

أثر الجرائم التأديبية على الجرائم الجزائية في الرابطة الوظيفية

د. محمود مير الخليلي

استاذ دكتور بجامعة طهران، مجمع الفارابي، كلية القانون

طالب الدكتوراه وليد ناجي جفات

جامعه طهران/فارابي

The impact of disciplinary offenses on criminal offenses in the functional association

p. Dr. Mahmoud Mirkhalili

mirkhalili@ut.ac.ir

Prepared by: PhD student Waleed naji chfat

University of Tehran/Farabi

alhmwdywyld90@gmail.com

المستخلص

يتناول هذا البحث العلاقة بين المخالفات التأديبية والمخالفات الجزائية ضمن إطار العلاقة الوظيفية طبقاً للقانون العراقي، حيث يركز على التداخل والتأثير المتبادل بين النظامين التأديبي والجزائي في معالجة مخالفات الموظفين العموميين. يبين البحث أن المخالفات التأديبية تتعلق بانتهاكات الواجبات الوظيفية التي تؤثر على سير العمل في المؤسسات الحكومية، بينما تركز المخالفات الجزائية على حماية المصلحة العامة من الأفعال التي يعاقب عليها القانون. يبين البحث وجود تأثيرات متنوعة للجرائم التأديبية على الجرائم الجزائية، إذ يمكن أن تساعد الإجراءات التأديبية في الكشف عن الجرائم الجزائية أو تخفيف العقوبات المرتبطة بها، كما قد تسبب تعقيداً للمساطر القضائية أو ازدواجية للعقوبات في بعض الأوقات. كما يناقش القضايا القانونية التي تنشأ من تعدد الجهات المخولة بالتحقيق والعقاب، ومدى توافق ذلك مع مبادئ العدالة ومنع الازدواج في العقوبات. الكلمات المفتاحية: الجرائم التأديبية، الجرائم الجزائية، الرابطة الوظيفية، المسؤولية الوظيفية، التأديب الإداري.

Abstract

This study examines the relationship between disciplinary and criminal violations within the framework of employment relationships under Iraqi law. It focuses on the overlap and mutual influence between the disciplinary and criminal systems in addressing violations by public employees. The study demonstrates that disciplinary violations relate to violations of job duties that impact the workflow in government institutions. While criminal offenses focus on protecting the public interest from acts punishable by law. The research demonstrates the diverse effects of disciplinary offenses on criminal offenses. Disciplinary measures can help uncover criminal offenses or mitigate associated penalties, but they can also complicate judicial procedures or lead to duplication of penalties at times. It also discusses the legal issues that arise from the multiple bodies authorized to investigate and punish, and the extent to which this is consistent with the principles of justice and the prevention of double punishment.

Keywords: disciplinary offenses, criminal offenses, functional association, functional responsibility, administrative discipline.

المقدمة

يمر النظام القانوني في العراق بتداخل ملحوظ بين الجرائم التأديبية والجرائم الجنائية في مجال العمل، مما يثير قضايا قانونية وعملية تحتاج إلى البحث والتحليل. من جهة، تهدف الجرائم التأديبية إلى الحفاظ على الانضباط في العمل وضمان سير الأمور في المؤسسات الحكومية، بينما تتعلق

الجرائم الجنائية بحماية النظام العام ومصالح المجتمع بشكل عام. في سياق الرابطة الوظيفية، تظهر علاقة تفاعلية معقدة بين النظامين، حيث يمكن أن تمثل الجريمة الواحدة انتهاكاً تأديبياً وجنائياً في الوقت نفسه. يشير هذا التداخل تساؤلات أساسية حول حدود الاختصاص بين الجهات التأديبية والقضائية، وإمكانية فرض عقوبات متعددة، ومدى توافق ذلك مع المبادئ القانونية الأساسية مثل حظر ازدواج العقابي. تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على طبيعة العلاقة وآثارها في النظام القانوني العراقي، من خلال تحليل الإطار التشريعي والممارسات القضائية. تسعى الدراسة إلى توضيح نقاط الالتقاء والافتراق بين النظامين، بالإضافة إلى اقتراح حلول لمعالجة الإشكاليات الناجمة عن هذا التداخل.

أهمية البحث:

يُعدّ هذا البحث ذا أهمية بالغة في المجال القانوني والإداري للدولة العراقية، حيث يتناول إحدى القضايا المحورية في نظام الوظيفة العامة، وتبرز أهميته من خلال:

١. يحدد معايير التمييز بين النظامين التأديبي والجزائي
٢. يقدم حلولاً للإشكالات العملية الناتجة عن ازدواجية المساءلة
٣. يحقق التوازن بين متطلبات الوظيفة العامة وضمانات العدالة
٤. يحد من التعسف في استخدام السلطة التأديبية أو الجزائية

مشكلة البحث:

تتمحور إشكالية البحث حول التساؤل الرئيسي: كيف يؤثر النظام التأديبي على النظام الجزائي في مجال الوظيفة العامة وفق القانون العراقي؟

منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهج الاستقرائي: لمعالجة الأفكار المهمة التي يثيرها الموضوع، مع الاستعانة بالمنهج التحليلي والوصفي: من أجل توضيح وتبيان مجمل الأفكار.

هيكلية البحث:

نسقسم دراستنا إلى مبحثين، المبحث الأول الموظف العام والتمييز بين الجرائم التأديبية والجزائية، المبحث الثاني: الآثار الإيجابية والسلبية للجرائم التأديبية على الجزائية.

المبحث الأول الموظف العام والتمييز بين الجرائم التأديبية والجزائية

يشهد المجال الوظيفي تداخلاً واضحاً بين الجرائم التأديبية والجرائم الجزائية، مما يفرض ضرورة التمييز بينهما من حيث الطبيعة القانونية والإجراءات المتبعة والجهات المختصة. فالجرائم التأديبية تنشأ عن مخالفة الواجبات الوظيفية، وتخضع للمساءلة أمام الجهات الإدارية، بينما تمثل الجرائم الجزائية انتهاكات لأحكام القانون العام تستوجب تدخل القضاء. غير أن هذا التمايز النظري لا يمنع من وجود تأثير متبادل بين النظامين، حيث يمكن أن تؤدي الإجراءات التأديبية إلى كشف وقائع تصل إلى مستوى الجرائم الجزائية، أو قد تشكل عائقاً أمام سير العدالة الجزائية في حالات أخرى. كما أن طبيعة الوظيفة العامة تفرض معايير أخلاقية وسلوكية أشد مما هو مطلوب من الأفراد العاديين، مما يعقد عملية الفصل بين الجانبين. وعليه، تبرز أهمية دراسة هذا الموضوع لبيان حدود كل نظام وآليات التنسيق بينهما، بما يحقق التوازن بين متطلبات الانضباط الوظيفي وضمانات المحاكمة العادلة، بناءً على ما سبق، سندرس هذا المبحث في مطلبين وذلك وفق الآتي:

