



سحب يد الموظف وأثاره القانونية في التشريع العراقي – دراسة مقارنة

مستشار قانوني مساعد

عماد جبار عباس الدليمي

وزارة الصحة / دائرة صحة الأنبار

<https://doi.org/10.61353/ma.0100573>

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٢/٢/٥ تاريخ قبول البحث ٢٠٢٢/٣/١ تاريخ نشر البحث ٢٠٢٢/٩/٣٠

يُعدُّ قرار سحب يد الموظف من ممارسة وظيفته من الإجراءات الاحترازية التي تُتخذ من قبل الإدارة بحق الموظف، إذ يُعدُّ تارةً وجوبياً بقوة القانون، وتارةً يكون جوازياً بحسب السلطة التقديرية للإدارة من أجل سلامة التحقيق. وقرار سحب يد الموظف له تبعات تؤثر بشكل مباشر على مركز الموظف الوظيفي، لكونه يمسُّ حقوق الموظف القانونية والمالية، ففي مدة سحب يد الموظف تصرف له أنصاف راتبه، فضلاً عن إبعاده من ممارسة وظيفته في أثناء مدة سحب اليد، ويُعدُّ عمله باطلاً إذا قام به في أثناء تلك الفترة. ولكون قرار سحب اليد من القرارات الحساسة فقد أُنيطت صلاحية فرضه الى الوزير أو رئيس الدائرة. ولا يُعدُّ من العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة التي وردت على سبيل الحصر. كما تبيّن بأن قرار سحب يد الموظف من القرارات التي يجوز الطعن فيها ولكن بمعزل عن قرار فرض العقوبة، وكان الأولى من المشرع العراقي إناطة مهمة النظر بقرار الطعن بمحكمة قضاء الموظفين. ويُعدُّ من الضمانات الأساسية للموظف في مدة التوقيف من جهة ذات اختصاص، إذ يُعاد الى وظيفته مباشرة بعد انتهاء مدة التوقيف، وعلى العكس من ذلك، فقد لا يصدر قرار سحب يد من الدائرة على الرغم من توقيفه، وتعدّه دائرته غائباً وبعد ذلك يصدر انتهاء خدماته و يعد مستقبلاً لعدم إعلام دائرته بالتوقيف، وتكون إعادته الى وظيفته صعبة ولا سيما عند التصرف بدرجته الوظيفية.

The decision of employee's suspension from practicing his job is one of the precautionary taken by the administration against the employee, as it is sometimes considered mandatory by the force of law, otherwise it is permissible according to the discretionary authority of the administration for the safety of an investigation. The decision of suspension has consequences that directly affect the employee's position in his job, as it affects the employee's legal and financial rights such as, paying the employee half of his salary. In addition, the decision of suspension includes expulsion of the employee from working during the period of suspension, thus, his work is considered void during this period. Therefore, the suspension decision is considered among sensitive decisions that assigned to the minister or head of the administration. However, it is not considered as one of the disciplinary penalties stipulated in the employee discipline law, which were mentioned exclusively. It was also mentioned in the law that suspension decision is one of the decisions that can be appealed, but regardless executing the penalty. Yet, Iraqi legislators has to entrust the task of examining the appeal decision in the employees' judiciary court. The appeal is considered as one of the guarantees for the employee during the period of suspension, as s/he is returned to his job immediately after the end of the period. On the contrary, a decision may not be issued from the administration despite his detention, which considers him/her absent after which the service is terminated and considered as resigned for the lack of notifying the directorate of the detention. Consequently, the procedures for reappointing the employee to job will be difficult, especially when disposing his post.

الكلمات المفتاحية: سحب يد الموظف، سحب اليد الوجوبي، سحب اليد جوازي.



المقدمة

أولاً: فكرة موضوع البحث

تشغل الوظيفة العامة أهمية بارزة لكونها ترتبط بانتظام وسير المرفق العام ، وأن هذا المرفق أنشئ لغرض تحقيق النفع العام واشباع حاجات عامة ، وهذه المنافع والحاجات يجب أن تكون بشكلٍ مستمرٍ وبدون انقطاع ، مما يتطلب استمرار المرفق العام بانتظام واطراد لتقديم تلك المنافع والحاجات ، ومن جهةٍ أخرى ، فإن الأفراد يكونون على علم بوجود المرافق العامة التي توفر لهم الخدمات العامة ، ويقوموا بترتيب أوضاعهم اليومية على أساس استمرار سير المرافق العامة بتقديم تلك الخدمات بانتظام ، وأي انقطاع في سير المرافق العامة سوف ينعكس مباشرة على شؤون المواطنين . وقد حرصت كل دولة بوضع القوانين والتعليمات واللوائح التي تنظم الوظيفة العامة من أجل حمايتها من انحراف الموظفين القائمين بها ، التي قد تؤثر بشكلٍ سلبي على انتظام وسير المرافق العامة التي تقدم الخدمات العامة للمواطنين . إلا أن الموظف قد ينحرف عن أداء واجبه أو يخالف القوانين والتعليمات واللوائح والقرارات التي تخل بواجباته الوظيفية .

وتقوم الإدارة بحاسبة موظفيها الذين يخالفون القوانين والأنظمة والتعليمات وفرض العقوبة المناسبة عليهم عن طريق إجراء التحقيق الإداري معهم ، ولغرض عدم تعسف الإدارة ، أحاطت القوانين الموظفين بضمانات لغرض استقرارهم في وظائفهم ، كعدم توقيع الجزاء إلا بعد إجراء التحقيق الإداري ، وعدم جواز فرض أكثر من عقوبة إدارية عن الفعل الواحد ، وإتاحة الفرصة للطعن بقرارات فرض العقوبات الانضباطية ، فضلاً عن ضمانات سحب يد الموظف من الوظيفة حين انتهاء مبرره (و هو موضوع بحثنا) .

ويُعد موضوع سحب يد الموظف من المواضيع ذات الأهمية في المجال القانوني للوظيفة العامة وذلك للآثار التي يتركها هذا الإجراء على مركز الموظف القانوني وخاصة فيما يتعلق بمزاولة مهنته في مدة سحب يده من الوظيفة وتأثير ذلك الإجراء على المركز المالي للموظف (الراتب الشهري) وما يصاحب ذلك الإجراء من تأثيره على وضع الموظف العائلي . وقد أُعتبر سحب يد الموظف من الضمانات القانونية التي تتولاها اللجنة التحقيقية التي يتم تشكيلها من قبل الإدارة وحسب سلطتها التقديرية، من أجل سلامة إجراءات التحقيق الإداري مع الموظف المحال الى التحقيق من قبل الادارة . على العكس في قرار سحب اليد الموظف بقوة القانون التي تكون فيه سلطة الإدارة مقيدة .

وعلى الرغم من كون سحب اليد هو إجراء تتخذه الإدارة ونصت عليه القوانين الانضباطية ، ولكن ما زال هناك غموض في تنظيم ذلك الإجراء من حيث اعتباره قراراً إدارياً يجوز الطعن فيه من عدمه ، وما الجهة التي يجوز الطعن لديها ، وما المدد اللازمة لذلك . فضلاً عن أن موضوع سحب يد الموظف يجب الإلمام به من كافة الموظفين في دوائر الدولة من أجل معرفة الآثار القانونية التي تترتب على ذلك الإجراء وخاصة في حالة اعتقاله من قبل السلطات القضائية وكيفية اعلام دائرته ليطمئن اتخاذ الإجراء القانوني المناسب وعدم اتجاه



دائرته الى اتخاذ إجراء إنهاء الخدمات لانقطاعه عن الدوام وعدم علمها باعتقاله مما يؤدي الى التأثير بشكل مباشرٍ على مركزه القانوني في الوظيفة العامة .

ثانياً : أهمية الدراسة

تكمن أهمية موضوع سحب يد الموظف باعتبار له خصوصية عن باقي الإجراءات التي تتخذ ضد الموظف الذي يؤثر بشكل كبير على الموظف وعائلته سواء من الناحية المادية أو المعنوية . وتظهر أيضاً أهميته بعدم تناوله بشكل كافي من الدراسات البحثية والاكاديمية لتسليط الضوء بشكل مفصل ومحدد على وضع الموظف المسحوب اليد .

كل تلك الأسباب وغيرها سوف نوضحها في بحثنا , دفعتنا الى بحث موضوع سحب يد الموظف والتعرف على الإجراءات الخاصة به والآثار التي تآثر على المركز القانوني للموظف.

ثالثاً : اشكالية البحث :

تكمن الاشكالية الأساسية لبحثنا في المحافظة على حقوق الموظف الذي تم سحب يده من الوظيفة ، ومن جهة أخرى عدم تعسف الإدارة في اتخاذ قرار سحب اليد ؟
وتتفرع عنه بعض التساؤلات التالية :

- وهل يعتبر إجراء سحب يد الموظف قراراً إدارياً يجوز الطعن به ؟
- هل يعتبر سحب اليد عقوبة انضباطية ؟
- ما أنواع سحب اليد ؟
- ما الآثار المترتبة على سحب اليد ؟

رابعاً : منهج البحث /

اعتمدنا في دراستنا لموضوع سحب يد الموظف على المناهج الآتية :

- المنهج التحليلي : من خلال تحليل النصوص القانونية التي تضمنت موضوع سحب يد الموظف ، والتطرق الى الآراء الفقهية . فضلاً عن قرارات مجلس شورى الدولة.
- المنهج المقارن : اعتمدنا على المنهج المقارن في دراستنا للمقارنة بين أحكام سحب يد الموظف في القانون العراقي والمصري بشكل أساس ، فضلاً عن التطرق الى بعض القوانين العربية .

