



الآثار القانونية المترتبة على سحب يد الموظف العام وفق قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع

العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

## الآثار القانونية المترتبة على سحب يد الموظف العام وفق قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

المشاور القانوني الاقدم

م.م امل عمران ابراهيم

المديرية العامة لتربية ديالى

[Amalbayati22@gmail.com](mailto:Amalbayati22@gmail.com)

المشاور القانوني الاقدم

م . حسين علي عبد الرحيم البياتي

المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى

[master85edu@gmail.com](mailto:master85edu@gmail.com)

**الكلمات المفتاحية:** سحب يد ، الموظف العام ، قانون انضباط موظفي الدولة .

### كيفية اقتباس البحث

البياتي ، حسين علي عبد الرحيم، امل عمران ابراهيم، الآثار القانونية المترتبة على سحب يد الموظف العام وفق قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، شباط ٢٠٢٦، المجلد: ١٦، العدد: ٢ .

هذا البحث من نوع الوصول المفتوح مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي لحقوق التأليف والنشر ( Creative Commons Attribution ) تتيح فقط للآخرين تحميل البحث ومشاركته مع الآخرين بشرط نسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو استخدامه لأغراض تجارية.

Registered في مسجلة في

**ROAD**

Indexed في مفهرسة في

**IASJ**

Journal Of Babylon Center For Humanities Studies 2026 Volume :16 Issue : 2

(ISSN): 2227-2895 (Print) (E-ISSN):2313-0059 (Online)



## Legal Implications of Suspending a Public Employee's Duty under the Amended State and Public Sector Employees Discipline Law No. 14 of 1991

**Senior Legal Advisor**  
**Mr. Hussein Ali Abdul Rahim**  
**Al-Bayati**  
General Directorate of Education in  
Diyala Governorate

**Senior Legal Advisor**  
**Mr. Amal Omran Ibrahim**  
General Directorate of  
Education in Diyala

**Keywords** : Suspension of duty, public employee, State Employees' Discipline Law.

### How To Cite This Article

Al-Bayati, Hussein Ali Abdul Rahim, Amal Omran Ibrahim, Legal Implications of Suspending a Public Employee's Duty under the Amended State and Public Sector Employees Discipline Law No. 14 of 1991, Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, February 2026, Volume:16, Issue 2.

This is an open access article under the CC BY-NC-ND license  
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

### Abstract

Suspending an employee's duty under the State and Public Sector Employees Discipline Law No. 14 of 1991 is a precautionary measure taken by the administration when the interests of the investigation necessitate temporarily removing them from their job responsibilities. This is done to prevent any potential influence on evidence, witnesses, or the course of the investigation. This measure entails suspending the employee's direct relationship with their position and their powers during the suspension period, without constituting a disciplinary penalty. Financially, the employee receives only half of their nominal salary, and allowances related to the nature of their work are suspended until their responsibility is determined. Furthermore, the period of suspension is not considered actual service for the purposes of promotion and bonuses unless the investigation or the judiciary concludes that the employee is





not responsible, in which case their financial and professional rights are retroactively restored. The decision to suspend an employee is subject to judicial review as it has a direct impact on the employee's legal status, thus allowing for appeals if it is issued outside the limits prescribed by law.

### الملخص

يُعد سحب يد الموظف وفق قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ إجراءً احترازيًا تتخذه الإدارة عندما تقتضي مصلحة التحقيق إبعاده مؤقتًا عن ممارسة مهامه الوظيفية، وذلك درءًا لاحتمال تأثيره في الأدلة أو الشهود أو سير التحقيق. ويترتب على هذا الإجراء وقف علاقة الموظف المباشرة بوظيفته وتعليق صلاحياته خلال مدة السحب دون أن يرقى ذلك إلى مرتبة الجزاء التأديبي. وعلى الصعيد المالي، يُصرف للموظف نصف راتبه الاسمي فقط، وتتوقف المخصصات المرتبطة بطبيعة عمله إلى حين حسم مسؤوليته. كما لا تُعد مدة سحب اليد خدمة فعلية لأغراض الترفيع والعلوّة إلا إذا انتهى التحقيق أو القضاء إلى عدم مسؤوليته، حيث تعاد له حقوقه المالية والوظيفية بأثر رجعي. ويخضع قرار سحب اليد لرقابة القضاء الإداري بوصفه قرارًا ذا أثر مباشر في المركز القانوني للموظف، مما يتيح الطعن فيه عند صدوره خارج الحدود التي رسمها القانون

### المقدمة

تحتل الوظيفة العامة و الموظف العام اهمية كبيرة ، فالموظف هو العصب الرئيسي للدولة و المعبر عن سياستها في مجال الوظيفة العامة ، كما هو الادارة التنفيذية للوظيفة العامة ،تشغل الوظيفة العامة اهمية بارزة كونها ترتبط بتنظيم و سير المرفق العام ، و ان هذا المرفق انشئ لغرض تحقيق النفع العام و اشبع حاجات عامة ، و هذه المنافع و الحاجات يجب ان تكون بشكل مستمر و بدون انقطاع مما يتطلب استمرار المرفق العام بانتظام و اطراد لتقديم تلك المنافع و الحاجات ، من البديهي ان يعنى المشرع بضبط قوانين الوظيفة العامة ، ووضع اليات محكمة لاختيار الموظفين العموميين ، لان صلاح الموظف يعني صلاح الدولة و توفير الخدمات للمواطنين .

لذا جاءت عناية المشرع بتنظيم القوانين المتعلقة بحقوقهم و واجباتهم ، و كذلك معالجة التجاوزات ، من ضمنها قرار سحب اليد ، و ايقافه عن ممارسة النشاط الوظيفي بصورة مؤقتة ، اذا ما رأّت الادارة ان بقاءه بالوظيفة مضر بالمصلحة العامة او بمصلحة التحقيق الاداري . يعد سحب اليد من المواضيع ذات الاهمية في المجال القانوني للوظيفة و ذلك للآثار التي يتركها هذا الاجراء على مركز الموظف القانوني و خاصة فيما يتعلق بمزاولة الوظيفة خلال مدة سحب



اليد و تأثير هذا الاجراء على المركز المالي للموظف و ما يصاحبه من تأثير على وضع الموظف العائلي ، لذا اعتبر سحب اليد من الضمانات التي تتولاها اللجنة التحقيقية التي تشكل من الادارة لأجل سلامة التحقيق و اجراءاته .

على الرغم من ان قرار سحب اليد هو اجراء تخذه الادارة و نصت عليه القوانين الان ان هناك غموضا في تنظيم هذا القرار ، من حيث هل يمكن اعتباره قرار اداري ينكح الطعن فيه ، و ما الجهة التي يمكن الطعن امامها ، و مال المدد اللازمة لذلك ، كذلك يجب على الموظفين الالمام بهذا الاجراء و معرفة اثاره القانونية و كيفية اعلام الدائرة في حالة الاعتقال و غيرها من الامور .

#### اهمية البحث

يعد موضوع سحب يد الموظف العام من المواضيع التي هي على تماس مباشر مع العامل الوظيفي و يتبع هذا الاجراء عادة مع الاشخاص الذين يشغلون اماكن حساسة في الوظيفة العامة ، و بالتالي نجد ان اهمية الدراسة تكمن في مدى السلطة الممنوحة للإدارة في فرض هذا الاجراء ، و وضع الغاية المتوخاة منه في حال اتباعه .

#### اشكالية البحث

تكمن الاشكالية في هذه الدراسة في عدة اسئلة منها ، الكشف عن مفهوم سحب اليد باعتباره قرار اداري احترازي ، و هل يعتبر سحب اليد قرارا اداريا يمكن الطعن فيه ، و كذلك ما نواعه و الاثار المترتبة على قرار سحب اليد سواء اثار قانونية او مالية .

#### منهج البحث

اعتمدت الدراسة على الاسلوب الوصفي التحليلي من خلال التعرف و الخوض في النصوص القانونية مع دراسة اراء الفقهاء و الكتاب و بيان الاتجاهات العامة لهذه الدراسة .

#### تقسيم البحث

مما تقدم ستكون دراسة عبر مقدمة و مبحثين اساسيين و خاتمة تتضمن ما توصل اليها الباحثين هما :-

المبحث الاول - ماهية سحب يد الموظف العام .

المبحث الثاني - الاثار القانونية المترتبة على سحب يد الموظف العام.  
الخاتمة.

## المبحث الاول

### ماهية سحب يد الموظف العام

ان الموظف هو العنصر الاساس في المنظومة الادارية و ذلك بحكم ادارته لأعمال الوظيفة العامة ، بما يهدف خدمة الصالح العام و استمرار سير المرفق العام بانتظام ، لذا فان أي مخالفة انضباطية تصدر منه تؤثر في سير الوظيفة العامة ، يعطي الحق للإدارة ان تتخذ اجراء احترازي لاعتبارات قانونية او لمقتضيات الصالح العام ، الا و هو (سحب اليد) دون حيف او جور على الموظف العام او حقوقه ، و فق القواعد العامة التي تنظم علاقة الموظف بالوظيفة ، و من قبل احدى الجهات التي لها حق في ذلك - وزير او رئيس الدائرة - كما يمكن للجنة التحقيقية ذلك ايضا <sup>(١)</sup> ، و للإدارة ان تسحب يد الموظف وجوبيا او جوازيا <sup>(٢)</sup> .

و للإحاطة علما بما هيه سحب يد الموظف العام لابد من دراسة مفهومه و انواعه في المطلب الاول ، و دراسة الطبيعة القانونية لسحب يد الموظف العام و السلطة المختصة في مطلب ثان .

### المطلب الاول

#### مفهوم سحب يد الموظف العام و انواعه

تناولت جميع التشريعات موضوع سحب يد الموظف العام دون ان تتطرق الى تعريفه و بيان مفهومه بشكل محدد او معين ، و نما تركت هذا الموضوع للفقه و القضاء ، حيث ان المشرع العراقي تناول سحب يد الموظف في قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام ، و لم يعتبره عقوبة و انما جراء احترازي الهدف منه حماية المصلحة العامة ، و جعل هذا الاجراء اما ان يكون جوازي او يكون وجوبي ، و لا مجال للإدارة هنا للتقدير و انا سلطتها مقيدة .

#### اولا - مفهوم سحب يد الموظف

كما بينت في بداية حديثي ان معظم التشريعات تناولت سحب اليد سواء بنفس المصطلح ام غيره <sup>(٣)</sup> الا انها لم تتطرق بشكل دقيق الى تعريفه .

فقد عرف بانه (( منع الموظف من مزاوله اعمال وظيفته جبرا عنه و بصورة مؤقتة مع احتفاظه بصلته الوظيفية )) <sup>(٤)</sup> ، و عرف ايضا بانه (( منع الموظف من مزاوله عمله بسبب تهمة ادارية توجه اليه من رئيس الدائرة و هو اجراء وقائي )) <sup>(٥)</sup> ، يؤخذ على هذا التعريف انه قاصر لان الوقف لا يكون دائما عن تهمة ادارية فقد يوقف عن العمل بسبب القبض عليه او توقيفه قانونا عن تهمة مقطوعة الصلة بالعمل الوظيفي <sup>(٦)</sup> .

و عرف ايضا انه (( ابعاد الموظف عن عمله جبرا و بصورة مؤقتة و ذلك لدواعي التحقيق او المصلحة العامة او بسبب توقيفه من جهة ذات اختصاص )) <sup>(٧)</sup> .

و عرف ايضا (( بانه اجراء احتياطي من اجراءات التحقيق قد يلجأ اليها الوزير او رئيس الدائرة بقصد ابعاد الموظف المتهم بارتكاب مخالفة بصورة مؤقتة عن وظيفته ، خشية ان يؤثر وجوده فيها على سير التحقيق او المحاكمة))<sup>(٨)</sup> ، كما عرف بانه ((ايقاف الموظف عن العمل مؤقتا للمصلحة العامة و لمصلحة التحقيق او بسبب القبض عليه و توقيفه قانونا))<sup>(٩)</sup> .

و عرفه اخرون بانه (( اجراء احتياطي وقائي من اجراءات التحقيق و المحاكمة يتم بموجبه منع الموظف عن مزاوله مهام وظيفته بصورة مؤقتة يلجأ اليه الوزير او رئيس الدائرة اذا اقتضت المصلحة))<sup>(١٠)</sup> ، (( اجراء احترازي يهدف الى تحية الموظف من عمله بصفة مؤقتة عن اعمال وظيفته لوجود تحقق معه ، و ذلك لضمان اجراءات التحقيق و عدم التأثير عليه سيما عندما تقتنع الادارة بان بقاء الموظف في عمله يؤثر على سلامة التحقيق و حيادته))<sup>(١١)</sup> .

