العود في المخالفات الانضباطية "دراسة مقارنة"

استاذ القانون الاداري المساعد
محمد احمد رحيل

كلية الإدارة والاقتصاد/
جامعة تكريت

Mohammed Ahmed
Raheel
College of Administration
and Economics
University of Tikrit

Recidivism in disciplinary violations "a comparative study"

الكلمات الافتتاحية :
"العود ، المخالفات الانضباطية ،"دراسة مقارنة

Keywords :
Recidivism , disciplinary violations ", comparative study"

Abstract: The public employee is assigned many tasks and duties in order to achieve the objectives of the public service, and while carrying out these tasks and duties, he may make a mistake negligently or deliberately, so he is subject to an investigation that will show his entitlement to the prescribed penalty as a result of negligence or willfulness in committing the violating act, and this penalty will be imposed on the employee according to the gravity of the committed violation without an increase Or a decrease, but this violating act can have a more powerful and serious punishment than what is prescribed for it if that act was committed under circumstances that could lead to a severe disciplinary penalty, and among the most important of these circumstances is the circumstance of recurring to committing a new violation after it was previously committed. Previous violations for which final decisions were issued, and this circumstance does not change the description of the committed violation, but rather changes the type of punishment that is decided for the

violation under this aggravating circumstance, which can have multiple forms and is achieved according to certain conditions stipulated in the Disciplinary Law of State Employees, as is the case for a circumstance Recidivism for criminal offenses stipulated in the Penal Code.

الملخص

يكلف الموظف العام بمهام وواجبات عديدة من أجل تحقيق أهداف المرفق العام واثناء قيامه بتلك المهام والواجبات يمكن ان يخطأ اهمالاً أو عمداً فيخضع الى التحقيق الذي سيبين استحقاقه للعقوبة المقررة نتيجة للإهمال او العمد في ارتكاب الفعل المخالف، وهذه العقوبة ستفرض للموظف وفق جسامة المخالفة المرتكبة دون زيادة أو نقصان، ولكن يمكن ان يكون لهذا الفعل المخالف عقوبة أكثر قوة وجسامة ما هو مقرر لها فيما لو ارتكب ذلك الفعل تحت ظروف يمكن ان تؤدي الى تشديد العقوبة الانضباطية، ومن بين أهم تلك الظروف هو ظرف العود الى ارتكاب مخالفة جديدة بعد ان سبق وان ارتكب مخالفات سابقة صادرة بحقها قرارات باتة، وهذا الظرف لا يغير من وصف المخالفة المرتكبة وانما يغير من نوع العقوبة التي تقرر للمخالفة الواقعة تحت هذا الظرف المشدد الذي يمكن ان تكون له صور متعددة ويتحقق وفق شروط معينة منصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة كما هو الحال لظرف العود بالنسبة للجرائم الجنائية المنصوص عليها في قانون العقوبات.

المقدمة :

الحمد لله رب العالمين الذي خلق العباد والذي نهانا عن الشرك والكفر والفساد وأمرنا بعبادته والاصلاح والرشاد، والصلاة وأتم التسليم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعه بإحسان الى يوم الدين، أما بعد... تعد المخالفة الانضباطية ظاهرة موجودة ومنتشرة في المرافق العامة كافة وهي ظاهرة خطيرة تنتج عن سلوك خاطئ، وتكفل المشرع بحماية تلك المرافق من خلال تشريعات جمة تهدف الى مكافحة تلك الاخطاء

ومعرفة اسباب وقوعها ، إذ يعد القانون وسيلة المرفق العام بما سنته السلطة التشريعية من تشريعات تبين الافعال التي تعد مخالفات وتحدد العقوبة المناسبة لكل منها وايقاعها على الموظف المخالف من أجل زجره وردع غيره من الموظفين. ولقد أولى المشرع العراقي بقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام اهتماماً متزايداً للمخالفة وللعقوبة المناسبة لها دون الاخذ بمبدأ (لا جريمة ولا عقوبة الا بنص)، إذ يرتكب الموظف مخالفة انضباطية لأول مرة وينال العقاب المناسب له، الا ان هذا الموظف يمكن ان يعود الى ارتكاب مخالفة مرة أخرى بالرغم من الحكم عليه اول مرة وبالرغم من تنبيهه على تحسين سلوكه الوظيفي، فنكون امام صورة جديدة من المخالفات وصورة أخرى من المخالفين الذي يعد أشد خطراً وأعسر اصلاحاً من الموظفين المخالفين لمرة واحدة. لما يمكن ان يمثل ذلك الموظف المخالف العائد من خطورة ان صح التعبير عنها أسميناها الخطورة الاجرامية ونفس شريرة اعتادت الاجرام وارتكاب المخالفات، وبالتالي نكون امام ظرف مشدد للعقوبة وهو ظرف العود الذي يستوجب معاملة الموظفين المرتكبين للمخالفة تحت هذا الظرف معاملة خاصة تختلف عن تلك التي افردت للموظفين المخالفين المبتدئين، فبعد ان يتبين ان العقوبة الاولى لم تحقق الغاية المنشودة منها ولم تكن كافية للإصلاح فلا بد من تشديد العقاب في حالة العود بما يتناسب مع هذه الخطورة، فالموظف المخالف العائد لارتكاب مخالفة جديدة يكون أعظم شراً وأكثر ضرراً بالمصلحة العامة من الموظف الذي يرتكب مخالفة لمرة واحدة دون العودة لارتكاب فعل مخالف. ان العود له صور عدة تختلف عن كثير من المفاهيم الاخرى كالاعتياد والتعدد، وان هذه الصور لا تتحقق دون تحقق مجموعة شروط وفيما لو تحققت نتجت آثار جمة لهذا الظرف الذي يتحقق نتيجة اسباب كثيرة منها داخلية تتعلق بالموظف المخالف العائد ومنها خارجية تتعلق بالبيئة المحيطة به ومنها ما يكون لأسباب محلية مرتبطة بعقوبة العائد، وللحديث أكثر عن الموضوع رأينا تقسيم المقدمة الى نقاط تبين المنهاج البحثي المطلوب بحثه والتركيز عليه في هذا الجانب وفقاً لما يأتي:

أولاً: أهمية الدراسة:

١- تنبع أهمية الدراسة من ان هذا الدراسة تسلط الضوء على موضوع في غاية الاهمية والخطورة وهو عودة الموظف الى ارتكاب مخالفة جديدة على الرغم من ارتكابه مخالفة سابقة.

٢- معرفة الاسباب الحقيقية التي تؤدي الى عودة الموظف الخالف لارتكاب مخالفة جديدة، وبيان فيما ما إذا كانت تلك اسباب تعود للموظف ذاته أم هو خطأ الادارة في كيفية تعاملها مع الموظفين العائدين أم ان الخلل في التشريعات الانضباطية.

٣- وجود طرق الحديثة يمكن من خلالها اصلاح الموظف المخالف للمرة الاولى ومحاولة منعه من ارتكاب مخالفات جديدة يمكن ان تؤثر على حياته الوظيفية.

٤- معرفة كافة التشريعات الحالية التي تساعد الدولة في المحافظة على أموالها أو استرداد المختلس منها واجراء مقارنة ما بين تلك التشريعات واتباع أفضلها.

٥- بيان وجه القصور في التشريعات الانضباطية والكشف عن أسباب ذلك التقصير ومعالجة اسبابه بما يضمن وجود نظام قانوني واضح يتميز بالوضوح والسهولة.

ثانياً: اشكالية الدراسة: تكمن اشكالية البحث في ان المخالفة الانضباطية تعد مشكلة تواجه المرافق العامة للدولة كافة وخلال مراحل طويلة لم تفلح الادارات في العديد من جهودها من القضاء على تلك المشكلة او الحد منها، الا من خلال معاقبة الموظف المخالف بعقوبات انضباطية ويمكن ان تكون عقوبات جسيمة في حالة عودة الموظف لمخالفة معينة مرة ثانية، ولكن تثار الاشكالية عن مدى تطبيق القواعد العامة المنصوص عليها في قانون العقوبات الخاصة بمفهوم ظرف العود وشروط تطبيه وأسبابه، وتطبيقها على المخالفات الانضباطية والموظف المخالف العائد لارتكاب الفعل المجرم؟ كذلك تكمن مشكلة الدراسة فيما إذا تمت احالة الموظف الى القضاء لكون فعله يشكل جريمة وتمت معاقبته بإحدى العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات ومن ثم سقطت العقوبة الجزائية عن الموظف المخالف فهل يمكن ان تسقط العقوبة

الانضباطية عن الموظف؟ ، خاصة اذا كان هذا الموظف معاقب سابقاً وهل يسقط ظرف العود بسقوط العقوبات، فضلاً عن التساؤل الذي يمكن طرحه حول فاعلية تشديد العقوبة لظرف العود في اصلاح الموظف من عدمه؟

ثالثاً: منهجية الدراسة: سيكون منهج الدراسة العلمية المتبع بإذن الله تعالى، وفق دراسة تحليلية وصفية ونقدية للنصوص القانونية المنصوص عليها بقانون انضباط موظفي الدولة ومقارنتها بالنظام الجزائي كلما دعت الحاجة الى ذلك.

رابعاً: خطة الدراسة: تتضمن خطة الدراسة مبحثين، يختص الاول بمفهوم العود وصوره وتمييزه عن غيره من المفاهيم الاخرى، وقسمناه على ثلاثة مطالب، كان الاول يحمل عنوان تعريف العود، اما الثاني سنبحث فيه صور العود، والثالث جاء لبحث تمييز العود عن غيره من المفاهيم الاخرى، اما المبحث الثاني نتناول فيه شروط العود وآثاره على الموظف وقسمناه على مطلبين، نبحث في الاول عن شروط العود، والثاني كان تحت عنوان آثار العود على الموظف، كذلك ستتضمن الدراسة على خاتمة تقسم على أهم الاستنتاجات التي سيتم التوصل إليها والمقترحات التي نرى من الضروري أن يأخذ بها المعنيون في دراسة المخالفة الانضباطية للموظف العام.