خامساً : تقسيم خطة البحث :

أما بالنسبة الى تقسيم خطة البحث الذي نتناول فيها موضوع سحب يد الموظف وآثاره القانونية في التشريع العراقي – دراسة مقارنة. إذ سوف نقسمها الى مبحثين كالآتي :

نتناول في المبحث الأول ماهية سحب يد الموظف ، وسوف نقوم بتقسيمه الى مطلبين ، تناول المطلب الاول تعريف سحب يد الموظف ، ونبين في المطلب الثاني أنواع سحب يد الموظف.



إما المبحث الثاني ، فتتطرق فيه الى آثار سحب يد الموظف ، ونبين من خلاله تقسيم المبحث الى مطلبين ، تضمن المطلب الأول أثر سحب اليد على الحقوق المالية ، وتنطرق في المطلب الثاني الى أثر سحب اليد على الحقوق غير المالية .

المبحث الأول : ماهية سحب يد الموظف

لغرض بيان ماهية سحب يد الموظف بشكل مفصل سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين :

المطلب الأول : تعريف سحب يد الموظف

الفرع الأول : التعريف التشريعي

تناولت جميع التشريعات موضوع سحب اليد دون أن تتطرق الى تعريفه بشكل محدد ومعين ، وإنما ترك ذلك الى الفقه والقضاء. وقد استخدم المشرع المصري مصطلح (الوقف الاحتياطي) إذ نصت المادة (٦٣) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على " لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الادارية بحسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً (...). واستخدم المشرع السوري مصطلح (كف اليد) إذ نصت المادة (٦/ب) من قانون مجلس التأديب السوري رقم ٩٠ لسنة ١٩٦٢ على " تكف يد الموظف عندما تستدعي المصلحة العامة عدم مثابته على العمل...". واستخدم المشرع العراقي مصطلح (سحب اليد) في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ، إذ نصت المادة (١٦) منه على " إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة مدة التوقيف" ونصت المادة (١٧) منه على " للوزير سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً إذا تراءى له بقاءه في الوظيفة مضراً بالمصلحة العامة....".

الفرع الثاني : التعريف الفقهي

وقد اتجه الفقه الى تعريف سحب اليد بأن تقوم الإدارة بوقف الموظف عن مباشرة وظيفته بشكل مؤقت وذلك للمصلحة العامة ، فضلاً عن مصلحة التحقيق إذا رأت اللجنة التحقيقية ذلك ، أو إيقافه عن العمل بسبب القبض عليه من سلطة قضائية وتم توقيفه بشكل قانوني^(١). و تم تعريفه بأنه " إجراء احتياطي يتمثل في إقصاء الموظف مؤقتاً عن ممارسة الوظيفة العامة"^(٢). كما عرّفه الفقه بأنه من الإجراءات الاحترازية التي تتمثل في إقصاء الموظف وإبقائه خارج ممارسة الوظيفة العامة بشكل مؤقتاً^(٣). و تم تعريفه بأنه إجراء بموجبه يمنع الموظف من ممارسته لوظيفته لمصلحة التحقيق الذي يدري معه ، أو المصلحة العامة حسب تقدير الإدارة لها ، أو بسبب توقيفه من سلطة قضائية ذات اختصاص^(٤). و عرّف من البعض بأنه إجراء من اجراءات التحقيق الوقائية لغرض إبعاد الموظف عن وظيفته بصورة مؤقتة بسبب التحقيق الذي يجري معه ، بهدف حصول التحقيق بدون تأثيرات من أجل الوصول الى غاية الاتهام^(٥).



الفرع الثالث : التعريف القضائي

اتجه القضاء العراقي الى تعريف سحب اليد بأنه " ... هو إجراء احترازي تتخذه الادارة إذا تراءى لها أن بقاء الموظف في وظيفته قد يؤثر على سير التحقيق الذي تجرية اللجان التحقيقية ويُعاد الموظف الى وظيفته بانتهاء مدة سحب اليد .."^(٦). أما بالنسبة للتعريف القضائي المصري ، إذ عرفته المحكمة الادارية العليا في مصر بالقضية المرقمة (١٠٥٢) لسنة ١٩٧٥ بأنه " إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفته عملاً ..."^(٧). كما عرفته المحكمة الادارية العليا في مصر بقرارها رقم (٢٠٩/انضباط - تمييز /٢٠٠٩) لسنة ٢٠٠٩ على أنه " إجراء وقائي يجوز اتخاذه إذا اقتضى الحال إقصاء العامل عن وظيفته بمناسبة تحقيق معه ، أو لاثامه مما يدعو إلى الاحتياط بالنسبة للعمل الموكول إليه بتجريده منه وكف يده عنه "^(٨).

وبعد أن بينا موقف الفقه والقضاء من تعريف سحب اليد يمكننا إيجاد التعريف المناسب له بأنه إجراء إداري تتخذه الإدارة بإبعاد الموظف بشكل مؤقت عن الوظيفة التي يمارسها من أجل تحقيق المصلحة العامة في التحقيق ، أو بسبب توقيفه من السلطة القضائية .

المطلب الثاني : أنواع سحب يد الموظف :

قبل أن نتطرق الى أنواع سحب يد الموظف ، سوف نقوم ببيان الطّبيعة القانونيّة لسحب اليد . وسوف نبين مسألة مهمة ، هل يمكن اعتبار سحب يد الموظف من الوظيفة قراراً إدارياً ، فقد اختلفت الآراء حول ذلك وذهبت باتجاهين :

الاتجاه الأول : ذهب الى أن سحب يد الموظف هو إجراء سابق لبدء التحقيق مع الموظف أو عند إجرائه ، إذ لا يمكن أن يعد قراراً إدارياً فاصلاً في القضية ، ولهذا لا يمكن الطعن به بمعزل من قرار فرض العقوبة الادارية ، لكونه ينتهي بانتهاء المدة المحددة له^(٩). كما عده البعض بأنه قراراً تمهيدياً غير فاصل ولا يمكن الطعن به بصورة مستقلة عن قرار فرض العقوبة ، حتى لو شابه عيب من عيوب القرار الاداري ، وإنما يمكن الطعن فيه مع قرار فرض العقوبة الانضباطية بعد صدورهما والمصادقة عليها من قبل الجهة المختصة^(١٠). وذهب البعض بأنه قرار سحب يد الموظف هو قرار تحضيري هدفه التمهيد لغرض مسائلة الموظف انضباطياً ، الذي يعد قراراً مؤقتاً بطبيعته ، ولا يختص القضاء الإداري بإلغائه^(١١).

الاتجاه الثاني : ذهب هذا الاتجاه الى أن قرار سحب يد الموظف هو قرار اداري ، وإن

(مجلس الانضباط العام / سابقا / وحاليا محكمة قضاء الموظفين) هو الجهة المختصة بنظر طلبات الطعون في قرار سحب يد الموظف باعتباره صاحب الاختصاص بكل ما يتعلق بحقوق قانون الخدمة المدنية استناداً الى نص المادّة (٥٩) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ ، ولكون قرار سحب يد الموظف يمس المركز القانوني للموظف من حيث وقف نصف راتبه ووقف الترفيع وغيره من الحقوق^(١٢). ويرى البعض بأن



سحب يد الموظف وإن كان صادراً من الإدارة حسب سلطتها التقديرية ، إلا أنه يجوز أن تكون هذه السلطة خاضعة الى الرقابة القضائية باعتبار قرار سحب يد الموظف ، قراراً نهائياً ، ومن حق الموظف الطعن فيه ويطلب الغائه^(١٣). كما اعتبر قرار سحب اليد قراراً باتاً ونهائياً ويجوز التظلم منه والطعن فيه عند صدوره ، ويعد ذلك من ضمانات الموظف التي يتمتع بها^(١٤). كما اتجه مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين حالياً) بقراره رقم ٣٦/٢٠٠٤ في ٢٨/٨/٢٠٠٤ على " رد دعوى المدعي المسحوب اليد كونه لم يراع مدد الطعن المقررة في المادة(٣/٥٩)^(١٥) من قانون الخدمة المدنية^(١٦) . ويتبين من قرار مجلس الانضباط (سابقاً / محكمة قضاء الموظفين حالياً) بأنه اعتبر قرار سحب اليد قراراً إدارياً يمكن الطعن فيه ولكن حسب المدد المحددة في قانون الخدمة المدنية، وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في مجلس الدولة بقرارها المرقم (١٤٠٢/قضاء موظفين /تميز/٢٠٢٠) في ١٤/١/٢٠٢١^(١٧). أي يكون الطعن بقرار سحب اليد بدعوى مستقلة عن دعوى الغاء العقوبة الانضباطية.

ونحن بدورنا نميل الى الاتجاه الثاني لكون قرار سحب يد الموظف من الوظيفة يعتبر قراراً نهائياً وتقوم الادارة بإصداره حسب سلطتها التقديرية ويترب عليه آثاراً قانونية التي تؤثر على المركز القانوني للموظف من حيث عدم قدرته على ممارسته وظيفته وعدم الحضور الى مقر عمله^(١٨) ، فضلاً عن إيقاف ترفيعه . والإدارة تصدر قرار سحب اليد بإرادتها المنفردة ، لذلك يكون الطعن به أمام القضاء جائزاً.

