



مسؤولية الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام

مريم خماس رزوقي^(*)

(*) مدرس مساعد - مركز وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المستخلص

تعد مسؤولية الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة من المواضيع التي تقوم على تحقيق التوازن بين الحماية القانونية للحياة الخاصة للموظف داخل المرفق العام وخارجه وبين حق الادارة في الاشراف والرقابة فالمشرع العراقي كفل حماية الحياة الخاصة للموظف العام في الدستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ والتشريعات النافذة الا ان هذه الحماية ليست مطلقة حيث ان الموظف العام رغم تمتعه بحقوقه وحرياه خارج نطاق العمل الوظيفي الا ان مركزه الوظيفي قد يجعل بعض سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام محل مساءلة متى ما تجاوزت نطاقها الشخصي واثرت بصورة مباشرة او غير مباشرة على سمعة الوظيفة العامة وهيبتها ، هذا وان قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وقانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل يشكلان الاطار القانوني المنظم لمسؤولية الموظف العام الانضباطية والجزائية الا ان النصوص التي تضمنها لم تضع معياراً دقيقاً وصرحاً يحدد السلوكيات الموظف الخاصة ذات الاثر على المرفق العام مما يحتمل معه التخوف من التعسف الادارة في استعمال سلطتها التقديرية.

الكلمات المفتاحية

الموظف العام، الحياة الخاصة، المرفق العام، المسؤولية الانضباطية والجزائية

للاستشهاد بهذا البحث:

رزوقي م. خ. (٢٠٢٦). مسؤولية الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام. مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، ٣٤، ٣٠٩-٣٣٦. <https://doi.org/10.61279/js7v3n65>

تاريخ الاستلام: ١٧ حزيران ٢٠٢٦ تاريخ القبول: ٢٠ تموز ٢٠٢٦ تاريخ النشر ورقياً: ٢٥ تشرين الثاني ٢٠٢٦ متوفر على الموقع الالكتروني: ٢٥ تشرين الثاني ٢٠٢٦

متوفر على: <https://jlps.edu.iq/index.php/jlps/ar/article/view/666>

متوفر على: <https://iasj.mohesr.gov.iq/journals/journal/view/253>

ترميز رقمي: <https://doi.org/10.61279/js7v3n65>

مفهرسة على: <https://doaj.org/toc/2664-4088>

المجلة تعمل بنظام التحكيم المجهول لكل من الباحث والمحكمين

هذا البحث مفتوح الوصول ويعمل وفق (نسب المشاع الإبداعي) (نسب المُصنَّف - غير تجاري - منع الاشتقاق ٤.٠ دولي)

يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر (Copyright) لأعمالهم المنشورة في المجلة، مع منح المجلة حق النشر الأول وذلك حسب سياسات المجلة

نسخة المجلة المنشورة هي النسخة الرسمية المعتمدة لأغراض التوثيق والاستشهاد العلمي

المجلة مؤرشفة في مستوعب المجلات العراقية المفتوحة

للزيد من المعلومات مراجعة الروابط من خلال الضغط على الشعارات ادناه



The Employee's Liability for Private Conduct Affecting the public Service

Maryam Khamas Razuqi(*)

(*) Assistant Lecturer – Ministry of Higher Education and Scientific Research (Headquarters)

Abstract

The responsibility of the employee for the behaviors of their private life is one of the topics based on achieving a balance between the legal protection of the employee's private life inside and outside the public institution and the administration's right to supervision and control. The Iraqi legislator has guaranteed the protection of the private life of the public employee in the Constitution of the Republic of Iraq of 2005 and the legislation in force. However, this protection is not absolute, as despite the public employee enjoying their rights and freedoms outside the scope of work, their occupational position may make some behaviors of their private life that affect the public institution subject to accountability whenever they exceed their personal scope and directly or indirectly affect the reputation and prestige of public service. Furthermore, the amended State and Public Sector Employees Discipline Law No. (14) of 1991 and the amended Iraqi Penal Code No. (111) of 1969 constitute the legal framework regulating the disciplinary and criminal responsibility of the public employee. However, the provisions they contain have not established a precise and explicit standard defining the employee's private behaviors that affect the public institution, which raises concerns about the administration's abuse of its discretionary authority.

Key Words

Public Employee, Private Life, Public Service, Disciplinary and Criminal Liability

Recommended citation

رزوقي م. خ. (٢٠٢٦). مسؤولية الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام. مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، ٣٤، ٣٠٩-٣٣٦. <https://doi.org/10.61279/js7v3n65>

Received 17 June 2026; accepted 20 July 2026

published 25 Oct. 2026 ; published online: 25 Oct. 2026

Available online at: <https://jlps.edu.iq/index.php/jlps/ar/article/view/666>

Online archived copy can be found at: <https://iasj.mohesr.gov.iq/journals/journal/view/253>

Indexed by: <https://doaj.org/toc/2664-4088>

Crossref DOI: <https://doi.org/10.61279/js7v3n65>

This article has been reviewed under the journal's double-blind peer review policy.

This article is open access and licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License (CC BY-NC-ND 4.0).

Authors retain the copyright to their works published in the journal, while granting the journal the right of first publication according to the journal's [policies](#).

The published version of the journal is the official version authorized for documentation and scholarly citation purposes.

The journal is archived in the Iraqi Open Access Journals database .

For more information, please refer to the links by clicking on the logos below .



المقدمة

إذا كان من السهل اثبات مسؤولية الموظف عند اخلاجه بواجباته الوظيفية او ارتكابه مخالفة انضباطية أو جريمة اثناء تأدية وظيفته او بسببها، فأن تحديد هذه المسؤولية يصبح أكثر تعقيداً ويحتاج الى دراسة وتدقيق عميقين عندما يتعلق الامر بسلوكه في حياته الخاصة نظراً لغياب الارتباط المباشر بالوظيفة العامة في هذه الحالة وقد اسهم التطور الرقي والانتشار الواسع لوسائل التواصل الاجتماعي في زيادة تعقيد هذه المسألة حيث اصبحت سلوكيات الموظف في حياته الخاصة أكثر عرضة للظهور بما قد ينعكس سلباً على سمعة الوظيفة العامة.

ويمكن البحث في دراسة مسؤولية الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام من خلال التدقيق بين حقين متقاطعين حق الموظف في صون حرمة حياته الخاصة والمكفولة له دستورياً وقانونياً مقابل حق الادارة في مساءلته انضباطياً او جزائياً متى تجاوزت سلوكياته الخاصة نطاقها الشخصي واثرت في سمعة المرفق العام ، من هذا المنطلق يثير البحث تساؤلات متعددة حول تحديد مفهوم الحياة الخاص للموظف العام والاسس القانونية لمسؤوليته عن السلوكيات الصادرة في نطاقها وبيان حقه في التمتع بالحماية القانونية لحياته الخاصة تجاه سلطة الادارة داخل نطاق العمل الوظيفي وخارجه فضلاً عن بيان المسؤولية الانضباطية والجزائية التي قد تترتب على تلك السلوكيات متى كان لها اثر في حسن سير المرفق العام.

أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث في مسؤولية الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام في كونه يسهم في اثراء المكتبة القانونية العراقية بإضافة علمية تتناول جانباً لم يحظ بقدر كافي من الدراسة كما وتبرز أهميته في تقديم اطار قانوني يساعد الجهات الادارية على مواجهة الاشكالات عند خروج الموظف العام عن مقتضيات الوظيفة العامة في حياته الخاصة بما يسهم في سد ثغرة مهمة تتعلق بتحديد الحدود الفاصلة بين ما يُعد مباحاً للموظف بصفته شخصياً عادياً وبين ما يشكل مخالفة قانونية تستوجب العقاب.

اشكالية البحث

تكمّن اشكالية البحث من خلال تحديد الحدود القانونية التي تقوم عندها مسؤولية الموظف عن السلوكيات الصادرة عنه في حياته الخاصة والتي تنعكس بصورة مباشرة وغير مباشرة على سمعة وهيبة المرفق العام، كما ويشير البحث تساؤلاً قانونياً يتمثل في كيفية تحقيق التوازن بين حق الموظف في احترام حياته الخاصة وبين سلطة الادارة في مساءلته قانونياً كلمات اخلت تلك السلوكيات بكرامة الوظيفة العامة.

منهجية البحث

اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي من خلال عرض وتحليل النصوص القانونية المنظمة لمسؤولية الموظف

المبحث الاول

الاطار المفاهيمي والاساس القانوني لمسؤولية

الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة

يلتزم الموظف العام بالتحلي بحسن السلوك والانضباط داخل نطاق الوظيفة وخارجها اذ ان تمتعه بحقه في الحياة الخاصة لا يعفيه من مراعاة ما تفرضه الوظيفة العامة من التزامات اخلاقية وقانونية فخرية الموظف في ممارسة شؤونه الخاصة تظل مقيدة بعدم الاضرار باعتباره الوظيفي او المساس بكرامة الوظيفة العامة، ويتجلى اهتمام المشرع بهذا الجانب منذ مرحلة الالتحاق بالوظيفة العامة اذ تشترط التشريعات المنظمة للوظيفة فيمن يتقدم لشغلها ان يكون محمود السيرة وحسن السمعة وان لا يكون قد صدر بحقه حكم في جنابة او جنحة مخلة بالشرف، هذا وان مساءلة الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام لا تستند الى مجرد اعتبارات اخلاقية او اجتماعية وانما الى اساس قانوني يحدد الحالات التي تمتد فيها مسؤولية الموظف الى التصرفات الواقعة خارج نطاق الوظيفة، هذا وان هناك عدد من الواجبات التي يلتزم بها الموظف خارج نطاق العمل الوظيفي والتي تعد امتداد لعمله داخل نطاق العمل تستوجب قيام مسؤوليته متى ما كان لها اثر مباشر وغير مباشر على شرف وكرامة الوظيفة.

