



حكومة إقليم كردستان - العراق
وزارة العدل
رئاسة الأعداء العام
دائرة الأعداء العام في أربيل

سحب اليد عقوبة أم إجراء احترازي

بحث مقدم الى مجلس القضاء في إقليم كردستان - العراق
من قبل نائبة المدعي العام (امانج سليمان سليم)
كجزء من متطلبات الترقية
من الصنف الثاني الى الصنف الأول من أصناف الأعداء العام

بإشراف
عضو الأعداء العام
هيووا فاريق حسن

٢٠٢٣ ميلادي

١٧٢٣ كوردي

١٤٤٥ هجري

السادة رئيس وأعضاء لجنة مناقشة بحوث الترقية المحترمون

م/التوصية

بناءً على ما جاء بالأمر الإداري (١٢٦ / ١) في (٦ / ٣ / ٢٠٢٣) حول تسميتي مشرفاً على البحث الموسوم (سحب اليد عقوبة أم إجراء إحترازي) المقدم من قبل نائبة المدعي العام (امانج سليمان سليم) فقد أشرفت على البحث المذكور فوجدته مستوفياً لشروطه الشكلية والموضوعية كجزء من متطلبات الترقية من الصنف الثاني الى الصنف الأول من أصناف الادعاء العام وأصبح جاهزاً للمناقشة مع الشكر والتقدير

هيوأ فاريق حسن

نائب المدعى العام

٢٠٢٣ / ٩ / ٢٨

المقدمة

تحظى الوظيفة العامة باهتمام واسع في معظم تشريعات الدول المعاصرة، إذ إن حسن تنظيم الوظيفة العامة دليل رقي ورفعة البلاد، وهذه المسألة تدفع الدول إلى تنظيم شؤون الوظيفة العامة والاهتمام بالوظيفة العامة ينعكس على شاغلها وهو الموظف العام الذي يعد مرآة الدولة في تنفيذ قوانينها وقراراتها، كما يعبر عن إرادتها ويحقق أهدافها .

يعد الموظف العام العنصر الأساس للجهاز الإداري في أي بلد، كما أنه يعد الواجهة التي تعكس شخصية الدولة، لذلك لا بد من أن يكون هناك معيار واضح يكون فيصلا في اعتبار الشخص موظفا عاما أم لا، وتشتترط قوانين وأنظمة الخدمة المدنية عدداً من الشروط، الهدف منها ضمان قدرة وكفاءة من سيعين في الوظيفة العامة على القيام بأعبائها تحقيقاً للمصلحة العامة .

وإذا قام الموظف بإرتكاب مخالفة إدارية، أو جريمة جنائية تسحب يده من الوظيفة، أي يمنع من متابعة أعماله الوظيفية إلزاماً، لمدة مؤقتة دون إنقطاع صلته بالوظيفة حتى الإنتهاء من الإجراءات التأديبية (الإنضباطية) أو القضائية في الشكوى المقامة ضده إذا ما رأت الإدارة أن بقاءه بالوظيفة مضر بالمصلحة العامة، أو بمصلحة التحقيق .

لذلك فإن منح الإدارة سلطة تقديرية في إتخاذ قرار سحب يد الموظف لا بد أن يستند على معايير وأسس تضمن عدم التعسف بحق الموظف في نفس الوقت الذي تتحقق منه الغاية المنشودة وهي تحقيق المصلحة العامة .

وسحب اليد بما ينطوي عليه من إسقاط لولاية الموظف على وظيفته لايؤثر على الموظف فحسب، وإنما يؤثر على العمل الذي يقوم به الموظف وعلى الخدمة التي يتلقاها المواطن، كما يؤثر على علاقة الموظف بجهة الوظيفة فيما يتعلق بحقوقه و واجباته .

أولاً : أهمية البحث وسبب اختياره:

تكمن أهمية البحث في تعلق الأمر بحقوق الموظف حينما يتعرض لإجراء سحب اليد من قبل الادارة وتعرضه لانقاص راتبه وحيث يتم سحب اليد فى كثير من الحالات؛ مما يؤثر على مكانته الوظيفية وعلى ادائه وعلى حقوقه. وان سبب اختياري لهذا الموضوع اولا يعود كونى اعمل فى لجنة دعاوى الحق العام فى أربيل و ثانيا لتعلق الامر بالموظف المسحوب اليد والذى يتعرض لاجراء سحب اليد وبالتالي انقاص راتبه الى النصف وكذلك الامر ما يتعلق بتزفيح الموظف المسحوب اليد .

ثانياً : منهج البحث

اعتمدت الاسلوب والمنهج التحليلي عند كتابتي لهذا البحث والكتابة عن مشكلة سحب يد الموظف فى القانون وتحليل النصوص القانونية ومضمون احكام القضاء .

ثالثاً : خطة البحث

تناولت الموضوع وقسمتها الى ثلاثة مباحث:

المبحث الاول عن الموظف العام ومركزه القانونى ويتكون من مطلبين الاول عن المفهوم القانونى للموظف العام وشروط تعيينه من عدة فروع منها مفهوم الموظف العام وشروط التعيين، وفي المطلب الثانى تم الحديث عن حالات إنتهاء رابطة الوظيفة ويتكون من عدة فروع منها الإستقالة والإستغناء عن خدمات الموظف خلال مدة التجربة والإحالة على التقاعد وحالة الوفاة.

المبحث الثانى ذكرت فيه سحب اليد من الوظيفة ويتكون من مطلبين الاول عن تعريف سحب اليد والجهة المختصة باصداره، ومن عدة فروع ايضاً وفي المطلب الثانى كتبت عن أنواع سحب اليد .

وفي المبحث الثالث تناولت اثار سحب اليد على الوظيفة من خلال المطلب الاول اثاره على الراتب والترفيح ومن فرعين الاول عن اثاره على الراتب والثانى على الترفيح والمطلب الثانى عن انتهاء اثار سحب اليد ومن فرعين الاول عند صدور الاحكام والقرارات القطعية، والثانى عن انتهاء سحب اليد لأسباب أخرى، وفى المطلب الثالث عن سحب اليد وهل يعد عقوبة ام إجراء احترازى.

وختمتها بخاتمة ذكرت فيها استنتاجات وأقتراحات .

المبحث الأول

الموظف العام ومركزه القانوني

تم تقسيم هذا المبحث الى مطلبين، نتناول في مطلب الأول تعريف الموظف العام وشروط تعيينه، ونتطرق في المطلب الثاني إلى حالات إنتهاء الرابطة الوظيفية.

المطلب الأول

المفهوم القانوني للموظف العام وشروط تعيينه

نتناول في هذا المطلب دراسة تعريف الموظف العام في التشريع والفقهاء والقضاء العراقي، وتحديد الشروط الواجب توافرها، لإكتساب صفة الموظف العام، وذلك من خلال فرعين، حيث خصص الأول منهما لتعريف الموظف العام، في التشريع وفي الفقهاء والقضاء، في حين نتناول في الفرع الثاني بيان شروط تعيين الموظف العام.

الفرع الأول

مفهوم الموظف العام

يتناول هذا الفرع مفهوم الموظف العام في التشريع، والفقهاء، والقضاء العراقي وعلى النحو التالي:

أولاً: مفهوم الموظف العام في التشريع العراقي:

لقد حرص المشرع العراقي على تعريف الموظف العام . فقد عرفه قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) النافذ الذي يعد من القوانين المهمة التي تنظم خدمة الموظفين من تعيين وترفيه ورواتب وعلاوات وغيرها، حيث جاء النص على تعريف للموظف العام في المادة (٢) منه، والتي نصت على أن ((الموظف كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين))^(١).

كما جاء النص على تعريف للموظف العام في قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) النافذ، حيث نصت الفقرة (ثالثاً) من المادة (١) على أن

١- المادة (ثانياً) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته .

الموظف: ((كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة))^(١).

ثانياً: مفهوم الموظف العام في الفقه العراقي:

إن تعريف المشرع العراقي للموظف العام، لم يثن الفقه العراقي من تقديم تعاريف له من أهمها: تعريف د. شاب توما منصور، بأنه: (كل شخص عهدت إليه وظيفة داخلية في الملاك الدائم للمرفق العام) . وتعريف د. عبد القادر الشبخلي، بأنه: (هو كل فرد يخدم في مرفق عام تديره الدولة) . وتعريف د. علي جمعة محارب، على أنه (من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة).

وهكذا نخلص إلى أن الفقه العراقي قدم تعاريف للموظف العام أشتملت على العناصر الآتية^(٢):

١ - ديمومة العمل أو الوظيفة .

٢- أن يكون ذلك العمل في إطار مرفق عام في الدولة .

٣- أن يكون شاغل الوظيفة معيناً بصورة قانونية وفقاً لشروط التعيين المعلنة ومن قبل السلطة ذات الصلاحية بالتعيين .

ثالثاً: مفهوم الموظف العام في القضاء العراقي

أسهم القضاء العراقي بدوره في تعريف للموظف العام، حيث نجد أن مجلس الإنضباط العام في العراق قد عرف الموظف بأنه (كل شخص يشغل وظيفة في الإدارة أو في مؤسسة، بغض النظر عن كل اعتبار آخر، يتعلق بصفته أو بتبعيته)^(٣) .

كذلك في قرار آخر لمجلس الإنضباط العام رقم (٦٥/٤٠) في ٦ / ٣ / ١٩٦٥ نص على أنه (إذا لم يعين الموظف طبقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية، ولا يتقاضى راتباً من الخزينة العامة فليس له التظلم أمام مجلس الإنضباط العام)^(٤) .

١- الفقرة (ثانياً) من المادة (١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) وتعديلاته .

٢- عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٩، ص ٢٩ .

٣- مازن محمد ظاهر محمد حسين الحسني، الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة العامة، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى، ٢٠١٦، ص ١٩ .

٤- عامر إبراهيم أحمد الشمري، المصدر السابق، ص ٣٠ .

إن تعريف الموظف العام قد كان له نصيب في أحكام وقرارات مجلس شورى الدولة، فقد ورد في العديد من أحكام المجلس ما يدل على تعريف الموظف العام، وقد جاءت أغلب القرارات الصادرة من المجلس ما يدل على أن التعريف المعمول به هو التعريف الوارد في قانون الخدمة المدنية، ومن ذلك قرار مجلس شورى الدولة والذي جاء فيه (.....) وحيث إن القوانين العراقية المطبقة والتي لا تتعارض مع أحكام الأمر المذكور ومنها قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) عرف الموظف الحكومي وبينت أسس تعيينه^(١).

الفرع الثاني

شروط التعيين

من مظاهر المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة المساواة في شروط التعيين التي تضعها السلطة المختصة بالتعيين من شروط عامة تنطبق على الجميع، من تتوافر وتنطبق هذه الشروط عليهم فإنهم يكونون على قدم المساواة في الحصول على الوظيفة العامة.

ولقد بين قانون الخدمة المدنية العراقي المرقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) في الفصل الثالث منه الشروط العامة للتوظيف، والى جانب هذه الشروط العامة تنص بعض القوانين على شروط خاصة كما هو الامر في التعيين في السلك الخارجي مثلاً^(٢).

ويمكن أن نوضح الشروط العامة للتعيين كما يلي:

نصت المادة السابعة من قانون رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) على ما يلي: لايعين لأول مرة في الوظائف الحكومية إلا من كان:

١ - عراقياً أو متجنساً مضي على تجنسه مدة لا تقل عن خمس سنوات .

٢- أكمل الثامنة عشرة من العمر وللممرضة السادسة عشرة .