ونرى على المشرع العراقي تعديل قانون انضباط موظفي الدولة من حيث جواز الطعن بقرار سحب اليد بصورة واضحة ورفع اللبس والغموض الذي يشوبه . والنص على اعتبار محكمة القضاء الموظفين في مجلس الدولة هي الجهة المختصة بقرار الطعن بقرار سحب يد الموظف ، كون قرار سحب اليد يصدر على ضوء قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل وإن محكمة قضاء الموظفين هي الجهة المختصة بكل إجراء يصدر على ضوء قانون انضباط موظفي الدولة وحسب قانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة (مجلس الدولة) رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ الذي نص على تشكيل محكمة قضاء الموظفين وبيان اختصاصاتها في المادة (٥/تاسعا/٢) للنظر بكافة الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة للطعن في العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة . وعليه سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب على فرعين :

الفرع الأول : سحب يد الموظف الوجوبي

نصت المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل على " إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف " . من النص أعلاه يتبين أنه على الإدارة أن تقوم بسحب يد الموظف عند توقيفه من جهة ذات اختصاص . ويكون قرار سحب يد الموظف بقوة القانون ، وليس للإدارة في ذلك سلطة تقديرية . والمراد بجهة ذات اختصاص هو القضاء ، إذ لم ينص لأي جهة أخرى الحق في توقيف الأشخاص وتحت أي مبرر غير القضاء

، عند إجراء تحقيق معه لاثامه بجريمة من الجرائم المنصوص عليها في القوانين العقابية النافذة^(١٩) ، إذ لا يجوز توقيف الشخص والتحقيق معه إلا بقرار قضائي^(٢٠). وقد أخذ المشرع المصري بهذا النوع من سحب اليد في المادة (٨٤) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري ، إذ نصت على " كل عامل يجبس احتياطياً ، أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه"^(٢١).

كما يعد اعتقال الموظف من قبل قوات المتعددة الجنسيات في حكم الجهة ذات الاختصاص على الرغم من خلو قانون انضباط موظفي الدولة بذلك ، لكون مجلس الانضباط العام قد قضى في قرار له " ... إن القوات متعددة الجنسيات تعد جهة ذات اختصاص عند تطبيق أحكام المادتين ١٦ و ١٧ من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ إذا ثبت اعتقال الموظف من تلك الجهة عن طريق إجراء التحقيق الأولي من لجنة تؤلف لهذا الغرض"^(٢٢).

كما أن امتناع الإدارة عن اصدار قرار سحب يد الموظف في حالة توقيفه أو اعتقاله من جهة ذات قضائية ذات اختصاص ، يجعلها في وضع مخالف للقانون ، وحتى في حالة تأخير إصدار قرار سحب يد الموظف لا يرتب أي أثر ، لأن صدور القرار من الإدارة يجعله نافذاً من تاريخ التوقيف وبأثر رجعي ، لأن قرار الإدارة بسحب يد الموظف الموقوف هو قرار كاشف لسحب يد المقرر بموجب القانون وليس منشأ له^(٢٣).

ويذهب بعض من الفقه الى القول ، أنه في حالة سحب اليد الوجوبي ، ليس هناك ضرورة لإصدار أمر إداري ، لأنه مقرر بموجب القانون ، وإن هذا الأمر الصادر بسحب اليد مجرد أمر كاشف لحكم القانون . ويتجه البعض الآخر ، الى ضرورة إصدار قرار سحب اليد للموظف الموقوف وذلك لاستقرار الأوضاع الإدارية^(٢٤). وهذا ما نميل اليه في رأينا . فضلاً عن ضمان حقه بالمباشرة في دائرته ، ويثبت حقه باستلام انصاف رواتبه في حالة الإفراج عنه أو براءته.

عليه يتبين بأن سحب اليد الوجوبي يحتاج الى شروط قانونية وهي أن يكون الموظف قد تم توقيفه من قبل سلطة ذات اختصاص. فضلاً عن كون سحب اليد الوجوبي يكون بحكم القانون وليس للإدارة سلطة تقديرية لتقرير ذلك ، إذ لو تعافت الإدارة بإصدار قرار سحب اليد لتوقيف الموظف ، يمكن لها إصدار قرار سحب اليد من تاريخ التوقيف لكونه قراراً كاشفاً وليس منشأ .

ولكن السؤال الذي يطرح هو في معظم الأحيان عدم قيام الموظف أو ذويه بأعلام دائرته بالتوقيف ؟ تعد هذه الحالة من الحالات التي تُعقد الامور بين الموظف الموقوف ودائرته في حالة عدم قيام الموظف بأعلام دائرته بالتوقيف ، إذ تقوم دائرته خلال عشرة أيام من غيابه بإصدار أمر إنهاء خدمات (باعتباره مستقسلاً) حسب نص المادة (٣/٣٧) من قانون الخدمة المدنية التي نصت على " يعد الموظف المنقطع عن وظيفته مستقياً إذا زادت مدة انقطاعه على عشرة أيام ولم يبدِ معذرة مشروعة تبرر هذا الانقطاع". وحتى ولو اعتبر



سحب يد الموظف وآثاره القانونية في التشريع العراقي.....

توقيف الموظف معذرة مشروعة ولكن قد نصطدم بقيام الدائرة بالتصرف بالدرجة الوظيفية مما يقع في صعوبة توفيرها إلا بعد مخاطبات مع المراجع العليا التي قد تطول لأشهر عدة .

وبالرجوع الى التطبيقات العملية نجد أن مؤسسات الدولة قد فرقت بين إعادة الموظف الموقوف الى وظيفته في حالتين : الحالة الأولى , إذا صدر قرار سحب يد الموظف من قبل دائرته وأفرج عنه ، فإنه يعود الى دائرته مباشرة . أما الحالة الثانية ، عدم صدور قرار للموظف الموقوف بسحب يد وصدور له أمر إنهاء خدمات (باعتباره مستقبلاً) ، فتكون هنا على الإدارة اتباع شروط إعادة التعيين للموظف التي تطبق المادتين (٧ و ٨) من قانون الخدمة المدنية ومن ضمنها توفير درجة وظيفية التي قد تكون الدائرة استغنت عنها عن طريق الحذف والاستحداث ، وهذا الأمر يتحمله الموظف نفسه بعدم تدارك الأمر وإعلام دائرته بتوقيفه ليتسنى للدائرة إصدار أمر سحب اليد ، لأن إصدار قرار سحب اليد للموظف الموقوف يعد ضمانه للموظف الموقوف بالمباشرة بوظيفته عند الافراج عنه .

والسؤال الذي يطرح ، في شأن سحب يد الموظف الموقوف ، الذي أُطلق سراحه بكفالة ؟ ولم تحسم الدعوى ؟ هل يتم إعادته الى وظيفته السابقة ، أم يبقى مسحوب اليد لحين صدور الحكم في الدعوى واكتسابها القرار النهائي ؟

جاء قانون انضباط موظفي الدولة العراقي خالياً من معالجة هذه الحالة ، ولكن بالرجوع الى قرارات مجلس شورى الدولة (مجلس الدولة حالياً) من خلال تفسيره لأحكام القانون بناءً على طلب من أحد الوزارات . إذ نص في قراره المرقم ٢٠١٤/٦ " ينهي سحب يد الموظف الموقوف ويعاد إلى وظيفته إذا أُطلق سراحه"^(٢٥). وسبب المجلس قراره بأن سحب اليد هو إبعاد الموظف عن عمله جبراً بصورة مؤقتة وذلك لدواعي المصلحة العامة أو التحقيق أو بسبب توقيفه من جهة ذات اختصاص. وحيث أجازت المادة (١١) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ للقاضي الذي أصدر القرار بالتوقيف أن يقرر إطلاق سراح المتهم وحيث إن المانع من استمرار الموظف في وظيفة وسحب يده هو لعدم قدرته على أداء أعمال وظيفته بسبب توقيفه من جهة مختصة. وإذا زال المانع عاد الممنوع. على أن تبقى انصاف رواتبه موقوفة لحين حسم القضية.

أما بالنسبة الى وضع الموظف الموقوف ومسحوب اليد والمحكوم مع وقف التنفيذ ؟ حيث أن المادة (١٤٤) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ أجازت للمحكمة عند الحكم في جناية أو جنحة بالحبس مدة لا تزيد على سنة إن تأمر في الحكم نفسه بإيقاف تنفيذ العقوبة على وفق الشروط المنصوص عليها في هذه المادة . وحيث إن إيقاف تنفيذ العقوبة لا يحول دون مباشرة الموظف للوظيفة ، وتقاضي رواتبه الشهرية التي تلي تاريخ المباشرة وبصورة كاملة. إذ أن المادة (١٤٦) من القانون المذكور آنفاً نصت على إن (تكون مدة إيقاف التنفيذ ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ الحكم) . وحيث أن المادة (١٤٩) من القانون المذكور آنفاً نصت على إن (إذا انقضت مدة التجربة دون ان يصدر حكم بإلغاء الايقاف ...



أعتبر الحكم كأن لم يكن والغيت الكفالة). وعليه ، فإن الموظف المحكوم مع وقف التنفيذ ، يعاد الى وظيفته بعد صدور الحكم ويتقاضى رواتب وظيفته بصورة كاملة خلال مدة التجربة التي ينص عليها القانون. وتصرف رواتب الموقوفة نتيجة سحب يده من الوظيفة بعد انقضاء مدة التجربة وعد الحكم كأن لم يكن^(٢٦). ونرى بأن سحب يد الموظف طيلة فترة توقيفه يؤثر سلباً على المركز القانوني للموظف وخاصة مركزه المالي من حيث عدم صرف راتبه بشكل كامل ، إذ يتطلب من المشرع معالجة هذه الحالة وجعل سحب يد الموظف تتحدد على ضوء الجريمة المتهم بها ، فإذا كانت غير جنائية يكون سحب اليد لمدة لا تتجاوز (٩٠) يوماً ، أما إذا كانت جنائية فلا يتجاوز سحب اليد (٦) أشهر.

