

المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي الناشئة عن الأعمال التي توكل إليه دراسة مقارنة

م.م. علي عبد الرضا سالم

مديرية تربية البصرة

Email : lybdalrdaalkhfajy8@gmail.com

الملخص

يُعدّ عمل الموظف الحقوقي من الأعمال المهمة في مختلف مراقب الدولة، وهو بحكم عمله مُكلّف بحماية المال العام وحقوق موظفي المرفق. ومن جانب آخر، ولكي يباشر ما هو مُكلّف به، لا بدّ من تخييلٍ أو تكليفٍ يُمنّح من خلاله بعض الصالحيات ليمارس عمله. غير أنه يلاحظ على البعض أن تلك الصالحيات الممنوحة لا تستغلّ كما هو مرسوم لها، بل قد ينحدر بها الموظف الحقوقي إلى مستوى سوء استعمالها، وقد تستغلّ لأغراضٍ ومنافع شخصية وغيرها. وهذا لا يكون إلا من خلال التجاوز على الواجبات الوظيفية المتمثلة بخرق نصوص القانون، مما يؤدي بالنتيجة إلى نشوء المسؤولية الجزائية بحقه عن تلك الأفعال.

الكلمات المفتاحية: الموظف، المسؤولية الجزائية، الحقوقي، العقوبات.

The Criminal Liability of the Legal Officer Arising from the Tasks Assigned to Him A Comparative Study

Assist. Lect. Ali Abdul Ridha Salem

Basra Directorate of Education

Email : lybdalrdaalkhfajy8@gmail.com

Abstract

The work performed by the legal officer is among the most significant functions within various state institutions. By virtue of his position, the legal officer is entrusted with safeguarding public funds and protecting the rights of public-sector employees. To carry out these duties, he must be granted the necessary authorization or delegation of powers that enable him to perform his responsibilities effectively.

However, it is observed that some legal officers do not always employ these granted powers as intended; rather, they may misuse them, at times for personal gain or other improper purposes. Such misconduct arises only through violations of legal provisions and breaches of official duties, which ultimately lead to the legal officer incurring criminal liability for these acts.

Keywords : Employee, Criminal liability, legal Officer, Sanctions.

المقدمة

أولاً: موضوع البحث

لا تهض المسؤولية الجزائية بذاتها بحق الأفراد إلا نتيجة لارتكابهم أفعالاً جرّمها القانون مسبقاً من خلال نصوص قانونية نافذة تحظر على الجميع اقتراف تلك الأفعال. وإن مخالفته تك النصوص تُعد في الأصل اعتداء على حق محمي بحكم القانون، إذ حرص المشرع على حمايته، سواء أكانت حقوقاً خاصة تخص الأفراد أم عامة تخص الدولة وينتفع بها الأفراد.

ثانياً: أهمية البحث

تبرز أهمية العمل القانوني في مختلف دوائر الدولة، وذلك لارتباطه الوثيق بكافة الأنشطة التي تمارسها تلك الدوائر ضمن نطاق اختصاصها. ويمارس هذا العمل من موظفين أصحاب اختصاص، لا من جميع الموظفين، إذ يتولى الموظف الحقوقى تمثيل دائرته أمام القضاء في مختلف الدعاوى، ويتمتع بصلاحيات التحقيق، وإبداء الرأي القانوني، وتفسير نصوص القانون الخاصة بالعمل الوظيفي، إضافة إلى صلاحيات كاتب عدل الدائرة. وهذه الصلاحيات لا تُمنح لغيره من موظفي الدائرة. ومن ثم، فإن لهذا الموضوع أهمية ومكانة خاصة داخل مؤسسات الدولة، إذ توجب الإحاطة الكاملة به وبالنصوص القانونية التي تحكم ذلك العمل الوظيفي في دوائر الدولة.

ثالثاً: مشكلة البحث

من خلال هذا البحث سنتعرف على نطاق عمل الموظف الحقوقى، وذلك عبر بيان الصلاحيات الموكلة إليه، ومعرفة حدود تلك الصلاحيات والجهات المانحة لها، ومدى تأثيرها في العمل الوظيفي، فضلاً عن الوقوف على الأسباب التي توجب منحه تلك الصلاحيات، وهل الغرض من منحها هو استمرار عمل المرفق العام والحفاظ عليه.

رابعاً: منهجية البحث

سنعتمد في هذا البحث على المنهج التحليلي الوصفي والمقارن، من خلال دراسة النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع في القانونين العراقي والمصري.

خامساً: خطة البحث

قسم هذا البحث على ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني لمسؤولية الموظف الحقوقى، وقد انقسم على مطلبين:

المطلب الأول: التعريف بالموظف الحقوقى.

المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقى وأساسها القانوني.

المبحث الثاني: صور المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقى، وتناول مطلبين:

المطلب الأول: الأعمال غير المشروعة التي تؤدي إلى المسؤولية الجزائية.

المطلب الثاني: الأعمال المشروعة التي يكفل بها وقد تؤدي إلى المسؤولية الجزائية.

المبحث الثالث: المسؤولية الجزائية والعقوبات المترتبة عليها، وقد تناول مطلبين:

المطلب الأول: العقوبات الجزائية المحتملة.

المطلب الثاني: المسؤولية الانضباطية.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني لمسؤولية الموظف الحقوقى

يُعَد الإطار المفاهيمي والقانوني لمسؤولية الموظف الحقوقى مدخلاً لفهم طبيعة واجباته وحدود صلاحياته؛ فهو يوضح الأسس التي يقوم عليها عمله وفقاً للقواعد القانونية، كما يبين النتائج المترتبة على التزامه أو مخالفته لواجباته الوظيفية.

المطلب الأول: التعريف بالموظف الحقوقى وطبيعة عمله

في هذا المطلب سيتم تعريف الموظف الحقوقى أولاً من الناحية اللغوية، ثم تعريفه اصطلاحاً. علماً أن عبارة الموظف الحقوقى مكونة من مفردتين: الموظف والحقوقى، وهي اسم وصفة، ومن ثم يتوجب أن نورد تعريف كلٍّ منها في اللغة.

الفرع الأول: تعريف الموظف

في هذا الفرع سنتناول تعريف الموظف في اللغة من خلال أكثر من معجم، لنتعرف على معنى هذه المفردة.

أولاً - تعريف الموظف لغةً

عرف الموظف بأكثر من تعريف؛ إذ يمكن القول إنه مشتق من الكلمة "وظيفة . الوظيفة [جمعها: وظائف ووظيف]" :

- ا ما يُعين ويُقدر من عمل، أو طعام، أو رزق، أو علف، وغير ذلك.
- ب المنصب، العمل في الدوائر الحكومية.
- ت العهد والشرط .

ث للدنيا وظائف أي دول ومسابقات.^(١)

وفي تعريف آخر للموظف: "والعهد والشرط [ج] : وظائف ووظيف بضمتين والتوظيف تعين الوظيفة. والموظفة: الموافقة والموازرة والملاعنة. واستوظفه: استوعبه"^(٢)

أما هذا التعريف أشبه ما يكون بالتعريف الحديث "موظف [مفرد]" ا اسم مفعول من وظف ٢ من يسند إليه عمل ليؤديه بحسب اختصاصه في إحدى المصالح الحكومية أو غيرها موظف بوزارة الصحة- موظف حكومي-الموظفة في خدمة المواطن-للموظف مواعيد ثابتة للحضور والانصراف"^(٣)

ثانياً- تعريف الحقوقى في اللغة: قد تكون هذه المفردة مشتقه من الكلمة الحقوق كما تظهر في التعريفات أدناه.

ا- "حق { مفرد } والجمع لها { حقوق } (لغير المصدر): مصدر حق ل وحق على وحق ل أخذ بحقه: انتصر له ورد له حقه - أعطى كل ذي حق حقه - أن قول الحق لم يدع لي صديقاً.

المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي الناشئة عن الأعمال التي توكل إليه "دراسة مقارنة"

الحقوق السياسية: حقوق يجوز لكل مواطن بمقتضاه أن يشترك في إدارة البلاد . حق الزوجية: النفقة والمعاشة بالمعروف . حق تقرير المصير: حق الشعوب في أن تقرر بنفسها نظام الحكم في بلادها واتجاه سياستها وربط علاقتها مع سائر الدول. كلية الحقوق: خاصة بتدريس القوانين واعداد المحامين^(٤)

ب- "الحقوق العامة تتقدم على الحقوق الخاصة. تشمل الكلمة مجموعة من المعاني الفنية، أهمها ما يأتي: حقوق، يتصل بحق طبيعي أو حكمي نحو: علاقات حقوقية، قضائي يتصل بالقضاء، فقهي، حقوقى يتعلق بالحقوق أو بحمايتها. قانوني، تعرف به أو تشمله القوانين الوضعية"^(٥)

من خلال بحثنا المتعلق بمسؤولية الموظف الحقوقي فقد جاء التعريف الأول يؤكد على الشخص المتلقى للعلوم القانونية من كلية الحقوق، أما التعريف الثاني فقد جاء يوظف عمله لغرض حماية تلك الحقوق وصيانتها .

ثالثاً- تعریف الموظف اصطلاحاً

من بعد ما عرفنا الموظف الحقوقي في اللغة توجب تعريفه اصطلاحاً حيث ورد تعريفه في أكثر من قانون سواء القانون العراقي أو المقارن وسيتم عرض ما ذكر فيها من تعريفات له. ورد تعريف الموظف في أكثر من مورد، حيث عرف قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ الموظف في المادة الثانية منه: يقصد في هذا القانون بـ"الموظف" كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلة في الملاك الخاص بالموظفين"^(٦)

أما قانون اضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل هو الآخر عرف الموظف، إذ عرفته المادة (١ / الفقرة ٢) الموظف: " كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة"^(٧)

وبالرجوع إلى قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩، نجد أنَّ هذا القانون هو الآخر عرف الموظف في المادة (١٩/ثانية) المكلف بخدمة عامة: "كل موظف أو 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، والمصفيين، والحراس القضائيين، وأعضاء مجالس الإدارات، 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"^(٨) .

ولا يحول دون تطبيق أحكام هذا القانون بحق المكلف بخدمة عامة عند انتهاء وظيفه أو خدمته أو عمله.

ويلاحظ على هذا النص أن المشرع لم يترك صفةً وظيفية إلا وتناولها به، أما من حيث المسؤولية الجزائية فجده أكّد على أنّ من كان يتمتّع بالرابطة الوظيفية، أو من انقطعت عنه تلك الرابطة مع الجهة التي كان ينتمي إليها، فإنّ مسؤوليته عن فعله تمتّد إلى ما بعد انقطاع تلك الرابطة ولا تسقط بانقطاعها. أما قانون التقاعد العراقي الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠٢٤ فجده أنه هو الآخر قد أعطى تعريفاً للموظف، إذ عرّفه في المادة (١/الفقرة ٧) كما يأتي:

"الموظف: كل شخص عُهِدَ إليه وظيفة مدنية أو عسكرية أو ضمن قوى الأمن الداخلية أو مكلف بخدمة عامة، والذي يتلقى راتباً أو أجراً أو مكافأة من الدولة وتسقط عنده التوفيقات التقاعدية" (١٠).

كذلك نجد المادة (١ الفقرة / ٨) من القانون ذاته أشار المشرع إلى تعريف الموظف المؤقت: "كل شخص جرى التعاقد معه وتتوفرت فيه شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية". (١١).

عند إمعان النظر بالفقرتين من المادة ذاتها نجد المشرع قد ميز بين الموظف بعقد، والموظف الدائم، والوظائف المدنية والعسكرية، ولكن اشترط في الثانية وهي المؤقتة أن يكون مستوفياً لشروط التوظيف. وهي الجنسية، العمر، وحسن السيرة والسلوك، غير معزول من الخدمة سابقاً، لائق صحيّاً (١٢). على أن تستقطع منه التوفيقات التقاعدية، وهذا أشبه ما يكون بشرط أو ضابطه ميز بها المشرع الموظف الدائم خلاف الموظف بعقد. أما القانون المقارن نجد المشرع المصري هو الآخر عرف الموظف ولكن سوف نأخذ تعريف الموظف في موضعين الأول في قانون الخدمة المدنية، والآخر في قانون العقوبات المصري.

عرف المشرع المصري الموظف في قانون الخدمة المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في المادة (٢ / الفقرة ٥)

الموظف: "كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة". (١٣)

أما المادة (٢ / الفقرة ٢) الوحدة : الوزارة المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة. (١٤) أما التشريع الجزائري المصري عرف هو الآخر الموظف في قانون العقوبات المصري رقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣ وقانون ٥٨ لسنة ١٩٣٧ في المادة (١١٩ مكرر ١)

يقصد بالموظف العام في حكم هذا الباب .

١- "القائمون بأعباء السلطة العامة والعاملون في الدولة والوحدات الإدارية المحلية .

المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي الناشئة عن الأعمال التي توكل إليه "دراسة مقارنة"

ب - رؤساء و أعضاء المجالس والوحدات والتنظيمات الشعبية وغيرهم ممن لهم صفة نيابية عامة سواء أكانوا منتخبين أو معينين .