وانطلاقا من ذلك يهدف هذا المبحث الى بيان مفهوم الحياة الخاصة للموظف ومن ثم بين الاساس القانوني الذي تستند اليه هذه المساءلة فضلا عن بيان الواجبات

وبيان الاحكام القانونية المتعلقة بحياته الشخصية ومدى انعكاسها على الوظيفة العامة مع الاستعانة بالأحكام القضائية ذات الصلة كلما اقتضت طبيعة البحث ذلك.

خطة البحث

اقتضت طبيعة موضوع البحث اعتماده على التقسيم الثنائي حيث سنقوم بتقسيمه الى مبحثين وكل مبحث الى مطلبين وفقا للاتي:

المبحث الاول: الاطار المفاهيمي والاساس القانوني لمسؤولية الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة.

المطلب الاول: مفهوم الحياة الخاصة للموظف والاساس القانوني لمسؤوليته.

المطلب الثاني: واجبات الموظف خارج نطاق العمل الوظيفي.

المبحث الثاني: سلوكيات الحياة الخاصة للموظف بين الحماية والمسؤولية.

المطلب الاول: حماية الحياة الخاصة للموظف تجاه سلطة الادارة.

المطلب الثاني: اثر سلوكيات الحياة الخاصة للموظف في قيام مسؤوليته.

المقررة عليه خارج نطاق العمل الوظيفي ولتحقيق ذلك قسم هذا المبحث الى مطلبين الاول سيكون عن مفهوم الحياة الخاصة للموظف العام والاساس القانوني لمساءلته عن سلوكياتها ذات الاثر على المرفق العام بينما يخصص المطلب الثاني لبيان الواجبات المقررة على الموظف خارج نطاق العمل الوظيفي.

المطلب الاول

مفهوم الحياة الخاصة للموظف العام والاساس القانوني لمسؤوليته

سنتناول في هذا المطلب تعريف الحياة الخاص للموظف العام لغة واصطلاحاً بالفرع الاول والاساس القانوني لمساءلة الموظف العام عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام بالفرع الثاني وعلى النحو الآتي:

الفرع الاول

تعريف الحياة الخاصة للموظف العام

ان البحث عن تعريف الحياة الخاصة للموظف العام يستوجب البحث في المعنى اللغوي للمصطلح فالمعاجم العربية لم تتناول مصطلح الحياة الخاصة بوصفه تركيباً لغوياً مستقلاً الامر الذي يقضي استنباط معناه من

دلالة مفردته فالحياة تعني الوجود والبقاء^١ بينما تدل الخاصة على ما يخص به الانسان دون غيره ومن ثم فإن الحياة الخاصة في مدلولها اللغوي تعبر عن المجال الشخصي الذي يختص به الفرد دون مشاركته او رقابة الغير^٢، اما على الصعيد الاصطلاحي فقد تعددت الآراء الفقهية بشأن تحديد مفهوم الحياة الخاصة اذ يذهب الاتجاه الاول الى ان معيار الحياة الخاصة يتمثل بعدم العلانية كالأفعال والتصرفات التي تتم داخل المسكن او في أماكن مغلقة اما الاتجاه الثاني فيربط مفهوم الحياة الخاصة بحق الفرد في الانفراد بنفسه والتمتع بالعزلة والخصوصية بما يتيح له الابتعاد مؤقتاً عن الحياة العامة في حين يرى الاتجاه الثالث ان الحياة لا يمكن احتواؤها في تعريف جامع مانع نظراً لتعدد صورها ولكونها عصبية على التعريف^٣، وفي مقابل ذلك يتجنب القضاء في كثير من الاحيان وضع تعاريف لمصطلحات المنازعة المعروضة امامه كون مهمة القضاء وهو الفصل في النزاع واصدار الحكم بشأنه ولأن تعريف الحياة الخاصة للموظف العام فكرة مرنة ومتغيرة باختلاف المكان والزمان والظروف الاجتماعية الامر الذي يجعل من العسير وضع تعريف للحياة الخاصة من قبل القضاء.

١ مجمع اللغة العربية، المعجم الوجيز، الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية، ١٩٩٢، ص ١٩٨.

٢ ابن منظور محمد بن مكرم، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة، بدون تاريخ، ص ١١٥.

٣ د. حسني الجندي، ضمانات حرمة الحياة الخاصة في الاسلام، ط ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣، ص ٣٧.

لمساءلة الموظف عن اخلاله بواجباته الوظيفية ومنها اهم تلك النصوص:

المادة (٣) التي نصت على ان (الوظيفة العامة تكليف وطني وخدمة اجتماعية يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين في ضوء القواعد القانونية النافذة) وهذا يعني ان التزام الموظف لا يقتصر على اداء واجباته الوظيفية داخل العمل وانما يمتد الى الامتناع عن كل سلوك من شأنه ان يمس شرف الوظيفة او يؤثر على ثقة الجمهور بالمرفق العام.

المادة (٤/ سابعاً) التي نصت على (يلتزم الموظف بالواجبات الاتية: كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته او اثناءها اذا كانت سرية بطبيعتها او يخشى من افشاءها الحاق الضرر بالدولة او بالأشخاص او صدرت اليه اوامر من رؤسائه بكتمتها ويبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته ولا يجوز له ان يحتفظ بوثائق رسمية بعد احواله على التقاعد او انتهاء خدمته باي وجه كان)^٤ اذ يتضح ان المشرع لم يقصر التزام الموظف العام بكتمان المعلومات والوثائق السرية على مدة بقاءه في الوظيفة وانما يمتد هذا الالتزام الى ما بعد انتهاء خدمته فقيام الموظف بالإفصاح عن المعلومات والوثائق في محيطه الاجتماعي يعد سلوكاً شخصياً ذات اثر المرفق العام وهذا يبين ان مناط مسؤولية الموظف اتجاه الوظيفة ليس محدد بزمان او

ويمكننا تعريف الحياة الخاصة للموظف العام بأنها المجال الذي يمارس فيه الموظف حرياته الشخصية خارج نطاق الوظيفة العامة ويكون الاصل فيه عدم خضوعه للمساءلة او الرقابة الادارية غير ان هذه الحماية تنقيد اذا تجاوزت سلوكياته الخاصة نطاقها الشخصي واثرت في سمعة الوظيفة العامة او اخلت بواجباتها او انعكست على سير المرفق العام.

الفرع الثاني

الاساس القانوني لمسؤولية الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة

لا تعد مساءلة الموظف العام عن سلوكيات حياته الخاصة امراً مطلقاً وانما تستند الى اساس قانوني يبرر رقابة الادارة الى بعض التصرفات التي تقع خارج نطاق الوظيفة عندما يكون لهذه التصرفات تأثير مباشر وغير مباشر على هبة الوظيفة العامة وحسن سير المرفق العام، عليه يتجلى الاساس القانوني لمساءلة الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام الى مجموعة من النصوص التشريعية التي تحكم العلاقة الوظيفية على النحو الاتي:

اولاً: قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل اذ يعد الاطار الرئيسي

٤ المادة (٤/ سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

بمجال عمله السابق بعد تاريخ انتهاء خدمته لمدة ثلاث سنوات^٧.

ثالثاً: قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل:

ان العديد من النصوص القانونية التي تلزم مساءلة الموظف جنائية عند قيام بعمل يستوجب العقوبة سوء كان ذلك ضمن نطاق العمل او خارجه طالما اثر على حسن سير المرفق العامة وهيئته وسمعته ومن تلك النصوص اللائي:

المادة (٣٣٤) التي نصت (يعاقب بالحبس وبالغرامة او بأحدى هاتين العقوبتين كل موظف او مكلف بخدمة عامة استغل سلطة وظيفته فاشترى عقاراً او منقولاً قهراً من مالكة او استولى عليه او على منفعة او اي حق اخر للغير بغير حق او اكراه مالكة على اجراء اي تصرف مما ذكر لشخصه او لشخص اخر وعلى تمكينه من الانتفاع بأي وجه من الوجوه ويحكم برد الشيء المغتصب او قيمته ان لم يوجد عينا فضلاً عن الحكم بالتعويض لمن لحقه ضرر من الجريمة اذا كان له داع)^٨.

مكان السلوك وانما مدى انعكاسه على حسن سير المرفق العام.

المادة (٤/ ثامناً) التي نصت على (المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سوء كان ذلك اثناء ادائه وظيفته ام خارج اوقات الدوام الرسمي) وهنا المشرع وسع نطاق مسؤولية الموظف فلم يقصر واجبه بالمحافظة على كرامة الوظيفة على فترة اداء العمل او مكانه وانما امتد ليشمل سلوك الموظف خارج اوقات الدوام الرسمي.

ثانياً: لائحة السلوك الوظيفي رقم (١) لسنة ٢٠٠٦ المعدل الصادرة من هيئة النزاهة/ دائرة الوقاية ومن اهم تلك النصوص:

المادة (١١/٤) التي نصت على (يلتزم الموظف او المكلف بخدمة عامة بما يأتي: الامتناع عن القيام بأي نشاط من شأنه يؤدي الى نشوء تضارب مصالح بين مسؤولياته ومصالحة الشخصية)^٩.

المادة (١٢/٤) التي نصت على (يلتزم الموظف او المكلف بخدمة عامة بما يأتي: الامتناع عن العمل او قبول مكافاة من اية جهة في القطاع الخاص لها علاقة

٥ المادة (٤/ ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

٦ المادة (١١/٤) من لائحة السلوك الوظيفي رقم (١) لسنة ٢٠٠٦ الصادرة من هيئة النزاهة/ دائرة الوقاية.

٧ المادة (١٢/٤) من لائحة السلوك الوظيفي رقم (١) لسنة ٢٠٠٦ الصادرة من هيئة النزاهة/ دائرة الوقاية.