٣- ناجحاً في الفحص الطبي وسالماً من الأمراض المعدية ومن الأمراض والعايات الجسيمة والعقلية التي تمنعه من القيام بالوظيفة المعين لها بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة وفقاً لنظام خاص .

١- قرار مجلس شورى الدولة رقم ٨١ / ٢٠٠٨ في ٤ / ٦ / ٢٠٠٨ ، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨ ، وزارة العدل ، بغداد ، ص ٢١٠ .

٤- مصطفى سالم مصطفى النجفي، المساواة في شروط التعيين في الوظائف العامة، ، <https://almerja.net> / تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٤/٩ ، ص ١٠٠ .

٤- حسن الاخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والإحتيال .

٥- حائز على شهادة دراسية معترف بها .

أولاً: شروط الأهلية القانونية:

١- الجنسية:

إن الشعوب المختلفة لا ترضى في الغالب أن يعمل في بلادها الاجانب لأكثر من سبب، فبالإضافة الى أن العمل هو من حق المواطنين فإنه من النادر أن يحصل التجاوب بين المواطنين والأجانب الذين تختلف عاداتهم وطبائعهم لا بل حتى اخلاقهم عن أكثرية أبناء البلد، فمن السهل اذا أن نفهم بأن الدولة لا تسمح بتقليد الأجانب الوظائف العامة . ولكن إعتبرات عديدة قد تحمل المشرع على الخروج على هذا المبدأ من أهمها حاجات الوظيفة العامة . ولهذا نجد المشرع العراقي قد أجاز لمجلس الوزراء في حالات الضرورة أن يتعاقد مع الاجانب للعمل في العراق^(١) .

إن المبدأ العام الذي تأخذ به معظم الدول هو أن المتجنس بجنسية دولة ما يتمتع بكافة الحقوق التي يتمتع بها مواطنوا الدولة، إن هذا المبدأ العام لا يمنع المشرع من اعتبار المتجنس (ناقص الاهلية) في بعض الحالات، فالمادة السابعة من قانون الخدمة المدنية جعلت من يكتسب الجنسية العراقية عن طريق التجنس ناقص الأهلية لمدة خمس سنوات لأغراض التعيين في الوظائف العامة، ومرد ذلك أن المشرع يعتقد بأن إنقضاء هذه المدة يعتبر أمراً ضرورياً للتأكد من المواطنة الصالحة للمتجنسين . ومن البديهي القول بأنه من الجائز استخدام من لم يمض على تجنسه خمس سنوات في إحدى وظائف الدولة بموجب عقود خاصة أو وفق أحكام قانون العمل، لأنه مادام المشرع قد أجاز استخدام الأجانب في الوظائف العامة فمن باب أولى أن يكون ذلك جائزاً بالنسبة للمتجنسين، خاصة ان استخدام الأجانب مقيد بعدم وجود العراقيين لأشغال الوظائف العامة، وقد قرر مجلس قيادة الثورة المنحل بقراره ٥٣٦ بتاريخ ١٥-٥-١٩٧٤ مايلى:

١- شاب توما منصور، القانون الإداري الكتاب الأول والكتاب الثاني، الطبعة الأولى، جامعة بغداد ١٩٨٠، ص ٣٠٧ .

(يتمتع الأجنبي الذي يحصل على الجنسية العراقية بطريقة التجنس بالحقوق التي يتمتع بها العراقي فيما يتعلق بالتوظيف في دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية إعتباراً من تاريخ اكتساب الجنسية العراقية...)^(١).

٢ - العمر

تقضي الفقرة (٢) من المادة (السابعة) أن يكون المرشح للوظيفة العامة قد أكمل الثامنة عشرة من العمر (وللممرضة السادسة عشرة). وقد تشترط بعض القوانين سناً معيناً يزيد على الحد الأدنى المقرر في قانون الخدمة المدنية .

فقد أجاز المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية المرقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) التعيين قبل إكمال سن الثامنة عشرة حيث أجاز تعيين من أكملت السادسة عشرة من العمر بوظيفة ممرضة . فلم يحدد قانون الخدمة المدنية حداً أعلى للسن عند التعيين في الوظيفة لأول مرة، لهذا فإنه يجوز لأية سلطة أن تضيف مثل هذا الشرط . ولا يسري سن الثامنة عشرة إلا على من يشملهم قانون الخدمة المدنية أما الذين يخضعون لقوانين خاصة في شؤون توظيفهم فإن السن الذي تحدده هذه القوانين هو الذي يسري عليهم، ومن بين هذه القوانين قانون الخدمة الخارجية وقانون التنظيم القضائي^(٢) .

٣ - حسن السيرة والخلق

تعتبر حسن السيرة والخلق من أهم الشروط التي تتطلبها أنظمة الوظيفة العامة والخدمة المدنية في الوظائف العامة، وذلك لضمان حسن سيرة هذه الوظائف والمحافظة على كرامتها تحقيقاً للمصلحة العامة^(٣) .

قدمنا بأن الفقرة (٤) من المادة (السابعة) نصت على ما يلي: ((أن يكون المرشح حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية أو بجناية تمس الشرف كالسرقة والإختلاس والتزوير والإحتيال)) .

ان النص المتقدم يتضمن مايلي:

أ- أن يكون المرشح حسن الأخلاق

١- شاب توما منصور، المصدر السابق، ص ٣٠٨ .

٢- مصطفى سالم مصطفى النجفي، المصدر السابق، ص ١٠٢ .

١- مصطفى سالم مصطفى النجفي، المصدر السابق، ص ١٠٠ .

إن إستبعاد الأشخاص (سيئ الأخلاق) من التعيين في الوظيفة العامة أمر مهم . لأن وجود أمثال هؤلاء في سلك الوظيفة يعرض مصالح المرفق العام والموظفين معاً إلى الخطر .

ب- أن يكون غير محكوم عليه لإرتكابه إحدى الجرائم الموصوفة في النص

تنص التشريعات الوظيفية العامة على وجوب توافر هذا الشرط في طالب الوظيفة العامة مع إختلاف في بعض التفاصيل، فقد أشرت المشرع العراقي فيمن عين موظفاً بأن يكون (حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال)^(١) .

وواضح من النص المتقدم بان الجرائم السياسية سواء كانت جنائيات أم جنح ليست مانعاً من موانع التوظيف في الخدمة .

أما الجرائم الأخرى، وهي الجنائيات غير السياسية والجنح المخلة بالشرف، فقد نصت المادة ١٠٠ من قانون العقوبات العراقي على ما يأتي:

((١) - للمحكمة عند الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت أو بالحبس مدة تزيد على السنة أن تقرر حرمان المحكوم عليه من حق أو أكثر من الحقوق المبينة أدناه لمدة لا تزيد على السنتين ابتداء من تاريخ إنتهاء تنفيذ العقوبة أو من تأريخ إنقضائها لأي سبب كان .

٢ - تولي بعض الوظائف والخدمات العامة، على أن يحدد ما هو محرم عليه منها بقرار الحكم وأن يكون القرار مسبباً تسببياً كافياً (...)) .

يتضح من النص أن المشرع قد جعل الحرمان من تولي الوظائف العامة أمراً استثنائياً وحصره في أضيق الحدود فقد أصبح أمر حرمان المحكوم عليه من تولي الوظائف العامة من إختصاص القضاء من جهة كما أن المشرع قد قيد سلطة القضاء في تقرير حرمان المحكوم عليه من تولي الوظائف العامة بجملة قيود^(٢) .

ثانياً: الشروط الصحية:

قبل أن يلتحق الشخص بالوظيفة العامة يقتضي أن تتأكد الإدارة من سلامة المرشح من الأمراض التي تمنعه من القيام بواجبات الوظيفة وكذلك من الأمراض المعدية لأن الموظف في الغالب على إتصال دائم بالغير، كما للإدارة أن تتأكد من إستعداد المرشح

١- المادة (٧) فقرة (٤) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل .

٢- شاب توما منصور، المصدر السابق، ص ٣١٢ .

(بصورة عامة) لأشغال الوظيفة ولهذا نصت الفقرة (٣) من المادة السابعة من قانون رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) على أن يكون المرشح ((ناجحاً في الفحص الطبي وسالماً من الأمراض المعدية ومن الأمراض والعايات الجسمية والعقلية التي تمنعه من القيام بالوظيفة المعين لها بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة وفقاً لنظام خاص))^(١). وتختلف درجة اللياقة الصحية حسب نوعية الوظيفة وطبيعة عملها، حيث تستلزم بعض الوظائف درجة عالية من اللياقة الصحية والبدنية مثل الوظائف ذات العمل الشاق ووظائف التدريب الرياضي أو تحتاج إلى درجة معينة من القوة . في حين لا تتطلب بعض الوظائف سوى درجة متواضعة من اللياقة الصحية بحيث يمكن شغلها ببعض المعوقين مثلاً. وتحدد شروط اللياقة الصحية عادة الهيئات الطبية المختصة التي تحددها أنظمة الخدمة المدنية^(٢) .

ثالثاً: الشروط العلمية

قد تقتضي الوظيفة العامة توافر بعض المؤهلات العلمية أو الفنية في المرشح، وهذه المؤهلات تختلف باختلاف الوظيفة، وقد نصت فقره (٥) من المادة السابعة من قانون رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) على أن يكون المرشح ((حائزاً على شهادة دراسية معترف بها)) ويعتبر هذا الشرط حداً أدنى للتعين في الوظائف العامة .

ويوجد عدد كبير من الوظائف يشترط فيها أن يكون المرشح حاصلاً على درجة علمية من نوع معين، كالطبيب والمهندس والمدرس في الجامعة^(٣) .

يتساوى جميع المؤهلين لتولي الوظائف العامة أمام هذه الشروط وبالتالي فقدان أحد هذه الشروط يؤدي إلى إقصائه من الوظيفة العامة بأمر من سلطة التعيين، وهذا ما أكدته أحكام هيئة إنضباط موظفي إقليم كردستان، فقد جاء في قرار للهيئة (.....) لأن تقديم الوثيقة المزورة من قبل المدعي إبتداء عند التعيين يؤدي إلى إفتقاده شرطاً من شروط التوظيف، وحيث أن قرارات التعيين في الوظائف المستندة إلى وثائق ثبت أنها مزورة تعد من القرارات المدعومة وجزؤها سحب القرار وأن جهة التعيين ملزمة بإقصاء الموظف عن الوظيفة وليس عزله منها وذلك إستناداً إلى حكم المادة ٦٢ من قانون الخدمة المدنية المرقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل التي نصت على أنه (إذا ثبت بأن شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين ٧ و ٨ من هذا القانون لم تكن متوفرة كلها أو قسم منها في الموظف عند تعيينه لأول

١- شاب توما منصور، المصدر السابق ، ٣١٣ .

٢- مصطفى سالم مصطفى النجفي ، المصدر السابق، ص ١١٤ .

٣- شاب توما منصور، المصدر السابق ، ص ٣١٤ .

مرة يجب اقصاؤه بأمر من سلطة التعيين) لذا قررت الهيئة وبالإتفاق الحكم بإلغاء الأمر الوزاري المرقم ٢٥٦٥ في ١١ / ٤ / ٢٠١٤ الصادر من وزير الإعمار والإسكان اضافة لوظيفته لعدم تطابق التكييف القانوني الوارد في الأمر أعلاه مع واقعة التزوير المنسوبة إلى المدعي وفرض الأثر القانوني الصحيح التي هو الإقصاء من الوظيفة لثبوت تقديم المدعي وثيقة مزورة لدائرته.....^(١) .

