(١٦) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
٧- القانون الجنائي الجزائري لسنة١٩٦٦ المعدل.
٨- قانون العمل العراقي رقم(١٥١) لسنة ١٩٧٠ الملغي.
٩- قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم ٥١٨ لسنة ١٩٧٣.
١٠- قانون العقوبات البحريني رقم (٤) لسنة ١٩٧٦ المعدل
١١- قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨.
١٢- قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٢١) لسنة ١٩٨٣.
١٣- قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٥٠) لسنة ١٩٨٩.
١٤- قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم(١٧١) لسنة١٩٩١.
١٥- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي المرقم ١٤ لسنة١٩٩١ المعدل.
١٦- قرار مجلس الرئاسة رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨.
١٧- قانون قوى الأمن الداخلي العراقي رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨.
١٨- قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة٢٠١٦ .

خامساً: المصادر الأجنبية.

1- Houriou maurice : precisde droit administratif 2eed , sirey , pairs , 1933 , p 729- 730.

2- Andre de Laubadere : Traite elementaire de droit administratif emeed 1957 , p 640.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804