

Withdrawing the hand is a result of the decision to refer the public employee to the judiciary

Saleh Bashir Muhammad
Nineveh Education Directorate
saleh.juristis.1972@gmail.com

Nectel Ibrahim Abdel Rahman
College of Law / University of Mosul
naktalaltae@yahoo.com

Article information

Article history

Received 20 January, 2020
Revisit 27 January, 2020
Accepted 27 January, 2020
Available online 1 March, 2024

Keywords:

- Withdraw the hand Cash
- The public employee
- The State Council (formerly)
The State Council (now)
- According to Law No. (71) of
the year 2017

Correspondence:

Saleh Bashir Muhammad
saleh.juristis.1972@gmail.com

Abstract

The withdrawal of employment privileges stands as a significant repercussion for an employee's disciplinary transgressions, marking a breach of their legal standing and potentially paving the way for subsequent penalties. These infractions could escalate to judicial referral, potentially resulting in the termination of the employment relationship and the removal of the employee's general status.

The determination of whether this termination and loss of status are temporary, as seen in cases involving the withdrawal of privileges and dismissal penalties per the current State Employees Discipline Law, or permanent, as in dismissal penalties defined within the law itself, hinges on the principle that "no crime and no punishment except by a text." This principle, articulated in Article 1 of the Amended Penal Code No. (111) of 1969, emphasizes that acts or omissions merit punishment only in accordance with established laws.

Disciplinary penalties are explicitly outlined in Article 8 of the Disciplinary Law for State and Public Sector Employees No. (14) of 1991, as amended. While disciplinary violations are not rigidly specified in type, they generally stem from a breach of public job duties or a violation of its requisites. The administration evaluates the impact of such violations, culminating in the decision to withdraw privileges, especially when opting to refer a public employee to court for serious disciplinary transgressions.

Doi: 10.33899/rlawj.2020.126562.1050

© Authors, 2024, College of Law, University of Mosul This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

سحب اليد أثر لقرار إحالة الموظف العام إلى القضاء

نكتل إبراهيم عبد الرحمن

صالح بشير محمد

كلية الحقوق / جامعة الموصل

مديرية تربية نينوى

الاستخلص

إن سحب اليد يعتبر من أهم أثار المخالفة الانضباطية التي يرتكبها الموظف والتي تشكل مساساً بمركزه القانوني وما يمكن أن يتعرض له من عقوبات انضباطية لاحقة ومن ثم قرار الإحالة إلى القضاء، والذي قد يؤدي بالنتيجة إلى إنهاء علاقته الوظيفية كأثر على سحب اليد وتجرده من صفته كموظف عام سواء أكان إنهاء هذه العلاقة والتجريد من هذه الصفة مؤقتاً كما في سحب اليد وعقوبة الفصل في قانون انضباط موظفي الدولة (النافذ) أو نهائياً كما في عقوبة العزل، في القانون نفسه، وإذا كانت الإدارة غير محددة بمبدأ (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص) الوارد في نص (المادة /١) من قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل: لا عقاب على فعل أو امتناع إلا بناء على قانون... وذلك لأن العقوبات الانضباطية محددة على سبيل الحصر بموجب (المادة/٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل أما المخالفات الانضباطية ليست محددة حصراً أو نوعاً وإنما مردها بوجه عام إلى الإخلال بواجبات الوظيفة العامة أو الخروج على مقتضياتها، عندها تقوم سلطة الإدارة بتقدير الأثر المترتب على ارتكاب مخالفة من هذه المخالفات والمتمثل بقرار سحب اليد كأثر لإحالة الموظف العام إلى القضاء، والذي يجوز للإدارة فرضه على الموظف الذي ارتكب مخالفة انضباطية جسيمة.

معلومات البحث

تاريخ البحث

الاسلام ٢٠ كانون الثاني ٢٠٢٠

التعديلات ٢٧ كانون الثاني ٢٠٢٠

القبول ٢٧ كانون الثاني ٢٠٢٠

الكلمات المفتاحية

- سحب اليد
- الموظف العام
- مجلس شورى
- الدولة (سابقاً) مجلس
- الدولة (حالياً)
- بموجب قانون التعديل رقم (٧١) لسنة ٢٠١٧

إتقدمة

إن سحب اليد كأثر لإحالة الموظف العام إلى القضاء في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، يأتي من قبل الإدارة كأثر مباشر على مدى خطورة الفعل أو المخالفة الانضباطية المرتكبة من قبل الموظف العام، والتي تشكل بحد ذاتها جريمة وخرقاً للقاعدة جزائية المادة (١٠/فق/ثالثاً) من القانون اعلاه، يترتب عليها إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ، بصورة مؤقتة كما في حالة سحب اليد المادة (١٦) أو الفصل من الوظيفة المادة(٨/سابعاً/ ب) أو دائميته كما في حالة العزل من الوظيفة المادة(٨/ثامناً/أ/ب) من القانون المشار اليه اعلاه.

أولاً: أهمية موضوع البحث:

تكمن أهمية موضوع سحب يد الموظف العام بعد صدور قرار الإحالة إلى القضاء ، أنه جاء ليضع حداً للمخالفات الانضباطية الجسيمة من قبل الموظف، التي تترك عمل المرفق العام وتشكل بحد ذاتها جرائم نص عليها قانون العقوبات، وتركت أثراً يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بصورة مؤقتة أو دائمة، ولا يقتصر أثر قرار الإحالة في إنهاء العلاقة الوظيفية انضباطياً، وتحديد صورها، بل يتعداه ليتدخل في تحديد السلطة المختصة به، والقيود التي يتوجب عليها مراعاتها، فكلما اشتدت جسامة المخالفة إلى الحد الذي يشكل به جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات بنصوص شديدة، ترتب أثراً ملزمة الإدارة بتطبيقه يصل إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بصورة مؤقتة كما في حالة الفصل من الوظيفة أو دائمة كما في حال العزل من الوظيفة حسب نوعية الحكم الصادر من المحكمة، وكلما وضع المشرع قيوداً على السلطة المخولة بإصدار قرار الإحالة، تختلف عما هو مطلوب في المخالفات الاقل جسامة، ويتدرج في ذلك إلى الحد الذي يمنع هذه السلطة من فرض عقوبات على مستوى معين من الشدة، ليجعلها من اختصاص سلطة أخرى، كما أن المشرع يضع قواعد خاصة في قوانين الانضباط، بالنسبة لفئات معينة من الموظفين كالقضاة و أساتذة الجامعات، بحيث تكون سلطة الانضباط الخاصة بهم على نحو يختلف عما هو معمول به في قوانين التوظيف العامة.

ثانياً: مشكلة البحث :

إن سحب يد الموظف العام بعد صدور قرار الإحالة له أثراً على المخالفة الانضباطية من حيث جسامتها، ونوع ومستوى مرتكبها، على هذا النحو الذي يؤثر في تحديد صورة المخالفة الانضباطية، المراد فرضها على الموظف ومن ثم إصدار قرار الإحالة إلى القضاء.

ثالثاً : منهجية البحث :

تقوم منهجية البحث على دراسة تحليلية ، مع تدعيم هذه الدراسة بعدد من القرارات والأحكام القضائية لتكون دعامة الجانب العملي لهذه الدراسة.

رابعاً: هيكلية البحث :

هيكلية البحث التي سنحاول الوصول إليها لدراسة قرار سحب اليد وأثره على الموظف العام بعد صدور قرار الإحالة الى القضاء تقوم على مبحث و ثلاثة مطالب، يتناول المطلب الأول تعريف سحب اليد والمطلب الثاني أنواع سحب اليد، أما المطلب الثالث والأخير فسيتناول الآثار القانونية والمالية لسحب اليد .

المبحث الأول**سحب اليد أثر لقرار إحالة الموظف العام إلى القضاء**

سحب اليد كما ورد في قانون انضباط موظفي الدولة النافذ (الوقف الاحتياطي)^(١)، وهو من أخطر السلطات الممنوحة للإدارة^(٢)، و توصى بها اللجنة التحقيقية التي تجري التحقيق مع الموظف^(٣)، أو في حالة توقيف الموظف من جهة ذات اختصاص^(٤) لما له من آثار خطيرة على راتب الموظف و ترقيته و كف يده عن ممارسة أي من سلطاته المخولة اليه قبل صدور أمر الوقف^(٥) وقد نص المشرع العراقي على سحب اليد في قانون انضباط موظفي الدولة رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل في الفصل الخامس. إن اللجنة التحقيقية لها أن توصي بسحب يد الموظف بموجب القانون أعلاه، في أية مرحلة من مراحل التحقيق، إذ أن هذه التوصية ترفع إلى الجهة التي أحالت الموظف للتحقيق والنظر في شأن ذلك، كما وقد تطلب سحب اليد في حالتين: الأولى هي إذا تبين لها أن الموظف قد ارتكب جريمة عندئذٍ توصي بإحالة إلى المحاكم المختصة ، والأخرى هي

(١) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل, الفصل الخامس.

(٢) المادة(١٧) الفقرة أولاً من القانون نفسه.

(٣) المادة(١٨) الفقرة ثانياً من القانون نفسه.

(٤) المادة(١٦) من القانون نفسه.

