مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: موانع المسؤولية الانضباطية للموظف العام
اسم الكاتب: م.د. مريم محمد أحمد، م.د. كشاو معروف سيده
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/924
تاريخ الاسترداد: 2025/05/10 03:50 +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.

موانع المسؤولية الانضباطية للموظف العام

Disciplinary Responsibility Impediments of Public Employee

م.د. مريم محمد أحمد م. د. كشاو معروف سيده

جامعة كركوك/كلية القانون والعلوم السياسية

Dr. Maryam Mohammed Ahmed

maryammohammed1978@gmail.com

University of Kirkuk/ Law Collage

Dr. Gashaw Maroof Sidah

University of Kirkuk/ Law Collage

Gashawbarzbji@gmail.com

الملخص

لما كان الموظف العام يرتبط بعلاقة تنظيمية مع الإدارة فإنه يترتب على هذه العلاقة جملة من الحقوق والواجبات المتبادلة بين الطرفين، وفي سبيل ضمان سير المرفق العام بانتظام فقد أنشأ المشرع نظاماً تأديبياً يسمح من خلاله مساءلة الموظف العام على المخالفات التي تصدر منه عند ممارسته وظيفته، وفرض العقوبات الانضباطية عليه إذا ما ثبت خطأه وإخلاله بواجبات وظيفته، وقد يرتكب الموظف افعالاً يجرمها المشرع بمقتضى نصوص عقابية داخل أو خارج عمله فتنعكس بدورها بصورة مباشرة على وظيفته مما يؤدي إلى إثارة مسؤوليته، ولكن ما

يلاحظ أن هناك حالات تتعذر فيها مساءلة الموظف لأسباب قهرية تفقده الأهلية، تطلق عليها (موانع المسؤولية)، وهي التي تبقي صفة المخالفة أو التجريم على الفعل لكنه يمنع قيام المسؤولية.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، المسؤولية الانضباطية، المسؤولية الجزائية.

Abstract

Since the public employee is linked to an organizational relationship with the administration, this relationship entails a set of mutual rights and duties between the two parties. In order to ensure the regular functioning of the public facility, the legislator has established a disciplinary system through which the public employee is allowed to be held accountable for the violations committed by him when exercising his job, and imposed Disciplinary penalties are imposed on him if he is proven wrong and breaches the duties of his job, and the employee may commit acts criminalized by the legislator under punitive texts inside or outside his work, which in turn is reflected directly on his job, which leads to arousing his responsibility, but it is noted that there are cases in which it is impossible to hold the employee accountable for compelling reasons that make him lose eligibility It is called (impediments of

responsibility), which maintains the character of the violation or criminalization of the act, but prevents the establishment of responsibility.

Keywords: public employee, disciplinary responsibility, penal responsibility.

المقدمة

أولاً: التعريف بالموضوع:

يخضع الموظف العام لعلاقة تنظيمية فيما بينه وبين جهة الإدارة تنظمها القوانين والتشريعات المعمول بها في التنظيم الإداري لأي دولة، وبالتالي فإنه يترتب على هذه العلاقة جملة من الحقوق والواجبات المتبادلة بين طرفي هذه العلاقة التنظيمية (للموظف وجهة الإدارة)، ولا شك في أن المشرع قد أعطى لجهة الإدارة الوسائل القانونية لضمان حقها في احترام الموظف لواجباته تجاهها، وقد تمثلت هذه الضمانات في إنشائه نظاماً تأديبياً يسمح من خلاله مساءلة الموظف العام على المخالفات التي تصدر منه عند ممارسته وظيفته، وفرض العقوبات الانضباطية عليه إذا ما ثبت خطأه وإخلاله بواجبات وظيفته، فقد يرتكب الموظف أفعالاً يجرمها المشرع بمقتضى نصوصٍ قانونية خاصة سواء داخل أو خارج عمله والتي بدورها تؤثر بصورة مباشرة على وظيفته مما يؤدي إلى إثارة مسؤوليته، إلا أن هناك بعض الحالات التي تتعذر فيها مساءلة الموظف عند إخلاله بواجباته الوظيفية لأسباب قهرية تفقده أهلية المساءلة الانضباطية، ويعتبر تحقق هذا السبب مانعاً للمساءلة، وتطلق عليها (موانع المسؤولية) والتي تبقى على صفة التجريم في الفعل ولكنها تحول دون مساءلة الموظف عن الافعال المخالفة التي ارتكبها.

ثانياً: أهمية الدراسة:

تظهر أهمية موضوع الدراسة في بيان مفهوم المسؤولية الانضباطية، وما إذا كانت منفصلة عن موانع المسؤولية الجزائية المنصوص عليها في القوانين العقابية خاصة إذا ما أخذنا بنظر الاعتبار أن بعض الأفعال الواردة في نطاق التأديب تدخل في نطاق التجريم مما يؤدي إلى تحول الجريمة الانضباطية من مجرد فعل خاطئ إلى إثم وذنب ايضاً، ومدى إمكانية تطبيق ذلك على الموظف العام.

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

إن المشكلة الرئيسية التي تقوم عليها الدراسة هي البحث في بيان مدى تأثير موانع المسؤولية الانضباطية على المخالفات التي يرتكبها الموظف، ولمعالجة تلك المشكلة فإنه لابد من الإجابة على التساؤلات الآتية :

١- ماهي المسؤولية الانضباطية؟

٢- هل أن موانع المسؤولية الانضباطية هي ذاتها موانع المسؤولية الجزائية ويمكن تطبيقها في مجال الوظيفة العامة ؟

٣- هل يسأل الموظف عن المخالفات التي يرتكبها في حدود الوظيفة فقط أم أيضاً عن الأفعال التي يرتكبها خارج حدود وظيفته؟

٤- ماهي الاثار المترتبة على اكتشاف وجود مانع من موانع المسؤولية لدى الموظف العام لاحقاً وبعد تعيينه في الوظيفة لأول مرة؟

رابعاً: منهجية الدراسة:

تم اعتماد المنهج التحليلي لنصوص كل من :

- (قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة١٩٦٩)
- (قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم١٤ لسنة ١٩٩١)
- (قانون الخدمة المدنية رقم٢٤ لسنة١٩٦٠)

خامساً: خطة الدراسة:

ستكون خطة دراستنا للموضوع في مبحثين نخصص الأول منه لبيان مفهوم المسؤولية الانضباطية، أما المبحث الثاني سنتناول فيه موانع المسؤولية الانضبـاطية، ونختم الدراسة بجملة من النتائج والتوصيات.

