

الجرائم الجنائية وعوارض الحكم الجنائي كأثر في إنهاء الرابطة الوظيفية في القانونين العراقي والایراني

المشرف الدكتور محمد جواد فتحي

mjfathi@ut.ac.ir

استاذ مشرف بجامعة طهران

الباحث طالب الدكتوراه وليد ناجي جفات

جامعه طهران / فارابي

ahmwdywlyd90@gmail.com

المستخلص

يتناول هذا البحث أثر الجرائم الجنائية وعوارض الأحكام الجنائية على إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، من خلال مبحثين رئيسيين. في المبحث الأول، يتم تحليل تأثير ارتكاب الجريمة الجنائية على العلاقة الوظيفية، حيث يدرس المطلب الأول الأسس القانونية لإنهاء الخدمة في التشريع الجنائي، بينما يركز المطلب الثاني على جزاءات الفصل والعزل كأثار مباشرة للإدانة الجنائية. وقد تطرقنا إلى تأثير عوارض الأحكام الجنائية على المركز الوظيفي، حيث يناقش المطلب الأول أثر إلغاء الحكم الجنائي أو وقف تنفيذه في استمرار أو إنهاء الرابطة الوظيفية. ويختتم البحث بالمطلب الثاني الذي يحلل تأثير وسائل التخفيف الجزائية كالعفو العام والخاص والإفراج الشرطي على وضع الموظف المحكوم عليه، مع التركيز على التوازن بين اعتبارات العدالة الجنائية ومتطلبات الوظيفة العامة.

Abstract:

This research examines the impact of criminal offenses and the consequences of criminal judgments on the termination of a public employee's employment relationship, through two main sections. The first section analyzes the impact of committing a criminal offense on the employment relationship. The first section examines the legal basis for termination of employment in criminal legislation, while the second section focuses on the penalties of dismissal and removal as direct consequences of a criminal conviction. We also address the impact of the consequences of criminal judgments on employment status. The first section discusses the effect of the annulment or suspension of a criminal judgment on the continuation or termination of the employment relationship. The research concludes with the second section, which analyzes the impact of mitigating measures such as general and special pardons and conditional release on the status of a convicted employee, focusing on the balance between criminal justice considerations and the requirements of public office.

المقدمة:

تشكل الصلة بين النظام الجنائي والنظام الوظيفي إحدى الإشكاليات القانونية المعقدة، حيث تتفاعل مبادئ العدالة الجنائية مع مستلزمات الوظيفة العامة. تكتسي مسألة "الجرائم الجنائية وعوارض الحكم الجنائي كأثر في إنهاء الرابطة الوظيفية" أهمية بالغة في ظل التحديات التي تعرضها الأحكام الجنائية على الوضع القانوني للموظف العام. فمن ناحية، تفرض طبيعة الوظيفة العامة معايير أخلاقية وقانونية صارمة، ومن ناحية أخرى، يجب احترام ضمانات المحاكمة العادلة وحقوق الدفاع.

أهمية البحث:

تكمن الأهمية النظرية في سد الفراغ الفقهي حول تأثير العوارض القضائية على العلاقة الوظيفية وتمثل الأهمية العملية في توفير مرجعية قانونية للإدارات العامة في معالجة حالات الموظفين المحكوم عليهم، كما تبرز الأهمية الاجتماعية في تحقيق التوازن بين حماية المال العام وحقوق الموظفين.

مشكلة البحث:

تتمحور الإشكالية الرئيسية حول مدى تأثير الإدانة الجنائية - خاصة الصادرة جنائياً - على استمرار الرابطة الوظيفية، ومن هذه الإشكالية الأساسية تتفرع عدة إشكاليات:

- ١- ما هو أثر ارتكاب الجريمة الجنائية في إنهاء الرابطة الوظيفية؟
- ٢- ماهي الآثار المترتبة على عوارض الحكم الجنائي في إنهاء الرابطة الوظيفية؟

منهجية البحث:

- ١- المنهج التحليلي والوصفي: من أجل توضيح وتبيان مجمل الأفكار.
- ٢- المنهج الاستقرائي: لمعالجة الأفكار المهمة التي يثيرها موضوع الاتفاقيات الدولية وأثرها في تطور منهج القواعد الموضوعية في القانون الدولي الخاص.
- ٣- المنهج المقارن: لنبين ما جاءت به القوانين المقارنة في العديد من المسائل ضمن نفس الموضوع.

هيكلية البحث:

سنقسم دراستنا إلى مبحثين، المبحث الأول: أثر ارتكاب الجريمة الجنائية في إنهاء الرابطة الوظيفية، المبحث الثاني: أثر عوارض الحكم الجنائي في إنهاء الرابطة الوظيفية.

المبحث الأول

أثر ارتكاب الجريمة الجنائية في إنهاء الرابطة الوظيفية في القانونين العراقي والإيراني

يعتبر تأثير الجريمة الجنائية على العلاقة الوظيفية من الإشكاليات القانونية الأساسية التي تظهر عند تلاقي النظامين الجنائي والوظيفي، حيث تفرض طبيعة الوظيفة العامة مقاييس استثنائية للنزاهة والثقة تتعارض في أغلب الأحيان مع مبدأ افتراض البراءة في النظام الجنائي. فمن جهة، تتطلب المصلحة العامة إنهاء الارتباط الوظيفي مع كل من يكتنف سلوكه شك جنائي، خاصة في الجرائم التي تمس الشرف أو الأمانة الوظيفية. ومن جهة أخرى، تظهر الحاجة إلى حماية حقوق الموظف من أي ظلم إداري قد ينشأ عن تفسير متسع للنصوص القانونية.

يتضح هذا التوتر القضائي في موقف المشرع بين التشدد في صون المرفق العام من ناحية، وكفالة حقوق الموظف في الدفاع عن ذاته واستئناف قراراته من ناحية أخرى. كذلك يُطرح التساؤل عن مدى صلاحية الإدارة في اتخاذ إجراءات إنهاء الخدمة بالاستناد إلى مجرد وجود تهمة جزائية، دون انتظار صدور حكم نهائي. تزداد هذه الإشكالية تعقيداً إضافياً حينما يتعلق الأمر بالأحكام الجنائية الصادرة جنائياً، التي قد تفتقر

إلى ضمانات المحاكمة العادلة الشاملة. بناءً على ما سبق، سندرس هذا المبحث في مطلبين وذلك وفق الآتي:

المطلب الأول

أثر ارتكاب الجريمة الجنائية في إنهاء الرابطة الوظيفية في القانون الجنائي

إن قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل تطرق المشرع العراقي لعقوبة الحرمان من الوظيفة العامة بصفت عقوبة تبعية في المادة (٩٦) وتكميلي في المادة (١٠٠) من نفس القانون حيث نصت المادة (٩٦) على ((الحكم بالسجن المؤبد او المؤقت يستتبعه بحكم القانون من يوم صدوره وحتى اخلاء سبيل المحكوم عليه من السجن. حرمانه من الحقوق والمزايا. ١-الوظائف والخدمات التي كان يتولاها. وحيث نعلم ان العقوبات التبعية هي التي تلحق المحكوم عليه بحكم القانون دون الحاجه الى النص عليها في الحكم^(١). يعني مجرد الحكم على الموظف بالسجن المؤبد او المؤقت يجب على الجهة المخولة ان تنهي رابطته الوظيفية طيلة فترة السجن دون الحاجه الى النص عليها في الحكم الجنائي لانه يترتب بقوه القانون اثر لهذا الحكم بغض النظر عن نوع الجريمة المرتكبه (جنايه او جنحه) ومدى صلتها بالوظيفة . كما تنتهي الرابطة الوظيفية وجوبا بالعقوبة التبعية عند الحكم على الموظف بالاعدام وذلك خلال فترة من اول يوم صدور الحكم الى وقت التنفيذ وفق المادة ٩٨ من القانون نفسه. كل حكم صادر لعقوبة الاعدام يستتبعه بحكم القانون من يوم صدوره الى وقت تنفيذ الحكم حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادتين السابقتين . (قانون العقوبات العراقي). كذلك اذا علمنا ان الوفاة تعد احد اسباب انتهاء الرابطة الوظيفية^(٢) .