٨ المادة (٣٣٤) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

المادة (٣٣٥) التي نصت على (يعاقب بالسجن مدة لا تزيد عن عشر سنين او بالحبس كل موظف او مكلف بخدمة عامة استغل وظيفته فاستولى بغير حق على مال او متاع او ورقة مثبته لحق او غير ذلك مما وجد بحيازته بسبب وظيفته او سهل ذلك لغيره ولم يكن ذلك بنية التملك)^٩. ونرى ان هذه النصوص تعد الاساس القانوني لموضوع دراستنا فأن ارتكاب الموظف لمثل هذه الجرائم وان كان يشكل مسؤولية جنائية في المقام الاول الا انه يكشف لنا عن سلوك شخصي للموظف العام يتنافى مع مقتضيات الوظيفة العامة وشرفها سواء وقع الفعل اثناء اداء العمل او كانت اثاره ممتدة الى خارج نطاقه وهذا ما يبرر مساءلته انضباطيا الى جانب مساءلته الجنائية.

المطلب الثاني

واجبات الموظف خارج نطاق العمل الوظيفي

لا تقتصر الالتزامات القانونية الملقاة على عاتق الموظف العام على اداء واجباته اثناء ممارسته لمهام وظيفته وانما تمتد في بعض صورها الى سلوكه خارج نطاق العمل الوظيفي وهذه الواجبات ليست محددة على سبيل الحصر وانما هي واجبات عامة ناتجة عن طبيعة الوظيفة العامة وما تفرضه من التزامات تتجاوز حدود الزمان والمكان، عليه سنتناول في هذا المطلب اهم واجبات

الموظف التي لا تنتهي بانتهاء الدوام وانما تمتد الى سلوكه خارج نطاق العمل الوظيفي من خلال تقسم المطلب الى فرعين واجب المحافظة على شرف وكرامة الوظيفة والتفرغ لأداء العمل الوظيفي في الفرع الاول واجب عدم استغلال سلطاته الوظيفة وعدم افشاء اسرارها في الفرع الثاني وعلى النحو الآتي:

الفرع الاول

واجب الموظف العام في المحافظة على شرف وكرامة الوظيفة والتفرغ لأداء العمل الوظيفي

ان الموظف في الاصل يتمتع بحقه في ممارسة حياته الخاصة شأنه شأن سائر المواطنين الا ان هذه الحرية ليست مطلقة وانما هناك حدود يفرضها القانون توجب احترام كرامة الوظيفة العامة والمحافظة على شرفها فلا يجوز له ان يأتي سلوكاً من شأنه الاساءة الى سمعته الشخصية اذا كان لذلك انعكاس على ثقة الجمهور بالرفق العام، هذا ويعد المحافظة على كرامة وشرف الوظيفة العامة من اهم الالتزامات التي تمتد اثارها الى خارج العمل الوظيفي وهذا ما اكد عليه المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل من خلال الزام الموظف بالامتناع عن كل ما من شأنه المساس باحترام الوظيفة العامة وحظر عليه استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة شخصية له او لغيره^{١٠} وفي هذا السياق قضى مجلس

٩ المادة (٣٣٥) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

١٠ المادة (٤/ ثامنا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٥/ثانيا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل رغم ذلك اشتغل بالتجارة من خلال تأسيس شركة للمقاولات والتجارة العامة (ر. ز.) واصبح مديرها المفوض وقد اعترف بذلك وتم محاكمة وفق احكام المادة (٣٣١) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل التي لاجل لتطبيقها في هذه القضية وكان يجدر ان يتم محاكمته وفق احكام (٣٣٧) من القانون اعلاه^{١٣}.

الفرع الثاني

واجب الموظف في الامتناع عن استغلال سلطاته الوظيفية والحفاظ على اسرارها تقضي الوظيفة العامة امتناع الموظف عن استغلال مركزه الوظيفي لتحقيق منفعة شخصية له او لغيره حتى وان وقع هذا السلوك خارج اطار واجباته الوظيفية متى ما كان لهذا السلوك ارتباط بصفته واثرا على نزاهة الادارة وثقة المواطنين بالمرفق العام، لهذا اتفقت اغلب التشريعات الوظيفية على حظر استغلال الموظف لنفوذ الوظيفي وان اختلفت في صياغتها التشريعية^{١٤}.

الانضباط العام (محكمة القضاء الموظفين) في احد قراراته مسؤولية الموظف لتجاوزه على المراجعين واسماعهم كلمات نايه اذ ان التصرف يعتبر اخلاقاً بواجبه في الحفاظ على كرامة الوظيفة وشرف المهنة^{١١} كما واكد المشرع العراقي هذا الاتجاه في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ اذ حظر على الموظف الظهور في الاماكن العامة وهو في حالة سكر بين لما ينطوي عليه هذا السلوك من مساس بثقة المواطنين بالموظف العام وانعكاسه على سمعة المرفق العام.

والزام المشرع العراقي الموظف بالتفرغ لأداء مهام وظيفته على الوجه الذي يحقق حسن سير المرفق العام وعدم مزاوله اي عمل الا في الاحوال التي يميزها القانون ضمانا لعدم الاخلال بواجباته الوظيفية^{١٢} ويعتبر منع الموظف من الاشتغال بالتجارة وتأسيس الشركات والعضوية في مجالس ادارتها من قبيل المحافظة على كرامة الوظيفة ويرتب عليه عاقباً جنائياً وهذا ما قضت عليه محكمة استئناف الرصافة بصفقتها التمييزية في القرار لها بأن المتهم موظف في وزارة الصحة ويحظر على الموظفين الاشتغال بالتجارة استناداً الى احكام المادة

١١ قرار مجلس الانضباط العام رقم (١١٠) في ١٩/٦/١٩٧٦، مجلة العدالة، ع ٢، ص ٢٥٦، ١٩٧٦، ص ٥٢٥، نقلا عن يوسف كاظم كاظم عليوي،

الواجبات التي يجب على الموظف القيام بها، بحث منشور، مجلة الجامعة العراقية، المجلد (٧٣)، ٢٠٢٥، ص ٢٧٧.

١٢ د. حسين عثمان محمد عثمان، اصول القانون الاداري، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٨، ص ٧٦٥.

١٣ قرار محكمة استئناف بصفقتها التمييزية المرقم (٥٣٨/ جزء ١١) في ٢٢/١٢/٢٠١١، مجلة التشريع والقضاء العراقية، العدد الاول،

٢٠١٢، ص ٢٢٤، نقلا عن اسرار جبار كاظم المذخوري، مظاهر مساس الموظف بشرفه الوظيفي خارج نطاق العمل، مقال منشور، على

الموقع الالكتروني (المرجع الالكتروني للمعلوماتية) <https://mail.armeriq.com>

١٤ عمار عباس الحسيني، اصول التحقيق الاداري، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٦، ص ٩.

وفي هذا السياق حرصت معظم التشريعات على توفير الحماية الجنائية للوظيفة العامة من السلوكيات الخاصة التي تصدر من الموظف العام متى ارتبطت بصفته الوظيفية ويعد استغلال الموظف لوظيفته لتحقيق ربح او منفعة له او لغيره من ابرز هذه السلوكيات ويعكس هذا التجريم حاجة الافراد الى حمايتهم من هذا الاستغلال^{١٥} وكرس المشرع العراقي هذا الالتزام في قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل ورتب على ذلك عقاباً جنائياً وانضباطياً كونها تمس مصلحة المرفق العام وثقة المواطنين به، ومن ابرز تلك النصوص القانونية التي جسدت ذلك ما اشارت اليه المادة (٣١٦) التي نصت على (كل موظف او مكلف بخدمة عامة يستغل وظيفته للاستيلاء بغير حق على مال او متاع او ورقة مثبته لحق او اي مال اخر مملوك للدولة او لأحد المؤسسات او الهيئات التي تسهم الدولة في رأسمالها او يسهل ذلك للغير كما تمتد الحماية الى الاموال الخاصة اذ كان الاستيلاء عليها قد تم باستغلال الوظيفة وتكون العقوبة في هذه الحالة السجن وفقاً للحدود التي رسمها القانون)^{١٦} ولم يقتصر المشرع على تقرير المسؤولية الجزائية بل عزز هذا في المادة (٤/تاسعا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ العدل التي نصت على

(يلتزم الموظف بالواجبات الآتية: الامتناع عن استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة او ربح شخصي له او لغيره) ومن التطبيقات العملية لاستغلال الوظيفة (اتفاق مهندس الدائرة مع المقاول على التلاعب في مواد البناء) و (ان يعهد الى الممثل القانوني في احدى الدوائر الحكومية بمباشرة قضية لدى المحكمة باسم الدائرة فيتواطأ مع محامي الخصم على عدم تقديم ما لديه من دفع و يترتب على ذلك ان تخسر الدائرة التي يمثلها دعواها)^{١٧}.

ويتيح المركز الوظيفي للموظف العام بحكم طبيعة المهام الموكلة بها الاطلاع على معلومات ووثائق وبيانات كثيرة ومختلفة مباشرة او عرضاً يقع عليه كتمانها وعدم افشاءها لان اسرار العمل ليست ملكاً شخصياً للموظف ويستمر واجب الكتمان حتى بعد انتهاء الخدمة ويشمل ذلك جميع الامور التي يطلع عليها الموظف ويخشى من افشاءها الحاق الضرر بالدولة^{١٨} ولأهمية هذا الالتزام حرص المشرع العراقي على توفير الحماية الجنائية لأسرار الوظيفة ووضع جزءاً في المادة (٤٣٧) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل وهو الحبس مدة لا تزيد على سنتين وغرامة لا تزيد على مائتي دينار او بأحدى هاتين العقوبتين و اضاف قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤)

١٥ د. سلوى توفيق بكير، جريمة التزيع من اعمال الوظيفة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٦.

١٦ المادة (٣١٦) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

١٧ د. جمال ابراهيم الحيدري، شرح احكام القسم الخاص من قانون العقوبات، ط ١، دار السنيهوري، بغداد، ٢٠١٥، ص ١١٥.

١٨ د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الاداري، ط ٢، الناشر للنشر، بغداد، ٢٠٢٢، ص ٢٣٢.