(٥) قانون الانضباط الملغي رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦(المادة٣٦||)،(إذا سحبت يد الموظف من قبل

الوزير أو رئيس الدائرة أو بسبب القبض عليه أو توقيفه قانوناً فيتقاضى نصف راتبه عن المدة التي يبقى فيها مسحوب اليد).

أن تقتنع اللجنة بضرورة هذا الطلب لأن استمرار الموظف في ممارسة عمله سيؤدي إلى التأثير سلباً على سير التحقيق، كأن يخفي أدلة قائمة ضده أو يؤثر على شهادات الشهود، أو أن يزيد من حجم المخالفة المرتكبة، ولكل ما تقدم يمكننا أن نقسم هذا المبحث إلى المطالب الآتية:-

المطلب الأول: تعريف سحب اليد

المطلب الثاني: أنواع سحب اليد

المطلب الثالث: الأثار القانونية والمالية لسحب اليد

المطلب الأول

تعريف سحب اليد

لم يضع المشرع تعريفاً محدداً لسحب اليد، غير أن الفقه القانوني عرف سحب اليد أو كما يسميه بعضهم (بالوقف الاحتياطي)^(١)، فقد عرف سحب اليد: (هو أحد الإجراءات الاحترازية التي تهدف إلى تنحية الموظف بصورة مؤقتة عن أعمال وظيفته بسبب التحقيق وبغية ضمان سلامة إجراءات التحقيق وعدم التأثير عليه ولاسيما عندما تقتنع الإدارة بأن بقاء الموظف في الوظيفة يؤثر على سلامة التحقيق وحيادتيه)، وقد عرف أيضاً بأنه: (إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر في وظيفته حتى ينتهي سبب هذا الوقف)^(٢).

إن للجنة التحقيقية أن تطلب سحب يد الموظف العام خشية تأثيره سلباً على سير التحقيق، كالتأثير على الشهود، وإخفاء الأدلة التي تدينه، وذلك لأن الموظف قد توجه إليه تهمة وتدور حوله الشبهات مما يستدعي الحال إلى أخذ الحيطة اللازمة للأعمال الموكلة إليه بكف يده عنها، إذ يجب إبعاده عن الوظيفة لكي يجري التحقيق بعيداً عن أي تأثير خارجي، وبعيداً عن سلطته لكي يتم التوصل إلى كشف الحقيقة وملابساتها في أمر هذا الاتهام^(٣).

(١) د. عثمان سلمان غيلان العبودي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، (الطبعة الأولى | ٢٠١٠)، ص ٣٤٨.

(٢) احمد محمود احمد الربيعي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، (كلية القانون، جامعة الموصل | ٢٠٠٣) ص ٧٣.

(٣) د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، الغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، الجزء الثاني، (منشأة المعارف للنشر بالإسكندرية | بدون سنة طبع) ص ٢٢٨.

وكذلك هناك من الفقه القانوني من عرفه على أنه: (إجراء احترازي مؤقت تلجأ إليه الإدارة بقصد إبعاد الموظف عن المرفق العام فيمتنع عن ممارسة أعمال إدارته طيلة مدة الوقف)^(١).

المطلب الثاني

أنواع سحب اليد

إن المشرع العراقي لم يعتبر سحب اليد (الوقف عن العمل) عقوبة انضباطية وإلا كان قد أدرجها ضمن العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في أحكام المادة (ثامنا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل^(٢)، ولكن من استقراء وتحليل النصوص والمواد القانونية في القانون أعلاه، نلاحظ أن هناك نوعين لسحب اليد وهما:-

١. سحب اليد الوجوبي (الوقف بقوة القانون)

٢. سحب اليد الجوازي (الوقف الاحتياطي)

والذي سنتناولهما بالدراسة على النحو الآتي:-

أولاً:- سحب اليد الجوازي (الوقف الاحتياطي)^(٣):

وهو إجراء تحفظي مؤقت يتم اللجوء إليه في حالة التحقيق مع الموظف من قبل اللجنة التحقيقية المختصة، فلها أن توصي بإجراء احترازي بسحب يد الموظف في أي مرحلة من مراحل التحقيق، وذلك استناداً لما جاء في الفقرة (ثانياً) من المادة (١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة (... ثانياً: للجنة أن توصي بسحب يد الموظف في أية مرحلة من مراحل التحقيق).

هذا وقد منحت صلاحية سحب اليد للوزير أو رئيس الدائرة المعنية المنتسب إليها الموظف المخالف، وحيث أنهما يمثلان سلطة الإدارة بسحب يد الموظف العام، بمدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً متى ما رأت هي أن مصلحة التحقيق تقتضي أبعاده عن الوظيفة لمدة مؤقتة

(١) د. عبدالعزيز عبدالمنعم خليفة، المصدر نفسه، ص ٢٢٩، وما بعدها.

(٢) د. احمد محمود الربيعي، الانسة سوزان مروان بشير، "موانع ترفيع الموظف العام"، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، المجلد (١٨)، السنة (٢٠) العدد (٦٣) (٢٠١٨) تصدر عن جامعة الموصل كلية الحقوق، ص ٣٢٧.

(٣) مجلة الرافدين للحقوق، المصدر نفسه، ص ٣٢٧، و ما بعدها.

وحتى لا يؤثر في سير التحقيق وإريكه^(١)، أو قد يقوم بارتكاب مخالفات أكبر بقصد تضليل الحقائق، وإريك عمل المرفق العام كأجراء انتقامي على قرار الإدارة بسحب اليد مما يعرقل ويؤثر في التحقيق الجاري ضده من قبل الإدارة.

وكذلك من خلال التأثير على الشهود، من خلال ممارسة صلاحياته الوظيفية إن لم يتم سحب يده منها، أو قد يستعمل هذه الصلاحية في إخفاء المستندات الموجودة في حوزته بحكم عمله الوظيفي إذا كانت هذه المستندات أو الوثائق فيها دليل إدانة ضده، والتي تحتاجها اللجنة التحقيقية، هدفه من كل هذا طمس معالم أو أدلة المخالفة أو الجريمة التي قام بارتكابها و الأدلة الموجودة ضده^(٢).

حيث تنص الفقرة أولاً من المادة(١٧) أنه: (لوزير أو رئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز(٦٠) يوماً إذا تراءى له أن بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة أو قد يؤثر على سير التحقيق الذي أحيل من أجله على التحقيق و يعاد إلى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة إلا إذا كان هناك محذور فينسب إلى وظيفة أخرى).

وحسناً فعل المشرع بتحديد مدة سحب اليد ب(٦٠) يوماً، بخلاف ما نص عليه المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة رقم(٦٩) لسنة ١٩٣٦ (الملغي)^(٣)، الذي ترك مدة سحب اليد مفتوحة من قبل الإدارة ولم يتم تحديدها بفترة معينة، ومما لاشك فيه أن إطلاق المدة التي تسحب فيها يد الموظف عن العمل دون تحديد من قبل الإدارة له تأثير على الوضع المعاشي للموظف والنتيجة يؤثر سلباً على الموظف إلى أجل غير مسمى^(٤).

ويرى الباحث أن نص المادة(١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ بفقرتها أولاً وثانياً، المشار إليها سابقاً تمثل سلطة الإدارة في سحب اليد الجوازي، حيث أن الوزير أو رئيس

(١) علي خليل ابراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي، دراسة مقارنة، (الدار العربية|١٩٨٥) ص ١٥٥.

(٢) د. مصطفى يوسف، المسؤولية التأديبية للموظف العام (منشأة المعارف للنشر بالإسكندرية | ٢٠١٠) ص ٩٨، وما بعدها.

(٣) نص المادة(٣٦) من قانون انضباط موظفي الدولة (الملغي) لعام ١٩٣٦: (إذا سحبت يد الموظف عن العمل من قبل الوزير أو رئيس الدائرة أو بسبب القبض عليه وتوقيفه قانوناً فيتقاضى نصف راتبه فقط عن المدة التي يبقى فيها مسحوب اليد).

(٤) مجلة الرافدين للحقوق العدد(٦٣)| (٢٠١٨) مصدر سابق، ص ٣٣٣، و ما بعدها.

الدائرة له الصلاحية بموجب نص المادة أعلاه بوقف الموظف عن العمل و سحب يده من الوظيفة، كلما رأى أن هناك اسباباً موجبة تستدعي ذلك، و دون أن تستند الإدارة في قرارها هذا إلى توصية من لجنة تحقيقية، بل إن صلاحياتها جاءت مطلقة حتى وإن لم يكن هناك تحقيق جارٍ مع الموظف إذ أن للإدارة هنا سلطة تقديرية متى ما رأت أن وجود الموظف و استمراره بالعمل يشكل خطراً على المصلحة العامة التي ورد ذكرها في نص المادة (١٧)^(١)، إذ أن هذه الصلاحية تمثل استثناء من الأصل، الذي هو وجود تحقيق إداري في أي مخالفة يرتكبها الموظف، و خارج رقابة القضاء الإداري. و لا بد من الإشارة هنا إلى أن أثر سحب اليد الجوازي هو أقل أثراً من سحب اليد الوجوبي لأنها سلطة جوازية للإدارة، أو للجنة التحقيق المختصة و بصورة مؤقتة و لا تتجاوز (٦٠) يوماً، و بعد نهاية هذه المدة يرجع الموظف إلى ممارسة عمله بصورة طبيعية، إلا إذا ارتأت الإدارة أن هناك محذوراً فتقوم بتنسيبه إلى وظيفة أخرى.