كما لا يوجد نص في قانون العقوبات العراقي يجعل من انتهاء الرابطة الوظيفية عقوبة اصلية مثلما هو موجود في القانون الفرنسي والمغربي حيث جاء النص على عقوبة التجريد المدني بوصفها عقوبة اصلية ، لذلك هنا القاضي الجنائي عند اصداره حكما في عقوبة اصلية مهما كان مقدارها . ولم يتضمن حكمه اي من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في القانون يكون حكمه صحيحا وذلك لان العقوبات التي ذكرت في المادة (١٠٠) من قانون العقوبات العراقي جوازيه^(٣) .

وايضا نقول واقعا ان الحرمان من الوظيفة العامة في القانون العراقي اذ وقع كعقوبة تبعية او تكميلية يكون الحرمان مؤقت بدايته من تاريخ اصدار الحكم لغاية اخلاء سبيل الموظف من السجن عند العقوبة التبعية وعندما تكون العقوبة تكميلية تكون المدة لا تزيد على سنتين ابتداء من تاريخ انقضائها^(٤) .

ومن المعلوم ان قوانين التوظيف عندما تضع شروط التعيين للموظف فإنها تضع من بين شروطها ان لا يكون الشخص المتقدم للوظيفة ارتكب جريمة مخلة بالشرف^(٥) .

ومن اهم الجرائم المخلة بالشرف التي لم يضع المشرع العراقي تعريفا لها واعطى امثلة التي ذكرت في قانون العقوبات العراقي ، السرقة والاختلاس والتزوير وخيانة الامانة والرشوة وهتك العرض . (المادة ٢١ / أ / ٦ من قانون العقوبات ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل وقانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ المعدل).

اما انتهاء الرابطة كعقوبة تكميلية جاء في نص المادة (١٠٠) من قانون العقوبات العراقي ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل حيث ورد فيها (للمحكمة عند الحكم بالسجن المؤبد او المؤقت او بالحبس مدة تزيد على السنة ان تقرر حرمان المحكوم عليه من حق او اكثر من الحقوق المبينة ادناه مدة لا تزيد سنتين ابتداء من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة او من تاريخ انقضائها لاي سبب كان ١- تولي بعض الوظائف والخدمات العامة ،على ان يحدد ما هو محرم عليه منها بقرار الحكم وان يكون القرار مسببا تسببيا كافيا^(٦) .

وبذلك اعطى المشرع جوازاً في ان يتولى القضاء الجنائي سلطة انهاء العلاقة الوظيفية للموظف لكن احاطها بضمانة ان يكون الحكم مسبباً كافياً واذا لم يكن مسبباً كافياً عد باطلاً. مع ملاحظة ان العقوبات التكميلية لا تأتي بمفردها بل تابعة لعقوبة اصلية ونص القانون على استكمالها بعقوبة تكميلية كما لا يمكن فرضها بقوة القانون بل يجب لذلك ان ينص القاضي الجنائي عليها صراحة في حكمه المتضمن للعقوبة الاصلية^(٧).

وايضاً نكرر ان الحرمان في العقوبة التكميلية وهي عقوبة جوازيه تركها المشرع لتقدير المحكمة المختصة ولم يجعلها وجوبية ومدتها محدودة لا تزيد على سنتين ابتداء من تاريخ انقضائها .
ومما تقدم ان القانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل ظل يعتمد في الاساس على مدة العقوبة الاصلية التي يحكم بها على الموظف معيار لغرض العقوبات التبعية والتكميلية (باستثناء حال الجرائم المخلة بالشرف) رغم ما طرأ على القانون من تغييرات بغض النظر عن نوع الجريمة وجسامتها ومدة ارتباطها بالوظيفة .

أما المشرع الإيراني: تطرق المشرع الإيراني في ق.م.أ لعقوبة الحرمان من الحقوق الاجتماعية كعقوبة تبعية في المادة ٢٥ منه وتكميلية في المادة ٢٣ ق.م.أ .
وان المشرع الإيراني اوضح معنى الحقوق الاجتماعية وذكرها في المادة ٢٦ (ق.م.أ) وذكرها على سبيل الحصر (الهام ص ١١٤)

وذكر المشرع في هذه المادة من هم مشمولون من الموظفون بالحرمان من الحقوق الاجتماعية بالعقوبات التكميلية والتبعية. وايضاً حدد الفئات الذين يحرمون من الوظائف بصورة دائمية والذين لا يزول اثر العقوبة عنهم في التبصره ٢ من نفس المادة في الفقرات أ-ج .
المطلب الثاني

الفصل والعزل كأثر للجريمة الجنائية في القانونين العراقي والایرانی

يثير الفصل والطرده كأثر للجريمة الجنائية إشكالية قانونية بالغة التعقيد، حيث يتداخل الجزاء الجنائي مع الجزاء الوظيفي في إطار العلاقة الخاصة بين الموظف والدولة. فبينما يهدف القانون الجنائي إلى العقاب والإصلاح، فإن نظام الوظيفة العامة يركز على حماية المرفق العام وضمان نزاهته. وتظهر هنا المفارقة بين طبيعة العقوبة الجنائية الجزرية من جهة، وطبيعة الجزاء الوظيفي الوقائي من جهة أخرى، خاصة في الجرائم التي تمس جوهر الوظيفة العامة وتخل الثقة التي تقوم عليها. ولتوضيح ذلك سوف ندرس هذا **المطلب وفق التقسيم الآتي:**

الفصل :- كما عرفه مجلس شورى الدولة بأنه قرار اداري وقتي يعاد المحكوم عليه الى الخدمة العامة بعد خروجه من السجن^(٨).