المطلب الأول مفهوم الموظف العام

ذهب المشرع العراقي على تعريف الموظف في تشريعات الوظيفة العامة وقوانين انضباط الموظفين والتشريعات الاخرى التي تنظم فئات معينه من الموظفين، فقد كان المشرع يميز بين عدة فئات الموظفين والمستخدمين والعمال والاجراء ثم انتهى هذا التميز بعد اختفاء الفئات الثلاثة الاخيرة، ولم يبقى للاداره سوى الموظف العام^١، وقد عرف قانون الخدمة المدنية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١ في المادة الثانية الموظف وهو كل شخص عهدت اليه وظيفه في الحكومه لقاء راتب يتقاضاه لا من الميزانيه العامة او ميزانيه خاصه ويخضع لقانون احكام التقاعد قانون الخدمة المدنية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١. اما قانون الخدمة المدنية رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٩ فقد عرفت المادة الثانيه منه ايضا بانه كل شخص عهدت اليه وظيفه دائمه داخله في ملاك الدولة الخاص بالموظفين^٢. وان المشرع العراقي استقر على التعريف الاخير في قانون الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦ ورقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ النافذ^٣. اما قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ فقد عرف الموظف وفقا للفقرة أ من المادة الاولى منه الموظف كل شخص عهدت

اليه وظيفه في الحكومه لقاء راتب يتقاضاه من الميزانيه العامة او ميزانيه خاصه وتابع لاحكام قانون التقاعد لذلك هذه التعاريف اثارت تساؤلات الفقهاء فيما يخص اطلاق وصف الموظف على بعض العمال من الذين يشملهم التعريف المذكور الذي جعل من الضروري معرفة معيار الموظف العام. وايضا كانت هناك فئات مختلفه من العاملين في خدمة المرافق العامة بالاضافه الى الموظفين والعمال وهي فئة المستخدمين، الا ان المشرع وبعد ان الغى فئة المستخدمين بموجب قرار مجلس قياده الثوره المنحل رقم ٩١١ لسنة ١٩٧٦ ، وجعلهم جميعا موظفين فاصبح كل العاملين في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي قانونيا موظفين و ولا وجود للتمييز في معيار الموظف والعمال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي. وقد انهى المشرع خلاف الفقهاء في هذا القانون^٤. في ضوء ما تقدم بان الموظف هو الشخص الذي يعمل بصفه دائمه في مرافق الدولة والقطاع الاشتراكي. لذلك وجد من الانسب ان يعتمد تعريف الموظف الوارد في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل الذي جاء مراعيًا لمختلف التشريعات التي تم توحيدها بين فئات العاملين في الدولة، وهو ان الموظف كل شخص عهدت اليه وظيفه داخل ملاك احدى دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١. أما جنائيا يهدف القانون الى حمايه المصالح العامة والخاصه في المجتمع ويكون ذلك من خلال تجريم الافعال المرفوضه داخل المجتمع وفرض عقوبات مناسبه لكل جريمه والحد من الجرائم قدر الامكان^٥. وان مفهوم الموظف في القانون الجنائي يختلف عن مفهومه الاداري لهذا المشرع العراقي لم يتطرق الى تعريف الموظف العام في قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل النافذ، ولكنه عرف المكلف بخدمه عامه وادرج الموظف من ضمن الفئات المكلفه بخدمه عامه^٦، والذي عرفه في المادة ١٩ فقره ٢ منه بأنه كل موظف او مستخدم او عامل انيطت به مهمه عامه في خدمه الحكومه ودوائرها الرسميه وشبه الرسميه والمصالح التابعه لها او الموضوعه تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه الوزراء واعضاء المجالس النيابيه والاداريه والبلديه كما يشمل المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين والمصفين والحراس القضائيين واعضاء مجالس اداره ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومه او احدى دوائرها الرسميه او شبه الرسميه في مالها بنصيب ما بأية صفه كانت .وعلى العموم كل من يقوم بخدمه عامه بأجر او بغير أجر . ولا يحول دون تطبيق احكام هذا القانون بحق المكلف بخدمه عامه انتهاء وظيفته او خدمته او عمله متى وقع الفعل الجرمي اثناء توافر صفة من الصفات المبينه في هذه الفقره فيه^٧. في القانون العراقي، يُعرّف الموظف العام بأنه كل شخص يعهد إليه بعمل دائم أو مؤقت في خدمة الدولة أو أحد أشخاصها الاعتبارية العامة، ويكون خاضعاً للقوانين والأنظمة التي تحكم الوظيفة العامة. ويستند هذا التعريف إلى عدة معايير أساسية: أولاً: من حيث الجهة التي يعمل لديها، يشمل التعريف العاملين في الوزارات والدوائر الحكومية والمؤسسات والهيئات العامة التابعة للدولة. ثانياً: من حيث طبيعة العمل، يجب أن تكون المهام الموكلة للموظف ذات صفة عامة تخدم المصلحة العامة وتندرج ضمن اختصاصات الجهة الحكومية. ثالثاً: من حيث الأجر، يتقاضى الموظف العام راتبه من الميزانية العامة للدولة أو من موارد الجهة الحكومية التي يعمل بها. رابعاً: من حيث النظام القانوني، يخضع الموظف العام لأنظمة خاصة تختلف عن العاملين في القطاع الخاص، بما في ذلك قوانين الخدمة المدنية والأنظمة التأديبية الخاصة بالموظفين. خامساً: من حيث الاستمرارية، يشمل التعريف كلاً من الموظفين الدائمين والمتعاقدين مع الدولة، بشرط أن يكون التعاقد لأداء أعمال ذات طابع مستمر ودائم^٨.

المطلب الثاني التمييز بين الجرائم التأديبية والجرائم الجزائية

سنتناول الجرائم التأديبية والجرائم الجزائية في القانون العراقي بشيء من التفصيل وذلك وفق التقسيم الآتي:

أولاً- الجريمة التأديبية تُعد الجريمة التأديبية في القانون العراقي، نوعاً خاصاً من الأفعال غير المشروعة التي لا ترقى إلى مستوى الجريمة الجنائية، لكنها تُعتبر إخلالاً بالواجبات والمسؤوليات المهنية أو الوظيفية، وتُعاقب بموجب قواعد النظام التأديبي للموظفين أو العاملين في الهيئات الرسمية وشبه الرسمية. يهدف هذا النظام إلى الحفاظ على الانضباط الإداري وضمان حسن سير المرافق العامة من خلال مساءلة الموظف عن سلوكه داخل نطاق عمله^٩. الجريمة التأديبية لا تستند إلى نصوص قانون العقوبات العام، بل إلى القوانين التنظيمية التي تضبط العلاقة بين الموظف والجهة التي يعمل فيها، كقانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١. وفي هذا السياق، يُنظر إلى الفعل المرتكب من الموظف من زاوية مدى إخلاله بالقواعد والواجبات الوظيفية، مثل الانقطاع غير المبرر عن العمل، إساءة استعمال السلطة، الإهمال، أو الإخلال بالسلوك المهني. يتميز الإجراء التأديبي عن الإجراء الجنائي في كونه إدارياً بطبيعته، يُنفذ داخل المؤسسة، ويخضع لسلطة المدير العام أو الوزير المختص، وتُضمن للموظف حقوق الدفاع والاستماع إلى أقواله قبل إصدار العقوبة. العقوبات التأديبية تتدرج بحسب جسامة الفعل، وتتراوح بين التنبيه والإنذار والقطع من الراتب والنقل وإنهاء الخدمة، ولا يُنظر فيها إلى قصد الإضرار العام وإنما إلى مخالفة الانضباط والالتزام^{١١}. وتجدر الإشارة إلى أن الجريمة التأديبية قد تتقاطع أحياناً مع الجريمة الجنائية، كما في حال استغلال الوظيفة أو الرشوة، مما يستوجب عرض القضية على القضاء الجنائي، لكن ذلك لا يمنع في الوقت نفسه من اتخاذ إجراءات تأديبية موازية. في فقه القانون الإداري العراقي، يُشدد على أن الهدف الأساسي من النظام التأديبي ليس العقوبة بحد ذاتها، وإنما تحقيق