I.المبحث الأول

مفهوم المسؤولية الانضباطية

من أجل بيان مفهوم المسؤولية الانضباطية فأنه لابد من تعريفها، وعليه سنتناول هذا المبحث في مطلبين، نخصص المطلب الأول منه لتعريف المسؤولية الانضباطية، أما المطلب الثاني فسنخصصه لبيان الصلة بين المسؤوليتين الانضباطية والجزائية.

I.أ.المطلب الأول

تعريف المسؤولية الانضباطيـة

لم يورد المشرع العراقي في (قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم١٤ لسنة ١٩٩١) تعريفاً محدداً للمسؤولية الانضباطية، واكتفى فقط بذكر واجبات الموظف وبيان بعض الأفعال المحظورة عليه ممارستها على سبيل المثال وليس الحصر، وما سبق ذكره ينطبق على (قانون الخدمة المدنية رقم٢٤ لسنة١٩٦٠)؛ إذ جاء بدوره خالياً من تعريف محدد للمسؤولية التأديبية، ورغم خلو التشريعات من تعريف محدد للمسؤولية الانضباطية فإنه يمكن تحديد تعريفها من خلال بيان معنى المخالفة الانضباطية؛ لأن مناط تحقق المسؤولية هي المخالفة.

يقصد بالمخالفة الانضباطية إتيان الموظف فعلاً مخلاً بواجبات وظيفته سواء كانت تلك الواجبات تتمثل بالقيام بفعل أو الامتناع عن القيام به، وسواء كانت تلك الواجبات قد تم النص عليها في التشريعات الإدارية وغير الإدارية، أو كانت تقتضيها

سير المرفق العام بانتظام وإطراد حتى لو لم يتم النص عليه في تلك التشريعات[١]، وعرف أيضاً بأنه "إخلال الموظف بواجبات الوظيفة"[٢]، وقد عرفتها الهيئة الموسعة في محكمة التمييز الاتحادية بالقول:" ارتكاب الموظف إثماً إدارياً نتيجة إخلاله بواجبات وظيفته"[٣].

لقد قسم المشرع العراقي واجبات الموظف العام إلى إيجابية وأخرى سلبية، إذ أنه حدد بعض الواجبات للموظف، ومن ثم بين الأعمال المحظورة عليه وبشكل عام[٤]، ولم يحدد نصوصاً خاصة لصور المخالفة الانضباطية؛ وذلك لصعوبة تحديد الواجبات التي كفل حسن سير المرفق العام، فالقانون وضع إطاراً عاماً للمخالفات التأديبية، ومنح الإدارة سلطة تقديرية لتقرير ما إذا كان فعل الموظف يعد مخالفة أم لا، وبعبارة أخرى فإن عدم ذكر القانون لصور المخالفة التأديبية لا يفهم منه إباحة ما عداها سواء كان داخل وظيفته أم خارجها؛ لأن الموظف مطالب بالحرص دائماً على اعتبارات الوظيفة التي يشغلها وبالتالي لا يجب أن يصدر منه ما يناقض الثقة الموضوعة فيه من قبل الإدارة[٥].

---

(١) د. جعفر عبد الأمير الياسين، جرائم الموظفين،(بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٤)، ص٧٢.

(٢) د. ماهر صالح علاوي، مبادئ القانون الإداري، (القاهرة: العاتك لصناعة الكتب، بدون سنة نشر)، ص١٢٦ وهو التعريف الذي أخذت به المحكمة الإدارية العليا في قرارها المرقم ٤٥٧ الصادر في ٢٠١٦/٢/٤،مجموعة قرارات مجلس الدولة وفتواه، ٢٠١٦، ص٣٤٣.

(٣) قرار محكمة التمييز الاتحادية العراقية رقم (٢) الهيئة الموسعة الجزائية/٢٠١٢ منشور على الموقع الالكتروني http://the justicenews.com تاريخ الدخول ٢٠٢١/٣/٢٢.

(٤) المادتان (٤ و٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ.

(٥) د. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، (القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٩٢)، ص٤٧١. وقد كان للمشرع العراقي موقفاً واضحاً بهذا الخصوص عندما ألزم في المادة (٤/سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ الموظف بـ" كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته أو أثنائها إذا كانت سرية بطبيعتها أو يخشى من إفشائها إلحاق الضرر بالدولة أو بالأشخاص أو صدرت إليه أوامر من رؤسائه=

إن المخالفة الانضباطية بالمعنى السابق تتحقق بتوفر ركنين، أولهما الركن المادي والثاني هو الركن المعنوي، وسنعرض بصورة موجزة لهذين الركنين:

١- **الركن المادي:** يتمثل هذا الركن في إتيان الموظف فعلاً إيجابياً أو سلبياً مخلاً بواجبات وظيفته سواء كانت المخالفة في نطاق الوظيفة أو خارجها، ويشترط في هذه الحالة أن يكون الفعل موجوداً وثابتاً وليس مجرد إشاعات وشكوك[١].

٢- **الركن المعنوي:** ويقصد به توفر الإرادة الحرة الواعية الآثمة عند القيام بالفعل الذي يعد إخلالاً بواجبات الوظيفة أي وجود خطيئة في حق الموظف، فإذا انتفى هذا الركن لأي سبب من الأسباب وبصورة أدت إلى انعدام الإرادة فإن فعل الموظف لا يشكل مخالفةً[٢].