لسنة ١٩٩١ المعدل الى هذا الواجب الزامه بعد الاحتفاظ بأي وثيقة رسمية سرية بعد احالته على التقاعد او انتهاء خدمته لأي سبب كان. ويتضح مما تقدم ان الواجبات التي جرى تناولها في هذا المبحث لا تمثل سوء نماذج لبعض سلوكيات الحياة الخاصة للموظف التي يترتب عليها اثر على المرفق العام لكون المشرع لم يضع على سبيل الحصر قائمة محددة بالسلوكيات التي يسأل عنها الموظف خارج نطاق الوظيفة وانما ترك تقديرها الى الادارة في ضوء طبيعة السلوك ومدى تعارضه مع القيم الاجتماعية والاخلاقية السائدة في البلد ومدى انعكاس تلك السلوكيات على كرامة الوظيفة العامة، فالعبرة ليست بمجرد وقوع السلوك في نطاق الحياة الخاصة للموظف وانما بما يترتب من اثر على سمعة المرفق العام.

المبحث الثاني

سلوكيات الحياة الخاصة للموظف بين الحماية والمسؤولية

ان الموظف العام يتمتع شأنه شأن سائر افراد المجتمع بالحق في احترام حياته الخاصة وصون خصوصيتها ويكتسب هذا الحق اهمية خاصة بالنظر الى طبيعة الوظيفة العامة وما تفرضه من علاقة مستمرة بين الموظف والادارة فالادارة تحتفظ بقدر كبير من البيانات والمعلومات الشخصية المتعلقة بموظفيها، كما ان المركز الوظيفي للموظف يجعله اكثر عرضه لمتابعة الراي العام ووسائل الاعلام ومنصات التواصل الاجتماعي غير ان هذه الحماية لا تعني اطلاقاً اعفاء الموظف من

المساءلة عن سلوكيات حياته الخاصة متى امتد اثر تلك السلوكيات الى المرفق العام بما يؤثر في سمعته وهيبته او ثقة الافراد به وعندئذ تنتقل هذه السلوكيات الخاصة من دائرة الخصوصية المحمية الى دائرة المسؤولية القانونية متى ما كان هناك ارتباط بينهما، عليه سنتناول هذا المبحث من خلال تقسمه الى مطلب الاول سيكون حماية الحياة الخاصة للموظف اتجاها سلطة الادارة اما المطلب الثاني سيكون عن مسؤولية الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام وعلى النحو الآتي:

المطلب الاول

حماية الحياة الخاصة للموظف العام اتجاها سلطة الادارة

تقضي دراسة حماية الحياة الخاصة للموظف التمييز بين نطاق الحماية داخل المرفق العام وخارجه اذ تختلف حدود الادارة في كل منهما تبعاً لطبيعة العلاقة الوظيفية وما تفرضه من حقوق والتزامات بين حق الموظف في صون حياته الخاصة وبين مقتضيات حسن سير المرفق العام فداخل المرفق العام تتمتع الادارة بسلطة رقابية وتنظيمية تخولها التدخل في حياة الموظف بالقدر الذي يبره ضرورات العمل الوظيفي اما خارج نطاق العمل فالأصل ان الموظف يتمتع باستقلال حياته الخاصة فلا تمتد سلطتها الى مراقبة او تقييد تصرفاته الا اذا اثرت تلك التصرفات بشرف الوظيفة او كرامتها او

انعكست على سلب على ثقة بالمرفق العام، وانطلاقاً من ذلك سيتم تقسيم هذا المطلب الى فرعين يخصص الفرع الاول لبيان حماية الحياة الخاصة للموظف اتجاه سلطة الادارة داخل المرفق العام بينما يعنى الفرع الثاني بدراسة حماية الحياة الخاصة للموظف اتجاه سلطة الادارة خارج نطاق المرفق العام وعلى النحو الاتي:

الفرع الاول

حماية الحياة الخاصة للموظف تجاه سلطة الادارة داخل المرفق العام

يقضي الموظف جزءاً كبيراً من حياته اليومية داخل مقر عمله الامر الذي يجعل بيئة العمل إحدى المساحات التي تستوجب احترام حياته الخاصة رغم خضوعها لسلطة الادارة واشرافها فوجوده داخل المرفق العام لا يجرده من حقه في الخصوصية وانما يظل متمتعاً بها بما لا يتعارض مع واجبات الوظيفة العامة وحسن سير المرفق العام ومن ثم فإن حماية الحياة الخاصة للموظف داخل المرفق العام يشمل على عدد من الجوانب التي كفلها القانون ويمكن بيان نطاق هذه الحماية على النحو بالاتي:

تقارير الاداء الوظيفي وقرارات العقوبات الانضباطية: تعد تقارير الاداء الوظيفي وقرارات العقوبات

الانضباطية من البيانات التي تتمتع بقدر من الخصوصية فبالرغم ارتباطها بالوظيفة العامة الا ان ذلك لا ينفي خضوعها لمبدأ السرية لما تتضمنه من معلومات تتعلق بالمركز الوظيفي للموظف وتقييم ادائه ومن ثم لا يجوز للإدارة او العاملين افشاء هذه البيانات او تداولها بين الموظفين ويقتصر حق الاطلاع عليها على الاشخاص الذين تقتضي طبيعة وظائفهم ذلك او في الحالات التي يجيز فيها القانون الافصاح لتحقيق غاية مشروعة كإجراءات الترقية او الاعارة او النقل او غيرها من شؤون الخدمة المدنية ويعد تجاوز هذه الحدود افصاحاً غير مشروع عن بيانات الموظف و مساس بخصوميته الموظف واخلال بالواجب القانوني بالمحافظة على سرية بيانات الموظف واعتداء على حق الموظف في حماية بياناته الوظيفية^{١٩}.

المعلومات والاسرار والصور الشخصية والخاصة: قد تؤول الى الادارة معلومات وبيانات وصور ذات طابع شخصي تخص الموظف سواء تلك التي قدمها ضمن ملف التعيين او التي تستوفى في اطار الاجراءات الادارية المختلفة او التي تحصل عليها الادارة اثناء عمليات التحري وجمع المعلومات للمرشحين لتولي الوظائف العامة ولاسيما الوظائف القيادية، وتعد هذا البيانات والصور من المظاهر للصيقة بالحياة الخاصة للموظف اذ تتصل بشخصه ولا ترتبط مباشرة بأداء واجباته الوظيفية

١٩ د. ايمن محمد فتحي رميس، الحياة الخاصة للموظف بين الحماية والمسؤولية في النظام السعودي، بحث منشور، مجلة العلوم الشرعية،

معهد الادارة بالرياض، العدد ٤٩٢، ٢٠١٨، ص ٣١٧.

الامر الذي يضفي عليها صفة السرية ويستوجب اخضاعها للحماية القانونية في مواجهة سلطة الادارة وبناء على ذلك تلتزم الادارة بعدم نشر هذه المعلومات او تداولها او استعمالها على النحو يتجاوز الغرض الذي جمعت من اجله ويستوي ان تكون تلك المعلومات او البيانات محفوظة ضمن وسائط الاللكترونية الخاصة بالإدارة او محفوظة على الاجهزة الاللكترونية المخصصة لاستعمال الموظف في اطار اداء مهامه الوظيفية فجميعها مشمولة بالحماية القانونية^{٢٠}.

الحالة الصحية: تعد الحالة الصحية للموظف من ابرز اهم مظاهر حياته الخاصة لما تتضمنه من معلومات تمس كيانه الشخصي وتدخل في نطاق خصوصيته التي كفل القانون حمايتها ومن ثم لا يجوز الافصاح عنها او المساس بها الا في الحدود التي يجيزها القانون او تقتضيها الوظيفة العامة ويترب على ذلك التزام الادارة بالمحافظة على سريتها وعدم تمكين من غير ذوي الصفة الاطلاع عليها او افشاءها دون مسوغ قانوني لما يعد ذلك انتهاكاً لحق الخصوصية واخلالا بالالتزام القانوني بحماية البيانات الشخصية للموظف^{٢١}.

اجهزة المراقبة والمراسلات الاللكترونية: ادى التطور المتسارع في وسائل المراقبة الاللكترونية الى اتساع استخدامها داخل المرافق العام من خلال الاستعانة بكاميرات المراقبة وانظمة تتبع استخدام الحاسوب ومراقبة البريد الاللكتروني والوسائل الاللكترونية المخصصة للعمل الوظيفي وذلك بهدف تعزيز كفاءة الاداء وحماية ممتلكات الدولة وضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد، الا ان مشروعية استخدام هذه الوسائل يظل مقيدة بالحدود التي يرسمها القانون فلا يجوز للإدارة ان تتخذ حقها بالمراقبة ذريعة المساس بالحياة الخاصة للموظف وعلى هذا الاساس يمنع وضع كاميرات المراقبة او غيرها من وسائل الرصد في الاماكن التي تتمتع بطبيعة خاصة كدورات المياه غرف تبديل الملابس او اماكن الاستراحة المخصصة للموظفين كما لا يجوز تسجيل المحادثات الشخصية او التنصت او الاطلاع على المراسلات الخاصة دون مسوغ قانوني ومن ثم يتعين تحقيق التوازن بين سلطة الادارة في الاشراف والمراقبة على اداء الموظفين وبين حق الموظف في احترام خصوصيته وصون مراسلاته وبياناته الشخصية^{٢٢}.

٢٠ أسامة بن غانم العبيدي، حماية الحق في الحياة الخاصة في مواجهة جرائم الحاسب الالي والانترنت، بحث منشور، المجلة العربية للدراسات الامنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، المجلد ٢٣، العدد ٤٦، ص ٥٦ وما بعدها.

٢١ بيو خلاف، تطوير حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١١، ص ١٠٠.

٢٢ د. ايمن محمد فتحي رميس، مصدر سابق، ص ٣١٥.