المطلب الثاني

حالات إنتهاء الرابطة الوظيفية

مما لا شك فيه أن العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ليست أبدية، وإنما لا بد أن يأتي اللحظة التي تنتهي فيها هذه العلاقة، إذا تحققت أسباب معينة، لا يستطيع الموظف بوجودها البقاء في الوظيفة، ومن هذه الأسباب ما يصدر بناء على طلب الموظف، ومنها أسباب يحددها القانون على سبيل الحصر^(٢)، حيث تنتهي خدمة الموظف وتقطع صلته بالوظيفة نهائياً لأسباب مختلفة نصت عليها قوانين الخدمة المدنية والملاك والتقاعد^(٣)، وستعرض لهذه الأسباب في الفروع التالية :-

الفرع الأول

الإستقالة

هي إبداء الموظف رغبته بترك العمل الوظيفي نهائياً ولا تتم إلا بموافقة الإدارة^(٤) . وهي على نوعين:

- ١- قرار هيئة إنضباط موظفي الإقليم العدد ٣٢ / الهيئة الإنضباطية / ٢٠١٣ في ١٠ / ٧ / ٢٠١٤، قرار غير منشور.
- ٢- مازن محمد طاهر محمد حسين الحسني، المصدر السابق، ص ١٧٥ .
- ٣- شاب توما منصور، المصدر السابق، ص ٣٨٣ .
- ١- ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، دار الكتب للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، بغداد ١٩٩٦، ص ١٣٤ .

أولاً: الإستقالة الصريحة

نظمت التشريعات الوظيفية في العراق، أحكام إستقالة الموظفين بإعتبارها حقاً له كفله المشرع بالنص على أن للموظف أن يستقيل من وظيفته، وحيث أن علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين، وليست علاقة تعاقدية، ولذلك لا تكفي إرادته المنفردة وحدها لترتيب أثر فوري على تقديم الإستقالة بمجرد تحقق هذه الواقعة . وإنما يتوقف حدوث هذا الأثر المنهني لخدمة الموظف على القرار الصادر من جهة الإدارة بقبولها صراحة، ومع ذلك، فإذا كان للموظف الحق في تقديم الإستقالة متى شاء، فإنه من ناحية أخرى، له الحق في أن يعدل عنها بحريته وإختياره، ولكن عدول الموظف لاينتج أثره إلا إذا أتصل بعلم الإدارة قبل قبول الإستقالة صراحةً أو ضمناً، حيث يعتبر ذلك تنازلاً من الموظف^(١) .

إن سلطة الإدارة في قبول الإستقالة تختلف من تشريع لآخر في هذا المجال، ففي التشريع العراقي يتعين على المرجع المختص أن يبيت في إستقالة الموظف خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً، ويعتبر الموظف منفكاً بإنتهائها، إلا إذا صدر أمر القبول قبل ذلك، وإذا قدم إستقالته وعين فيها موعداً للقبول، فيجوز قبولها من تاريخ ذلك الموعد أو قبله^(٢) .

ثانياً: الإستقالة الحكيمة (الضمنية)

إن الأصل في الإستقالة هو الإعلان صراحة عن رغبة الموظف العام في ترك الخدمة، مع ذلك يوجد حالات معينة، إذا توافرت إحداها، فإن ذلك يعتبر قرينة على أن الموظف مستقيل حكماً، وهذا ما يسمى بالإستقالة الحكيمة أو الضمنية .

وتكاد أغلب التشريعات الوظيفية تقر هذه الإستقالة، فالمشرع العراقي أعتبر عدم إلتحاق الموظف المنقول بالوظيفة خلال سبعة أيام من تأريخ التبليغ مستقياً .

وكذلك يُعتبر الموظف المنقطع عن الدوام بعد إنتهاء إجازته من دون عذر مشروع خلال مدة أقصاها عشرة أيام من تأريخ إنتهاء الإجازة مستقياً، أو الموظف المنقطع عن الوظيفة مدة تزيد على عشرة أيام^(٣) .

أما في إقليم كردستان -العراق، إذا أنقطع الموظف عن دائرته بدون عذر مشروع لمدة ثلاثين يوماً خلال السنة التقويمية سواء كان الإنقطاع بصورة مستمرة أو متقطعة يعتبر مستقياً^(١) .

٢- مازن محمد طاهر محمد حسين الحسيني، المصدر السابق ، ص ١٩٠ .

٣- المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل .

١- المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .

الفرع الثاني

الإستغناء عن خدمات الموظف خلال مدة التجربة

يكون الموظف عند أول تعيينه في الوظيفة تحت التجربة لمدة سنة واحدة لتتأكد الدائرة التي تم تعيينه فيها من كفاءته وصلاحيته للعمل الوظيفي. فإذا تأكدت من كفاءته بعد مرور مدة السنة تصدر أمراً بتثيته في الدرجة التي تم تعيينه فيها. وإذا لم تتأكد من ذلك فتجدد مدة التجربة ستة أشهر أخرى. أما إذا تأكد لدائرتهم خلال مدة التجربة أنه لا يصلح للعمل المعين فيه فتصدر أمراً بالإستغناء عن خدماته للموظف في هذه الحالة أن يعترض على ذلك لدى مجلس الإنضباط العام خلال ثلاثين يوماً من تأريخ تبليغه بالأمر. أما إذا مرت المدة المحددة ولم تتخذ الإدارة قراراً بالإستغناء عن خدمات الموظف فإنه يعد مثبتاً في وظيفته بحكم القانون ولا يجوز للإدارة بعد ذلك إنهاء خدمته إستناداً إلى صلاحيتها بإنهائها خلال فترة التجربة^(٢).

وهذا ما أكدته أحكام مجلس شوري الدولة بالنص على أنه (يُعتبر الموظف مثبتاً في وظيفته بعد مضي سنة على تأريخ مباشرته بحكم القانون، ولم تصدر الإدارة قرار تمديد تجربته عند إكماله السنة، إذ إن سكوت الإدارة يعتبر قراراً ضمناً إدارياً بثبوت كفاءته في الوظيفة)^(٣).

الفرع الثالث

الإحالة على التقاعد

تتضمن قوانين الخدمة المختلفة قواعد تنظم تقاعد الموظفين وتجعله وجوبياً بعد سن معينة. وفي ذلك مكافأة للموظف الذي أفنى زهرة شبابه في الخدمة الإجتماعية وضمناً من المجتمع لأحد أعضائه الذين خدموه ومراعاة للجوانب الإنسانية التي تجعل الإنسان بعد سن معين غير قادر على العطاء فتصاب قواه وقدراته البدنية والعقلية بالوهن والضعف وهذه سنة الحياة^(٤).

٢- المادة الاولى من قانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٢ ، مجموعة القوانين والقرارات الصادر عن المجلس الوطني لكوردستان العراق للفترة ٢٠٠٢/١/١ لغاية ٢٠٠٢/١٠/٣ ، المجلد السابع ، الطبعة الاولى ، ٢٠٠٣ ، ص ٩٢ .

٣- ماهر صالح علاوي الجبوري، المصدر السابق ، ص ١٣٥ .

٤- قرار رقم (٢ / إنضباط تمييز / ٢٠٠٤) في ١٩ / ١ / ٢٠٠٤، أشار إليه مازن محمد طاهر محمد حسين الحسني، المصدر السابق، ص ١٩٧ .

١- ماهر صالح علاوي الجبوري ، المصدر السابق ، ص ١٣٦ .

وتختلف التشريعات الوظيفية في تحديد بلوغ السن القانونية لإنهاء خدمة الموظف العام، ومنها التشريع العراقي، حيث نص على أن: تنتهي خدمة الموظف العام، وتحتّم إحالة الموظف على التقاعد في إحدى الحالتين، عند إكماله الثالثة والستين من العمر، وهي السن القانونية للإحالة إلى التقاعد بغض النظر عن مدة خدماته مالم ينص القانون على خلاف ذلك، وتنتهي - كذلك - إذا أقرت اللجنة الطبية الرسمية المختصة عدم صلاحيته للخدمة وبلوغ هذه السن تنتهي خدمة الموظف بقوة القانون . وتكون الإحالة على التقاعد وفقاً للمعايير التي يحددها القانون^(١) .

الفرع الرابع

الوفاء

تنتهي الرابطة الوظيفية عند وفاة الموظف، وقد نصت على هذا التشريعات الوظيفية جميعها، وهذا السبب من أسباب إنتهاء خدمة الموظف العام ويقع من دون تدخل الإدارة والموظف العام، لأن الوفاة بيد الله سبحانه وتعالى، الموظف الذي يتوفى أثناء الخدمة يحال على التقاعد ويستحق خلفه الحقوق التقاعدية إذا كان له الحق في ذلك^(٢) .

٢- مازن محمد طاهر محمد حسين الحسني، المصدر السابق، ص ١٧٨-١٧٩ .

٣- ماهر صالح علاوي الجبوري ، المصدر السابق ، ص ١٣٧ .

المبحث الثاني

ماهية سحب اليد من الوظيفة

تعد الإجراءات التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام في وظيفته بالغ الأهمية، لتأثيرها على الموظف العام والمرفق العام على حد سواء، وعادة تستتبع تلك الإجراءات التأديبية إجراءات أخرى تكون تابعة لها ومرتبطة بها، وسحب اليد للموظف العام من وظيفته هو أحد تلك الإجراءات^(١)، ولمعرفة المقصود بسحب اليد والجهة المختصة بإصداره وحالاته، هذا ما سنحاول الإجابة عنه في هذا المطالب الآتيه .

المطلب الأول

تعريف سحب اليد والجهة المختصة بإصداره

في هذا المطلب سنتناول تعريف سحب اليد والجهة المختصة بإصداره وكما يلي :

الفرع الأول

تعريف سحب اليد

لا بد لمعرفة المقصود بسحب يد الموظف من الوظيفة من معرفة ما قيل في تعريفه لغةً وإصطلاحاً، وهذا ما سنبحثه في هذا الفرع وكما يلي:

أولاً: سحب اليد لغة:

١. سحب يده من المسألة: أَي كَفَّ عَنِ التَّنَحُّلِ فِيهَا
٢. نَافِضٌ يَدَهُ مِنْ كُلِّ مَسْئُولِيَّةٍ
٣. مُمْتَنِعٌ عَنِ الِاسْتِمْرَارِ فِيهَا بِتَرْكِهَا
٤. اِنْسَحَبَ مِنْ كُلِّ مَسْئُولِيَّةٍ
٥. تَخَلَّى عَنْ، تَرَكَ، اِنْسَحَبَ الْجَيْشُ مِنَ الْمَعْرَكَةِ، لَمْ يَنْسَحِبْ مِنْ عَمَلِهِ مُصَادَفَةً^(٢)

١- قيس محمد خلف الجبوري ، الوقف الاحتياطي للموظف العام عن العمل ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٧ ، ص ٤٣ .

٢- [كتاب/ جامع المعانى .https://www.almaany.com](https://www.almaany.com) تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٤/٩

ثانياً: سحب اليد اصطلاحاً:

ورد سحب اليد في العديد من قوانين الإنضباط العراقية والقوانين المنظمة للوظيفة العامة، بدون أن تورد تعريفاً له - بإستثناء القانون السوري - بل ترك ذلك الأمر للفقهاء والقضاء ليتولى التعريف وفقاً لمجريات العمل الإداري، وقد أستخدمت بعض التشريعات العربية كالمصري والإماراتي تعبير (الوقف الإحتياطي عن العمل) للدلالة على مصطلح سحب اليد فيما أستخدمت تشريعات أخرى كالسوري والسعودي تعبير (كف اليد) للدلالة على هذا المصطلح^(١).