أما بالنسبة الى للموظف المحكوم مع ايقاف التنفيذ وتمت إحالته الى التقاعد ، إذ إن انصاف الرواتب تبقى في ذمة دائرته حتى انتهاء فترة التجربة ، وتصرف رواتب الموظف الموقوف الذي يحال الى التقاعد قبل انقضاء مدة التجربة ، بعد أن تنقضي هذه المدة ، ويصبح الحكم كأن لم يكن^(٢٧) .

الفرع الثاني : سحب يد الموظف الجوازي .

أجازت بعض التشريعات العربية ومنها المشرع العراقي الذي نص في المادة (١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل على " أولاً : للوزير ورئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً اذا تراءى له أن بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة أو قد يؤثر على سير التحقيق في الفعل الذي أُحيل من أجله على التحقيق ويعاد الى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة إلا إذا كان هناك محذور، فينسب الى وظيفة أخرى .

ثانياً : للجنة أن توصي بسحب يد الموظف في أية مرحلة من مراحل التحقيق "

على ضوء ذلك يمكن تعريف سحب اليد الجوازي بأنه منح الادارة سلطة تقديرية لسحب يد الموظف الذي يحال الى التحقيق الاداري ، إذا تراءى لها أن بقاءه يضر بالمصلحة العامة أو يؤثر على سلامة وسير التحقيق الاداري .

أما بالنسبة الى المشرع المصري ، إذ منح الادارة سلطة تقديرية في سحب يد الموظف عند إجراء تحقيق معه من قبل لجنة تحقيقية . ونصت المادة (٦٣) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على " لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية بحسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً... "

ومن النصوص أعلاه يتبين بأن سحب يد الموظف الجوازي يكون على نوعين ، الأول سحب يد الموظف للمصلحة العامة ، والثاني سحب يد الموظف لمصلحة التحقيق .



أولاً : سحب يد الموظف للمصلحة العامة :

حسب نص المادة (١٧/اولا) التي نصّت على " أولاً : للوزير ورئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً إذا تراءى له أن بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة " . يتبين بأن هذه المادة حددت الجهة التي يمكن أن تصدر قرار سحب يد الموظف عند التحقيق معه من قبل لجنة تحقيقية ، مشكلة بموجب المادة(١٠) من قانون انضباط موظفي الدولة ، الى كل من الوزير ورئيس الدائرة^(٢٨) . كما إن النص اعلاه منحت السلطة الى الوزير أو رئيس الدائرة لسحب يد الموظف المحال الى التحقيق ، مقيدة بمدة (٦٠) يوماً في حالة وجد ضرر في المصلحة العامة . وأن مفهوم المصلحة العامة واسع وليس له حدود معينة ، والتي قد تكون وسيلة لإلحاق الضرر بالموظف وسحب يده لمجرد حصول تحقيق معه^(٢٩) . مما يتطلب إيجاد معايير قانونية واضحة ومحددة لسحب يد الموظف من الوظيفة لتحقيق المصلحة العامة . وإن تقييد بالمدة المحددة بالقانون وهي (٦٠) يوماً ولا يمكن تجاوزها أو تمديدها .

أما بالنسبة الى المشرع المصري لم ينص بشكل صريح على سحب اليد للمصلحة العامة ، لأن نص المادة (٦٣) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ الذي أجاز سحب اليد لمصلحة التحقيق ولم يشر الى سحب للمصلحة العامة. إلا أن جانب من الفقه ذهب الى جواز سحب يد الموظف للمصلحة العامة في حالة عدم النص عليه صراحة ، وذلك من خلال الأخذ بالتفسير الواسع للنص الذي أشار الى جواز سحب اليد لمصلحة التحقيق^(٣٠) .

ثانياً: سحب يد الموظف لمصلحة التحقيق .

أشارت المادة (١٧/ أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة التي سبق ذكرها ، بأن منحت سلطة الى الوزير أو رئيس الدائرة لسحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً إذا تراءى له أن بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة ، فضلاً عن كونه يؤثر على سير التحقيق عن الفعل الذي أحيل من أجله الى التحقيق . وقد أعطى المشرع العراقي للإدارة سلطة تقديرية لسحب يد الموظف المحال الى لجنة تحقيقية للتحقيق معه ، وقد وجدت الإدارة أن بقاءه في الوظيفة قد يؤثر على سير التحقيق .

ومن الأسباب التي منحت للإدارة سلطتها التقديرية لسحب يد الموظف المحال على التحقيق ، إن استمرار مباشرته في ممارسته لوظيفته أثناء التحقيق معه لمخالفة ارتكبتها ، قد يؤثر على سير التحقيق وخاصة إذا كان صاحب سلطة ونفوذ ، ومن شأنه التأثير على سير التحقيق في الفعل الذي أحيل اليه ، كإخفاء بعض المستندات والوثائق التي تدنيه ، أو التأثير على الموظف والضغط عليهم للشهادة لصالحه ، أو قد يقوم بتضليل التحقيق في حالة استمراره في وظيفته .

ويجوز للإدارة إعادة الموظف الذي تم سحب يده من الوظيفة قبل انتهاء المدة التي قررتها لسحب يده من الوظيفة ، إذ لا يوجد مانع قانوني من ذلك . وأجازت الفقرة الثانية من المادة (١٧) من قانون انضباط

موظفي الدولة للجنة التحقيقية إن توصي بسحب يد الموظف من وظيفته في أي مرحلة من مراحل التّحقيق^(٣١).

أما المشرع المصري ، إذ المادة (٦٣) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على " لكل من السّلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الادارية بحسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التّحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها ...". ويتبين من النص اعلاه ، بأن المشرع قد قيد سلطة الادارة بسحب يد الموظف لمصلحة التّحقيق بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر ، ولا يجوز تمديدتها إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة. على خلاف المشرع العراقي الذي لم ينص على التمديد وإنما فقط (٦٠) يوماً . وحسناً فعل المشرع المصريّ بإعطاء المحكمة التأديبية سلطة الرّقابة على قرار التمديد.

ولكن السّؤال الذي يتم طرحه هو ، ما الحكم في حالة انتهاء مدة سحب اليد البالغة (٦٠) يوماً ؟ أو في حالة تجاوز مدة (٦٠) يوماً ؟

إن المدة أعلاه تعد ميعاداً لنهاية صلاحية الإدارة بإبعاد الموظف عن العمل الوظيفي ، إذ عند انتهاء المدة يعاد الموظف الى عمله وأن تسمح له بممارسة وظيفته ، ومن جانب آخر لها أن تُكلفه بمهام أخرى ، أو تنقله وفقاً لاعتبارات المصلحة العامة^(٣٢). إذ على اللجنة التحقيقية التي سحبت يد الموظف من الوظيفة أن تعيده الى وظيفته عند الانتهاء من مدة سحب اليد ، وأن يباشر الموظف في وظيفته ولا يهمل أو يغفل عن موعد انتهاء فترة سحب اليد ، ويباشر بصورة رسمية من خلال اصدار أمر إداري بالمباشرة ليضمن حقه ويثبت ذلك بشكلٍ رسمي.

أما بالنسبة لتجاوز سحب يد الموظف مدة (٦٠) يوماً ، فلا يوجد نص قانوني عاج هذه الحالة ، إلا أن مجلس القضاء الأعلى في رأي قانوني بشأن المدة التي تجاوزت (٦٠) يوماً عن سحب يد أحد القضاة والبالغة (شهرين وخمسة وعشرون يوم) باعتبارها إجازة اعتيادية ، إذ لا يوجد مانع قانوني من اعتبار تلك المدة اجازة اعتيادية على أن يتم رفع مخصصات الخطورة^(٣٣). ولذلك ، على اللجنة التحقيقية وعلى الموظف مسحوب اليد عدم إغفال نهاية مدة (٦٠) يوماً وإعادة الموظف الى وظيفته ، ولا يوجد مانع قانوني من احتساب المدة المتجاوز عليها إجازة اعتيادية حسب صلاحيات رئيس الدائرة أو إجازة بدون راتب ، وحسب حالة كل قضية على حده.

والسّؤال الذي يطرح ، هل يعد قرار سحب يد الموظف الصادر من قبل الوزير استناداً الى كتب من بعض الجهات العليا كالأمانة العامة لمجلس الوزراء ومكتب الوزير أو هيئة النزاهة صحيحاً ؟

أجابت عن ذلك السّؤال الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة (مجلس الدولة حالياً) في قرارها المرقّم (٢١٦) / انضباط / تمييز / ٢٠١٢ بأنه " لا يؤثر في صحة قرار الوزير سحب اليد الموظف طلب بعض الجهات ذلك



طالما اقتنع واستند في قراره الى أحد السببين المنصوص عليهما في المادة (١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١م^(٣٤).

أما بالنسبة الى قرار مجلس الوزراء العراقي المرقم (١٨٥) لسنة ٢٠١٩م^(٣٥)، إذ ذهب رأي في القانون الى اعتبار هذا القرار خطوة جيدة لمحاربة الفساد والفاستدين وكان ضمن السياق القانوني الصحيح لإصدار مثل تلك القرارات لمحاربة الفساد. واتجه البعض الأخر ، الى القول بعدم مشروعية القرار بحجة أن قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل قد نظم هذه الحالة ، وأن أي اضافة يتطلب تدخلاً تشريعياً وليس قراراً من السلطة التنفيذية^(٣٦).