الردع العام والخاص، وصون الكفاءة والشفافية داخل المؤسسة، لهذا، يُراعى في تقييم الجريمة التأديبية عنصر المصلحة العامة أكثر من الضرر الشخصي. كما تتخذ الجريمة التأديبية أهمية خاصة كونها تعكس العلاقة بين الفرد والمؤسسة الحكومية، وهي لا تُنتظر إليها من منظور جنائي صرف، بل من زاوية سلوكية وإدارية ترتبط مباشرة بمفهوم المسؤولية المهنية والانضباط الإداري. ما يميز هذه الجريمة أنها ترتبط بوظيفة معينة، أي لا يمكن أن يُدان بها إلا من يحمل صفة الموظف العام أو من يُعد في حكمه بحسب النصوص القانونية ذات العلاقة. الجريمة التأديبية تقوم على مبدأ الانحراف عن السلوك المتوقع من الموظف وفقاً للضوابط التي تُحددها اللوائح الداخلية والقوانين الوظيفية، وليس بالضرورة أن تُلحق ضرراً مباشراً بالمصلحة العامة كي تُعد مخالفة تأديبية؛ بل يكفي أن تُخل بالمظهر العام للوظيفة أو تُضعف الثقة بالمؤسسة. على سبيل المثال، مجرد إبداء رأي علني مخالف لتعليمات الوزارة أو التشكيك في قراراتها بطريقة غير رسمية قد يُعد تجاوزاً تأديبياً، حتى وإن لم يكن هناك ضرر مادي مباشر. أما من حيث الأركان، فإن الجريمة التأديبية لا تُشترط فيها الركن المعنوي بالمعنى الجنائي الكامل؛ أي أن عنصر القصد قد يكون ثانوياً إذا ثبت حصول الفعل المخالف. وعلى الرغم من ذلك، تأخذ الهيئات التأديبية بعين الاعتبار الظروف المحيطة بالفعل، وطبيعة الوظيفة، وسابقة الموظف في السلوك والانضباط، مما ينعكس على نوع العقوبة المقررة. الجانب الإجرائي في التحقيق التأديبي يُعد جزءاً من ضمانات العدالة الإدارية؛ إذ يُمنح الموظف حق الدفاع والاستماع إلى أقواله، وله أن يطعن بالقرار أمام الهيئات المختصة، سواء كانت هيئات داخلية كاللجنة التأديبية الوزارية، أو هيئات قضائية مثل المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة. هذا يمنح النظام التأديبي صفة شبه قضائية تُميزه عن إجراءات الإدارة البحتة^{١٢}. ومن الجدير بالذكر أن الاجتهاد القضائي العراقي بدأ يُراكم منظومة من المبادئ التأديبية التي تُسهم في تشكيل قاعدة قانونية غير مكتوبة، يُحتكم إليها عند غياب النصوص الواضحة أو في الحالات المستحدثة. فقد اعتبرت المحاكم مثلاً أن التأخر المتكرر عن الدوام الرسمي دون عذر يُعد إخلالاً بالواجبات الوظيفية حتى وإن كان مبرره أسباباً شخصية أو طبية غير موثقة.

ثانياً- الجريمة الجزائية في القانون العراقي، تُعرف الجريمة الجزائية بأنها كل فعل أو امتناع عن فعل يخالف نصاً قانونياً صريحاً ويُعاقب عليه بموجب القانون، سواء كان هذا الفعل مضرراً بالمصلحة العامة أو بحقوق الأفراد. يركز النظام الجزائي العراقي على مبدأ الشرعية، أي لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، وهو مبدأ جوهرى يضيف على النظام الجزائي وضوحاً وتحديداً يمنع التعسف في تطبيق العدالة. الجريمة الجزائية تتكون من أركان أساسية تشمل الركن القانوني الذي يتمثل بوجود نص يُجرّم الفعل ويحدد العقوبة، والركن المادي الذي يتمثل بالفعل أو الامتناع المؤدي إلى حدوث النتيجة الجرمية، ثم الركن المعنوي الذي يُعبر عن القصد الجنائي سواء كان قصداً مباشراً أو احتمالياً أو حتى إهمالاً في حالات الجرائم غير العمدية. هذه الأركان مجتمعة تُحدد المسؤولية الجزائية، وتُميز الجريمة عن الفعل المدني أو الإداري. أما فيما يتعلق بالتقسيم، فيُميز القانون العراقي بين الجناح والجنایات والمخالفات، وفقاً لجسامة الفعل والعقوبة المقررة له، حيث تُمثل الجنایات الأفعال الأشد خطراً كجرائم القتل والاعتداءات الجنسية والفساد الكبير، وتُعاقب بعقوبات قد تصل إلى الإعدام أو السجن المؤبد، فيما تُعتبر الجناح أقل خطورة وتُعاقب بالسجن لمدد أقصر، أما المخالفات فتُعالج غالباً بالغرامة أو الحبس البسيط^{١٣}. المحاكم الجزائية في العراق تنتظر في الجرائم وفق تسلسل قضائي يُراعي مبدأ استقلال القضاء وضمان حق الدفاع، حيث تُعقد المحاكمات علنية وتُمنح للمتهمين فرص الاستئناف والتمييز، ويُطبق القانون الموضوعي والإجرائي لضمان سلامة الإجراءات. يتم التحقيق الجنائي بواسطة قاضي التحقيق أو جهة مختصة، ويُراعى خلاله التوازن بين سلطة الدولة في ملاحقة الجرائم وحقوق الأفراد في الحرية والخصوصية. إن السلطات العراقية تعتمد على قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ كأساس للتجريم والعقاب، وقد خضع هذا القانون لتعديلات متعددة لمواكبة التطورات الاجتماعية والأمنية^{١٤}، لا سيما في قضايا الإرهاب وغسيل الأموال والجرائم الإلكترونية. كذلك، يُؤخذ بالإجراءات الجزائية المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١، الذي يُحدد طريقة التوقيف والتحقيق والمحاكمة والطعن. بالتالي، الجريمة الجزائية في العراق، ليست مفهوماً قانونياً جامداً، بل تعكس تطور الدولة وتحدياتها، لذلك نجد أن المشرع العراقي يُكثف جهوده في مواءمة نصوصه مع المعاهدات الدولية، خاصة فيما يتعلق بحقوق الإنسان و ضمانات المحاكمة العادلة، ومع استمرار التشريعات، يبقى التحدي الأكبر هو التطبيق العملي ومدى استقلال الجهات القضائية ونزاهتها في النظر في الجرائم التي تمس المواطنين والمجتمع والدولة.