يتضح انه بمقتضى قانون موظفي الدولة يفرض الفصل كعقوبة تبعية بحق الموظف عندما يحكم بالحبس .
اذن في قانون انضباط موظف الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ نصت المادة ٨ / سابقاً منه /
ب (يفصل الموظف مدة بقائه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم ... الخ

ويتضح من النص ان المشرع جعل مدة الفصل بقدر مدة بقاء الموظف في السجن ولكنه لم يحدد نوع الجريمة ((من حيث الجسامه)) التي ترتب الحكم فيها فصل الموظف عن الحبس او السجن وذلك يعني انه يشمل جميع الجرائم " جنایات وجنح ومخالفات و كذلك المشرع لم يضع حد ادنى للعقوبة المترتبة لهذا الاثر^(٩). م ٨٩ من قانون العقوبات العراقي

حتى في الحبس البسيط لان الموظف في هذه الحالة عند ارتكاب فعل بسيط يحكم عليه مدة قليلة جدا قد تكون ٢٤ ساعة وقد تؤدي الى الفصل وهذا الاجراء شديد جدا بحيث اذا ارتكب الموظف عند عودته للوظيفة فعل يستوجب فصله فإن العقوبة التالية سوف تكون العزل بحكم القانون . (وفق المادة ٨ / ثامنا / ج) في هذه الحالة يحتاج الموظف فترة من الزمن لأرجاعه الى الوظيفة لاعادة تعيينه مرة أخرى^(١٠) . وقد تكون هذه الفترة لكل من الموظف والادارة بحاجة الى الاخر ومن المقترح والافضل تحديد حد ادنى للعقوبة التي يترتب عليها حكم الفصل بزيادة المدة او تحديد مدة معينة بقوة القانون . ولتقدير السلطة الانضباطية وبرقابة القضاء أما السكوت لعدم تحديد فترة معينة فكان بسبب وجود قوانين عرضية في تلك الفترة كقرارات مجلس قيادة الثورة المنحل وخاصة في موضوع الجريمة المخلة بالشرف والجرائم السياسية .

بند دوم : العزل كأثر للجريمة الجنائية :-

عرف المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل العزل بأنه ((تنحية الموظف من الوظيفة نهائيا او لا يجوز اعادته توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام / وذلك بقرار مسبب من الوزير (مادة ٨ البند ٨ من القانون) اي وجوب عزل الموظف كأثر للحكم عليه في جريمة جنائية في الحالات التالية :

اولا: _ اذا عوقب بالفصل ثم اعيد توظيفه فأرتكب فعلا يستوجب الفعل مرة أخرى . ان الموظف المعاقب بالفصل والمعاد توظيفه يعاقب بالعزل اذا ارتكب فعلا يستوجب الفصل مرة أخرى لانه لم يرتدع مفاد وارتكب افعالا خطيرة . ١ _ العزل من الوظيفة كعقوبة تبعية يعني ان عقوبة العزل تعد تشديد للعقوبة التي يستحقها الموظف وهي عقوبة الفصل ، وبما انه عوقب بالعقوبة المذكورة عن الجريمة الاولى او المخالفة الاولى ولكنه لم يرتدع بها . لذلك فرضت عليه عقوبة العزل^(١١) .

وايضا المشرع وضع للموظف عند ارتكابه لجريمه تستوجب فصله سبب كافيا لعزله من وظيفته . في حالة كان قد فصل بعقوبة قبلها ثم اعيد توظيفه .

ولم يحدد المشرع سقفا زمنيا لارتكاب الفعل الثاني الذي ترتب على اثره عقوبة الفصل من تاريخ فرض العقوبة الاولى اي لا توجد مدة زمنية بين العقوبتين كحد اعلى ومن ثم يكون الامر مفتوحا بلا تحديد . وعقوبة العزل اما ان تكون انه قد فصل سابقا بعقوبة انضباطية لارتكابه جريمة انضباطية وانطبقت عليه شروط قانون موظفي الدولة والقطاع العام او تكون عقوبة جنائية تبعية لعقوبة جنائية اصلية ترتبت عليه^(١٢) .

وان المشرع عندما لم يحدد الفترة الزمنية بين العقوبتين هنا يكون الموظف مهدد بالعزل عند ارتكابه مخالفة تكون عقوبتها بمدة قصيرة جدا ، كأن تكون ٢٤ ساعة ومن الممكن في تقديرنا ان يترك ذلك للقضاء ، بعد اذ من الممكن ترك عقوبة العزل للقضاء الجنائي ولسلطة التأديب وذلك لان العزل عقوبة شديدة في حالت ارتكابه مخالفتين بسيطتين .

ثانيا: اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفة او ارتكبا بصفته الرسمية^(١٣)،

يشترط هنا شرطان :-

• الاول / ان يرتكب الموظف جناية وفق المادة ٢٥ من قانون العقوبات (والجناية هي الجريمة المعاقب عليها بأحدى العقوبات التالية (الاعدام - السجن - المؤبد - السجن أكثر من خمس سنوات الى خمسة عشر سنة)

• الثاني / ان تكون الجريمة التي ارتكبها الموظف ناشئة عن وظيفته او ارتكبها بصفه الرسمية (الاختلاس - الرشوة - التزوير)

اما الجرائم المخلة بالشرف مثل (السرقة - الرشوة - هتك العرض) وذلك استنادا لنص المادة (٢١/ أ / ٦) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل الوارد في المادة (١) من قانون هيئة النزاهة رقم (٣٠) لسنة ٢٠١١ في تعريف قضية فساد . هي دعوى جزائية يجري التحقيق فيها بشأن جريمة من الجرائم المنصوص عليها في المواد ٢٣٣ - ٢٣٤ - ٢٧١ - ٢٧٢ - ٢٧٥ - ٢٧٦ - ٢٩٠ - ٢٩٣ - ٢٩٦ من قانون العقوبات ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل . واية جريمة اخرى يتوفر فيها احد الظروف المشددة المنصوص عليها في الفقرات ٥ / ٦ / ٧ من المادة ١٣٥ من قانون العقوبات النافذ المعدل (١٤).

أما الفصل والعزل في القانون الإيراني كأثر للجريمة الجنائية سنوضحه وفق التقسيم الآتي:
أولاً- الفصل في القانون الإيراني كأثر للجريمة الجنائية

ويعني الفصل في ايران منع الموظف الذي يرتكب الجريمة من العمل والوظيفة او انهاء خدمت موظف حكومي او مسؤول في مؤسسه حكوميه سواء بشكل مؤقت او دائم. ويشير الفصل الى الحالات التي يتم فيها فصل شخص من وظيفه حكوميه بموجب القانون الجنائي (١٥).
اما في ماده ٥٧٢ بخش تعزيرات ايضا ذكر المشرع الفصل الدائم والحرمان من العمل في الدوله .(هر گاه شخص بر خلاف قانونالخ)

ويعتبر الفصل عقوبه اذا نص عليه القانون الجنائي او اجاز المشرع تطبيقه بحكم جزائي (الماد ١٩ من ق.م.ا)

ومن هذه الحاله يكون اصدار الحكم ضمن اختصاص المحاكم العامه والتي يتم اخطارها للهيئه التنفيذيه او المؤسسه او المنظمه ذات الصله للعمل وفقا لاحكامها ويتم اخطار الموظف الرسمي تنفيذيا للعقوبه التكميليه (١٦).

ثانياً- العزل في القانون الإيراني كأثر للجريمة الجنائية

تعتبر حالة الاخراج من حالات الفصل الدائم وفق ماده ٢٨ تبصره ٢ ق.م.خ ك در اين ماده (حالت اخراج وضع كارمند است كه به موجب حكم قطعي دادگاه اداري از خدمت وزارتخانه يا مؤسسه دولتي متبوع اخراج شده باشد در اين صورت اين كارمند ،اجازه استخدام ويا هر گونه اشتغال مجدد در همان دستكاه اجراى را نخواهد داشت (١٧).