ورأينا في قرار مجلس الوزراء رقم (١٨٥) لسنة ٢٠١٩، بأنه لا يمنع من اصدار تلك القرارات بتوصية من الجهات العليا وحسب قرار مجلس شوري الدولة رقم (٢١٦/انضباط/تميز/٢٠١٢) حين توفر الشروط المنصوص عليها في المادة (١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة . وبعد هذا القرار وجوباً بسحب يد كل من أتهم بحالات فساد مالي أو إداري . إلا أنه على الرغم من وضوح النص في قانون انضباط موظفي الدولة بالنسبة للمحالين الى المحاكم المختصة ، وكانت هناك خشية تأثيرهم على اجراءات التحقيق أو المحاكمة من سحب يدهم لمدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً أو كان إعادتهم الى وظيفتهم السابقة مضر بالمصلحة العامة فيتم تنسيبهم الى وظائف أخرى ، فكان من الأفضل عدم تكرار ذلك . من جهة أخرى هناك سلبية من تطبيق هذا القرار وهو تعد مدة سحب اليد في حالة التقاعد نصف مدة. فضلاً عن أن هذا القرار له تأثيرات سلبية في حالة سحب يد الموظف المتهم بالفساد المالي والإداري على أداء الموظف بممارسة وظيفته حتى بعد براءته من التهمة المنسوبة اليه . ويفضل عدم اللجوء الى تطبيق القرار أعلاه وسحب يد الموظف المتهم في كل الحالات لأن فترة التحقيق في هذه الجرائم قد تطول من قبل القضاء ، واذا كان فيه محذور من بقاء الموظف في وظيفته يتم تنسيبه الى وظيفه أخرى لحين حسم الدعوى.

المبحث الثاني : آثار سحب يد الموظف

بعد أن تناولنا في المبحث الأول من هذا البحث تعريف سحب اليد ، وبيننا أنواع كل من سحب يد الموظف الوجوبي وسحب يد الموظف الجوازي ، وبيننا حالات كل من تلك الأنواع على حدة. إذ سوف نبين آثار سحب يد الموظف ، إذ قيام الإدارة بسحب يد الموظف من الوظيفة سواء السحب الوجوبي أو الجوازي ، يتضمن رفع يده عن ممارسة وظيفته ، مما يؤدي الى التأثير على مركزه القانوني من حيث عدم ممارسته وظيفته بشكل يومي ، ومنها ما يتعلق باحتساب الخدمة التقاعدية ، ومنها يتعلق بتأثيره على راتبه ، ومنها له تأثير على الترقية.

فبالنسبة الى تأثير سحب يد الموظف على مركزه القانوني من حيث عدم ممارسته لوظيفته بشكل يومي ، لكون مباشرة الموظف أعمال وظيفته على الرغم من سحب يده ، يُعد عمله باطلاً من الناحية القانونية ، لأن هذا العمل صدر من شخص لا ولاية لديه على الوظيفة ، إذ نص مجلس شوري الدولة في أحد قراراته



على " اذ نص على " يترتب على سحب يد الموظف عدم دوامه في دائرته"^(٣٧) . فإذا باشر الموظف عمله خلال فترة سحب يده ، عُدد ذلك العمل جريمة انتحال صفة موظف عام يعاقب عليها قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩^(٣٨) . أما فيما يخص النتائج المترتبة على أعماله قابل الغير ، فإنها تكون من قبيل أعمال الموظف الفعلي في هذه الحالة يمكن الاعتراف بهذا العمل^(٣٩) .

وإن سحب اليد على الرغم من كونه يحتم على الموظف سقوط ولايته عن ممارسة وظيفته وكف يده عنها ، إلا أنه لا يترتب على ذلك أن يتحلل الموظف من جميع واجباته الوظيفية خارج نطاق الوظيفة ، إذ يبقى خاضعاً لها لكون الرابطة الوظيفية ما تزال قائمة ولم تنفصل بعد ، إذ يمنع عليه أن يؤدي أعمالاً بمكافأة أو يؤدي أعمالاً حرة تجارية ، فضلاً عن عدم إثباته لسلوك لا يتفق وكرامة الوظيفة العامة^(٤٠) . وأما نتفق مع هذا الرأي من حيث عدم حضور الموظف الى دائرته وممارسة أعماله الوظيفية لتحقيق الغاية التي اتخذت من قرار سحب اليد ، مع الاحتفاظ الموظف المسحوب اليد بأخلاقيات الوظيفة حتى في خارج الدائرة .

أما إذا كان الوقف بسبب حبس الموظف احتياطياً أو تنفيذياً لحكم جنائي غير نهائي يوقف راتبه . أما إذا كان موقوفاً تنفيذياً لحكم جنائي نهائي ، يوقف صرف كامل راتبه^(٤١) .

أما بالنسبة الى تأثير سحب اليد على الخدمة التقاعدية للموظف ، إذ نص قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ في المادة (٢٠/ثانياً)^(٤٢) من اعتبار مدة سحب اليد نصف خدمة تقاعدية . فإن فترة سحب اليد سواء كان سحب اليد الوجوبي أم سحب اليد الجوازي تعتبر نصف خدمة تقاعدية . إذ أن القانون جاء بصورة مطلقة ولم يشير الى حالة انتهاء سحب اليد وبراءة الموظف أو عدم معاقبته بعقوبة العزل والفصل ، وتُعد هذه المدة نصف خدمة تقاعدية على الرغم من براءة الموظف من الجريمة المسندة اليه أو عدم معاقبته بعقوبة العزل أو الفصل . ونرى أن ذلك فيه اجحاف بحق الموظف المسحوب اليد وتأثير ذلك على خدمته التقاعدية ، وضرورة تعديل تلك المادة واعتبار تلك المدة خدمة تقاعدية كاملة في حالة تبرئة الموظف أو عدم توجيه له عقوبة العزل أو الفصل .

لذلك ، سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين :

المطلب الأول : أثر سحب اليد على الحقوق المالية (الراتب)

بعد أن بينا تأثير سحب اليد على النشاط اليومي للموظف مسحوب اليد من حيث عدم إمكانية حضوره الى مكان عمله لأداء عمله؛ لأن ذلك يعد العمل باطلاً . سوف نتطرق في هذا المطلب الى أثر سحب اليد على الحقوق المالية (الراتب) .

إذ نصت المادة (١٨) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل على " يتقاضى الموظف مسحوب اليد أنصاف رواتبه خلال مدة سحب يده " . إذ يترتب على سحب يد الموظف من الوظيفة استحقاقه أنصاف رواتبه خلال فترة سحب اليد . وأن النص أعلاه شمل حالتي السحب سواء السحب



الوجوبي خلال فترة توقيفه من جهة ذات اختصاص , أو السحب الجوازي الصّادر من الإدارة وحسب سلطتها التقديرية .

كما أن استحقاق الموظف مسحوب اليد أنصاف رواتبه خلال مدة سحب يده هو حق مقرر له بقوة القانون ولا تملك الإدارة سلطة تقديرية في تقدير هذا الحق من عدمه ، إذ ليس لها أن تمتنع عن دفعه له لأي سبب كان^(٤٣). وإن قرار سحب يد الموظف يُعدّ من أهم الآثار التي تترتب على حقوق الموظف لكونه مرتبطاً بالمستوى المعاشي للموظف وعائلته ، وإن الموظف يتقاضى الراتب مقابل عمل يقوم به ، وفي حالة توقفه عن العمل ، فإنه لا يستحق الراتب ، إلا أنه في حالات استثنائية من قبل القوانين الانضباطية أجازت بصرف مبلغ معين من راتب الموظف مسحوب اليد ويبقى الآخر لدى الدائرة لحين حسم القضية التي سحبت يده من أجلها^(٤٤). وإن مصير أنصاف الرواتب الموقوفة التي لم تصرف للموظف خلال فترة سحب يده تتحدد على ضوء النتائج التي يسفر عنها التحقيق في الفعل الذي أحيل الموظف من أجله على التحقيق ، وهذا ما ذهب اليه مجلس شورى الدولة في أحد قراراته " لا يمكن إعادة الانصاف الموقوفة من الرواتب الى الموظف مسحوب اليد حتى بعد اطلاق سراحه بكفالة وإعادته إلى وظيفته ما دامت قضيته قيد التحقيق أو المحاكمة"^(٤٥).

وقد أوردت المادة (١٩) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل أحكاماً بهذا الخصوص ، إذ نصت الفقرة أولاً على " إذا فصل أو عزل الموظف مسحوب اليد فلا يدفع له شيئاً من الراتب الموقوف بصرف النظر عما إذا كان فصله أو عزله يستند إلى هذا القانون أو أي قانون آخر" وعليه ، إذا فصل الموظف أو عزل لغير السبب الذي سحب يده من الوظيفة ، فإنه يستحق رواتبه الموقوفة ، أما إذا فصل أو عزل لسبب الذي سحبت يده من الوظيفة ، فلا يستحق الرواتب الموقوفة .

أما بالنسبة الى الفقرة (ثانياً) من المادة (١٩) فقد نصّت على " إذا عوقب الموظف مسحوب اليد بعقوبة إنقاص الراتب أو تنزيل الدرجة فتتخذ العقوبة من تاريخ سحب يده ويدفع له الباقي من أنصاف رواتبه" فيكون المشرع العراقي قد قرر سريان العقوبة بأثر رجعي استثناءً من القاعدة العامة التي تنص على عدم سريان القرار الاداري بأثر رجعي^(٤٦).