المبحث الأول: مفهوم العود وصوره وتمييزه عن غيره من المفاهيم الأخرى: يعد العود من الظروف المشددة العامة وهذه الظروف يوردها المشرع ضمن احكام القانون بحيث يسري حكمها على كافة المخالفات او على طائفة معينة منها دون غيرها، ولم يتضمن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام على نظرية عامة للظروف المشددة وان كان قد أتى بحالة عامة واحدة اشار اليها ضمناً وأجاز بموجبها للجنة التحقيقية التوصية بتشديد العقوبة وهي حالة العود في ارتكاب المخالفة، ولكن هذه الحالة تحتاج الى بيان مفهومها وتحديد صورها من أجل تمييزها عن غيرها من المفاهيم المشابهة لها، وهذا الأمر يتطلب منا البحث بشكل أكثر تفصيلاً عن تعريف العود في مطلب أول وببيان صوره في مطلب ثان وتمييزه عن غيره بمطلب ثالث وذلك وفقاً لما يأتي:

المطلب الأول : تعريف العود : ان للعود تعاريف متعددة وكثيرة وذلك بحسب وجهات النظر بين فقهاء القانون، فيرى علماء علم الاجرام ان الشخص العائد هو كل من يرتكب جريمة ومن ثم يعود مرة أخرى الى ارتكاب جريمة أخرى سواء حكم عليه أم لم يحكم[١]. ونرى ان هذا التعريف واسع ولا يمكن الاخذ به، إذ يمكن ان يؤدي الى الخلط بين ظرف العود وتعدد الجرائم من جهة، وعدم اثبات حالة العود فيما لو لم يصدر حكم بالجريمة المرتكبة من جهة أخرى. لذلك ذهب علماء علم العقاب ان الشخص يعد عائداً متى ما حكم عليه في جريمة وقضى مدة العقوبة في مؤسسة عقابية، ثم عاد بعد ذلك وارتكب جريمة أخرى[٢]. ويرى نشأت احمد نصيف ان هذا التعريف يضيق من نطاق العود لانه يشترط تنفيذ الحكم الاول على العائد بعقوبة سالبة للحرية ليتحقق ظرف العود[٣]. اما التعريف القانوني للعود يفهم من خلال قراءة نصوص القانون أنه يقوم على وجود حكم نهائي سابق ومن ثم يرتكب الشخص جريمة جديدة، وهذا نجد ان المفهوم القانوني للعود يختلف عن المعنى المأخوذ من وجهة نظر علماء علم الاجرام وهو كذلك يختلف عن المعنى الذي أخذ به علماء علم العقاب، ومن هنا جاءت صعوبة تحديد مفهوم العود مفهوماً موحداً يعبر عن مدلول العود في هذه المفاهيم المرتبطة بقوة القانون، وبذلك نرى أنه لما كان الاعتبار الاول في تعريف علم الاجرام يقوم على درجة خطورة الشخص وظروفه الخاصة وان الاعتبار في تعريف علم العقاب للعود يقوم على الايداع في مؤسسة عقابية، فأن كلا التعريفين لا يصلحان كأساس قانوني لتحديد مفهوم العود من الناحية القانونية والذي يقوم بالدرجة الاولى على سبق وجود حكم نهائي على الشخص المخالف. ان أغلب التشريعات ان لم تكون جميعها عزفت وتعزف عن ايراد تعريف للعود وتكتفي بتحديد الخصائص والشروط التي في حال تواجدها يعد الشخص عائداً، بل أكثر من ذلك ان بعضها لا يتضمن تحديداً عاماً وكاملاً لتلك الخصائص والشروط ولذلك فقد ترك موضوع تحديد معنى العود للفقه والقضاء[٤]. ذهب الفقهاء في تحديد معنى العود باعتباره حالة خاصة بالجاني يقوم اساساً على وجود حكم نهائي، كم يبدو من تعاريفهم التي نذكر بعضاً

منها. إذ عرف الدكتور محمد كامل العود بأنه "ارتكاب المجرم جريمة بعد الحكم عليه نهائياً في جريمة أخرى، ويترتب عليه تخويل القاضي الحق في تشديد عقوبة الجريمة الثانية، لان عودة الجاني الى ارتكاب فعل جرمي بعد ان حكم عليه بالمرة السابقة دليل على عدم كفاية العقوبة الاولى لردعه، وعلى كونه أخطر من الجاني الذي يجرم لأول مرة"[٥]. وعرفه الدكتور عبد الحميد الشوازئي بأنه " هو العودة الى الاجرام أي ان يرتكب الشخص جريمة بعد الحكم عليه نهائياً في جريمة سابقة"[٦]، وهو يرى ان تشديد العقوبة يقوم على اعتبارين هامين:

١- ان المجرم العائد سبق ان تلقى انذار من الهيئة الاجتماعية بأن لا يعود الى الجريمة فلم يأبه وأسطه من حسابه.

٢- ان مصلحة الهيئة الاجتماعية هي في ان تكون العقوبة شديدة بقدر ما يكشف تصرف الجاني من نزعة خطر لديه.

ويرى الدكتور عدنان الخطيب ان أفضل تعريف للعود هو " التكرار حالة خاصة يتميز بها المجرم الذي ارتكب جريمة بعد حكم نهائي صدر عليه لجريمة سابقة"[٧]. اما الدكتور علي راشد فقد عرفه (تعبير عن حالة المجرم الذي يعود الى ارتكاب جريمة بعد سبق الحكم عليه نهائياً في جريمة او جرائم اخرى"[٨]. ومن خلال هذه التعاريف نجد انها متشابهة من حيث بيان مفهوم العود وشروطه لان العنصر المشترك للعود هو ارتكاب جريمة بعد سبق الحكم في جريمة أخرى.

ومن كل ما تقدم وما يهمنا في هذا الموضوع هو بيان معنى العود، فبعد ان علمنا معناه وفقاً لفقهاء القانون الجنائي وعلماء علم الاجرام وعلم العقاب، بقي علينا ان نوضح هذا المفهوم بالنسبة للمخالفات الانضباطية التي يرتكبها الموظف التابع للمرفق العام، فهل ينطبق عليه نفس الوصف فيما لو ارتكب مخالفة انضباطية بعد ان حكم بقرار اداري وبات عن مخالفة سابقة؟ حقيقة الأمر لم نجد تعريفاً فقهياً لفقهاء القانون الاداري يبين مفهوم العود بالنسبة للمخالفات الانضباطية ولم نجد أبحاث في هذا المجال ولكن

بالرجوع الى احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١المعدل، نجد ان المشرع العراقي نص على امكانية تشديد العقوبة ضد الموظف المخالف العائد لارتكاب مخالفات اخرى بعد ان صدر حكم نهائي بات سابق على المخالفة الثانية، لعقوبات محددة دون غيرها وهذا ما سنتكلم عنه تفصيلاً لاحقاً، وبهذا يمكن ان نعرف معنى العود في النظام الانضباطي بأنه عودة الموظف الى ارتكاب مخالفة انضباطية بعد الحكم عليه نهائياً في مخالفة أخرى.

المطلب الثاني : صور العود : بعد ان بينا مفهوم العود باعتباره من الظروف المشددة للمخالفة، فأن لهذا الظرف صور متعددة منها ما يتعلق بنوع المخالفة المرتكبة ومنها ما يتعلق بالفترة الزمنية الواقعة بين المخالفة الاولى والمخالفة الثانية ومنها ما يتعلق بتكرار العود لمرة واحدة وهو العود البسيط أو تكرار العود لمرات عدة، وهذا ما سنتكلم عنه في الفروع الاتية:

الفرع الأول : العود العام والعود الخاص : العود العام هو العود الذي يتحقق بمجرد عودة الشخص الى ارتكاب مخالفة جديدة أياً كان نوعها وطبيعتها، فلا يشترط ان تكون ماثلة في نوعها أو طبيعتها للفعل الاول الذي سبق الحكم عليه من أجلها وبعبارة أخرى لا يراعى فيه التماثل أو التشابه بين المخالفتين[٩]، ومن ذلك يتبين لنا ان الموظف المخالف يعد عائداً للمخالفة بشكل عام متى ما ارتكب مخالفة جديدة أياً كان نوعها بعد ان سبق الحكم عليه بمخالفة سابقة، ومثال ذلك ان يحكم عليه بعقوبة الفصل نتيجة ارتكابه مخالفات جسيمة تخص اهماله لواجباته الوظيفية، ومن ثم عاد وارتكب مخالفة مغايرة للمخالفة الاولى، وربما يضن البعض ان الموظف المخالف الذي لا تقف مخالفاته على نوع واحد وصورة واحدة من المخالفات يعد أكثر خطورة من الذي يرتكب مخالفات من نوع واحد وذلك لان تعدد مخالفاته يدل على تأصل فساده واستخفافه بأهداف المرفق العام واحكام القانون، الا اننا نرى أنه لا يمكن القول بعدم انصلاح الموظف المخالف الذي عدل عن المخالفة السابقة ودفعته الظروف لارتكاب مخالفة مغايرة عن الاولى، إذ ان العقوبة

السابقة تعد كافية ما دامت المخالفة السابقة لم تتكرر. الا اننا لا نعني بذلك عدم معاقبة الموظف عن المخالفة الثانية، وانما نقصد عدم الحاجة الى تشديد العقوبة نتيجة لذلك العود، خاصة وان تشديد العقوبة هو أمر متروك لصلاحية اللجنة التحقيقية عملاً بالمبادئ العامة المنصوص عليها في القانون الجنائي هذا من جانب، ومن جانب آخر ربما ان المخالفات التي يرتكبها الموظف لم يكن القصد الجرمي فيها موجوداً. اما العود الخاص فهو العود الذي يتحقق عندما تكون المخالفة الجديدة متماثلة أو متشابهة مع المخالفة الاولى التي ارتكبها الموظف، مثال ذلك ان يرتكب الموظف فعل متعمد يؤدي الى انقاص الانتاج او الاضرار به ويحكم عليه بسبب تلك المخالفة ، ثم يعود الى ارتكاب ذات المخالفة الاولى ويعمل على انقاص الانتاج او الاضرار به مرة أخرى، ويمكن ان نقول هنا ان الموظف الذي تمت معاقبته عن مخالفة سابقة وقام بارتكاب ذات الفعل المخالف فيكون من المنطق القانوني ازاء عدم اكتراثه بالعقوبة الاولى ان نوقع عليه عقوبة تكون أكثر شدة من العقوبة الاولى من أجل تحقيق أهداف العقوبة الانضباطية والتي من أهمها زجر المخالف وردع غيره، وبذلك فاننا لا ننكر ان العود الخاص بصورة عامة يدلى على خطورة الموظف العائد وميله نحو ارتكاب ذات المخالفة أكثر من العود العام، فتشابه المخالفات التي يرتكبها الموظف قد تدل على اتجاه نحو الاعتياد على ارتكاب جرائم معينة.