المبحث الثاني

أثر عوارض الحكم الجنائي في إنهاء الرابطة الوظيفية في القانونين العراقي والایراني

تمثل الأحكام الجنائية صعوبة قانونية بارزة في حقل الوظيفة العامة، حيث تتلاقى أسس العدالة الجنائية مع مقتضيات الاستقرار الوظيفي. ينبع هذا الإشكال من طبيعة الأحكام الصادرة جنائياً، التي تقتفر إلى الضمانات التامة للمحاكمة العادلة، بينما تترتب عليها تداعيات بالغة السوء على مكانة الموظف القانونية.

تستلزم هذه المعضلة تدقيقاً دقيقاً للموازنة بين حماية الحقوق الوظيفية من ناحية، ووجوب الحفاظ على هبة الوظيفة العامة ومتطلبات المصلحة العامة من جهة أخرى. فمن ناحية، تفرض طبيعة الوظيفة العامة ضوابط أخلاقية وقانونية صارمة، ومن ناحية أخرى، يجب احترام قرينة البراءة وحق الدفاع اللذان قد يتعرضان للانتهاك في الأحكام الجنائية (١٨).

وعليه سندرس هذا المبحث في مطلبين وذلك وفق الآتي:

المطلب الأول

الغاء الحكم الجنائي وايقاف التنفيذ كأثر في انتهاء الرابطة الوظيفية

يُعد إلغاء الحكم الجنائي أو إيقاف تنفيذه من القضايا القانونية شديدة التأثير على المنصب الوظيفي للموظف العام، حيث تتداخل الاعتبارات الجنائية مع ضوابط الوظيفة العامة. فمن جهة، يهدف الإلغاء أو التوقيف إلى صون حقوق المحكوم عليه، بينما تفرض طبيعة الوظيفة العامة شروطاً صارمة تتعلق بالنزاهة والثقة العامة. تظهر هنا معضلة مدى تأثير هذه القرارات القضائية على استمرار أو إنهاء العلاقة الوظيفية، خاصة عندما يتعلق الأمر بجرائم تمس الشرف أو الأمانة الوظيفية. تجسد هذه الإشكالية التحدي في تحقيق التوازن بين مبدأ قرينة البراءة وصيانة المصلحة العامة، مما يستدعي تحليلاً دقيقاً للنصوص القانونية والاجتهاد القضائي في هذا الميدان^(١)، بناءً على ما سبق، سندرس هذا المطلب وفق التقسيم الآتي:

أولاً- الغاء الحكم الجنائي كأثر في انتهاء الرابطة الوظيفية

وفقاً للمادة (٢٨٢) من قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل (تنفيذ الاحكام الجزائية فور صدورها وجاها في احكام القانون) وايضا نصت المادة (٢٥٦) منه " لا يترتب على الطعن في الاحكام والقرارات وقف تنفيذها الا اذا نص القانون على ذلك " ان القانون العراقي فيما يخص عقوبة الاعدام ذكرها المشرع في قانون اصول المحاكمات الجزائية في المادة ٢٨٥/ب " لا يجوز تنفيذها قبل المصادقة عليها من قبل رئيس الجمهورية بمرسوم جمهوري . كذلك في القانون العراقي فيما يخص المخالفة لا تنفذ عقوبة الحبس الصادرة لحين اكتساب الحكم درجة البتات ويقترن ذلك بالزام المحكوم عليه ان يقدم كفيلاً ضماناً متى طلب منه الحضور لتنفيذ عقوبة الحبس^(٢٠).

اذن ان القاعدة العامة في اصول المحاكمات الجزائية العراقي . ويتضح مما تقدم في المواد السابقة من قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي (ان القاعدة العامة تنفذ الاحكام الجنائية الوجيهة) والتي تعد فور صدورها لذلك يعني (ان الطعن في الحكم الجنائي (كأصل عام) في الحكم الصادر بالادانة لا يوقف تنفيذ هذا الحكم) . سواء قدم الطعن محكمة الجنايات بصفتها التمييزية او محكمة التمييز عند الطعن بطريق تصحيح القرار التمييزي^(٢١).

اما قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ نصت المادة ٨ سابعاً منه على ان الفصل يكون تنحية الموظف مدة تحدد بقرار الفصل ويتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه الخ فقرة ب . مدة بقائه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة مخرلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه الخ وكذلك في نفس (المادة ثامناً) تطرق للعزل ويكون ينتحيه الموظف الخ في الحالات الآتية :

ب_ اذا حكم عليه في جنائية ناشئة عن وظيفة او ارتكبها بصفته الرسمية .

وهنا لم يشترط المشرع ان يكون هذا الحكم قد اكتسب درجة البتات كذلك لم يذكر تنفيذ الاثر المنهي للرابطة الوظيفية بالعزل او الفصل على صدور قرار من الادارة اصلاً .

في المادة (٢٥٦) من قانون اصول المحاكمات الجزائية ان الطعن بالحكم لا يوقف التنفيذ في القانون العراقي ولا يترتب على الطعن تمييزاً في الاحكام والقرارات .

ويبقى سارياً لحين البت في الطعن (قانون اصول المحاكمات الجزائية) ابتداء من تاريخ الحكم عند انتهاء الرابطة الوظيفية بادانة الموظف عن جريمة جنائية . فأذا تمت مصادقة حكم الادانة وفق المادة (٢٥٩أ

/١) اصول المحاكمات الجزائية استمر في ترتيب الاثر من تاريخ صدوره بما في ذلك الاثر المنهي للرابطة الوظيفية^(٢٢).

١- اما اذا الغي الحكم على وفق ما ورد في المادة ٢٥٩ / أ / ٦ وجب على الادارة اعادة الحال الى ماكان عليه قبل صدور الحكم ابتداء . ويتمتع الموظف بجميع حقوقه " بما في ذلك حق العودة الى الوظيفة " . أما في القانون الإيراني:

١- يكون الحكم الصادر باتا في الدعوى : اي اذا لم تنتهي المحكمه الدعوى يكون الحكم مخالفا للماده ٣ من القانون.

٢- وجوب تنفيذ الحكم : يجب ان يكون الحكم واجب النفاذ وناظرا ، واذا لم يكن واضحا عند الحكم النهائي في الدعوى فلن يكون هذا الحكم قانونيا.

٣- عدم الايجاز والغموض في الحكم : يجب ان يكون الحكم الصادر واضحا ومفصلا، لذلك اذا كان قرار المحكمه موجزا وغير معرف، على سبيل المثال ان مبلغ رسوم المحكمه ليس قانونيا وبالتالي سيتم انتهاك الحكم ٤- يجب ان يكون

قرار المحكمه مسببا بموجب القانون : بمعنى اخر يجب ان يكون قرار المحكمه مسببا لاسباب واضحه.

ثانياً- ايقاف التنفيذ كأثر في انتهاء الرابطة الوظيفيه

الماده ١٤٤ من قانون العقوبات العراقي اجازت للمحكمه عند الحكم في جنايه او جنحه بالحبس مده لا تزيد على سنه ان تامر بالحكم نفسه بايقاف تنفيذ العقوبه^(٢٣) .