أما بالنسبة الى الفقرة (ثالثاً) من المادة (١٩) فقد نصت على " إذا أسفرت نتيجة التحقيق أو المحاكمة عن براءة الموظف أو الإفراج عنه أو معاقبته بغير العقوبات الوارد ذكرها في الفقرة (ثانياً) من هذه المادة فتدفع له الأنصاف الموقوفة من راتبه " إذ في حالة أصدرت المحكمة المختصة عدم مسؤوليته من الجريمة الموجهة اليه وقررت الافراج عنه أو البراءة بحكم جزائي بات ، ففي هذه الحالة تدفع له أنصاف رواتبه الموقوفة . أما اذا صدر حكم بإحدى العقوبات الجزائية مع وقف التنفيذ ، فهنا لا يدفع له أنصاف رواتبه الموقوفة ، إلا بعد انتهاء مدة وقف التنفيذ المقرر في قرار الحكم واعتبار الحكم كأن لم يكن ، لأن صدور حكم بالعقوبة مع وقف التنفيذ ، لا يعد إفراج أو الغاء التهمة عنه . وإنما تأجيل لتنفيذ العقوبة، التي من الممكن إلغاء وقف



تنفيذها إذا تحققت إحدى حالات إلغاء إيقاف تنفيذ العقوبة المحددة في المادة (١٤٧) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل^(٤٧). أما في حالة وفاة الموظف مسحوب اليد قبل صدور حكم قطعي في التحقيق أو المحاكمة ، إذ أشارت الفقرة (رابعاً) من المادة (١٩) من قانون انضباط موظفي الدولة الى أن أنصاف رواتبه تؤول الى من له حق استيفاء الحقوق التقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد ، وفي حالة عدم وجودهم تؤول إلى ورثته .

ويبرز السؤال ما المقصود بمصطلح الراتب ، هل يشمل الراتب الكلي ، أو الراتب الاسمي ؟ لم يتطرق المشرع بشكل واضح بتحديد المقصود بالراتب ، فالإتجاه القضائي يذهب الى أنه يشمل الراتب المقرر للموظف دون المخصصات^(٤٨) ، ولا تصرف له المخصصات المقررة خلال فترة سحب اليد^(٤٩). أما بالنسبة الى أعمام وزارة المالية بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٣ نص على " أن الموظف عند توقيفه يتم سحب يده ويصرف له نصف الراتب ، وبالنسبة للمخصصات فإنه يستحق نصف المخصصات الثابتة التي كان يتقاضاها قبل توقيفه ، أما إذا كانت المخصصات غير ثابتة فتصرف نصفها عن شهر واحد فقط". أما اعمام وزارة المالية / الدائرة القانونية المرقم (٨٦٣٨٠ في ٢٠١٥/١٠/١٩) وهو المعتمد حالياً في الدوائر الرسمية ، إذ اشار الى الراتب دون المخصصات ولو أن المشرع قصد الراتب مع المخصصات لنص صراحة على ذلك ، ولكون المادتين (١٨ ، ١٩) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل لم تتطرق الى المخصصات.

نرى من خلال ما مبين أعلاه وجود اختلاف في شأن مصطلح الراتب ، ونحن نميل الى الرأي الذي يشمل نصف الراتب الاسمي مع نصف المخصصات الثابتة فضلاً عن نصف المخصصات غير ثابتة لمدة شهر، لمراعاة ظروف الموظف العائلية وحالته المادية لمواجهة الظروف الاقتصادية للبلد ، ونقترح على المشرع العراقي التدخل وتعديل تلك المادة وتوضيحها بشكل مفصل ويراعي ظروف الموظف العائلية من جهةٍ والظروف الاقتصادية للبلد من جهةٍ أخرى .

أما في القانون المصري فقد أشارت المادة (٦٣) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ على " لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية بحسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها ، ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف. ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف المتبقي من أجره ، فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف كامل أجره حتى تقرر المحكمة ما يُتبع في شأنه. وعلى المحكمة التأديبية أن تُصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليها، فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملاً. فإذا برئ الموظف أو حفظ التحقيق معه أو جُوزَ بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره ، وإذا جُوزَ بجزاء أشد



تقرر السّلطة التي وقعت الجزاء ما يُتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه ، فإن جُوزي بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر " . يتبين من النص اعلاه بأن وقف الموظف احتياطياً عن عمله يترتب عليه وقف صرف نصف أجره بدءاً من تاريخ الوقف .

الأّ انها فرضت فرضياً إضافياً وهو عرض الامر على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف المتبقي من الأجر ، وإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف كامل الاجرة حتى تقرر المحكمة ما يُتبع في شأنه .

ونرى بأن ذلك إجراء سليم من المشرع المصري الذي أعطى للمحكمة التأديبية سلطة الرقابة على قرار الوقف الاحتياطي ومراقبة استحقاق صرف الانصاف من الراتب من عدمه . بعكس القانون العراقيّ الذي لم يوجب مثل هذا الشرط وإنما جعل سحب اليد بقوة القانون مجرد صدور أمر سحب اليد سواء الوجوبي أم الجوازي ، الأّ في حالة الطّعن فيه أمام القضاء من قبل الموظف مسحوب اليد ، وهذا لا يحدث إلاّ في حالات نادرة .

المطلب الثاني : أثر سحب اليد على الحقوق غير المالية (الترفيع)

ترفيح الموظف عرفته المادة (٦/ أ) من قانون رواتب موظفي الدّولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨^(٥٠) على أنه " الترفيع انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي " . وحددت الفقرة (ثانيا) من المادة (٦) من نفس القانون الشّروط الواجب توفرها في الموظف لغرض الترفيع .

وإن ترفيع الموظف يمثل في طياته المعنى الحقيقي للاهتمام والتكريم والثّقة وحسن الاخلاق الوظيفيّة التي يتحلّى به الموظف ، ولا يوجد لدية تقصير أو إهمال في القيام بواجباته الوظيفيّة أو التقاعس عنها ، فضلاً عن إخلاصه في خدمة المؤسسة الحكوميّة التي يعمل بها^(٥١) .

ولم يتطرق المشرع العراقي الى تنظيم أثر قرار سحب يد الموظف من وظيفته على الترفيع ، إذ لم نجد في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل نصاً يعالج أثر سحب يد الموظف على الترفيع ، فضلاً عن قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل الذي لم يعالج أثر سحب يد الموظف على الترفيع^(٥٢) . الأّ أن التّطبيق العملي في المؤسسات الحكوميّة من الوزارات والجهات غير مرتبطة بوزارة جرى على عدم منح الموظف مسحوب اليد الترفيع خلال فترة سحب يده^(٥٣) .

لذلك فإن المتعامل فيه حالياً في الدوائر الحكومية بصدد موضوع عدم ترفيع الموظف خلال مدة، سحب يده من الوظيفة ، يكون لحين حسم الموضوع الذي سحبت يده من أجله ، لأننا وضعنا سابقاً إن الترفيع يحتاج الى شروط من أجل ترفيع الموظف من درجة الى أخرى ، وأن الموظف قد يتعرض الى عقوبة مما يحل

بشروط الترفيع ، وبالعكس ذلك ، يتم ترفيعه حسب استحقاقه عند عدم ثبوت التهمة عليه وعدم معاقبته بأي عقوبة انضباطية .

لقد أوضح قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٢١٦) في ١٨/٩/١٩٧٨^(٥٤) استحقاق الموظف بالترفيع ، إذ تضمن اعتبار ترفيع الموظف نافذاً من تاريخ استحقاقه القانوني ، إذا لم يكن للموظف دور في تأخير ترفيعه . الذي يمثل هذا القرار حماية حق الموظف بالترفيع عند عدم ثبوت التهمة عليه وبراءته منها ، وإلى عدم تعسف الادارة بعدم ترفيعه من تاريخ استحقاقه الوظيفي .

ولتسهيل تنفيذ القرار أعلاه أصدرت وزارة المالية تعليمات رقم (٨) لسنة^(٥٥) ١٩٧٨ والذي بين في الفقرة (١) منها إن هذا القرار يستهدف أن ينال الموظفون المستحقون للترفيع ترفيعهم القانوني في موعده المقرر دون تأخير طالما أن تأخير ترفيعهم لم يكن بسبب تقصير يعود اليهم مثلاً توجيه عقاب لهم .

ولقد أشارت المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٩٩١ المعدل الى الآثار التي تترتب في تأخير الترفيع لمدة تتناسب مع جسامته كل عقوبة ، إذ رتب المشرع العقوبة التي يسفر عنها التحقيق مع الموظف وليس على قرار سحب اليد ، أي أن ترفيع الموظف يبقى معلقاً الى حين انتهاء نتيجة التحقيق للفعل الذي أسفر عن سحب اليد ، فإذا كانت نتيجة التحقيق عدم مقصريه الموظف مسحوب اليد ، فليس له دور تأخير ترفيعه ويكون ترفيعه من تاريخ استحقاقه القانوني ، إما إذا أسفرت نتيجة التحقيق عن تقصيره ، فإن استحقاقه الترفيع يتحدد على ضوء العقوبة الصادرة بحقه ابتداءً من تاريخ صدورهما محسوماً منها مدة سحب اليد ، أما اذا كانت مدة سحب اليد لمدة طويلة بحيث يستغرق مدة تأخير الترفيع ، فمن العدالة أن يدور للموظف منها لأغراض استحقاقه الترفيع مستقبلاً^(٥٦).

ورأينا في الموضوع ، بأن الترفيع كما بينا سابقاً يحتاج الى شروط قانونية نص عليها قانون رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ وكان من بينها عدم وجود تقصير من قبل الموظف ، إذ إن إحالة الموظف للتحقيق وسحب يده يُعد بمثابة تقصير من قبله ، ولكن بشكل مؤقت حين حسم الموضوع المحال عليه للتحقيق. ولكن الاشكالية تكمن في حالة استمرار التحقيق وعدم حسم الموضوع المحال عليه الى التحقيق لعدة سنين وقد تتجاوز مدة ترفيعه ، إذ قد تقع الدائرة في اشكالية عدم إعطاء الموظف حقه من تاريخ استحقاقه القانوني وخاصة اذا تجاوز (٤) سنوات أو أكثر ، إذ لا يمكن لها ترفيعه لأكثر من درجة واحدة ، وهذا فيه غبن بحق الموظف لاستحقاقه القانوني . ونرى ضرورة تدخل المشرع وحل هذه الاشكالية والنص على آثار سحب اليد على الترفيع بنص صريح وتحديد المدد القانونية الخاصة بكل حالة على حدة .