ومن كل ما تقدم نستنتج ان لسحب اليد الجوازي أحكاماً نلخصها فيما يأتي :-

أولاً:- إن سحب اليد الجوازي يكون من صلاحية الإدارة، و اللجنة التحقيقية و لهما مطلق الحرية في تقديره و تقريره و في ضوء الأسباب الموجبة لهذا القرار و المنصوص عليها بموجب القانون^(٢).

ثانياً:- موجبات سحب اليد الجوازي: يجوز للإدارة وبتوصية من لجنة التحقيق أن تسحب يد الموظف، متى ما رأت أن بقاءه في الوظيفة مضرراً بالمصلحة العامة، و قد يؤثر في سير التحقيق، و في الفعل الذي كان سبباً في الإحالة للتحقيق و لها أن توصي بسحب يده في أية مرحلة من مراحل التحقيق.

(١) د. عصام عبدالوهاب البرزنجي، السلطة التقديرية للإدارة و الرقابة القضائية (دار النهضة العربية) ١٩٧١ ص ٦١، نكر تعريفاً لسلطة التقديرية و تعني: (تتمتع الإدارة بقصد من حرية التصرف و هي تمارس معظم اختصاصاتها القانونية و هذا يفترض تعدد القرارات المتاحة تحت تصرف صاحب القرار و إمكانية أن يختار بين هذه القرارات).

(٢) ينظر نص المادة ١٧ من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ: (ولاً: للوزير و رئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً إذا تراءى له ان بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة أو قد يؤثر سلباً على سير التحقيق في الفعل الذي احيل من اجله على التحقيق و يعاد إلى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة إلا اذا كان هناك محذور فينسب إلى وظيفة أخرى. ثانياً: للجنة ان توصي بسحب يد الموظف في أي مرحلة من مراحل التحقيق).

ثالثاً:- الجهة المختصة بسحب اليد الجوازي: أعطى القانون صلاحية للوزير أو رئيس الدائرة، سحب يد الموظف كونهما الجهة المسؤولة عن ذلك وبتوصية من اللجنة التحقيقية.

رابعاً:- مدة سحب اليد الجوازي: حدد القانون مدة زمنية مؤقتة لسحب اليد بما لا يتجاوز (٦٠) يوماً، ولا يجوز تمديد هذه المدة، وحسنا فعل المشرع لأن سحب اليد إجراء يشكل خطراً وله ضرر سلبي على الوضع المعاشي والاجتماعي على الموظف، كما يخشى أن يتحول إلى سلاح بيد الإدارة للانتقام من الموظف أو التنكيل به و تشويه سمعته، ولا يجوز تمديد هذه المدة لأن القانون لم ينص صراحةً على ذلك، وإن أوردت الإدارة أن هناك أسباباً قانونية أو واقعية لتمديد سحب اليد وذلك للأسباب الوارد ذكرها سابقاً^(١).

ثانياً:- سحب اليد الوجوبي(الوقف بقوة القانون):-

وهو إجراء يتم بحكم القانون بعد الإحالة إذا ترتب عليه توقيف الموظف من جهة قضائية مختصة، عند ذلك على دائرته أن تصدر قرارها بسحب يده من الوظيفة، إن قرار سحب اليد كأثر لقرار الإحالة نص عليه المشرع بشكل صريح في(قانون انضباط موظفي الدولة رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل المادة(١٦) والتي نصت^{''''}: (أذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته ان تسحب يده طيلة مدة التوقيف^(٢)). ولكن بالعودة للمواد القانونية الموجودة في متن القانون، يلاحظ وجود قرار الإحالة إلى القضاء كأثر لسحب اليد بشكل ضمني، في متن المواد القانونية في القانون المشار إليه أعلاه، إذ إن المادة(١٦) من القانون أعلاه نصت على أنه(إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف). وهذه المادة القانونية تحتوي على افتراضين أولهما: أنه إذا ما ارتكب الموظف خارج إطار الوظيفة العامة، جريمة أو جنائية مشهودة أو دارت حوله شبهات معينة وقامت الجهات المختصة أو السلطة القضائية، بالقبض عليه نتيجة ما ارتكبه من جريمة، فعلى دائرته أن تصدر قرارها، بسحب اليد اعتباراً من تاريخ صدور أمر التوقيف^(٣) والأخر أن سحب اليد المشار إليه في

(١) القاضي لفنة هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، إجراءاته و ضماناته وحججته،

ط١ (مطبوعة الكتاب، بغداد|٢٠١٣) ص٢٥.

(٢) ماجد حمدي عمر ، انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون (دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع

بالمنصورة|٢٠١٧) ص١٢٥، وما بعدها.

(٣) ابراهيم المشاهدي، السلطات القضائية المخولة للإداريين (مطبعة الجاحظ ، بغداد|١٩٩٤)

ص٣٨، وما بعدها.

المادة أعلاه، غير محدد بمدة (٦٠) يوماً فيمكن أن يستمر طيلة مدة التوقيف من الجهات المختصة.

وتطبيقاً لذلك تم توقيف الموظف (م. ح. س) من جهة ذات اختصاص، والمنسوب إلى وزارة التربية، المديرية العامة لتربية نينوى، وبعد ذلك وتم الإفراج عنه من قبل المحكمة المختصة لعدم كفاية الأدلة الموجهة ضده (استناداً لأحكام المادة ١٣٠/ب/ من قانون أصول المحاكمات الجزائية) وعلى أثر ذلك أصدرت وزارة التربية/مديرية تربية نينوى (أمر إداري) بالرقم (٨٧٧١) في ٢٠١٦/٦/١٩ ب(فك يد) الموظف المشار إليه أعلاه والذي جاء فيه:-

(١- استناداً إلى أحكام المادة (١٩) الفقرة الثالثة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، وبناءً على ما جاء بقرار مجلس القضاء الأعلى/ محكمة التحقيق المركزية المرقم (٨٩٠٠) في ٢٠١٦/٦/٢ تقرر فك يد السيد (م. ح. س) الموظف على ملاك مديرتنا واعتباراً من ٢٠١٥/٧/٩ قبل الظهر ٢- تعاد فروقات أنصاف رواتبه الموقوفة عن سحب اليد للفترة ٢٠١٣/١٢/٩ ولغاية ٢٠١٥/٧/٨ قبل الظهر، علماً أن الدائرة المذكورة أعلاه أصدرت أمراً إدارياً بسحب يد الموظف المذكور أعلاه بناءً على ما جاء في كتاب القسم التابع له الموظف بالرقم (٧٦) في ٢٠١٣/١٢/٩ والذي أشار فيه إلى انقطاع الموظف عن الدوام اعتباراً من التاريخ أعلاه بسبب توقيفه من الجهات المختصة.

و يرى الباحث أن الواقع العملي لقرار سحب اليد أعلاه من قبل الإدارة يشير إلى أن هناك تبليغ بانقطاع الموظف عن الدوام بسبب توقيفه من جهة ذات اختصاص من قبل القسم المعني التابع له الموظف أولاً ومن ثم إصدار أمر إداري بسحب يد الموظف بسبب التوقيف من قبل الإدارة ثانياً تطبيقاً لنص المادة (١٩) الفقرة الثالثة من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ وبعد أن انتهت نتيجة التحقيق من قبل المحكمة المختصة ببراءة الموظف من التهمة المنسوبة إليه والإفراج عنه عاد ويأشر في الوظيفة في الدائرة المعنية و ثم أصدرت الإدارة أمراً ب(فك اليد) وقامت بصرف الأنصاف الموقوفة من رواتبه إعمالاً بالنص الوارد أعلاه^(١).

إذ أن نص المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ التي تشير إلى حالة توقيف الموظف من جهة ذات اختصاص، وهنا سحب اليد الوجوبي (بقوة القانون) غير محدد

(١) د. عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص ٣٣٩، وما بعدها.

بمدة معينة من الزمن، وجاء مطلقاً واستثناءً من نص المادة(١٧) من القانون أعلاه التي حددت مدة سحب اليد من قبل الإدارة و بما لا يتجاوز(٦٠) يوماً(سحب اليد الجوازي) الذي خول الوزير أو رئيس الدائرة هذه الصلاحية دون تجاوزها ، بعد نهاية هذه المدة المحددة الإدارة ملزمة هنا (بفك يد) الموظف وإرجاعه إلى وظيفته الاعتيادية، أو تنسيبه إلى وظيفة أخرى إذا وجدت أن هناك محذوراً وإن وجوده في وظيفته نفسها يسبب خللاً أو إرباكاً في عمل المرفق العام^(١)

وبالربط بين المادة(١٠) والمادة(٢٤) التي تعنى بقرار الإحالة، والمواد(١٦،١٧،١٨،١٩) من القانون المشار اليه انفاً، التي تعنى بقرار سحب اليد في القانون^(٢) يظهر لنا آلية عمل هذه اللجان التحقيقية أثناء المباشرة بأداء أعمالها في التحقيق الإداري مع الموظف ومن قراراتها و توصياتها بسحب يد الموظف عن الوظيفة، حيث تقوم اللجنة التحقيقية بموجب الفقرة (ثالثاً) من المادة(١٠)، بسحب يد الموظف أولاً من الوظيفة إذا ما رأت أن فعل هذا الموظف يشكل جريمة، نشأت من جراء وظيفة أو يسببها أثناء عمله في المرفق العام الذي مسؤوله عنه الإدارة، وبموجب السلطات المخولة بها قانوناً فيجب عليها(الإدارة) أن توصي بإحالته إلى المحاكم المختصة، إذ أن الواقع العملي يشير لدينا هنا أن هناك سحب يد أولاً، ومن ثم إصدار قرار الإحالة إلى القضاء^(٣) حيث أنه لا يجوز من الناحية العملية والواقعية أن يصدر قرار الإحالة إلى القضاء، للموظف بسبب مخالفة تشكل جريمة وخرقاً لقاعدة جزائية منصوص عليها في قانون العقوبات، ويسبب الوظيفة أو ارتكاب هذه الجريمة بصفته الرسمية بدون أن يكون هناك سحب يد لهذا الموظف المخالف، ومن ثم إصدار قرار الإحالة من قبل الإدارة المسؤولة عن الموظف وعن المرفق العام^(٤).