الفرع الثاني

حماية الحياة الخاصة للموظف اتجاه سلطة الادارة خارج
المرفق العام

سبق ان وضحنا ان الموظف داخل المرفق العام يتمتع
بقدر من الخصوصية الا ان تمتعه بهذه الخصوصية خارج
المرفق العام تكون اعم واشتمال بهدف ان يعيش
الموظف في هدوء وسكينة بين اهله واقاربه بعيداً عن
اي تدخل غير مشروع من جانب الادارة ومن اهم
صور حماية الحياة الخاصة للموظف خارج المرفق العام
ما يأتي:

حرمة المسكن: حرص المشرع العراقي في دستور
جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ على توفير الحماية الدستورية
للحياة الخاصة للأفراد، ومن ابرز مظاهرها حماية حرمة
المساكن اذ جعل دخولها وتفتيشها مقيداً بضمانة
قضائية تحول دون اي تعسف في المساس بها فقد نصت
(١٧) من الدستور على (١- لكل فرد حق في
الخصوصية الشخصية بما لا يتنافى مع حقوق الآخرين
والآداب العامة، ٢- حرمة المساكن مصونة ولا يجوز
دخولها او تفتيشها او التعرض لها الا بقرار قضائي ووفقاً
للقانون) ويستفاد من هذا النص ان المشرع الدستوري
قد اسيع على المسكن حرمة خاصة فلا يجوز انتهاكها
الا وفق القانون وبموجب قرار قضائي^{٢٣}. ولم تقتصر

هذه الحماية على الجانب الدستوري وانما عززها بالجانب
الجنائي من خلال قانون العقوبات العراقي رقم (١١١)
لسنة ١٩٦٩ المعدل اذ جرم كل اعتداء يقع على حرمة
المساكن فقد نصت المادة (٤٢٨) على (١- يعاقب
بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبغرامة او بأحدى هاتين
العقوبتين أ- من دخل محلاً مسناً او معد للسكن او
احد ملحقاته زكان ذلك بدون رضا صاحبة او غير
الاحوال التي يرضى فيها القانون بذلك.....) ويؤكد هذا
النص على حرمة الساكن وعدها من الحقوق اللصيقة
للشخص^{٢٤}.

ويقصد بالمسكن كل مكان مغلق يخصص لإقامة
الشخص على وجه الاعتقاد او بصورة مؤقتة سواء كان
مملوكاً له او يحوزه حيازة مشروعة ويعد المسكن من
اهم مظاهر الحياة الخاصة للموظف لما يمثله من نطاق
يمارس فيه خصوصيته بعيداً عن تدخل الغير فلا يجوز
دخوله او الاطلاع على ما يدور فيه ولا تقتصر الحماية
القانونية لحرمة المسكن على محل اقامة الموظف الدائم
وانما تمتد لتشمل الاماكن التي يقيم بها اقامة مؤقتة
كغرف الفنادق او دور الضيافة التي يشغلها اثناء
الايافاد لأغراض العمل او التدريب او المهمة رسمية
وبناء على ذلك لا يجوز لسلطة الادارة دخولها او
تفتيشها او مراقبتها دون وجود سند قانوني او بناء على
موافقة صريحة من الموظف وبما لا يتعارض مع

٢٣ المادة (١٧/ ٢/١) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.

٢٤ المادة (٤٢٨) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

الضمانات الدستورية والقانونية المقررة لحماية الحياة الخاصة للموظف^{٢٥}.

المطلب الثاني

اثر سلوكيات الحياة الخاصة للموظف في قيام مسؤوليته

ان العديد من الجرائم التي قد يرتكبها الموظف في نطاق حياته الخاصة لا تقتصر اثارها على شخصه وانما تمتد اثارها فتمس ثمة المجتمع بالمرفق العام بحكم الارتباط الوثيق بين سلوك الموظف وسمعة المرفق العام، وانطلاقاً من ذلك لم يقصر المشرع العراقي نطاق التزامات الموظف على ما يصدر عنه داخل المرفق العام بل امتد اثرها الى بعض السلوكيات التي تصدر عنه خارج نطاق الوظيفة متى ما كان لها اثر في حسن سير المرفق العام وتتخذ مساءلة الموظف عن هذه السلوكيات صورتين الاولى المسؤولية الجزائية اذا شكل سلوك الموظف جريمة معاقباً عليها بموجب قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل والثانية المسؤولية الانضباطية اذا انطوى سلوكه على اخلال بواجباته الوظيفية او مساس بكرامتها استناداً الى قانون انضباط

حرمة الحياة العائلية والصور الشخصية للموظف خارج المرفق العام: تعد حرمة الحياة العائلية والصور الشخصية من اهم مظاهر الحياة الخاصة التي يتبع بها الموظف العام بحمايتها خارج نطاق المرافق العام اذ تمتد لتشمل جميع الجوانب المرتبطة بعلاقات الموظف الاسرية وما يحيط بها من خصوصية بوصف الاسرة النواة الاساسية للمجتمع والاساس الذي يقوم عليه استقراره وقد كفل الدستور والقانون حماية الاسرة وصون خصوصيتها بعدها من المعوقات الجهورية للحق في الحياة الخاصة للموظف^{٢٦} ولا تقتصر هذه الحماية على فترة حياة الموظف وانما تمتد الى ما بعد وفاته اذا ان افشاء اسراره الشخصية او العائلية بعد الوفاة من شأنه الاساءة الى سمعته والنيل من كرامته ومن ثم لا يجوز لسلطة الادارة التدخل في شؤون الموظف العائلية مراقبتها ومن المظاهر الاخرى لهذه الحماية الحق في الصور الشخصية والعائلية الخاصة فلا يجوز لسلطة الادارة تصوير الموظف او الاحتفاظ بصوره او نشرها او تداولها بأي وسيلة ولا سيما عبر منصات التواصل الاجتماعي او الوسائل

٢٥ د. ادم بديع ادم حسين، الحق في حرمة الحياة الخاصة ومدى الحماية التي تكفلها القانون الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١١، ص ٥.

٢٦ عصام احمد الهبي، حماية الحق في الحياة الخاصة في ضوء حقوق الانسان والمسؤولية المدنية، دار الجامعة الجديدة، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٢٤٠.

٢٧ د. شيلان محمد شريف، المواجهة الجنائية لانتهاك حرمة الحياة الخاصة، بحث منشور، مجلة القانون للعلوم السياسية، جامعة السليمانية، المجلد ٣، العدد ٤٤، ٢٠٢٣، ص ٥٨٥.

موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، عليه سيتم تقسم هذا المطلب الى فرعين يتناول الفرع الاول المسؤولية الانضباطية للموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام في حين يخص الفرع الثاني لبيان المسؤولية الجزائية للموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام وعلى النحو الآتي:

الفرع الاول

المسؤولية الانضباطية للموظف عن سلوكيات حياته الخاصة

الزم قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل الموظف بالابتعاد عن كل سلوك من شأنه الاضرار بسمعة الجهاز الاداري الذي يعمل فيه سواء كان هذا السلوك المعبود خارج نطاق العمل او خارجه، اذ جاء نص المادة (٤/ ثامنا) من القانون اعلاه بصيغة عامة وواسعة ليشمل كل الافعال التي من شأنها المساس بكرامة الوظيفة بنصه (المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء اكان ذلك اثناء ادائه وظيفته ام خارج اوقات الدوام الرسمي) ليكشف لنا عن اتجاه المشرع العراقي الى اخضاع بعض سلوكيات الموظف في حياته الخاصة للمساءلة الانضباطية متى

تجاوزت حدود الشأن الشخصي واثرت في الاعتبارات الوظيفية ويستند هذا التوجه من المشرع الى ان صفة الموظف العام تفرض عليه التزاماً دائماً بالمحافظة على سمعته الوظيفية والشخصية اذ ان الحياة الخاصة قد تنعكس بصورة مباشرة وغير مباشرة على الحياة الوظيفية لوجود تداخل بينهما فضلا عن صعوبة وضع معيار لتحديد مقياس السلوك الوظيفي السليم الذي يجب ان يأتيه الموظف في كل الاحوال^{٢٨}.

وفي السياق ذاته ذهب مجلس الدولة الفرنسي الى اعتبار العديد من الافعال التي يأتيها الموظف خارج نطاق وظيفته مخالفة انضباطية متى انطوت على مساس بسمعة الموظف او اخلت بكرامة الوظيفة ومن ابرز هذه الافعال اقامة علاقات او المخالطات تتنافى مع النشاط المهني واقامة علاقات جنسية غير مشروعة او الاشتراك في عمليات التهريب والادلاء بتصريحات كاذبة واتباع سلوك غير لائق والاعتداء على الزوجة بالضرب فضلا عن التهريب الضريبي^{٢٩}، هذا ويختلف تقدير المسؤولية الانضباطية للموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام باختلاف مركزه الوظيفي وطبيعة مهامه فالموظف الذي ليس له منصب وظيفي قد يصدر منه بعض التصرفات تكون مقبولة لدى الافراد المجتمع الا انها مع ذلك تكون غير مقبولة اذا صدرت من موظف بدرجة مدير العام او وكيل وزارة لما تفرضه هذه

٢٨ المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

٢٩ د. علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الاداري، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠٣، ص ٥٢٦.

سلوك من ذلك يرجع تقديره الى سلطة الادارة مع مراعاة مبدأ عدم التعسف في استعمال السلطة واهم تلك السلوكيات هي:

استغلال الموظف الوظيفة لتحقيق منفعة له او لغيره او قبول الهدايا او الاقتراض مما له علاقة بالوظيفة او عدم فضلا عن عدم استثمار ساعات الدوام الرسمي في اداء الواجبات الوظيفية لما يمثله هذا السلوك الشخصي للموظف من المساس بثقة الافراد بالمرافق العام واستثمار الوظيفة العام للمصلحة الشخصية دون مبرر قانوني الامر الذي يستوجب مساءلة الموظف انضباطياً^{٣٠}.