وإذا كان هنالك رأي في الفقه[٣]لا يشترط توفر هذا الركن إلا بالنسبة إلى المخالفات الانضباطية المقننة المحصورة في الجرائم المنصوص عليها في القوانين الجنائية، أما تلك التي لم ينص عليها فأن الركن المعنوي لا يعد مستقلاً بذاته ويكفي أن يثبت أن ارتكاب لموظف فعلاً خاطئاً دون عذرٍ.

ونرى بدورنا، أنه إذا توفرت الإرادة بارتكابه الفعل بقصد تحقيق النتيجة فتكون المخالفة الانضباطية عمدية، وإذا ارتكبها بحسن نية دون أن يقصد إحداث النتيجة فإنه يُسأل عن مخالفة غير عمدية مالم يثبت حسن نيته.

=بكتمانها، ويبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته ولا يجوز أن يحتفظ بوثائق رسمية سرية بعد إحالته على التقاعد أو انتهاء خدمته بأي وجه كان".

(١) د. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩)، ص١٧٠.

(٢) د. مأمون محمد سلامة، قانون العقوبات، القسم العام، (القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٧٩)، ص٩٩.

(٣) ينظر د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، (القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٧٨)، ص٧٤.

ويثور التساؤل هنا حول المعيار الذي يقاس به المخالفة الانضباطية، فكما سبق وأن تم ذكره أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في تقرير ما إذا كان الفعل الذي ارتكبه الموظف يشكل مخالفة أم لا، فماهي مقياسها في ذلك؟

يوجد معياران لقياس المخالفة الانضباطية أولهما شخصي، وينظر فيه إلى الظروف الشخصية للموظف مثل سلوكه، وظروفه، وكيفية تعامله مع الناس، ومدى حرصه على التمسك بالمثل والقيم، أما المعيار الثاني فهو موضوعي، وينظر فيه إلى ظروف الموظف العامة الخارجية كالزمان، والمكان، وفئته الوظيفية، وطبيعة واجباته، وإن كان المستقر هو الأخذ بالمعيار الموضوعي الذي يقوم على أساس سلوك الشخص العادي من ذات الفئة التي ينتمي إليها الموظف، إلا أن هناك مسائل تتعلق بواجبات تتطلب فيها الأنظمة عناية خاصة مثل المسائل المالية والفنية الصادرة من متخصصين، ففي هذه الحالة يُسأل الموظف إذا لم يبذل عناية خاصة إضافة إلى العناية المعتادة عند أدائه لواجباته الوظيفية[١] .

I.ب.المطلب الثاني

الصلة بين المسؤوليتين الانضباطية والجزائية

يقصد بالمسؤولية الجزائية "تحمل الإنسان تبعة ما يقترفه من عمل أو امتناع يمس مصلحة المجتمع العامة"[٢]، وأحيان تكون المخالفة المنسوبة إلى الموظف تأديبية، وفي الوقت ذاته قد تكون جريمة جنائية، وهنا يثور التساؤل عن مدى استقلال وانفصال المسؤوليتين الانضباطية والجزائية، وهو ما يدفعنا في هذا المطلب إلى بيان أوجه الارتباط والانفصال بينهما، وعلى النحو الآتي:

أولاً: انفصال المسؤولية الانضباطية عن المسؤولية الجزائية:

---

(١) د. نواف كنعان، مصدر سابق، ص١٧٣.

(٢) د. مصطفى إبراهيم الزلمي، موانع المسؤولية الجزائية في الشريعة الإسلامية والتشريعات الجزائية العربية، ط٢،(بغداد: المكتبة القانونية، بدون سنة نشر)، ص١١.

تنفصل المسؤولية الانضباطية عن الجزائية في عدة نقاط نبينها فيما يأتي:

١-**من حيث الأفعال:** إن الأفعال التي تثير المسؤولية الجزائية قد حددت في القوانين العقابية على سبيل الحصر، فهي تخضع لمبدأ الشرعية (لا جريمة ولا عقوبة إلا بناءً على نص)، فلا يعاقب أي إنسان إلا في حال إتيانه فعلاً يحرمه القانون، أما الأفعال التي تكون مثاراً للمسؤولية الانضباطية فإنها لم ترد على سبيل الحصر، بل تم تحديد العقوبات الممكن إنزالها على الموظف المخالف، وهذا يعني عدم الخضوع لمبدأ الشرعية إلا في شق واحد وهو (لا عقوبة إلا بناءً على نص)[١] .

٢-**من حيث الأشخاص:** المسؤولية الانضباطية تثار في مجال الوظيفة العامة بمناسبة قيام الموظف بارتكاب خطأ وظيفي يمثل إخلالاً بواجبات وظيفته، وهي بذلك لا تثار على الأشخاص العاديين الذين لا يمتون إلى الوظيفة بصلة، أما المسؤولية الجنائية فإنها تثار على جميع الأشخاص في حال ارتكابهم أفعالاً حرمتها القوانين العقابية لأنها تمس أمن المجتمع ونظامه[٢] .

٣- **من حيث طبيعة الجزاء وهدفه:** إن الجزاءات التي تفرض في حال ثبوت المسؤولية الانضباطية تكون بطبيعتها أخف من تلك التي تفرض في حال ثبوت المسؤولية الجزائية، فالجزاءات أو العقوبات الانضباطية لا يمكن أن تمس حرية الإنسان وبدنه على خلاف الجزاءات المفروضة في حال ثبوت المسؤولية الجزائية والتي يمكن أن تطال بدن الإنسان وحريته، كما أن غاية الجزاء الانضباطي هو محاسبة الموظف على مخالفته بهدف ردعه ضماناً لسير المرفق العام بانتظام

---

(١) د. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، مصدر سابق، ص٤٧١.