وايضا نصت المادة ١٤٦ من قانون العقوبات العراقيه على ان تكون مدة ايقاف التنفيذ ثلاثه سنوات تبدا من تاريخ الحكم . كما اجازت المادة ١٤٧ من نفس القانون العقوبات العراقي اجازت الغاء ايقاف التنفيذ في حالات معينه ذكرت في ماده نفسها ، وكذلك ماده ١٤٨ رتبته على الحكم بالغاء ايقاف التنفيذ رتبته تنفيذ العقوبات الاصليه والتبعيه والتكميليه والتدابير الاحترازيه التي كان قد تم ايقاف تنفيذها^(٢٤) .

كما ان القانون العراقي اعطى كذلك الحق للمحكمه ان تقرر ايقاف التنفيذ للعقوبه السالبه للحريه الصادره اذا وجدت في ذلك اصلاحا للجرم او توافرت شروط ايقاف التنفيذ ، ومنها ان يكون المدان لم يحكم عليه سابقا عن جريمه عمديه ، وقد رات المحكمه في سير حسن سلوكه واخلاقه وماضيه وعمره وظروف الجريمه بما يبعث على انه لم يعود الى ارتكاب الجريمه مره اخرى ، وان يكون القرار صدر في جنايه او جنحه ضده بمدة عقوبه لا تزيد عن سنه^(٢٥) .

ولم تنطبق قوانين انضباط موظفي الدوله الى موضوع ايقاف التنفيذ واثره في انتهاء الرابطة الوظيفيه، ولكن في حاله ان الاداره كان بإمكانها ، فيظل قانون انضباط موظفي الدوله رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ في انتهاء الرابطة للموظف بالعزل كأثر للحكم الجنائي حتى لو تضمن هذا الحكم امر توقف تنفيذ العقوبه الاصليه فيحتسب ان احكامه قد نسخت احكام قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل الذي يقضي بوجوب اعادة الموظف الى وظيفته بعد الخروج من السجن (قانون العقوبات العراقي).

لكن ذلك غير ممكن في عقوبه الفصل وذلك لان القانونان متفقا على ان فصل الموظف يجب ان يكون بقدر مدة بقاءه في السجن . وان وقف تنفيذ العقوبه الاصليه يقف فاصلا بين الموظف والسجن فلا يمكن فصل الموظف كأثر لحكم الجنائي او وقف تنفيذ العقوبه الاصليه المنصوص عليها فيه. لان الفصل مرهون بتنفيذ العقوبه بحق الموظف.

وعندما نعود للماده ١٤٠ من قانون العقوبات نرى ان القانون الزم المحكمه عند الامر بايقاف التنفيذ بان تبين خلال الحكم الاسباب التي استندت عليها في ذلك الحكم . (قانون العقوبات العراقي) وان مدة ايقاف التنفيذ هي ثلاث سنوات (فيعد الحكم موقوف التنفيذ اذا انقضت الثلاث سنوات دون ان يصدر خلال الحكم الغائه

وكانه لم يكن) فتسقط العقوبة بأثارها الجنائية كلها ويزول كل ما يترتب عليه من اثار تتعلق باهليته او الحرمان من الحقوق والمزايا.

اما الحقوق كالمصاريف والتعويضات التي تترتب للغير لا تسري عليها احكام وقف التنفيذ لانه ليست عقوبات^(٢٦).

أما في القانون الإيراني اذا امرت المحكمة بايقاف تنفيذ ((جزء)) من العقوبة فان المحكوم عليه ملزم في البقاء في السجن حتى نهاية الجزء الاخر من العقوبة وان فتره الاختبار تبدأ من وقت انتهاء العقوبة مع وقف انتهاء التنفيذ.

وفى الحالات التي تتسبب فيها الحكم الجنائي في الفصل ووفقا لقوانين الاداره والتوظيف، لا تشمل احكام ايقاف التنفيذ يوكد المشرع في هذه الحالة انه في بعض الحالات لا يشمل الاثر التبعية لعقوبة الفصل من خدمه مع وقف التنفيذ ما لم تكن عقوبة الفصل كعقوبة اصلية او تكميلية في الحالات التي نص عليها القانون في امر المحكمة.

وايقاف التنفيذ ليس له اى تأثير على حق المدعى الخاص ودفع التعويضات او الفديه في حاله المحكوم عليه بايقاف التنفيذ كما لا يجوز تعليق اى من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ، كما لا يجوز للمحاكم ان تخفض الاعدام او الحرمان او الفصل الدائم من الخدمات الحكوميه او المؤسسة^(٢٧).

المطلب الثاني

العفو العام والخاص والإفراج الشرطي عن المحكوم عليه كأثر في انتهاء الرابطة الوظيفيه

تشكل العفو العام والعفو الخاص والإفراج المشروط وسائل قانونية ترمي إلى إعادة دمج المحكوم عليه في المجتمع، غير أن تأثيراتها على العلاقة الوظيفية تبقى موضع نقاش قانوني. فبينما تمثل هذه الأنظمة إعادة تأهيل جزائية، تظهر إشكالية نطاق أثرها على منصب الموظف العام، خاصة في الجنايات المتصلة بالشرف أو الوظيفة. تتفاعل هنا اعتبارات العدالة الجنائية مع متطلبات الوظيفة العامة التي تقوم على الثقة والأمانة، مما يستلزم تقييماً دقيقاً للتوازن بين حقوق الموظف ومتطلبات المصلحة العامة في ضوء النصوص القانونية والاجتهاد القضائي، بناءً على ما سبق، سندرس هذا المطلب وفق التقسيم الآتي:

أولاً- العفو العام عن المحكوم عليه كأثر في انتهاء الرابطة الوظيفيه

العفو العام وفق المادة ١٥٣-١ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل يصدر بقانون ويترتب عليه انقضاء الدعوى مع محو حكم الادانه الذي يكون قد صدر فيها وسقوط جميع العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية ولا يكون له اثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات ما لم ينص قانون العفو على غير ذلك. واذا صدر قانون بالعفو العام عن جزء من العقوبة المحكوم بها اعتبر في حكم العفو الخاص وسرت عليه احكامه. ولا يمس العفو العام الحقوق الشخصية للغير^(٢٨).

ووفق المادة ٣٠٥ من قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ يعد العفو العام و بمثابة الحكم بالبراءة من الناحية القانونية وتوقف اجراءات التحقيق والمحاكمة ضد المتهم نهائياً^(٢٩).

وايضا عد المشرع العراقي وفق المادة ١٥٠-٢ من قانون العقوبات العفو العام احد اسباب سقوط الجريمه (قانون العقوبات العراقي).

وقد تضمن قانون الانضباط رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ في المادة ٨ منه في الفقره سابعا وثامنا نصوص تجيز انتهاء الرابطة الوظيفيه بالعزل او الفصل عند الحكم عليه في جريمه جنائيه، لذلك اذا صدر قانون بالعفو العام عن الجريمه الجنائيه التي على اثرها انهيت الرابطة الوظيفيه تبعيا او تكميليا كانت للحكم فيها فان هذه العقوبات تكون مشموله في هذا العفو. (قانون موظفي الدوله والقطاع العام).