ومن التطبيقات القضائية التي تجسد موقف القضاء الاداري العراقي في مساءلة الموظف التي تمس نزاهة الوظيفة العامة ما ذهب اليه مجلس الانضباط في احد قراراته الى (لدى التدقيق والمداولة وجدت الهيئة العامة في مجلس الدولة ان الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقرر قبوله شكلاً ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد انه صحيح وموافق للقانون وذلك ان المدعي أحيل الى التقاعد استناداً لأحكام المادة (١/٤) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل لثبوت عدم كفاءته لأنه نسب اليه الاخلال بواجبات

المناصب من متطلبات تتعلق بحسن السيرة والمحافظة على هيئة الوظيفة التي يشغلها ويخسب الامر ذاته على بعض الفئات التي يستلزم طبيعة عملها معايير سلوكية اكثر تشدداً كأعضاء الهيئة التدريسية وموظفي السلك الدبلوماسي بالنظر الى ما يمثلونه من واجهة للمؤسسات التي ينتمون اليها ولهذا لم يضع المشرع معياراً حصرياً لتحديد السلوكيات التي تستوجب العقوبة وانما ترك تقدير التصرفات الشخصية التي تصدر من الموظف وتتنافى مع اخلاقيات الوظيفة وكرامتها الى الادارة بحسب ظروف كل حالة وحسب المركز الوظيفي للموظف وهذا التقدير للإدارة يخضع لرقابة القضاء لاعتبارات المشروعية^{٣١}.

ومن ابرز التطبيقات القضائية في هذا الشأن ما ذهب اليه محكمة القضاء الاداري في احد احكامها (رد تظلم بسبب منع الموظف من دخول الوزارة من قبل رجال الامن المتواجدين امام باب الوزارة ينتسبون الى جهات امنية خاصة لاتداء المتظلم زي خاص به (نعل مع زي خاص)^{٣٢}.

وفي السياق ذاته حرص المشرع العراقي بموجب القانون المذكور في اعلاه على حظر جملة من السلوكيات التي تمثلا اخلال بواجبات الوظيفة وهي سلوكيات لم ترد على سبيل الحصر وانما وردت على سبيل المثال فأن اي

٣٠. عثمان سلمان غيلان العبودي، اخلاقيات الوظيفة العامة دراسة مقارنة في الاطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٤، ص ٢٩٦-٢٩٧.

٣١ قرار محكمة القضاء الاداري المرقم (١٠/تظلم/٢٠٠٩) في ٢٤/١٢/٢٠٠٩ (غير منشور) نقلا عن د. عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص ٢٩٧.

٣٢ المادتان (٤ و ٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

وظيفته اخلاقاً جسيماً ومتعمداً وقد اتخذ هذا الاخلاق شكل المتاجرة بالوظيفة مما لا يعد مناسباً بقاءه فيها... ويعد هذا السلوك سبباً في زعزعة الثقة الواجب توافرها في الموظف اذ كشف هذا السلوك عن استغلاله للوظيفة لتحقيق منافع الشخصية الامر الذي يبرر قانوناً حالته الى التقاعد^{٣٣}.

حضور الموظف الى مقر وظيفته وهو حالة سكر او الظهور بحالة سكر بين في محل عام حظر المشرع هذا السلوك لما ينطوي بمساس بهيبة الوظيفة العامة ومكانتها في نظر المجتمع فضلاً عن تجنب اعتراض الموظف على عدم مسؤوليته عند ارتكابه مخالفة استناداً الى احكام المادة (٦٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل^{٣٤} ولا يقتصر مفهوم السكر في هذا السياق على تناول المشروبات الكحولية وانما يمتد ليشمل تعاطي مخدرات او مواد كيميائية متى ما كان من شأنها ان تؤثر على قدرته الموظف في التمييز والارادة^{٣٥}.

الافصاح عن اعمال دائرته لوسائل الاعلام وعبر منصات التواصل الاجتماعي متى كان شأن ذلك المساس بواجبات وظيفته والاضرار بالمرق العام الا اذا كان مصرحاً له بذلك من الرئيس المختص ويستند هذا الحظر الى حماية سرية المعلومات الادارية وعدم تعرضها للتأويل الخاطئ^{٣٦} ولا يتعارض هذا القيد مع ما كفله دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ مع حرية التعبير والرأي لان هذه الحرية ليست حقاً مطلقاً انما مقيدة بما يفرضه القانون على الموظف في اطار سلوكياته الشخصية^{٣٧}.

ومتى ما كان سلوك الموظف الشخصي من شأنه الاخلال بالنظام العام او التأثير سلباً على سير المرفق العام دون ان يرقى الى مرتبة الجريمة المعاقب عليها جنائياً فأن ذلك ينهض سبباً لقيام مسؤوليته الانضباطية لإخلاله بواجباته الوظيفية وفي بعض الاحيان قد يشكل سلوك الموظف الشخصي في الوقت ذاته قيام المسؤولية الانضباطية والجنائية متى توفرت شروط كل منهما^{٣٨}.

٣٣ قرار مجلس الانضباط المرقم (٣٠٦١) في ٢٠٠٦/١٢/١٨ في القضية المرقمة (٣٢٠/انضباط/تميز/٢٠٠٦) قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام ٢٠٠٦، ص ٥٥٠-٥٥١.

٣٤ المادة (٦٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل التي نصت على (لا يسأل جنائياً من كان وقت ارتكاب الجريمة فاقد الادراك او الارادة لجنون او عاهة في العقل او بسبب كونه في حالة سكر او تخدير نتجت عن مواد مسكرة او مخدرة اعطيت له قسراً او على غير علم بها او لاي سبب اخر يقرر العلم انه يفقد الادراك او الارادة).

٣٥ د. عثمان سليمان غيلان العبودي، مصدر سابق، ص ٣٦٩.

٣٦ المادة (٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

٣٧ المادة (٣٧) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ التي نصت على (تكفل الدولة وبما لا يخل بالنظام العام الآداب : اولاً : حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل، ثانياً : حرية الصحافة والطباعة والاعلان والنشر، ثالثاً : حرية الاجتماع والتظاهر السلمي وتنظيم بقانون)

٣٨ مازن محمد طاهر محمد حسين الحسيني، الطبعة القانونية للعلاقة بين الموظف والادارة العامة دراسة مقارنة، ط ١، مكتبة زين الحقوقية والادبية للنشر، بيروت، ٢٠١٩، ص ١٢٢.

بعد ارتكاب الموظف احد السلوكيات اعلاه او سلوكاً اخرى غير مما ذكر مما يترتب عليه اضرار بالمرفق العام ومساس بكرامة الوظيفة فأن الادارة لا تبادر بمعاينة الموظف مباشرة وانما تتولى اتباع الاجراءات التي رسمها القانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ضمناً لمبدأ المشروعية وحماية حقوق الموظف العام فتتولى بتشكيل لجنة تحقيقية من ذوي الخبرة والاختصاص وتبدأ اللجنة اجراءاتها من خلال تدوين افادة الموظف محل التحقيق والاستماع الى اقواله لتمكينه من الدفاع عن حقه فضلاً عن الاستماع الى اقوال الشهود والاطلاع على كافة الاوليات المتعلقة بموضوع اللجنة ومدى اتصاله بالوظيفة العامة وتأثيرها على المرفق العام وبعد انتهاء التحقيق ترفع اللجنة توصياتها الى السلطة المختصة اما بمعاينة الموظف بأحدى العقوبات المنصوص عليها بالمادة (٨) من القانون المذكور في اعلاه اذا كان سلوكه الشخصي امتد اثره الى كرامة الوظيفة العامة او بغلق التحقيق اذ لم يكن هناك تقصير او اهمال من قبل الموظف مع احتفاظ الموظف بحقه بالتظلم والطعن بالقرار عند معاقبته اما الجهات القضائية المختصة^{٣٩}.

الفرع الثاني

المسؤولية الجزائية للموظف عن سلوكيات حياته الخاصة تعد المسؤولية الجزائية من اهم انواع المسؤولية القانونية اذ تقوم على التزام الشخص بنتائج افعاله المجرمة قانوناً

فهي مسؤولية لا تنهض الا بعد تجاوزها لقاعدة جنائية تتضمن تجريم الفعل وجزاء للفعل المحرم تطبيقاً لمبدأ الشرعية الجنائية القاضي بأنه (لا جريمة ولا عقوبة الا بنص) ولا تقتصر المسؤولية الجزائية للموظف العام على الجرائم التي تقع اثناء مباشرته لمهام وظيفته داخل المرفق العام وانما تمتد الى بعض السلوكيات التي تصدر عنه في حياته الخاصة متى بلغت من الجسامة حداً يجعلها تمس ثقة المجتمع في الوظيفة العامة بصورة مباشرة او غير مباشرة فالصفة الوظيفية لا تنفصل عن الموظف بمجرد انتهاء ساعات الدوام الرسمي بل يفرض عليه المحافظة على كرامة الوظيفة العامة وما تفرضه من واجبات سلوكية، وترتبط بالوظيفة العامة العديد من الجرائم لا تناولها جميعاً وانما تقتصر الدراسة على الجرائم التي يرتكبها الموظف في حياته الخاصة متى ما كان من شأنها المساس بسمعة الوظيفة العامة او زعزعة الثقة فيها ومن ابرز هذه الجرائم:

جريمة استغلال الوظيفة: تعد جريمة استغلال الوظيفة العامة من ابرز صور السلوكيات التي تصدر عن الموظف في حياته الخاصة لتحقيق منفعة شخصية له او لغيره ولا يقتصر اثر هذا السلوك على الجانب الشخصي وانما يمتد لينعكس على حسن سير المرفق العام ويخل بسمعة الوظيفة العامة وثقة الافراد بها فتمنع الموظف بحقوقه في حياته الخاصة ليست مطلقة وانما صفتها الوظيفية تفرض عليه الامتناع عن استغلالها لتحقيق تلك

٣٩ المادة (١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

المنافع^{٤٠} وانطلاقاً من استغلال الموظف لصفته الوظيفية لتحقيق مصالح خاصة فقد تصدى المشرع العراقي لتجريم هذا السلوك في قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ اذ نصت المادة (٣٣٤) على ان (يعاقب بالحبس وبالغرامة او بأحدى هاتين العقوبتين كل موظف او مكلف بخدمة عامة استغل سلطة وظيفته فاشترى عقاراً او منقولاً قهراً من مالكة او استولى عليه او على منفعة او اي حق اخر للغير بغير حق او اكره مالكة على اجراء اي تصرف مما ذكر لشخصه او لشخص اخر او على تمكينه بأي وجه من الوجوه....)^{٤١} كما واكد المشرع هذا الاتجاه في المادة (٣٣٥) من القانون اعلاه اذ نصت على ان (يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشر سنين او بالحبس كل موظف او مكلف بخدمة عامة استغل وظيفته فاستولى بغير حق على مال او متاع او ورقة مثبته لحق او غير ذلك مما وجد بحيازته بسبب وظيفته او سهل ذلك لغيره ولم يكن ذلك بنية التملك)^{٤٢}.