أما المشرع العراقي فقد أستخدم مصطلح (سحب اليد) في قانون إنضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة (١٩٩١)^(٢) المعدل، فيما كان قد أستخدم تعبير (كف اليد) في قانون إنضباط موظفي الدولة رقم (٤١) لسنة (١٩٢٩) الملغى^(٣)، ويمكن بيان تعريفه كما يلي:

تناول القضاء الإداري العراقي تعريف سحب اليد من الوظيفة في العديد من الأحكام التي أصدرتها، ففي قرار لمجلس شوري الدولة جاء فيه (.....) وحيث إن سحب اليد هو إبعاد الموظف عن عمله جبراً بصورة مؤقتة وذلك لدواعي المصلحة العامة أو للتحقيق أو بسبب توقيفه من جهة ذات إختصاص....^(٤).

كما جاء في قرار آخر لمجلس شوري الدولة (.....) وحيث أن سحب اليد هو إجراء إحترازي تلجأ إليه الإدارة بقصد إبعاد الموظف عن المرفق العام عندما تكون هناك إجراءات تأديبية أو جنائية متخذة في مواجهته فيمتنع عليه من مباشرة وظيفته طيلة مدة التوقيف.....^(٥).

ويلاحظ على التعريفات التي أوردها القضاء الإداري في العراق لسحب اليد أنها دلت على أنه إجراء إحتياطي يقتضي إبعاد الموظف عن عمله من قبل الإدارة، وأن للإدارة سلطة واسعة في سحب يد الموظف عن عمله، وأن القضاء جعل الحالات التي يجوز على أساسها

١- عثمان سلمان غيلان العبودي، شرح أحكام قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل، دار الكتب والوثائق، بغداد، الطبعة الأولى، ص ٥٢٠.

٢- المادتين (١٦، ١٧) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل.

٣- عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص ٥٢١.

٤- قرار مجلس شوري الدولة رقم ٢٠١٤/١٦، في تاريخ ٢٠١٤/١/١٢، نقلاً عن قيس محمد خلف الجبوري، المصدر السابق، ص ٤٩.

٥- قرار مجلس شوري الدولة رقم (١٠ / ٢٠٠٨) في تاريخ ٢٢ / ١ / ٢٠٠٨، قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٨، ص ٥٠.

للإدارة سحب يد الموظف واسعة بحيث لم يحددها بحالات معينة، وإنما جعلها لدواعي المصلحة العامة، ومعلوم أن مفهوم المصلحة العامة واسع وتستطيع الإدارة من خلاله القيام بالكثير من الأعمال وإتخاذ الكثير من القرارات بدافع المصلحة العامة.

الفرع الثاني

الجهة المختصة بإصدار قرار سحب يد الموظف

من أهم الأسس التي يقوم عليها سحب يد الموظف من الوظيفة أن تحدد السلطة المختصة بإصدار هذا الإجراء باعتباره قراراً إدارياً نهائياً .

فقد نصت الفقرة (أولاً) من المادة (١٧) من قانون إنضباط موظفي الدولة على أن ((لوزير ورئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (٦٠ يوماً...))، وبذلك فإن التشريع العراقي قد حدد الجهة المختصة بسحب يد الموظف من الوظيفة وبالتالي فلا يجوز لأية جهة أخرى أن توقف الموظف عن العمل لأي سبب كان، إذ يجب على جميع جهات الإدارة الخضوع للنص القانوني الوارد في هذا الشأن، ولما تقدم فإن السلطة المختصة بسحب اليد في التشريع العراقي هي: الوزير ومن في حكمه، ورئيس الدائرة ومن في حكمه .

أولاً: الوزير ومن في حكمه:

ورد النص على المقصود بالوزير في عدد من القوانين مثل قانون إنضباط موظفي الدولة، وقانون الخدمة المدنية، وكذلك ورد النص على المقصود منه في قانون وزارة الحكم المحلي رقم (١٦٤) لسنة (١٩٧٩)، والذي جاء في الفقرة (أولاً) من المادة (٥) منه ((أولاً: الوزير هو الرئيس الأعلى للوزارة والمسؤول عن أعمالها، وتصدر عنه القرارات والأوامر والتعليمات في كل ما له علاقة بمهام الوزارة وتقسيماتها وصلاحياتها، وسائر شؤونها الفنية والمالية والإدارية والتنظيمية ضمن أحكام القوانين والأنظمة والتعليمات المرعية))^(١).

وقد عرفه بعض الفقه بأنه (الرئيس الأعلى للوزارة، ويعد المسؤول الأول عن إدارتها وتنفيذ مهامها كافة، لذا يمارس الصلاحيات المالية والإدارية والإنضباطية كافة)^(٢) .

فالوزير المختص بالإضافة إلى توقيع العقوبات الإنضباطية، له سلطة سحب يد الموظف إذا تطلبت مصلحة التحقيق أو المصلحة العامة ذلك بموجب قانون إنضباط موظفي الدولة. وقد منحت بعض القوانين رؤساء بعض الدوائر صلاحية الوزير المختص وإن كانت

١- قيس محمد خلف الجبوري، المصدر السابق، ص ٨٠ .

٢- عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص ١٤ .

مرتبطة بوزارة، وعندئذ يملك رؤساء هذه الدوائر كل الصلاحيات الممنوحة للوزراء فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون الخدمة المدنية وقانون إنضباط موظفي الدولة، ومنها الأحكام المتعلقة بسحب اليد، ومن هذه القوانين قانون ديوان الرقابة المالية رقم (٣١) لسنة (٢٠١١) والذي نص في الفقرتين (ثانياً وثالثاً) من المادة (٢٢) منه على أنه (ثانياً: رئيس الديوان بدرجة وزير يعين لمدة اربع سنوات. ثالثاً: لرئيس الديوان صلاحية وزير المالية فيما يتعلق بشؤون الديوان وملاكه وموازنته). وبذلك فإن المشرع قد أعطى لرئيس ديوان الرقابة المالية مرتبة إدارية تضاهي مرتبة الوزير في وزارته فيما يتعلق بديوان الرقابة المالية وموظفيه كما هو الحال بالنسبة لصلاحية أي وزير بوزارته وملاكها^(١).

ثانياً: رئيس الدائرة ومن في حكمه:

ورد النص على توضيح المقصود برئيس الدائرة في قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل، في الفقرة (ثانياً) من المادة (١) والتي نصت على أن ((رئيس الدائرة: وكيل الوزارة ومن هو بدرجته من أصحاب الدرجات الخاصة ممن يديرون تشكيلة معينة والمدير العام أو أي موظف آخر يخوله الوزير صلاحية فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون)).

يلاحظ أن المشرع قد حدد المقصود برئيس الدائرة على سبيل الحصر، وهم كل من وكيل الوزير، ومن هو بدرجته من أصحاب الدرجات الخاصة، و(المدير العام)، وأي موظف آخر يخوله الوزير صلاحية فرض العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، وبذلك فإن لوكيل الوزارة ومن هو بدرجته الحق في فرض العقوبات الإنضباطية المنصوص عليها في قانون إنضباط موظفي الدولة، ومنها سلطة سحب يد الموظف العام وإذا صدر قرار (سحب اليد) من موظف غير مختص فإنه يكون معيباً بغيب الإختصاص، وبالتالي يجوز الطعن فيه بدعوى الإلغاء^(٢).

ثالثاً: الجهات التي تملك إقتراح سحب اليد

نصت الفقرة (ثانياً) من المادة (١٧) من قانون إنضباط موظفي الدولة على أن ((للجنة أن توصي بسحب يد الموظف في أية مرحلة من مراحل التحقيق)).

١- قيس محمد خلق الجبوري، المصدر السابق، ص ٨١ .

٢- غازي فيصل مهدي ، شرح أحكام قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ، الطبعة الأولى، دار الكتب والوثائق بغداد ، ٢٠٠٠، ص ٧٥ .

وبذلك فإنه يمكن للجنة التحقيق التي تشكل في الدوائر والوزارات، أن توصي بسحب يد الموظف إذا رأت من خلال التحقيق الذي تجريه مع الموظف أن بقاءه في الوظيفة من شأنه أن يؤثر على سير التحقيق أو على المصلحة العامة .

وإستناداً إلى القواعد العامة فإنه يمكن للمحكمة أو السلطة القضائية أن توصي الوزير أو رئيس الدائرة بوقف الموظف محل المحاكمة أو التحقيق القضائي عن العمل تيسيراً لإجراء التحقيق وإبعاد الموظف عن التأثير أو إخفاء شئ من وقائعه بما قد يكون له من سلطة الوظيفة^(١) .

مما تقدم نخلص إلى أن المشرع قد حدد الجهة المختصة بسحب يد الموظف في نصوص تشريعية، ولم يترك هذا الأمر للأراء الفقهية وأحكام القضاء، وهذا بالتأكيد أتجاه يحمده عليه .

المطلب الثاني

أنواع سحب اليد

حدد المشرع العراقي في قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) حالتين لسحب يد الموظف، أولهما وجوبي يتم بحكم القانون وقد نصت عليه المادة (١٦) من القانون، أما الثاني فجوازي يخضع للسلطة التقديرية للإدارة^(٢) وقد نصت عليه الفقرة (أولاً) من المادة (١٧) من القانون، لذا سنتناول الموضوع في فرعين نخصص الأول لسحب اليد الوجوبي فيما نبحت في الثاني سحب اليد الجوازي.

الفرع الأول

سحب اليد الوجوبي

نصت المادة (١٦) من قانون إنضباط موظفي الدولة على ((إذا أوقف الموظف من جهة ذات إختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف)) .

من النص أعلاه يتبين أنه على الإدارة أن تقوم بسحب يد الموظف عند توقيفه من جهة ذات إختصاص ويكون قرار سحب يد الموظف بقوة القانون، وليس للإدارة في ذلك سلطة تقديرية . والمراد بجهة ذات إختصاص هو القضاء، إذ لم ينص لأي جهة أخرى الحق في

١- قيس محمد خلف الجبوري، المصدر السابق، ص ٨٥-٨٦ .

٢- عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص ٥٢٩ .

توقيف الأشخاص وتحت أي مبرر غير القضاء، عند إجراء تحقيق معه لإتهامه بجريمة من الجرائم المنصوص عليها في القوانين العقابية النافذة^(١)، إذ لا يجوز توقيف أحد أو التحقيق معه إلا بموجب قرار قضائي^(٢).

أي أن المشرع أوجب سحب يد الموظف من وظيفته، فتعبير (على دائرته) يفيد الوجوب، ولهذا يسمى ب(السحب الوجوبي) كونه لا يدع مجالاً للإدارة بسحب يد الموظف أو عدم سحبه من الوظيفة، بل تصبح ملزمة معه بإصدار قرار سحب ذلك الموظف الموقوف، متى تم وقفه من جهة ذات إختصاص^(٣) .

إن سحب يد الموظف في الحالة المشار إليها يتم بقوة القانون، وعلى هذا فإن القرار الإداري الصادر بسحب اليد يعد قراراً معلناً لا منشئاً وبالتالي فإنه لا مانع من نفاذه بأثر رجعي، أي إعتباراً من تأريخ التوقيف، هذا وأن الإدارة ليست مخيرة في سحب اليد هذا بل ملزمة بإجرائه فور علمها بتوقيف الموظف . أما إذا إمتنعت الإدارة عن إتخاذ هذا القرار فإن إمتناعها يعد قراراً إدارياً سلبياً يجوز الطعن فيه بالإلغاء^(٤) .