الفرع الثاني: العود المؤقت والعود المؤبد : العود المؤقت هو العود الذي يتحقق عند وقوع المخالفة الجديدة خلال مدة معينة من الحكم السابق على المخالفة الاولى.[١٠]، وقد نص المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ على العود المؤقت في عقوبة الفصل عندما اشار الى ان الموظف يفصل من وظيفته مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاثة سنوات اذا عوقب الموظف بأثنين من العقوبات التالية او بأحدها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها[١١]:

١- التوبيخ.

٢- انقاص الراتب.

٣- تنزيل الدرجة.

ومعنى ذلك ان المشرع العراقي أخذ بالعود المؤقت في عقوبة الفصل وحدد المدة بخمس سنوات بين تاريخ فرض العقوبتين الاولى والثانية وبين ارتكابه المخالفة الثالثة. وهذا يدل أيضاً على ان المشرع العراقي أوجب لتحقق العود سواء كان عاماً أم خاصاً ان يرتكب الموظف العائد مخالفتين سبق وان صدر بهما حكماً نهائياً ثم يعود ويرتكب في المرة الثالثة خلال الـ (٥ سنوات) فعلاً يستوجب معاقبته مرة أخرى. وهذا الاجراء يختلف عن المبادئ العامة المنصوص عليها في قانون العقوبات التي اشترطت لتحقق ظرف العود ان يرتكب الجاني جناية جديدة (جريمة ثانية) بعد ان حكم عنه سابقاً بجريمة أخرى بغض النظر عن الفارق الزمني بين الجريمتين. ويثار التساؤل هنا حول تكرار الفعل لكن بعد انتهاء مدة الخمس سنوات. هل يكون سبباً للفصل وبالتالي تحقق الاعتياد أم لا؟ يجيبنا على ذلك الدكتور مصدق عادل ونؤيده بالفعل. إذ ان مدة الخمسة سنوات هي مدة حتمية وجوب التقيد بها وبانتهائها لا يمكن عد الفعل المخالف من قبيل الاعتياد الذي يوجب تشديد العقوبة وإنما يجب تطبيق ما هو أقل منه العقوبات الاخرى[١٢]. ومن جانبنا نرى ان ذلك الاجراء يجافي المنطق. إذ كيف يترك الموظف العائد دون تشديد العقوبة لا لشيء الا لان المدة التي حددها المشرع انتهت دون ان يرتكب خلالها مخالفة جديدة. وهو ما يدعونا الى دعوة المشرع الى الغاء المدة المحددة لعّد الموظف عائد. اما العود المؤبد فهو العود الذي لا يشترط فيه وقوع الفعل الجديد المخالف للقانون خلال مدة معينة. بمعنى ان الموظف يعد عائداً بغض النظر عن المدة التي مضت على صدور القرار السابق. وقد نص المشرع العراقي أيضاً على ظرف العود المؤبد في عقوبة العزل عندما نص على معاقبة الموظف بالعزل إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى[١٣]. وهذا يدل على ان المشرع العراقي لم يطلب مدة بين تاريخ القرار الاول لفصل الموظف وبين تاريخ المخالفة المرتكبة التي تستوجب الفصل مرة أخرى. ويمكن الاخذ بالعود المؤبد في

حالة ارتكاب الافعال الخطرة والجسيمة المخالفة للقانون، اما في الافعال الاقل خطورة وأقل جسامة فيكون للفترة بين الحكم الاول وبين الفعل المخالف الجديد أهميتها ولا يمكن التغاضي عنها، إذ ان العود في هذه الجرائم لا يكون مجدياً ان كان مؤبداً لان أثر الحكم سرعان ما يزول وينقضي بمرور الزمن بما يقتضي ان يكون مؤقتاً[١٤]. ومن جانبنا نؤيد هذا الرأي وذلك وفقاً لما لمسناه في توجهات المشرع العراقي الذي نص على العود المؤقت في عقوبة الفصل، عكس ما أخذ به في عقوبة العزل والذي أشار فيها الى تحقق العود المؤبد لإيقاع العقوبة على الموظف المخالف دون تحديد فترة زمنية بين القرار السابق والمخالفة الجديدة.

الفرع الثالث : العود البسيط والعود المتكرر : يتحقق العود البسيط عندما يرتكب الموظف مخالفة يتم معاقبته عليها بقرار نهائي ومن ثم يعود ويرتكب مخالفة جديدة أخيرة دون ان يعود مرة ثالثة ويرتكب فعل مخالف، اما العود المتكرر فهو عكس العود البسيط، إذ يتحقق العود متكرر عندما يحصل لمرات متعددة، ونجد ان المشرع العراقي أخذ بالعود المتكرر لايقاع عقوبة الفصل وأخذ بالعود البسيط عند ايقاع عقوبة العزل والعلة في ذلك ذات العلة التي تكلمنا عنها في الفرع السابق وبالتالي لا داعي لاعادة الحديث مرة أخرى منعاً للتكرار. ومما تقدم يتبين لنا ان العود البسيط سواء كان عاماً أم خاصاً مؤبداً أم مؤقتاً قد لا يدل على الاحتراف واعتياد ارتكاب الافعال المخالفة، اما العود المتكرر وعادة ما يكون بالاعتياد على ارتكاب افعال من نوع معين من المخالفات، فأنه غالباً ما يدل على احتراف الاجرام والاعتياد عليه لذلك ينبغي ان يكون الجزاء أشد وأقسى.

المطلب الثالث: تمييز العود عن غيره من المفاهيم الأخرى : كثيرا ما يخلط البعض بين ظرف العود وبعض ما يشبهه من مفاهيم قانونية أخرى خاصة فيما يتعلق بمفهومي الاعتياد والتعدد، ويمكن ان يرجع ذلك في عدم المامهم الأحكام المقررة لتطبيق كل منها، هذا الامر دفعنا إلى تخصيص هذا المطلب لبيان تلك المفاهيم بالتمييز بين قواعد الاعتياد في الفرع

الأول، أما في الفرع الثاني سنبحث فيه بيان مفهوم التعدد كمحاولة منا لرفع اللبس والغموض الواقع في هذه المسألة وذلك وفقاً لما يأتي:

الفرع الأول: الاعتياد : إن مفهوم الاعتياد كظرف مشدد آخر له مدلول مزدوج سنبينه وذلك من خلال تمييزه عن العود، إذ يشترك الاعتياد مع ظرف العود في ركن تكرار الفعل المخالف للقانون، غير أن حالة العود يشترط فيها أن يمثل كل فعل من الأفعال مخالفة في حد ذاتها، وأن يصدر حكم نهائي يكون حكماً باتاً قبل وقوع المخالفة الجديدة، وذلك على العكس في مخالفات الاعتياد، والتي يقصد بها الاعتياد على أفعال يعد تكرارها مخالفات متشابهة قائمة بذاتها، إذ ان الفعل الواحد في مخالفات الاعتياد لا يمثل في حد ذاته مخالفة يعاقب عليها القانون عن كل فعل، وإنما يعاقب على ارتكاب الموظف هذه الأفعال مرة واحدة[١٥]. ومن الأمثلة التي نضربها على ذلك، اعتياد الموظف على التغيب بصورة متكررة عن اوقات الدوام الرسمي، فالغياب لوحده لا يشكل مخالفة انضباطية وذلك لإمكانية اصدار قرار اداري بالغياب وحرمان الموظف من الراتب لذلك اليوم، ولكن فيما لو قام الموظف بالغياب لمرات متكررة متفرقة وأدى غيابه الى تقليل الانتاج فيمكن ان نقول ان الموظف اعتاد على الافعال المخالفة ويعد عائداً في تلك الحالة، فالموظف المعتاد هو الموظف المحترف، الذي يعتمد على المخالفة في كسب قوته أو التخلص من اعباء الوظيفة للراحة ويعتبر ذلك مهنته الأساسية.

وأخذ المشرع بالاعتياد كظرف مشدد، في حالة توافره ويؤدي إلى تشديد العقوبة حاله حال العود[١٦]، وهي الحالة التي يعد كل فعل فيها معاقب عليه قانونا لأنه يمثل مخالفة في حد ذاته، فإذا ما تكررت هذه المخالفات شدد القانون العقوبة على مرتكبها.