ويتضح ما تقدم ان قيام المسؤولية الجزائية للموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام يقتضي توافر اركان الجريمة كافة اعلاه فالركن الخاص يلزم ان يكون الجاني موظف او مكلف بخدمة عامة اما

الركن المادي فيتحقق باستغلال الموظف سلطاته او نفوذه الوظيفي لتحقيق منفعة شخصية في حين يمثل الركن المعنوي في علم الجاني بعدم مشروعية استغلاله للسلطة الوظيفية واتجاه ارادته الى تحقيق منفعة شخصية والعبرة ولا تقوم المسؤولية الجزائية في هذا المجال على اساس ارتكاب هذا السلوك الشخصي او زمانه وانما بمدى ارتباطه بالصفة الوظيفية.

ولا يقتصر تجريم استغلال الموظف لسلطته الوظيفية على النصوص الواردة في قانون العقوبات العراقي اعلاه وانما يمتد الى القوانين الخاصة التي تهدف الى المحافظة على الوظيفة العامة ومنع استغلال الموظفين لها لتحقيق منافع شخصية ويعد قانون انتخابات مجلس النواب العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠٢٠ (بعد الغاء قانون رقم (١٢) لسنة ٢٠١٩) من ابرز تلك التشريعات التي تضمنت احد صور استغلال النفوذ الوظيفي لغرض استخدامها في العمليات الانتخابية وهذا ما نصت عليه المادة (٢٧) من القانون اعلاه (لا يجوز لموظفي دوائر الدولة والسلطات المحلية استعمال نفوذهم الوظيفي او موارد الدولة او سائلها او اجهزتها لصالح انفسهم او اي مرشح بما ذلك اجهزتها الامنية والعسكرية بالدعاية الانتخابية او التأثير على الناخبين)^{٤٣} والى جانب ذلك اقر المشرع

٤٠ علي مهلي عجيل النائي، المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية للوظيفة العامة في القانون العراقي والمصري، بحث منشور، مجلة الجامعة العراقية، مجلد ٣، العدد ٦٨، ٢٠٢٤، ص ١٦٣.

٤١ المادة (٣٣٤) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٩١ المعدل.

٤٢ المادة (٣٣٥) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

٤٣ أريج خليل، جريمة استغلال النفوذ الوظيفي في الحملات الانتخابية، مقال منشور على الموقع الالكتروني <https://www.sjc.iq> تاريخ الدخول الساعة ١ ظهراً المصادف ٢١/٧/٢٠٢٦.

العراقي هذه الحماية الجنائية من خلال نص (٣٣١) التي لم تتناول بصورة مباشرة موضوع مسؤولية الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة الا انها من النصوص التي يمكن الاستناد اليها متى ارتبط السلوك الشخصي للموظف باستغلال وظيفته اذ نصت المادة المذكور في اعلاه على ان (يعاقب بالحبس كل موظف او مكلف بخدمة عامة استغل وظيفته او نفوذه لتحقيق منفعة غير مشروع او للإضرار بالآخرين)^{٤٤}.

جرائم الشرف التي تمس الوظيفة العامة: سبق ان بينا ان الوظيفة العامة من اهم الوسائل التي تعتمد عليها الدولة لتحقيق الصالح العام وضمان انتظار سير المرافق العامة فالموظف يؤدي واجباته بوصفه ممثلاً للإدارة ومحلاً لثقة الدولة فالتزامه بحسن الاداء الوظيفي لا يقتصر على نطاق العمل بل يمتد لسلوك حياته الخاصة، وفي هذا الاطار تعد الجرائم المخلة بالشرف من ابرز صور السلوك الاجرامي التي ينعكس اثارها على المركز الوظيفي للموظف لما فيه من مساس بكرامة الوظيفة وهيبتها.

ولم يحدد المشرع العراقي الجرائم المخلة بالشرف على سبيل الحصر وانما ترك تقديرها للقضاء لغرض مسيرة التطورات التي تطرأ على المجتمع فالجريمة المخلة بالشرف هي تلك الجريمة التي ينظر المجتمع الى مرتكبها بعين

الاحتقار فالشرف ليس له مقياس ثابت بل هو صفة ملازمة لمجموعة من المبادئ السامية والمثل العليا^{٤٥}. ولقد اورد المشرع العراقي في قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ بنص المادة (٦/٢١) امثلة على الجرائم المخلة بالشرف (كالسرقة والاختلاس والتزوير وخيانة الامانة والاحتتيال والرشوة وهتك العرض) وتكتسب هذا الجرائم اهمية خاصة بالنسبة للموظف العام اذ لا يقتصر اثارها على قيام المسؤولية الجزائية فحسب وانما تمتد اثارها للمركز الوظيفي للموظف قبل التعيين او بعده فقد اشترط قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ في المادة (٤/٧) ان يكون المرشح للتعين حسن السمعة والسيرة والسلوك وغير محكوم بجناية او جنحة مخلة بالشرف لكون تولي الوظيفة يتطلب الامانة والشرف والاستقامة^{٤٦} كما الزم قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل الموظف بالمحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل سلوك من شأنه الاساءة الى سمعتها والاضرار بالرفق العام فالموظف الذي يرتكب جريمة مخلة بالشرف يصبح غير اهلا للاستمرار في الوظيفة حتى وان وقع الفعل خارج اوقات الدوام او بعيداً عن مقر العمل متى ما كان له مساس بالوظيفة العامة^{٤٧}.

٤٤ المادة (٣٣١) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

٤٥ اسرار جبار كاظم المذخوري، الجرائم المخلة بالشرف والاثار المترتبة عليها دراسة مقارنة في التشريعين اللبناني والعراقي، اطروحة دكتوراه،

الجامعة الاسلامية في لبنان، كلية الحقوق والسياسة، ٢٠٢٣، ص ٤٠.

٤٦ المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

٤٧ المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

مفهوم مرن متطور يتأثر بالزمان والمكان والقيم الاجتماعية التي تسود المجتمع.

ان الاساس القانوني لمسؤولية الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام يقوم على مجموعة من النصوص القانونية يتصدرها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل بعده الاطار الرئيسي للمساءلة الانضباطية وتدعمه لائحة السلوك الوظيفي رقم (١) لسنة ٢٠٠٦ الصادرة من هيئة النزاهة فضلا عن قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل الذي يقرر المسؤولية الجزائية عن الافعال التي تشكل جرائم.

اظهر البحث ان واجبات الموظف لا تقتصر على نطاق العمل وانما تمتد الى حياته الخاصة اذ يلتزم بالمحافظة على شرف الوظيفة وكرامتها والتفرغ لأداء مهامها والامتناع عن استغلال صفته الوظيفية لتحقيق منافع شخصية فضلا عن المحافظة على اسرار العمل داخل نطاق العمل وخارجه.

ان وجود الموظف العام داخل المرفق العام لا يمنعه من حق الخصوصية حيث تمارس الادارة سلطاتها في حدود المصلحة العامة لذا فأن تقارير الاداء الوظيفي للموظف وقرارات العقوبات الانضباطية والحالة الصحية له والصور والاسرار الشخصية تكون محلا للحماية القانونية لغرض تحقيق التوازن بين حق الادارة

ففي جريمة السرقة شدد المشرع الجنائي العقوبة بحق الموظف او المكلف بخدمة عامة متى ما ارتبط ارتكابها باستغلال الوظيفة او السلطة ويرجع سبب هذا التشديد الى ان الموظف يتمتع بمركز وظيفي يفرض عليه ان يتحلى بالنزاهة والامانة^{٤٨} فضلا عن مساءلته جزائية يوجب على دائرة الجاني اتخاذ الاجراءات الانضباطية وفق قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المذكور في اعلاه وفق الآتي:

سحب اليد: حيث يتم ايقاف الموظف عن العمل طول فترة التحقيق والمحاكمة اذا كان موقوفاً. قطع الراتب: يتم صرف نصف راتبه الاسمي خلال فترة سحب اليد.

الفصل: بعد صدور حكم بات بالإدانة يفقد الموظف احد شروط الاستمرارية بالوظيفة فيتم فصله.

الخلاصة

بعد الانتهاء من دراستنا (لمسؤولية الموظف عن سلوكيات حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام) توصلنا الى اهم الاستنتاجات والمقترحات وعلى النحو الآتي:

أولاً: الاستنتاجات

اظهر البحث عدم وجود تعريف تشريعي للحياة الخاصة للموظف العام في التشريع العراقي وانما يستخلص مفهومه من المعنى اللغوي والفقهية فالحياة الخاصة ذات

٤٨ - مأمون محمد سلامة، قانون العقوبات القسم العام، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، ١٩٩١، ص ٥٥٣.

في الاشراف والرقابة وحق الموظف في احترام خصوصيته.

النصوص القانونية بما يترتب عليه من انحراف الادارة في استعمال سلطتها.

اظهر البحث ان حق الخصوصية للموظف العام اتجاه سلطة الادارة لا يقتصر داخل نطاق العمل وانما يمتد الى خارج نطاق العمل وبالجوانب للصيقة بشخصه وفي مقدمتها حرمة المسكن والحياة العائلية والصور والبيانات الشخصية لذا يفرض القانون حمايتها وعدم المساس بها الا في الحدود التي يجيزها القانون ويظل التدخل بها مقيدا بالحدود التي رسمها القانون.