أما بالنسبة الى القانون المصري ، فقد أشارت المادة (٦٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ الى " لا تجوز ترقية الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تجزى وظيفة للموظف. وإذا بُرئ الموظف المحال أو قضى بحكم نهائي بمعاقبته بالإندار أو الخصم من الأجر لمدة لا تزيد على عشرة أيام وجب ترفيعته اعتباراً من التاريخ الذي كانت ستتم



فيه الترقية لو لم يُجَلَّ إلى المحاكمة ، ويُمنح أجر الوظيفة المرقى إليها من هذا التاريخ. وفي جميع الأحوال ، لا يجوز تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين".

يتبين من النص أعلاه بأنه لا يجوز ترقية الموظف خلال مدة الوقف ، وهذا المنع من الترقية ليست بالعقوبة الانضباطية أو التأديبية يتم ايقاعها على الموظف ، وإنما هو إجراء تحفظي احترازي مؤقت يتقرر مصيره على ضوء ما يصدر من الحكم أو التحقيق^(٥٧). فضلاً عن حجز الوظيفة للموظف الموقوف التي يتعين أن يرقى إليها ، وإذا انتهت المحاكمة أو التحقيق ببراءة الموظف أو تم معاقبته بعقوبة الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تزيد على عشرة أيام ، وجب ترقيته اعتباراً من التاريخ الذي كانت سيتم فيه الترقية أو لم يُجَلَّ للمحاكمة ، ويحصل على أجر الوظيفة المرقى إليها بأجر رجعي^(٥٨).

نستنتج مما سبق ، بأن حرمان الموظف الموقوف من الترقية خلال مدة الوقف ، اعتبرت ليست بعقوبة انضباطية أو تأديبية ، وإنما هي إجراء احترازي مؤقت ، واتجه المشرع المصري الى إعطاء حدٍ أقصى لتأجيل الترقية وهي سنتين ، وذلك لعدم تعسف الإدارة ، أو لتأخير محاكمته لأسباب لا دخل للموظف فيها . ونرى أن اتجاه المشرع المصري باعتبار الوقف عن العمل ليس عقوبة تأديبية وبنفس الوقت يتوافق مع المشرع العراقي الذي اعتبر سحب اليد ليس عقوبة انضباطية ولكن إجراء احترازي مؤقت . إلا أن الاختلاف بين القانونيين يكمن ، من خلال تحديد مدة الوقف في القانون المصري لمدة لا تتجاوز سنتين ، وحسن فعل ذلك ، ويعتبر من الايجابيات التي تحسب للقانون المصري ، بعكس القانون العراقي الذي لم ينص على أثر سحب اليد في القانون على الترقية وإنما مجرد اجتهادات قانونية . ولم يحدد القانون العراقي المدة اللازمة كحد أقصى لوقف الترقية للموظف وخاصة في المحاكمات التي قد تطيل لسنين ، ونرى ضرورة التدخل ووضع مدة كحد أقصى لوقف الترقية ، ونؤيد أن تكون سنتين مثلما اتجه المشرع المصري .

الخاتمة

وفقاً لما تم اعتماده في خطة الدراسة ، توزع البحث فيه الى بحثين ، وجاء كل مبحث محتوياً على مطلبين ، وبعد أن انتهينا من هذه الدراسة وفقاً للمقتضى المنهجي المحدد ، فقد تبين لنا بعد التعمق في حيثيات الموضوع بأن سحب يد الموظف يُعد من المواضيع المهمة التي يجب التسليط الدراسة عليها بشيء من التفصيل ، وتم التطرق الى نصوص قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل وتحليل النصوص الخاصة بسحب اليد وبيان النقص الحاصل فيها ، فضلاً عن تناولنا نصوص قانون لخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ والمقارنة بين القانونيين .

وبعد الانتهاء من البحث حول موضوع سحب يد الموظف من الوظيفة في القانون العراقي والآثار المترتبة عليه ، توصلنا من خلال هذه الدراسة الى جملةٍ من النتائج والتوصيات :





أولاً : الاستنتاجات

- ١- أن سحب اليد هو قرار اداري تتخذه الادارة بإبعاد الموظف بشكل مؤقت من أجل سلامة التحقيق أو في حالة توقيفه من جهة ذات اختصاص.
- ٢- تبين بأن سحب اليد نوعين: وجوبي ، بقوة القانون عند توقيف الموظف من جهة ذات اختصاص ، وجوازي ، حسب السلطة التقديرية للإدارة وذلك لسلامة التحقيق الذي تقوم به اللجنة التحقيقية ولمدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً.
- ٣- سحب اليد يعتبر قراراً ادارياً نهائياً وبالتالي وله آثار قانونية على المركز القانوني للموظف .
- ٤- ضرورة إصدار أمر اداري بسحب يد الموظف لضمان حقه بالمباشرة واستلام حقوقه المالية بعد انتهاء مدة سحب اليد.
- ٥- النتائج المترتبة على أعمال الموظف مسحوب اليد قابل الغير ، فإنها تكون من قبيل أعمال الموظف الفعلي ويمكن الاعتراف بهذا العمل.
- ٦- قرار سحب اليد يؤدي الى تأخير ترفيع الموظف مسحوب اليد لحين البت بالموضوع الذي أُحيل من أجله .
- ٧- سحب اليد لا يُعدّ عقوبة انضباطية وإنما إجراء احترازي مؤقت تتخذه الإدارة لحين انتهاء مدة سحب اليد.

ثانياً : التوصيات

- ١- تعديل قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل باعتبار قرار سحب اليد قراراً إدارياً تكون محكمة قضاء الموظفين هي الجهة المختصة بالطعن فيه .
- ٢- النص بشكل واضح على موقف الموظف الذي يطلق سراحه بكفالة أو الموظف الذي يصدر بحقه حكم قضائي مع وقف التنفيذ ليقطع الاختلاف القانوني الحاصل بين فقهاء القانون .
- ٣- تعديل المادة (٢٠/ثانياً) من قانون التقاعد الموحد العراقي رقم ١٤ لسنة ٢٠١٤ باعتبار مدة سحب اليد خدمة كاملة عند براءته من المحاكمة أو التحقيق.

المصادر والمراجع :

- (١) - د.علي محمد بدير ، د.مهدي ياسين السلامي ، د.عصام عبد الوهاب البرزنجي ، مبادئ وأحكام القانون الاداري ، الناشر العاتك لصناعة الكتاب ، القاهرة ، ص ٣٦١.
- (٢) - د.علي خطار شطناوي ، الوجيز في القانون الاداري ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٣ ، ص ٥٧٣.
- (٣) - د.لفته هامل العجيلي ، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة (إجراءاته وضماناته وحجتيه) ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠٢١ ، ص ٨٢.



- (٤) - مهدي حمدي مهدي الزهيرى ، أثر سحب اليد على الراتب والتفريع في القانون العراقي - دراسة مقارنة ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية ، المجلد السادس - العدد الاول ، العراق - جامعة ديالى ، ٢٠١٧ ، ص ٢٠١ .
- (٥) - د.عبدالعزیز عبد المنعم خليفه ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٣ ، ص ١٥٧ .
- (٦) - قرار مجلس الانضباط العام (سابقا - محكمة قضاء الموظفين حاليا) في القضية المرقمة (١٤٣/تميز/٢٠٠٨) في ٢٠٠٨/٧/٣. قرار منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨. ص ٤٤٥-٤٤٦ .
- (٧) - د.عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، المكتبة الوطنية ، بغداد ، ص ٥٢٢ .
- (٨) - د.لفته هامل العجيلي ، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة (إجراءات و ضماناته و حججته) ، مصدر سابق ، ص ٨٣ .
- (٩) - د.لفته هامل العجيلي ، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة (إجراءات و ضماناته و حججته) ، مصدر سابق ، ص ٨٥ .
- (١٠) - د.عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، مصدر سابق ، ص ٥٢٤ .
- (١١) - ثامر مبارك المطيري ، أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام ، بحث منشور في المجلة القانونية ، مجلة علمية محكمة ، جامعة القاهرة ، بدون سنة نشر ، ص ٣٠٤ .
- (١٢) - جاسم كاظم كياشي ، سحب اليد او الوقف الاحتياطي في الوظيفة العامة في التشريع العراقي والمقارن ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، العراق ، ١٩٩٢ ، ص ١٥٢ .
- (١٣) - د.غازي فيصل مهدي ، سحب يد الموظف في التشريع العراقي ، مجلة العدالة ، العدد الثالث ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٧ .
- (١٤) - د. محمد عبد الكريم علي آل غازي الرفاعي ، إجراءات التحقيق الاداري و ضماناته في القانون العراقي ومشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي ، دار مصر للنشر والتوزيع ، مصر ، ٢٠٢١ ، ص ٣٩٩ .
- (١٥) - نصت المادة (٣/٥٩) من قانون الخدمة المدنية العراقي على " لا تسمع الدعوى التي تقام على الحكومة بعد ثلاثين يوما من تاريخ تبلغ الموظف أو المستخدم بالأمر المعارض عليه إذا كان داخل العراق وستين يوماً إذا كان خارجاً" .
- (١٦) - قرار مجلس الانضباط العام(محكمة قضاء الموظفين حاليا) رقم ٣٦/٤/٢٠٠٤ في ٢٨/٨/٢٠٠٤ ، د.عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، مصدر سابق ، ص ٥٢٤ .
- (١٧) - قرار المحكمة الادارية العليا في مجلس الدولة رقم(١٤٠٢/قضاء موظفين/تميز/ ٢٠٢٠ في ١٤/١/٢٠٢١ المبدأ القانوني " سحب اليد إجراء احترازي يكون الطعن فيه وفق قانون الخدمة المدنية" .
- (١٨) - قرار مجلس شورى الدولة (مجلس الدولة حاليا) رقم ٦٣ في ١٣/٦/٢٠١٨ اذ نص على " يترتب على سحب يد الموظف عدم دوامه في دائرته " .
- (١٩) - د.لفته هامل العجيلي ، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة (إجراءات و ضماناته و حججته) ، مصدر سابق ، ص ٨٣ .
- (٢٠) - المادة (٣٧/ب) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ .
- (٢١) - نصت المادة (٦٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ على " كل موظف يُجسب احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يُقف عن عمله ، بقوة القانون مدة حبسه .." .
- (٢٢) - قرار مجلس الانضباط العام(محكمة قضاء الموظفين حاليا) رقم ٨٧/جزائية/٢٠٠٦ . قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦ .
- (٢٣) - عمرو فؤاد بركات ، الوقف الاحتياطي ، بحث منشور في مجلة العلوم الادارية ، العدد الثاني ، ١٩٨٤ ، ص ١١٥ .
- (٢٤) - د. عادل الطبطبائي ، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد ، جامعة الكويت ، ١٩٨٣ ، ص ٣٢٨ .
- (٢٥) - قرار مجلس شورى الدولة(مجلس الدولة حاليا) رقم ٦/٢٠١٤ في ٢١/١/٢٠١٤ ، قرارات مجلس شورى الدولة ، القاضي لفته هامل العجيلي ، مكتبة السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٨ ، ص ٤٧٣ .
- (٢٦) - قرار مجلس شورى الدولة (مجلس الدولة حاليا) رقم ٨٢/٢٠١٣ في ١١/٩/٢٠١٣ ، منشور في الموقع الالكتروني :