اما مفهومه في القضاء الاداري فقد عرفه مجلس الانضباط العام - محكمة قضاء الموظفين حاليا- (( اجراء احترازي تتخذه الادارة اذا ترائ لها ان بقاء الموظف في وظيفته قد يؤثر على سير التحقيق الذي تجريه اللجان التحقيقية ، و يعاد الى وظيفته بانتهاء مدة سحب اليد))<sup>(١٢)</sup> ، و في قرار اخر عرفته ( اجراء احترازي تلجأ اليه الادارة بقصد ابعاد الموظف العام عندما تكون هناك اجراءات تأديبية او جنائية متخذة في مواجهته ، فيمتنع عليه مباشرة وظيفته طيلة مدة التوقيف))<sup>(١٣)</sup> .

و قد عرفه القضاء والمصري ( اسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف اسقاطا مؤقتا ، فلا يتولى خلاله سلطة و لا يباشر لوظيفة عملا ، ذلك ان الموظف قد تسند اليه تهم ، و توجه اليه مأخذ مما يدعو الى الاحتياط ، و صون العمل العام الموكل اليه ، بكف يده عنه ، مما يقتضي اقصاؤه عن وظيفته ، ليجري التحقيق فيها توصلا للحقيقة في جو خال من المؤثرات و بعيدا عن سلطاته))<sup>(١٤)</sup> .

يرى الباحث بان سحب اليد (( اجراء احترازي مؤقت تتخذه الادارة للحفاظ على المصلحة العامة و الوظيفة و التي بموجبه تمنع الموظف من ممارسة وظيفته او سلطته عند الاحالة الى التحقيق سواء كان اداري ام جنائي و اخفاء الحقائق و اعادته الى الوظيفة عند انتهاء التحقيق او عندما ترى انتفاء الحاجة لسحب اليد)) .

#### ثانيا - انواع سحب اليد

نص قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل صراحة على سحب يد الموظف وجوبا و جوازا و ذلك في المادة (١٦) منه اكنه وضع شروطا لذلك في هذه المادة و هو ان يتم توقيف الموظف من جهة ذات اختصاص و هذه اما تكون قضائية او سلطة

تحقيقية تمهيدا لإحالته الى المحكمة المختصة ، و كذلك في المادة (١٧) منه اعطت الصلاحية للوزير و رئيس الدائرة سحب يد الموظف لمصلحة التحقيق في حالة ان بقاء الموظف يؤثر على سير التحقيق او يكون مضرا بالمصلحة العامة كما اجاز للجنة التحقيقية المشكلة ان توصي بسحب يد الموظف في أي مرحلة من مراحل التحقيق ، و عليه يكون انواع سحب اليد

#### ١- سحب يد الموظف وجوبيا

وفقا لهذا المصطلح تكون جهة الادارة ملزمة بسحب يد الموظف المرتكب لمخالفة انضباطية دون ان تكون لجهة الادارة اية سلطة تقديرية بذلك ، فتكون مقيدة بحكم القانون شرط توفر الاسباب الموجبة لسحب اليد الوجوبي ، و قد اسماه القانون المصري (الوقف عن العمل بقوة القانون) كما هو الحال بحبس الموظف بموجب قرار قضائي سواء كان ذلك القرار نهائيا بعد صدور حكم بحقه ، ام بصدور قرار توقيف المتهم من قبل الجهة المختصة قضائيا في جرائم ذات طابع جنائي ، فالمشعر العراقي في قانون الانضباط و خاصة المادة (١٦) قضى بوجود سحب يد الموظف اذا اوقف من جهة ذات اختصاص ، خلال مدة توقيفه ، اما اذا تعرض الموظف للخطف فان هذه الحالة تخرج عن نص هذه المادة ، فلا يلزم القانون الادارة بسحب يد الموظف ، و في قرار لمجلس شورى الدولة المرقم ٦/٢٠١٤ في ٢١/١/٢٠١٤ جاء فيه ان وزارة التربية تستوضح بكتابها المرقم (٢٩٦٤ في ١٣/٨/٢٠١٣) الراي من مجلس شورى الدولة في شان سحب يد الموظف المفرج عنه بكفالة لحين حسم الدعوى ، و يصار الى فك يده و اعادته الى الوظيفة لحين المحاكمة النهائية و اكتساب الحكم الدرجة القطعية حتى يصار الى فك يده ..... و للأسباب التي ذكرتها الوزارة وضح المجلس ان المانع من استمرار الموظف في وظيفته و سحب يده هو لعدم قدرته على اداء اعمال وظيفته بسبب توقيفه من جهة مختصة و حيث اذا زال المانع عاد الممنوع / و تأسيسا على ما تقدم من اسباب يرى المجلس ، ينتهي سحب يد الموظف الموقوف و يعاد الى وظيفته اذا اطلق سراحه بكفالة ، و بالتالي فان قرار سحب يد الموظف من القرارات الادارية القابلة للطعن امام الجهة المختصة ، ليتولى القضاء بسط سلطته على رقابة القرار بسحب اليد و اصدار حكمه بشأنه<sup>(١٥)</sup> .

تكون السلطة ملزمة باصدار قرارا لسحب يد الموظف ، في حالة توفر الشروط و المسوغ لذلك ، و المنصوص عليها في قوانين الوظيفة العامة عندما يتحقق ذلك ، و على الادارة اصدار الامر الخاص بسحب اليد دون ان يترك لها سلطة تقديرية ، كون الادارة تمارس هذا الاختصاص المقيد و يحدد المشعر الشروط الواجب توافرها لاتخاذ القرار مقدما ، فاذا توفرت الشروط التي يحددها المشعر فالادارة هنا مجبرة على التدخل و اصدار القرار ، لذا ترى المشعر العراقي في

الإثار القانونية المترتبة على سحب يد الموظف العام وفق قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع

العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

المادة (١٦) من قانون الانضباط الزم بوجود سحب يد الموظف في حالة ( الوقف لدى جهة مختصة طيلة مدة التوقيف ، و هذه الجهات اما امنية او قوات حكومية او جهة قضائية عند اصدار حكم بحبس الموظف احتياطيا )) ، ففي هذه الحالة على الادارة عند اخبارها بذلك عليها اتباع حكم القانون من خلال اصدار قرار سحب اليد ، و يتبين هنا ان سحب اليد وقع بحكم القانون ، بمجرد تحقق السبب ، و هو حبس الموظف احتياطيا او تنفيذاً لحكم جزائي .  
اذا تأخرت الادارة في اصدار قرار سحب يد الموظف فان هذا التأخير لا يرتب أي اثر حيث ان اصدار قرار سحب اليد من الادارة متأخرا يجعله نافذا من تاريخ التوقيف لا من تاريخ صدور القرار الاداري ، لان قرار الادارة بسحب يد الموظف كاشفا لا منشىً بحكم القانون ، و بهذا يكون قارا سحب يد الموظف بمجرد تحقق سببه و هو حبسه احتياطيا او تنفيذاً لحكم جنائي و لا اختصاص لسلطة التأديب بالنظر في قرار سحب اليد الذي من هذا النوع لأنه يتم و يزول بقوة القانون (١٦) .

## ٢- سحب يد الموظف جوازياً

لقد منح المشرع العراقي في نص المادة (١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل السلطة التقديرية للوزير او رئيس الدائرة في سحب يد الموظف من الوظيفة العامة ، حيث نصت على (( اولاً - للوزير و رئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً اذا ترائنا له ان بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة او قد يؤثر على سير التحقيق في الفعل الذي احيل من اجله على التحقيق و يعاد الى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة الا اذا كان هناك محذور ، فينسب الى وظيفة اخرى ، ثانياً - للجنة ان توصي بسحب يد الموظف في اية مرحلة من مراحل التحقيق )) .  
اذن فسحب يد الموظف جوازياً يمكن ان نعرفه (( منح السلطة التقديرية للادارة لسحب يد موظفها الذي يحال الى التحقيق ، اذا رات ان بقاءه يؤثر على سير التحقيق و نتيجته او يؤثر على المصلحة العامة و سلامتها )) .

و نستنتج من النص السابق ان سحب يد الموظف جوازياً هو على نوعين هما :

### أ- سحب يد الموظف للمصلحة العامة

لابد في بداية الامر ان نبين مفهوم المصلحة العامة ((هي من المفاهيم التي تستخدمها الكثير من الجهات الرسمية و الافراد و الاحزاب السياسية المختلفة و كل يدعي حمايتها دون ان يتم الاتفاق على معناها بدقة و ماذا يقصد بها و من الذي يحدد هذا المعنى و وفق أي معايير او موازين )) ، فالمصلحة العامة تعتبر مفتوحة امام الادارة يتيح لها سحب يد أي موظف تحقيقاً

للمصلحة العامة و الامر الذي يشكل خطرا على اساءة استعمال الادارة لهذه الصلاحية الواسعة . (١٧)

و بحسب المادة (١٧/اولا ) من قانون الانضباط ، فان المشرع قد منح سحب يد الموظف لتحقيق المصلحة العامة بمنحه سلطة تقديرية بذلك ، و حيث ان الفقرة هذه تقرر مبدا عام بغض النظر عن نوع الجريمة المرتكبة سواء كانت هذه الجريمة التي حصلت من الموظف تخص الوظيفة او خارجها ، فان منح المشرع هذه السلطة التقديرية لسحب يد الموظف تحقيقا للمصلحة العامة قد حسم الخلاف الذي قد يثور حول مدى جوازه ، الا انه اثار جدلا حول مفهوم المصلحة العامة ، لذا يرى البعض ان هذا المفهوم أي المصلحة العامة تعتبر تعبيرا غامضا و عاما و لا يمكن منح السلطة التقديرية للإدارة في ذلك ، لذا ينبغي عدم استخدام التفسير الواسع لها و يمكن تفسيرها على انها مصلحة المرفق العام الذي يعمل به الموظف (١٨) .

ان مفهوم المصلحة العامة واسع و ليس له حدود معينة ، و التي قد تكون وسيلة تؤدي الى الحاق ضرر بالموظف الذي صدر بحقه قرار سحب اليد لمجرد حصول التحقيق معه و الذي قد تعتبره الادارة مؤثرا على المصلحة العامة ، فلا بد من ايجاد معايير قانونية واضحة و محددة لمسألة سحب اليد تحقيقا للمصلحة العامة (١٩) . نرى ان المشرع العراقي قد فعل حسنا حينما اخذ بسحب يد الموظف تحقيقا للمصلحة العامة و قد اغلق باب الجدل حول الموضوع ، لكن ترك المصلحة العامة مفتوحة دون تقييد لمعناها في متن القانون او نص المادة اعلاه ، مما قد يتيح للإدارة سحب يد أي موظف تحقيقا للمصلحة العامة و الذي قد يشكل خطرا على اساءة استعمال سلطة الادارة في هذا الجانب .

#### ب - سحب يد الموظف لمصلحة التحقيق

منح المشرع العراقي السلطة التقديرية للإدارة لسحب يد الموظف الذي يحال للتحقيق معه عن واقعة ما ، و التي قد تشكل خطأ تأديبيا ، و ذلك بناء على توصية من قبل اللجنة التحقيقية ، فقد يكون هذا قبل المباشرة بالتحقيق او في أي مرحلة من مراحلها و حسب ما يتكون لدى اللجنة من اوليات و قناعات و وقائع لكل قضية او واقعة تحال الى التحقيق ، ان هذه السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة هي مقيدة بأمر و ضوابط اهمها وجود تحقيق اداري مع موظف وان يجري التحقيق بواسطة لجنة تحقيقية مشكلة وفق القانون ، وان تقتضي مصلحة التحقيق سحب يد الموظف .

ان علة اشتراط ان تكون مصلحة التحقيق ، هي السبب في وقف الموظف عن العمل ، لان الحكمة من تخويل الادارة هذه السلطة هي ايقاف الموظف المحال للتحقيق عن العمل سواء كان



هذا التحقيق اداريا او جنائيا ، هو ان بقاءه في وظيفته قد يعيق اللجنة التحقيقية للوصول الى الحقائق ، فاذا لم يكن لوجوده تأثير ، امتنع الوقف عن العمل مهما كانت جسامه او اهمية المخالفة المنسوبة اليه (٢٠).