وحيث أن الفقرة (ثالثاً) في المادة(١٩) قد نصت على أنه: (إذا أسفرت نتيجة التحقيق أو المحاكمة عن براءة الموظف أو الإفراج عنه أو معاقبته بغير العقوبات الوارد ذكرها في الفقرة ثانياً

(١) د. عمار عباس الحسيني، دليل الموظف العام والإدارة إلى التحقيق الإداري وإجراءاته، ط٢(مكتبة السنهوري، بيروت| ٢٠١٩) ص ١٥١، وما بعدها.

(٢) قانون انضباط موظفي الدولة النافذ.

(٣) خالد محمد مصطفى المولى، السلطة المختصة في فرض العقوبة الانضباطية على الموظف العام في العراق، دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه (كلية القانون، جامعة الموصل|٢٠٠٥) ص ١٧٩، وما بعدها.

(٤) عمار عباس الحسيني، المصدر السابق، ص ٤٤.

من هذه المادة فتدفع له الأنصاف الموقوفة من راتبه) ومن تحليل النص الوارد أعلاه نلاحظ، إن سحب اليد كأثر لقرار الإحالة إلى القضاء حيث أن الموظف (المتهم) قد صدر قرار من الإدارة بسحب اليد من الوظيفة ومن ثم أُحيل إلى المحاكم المختصة، وكانت نتيجة هذه الإحالة صدور قرار بالبراءة أو الإفراج عن الموظف لعد كفاية الأدلة القانونية الموجهة ضده^(١)، في مرحلة التحقيق أو المحاكمة ولم يكن معاقب بالعقوبات الوارد ذكرها في الفقرة (ثانياً) من المادة (١٩) وهي (أنقص الراتب أو تنزير الدرجة) فتدفع له أنصاف رواتبه الموقوفة، وهذا يعني أن هناك سحب يد للموظف، ومن ثم قراراً بالإحالة إلى القضاء، ومن ثم إعادة أنصاف الرواتب الموقوفة له، كأثر ونتيجة على حكم البراءة أو الإفراج عن الموظف، والصادر عن التحقيق أو المحاكمة من القضاء^(٢).

ولابد من الإشارة إلى الربط الذي أشرنا إليه سابقاً بين (المادة ١٠ والمادة ٢٤) التي تعنى بقرار الإحالة، والمواد (١٦، ١٧، ١٨، ١٩) من قانون انضباط موظفي التي عالجت حالة سحب اليد كلاً على حده فهذا لا يعني أن يكون هناك خلط في التكييف القانوني لسحب اليد الجوازي (الوقف الاحتياطي) الوارد في المادة (١٧) من القانون^(٣). وسحب اليد الوجوبي (الوقف بقوة القانون) الوارد في المادة (١٨) منه^(٤).

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة جبايات البصرة بصفتها التمييزية في قرار لها: (٠٠٠٠ لدى التدقيق و المداولة وجد أن طلب التدخل التمييزي المقدم من قبل و كيل المتهمه) و. ط. ح) المحامي (م. أ) قد أنصب على قرار قاضي تحقيق النزاهة المؤرخ في ٢١/٩/٢٠١٥ والمتضمن الكتابة إلى دائرة التسجيل العقاري في البصرة لسحب يد المتهم) و. ط. ح) استناداً لأحكام المادتين (١٦ و ١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل فقد وجد أن القرار غير صحيح ومخالف لأحكام القانون ويشتمل على الأخطاء القانونية التي تستوجب التدخل به تمييزاً إذ أن المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة قد نصت على أنه: - (إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة طيلة

(١) د. سعيد حسب الله عبدالله، شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١

(دار ابن الاثير للطباعة والنشر، جامعة الموصل | بدون سنة طبع) ص ١٢٦، وما بعدها.

(٢) بلال امين زين الدين، التأديب الاداري، دراسة فقهية في ضوء احكام المحكمة الادارية العليا

(دار الفكر الجامعي بالإسكندرية | ٢٠١٠) ص ٣٣١، وما بعدها.

(٣) قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٤) المادة (١٨) من القانون نفسه.

مدة التوقيف) أما المادة(١٧) من القانون المذكور فقد نصت على:(اولاً- للوزير أو رئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز(٦٠) يوم اذا تراءى له أن بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة أو قد يؤثر على سير التحقيق في الفعل الذي أحيل من أجله على التحقيق ويعاد إلى نفس الوظيفة بعد انتهاء المدة المذكورة إلا إذا كان هناك محذور فينسب إلى وظيفة أخرى ، ثانياً: للجنة أن توصي بسحب يد الموظف في أي مرحلة من مراحل التحقيق) ومن نص المادتين المذكورتين يتضح أنه في حال توقيف المتهم تقوم دائرته بسحب يده والأمر هنا منوط بدائرة المتهم وليس بقاضي التحقيق وفي حالة محددة وهي التوقيف في حين أن طالبة التدخل التمييزي قد تم استخدامها وفق المادة(٢٤٠) من قانون العقوبات بتاريخ ٢٠١٥/٣/٤ وأخلي سبيلها بكفالة بتاريخ ٢٠١٥/٣/١٦ بمبلغ قدره ثلاثون مليون دينار ولذا فهي غير موقوفة ولا مجال لتطبيق نص المادة(١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة كما أن المادة(١٧) من نفس القانون قد أعطت الصلاحيات للجهات الإدارية ممثلة بالوزير المختص لسحب يد الموظف ولمدة محددة وهي لا تتجاوز(٦٠) يوماً وقد أعطت أيضاً للجنة التحقيق المشكلة بأمر الوزير أو رئيس الدائرة صلاحية التوجيه لسحب اليد إذ أن الفقرة(ثانياً من المادة١٧) قد حددت للجنة أن توصي بسحب اليد وقد عرفت الفقرة خامسا من المادة (١) من نفس القانون اللجنة كونها اللجنة التحقيقية المشكلة بأمر وزاري أو رئيس الدائرة لذا قرر التدخل تمييزاً بقرار قاضي التحقيق المؤرخ في ٢٠١٥/٩/١٢ والسير فيها وفق ما تقدم...^(١).

ويثار سؤال في حالة إذا ما أحيل الموظف إلى القضاء - المحاكم المختصة - عن فعل شكل جريمة نشأت عن وظيفة، أو ارتكبتها بصفته الرسمية استناداً لأحكام المادة(١٠) والمادة(٢٤) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وقامت الإدارة بإصدار قرار سحب اليد من الوظيفة، استناداً إلى نص المادة(١٦) من القانون المذكور أعلاه وتم دفع أنصاف رواتبه خلال فترة التوقيف المشار إليها في المادة(١٨) من القانون أعلاه، وحكم عليه بعقوبة الحبس مع إيقاف التنفيذ، هل يعاد الموظف مسحوب اليد ويباشر في الوظيفة ؟ وهل يستحق الأنصاف الموقوفة من رواتبه خلال صدور الحكم مع وقف التنفيذ ؟

يتفق رأي الباحث مع ما ذهب إليه الفقه القانوني، في الإجابة على هذا السؤال من أن يعاد المحكوم عليه بعقوبة الحبس مع وقف التنفيذ إلى وظيفته، بعد صدور الحكم عليه ولا

(١) قرار محكمة جنابات البصرة بصفتها التمييزية بالعدد (٩٢٢٢) ج ١ | ٢٠١٥) في ٢٠١٥/١١/٤، متاح على موقع مجلس القضاء الأعلى، تاريخ الزيادة ١٨/٥/٢٠١٩.

تصرف أنصاف رواتبه الموقوفة نتيجة سحب اليد من الوظيفة، إلا بعد انقضاء مدة التجربة المنصوص عليها في المادة(١٤٩) من قانون العقوبات النافذ، واعتبار الحكم كأن لم يكن^(١).