الفرع الثاني: التعـــدد : عندما يرتكب الموظف مخالفة واحدة فهو يستحق بذلك عقوبة واحدة على ذلك الفعل المخالف حسب جسامة الفعل المرتكب، ولكن قد يرتكب الموظف مخالفات عدة منصوص عليها في القانون تستوجب بذلك عقوبة لكل مخالفة ، فتعدد

العقوبات سببه تعدد المخالفات، واذا ما اردنا ان نعرف معنى التعدد لا بد من الرجوع للفقه الجنائي الذي عرفه بأنه "حالة ارتكاب الشخص لجرائم عدة قبل ان يصدر حكماً نهائياً عليه عن أي جريمة منها"[١٧]، وهذا ما يميز العود الذي يقتضي ويشترط وجود حكم نهائي سابق على الجاني في الجريمة عن التعدد، واذا ما رجعنا الى الفقه الاداري لم نجد تعريفاً واحداً عن التعدد في المخالفات الانضباطية، وهذا ما دفعنا الى تعريف التعدد في المخالفات بأنه قيام الموظف بارتكاب مخالفات عدة قبل ان يصدر قرار العقوبة ضده عن اي مخالفة منها، ونعتقد ان السبب في عدم وجود تعريف فقهي لهذه الحالة هو عدم قيام المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ بالنص عليه، على الرغم من تعدد المخالفات التي يمكن ان يرتكبها الموظف قبل ان يتم معاقبته بإحداها، وهذا ما يفرض على اللجان التحقيقية الرجوع للقواعد العامة في هذا الشأن، بالرغم من ان البعض ونحن منهم لا نحبذ الرجوع للقواعد العامة لمعالجة حالة معينة لوجود تشريع خاص بذلك كان المفترض به ان يكون ملماً بجميع الحالات التي تخص المخالفات وتعددها والعقوبات التي يمكن ان تفرض في حالة تحقق ظروف مشددة تستوجب العقاب الاشد وهذا ما لم نجده في القانون المذكور آنفاً، وهذا ما يدفعنا الى دعوة المشرع العراقي لبيان حالة التعدد والنص على الظروف المشددة والمخففة وموانع العقاب وبيان العقوبات المناسبة لهذا الظروف وذكرها في قانون الانضباط كما هو منصوص عليه في قانون العقوبات مع مراعاة الاختلاف بين الجريمتين الجنائية والانضباطية، خاصة وان الجريمة الانضباطية تتأثر في بعض الاحيان بالحكم الجنائي (براءة أو ادانة) الذي يصدر على الموظف المحال للقضاء.

والتعدد يمكن ان يكون حقيقي او صوري، فالتعدد الحقيقي هو الذي ينطبق على التعريف العام الذي تم ذكره، اما التعدد الصوري فهو ان يرتكب الموظف فعلاً واحداً ينطبق عليه أكثر من نص في القانون فيوصف قانوناً بأوصاف جرمية متعددة، ففي حالة التعدد الحقيقي للمخالفات يكون حكم القانون في ذلك وجوب تعدد العقوبات بقدر تعدد

المخالفات، على اعتبار أنه من العدل ان يسأل الموظف عن كل مخالفاته التي ارتكبها وان توقع عليه عقوبة عن كل مخالفة[١٨]. وبهذا فأن التعدد لا يعد سبباً لتشديد العقوبة لأنه سيتم معاقبة الموظف عن كل مخالفة ارتكبها، اما في حالة التعدد الصوري حين تتحقق بالمخالفة الواحدة مخالفات متعددة تخضع كل مخالفة لأكثر من نص عقابي كالموظف الذي يستعمل المواد والآلات التي في عهدته ويستخدمها لأغراض خاصة فتؤدي هذه المخالفة الى مخالفة اخرى كانقاص الانتاج، فأنه ينبغي للجنة التحقيقية الا تحاسب الموظف الا عن مخالفة واحدة وهي الاشد عقوبة، وهذا ما أخذ به المشرع العراقي في قانون الانضباط عندما نص على أنه "لا يجوز فرض أكثر من عقوبة عن فعل واحد[١٩]. ومن خلال ما تقدم نرى ان العود يختلف كثيراً عن التعدد، فالعود أكثر خطورة وضرراً من التعدد، فالعائد سبق وان تلقى تحذيراً ولكنه لم يجد شيئاً في اصلاحه وردعه ولهذا نعده ظرفاً مشدداً، بعكس حالة التعدد حيث يكون الموظف أقل ذنباً وخطراً، فلم يسبق له ان تلقى تحذيراً من الادارة بالرغم من ارتكابه عدة مخالفات، لذلك فهو يعد أقل خطورة من العائد وأكثر استجابة للإصلاح فيما لو كانت العقوبة رادعاً له وحققت الغاية المنشودة وابعدته عن العودة الى ارتكاب مخالفات جديدة، خاصة اذا كان التعدد تعدد صوري.

المبحث الثاني : شروط العود وأثره على الموظف : لكل ظرف من الظروف سواء كانت مشددة أو مخففة شروط يتوجب توافرها ليتم تطبيقها على المخالفة، وكذلك الحال بالنسبة لظرف العود يتحقق بتحقق شروط ينص عليها القانون، وإذا ما تحققت تلك الشروط وأصبحنا أمام حالة عود للمخالفة، فأن ذلك يرتب آثار على الموظف المخالف وعلى العقوبة التي يمكن إيقاعها عليه، وللبحث أكثر في هذا الموضوع رأينا تقسيم المبحث على مطلبين، نتكلم في الاول عن شروط العود، اما الثاني نخصصه لدراسة وبحث آثار العود وذلك وفقاً للاتي:

المطلب الأول: شروط العود : بين المشرع العراقي في قانون العقوبات العراقي النافذ شروط العود بصورة واضحة وصريحة وعلى سبيل الحصر[٢٠]. وإذا ما رجعنا الى قانون انضباط

موظفي الدولة والقطاع العام النافذ نجده لم ينص على شروط العود بصورة صريحة وواضحة، وإنما يمكن ان نستشف من نصوصه الشروط الخاصة للعود والتي بتحققها تتحقق شروط العود الذي يستوجب تشديد العقوبة، وللحديث بصورة أكثر تفصيلاً سيتم بحث تلك الشروط بفرع خاص لكل شرط وذلك وفقاً لما يأتي:

الفرع الأول : صدور قرار سابق بالعقوبة : ينبغي لتوافر ظرف العود ان تكون المخالفة الجديدة التي ارتكبها الموظف قد ارتكبت بعد قرار سابق، إذ لا يكفي ان تكون قد ارتكبت بعد مخالفة سابقة، ذلك ان علة التشديد في العود هي ان صدور القرار السابق يعد قراراً كافياً لردع الموظف المخالف، فإذا عاد وارتكب مخالفة بالرغم من ذلك فأن هذا يدل على ان القرار السابق بالعقوبة غير كافياً لردعه٢١، وهذا ما نص عليه المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام عندما اشار في عقوبة الفصل الى "تنحية الموظف عن وظيفته مدة تحدد بقرار الفصل على النحو الاتي:

أ- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد ثلاثة سنوات، اذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية أو بأحدهما لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلاً يستوجب ان يعاقب بأحدها:

- التوبيخ
- انقاص الراتب
- تنزيل الدرجة"٢٢، وكذلك نص المشرع الذي أشار الى تشديد العقوبة الى العزل فيما لو تم معاقبة الموظف بالفصل ثم اعيد توظيفه مرة أخرى فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى٢٣

ومما تقدم من النص القانوني أعلاه نرى انه لا بد ان تتوفر في قرار العقوبة السابق الشروط الاتية:

١- ان يكون قرار العقوبة صادراً بعقوبة الفصل، نتيجة معاقبة الموظف سابقاً باثنين من العقوبات (التوبيخ ، انقاص الراتب او تنزيل الدرجة) او بأحدها مرتين وارتكب في المرة

الثالثة خلال الخمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها، فاذا كان موضوع القرار صادراً بعقوبات أخرى كقطع الراتب او التوبيخ او انقاص الراتب فلا يصح ان يكون القرار سابقة في العود بمعنى آخر لا يصلح ان يكون ظرفاً لتشديد العقوبة عن جريمة جديدة، فهذه العقوبات اليسيرة كما يقال عنها مجرد تدابير اصلاحية تهذيبية تنبه الموظف المخالف من التمادي في ارتكاب مخالفات جسيمة تستوجب الفصل او العزل[٤] وهنا في عقوبة الفصل حدد المشرع مدد زمنية اذا ما ارتكبت فيها المخالفات التي تستوجب العقوبات المذكورة فيمكن تشديد العقوبة، اما اذا ما انتهت تلك المدد فلا يمكن تشديد العقوبة وهذه نراه عيب وقع به المشرع العراقي يستوجب التعديل من خلال تشديد العقوبة بغض النظر عن المدة الزمنية الواقعة بين ارتكاب المخالفة الاولى والثانية والثالثة، وهذا عكس ما منصوص عليه في عقوبة العزل، فبمجرد صدور قرار سابق بعقوبة فصل الموظف ثم اعادة توظيفه وارتكابه فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى يعد كافياً للعزل دون وجود فترة زمنية بين القرارين.

٢- ان يكون قرار العقوبة نهائياً قبل ارتكاب المخالفة الجديد، لان الحكم النهائي يكون قابلاً للطعن بالإلغاء او التعديل وبالتالي لا يجوز الاعتداد به واعتبار حالة العود والتشديد بناءً عليها، ويعد الحكم نهائياً اما بانتهاء مدة الطعن أو برفضه وتأييد القرار الاول الصادر عن الادارة.

٣- ان يكون القرار قائماً وقت ارتكاب المخالفة اي لا يكون القرار النهائي قد سقط بمنح الموظف كتب الشكر والتقدير، او صدور قرار عفو عام عن الجريمة التي تم احالته للقضاء بمقتضاها وكان هناك قرار بعقوبة تبعية انضباطية صادرة بحق الموظف، فعلى الرغم من عدم نص المشرع العراقي على هذا الشرط في صلب القانون، الا ان هذا الشرط ينبغي مراعاته والأخذ به طبقاً للقواعد العامة، إذ لا يمكن عدّ الموظف المعاقب سابقاً وتم الغاء عقوبته لمنحه كتاب شكر وتقدير عائداً فيما لو ارتكب مخالفة جديدة بشرط استنفاد

العقوبة اثارها، اما اذا لم تستنفد العقوبة أثرها بحق الموظف، فلا يمكن اعتبار ان القرار السابق بالعقوبة ملغياً بكتاب الشكر٢٥.