أما اذا كان قانون العفو العام نفسه يقضي بتطبيق حكمه على الجزاء الانضباطي كما في اسلوب المشرع الفرنسي الذي كثيرا ما كان يتدخل ليحدد بنفسه نطاق العفو العام. كما نجده ايضا في عدد من قوانين العفو العام في العراق وعلى ضوء ذلك يلاحظ ايضا ان في مختلف قوانين العفو العام انه لا يصدر الا بقانون لكونه يؤدي الى تعطيل تطبيق القانون. في بعض الافعال فيمس القوه القانونيه، لذلك من غير الصحيح اصداره الا بالقوه القانونيه التي شرعت نصوص القانون^(٣٠). ويتضح مما سبق لتاثير العفو العام ان هناك اثار عامه للعفو العام تتمثل بما يلي:

اولا: يتميز العفو العام بانه يرتد باثر رجعي، اي وقت ارتكاب الفعل بحيث لم تكن له الصفه الاجراميه اعتبارا من لحظه ارتكابه.

ثانيا: اذا صدر العفو العام قبل ان تنتهي الدعوى بحكم نهائي تنقضي الدعوى بحيث لم يعد ممكنا رفعها ولا السير فيها^(٣١). (التمييزي، ٢٠١٩، ٢٠٠٣)

ثالثا: اذا كان العفو العام قد صدر بعد حكم الادانه فيترتب عليه محو حكم الادانه. ومن ثم تعود للمحكوم عليه اهليته وحقوقه التي فقدها بسبب الحكم وذلك بحكم قانون العفو العام دون الحاجة لاستصدار حكم بذلك، كما هو في الوظيفة العامه عند صدور العفو العام. ولا تستوفى الغرامه المحكوم بها وترد ان كانت قد حصلت على ان قانون العفو يجوز ان يتضمن قيودا مخالفه لذلك^(٣٢). (التمييزي، ٢٠١٩، ٢٠٠٣).

أما في القانون الايراني العفو العام يمنح ويصدر بقانون لذلك فان الامر متروك للهيئة التشريعيه لتحديد اطارها ونوع الجريمة والاشخاص المستفيدين منها ونادرا ما ينظر الى الهيئه التشريعيه بسلطتها التقديرية في تحديد نوع العفو على انها تصدر أمر عفو واحد عن جميع الجرائم. علاوة على ذلك في نظام الجمهوريه الاسلاميه سلطه المشرع محدوده لهذا السبب وافق المشرع على جواز تمديد قوانين العفو فقط في مجال الجرائم المؤديه للتعزيز ولا يمنح العفو في الحد والقصاص والديه^(٣٣).

ثانياً- العفو الخاص عن المحكوم عليه كأثر في انتهاء الرابطة الوظيفيه

في التشريع العراقي وفقا للمادة ١٥٤-أ من قانون العقوبات العراقي ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل سقوط العفو الخاص العقوبه كلها او بعضها او ابدالها بعقوبه اخف (قانون العقوبات العراقي). كما ان الاصل المقرر في قانون العقوبات العراقي أن العفو يصدر بمرسوم جمهوري ويترتب عليه سقوط العقوبه المحكوم بها نهائيا كلها او بعضها او ابدالها بعقوبه اقل منها من العقوبات المقررة. وكذلك لا يترتب على العفو سقوط العقوبات التبعية والتكميليه ولا الاثار الجزائيه الاخرى ولا التدابير الاحترازيه ولا يكون به اثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات وكل هذا مالم ينص ما جاء بمرسوم العفو على خلاف ذلك (قانون العقوبات العراقي).

ويمتد نطاق العفو الخاص ليشمل العقوبات الاصليه لكنه لا يشمل العقوبات التبعية والتكميليه ولا الاثار الجزائيه الاخرى ولا التدابير الاحترازيه وليس له اثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات الا بمرسوم العفو^(٣٤)، اي انه عندما يتعلق باثر العفو الخاص في انتهاء الرابطة الوظيفيه فيجب ان نميز بين الانهاء الانضباطي لهذه الرابطة بالعقوبه الانضباطيه الاصليه وبين الانهاء بوصفه اثر للحكم الجنائي الصادر بحق الموظف المرتكب للجريمه الجنائيه.

وعندما نرجع لقول الفقه الفرنسي الذي اتجه الى ان اثر العفو الخاص يقتصر على العقوبات الجنائيه فقط وليس له اثر على العقوبات الانضباطيه التي يترتب على ارتكابها مسؤوليه جنائيه وانضباطيه في وقت واحد^(٣٥)، كما قال الفقه الفرنسي ان العفو عن العقوبه يبقى عديم الاثر عند قيديام الجزاء اداريا. وكذلك استقر الفقه الفرنسي عليها كما في الفرنسي وعمل عليها في هذا النص^(٣٦)، وفي العراق نصت ماده ١٥٤-أ من قانون العقوبات كما ذكرناها انه لا يختلف عن الفقه الفرنسي والمصري وذلك لعدم شمول العقوبه

الانضباطية الاصلية بالعفو الخاص. (قانون العقوبات العراقي). حيث تختفي عقوبه انتهاء الرابطة الوظيفيه نتيجته للعفو الخاص فيعاد الموظف الذي اعفي عنه الى وظيفته . اما الاثار المترتبة بحقه قبل صدور العفو تبقى ، وذلك لان صدورها كان موافقا للقانون^(٣٧).

لذلك كان هناك تناقض بين المادة ٣٠٦ اصول محاكمات جزائيه (يترتب على صدور مرسوم جمهوري بالعفو الخاص سقوط العقوبات الاصلية والفرعيه دون مساس بالحكم بالرد او التعويض او المصادره) والفقره ثانيا من المادة ١٥٤ قانون العقوبات العراقي فيما يخص عدم سقوط العقوبات التبعية والتكميلية . وتم رفع هذا التناقض بموجب مذكرة سلطة الائتلاف المنحله رقم ٣ القسم ٤ في ٢٠٠٣ وذلك بتعطيل المادة ٣٠٦ اصول محاكمات جزائيه .

ويتضح مما سبق ان المادة ١٥٤ ثانيا قانون العقوبات هو المعمول به حاليا ويتبين ان الاثار العامه عفوا خاص تتمثل بما يلي:

اولا: عدم تنفيذ العقوبه على المحكوم عليه كلها او بعضها او ان يستعاض عنها بتنفيذ عقوبه اخف. ثانيا: يبقى حكم الادانه قائما منتج لجميع اثاره باستثناء ما يتعلق منها بسقوط العقوبه ن طريق العفو^(٣٨). ثالثا: يقتصر العفو الخاص على العقوبات الاصلية فلا يتعداها الى العقوبات التكميلية والتدابير الاحترازيه ما لم يرد نص في مرسوم العفو على خلاف ذلك.

رابعا: لا يؤثر العفو الخاص على الحقوق الشخصية . لذلك يستطيع المتضرر تنفيذ الاحكم الصادره لمصلحته كما يمكن مراجعه المحاكم المدنيه للمطالبه بهذه الحقوق.