المبحث الثاني الآثار الإيجابية والسلبية للجرائم التأديبية على الجرائم الجزائية

تُمثل الجرائم التأديبية والجرائم الجزائية وجهين مُتمايزين للانتهاكات التي قد تقع في إطار الرابطة الوظيفية، إلا أن العلاقة بينهما علاقة تأثير وتأثر، حيث يُمكن أن تحدث الجرائم التأديبية آثاراً متعددة على المسار الجزائي، سواء كانت هذه الآثار إيجابية تعزز كفاءة العدالة وسيادة القانون، أو سلبية تُثير إشكاليات قانونية وعملية. فمن ناحية، قد تُسهم الإجراءات التأديبية في كشف مخالفات جسيمة تصل إلى مستوى الجرائم الجزائية، مما يُسهل ملاحقتها قضائياً، وفي المقابل، قد تؤدي المعالجة التأديبية المُتعبة أو غير المحايدة إلى تعطيل أو تقويض الإجراءات الجنائية^{١٥}.

وفي هذا السياق، تبرز أهمية تحليل هذه الآثار بمزيد من العمق، لفهم مدى تأثير النظام التأديبي على سير العدالة الجزائية، سواء من حيث تعزيزها أو إعاقتها، مع الأخذ في الاعتبار التوازن المطلوب بين ضرورة الحفاظ على الانضباط الوظيفي وضمان حقوق المُتَّهَمين في محاكمة عادلة. وهذا ما سيتناوله هذا البحث بالدراسة والتحليل. بناءً على ما سبق، سندرس هذا المبحث في مطلبين وذلك وفق الآتي:

المطلب الأول الآثار الإيجابية للجرائم التأديبية على الجرائم الجزائية

الجرائم التأديبية المتعلقة بانتهاكات قوانين العمل أو الأنظمة المهنية والجرائم الجزائية المتعلقة بالقوانين الجنائية تختلف في طبيعتها وعواقبها، ولكن يمكن أن يكون لفرض العقوبات التأديبية آثار إيجابية غير مباشرة على الحد من الجرائم الجزائية، وسنتطرق لدراسة بعض هذه الآثار وفق التقسيم الآتي:

أولاً- التأثير على تقليل عدد الجرائم التأديبية دور بارز في الحد من الجرائم الجزائية من خلال آليات متعددة تعمل على مستويات وقائية وعلاجية. فعندما تُطبّق العقوبات التأديبية بشكل منهجي وعادل، فإنها تُحدث تأثيراً متدرجاً يبدأ باحتواء المخالفات البسيطة قبل أن تتحول إلى أفعال إجرامية تستدعي تدخل القضاء الجنائي. من الناحية الوقائية، تُشكّل الإجراءات التأديبية خط الدفاع الأول في المؤسسات والهيئات المهنية، حيث تعمل على ضبط السلوكيات المنحرفة في مهدها. فعلى سبيل المثال، معاقبة الموظف على مخالفات مالية طفيفة كالتجاوز في الصلاحيات أو إهمال إجراءات الرقابة، تمنع تحوّل هذه الممارسات إلى جرائم اختلاس أو تزوير تستوجب الملاحقة الجزائية. كما أن وجود نظام تأديبي فعال يُنشئ بيئة رقابية مستمرة تُذكّر الأفراد بوجود محاسبة دائمة، مما يُضعف الدوافع الإجرامية ويُعزز الثقافة التنظيمية السليمة^{١٦}. على المستوى العلاجي، تُوفّر العقوبات التأديبية فرصة للإصلاح والتصحيح دون اللجوء إلى القنوات القضائية، ففي كثير من الأحيان، تسمح الإجراءات التأديبية بمعالجة الأخطاء عبر وسائل غير جنائية مثل الإنذارات أو الخصومات المالية أو التدريب الإلزامي، مما يُجنّب الأفراد وصمة الجرم الجزائي، هذا النهج التصاعدي في العقاب يُمكن من تخصيص التدابير حسب خطورة الفعل، بعكس القضاء الجزائي الذي يعتمد على عقوبات جامدة قد لا تراعي السياقات الخاصة بكل حالة. من زاوية أخرى، تُسهّم الجرائم التأديبية في تخفيف العبء عن أجهزة العدالة الجنائية. فبتولي المؤسسات مسؤولية معالجة المخالفات الداخلية، يُقلّل من عدد القضايا المرفوعة للمحاكم، مما يسمح للجهات القضائية بالتركيز على الجرائم الكبرى التي تهدد الأمن العام. كما أن البيانات الناتجة عن القرارات التأديبية قد تزوّد الجهات الأمنية بمؤشرات مبكرة عن أنماط إجرامية ناشئة، تمكنها من التدخل الاستباقي^{١٧}. علاوة على ذلك، فإن النظام التأديبي الفعّال يعمل كمرآة تكشف مواطن الخلل الهيكلي في المؤسسات. ف تكرار مخالفات معينة قد يدل على ثغرات في الأنظمة أو إجراءات العمل، وهو ما يدفع إلى مراجعات استباقية تمنع استغلال هذه الثغرات لأغراض إجرامية. بذلك تتحول العقوبات التأديبية من مجرد رد فعل عقابي إلى أداة لتحسين الحوكمة الداخلية. في المحصلة، يخلق التفاعل بين النظامين التأديبي والجزائي تكاملاً وظيفياً، حيث يُعالج الأول ما يمكن إصلاحه داخلياً، بينما يتفرّغ الثاني لما يستحق عقاباً جماعياً. هذه الديناميكية لا تُقلّل من الجرائم الجزائية فحسب، بل تُعزّز أيضاً ثقافة المسؤولية الفردية والمؤسسية، مما يُفضي إلى مجتمع أقل عرضة للانحرافات الكبرى^{١٨}.

ثانياً- التأثير على تقليل الملفات القضائية في المحاكم: الجرائم التأديبية لها أهمية كبيرة في تخفيف العبء عن المحاكم عن طريق معالجة العديد من الانتهاكات داخل المؤسسات أو الهيئات الإدارية دون حاجة لتقديمها للمحاكم، إذ يتم حل هذه القضايا بشكل سريع وفعال عندما تُعالج عبر آليات تأديبية داخلية، مما يساعد في تقليل عدد القضايا المتراكمة في المحاكم وبتبج للجهاز القضائي فرصة التعامل مع القضايا الأكثر تعقيداً أو خطورة. إضافة إلى ذلك، يعزز هذا الأسلوب العدالة السريعة والمناسبة، حيث أن الإجراءات التأديبية عادةً ما تكون أكثر مرونة وتكيفاً مع طبيعة كل انتهاك، مما يساعد في تحقيق الإنصاف دون إطالة أمد المنازعات. أيضاً، يسهم وجود نظام تأديبي فعال في تعزيز الالتزام باللوائح داخل المؤسسات، مما يقلل من فرص تكرار الانتهاكات، وبالتالي يقلل الحاجة إلى التوجه نحو المحاكم في المستقبل^{١٩}.

