

التعريف بالموضوع :-

إذا كانت المرافق العامة هي الأداة والوسيلة التي تقوم عن طريقها الدولة بإشباع الحاجات العامة للمجتمع فإن الموظفين العموميين هم المحرك الذي عن طريقه يمكن للمرفق العام تحقيق أهدافه بكفاءة وفعالية ، ومع أن مبدأ الفعالية يقتضي أن تمنح السلطات الإدارية والقضائية مساحة واسعة في وضع نظام خاص يتناول سائر أوضاع الموظف العام من حيث تحديد الكيفية التي يعملون بها وبيان حقوقهم وواجباتهم والنظام التأديبي الخاص بهم ومسببات إنهاء علاقتهم بالوظائف التي يتقلدونها . ولطالما كان موضوع (الملاحقة الجزائية والتأديبية) هدفاً للصالح العام عن طريق مجازات من يحدد من موظفي الإدارة عن الطريق القويم كي تقوم السلطة الإدارية بتنفيذ السياسة العامة للدولة وإدارة وتشغيل مرافقها العامة على أكمل وجه .

وتحرص هذه السلطة على كل ما من شأنه تقويم الموظف وحسن سمعته وحفظه لشرف الوظيفة والتزامه بالأمانة في أداء الأعمال المناطة به إذ جعلت هذه الأمور شرطاً رئيساً لتوليه الوظيفة وبقائه فيها ، فإذا زال هذا الشرط زالت الرابطة الوظيفية إذ لا يجوز أن يقوم على تلك الوظائف مرتكبو هذه الجرائم وذلك لانتفاء صفة حسن السيرة والسلوك التي تدور في فلكها بقية شروط تولي الوظيفة العامة لذا يمكننا تلمس موضوع إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام من خلال المكانة التي يحتلها موضوع الوظيفة العامة بين مواضيع القانون الإداري فالوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة وإن الدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظف العام ؛ لأنه رأسها المفكر وساعدها المدير وعاملها المنفذ ومن هذا الجانب سيكون موضوع بحثي بعنوان (إنهاء الرابطة الوظيفية إثر صدور حكم جنائي في القانون العراقي - دراسة مقارنة)

أهمية الموضوع :-

إن لهذه الدراسة أهمية واضحة وجلية من الناحية العلمية التي تتمثل في تحديد الجرائم التي يؤدي الحكم الصادر فيها بإدانة الموظف العام وإنهاء الرابطة الوظيفية وما لهذه الأحكام من خطورة على الموظف العام إذ إن من المسلم به أن الجزاء التأديبي هو إجراء عقابي في أسلوبه وطبيعته وهذه الحقيقة القانونية ، تحتم اللجوء إلى الدقة في تنظيمه وإحكام قواعده وحسن ضبط آثاره بغية تحقيق العدالة الأمر الذي دعا إلى أهمية دراسة هذه الأحكام من حيث بيان أنواعها وشروط الحكم بها. ونظراً للآثار النفسية

والاجتماعية والاقتصادية لعقوبة إنهاء العلاقة الوظيفية (إذ شبهها بعضهم بعقوبة الإعدام في القانون الجنائي) والتي لا تقتصر على الموظف نفسه بل تتعداه لتطال عائلته وللحيلولة دون التعسف بحق الموظف في فرض هذه العقوبة غالباً ما يحيطها المشرع بضمانات وشروط كثيرة قد يتوصل الموظف من خلالها إلى إلغاء قرار إنهاء علاقته الوظيفية.

إذا كان موضوع الوظيفة العامة على هذا القدر من الأهمية والموظف العام على هذا القدر من المكانة فإن علاقته بالدولة لا بد من تنظيمها على وفق أسس وقواعد قانونية تكفل حسن الأداء وتحقيق الصالح العام بدءاً بتعيين الموظف وشروط هذا التعيين وطريقة مروراً بكيفية ممارسة الموظف لعملة بما يضمن للإدارة حسن تسيير مرافقها وللموظف الضمانات تجاه ما يمكن أن يتخذ بحقه وانتهاءً بإنهاء الرابطة الوظيفية.

يلتقي موضوع إنهاء هذه الرابطة للموظف العام مع موضوع ارتكابه جريمة عند النقطة التي يؤدي فيها ارتكاب هذه الجريمة إلى إنهاء العلاقة الوظيفية ، عن طريق الأثر المترتب على ارتكاب هذه الجريمة من أحكام ؛ لذا تُعد الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية من المواضيع المهمة والأساسية التي يفترض أن يكون من ورائها حماية الوظيفة العامة والمحافظة على نزاهتها وذلك عن طريق فصل أو عزل أو أي عقوبة من شأنها أن تنهي الرابطة الوظيفية في حال صدورها بحق الموظف العام.