اشارت المادة (١٧/ اولا) من قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، الى مدة سحب اليد و هي لا تتجاوز (٦٠) يوما ، اذا رات بقاءه يؤثر على المصلحة العامة او يؤثر على سير التحقيق ، و من اسباب منح السلطة التقديرية للإدارة سحب يد الموظف المحال الى التحقيق ، ان استمراره في وظيفته اثناء التحقيق معه لمخالفة ارتكبها ، قد يؤثر على سير التحقيق و خاصة اذا كان صاحب نفوذ و سلطة ، كإخفاء بعض المستندات و الوثائق او التأثير على الموظفين و الضغط عليهم للشهادة لصالحه ، و يجوز للإدارة اعادة الموظف المسحوب يده من الوظيفة قبل انتهاء المدة التي قررتها لسحب اليد ، اذ لا يوجد مانع قانوني من ذلك ، ان مدة (٦٠) يوم تعد ميعادا لنهاية صلاحية الادارة بإبعاد الموظف عن العمل الوظيفي ، ففي حالة انتهاء المدة يعاد الموظف الى عمله و ان تسمح له الادارة ممارسة وظيفته ، اذ على اللجنة التحقيقية التي سحبت يد الموظف ان تعيده الى وظيفته عند الانتهاء من المدة ، و لا يغفل عن المدة او تهمل ، وان يباشر بصورة رسمية من خلال اصدار امر مباشرة لضمان حقه ، اما بالنسبة لتجاوز هذه المدة فلا يوجد نص قانوني عالج ذلك ، الا ان مجلس القضاء الاعلى في راي قانوني بشأن تجاوز المدة (٦٠) يوم عن سحب يد احد القضاة و البالغة (شهرين و ٢٥ يوم) باعتبارها اجازة اعتيادية ، اذ لا يوجد مانع قانوني من اعتبار هذه المدة اجازة اعتيادية ، لذلك على اللجنة التحقيقية عدم الاغفال عن هذه المدة و لا يوجد مانع من احتساب هذه المدة اجازة اعتيادية او اجازة بدون راتب حسب صلاحيات رئيس الدائرة و حسب حالة كل قضية على حده (٢١).

### المطلب الثاني

#### الطبيعة القانونية لسحب اليد و السلطة المختصة به

لتحديد الطبيعة القانونية لقرار سحب اليد ، يتطلب دراسة العلاقة بين الموظف العام و الوظيفة العامة ، اذ ان الوظيفة العامة تكليف وطني و خدمة اجتماعية ، يستهدف القائم بها المصلحة العامة و خدمة المواطنين ، في ضوء القواعد القانونية النافذة ، لذا يقع على عاتق الموظف التزام قانوني ، وفق الانظمة و التعليمات يتمثل في مجموعة من الواجبات و الالتزامات ، و التي لا يجوز الاخلال بها او بخلافه يتخذ ضده اجراءات عدة من ضمنها سحب يده من الوظيفة ، و الذي يعد احد الاجراءات الاحترازية التي تهدف الى تحيية الموظف بصفة مؤقتة عن اعمال

وظيفته بمناسبة التحقيق معه بغية ضمان سلامة التحقيق و عدم التأثير عليه لاسيما عندما تقتنع الادارة بان بقاء الموظف في عمله ، يؤثر على سلامة و حيادية التحقيق ، و ان السلطة المختصة تلجا الى سحب اليد ، لاعتبارات قانونية ، في حالة النص عليه في القانون و بنفذ وفقا للشكلية المقررة بالقانون ، او ان تقرر الادارة اذا تراءى لها ان بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة او بمصلحة التحقيق (٢٢)

كما بينا سابقا ان قرار سحب يد الموظف هو اجراء احترازي تتخذه الادارة لعدة اعتبارات قانونية ، و لإبعاد الموظف عن الوظيفة لظروف معينة للوصول للحقيقة المجردة بعيدا عن التأثير عليه ، لذا فقد منح المشرع العراقي الجهة الرئاسية اصدار القرار بالوقف الاحتياطي - ايقاف الموظف احتياطيا- عن العمل و المتمثل بالوزير المختص او رئيس الدائرة و كذلك منح اللجنة التحقيقية طلب سحب اليد طيلة فترة التحقيق مع الموظف و هذا ما بينته المواد (١٦-١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .

بما ان عبارة المصلحة العامة عبارة مرنة غير محددة تكمن مبررات الادارة في اتخاذ قراراتها و قد تتضمن تعديا او اساءة استعمال السلطة لذا وجب على الادارة ان تراعي اعتبارين مهمين عندما تقدم الادارة على اصدار قرار سحب اليد هما (٢٣)

أ- يهتم بالجانب الشخصي للموظف و مدى خطورته في ارتكاب المخالفة ، و احتمالية تأثيره على التحقيق في حال بقاءه مستمرا بالعمل الوظيفي المناط اليه .

ب - يركز على المخالفة المرتكبة بالأخص على جانبها الموضوعي و مدى الخطورة بالمصلحة العامة و المساس بها و بالمال العام .

ان سحب اليد بواسطة السلطة المختصة لا يعد قرارا اداريا يصلح للطعن عليه بالالغاء حيث لا يعدو ان يكون اجراء من اجراءات التنظيم الداخلي للعمل الاداري ، يقصد به ضمان سير العمل داخل المرفق العام ، لذا على الادارة اتخاذ ما تراه ملائما للتوفيق و الموازنة بين متطلبات المصلحة العامة و حماية حقوق و حريات و مصالح الموظفين لما يترتب على قرار سحب اليد من اثار خطيرة على الجوانب المادية و المعنوية ، و ان ما جرت عليه الادارة من استخدام السلطة في ايقاف الموظف احتياطيا كجزاء تأديبي بالغرم من انه مستقر فقها و قانونا ان الوقف الاحتياطي هو مجرد اجراء احتياطي وقائي ، الهدف منه عدم التأثير على ادلة الاتهام التأديبية ، فهو لا يعد جزءا اذ من البديهي ان الجزاء لا يوقع الا بعد الانتهاء من التحقيق و تقرير الادلة (٢٤)



ان سحب يد الموظف عن عمله او ايقافه عن العمل ، أي منع الموظف و ابعاده عن متابعة اعماله قسرا و ليس اختيارا بصفة مؤقتة ، و من ثم اعادته للعمل بعد ايقافه أي بعد انتهاء الاجراءات التحقيقية ، ويجوز بهذا الوقت تكليف موظف اخر للقيام بالعمل المناط بالموظف المسحوب يده طول فترة سحب اليد لضمان سير المرفق العام بانتظام ، يمكن ان ينطق بها على انها عقوبة تأديبية (٢٥)

هناك من يرى عكس ذلك ان ايقاف الموظف عن العمل بسبب قرار سحب اليد لا يعد عقوبة تأديبية ، بل اجراء احترازي تفتضيها المصلحة العامة او مصلحة التحقيق ، لان وجود الموظف خلال الاحالة الى التحقيق يؤدي الى الاضرار به عن طريق اخفاء بعض الادلة او التأثير على الشهود خاصة اذا كان المسحوب يده ذو نفوذ او سلطة (٢٦)

يمكن ملاحظة ان سحب يد الموظف العام من الوظيفة لم يتم ذكرها كعقوبة تأديبية في القوانين الانضباطية في العراق و خاصة قانون الانضباط الحالي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، حينما حصر العقوبات التأديبية و حدده بالمادة (٨) منه حيث بين ان العقوبات هي ثمانية عقوبات (تبدأ بلفت النظر و تنتهي بالعزل ) ، و بناء على ذلك لا يعد سحب اليد عقوبة تأديبية و انما هو اجراء احترازي لان القصد منه ليس تأديب الموظف بل هو اجراء احترازي تتخذه الادارة لظروف معينة و لضمان الوصول الى الحقيقة .

ان قرار سحب اليد يعد اجراء سابق لبدء التحقيق ، حيث لا يمكن اعتباره قرار اداري فاصل في القضية ، لذا لا يمكن الطعن به بمعزل عن قرار فرض العقوبة التأديبية لأنه ينتهي بالمدة المحددة له (٢٧)

بينما اعتبره البعض قرار تمهيدي غير فاصل و لا يمكن الطعن به بصورة منفصلة عن قرار فرض العقوبة ، حتى وان كان به عيب من عيوب القرار الاداري ، وانما يمكن الطعن به مع قرار فرض العقوبة الادارية بعد صدورها و المصادقة عليها من قبل الجهة المختصة ، كما يمكن ان يكون هذا القرار قرارا تحضيريا الهدف منه التمهيد لمساءلة الموظف المخالف ، و هو يعد قرار مؤقت ، و لا يختص القضاء بالغاءه (٢٨)

هناك اخر يرى ان قرار سحب اليد هو قرار اداري وان محكمة قضاء الموظفين هي الجهة المختصة بنظر الطعون في قرار سحب اليد كونها صاحبة الاختصاص بكل ما يتعلق بحقوق قانون الخدمة المدنية ، و لكون قرار سحب اليد يمس المركز القانوني للموظف من حيث وقف الراتب و وقف الترفيع ، كما ان قرار سحب يد الموظف وان كان صادر من الادارة حسب سلطتها التقديرية ، الا انه يجوز ان تكون هذه السلطة خاضعة لرقابة القضاء باعتبار قرار

سحب اليد قرار نهائي ، و من حق الموظف الطعن به و الغائه ، كما يجوز التظلم منه و الطعن فيه عند صدوره و يعد ذلك من ضمانات الموظف التي يتمتع بها ، و ان قرار مجلس الانضباط العام - محكمة قضاء الموظفين حاليا - بقراره رقم ٣٦/٢٠٠٤ في ٢٨/٤/٢٠٠٤ رد دعوى المدعي المسحوب اليد كونه لم يراعي مدة الطعن المقررة في المادة (٣/٥٩) من قانون الخدمة المدنية ، ان هذا القرار اعتبر قرار سحب اليد قرارا اداريا يمكن الطعن فيه و لكن حسب المدد ، و هذا ما اكدته المحكمة الادارية العليا بمجلس الدولة بقرارها المرقم (١٤٠٢/قضاء موظفين/ تمييز/ ٢٠٢٠ في ١٤/١/٢٠٢١) يكون الطعن بقرار سحب اليد بدعوى مستقلة عن دعوى الغاء العقوبة الانضباطية (( سحب اليد اجراء احترازي يكون الطعن فيه وفق قانون الخدمة المدنية ) (٢٩)

و بالنظر لأهمية سحب اليد فقد اكد مجلس الوزراء بقراره ١٨٥ لسنة ٢٠١٩ و الذي حث الوزير و رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة على سحب يد الموظف المحال الى المحكمة المختصة عن احدى جرائم الفساد المالي و الاداري ، و اهمية تيرتته اذا لم يثبت عليه ، الا اذا وجه الوزير بان اعادته الى وظيفته يضر بالمصلحة العامة او يؤثر على حسم الدعوى و ذلك من خلال نوع و عدد القضايا المحال عنها فينسب الى وظيفة اخرى .

اما السلطة المختصة بسحب يد الموظف ، فيقصد بها السلطة التي خولها القانون اصدار قرار سحب اليد بحق الموظف ، و لا يجوز للسلطة المذكورة ان تحيل اختصاصها الانضباطي الى غيرها من الجهات الا في الحدود التي اجازها القانون ، و تمتلك السلطة المختصة صلاحية اصدار قرار سحب اليد ، من تلقاء نفسها او لمصلحة التحقيق ، الا ان القرار متروك لتقديرها ، و علة اشتراط المصلحة العامة او مصلحة التحقيق ، هي سبب ايقاف الموظف مؤقتا عن عمله ؛ لان ابقاء الموظف في عمله ، قد يعيق القائمين بالتحقيق عن الوصول الى الحقيقة ، او قد يتيح له ذلك التأثير على شهود الاثبات ، او طمس معالم الجريمة او محو اثارها ، او ياتي غير ذلك مما يؤثر تأثيرا ضارا على سير التحقيق ، فاذا لم يكن التحقيق يقتضي وقف الموظف ، او انتفت دواعيه ، اصبح الوقف لا يستند الى سبب يذكر (٣٠)

وبهذا فان السلطة المختصة بسحب اليد في العراق هي الوزير و رئيس الدائرة و اللجنة التحقيقية لها انو توصي بسحب اليد في أي مرحلة من مراحل التحقيق (٣١) ، فالوزير هو الوزير المختص و يعتبر رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة و زيرا لأغراض هذا القانون ، اما رئيس الدائرة فهو وكيل الوزارة و من هو بدرجته من اصحاب الدرجات الخاصة ممن يديرون تشكيلا معيناً و

المدير العام او أي موظف اخر يخوله الوزير صلاحية فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون (٣٢) ، فالمشرع حصر قرار سحب اليد بيد الوزير و رئيس الدائرة.

اما اللجنة التحقيقية فهي التي يشكلها الوزير او رئيس الدائرة لأغراض هذا القانون (٣٣) ، و التي تتشكل بالاستناد الى القانون (٣٤) ، فاللجنة التحقيقية لها الحق بعد التحقيق مع الموظف المخالف و اذا كان هناك مقتضى لسحب يده للحفاظ على حيادية التحقيق او الادلة و المعلومات فلها ان توصي بسحب يد الموظف باي مرحلة من مراحل التحقيق ، باعتبارها الجهة المختصة بذلك و لديها المعرفة الكافية بمدى الاضرار في حال ابقاء الموظف المخالف مستمرا في عمله .