ج - أفراد القوات المسلحة.

د - كل من فوضته إحدى السلطات العامة في القيام بعمل معين وذلك في حدود العمل المفوض فيه.

ه - رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة والمديرون وسائر العاملين في الجهات التي اعتبرت أموالها أموالا عامة .

و - كل من يقوم بأداء عمل يتصل بالخدمة العامة بناء على تكليف صادر إليه بمقتضى القوانين أو من موظف عام في حكم الفقرات السابقة متى ما كان يملك هذا التكليف بمقتضى القوانين أو النظم المقررة وذلك بالنسبة للعمل الذي يتم التكليف به.

ويستوي أن تكون الوظيفة أو الخدمة دائمة أو مؤقتة بأجر أو بغير أجر طوعية أو جبرا .
ولا يحول انتهاء الخدمة أو زوال الصفة دون تطبيق أحكام هذا الباب (ويقصد به جرائم الوظيفة العامة) متى وقع العمل أثناء الخدمة أو توافر الصفة .^(١٤) نجد المشرع المصري أشار في المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية إلى جملة من الشروط عند تعيين الموظف بالوظيفة العامة وهي أشبه بما أشار إليها المشرع العراقي بقانون الخدمة

ما يشد الانتباه في المادة (١٩/الفقرة ١) من قانون العقوبات العراقي والمادة (١١٩ مكرر) من قانون العقوبات المصري أن كلا المشرعين العراقي والمصري أشار إلى المراكز الوظيفية وكذلك إلى إسهام الدولة بها من الناحية المالية، هذا من جانب أما الجانب الآخر فيمكن القول إن الوظيفة العامة لا تمنح لمن يشغلها أي حصانة عند مخالفته لنصوص القانون النافذ وإن كان العمل الذي يؤديه الموظف من دون أجر، الإحالة على التقاعد هي الأخرى لا تشكل نهاية لمسؤوليته، فالمسؤولية تلزمه ما دام فعله المخالف للقانون قد تم ارتكابه أثناء فترة توافر الصفة الوظيفية لصاحبها وبهذا نجده مسلكاً حسناً من المشرع إذ قيد الموظف بهذا القيد.

الفرع الثاني: التمييز ما بين الموظف الحقوقي والموظف الإداري

الغرض من التمييز هو معرفة طبيعة عمل ومهام وصلاحيات كلٍّ منهما عن الآخر داخل مؤسسات الدولة، ومن حيث الجهة التي يرتبط بها داخل تلك المؤسسات.

١ - من حيث التحصيل الدراسي

أن يكون الموظف الحقوقي حاصلاً على شهادة أولية في القانون، وبهذا يكون أكثر درايةً ومعرفةً بالتشريعات القانونية من غيره، بحكم تخصصه في هذا المجال، ولديه إمام بفروع القانون سواء العام أو الخاص، وأيّهما يكون أقرب إلى الوظيفة العامة بحكم عمله.

ونظراً لتنوع العمل الوظيفي داخل مؤسسات الدولة الواحدة، يلاحظ اعتماد أكثر من قانون؛ فمنها ما يخص الموظف ذاته، إذ يخضع الموظف في الدوائر المدنية إلى قانون الخدمة المدنية، وقانون انضباط موظفي الدولة، وقانون التقاعد، وقانون العقوبات وغيرها، فيتوجب على الموظف الحقوقي أن يكون ملماً بتلك القوانين. ومنها ما يخص طبيعة العمل الوظيفي، فمثلاً يخضع موظفو قوى الأمن الداخلي ورجال الجيش إلى قانون الخدمة والتقاعد العسكري رقم (٣) لسنة ٢٠١٠، وقانون قوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١، وقانون العقوبات العسكري رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٧^(١٥) وبهذا يلاحظ اختلاف القوانين التي تحكم طبيعة العمل الوظيفي الذي ينتمي إليه الموظف.

أما الموظف الإداري: فيكون حاصلاً على شهادة جامعية أولية، ولا يمكن حصرها في اختصاص معين، فقد تفرض طبيعة العمل اختصاصات متعددة ومختلفة، تتبع في ذلك تنوع العمل واحتياجه لتلك الاختصاصات. ولا يمكن الاستغناء عن الموظف الإداري في دوائر الدولة، إذ يمكن القول إن العمل الإداري أسبق من العمل القانوني؛ فأيّ عمل، مهما كان بسيطاً، هو بحاجة إلى إدارة وتنظيم وتنظيم وتجهيزه. والذي يلاحظ على هذه الأعمال أنها ذات طابع إداري أو مالي أو تنظيمي داخل دوائر الدولة، وكلها يقدم الخدمة للمرفق العام ولكن بحسب طبيعة عمله.

٢ - من حيث الإدراة

نظراً لأهمية التمييز ما بين الوظيفتين، والتعرف على الأشخاص المكلفين بإدارة الأقسام والشعب القانونية أو الإدارية داخل دوائر الدولة، فإن ذلك لا يتأتى إلا من خلال الرجوع إلى النظام الداخلي لبعض وزارات الدولة.

وقد جاء في النظام الداخلي لوزارة العدل، وبالذات في المادة (١/الفقرة أولاً وثانياً)^(١٦) تدار الدائرة القانونية من موظف حاصل على شهادة جامعية أولية بالقانون ولديه خبره في هذا المجال لا تقل عن خمسة عشر سنة، أما معاونه يجب أن يكون حاصلاً على التحصيل الدراسي ذاته وبخبره لا تقل عن اثنين عشرة سنة وهذا تتضح أهمية التحصيل الدراسي مع سنوات الخبرة إذ حدد المشرع اختصاصاً معيناً بالذات إضافة إلى عدد من سنوات الخبرة .

أما من حيث الجانب الإداري فقد جاء في المادة (٦ / اولاً / ثانياً / ثالثاً)^(١٧) من النظام ذاته المهام الإدارية والتي تتضمن مسح سجلات الصادرة والواردة للدائرة، ومتابعة الأمور الإدارية، ومهام الطباعة التي تتولى المخاطبات المتعلقة بالدائرة. وفي المادة (٧ / ثانياً)^(١٨) بموجبها تم تحديد

المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي الناشئة عن الأعمال التي توكل إليه "دراسة مقارنة"

إدارة الشعب وارتباطها فهي مرتبطة بالمدير العام، ومن حيث الإدراة تدار من قبل موظف حاصل على شهادة جامعية أولية في الأقل، ولدية خبرة في مجال اختصاصه ومن خلال هذه المادة يمكن ملاحظة عدم تحديد اختصاص معين من الاختصاصات الإدارية يتولى إدارة ومهام اعمال الشعبة الإداري ولم يحدد عدد سنوات الخبرة التي تطلبها في تولي مهام إدارة الأقسام القانونية، كذلك من يدير القسم القانوني بدرجة مدير خلاف الشعبة التي تدار من موظف لم يحدد عنواناً وظيفياً له.

٣ - من حيث الارتباط بالمراجع

الهيكل التنظيمي في أغلب الوزارات ودوائر الدولة يبدأ من رأس الهرم والمتمثل أما بالوزير في الوزارة أو المدير في الدائرة نزولاً إلى باقي الأقسام والشعب التي تقع في الوزارة أو في الدوائر، فمن حيث صلة الارتباط فيمكن ملاحظة ذلك من خلال النظام الداخلي لبعض الوزارات، نص نظام وزارة النقل وبالذات في المادة (٥ / الفقره / د) ^(١٩) قسم الشؤون القانونية يرتبط بالوزير ويدبرها مشارواً قانونياً للوزارة، حاصلاً على شهادة أولية بالقانون ولديه خبرة لا تقل عن (١٥) سنة. أما بالنسبة للجانب الإداري جاء في المادة المشار إليها أعلاه بفقرتها (ب) إذ أشارت إلى الدائرة الإدارية تقع مهام إدارتها على مدير حاصلاً على شهادة جامعية في الأقل ولم يذكر الاختصاص لذلك المدير وإنما أشار إلى تحصيله العلمي من دون تحديد لسنوات الخبرة مثلاً اشترطها في قسم الشؤون القانونية كذلك لم يجعل ارتباطها بالوزير حصرياً.

٤ - من حيث المسؤولية

لا يمكن القول إن المسؤولية تقع على الموظف الحقوقي دون الموظف الإداري في الأعمال المناطة بهم في المؤسسات والدوائر الحكومية، ولكن الذي نقصده من الناحية القانونية أن تفسير النصوص القانونية المتعلقة بالعمل الوظيفي في دوائر الدولة يكون من مهام الموظف الحقوقي الذي يكلف بهذا العمل دون غيره، وهي من صميم عمله و اختصاصه، وإن كان أغلبها مرتبطة بالعمل الإداري. فقانون الخدمة المدنية، وقانون التقاعد، وقانون انضباط موظفي الدولة، والقانون الإداري، وغيرها من القوانين يقع تفسير نصوصها وبيان الغموض فيما بينها على عاتق الموظف الحقوقي. هذا من جانب، أما الجانب الآخر، فإن للموظف الحقوقي دوراً بارزاً في إعداد القرار الإداري من الناحية القانونية، بحيث لا يكون القرار الإداري مخالفًا لنصوص القانون أو متعارضاً مع الأنظمة والتعليمات، ولا مخالفًا لقواعد الاختصاص، كما يجب أن يكون خالياً من التعسّف أو إساءة استعمال السلطة، وإلاً كان القرار معيلاً، ويمكن الطعن به أمام المحاكم الإدارية، ويُلغى القرار بأثرٍ رجعي، وتحمّل الإدراة تبعات هذا القرار، وقد يُحکم عليها بالتعويض.

وهذا ما نقصده من حيث المسؤولية؛ لذلك يتجلّى دور الموظف الحقوقى في هذا الجانب حين يُبيّن للإدارة أنّ هذا القرار مخالف لنصوص القانون، وعليها ألا تصدر مثل هذه القرارات المعيّنة المخالفة للقانون، ومن ذلك ما جاء بنص المادة (١٣/الفقرة أولاً/ثانياً) (٢٠) من الدستور العراقي.

أما الموظف الإداري، فإنّ الأعمال التي تُوكّل إليه هي الأخرى لا تخلو من المسؤولية، سواء تلك التي تقع عليه هو بالذات أو التي تتحمّل أعباءها الدائرة التابعة له. فقسم الموارد البشرية من الأقسام الإدارية التي لا تخلو أي دائرة منه، ويضمّ هذا القسم مجموعة من الشعب مثل شعبة العلاوات والترفيعات، ويكون عملها مرتبطاً بقانون الخدمة المدنية فيما يخص العلاوات والترفيعات، وكذلك بقانون انصباط موظفي الدولة فيما يخص أثر العقوبة في حال فرضها على الموظف. أما شعبة التقاعد فينحصر عملها بقانون التقاعد عند بلوغ الموظف السن القانوني لإحالته على التقاعد. فإذا أصدر موظف العلاوات علاوةً لأحد موظفي الدائرة قبل تاريخ الاستحقاق الفعلي، أو إذا كان موظف شعبة التقاعد من المفترض أن يدرج اسم أحد الموظفين ضمن الأسماء التي سوف يصدر بهم أمر إداري بإحالتهم على التقاعد لبلوغهم السن القانوني، إلا أنه لم يتخذ هذا الإجراء، مما أدى إلى بقاء الموظف في وظيفته، فإنّ كلاً الموظفين قد وقع في خطأ من حيث احتساب المدة الفعلية لتاريخ استحقاق العلاوة، وكذلك تاريخ الإحالة إلى التقاعد. وبهذا نجد أنه من جراء هذه الأخطاء تكبّدت الدائرة أعباء مالية نتيجة كلاً الفعلين، وأصبح الموظف ذاته مسؤولاً عن ذلك الخطأ أمام الإدارة. وعليه، يمكن القول إنّ العمل الإداري لا يخلو هو الآخر من المسؤولية.

الفرع الثالث: الصالحيات الممنوحة للموظف الحقوقى في دوائر الدولة

أعطى القانون بعض الصالحيات للموظف الحقوقى دون غيره في دوائر الدولة، وأغلب تلك الصالحيات تهدف إلى تسيير أمور مؤسسات الدولة ودوائرها المختلفة، وسيتم ذكر بعض تلك الصالحيات تباعاً. ١- أعطى قانون كتاب العدول في المادة (٩) (٢١) منه لمدير الدائرة القانونية في الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة صالحيات كتاب العدل ويمكن أن يخول هؤلاء تلك الصالحية إلى بعض موظفيهم في تلك الوزارات، وهذه الصالحية تمكن الموظف الحقوقى من ممارسة أعمال كتاب العدل داخل حدود الدائرة التابع لها من بعد حصوله على تخويل بذلك وهذا التخويل يمكنه من تصديق الكفالات، وتوقيع العقود، والتعهدات المرتبطة بعمل تلك الوزارات بخلاف من الرجوع إلى كتاب العدل وهذه الميزة تفرد بها الموظف الحقوقى دون غيره في دوائر الدولة .