(٢) د. محمد جمال مطلق الذنيبات، الوجيز في القانون الإداري، ط١، (الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣)، ص٣٢٧.

وإطراد، في حين أن غاية الجزاء في المسؤولية الجزائية هو تحقيق الردع العام والخاص بهدف حماية أمن المجتمع واستقراره[١] .

ثانياً: الارتباط بين المسؤوليتين الانضباطية والجزائية :

إن الانفصال بين المسؤوليتين الانضباطية والجزائية على النحو السابق ذكره يجب ان لا يفهم منه بأنه انفصال تام، فرغم ذلك توجد أوجه للارتباط بينهما نبينها فيما يأتي:

١- **من حيث أساس الجزاء:** إن أساس فرض الجزاء في حال ثبوت المسؤولية الانضباطية او الجزائية هو ارتكاب فعل أو امتناع عن فعل يمثل خروجاً عن السلوك العام في المجتمع، وعدم طاعة القوانين والأنظمة النافذة فيها[٢].

٢- **من حيث الخضوع لإجراءات التحقيق:** يتوجب لصحة فرض العقوبة عند ثبوت إي من المسؤولتين أن يُسبق بإجراء التحقيق؛ وذلك لإظهار حقيقة الفعل المخالف، فالتحقيق ليست بغاية إنما وسيلة لمعرفة آلية، ومناسبة، وسبب ارتكاب المخالفة وجميع الظروف الأخرى المحيطة بها، وهي في الوقت نفسه تمثل ضماناً للمُخالف وذلك بمنحه فرصة الدفاع عن نفسه[٣] .

٣- **من حيث أثر الجزاء:** إن أشد أنواع الجزاءات الانضباطية هو (العزل)[٤]، وهو جزاء تبعي لحكم جنائي، وفي هذه الحالة لا يكون هنالك أي مبرر للاستمرار في

---

(١) د. نواف كنعان، مصدر سابق، ص١٧٥.

(٢) د. جعفر عبد الأمير الياسين، مصدر سابق، ص٧٢.

(٣)المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، والمواد (٥١،٥٢،٥٣) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١.

(٤) المادة (٨/ثامنا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ والتي نصت على: " العزل: ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام وذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات الآتية: أ- إذا ثبت ارتكابه فعلا خطيراً يجعل بقائه في خدمة الدولة=

الإجراءات الإدارية الخاصة بالعقوبة الانضباطية؛ لأن أشد أنواع الجزاء تم فرضه على الموظف المخالف، أما إذا أدين الموظف جنائياً ولم يعزل من الوظيفة فإن للإدارة في هذه الحالة تحريك الإجراءات الخاصة بفرض العقوبة او الاستمرار فيها إذا كان قد تم إيقافها، ولها فرض الجزاء الذي تراه مناسباً على الموظف المخالف[١] .

من خلال ما سبق عرضه يتبين لنا بأن أساس المسؤولية انضباطية كانت أم جزائية هو ارتكاب مخالفة، عندها يتم فرض العقوبة المتناسبة مع الفعل على الموظف المخالف، ولكن هناك حالات لا يمكن فيها فرض العقوبة على الموظف رغم ارتكابه فعلا مخالفاً، فالفعل يظل مخالفاً إلا أنه لا يثار مسؤولية الموظف عن مخالفته، وهو ما سنوضحه في المبحث الثاني.

II.المبحث الثاني

موانع المسؤولية الانضباطية

سبق وأن ذكرنا أنه بتوافر أركان الجريمة الانضباطية تتحقق مسؤولية الموظف، وبخلافه فأننا لا نكون أمام جريمة أو مخالفة تأديبية، إلا انه قد تتحقق الجريمة ومع ذلك لا يسأل الموظف عن فعله وذلك بسبب توافر أسباب معينة تمنع قيام مسؤوليته ودون أن تضفي على الفعل المرتكب وصف الإباحة لكونها أسباب شخصية تتعلق بالفاعل وليس بالفعل، ويطلق على هذه الأسباب(موانع المسؤولية) التي تعرف بأنها "الحالات التي تتجرد فيها الإرادة من القيمة القانونية"[٢] ويقتضي موانع المسؤولية أن تكون الجريمة قد وقعت فعلاً، وإن الفاعل توافرت فيه علة

=مضراً بالمصلحة العامة، ب-إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفة أو ارتكبها بصفته الرسمية، جـ-إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى".

(١) د. نواف كنعان، مصدر سابق، ص١٧٤.

(٢) د. علي حسين الخلف، د. سلطان الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات،(القاهرة: العاتك لصناعة الكتاب، بدون سنة نشر) ، ص٣٥٥.

جعلته غير أهل للعقوبة، وتتمثل هذه الأسباب في فقد الإدراك والارادة، والإكراه المادي والمعنوي، وحالة الضرورة، وقد نص قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ في المواد (٦٠-٦٥) عن المسؤولية الجزائية وموانعها على سبيل الحصر، أما فيما يتعلق بصغر السن كمانع من موانع المسؤولية فإنه لامجال لإثارته في نطاق بحثنا لأن المشرع قد حدد سن التعيين في الوظيفة العامة[١]، وسنتناول بيان موانع المسؤولية الانضباطية للموظف في ثلاثة مطالب وكالاتي :

II.أ.المطلب الأول

فقد الإدراك والارادة

نصت المادة (٦٠) من (قانون العقوبات العراقي) على أنه: "لا يسأل جزائياً من كان وقت ارتكاب الجريمة فاقد الإدراك أو الإرادة لجنون أو عاهة في العقل أو بسبب كونه في حالة سكر أو تخدير نتجت عن مواد مسكرة أو مخدرة أعطيت له قسراً أو على غير علم منه بها أو لأي سبب أخر يقرر العلم أنه يفقد الإدراك أو الإرادة....".