### المبحث الثاني

#### الاثار القانونية المترتبة على سحب يد الموظف

بعد ان تحدثنا عن ماهية سحب اليد من خلال مفهومه و بيان انواعه و كذلك تطرقنا الى الطبيعة القانونية و السلطة المختصة به ، لا بد هنا في هذا المبحث التطرق عن الاثار المترتبة عليه ، لان الادارة عندما تقوم بسحب يد الموظف سواء كان سحباً جوازياً ام وجوبياً ام لمصلحة التحقيق ، فان هذا يتضمن رفع يده عن ممارسة وظيفته ، و هذا بدوره يؤثر على مركزه القانوني من حيث عدم ممارسة وظيفته بشكل يومي و كل ماله ارتباط بهذا المركز الوظيفي من حقوق مالية و اخرى غير مالية و كذلك اثارا اخرى بعد انتهاء سحب اليد .

مما تقدم سنقوم بتفصيل المبحث الى مطلبين هما

المطلب الاول : الاثار المترتبة على الحقوق المالية و غير المالية

المطلب الثاني : الاثار المترتبة بعد انتهاء سحب اليد

#### المطلب الاول

##### الاثار المترتبة على الحقوق المالية و غير المالية

ان الاثار المترتبة على سحب يد الموظف العام من وظيفته تنقسم الى قسمين اثار مالية تتعلق بالراتب و الاثر المترتب عليه اثناء فترة سحب اليد ، و اخرى غير مالية و تتعلق بالعلوة و الترفيه و ما يترتب عليه من اثار اثناء فترة سحب اليد و كذلك منع الموظف من مزولة مهام الوظيفة . اذن مما تقدم سيكون مطلبنا هذا و الذي يتكلم عن الاثار منقسم الى

اولا - الاثار المترتبة على الحقوق المالية ( الراتب )

الراتب عادة هو مبلغ من المال ، يتقاضاه الموظف شهرياً بصورة دورية مقابل اداء عمل ، أي هو ما يستحقه و يحصل عليه الموظف لقاء الخدمة التي يقوم بها و يؤديها في مقر العمل (٣٥) .





عند قيام الادارة بإصدار قرار سحب اليد يترتب عليه ابعاد الموظف بصورة مؤقتة عن مزاولته وظيفته و عمله ، أي ان الموظف الموقوف لا يقوم بتأدية العمل الذي يستحق عليه الراتب يعد الراتب احد عناصر العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة و يتم تحديده وفقا للقانون و بما ان الرابطة الوظيفية باقية في حالة سحب يد الموظف فهل استلامه للراتب الشهري يبقى كما عليه قبل سحب يده ام ان هناك تغييرات تطرا عليه جراء فرض هذا الاجراء التحفظي عليه ، فالمشروع العراقي اجاب عنه حيث اكد ان مسحوب اليد يتقاضى انصاف راتبه طيلة مدة سحب اليد (٣٦) .

ان هذا الاثر يعد من اهم الاثار التي يترتبها قرار سحب اليد على حقوق الموظف لكونه مرتبط بالمستوى المعيشي للموظف و عائلته ، علما ان الموظف يتقاضى راتباً مقابل عمل يقوم به ، و عند توقفه عن العمل فانه لا يستحق راتباً جراء ذلك ، الا في حالات استثنائية حددتها القوانين الانضباطية التي اجازت صرف مبلغ معين من الراتب لمسحوب اليد و ابقاء الباقي لدى الدائرة لحين حسم القضية او التحقيق (٣٧)

ان مصير انصاف الرواتب الموقوفة التي تصرف للموظف خلال فترة سحب يده تتحدد على ضوء النتائج التي يسفر عنها التحقيق في الفعل الذي احيل الموظف من اجله على التحقيق و هذا ما ذهب اليه مجلس شورى الدولة في احد قراراته (( لا يمكن اعادة الانصاف الموقوفة من الرواتب الى الموظف مسحوب اليد حتى بعد اطلاق سراحه بكفالة و اعادته الى وظيفته ما دامت قضيته قيد التحقيق او المحاكمة)) (٣٨).

اذن فان استحقاق الموظف مسحوب اليد لأنصاف رواتبه يعد حقا له اقره القانون حيث ان المشروع العراقي قد نص على ذلك في المادة (١٨) من قانون الانضباط العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، ((يتقاضى الموظف مسحوب اليد انصاف رواتبه خلال فترة سحب يده)) ، و ليس منحه من الادارة للموظف المسحوب يده ، و لا سيما ان المشروع اعطى للادارة سلطة تقديرية في سحب يد الموظف من عدمه ، و لكنه لم يعط سلطة تقديرية للادارة لصرف انصاف الرواتب من عدمه .

و بالنظر لأهمية صرف النصف الباقي من الراتب ، فيتقرر مصيره بحسب نتيجة التحقيق الاداري او الجزائي ، و كما ورد في قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل حيث جاء في المادة (١٩) منه احكاما بهذا الخصوص حينما نصت الفقرة اولا (( اذا فصل الموظف مسحوب اليد فلا يدفع له شيء من الراتب الموقوف بصرف النظر عما اذا كان فصله او عزله يستند الى هذا القانون او أي قانون اخر )) ، و مكن هنا يتبين ان الموظف اذا فصل او عزل لغير السبب الذي





سحبت يده بسببه من الوظيفة ، فانه يستحق رواتبه الموقوفة ، اما اذا فصل او عزل لسبب الذي سحبت يده من الوظيفة فلا يستحق انصاف الرواتب الموقوفة .

اما بالنسبة للفقرة الثانية من نفس المادة اعلاه (( اذا عوقب الموظف مسحوب اليد بعقوبة انقاص الراتب او تنزيل الدرجة فتنفذ العقوبة من تاريخ سحب يده و يدفع له الباقي من انصاف رواتبه )) و هنا قرر المشرع العراقي سريات العقوبة باثر رجعي استثناء من القاعدة العامة التي تنص على عدم سريان القرار الاداري باثر رجعي<sup>(٣٩)</sup> ، ان هذا المسلك منتقد من جانب بعض الفقهاء و نعتقد بعدم وجود مبرر كان لهذا المسلك من المشرع ، خاصة ان عقوبتي انقاص الراتب و تنزيل الدرجة يرتبان اثرهما المنصوص عليها في المادة (٨) من قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، من تاريخ صدورهما بحق الموظف مسحوب اليد دون اية مشكلة<sup>(٤٠)</sup>

اما الفقرة الثالثة من المادة نفسها ، نصت (( اذا اسفرت نتيجة التحقيق او المحاكمة عن براءة الموظف او الافراج عنه او معاقبته بغير العقوبات الوارد ذكرها في الفقرة ( ثانيا ) من هذه المادة فتدفع له الانصاف الموقوفة من راتبه )) ، أي ان المحكمة اذا اصدرت قرارا بعدم مسؤولية الموظف من الجريمة الموجه اليه و قررت الافراج عنه او البراءة بحكم جزائي بات ، فانه في هذه الحالة يستحق الانصاف الموقوفة من راتبه ، اما اذا اصدرت حكما بإحدى العقوبات الجزائية مع وقف التنفيذ ، ففي هذه الحالة لا يدفع له انصاف رواتبه الموقوفة ، الا بعد انتهاء مدة وقف التنفيذ المقرر في قرار الحكم و اعتباره كأن لم يكن ، لان صدور حكما بالعقوبة مع ايقاف التنفيذ ، لا يعد افراجا او الغاء للتهمة عنه ، و انما تأجيل تنفيذ العقوبة التي من الممكن الغاء وقف تنفيذها اذا تحققت احدى حالات الغاء ايقاف تنفيذ العقوبة المحددة في المادة (١٤٧) من قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل<sup>(٤١)</sup>

و مازال الحديث عن المادة (١٩) من قانون ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل حيث جاءت الفقرة الرابعة منها (( اذا توفي الموظف مسحوب اليد قبل صدور قرار قطعي في التحقيق او المحاكمة ، فتؤول انصاف رواتبه الموقوفة الى من له حق استيفاء الحقوق التقاعدية وفق احكام قانون التقاعد المدني ، و في حالة عدم وجودهم فتؤول الى ورثته )) .

بقي علينا ان نبين ما المقصود بالراتب أي ان المشرع العراقي لم يحدد اذا كان استقطاع انصاف رواتب الموظف مسحوب اليد يتم من الراتب الكلي او الاسمي فقط ، لان نص المادة (١٨) انفة الذكر جاءت مطلقة .

ان الاتجاه القضائي يذهب الى انه يشمل الراتب المقرر للموظف دون المخصصات ، و هذا حسب قرار مجلس شورى الدولة ( مجلس الدولة ) رقم (٢٠٠٨/١٢٩) في ٢٦/١٠/٢٠٠٨ ( لا

يستحق الموظف مسحوب اليد مخصصات الخطورة خلال مدة سحب اليد)) ، و لا تصرف له المخصصات المقررة خلال فترة سحب اليد ، و بالنسبة لإعتماد وزارة المالية بتاريخ ٢٠٠٨/٩/٣ (( ان الموظف عند توقيفه يتم سحب يده و يصرف له نصف الراتب و بالنسبة للمخصصات فإنه يستحق نصف المخصصات الثابتة التي كان يتقاضاها قبل توقيفه ، اما اذا كانت المخصصات غير ثابتة فتصرف نصفها عن شهر واحد فقط)) ، و اعمام وزارة المالية / الدائرة القانونية المرقم (٨٦٣٨٠ في ٢٠١٥/١٠/١٩) و هو المعتمد حاليا في الدوائر الرسمية ، اذ اشار الى الراتب دون المخصصات و لو ان المشرع قصد الراتب مع المخصصات لنص صراحة على ذلك ، لكون المادتين (١٨ - ١٩) من قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل لم تنطرقا الى المخصصات (٤٢)

اذن مما تقدم يتبين ان المشرع لم يفرق بين اختلاف مستويات الرواتب ، لان المادة (١٨) جاءت مطلقة و لم تفرق بين اصحاب الدرجات العليا و الدنيا أي انها لم تفرق بين رواتب اصحاب الدرجات العليا و الدرجات الدنيا فنجد ان قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ساوى بينهم في سحب اليد و هنا لا بد من التفرقة في هذه المسألة ، اما المسألة الاخرى فنجد ان القانون انف الذكر لم يبين الراتب هل الكلي ام الاسمي ، وهنا يرى الباحث ان يتقاضى انصاف الرواتب الكلية أي تكون بتعديل المادة الى (( يتقاضى الموظف مسحوب اليد انصاف الراتب الكلي خلال فترة سحب اليد )) ، لمراعاة ظروف الموظف العائلية و حالته المادية ، لمواجهة الظروف الاقتصادية ، و نقترح على المشرع تعديل المادة (١٨) و توضيحها بشكل مفصل ، لذا المشرع مدعو لاعادة النظر في هذه المادة و كذلك ما يخص الدرجات العليا التي لا بد للمشرع ان يفرق بينها وبين اصحاب الدرجات الدنيا في حالة سحب اليد و صرف انصاف الراتب لتحقيق العدالة بين الموظفين .

#### ثانيا - الآثار المترتبة على الحقوق غير المالية

##### ١ - الترفيع و العلاوة

ترفيع الموظف عرفته المادة (٦/ اولاً) (( هو انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها الى وظيفة تقع في الدرجة الاعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي )) ، اما العلاوة فعرفتھا المادة (٥) (( تمتح للموظف عند اكماله سنة واحدة في الخدمة الوظيفية )) (٤٣) ان ترفيع الموظف يحمل في طياته معنى الاهتمام و الثقة و التكريم و حسن السلوك الوظيفي للموظف و عدم تقاعسه و تقصيره في اداء المهام الوظيفية و قيامه باداء اعمال الوظيفة و تقانيه و اخلاصه في خدمة المرفق العام الذي يعمل به (٤٤)



لم يتطرق المشرع العراقي الى تنظيم اثار قرار سحب يد الموظف من وظيفته على العلاوة و الترفيع ، فلم نجد نصا في قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل او القوانين الانضباطية السابقة يعالج هذا الاثر ، كما ان قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل هو الاخر يخلو نصا يعالج هذا الاثر ، لكن التطبيق العملي في العراق سار باتجاه الامتناع عن النظر في ترفيع الموظف مسحوب اليد خلال مدة سحب يده<sup>(٤٥)</sup> ان المتعامل فيه حاليا في دوائر الدولة الحكومية بصدد هذا الاثر ، هو عدم ترفيع الموظف خلال مدة سحب اليد ، يكون لحين حسم الموضوع الذي سحبت يده من اجله ، لان الترفيع يحتاج الى شروط من اجل الترفيع من درجة الى درجة اخرى ، و ان الموظف قد يتعرض الى عقوبة مما يخل بشروط الترفيع و بعكس ذلك ، يتم ترفيعه حسب استحقاقه عند عدم ثبوت التهمة عليه و عدم معاقبته باي عقوبة ، كما اوضح قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٢١٦ في ١٨/٩/١٩٧٨ ) استحقاق الموظف بالترفيع ، اذ تضمن اعتبار ترفيع الموظف نافذا من تاريخ استحقاقه القانوني ، اذا لم يكن للموظف دور في تأخير ترفيعه<sup>(٤٦)</sup> من رايانا ان حقوق الموظف هي منصوصة بالقانون كما ان الواجبات و المحظورات هي الاخرى مبينه ، بالإضافة الى ذلك فان المشرع قد بين لكل عقوبة نص عليها قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، اثارا على العلاوة و الترفيع ولو اراد المشرع لنص صراحة على هذا الاثر في نص قانوني كما فعل في العقوبات و كما نص على ما يتقاضاه الموظف مسحوب اليد خلال فترة سحب يده و هنا لا يمكن الاعتماد على العرف او السلطة التقديرية للإدارة في عدم ترفيع الموظف المسحوب يده ، فالمشرع مدعوا الى ايجاد حل لهذه الاشكالية من خلال النص صراحة على موانع الترفيع كي يمنع الادارة من خلق موانع للترفيع لم ينص عليها القانون كي تجنب الموظف خسارة اخرى تضاف الى الخسائر المادية راء سحب يده و تاخير ترفيعه خاصة اذا طال مدة سحب اليد .