ويذهب بعض من الفقه الى القول، أنه في حالة سحب اليد الوجوبي ليس هناك ضرورة لإصدار أمر إداري لأنه مقرر بموجب القانون، وإن هذا الأمر الصادر بسحب اليد مجرد أمر كاشف لحكم القانون ويتجه البعض الأخر، الى ضرورة إصدار قرار سحب اليد للموظف الموقوف وذلك لإستقرار الأوضاع الإدارية^(٥)، وضمان للموظف في حقه بالمباشرة في دائرته، ويكون على بينة مما له أو عليه، ويثبت حقه بإستلام أنصاف رواتبه في حالة الإفراج عنه أو براءته .

أما بالنسبة للموظف الذي يعتقل من القوات متعددة الجنسيات في العراق فيمكن شموله بأحكام سحب اليد الواردة في قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام بإعتبار أن الإعتقال تم على يد جهة ذات إختصاص بمقتضى التشريعات النافذة وقد أخذ مجلس شوري الدولة بقراره المرقم ٧٨ / ٢٠٠٦ الصادر في ٥ / ١٢ / ٢٠٠٦ بذلك حيث ورد فيه (.....)

١- لفته هامل العجيلي ، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة (إجراءاته و ضماناته و حجته) ، دار السنهوري ،

بيروت ، ٢٠٢١ ، ص ٨٣ .

٢- المادة (٣٧ / أولاً / ب) دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ .

٣- عمار عباس الحسيني ، دليل الموظف والإدارة الى التحقيق الإداري وإجراءاته ، الطبعة الأولى ، دار الكتب

والوثائق ، بغداد ، ٢٠١٤ ، ص ١٦٥ .

٤-غازي فيصل مهدي ، المصدر السابق ، ص ٧٣ .

٥- عادل الطبطبائي ، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد ، جامعة الكويت ، ١٩٨٣ ، ص ٣٢٨ .

وتأسيساً على ما تقدم من أسباب يرى المجلس أن القوات متعددة الجنسيات تعد جهة ذات إختصاص عند تطبيق أحكام المادتين (١٦) و (١٧) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) إذا ثبت إعتقال الموظف من تلك الجهة عن طريق إجراء التحقيق الأولي من لجنة تؤلف لهذا الغرض^(١) .

كذلك في قراره المرقم (٦٨) في ٢١ / ٥ / ٢٠٠٨ إذ جاء فيه (أن القوات متعددة الجنسيات تعد جهة ذات إختصاص عند تطبيق أحكام المادة (١٦) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام وبالتالي يستحق الموظف أنصاف رواتبه إذا تم توقيفه من تلك الجهة)^(٢) .

وكما جاء في قرار لمجلس شوري إقليم كردستان برقم ٢٩/الهيئة الانضباطية/٢٠٢١ في ٢٤/٨/٢٠٢١ (و حيث إذا اوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة مدة التوقيف مادة (١٦) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام وبعد التمعن من الامر المطعون فيه فقد تبين للهيئة بأنه تحديداً فى الفقرة (١) منه صدر بشكل مخالف لحكم المادة (١٦) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام متعسف تجاه المدعى لذا فان للمدعى سند من القانون مما يستوجب الغاء الفقرة (١) من الامر المطعون فيه)^(٣) .

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

١- عثمان سليمان غيلان العبودي ، المصدر السابق ، ص ٥٣٢ .

٢- قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٨ ، المصدر السابق ، ص ١٩١ .

٣- قرار لمجلس شوري إقليم كردستان بالعدد ٢٩/الهيئة الإنضباطية/٢٠٢١ فى ٢٤/٨/٢٠٢١ غير منشور .

الفرع الثاني

سحب اليد الجوازي

لقد أجاز المشرع للإدارة سحب يد الموظف، فقد نصت المادة (١٧) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل على أنه (أولاً: للوزير ورئيس 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 في الفعل الذي أحيل من أجله على التحقيق، ثانياً: للجنة أن توصي بسحب يد الموظف في أية مرحلة من مراحل التحقيق) . وبذلك فإنه يشترط لإصدار قرار سحب يد الموظف أن يكون هناك تحقيق مع الموظف المراد سحب يده من الوظيفة، وأن يكون هذا السحب لمصلحة التحقيق أو المصلحة العامة^(١)، وهو ما سنتناوله فيما يلي :-

أولاً : أن يكون هناك تحقيق مع الموظف

من نصوص المادتين (١٦ ، ١٧) من قانون إنضباط موظفي الدولة نلاحظ أن المشرع أشتراط لسحب يد الموظف أن يكون هناك تحقيق مع الموظف لكي يتم سحب يده، إذ لا يجوز سحب يده لأي سبب آخر لإن الموظف يتمتع بمجموعة من الحقوق التي تمنع فرض أية عقوبة أو إتخاذ أي إجراء بحقه إذا لم تتوافر الأسباب التي توجب إتخاذ تلك العقوبة أو ذلك الإجراء بحق الموظف، ومن ذلك سحب يده .

ثانياً : أن يكون سحب اليد لمصلحة التحقيق أو المصلحة العامة

المشرع منح الإدارة سلطة سحب يد الموظف وفقاً لتقديرها إذا وجدت أن بقاءه في الوظيفة قد يؤثر على سير التحقيق، والحكمة من تخويل الإدارة هذا الحق هي أن بقاء الموظف في وظيفته أثناء سير التحقيق قد يعوق القائمين بالتحقيق من الوصول للحقيقة، لأنه قد يؤثر على الشهود أو يغير معالم الجريمة أو يمحو آثارها، أو أن يأتي غير ذلك مما يؤثر تأثيراً ضاراً على سير التحقيق^(٢)، ويرى جانب من الفقه أن عبارة المصلحة العامة غامضة

١- قيس محمد خلف الجبوري ، المصدر السابق ، ص ٩٠ .

٢- عدنان عاجل عبيد ، ضمانات الموظف السابقة لفرض العقوبة التأديبية، الطبعة الأولى ، المركز العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠١٨ ، ص ٢٣٨ .

وعامة ويمكن فتح أبواب التقدير لدى سلطة الإدارة على مصاريعها ولذلك ينبغي عدم الأخذ بالمعنى الواسع لها وتفسيرها على أنها تعني مصلحة المرفق العام الذي يعمل فيه الموظف^(١) .

ونجد أن القضاء الإداري العراقي قد أتجه إلى تأييد ما جاء في التشريع، حيث قضى في حكم له بأن (وحيث 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)^(٢) .

١- عبد الفتاح حسن ، التأديب في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٤ ، ص ١٥٤ .
٢- قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٨ ، قرار مجلس شوري الدولة رقم (٧١) في ١ / ١٠ / ٢٠٠٨ ، المصدر السابق ، ص ٩٥ .

المبحث الثالث

آثار سحب يد الموظف العام من الوظيفة

يترتب على قرار سحب اليد آثار على الحالة المادية والاجتماعية للموظف من خلال ما يتم إسقاطه من راتبه طيلة فترة سحب يده، وكما أن هذا القطع من الراتب سيكون له الأثر الكبير على عائلة الموظف^(١).

لذا سنتناول في هذا المبحث الآثار القانونية المترتبة على سحب يد الموظف من الوظيفة وكذلك سنتطرق إلى دراسة إنتهاء آثار سحب اليد .

المطلب الأول

آثار سحب اليد على الراتب والترفيح

يعد سحب اليد إسقاطاً مؤقتاً لولاية الموظف عن الوظيفة وبما يعني منعه من مباشرة مهام وظيفته^(٢)، ولهذا تتأثر حقوقه تبعاً للنتيجة التي يؤول إليها قرار سحب اليد، ولتوضيح ذلك سنتناول في هذا المطلب أثر سحب اليد على راتب الموظف وعلى الترفيح .

الفرع الأول

أثر سحب اليد على راتب الموظف

إن سحب يد الموظف من الوظيفة لفترة معينة سيؤثر على راتبه، ولم ينص المشرع العراقي على تعريف الراتب في قانون الخدمة المدنية، إلا أنه جاء على تعريفه في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) في الفقرة (سادس عشر) من المادة (١) منه والتي نصت على أنه ((الراتب الذي يتقاضاه الموظف اثناء الخدمة التقاعدية بدون مخصصات))، وإن فترة الخدمة التقاعدية هي الفترة التي يقضيها الموظف في الوظيفة التي يشغلها، منذ تعيينه وحتى تقاعده .

كما عرفه بعض الفقه بأنه (مبلغ نقدي من المال يحصل عليه الموظف من وظيفته بصفة دورية في كل شهر ويكون مستحقاً عند مباشرته لوظيفته من دون المخصصات سواء كانت ثابتة أو غير ثابتة)، أي أن المخصصات التي يحصل عليها الموظف جراء قيامه

١- عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص ٥٣٨ .

٢- عمار عباس الحسيني، المصدر السابق، ص ١٦٧ .

بأعمال وظيفته لا تدخل ضمن مسمى الراتب الأساسي . ويستحق الموظف هذا الراتب من تاريخ مباشرته لمهام وظيفته وليس من تاريخ صدور قرار تعيينه فيها^(١) .

وبموجب أحكام المادة (١٨) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام فإن الموظف المسحوب يده من الوظيفة يتقاضى نصف راتبه خلال مدة السحب .

ويذهب رأي في الفقه إلى أنه يراد بالراتب في هذا المورد، الراتب الأساسي والمخصصات التي يستحقها الموظف، أي أن تصرف للموظف المسحوب يده أنصاف راتبه كاملاً مضافاً إليه المخصصات التي يستحقها^(٢)، إلا أن جانب من الفقه يذهب إلى عدم شمول المخصصات^(٣) .

أما الاتجاه القضائي يذهب إلى أنه يشمل الراتب المقرر للموظف دون المخصصات، وإن مجلس شورى الدولة في قراراته أكد فيها على أن أنصاف الرواتب التي يستحقها الموظف المسحوب يده لا يشمل المخصصات، إذ إن المخصصات التي يستحقها الموظف هي بسبب ممارسته لعمله الوظيفي وبالتالي فإنه لا يستحقها خلال فترة سحب يده من الوظيفة، ومنها قراره الذي جاء فيه (لا يستحق الموظف المسحوب اليد وفق المادتين (١٦) و (١٧) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) 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)^(٤) .

وكذلك قراره الذي جاء فيه (لا يستحق الموظف المسحوب اليد مخصصات الخطورة خلال مدة سحب اليد)^(٥) . وبرز المجلس فتواه هذه بعدد من الحجج منها إن الخطورة هي تهديد بأذى يلحق النفس والمال 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، لذا ترى المجلس أن الموظف مسحوب

٣- قيس محمد خلف الجبوري، المصدر السابق، ص ١١١-١١٢ .

١- غازي فيصل مهدي، المصدر السابق، ص ٧٦ .

٢- قيس محمد خلف الجبوري، المصدر السابق ١٢٠.

٣- دليل التشريعات القانونية الخاصة بالوظيفة العامة، قرار رقم (٢٠٠٧/٧١) في ١٠ / ١٠ / ٢٠٠٧، المصدر السابق ، ص ٩٤ .

٤- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨، قرار رقم (٢٠٠٨ / ١٢٩) في ٢٦ / ١٠ / ٢٠٠٨ ، المصدر السابق ، ص ٣٣٥ .

اليد لا يستحق مخصصات الخطورة خلال مدة سحب^(١). ولكون المادتين (١٨، ١٩) من قانون إنضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل لم تتطرق إلى المخصصات، ولوجود أختلاف في شأن مصطلح الراتب، لذا نقترح على المشرع بالتدخل وتعديل تلك المادة وتوضيحها بشكل أفضل .