٢- وأشار المشرع في المادة (١٠ / أولاً) (٢٢) من قانون انصباط موظفي الدولة: للوزير أو رئيس الدائرة تأليف أو تشكيل لجنة تحقيقية من رئيس وعضويين (من ذوي الخبرة)، على أن يكون أحدهم حاصلاً على شهادة جامعية أولية في القانون. تُبيّن هذه المادة دور الموظف الحقوقى في اللجان

التحقيقية، حيث يكون له دور واضح في تمييز الفعل المُحال عليه الموظف للتحقيق، إن كان مخالفًة لواجبات الوظيفة، أو يُعدّ من الأفعال التي جرمها القانون. كذلك يساهم عند فرض العقوبة على الموظف الذي ثبت تقصيره في التحقيق، بحيث تكون متناسبة مع جسامته الفعل المُحال عليه للتحقيق. كما يتأكد من سلامة التحقيق من الناحية الشكلية، من حيث التبليغات، وتدوين الأقوال، وسماع الشهود، والاطلاع على كافة الأوليات التي تخص الموضوع. ويتجلى دور الموظف الحقوقي أيضًا في صياغة المحاضر التحقيقية وتوصيات اللجنة التحقيقية مع تسبيبها.

٣ - صلاحية التقاضي أمام المحاكم المختصة:

أعطى المشرع في المادة (٥١ / الفقره ٢) ^(٢٣) من قانون المرافعات المدنية الحق إلى الدوائر الرسمية وشبه الرسمية حق إنابة أحد موظفيها ويكون ممثلاً عنها أمام المحاكم المختصة، على أن يكون حاصلاً على شهادة البكالوريوس في القانون على أن يتم منح وكاله للموظف الحقوقي حصراً من الوزير أو رئيس الدائرة، وبهذا النص يكون المشرع جعل حق التقاضي أمام القضاء والجهات القضائية الأخرى حصراً بالموظف الحقوقي.

١ - في الدعاوى التي تكون دوائر الدولة طرفاً فيها.

ب - الدعاوى التي تكون ما بين دوائر الدولة بعضها البعض.

لم يترك القانون الموظف الحقوقي من دون أن تصرف له اعتاب تعادل التي تصرف للمحامي وتوزع بنسب مختلفة ما بين الموظف الذي كسب الدعوى، وخرجي كلية القانون العاملين بالدائرة القانونية. ^(٢٤) أما القانون المقارن نجده أوكل هذه المهمة إلى إدارة تعرف باسم إدارة قضايا الحكومة وهي إدارة قائمة بذاتها وتكون ملحقة بوزارة العدل وهذا ما نصت عليه المادة (١) من قانون إدارة قضايا الحكومة رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ المصري ^(٢٥) المادة (٦) بينت أن هذه الإدارة هي التي تتولى الحضور أمام المحاكم المختصة وبمختلف أنواعها سواء فيما يكون لها أو عليها من قضايا. ^(٢٦) أما فيما يخص التحصيل الدراسي لعضو تلك الإدارة أشارت إليه المادة (١٣) / الفقره (٢) بأن يكون حاصلاً على شهادة الليسانس من إحدى كليات الحقوق. ^(٢٧) يلاحظ أن المشرع المصري أوكل تلك الأعمال إلى إدارة وأناط بها تلك المهام، خلافاً للمشرع العراقي الذي أوكلها للموظف الحقوقي، ويمكن القول إن المشرع العراقي جعل في كل

دائرة قسم أو شعبة قانونية تختص بطبيعة عمل تلك الدائرة والقوانين الخاصة بها و تكون أكثر معرفة ودرأية من غيرها بما يتعلق بها وهو جانب إيجابي، أما السلبي قد يحدث تدخل في عمل الموظف الحقوقي وقد يتعرض لضغوطات من جهات عليا تابع لها، خلاف المشرع المصري الذي جعلها بيد دائرة مستقلة بعيدة عن عمل دائرة الموظف.

المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي وأساسها القانوني

المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي تكتسب الأهمية من خلال ارتباطها الوثيق بحماية المرفق العام، وصون الثقة بالوظيفة العامة ويتجسد أساسها القانوني من خلال نصوص قانون العقوبات وقانون انضباط موظفي الدولة.

الفرع الأول: النصوص القانونية للمسؤولية الجزائية

تشكل النصوص القانونية للمسؤولية الجزائية الإطار الذي يتحدد من خلاله الأفعال التي تعد جرمه، والعقوبات التي تقرر لها بهدف ضمان القدر الكافي من الردع، وحماية أفضل للحقوق. ومن المؤكد أن المشرع لم يضع النصوص القانونية لقييد حريات الأفراد داخل المجتمع، بل كان هدفه خلق نوع من التوازن بين المصالح الفردية والجماعية، وغالباً ما يُرجح مصلحة الجماعة التي يرى فيها استقرار المجتمع. لذا نجده يضع القوانين التي تمنع أي تعدٍ على حقوق الأفراد بمختلف أنواعها، ومن جانب آخر يلزم الأفراد بالانصياع لما تأمر به تلك النصوص وتجنب مخالفتها. وبمخالفتها تنشأ بحقهم المسؤولية، وهذه المسؤولية هي نتيجة لمخالفتهم نصوص القانون، وغالباً ما تكون مقرونة بالجزاء. ولا تتحقق الجزاءات نتائجها إلا إذا طُبقت على من خالفها، لكي تكون جزاءً للمخالف ورداً على غيره. ومن ثم يجب أن يكون النص صريحاً ومكتوباً، ولا تُفرض أي عقوبة ما لم يرد بها نص قانوني. وهذا المبدأ يُعرف بمبدأ الشرعية الجزائية، إذ يقييد القضاء من استحداث جرائم أو وضع عقوبات غير منصوص عليها، وهو ما نصت عليه المادة (١) ^(٢٨) من قانون العقوبات العراقي. وما نص عليه الدستور العراقي في المادة (١٩ / الفقرة ثانية) ^(٢٩) جاء يؤكد (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص...) كذلك نصت المادة (١٠ الفقرة/ ثالثاً) ^(٣٠) من قانون انضباط موظفي الدولة ، إن كان فعل الموظف المحال للتحقيق يشكل جريمة وفقاً لنص قانوني توجب عليها احالته للمحاكم. وعليه يمكن القول إن المسؤولية الجزائية لا تنشأ إلا من خلال مخالفة الأفراد لنص القانون، والذي يحدد إن كان هذا الفعل عند ارتكابه يشكل مسؤولية جزائية بحق فاعله هو نص القانون المعمول به وقت ارتكاب الفعل، وأي فعل يعد مخالفًا لنصوص القانون يجب أن يصدر عن إنسان لكي يعده القانون مسؤولاً عنه، وإن يكون ممتلكاً بالأهلية الجنائية وقت ارتكاب الفعل، والأهلية التي اشترطها القانون هي التمييز وحرية الاختيار وهي أساس المسؤولية الجنائية ^(٣١).

الفرع الثاني: شروط قيام المسؤولية الجزائية

لأجل أن تتحقق المسؤولية الجزائية لابد من قيام الفعل المجرم بنص القانون، إضافة إلى ارادة ائمة تتجه إلى احداث النتيجة الضارة التي تستوجب مسائلتها عن ذلك الفعل .

المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي الناشئة عن الأعمال التي توكل إليه "دراسة مقارنة"

"على أن الإنسان الذي يسأل جزئياً يتعين أن يكون من أهل هذه المسؤولية، بما يقتضي تمعته بملكتي الإدراك والإرادة إذ هما شرطاً المسؤولية الجزائية التي تنهض أساساً على حرية الإنسان في الاختيار" ^(٣٢)

أما من حيث الإرادة أي حرية الاختيار" قدرة الإنسان على توجيه نفسه إلى عمل معين أو الامتناع عنه، وهذه القدرة لا تتوافر لدى الشخص إلا إذا انعدمت المؤثرات التي تعمل في ارادته وتفرض عليه اتباع وجهه خاصه" ^(٣٣)

الذي يفهم من هذا أن هذه الحرية هي ليست مطلقة وإنما هي مقيدة وهذه القيود ناتجة عن عوامل جمّة لا يكون إلى الإرادة سلطة في تكوينها، منها ما تفرضها قيود الزمان والمكان والآخر قد يرجع إلى عوامل منها اقتصادي والآخر سياسي وبعضاً منها متولد من الضغوطات الاجتماعية وقد يدخل في تكوينها عامل المرض

الإدراك أي حرية التمييز "يراد به استعداد الشخص أو قدرته على فهم ماهية أفعاله وتقدير نتائجها وبما أن حرية التمييز تتصف على قدرة الإنسان على فهم ما يقوم به من أعمال وتقدير نتائجها وهذا ما يُعرف بأهلية الشخص لكي يكون مسؤولاً، وبها تتحقق المسؤولية الجزائية بحقه أي العقاب خلاف الإرادة والتي تعرف بحرية الاختيار لأنها عنصر حتمي بها يتكون الركن النفسي للجريمة أو ما يعرف بالركن المعنوي" ^(٣٤)

وتتجدر الإشارة إلى أن المشرع العراقي أخذ بحرية الاختيار أساساً في المسؤولية الجزائية وهي ليست مطلقة وإنما قيدها بقيود ويفهم ذلك من خلال ما جاء ذكره في المواد من قانون العقوبات العراقي في المادة (٦٠) من كان فاقد الإدراك أو الإرادة وقت ارتكاب الجريمة، في حين أن المادة (٦٢) من كان مكرهاً لا يسأل جزئياً، أما المادة (٦٣) لا يسأل من الجاته الضرورة إليها. وبهذا فإذا فقد الإدراك والإرادة يؤدي إلى عدم قيام المسؤولية الجزائية بسبب تخلف أساسها الذي ترتكز عليه وهو حرية الاختيار.

أما من حيث القانون المقارن يتضح أن القانونين أشبه ما يكون تم نسجهما بنموذج واحد وذلك من خلال التشابه في مضمون المواد القانونية.

إذ أن أغلب التشريعات الوضعية تستند إلى مذهب حرية الاختيار فتضعه أساساً إلى المسؤولية الجزائية، وهي عندما تأخذ بحرية الاختيار ليس بصورة مطلقة، وإنما تكون مقيدة وهذا القيد راجع إلى جملة من العوامل التي تؤدي بالنتيجة إلى أما أن تكون مانعاً من قيام المسؤولية أو تخفيفها ويكون ذلك بحسب الأحوال. ^(٣٦) الواضح من مواد قانون العقوبات المصري وبالذات المادة (٦١) والمادة (٦٢) ^(٣٧) اعترف بحرية الاختيار بصورة ضمنية أساساً إلى المسؤولية الجزائية.

الفرع الثالث: الحصانة الممنوحة للموظف

خُصَّ القانونُ الموظفَ بجملةٍ من النصوص القانونية التي تمكنه من إنجاز المهام التي تُوكِلُ إليه، وهي لا تعني إعفاء الموظف من المسؤولية، وإنما هي حالة من التوازن بين حماية الموظف والمرفق العام، وخصوص الموظف لأحكام القانون عند المخالفة.

وبما أن المرفق العام ذو أهمية واضحة بما يقدّمه من خدمات تُشكّل في مجموعها ديمومة الحياة، فإن المرفق لا يعمل بصورة تلقائية، بل هو بحاجة إلى التخطيط والتنظيم والتوجيه والمراقبة والتنفيذ. والمسؤول عن تنفيذ تلك المهام هم الموظفون المكلّفون بتقديم تلك الخدمات. ومن المؤكّد أن التفاوت في الثقافات والمعارف بين الأفراد، وعدم تقدير نتائج بعض الأفعال غير المشروعة، قد يؤدي إلى نوعٍ من التطاول على المكلّف بتتنفيذ تلك الخدمات أو حمايتها أو التعدي على حقٍ من حقوقها.