الفرع الثاني : ارتكاب مخالفة جديدة : ان وجود حكم سابق لا يكفي لعد الموظف عائداً وانما لا بد من توافر اشتراط ظرف العود ان يرتكب الموظف مخالفة جديدة تستوجب عقوبة الفصل أو العزل، وهذه المخالفة الجديدة هي التي تجعل الموظف عائداً وينمكن تشديد العقوبة بمناسبتها، وهذا ما يمكن استنتاجه من نص الفقرتين (سابعاً وثامناً) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رم (١٤) لسنة ١٩٩٩١ المعدل، إذ من خلال قراءة النصين المذكورين نجد ان حالة العود تكون في المخالفات التي توقع على مرتكبها عقوبتي الفصل والعزل دون بقية المخالفات الاخرى، وبهذا نجد ان المشرع في قانون الانضباط نص على العقوبات التي بإيقاعها على الموظف يتحقق العود، عكس ما أخذ به المشرع الجنائي الذي نص على الجرائم دون العقوبات لتحقق ظرف العود، فبتعدد الجرائم دون العقوبة يتحقق العود.

وذهب المشرع والفقه الجنائي انه يشترط في الجريمة الجديدة ان تكون مستقلة عن الجريمة الاولى فالجاني الذي يهرب من السجن لا يعد عائداً لان هربه الذي هو في ذاته جريمة، مرتبطة بالجريمة الاولى والغرض منه التخلص من الجريمة وليس الغرض ارتكاب جريمة جديد، ولكن اذا عاد الهارب مرة أخرى للهرب بعد الحكم عليه من أجل الهرب في المرة الاولى فأنه بتلك الحالة يعد عائداً بالنسبة للهرب لا بالنسبة للجريمة الاولى، ومن ذلك يمكن القياس على المخالفات الانضباطية التي يرتكبها الموظف، فلو قام الموظف بارتكاب مخالفة تستوجب عقوبة الفصل على سبيل المثال ثم عاد وارتكب مخالفة جديدة مستقلة عن المخالفة الاولى تستحق الفصل فأنه بهذه الحالة يعد عائداً ومن ثم يستحق عقوبة العزل التي نص عليها القانون موضوع الدراسة، اما اذا ارتكب مخالفة للتخلص من آثار عقوبة لمخالفة سابقة فلا يمكن عد الموظف عائداً لعدم استقلال المخالفتين، وان معيار

استقلال المخالفات هنا هو ان لا تكون احدهما مجرد وسيلة للتخلص من الاثار القانونية الناشئة عن الاخرى[٢١].

الفرع الثالث : ان يكون الحكم نهائي : ان الشرطين المذكورين لا يعدان كافيين لاعتبار الموظف عائداً فيما لو ارتكب مخالفة جديدة. وانما لا بد ان يكون القرار الصادر بمعاقبة الموظف عن المخالفة الاولى قراراً نهائياً باتاً، أي غير قابل للطعن وقائماً ولم تنقضي آثاره بسبب من اسباب الانقضاء المقررة قانوناً سواء بانتهاء مدة الطعن او بتصديق القرار من قبل المحاكم الادارية.

وعلى الرغم من ان المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ لم ينص على ذلك الشرط الا ان الرجوع للقواعد العامة يقتضي ان يكون القرار كما ذكرنا، إذ ان الاحكام غير النهائية التي لم تكتسب الدرجة القطعية لا تصلح ان تكون اساساً للعود. وهذا الاجراء نعده منطقي إذ لا يمكن عد الموظف عائداً عند ارتكابه مخالفة ثانية والقرار الصادر بالعقوبة عن المخالفة الاولى لم يكتسب الدرجة القطعية. وبهذا نجد انه كان الاولى بالمشرع العراقي ان يحذو حذو المشرع الجنائي وذلك بالنص صراحة على نهائية القرار الاداري الخاص بالعقوبة ليمكننا ان نقول ان الموظف عائداً حال تحقق الشروط الثالثة المذكورة. ولا يشترط في الفقه الجنائي ان يكون القرار قد نفد كلياً أو جزئياً وقد لا ينفد بالكامل ومع ذلك يعد سابقة في العود. فالقرار هو الذي قام عليه انذار الشخص لا تنفيذ العقوبة بحقه. اما القانون الانضباطي يعد معاقبة الشخص وتنفيذ العقوبة بحقه هو الاساس الذي يمكن الاعتداد به بجعل الموظف عائداً أو غير عائد. كونه اشترط وجود عقوبتين سابقتين بحق الموظف وارتكب في المرة الثالثة خلال الخمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها وكل ذلك فيما يخص عقوبة الفصل من الوظيفة. اما بالنسبة لعقوبة العزل فيكفي صدور القرار بهذه العقوبة لاستحالة ارتكاب الموظف عقوبة أخرى كونه خارج الوظيفة من خلال انتهاء حياته الوظيفية. وعلى الرغم من اننا ذكرنا سابقاً ان العود يتحقق في عقوبتي

الفصل والعزل وحدهما دون غيرهما، الا ان الامر يصبح أكثر تعقيداً عندما نقول ان عقوبة الفصل على سبيل المثال تتحقق وتقع على الموظف المخالف المعاقب سابقاً باثنين من عقوبات (التوبيخ، انقاص الراتب، تنزيل الدرجة) أو بأحدهما مرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال الخمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها، وقام الوزير المختص بإلغاء عقوبة التوبيخ وفقاً لنص المادة (١٣) من قانون الانضباط بعد تحقق الشروط الخاصة بالإلغاء ومنها مضي سنة واحدة على فرض العقوبة، فكيف يتم عد الموظف عائد للمخالفة بعد ان صدر قرار نهائي بمعاقبته ومن ثم يصدر قرار اخر من الوزير المختص بعد مضي سنة بإلغاء تلك العقوبة، لذلك نجد ان هذا عيباً تشريعياً يجب معالجته وفقاً لما أخذ به المشرع الجنائي.

ويجب ان يبقى القرار السابق قائماً عند ارتكاب المخالف مخالفته الجديدة ويكون القرار كذلك اذا لم يكن قد سقط بأحد أسباب سقوط القرار منها العفو[٢٧]، او صدور قانون جديد يجعل الفعل الصادر عنه القرار السابق غير معاقب عليه، او بانتهاء القرار الاداري أو سحب هذا القرار لأسباب محددة أو سحبه باعتباره قرار غير مشروع، فمثلاً لو صدر عفو عام عن المسجونين وان الموظف كان معاقباً بالفصل مدة بقاءه في السجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف من تاريخ صدور الحكم عليه، فما هو الوضع فيما يخص العقوبة الانضباطية فيما لو صدر هذا العفو، فهل يمكن ان اسقاط عقوبة الفصل الانضباطية وعدها كأن لم تكن وعدم اعتبار الموظف عائداً فيما لو ارتكب مخالفة جديدة؟ الجواب على ذلك ان اسقاط العقوبة الجنائية لا تعفي الموظف من العقوبة الانضباطية حتى لو حكم على ذلك الموظف بالبراءة من الجناية المنسوبة اليه وهذا ما اكده المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة النافذ[٢٨]، عندما نص على أنه لا تحول براءة الموظف أو الافراج عنه عن الفعل المحال من أجله الى المحكمة دون فرض أحدى العقوبات الانضباطية وبالتالي يمكن وفقاً لذلك عد الموظف عائداً لو ارتكب مخالفة جديدة، الا ان لمجلس الدولة رأي آخر في هذا المجال إذ ذهب في قرار له "تمتد آثار رار

العفو العام ليزيل حكم عقوبة العزل المفروضة على الموظف بعد انقضاء الدعوى ومحو حكم الادانة الصادر لارتكابه جريمة وسقوط جميع العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية، طبقاً لأحكام المادة (١٥٣) من قانون العقوبات الامر الذي يتطلب من الادارة بناءً على ذلك اعادة الموظف الى وظيفته[٢٩]، وبذلك فان ظرف العود ينتفي لانتفاء والغاء عقوبة العزل، عكس العفو الخاص الذي لا يترتب عليه سقوط العقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية، وبالتالي عدم اعادة الموظف المعزول الى وظيفته، وبالتالي تحقق ظرف العود بحقه.

وعلى خلاف ما تم ذكره فيما اذا كان القرار الصادر بحق الموظف غير مشروع فيجوز سحبه وان كان قراراً نهائياً، لا بل ان سحبه يكون واجباً على الجهة التي أصدرته لإزالة مخالفة القانون التي ارتكبتها الادارة بإصدارها قراراً معيباً[٣٠]

المطلب الثاني: آثار العود على الموظف: تختلف التشريعات الجنائية عنها في الانضباطية من ناحية ايجاب او جواز تشديد العقوبة على الاشخاص المخالفين بسبب ظرف العود، إذ تعد غالبية التشريعات الجنائية العود من الظروف المشددة الا ان أمر تشديد العقوبة يعد أمراً جوازياً للمحكمة المختصة، فالقاضي الحق في تشديد العقوبة المقررة للجريمة او لا يشددها وفقاً لما يراه مناسباً، كما توصي أغلب المؤتمرات الدولية بجعل التشديد للعود جوازياً حتى يستطيع القاضي مراعاة ظروف كل جريمة على حدة، فقد يكون العود نتيجة لظروف قاسية مرت على الجاني دفعته لارتكاب الجريمة مرة أخرى دون ان يكون لإرادته دخل فيها[٣١]. ونجد ان المشرع العراقي في قانون العقوبات النافذ نص صراحة في المادة (١٤٠) منه على أنه " يجوز للمحكمة في حالة العود ان تحكم بأكثر من الحد الاقصى للعقوبة المقررة للجريمة قانوناً بشرط عدم تجاوز ضعف هذا الحد وعلى ان لا تزيد مدة السجن المؤقت بأي حال من الاحوال على خمس وعشرين سنة ولا تزيد مدة الحبس على عشر سنين" فإذا ما توافرت في الجاني شروط العود اعتبر الجاني عائداً وجاز للقاضي تشديد العقوبة، فالتشديد أذن هو جوازي وليس وجوبياً، أما اذا ما رجعنا الى قانون انضباط موظفي الدول والقطاع