أما ما يتعلق بأنصاف الرواتب الموقوفة التي لم تدفع للموظف خلال فترة سحب يده فأن مصيرها يتحدد في ضوء النتائج التي يسفر عنها التحقيق في الفعل الذي أحيل الموظف من أجله على التحقيق، ووفقاً للأحكام التي أوردها المادة (١٩) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) فأن ذلك يكون على النحو الآتي:

أولاً: في حالة فصل أو عزل الموظف مسحوب اليد فلا يدفع له شيء من الراتب المتبقي (الموقوف)، سواء كان فصل الموظف أو عزله مستنداً إلى قانون الإنضباط أو غيره من القوانين، وسواء كان الفصل أو العزل ناتجاً عن محاكمته تأديبياً (إنضباطياً) أو كان بقوة القانون كأثر لحبسه بعقوبة مقيدة للحرية^(٢) .

ويجب أن يكون قرار الفصل أو العزل المبرر لحرمان الموظف المسحوب يده من أنصاف الراتب ناتجاً عن الأسباب التي سحبت يد الموظف من أجلها، وعليه فإذا كان قرار الفصل أو العزل لا يستند إلى تحقيقات، أو كان لأسباب غير الأسباب التي سحبت يد الموظف من أجله، فإن هذا الموظف يستحق أنصاف رواتبه الموقوفة بالرغم من صدور القرار بفصله أو عزله^(٣).

ثانياً: في حالة معاقبة الموظف المسحوب يده بعقوبة إنقاص الراتب أو تنزيل الدرجة

من الواضح أن هاتين العقوبتين تؤثران في مقدار الراتب الذي سيتقاضاه الموظف، لذا فإن العقوبة هنا ستنفذ من تاريخ سحب يده، أي خصم المبلغ المطلوب (عقوبة) ثم يُدفع له الباقي من أنصاف رواتبه^(٤)، وهذا يعني احتفاظ الموظف بالأنصاف الموقوفة من راتبه، وعلى الإدارة إعادتها إليه بعد أستقطاع ما تقتضيه عقوبتا انقاص الراتب وتنزيل الدرجة من مبالغ واعتباراً من تاريخ سحب اليد. أي أن على الإدارة أن تجري مقاصة في هذا الاحتمال بين ما

١- عمار عباس الحسيني، المصدر السابق، ص ١٦٩ .

٢- المادة (١٩ / أولاً) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

٣- قيس محمد خلف الجبوري، المصدر السابق، ص ١٢٢ .

٤- عمار عباس الحسيني، المصدر السابق، ص ١٦٩ .

يستحق الموظف من الأنصاف الموقوفة وما يجب استقطاعه من راتبه من مبالغ تنفيذاً للعقوبتين المذكورتين^(١) .

ثالثاً: في حال براءة الموظف المسحوب يده أو الإفراج عنه أو معاقبته بغير العقوبات الواردة في الفقرة (ثانياً) من المادة (١٩) ففي هذه الحالة يتقاضى الموظف المسحوب يده الأنصاف الموقوفة من راتبه كاملة^(٢).

رابعاً: في حال وفاة الموظف المسحوب يده قبل صدور قرار قطعي في التحقيق أو المحاكمة فتؤول أنصاف رواتبه الموقوفة إلى من له حق إستيفاء الحقوق التقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد المدني، وفي حالة عدم وجودهم فتؤول إلى ورثته^(٣). إن وفاة الموظف قبل صدور قرار قطعي بحقه يؤدي إلى سقوط التهمة المسندة إليه، وبالتالي بقاء الأنصاف الموقوفة مملوكة له، إذ تؤول إلى عياله المستحقين للحقوق التقاعدية، وعند عدم وجودهم تؤول إلى ورثته الشرعيين^(٤). وهذا ما ذهب إليه مجلس شورى إقليم كردستان في قراره الذي جاء فيه (تؤول انصاف راتب الموظف مسحوب اليد والذي توفى قبل صدور قرار قطعي في التحقيق أو المحاكمة الى من له حق استيفاء الحقوق التقاعدية اعتباراً من تاريخ سحب اليد و حتى تاريخ وفاته)^(٥) .

وبذلك فإن قانون الإنضباط قد حدد الجزء الذي يجوز استقطاعه من راتب الموظف المسحوب يده وكذلك حدد مصير الجزء المتبقي من الراتب الموقوف .

١- غازي فيصل مهدي، المصدر السابق، ص ٧٧ .

٢- المادة (١٩ / ثالثاً) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام والتي نصت على ((إذا أسفرت نتيجة التحقيق أو المحاكمة عن براءة الموظف أو الإفراج عنه أو معاقبته بغير العقوبات الواردة ذكرها في الفقرة (ثانياً) من هذه المادة فتدفع له الأنصاف الموقوفة من راتبه)).

٣- المادة (١٩ / رابعاً) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام .

٤- غازي فيصل مهدي، المصدر السابق، ص ٧٨ .

٥- المبادئ القانونية في قرارات وفتاوى مجلس شورى إقليم كردستان - العراق لعام ٢٠١٢، مطبعة الحاج هاشم ، الطبعة الاولى ، أبريل ٢٠١٣ ، قرار مجلس شورى إقليم كردستان العدد (٣١) في ٨ / ١٠ / ٢٠١٢ ، ص ٨١ .

الفرع الثاني

أثر سحب اليد على الترفيع

يقصد بالترفيع أو الترقية (إنتقال الموظف من مستوى وظيفي معين إلى مستوى وظيفي أعلى يترتب عليها - في الغالب - زيادة المسؤوليات والواجبات وتصاحبها زيادة في الراتب الأساسي)^(١) .

وتعتبر الترقية من أهم العمليات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة، فهي لا تشبع رغبات الموظف الدائم في تحسين أحواله الوظيفية والمعاشية فحسب وإنما تحقق له درجة من الأستقرار النفسي وإرتباطاً أوثق بعمله، ومن جهة الإدارة تساهم عملية الترقية في الحفاظ على الموظفين العموميين وضمان درجة أعلى من التعاون من جانبهم والتكريس لخدمة المصلحة العامة .

لم ينظم المشرع العراقي أثر سحب اليد على الترفيع، فلم يتضمن قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ و قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل نصاً يعالج موضوع ترفيع الموظف مسحوب اليد، بيد أن التطبيق العملي في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة جرى على عدم منح الموظف مسحوب اليد الترفيع، لذا ذهب جانب من الفقه العراقي إلى إعتبار سحب اليد مانعاً يؤدي إلى إضطراب وضعه وكذلك صعوبة التكهن بنتائج التحقيق ومعرفتها فقد ينتهي التحقيق بإيقاع عقوبة العزل، أو الفصل، أو غيرها من العقوبات التي تجعل من شرط الكفاءة والمقدرة معيباً وهو أحد شروط الترفيع^(٢)، وفي تقديرنا هذا أتجاه سليم، كونه يدخل في مفهوم السلطة التقديرية للإدارة في إصدار قراراتها بعد تمحيص وتدقيق. ولكن حبذا لو أن المشرع نظم أثر سحب اليد على الترفيع بنفس الطريقة التي نظم فيها ذلك الأثر على الراتب.

١- عثمان سليمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص ٥٤٤ .

٢- عدنان عاجل عبيد، المصدر السابق، ص ٢٥٠ .

المطلب الثاني

إنهاء آثار سحب اليد

بما أن سحب اليد إجراء مؤقت الأثر فهو ينتهي بعد أجل معين طال أم قصر، وإنهاء سحب اليد يعني توقف جميع آثاره القانونية^(١)، لذا سنتناول في هذا المطلب إنهاء آثار سحب اليد في فرعين نبحت في الأول إنهاء سحب اليد بصدور أحكام أو قرارات قطعية، ونتناول في ثانيهما إنهاء سحب اليد لأسباب أخرى .

الفرع الأول

صدور أحكام أو قرارات قطعية

إن صدور القرار القطعي في القضية التي سحب يد الموظف على إثرها يعتبر سبباً في إنهاء سحب اليد وترتيب الآثار القانونية على الموظف المسحوب يده أو لصالحه، إذ إن صدور القرار القطعي من الجهة المختصة قد يكون ببراءة الموظف، وبالتالي زوال جميع الآثار القانونية التي ترتبت على الموظف المسحوب يده، أو أن يكون القرار بإدانته، وبالتالي إيقاع إحدى العقوبات المنصوص عليها في القانون على الموظف المدان، وفي جميع الحالات فإن صدور القرارات القطعية من قبل الجهة المختصة يؤدي إلى إنهاء سحب اليد .

ويفرق القانون بين حالتين وهما: صدور القرار القطعي من الجهة المختصة ببراءة الموظف المسحوب يده، وبين صدور القرار القطعي بإدانة الموظف المسحوب يده وعلى النحو الآتي:

أولاً: صدور القرار القطعي بتبرئة الموظف المسحوب يده من الوظيفة من التهمة المنسوبة إليه فإنه يستتبع ذلك الحكم بإلغاء سحب اليد، ويترتب على الحكم بإلغاء سحب اليد إعدام هذا القرار وبمقتضى ذلك زوال كل الآثار القانونية التي رتبها القرار الملغي، فسلطة القاضي لا تقتصر على مجرد تقرير عدم مشروعية قرار سحب اليد وإنما يتجاوز ذلك إلى إصدار عمل إداري يتمثل بإلغاء هذا القرار بأثر رجعي^(٢).

١- قيس محمد خلف الجبوري، المصدر السابق، ص ١٣٧ .

٢- قيس محمد خلف الجبوري، المصدر السابق، ص ١٤٠ .

والمشرع العراقي نص على أنه ((إذا أسفرت نتيجة التحقيق أو المحاكمة عن براءة الموظف أو الإفراج عنه أو معاقبته بغير العقوبات الوارد ذكرها في الفقرة (ثانياً) من هذه المادة فتدفع له الأنصاف الموقوفة من راتبه))^(١).

وبذلك فإن المشرع قد أقر للمحكمة أو جهة التأديب سلطة في إنهاء سحب اليد وإن لم يكن قد نص على ذلك بصورة مباشرة، إذ إنه قد رتب على صدور قرار قطعي ببراءة الموظف أو الإفراج عنه أو معاقبته بغير عقوبتي إنقاص الراتب أو تنزيل الدرجة دفع الأجزاء الموقوفة من راتب الموظف إليه، فهذا يعد إقراراً من المشرع بإنهاء سحب اليد وإعادة الموظف إلى وظيفته التي كان فيها قبل سحب يده^(٢).

ثانياً: صدور القرار القطعي من المجلس التأديبي أو المحكمة بإدانة الموظف، فقد فرق المشرع بين حالتين وهما حالة معاقبة الموظف المسحوب اليد بعقوبة الفصل أو العزل، وبين حالة معاقبته بعقوبة إنقاص الراتب أو تنزيل الدرجة، فعلى الرغم من أن المشرع قرر اعتبار سحب اليد منتهياً عند صدور الحكم القضائي البات، إلا أنه رتب آثاراً على كل حالة على حدة، ففي حال صدور قرار بفصل أو عزل الموظف المسحوب يده من وظيفته قرر المشرع أن لا يدفع للموظف أي شيء من راتبه، وهو ما ذهب إليه القضاء الإداري العراقي، إذ جاء في حكم له (أن نص الفقرة (أ) من المادة الخامسة والأربعين من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) تقضي بمنح الموظف المنتهية خدمته بتسويق المالك أو المحال إلى التقاعد في غير حالتي العزل أو الفصل الرواتب الأسمية للإجازات الإعتيادية التي يستحقها كاملة)^(٣). أي أن الموظف لا يستحق المستحقات المالية الموقوفة لأي سبب كان إذا عوقب بعقوبة الفصل أو العزل.