<https://www.moj.gov.iq/view/9.3> / تاريخ دخول الموقع ٢٠٢٢/١/٥.

- (٢٧) - قرار مجلس شورى الدولة (مجلس الدولة حاليا) رقم ٢٠١٣/٨٢ ، مصدر نفسه.
- (٢٨) - عرفت المادة (١) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل اولاً - الوزير : الوزير المختص ويعتبر رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة وزيرا لأغراض هذا القانون . (رئيس الجهة غير مرتبطة بوزارة مثل : الهيئات المستقلة كهيئة النزاهة ، وديوان الرقابة المالية ، ومؤسسة السجناء ، المفوضية العليا للانتخابات ...). ثانياً : رئيس الدائرة : وكيل الوزارة ومن هو بدرجته من أصحاب الدرجات الخاصة ممن يديرون تشكيباً معيناً والمدير العام أو أي موظف أخر يخوله الوزير صلاحية فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون " .
- (٢٩) - دلفته هامل العجيلي ، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة (إجراءاته وضماناته وحججه) ، مصدر سابق ، ص ٨٧.
- (٣٠) - سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، مصر ، ٢٠١٦ ، ص ٥١٩.
- (٣١) - نصت المادة (١٧/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل على " ثانياً: للجنة أن توصي بسحب يد الموظف في أية مرحلة من مراحل التحقيق " .
- (٣٢) - د. عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، مصدر سابق ، ص ٥٣٧.
- (٣٣) - مجلس القضاء الاعلى ، احتساب المدة التي تجاوزت ٦٠ يوماً من سحب اليد من الوظيفة اجازة اعتيادية ، ٢٣٤/دراسات/٢٠١٨ ، منشور على الموقع الالكتروني : <https://www.hjc.iq/view/68137> / تاريخ دخول الموقع ٢٠٢٢/١/٨ .
- (٣٤) - قرار مجلس شورى الدولة (مجلس الدولة) رقم (٢١٦/انضباط/تميز/٢٠١٢) في ٢٠١٢/٧/٥ ، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٢ ، ص ٢٥١.
- (٣٥) - نص القرار على " حث الوزير أو رئيس الجهة غير مرتبطة بوزارة سحب يد الموظف ممن تم إحالته الى المحكمة المختصة (جنح او جناتيات) عن احدى جرائم الفساد المالي والاداري لمدة (٦٠) يوماً ويعاد الى وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة ، إلا اذا وجد الوزير أو رئيس الجهة غير مرتبطة بوزارة بأن إعادته الى الوظيفة السابقة مضر بالمصلحة العامة أو مؤثر على حسم الدعوى ، وذلك من خلال نوع وعدد القضايا المحال عنها ، فينسب الى وظيفة أخرى " .
- (٣٦) - المحامي عبد الستار الكعبي ، الدفاع عن حقوق الموظفين والمتقاعدين ، مقال منشور على الموقع الالكتروني : <https://www.facebook.com/1132705092307168/posts/1118194730017727> / تاريخ دخول الموقع ٢٠٢٢/١/١٠ .
- (٣٧) - قرار مجلس شورى الدولة (مجلس الدولة) رقم (٦٣) في ٢٠١٨/٦/١٣ .
- (٣٨) - د. محمد عبد الكريم علي آل غازي الرفاعي ، إجراءات التحقيق الاداري وضماناته في القانون العراقي ومشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادية ، مصدر سابق ، ص ٣٩٦.
- (٣٩) - الموظف الفعلي : أي أن الادارة تقوم بتجاوز اختصاصاتها الاصلية لمواجهة الظروف الاستثنائية من أجل تسير المرفق العام ، وان قرارها لو كان في الظروف الاعتيادية يكون غير مشروع. د. ماهر صالح علاوي الجبوري ، مبادئ القانون الاداري دراسة مقارنة ، المكتبة القانونية ، بغداد ، العراق ، بدون سنة نشر ، ص ١٧٤.
- (٤٠) - ثامر مبارك المطيري ، أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف ، مصدر سابق ، ص ٣١٥.
- (٤١) - المادة (٦٤) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ التي نصت على " كل موظف يُجسب احتياطياً أو تنفيذياً لحكم جنائي يُوقف عن عمله ، بقوة القانون مدة حبسه ، ويحرم من نصف أجره إذا كان الحبس احتياطياً أو تنفيذياً لحكم جنائي غير نهائي ، ويُحرم من كامل أجره إذا كان الحبس تنفيذياً لحكم جنائي نهائي " .
- (٤٢) - نص المادة (٢٠/ثانياً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ " ... ومدة سحب اليد نصف خدمة تقاعدية " .
- (٤٣) - مهدي حمدي مهدي الزهيري ، أثر سحب اليد على الراتب والترفيه في القانون العراقي - دراسة مقارنة ، مصدر سابق ، ص ٢٠٩ .



- (٤٤) - د.عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، مصدر سابق ، ص٥٣٩.
- (٤٥) - قرار مجلس شورى الدولة (مجلس الدولة حاليا) رقم ٢٠٠٨/١١٩ في ٢٠٠٨/٩/٢١ ، مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨ ، ص٣١٣.
- (٤٦) - مهدي حمدي مهدي الزهيري ، أثر سحب اليد على الراتب والتفريع في القانون العراقي - دراسة مقارنة ، مصدر سابق ، ص٢١٠.
- (٤٧) - د.عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، مصدر سابق ، ص٥٤١.
- (٤٨) - قرار مجلس شورى الدولة (مجلس الدولة) رقم (٢٠٠٨/١٢٩) في ٢٠٠٨/١٠/٢٦ نص على " لا يستحق الموظف مسحوب اليد منحصاصات الخطورة خلال مدة سحب اليد" , قرار منشور في مجموعة قرارات مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨ ، ص٣٣٣.
- (٤٩) - د. محمد عبد الكريم علي آل غازي الرفاعي ، إجراءات التحقيق الاداري وضماناته في القانون العراقي ومشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي ، مصدر سابق ، ص٣٩٧.
- (٥٠) - نشر في الجريدة الرسمية (الوقائع العراقية) بالعدد ٤٠٧٤ في ٢٠٠٨/٥/١٢.
- (٥١) - د. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانكليزي ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٤ ، ص٣٠٩.
- (٥٢) - كنعان محمد محمود المفرجي ، سحب اليد وآثاره في القانون العراقي ((دراسة مقارنة)) ، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، جامعة كركوك ، كلية القانون والعلوم السياسية ، مج٥ ، ع١٨ ، ٢٠١٦ ، ص٢١٦.
- (٥٣) - د.عثمان سلمان غيلان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، مصدر سابق ، ص٥٤٦.
- (٥٤) - منشور في جريدة الوقائع العراقية ، العدد ٢٦٧٥ لسنة ١٩٧٨.
- (٥٥) - منشور في جريدة الوقائع العراقية ، العدد ٢٦٨١ لسنة ١٩٧٨.
- (٥٦) - مهدي حمدي مهدي الزهيري ، أثر سحب اليد على الراتب والتفريع في القانون العراقي - دراسة مقارنة ، مصدر سابق ، ص٢١٥.
- (٥٧) - عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد ، تأديب الموظف العام في مصر ، مكتبة دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٠ ، ص١٦٦.
- (٥٨) - ثامر مبارك المطيري ، أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانون للموظف ، مصدر سابق ، ص٣٢٠.