وبما أن القانون لم يُشرع إلّا لخلق حالة من العدالة بين حقوق الأفراد وواجباتهم، وتنظيم العلاقات فيما بينهم من خلال دفعهم إلى ضبط سلوكهم، هادفًا بذلك إلى خلق الأمن والاستقرار، نجد المشرع يضع النص القانوني الذي يفرض به الحماية للمكلّف بتتنفيذ تلك الخدمات. وفي الوقت ذاته لم يُغفل تشريع ما يردع به ذلك المكلّف بالخدمة إذا أساء أو استغل تلك الخدمة لصالحه الخاص أو لأغراض تتنافى مع ما كُلِّف به قانونًا. أمّا فيما يتعلّق بالحصانة التي شرّعها القانون، فقد نصّت المادة (٢٢٩)^(٣٨) من قانون العقوبات العراقي: في حال تعرّض الموظف أو المكلّف بخدمة عامة للتهديد أو الإهانة، إن كان ما تعرّض له أثناء تأدية الواجب المكلّف به أو بسببه، تكون العقوبة بالحبس على إلّا تزيد على سنتين أو الغرامة. وهنا نجد أن المشرع وضع الحماية للموظف العام بصفة عامة، ولم يشر إلى طائفة معينة بالذات. خلافاً للشق الثاني من المادة ذاتها، إذ نجده شدد العقوبة إن كان الفعل ذاته قد وقع على قاضٍ أو محكمة قضائية أو إدارية أو مجلس يمارس عملاً قضائياً. يُفهم من هذا التشديد للصفة التي تمارسها تلك الجهات من عمل، ولدورها في تنفيذ القانون، أنّ مثل هذه الأفعال إذا وقعت تؤدي إلى زعزعة الثقة بالقضاء والعاملين به بصفة عامة. ولم يكتفِ المشرع بهذا القدر، إذ نصّت المادة (٢٣٠) على أنه يُعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات أو بغرامة في حال الاعتداء على موظف أو مكلّف بخدمة عامة أثناء تأدية واجباته أو بسببهما. أمّا إذا صاحب الاعتداء جرح أو أذى، فإن العقوبة تكون الحبس أو الغرامة. أمّا الشق الآخر من نفس المادة فقد فرض فيه المشرع عقوبة الحبس والغرامة معاً أو إحدى العقوبتين، في حال كان الفعل قد وقع على قاضٍ أثناء تأدية وظيفته أو بسببهما. ومن يتأنّل النص يجد أن التشديد واضح من خلال فرض العقوبتين معاً، الحبس والغرامة، لتوافر صفة وظيفية معينة، وهي أن الفعل قد وقع على قاضٍ، وفي حقيقة الأمر أن القاضي هو موظف.

المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي الناشئة عن الأعمال التي توكل إليه "دراسة مقارنة"

كما نصّ المشرع، وعلى وجه التحديد في المادة (٢٣١) من قانون العقوبات، على معاقبة من يمنع مكفأً بخدمة عامة من القيام بواجباته. وهنا جاءت عبارة "المنع" عامة، ولم يحدد المشرع نوع ذلك المنع لكي لا يقيده بشكل معين. فالعقوبة التي فرضها هي الحبس على ألا تزيد على ثلاثة سنوات والغرامة معاً أو بإحدى العقوبتين.

ولم يكتف المشرع بهذا القدر من النصوص التي عالج بها الحالات أعلاه، إذ نجده قد اعتبر بعض الحالات ظرفاً مشدداً في المادة (٢٣٢)^(٣٩) إذا كانت الأفعال المنصوص عليها في المواد أعلاه مقتنة بسبق الإصرار، أو تم ارتكابها من خمسة أشخاص فأكثر، أو كان هناك شخص يحمل سلاحاً ظاهراً، فإنّ المشرع اعتبرها ظرفاً مشدداً في المقابل، نجد أنّ القانون المقارن المصري هو الآخر قد وضع ضمانات لأجل حماية الموظف، فقد نصّ قانون العقوبات المصري في المادة (١٣٣) على أنه في حال تعرض الموظف إلى الإهانة أو التهديد أثناء تأدية وظيفته أو بسبب تأديتها، يُعاقب الفاعل بالحبس مدة ستة أشهر أو الغرامة. أما المادة (١٣٦)، فقد نصّت على أنّ التعدي على الموظف بالقوة أو العنف أثناء تأدية وظيفته أو بسبب تأديتها يُعاقب بعقوبة الحبس التي لا تزيد على ستة أشهر أو الغرامة. كذلك نصّت المادة (١٣٧)^(٤٠) إن كان التعدي أو المقاومة التي تعرض لها الموظف أو المكلف بخدمة قد نتج عنها جرح، فإنّ العقوبة تكون الحبس مدة لا تزيد على سنتين أو الغرامة. أما من حيث التشديد في العقوبة، فقد عاقب المشرع المصري بالسجن مدة لا تزيد على خمس سنين في حال استعمال القوة أو العنف أو التهديد بحق موظف أو مكلف بخدمة عامة لكي يحمله على القيام بعمل من أعمال وظيفته أو الامتناع عنه من دون وجه حق، ولم يتحقق له ذلك. فإن تحقق له ذلك، أي ما حمل الموظف عليه، كانت العقوبة السجن عشر سنين، وتفرض ذات العقوبة على الجاني حامل السلاح. أما إذا نتج عن الضرب أو الجرح عاهة مستديمة، عوقب الجاني بالأشغال المؤقتة إلى عشر سنين. أما إذا نتج عن الضرب والجرح موت المجنى عليه، فإنّ العقوبة هي الأشغال المؤقتة.

يُلاحظ التشابه بين المواد في كلا القانونين إلى حدّ كبير، وبالذات في شقّ المادة (١٣٣) عندما ذكر المشرع أنّ التهديد أو الإهانة واقعة على محكمة قضائية أو إدارية أو أحد أعضائها، وهو ما يقابل ذات الشق فيما ورد في المادة (٢٢٩) من قانون العقوبات العراقي، وكذلك من حيث التشديد أيضاً. وكلا القانونين فرض عقوبة الجنح، أما المشرع المصري فقد أخرج بعض الحالات من خال التشدد من الجنح إلى الجنایات، وذلك بنصّ المواد التي ذكرت عبارة "السجن" وليس "الحبس". بينما المشرع العراقي اعتبر بعض الحالات ظرفاً مشدداً، خلافاً للمشرع المصري الذي اعتبرها ظرفاً مشدداً وزاد في مقدار العقوبة المفروضة على الجاني. أيضاً منح القانون للموظف حق

الطعن بالعقوبات التأديبية الصادرة بحقه، وحق الطعن بالقرارات الإدارية، وهما ضمانتان له في حال تعسّف سلطة الإدارة.

المبحث الثاني: صور المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي

لا يمكن تحديد صور المسؤولية الجزائية للموظف بفعل معين، وإنما تعتمد على طبيعة الأفعال المرتكبة، فقد يكون الفعل المرتكب ذا علاقة بالوظيفة مثل الرشوة، وقد ينشأ الفعل عن إهمال أو تقصير الموظف.

المطلب الأول: الأعمال غير المشروعة التي تؤدي إلى المسؤولية الجزائية
أي فعل مجرّم بنص القانون يُعدّ غير مشروع، سواء كان متعلّقاً بالوظيفة أو وقع بسببها، إذ يؤدّي إلى إخلال الموظف بواجبات الوظيفة العامة.

الفرع الأول: تنفيذ أمر صادر من الرئيس الأعلى

تُعدّ أوامر الرئيس الأعلى من مظاهر سلطة الإدارة، وعلى الموظف أن يلتزم بتنفيذها إن كانت في حدود القانون. أمّا إن كانت مخالفة للقانون، فقد أجاز له القانون عدم تنفيذها والكتابة بها إلى الجهة التي أصدرتها.

حتّماً يفرض القانون على المرؤوس إطاعة الرئيس، ولكي يكون الفعل مباحاً يجب أن يخضع للمشروعة. فإذا اجتمع أمر الرئيس مع ما اشترطه القانون عند تنفيذ أمر صادر إلى الموظف، حتّماً يكون العمل ضمن حدود القانون. ولكن في حال اعتقد الموظف أنّ هذا العمل من ضمن اختصاصه، وأصدر أمراً به من دون استحصل الموافقات من الرئيس الأعلى، فإنّ كان العمل ينطوي على خطورة أو يجب أن يُحاط بنوع من الضمانات، كان على الموظف قبل المباشرة به أن يستحصل موافقة الرئيس الأعلى لكي يمنح عمله الضمانات التي أوجبها القانون، وبالذات العمل الذي يتوجّب موافقة الرئيس عليه. فإن صدر العمل من دون استحصل تلك الموافقات، عُدّ العمل ضمن الأعمال غير المشروعة.^(٤) أمّا في حالة صدور أمر من الرئيس الذي يجب طاعته من قبل الموظف، فإذا جاء الأمر كما رسمه القانون، فإنه لا غبار عليه. ولكن إذا جاء مخالفًا له، فهل يحق للموظف أن يمثّل لذلك الأمر محتجاً بأنّ الأمر صدر من رئيس يجب طاعته؟ لا يمكن للمرؤوس أن يحتج بذلك، ولا يضفي أمر الرئيس الصبغة المشروعة على أمر صدر منه مخالف للقانون، ولا يحق للموظف أن يطيع الرئيس فيما تصدر منه أوامر مخالفة للقانون، وعليه عدم الامتثال لها والاعتراض عليها، إذ لا حجة للرئيس بمخالفة القانون من المرؤوسين.

أمّا العمل فيكون غير قانوني إذا اعتقد الموظف أنّ العمل الذي يقوم به من ضمن اختصاصه. فالقانون يضع الحدود لاختصاصات الموظف التي تكون واقعة ضمنها، وعليه أن لا يتجاوزها. فإن

المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي الناشئة عن الأعمال التي توكل إليه "دراسة مقارنة"

تجاوزها، يكون قد استبدل اختصاصه باختصاص مخالف لاختصاصه، ولا يمكن القول إنّه استعمل السلطة، وإنما يعد مختصاً لها، وعمله الذي صدر منه يُعد عملاً غير مشروع.^(٤٢) أما من حيث إعفاء المرؤوس من المسؤولية الجزائية فإنه يجب أن يتتوفر أمرين . الأول حسن النية، والثاني أنه ما قام بالفعل إلا من بعد التحري والتثبت واعتقاده بأن الفعل مطابق للقانون كان مبنياً على أسباب معقولة.^(٤٣) فإذا كانت هناك سلطة تقديرية، ووجد السبب لاستعمال تلك السلطة، ويكون العمل مطابقاً للقانون من حيث الشكل والموضوع، وكانت الغاية ملائمة للقانون صح العمل الإداري وهذه الشروط الواجب توفرها فيه.^(٤٤) ويمكن الرجوع إلى نص المادة (٤٠) (عقوبات عراقي حيث جاءت تشير إلى تلك الحالات، أما إذا صدر أمر من الرئيس الأعلى إلى الموظف الحقوقي بعدم الحضور إلى المرافعة المعينة، وامتثل الموظف للأمر مع علمه بعدم مشروعيته. هنا يكون الأمر غير قانوني، والامتثال له أيضاً غير مشروع، ويمكن أن يُسأل الموظف الحقوقي عن سبب عدم الحضور، على الرغم من أنّ هذا العمل يقع ضمن اختصاصه ومكلف بمتابعة إجراءات الدعوى. ورغم التبليغ بالحضور، فإنه يُسأل وفقاً للمادة (٣٣٠) من قانون العقوبات العراقي، وقد يؤدي عدم الحضور إلى صدور حكم بحق الدائرة الموكلا لها.

ولا يمنع ذلك من مساءلته انضباطياً وفقاً لأحكام المادة (٤ و ٨) من قانون انضباط موظفي الدولة، فإذا ثبت من جراء التحقيق أنّ فعله تسبب بالضرر بعدم مباشرته عمله المكلف به، جاز تضمين الموظف قيمة الضرر. يوصف الموظف الحقوقي بحارس للمشروعية لا منفذاً لها فقط؛ فإذا أوجب عليه الرئيس الأعلى مخالفتها، أجاز له القانون حق الاعتراض تحريراً، مع إثبات المخالفة وفق المادة (٤، الفقرة ٣).

ولكن إذا نفذ الموظف الأمر بالاشتراك في فعل غير مشروع، وكثيراً ما يحدث ذلك في أعمال المزایدات والمناقصات الحكومية، فإن استجابة الموظف الحقوقي لأمر رئيسه، فجعل المناقصة تُرسى على شركة معينة على الرغم من عدم استيفائها للشروط المنصوص عليها، وتم التوصل إلى ذلك التلاعب من خلال شكوى الشركة المنافسة. أو إذا أفسى الموظف الحقوقي أسعار العطاءات لإحدى الشركات قبل فتح العطاءات بناءً على توجيهات مسؤول كبير، مع علمه بعدم المشروعية، إلا أنه نفذها، يُعد فعله غشاً لتسهيل ذلك الأمر، وعلى العلم أنه ليس من الجهات التي تمتلك سلطة إصدار القرار، ويُسأل فاعلها بحكم المادة (٣٣٦) من قانون العقوبات العراقي لثبت غش والتلاعب، ووفق مواد الاشتراك (المادة ٤٧ و ٤٩).^(٤٥) عقوبات عراقي علمًا أن للموظف الحقوقي دوراً في تلك الأعمال من تاريخ الإعلان إلى تاريخ توقيع العقد.

الفرع الثاني: تواطؤ الموظف الحقوقى بارتكاب فعل غير مشروع

تواطأ الموظف الحقوقى في ارتكاب فعل غير مشروع يُعد إخلالاً بواجبات الوظيفة العامة، وبهذا ينحرف عن ما أمر به القانون. لذا، فإن هذا السلوك يؤدي إلى هدم الثقة الممنوحة له، مما يؤدي إلى مساءلته جزائياً وتأديبياً. وسنتبيان معنى التواطؤ في اللغة والاصطلاح. معنى تواطؤ في اللغة:

تواطأ، تواطأ (و ط أ) القوم على أمر: توافقوا عليه، وافقوه.^(٤٦)

أما اصطلاحاً: يعني الإنفاق المسبق أما على فعل أو الامتناع عن فعل ويتصف بالصفة غير مشروعه ويأخذ طابع السرية لا العلنية، ويقع ما بين شخصين فاكثر لأجل الحاق الضرر باخر ويقع بأكثر من شكل.