إن الواضح من النص المذكور أن علة عدم المسؤولية هو فقدان الإدراك والإرادة؛ لأن كل منهما يمثل شرطاً لازماً لتوافر الأهلية، فالإدراك هو العلم بالشيء وخلافه يعني عدم العلم به، وعدم العلم ينهض كمانع من موانع المسؤولية، ولكن ما هي الاسباب التي تجعل الشخص غير قادر على العلم، أو بعبارة أخرى ما هي أسباب فقد الإدراك والارادة؟

إن أسباب فقد الإرادة يكون لجنون أو عاهة في العقل، أو غيبوبة ناشئة عن تعاطي مواد مسكرة أو مخدرة وهذا ما سنتناوله في فرعين.

(١) إذ نصت المادة (٢/٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل على أنه: "لا يعين لأول مرة في الوظائف الحكومية إلا من كان....٢/أكمل الثامنة عشرة من العمر وللمرضة السادسة عشرة...)

II.أ.١ .الفرع الأول

فقد الإدراك بسبب الجنون أو عاهة في العقل

لا يوجد تعريف واضح ومحدد من قبل شراح القانون الجنائي للجنون، والسبب في ذلك هو أن تعريفه يدخل ضمن اختصاص اطباء الأمراض العقلية، ومع ذلك يمكن تعريف الجنون بأنه "اختلال عقلي يترتب عليه العجز عن التمييز بين الخطأ والصواب"[١]، وقد كان للمشرع حكمة في عدم الاكتفاء بمصطلح واحد للدلالة على هذا العيب الخلقي، وقدم مصطلح ثاني وهو (العاهة في العقل) حرصاً على إيفاء المصطلحين للهدف المنشود.

ويشترط لانتفاء مسؤولية الموظف في هذه الحالة أن يثبت الجنون أو العاهة العقلية بصورة تؤدي إلى فقد إدراكه وقت ارتكاب الجريمة؛ لأن مجرد النقص أو الضعف في الإدراك والاختيار لا يؤدي إلى منع المسؤولية بل يصار في هذه الحالة إلى تخفيفها فقط[٢]، وأن يكون الفعل قد وقع أثناء الخدمة الوظيفية ليتم في ضوئه مساءلة الموظف أو إعفاؤه من العقوبة[٣].

وفي هذا الخصوص يجب الإشارة إلى أن فقد الإدراك لجنون أو عاهة عقلية بالنسبة إلى الموظف مفترض هنا أن يكون قد أصابه بعد تاريخ تعيينه في الوظيفة العامة وليس قبله، وذلك لأنه استناداً إلى نص المادة(٣/٧)[٤] من قانون الخدمة

---

(١) د. مصطفى إبراهيم الزلمي، مصدر سابق، ص٥٧.

(٢) د. محمد عيد الغريب، مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات وحدوده،(القاهرة: دار النهضة العربية، بدون سنة نشر)، ص٣١٩.

(٣) علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي، (بغداد: الدار العربية، ١٩٨٥)، ص٩٣.

(٤) جاء في نص هذه المادة: لا يعين لأول مرة في الوظائف الحكومية الا من كان ناجحاً في الفحص الطبي وسالماً من الإمراض والعاهات الجسمية والعقلية التي تمنعه من القيام بالوظيفة المعين لها بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة وفقاً لنظام خاص".

المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل فإنه يشترط في المتعين أن يكون ناجحاً في الفحص الطبي، وسالماً من الإمراض الجسمية والعقلية بموجب تقارير خاصة من اللجان الطبية لأن ذلك يؤثر بالطبع على أدائه الوظيفي، إلا أن ما نلاحظه في الواقع العملي أن القرارات الإدارية الصادرة بالتعيين تفتقر في كثير من الأحيان إلى التقارير الطبية الخاصة بالسلامة العقلية، ويتم الاكتفاء بفحص البصر فقط كشرط من شروط الصحة والسلامة في التعيين، وتصدر الإدارة أوامر بتعيين الموظفين دون الأخذ بنظر الاعتبار جدية هذا الشرط، مما يدفعنا إلى التساؤل في هذه الحالة فيما لو ارتكب الموظف جريمة أثناء الوظيفة، وتبين فيما بعد أنه كان يعاني من جنون متقطع أو عاهة عقلية فما هي الآثار التي يمكن أن تترتب في هذا الفرض على كل من الموظف والإدارة؟

للإجابة على هذا التساؤل نرى أنه بالنسبة على الموظف يجب التمييز بين ما إذا كان حسن النية أو سيء النية، فبالنسبة للموظف حسن النية الذي لم يكن يعلم مسبقاً أنه يعاني من عاهة عقلية ثم تبين له ذلك بعد تعيينه فإنه يجب أن يقصى من الوظيفة[١] دون استرداد الرواتب والمخصصات التي تسلمها لأنه يكون قد تسلمها مقابل العمل الذي قام بأدائه للإدارة، أما إذا كان قد أخفى عند تعيينه حقيقة العاهة العقلية التي كان يعاني منها فإنه يعد سيئ النية ويستوجب اقصاءه واسترداد الرواتب والمخصصات التي تسلمها بدون وجه حق[٢].

---

[١] جاء في المادة (الثانية والستين) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ نصت على ان (اذا ثبت بأن شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين (السابعة) و(الثامنة) من هذا القانون لم تكن متوفرة كلها أو قسم منها في الموظف عند تعيينه لأول مرة يجب اقصاؤه بأمر من سلطة التعيين ....)

[٢] قرار مجلس الدولة المرقم ٢٠١١/٧ في ٢٠١١/١/٣١ وكتاب ديوان الرقابة المالية المرقم بـ(٩٨١٧/٢/٦/٣) في ٢٠١٠/٨/٣ الذي أكد على ضرورة التمييز بين الموظف حسن النية و سيء النية في من يقدم وثائق مزورة فيتعين بها، ينظر الموقع الالكتروني https://www.moj.gov.iq/view.35/ تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٢/١٩.