اما اثر العفو الخاص في انتهاء الرابطة الوظيفيه في ايران

العفو الخاص في جمهوريه ايران الاسلاميه هو قرار عفو يتم اتخاذه بمبادره واقتراح من القضاء وموافقه اعلى سلطه تنفيذيه في الدوله ، اي المرشد الاعلى ، وبموجب كل او جزء من

العفو عن المحكوم عليهم او تخفيفها الى عقوبه اخف. وبهذا المعنى ينص العفو بموجب البند (١١) من دستور جمهوريه ايران الاسلاميه والماده ٩٦ من ق.م.أ هي احدى صلاحيات المرشد الاعلى الذي له الحريه في رفضها او قبولها.

كذلك لا يمنح العفو الخاص الا بعد صدور الاحكام النهائيه القطعيه بمعنى اي ان الحكم اتمت اجراءته وفقا للقانون .اي يجب ان تكون العقوبه قابله للتنفيذ ، ويشمل العفو الخاص جميع العقوبات الاصلية والتكميلية الصادرة عن المحاكم العامه ومحاكم الثورة والمحاكم الخاصه برجال الدين والمحاكم الانضباطيه^(٣٩).

وايضا في قانون العفو الخاص هو سقوط العقوبه الاصلية او تخفيفها واثر العفو على العقوبات الاصلية حسب نوع ومقدار عقوبه المحكوم عليه وقرار اللجان ذات الصله الى اعفائه من جميع العقوبات او تخفيفها او تغييرها في بعض الحالات .

ثالثا- الافراج الشرطي عن المحكوم عليه كآثر في انتهاء الرابطة الوظيفيه

الإفراج الشرطي يُعد من الآليات القانونية التي تهدف إلى إعادة تأهيل المحكوم عليه تدريجياً في المجتمع، لكنه يطرح مشكلة كبيرة فيما يتعلق بوضعه الوظيفي، خاصة عندما يكون موظفاً عاماً. تختلف معالجة هذه الإشكالية بين القانون العراقي والإيراني من حيث المفهوم والآثار على العلاقة الوظيفية.

أولاً: المفهوم القانوني للإفراج الشرطي

في القانون العراقي: يُنظم الإفراج الشرطي بموجب قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ وقانون إصلاح السجناء رقم ١٤ لسنة ٢٠١٨. وهو إجراء قضائي يسمح بإطلاق سراح المحكوم عليه قبل انتهاء مدة العقوبة بشروط محددة.^(٤٠)

في القانون الإيراني: يُنظم الإفراج الشرطي بموجب قانون العقوبات الإسلامي واللوائح التنفيذية الخاصة بالسجون. وهو يعتمد بشكل كبير على المبادئ الشرعية وموافقة المحكمة الشرعية^(٤١).

ثانياً: أثر الإفراج الشرطي على الرابطة الوظيفية

في القانون العراقي: لا يُعتبر الإفراج الشرطي إنهاءً تلقائياً للرابطة الوظيفية، بل يخضع لقانون الخدمة المدنية، وقد يتم فصل الموظف تلقائياً في حالات الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة بموجب المادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية، ويحق للموظف الطعن بقرار الفصل أمام المحاكم الإدارية.

في القانون الإيراني: يعتمد على طبيعة الجريمة وحكم القاضي الشرعي. بعض الجرائم (كالاختلاس أو الرشوة) تؤدي إلى الفصل التلقائي بموجب المادة ٤٩ من قانون العقوبات الإسلامي.

قد يُسمح بالعودة للعمل إذا ثبت إصلاح المحكوم عليه وموافقة الجهات الشرعية. يُظهر التحليل المقارن أن الإفراج الشرطي في العراق يعطي مرونة أكبر للموظف المحكوم عليه، بينما في إيران يخضع لضوابط شرعية صارمة. كلا النظامين يحاولان الموازنة بين إعادة تأهيل المحكوم عليه وحماية المصلحة العامة، لكن بمنطلقات قانونية مختلفة^(٤٢).

الخاتمة

يُعد موضوع "الجرائم الجنائية وعوارض الحكم الجنائي كأثر في إنهاء الرابطة الوظيفية" من الموضوعات القانونية المعقدة التي تتطلب موازنة دقيقة بين اعتبارات العدالة الجنائية ومتطلبات الوظيفة العامة. فمن ناحية، تفرض طبيعة الوظيفة العامة التزامات أخلاقية وقانونية صارمة، مما يبرر إنهاء الخدمة في حالات ارتكاب جرائم تمس النزاهة أو الشرف الوظيفي. ومن ناحية أخرى، يجب احترام ضمانات المحاكمة العادلة وحقوق الدفاع، خاصة في الأحكام الجنائية التي قد تفتقر إلى بعض الضمانات الإجرائية. وقد أظهر البحث أن التعامل مع هذه الإشكالية يختلف باختلاف الأنظمة القانونية، لكنه يتفق في السعي نحو تحقيق التوازن بين حماية المصلحة العامة وصون حقوق الموظفين، وقد توصلنا لمجموعة من النتائج والتوصيات:

أولاً- النتائج:

١. لا تعتبر جميع الأحكام الجنائية سبباً للفصل، بل فقط تلك التي تمس جوهر الوظيفة أو تقوض الثقة العامة.
٢. الأحكام الجنائية تثير إشكالية قانونية بسبب نقص ضمانات المحاكمة العادلة، مما قد يؤثر على شرعية إنهاء الرابطة الوظيفية بناءً عليها.
٣. هناك تداخل كبير بين النظام الجنائي والنظام الوظيفي، لكن لكل منهما أهدافه وآلياته المستقلة.
٤. تحتاج الإدارات العامة إلى معايير واضحة لتحديد حالات إنهاء الخدمة بناءً على الأحكام الجنائية، مع مراعاة ضمانات حقوق الموظفين.

ثانياً- التوصيات:

١. وضع نصوص قانونية صريحة تحدد الجرائم التي توجب الفصل التلقائي للموظف، وتلك التي تخضع لتقدير الإدارة.

٢. النص صراحة على أن الأحكام الجنائية لا تُعتبر أساساً كافياً لإنهاء الخدمة إلا بعد استنفاد طرق الطعن القانونية.
٣. إدراج أحكام خاصة تسمح بإعادة الموظف إلى وظيفته في حالات العفو أو الإفراج الشرطي، مع مراعاة ظروف كل حالة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً-الكتب:

١. اردبيلي ، م ، ١٣٩٧ ، حقوق جزاء عمومي ، ج٣ ، انتشارات تهران .
٢. التميمي ، ق ، ٢٠١٩ ، شرح قانون العقوبات العراقي رقم ١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل ، بقسميه الخاص والعام ، بغداد.
٣. الدرهم ، م ، ١٩٩٠ ، الاحكام العامه في قانون العقوبات ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، الموصل.
٤. سعيد ، ب ، ٢٠١٣ ، بدائل العقوبات السالبة للحريه واثرها في الحد من خطوره الاجراميه ، عمان .
٥. جنت مكان ، ح ، ١٣٩٤ ، حقوق كيفري عمومي ، (دانش اجرام احكام كيفري) ، ج٤ ، مشخصات نشر
٦. سرور ، أ ، ١٩٨١ ، الوسيط في قانون العقوبات ، القسم العام ، دار النهضة العربيه ، القاهرة.
٧. الشاوي ، س ، الخلف ، ١٩٨٢ ، المبادئ العامه في قانون العقوبات.
٨. عبد الهادي ، عوفي ، ٢٠١٩ .
٩. العكيلي ، ع ، ٢٠٠٨ ، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائيه.
١٠. علاوي ، م ، ١٩٩٦ ، مبادئ القانون الاداري -دراسه مقارنه ، دار الكتب للطباعة ، بغداد.
١١. الغزال ، ع ، ٢٠٠٥ ، حمايه للحريات الفرديه -دراسه مقارنه ، الطبعة الاولى ، بغداد .دار الشؤون الثقافيه العامه.