## ٢- عدم ممارسة الموظف لوظيفته (الاختصاص الوظيفي)

بمجرد صدور قرار سحب اليد من قبل الادارة ، يمنع الموظف تلقائيا من مباشرة عمله ، من تاريخ صدوره ، لان الغاية من القرار هو منع الموظف من مزاوله وظيفته ، حيث يؤدي هذا القرار الى الاسقاط المؤقت لولاية الوظيفة على الموظف طيلة مدة القرار ، حيث ان هذا يختلف عن الاجازة الاعتيادية او المرضية كون ولاية الوظيفة في الاخيرة مستمرة على الموظف كيلة مدة الاجازة .

ان هدف الموظف و المكلف بخدمة عامة هي بالاساس تحقيق مصلحة عامة ازاء تاديبته لواجباته الوظيفية ، ان هذا المركز يتحدد بموجب ام اداري يقضي بتعيين الموظف يصدر من السلطة المختصة ، بموجب المادة (٧-٨) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل ، كما تفرض عليه عدة واجبات و كذلك عدة محضورات لذا فبمجرد صدور أي مخالفة منه فان هذا يؤدي الى المساءلة الانضباطية و فرض عقوبة ملائمة للفعل ، و بالتالي يصدر قرار سحب اليد اذا سبب بقاءه بالوظيفة الاضرار بالمصلحة العامة ، لذا فالموظف المسحوب اليد يتحلل من التزاماته الملقى على عاتقه باداء الاعمال الوظيفية ، فسحب اليد يفقده ولايته على تلك الاعمال ، فخلافاً لذلك يعد الموظف مسحوب اليد غاصبا للسلطة ، كما ان قراراته تكون معيبة بعيب الاختصاص كونه صدر من شخص غير مختص<sup>(٤٧)</sup>

ان قرار سحب اليد له تاثير على المركز القانوني للموظف من حيث عدم ممارسته للوظيفة بشكل يومي ، كون المباشرة باعمال الوظيفة على الرغم من سحب اليد ، يعد عملا باطلا من الناحية القانونية ، لانه عمل صدر من شخص لا ولاية لديه على الوظيفة ، اذ نص مجلس شوري الدولة في احد قراراته على (( يترتب على سحب اليد عدم دوامه في دائرته )) ، فاذا باشر الموظف مسحوب اليد عمله خلال فترة سحب اليد عد ذلك جريمة انتحال صفة موظف عام يعاقب عليه قانون العقوبات ، اما فيما يخص النتائج على اعماله قابل الغير ، فانها تكون من قبيل اعمال الموظف الفعلي<sup>(٤٨)</sup> ، في هذه الحالة يمكن الاعتراف بهذا العمل ، ان سحب اليد على الرغم من انه يسقط ولاية الموظف على ممارسة الوظيفة وكف يده عنها الا ان هذا لا يترتب عليه ان يتحلل الموظف من جميع واجباته الوظيفية خارج نطاق الوظيفة ، كون الرابطة الوظيفية ما زالت قائمة و لم تتفصل بعد أي انه يجب عليه الاحتفاظ باخلاقيات الوظيفة<sup>(٤٩)</sup> اذن يتبن لنا ان على الموظف مسحوب اليد عدم مزاولته وظيفته خلال مدة سحب اليد ، و ان أي عمل يقوم به يعد باطلا ، كما عليه ان يلتزم بالواجبات الوظيفية كعدم قبول الهدايا او المكافاة للقيام بعمل كذلك عليه عدم مزاولته التجارة او أي عمل اخر .

### ٣- الاستقالة او الاحالة على التقاعد

من الاثار التي تترتب سحب اليد في القانون العراقي هو عدم قبول طلب الاستقالة او الاحالة على التقاعد من الموظف المسحوب اليد خلال فترة سحب يده و خضوعه للتحقيق من جهة مختصة خوفاً من تهريه من العقوبة الانضباطية التي قد توجه اليه بعد ادانته ، الا ان قانون الانضباط العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل لم ينص على ذلك و انما نص في المادة ٢٢ منه على (( لا يمنع اعارة الموظف او نقله من مساءلته وفقا لاحكام هذا القانون )) ، ولم ينص

الاثار القانونية المترتبة على سحب يد الموظف العام وفق قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع

العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

على قبول الاستقالة او طلب الاحالة على التقاعد اثناء اجراء التحقيق ، حتى قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل لم ينص على ذلك وانما جاء بالمادة ٣٥ منه على امور عامة للاستقالة ، و بما ان المشرع ان الموظف المعار او المنقول لا يمنع عقابه فمن باب اولى عدم قبول الاستقالة او الاحالة على التقاعد للموظف مسحوب اليد<sup>(٥٠)</sup>

اما بشأن صرف رواتب الموظف مسحوب اليد و المحال على التقاعد و المحكوم عليه من المحكمة المختصة مع ايقاف التنفيذ ، فقد استوضح السيد وزير العدل عندما طلب المشورة من مجلس شورى الدولة بهامشه في ٢٨/٤/٢٠١٣ المثبت على كتاب دائرة الاصلاح العراقية رقم (١٤٥٥٨ في ٢٢/٤/٢٠١٢٣ ) استنادا الى احكام المادة (٩) من قانون المجلس رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٩ بشأن صرف رواتب الموظف الموقوف و المسحوب يده و المحكوم عليه مع وقف التنفيذ عند احالته الى التقاعد و اجاب المجلس بموجب قراره (٨٢ لسنة ٢٠١٣ ) بالاتي

١- يعاد المحكوم عليه بعقوبة سالية للحرية مع ايقاف التنفيذ الى وظيفته بعد صدور الحكم و يتقاضى رواتب وظيفته بصورة كاملة خلال مدة التجربة التي ينص عليها القانون  
٢- تصرف رواتب الموظف الموقوفة نتيجة سحب يده من الوظيفة بعد انقضاء وعد الحكم كان لم يكن

٣- تصرف رواتب الموظف الموقوفة الذي يحال الى التقاعد قبل انقضاء فترة التجربة بعد ان تنتضي هذه المدة و يصبح الحكم كان لم يكن<sup>(٥١)</sup>

### المطلب الثاني

#### الاثار المترتبة بعد انتهاء سحب اليد

ان سحب يد الموظف هو اجراء مؤقت كما اسلفنا في حديثنا السابق مصيره سيؤول الى الزوال وان اسباب انتهاءه عديدة ، كصدور الحكم بالبراءة على الموظف او صدور الحكم بالإدانة كما اوضحته المادة (١٩) من قانون الانضباط العراقي و تحدثنا عليها سابقا او غيره من الاسباب التي سوف نتطرق اليها في هذا المطلب .

لذا سنقوم ببيان تفصيل ذلك كما يأتي ....

#### اولا - صدور العفو العام

يوصف العفو العام بانه وسيلة قانونية لتحقيق التهدئة و الاستقرار الاجتماعي و مسح اثار الجريمة من الذاكرة الاجتماعية لاطمئنان النفس ، كما يعرف بانه تجريد الفعل من الصفة الاجرامية بحيث يصبح له حكم الافعال التي يجرمها الشارع اصلا ، أي تنازل المجتمع عن حقوقه المترتبة على الجريمة كلا او بعضا<sup>(٥٢)</sup>

حيث نصت المادة (١٥٣ / ١) من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل على (( العفو العام يصدر بقانون و يترتب عليه انقضاء الدعوى و محو حكم الادانة الذي يكون قد صدر فيها ، و سقوط جميع العقوبات الاصلية و التبعية و التكميلية و التدابير الاحترازية و لا يكون له اثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات ما لم ينص قانون العفو على غير ذلك)).

ان قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل لم تتطرق فقراته حول موضوع العفو العام للموظف المرتكب جرماً سواء بسبب الوظيفة او خارجها

لذا سنبين بعض الاحكام الخاصة بالعفو العام ، حيث كان لمجلس شوري الدولة رايها حول العفو العام بالنسبة للموظف العام الذي يصدر بحقه احكام قضائية و يتم شموله بقانون العفو العام ، حيث جاء بإحدى قراراته عندما استوضحت وزارة الكهرباء المشورة منه استنادا الى احكام البند (خامسا) من المادة (٦) من قانون المجلس رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٩ في شان امكانية اعادة الموظف المتهم بجريمة الرشوة المشمول بقانون العفو العام رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٨ حيث ان الجريمة لم ترد من الاستثناءات المنصوص عليها في البن (ثانيا) من المادة ٢ من قانون العفو العام رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٨ بمعنى انها تعد من الجرائم الواقعة تحت مظلته و مشمولة بأثاره ، و بما ان العفو العام يعد احد اسباب سقوط الجريمة و العقوبة استنادا الى حكم الفقرة (٢) من المادة ١٥٠ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل ، و حيث ان العفو العام يعمل على تجريد الفعل من الصفة الاجرامية بحيث تصبح له حكم الافعال التي لم يجرمها الشارع اصلا ، و تأسيسا على ذلك يرى المجلس انه يمكن اعادة الموظف المتهم بجريمة الرشوة المشمول بقانون العفو العام الى الوظيفة الا اذا وجد سبب يحول دون ذلك ، و كان المبدأ القانوني لمجلس شوري الدولة بقراره رقم (١٣٦ في ١١/١١/٢٠٠٨) (يجوز للدائرة اعادة المشمول بقانون العفو العام رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٨ الى الوظيفة الا اذا وجدت اسباب تحول دون اعادته) (٥٣)

و قرار اخر للمحكمة الادارية العليا ، أقامت المعارضة (المميز عليها) ف. م. ح. الدعوى أمام محكمة قضاء الموظفين مدعيةً فيها بأنها تعترض على الامر الوزاري المرقم (٣٩٥١) في ١٧/٨/٢٠١٤ المتضمن عزلها من الوظيفة وقد تظلمت بتاريخ ٢٢/٨/٢٠١٤ ولم يتم الرد على التظلم ، لذا طلبت دعوة المميز للمرافعة والحكم بإلغاء الامر محل الاعتراض ، وبننتيجة المرافعة قررت محكمة قضاء الموظفين بقرارها المؤرخ ٥/٣/٢٠١٥ وبعده اضبارة (٣٤٧/ج/٢٠١٤) الغاء الامر الوزاري المرقم (٣٩٥١) في ١٧/٨/٢٠١٤ المتضمن فرض عقوبة العزل على المعارضة ، ولعدم قناعة المميز بالقرار المذكور تصدى له تمييزاً لدى المحكمة الادارية العليا في مجلس شوري الدولة بلائحته المؤرخة ٢٤/٣/٢٠١٥ طالباً نقضه للأسباب الواردة فيها.