العام بالتأكيد سنجد ان الامر يختلف تماماً، إذ من خلال قراءة نصوص القانون المذكور نجد ان تشديد العقوبة عند تحقق ظروف العود يصبح الزاماً على اللجنة التحقيقية وعلى رئيس الدائرة، فهي ملزمة بتشديد العقاب وبالتالي يترتب على قيام حالة العود آثار اساسية يمكن بيانها في هذه الدراسة التي سيتم تقسيمها على فروع ثلاثة وذلك وفقاً لما يأتي:

الفرع الأول : وجوب تشديد العقوبة الانضباطية : لقد جاء في حكم الفقرة (السابعة) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة نص على تشديد العقوبة على الموظف الذي يتم معاقبته بعقوبات انضباطية كالتوبيخ وانقاص الراتب وتنزيل الدرجة ثم عاد وارتكب مخالفة أخرى تستوجب معاقبته مرة أخرى بإحدى تلك العقوبات وارتكب في المرة الثالثة خلال الخمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلاً يستوجب معاقبته بأحدها، وبهذا نرى ان المشرع جعل تشديد العقوبة الانضباطية وجوبياً على الجهة المختصة بإصدار العقوبة دون ان يكون لتلك الجهة سلطة تقديرية تمكنها من تقدير ما اذا كانت هناك ضرورة لإقرار العقوبة المناسبة على الموظف ام لا، ودون ان يكون لها تقدير ومراعاة ظرف كل قضية على حدة للوصول الى نظام عقابي انضباطي ملائم، وكذلك الحال فيما يتعلق بتطبيق عقوبة العزل، فإذا ما عوقب الموظف بالفصل لارتكابه أحدى المخالفات الانضباطية ثم أعيد توظيفه وارتكب فيما بعد فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى، كان على الجهة المختصة تطبيق ظرف العود وتشديد العقوبة وفقاً لذلك دون ان يكون لها سلطة بتطبيق العقوبة الاصلية المقررة للفعل الاول، وبهذا نجد ان التشريع الانضباطي يختلف عن التشريع الجنائي في هذا المجال، ونحن نميل مع وجهة المشرع في قانون الانضباط، إذ لا بد من تشديد العقوبة الانضباطية في حال تكرار المخالفات لكي يتحقق الهدف من العقوبة وذلك بزجر المخالفين وردع غيرهم، الا اننا من ناحية أخرى نجد ان المشرع في هذا القانون قد أشار الى وجوب تطبيق ظرف العود في المخالفات التي تكون عقوبتها الفصل والعزل دون ان يشير الى وجوب عدّ الموظف عائداً فيما لو عاد وارتكب

مخالفات تكون عقوبتها لفت النظر او الانذار او قطع الراتب، وهذا يدل على ان المشرع في قانون الانضباط قد منح السلطة المختصة بفرض العقوبة، سلطة تقديرية في تشديد العقوبة في المخالفات التي تكون عقوباتها من العقوبات اليسيرة المذكورة آنفاً أو فرض العقوبة التي تتناسب مع المخالفة المرتكبة، الا أنه رجع وذهب الى أكثر من ذلك عندما نص رغم كل تلك الاجراءات الخاصة بتشديد عقوبتي الفصل والعزل، على انه اذا "عوقب الموظف بأكثر من عقوبة واحدة خلال الدرجة الوظيفية الواحدة تطبق بحقه العقوبة الاشد فيما يتعلق بتأخير الترفيع"[٣٢]. ومن هذا النص يتبين لنا ان المشرع نص على وجوب تطبيق العقوبة الاشد في المخالفات اليسيرة اذا عوقب الموظف بأكثر من عقوبة خلال الدرجة الواحدة، وهذا نعده نسفاً للقواعد العامة ينبغي مراجعته بشكل جدي، إذ كيف نطبق العقوبة الاشد على موظف عائد ونهمل بقية العقوبات لا لشيء الا لأنه ارتكب كل تلك المخالفات بذات الدرجة الوظيفية دون ان يكون هناك عذر او ظرف مخفف يمكن تطبيقه على الموظف العائد.

وعلى الرغم من ان المشرع نص على ظرف العود في عقوبتي الفصل والعزل دون غيرهما، الا أنه من قراءة نصوص القانون لم يبين المشرع قواعد للظروف المخففة على العائدين، ما يترتب على ذلك التشديد في العقاب الى حد كبير سواء كان ذلك للعقوبات البسيطة او العقوبات الجسيمة، لذلك كان الاولى بالمشرع ان يبين موقفه الصريح من ذلك من خلال النص صراحة على الظروف المشددة والظروف المخففة لكل مخالفة ولكل موظف والنظر بتأريخه الوظيفي قبل الحكم عليه وهذا ما سنتكلم عنه في الفرع الثالث. ومع ذلك فأن موضوع تشديد العقوبة او إقرار العقوبة المناسبة دون تشديد رغم توافر شروط العود، فيه من المميزات والعيوب، إذ يذهب رأي الى ان موضوع اقرار العقوبة ذاتها رغم حالة العود له ما يميزه لأنه يتيح للسلطة المختصة بفرض العقوبة وتقدير العقاب المناسب وفقاً لكل مخالفة، فضلا عن ان العود يعد حالة خاصة بالشخص المخالف يمكن ان تكشف عن شخصيته وبالتالي مواجهة كافة الظروف المحيطة به

وبالمخالفة[٣٣]. الا اننا نرى ان هذا الرأي لا يستقيم مع المنطق القانوني لان ذلك يؤدي الى الاسراف في تطبيق ظروف مخففة على العائد ويؤدي الى مساواته مع المجرم المبتدأ.

ويرى جانب آخر ان اتجاه المشرع في جعل التشديد للعود اختيارياً اتجاه يؤسف عليه، وأنه لا يعد من باب حسن السياسة العقابية، فكيف يتم معاملة الموظف العائد لارتكاب المخالفات ومعاقبته بذات العقوبة التي تفرض على الموظف الذي ارتكب المخالفة لأول مرة[٣٤]. ومما تقدم نرى ان المشرع العراقي نص على تشديد العقوبة على الموظف في عقوبتي الفصل والعزل دون ان يشير الى امكانية تطبيق تشديد عقوبة الموظف فيما لو ارتكب مخالفات يسيرة تستوجب العقوبات البسيطة، ودون ان يبين الظروف المشددة او الظروف المخففة للعقوبة وهذا نعده نقصاً تشريعياً يجب معالجته وفقاً لما أخذ به المشرع الجنائي في قانون العقوبات.

الفرع الثاني : تشديد العقوبة بتجاوز الحد الأقصى : ان القانون الجنائي وهو يمنح المحكمة سلطة تشديد عقوبة الجريمة الجديدة التي تحققت بها حالة العود والحكم بأكثر من الحد الاقصى للعقوبة المقررة، قد قيد هذا التشديد بشرطين اساسيين الاول: عدم تجاوز ضعف الحد الاقصى للعقوبة المقررة للجريمة اصلاً، فاذا كانت عقوبة الجريمة التي ارتكبها العائد الحبس لحد سنتين، فلا يجوز الحكم عليه بالحبس أكثر من اربعة سنوات والثاني: الا تزيد مدة السجن المؤقت بأي حال من الاحوال على خمس وعشرين سنة ولا تزيد مدة الحبس عن عشرة سنين[٣٥]. واذا ما رجعنا الى قانون انضباط موظفي الدولة نجد ان المشرع العراقي لم يتطلب تطبيق ظرف العود ومن ثم تشديد العقوبة عند ارتكاب الموظف للمخالفة الجديدة في عقوبة الفصل، الا في حالة ارتكاب الموظف مخالفتين عوقب على كل مخالفة من أجلها بعقوبة (التوبيخ او انقاص الراتب او تنزيل الدرجة) لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال مدة الخمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلاً يستوجب معاقبته بأحد تلك العقوبات، بمعنى ان الموظف لو ارتكب مخالفة وعوقب بعقوبة تنزيل الدرجة من أجلها ومن ثم عاد وارتكب مخالفة استحق عليها عقوبة انقاص

الراتب، فان ذلك لا يعد سبباً في تشديد العقوبة، الا اذا تحققت الحالة الاولى فأنه يصار الى تجاوز العقوبة المقررة للمخالفة، وزيادتها بعقوبة أشد، وذلك عكس عقوبة العزل فأنها تتحقق بمجرد ارتكاب الموظف مخالفة عوقب من أجلها بعقوبة الفصل ثم عاد مرة أخرى بعد اعادة تعيينه وارتكب مخالفة جديدة تستحق الفصل مرة أخرى، وبهذه الحالة نكون امام تشديد عقوبة الفصل بتجاوز الحد الاقصى المقرر لها، على الرغم من أنه لا يوجد حدين أدنى وأعلى في العقوبات الانضباطية، الا في عقوبة قطع الراتب وانقاص الراتب. ومن ذلك نستنتج ان المشرع العراقي يتطلب لتحقيق ظرف العود في جريمة الفصل قيام الموظف بارتكاب ثلاثة مخالفات خلال مدة محددة قانوناً تستحق أحدى العقوبات التي بيناها، عكس عقوبة العزل التي تحتاج الى قيام الموظف بمخالفتين فقط بغض النظر عن المدة الواقعة بين المخالفتين لتستطيع السلطة المختصة بفرض العقوبة على فرض عقوبة العزل.