ثانياً- الرسائل الجامعية

١. اللهبي ، أ ، بدر ، أ ، ١٩٩٧ ، التحقيق الاداري والمحاكمه التأديبيه للموظف العام ، القاهرة ، دكتوراه.
٢. الجابري ، أ ، ١٩٩٢ ، سقوط العقوبه بالعفو الخاص ، بغداد . رساله ماجستير.

ثالثاً-القوانين

١. قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل
٢. قانون اصول المحاكمات الجزائيه العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١
٣. قانون إصلاح السجناء العراقي رقم ١٤ لسنة ٢٠١٨ .
٤. قانون موظفي الدولة والقطاع العام لسنة ١٩٩١
٥. قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل

رابعاً-المجلات :

١. صالح، ب، نعمت، أ، مجله الجامعه العراقيه ،جامعه تكريت، العدد٤٣، ج١.
٢. عصفور ، م ، ١٩٦١ ، العقاب التأديبي في نطاق الوظيفه العامه ، بحث منشور في مجلة العلوم الاداريه عدد٢ السنه الثالثه.

- (١) قانون العقوبات العراقي ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.
- (٢) علاوي ، م ، ١٩٩٦ ، مبادئ القانون الاداري -دراسه مقارنه ، دار الكتب للطباعة ، بغداد، ص١٣٧.
- (٣) عصفور ، م ، ١٩٦١ ، العقاب التأديبي في نطاق الوظيفة العامه ، بحث منشور في مجلة العلوم الاداريه عدده السنه الثالثه، ص١٠٢.
- (٤) عصفور، مصدر سابق، ص١٠٢.
- (٥) ينظر في تفصيل ذلك قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل المادة السابعة .
- (٦) ينظر في تفصيل ذلك قانون العقوبات ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل
- (٧) التميمي ، ق ، ٢٠١٩ ، شرح قانون العقوبات العراقي رقم ١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل ، بقسميه الخاص والعام ، بغداد، ص٢٧١.
- (٨) مجلس شوري الدولة رقم ٢٩ لسنة ٢٠١٣ في ٣/٤ / ٢٠١٣ المنشورة في قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة لعام ٢٠١٣
- (٩) ينظر في تفصيل ذلك المادة ٨٩ من قانون العقوبات ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل
- (١٠) اللهيبي ، أ ، بدر ، أ ، ١٩٩٧ ، التحقيق الاداري والمحاكمه التأديبيه للموظف العام ، القايره .دكتوراه، ص١٠٠.
- (١١) عبد الهادي ، عوفي ، ٢٠١٩، ٢٣٦
- (١٢) ينظر المادة ٩٦ من قانون العقوبات العراقي
- (١٣) ينظر المادة ٨ / ثامنا (قانون موظفي الدولة والقطاع العام لسنة ١٩٩١)
- (١٤) قانون العقوبات ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.
- (١٥) اردبيلي ، م ، ١٣٩٧ ، حقوق جزاء عمومي ، ج٣ ، انتشارات تهران ، ص١٠٠.
- (١٦) المصدر نفسه.
- (١٧) زاده ، ر ، ١٤٠٠ ، حقوق اداري ، نشر ميزان ، طهران، ص٢١٦.
- (١٨) الدرر ، م ، ١٩٩٠ ، الاحكام العامه في قانون العقوبات ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، الموصل ، ص١٧٦.
- (١٩) سعيد ، ب، ٢٠١٣ بدائل العقوبات السالبة للحريه واثرها في الحد من خطوره الاجراميه ، عمان ، ص١٦٤.
- (٢٠) ينظر المادة ٢٨٢ قانون اصول المحاكمات الجزائيه.
- (٢١) العكيلي ، ع ، ٢٠٠٨ ، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائيه، ص٢٤٤.
- (٢٢) المادة (١/٢٥٩) اصول المحاكمات الجزائية
- (٢٣) قانون العقوبات العراقي رقم ٦٩ لعام ١٩٦٩ المعدل.
- (٢٤) التميمي ، ق ، ٢٠١٩ ، شرح قانون العقوبات العراقي رقم ١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل ، بقسميه الخاص والعام ، بغداد، ص٣٢٥.
- (٢٥) المصدر نفسه، ص٣٢٦.
- (٢٦) الشاوي ، س، الخلف ، ١٩٨٢ ، المبادئ العامه في قانون العقوبات، ص٤٧٨.
- (٢٧) جنت مكان ، ح ، ١٣٩٤ ، حقوق كيفري عمومي ، (دانش اجرام احكام كيفري) ، ج٤ ، مشخصات نشر
- (٢٨) قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل
- (٢٩) قانون اصول المحاكمات الجزائيه العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١
- (٣٠) سرور ، أ ، ١٩٨١ ، الوسيط في قانون العقوبات ، القسم العام ، دار النهضة العربيه ، القايره، ص٩٠١.
- (٣١) التميمي، مصدر سابق، ص ٢٠٣.
- (٣٢) المصدر ذاته، ص٢٠٣.
- (٣٣) اردبيلي ، م ، ١٣٩٧ ، حقوق جزاء عمومي ، ج٣ ، انتشارات تهران ، ص٢٧٤.
- (٣٤) التميمي، مصدر سابق، ص٣٣٧.
- (٣٥) الجابري ، أ ، ١٩٩٢ ، سقوط العقوبه بالبعفو الخاص ، بغداد . رساله ماجستير، ص ١٤٣
- (٣٦) اللهيبي، مصدر سابق، ص١٢٦.

- (٣٧) عصفور، م ، ١٩٦١ ، العقاب التاديبى في نطاق الوظيفة العامه ، بحث منشور في مجلة العلوم الاداريه عدد ٢ السنه الثالثه، ص٢٦٥.
- (٣٨) التميمي، مصدر سابق، ص٤١١.
- (٣٩) اردبيلي، مصدر سابق، ص٢٦٤.
- (٤٠) قانون اصلاح السجناء العراقي رقم ١٤ لسنة ٢٠١٨.
- (٤١) الغزال ، ع ، ٢٠٠٥ ، الحمايه للحريات الفرديه -دراسه مقارنه ، الطبعة الاولى ، بغداد .دار الشؤون الثقافيه العامه، ص١٨١.
- (٤٢) صالح،ب،نعمت،أ، مجله الجامعه العراقيه ،جامعه تكريت،العدد٤٣،ج١، ص٤١٣.