وبالرجوع إلى نص المادة (٤٨ / الفقرة ٢) عقوبات عراقي نجدها تؤكد ما تم ذكره أعلاه، أما من حيث المادة (٢٥٠)^(٤٧) نصت المادة في قانون العقوبات العراقي على أنه يُعاقب بالحبس والغرامة، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من احتلس أو أخفى أو أتلف أو غير وثيقة أو مبرزاً أو مادة جرمية مقدمة إلى المحكمة أو سلطة من سلطات التحقيق، وكان ذلك بقصد تضليل القضاء أو سلطة من سلطات التحقيق. وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على سبع سنوات إذا كان الفاعل موظفاً أو مكلفاً بخدمة عامة عُهد إليه بذلك الأشياء أو أُوْتِمِنَ عليها بحكم عمله. في هذه المادة، نجد أن المشرع قد تطرق إلى جملة من الأفعال التي يمكن أن يرتكبها البعض، منها فعل الاحتلاس والإخفاء والإتلاف وتغيير وثيقة أو مبرزاً أو مادة جرمية، على أن يكون ما ذُكر أعلاه مقدماً إلى سلطات التحقيق أو المحكمة، وهذا ما ذُكر في الشطر الثاني من المادة. نجد أن المشرع شدد في العقوبة وأخرجها من الجناح وأدخلها في الجنایات إذا كان مرتكب أحد تلك الأفعال موظفاً أو مكلفاً بخدمة عامة. ويشترط أن يعلم الجاني بموضوع الحق الذي يُعتدى عليه. ففي القتل، يجب أن يكون الفعل منصباً على إنسان على قيد الحياة، وأن يعلم النتيجة، أي يكون لديه العلم بأن نتيجة فعله ستكون كما توقعها، كالذى يسبك مادة ملتهبة على جسد آخر معتقداً أنها ليست ذات خطر؛ هنا لا يتوفّر لديه قصد الإيذاء. أما بعض الجرائم الأخرى، فيستوجب القصد فيها العلم بمكان الفعل أو زمانه؛ فإن علم بذلك، سرى بحقه القصد. ويشترط أن يقع فعل الزنا الزوجي في مسكن الزوجية وفقاً للمادة (٢٧٧) من قانون العقوبات المصري والمادة (٢/٣٧٧) من قانون العقوبات العراقي.

أما من حيث الزمان، ففي بعض الجرائم التي ترتكب أثناء فترة الحرب، يجب أن يكون الجاني على علم بأنه يرتكب جريمة أثناء الحرب. ومن الجرائم التي يتطلب القانون صفة معينة في الجاني أو المجنى عليه، فإن علم بذلك الصفة يسري بحقه القصد الجنائي، وهي صفة الموظف في جريمة الرشوة مثلاً.^(٤٨) فالإرادة كأحد عنصري القصد الجنائي يجب أن تتصرّف إلى كل من

السلوك الاجرامي والنتيجة الاجرامية بالنسبة للجرائم ذات النتيجة، أو إلى السلوك الاجرامي فقط بالنسبة للجرائم ذات السلوك المجرد أو المحسن.^(٤٩) فإذا قام الموظف الحقوقي المخول بتحريك الدعاوى الجزائية (بأحد الأفعال المنصوص عليها في المادة أعلاه) بإخفاء الوثائق أو المستندات المسلمة له بحكم وظيفته لغرض تحريك الدعاوى الجزائية، مدعياً أنها فقدت منه، واستبدل المادة التي تسلّمها لذات الغرض بأخرى مشابهة لها من حيث الشكل، ولكنها مختلفة من حيث التكوين، وقد يعمد إلى إتلاف الوثائق التي تسلّمها مدعياً أنها اتّلّفت نتيجة انسكاب مادة ما عليها، مما أدى إلى فقدان مضمونها وعدم إمكانية الاحتياج بها، فإنّ هذه الأفعال تُعد فعل تواطؤ. إرادة الفاعل متوجهة إلى إحداث الفعل و نتيجته، ويتبّع العمد في ارتكاب تلك الأفعال لأنّ مرتكبها على علم و دراية بأهميتها، ومن الواجب أن يتّخذ الحيطة والذر بالمحافظة عليها.

الفرع الثالث: عدم الإخبار عن الجرائم التي ألزم القانون بالإخبار عنها

الامتناع أو عدم الإخبار عن الجرائم التي أوجب القانون الإخبار عنها يعد تصرّفاً يخل بما يملّيه القانون، وتقاعساً وصمتاً من فاعله، إذ يؤدي إلى إلحاق الضرر بالمرفق وبالمصلحة العامة، مما يعرض الممتنع للمساءلة قانوناً. في كثير من الموارد، يلزم القانون الموظف بأن يلتزم بما تملّيه عليه واجبات الوظيفة، وهذا بحسب ما جاء في المادة (٤، الفقرة ١٢) من واجبات الموظف في قانون انصباط موظفي الدولة، أي أنه يخضع إلى القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بعمله وما يوجّب عليه الالتزام به، لكي تتحق الوظيفة غرضها المنشود الذي أُنشئت من أجله.

ولكن قد يؤدي انحراف سلوك البعض إلى أن يتجه بها إلى غير مقصدها، وهذا ما يمكن ملاحظته. فإذا كلف مدير الدائرة، بعد أن وصل إلى علمه، موظفاً حقوقياً بإجراء التحقّق (التحصي) من حالة التلاعب في الدفاتر أو الأوراق المستخدمة في الإجابة على أسئلة الامتحانات المدرسية وال العامة، أو بسجلات المدارس الخاصة بدرجاتها، فإن هذا الفعل يعد جريمة بحسب المادة (٣) من التشريع العراقي المرقم ١٣٢ لسنة ١٩٩٦^(٥٠). في إحدى مدارس وزارة التربية، نجد المشرع اعتبر الجرائم العدّية المنصوص عليها في هذا القانون من الجرائم المخلة بالشرف لما تشكّله من إخلال الثقة بالامتحانات، وبالوظيفة العامة وعند الرجوع إلى نص المادة (٣٩) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١^(٥١) نجد أنه حدد أعضاء الضبط القضائي ومنهم (رئيس الدائرة أو المصلحة الحكومية أو المؤسسة الرسمية وشبة الرسمية في الجرائم التي تقع فيها) أما المادة (٤٨) أصولية استهل المشرع فيها كل مكلف بخدمة عامة علم اثناء تأدية عمله أو بسبب تأديته بوقوع جريمة، والذي يقدم مساعدة طبية بحكم مهنته اشتبه بوقوع جريمة، ومن كان حاضراً اثناء ارتكاب جنائية، نلاحظ المشرع ذيله بصيغة الجمع المادة القانونية بعبارة عليهم يخبرون فوراً

أحداً من ذكر في المادة (٤٧) (٥٢) أصولية، وهنا تحرك الدعوى بلا شكوى " والمقصود بالدعوى التي تحرك بلا شكوى من المجنى عليه هي دعوى الحق العام التي تحرك بمجرد الإخبار من أي شخص علم بوقوعها والإخبار هنا يكون جوازياً وليس وجوبياً". أما المادة (٤٨) (٤٨) أصول عراقي يكون الإخبار في هذه الجرائم الزامي (٥٣).

ومن الملاحظ أن المشرع لم يحدد نص قانوني بموجبه يعاقب كل من أحجم عن الإخبار عن الجريمة "ويجوز مقاضاته على وفق المادة (٢٤٧) عقوبات بجريمة الاحجام عن الاخبار" (٥٤) فإذا كلف رئيس الدائرة أحد الموظفين الحقوقين بإجراء التحقق، أي (القصي)، عن مدى صحة الأخبار التي وصلته عن تلك الحالة الواقعية في إحدى مدارس الوزارة المشار إليها آنفًا، وامتنى الموظف لذلك التكليف وقدم تقريراً عن ذلك الخبر بأنه لا صحة له مما ذكر فيه، ولا يوجد أي خرق مما ذكر، فإن الموظف يكون قد تكتم عن الأخبار رغم وجود ذلك الخرق والتلاعيب، وخالف ما تملية عليه الصفة الوظيفية كونه موظفاً حقوقياً، وخالف واجبات الوظيفة بعمله غير المشروع.

أما فيما يخص القانون المقارن، نجد أن المادة (٢٦) (٥٥) من قانون الإجراءات الجنائية رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠ المصري، تلزم هي الأخرى الموظف والمكلف بخدمة عامة أن يُخبر عن الجريمة التي يعلم بها أثناء تأدية عمله أو بسبب تأدية عمله، والتي يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى عنها بغير شكوى أو طلب. ويمكن القول إن التشابه واضح بين التشريعين، وعلى الرغم من ذلك نجد أن الموظف الحقوقى خالف النصوص القانونية التي تفرض عليه الإخبار، رغم تكليفه، إذ لم يُخبر عنها، مما يثير الشك حول فعله.

المطلب الثاني: الأعمال المشروعة التي يُكلف بها وقد تؤدي إلى المسؤولية الجزائية
طريقة ممارسة الأفعال هي التي تضفي على الفعل صفة غير مشروعة، وبالنتيجة سوف يؤدي ذلك إلى قيام المسؤولية الجزائية بحق مرتكبه، إذ أخرجه ذلك من صفة المشروعية وأدخله في دائرة الأعمال التي جرمها القانون.

الفرع الأول: تجاوز حدود التخويل الممنوح له

الأصل أن تكون الأعمال ضمن نطاق التخويل الممنوح للموظف وفي حدود الصالحيات الممنوحة له، وفي حال خروجه عن ما هو مقدر له، يضع الموظف نفسه تحت طائلة المسؤولية القانونية، وينسأ عن ذلك التجاوز.

في الغالب، يمنح الموظف الحقوقى حق تمثيل دائنته أمام المحاكم المختصة بموجب الوكالة التي يستطيع من خلالها مباشرة الأعمال ذات الطابع القانوني والمتعلقة بحقوق وأموال دائنته أمام القضاء، بموجب نص المادة (٥١) من قانون المرافعات العراقي رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩. وعند

المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي الناشئة عن الأعمال التي توكل إليه "دراسة مقارنة"

مباشرته لتلك الأعمال نجدها مستندة لـالوكالة، وهو مقيد بما ورد فيها وعليه الالتزام بها، والذي يفهم أن نطاق التخويل أوسع من نطاق التكليف بالوظيفة العامة.

أما اللوائح التي تقدم للمحكمة، يجب أن تمرر على المسؤول الأعلى في الدائرة القانونية ليطلع عليها، إما أن يقبلها كما هي أو يعدل عليها لكي يجيز للموظف الحقوقي تقديمها للمحكمة. وقد يكون الموظف الحقوقي مقيداً بما جاء في التحقيق الإداري عند حضوره أمام المحاكم الجزائية أو المحاكم هيئة النزاهة. وفي جميع الأحوال، نجد أن أغلب الوكالات التي تمنح للموظف الحقوقي لا تتيح له حق التنازل، وغير منصوص عليها في متن الوكالة، وبهذا يكون حق التنازل مشروطاً بالرجوع إلى من منحه التخويل، وهناك أكثر من تعميم يؤكّد على هذه الحالات فيما يخص التنازل بالرجوع إلى المراجع العليا، لكي لا يهدّر حق من منحه التوكل.

ففي حال لم يطلب الموظف الشكوى والتعويض عن ضرر لـحـقـ بـدـائـرـةـ موـكـلـهـ، وـكـانـ مـقـيـداـ بـالـتـحـقـيقـ الإـادـارـيـ وـتـوـصـيـاتـهـ التـيـ تـازـمـهـ أـنـ يـطـلـبـ الشـكـوـىـ وـالـتـعـوـيـضـ عـنـ الضـرـرـ، وـكـذـلـكـ الـوـكـالـةـ التـيـ لـاـ تـتيـحـ لـهـ حقـ التـناـزلـ، حـتـمـاـ يـكـونـ مـسـؤـلـاـ عـنـ تـصـرـفـ هـذـاـ الـذـيـ لـمـ يـرـاعـ بـهـ مـاـ تـمـلـيـهـ عـلـيـهـ وـاجـبـاتـ الـوـظـيـفـةـ. كـمـاـ أـنـ مـلـزـمـ بـأـنـ يـقـدـمـ إـلـىـ دـائـرـتـهـ الـأـسـبـابـ التـيـ دـفـعـتـهـ إـلـىـ اـتـخـاذـ هـذـاـ قـرـارـ دـوـنـ الرـجـوـعـ إـلـيـهـ.