أما في حال معاقبة الموظف المسحوب يده بعقوبة إنقاص الراتب أو تنزيل الدرجة فإن المشرع قرر بأن العقوبة تنفذ من تأريخ سحب يد الموظف، كما قرر المشرع بأن يدفع للموظف المسحوب يده الباقي من أنصاف رواتبه التي أوقفت طيلة مدة سحب يده، وفي هذا دلالة على أن المشرع قد اعتبر أن صدور القرار القضائي بحق الموظف المسحوب يده منتهياً سحب اليد، والدليل على ذلك أمر المشرع بأن تدفع للموظف رواتبه الموقوفة من تأريخ سحب يده^(٤)، إذ لو

١- المادة (١٩ / ثالثاً) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام، (العقوبات المنصوص عليها في الفقرة ثانياً

من المادة نفسها هي عقوبة إنقاص الراتب أو تنزيل الدرجة).

٢- غازي فيصل مهدي، المصدر السابق، ص ٧٧.

٣ قرار مجلس شوري الدولة رقم ٣٢ / إنضباط / تمييز / ٢٠٠٧، قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٧.

٤ - قيس محمد خلف الجبوري، المصدر السابق، ص ١٤٣-١٤٦.

أن المشرع لم يعتبر السحب منتهياً بصدور قرار الجهة القضائية، لما قرر دفع رواتب الموظف المسحوب يده عند صدور القرار القطعي من تأريخ سحب يد الموظف من وظيفته .

الفرع الثاني

إنهاء آثار سحب اليد من الوظيفة لأسباب أخرى

يعتبر سحب اليد منتهياً عند حصول سبب من الأسباب التي ينص التشريع على أن الإجراءات التأديبية تنتهي بحصول أحدها، ومن هذه الأسباب إنهاء مدة سحب اليد، إذ بإنتهائها يعتبر سحب اليد منتهياً حكماً، وكذلك وفاة الموظف المسحوب يده من الوظيفة، إذ بوفاته يوقف بحقه إتخاذ الإجراءات التأديبية، وبالتالي يعتبر سحب اليد منتهياً، وكذلك فإن للعفو العام فاعلية في إنهاء سحب اليد تبعاً لإنهاء الإجراءات التأديبية بحق الموظف^(١). وستتناول هذه الأسباب وكما يلي:

أولاً: إنهاء سحب اليد بإنهاء المدة

خشية الاضرار الموظف من طول مدة سحب يده عن أعمال وظيفته حدد المشرعون المدة القصوى لهذا الإجراء ومنهم المشرع الفرنسي إذ حددها بأربعة أشهر والمشرع المصري بثلاثة أشهر والمشرع العراقي بستين يوماً^(٢) .

نصت الفقرة (أولاً) من المادة (١٧) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام على أنه ((أولاً: للوزير ورئيس 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 في الفعل الذي أحيل من أجله على التحقيق، ويعاد إلى نفس وظيفته بعد إنهاء المدة المذكورة...)).

يتضح من النص أعلاه أن المشرع قد وضع مدة معينة لسحب يد الموظف من وظيفته، إذ أوجب على الجهة الإدارية المختصة إعادة الموظف إلى عمله بعد إنهاء المدة التي حددها القانون، والمدة التي حددها القانون لسحب يد الموظف في التشريع العراقي هي (٦٠) يوماً، وهي فترة إلزامية، أي يجب أن يعود الموظف إلى وظيفته بإنتهائها، حتى لو لم يكتمل التحقيق معه في المخالفة أو التهمة المنسوبة إليه والتي سحب يده بسببها، حيث نص المشرع على أنه ((..... ويعاد إلى نفس وظيفته بعد إنهاء المدة المذكورة)، نستنتج من النص أن إتجاه المشرع كان منصّباً على جعل هذه المدة (مدة ٦٠ يوماً) كحد أقصى يمكن للسلطة

١- قيس محمد خلف الجبوري، المصدر نفسه ، ص ١٤٧ .

٢- عدنان عاجل عبيد ، المصدر السابق ، ص ٢٣٨ .

الإدارية سحب يد الموظف من وظيفته خلالها، وبإنتهاء هذه المدة المحددة يعتبر سحب اليد منتهياً حكماً، وهذا يعد من الضمانات المهمة للموظف المسحوب اليد من الوظيفة^(١).

وهذا ما قضى به مجلس شورى إقليم كردستان بأنه (لا يجوز للإدارة أن تسحب يد الموظف مدة تزيد عن المدد المحددة قانوناً وهي مدة التوقيف المنصوص عليها في المادة (١٧) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام، وهي مدة (٦٠) يوماً إذا ما قرر الوزير أو رئيس الدائرة سحب يد الموظف بناءً على مقتضيات المصلحة العامة أستناداً الى نص المادة المذكورة رقمها أعلاه . ومن ثم فإن الإدارة ملزمة بإعادة الموظف الى وظيفته بإنتهاء هذه المدة)^(٢).

وقد قضى مجلس شورى الدولة بأن (سحب يد الموظف من وظيفته هو إجراء إحترازي تتخذه الإدارة إذا تراءى لها أن بقاء الموظف في وظيفته قد يؤثر على سير التحقيق الذي تجريه اللجان التحقيقية، ويعاد إلى وظيفته بإنتهاء مدة سحب اليد)^(٣).

نجد أن المشرع كان موفقاً في النص على تحديد مدة سحب اليد، إلا أنه لم ينص على مدى جواز تمديد هذه المدة.

ثانياً : إنتهاء آثار سحب يد الموظف بالعفو العام

إن العفو العام يزيل الجريمة ذاتها إذ تُعد كأن لم تكن ويُعد الجاني كأنه لم يرتكب أي جريمة، وإذا كانت العقوبة الإنضباطية تابعة للعقوبة الجزائية أو مترتبة عليها كأثر تلقائي فإن قانون العفو العام يمحوها وكأنما شمل القانون بحكمه العقوبة الجزائية والإنضباطية معاً، وتطبيقاً لذلك فإذا صدرت بحق الموظف عقوبة إنضباطية بسبب ارتكابه جناية، أو جنحة مخلة بالشرف نتيجة لصدور حكم جزائي قطعي بإدانة الموظف بالجرم المسند إليه، إذ ينتهي أثر العقوبة الإنضباطية نتيجة صدور قانون العفو العام حيث يمتد أثر هذا القانون ليمحوا الجزاء الإنضباطي التبعية لهذه الجريمة^(٤).

١- قيس محمد خلف الجبوري، المصدر السابق، ص ١٥٢ .

٢- المبادئ القانونية في قرارات وفتاوى مجلس شورى إقليم كردستان - العراق لعام ٢٠١٢، قرار مجلس شورى إقليم كردستان العدد (٤٠) في ٣١ / ١٢ / ٢٠١٢، ص ١٠٤ .

٣- قرار مجلس شورى الدولة رقم (١٤٣) / إنضباط تمييز / ٢٠٠٨، في ٣ / ٧ / ٢٠٠٨، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨، المصدر السابق، ص ٤٤٥ .

٤- عثمان سلمان غيلان العبودي، المصدر السابق، ص ٤٠١ .

وقد نص التشريع العراقي في المادة (١٥٠) من قانون العقوبات على أنه ((تسقط الجريمة بأحد الأسباب التالية:....، ٢- العفو العام،....))، وبذلك فإن العفو العام يسقط الجرائم والعقوبات عن المتهم، وبالتالي فإذا كانت الجريمة مرتكبة من موظف مسحوب يده من وظيفته فإنه يترتب على العفو العام إنقضاء سحب اليد تبعاً للإجراءات الجزائية التي أوقفها العفو العام^(١) .

وقد قضى مجلس شورى الدولة بما يلي (وحيث أن العفو العام يعد من أسباب سقوط الجريمة والعقوبة إستناداً لحكم الفقرة (٢) من المادة (١٥٠) من قانون العقوبات. وحيث إنه يترتب على صدور قرار العفو العام إنقضاء الدعوى ومحو حكم الإدانة الذي يكون قد صدر فيها وسقوط جميع العقوبات الأصلية والفرعية (تبعية كانت أم تكميلية) والتدابير الإحترازية طبقاً للمادة (١٥٣) من قانون العقوبات^(٢) .

ومما تقدم يمكن القول بأن التشريع العراقي رتب على صدور قرار العفو العام سقوط الجرائم التي يشملها، وبالتالي سقوط جميع العقوبات والتدابير الإحترازية والإجراءات التأديبية التي تتعلق بتلك الجريمة التي شملها العفو العام، وبالتالي فإنه سترتب على ذلك إنتهاء قرار سحب اليد^(٣) .

ثالثاً: إنتهاء سحب اليد بوفاة الموظف

تعد الوفاة سبباً في إنهاء سحب يد الموظف، إذ إن المقرر سواء في المجال الجنائي أو التأديبي أن الدعوى تسقط بوفاة المتهم، فإذا توفي الموظف المسحوب اليد من وظيفته في أية مرحلة قبل إصدار الحكم النهائي ينقضي قرار سحب اليد بحكم القانون، وذلك لأن العقوبة الإنضباطية أو الجزائية ذات طابع شخصي، ولا توقع إلا على شخص على قيد الحياة، ولا يجوز أن تمتد لغيره، وقد نصت تشريعات العديد من الدول عليها وجعلتها سبباً من أسباب توقف الإجراءات التأديبية بحق المتهم المتوفي، ومن هذه الإجراءات إنهاء سحب اليد.

وقد نصت الفقرة (رابعاً) من المادة (١٩) من قانون إنضباط موظفي الدولة على أنه (إذا توفي الموظف مسحوب اليد قبل صدور قرار قطعي في التحقيق أو المحاكمة، فتؤول أنصاف رواتبه الموقوفة إلى من له حق إستيفاء الحقوق التقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد المدني، وفي حالة عدم وجودهم فتؤول إلى ورثته). كما جاء في قانون العقوبات العراقي رقم

١- قيس محمد خلف الجبوري ، المصدر السابق ، ص ١٥٧ .

٢- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٧ ، قرار رقم (٢٠٠٧ / ٩٠) في ٣١ / ١٢ / ٢٠٠٧ ، ص ٢٤٦ .

٣- قيس محمد خلف الجبوري ، المصدر السابق ، ص ١٥٧ .

(١١١) لسنة (١٩٦٩) في المادة (١٥٢) منه والتي نصت على أنه (إذا توفي المحكوم عليه قبل صيرورة الحكم نهائياً تسقط الجريمة ويزول كل أثر لهذا الحكم أما إذا توفي بعد صيرورة الحكم نهائياً فتسقط العقوبة والتدابير الإحترازية المحكوم بها فيما عدا العقوبات المالية.....)

إن المشرع العراقي رتب على وفاة المتهم إسقاط التهمة عنه وإزالة جميع الآثار المترتبة على الفعل المنسوب إلى المتهم سواء أكان موظفاً أم غير موظف وعلى أيلولة رواتب الموظف المسحوب يده من وظيفته إلى ورثته، وذلك لزوال شخصيته القانونية بالوفاة^(١) .

المطلب الثالث

هل يعد سحب اليد عقوبة أم إجراء احتياطي (إحترازي)

إستقر الفقه والقضاء الإداريين في فرنسا ومصر على أن الوقف الإحتياطي لا يعتبر عقوبة تأديبية توقع على الموظف، بل هو إجراء احتياطي تمليه ظروف التحقيق^(٢) .