وتطبيقاً لذلك قرر مجلس شورى الدولة في شأن مدى استحقاق الموظف المسحوب اليد المحكوم عليه بالحبس مع إيقاف التنفيذ لأنصاف رواتبه الموقوفة وإعادته إلى الوظيفة وفق أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل) وقد جاء في حيثيات هذا القرار: (... إن الفقرة ثالثاً من المادة(١٩) من القانون المذكور أعلاه نصت على أنه: (إذا أسفرت نتيجة التحقيق أو المحاكمة عن براءة الموظف أو الإفراج عنه فتدفع له الأنصاف الموقوفة من رواتبه)، وحيث أن مفهوم المخالفة لنص الفقرة(ثالثاً) من المادة المذكورة تقضي أن لا يدفع للموظف المسحوب اليد أنصاف رواتبه الموقوفة في حالة الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية، وحيث إن المادة(١٤٤) من قانون العقوبات رقم(١١١) لسنة ١٩٦٩ أجازت إيقاف تنفيذ العقوبة السالبة للحرية بالنص على أن: (للمحكمة عند الحكم في جنائية أو جنحة بالحبس مدة لا تزيد على سنة أن تأمر بالحكم نفسه بإيقاف تنفيذ العقوبة...)، وحيث أن المادة(١٤٦) من قانون العقوبات نصت على أن: (تكون مدة إيقاف التنفيذ ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ الحكم...)، وحيث أن المادة(١٤٧) من قانون العقوبات أجازت للمحكمة الحكم بإلغاء إيقاف التنفيذ خلال مدة التجربة و حددت حالاته، وحيث أن المادة(١٤٨) من القانون المذكور بينت ما يترتب على إلغاء (إيقاف التنفيذ)، من تنفيذ للعقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية التي كان أوقف تنفيذها، وحيث أن المادة(١٤٩) من القانون المذكور نصت على أنه: (إذا انقضت مدة التجربة دون أن يصدر حكم بإلغاء الأيقاف أعتبر الحكم كأن لم يكن...). وحيث أن اعتبار الحكم كأن لم يكن، هو بمثابة الحكم بالبراءة، فتنقضي عند تحققه الدعوى الجزائية ولا يجوز ترتيب أي أثر من أثارها، وحيث إن مدلول البند(ب) من الفقرة(سابعاً) من المادة(٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لا يجيز تنحية الموظف عن وظيفته مؤقتاً في صورة الفصل نتيجة الحكم عليه بعقوبة عن جريمة إلا مدة بقاءه في السجن.

(١) عبد القادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء علاقته الوظيفية، (مكتبة السنهوري، الطبعة الأولى | ٢٠١١) ص ٧٠، وما بعدها.

وتأسيساً على ما تقدم من أسباب يرى المجلس :-

"يعاد الموظف المحكوم عليه بعقوبة الحبس مع إيقاف التنفيذ إلى وظيفته بعد صدور الحكم عليه ولا تصرف رواتبه الموقوفة نتيجة سحب اليد من الوظيفة إلا بعد انقضاء مدة التجربة المنصوص عليها في المادة(١٤٦) من قانون العقوبات واعتبار الحكم كأن لم يكن" _ أنتهى^(١).
ولكل ما تقدم نستنتج أن لسحب اليد الوجوبي أحكاماً نلخصها فيما يأتي:-

أولاً:- أن الإدارة تكون ملزمة بسحب يد الموظف(الوقف عن العمل بقوة القانون) كونها الجهة المختصة والمسؤولة عن الموظف، وعن ضمان سير المرفق العام وقد أشار إليه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ، في المادة(١٦) منه التي تنص على أنه:(إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف) والمقصود بالنص هنا(على دائرته) يفيد الوجوب والإلزام^(٢).

إذ أن سحب اليد الوجوبي في قرار الإحالة، لا يدع مجالاً للإدارة بسحب يد الموظف أو عدم سحبها بل تصبح الإدارة ملزمة معه بإصدار قرار سحب يد الموظف وكذلك الحال، متى ما تم توقيف الموظف من جهة ذات اختصاص^(٣).

ثانياً:- موجبات سحب اليد الوجوبي:- بما أن قرار الإحالة يستوجب أولاً سحب اليد ومن ثم الإحالة، وبغض النظر عما ما أسفرت عنه نتيجة الإحالة عن براءة الموظف أو الإفراج عنه أو توقيفه من القضاء^(٤)، وهو ما يعني أن تعرض الموظف إلى حالة(الخطف) لا يوجب سحب اليد.

ثالثاً:- الجهة المختصة بسحب اليد الوجوبي:- إن الجهة المختصة بسحب اليد الوجوبي في هذه الحالة - السحب الوجوبي - هي الدائرة التي يمثلها الوزير كونه الرئيس الأعلى لدائرته

(١) ينظر قرار مجلس شورى الدولة بالرقم(٢٠٠٦/٩٦) في ١٢/٥/٢٠٠٦(منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العام/٢٠٠٦) ص٢٣٣،٢٣٢.

(٢) د. عمار عباس الحسيني، المصدر السابق، ص١٥٢، وما بعدها.

(٣) د. عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص٣٥٢، وما بعدها.

(٤) ان الواقع العملي في تطبيق قرار الإحالة يشير الى ارتباط قرار الإحالة بوجوب سحب اليد الموظف في الدوائر التي تعمل بأحكام قانون انضباط موظفي الدولة النافذ.

أو رئيس الدائرة التابعة لهذه الوزارة، وكذلك ممكن أن يكون رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو رئيس الجمهورية ورئيس الوزراء بالنسبة للموظفين التابعين له^(١).

رابعاً: - مدة سحب اليد الوجوبي: - إن مدة السحب الوجوبي (الوقف بقوة القانون) تحدد بطول مدة التوقيف، وبمعنى آخر أنه متى ما كان الموظف موقوفاً من جهة ذات اختصاص، أو محال إلى القضاء - المحاكم المختصة - أو تم الحكم عليه بموجب حكم قضائي مكتسب درجة البتات، فإنه يعد مسحوب اليد بقوة القانون طول مدة التوقيف أو قضائه فترة (الحبس) استناداً نص المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ: (إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف) إلى أن تترتب عليه الآثار اللاحقة على قرار الحكم القضائي والتي هي الفصل أو العزل من الوظيفة حسب نوع الجريمة التي ارتكبها الموظف العام^(٢).

(١) د. عبدالفتاح عبدالحليم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة (مطبعة دار

التأليف، بغداد | بدون سنة طبع) ص ٨٤.

(٢) د. غازي فيصل مهدي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي، رقم (١٤)

لسنة ١٩٩١، (مطبعة العزة، بغداد | ٢٠٠١) ص ٥٠.

المطلب الثالث

الأثار القانونية والمالية لسحب اليد

تتمثل الأثار القانونية والمالية لسحب يد الموظف في محاور عدة أهمها:-

إبعاد الموظف عن أعمال وظيفته، ووقف صرف أنصاف رواتبه، ووقف صرف المخصصات المالية له، وعدم جواز ترقيته أثناء مدة سحب اليد، والتي سنقوم بشرحها بشكل موجز على النحو الآتي:-

أولاً: منع الموظف من أداء الأعمال الوظيفية:- وهو الغاية والهدف من قرار الإدارة بسحب يد الموظف، إذ أن هذا الإجراء يمنع الموظف من ممارسة أي عمل كان مكلف به، بمعنى أن الموظف مسحوب اليد لم تعد له صلاحية قانونية في ممارسة أي عمل من أعمال وظيفته المكلف بها قبل سحب يده، وهو إجراء خاص يختلف عن انقطاع الموظف عن أعمال وظيفته بسبب المرض أو الإجازة، إذ تستمر فيها تلك الولاية القانونية على الأعمال الوظيفية، وحيث أن ممارسة الموظف لأعمال وظيفته على الرغم من سحب يده يعد جريمة(انتحال صفة موظف عام)^(١).

وبهذا الشأن يرى جانب من الفقه القانوني، أنه بإمكان الموظف مسحوب اليد أن يمارس أعمالاً أخرى خلال فترة سحب اليد، ولا يعتبر ذلك مخالفاً لواجبات الوظيفة العامة، التي تحظر على الموظف(تمنعه) من الجمع بين الوظيفة و أي عمل آخر، حيث أن سحب اليد سيؤثر في الراتب الذي كان يتقاضاه الموظف قبل سحب اليد وهذا النقص في الراتب يجعله بحاجة إلى عمل آخر ليسد به النقص الحاصل في مقدار الراتب، مما يمكنه من مواجهة أعباء الحياة له ولأفراد أسرته

(١) ينظر نص المادة(٢٦٠) من قانون العقوبات رقم(١١١) لسنة١٩٦٩ المعدل: (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات كل من انتحل وظيفة من الوظائف العامة أو تداخل في وظيفة أو خدمة عامة مدنية كانت أو عسكرية أو أجرى عملاً من أعمالها أو من مقتضياتها بغير حق وذلك دون صفة رسمية أو اذن من جهة مختصة ويعاقب بالعقوبة ذاتها كل موظف أو مكلف بخدمة عامة عزل أو فصل أو اوقف عن عمله و علم بذلك على وجه رسمي اذا استمر في ممارسة اعمال وظيفته أو خدمته)، ونشير هنا الى ان المشرع العراقي عالج هذه الجريمة في الكتاب الثاني (الجرائم المضرة بالمصلحة العامة) وفي الباب الرابع منه (الجرائم المخلة بسير العدالة) وفي الفصل الخامس(انتحال الوظائف والصفات) والجدير بالذكر ان هذه المادة معدلة بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل بالرقم(٥٦١) في١٢/٩/١٩٨٩.