القرار :-

لدى التدقيق والمداولة من المحكمة الادارية العليا في مجلس شورى الدولة وجد إن الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقرر قبوله شكلاً . ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد انه غير صحيح ومخالف للقانون . ذلك ان المميز عليها (المعتزضة) طعنت أمام محكمة قضاء الموظفين بعقوبة العزل المفروضة عليها من وزير البلديات والاشغال العامة بالأمر الوزاري المرقم (٣٩٥١) في ٢٠١٤/٨/١٧ وطلبت للأسباب الواردة في عريضة الدعوى الغاءها . فقررت المحكمة في حكمها المميز الغاء العقوبة للأسباب التي استندت عليها في الحكم والتي بنيت على اساس ان المعتزضة مشموله بقرار العفو العام رقم (٢٢٥) لسنة ٢٠٠٢ ثم أدرکها قانون العفو رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٨ فيكون عزلها فاقدًا لسنده القانوني لأنه مشمول بالعفو العام ، مما يقتضي الغاءه . وجدت المحكمة الادارية العليا بأن محكمة قضاء الموظفين وقعت في خطأ بتطبيق القانون وتأويله ، حيث ان المعترض عليه شكل لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين احدهم قانوني للتحقيق مع الموظفة فيما اسند اليها من مخالفة وتولت اللجنة التحقيق تحريراً مع الموظفة المحالة عليها واستمعت ودونت اقوالها واقوال الشهود واطلعت على المستندات التي رأّت ضرورة الاطلاع عليها وحررت محضراً ثبتت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من اقوال ، و ثبت لديها بأن الموظفة قدمت وثيقة مزورة بالعدد(٦٨٢) في ٢٠٠٢/١/١٢ ، منسوب إصدارها الى مديرية تربية كربلاء ، ومعنونه الى مديرية بلدية المجر ، وتتضمن تأييد تخرج الطالبة (ف .م . ح ) من الدراسة المتوسطة للعام الدراسي (٢٠٠١/٢٠٠٠) لغرض تعديل راتبها ، وثبت عدم صحة الوثيقة بموجب تحقيق أجرته وزارة التربية ، وعدت الوثيقة المذكورة ملغاة وذلك حسب كتابها المرقم (٤٨٩٣٨) في ٢٠١٠/٦/٧ ، لذا اوصت اللجنة التحقيقية بعزل الموظفة من الوظيفة وصدر قرار العزل من الجهة المخولة حق إصداره . وبذلك يكون قرار العزل صحيحاً لأن الموظفة ارتكبت فعلاً يجعل بقاءها في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة مما ينطبق وحكم (أ) من الفقرة (٨) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ التي قضت بعزل الموظف اذا ارتكب فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة . اما ما ذهبت اليه المحكمة في معرض تسبيب الحكم المميز من ان الموظفة مشمولة بقانون العفو العام . فإنه لا يصلح سبباً لإلغاء العقوبة لأن العفو العام ، من موضوعات قانون العقوبات ، فهو يرد على العقوبة الجزائية بصريح حكم المادة (١٥٣/أ) من قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ التي نصت على (العفو العام يصدر بقانون ويترتب عليه انقضاء الدعوى ومحو حكم الادانة الذي يكون قد صدر فيها،





وسقوط جميع العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية ولا يكون له اثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات ما لم ينص قانون العفو على غير ذلك ) ولا يسري على العقوبة الانضباطية الا اذا نص على ذلك او كانت العقوبة الانضباطية من العقوبات التبعية التي تلحق المحكوم عليه بنص القانون ، او عقوبة تكميلية ينص عليها الحكم . وهو تكريس لاستقلال المسؤولية الانضباطية عن المسؤولية الجزائية وهو ما عبرت عنه المادة (٢٣) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ . الذي قضت بأن لا تحول براءة الموظف عن الفعل المحال من اجله الى المحاكم المختصة دون فرض احد العقوبات الانضباطية. مع الاشارة ان المميز عليها غير مشمولة بقرار مجلس قيادة الثورة رقم (٢٢٥) الصادر في ٢٠/١٠/٢٠٠٢ الخاص بالعفو العام ولا قانون العفو رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٨ ذلك لأن المدعية قدمت المحرر المزور بتاريخ ٢١/٩/٢٠٠٣ لغرض احتساب الراتب وهو تاريخ لا حق على نفاذ القرار المذكور آنفاً ولا عبرة بتاريخ المحرر (الوثيقة المدرسية) لان المحرر مصطنع وكذلك التاريخ المثبت فيه والذي ادرج ممن زوره.

أما قانون العفو رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٨ فلا يشمل فيه شخص الا بقرار من اللجنة القضائية المشكلة بموجب المادة (٥) من القانون او من المحكمة ولم يربط في اضبارة الدعوى مثل هذا القرار . كما ان جريمة تزوير المحررات الرسمية غير مشموله بقانون العفو المذكور آنفاً استنادا الى حكم الفقرة (ي) من البند (ثانياً) من المادة (٢) من هذا القانون . لذا كان على المحكمة ان تقضي بمسؤولية الموظفة عن الفعل المسند اليها ، وتصديق على العقوبة. وحيث ان المحكمة حكمت على غير هذا المقتضى فيكون حكمها غير صحيح قررت المحكمة الادارية العليا نقضه وإعادة الأضبارة إلى محكمة قضاء الموظفين لمراعاة ما تقدم وإصدار الحكم في ضوئه . على ان يبقى الرسم المدفوع حتى النتيجة . وصد القرار بالاتفاق في ١٩/جمادى

الثانية/١٤٣٦ هـ الموافق ٩/٤/٢٠١٥م<sup>(٥٤)</sup>

وهناك قرار اخر للمحكمة الادارية العليا<sup>(٥٥)</sup> جاء فيه

قرار رقم ٢٠١٥/١٩٦

٨٧/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٥

المميزان: ١. وزير البلديات والاشغال العامة / اضافة لوظيفتهما

٢. مدير بلدية البصرة

المميز عليه : ع. ال. ع .



الإثار القانونية المترتبة على سحب يد الموظف العام وفق قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع

العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

أقام المعارض (المميز عليه) ع . ال . ع . الدعوى أمام محكمة قضاء الموظفين مدعياً فيها بأنه يعترض على الامر الوزاري المرقم (٤٠٥) في ٢٠١٤/٢/١٠ المتضمن توجيه عقوبة العزل والمنفذ بالأمر الاداري المرقم (١٠٦٩٣) في ٢٠١٣/٢/٢٤ وذلك لارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة لتزويره وثائق تسجيل قطع الاراضي في قضاء الزبير وفقاً للقرار المرقم (١١٧) لسنة ٢٠٠٠ وقد تظلم في ٢٠١٤/٢/٢٧ دون الرد عليه ولعدم الغاء العقوبة المذكورة . لذا فقد طلب دعوة المميزين للمرافعة والحكم بإلغاء الامر محل الاعتراض . وبنتيجة المرافعة قررت محكمة قضاء الموظفين بقرارها المؤرخ ٢٠١٤/١٠/١٣ وبعدد اضبارة (٢٠١٤/ج/١٤٩) تخفيض عقوبة العزل الى تنزيل الدرجة وتعديل القرارين محل الطعن وفق ما تقدم . ولعدم قناعة المميزين بالقرار المذكور تصدياً له تمييزاً لدى المحكمة الادارية العليا في مجلس شوري الدولة بلائحتهما المؤرخة ٢٠١٤/١١/٦ طالبين نقضه للأسباب الواردة فيهما .

القرار

— لدى التدقيق والمداولة من المحكمة الادارية العليا في مجلس شوري الدولة وجد إن الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقرر قبوله شكلاً". ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد انه غير صحيح ومخالف للقانون . ذلك ان المميز عليه (المعارض) طعنت أمام محكمة قضاء الموظفين بعقوبة العزل المفروضة عليه من وزير البلديات والاشغال العامة بالامر المرقم (٤٠٥) في ٢٠١٤/٢/١٠ المنفذ بالأمر المرقم (١٠٦٩٣) في ٢٠١٣/٢/٢٤ وطلب للأسباب الواردة في عريضة الدعوى الغاءهما . فقررت المحكمة في حكمها المميز تخفيض العقوبة الى من (العزل) الى (تنزيل الدرجة) للأسباب التي استندت عليها في الحكم والتي بنيت على اساس ان المعارض مشمول بقانون العفو العام رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٨ وان لديه خدمة طويلة وعائلة . وجدت المحكمة الادارية العليا بأن محكمة قضاء الموظفين وقعت في خطأ بتطبيق القانون وتأويله ، حيث وجدت المحكمة ان المعارض عليه شكل لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين احدهم قانوني للتحقيق مع الموظف فيما اسند اليه من مخالفة حيث تولت اللجنة التحقيق تحريراً مع الموظف المحال عليها واستمعت ودونت اقواله واقوال الشهود واطلعت على المستندات التي رأّت ضرورة الاطلاع عليها وحررت محضراً" ثبتت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من اقوال ، حيث ثبت لديها ارتكاب الموظف مخالفات جسيمة في تسجيل عدد كبير من قطع الاراضي بحدود (٤٦) قطعة بوثائق غير صحيحة مما الحق ضرراً كبيراً للدولة . وقد تأيدت الواقعة بالشهادات والمستندات الرسمية التي استعرضتها اللجنة التحقيقية واستندت بها عند



التوصية بفرض عقوبة العزل على الموظف والتي فرضتها الادارة عليه . لذا كانت الادلة كافية لمسؤولية الموظف عن الفعل وان الاجراءات التي اتخذتها الادارة صحيحة وان عقوبة العزل تتناسب مع الفعل الذي ارتكبه الموظف لا سيما انه لم يرتكب فعلاً واحداً انما افعالاً متعددة وكثيره مما يدل على عدم صلاحيته للبقاء بالوظيفة لأنه لم ينهض لديه الرادع على تصحيح ادائه . اما ما ذهبت اليه المحكمة في معرض تسبيب الحكم المميز من ان الموظف مشمول بقانون العفو العام . فإنه لا يصلح سبباً لإلغاء العقوبة لأن العفو العام يسري على العقوبة الجزائية ولا يسري على العقوبة الانضباطية الا اذا نص على ذلك . ذلك ان العفو العام يرد على الجريمة (الجزائية) بمقتضى المادة (١٥٠/١) من قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ التي نصت على (العفو العام يصدر بقانون ويترتب عليه انقضاء الدعوى ومحو حكم الادانة الذي يكون قد صدر فيها، وسقوط جميع العقوبات الاصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية ولا يكون له اثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات ما لم ينص قانون العفو على غير ذلك) وطالما لم ينص القانون على انصراف اثر العفو على المسؤولية الانضباطية انما ينصرف الى محو حكم الادانة وسقوط العقوبات الجزائية والتبعية والتكميلية لكنه لا يؤثر في وجود الواقعة التي ارتكبها المتهم ، بدليل قيام المسؤولية المدنية عنها ، بنص القانون الذي قرر عدم مساس العفو العام بحقوق الغير . ويستتبع ذلك حتماً "عدم التأثير على كون الفعل سلوكاً خاطئاً" من الناحية الانضباطية . والذي يمثل تكريس لاستقلال المسؤولية الانضباطية عن المسؤولية الجزائية وهو ما عبرت عنه المادة (٢٣) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ . الذي قضت بأن لا تحول براءة الموظف عن الفعل المحال من اجله الى المحاكم المختصة دون فرض احد العقوبات الانضباطية. لذا كان على المحكمة ان تستبعد أثر العفو عن العقوبة الانضباطية ، كما وقعت المحكمة في تناقض عندما مدت اثر العفو العام على العقوبة الانضباطية وخففت العقوبة فخرجت بذلك عن مقتضى الملائمة في فرض العقوبة الانضباطية . لأن مبدأ الملائمة يقوم على اساس صحة اسناد المخالفة للموظف مع عدم الملائمة بين العقوبة والفعل الذي ارتكبه . فإذا كانت المحكمة قد طبقت اثر العفو على العقوبة الانضباطية مما يعني ان المخالفة الانضباطية اصبحت مباحة فلا مجال لأعمال مبدأ الملائمة في فرض العقوبة . لذا كان على محكمة قضاء الموظفين الحكم بتصديق العقوبة . وحيث ان المحكمة حكمت على غير هذا المقتضى فيكون حكمها غير صحيح قررت المحكمة الادارية العليا نقضه وإعادة الإضبارة إلى محكمة قضاء الموظفين لمراعاة ما تقدم وإصدار الحكم في ضوءه

. على ان يبقى الرسم المدفوع حتى النتيجة . وصد القرار بالاتفاق في ١١/رجب/١٤٣٦هـ  
والموافق ٣٠/٤/٢٠١٥م.

ثانيا - وفاة الموظف العام المسحوبة يده

يتحتم علينا في هذه ان نستند الى نقطة جوهرية الا وهي وقت الوفاة ، لان كل حالة لها اثار ،  
**فالحالة الاولى هي وفاة مسحوب اليد في فترة التحقيق** ، ان الاجراءات التأديبية تنقضي  
بالوفاة وفق راي اغلب الفقهاء و القضاء ، كما ان وفاة المتهم تسحب اثرها الى المسؤولية  
التأديبية و هو يعدو ان يكون ترديدا للأصل العام في ما يتعلق بالدعاوى العقابية و من ثم لا  
خلاف بشأن سقوط الاجراءات التأديبية بوفاة الموظف <sup>(٥٦)</sup>

و هنا تكون مسؤولية الموظف جزائية و تأديبية او تأديبية فقط ، فالأولى ان يكون الفعل المرتكب  
من الموظف يشكل جريمة جنائية فقط و لا يتعلق بالعمل الوظيفي لكن هناك بعض الجرائم  
يحكم بها عقوبات تبعية منها مثلا الحرمان من الوظيفة وهذا ما نص عليه قانون انضباط  
موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل في المادة (٨/سابعاً ) (( يكون  
بتحية الموظف مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة .....  
ب / )) مدة بقاءه بالسجن اذا حكم عليه بالحبس او السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف و  
ذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه و تعتبر مدة موقوفيته من ضمن مدة الفصل و لا  
تسترد منه انصاف الرواتب المصروفة خلال مدة سحب اليد)) .