الفرع الثالث: اقتران العود بعذر قانوني : بين المشرع الجنائي ان الجريمة يمكن ان تقع من قبل الجاني العائد وبذات الوقت تقترن بإعذار منصوص عليها في القانون، منها معفية من العقوبة مذكورة في القانون على سبيل الحصر من شأنها ان ترفع العقوبة المقررة عن الفاعل مع قيام المسؤولية، كقيام الجاني بإخبار السلطات المختصة عن الجريمة قبل وقوعها أو تسهيل ضبط الفاعلين الاخرين والإعفاء من عقوبة الاتفاق الجنائي، ومنها اعذار أخرى مخففة للعقوبة تتخضع للسلطة التقديرية للقاضي والتخفيف فيها جوازي وتعرف تلك الظروف بأنها "الخصائص الموضوعية أو الشخصية غير المحددة والتي يمكن ان تسمح في تخفيف العقوبة المقررة قانوناً للجريمة وفقاً للمعيار الذي نص عليه القانون"[٣٦]. وقد يجتمع العود مع العذر القانوني في جريمة واحدة، فما هو الحل في هذه الحالة؟ هل يطبق القاضي ظرف العود المشدد أم يطبق العذر القانوني، رسم المشرع الجنائي العراقي طريقاً لذلك عندما أقر فيما لو "اجتمعت ظروف مشددة مع اعذار مخففة أو ظروف تدعو الى استعمال الرأفة في جريمة واحدة طبقت المحكمة اولاً الظروف المشددة

فالأعذار المخففة ثم الظروف الداعية للرأفة...."[٣٧]. وبناءً على ذلك النص تطبق ظروف العود ان تشدد العقوبة أولاً ثم تطبق بعد ذلك الاعذار والظروف المخففة، مراعية بذلك الظروف الشخصية للجاني ماضيه وظروفه الخاصة اضافة للعوامل الاخرى. ولكن اذا بحثنا في التشريع الانضباطي نجد ان المشرع العراقي قد أغفل تلك الجوانب المهمة دون أي ذكر، فضلاً على أنه لم يمنح اللجان التحقيقية وهي تنظر في المخالفة المرتكبة وظروف الموظف المخالف صلاحية تطبيق الظروف المخففة او الاعذار القانونية المنصوص عليها في القواعد العامة، إذا ما وجدت ان الموظف العائد قد ارتكب المخالفة الجديدة تحت ظروف خارجة عن ارادته، أو ان الموظف العائد قد ساهم بشكل كبير في إخبار الادارة عن المخالفة المتفق على ارتكابها قبل حدوثها، كان من باب أولى على المشرع الانضباطي النص بصورة واضحة وصريحة على تلك الظروف أسوة بالمشرع الجنائي لعدم ترك اجتهادات اللجنة التحقيقية الشخصية التي يمكن ان تشدد العقوبة أو تخففها وفقاً لرؤيتها هذا من ناحية أولى، وان تشابه المخالفات الانضباطية مع الجرائم الجنائية وتأثر الاولى بأحكام الثانية يسهم بشكل كبير في تطبيق احكام التشريع الجنائي على الحالات غير المنصوص عليها في التشريع الانضباطي من ناحية ثانية، فهل يصح ان تكون هناك ظروف واعذار قانونية مخففة تطبق على الجاني العائد لا يمكن تطبيقها على الموظف العائد، خاصة وان الجرائم أكثر خطراً على المجتمع من المخالفات الانضباطية وبالتالي فمن باب أولى تطبيق تلك الاعذار والظروف المخففة على الموظف العائد، وهي دعوة نرفعها الى المشرع العراقي الى اضافة الاعذار والظروف في صلب قانون الانضباط التي يمكن ان تخفف العقوبة عن الموظف العائد أذا ما توافرت الشروط الخاصة بها المنصوص عليها في قانون العقوبات، وهو ما دعا الفقه الى تطبيق الاعذار المخففة على الرغم من وجود ظرف مشدد لان نطاق تطبيق تلك الاعذار يتسع ليشمل جميع المخالفين بلا تمييز بين مخالف وآخر مبتدأ وعائد ومتشرد أو معتاد، فالسلطات المختصة كافة محاكم أو جهات ادارية ملزمة بتطبيق الاعذار المخففة عند توافر شروطها كما حددها المشرع[٣٨]. وما تقدم نجد ان تلك

النقاط ما هي الا آثار للعود تبقى خاضعة لرقابة القضاء الاداري، إذ ان وظيفة المحاكم الادارية تنحصر في مراقبة الاحكام النهائية الصادرة عن الجهات الادارية للتأكد من ان احكامها وقراراتها موافقة للقانون. فهي ليست درجة من درجات المحاكم وانما هي هيئة عليا للرقابة القضائية على اعمال الادارة العامة، إذ واجبها ينحصر بالتحقق من توافر شروط كل مخالفة، فهي عندما تنظر في عقوبة توافرت بها ظروف العود ينبغي لها ان تتأكد من صحة اجراءات الادارة وعدم تجاوز حدود صلاحياتها وانها قامت بتطبيق احكام القانون دون زيادة أو نقصان.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة التي تناولنا وبحثنا فيها عن موضوع مهم وحيوي يخص العود في المخالفات الانضباطية وتشديد العقوبة على ضوء ذلك الظرف، لما له من أهمية في تحقيق هدف العقوبة، ومن النقاط التي تم ذكرها وبحثها، وجب علينا ودون تكرار ما ذكرناه ان نختتم الدراسة باستنتاجات وتوصيات وذلك وفقاً للأتي:

أولاً: الاستنتاجات:

١- لم يعرف المشرع العراقي سواء في قانون العقوبات او قانون انضباط موظفي الدولة العود، وانما ترك ذلك لفقهاء علم العقاب وعلم الاجرام وفقهاء القانون الجنائي والقضاء.

٢- للعود صور كثيرة منها العود العام الذي يتحقق بمجرد عودة الشخص الى ارتكاب مخالفة جديدة أياً كان نوعها وطبيعتها، والعود الخاص الذي يتحقق عندما تكون المخالفة الجديدة متماثلة أو متشابهة مع المخالفة الاولى التي ارتكبها الموظف، والعود المؤقت الذي يتحقق عند وقوع المخالفة الجديدة خلال مدة معينة من الحكم السابق على المخالفة الاولى، ويتحقق العود البسيط عندما يرتكب الموظف مخالفة يتم معاقبته عليها بقرار نهائي ومن ثم يعود ويرتكب مخالفة جديدة أخيرة دون ان يعود مرة ثالثة ويرتكب فعل مخالف وهو ما اخذ به المشرع في عقوبة العزل، والعود المتكرر الذي يتحقق

عندما يحصل لمرات متعددة، ونجد ان المشرع العراقي أخذ بالعود المتكرر لإيقاع عقوبة الفصل وأخذ بالعود البسيط عند ايقاع عقوبة العزل.

٣- لا يمكن معاقبة الموظف العائد في العود المؤقت بعد انتهاء المدة التي حددها قانون الانضباط، عكس الحال بالنسبة لعقوبة العزل التي يمكن فرضها على الموظف العائد بغض النظر عن المدة الواقعة بين المخالفة الاولى والمخالفة الثانية.

٤- تشديد العقوبة في الجرائم الجنائية امر متروك للسلطة التقديرية للقاضي، عكس الامر في قانون الانضباط وجدنا ان التشديد للعود وجوبي ولا يمكن للجنة التحقيقية اذا ما توافرت شروطه ان تستبعده.

٥- العود في المخالفات الانضباطية لا يتحقق الا في المخالفات التي تستوجب عقوبة الفصل والعزل، دون المخالفات اليسيرة الاخرى.

٦- يشترط لتحقق العود في عقوبة الفصل ان يكون الموظف قد عوقب باثنين من عقوبات(التوبيخ، انقاص الراتب، تنزيل الدرجة) او بأحدها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها

٧- يشترط لتحقق العود في عقوبة العزل ان يعاقب الموظف بالفصل ثم تتم اعادته للوظيفة فيرتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى.

٨- إن مفهوم الاعتياد كظرف مشدد آخر له مدلول مزدوج، إذ يشترك الاعتياد مع ظرف العود في ركن تكرار الفعل المخالف للقانون، غير أن حالة العود يشترط فيها أن يمثل كل فعل من الأفعال مخالفة في حد ذاتها، وأن يصدر حكم نهائي يكون حكماً باتاً قبل وقوع المخالفة الجديدة، وذلك على العكس في مخالفات الاعتياد، والتي يقصد بها الاعتياد على أفعال يعد تكرارها مخالفات متشابهة قائمة بذاتها.

٩- التعدد يختلف عن العود فهو حالة ارتكاب الشخص لجرائم عدة قبل ان يصدر حكماً نهائياً عليه عن أي جريمة منها.

١٠- عدم وجود نصوص صريحة في قانون انضباط موظفي الدولة تشير الى ظرف العود وشروطه وآثاره، الا ان قراءة نصوص القانون المذكور بتأني وتدقيق نجدها تنص على هذا الظرف دون غيره من الظروف المشددة او المخففة والاعذار القانونية المنصوص عليها في القانون الجنائي.

١١- ينبغي لتوافر ظرف العود ان تكون هناك مخالفة الجديدة يرتكبها الموظف بعد قرار سابق بعقوبة سابقة، واكتسب القرار السابق الحكم النهائي الذي لا يمكن الطعن به بأي طري من طرق الطعن المنصوص عليها في القانون.

١٢- من الاثار الرئيسية التي يرتبها العود هو وجوب تشديد العقوبة الانضباطية، دون ان تكون هناك صلاحية للجنة التحقيقية بإقرار العقوبة الاصلية المناسبة للفعل المخالف وبهذا وجدناه ان التشريع الانضباطي يختلف عن التشريع الجنائي الذي منح القاضي سلطة بتشديد العقوبة من عدمها.

١٣- ان المشرع في قانون الانضباط نص على تطبيق العقوبة الاشد بحق الموظف فيما يتعلق بتأخير الترفيع انه اذا كان الموظف معاقباً بأكثر من عقوبة واحدة خلال الدرجة الوظيفية الواحدة.

١٤- أغفل المشرع الانضباطي الالية التي يمكن اعتمادها فيما لو اقترن ظرف العود بعذر قانوني مخفف للعقوبة منصوص عليه في القواعد العامة، وأنه لم يمنح اللجنة التحقيقية وهي تنظر في المخالفة المرتكبة وظروف الموظف المخالف، صلاحية تطبيق الظروف المخففة او الاعذار القانونية المنصوص عليها في القواعد العامة

ثانياً: التوصيات:

١- تعديل نصوص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الخاصة بالعود وجعلها نصوص واضحة وصريحة أسوة لما هو منصوص عليه في قانون العقوبات، مع الاخذ بنظر الاعتبار الاختلاف بين المخالفة الانضباطية والجريمة الجنائية.