أما بالنسبة للإدارة نرى أنها تكون مسؤولة عن تعويض الضرر الذي أصاب الغير في حال ثبوت تقصيرها بالتأكد من شرط السلامة العقلية عند الموظف؛ وأن محل القرار الإداري في هذه الحالة يكون غير مشروعاً وذلك لفقدانه شرطاً من الشروط الواجب توفرها في التعيين وهو شرط السلامة العقلية.

II.أ.٢. الفرع الثاني

فقد الإدراك بسبب السكر والتخدير

حرصاً من المشرع على كرامة الوظيفة العامة وللحفاظ على شخصية الموظف فانه قد حظر عليه جملة من الممارسات التي لا تتفق مع مصلحة الوظيفة العامة أولاً، ومصلحته الشخصية ثانياً وذلك في المادة(٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، ومن ضمنها ما ورد في الفقرة(الثانية عشرة) من المادة المذكورة والمتضمنة حضوره إلى مقر وظيفته بحالة سكر، أو الظهور بحالة سكر بين في محل عام، إذ إن فعله يعتبر مخالفة تأديبية تترتب عليها مسؤوليته، ولكن قد يكون الموظف تحت تأثير التخدير أو السكر لأسباب خارجة عن ارادته، وهذه الحالة قد اخذها المشرع العراقي بنظر الاعتبار في المادة(٦٠) من (قانون العقوبات العراقي) السابق ذكره عندما أورد عبارة "..اعطيت له قسراً أو على غير علم منه بها أو لأي سبب أخر يقرر العلم انه الإدراك أو الإرادة.."، وعليه يشترط في السكر أو التخدير كمانع من موانع المسؤولية[١]:

١- أن يتم تناول المواد المسكرة أو المخدرة قسراً أو على غير علم من الموظف كما في حالتي الجهل والخطأ.

---

(١) د. مصطفى الزلمي، المصدر السابق، ص١٥١.

٢- أن يؤدي تناول المادة المسكرة أو المخدرة إلى فقد لإدراكه أو ارادته كلياً فإذا أدى التعاطي إلى نقص الإرادة، أو ضعف الإدراك يعد ظرفاً مخففاً للعقوبة وليس مانعاً من المسؤولية.

٣- أن تقوم علاقة السببية بين تعاطي السكر والمخدر وبين فقدان الإدراك لأن انقطاع العلاقة بينهما لسبب أخر غير مشروع لا يعد مانعاً من موانع المسؤولية الجنائية.

٤ _ أن يرتكب الموظف الفعل تحت تأثير التخدير أو السكر، فإذا ارتكبها قبل حالة السكر أو بعدها فأنه يسأل عن فعله لتوافر الإرادة والادراك الكامل.

وبعد أن تم بيان حالات فقدان الإدراك أو الإرادة فأن السؤال يثور فيما إذا كان المشرع قد حدد هذه الحالات على سبيل الحصر أم على سبيل المثال الأمر الذي يجوز في الحالة الأخيرة القياس عليها؟

بالرجوع إلى نص المادة(٦٠) من (قانون العقوبات العراقي) نرى أن المشرع العراقي قد ذكر فيها:"... أو لأي سبب أخر يقرر العلم أنه يفقد الإدراك أو الإرادة.."، واستناداً إلى ذلك يرى غالبية الفقه[١] ونؤيدهم في الرأي بأن المشرع وإن كان قد أورد حالات فقد الإدراك أو الاختيار في القانون فأن ذلك يرجع إلى كونها أهم حالات يمكن أن يفقد فيها الإدراك، على أن ذلك لا يمنع إذا ما فقد الإدراك في حالات أخرى غيرها أن يتوافق مع قصد المشرع وان لم يستند إلى نصوص صريحة، فذلك لا يمنع من اللجوء إلى القياس عليها؛ لاتحاد العلة أو التفسير الواسع لها دون أن يؤدي إلى أي خرق لمبدأ الشرعية كما هو الحال بالنسبة إلى التنويم المغناطيسي الذي يعد مانعاً من موانع المسؤولية لأنه يؤدي إلى فقدان الإدراك وإن لم ينص القانون عليه.

---

(١) د. علي حسين الخلف، د. سلطان الشاوي، المصدر السابق، ص ٣٥٦ وما بعدها، د. ضاري خليل محمود، البسيط في شرح قانون العقوبات_ القسم العام، ط١،(بدون دار ومكان نشر، ٢٠٠٢)، ص١١٤.

II.ب.المطلب الثاني

الإكراه

الإكراه بصورة عامة عبارة عن :" قوة من شأنها أن تشل إرادة الشخص أو تقيدها إلى درجة كبيرة عن أن يتصرف وفقاً لما يراه"، والإكراه قد يكون مادياً أو معنوياً[١] ، فالإكراه المادي يتمثل في القوة المادية الملموسة على إرادة الشخص فتعدم حريته في الاختيار، كما هو الحال في أن يمسك شخص ما بأصبع الموظف ويبصم به على مستند، وقد يكون إكراهاً معنوياً كما هو الحال في أن يهدد شخص موظفاً بأنه سوف يقتل أحد أفراد أسرته إن لم يقم بتزوير مستند أو ورقة معينة، ففي هذه الأحوال يسقط عنصر من عناصر المسؤولية والمتمثل في حرية الاختيار[٢] وهو ما نصت عليه المادة(٦٢) من (قانون العقوبات العراقي) والتي جاء فيها:" لا يسأل جزائياً من أكرهته على ارتكاب الجريمة قوة مادية أو معنوية لم يستطع دفعها".

ويرى البعض إن الإكراه المعنوي لا يختلف في طبيعته عن الإكراه المادي، بل أن وجه الخلاف بينهما هو فقط في الوسيلة، والتي تكون مباشرة في الإكراه المادي وغير مباشرة في الإكراه المعنوي علماً أن الأصل في القوانين الجزائية هو عدم الاعتداد بالوسيلة في تطبيق أحكام الإكراه[٣].