ولا سيما إذا ما علمنا أن سحب اليد، يأخذ فترة طويلة^(١). إذ أن المشرع العراقي لم يعالج هذا الأمر بنص واضح وصريح في قانون انضباط موظفي الدولة النافذ، ويرى الباحث أن هذا الأمر يحتاج إلى تدخل تشريعي يعالج مسألة الراتب الذي يمنح للموظف أثناء سحب اليد، لأن الأثر المباشرة لهذا القطع تنصرف إلى عائلة الموظف مما يؤدي إلى الأضرار بقوتهم اليومي، كون الراتب هو مصدر قوتهم بالتالي تكون عقوبة لهم أيضا دون أن يرتكبوا أي جريمة، مما قد يضطر الموظف المسحوب اليد إلى القيام بأعمال غير مشروعة، كاللجوء إلى ارتكاب الجرائم المحذورة الأخرى، في سبيل الحصول على المال لكي يؤمن قوت عائلته في هذا الظرف الطارئ الذي تعرض له.

ثانياً: وقف صرف نصف الراتب:- تنص المادة(١٨) من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ على أنه: (يتقاضى الموظف مسحوب اليد أنصاف رواتبه خلال فترة سحب يده)، إذ أن الموظف مسحوب اليد لا يسمح له بأداء أعمال وظيفته ومصيره الوظيفي غير محسوم(قلق)، لذا أجاز القانون بموجب النص أعلاه على حجز نصف الراتب خلال فترة سحب اليد^(٢) حيث أن المشرع العراقي عالج مصير النصف الأخر من الراتب الذي يظل مرهوناً لدى خزينة الدولة، وذلك بموجب المادة(١٩) من القانون وذلك حسب التفصيل الآتي:-

- ١- في حالة فصل أو عزل الموظف مسحوب اليد: في هذه الحالة يتم قطع الراتب نهائياً ولاتعاد له الأنصاف الموقوفة من رواتبه، سواء كان فصل الموظف أو عزله استناداً إلى قانون الانضباط أو أي قانون آخر^(٣).
- ٢- في حالة معاقبة الموظف مسحوب اليد بعقوبة(إنقاص الراتب) أو(تنزيل الدرجة):

(١) ينظر د. احمد محمود احمد الربيعي، المصدر السابق، ص ٧٩.

(٢) د. عمار عباس الحسيني، المصدر السابق، ص ١٦٥، وما بعدها.

(٣) ينظر: نص المادة(١٩)أولاً: اذا فصل أو عزل الموظف مسحوب اليد فلا يدفع له شيء من الراتب الموقوف بصرف النظر عما اذا كان فصله أو عزله يستند إلى هذا القانون أو أي قانون آخر).

- فإن هاتين العقوبتين تذهب أثارهما إلى مقدار الراتب مباشرة الذي سيتقاضاه الموظف، حيث أن هذه العقوبة ستنفذ من تاريخ سحب يده أي خصم المبلغ المطلوب (عقوبة) ثم يدفع له الباقي من أنصاف رواتبه^(١).
- ٣- في حالة براءة الموظف مسحوب اليد أو الإفراج عنه: إذا أنتهت نتيجة التحقيق أو المحاكمة، براءة الموظف أو الإفراج عنه لعدم كفاية الأدلة فتدفع هنا الأنصاف الموقوفة من الراتب^(٢).
- ٤- في حالة معاقبة الموظف مسحوب اليد بعقوبة (لفت النظر) أو (الإنذار) أو (قطع الرتب) أو (التوبيخ) الواردة في نص (المادة/٨/أولا/ثانيا/ثالثا/رابعا) يكون الحكم في هذه الحالات هو ذاته في حالة الحكم ببراءة الموظف أو الإفراج عنه لعدم كفاية الأدلة الموجه ضده، وبمعنى آخر تعاد له الأنصاف الموقوفة من رواتبه^(٣).
- ٥- في حالة وفاة الموظف مسحوب اليد: إذا توفي الموظف مسحوب اليد فتؤول أنصاف رواتبه الموقوفة إلى من له الحق في استيفاء الحقوق التقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد الموحد النافذ، وفي حالة عدم وجودهم تؤول إلى ورثته، ولكن اشترط القانون، قبل صدوره قرار قطعي في مرحلة التحقيق أو المحاكمة في القضية المحال عليها الموظف مسحوب اليد^(٤).
- ثالثا:- وقف صرف المخصصات المالية:- أعطى القانون ميزة لبعض الموظفين، وذلك بمنحهم مخصصات وظيفية مثل مخصصات الخطورة والشهادة ومخصصات التفرغ العلمي
-
- (١) ينظر نص المادة(١٩)إثانيا: إذا عوقب مسحوب اليد بعقوبة انقاص الراتب أو تنزيل الدرجة فتتخذ العقوبة من تاريخ سحب يده ويدفع له الباقي من انصاف رواتبه) ومن الجدير بالذكر ان الاحكام الواردة في المادة(١٩) تطابق الاحكام الواردة في المادة(٣٦) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦(الملغي).
- (٢) نصت المادة(١٩)إثالثا) من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ على انه (... ثالثا: اذا اسفرت نتيجة التحقيق أو المحاكمة عن براءة الموظف أو الإفراج عنه أو معاقبته بغير العقوبات الوارد ذكرها في الفقرة(ثانيا) في هذه المادة فتدفع له الانصاف الموقوفة من راتبه).
- (٣) تفصيل للعقوبات الواردة في المادة(ثانيا) الوارد ذكرها في(ثالثا) اعلاه من القانون.
- (٤) نصت المادة(١٩)رابعا) من القانون اعلاه على انه(... رابعا: اذا توفي مسحوب اليد قبل صدور قرار قطعي في التحقيق او المحاكمة فتؤول انصاف رواتبه الموقوفة الى من له الحق استيفاء الحقوق التقاعدية وفق احكام قانون التقاعد المدني, وفي حالة عدم وجوده فتؤول الى ورثته).

الجامعية، أو مخصصات الموقع الجغرافي وما شابه ذلك من المخصصات و بما أن قانون انضباط موظفي الدولة النافذ لم يتطرق إلى تنظيم هذه المخصصات، وما هو مصيرها في حالة سحب يد الموظف من الوظيفة، عند صدور قرار الإحالة إلى القضاء وأسفرت نتيجة التحقيق أو المحاكمة عن براءة الموظف، والإفراج عنه لعدم كفاية الأدلة ضده أو كان سحب اليد بسبب ظرف خارج عن إرادته. ونظراً لما تسببه هذه الإشكالية القانونية من إرباك لعمل الإدارة، وضرورة إيجاد الحلول لها وسكوت المشرع عن معالجتها، تصدى لها مجلس شورى الدولة وهو بصدد الإجابة عن الاستيضاحات المقدمة من قبل بعض الوزارات.

و تطبيقاً لذلك أصدر المجلس قراره الذي ورد فيه^(١). (.... إن لقسم(١) من أمر سلطة الائتلاف المؤقتة(المنحلة) رقم(٣٠) لسنة ٢٠٠٣ عرفت الراتب الأسمي بأنه:(الأجر الأساسي المدفوع للعاملين في القطاع العام ولا يشمل هذا الأجر الأساسي أي علاوة أو بدل مالي خاص. وحيث أن المخصصات تدخل ضمن مفهوم الأجر الخاص المعرف بموجب القسم(١) من أمر سلطة الائتلاف المذكور أنفاً أنه:(أي تعويض أو أي بدل مالي خاص أو حافز مالي يصرف للموظف أو العامل في القطاع العام مقابل ما يؤديه من خدمات بما في ذلك العلاوات السنوية و المكافأة المدفوعة للموظفين أو علاوات الخدمة في الجامعات أو مخصصات اللقب العلمي أو علاوات المؤهلات أو علاوات المركز أو العلاوات المهنية و بدلات الانتقال أو علاوات الموقع الجغرافي وعلاوات الخطورة أو أي تعويض مالي آخر مشروع يصرف للعاملين في القطاع العام ولا يشمل راتبهم الأساسي.

إذ أن المخصصات تمنح للموظف حسب طبيعة العمل الذي يؤديه وحيث أن صرف المخصصات تقتضي أن يمارس الموظف العمل الذي منحت له ومن أجله فعلاً كما أنها تحجب في حالة زوال الأسباب التي أدت إلى منحها. وحيث أن المادة(١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ، قضت بسحب يد الموظف من الوظيفة طيلة فترة التوقيف. وحيث أن المادة(١٧) من القانون المذكور أنفاً خولت الوزير أو رئيس الدائرة صلاحية سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز(٦٠) يوماً إذا تراءى له أن بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة أو قد يؤثر على سير التحقيق في الفعل الذي أحيل من أجله إلى التحقيق و يعاد إلى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة أنفاً إلا إذا كان هناك محذور فينسب إلى وظيفة أخرى. وحيث

(١) ينظر قرار مجلس شورى الدولة بالرقم(٢٠٠٧/٧١) في ١٠/١٠/٢٠٠٧ (مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٧) ص ١٩٢-١٩٤.