٢- تعديل نص الفقرة التي تتطلب مضي مدة خمس سنوات بين ارتكاب المخالفتين السابقتين وبين ارتكاب المخالفة الثالثة لتشديد عقوبة الفصل، وذلك من خلال الغاء تلك المدة واعتبار الموظف عائداً للمخالفة بمجرد صدور حكم نهائي سابق عن مخالفة سابقة وارتكابه مخالفة جديدة.

٣- نقترح على المشرع العراقي في قانون الانضباط ان يكون ظرف العود متحقق في جميع المخالفات والعقوبات سواء اليسيرة منها أو الجسيمة وعدم حصرها على عقوبتي الفصل والعزل.

٤- دعوة المشرع العراقي لبيان حالات العود والتعدد والاعتياد والنص كذلك على الظروف والاعذار المشددة والمخففة وموانع العقاب وبيان العقوبات المناسبة لهذا الظروف وذكرها في قانون الانضباط كما هو منصوص عليه في قانون العقوبات مع مراعاة الاختلاف بين المخالفة والجناية.

٥- تعديل النص القانوني الذي يشير الى تطبيق العقوبة الاشد في المخالفات اليسيرة اذا عوقب الموظف بأكثر من عقوبة خلال الدرجة الواحدة فيما يتعلق بالترفيع، كونه يعد نسفاً للقواعد العامة ينبغي مراجعته، وذلك من خلال النص على سريان آثار كل عقوبة على الموظف المخالف وان كانت تلك العقوبات فرضت عليه وهو في ذات الدرجة الوظيفية ازجره وردع غيره وتحقق الهدف من العقوبة الانضباطية، الا اذا كانت هناك ظروف او اعذار قانونية يمكن للسلطة الادارية والقضائية الاخذ بها في محو آثار بعض العقوبات اليسيرة.

٦- أغفل المشرع الانضباطي الالية التي يمكن اعتمادها فيما لو اقترن ظرف العود بعذر قانوني منصوص عليه في القواعد العامة، فضلاً على أنه لم يمنح اللجان التحقيقية وهي تنظر في المخالفة المرتكبة وظروف الموظف المخالف صلاحية تطبيق الظروف المخففة او الاعذار القانونية المنصوص عليها في القواعد العامة، إذا ما وجدت ان الموظف

العائد قد ارتكب المخالفة الجديدة تحت ظروف خارجة عن ارادته، أو ان الموظف العائد قد ساهم بشكل كبير في إخبار الادارة عن المخالفة المتفق على ارتكابها قبل حدوثها.

٧- دعوة المشرع الانضباطي الى النص بصورة واضحة وصريحة على الالية التي يمكن السير بمقتضاها عندما يقترن ظرف العود مع ظرف مخفف منصوص عليه في القواعد العامة أسوة بالمشرع الجنائي من خلال تقديم الظرف المشدد ثم العمل والنظر بالظرف المخفف لعدم ترك اجتهادات اللجنة التحقيقية الشخصية التي يمكن ان تشدد العقوبة أو تخففها وفقاً لرؤيتها.

قائمة المصادر

أولاً الكتب:

١- د. احمد عبد العزيز الالفي، العود الى الجريمة والاعتياد، دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٦٥.

٢- د. احمد محمد بونه، تعدد الجرائم وأثره في العقوبات، دار الكتب القانونية، دار شتات للنشر والبرامجيات، القاهرة، ٢٠١٢.

٣- د. السعيد مصطفى السعيد، العقوبة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٩.

٤- جندي عبد الله الملك، الموسوعة الجنائية، ط٢، دار العلم للجميع، بيروت، لبنان، دون ذكر سنة النشر.

٥- د. سمير الجنزوري، الاسس العامة لقانون العقوبات مقارن باحكام الشريعة الاسلامية، دون ذكر المطبعة، القاهرة، ١٩٨٥.

٦- د. عبد الحميد الشوازئي، الظروف المشددة والمخففة للعقاب، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠١٦.

٧- د. عدنان الخطيب، موجز القانون الجزائي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، الكتاب الاول، دون ذكر أسم الناشر، دمشق، ١٩٩٩.

٨- د. علي حسين الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في انون العقوبات، العاتك لصناعة الكتاب، بيروت، ٢٠١٩.

٩- د. علي راشد، القانون الجنائي المدخل واصول النظرية العامة، ط٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١.

١٠- د. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الاداري، دون ذكر اسم الناشر، ٢٠٠٩.

١١- محمد الفاضل، المبادئ العامة في القوانين، ج١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٤.

١٢- د. محمد كامل، شرح قانون العقوبات، القسم العام، ط٢، دون ذكر أسم الناشر وسنة النشر.

١٣- د. محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات، ط١، دون ذكر اسم وسنة ومكان دار النشر.

ثانياً: الرسائل والاطاريح:

١- علياء خالد محود، شرط الكفاءة في تولي الوظيفة العامة في العراق" دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تكريت، ٢٠٢٣.

٢- د. علي حسين الخلف، تعدد الجرائم وأثره في العقاب، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠.

٣- د. فخري عبد الرزاق الحديثي، الاعذار القانونية المخففة للعقوبة، اطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٩.

٤- نشأت احمد نصيف، العود الى الجريمة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩١.

ثالثاً: القوانين:

١- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

٢- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

رابعاً: القرارات:

١- قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة رقم (١٣٠/انضباط/تمييز/٢٠٠٨ في ٢٠٠٨/٦/١٠) منشور في قرارات وفتاوى مجلس الدولة لسنة ٢٠٠٨.

الهوامش

[1] د. سمير الجنزوري، الاسس العامة لقانون العقوبات مقارن باحكام الشريعة الاسلامية، دون ذكر المطبعة، القاهرة، ١٩٨٥، ص ٦٥٣.

[2] د. سمير الجنزوري، صدر سابق، ص ٦٥٣-٦٥٤

[3] نشأت احمد نصيف، العود الى الجريمة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩١، ص٤٧.

[4] د. احمد عبد العزيز الالفي، العود الى الجريمة والاعتياد، دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٦٥، ٥٦.

[5] د. محمد كامل، شرح قانون العقوبات، القسم العام، ط٢، دون ذكر أسم الناشر وسنة النشر، ٣٧٩.

[6] د. عبد الحميد الشوازئي، الظروف المشددة والمخففة للعقاب، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠١٦، ص ١٠٢.

[7] د. عدنان الخطيب، موجز القانون الجزائي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، الكتاب الاول، دون ذكر أسم الناشر، دمشق، ١٩٩٩، ص ٧٠٠

[8] د. علي راشد، القانون الجنائي المدخل واصول النظرية العامة، ط٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٨٧.

[9] د. علي حسين الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في انون العقوبات، العاتك لصناعة الكتاب، بيروت، ٢٠١٩، ص ٤٤٩.

[10] محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات، ط١، دون ذكر اسم وسنة ومكان دار النشر، ص ٥٣٨.

[11] الفقرة (سابعاً) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

[12] علياء خالد محود، شرط الكفاءة في تولي الوظيفة العامة في العراق" دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة تكريت، ٢٠٢٣، ص ١٣١-١٣٢.

[13] الفقرة (ثامناً/ج) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

[14] نشأت احمد نصيف، مصدر سابق، ص ٥٥.

[15] د. احمد محمد بونه، تعدد الجرائم وأثره في العقوبات، دار الكتب القانونية، دار شتات للنشر والبرامجيات، القاهرة، ٢٠١٢، ص١٥.

[16] الفقرة (ثانياً) من المادة (٩) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

[17] د. علي حسين الخلف، تعدد الجرائم وأثره في العقاب، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠، ص٢٨.

[18] جندي عبد الله الملك، الموسوعة الجنائية، ط٢، دار العلم للجميع، بيروت، لبنان، دون ذكر سنة النشر، ص٢٠٤.

[19] المادة (٢٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

[20] أنظر نص المواد (١٣٩، ١٤٠) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

[21] د. السعيد مصطفى السعيد، العقوبة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٩، ص٤٥٠.

[٢٢] انظر نص الفقرة (سابعاً/أ) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

[٢٣] انظر نص الفقرة (ثامناً/ج) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

[٢٤] نشأت احمد نصيف، مصدر سابق، ص ٧٢-٧٣.

[٢٥] الفقرة (اولاً) من المادة ٢١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

[٢٦] محمد الفاضل، المبادئ العامة في القوانين، ج١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٤، ص ٦٥٧.

[٢٧] يعرف العفو العام بأنه اسدال ستار النسيان على بعض الجرائم وسقوط الدعاوى التي رفعت بشأنها وكافة العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية.

[٢٨] انظر نص المادة (٢٣) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

[٢٩] قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة رقم (١٣٠/انضباط/تمييز/٢٠٠٨ في ٢٠٠٨/٦/١٠) منشور في قرارات وفتاوى مجلس الدولة لسنة ٢٠٠٨.

[٣٠] د. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الاداري، دون ذكر اسم الناشر، ٢٠٠٩، ص ٤٠٦.

[٣١] نشأت احمد نصيف، مصدر سابق، ص ١٤٧.

[٣٢] الفقرة (ثانياً) من المادة (٩) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

[٣٣] د. فخري عبد الرزاق الحديثي، الاعذار القانونية المخففة للعقوبة، اطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٩، ص ١٥١.

[٣٤] محمد الفاضل، مصدر سابق، ص ٣٨٣.

[٣٥] المادة (١٤٠) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

[٣٦] د. علي حسين الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي، مصدر سابق، ص ٤٥٧.

[٣٧] المادة (١٣٧) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

[٣٨] د. فخري عبد الرزاق الديثي، مصدر سابق، ص ١٧٨.