ثالثاً- التأثير على تقليل عدد السجناء في السجون: للجرائم التأديبية تأثير إيجابي بالغ الأهمية في تقليل عدد السجناء، حيث تعمل كآلية وقائية وعلاجية متكاملة تمنع تطور السلوكيات المخالفة إلى جرائم تستوجب العقوبات الجزائية. فعندما يتم التعامل مع المخالفات البسيطة عبر القنوات التأديبية بدلاً من القضائية، فإن ذلك يحقق عدة فوائد جوهرية. أولاً، يسهم هذا النهج في الحد من الاكتظاظ السجني عبر تحويل العديد من القضايا التي كانت تنتهي سابقاً بعقوبات سالبة للحرية إلى عقوبات بديلة كالغرامات المالية أو الخدمة المجتمعية أو البرامج التأهيلية. ثانياً، يمنع النظام التأديبي تحول الأفراد الذين ارتكبوا مخالفات بسيطة إلى مجرمين محترفين، وذلك بفصلهم عن البيئة الإجرامية التي قد يتعرضون لها في السجون. كما أن هذا الأسلوب يخفف العبء عن القضاء الجزائي، حيث تصبح المؤسسات المختلفة قادرة على معالجة العديد من المخالفات داخلياً دون الحاجة إلى تدخل الجهات القضائية. ويتميز النظام التأديبي بقدرته على تقديم حلول سريعة وعادلة تتناسب مع طبيعة المخالفة، مما يعزز ثقة الأفراد في

العدالة ويقلل من احتمالية العود إلى الإجرام. الأهم من ذلك، أن العقوبات التأديبية تركز على الجانب الإصلاحي أكثر من العقابي، حيث توفر للمخالفين فرصاً لإعادة تأهيل أنفسهم والاندماج مجدداً في المجتمع دون وصمة سجل جنائي. وهذا النهج الإصلاحي أثبت فعاليته في العديد من الدول التي تبنت أنظمة العقوبات البديلة، حيث سجلت انخفاضاً ملحوظاً في معدلات العود إلى الإجرام^{٢٠}. بالتالي، فإن تعزيز دور الجرائم التأديبية في المنظومة القانونية يمثل حلاً استباقياً يحقق عدالة أكثر فعالية، ويحافظ على الموارد المجتمعية، ويحمي الأفراد من الآثار السلبية للسجن، كل ذلك مع الحفاظ على الأمن العام وسيادة القانون^{٢١}. يتميز النظام التأديبي في القانون العراقي بدوره الفاعل في الحد من الاكتظاظ السجني وتقليل الاعتماد على العقوبات السالبة للحرية، حيث يوفر آليات بديلة لمعالجة العديد من المخالفات والجنح البسيطة. يعمل هذا النهج على تحويل العديد من القضايا التي كانت تُحال سابقاً إلى القضاء الجزائي إلى مسارات تأديبية داخل المؤسسات الحكومية والجامعات وأماكن العمل، مما يخفف العبء عن المحاكم ويحد من تدفق المحكوم عليهم إلى السجون. يكتسب هذا الأسلوب أهمية خاصة في ظل أزمة الاكتظاظ التي تعاني منها السجون العراقية، حيث يتيح التعامل مع المخالفات الإدارية والجنح البسيطة عبر عقوبات تأديبية كالإنذارات والخصومات المالية والإيقاف المؤقت، بدلاً من اللجوء إلى الملاحقة الجزائية. كما يساهم في منع تحول المخالفين البسطاء إلى مجرمين محترفين، وذلك بفصلهم عن البيئة الإجرامية التي قد يتعرضون لها في السجون. أظهرت التجربة العملية أن العديد من النزاعات الشخصية والمخالفات المالية البسيطة يمكن تسويتها بنجاح عبر الوساطة أو اللجان التأديبية، دون الحاجة إلى تدخل القضاء. هذا النهج لا يحقق فقط تخفيفاً للضغط على المنظومة القضائية والسجون، بل يقدم حلاً أكثر إنسانية يحافظ على كرامة الأفراد ويحول دون وصمتهم بسجل جنائي قد يعيق إعادة اندماجهم في المجتمع^{٢٢}. غير أن فعالية هذا النظام تتطلب تعزيز الشفافية والعدالة في عمل اللجان التأديبية، وتوسيع نطاق تطبيق العقوبات البديلة، وبناء قدرات العاملين في هذا المجال. كما يحتاج إلى تنسيق أكبر بين الجهات التأديبية والسلطات القضائية لضمان تحقيق التوازن بين متطلبات العدالة والحفاظ على الأمن العام من جهة، وبين ضرورة إصلاح المنظومة العقابية وتخفيف الضغط عن السجون من جهة أخرى. بهذا الصدد، يبرز دور العقوبات التأديبية كجسر بين العدالة العقابية والعدالة الإصلاحية، حيث تقدم حلاً متكاملاً يحقق الردع المطلوب مع الحفاظ على فرص الإصلاح وإعادة التأهيل. وهذا ما يجعل منها أداة أساسية في أي استراتيجية شاملة لإصلاح المنظومة العقابية في العراق^{٢٣}.

المطلب الثاني الآثار السلبية للجرائم التأديبية على الجرائم الجزائية

في سياق العلاقة بين الجرائم التأديبية والجرائم الجزائية، تبرز بعض الآثار السلبية التي قد تُضعف فعالية النظام القضائي وتُعقد مسار العدالة. فعندما تُعالج انتهاكات تستحق عقوبات جنائية عبر قنوات تأديبية فقط، فإن ذلك قد يُحدث تشويشاً خطيراً في تطبيق القانون، حيث تُختزل أفعال إجرامية في إطار مخالفات تنظيمية، مما يُهدر فرص المحاسبة العادلة ويُضعف الردع العام. هذا الانزياح من القضائي إلى التأديبي قد يُشكل بيئة خصبة للإفلات من العقاب، خاصةً عندما تُستخدم الإجراءات التأديبية كستارٍ لحماية نافذين من ملاحقات جنائية تستحقها أفعالهم، كما أن الاعتماد المفرط على العقوبات التأديبية قد يُقلل من شأن الجرائم الجسيمة، فيتحول النظام القانوني إلى أداة انتقائية تُكرّس التفاوت في تطبيق العدالة، وتُضعف الثقة في مؤسسات الدولة. وفي بعض الأحيان، قد تُساهم التسويات التأديبية في طمس الأدلة وإعاقة التحقيقات الجنائية، مما يُعطّل مسار العدالة ويُهدّد الأمن المجتمعي الشامل.

أولاً- الأثر المترتب من خلال الصاق التهمة إن توجيه الاتهامات في سياق الجرائم التأديبية يمكن أن يؤدي إلى عواقب سلبية كبيرة، سواء بالنسبة للفرد أو المؤسسة. ففي حال حدوث اتهام تأديبي دون تحقيق شامل أو عدم وجود ضمانات كافية للعدالة، قد يعاني الشخص المتهم من أضرار معنوية ومهنية تكون صعبة التعويض، حتى في حال إثبات براءته فيما بعد. فمن الممكن أن تترك الاتهامات مسجلة في ملفه الوظيفي أو الإداري آثاراً سلبية على سمعته، مما قد يقلل فرصه في الحصول على ترقية أو الانتقال إلى وظائف جديدة، بالإضافة إلى التأثيرات النفسية التي قد تترتب على هذه التجربة على ثقته بنفسه وبالهيكल الذي يعمل فيه^{٢٤}. على الصعيد المؤسسي، فإن التسرع في توجيه الاتهامات دون اتباع إجراءات عادلة يمكن أن يؤدي إلى بيئة عمل تسودها مشاعر الخوف وعدم الثقة، مما يجعل الموظفين يشعرون بأنهم معرضون لاتهامات غير مبررة. هذه الحالة يمكن أن تؤثر سلباً على الروح المعنوية وتقلل من مستويات الإنتاج، وقد تُجبر بعض الأفراد على تجنب تحمل المسؤوليات أو اتخاذ قرارات مسبقة خوفاً من تعرضهم للمسائلة التأديبية. أيضاً، قد تُستخدم الإجراءات التأديبية أحياناً كوسيلة لتسوية نزاعات شخصية أو كأداة للضغط على بعض الأفراد لأهداف غير مهنية، مما يفقد النظام التأديبي مصداقيته ويضعف ثقة الموظفين في نزاهته. في حال تكرار هذه الممارسات، يمكن أن تتحول المؤسسة إلى بيئة تنافسية سلبية، حيث تزداد التنافسية السلبية والشائعات بدلاً من العمل الجماعي الفعّال^{٢٥}. بالإضافة إلى ذلك، غياب إجراءات واضحة وعادلة للطعن في القرارات التأديبية أو تصحيح الأخطاء قد يجعل الأشخاص غير قادرين على الدفاع عن أنفسهم، مما يزيد شعورهم بالظلم ويُعزز الإحساس بعدم