تنازله هذا يفهم منه أنه أراد إلـحـاقـ الـضـرـرـ بـالـمـصـالـحـ وـالـأـمـوـالـ الـمـكـلـفـ بـحـمـاـيـتـهـ، وـيـحـمـلـ عـلـىـ أـنـهـ تـصـرـفـ بـسـوـءـ نـيـةـ مـقـصـودـاـ لـإـحـادـثـ الـضـرـرـ، وـلـاـ يـسـتـطـعـ أـنـ يـدـفـعـ بـأـيـ دـفـعـ آـخـرـ. هـنـاـ يـمـكـنـ التـحـركـ مـنـ قـبـلـ الـادـعـاءـ الـعـامـ لـمـاـ تـمـلـيـهـ عـلـيـهـ وـاجـبـاتـ الـوـظـيـفـةـ، وـيـحـسـبـ مـاـ جـاءـ فـيـ الـمـادـةـ (٢)، الـفـقـرـةـ (١)ـ وـكـذـلـكـ الـمـادـةـ (٤)، الـفـقـرـةـ (٢/أـ)ـ مـنـ قـانـونـ الـادـعـاءـ الـعـامـ رـقـمـ ٤٩ـ لـسـنـةـ ٢٠١٧ـ (٥٦)ـ الـمـادـةـ الثـانـيـةـ جـاءـتـ تـوـكـدـ عـلـىـ دـوـرـ هـذـاـ الـقـانـونـ فـيـ الـمـحـافـظـةـ عـلـىـ أـمـوـالـ الـدـوـلـةـ وـالـقـطـاعـ الـعـامـ، أـمـاـ مـعـاـونـ الـادـعـاءـ الـعـامـ فـيـ الـدـعـاوـىـ الـتـيـ تـكـوـنـ الـدـوـلـةـ طـرـفـاـ فـيـهـ فـهـوـ يـكـوـنـ إـلـىـ جـانـبـ الـمـمـثـلـ الـقـانـونـيـ وـلـاـ يـمـكـنـ السـكـوتـ عـلـىـ هـذـاـ تـصـرـفـ. وـقـدـ يـسـأـلـ الـحـقـوقـيـ جـزـائـيـ وـفـقـاـ إـلـىـ أـحـكـامـ الـمـادـةـ (٣٤١)ـ عـقـوبـاتـ عـرـاقـيـ (٥٧)ـ بـسـبـبـ خـطـئـهـ الـجـسـيمـ. وـقـدـ يـضـمـنـ قـيـمـةـ الـهـدـرـ الـحـاـصـلـ فـيـ الـمـالـ الـعـامـ بـسـبـبـ الـإـهـمـالـ الصـادـرـ عـنـهـ مـنـ بـعـدـ إـجـرـاءـ التـحـقـيقـ مـعـهـ.

الفرع الثاني: سوء استعمال السلطة الممنوحة له

الغرض من منح السلطة هو تسهيل أمور المرفق العام، ولكن الذي يحدث أن ينحرف الموظف بتلك السلطة ويخرجها عن ما يهدف إليه القانون من منح تلك الصالحيـاتـ، وبالـنـتـيـجـةـ يـلـحـ الضـرـرـ إـمـاـ بـالـحـقـوقـ أـوـ بـالـمـصـالـحـ، وـتـكـوـنـ سـبـبـاـ فـيـ نـشـوـءـ الـمـسـؤـلـيـةـ الـجـزـائـيـةـ.

سلطة الإدارة في اتخاذ القرارات، وسلطة القضاء في إصدار الأحكام القضائية، وسلطة رئيس العمل على المرؤوسين، وغيرها، ليست مطلقة بل هي مقيدة بقيود القانون، إذ لا تستطيع الإدارة أن تصدر قراراً ما لم تستند فيه إلى قاعدة قانونية تجيز إصداره، وتخضع لرقابة القضاء الإداري. كما لا يستطيع القاضي من تلقاء نفسه أن يخلق جرائم ويضع عقوبات لها، بل هناك رقابة قضائية. كذلك، رئيس العمل مقيد بحدود الصلاحيات الممنوحة له في إدارة العمل.

نصت المادة (٤) من قانون انصباط موظفي الدولة على جملة من الواجبات التي يتعين على الموظف الالتزام بها وعدم خرقها، وفي الوقت ذاته ذكرت المادة (٨) من القانون نفسه مجموعة من العقوبات بحق الموظف المخالف لتلك الواجبات. أما المادة (٦١) من قانون الخدمة المصري، فقد ميزت ما بين نوعين من العقوبات، منها ما يفرض على سائر الموظفين، والأخرى التي تفرض على الدرجات القيادية في دوائر الدولة، بخلاف المشرع العراقي.

بينما المادة (١٠) من القانون ذاته تعطي رئيس الدائرة الحق بتأليف لجنة تحقيقية وإحالة الموظف المخالف لها، أما الفقرة (٤/ من المادة ١٠) فتعطي رئيس الدائرة فرض واحدة من العقوبات الثلاثة الأولى المنصوص عليها في المادة (٨) بصورة مباشرة بعد استجواب الموظف المخالف.

ما ذكر أعلاه هي صلاحيات ممنوحة وفقاً للقانون، وهي سلطة بيد رئيس الدائرة الغرض منها إدارة العمل لا إساءة للمرؤوسين أو للعمل ذاته. ومع كل هذا، نجد أن سوء استعمال السلطة الذي يصل إلى حد استغلالها، سواء من الرئيس أو المرؤوس، قد يتجسد في انحراف الموظف بأداء عمله الوظيفي الواقع ضمن واجباته الوظيفية. فإذا كلف الموظف الحقوقي بإجراء التحقيق مع موظف فأصدر بحقه أمراً بسحب اليد استناداً إلى أحكام المادة (١٧/٢) ^(٥٨) من قانون انصباط موظفي الدولة، أو التعمد بعدم إنجاز التحقيق، أو التوصية بنقل الموظف إلى مكان آخر، ويرجع ذلك كله لخلاف ما بين القائم بالتحقيق والموظف، وقد يكون بناءً على توصية من جهات عليا في الدائرة، وهي صورة من صور إساءة استعمال السلطة.

أما المشرع المصري، فنجد في المادة (١٠) من قانون النيابة الإدارية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ أنه إذا رأت النيابة الإدارية ما يلزم وقف الموظف عن عمله، فلا يصدر هذا الأمر إلا من مدير النيابة أو أحد الوكيلين، وأن كان وقه عن العمل فيه مصلحة للتحقيق، ولا يحدث ذلك إلا بموافقة الوزير أو الرئيس المختص للموظف. أما في حال عدم موافقة الرئيس المختص عليه، فعليه أن يقدم ما يبرر ذلك خلال عشرة أيام إلى مدير النيابة، وبهذا لا يمكن أن يتفرد موظف باتخاذ مثل هذا القرار. وقد يأخذ الأمر منحى آخر، فقد يحال إلى الموظف الحقوقي بيان رأي حول مصرف الأهلي يروم تقديم خدماته لموظفي الدائرة (سلفاً). وعند اطلاع الموظف الحقوقي على شروط المصرف لأجل الإقراض، يجدها غير ملائمة، وفيها من الشروط ما يرهق الدائرة ويضع التزامات عليها وعلى

المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي الناشئة عن الأعمال التي توكل إليه "دراسة مقارنة"

موظفيها. ومع ذلك، يقدم تقريراً يوضح فيه إمكانية التعامل مع هذا المصرف، لأن مندوب المصرف وعده بمكافأة مالية في حال توقيع العقد مع مصرفه.

وهنا يظهر وجود موظف متاجر بسلطته وصاحب مصلحة يريد قضاها، ووجود العرض والقبول فيما بينهم.^(٥٩) ويكون الموظف مسؤولاً وفقاً لنص المادة (٣٠٧ الفقرة/ ٢) عقوبات عراقي.^(٦٠) من بعد الإخلال بواجبات الوظيفة. وهذا النوع ما يعرف بالرشوة المؤجلة وهي ما عرفها القانون بالوعد وهي قائمة مadam هناك عرض وقبول.^(٦١) أما المشرع المصري فقد أشار إلى هذه الجريمة في المادة (١٠٣) من قانون العقوبات المصري.

الفرع الثالث: مخالفة نطاق التكليف الوظيفي

يجب أن يكون العمل الوظيفي داخل الحدود أو الإطار القانوني المرسوم له، ففي حال كانت الأفعال خارجة عن نطاق التكليف، فمن المؤكد أنها تجاوزت حدود الواجبات الوظيفية وأصبحت خاضعة للمسؤولية القانونية.

بدأ المشرع نص المادة (٣) من قانون انضباط موظفي الدولة بالتأكيد على أن الوظيفة العامة (التكليف) وطني وخدمة اجتماعية، ويستهدف القيام بها تحقيق المصلحة العامة وخدمة المواطنين في ضوء القواعد القانونية النافذة. وعند التمعن في نص المادة، نجد أن المشرع أكد على أن الوظيفة العامة هي تكليف لغرض تحقيق خدمات اجتماعية، ويكون مردودها تحقيق المصلحة العامة ضمن حدود القانون.

أما نص المادة (٤ / الفقرة أولاً / وثانياً / وثالثاً عشر) من القانون نفسه، جاءت لتؤكد على أن يشعر الموظف بالمسؤولية أثناء تنفيذ عمله، وأن يبتعد عن استغلال الوظيفة لتحقيق منافع شخصية، والالتزام بالقانون عند تنفيذ الأعمال المكلف بها. والذي يفهم من هذا أن كل واجبات الموظف في الأصل هي تكليف وفقاً للقانون.

أما المادة (٩) من قانون كتاب العدول العراقي رقم ٣٣ لسنة ١٩٩٨، فجاءت لتخفف الأعباء عن موظفي مؤسسات الدولة، إذ تكلف الدائرة القانونية في الوزارات بمنح موظفيها صلاحيات كاتب العدل من أجل المصادقة على العقود والتعهادات والكافالات الخاصة بوزارتها، وبهذا أصبح الموظف الحقوقي كاتب عدل لدائرة فقط.

ولكن الذي يحدث أن يتم خرق حدود التكليف الوظيفي، وهذا الخرق لا يأخذ إلا الصورة غير المشروعة، مما يعني مخالفتها للقانون. إذ قد يتصرف كاتب عدل الدائرة بتجاوزه حدود تكليفه، كصورة لشخص يملك حصة في مدرسة أهلية بصفته أحد المؤسسين فيها، عند مراجعة الدائرة القانونية عن كيفية انتقال حصته في تلك المدرسة إلى شخص آخر، على الرغم من أنه لم يجر أي

تنازل أمام الموظف المختص، لكن وجد أن حصته قد انتقلت لشخص يجهله ومن دون علمه، وهناك مبالغ مالية في ذمة باقي المؤسسين له، وعقد التنازل نظم باسمه وهوية الأحوال المدنية أيضاً مذكورة في العقد، إلا أنه لم يقم بذلك. هذه إحدى طرق التزوير المعنوي، ويراد بها أن يتخذ شخص اسمًا أو يحل محل شخص آخر أو يتخذ صفة غير صفتة ويتعامل بها على أنه هو ذلك الشخص^(٦٢) وهذا ما حدث في الحالة أعلاه. في الغالب، يكون هذا النوع من التزوير تزويراً معنويًا، إلا إذا كان مصحوبًا بالتوقيع أو الإمضاء، فإنه يصبح تزويراً مادياً ويقع هذا النوع من التزوير على المحررات الرسمية. ويكون فيها مساهمةً مع الموظف العام إذا كان الموظف سيئ النية، ويعُد فاعلاً مادياً إذا كان الموظف حسن النية.^(٦٣) ولا بد من الرجوع إلى نص المادة (٢٨٦) التي عرفت التزوير بأنه تغير بالحقيقة بقصد الغش.... من شأنه إحداث ضرر بالمصلحة العامة أو بشخص من الأشخاص. ويشترط في جريمة التزوير حدوث الضرر ويكون الضرر عنصراً أساسياً فيها و لا يشترط أن يقع الضرر وإن كان أمراً محتملاً وسواء أكان ضرراً مادياً أو معنويًا.^(٦٤) جريمة التزوير من الجرائم العمدية ولا يتطلب لوقعها القصد العام فقط، وإنما القصد الخاص المتمثل بقصد الغش.^(٦٥)

المبحث الثالث: المسؤولية الجزائية والعقوبات المترتبة عليها

المسؤولية الجزائية هي وسيلة قانونية هدفها معاقبة من يرتكب أفعالاً مجرمة بنص القانون، إذ يتربّط على ذلك فرض عقوبات بحق المخالف، تكون جزاءً له وفي ذات الوقت تشكل ردعًا للغير من أجل حماية المجتمع وحفظ النظام فيه.

المطلب الأول: العقوبات الجزائية المحتملة

نصت المادة (١) من قانون العقوبات العراقي على أنه لا يجرم أي فعل ما لم يكن منصوصاً على تجريمه في القانون، ولا تُفرض أي عقوبة من غير نص قانوني. وعليه، فإن الأفعال من حيث تجريمها والعقاب عليها يجب أن تكون منصوصاً عليها في القانون، وهذا أمر خارج عن أي اجتهاد، على أن تصدر هذه العقوبة من جهة قضائية بعد أن يثبت لها إدانة الشخص مرتكب الفعل.