إن الإكراه المادي وكذلك المعنوي لا يعتبران منتجان لأثارهما إلا إذا توافر فيهما جملة من الشروط أولها: أن يكون الإكراه من الجسامة التي تؤدي إلى فقدان الاختيار لدى الجاني بالصورة التي لا يتمكن معها من تجنب ارتكاب الجريمة، فإذا كان بإمكانه تجنب ارتكاب الجريمة ولم يفعل فأنه يعتبر مسؤولاً عن جريمته، ولا

---

(١) د. علي حسين الخلف، د. سلطان الشاوي، مصدر سابق، ص٣٧٥.

(٢) د. ضاري خليل محمود، مصدر السابق، ص١١٦ وما بعدها.

(٣) ينظر د. مصطفى الزلمي، المصدر السابق، ص٢٢٣.

يوجد معيار موضوعي لتحديد درجة هذا التأثير بل أنها تعتمد على العوامل الشخصية والظرفية لكل فاعل على حدة، وفي هذا الخصوص فإن من المتفق عليه أنه لا تأثير للانفعالات أو العواطف على المسؤولية الجنائية حتى وإن أخرجتا الإنسان من طور الطبيعي إلا أن ذلك لا يؤثر في امتناعه عن القيام بأعمال غير مشروعة، أما الشرط الثاني يتمثل في عدم قدرة الفاعل توقع سبب الإكراه لكي يتجنبه وبخلافه، أي إذا كان متوقعاً لسبب الإكراه فإنه يكون مسؤولاً عن جريمته لعدم اتخاذه الحيطة والحذر[1]، كما يجب في الإكراه وحسب المادة (٦٠) من (قانون العقوبات العراقي) أن يكون معاصراً لارتكاب الجريمة بمعنى أن يقوم الموظف بارتكاب فعله تحت تأثير القوة المادية أو التهديد وبدون ذلك لا يمكن أن ينهض هناك مانع للعقاب.

ومعيار الإكراه معيارُ موضوعي، فإذا أثبت المتهم أن ما ارتكبه كان نتيجة الإكراه فلا يسأل جزائياً سواء كان فعله جناية أو جنحة أو مخالفة، وانعدام هذه المسؤولية لا يحتاج إلى نص صريح مادامت الإرادة والتي تعتبر الشرط الأساسي لقيام هذه المسؤولية قد تخلفت.

II.ج.المطلب الثالث

حالة الضرورة

نصت المادة (٦٣) من (قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩) على "لا يسأل جزائياً من ارتكب جريمة ألجأته أليه ضرورة وقاية نفسه، أو غيره، أو ماله، أو مال غيره، من خطر جسيم محدق لم يتسبب هو فيه عمداً، ولم يكن في قدرته منعه بوسيلة أخرى، وبشرط أن يكون الفعل المكون للجريمة متناسباً والخطر المراد اتقاؤه، ولا يعتبر في حالة ضرورة من أوجب القانون عليه مواجهة ذلك الخطر".

---

(1) علي حسين الخلف، د. سلطان الشاوي، مصدر السابق، ص٣٧٨ وما بعدها.

فالضرورة هي "أن يجد الإنسان نفسه أو غيره مهدداً بضرر جسيم على وشك الوقوع فلا يرى سبيلاً للخلاص منه إلا بارتكاب الفعل المكون للجريمة[1] والجريمة التي تتحقق في هذه الحالة يطلق عليها "جريمة الضرورة" كما هو الحال في اندلاع حريق في مبنى الدائرة فيندفع الموظف محاولا الفرار فيدفع شخصاً أخر مما يؤدي إلى وفاة الأخير.

ويشترط لتحقق حالة الضرورة حسب نص المادة (٦٣) السابق الذكر نوعين من الشروط أحدهما تتعلق بالخطر والثانية تتعلق بالفعل.

أولاً/ الشروط المتعلقة بالخطر[2] :

١- أن يكون الخطر جسيماً: اشترط المشرع في الخطر أن يكون جسيماً إلا أنه لم يعرفه بل تركها للقضاء يحدده في كل قضية حسب ظروفها خلافاً لحالة الدفاع الشرعي، ويبدو السبب في هذه التفرقة منطقية لأن الجريمة في حالة الضرورة تقع على بريء أما في حالة الدفاع الشرعي فإنها تقع على معتد.

٢- أن يكون الخطر حالاً: بأن يكون الاعتداء المهدد على وشك الوقوع أو كان قد بدأ ولكن لم ينته، أما إذا كان الخطر المهدد به مستقبلي فلا نكون هنا أمام حالة الضرورة، كما أن الأصل في الخطر أن يكون جدياً ومع ذلك فإنه يعتد بالخطر الوهمي إذا توافر لدى الشخص أسباب جدية بحسب الظروف والملابسات التي كان فيها يدعو إلى اعتقاده بأنه خطر حال.

٣- أن يكون الخطر مهدداً للنفس أو المال: سواء كان نفس الشخص ذاته أو غيره أو ماله أو مال غيره، ومصطلح النفس هنا يشمل الحقوق المتصل، أي تفسير "النفس" بالمعنى الواسع لهذا اللفظ.

---

(1) د. محمود محمود مصطفى، نقلاً عن د. مصطفى الزلمي، مصدر سابق، ص٢٧٥.

(2) د. علي حسين الخلف، د. سلطان الشاوي، مصدر سابق، ص٣٨٤ وما بعدها.

٤- أن لا يكون لإرادة الشخص دخل في حلول الخطر: وهذا الشرط منطقي لأنه لا يمكن للشخص أن يرتكب أمراً محرماً ثم يقوم بارتكاب جريمة بغية النجاة من الفعل الذي أحدثه، وعليه فلا يمكن للموظف الذي يعتمد إشعال النار في مقر الوظيفة أن يصيب اخرا كان يزاحمه للنجاة من الحريق.