العدالة. هذا قد يدفع بعض الأفراد إلى اتخاذ الخطوات القانونية رغم أنه كان بالإمكان حل القضية داخل المؤسسة، مما يفقد النظام التأديبي أحد أهدافه الرئيسية في تقليل اللجوء إلى المحاكم. في النهاية، إذا لم تُعالج المخالفات التأديبية بموضوعية وشفافية، فإنها قد تتحول من وسيلة لضبط الأداء والحفاظ على الانضباط إلى أداة للإساءة والتضييق، مما يفقدها الهدف الأساسي من وجودها ويُنتج آثاراً سلبية تؤثر على الأفراد والمنظمات على حد سواء.

ثانياً- **آثار العقوبة على الآخرين غير مرتكبي الجريمة** الآثار السلبية للجرائم التأديبية على الجرائم الجزائية لا تقتصر على المجرم نفسه، بل تمتد إلى محيطه الاجتماعي، وخاصة عائلته، مما يخلق تداعيات عميقة قد تزيد من تعقيد الوضع القانوني والاجتماعي²⁶.

١- **آثار العقوبة على عائلة المجرم** فعندما يُعاقب شخص ما تأديبياً أو جزائياً، فإن العائلة غالباً ما تتحمل تبعات هذه العقوبة، حتى لو كانت غير متورطة في الجريمة. فقد تواجه وصمة اجتماعية تجعلها عرضة للنز أو التمييز، مما يؤثر على فرص أفرادها في العمل أو التعليم أو حتى في العلاقات الاجتماعية. كما أن الغياب الناتج عن السجن أو العقوبة قد يحرم العائلة من معيها الرئيسي، مما يدفعها نحو ظروف اقتصادية صعبة تزيد من احتمالية الانحراف أو التهميش²⁷. من ناحية أخرى، قد تُخلق لدى العائلة مشاعر استياء تجاه النظام القانوني، خاصة إذا اعتبرت العقوبة غير عادلة أو مبالغاً فيها. هذا الاستياء يمكن أن يتحول إلى عداوة للمجتمع أو لقوانينه، مما يزيد من خطر تكرار الجريمة داخل الأسرة نفسها، سواء بدافع الانتقام أو نتيجة البيئة المشحونة بالغضب. كذلك، قد تتعرض العائلة لضغوط نفسية شديدة بسبب الخوف من المستقبل أو القلق المستمر على مصير المجرم، مما يؤثر على صحتها العقلية وتماسكها الداخلي. في بعض الحالات، يؤدي هذا إلى تفكك أسري أو انهيار في الروابط الاجتماعية، مما يعزز بيئة غير مستقرة تزيد من احتمالية ارتكاب جرائم جديدة. باختصار، العقوبات التأديبية أو الجزائية لا تؤثر فقط على الفعل الجرمي نفسه، بل قد تخلق سلسلة من الآثار الجانبية التي تُضعف النسيج الاجتماعي وتزيد من احتمالية العنف أو الجريمة بدلاً من تقليلها. لذا، من الضروري أن تأخذ الأنظمة القانونية في الاعتبار هذه التداعيات عند تصميم العقوبات، لتجنب تحويلها إلى أدوات تزيد المشكلة بدلاً من حلها.

٢- **آثار العقوبة على الموظفين: الآثار السلبية للعقوبات التأديبية على الجرائم الجزائية** تمتد لتشمل محيط المتهم بشكل أوسع، لا سيما في بيئة العمل حيث تترك تداعياتها على الزملاء والموظفين. فالعقوبات التأديبية قد تخلق أجواءً من التوجس والقلق بين العاملين، حيث يبدأ الجميع بالعمل في ظل خوف مستمر من الوقوع في أخطاء قد تعرضهم للمساءلة. هذا الجو المشحون بالترقب يحد من الإبداع ويُضعف المبادرات الفردية، إذ يفضل الموظفون الالتزام بحرفية التعليمات بدلاً من تحمل مخاطر الابتكار²⁸. كما أن تطبيق العقوبات بشكل غير متوازن قد يُضعف الثقة في الإدارة ويُفقد الأنظمة الداخلية مصداقيتها. فحين يرى الموظفون أن العقوبات تُطبق بشكل تعسفي أو غير عادل، تتراجع قناعتهم بجدوى الالتزام، وقد يتحول الأمر إلى نوع من التحدي الخفي للسلطة. وفي بعض الحالات، قد يؤدي ذلك إلى هروب الكفاءات أو انخفاض مستوى الولاء المؤسسي، حيث يصبح الحفاظ على الوظيفة هو الهدف الوحيد بدلاً من الإنجاز والتميز²⁹. ولا يقتصر الأمر على الجوانب النفسية والأدائية، بل يمتد ليشكل تهديداً للتماسك الاجتماعي داخل المؤسسة. فالعقوبات غير المدروسة قد تفتت روابط العمل الجماعي، وتحول الزملاء إلى مراقبين لبعضهم بدلاً من أن يكونوا شركاء في الإنجاز. وقد تتحول بيئة العمل إلى ساحة صراع خفي، حيث يسعى كل فرد لحماية نفسه على حساب الآخرين، مما يفقد المؤسسة روح التعاون التي تُعد أساس أي نجاح مؤسسي. هذه التداعيات تبرز أهمية أن تكون العقوبات التأديبية مُجرّدة وشفافة وعادلة، بحيث تحقق هدفها الإصلاحي دون أن تخلق آثاراً جانبية تُضعف النظام المؤسسي ككل. فالعقوبة الذكية هي التي تُصحح السلوك دون أن تُدمر الثقة، وتُحافظ على الانضباط دون أن تقتل الإبداع، وتُعزز العدالة دون أن تُثمي الأحقاد.

ثالثاً- **أثر الجريمة على الوظيفة العامة: للجريمة تأثيرات عميقة وواسعة على الوظيفة العامة، حيث تمتد تداعياتها لتشكل خطراً على كيان المؤسسات الحكومية وسير العمل فيها. ومن أبرز هذه الآثار:**

١- **تقويض الثقة في الجهاز الحكومي** عندما تنتشر الجرائم المرتبطة بالوظيفة العامة، مثل الفساد أو الرشوة أو استغلال النفوذ، فإن ثقة المواطنين في مؤسسات الدولة تبدأ بالانهيار، وهذا يؤدي إلى عزوف الناس عن التعاون مع الجهات الرسمية، سواء في الإبلاغ عن المخالفات أو المشاركة في البرامج الحكومية، مما يُضعف دور الدولة في تحقيق التنمية والاستقرار³⁰.