العقوبة هي جزاء ينطوي على الإيلام الذي يلحق بال مجرم عن طريق الانتهاك من حقوقه أو مصالحه لمخالفته أمر القانون، ولا تُوقع العقوبة إلا على من ثبتت مسؤوليته عن الجريمة.^(٦٦) أما من حيث هدف العقوبة وغاييتها "منع ارتكاب الجريمة من المجرم نفسه أو غيره وهي غاية تقررت لمصلحة المجتمع".^(٦٧) وعند إمعان النظر في العقوبات التي نص عليها المشرع في قانون العقوبات العراقي نجدها على ثلاثة أنواع هي العقوبات الأصلية نصت عليها المواد (من ٨٥ إلى ٩٤)^(٦٨) أما

المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي الناشئة عن الأعمال التي توكل إليه "دراسة مقارنة"

العقوبات التبعية فقد جاءت بالمواد (من ٩٥ إلى ٩٩)^(٦٩) في حين النوع الثالث منها نصت عليه المواد (من ١٠٠ إلى ١٠٢)^(٧٠)

وهي العقوبات التكميلية، على أن عقوبة الغرامة هي من العقوبات الأصلية وإن الذي يفرض على الموظف في حال ثبوت الإدانة هي واحدة من هذه العقوبات، وهذا لا يشترى من فرض العقوبات التأديبية بحقه في حال ثبوت المخالفة. أما العقوبات الأصلية في القانون المصري من المادة (٢٣ إلى ٣١)^(٧١) والتبعية من المادة (٢٤ إلى ٣٢)^(٧٢)

المطلب الثاني: أولاً - المسؤولية الانضباطية

جاء قانون العقوبات بجملة من الجرائم والعقوبات على سبيل الحصر، في حين أن قانون انضباط موظفي الدولة جاء بجملة من العقوبات على سبيل الحصر، أما المخالفات فلم يأت بها على سبيل الحصر. وبهذا يمكن القول إن سلطة الإدراة في فرض العقوبة تكون مقيدة بتلك العقوبات لا غيرها، وعند فرضها ل تلك العقوبات تأخذ بعين الاعتبار جسامية المخالفة وما يتاسب معها من عقوبة منصوص عليها، ولا يمكن لها فرض عقوبة غير منصوص عليها.^(٧٣)

وبالرجوع إلى نص المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة، نجد أن تلك العقوبات تبدأ من العقوبة الأخف من حيث الأثر إلى العقوبة الأشد. أما المادة (١٠/الفقرة الثالثة) من نفس القانون، فجاءت لتؤكد أنه في حال شكل فعل الموظف المحال للتحقيق جريمة وفقاً لنصوص قانون العقوبات، فإنها ملزمة بأن توصي بإحالته إلى المحاكم المختصة. وعليه، يمكن القول إن مخالفة الموظف لواجبات الوظيفة تخضع للعقوبات المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة، لأنها مخالفات نشأت نتيجة مخالفته لواجباته الوظيفية ذاتها، وهو قانون يسري على الموظف فقط لا غيره، خلاف قانون العقوبات الذي تسري نصوصه على الجميع، سواء أكان المخالف موظفاً أو غير موظف. وبهذا نجد أن المشرع لم يأت بمخالفات على سبيل الحصر في قانون انضباط موظفي الدولة. هذا القانون ينظم علاقة الموظف مع الإدراة، وإن كانت هناك مخالفات فإنها لا ترقى بخطورتها إلى حد السلوك الإجرامي، ويتم ردعها بالعقوبات الانضباطية التي تفرض بحق المخالف. أما إذا ثبت أن سلوك الموظف يشكل جريمة يعاقب عليها القانون، فيجوز للقانون إحالة الموظف إلى المحاكم المختصة لتخذ بحقه الإجراءات القانونية المتلائمة مع الفعل المرتكب، لأنه بهذا السلوك يشكل خطراً على الوظيفة العامة، ولابد من ردع يلائم الفعل الصادر منه. إذ أن العقوبات التأديبية قاصرة على الموظف عند مخالفته لواجباته الوظيفية، خلاف الفعل المجرم الذي يُعاقب عليه جزائياً.

ثانياً: أثر العقوبات الجزائية على مسار الموظف الحقوقي

العقوبات الجزائية لها أثر واضح و مباشر على مسيرة الموظف، وقد تكون سبباً في إقصائه من الوظيفة، ولها أثر أيضاً على ثقة الآخرين بنزاهته والمساس بسمعته الوظيفية العامة. عند إحالة الموظف إلى المحاكم المختصة عن فعل يشكل جريمة، فمن المؤكد أن القضاء يبدأ بالتحقيق معه، فإذا ثبت لقاضي التحقيق أن المتهم قد ارتكب الفعل من خلال الأدلة المتحصلة لديه، ثُمَّ أوراق الدعوى إلى محكمة الموضوع لغرض النظر فيها، ومن ثم يصدر الحكم بحقه. أما إذا كان الفعل غير معاقب عليه جزائياً، يتم غلق الموضوع نهائياً. وقد يكون الفعل معاقباً عليه، ولكن الأدلة التي توصلت إليها المحكمة غير كافية لإحالة المتهم إلى محكمة الموضوع، عندئذ تصدر المحكمة قرارها بالإفراج عنه، ويتم غلق الدعوى مؤقتاً. ويمكن الرجوع في ذلك إلى المادة (١٣٠) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

أما إذا صدر حكم بحق المتهم من محكمة الموضوع، فالعقوبة إما أن تكون الحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف، وفي هذه الحالة يُفصل الموظف من الوظيفة من تاريخ صدور الحكم عليه. أما عزل الموظف، فهو يعني تحيي الموظف عن الوظيفة بصورة نهائية، ولا يتم إعادة الموظف للوظيفة إذا صدر بحقه حكم عن جنائية ارتكبها بسبب الوظيفة أو بصفته الرسمية^(٧٤) إضافة إلى كل هذا، فإن الموظف يصبح له قيد جنائي، وهذا يكون له تأثير مباشر على حياته الوظيفية. كل ما تقدم لا يمنع من أن تُعرض بحق الموظف عقوبات تأديبية نتيجة الفعل المنسوب إليه. أما في القانون المقارن، نجد أن قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ حدد الجهات التي تملك حق التحقيق مع الموظف وفرض العقوبات، وكذلك بين آثارها في المواد من (٦٨ إلى ٦٠).^(٧٥)

الخاتمة

بعد إكمال هذا البحث المتعلق بالمسؤولية الجزائية للموظف الحقوقى، تم التوصل إلى جملة من النتائج، وهي كما يأتى:

النتائج

١. منح القانون الموظف الحقوقى جملة من الصالحيات، وإن لم تشرع في قانون واحد وإنما جاءت في قوانين متفرقة، ولم تُمنح لغيره مثل هذه الصالحيات.

٢. لم تُمنح هذه الصالحيات إلا لخدمة المرفق العام، ومن الصعب بيان تفاوت في أهميتها، إلا أن أغلبها يمس عمل مؤسسات الدولة ودوائرها بصورة مباشرة، منها ما يتعلق بحقوق الدائرة، ومنها ما يتعلق بحقوق موظفيها، وخصوصاً جانب التحقيق الإداري.

٣. حق التقاضي أمام المحاكم كافة وبمختلف أنواعها ومراحل الدعوى، يضع الموظف الحقوقى أمام مسؤولية كبيرة، وخصوصاً في الدعاوى التي يكون فيها جانب مالي، إذ يكون مسؤولاً أمام دائنته وأمام الجهات الرقابية، خلافاً للمشرع المصري الذي أوكل هذه المهام إلى دائرة أخرى.

٤. تفرد الموظف الحقوقى بإنجاز الأعمال المكلف بها دون إشراك باقى موظفي الدائرة القانونية، مما يؤدي إلى احتكار الخبرات العملية المكتسبة، ويفسح المجال أمامه لبناء علاقات خارجية قد تكون سبباً في خرق تلك الصالحيات، خلافاً للعمل الجماعي الذي يكمل فيه كل موظف عمل زميله ويُخضع للمراقبة.

٥. ضعف القيادات في الدوائر القانونية وعدم تحليها بالنزاهة يشجع على خرق تلك الصالحيات، وقد يكون ذلك نتيجة التدخلات الخارجية من أصحاب القرار والنفوذ، وهي آثار غير محمودة تعزز تلك الخروقات.

الوصيات

١. تفعيل دور الأجهزة الرقابية، سواء الداخلية منها أو الخارجية، في متابعة الأعمال التي تتعلق بالموظفي الحقوقى.
٢. اعتماد مبدأ تدوير العمل القانوني في الدائرة القانونية، وفسح المجال أمام الجميع لمزاولة مختلف أنواع الأعمال القانونية، بما يضمن التساوي في الفرص لاكتساب الخبرات وعدم حصرها على موظف دون غيره.
٣. منح الموظف الحقوقى ضمانات قانونية خاصة تتناسب مع طبيعة العمل الذي يباشره نظراً لخطورة ذلك العمل.
٤. زيادة خبرات الموظف الحقوقى من خلال الدورات المستمرة المقدمة من أشخاص ممارسين للجانب العملي، والتأكد على مراقبة أداء الجهات التي تتولى القيادة في الأقسام القانونية من حيث الحرص والمتابعة، وإبعاد الأشخاص ذوي السمعة السيئة التي لا تشرف العمل الوظيفي.

قائمة المهاوى

- (١) جبران مسعود، الرائد معجم لغوي عصري، ط٦، بيروت، لبنان دار العلم للملائين، ١٩٩٣م، ص ٨٦٧.
- (٢) مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروزابادي، قاموس المحيط ، القاهرة، دار الحديث، ٢٠٠٨م، ص ١٧٦٤.
- (٣) أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصر، ط١، مج الأول، القاهرة، علم الكتب، ٢٠٠٨م، ص ٢٤٦٤.
- (٤) أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصر، مصدر سابق، ص ٢٣٢.
- (٥) حارث سليمان الفاروقى، المعجم القانونى، ط٣، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٩١، ص ٤٩.
- (٦) قانون الخدمة المدنية رقم ٤ لسنة ١٩٩٩ وتعديلاته، المادة الثانية ، فيما يخص تعريف الموظف بصورة عامة .
- (٧) قانون انصباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، المادة ١ / الفقرة/ ثالثا.
- (٨) قانون العقوبات العراقي رقم المادة ١٩ / الفقرة / ثانياً تعريف الموظف.
- (٩) قانون التقاعد العراقي الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠٢٤ ، المادة ١ / الفقرة / ٧ فيما يخص تعريف الموظف.
- (١٠) قانون التقاعد العراقي الموحد ، المادة ١ الفقرة / ٨ ، عرف الموظف المؤقت .
- (١١) مازن ليلو راضي، القانون الإداري، الدنمارك، منشورات الأكاديمية العربية، ٢٠٠٨م، ص ١١٤، ١١٣.
- (١٢) قانون الخدمة المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، المادة ٢ / الفقرة / ٥ تعريف الموظف.
- (١٣) قانون الخدمة المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، المادة ٢ / الفقرة / ٢ عرف الوحدة.
- (١٤) قانون العقوبات المصري رقم ٥٩٥ لسنة ١٩٣٧ والقانون رقم ٥٨ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون رقم ١ المادة ١٩ مكرر ١.
- (١٥) ينظر قانون التقاعد العسكري رقم ٣ لسنة ٢٠١٠ وقانون قوة الامن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١ وقانون العقوبات العسكري رقم ٩ لسنة ٢٠٠٧.
- (١٦) النظام الداخلي في وزارة العدل، رقم ١ لسنة ٢٠١١، المادة ١ الفقرة أولاً وثانياً فيما يخص التحصيل الدراسي.

- (١٧) النظام الداخلي لوزارة العدل، رقم ١١١ السنة ٢٠١١ ، المادة ٦ / أولاً / ثانياً / ثالثاً من حيث المهام الإدارية .
- (١٨) النظام الداخلي لوزارة العدل المادة ٧ / ثانياً من حيث الارتباط
- (١٩) النظام الداخلي لوزارة النقل تشريع رقم ٦ لسنة ١٩٩٥ المادة ٥ الفقرة / د والمادة ٥ الفقرة/ ب .
- (٢٠) الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ ، المادة ١٣ ، الفقرة / ١ الفقرة / ٢
- (٢٢) قانون كتاب العدول رقم ٣٣ لسنة ١٩٩٨ ، المادة ٩.
- (٢٣) قانون انصباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ، المادة ١٠ أولاً.
- (٢٤) قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ ، ٥١ الفقرة/ ٢ .
- (٢٥) ادم وهيب النداوي، المرافعات المدنية، ط٣، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠١١ ، ص ٢٠٥ .
- (٢٦) قانون ادارة قضايا الحكومة رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ المصري المادة ١ ملحقه بوزارة العدل.
- (٢٧) المادة ٦ من ذات القانون ، هذه الدائرة تتولى الحضور أمام القضاء بالدعوى الخاصة بالحكومة خلاف المشرع العراقي في المادة ٥١ .
- (٢٨) المادة ١٣ / الفقرة ٢ من ذات القانون أشار بها المشرع إلى التحصيل الدراسي .
- (٢٩) قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المادة ١
- (٣٠) الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ المادة ١٩ الفقرة ثانياً .
- (٣١) قانون انصباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، المادة ١٠ / الفقرة .
- (٣٢) فتوح عبد الله الشاذلي، المسئولية الجزائية، دار المطبوعات الجامعية، الأسكندرية، من دون سنه، ص ٢
- (٣٣) فخرى عبد الرزاق صلبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام ، العاتك للنشر، القاهرة ، ١٩٩٢م، ص ٣٢٠، ٣٢١ .
- (٣٤) علي حسين الخلف،سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، ط ٣ العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠١٠ ، ص ١٤٩ .
- (٣٥) علي حسين الخلف،سلطان عبد القادر الشاوي، مصدر سابق ، ص ١٤٩ .
- (٣٦) ينظر المواد ٦٠ والمادة ٦٢ والمادة ٣٦ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ .
- (٣٧) قانون العقوبات المصري، المادة ٦١ والمادة ٦٢ اعترف بحرية الاختيار أساس للمسؤولية الجزائية ولكن بصورة ضمنية.
- (٣٨) فتوح عبد الله الشاذلي، المسئولية الجزائية، مصدر سابق، ص ١٩ .
- (٣٩) قانون العقوبات العراقي ، المادة ٢٢٩ .