والقول بأن سحب يد الموظف يعتبر عقوبة إنضباطية يؤدي إلى مخالفة صريحة لمبدأ المشروعية في العقوبة الإنضباطية، والذي يعد من أهم المبادئ التي تحكم فرض العقوبات، إذ يتوجب على الإدارة الإلتزام بمشروعية العقوبات الإنضباطية، والمقصود به أن تكون العقوبة المفروضة على الموظف من بين العقوبات التي نص عليها القانون على سبيل الحصر، فلا تملك اللجنة التحقيقية التوصية بتوقيع عقوبة أخرى لم ترد في نصوص القانون^(٣)، وبما أن سحب اليد قد تم تنظيمه بنصوص مستقلة عن النصوص التي تتضمن العقوبات الإنضباطية التي يجوز توقيعها على الموظفين، ومن ثم فلا يمكن إعتباره عقوبة إنضباطية .

وكذلك إن إعتبار سحب اليد عقوبة إنضباطية يتعارض من ناحية أخرى مع قاعدة عدم جواز تعدد العقوبات عن فعل واحد، والتي بمقتضاها لايجوز معاقبة الموظف عن الفعل ذاته مرتين بعقوبتين تأديبيتين أصليتين مختلفتين، ومن ثم فإن القول بذلك سيقف عقبة في سبيل تطبيق هذه القاعدة المستقرة قانوناً، وسيؤدي الأمر أيضاً إلى نتيجة غير مقبولة مؤداها أنه إذا أستوجب الأمر سحب يد الموظف إحتياطياً لمصلحة التحقيق فإننا سنجد أنفسنا أمام موقف لا يتسم بالشرعية، يتمثل في أن هذا الموظف لا يمكن توقيع أية عقوبة إنضباطية تالية عليه نظير الخطأ الذي ارتكبه - والذي أستوجب سحب يده - باعتبار أن سحب يده يعتبر

١- قيس محمد خلف الجبوري، المصدر السابق، ص ١٥٧-١٦١ .

٢- عبد الفتاح حسن، المصدر السابق ، ص ١٥٦ .

٣- عثمان سلمان غيلان العبودي ، المصدر السابق ، ص ٢٥٤ .

جزاء إنضباطياً، ومن ثم سينتهي الأمر بجهة الإدارة وفقاً لهذا المفهوم الخاطئ إلى إتخاذ إجراء سحب اليد فقط في هذه الحالة، وإما إلى عدم اتخاذه بدءاً، والإكتفاء بتوقيع العقوبة الإنضباطية مباشرة، وهذا سيؤدي بالقطع إلى تهديد سير المرافق العامة بانتظام وإطراد.

وكذلك القول بأن سحب يد الموظف هو عقوبة تأديبية يتعارض مع قاعدة أخرى وهي أن الموظف برئ حتى تثبت إدانته، ومفاد هذه القاعدة أن الموظف الذي تتسب إليه تهمة معينة يبقى بريئاً من الناحية القانونية طيلة فترة الإجراءات التأديبية المتخذة بحقه، ومن ضمنها سحب يده إلى أن يصدر قرار بإدانته أو براءته، وعليه فإن كان السحب هو عقوبة تأديبية لأستوجب ذلك إتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في القوانين التأديبية والتي تتضمن إلى حد ما التأكد من ثبوت أو عدم ثبوت المخالفة بحق الموظف، وبما أن قرار سحب اليد لا يحتاج إلى هذه الإجراءات لإصداره فإنه لا يمكن أن يكون عقوبة تأديبية^(١).

١- قيس محمد خلف الجبوري، المصدر السابق، ص ٦٥ - ٦٨ .

الخاتمة

في نهاية بحثنا المتواضع هذا توصلنا الى الاستنتاجات والمقترحات التالية :

اولاً / الاستنتاجات:

- ١- نص المشرع العراقي فى المواد ١٦ و ١٧ من قانون انضباط موظفى الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١م المعدل صراحة على سحب يد الموظف العام وجوباً وجوازاً .
- ٢- يشترط لسحب يد الموظف أن يكون هناك لجنة تحقيقية على الموظف المخالف وكذلك وجود مصلحة عامة .
- ٣- للسيد الوزير ورئيس الدائرة إصدار أمر بسحب يد الموظف إذا تطلبت المصلحة العامة ذلك .
- ٤- هناك سحب اليد الوجوبى وفق القانون فى حالة توقيف الموظف المحال إلى التحقيق وسحب اليد الجوازى إذا أوصت اللجنة بذلك .
- ٥- يتأثر راتب الموظف بسحب اليد ويستلم انصاف راتبه ولمدة ٦٠ يوماً ولا توجد ما يفيد تأثيره على الترفيع .
- ٦- سحب اليد لا يعد عقوبة انضباطية وإنما إجراء احترازي مؤقت تتخذه الإدارة لحين إنتهاء مدة سحب اليد .

ثانياً / المقترحات:

- ١- بما أن المشرع نص على تحديد مدة لسحب اليد نقترح أن ينص على طريقة لتمديد مدة سحب اليد في حال تم الحاجة إليها وبتقدير من السلطة الإدارية المختصة وأن تحدد لها مدة لا يجوز تجاوزها، حتى وإن لم ينته التحقيق في التهم المنسوبة للموظف، إذ ليس في جميع الحالات تكون مدة (٦٠) يوماً كافياً لإنهاء التحقيق.
- ٢- لكون المادتين (١٨، ١٩) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل لم تتطرق إلى المخصصات، ولوجود اختلاف في شأن مصطلح الراتب، لذا نقترح على المشرع بالتدخل وتعديل تلك المادة وتوضيحها بشكل أفضل .
- ٣- لخلو القانون العراقي من نصوص تنظم أثر سحب اليد على ترفيع نقترح تدخل المشرع لتنظيم ذلك كما فعل بشأن أثر سحب اليد على الراتب ومع ذلك نرى أن عدم ترفيع الموظف خلال مدة سحب اليد هو اتجاه سليم بشرط ضمان حق الموظف الذي تسفر نتيجة التحقيق لصالحه ووضع سقف زمنية تمنع التعسف بحقه.

المصادر

أولاً / الكتب القانونية:

- ١- شاب توما منصور، القانون الإداري، الكتاب الأول والكتاب الثاني، الطبعة الأولى، جامعة بغداد، ١٩٨٠ .
- ٢- عادل الطبطبائي ، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد ، جامعة الكويت ، ١٩٨٣
- ٣- عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية، الطبعة الأولى، مكتبة زين الحقوقية والأدبية، ٢٠٠٩ .
- ٤- عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٤ .
- ٥- عثمان سلمان غيلان العبودي، شرح أحكام قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، الطبعة الأولى، دار الكتب والوثائق بغداد، ٢٠١٠ .
- ٦- عدنان عاجل عبيد، ضمانات الموظف السابقة لفرض العقوبة التأديبية، الطبعة الأولى، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٨ .
- ٧- عمار عباس الحسيني، دليل الموظف والإدارة الى التحقيق الإداري وإجراءاته، الطبعة الأولى، دار الكتب والوثائق، بغداد، ٢٠١٤
- ٨- غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، الطبعة الأولى، دار الكتب والوثائق بغداد، ٢٠٠٠ .
- ٩- قيس محمد خلف الجبوري، الوقف الإحتياطي للموظف العام عن العمل، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٧ .
- ١٠- لفته هامل العجيلي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة (إجراءاته و ضماناته وحجته)، دار السنهوري، بيروت، ٢٠٢١ .
- ١١- مازن محمد طاهر محمد حسين الحسني، الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والإدارة العامة، الطبعة الأولى، مكتبة زين الحقوقية، ٢٠١٦ .
- ١٢- ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩٦ .
- ١٣- المبادئ القانونية في قرارات وفتاوى مجلس شورى إقليم كردستان العراق لعام ٢٠١٢ الطبعة الأولى، مطبعة الحاج هاشم، ٢٠١٣ .

١٤- دليل التشريعات القانونية الخاصة بالوظيفة العامة، دار الكتب والوثائق، بغداد، ٢٠١١

١٥- مجموعة القوانين والقرارات الصادرة عن المجلس الوطني لكوردستان العراق للفترة ٢٠٠٢/١/١ لغاية ٢٠٠٢/١٠/٣، المجلد السابع، الطبعة الاولى، ٢٠٠٣.

١٦- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٧، دار الكتب والوثائق، بغداد، ٢٠٠٨

١٧- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨، دار الكتب والوثائق، بغداد، ٢٠٠٩.

ثانياً / المواقع الكترونية:

١- مصطفى سالم مصطفى النجفي، المساواة ودورها في تولي الوظائف العامة

<https://almerja.net> / تاريخ الزيارة ٢٠٢٣/٤/٩

٢ - كتاب جامع المعاني تاريخ الزيارة <https://www.almaany.com>;

٢٠٢٣/٤/٩

ثالثاً / القرارات والأحكام القضائية:

١- قرار مجلس شورى لاقليم كوردستان العدد (٢٩/الهيئة الإنضباطية / ٢٠٢١) في

٢٠٢١/٨/٢٤ قرار غير منشور .

٢- قرار هيئة إنضباط موظفي الإقليم العدد (٣٢ / الهيئة الإنضباطية / ٢٠١٣) في

٢٠١٤ / ٧/١٠ قرار غير منشور .

رابعاً / الدساتير و القوانين:

١- دستور جمهورية العراق عام ٢٠٠٥ .

٢- قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .

٣- قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل .

٤- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل .

٥- قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل .

٦- قانون ديوان الرقابة المالية رقم ٣١ لسنة ٢٠١١ المعدل .

الفهرست

الصفحة	عنوان
١	المقدمة
٣	المبحث الأول: الموظف العام ومركزه القانوني
٣	المطلب الأول: المفهوم القانوني للموظف العام وشروط تعيينه
٣	الفرع الأول: مفهوم الموظف العام
٥	الفرع الثاني: شروط تعيين الموظف العام
١٠	المطلب الثاني: حالات إنتهاء الرابطة الوظيفية
١٠	الفرع الأول: الإستقالة
١٢	الفرع الثاني: الإستغناء عن خدمات الموظف خلال مدة التجربة
١٢	الفرع الثالث: الإحالة على التقاعد
١٣	الفرع الرابع: الوفاة
١٤	المبحث الثاني: ماهية سحب اليد من الوظيفة
١٤	المطلب الأول: تعريف سحب اليد والجهة المختصة بإصداره
١٤	الفرع الأول: تعريف سحب اليد
١٦	الفرع الثاني: الجهة المختصة بإصدار قرار سحب اليد
١٨	المطلب الثاني: أنواع سحب اليد
١٨	الفرع الأول: سحب اليد الوجوبي
٢١	الفرع الثاني: سحب اليد الجوازي
٢٣	المبحث الثالث: آثار سحب يد الموظف العام من الوظيفة
٢٣	المطلب الأول: آثار سحب اليد على الراتب و الترفيع
٢٣	الفرع الأول: أثر سحب اليد على راتب الموظف
٢٧	الفرع الثاني: أثر سحب اليد على ترفيع الموظف
٢٧	المطلب الثاني: إنتهاء آثار سحب اليد
٢٨	الفرع الأول: صدور أحكام أو قرارات قطعية
٢٩	الفرع الثاني: إنتهاء آثار سحب اليد لأسباب أخرى
٣٣	المطلب الثالث: هل يعد سحب اليد عقوبة أم إجراء احتياطي (إحترازي)
٣٥	الخاتمة