أن سحب اليد هو إبعاد الموظف عن عمله جبراً بصورة مؤقتة وذلك لدواعي التحقيق أو المصلحة العامة أو بسبب توقيفه من جهة ذات اختصاص ويؤثر في مركزه القانوني. وحيث أن البند(ثالثاً) من المادة(١٩) من القانون نفسه نصت على أنه:(إذا أسفرت نتيجة التحقيق أو المحاكمة عن براءة الموظف أو الإفراج عنه فتدفع له الأنصاف الموقوفة من راتبه). وحيث أن سحب يد الموظف وفق المادتين المذكورتين أنفاً يمنع من ممارسة عمله الأمر الذي يعتبر حائلاً دون منحه المخصصات المستوضح عنها. وحيث أن المادة(١٨) من القانون المذكور أنفاً لم تتطرق إلى المخصصات والعلوات والأجور الإضافية^(١) وبالتالي فإن صرف تلك المخصصات يتوقف على توفر العلة التي أُنشئت من أجلها.

وتأسيساً على ما تقدم من أسباب يرى المجلس:-

"لا يستحق الموظف المسحوب اليد وفق المادتين(١٦) و(١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، المخصصات لا أنصافاً ولا كاملة خلال فترة سحب اليد سواء كان سحب اليد بسبب ظرف خارج عن إرادته أو بسبب إقامة الدعوى ضده حتى لو ثبت براءته من التهمة المسندة إليه " - أنتهى-(^٢).

ويرى الباحث أن قرار مجلس شورى الدولة الذي ورد ذكره سابقاً، لم يعزو عدم استحقاق المخصصات الوظيفية التي تضاف إلى أصل(الراتب الأساس - الأسمي)، بسبب ما أثير حول الموظف من شبهات فساد تمس نزاهته أو كفاءته أو إساءة استخدام السلطة الممنوحة له أدت بالنتيجة إلى سحب يده من الوظيفة، وإنما برر المجلس قراره هذا بأن أسباب منح هذه المخصصات، القيام بعمل من الأعمال الوظيفية وحيث أن سحب اليد يمنع الموظف من القيام بهذه الأعمال فإن تلك المخصصات تحجب عنه. وكذلك تولدت نفس الأشكال القانونية، بالنسبة لتأثير سحب اليد على مخصصات الخطورة الممنوحة للموظف، وقد تصدى لها مجلس شورى الدولة في قرار ورد فيه^(٣):

(... الخطورة هي تهديد بأذى يلحق النفس والمال بسبب طبيعة عمل معين... وحيث أن العلاقة الوظيفية تنتهي بإحالة الموظف للتقاعد أو ترقيته قيده بوفاته أو بالحكم باعتباره ميتاً

(١) يتبع القرار المرقم(٢٠٠٧/٧١)، مصدر سابق، ص١٩٣.

(٢) يتبع القرار المرقم(٢٠٠٧/٧١)، مصدر سابق، ص١٩٤.

(٣) ينظر قرار مجلس شورى الدولة المرقم(٢٠٠١/١٢٩) في ٢٦/١٠/٢٠٠٨ (منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العام| ٢٠٠٨) ص٣٠٧ - ٣٠٩.

أو بفصله أو عزله أو الاستغناء عن خدماته وحيث أن مخصصات الخطورة تصرف بسبب طبيعة العمل الذي يتعرض فيه الموظف إلى التهديد والمخاطر. وحيث أن مخصصات الخطورة لصيقة براتب الوظيفة التي يتعرض شاغلها للخطر وحسب طبيعة عمله.... وحيث أن سحب يد الموظف هو إبعاده عن عمله بصورة مؤقتة لإبعاده عن الوظيفة خلال التحقيق أو مدة التوقيف. وحيث أن الموظف مسحوب اليد لا يجوز له أداء عمله. وحيث أن المخصصات ترتبط بطبيعة العمل وتتوقف العلة التي أوجبت منحها.

وتأسيساً على ما تقدم من أسباب يرى المجلس:-

"لا يستحق الموظف المسحوب اليد مخصصات الخطورة خلال مدة سحب اليد" -
 أنتهى-). ويرى الباحث أن المجلس استند في قراره هذا على عدد من الحجج منها أن الخطورة تهديد بأذى يلحق النفس و المال بسبب طبيعة عمل معين يتعرض فيه الموظف إلى ذلك الخطر وحيث أن الموظف مسحوب اليد لا يجوز له أداء عمله وحيث أن هذه المخصصات ترتبط بطبيعة العمل وتتوقف على العلة التي أوجبت منحها لذلك أصدر قراره أن:(الموظف لا تستحق مخصصات الخطورة خلال مدة سحب اليد).

رابعا:- توقف ترقية الموظف خلال مدة سحب اليد: وفي حالة إذا ما أستحق الموظف ترقية أثناء مدة سحب اليد فما هو الحل القانوني لذلك، هل يتم ترقية الموظف؟ أم تتوقف ترقيته حتى يحسم أمره؟ لم نجد نص صريح في قانون انضباط موظفي الدولة النافذ يعالج هذا النقص التشريعي. ولقد سبق وأن حدث نزاع قانوني بين وزارة المالية و وزارة الحكم المحلي(الملغاة) في عام ١٩٨٤ وكان موضوع النزاع بشأن ترقية الموظف المحال إلى التحقيق فكانت وزارة المالية ترى عدم جواز ترقية الموظف المحال إلى التحقيق ووجوب تأخيرها حتى يحسم أمره في الموضوع المحال من أجله، و كانت وزارة الحكم المحلي(الملغاة) ترى خلاف ذلك، وأنه ليس هناك مانع من ترقية الموظف المحال إلى التحقيق و لو لم يحسم أمره بعد، لأنه لا يوجد مانع بدون نص قانوني حيث أن موانع الترفيع يجب أن تكون محددة على سبيل الحصر في القانون، ولا يجوز للإدارة أن تستحدث مانع جديداً للترقية لم ينص عليه القانون. ولقد تصدى مجلس شورى الدولة في قرار ذهب فيه إلى(جواز تعليق) ترقية الموظف المحال إلى لجنة الانضباط إلى حين البت بالقضية المحال من أجلها بصورة نهائية، وعده بإجراء ادارياً سليماً، فإذا ما ثبت

قيامه بالأفعال المنسوبة إليه وقع تحت طائلة العقاب، أما إذا حسمت قضيته بالبراءة وتوفرت الشروط القانونية الأخرى للترافع انسحب ترفيعه إلى موعد استحقاقه..^(١).

خامساً:- الطعن بقرار سحب اليد:- سبق وأن أشرنا في معرض هذه الدراسة أن المشرع العراقي لم يعتبر سحب اليد عقوبة انضباطية، وإلا كان قد أدرجها من ضمن العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في أحكام المادة(ثامنا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم(١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، ولم نجد في القانون أعلاه نص قانوني يعالج مسألة الطعن في إجراء سحب اليد^(٢). وكان لمجلس شوري الدولة قراراً مهماً يعالج هذا النقص التشريعي في القانون المشار إليه أعلاه، حيث نص في مضمون هذا القرار على أنه يجوز الطعن أمام مجلس الانضباط العام سابقا (محكمة قضاء الموظفين) حالياً بقرار(سحب اليد)^(٣)، باعتباره قرار إداري يجب أن يستوفي كافة أركانه.

و تطبيقاً لذلك قضى المجلس برد دعوى المدعي(مدير بلدية ميسان)، وذلك لأن المدعي عليه(محافظة ميسان /أضافة الوظيفة)، قام بتطبيق القانون تطبيقاً سليماً استناداً للمادة(١٧) من القانون المذكور أعلاه، وقد صادقت الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة(مجلس الدولة) حالياً بصفتها التمييزية على القرار المذكور والذي جاء فيه:

(... لدى التدقيق والمداولة من الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة وجد أن الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقرر قبوله شكلاً ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد أن المدعي(المميز) كان يشغل وظيفة مدير بلدية العمارة وقد صدر الإداري المرقم(٩٢) في ٢٠٠٥/٤/١٣ قضى بإعفائه من وظيفته فأقام المدعي(المميز) الدعوى أمام مجلس الانضباط العام وحصل على حكم قضى بإلغاء الأمر المذكور واكتسب الحكم درجته القطعية و نفذ المدعي عليه الحكم المذكور وياشر المدعي في وظيفته إلا أنه أصدر الأمر الإداري المرقم(١) في ٢٠٠٨/١/٢٢ يقضي بسحب يد المدعي من وظيفته لمدة ستين يوماً مستنداً في إصدار الأمر المذكور على أحكام المادة(١٧) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام خشية تأثير المدعي على سير

(١) ينظر قرار مجلس شوري الدولة بالرقم(١٩٨٤/٦) في ١٩٨٤/٣/٢٢، أشار اليه د. عمار عباس الحسيني، المصدر السابق، ص١٥٨.

(٢) ينظر ص ١١، من بحثنا هذا.

(٣) ينظر قرار مجلس شوري الدولة بالرقم(١٤٣) انضباط| تميز| ٢٠٠٨) في ٢٠٠٨/٧/٣(منشور في قرارات وفتوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٨)ص٤١١-٤١٢.