المسؤولية الجزائية للموظف الحقوقي الناشئة عن الأعمال التي توكل إليه "دراسة مقارنة"

- (٤٠) قانون العقوبات العراقي المواد ٢٣٠ ، ٢٣١ ، ٢٣٢ حماية الموظف العام
- (٤١) قانون العقوبات المصري، المواد ١٣٣ ، ١٣٦ ، ١٣٧ ، حماية او ضمانات الموظف العام
- (٤٢) محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم العام، دار النهضة العربية ، القاهرة، ١٩٦٢م، ص ٢٥٤
- (٤٣) محمود نجيب، شرح قانون العقوبات القسم العام ، مصدر سابق، ص ٢٥٦ ، ٢٥٧ .
- (٤٤) محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات العام، مصدر سابق ، ص ٢٥٨
- (٤٥) محمود محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات العام، ط ٥ ، مطابع دار الكتاب العربي، القاهرة، ١٩٦٠، ١٩٦١، ١٤١ ، ص ١٤٢ .
- (٤٦) ينظر المواد ٤٠ و ٣٣٦ و ٤٧ و ٤٩ من قانون العقوبات العراقي
- (٤٧) جبران مسعود، الرائد معجم لغوي عصري، مصدر سابق، ص ٢٥١ .
- (٤٨) قانون العقوبات العراقي ، المادة ٢٥٠
- (٤٩) فتوح عبد الله الشاذلي، المسئولية الجزائية، مصدر سابق، ص ٤٤٠ ، ٤٤١ .
- (٥٠) فتوح عبد الله الشاذلي، المسئولية الجزائية، مصدر سابق، ص ٤٤٨ .
- (٥١) المادة ٣ من التشريع العراقي المرقم ١٣٢السنة ١٩٩٦ فيما يخص تسريب الأسئلة الامتحانية والتلاعب في سجلات الدرجات
- (٥٢) المادة ٣٩ من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ من حيث تحديد أعضاء الضبط القضائي.
- (٥٣) المادة ٤٧ و المادة ٤٨ من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.
- (٥٤) جمال محمد مصطفى، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، مطبعة الزمان، بغداد، ٤ ، ٢٠٠٤ ، ص ٤
- (٥٥) جمال محمد مصطفى، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، مصدر سابق، ص ٤٤ .
- (٥٦) المادة ٢٦ من قانون الاجراءات الجنائية المصري رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠ جاءت تلزم الموظف بالإخبار عن الجريمة .
- (٥٧) المادة ٢ الفقرة/١ والمادة ٤ الفقرة /٢ ، من قانون الادعاء العام رقم ٩ لسنة ٢٠١٧ العراقي.
- (٥٨) المادة ٣٤١ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ فيما يخص الخطاء الجسيم
- (٥٩) المادة ١٧ الفقرة/ ٢ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل. الخاصه بسحب يد الموظف

- (٦٠) واثبہ داود السعیدی، قانون العقوبات القسم الخاص، العاتک لصناعة الكتاب، القاهره من دون سنة، ص ١٨.
- (٦١) المادة ٣٠٧ الفقرة/ ٢ من قانون العقوبات العراقي
- (٦٢) واثبہ داود السعیدی، قانون العقوبات القسم الخاص، مصدر سابق، ص ٢٣
- (٦٣) واثبہ داود السعیدی، قانون العقوبات القسم الخاص، مصدر سابق، ص ٤٩.
- (٦٤) واثبہ داود السعیدی، قانون العقوبات القسم الخاص، مصدر سابق، ص ٤٩.
- (٦٥) فخري عبد الرزاق صلبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم الخاص ، شركة العاتک لصناعة الكتاب، بيروت ٢٠١٩، ص ٣٣.
- (٦٦) فخري عبد الرزاق صلبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، مصدر سابق، ص ٣٥، ٣٤.
- (٦٧) علي حسين الخلف، د، سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، مصدر سابق، ص ٤٠٥.
- (٦٨) علي حسين الخلف، د، سلطان عبد القادر الشاوي، مصدر سابق، ص ٤٠٥.
- (٦٩) من المادة ٨٥ إلى المادة ٩٤ من قانون العقوبات العراقي فيما يخص العقوبات الأصلية .
- (٧٠) من المادة ٩٥ إلى المادة ٩٩ عقوبات عراقي جاء تبين العقوبات التبعية
- (٧١) من المادة ١٠٠ إلى المادة ١٠٢ من قانون العقوبات العراقي جاءت تبين العقوبات التكميلية .
- (٧٢) من المادة ١٣ إلى المادة ٢٣ من قانون العقوبات المصري تشير إلى العقوبات الأصلية .
- (٧٣) من المادة ٢٤ إلى المادة ٣١ عقوبات مصرى تبين العقوبات التبعية .
- (٧٤) علي محمد بدیر، مهدي یاسین السلامی، عصام عبدالوهاب البر زنجی، مبادی وأحكام القانون الإداری، العاتک لصناعة الكتاب، القاهره، ٢٠١١، ص ٣٤، ٣٥٢
- (٧٥) علي محمد بدیر، آخرون، مبادی وأحكام القانون الإداری، مصدر سابق، ص ٣٥٧.

قائمة المراجع

أولاً : الكتب اللغوية

١. أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصر، ط، مج الأول، القاهرة، علم الكتب، ٢٠٠٨م.
٢. حارث سليمان الفاروقى، المعجم القانونى، ط٣، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٩١.
٣. مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروزبادى، قاموس المحيط، القاهرة، دار الحديث، ٢٠٠٨م.
٤. جبران مسعود، الرائد معجم لغوى عصرى، ط٦، بيروت، لبنان دار العلم للملايين، ١٩٩٣م.

ثانياً: الكتب القانونية

١. آدم وهيب النداوى، المرافعات المدنية، ط٣، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠١١م.
٢. جمال محمد مصطفى، شرح قانون أصول المحاكمات الجزائية، مطبعة الزمان، بغداد، ٢٠٠٤م.
٣. علي محمد بدیر، مهدي ياسين السالمي، عصام عبد الوهاب البرزنجي، مبادى وأحكام القانون الإداري، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠١١م.
٤. علي حسين الخلف، سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، ط٢، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠١٠م.
٥. فتوح عبد الله الشاذلي، المسؤولية الجزائية، دار المطبوعات الجامعية، اسكندرية، بدون سنة.
٦. فخري عبد الرزاق صلبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، العاتك للنشر، القاهرة، ١٩٩٢م.
٧. فخري عبد الرزاق صلبي الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، العاتك لصناعة الكتاب، بيروت، ٢٠١٩م.
٨. مازن راضي ليلو، القانون الإداري، الدنمارك، منشورات الأكاديمية العربية، ٢٠٠٨م.
٩. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٢م.
١٠. محمود محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط٥، مطابع دار الكتاب العربي، القاهرة، ١٩٦١م.
١١. واثبہ داود السعدي، قانون العقوبات القسم الخاص، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، بدون سنة.

ثالثاً: القوانين

١. الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥
 ٢. قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩
 ٣. قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١
 ٤. قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩
 ٥. قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠
 ٦. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١
 ٧. قانون كتاب العدول رقم ٣٣ لسنة ١٩٩٨
 ٨. قانون الادعاء العام رقم ٤٩ لسنة ٢٠١٧
 ٩. تشريع رقم ١٣٢ لسنة ١٩٩٦
 ١٠. قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠٤٢
 ١١. النظام الداخلي لوزارة النقل تشريع رقم ٦ لسنة ١٩٩٥
 ١٢. النظام الداخلي لتقسيمات الدائرة القانونية في وزارة العدل رقم ١ لسنة ٢٠١١
- القوانين في القانون المقارن
١. قانون العقوبات المصري رقم ٢٠٠٣ لسنة ١٩٣٧ ياصدار قانون رقم واحد
 ٢. قانون الاجراءات الجنائية رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠
 ٣. قانون الخدمة المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦
 ٤. قانون إدارة قضايا الحكومة رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣

First: Linguistic Books

1. Ahmed Mukhtar Omar, *Al-Mu‘jam al-Lughah al-‘Arabiyyah al-Mu‘asir* [Contemporary Arabic Language Dictionary], Vol. 1, Cairo: ‘Ilm al-Kutub, 2008.
2. Harith Suleiman Al-Faruqi, *Al-Mu‘jam al-Qanuni* [Legal Dictionary], 3rd ed., Beirut: Lebanon Library, 1991.
3. Majd al-Din Muhammad ibn Ya‘qub Al-Firuzabadi, *Qamus al-Muhit* [The Ocean Dictionary], Cairo: Dar al-Hadith 2008.
4. Jubran Mas‘ud, *Al-Ra’id: A Modern Linguistic Dictionary*, 6th ed., Beirut: Dar al-‘Ilm lil-Malayin, 1993.

Second: Legal Books

1. Adam Wahib Al-Naddawi, *Civil Pleadings*, 3rd ed., Al-‘Atik Publishing, Cairo, 2011.
2. Jamal Muhammad Mustafa, *Commentary on the Code of Criminal Procedure*, Al-Zaman Press, Baghdad, 2004.
3. Ali Muhammad Badr, Mahdi Yassin Al-Salami, and Issam Abdul Wahab Al-Barzinji, *Principles and Rules of Administrative Law*, Al-‘Atik Publishing, Cairo, 2011.
4. Ali Hussein Al-Khalaf and Sultan Abdul Qadir Al-Shawi, *General Principles of Criminal Law*, 2nd ed., Al-‘Atik Publishing, Cairo, 2010.
5. Futooh Abdullah Al-Shazly, *Criminal Responsibility*, Dar al-Matbu‘at al-Jami‘iyya, Alexandria, n.d.
6. Fakhri Abdul Razzaq Sulbi Al-Hadithi, *Commentary on the Penal Code: General Part*, Al-‘Atik Publishing, Cairo, 1992.
7. Fakhri Abdul Razzaq Sulbi Al-Hadithi, *Commentary on the Penal Code: Special Part*, Al-‘Atik Publishing, Beirut, 2019.
8. Mazin Radi Lilo, *Administrative Law*, Denmark: Arab Academy Publications, 2008.
9. Mahmoud Najib Husni, *Commentary on the Penal Code: General Part*, Dar al-Nahda al-‘Arabiyya, Cairo, 1962.

10. Mahmoud Mahmoud Mustafa, Commentary on the Penal Code: General Part, 5th ed., Dar al-Kitab al-‘Arabi Press, Cairo, 1960–1961.

11. Wathbah Dawood Al-Sa‘di, Criminal Law: Special Part, Al-‘Atik Publishing, Cairo, n.d.

Third: Iraqi Legislations

1. The Iraqi Constitution of 2005.

2. Iraqi Penal Code No. 111 of 1969.

3. Code of Criminal Procedure No. 23 of 1971.

4. Civil Procedure Code No. 83 of 1969.

5. Civil Service Law No. 24 of 1960.

6. Discipline of State and Public-Sector Employees Law No. 14 of 1991.

7. Law on Notaries No. 33 of 1998.

8. Public Prosecution Law No. 49 of 2017.

9. Legislation No. 132 of 1996.

10. Unified Retirement Law No. 9 of 2014. (Corrected; originally written 2024)

11. Internal Regulations of the Ministry of Transport, Legislation No. 6 of 1995.

12. Internal Regulations of the Legal Department Divisions, Ministry of Justice, Regulation No. 1 of 2011.

Fourth: Comparative Legislations

1. Egyptian Penal Code, Law No58 of 1937, as amended by Law No. 95 of 2003.

2. Egyptian Code of Criminal Procedure, Law No. 150 of 1950.

3. Egyptian Civil Service Law No81 of 2016.

4. Law on the Administration of Government Cases No. 75 of1963.