٢- **إهدار المال العام وتقليل الخدمات** الجرائم المالية والإدارية، كالاختلاس والتهرب الضريبي والتلاعب في المناقصات، تستنزف الموارد المخصصة لمشاريع البنية التحتية والخدمات الأساسية مثل الصحة والتعليم. ونتيجة لذلك، تتراجع جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، مما يزيد من معاناتهم ويُعمق الفجوة بين الحكومة والمجتمع³¹.

٣- تأكل النزاهة والكفاءة الوظيفية عندما تصبح الجريمة منتشرة داخل الجهاز الحكومي، تتحول الوظيفة العامة من وسيلة لخدمة الصالح العام إلى أداة للكسب غير المشروع. وهذا يُفقد الموظفين المخلصين الحافز للعمل بجد، بينما يُشجع الفاسدين على الاستمرار في ممارساتهم غير القانونية، مما يُضعف أداء المؤسسات ويُقلل من إنتاجيتها³².

٤- تعطيل التنمية الاقتصادية والاجتماعية الفساد والجرائم الوظيفية تُشكل عائقاً أمام الاستثمار والنمو الاقتصادي، حيث يتردد المستثمرون في ضخ أموالهم في بيئة غير شفافة تسودها المحسوبية والرشوة، كما أن سوء إدارة الموارد بسبب الجرائم الإدارية يؤدي إلى تباطؤ المشاريع التنموية، مما يُبقي المجتمع في حالة من التخلف وعدم المساواة³³.

٥- انتشار الفوضى الإدارية وانهيار النظام عندما تنتشر الجرائم الوظيفية مثل التزوير أو التلاعب في التعيينات، يفقد الجهاز الحكومي تماسكه الداخلي، وتصبح القرارات الإدارية خاضعة للأهواء الشخصية بدلاً من المعايير الموضوعية، وهذا يُنتج بيئة عمل غير مستقرة، حيث يغيب العدل وتُهمَل الكفاءة، مما يُهدد استمرارية العمل المؤسسي³⁴.

٦- إضعاف سيادة القانون ومبدأ المساءلة عندما يتمكن المجرمون داخل الجهاز الحكومي من الإفلات من العقاب، فإن ذلك يُرسخ ثقافة الإجرام ويُقلل من هيبة القانون، وبمرور الوقت، يصبح الفساد جزءاً مقبولاً ضمنياً في النظام، مما يجعل مقاومته أصعب ويُعمق أزمت الحوكمة الرشيدة³⁵. بالتالي، الجريمة في الوظيفة العامة ليست مجرد انتهاكات فردية، بل هي آفة تُهدد كيان الدولة ككل. فهي تقوض الثقة، تُهدر الموارد، تُعطل التنمية، وتُفقد المؤسسات الحكومية شرعيتها وفعاليتها. ومكافحتها تتطلب إصلاحات جذرية في النظم الرقابية والقضائية، وتعزيز الشفافية، وترسيخ ثقافة النزاهة لدى العاملين في القطاع العام.

الخاتمة

بعد دراسة العلاقة بين الجرائم التأديبية والجرائم الجزائية في حق الموظف العام، يتضح أن هناك تداخلاً وتفاعلاً بين النظامين التأديبي والجزائي، حيث يؤثر كل منهما في الآخر سواء من الناحية الإيجابية أو السلبية. فالجرائم التأديبية تُعنى بضبط سلوك الموظف العام والحفاظ على سير المرفق العام، بينما تهدف الجرائم الجزائية إلى حماية المجتمع ككل من الأفعال الجرمية.

وقد تبين أن التمييز بينهما ليس دائماً واضحاً، إذ قد تشترك بعض الأفعال في كونها مخالفة تأديبية وجنائية في آن واحد، مما يثير إشكالات قانونية وعملية حول تعدد العقوبات ومدى توافقها مع مبدأ عدم جواز التعرض للعقاب مرتين على فعل واحد، وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج والمقترحات:

أولاً النتائج:

١. الجرائم التأديبية ترتبط بانتهاك واجبات الوظيفة العامة، بينما الجرائم الجزائية تشكل انتهاكاً للنظام العام.
٢. العقوبات التأديبية تهدف إلى الحفاظ على الانضباط الوظيفي، في حين أن العقوبات الجزائية تهدف إلى الردع العام والخاص.
٣. إن الآثار الإيجابية للجرائم التأديبية على الجزائية تساهم الإجراءات التأديبية في كشف المخالفات الجنائية مبكراً، كما قد تخفف العقوبة التأديبية من حدة العقوبة الجزائية إذا تمت مراعاة مبدأ التناسب.
٤. نستنتج أن الآثار السلبية للجرائم التأديبية على الجزائية قد تؤدي العقوبات التأديبية إلى تعطيل أو تأخير الإجراءات الجزائية، كما تؤدي ازدواجية العقوبات قد تشكل انتهاكاً لمبدأ "عدم العقاب مرتين" على نفس الفعل.

ثانياً المقترحات:

١. نقترح بوضع ضوابط واضحة للتمييز بين الجرائم التأديبية والجزائية لتجنب التعارض في التطبيق.
٢. نقترح بتعزيز التعاون بين الإدارات التأديبية والنيابات العامة لضمان سرعة الفصل في القضايا المتداخلة.
٣. نقترح على المشرع بالنص صراحة في القوانين على منع معاقبة الموظف مرتين على نفس الفعل إلا في حالات استثنائية محددة.
٤. نقترح بتنظيم دورات توعوية للموظفين حول حدود المسؤولية التأديبية والجزائية لنفاذ الوقوع في المخالفات.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً الكتب:

١. ابراهيم ، ع ، ١٩٨٥، جريمه الموظف العام الخاضعه للتاديب في القانون العراقي - دراسه مقارنة ، الدار العربيه بغداد.
٢. ابراهيم ، ع ، ١٩٨٥، جريمه الموظف العام الخاضعه للتاديب في القانون العراقي، مصدر سابق.
٣. بدير ، ع ، اللامي ، م ، البرزنجي ، ع ، ٢٠١١ ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، العاتك المكتبه القانونيه بغداد.