اناشد هيئة النزاهة/ الدائرة الوقاية بإصدار مدونة سلوك الوظيفي تبين فيها واجبات الموظف خارج نطاق اوقات الدوام الرسمي بما يضمن احترام حق الموظف العام في الخصوصية.

تعزيز التوعية الاخلاقية والقانونية لدى الموظفين من خلال انعقاد ورشة بصورة مستمرة في دوائر الدولة لبيان السلوكيات التي قد تؤدي الى المساءلة الجزائية والانضباطية.

ان سلوكيات الموظف في حياته الخاصة ذات الاثر على المرفق العام لا تظل بمنأى عن المسؤولية متى تجاوزت نطاقها الشخصي وانعكست على كرامة الوظيفة العامة فيتم مساءلته انضباطياً استناداً الى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وجزائياً اذا كان فعله يشكل جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

وضع ضوابط قانونية تنظم جمع البيانات الشخصية للموظفين واستخدام اجهزة المراقبة داخل المرفق العام بما يضمن تحقيق التوازن بين حق الموظف في احترام خصوصيته داخل المرفق العام وبين حق الادارة في الاشراف والرقابة.

ثانياً: المقترحات

اناشد المشرع العراقي الى تعديل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل لغرض اضافت نص واضح وصريح يجيز فيه مساءلة الموظف العام عن سلوكيات حياته الخاصة فضلاً عن وضع معيار قانوني دقيق لتمييز بين السلوك الشخصي البحث وبين السلوك ذات الاثر على المرفق العام لغرض مساءلة الموظف عنها انضباطياً لمنع التوسع في تفسير

إقرار تضارب المصالح

يُقر المؤلف بعدم وجود أي تضارب محتمل في المصالح فيما يتعلق بالبحث أو التأليف أو نشر هذا المقال.

التمويل

لم يتلقَ المؤلف أي دعم مالي لإجراء هذا البحث أو تأليفه أو نشره.

بيان الأخلاقي	بيان توفر البيانات
هذا البحث يتوافق مع المعايير الأخلاقية لإجراء الدراسات العلمية. وقد تم الحصول على موافقة خطية من جميع المشاركين الأفراد المشمولين في الدراسة.	البيانات متاحة عند الطلب من المؤلف المراسل. الشكر والتقدير لا يوجد شكر وتقدير أفصح به الباحث
المصادر	

أولاً: الكتب

- الأكاديمية العربية للغة. (1992). المعجم الوجيز. الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية.
- ابن منظور، م. ب. م. (د.ت). لسان العرب. دار المعارف.
- أبو حسين، آ. ب. (2011). الحق في الخصوصية ومدى الحماية التي يكفلها القانون الجنائي. دار النهضة العربية.
- الباكير، س. ت. (2001). جريمة الكسب غير المشروع من الوظيفة العامة: دراسة مقارنة. دار النهضة.
- البهجي، ع. أ. (2005). حماية الحق في الخصوصية في ضوء حقوق الإنسان والمسؤولية المدنية. دار الجامعة الجديدة.
- الجندي، ح. (1993). ضمانات حرمة الحياة الخاصة في الإسلام (ط ١). دار النهضة العربية.
- الجبوري، م. ص. ع. (2022). مبادئ القانون الإداري (ط ٢). دار الذاكرة.
- الحسيني، ع. ع. (2016). أصول التحقيق الإداري (ط ١). منشورات الحلبي الحقوقية.
- الحسيني، م. م. ط. م. ح. (2019). الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة العامة: دراسة مقارنة (ط ١). مكتبة زين الحقوقية والأدبية للنشر.
- الحيدري، ج. إ. (2015). شرح أحكام القسم الخاص من قانون العقوبات (ط ١). دار السنهوري.
- سلامة، م. م. (1991). القانون الجنائي: القسم العام. دار الفكر العربي.
- الشطناوي، ع. خ. (2003). الوجيز في القانون الإداري. دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.

العبيدي، ع. س. غ. (2014). أخلاقيات الوظيفة العامة: دراسة مقارنة في الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكها (ط ١). منشورات الحلبي الحقوقية.

عثمان، ح. ع. م. (2008). مبادئ القانون الإداري (ط ١). منشورات الحلبي الحقوقية.

ثانياً: البحوث المنشورة في المجلات العلمية

الأنباكي، ي. ك. ع. (2025). واجبات الموظفين العموميين. مجلة الجامعة العراقية، (73)73.

العبيدي، أ. ب. غ. (2008). حماية الحق في الخصوصية من جرائم الحاسوب والإنترنت. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، (46)23.

النائلي، ع. م. ع. (2024). المسؤولية الانضباطية والجنائية للموظف العام في القانونين العراقي والمصري. مجلة الجامعة العراقية، (68)3.

رميس، أ. م. ف. (1439 هـ) الحياة الخاصة للموظف بين الحماية والمسؤولية في النظام القانوني السعودي. مجلة العلوم الشرعية، (492)4.

شريف، ش. م. (2023). المواجهة الجنائية لانتهاكات الحق في الخصوصية. مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، (44)3.

ثالثاً: الرسائل والأطاريح الجامعية

خلاف، ي. (2011). تطوير حماية الحياة الخاصة للموظف [رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، كلية الحقوق والعلوم السياسية].

الماخوري، إ. ج. ك. (2023). الجرائم الماسة بالشرف وآثارها: دراسة مقارنة بين التشريع اللبناني والعراقي [أطروحة دكتوراه، الجامعة الإسلامية في لبنان، كلية القانون والعلوم السياسية].

رابعاً: الدساتير والقوانين

دستور جمهورية العراق لسنة 2005.

قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل.

قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل.

قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 المعدل.

خامساً: البحوث والمقالات الإلكترونية

الخليل، أ. (د.ت). جريمة استغلال النفوذ الوظيفي في الحملات الانتخابية. المجلس الأعلى للقضاء العراقي.

<https://www.sjc.iq>

المنظوري، إ. ج. ك. (د.ت). مظاهر سلوك الموظف الماسة بالشرف الوظيفي خارج نطاق العمل. المرجع الإلكتروني

<https://mail.armerjq.com> للمعلوماتية.

References

- Al-Anbaki, Y. K. A. (2025). *Duties required of public employees*. *Al-Iraqia University Journal*, 73(7).
- Al-Bahji, I. A. (2005). *Protection of the right to privacy in the light of human rights and civil liability*. *Dar Al-Jami'a Al-Jadida*.
- Al-Haidari, J. I. (2015). *Explanation of the provisions of the special part of the Penal Code (1st ed.)*. *Dar Al-Sanhouri*.
- Al-Husseini, A. A. (2016). *Principles of administrative investigation (1st ed.)*. *Al-Halabi Legal Publications*.
- Al-Husseini, M. M. T. M. H. (2019). *The legal nature of the relationship between the employee and the public administration: A comparative study (1st ed.)*. *Zain Legal and Literary Library for Publishing*.
- Al-Jubouri, M. S. A. (2022). *Principles of administrative law (2nd ed.)*. *Al-Dhakhir Publishing House*.
- Al-Jundi, H. (1993). *Guarantees for the sanctity of private life in Islam (1st ed.)*. *Dar Al-Nahda Al-Arabiya*.

- Al-Makhouri, I. J. K. (2023). Crimes affecting honor and their consequences: A comparative study of Lebanese and Iraqi legislation [Doctoral dissertation, The Islamic University of Lebanon, Faculty of Law and Political Science].*
- Al-Mandhouri, I. J. K. (n.d.). Manifestations of an employee's conduct affecting official honor outside the scope of work. Informatics Electronic Reference. <https://mail.armerjq.com>*
- Al-Naeli, A. M. A. (2024). Disciplinary and criminal liability of the public employee in Iraqi and Egyptian law. Al-Iraqia University Journal, 3(68).*
- Al-Obaidi, O. B. G. (2008). Protection of the right to privacy against computer and Internet crimes. Arab Journal of Security Studies and Training, 23(46).*
- Al-Obaidi, O. S. G. (2014). Public service ethics: A comparative study within the philosophical framework of public service ethics and conduct (1st ed.). Al-Halabi Legal Publications.*
- Arabic Language Academy. (1992). Al-Mu'jam Al-Wajeez [The concise Arabic dictionary]. General Authority for Amiri Press Affairs.*
- Bakir, S. T. (2001). The crime of illicit gain from public office: A comparative study. Dar Al-Nahda.*
- Constitution of the Republic of Iraq of 2005.*
- Ibn Manzur, M. ibn M. (n.d.). Lisan al-Arab. Dar Al-Ma'arif.*
- Iraqi Civil Service Law No. 24 of 1960, as amended.*
- Iraqi Penal Code No. 111 of 1969, as amended.*
- Iraqi State Employees and Public Sector Discipline Law No. 14 of 1991, as amended.*
- Khalil, A. (n.d.). The crime of exploiting official influence in electoral campaigns. Supreme Judicial Council of Iraq. <https://www.sjc.iq>*

- Khilaf, Y. (2011). *Developing the protection of the employee's private life* [Master's thesis, Kasdi Merbah University, Faculty of Law and Political Science].
- Othman, H. O. M. O. (2008). *Principles of administrative law* (1st ed.). Al-Halabi Legal Publications.
- Ramis, A. M. F. (1439 AH). *The private life of the employee between protection and liability in the Saudi legal system*. *Journal of Sharia Sciences*, (492).
- Salama, M. M. (1991). *Criminal law: General part*. Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Sharif, S. M. (2023). *Criminal confrontation of violations of the right to privacy*. *Journal of the College of Law and Political Science*, 3(44).
- Shatnawi, A. K. (2003). *Concise administrative law*. Dar Wael for Printing, Publishing and Distribution.
- Umm Hussein, A. B. (2011). *The right to privacy and the extent of protection afforded by criminal law*. Dar Al-Nahda Al-Arabiya.