اما الثانية يكون الفعل المرتكب من قبل الموظف يشكل جريمتين جزائية و تأديبية ، أي ان هناك  
جرائم نص عليها قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل في بعض مواده  
(٣٢٢-٣٤١) و التي يتجاوز فيها الموظف حدود وظيفته ، و هنا الموظف يكون امام  
مسؤوليتين هما مسؤولية جزائية يعاقب عليها القضاء ومسؤولية تأديبية يعاقب عليها قانون  
انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل و هنا يترك للإدارة سلطة  
تقديرية في توجيه العقوبة المناسبة حسب جسامة الفعل .

و في العراق يمكن تطبيق الاصل استنادا الى النص الجزائي الذي يقضي بانقضاء الدعوى  
الجزائية بالوفاة كما جاء بالمادة (١٥٠) من قانون العقوبات ، ان النص الجزائي يعتبر هو  
الاصل العام في مسألة انقضاء الدعوى التي يجب ان تكون امام شخص حي ، و لمحكمة  
التمييز راي (( تبين من وقائع القضية ان مورث المميز كان قبل وفاته موظفا سحبت يده وانه  
قد بقي على هذا الحال مسحوب اليد حتى قرار حكم الاعدام عليه و تنفيذه و لم يصدر قرار  
بعزله من الوظيفة و كما لم يصدر قرار من مجلس قيادة الثورة ( المنحل ) بحرمانه و عائلته من



الحقوق التقاعدية فيعد و الحالة هذه قد توفي اثناء الخدمة و صبح عائلته تطالب بالراتب التقاعدي مشمولة بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٦٩٥ لسنة ١٩٧١ (٥٧) ان قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل لم يشير الى انقضاء الاجراءات التأديبية بالوفاة بنص خاص ، و لم يذكرها ضمن المادة ١٩ منه .  
**ما الحالة الثانية فهي وفاة الموظف المتهم قبل النطق بالحكم** هنا اوضح المشرع العراقي هذه الحالة في نص المادة (١٩ / رابعا ) من قانون الانضباط (( اذا توفي الموظف مسحوب اليد قبل صدور قرار قطعي بالتحقيق او المحاكمة فتؤول انصاف رواتبه الموقوفة الى من له حق استيفاء الحقوق التقاعدية و فق احكام قانون التقاعد المدني ، و في حالة عدم وجودهم فتؤول الى ورثته ))، هنا تشير هذه الفقرة الى وقوع الوفاة اثناء المحاكمة او التحقيق أي قبل صدور الحكم .

اما اذا كان التحقيق منتهيا و ثبت ادانت الموظف فان ذمته تتحمل الغرامات المالية التي من الممكن ان تقع عليه و تستقطع من راتبه التقاعدي كما جاء بنص المادة ٣٣ / ثالثا / ب من قانون التقاعد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ (( لا يجوز وضع حجز على الحقوق التقاعدية ... الا في احدى الحالتين ..... ب / اذا كان الدين يعود الى الخزينة العامة )) ، كما نص قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ في المادة (٨٤) (( ينقطع السير في الدعوى بحكم القانون بوفاة احد الخصوم او بفقده اهلية الخصوم او زوال صفة من كان يباشر الخصومة نيابة عنه الا اذا كانت الدعوى قد تهيأت للحكم في موضوعها )) .

و يوجد حكم لمحكمة بداءة الرطبة حيث حكمت على موظف متوفي منسوب لبلدية الرطبة ، عندما احيل اليها بتهمة السرقة و قامت المحكمة المذكورة بالحكم على الموظف بالسجن ثلاثة اشهر مع ايقاف التنفيذ ، و عندما ابلغت المحكمة بوفاة الموظف المتهم قررت قطع السير بالمرافعة ، مما ادى الى اعتراض الدائرة حيث اثبتت الدائرة بالأدلة ان الدعوى قد تهيأت للحكم و انتهاء كافة الاجراءات بعدها حكمت المحكمة على الموظف المتوفي بمبلغ مالي تعويضا عن السرقة ، و عند اكتساب حكم المحكمة الدرجة القطعية نفذت دائرة بلدية الرطبة استيفاء المبلغ يستقطع من راتب الموظف المتوفي التقاعدي عن طريق دائرة التقاعد (٥٨)

و من هنا نستدل على ان الموظف المتوفي المسحوب يده قبل وفاته و تهيئت قضيته للحكم و توفي قبل النطق بالحكم فان وفاته لا تؤثر على نتائج الحكم سواء كان الحكم سلبا ام ايجابا .



## الخاتمة

بعد ان انتهينا من موضوع الدراسة (الاثار القانونية المترتبة على سحب يد الموظف العام وفق قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ) تم التوصل الى عدة نتائج و توصيات وهي :

### أ- النتائج

١. سحب اليد هو اجراء احترازي تتخذه الادارة لاعتبارات قانونية ، لإبعاد الموظف عن وظيفته لفترة لضمان سير التحقيق و الوصول الى الحقيقة او يكون لمقتضيات المصلحة العامة
٢. لم يضع المشرع العراقي تعريفا محدد لسحب اليد مما ترك المجال للفقه ، كما ان المشرع العراقي لم يعتبره احد العقوبات الانضباطية التي نص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل في المادة (٨) منه
٣. تتمتع الادارة بالسلطة التقديرية في مجال سحب اليد ، حيث سمح القانون للجنة التحقيق بسحب اليد في أي مرحلة من مراحل التحقيق ، كما اعطى للوزير و رئيس الدائرة هذه السلطة اذا وجد ان بقاء الموظف يؤثر على التحقيق
٤. نص المشرع العراقي على سحب اليد الوجوبي و الجوازي ، كما يتقاضى الموظف مسحوب اليد انصاف رواتبه طيلة فترة سحب اليد ، كما تعد اعماله صادرة من موظف فعلي الا انها ليس لها أي قيمة قانونية
٥. ان المشرع العراقي نظم اثر سحب اليد على الراتب الا انه لم يعالج هذا الاثر على ترفيع الموظف او تقديم الاستقالة او الاحالة على التقاعد خلال فترة سحب اليد
٦. لم يتطرق المشرع العراقي حول موضوع العفو العام ضمن فقرات قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل لكن مجلس شوري الدولة تصدى لهذا الموضوع كما بيناه في الشرح ضمن الدراسة

### ب- التوصيات

١. نوصي المشرع العراقي الى وضع تعريف محدد لسحب اليد ، و بيان الحالات التي يجب بها سحب اليد لترك المجال للإدارة باستعمال سلطتها التقديرية او وضع معايير تحدد عبارة المصلحة العامة
٢. نوصي المشرع العراق ان يحدد مقدار الراتب في حال تجاوزت المدة المحددة لسحب اليد و لم يتم البت بالتحقيق الاداري





- ٣.نوصي المشرع العراقي باعتبار قرار سحب اليد قرارا اداريا تكون محكمة قضاء الموظفين هي الجهة المختصة بالطعن فيه
  ٤. النص بشكل واضح و صريح على موقف الموظف الذي يطلق سراحه بكفالة او الذي يصدر بحقه حكم قضائي مع وقف التنفيذ ليقطع الاختلاف الحاصل بين فقهاء القانون
  ٥. نوصي المشرع ان يعالج كيفية الاستقطاع من الراتب ( انصاف الراتب الذي يصرف لمسحوب اليد) و مدى شموله للراتب الاسمي ام الراتب الكلي
  ٦. نوصي المشرع الى وضع نص يبين اثر سحب اليد على ترفيع الموظف ، كما ينص صراحة على منع الموظف من تقديم طلب الاستقالة او الاحالة على التقاعد طيلة فترة سحب اليد
  ٧. نوصي المشرع ان ينص صراحة على موضوع العفو العام للموظف الذي يرتكب جرما سواء كان الجرم يخص الوظيفة ام خارج
- الهوامش**

(١) المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل

(٢) د. حيدر عبد النبي طولي ، م زيد عجمي بشيت ، السلطة التقديرية للادارة في قرار سحب يد الموظف ،

بحث منشور في مجلة دراسات البصرة ، السنة السادسة عشر ، العدد ، ٤٠ ، حزيران ٢٠١٢ ، ص ١٨٢

(٣) المشرع المصري يسميه الوقف الاحتياطي حسب ما جاء بنص المادة (٦٣) من قانون رقم ٨١ لسنة

٢٠١٦ قانون الخدمة المدنية ، اما المشرع الاردني ففي نظام الخدمة المدنية الاردني رقم ٩ لسنة ٢٠٢٠ في

مادته (١٥٠) يطلق عليه وقف الموظف عن العمل

(٤) د. ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، دار المطبوعات الجامعية ، ١٩٨٢ ، الاسكندرية ، ص ٢٢٠

(٥) شفيق مجيد الحديثي ، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق - دراسة مقارنة - ، مديرة مطبعة

الادارة المحلية ، بغداد ، ١٩٧٥ ، ص ٢٢٢

(٦) اريج طالب كاظم الزبيدي ، العوامل المؤثرة في تحديد راتب الموظف ، رسالة ماجستير ، جامعة النهريين ،

٢٠٠٥ ، ص ٩٧

(٧) د. سليمان الطماوي ، القضاء الاداري ، قضاء التاديب ، دار الفكر العربي ، ١٩٨٧ ، ص ٤٠٣

(٨) يوسف الياس ، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدني و الانضباطي و التقاعد المدني ، ط ١ ،

بغداد ، مطبعة العمل المركزية ، ١٩٩٤ ، ص ٢٣٠

(٩) علي محمد بدير ، عصام البرزنجي ، مهدي السلامي ، احكام القانون الاداري ، ٢٠٠٩ ، العاتك لصناعة

الكتاب ، القاهرة ، ص ٣٦١

(١٠) م. كنعان محمد محمود المفرجي ، سحب اليد و اثاره في القانون العراقي . دراسة مقارنة، بحث منشور في

مجلة كلية الحقوق للعلوم القانونية و السياسية ، جامعة كركوك، ٢٠١٦ ، المجلد الخامس ، العدد ١٨ ، ج ١

(١١) عثمان سلمان غيلان العبودي ، المرشد العملي في مهارات التحقيق الاداري ، بغداد ، ٢٠١٣ ، ص ٩٣



- (١٢) (قرار مجلس شورى الدولة العراقي ، ( رقم ١٤٣/انضباط/تميز/٢٠٠٨ ) لسنة ٢٠٠٨ ، منشور بجريدة الوقائع العراقية ، العدد ٤٢٨٣، لسنة ٢٠١٣ ، ص٢٣
- (١٣) (قرار رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ ، منشور في كتاب قرارات و فتاوى مجلس شورى الدولة في العراق ، ٢٠٠٨ ، ص٥٠
- (١٤) ( المحكمة الادارية العليا ، القضية المرقمة ( ١٠٢٥ لسنة ١٩٥٧ ) ، ١٠/٧/١٩٥٧ ، مجموعة المبادئ القانونية ١٩٥٥-١٩٦٥ ، مجموعة المجلس ، ص١٥٠
- (١٥) د. حيدر عبد النبي طولي ، زيد عجمي ، مصدر سابق ص١٨٤
- (١٦) د. عمرو بركات ، الوقف الاحتياطي ، دراسة مقارنة ، بحث منشور في مجلة العلوم الادارية ، السنة ٢٦ ، العدد الثاني ، ديسمبر ١٩٨٦ ، ص١١٦
- (١٧) عبد الوهاب جمعة احمد ، التنظيم القانوني لسحب يد الموظف العام من وظيفته في القانون العراقي . دراسة مقارنة، رسالة ماجستير ، جامعة الاسراء ، ٢٠٢٠ . ص٦٥
- (١٨) د. عبد الفتاح حسن ، التأديب في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، ١٩٦٤ ، ص١٥١
- (١٩) د. لفته هامل العجيلي ، التحقيق الاداري في الوظيفة العامة ( اجراءاته و ضماناته و حججته ) ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠٢١ ، ص٨٨
- (٢٠) د. محمود حلمي ، نظام العاملين المدنيين بالجهاز الاداري و القطاع العام ، ١٩٧٤ ، ط٢ ، بدون دار نشر ، ص٣٠٩
- (٢١) عمار جبار عباس الدليمي ، سحب يد الموظف و اثاره القانونية في التشريع العراقي . دراسة مقارنة ، مجلة المعهد ، معهد العلمين للدراسات العليا ، العدد ١٠ لسنة ٢٠٢٢ ، تاريخ النشر ٣٠/٩/٢٠٢٢
- (٢٢) م.م طلال جميل شريف ، سحب اليد و اثاره على المركز القانوني للموظف ، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية و السياسية ، جامعة ديالى ، المجلد الرابع ، العدد الاول ، ٢٠١٥ ، ص٥
- (٢٣) د. عثمان سلمان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، دار الكتب والوثائق ، بغداد ، ٢٠١٢ ، ص٥٨٣
- (٢٤) م.م طلال جميل شريف ، مرجع سابق ، ص ٦
- (٢٥) د. علي جمعة محارب ، التأديب الاداري في الوظيفة العامة . دراسة مقارنة ، عمان ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، ٢٠٠٤ ، ص١٩٧
- (٢٦) د. سامي جمال الدين ، الرقابة على الادارة في دولة الكويت ، دار الكتب ، الكويت ، ١٩٩٨ ، ص١٢٥
- (٢٧) د. لفته هامل العجيلي ، مصدر سابق ' ص٨٥
- (٢٨) د. عثمان سلمان العبودي ، مصدر سابق ، ص٥٢٤
- (٢٩) عماد جبار الدليمي ، مصدر سابق ، ص٥٧٨
- (٣٠) م.م طلال جميل ، مصدر سابق ، ص٩
- (٣١) يراجع نص المادة ١٧ من قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل
- (٣٢) يراجع نص المادة (١/اولا و ثانيا ) من قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل



- (٣٣) يراجع نص المادة (١/ خامسا ) من قانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل
- (٣٤) يراجع نص المادة (١٠/ اولاً) من نفس القانون اعلاه
- (٣٥) د. انوار احمد رسلان ، نظام العاملين المدنيين في الدولة و القطاع العام ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٣ ، ص١٦٧
- (٣٦) م. كنعان محمد محمود ، مصدر سابق ، ص٢٠٨
- (٣٧) د. عثمان سلمان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة ، مصدر سابق ، ص٥٣٩
- (٣٨) عماد جبار عباس ، مصدر سابق ، ص٥٨٦
- (٣٩) عماد جبار عباس ، مصدر سابق ، ص٥٨٦
- (٤٠) د. نجيب احمد خلف الجبوري ، القانون الاداري ، مكتبة يادكار ، السليمانية ، ٢٠١٦ ، ص٢٤٤
- (٤١) د. عثمان سلمان العبودي ، شرح احكام ، مصدر سابق ، ص٥٤٢
- (٤٢) عماد جبار الدليمي ، مصدر سابق ، ص٥٨٧
- (٤٣) قانون رواتب موظفي الدولة و القطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨
- (٤٤) د. علي جمعة محارب ، مصدر سابق ، ص٣١٠
- (٤٥) د. عثمان سلمان العبودي ، شرح احكام ، ص٥٤٦
- (٤٦) عماد جبار عباس ، مصدر سابق ، ص٥٨٩
- (٤٧) كنعان محمد محمود ، سحب اليد و اثاره في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، بدون دار نشر ، بدون سنة نشر ، ص١٧
- (٤٨) الموظف الفعلي (( أي ان الادارة تقوم بتجاوز اختصاصاتها الاصلية لمواجهة الظروف الاستثنائية من اجل سير المرفق العام ، و ان قرارها لو كان في الظرف الاعتيادي يكون غير مشروع )) ، د. ماهر صالح الجبوري ، مبادئ القانون الاداري ، المكتبة القانونية ، بغداد ، بدون سنة نشر ، ص١٧٤
- (٤٩) عماد جبار عباس ، مصدر سابق ، ص٥٨٥
- (٥٠) عبد الوهاب جمعة احمد ، مصدر سابق ، ص٩٠
- (٥١) للمزيد يراجع القرار رقم ٢٠١٣/٨٢ في ٢٠١٣/٩/١١ ، المنشور على موقع [www.moj.gov.iq](http://www.moj.gov.iq)
- (٥٢) د. محمد علي جاسم ، صالح شريف مكتوب ، اشكاليات التطبيق القضائي للنفو العام ، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية و السياسية ، جامعة بابل ، العدد ١ ، المجلد ٦ ، ٢٠١٤ ، ص ١٠ و ما بعدها
- (٥٣) عبد الوهاب جمعة احمد ، مصدر سابق ، ص١٠٥
- (٥٤) قرار ٢٠١٥/١٣٦ رقم الدعوى ٤٠١/قضاء موظفين /تميز/٢٠١٥ ، قرار منشور على موقع [www.moj.gov.iq](http://www.moj.gov.iq)
- (٥٥) قرار ٨٧/قضاء موظفين /تميز/٢٠١٥ ، قرار رقم ١٩٦ / ٢٠١٥ ، منشور على موقع [www.moj.gov.iq](http://www.moj.gov.iq)
- (٥٦) عبد الوهاب البنداري ، سقوط الاجراءات التأديبية بوفاة المتهم ، بدون سنة طبع . ص٣٧٤
- (٥٧) نقلا عن عبد الوهاب جمعة احمد ، مصدر سابق ، ص ١١١

(٥٨) للمزيد يراجع عبد الوهاب جمعة احمد ، مرجع سابق ، ص ١١٣

#### المصادر

#### اولا- الكتب

- ١.د. انور احمد رسلان ، نظام العاملين المدنيين في الدولة و القطاع العام ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٣
  - ٢.د. عثمان سلمان العبودي ، المرشد العملي في مهارات التحقيق الاداري ، بغداد ، ٢٠١٣
  - ٣.د. عثمان سلمان العبودي ، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل ، دار الكتب و الوثائق ، بغداد ، ٢٠١٢
  - ٤.د. عبد الفتاح حسن ، التاديب في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٤
  - ٥.د. علي جمعة محارب ، التاديب الاداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، ٢٠٠٤
  - ٦.د. ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٨٣
  - ٧.د. محمود حلمي ، نظام العاملين المدنيين بالجهاز الاداري و القطاع العام ، ط٢ ، بدون دار نشر ، ١٩٧٤
  - ٨.د. سليمان الطماوي ، القضاء الاداري . قضاء التاديب ، دار الفكر العربي ، ١٩٨٧
  ٩. شفيق مجيد الحديثي ، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق ، دراسة مقارنة ، مديرية مطبعة الادارة المحلية ، بغداد ، ١٩٧٥
  - ١٠.د. سامي جمال الدين ، الرقابة على اعمال الادارة في دولة الكويت ، دار الكتب ، الكويت ، ١٩٩٨
  ١١. كنعان محمد محمود ، سحب اليد و اثاره في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، بدون دار نشر ، بدون سنة نشر
  - ١٢.د. لفته هامل العجيلي ، التحقيق الاداري في الوظيفة العامة - اجراءاته - ضماناته - حججه - ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠٢١
  - ١٣.د. علي محمد بدير ، د. عصام البرزنجي ، د. مهدي السلامي ، احكام القانون الاداري ، العاتك لصناعة الكتب ، القاهرة ، ٢٠٠٩
  ١٤. يوسف الياس ، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية . الانضباطية . التقاعد المدني ، ط١ ، بغداد ، مطبعة العمل المركزية ، ١٩٩٤
  - ١٥.د. نجيب احمد خلف الجبوري ، القانون الاداري ، مكتبة يادكار ، السليمانية ، ٢٠١٦
- ثانيا - الرسائل
١. اريج طالب كاظم الزبيدي ، العوامل المؤثرة في تحديد راتب الموظف ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهدين ، ٢٠٠٥
  ٢. عبد الوهاب جمعة احمد ، التنظيم القانوني لسحب يد الموظف العام من وظيفته في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الاسراء ، ٢٠٢٠





### ثالثا - المجالات

١. د. حيدر عبد النبي طولي ، م. زيد عجمي بشيت الركابي ، السلطة التقديرية للإدارة في قرار سحب يد الموظف ، مجلة دراسات البصرة ، جامعة البصرة ، السنة السادسة عشر ، العدد ٤٠ ، حزيران ٢٠٢١
٢. م. كنعان محمد المفرجي ، سحب اليد و اثاره في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق للعلوم القانونية و السياسية ، جامعة كركوك ، المجلد الخامس ، العدد ١٨ ، ج ١ ، ٢٠١٦
٣. د. عمرو بركات ، الوقف الاحتياطي ، دراسة مقارنة ، مجلة العلوم الادارية ، السنة ٢٦ ، العدد الثاني ، ديسمبر ١٩٨٤
٤. عماد جبار عباس الدليمي ، سحب يد الموظف و اثاره القانونية في التشريع العراقي ، دراسة مقارنة ، مجلة المعهد ، معهد المعلمين للتعليم العالي ، العدد ١٠ ، ٢٠٢٢
٥. م.م. طلال جميل شريف ، سحب اليد و اثاره على المركز القانوني للموظف ، مجلة العلوم القانونية و السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ديالى ، المجلد الرابع ، العدد الاول ، ٢٠١٥

### رابعا - القوانين

١. قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل
٢. قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل
٣. قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل
٤. قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل
٥. قانون رواتب موظفي الدولة و القطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ المعدل
٦. قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل

### خامسا - المواقع الالكترونية

www.moj.gov.iq.١

### Sources

#### First - Books

- 1.Dr. Anwar Ahmed Raslan, The Civil Service System in the State and Public Sector, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, 1983
- 2.Dr. Othman Salman Al-Aboudi, A Practical Guide to Administrative Investigation Skills, Baghdad, 2013
- 3.Dr. Othman Salman Al-Aboudi, Explanation of the Provisions of the State and Public Sector Employees Discipline Law No. 14 of 1991, as amended, Dar Al-Kutub wa Al-Watha'iq, Baghdad, 2012
- 4.Dr. Abdel Fattah Hassan, Discipline in Public Service, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 1964
- 5.Dr. Ali Jumaa Muharib, Administrative Discipline in Public Service: A Comparative Study, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, 2004
- 6.Dr. Majid Ragheb Al-Helou, Administrative Law, Dar Al-Matbouat Al-Jami'ya, Alexandria, 1983
- 7.Dr. Mahmoud Helmy, The Civil Service System in the Administrative Apparatus and the Public Sector, 2nd ed., no publisher, 1974



8. Dr. Suleiman Al-Tamawi, Administrative Judiciary: Disciplinary Judiciary, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 1987
9. Shafiq Majid Al-Hadithi, The Disciplinary System for State Employees in Iraq: A Comparative Study, Local Administration Printing Directorate, Baghdad, 1975
10. Dr. Sami Jamal Al-Din, Oversight of Administrative Actions in the State of Kuwait, Dar Al-Kutub, Kuwait, 1998
11. Kanaan Muhammad Mahmoud, Suspension of Authority and its Effects in Iraqi Law: A Comparative Study, no publisher, no publication year
12. Dr. Lafta Hamel Al-Ajili, Administrative Investigation in Public Service: Its Procedures, Guarantees, and Legal Validity, Dar Al-Sanhouri, Beirut, 2021
13. Dr. Ali Muhammad Badir, Dr. Essam Al-Barzanji, Dr. Mahdi Al-Salami, Provisions of Administrative Law, Al-Atik for Book Production, Cairo, 2009
14. Youssef Elias, The Practical Reference in Explaining Civil Service Laws: Discipline and Civil Retirement, 1st Edition, Baghdad, Central Labor Press, 1994
15. Dr. Najib Ahmed Khalaf Al-Jubouri, Administrative Law, Yadkar Library, Sulaymaniyah, 2016

#### Second - Theses

1. Areej Talib Kadhim Al-Zubaidi, Factors Affecting the Determination of an Employee's Salary, Master's Thesis, College of Law, Al-Nahrain University, 2005
2. Abdul Wahab Jumaa Ahmed, The Legal Regulation of Withdrawing a Public Employee from Their Position in Iraqi Law: A Comparative Study, Master's Thesis, College of Law, Al-Israa University, 2020

#### Third - Journals

1. Dr. Haider Abdul Nabi Touli, M. Zaid Ajami Bashit Al-Rikabi, "The Discretionary Authority of the Administration in the Decision to Suspend an Employee," Basra Studies Journal, University of Basra, 16th Year, Issue 40, June 2021
2. M. Kanaan Muhammad Al-Mufarji, "Suspension of Suspension and its Effects in Iraqi Law: A Comparative Study," a research paper published in the Journal of the College of Law for Legal and Political Sciences, Kirkuk University, Volume 5, Issue 18, Part 1, 2016
3. Dr. Amr Barakat, "Precautionary Suspension: A Comparative Study," \*Journal of Administrative Sciences\*, Year 26, Issue 2, December 1984
4. Imad Jabbar Abbas Al-Dulaimi, "Suspension of an Employee and its Legal Effects in Iraqi Legislation: A Comparative Study," \*Al-Ma'had Journal\*, Al-Alamein Institute for Higher Education, Issue 10, 2022
5. M.M. Talal Jamil Sharif, "Suspension of an Employee and its Effects on the Employee's Legal Status," \*Journal of Legal and Political Sciences\*, College of Law and Political Science, University of Diyala, Volume 4, Issue 1, 2015

#### Fourth - Laws

1. Civil Service Law No. 24 of 1960, as amended
2. State and Public Sector Employees' Discipline Law No. 14 of 1991, as amended
3. Penal Code No. 111 of 1969, as amended
4. Unified Retirement Law No. 9 of 2014, as amended
5. State and Public Sector Employees' Salaries Law No. 22
6. Civil Procedure Law No. 83 of 1969, as amended (2008)

#### Fifth - Websites

1. www.moj.gov.iq