٤. بدير ، ع ، اللامي ، م ، البرزنجي ، ع ، ٢٠١١ ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، العاتك المكتبة القانونية بغداد.
٥. التميمي ، ع ، ٢٠١٢ ، جريمه خطأ الموظف المنصوص عليها في المادة ٣٤١ في قانون العقوبات العراقي - دراسته مقارنة ، جامعه النهرين ، العراق ، رساله، ص٦١.
٦. التميمي ، ق ، ٢٠١٩ ، شرح قانون العقوبات العراقي رقم ١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل ، بقسميه الخاص والعام ، بغداد.
٧. الجرف، ط ، ١٩٧٨ ، القانون الاداري ، مكتبة القاهرة الحديثه ، دار النهضة العربيه ، القاهرة.
٨. الدره بم ، ١٩٩٠ ، الاحكام العامة في قانون العقوبات ، دار الحكمه للطباعة والنشر ، الموصل.
٩. سفر، س ، ٢٠٢٠ ، القانون الاداري دراسته تحليليه في تنظيم الاداره العامة ، منشورات زين الحقوقيه ، ط١.
١٠. علاوي ، م ، ١٩٩٦ ، مبادئ القانون الاداري -دراسه مقارنة ، دار الكتب للطباعة ، بغداد ،
١١. علاوي ، م ، ١٩٩٦ ، مبادئ القانون الاداري -دراسه مقارنة ، دار الكتب للطباعة ، بغداد.
١٢. الغزال ، ع ، ٢٠٠٥ ، حمايه للحريات الفرديه -دراسه مقارنة ، الطبعة الاولى ، بغداد .دار الشؤون الثقافيه العامة .
١٣. محمود ، ض ، ١٩٨٢ ، الوجيز في شرح قانون العقوبات القسم العام ، دار القادسيه للطباعة ، بغداد.
١٤. مهدي ، غ ، ٢٠٠١ ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ، مطبعة العزه ، بغداد.
١٥. النصراوي ، بس ، ١٩٧٧ ، المبادئ العامة في قانون العقوبات العراقي ، ج ١ ، بغداد.

ثانياً الرسائل الجامعية

١. اللهيبى ، أ ، بدر ، أ ، ١٩٩٧ ، التحقيق الاداري والمحاكمه التأديبيه للموظف العام ، القاهرة .دكتوراه
٢. زكي ، أ ، ١٩٣٦ ضمانات الموظفين في التعيين والترقيه والتاديب ، جامعه المصريه .دكتوراه

ثالثاً القوانين

١. قانون الخدمة المدنية رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٩
٢. قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.
٣. قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

رابعاً المجلات والدوريات:

صالح، ب، نعمت، أ، مجله جامعه العراقيه ،جامعه تكريت، العدد ٤٣، ج١.

هوامش البحث

- ^١ بدير ، ع ، اللامي ، م ، البرزنجي ، ع ، ٢٠١١ ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، العاتك المكتبة القانونية بغداد، ص٢٩٢.
- ^٢ قانون الخدمة المدنية رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٩.
- ^٣ علاوي ، م ، ١٩٩٦ ، مبادئ القانون الاداري -دراسه مقارنة ، دار الكتب للطباعة ، بغداد . ص١٠٤ ،
- ^٤ علاوي ، مصدر سابق، ص١٠٤.
- ^٥ الغزال ، ع ، ٢٠٠٥ ، حمايه للحريات الفرديه -دراسه مقارنة ، الطبعة الاولى ، بغداد .دار الشؤون الثقافيه العامة ، ص١٨٧.
- ^٦ المصدر ذاته، ص٢٨٧.
- ^٧ قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.
- ^٨ التميمي ، ع ، ٢٠١٢ ، جريمه خطأ الموظف المنصوص عليها في ماده ٣٤١ في قانون العقوبات العراقي - دراسته مقارنة ، جامعه النهرين ، العراق ، رساله، ص٦١.
- ^٩ سفر، س ، ٢٠٢٠ ، القانون الاداري دراسته تحليليه في تنظيم الاداره العامة، منشورات زين الحقوقيه ، ط١ ، ص١٤٥ ،
- ^{١٠} قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل
- ^{١١} النصراوي ، بس ، ١٩٧٧ ، المبادئ العامة في قانون العقوبات العراقي ، ج ١ ، بغداد ، ص١١٢.

- ^{١٢} ابراهيم ، ع ، ١٩٨٥ ، جريمه الموظف العام الخاضعه للتاديب في القانون العراقي - دراسه مقارنه ، الدار العربيه بغداد، ص٧٨.
- ^{١٣} النصراري ، س ، ١٩٧٧ مصدر سابق، ص١٢٧.
- ^{١٤} قانون العقوبات العراقي ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.
- ^{١٥} الجرف، ط ، ١٩٧٨ ، القانون الاداري ، مكتبه القاهره الحديثه ، دار النهضه العربيه ، القاهره، ص١٢٢.
- ^{١٦} الدرهم ، م ، ١٩٩٠ ، الاحكام العامه في قانون العقوبات ، دار الحكمه للطباعه والنشر ، الموصل، ص٤٩.
- ^{١٧} التميمي ، ق ، ٢٠١٩ ، شرح قانون العقوبات العراقي رقم ١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل ، بقسميه الخاص والعام ، بغداد، ص٨٢.
- ^{١٨} بدير ، ع ، اللامي ، م ، البرزنجي ، ع ، ٢٠١١ ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، العاتك المكتبه القانونيه بغداد، ص١٦٣.
- ^{١٩} ابراهيم ، ع ، ١٩٨٥ ، مصدر سابق، ص١٤٧.
- ^{٢٠} علاوي ، م ، ١٩٩٦ ، مبادئ القانون الاداري - دراسه مقارنه ، دار الكتب للطباعه ، بغداد، ص٧٤.
- ^{٢١} محمود ، ض ، ١٩٨٢ ، الوجيز في شرح قانون العقوبات القسم العام ، دار القادسيه للطباعه ، بغداد، ص٢١٤.
- ^{٢٢} المصدر ذاته، ص٢١٨.
- ^{٢٣} زكي ، أ ، ١٩٣٦ ضمانات الموظفين في التعيين والترقيه والتاديب ، الجامعه المصريه .دكتوراه، ص١٣٦.
- ^{٢٤} زكي ، أ ، ١٩٣٦ ضمانات الموظفين في التعيين والترقيه والتاديب ، مصدر سابق، ص١٥٧.
- ^{٢٥} المصدر ذاته، ص٢٠١.
- ^{٢٦} صالح ب. نعمت، أ، مجله الجامعه العراقيه ،جامعه تكريت، العدد ٤٣، ج١، ص١٢٦.
- ^{٢٧} زكي ، أ ، ١٩٣٦ ضمانات الموظفين في التعيين والترقيه والتاديب ، مصدر سابق، ص١٥٧.
- ^{٢٨} علاوي ، م ، ١٩٩٦ ، مبادئ القانون الإداري، مصدر سابق، ص١٦٨.
- ^{٢٩} بدير ، ع ، اللامي ، م ، البرزنجي، مصدر سابق، ص٢٤١.
- ^{٣٠} صالح ب. نعمت، أ، مجله الجامعه العراقيه، مصدر سابق، ص١٥٦.
- ^{٣١} الدرهم ، م ، ١٩٩٠ ، الاحكام العامه في قانون العقوبات، مصدر سابق، ص١٢٨.
- ^{٣٢} محمود ، ض ، ١٩٨٢ ، الوجيز في شرح قانون العقوبات القسم العام، مصدر سابق، ص١٩٢.
- ^{٣٣} اللهبي ، أ ، بدر ، أ ، ١٩٩٧ ، التحقيق الاداري والمحاكمه التاديبيه للموظف العام ، القاهره .دكتوراه، ص١٧١.
- ^{٣٤} الدرهم ، م ، ١٩٩٠ ، الاحكام العامه في قانون العقوبات، مصدر سابق، ص١٦١.
- ^{٣٥} مهدي ، غ ، ٢٠٠١ ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدوله والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ، مطبعه العزه ، بغداد، ص٦٢.