ويمكن تلخيص أهم نقاط موضوع البحث بالآتي:-

- 1- معرفة ماهية تلك العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية ، والسلطات المختصة بفرضها ، والحالات التي تفرض فيها على الموظف العام من قبلها.
- 2- توضيح الآثار القانونية المترتبة على تلك العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية على الموظف العام.
- 3- تحليل مضمون الجزاء التأديبي .
- 4- بيان دور الفكر القانوني المقارن تشريعاً وفقها وقضاء .

إشكالية البحث :-

تكمن إشكالية البحث في ضرورة أن الأحكام الجنائية التي يترتب عليها إنهاء الرابطة الوظيفية بوصفها عقوبة جنائية إذ لا تملك الإدارة في حال إدانة الموظف العام وإصدار حكم جنائي بحقه لا تملك سوى القيام بإصدار قرار ينهي العلاقة أو الرابطة الوظيفية التي تربطه بالمرفق العام مما دعانا إلى القول بأن الأمر الذي يجب أن نسلط عليه الضوء هو انه ليس كل الجرائم أو الأحكام الجنائية يترتب عليها إنهاء العلاقة الوظيفية .و أنه على الرغم من وجود عقوبات تنهي الرابطة الوظيفية ، إلا أن هناك آثاراً قانونية تترتب على إنهاء تلك العلاقة . و أن هناك عدداً من هذه الأحكام نص عليها القانون يترتب على الحكم بها إنهاء الرابطة الوظيفية ومن هذه الجرائم ما هو مغل بالشرف، وهنا تكمن مشكلة تحديد المعيار الدقيق لمفهوم تلك الجرائم. فالجريمة التي يرتكبها الموظف العام التي يمكن أن تؤدي إلى إنهاء علاقته الوظيفية لا بد أن تكون أما جريمة انضباطية تثير عليه المسؤولية الانضباطية التي يترتب عليها عقاباً انضباطياً قد يصل إلى حد إنهاء علاقته الوظيفية أو جريمة جنائية رتب المشرع على ارتكابها والحكم فيها أثراً من شأنه إنهاء هذه العلاقة ولا يترتب إنهاء العلاقة الوظيفية بالضرورة على كل جريمة يرتكبها الموظف العام إذ يعتمد ذلك على نوع الجريمة وجسامتها ومدى علاقتها بالوظيفة وكونها مغل بالشرف أم لا ونوع العقوبة الأصلية المحكوم بها (إذا كانت الجريمة جنائية) ونوع ودرجة وظيفة مرتكب الجريمة (عندما تكون انضباطية).

نطاق البحث :-

سنعول في البحث على دراسة القوانين العراقية والفرنسية والمصرية ذات العلاقة ، تحليلاً وتأصيلاً مع بيان موقف القضاء والفقه والقوانين الجنائية.

منهج البحث :-

سنعتمد في بحث هذه الدراسة على المنهج التحليلي ومنهج البحث المقارن بالاعتماد على ما صدر من تشريعات وأحكام جنائية وانضباطية وما قيل من آراء فقهية في المجالين الإداري والجنائي من خلال تقسيم البحث على ثلاثة فصول ، إذ سأوضح ماهية العقوبة والجريمة التأديبية بشكل عام وبيان العلاقة بين العقوبتين التأديبية والجنائية وتحديد نطاق المسؤولية الجنائية للموظف العام ومدى حجية الأحكام الجنائية أمام السلطة

التأديبية وكذلك تسليط الضوء على آلية رد الاعتبار للموظف العام والقواعد التي يمكن عن طريقها عودته للوظيفة فضلاً عن طرح بعض القرارات و الأحكام القضائية الصادرة بالادانة ذات العلاقة كجانب تطبيقي خلال هذا البحث.

خطة البحث :-

من أجل الإحاطة الكاملة بالموضوع ، سيتم تقسيم البحث على ثلاثة فصول : الفصل الأول جاء بعنوان ماهية الجريمة والعقوبة التأديبية ، وسنقسمه على مبحثين ، نتناول في الأول ماهية الجريمة التأديبية ، وفي الثاني ماهية العقوبات والسلطات التأديبية ، أما الفصل الثاني فقد جاء بعنوان اثر الحكم الجنائي على القرارات التأديبية وحجيته ، وذلك في مبحثين نتناول في الأول ماهية الأحكام الجنائية وحجيتها ، أما في الآخر فنتناول علاقة الحكم الجنائي بالقرارات التأديبية ، أما الفصل الثالث فقد تمحور حول عنوان الإنهاء الجنائي والانضباطي للرابطة الوظيفية ، وتناول مبحثين سنتناول في الأول صور الإنهاء الانضباطي والجنائي للرابطة الوظيفية ، أما الثاني فسنتناول فيه إلغاء الآثار المنهية للعلاقة الوظيفية ورد الاعتبار والعودة إلى الوظيفة . وقد ختمت الدراسة بخاتمة لأبرز النتائج والتوصيات التي تمخضت عنها .