٥- أن لا يكون لهذا الخطر مبرر في القانون[١]: فإذا كان الخطر مشروعاً فلا مبرر آنذاك للدفع بالضرورة، كما هو الحال بالنسبة إلى العسكري المكلف بمواجهة العمليات الحربية، والشرطي الذي يجب عليه مواجهة الخطورة الناتجة عن مكافحة المجرمين.

ثانياً/ الشروط المتعلقة بفعل الضرورة :

١- يجب أن يكون الفعل هو الوسيلة الوحيدة لدفع الخطر بمعنى أن لا يكون هناك إمكانية لدفع الخطر بوسيلة أخرى، وهو ما أكدته المادة (٦٣) من (قانون العقوبات العراقي) والتي جاء فيها: "... ولم يكن في قدرته منعه بوسيلة أخرى..".

٢- أن يكون فعل الضرورة متناسباً مع الخطر، وهو ما أكدته المادة (٦٣) السابقة الذكر والتي جاء فيها "... وبشرط أن يكون الفعل المكون للجريمة متناسباً والخطر المراد اتقاؤه..." فيشترط أن تكون المصلحة المضحى بها اقل أهمية من المصلحة المحمية[٢] كما هو الحال في قيام الموظف بالاحتفاظ بأوراق رسمية أو اخذ بعض الملفات المهمة الخاصة بالعمل لحفظه نتيجة حدوث عمل إرهابي في مكان عمله، لكن في حالة تعمد الموظف ومن اجل الاضرار بالمصلحة العامة أو مصلحة احد الاشخاص هنا تنتفي حالة الضرورة ويتحقق مسؤولية الموظف.

الخاتمة

---

(١) د. مصطفى الزلمي، مصدر السابق، ص٢٨٠.

(٢) د. ضاري خليل محمود، مصدر سابق، ص١١٩.

في نهاية هذا البحث سوف نبين جملة من النتائج التي توصلنا إليها ونقترح بعض التوصيات :

أولاً/ النتائج :

١- لم يضع المشرع تعريفاً للمسؤولية الانضباطية، ولم يعدد موانعها مما يعني أن موانع المسؤولية الجزائية هي نفسها التي تطبق على الموظف العام.

٢- إن موانع المسؤولية وردت على سبيل المثال وعليه فأنه بالإمكان القياس عليها في حال وجود موانع جديدة إذا اتفقت مع علة قيام مانع المسؤولية.

٣- أن فقد الإدراك بسبب جنون أو عاهة عقلية يجب أن يطرأ بعد تولي الشخص للوظيفة العامة لأن من شروط تعيين الشخص أن يكون سليماً من الإمراض الصحية والعقلية.

٤- لقيام حالة الضرورة لابد من توافر جملة من الشروط الخاصة بالخطر والفعل حتى تعتبر مانعاً من موانع المسؤولية.

ثانياً/ التوصيات :

١- ضرورة قيام المشرع بتحديد الأفعال الإدارية المحظورة والمخالفات الانضباطية التي يجب على الموظف الامتناع عن ارتكابها بصورة تنسجم مع واقع العمل الإداري، فالوظيفة الإدارية وإن كانت متنوعة ومختلفة من مرفق إلى أخر فإن ذلك لا يمنع من أن يتم تقنيتها بصورة تخضعها للقواعد العامة.

٢- ضرورة قيام الإدارة بتفعيل شرط صحة السلامة العقلية عند التعيين في الوظائف العامة وذلك عن طريق تشكيل لجنة طبية دائمة تقوم بتزويد الإدارة بتقرير وافي عن السلامة العقلية للمتقدم الى التعيين في وظيفة.

٣-ضرورة التزام كافة الجهات الإدارية بالتأكد من الشروط الخاصة بالتعيين المنصوص عليها في المادة (٧) من (قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤لسنة ١٩٦٠) خاصة تلك التي تتعلق بشرط الصحة والسلامة العقلية.

المصادر

أولا: الكتب القانونية:

١) د. جعفر عبد الأمير الياسين. جرائم الموظفين .بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٤.

٢) أ-د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري. قضاء التأديب. القاهرة: ، دار الفكر العربي، ١٩٧٨.

ب- د. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٢.

٣) د. ضاري خليل محمود. البسيط في شرح قانون العقوبات_ القسم العام، ط١، بدون دار ومكان نشر، ٢٠٠٢.

٤) د. علي حسين الخلف ود. سلطان عبد القادر الشاوي. المبادئ العامة في قانون العقوبات. القاهرة: العاتك لصناعة الكتاب، بدون سنة نشر.

٥) د. علي خليل إبراهيم. جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي. بيروت: الدار العربية، ١٩٨٥.

٦) د. مأمون محمد سلامة. قانون العقوبات. القسم العام. القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٧٩.

٧) د. ماهر صالح علاوي. مبادئ القانون الإداري. القاهرة: العاتك لصناعة الكتب، بدون سنة نشر.

٨) د. محمد جمال مطلق الذنيبات. الوجيز في القانون الإداري. ط١، الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣.

٩) د. مصطفى إبراهيم الزلمي. موانع المسؤولية الجزائية في الشريعة الإسلامية والتشريعات الجزائية العربية. ط٢. بغداد: المكتبة القانونية، بدون سنة نشر.

١٠) د. محمد عيد الغريب. مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات وحدوده. القاهرة: دار النهضة العربية، بدون سنة نشر.

١١)د. نواف كنعان. القانون الإداري. الكتاب الثاني. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩.

ثانياً: القوانين:

١) قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠.

٢) قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩.

٣) قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١.

٤) قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

٥) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩٢.

ثالثاً: المواقع الالكترونية:

١) hhttp://the justicenews.com

٢) https://www.moj.gov.iq/view.35