التحقيق الذي تقوم به اللجنة التحقيقية المشكّلة للتحقيق في موضوع يتعلق بفعل منسوب إلى المدعي وحيث إن سحب يد الموظف من وظيفته هو إجراء احترازي تتخذه الإدارة إذا تراءى لها أن بقاء الموظف في وظيفته قد يؤثر على سير التحقيق الذي تجريه اللجان التحقيقية و يعاد الموظف إلى وظيفته بانتهاء مدة سحب اليد وحيث أن المدعي (المميز) قد أعيد إلى وظيفته و باشر أعماله بعد انتهاء مدة سحب اليد و حيث أن مجلس الانضباط العام من خلال سير التحقيق وجد أن المدعي عليه (المميز عليه) قد التزم بأحكام القانون عند اتخاذه قرار سحب اليد و أصدر حكمه برد الدعوى فيكون الحكم صحيحاً و موافقاً للقانون و قرر تصديقه و رد اللائحة التمييزية...^(١).

و يرى الباحث أن قرار المجلس الوارد ذكره سابقاً، والذي أجاز فيه الطعن بسحب اليد أمام مجلس الانضباط العام، باعتبارها عقوبة انضباطية مصدرها قرار إداري صادر من جهة إدارية مختصة، ومن الطبيعي أنه يجب توافر أركان القرار الإداري المعروفة (بالاختصاص و الغاية و المحل و الشكل و السبب)^(٢)، ولعل من الطبيعي أيضاً أن يصاب قرار سحب اليد بعبء في أحد هذه الأركان أو بعضها، مما يجعل من القول بجواز الطعن به امراً وارداً وهو ما ذهب إليه المجلس في قراره هذا.

(١) يتبع القرار المرقم (١٤٣|انضباط|تميز| ٢٠٠٨)، مصدر سابق، ص ٤١٢.

(٢) قياد ر عبدالقادر صالح ال سعو، فكرة السبب في القرار الإداري، رسالة ماجستير (كلية جامعة الموصل | ٢٠٠٢) ص ٢٠، وما بعدها.

الخاتمة

في نهاية هذا البحث توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات نلخصها بالآتي :

ولاً: النتائج :

- ١- إن الغاية والهدف من سحب يد الموظف العام هو منعه من ممارسة أو أداء الأعمال الوظيفية، والحفاظ على مجريات التحقيق والمصلحة العامة، وهو إجراء خاص يختلف عن انقطاع الموظف عن أعمال وظيفته ، بسبب المرض أو الإجازة الاعتيادية للموظف إذ تستمر فيها تلك الولاية القانونية على الأعمال الوظيفية حتى في غيابه .
- ٢- إذا عوقب الموظف بعقوبة انضباطية في غير حالة الفصل أو العزل للموظف مسحوب اليد تعاد له الأنصاف الموقوفة من راتبه(المادة ١٩/ثانياً) على خلاف حالة فصل أو عزل الموظف إذ يتم قطع الراتب نهائياً عن الموظف(المادة١٩/اولاً) .
- ٣- في حالة براءة الموظف مسحوب اليد أو الإفراج عنه تدفع له الأنصاف الموقوفة من راتبه .
- ٤- إذا توفي الموظف مسحوب اليد فتؤول أنصاف رواتبه الموقوفة إلى ورثته، ولكن أشرط القانون قبل صدور حكم أو قرار قطعي في مرحلة التحقيق أو المحاكمة في القضية المحال عليها الموظف مسحوب اليد .
- ٥- لا يستحق الموظف مسحوب اليد المخصصات المالية ومخصصات الخطورة لا انصافاً ولا كاملة، خلال فترة سحب اليد سواء كان هذا السحب، بسبب صرف خارج عن إرادته أو بسبب توقيفه أو إقامة دعوى ضده حتى لو ثبت براءته من التهمة الموجه إليه .

ثانياً : التوصيات :

- ١- ندعو المشرع العراقي أن يعالج مسألة قيام الموظف مسحوب اليد بممارسة الأعمال الأخرى خلال فترة سحب يده من الوظيفة، بنص قانوني واضح وصريح ولا يعد ذلك مخالفاً لواجبات الوظيفة العامة، التي تحضر(تمنع) الموظف من الجمع بين الوظيفة أو أي عمل آخر المنصوص عليها في المادة (خامساً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١

المعدل، ولاسيما إذا ما علمنا أن سحب اليد يأخذ فترة طويلة أحياناً ولأن الآثار المباشرة لهذا القطع تنصرف على عائلة الموظف مما يؤدي إلى الإضرار بهم وبقوتهم اليومي .

٢- ندعو المشرع العراقي إلى معالجة ترقية الموظف خلال فترة سحب اليد، حيث أنه لا يوجد نص صريح في القانون يعالج هذا النقص التشريعي، فيما لو أستحق الموظف ترقية أو ترفيع أثناء فترة سحب اليد .

٣- لا يوجد نص قانوني صريح يعالج مسألة الطعن في إجراء سحب اليد إذ أن المشرع العراقي لم يعتبر سحب اليد عقوبة انضباطية ، وهذه الحالة تحتاج إلى تدخل تشريعي آخر لاسيما إذا ما علمنا الآثار المالية والقانونية المؤثرة على الموظف والتي تترتب على سحب اليد التي ذكرناها سابقاً.

The Authors declare That there is no conflict of interest References:

First - Legal books:

- 1- Dr. Othman Salman Ghaylan Al-Aboudi, Explanation of the Provisions of the State Employee Discipline Law No. (14) of 1991 as amended, 1st edition, 2010 AD.
- 2- Dr. Abdel Aziz Abdel Moneim Khalifa, canceling the administrative decision and disciplining the public employee, Al-Maaref Establishment for Publishing, Part Two, Alexandria, without a year of printing.
- 3- Ali Khalil Ibrahim, the crime of a public employee subject to discipline in Iraqi law, a comparative study, Arab House, 1985.
- 4- Dr. Mostafa Youssef, Disciplinary Officer of the Public Employee, Maarif Publishing Facility, Alexandria 2010.

- 5- Dr. Issam Abdel-Wahab Al-Barzanji, The Discretionary Authority of Judicial Administration and Control, Arab Renaissance House, 1971AD.
- 6- Judge, Gesture Hamel Al-Ajili, Administrative investigation into the public office, its procedures, guarantees and authenticity, Al-Kitab Press, Baghdad, 1st edition, 2013 AD.
- 7- Majed Hamdi Omar, End of Service of the Public Employee with the Power of Law, Dar Al-Fikr and Al-Law for Publishing and Distribution, Mansoura, 2017 AD.
- 8- Ibrahim Al-Mashhadi, The Judicial Authorities for Administrators, Al-Jahiz Press, Baghdad, 1991.
- 9- Dr. Ammar Abbas Al-Husseini, General and Administration Employee's Guide to Administrative Investigation and its Procedures, Al-Sinhoury Library, 2nd edition, Beirut, 2019.
- 10- Dr. Saeed Hassab Allah Abdullah, Explanation of Criminal Procedure Law No.
- (23) For the sixties 1971, Ibn Al-Atheer House for Printing and Publishing, University of Mosul.
- 11- Bilal Amin Zain Al-Din, administrative discipline, a doctrinal study in the light of the rulings of the Supreme Administrative Court, Dar Al-Fikr Al-Jami'a, Alexandria, 2010.
- 12- Abdul Qadir Muhammad Al-Qaisi, The Impact of the Public Employee's Criminal Act on Terminating his Employment Relationship, Al-Sanhoury Library, First Edition, 2011AD.

- 13- Dr. 0 Abdel-Fattah Abdel-Halim, Disciplinary Guarantees in the Public Job, A Comparative Study, The Authorship Press, Without a Year of Publication.
- 14- Dr. Ghazi Faisal Mahdi, Explanation of the Provisions of the Law of Discipline of State Employees and the Socialist Sector No. (14) for the year 1991, Dar Al-Azza Press, Baghdad, 2001.

Second - university theses and dissertations:

- 1- Ahmed Mahmoud Ahmed Al-Rubaie, Administrative Investigation of the Public Service, Master Thesis, College of Law, University of Mosul, 2003.
- 2- Khaled Muhammad Mustafa Al-Mawla, the authority responsible for imposing disciplinary punishment on the public employee in Iraq, a comparative study, PhD thesis, College of Law, University of Mosul, 2005 AD
- 3- Qidar Salih Al-Sa`, Idea of Reason in Administrative Decision, Master Thesis, College of Law, University of Mosul, 2002.

Third: Judicial decisions and rulings:

- 1- The decision of the Basra Criminal Court in its capacity as discriminatory to the number (922 / TJ 1/2015) on 4/11/2015.
- 2- The State Shura Council Resolution No. (96/2006) on 12/5/2006, published in the decisions and fatwas of the State Shura Council for the year 2006 AD.
- 3- Decision of the State Shura Council No. (71/2007) on 10/10/2007, published in the decisions and fatwas of the State Shura Council for the year 2007 AD.
- 4- Resolution of the State Consultative Council No. (129/2001) on October 26, 2008, published in the

decisions and fatwas of the State Consultative Council for the year 2008AD.

- 5- The Resolution of the State Consultative Council No. (143 / Discipline / Excellence / 2008) on 3/7/2008, published in the decisions and fatwas of the State Consultative Council for the year 2008 AD.

Fourth - Laws:

- 1- Penal Code No. (111) for the year 1969, as amended.
- 2- State and Public Sector Discipline Law No. (14) of 1991 amended.
- 3- State Employee Discipline Law No. (69) of 1936 (repealed.)

Fifthly - legal journals:

- 1- Al-Rafidain Law Journal, Volume 18, Year 20, Issue 63, 2018, issued by the College of Law, University of Mosul.