

سحب اليد وأثاره في القانون العراقي

((دراسة مقارنة))

م. كنعان محمد محمود المفرجي

مدرس القانون الإداري

جامعة كركوك / كلية القانون والعلوم السياسية

المقدمة

أولاً/ مدخل تعريفي

يقوم النظام الانضباطي على أساس فكرتين ينبغي التوفيق بينهما وهما: فكرة الفاعلية التي تستوجب تقوية السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية والقيام بإجراءاتها ؛ لتتمكن من تنظيم العمل وضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد وتقديم الخدمات لعموم جمهور المواطنين والارتفاع بأعلى مستويات الأداء الناجح والمتقدم ورفع مستوى الإنتاج ، وفكرة الضمانات الممنوحة للموظف التي تقوم على أساس تحقيق أقصى قدر ممكن من

الضمانات للموظفين من أجل مواجهة تعسف الإدارة وإساءتها لاستعمال السلطة الممنوحة لها قانوناً من خلال تدخل المُشرِّع في تحديد العقوبات التي يمكن فرضها على الموظف بتحديد عقوبات محددة وواردة على سبيل الحصر ، بالإضافة إلى الإجراءات الواجب اتباعها لتوقيع أي عقوبة انضباطية ، كما أن الموظف هو واجهة الإدارة ومرآتها فصلاحيها مقترن بصلاحيه وإن فسد فسدت هي الأخرى معه ؛ لذلك يجب على المُشرِّع وعلى الإدارة وعلى الموظف بقدر تعلق الأمر به أن يحافظوا على هذا التوازن .

ثانياً / أهمية الموضوع وأسباب اختياره

قد يتعرض الموظف في بعض الأحيان إلى اتهام بقيامه أو بارتكابه مخالفة وظيفية قد تجعله في موضع شك وريبة وقد تقوم الإدارة بالتحقيق معه ، واستكمالاً لذلك تقوم الإدارة بسحب يد الموظف الذي يعد في العديد من التشريعات من الإجراءات الاحتياطية التي تتخذ بحق الموظف ، إلا أن لهذا الإجراء الذي تقوم به الإدارة العديد من الآثار التي تضر بالموظف ومن يعيّلهم من الناحية المادية والمعنوية ، ومع ذلك لم يدرجه المُشرِّع ضمن العقوبات

الانضباطية التي يجوز للإدارة توقيعها على الموظف المخالف كونه يعد إجراءً احترازياً .

ومن هنا ونظراً للخصوصية التي يتمتع بها هذا الإجراء والذي يختلف عن جميع الإجراءات التي تتخذها الإدارة في هذا المجال والآثار الكبيرة التي تصيب الموظف ومن يعيلهم والتي قد تفوق آثار معظم العقوبات الانضباطية ذاتها تبرز أهمية موضوع سحب اليد واختياره كموضوع بحثنا هذا.

ثالثاً / نطاق البحث

يتطرق البحث إلى موضوع سحب اليد في الوظيفة العامة وما ينتج عنه من آثار مادية ومعنوية على الموظف العام ومركزه القانوني ومن يعيلهم ، ولا يدخل في نطاق البحث العقوبات الانضباطية فهذه العقوبات قد تم بحثها من قبل في دراسات وأبحاث سبقت بحثنا هذا.

رابعاً / منهجية البحث

اعتمدت الدراسة على المنهج المقارن من خلال المقارنة بين أحكام سحب اليد في العديد من القوانين مركزين على القانون الفرنسي والمصري والعراقي .

خامساً / خطة البحث

تطلب بحث موضوع سحب اليد في الوظيفة العامة تقسيمة إلى مبحثين: الأول يتناول التعريف بسحب اليد ، وينقسم إلى ثلاث مطالب: الأول تعريف سحب اليد ، والثاني نبين فيه خصائص سحب اليد ، والثالث شروطه ، أما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه إلى موضوع آثار سحب اليد ، إذ تناولناه من خلال تقسيمه إلى أربع مطالب: الأول آثار سحب اليد على الاختصاص ، والثاني آثار سحب اليد على الحقوق المالية للموظف ، والمطلب الثالث أثر سحب اليد على الحرية الشخصية للموظف ، والمطلب الرابع آثار سحب اليد على الترفيع .

والله ولي التوفيق والقادر عليه

المبحث الأول

التعريف بسحب اليد وخصائصه وشروطه

لغرض الإحاطة علماً بمفهوم سحب اليد ينبغي لنا بيان المقصود بسحب اليد في مطلب أول وبيان خصائصه في مطلب ثانٍ ، وتوضيح شروطه في مطلب ثالث وكما يلي :-

المطلب الأول

تعريف سحب اليد

عرف بعض الفقهاء سحب اليد " بأنه إجراء احتياطي من إجراءات التحقيق قد يلجأ إليها الوزير أو رئيس الدائرة ، بقصد إبعاد الموظف المتهم بارتكاب مخالفة بصورة مؤقتة عن وظيفته ، خشية أن يؤثر وجوده فيها على سير التحقيق والمحاكمة ، وسحب اليد في هذه الحالة جوازي يتوقف على تقرير

الوزير ، أو رئيس الدائرة " (1) ، ويعرف كذلك بأنه " منع الموظف من مزاوله أعمال وظيفته جبراً عنه وبصفة مؤقتة مع احتفاظه بصلته الوظيفية " (2).

أما في العراق فلم نجد تعريفاً لسحب اليد في القضاء ولا الفقه ، إلا أن ديوان التدوين القانوني الملغي قد عرفه في قراره بأنه " إجراء إداري يتخذه الوزير ، أو رئيس الدائرة إذا اقتضت المصلحة منع الموظف من ممارسة وظيفته خلال مدة التحقيق ، أو المحاكمة بين فعل ارتكبه الموظف بصفته الرسمية أو كان الفعل متعلقاً بواجبات وظيفته " (3).

من خلال كل ما تقدم يمكن إيراد تعريف سحب اليد بأنه (إجراء احتياطي وقائي من إجراءات التحقيق والمحاكمة يتم بموجبه منع الموظف عن مزاوله مهام وظيفته بصورة مؤقتة يلجأ إليه الوزير أو رئيس الدائرة إذا اقتضت المصلحة ذلك) .

(1) د. يوسف الياس ، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباطية والتقاعد المدني ، ط1 ، مطبعة العمال المركزية ، بغداد ، 1994 ، ص230 .

(2) د. ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1983 ، ص220 .

(3) القرار ذي العدد (1/333/1) الصادر في (1971/1/11) نشرة ديوان التدوين القانوني العدد الأول ، 1971 ، ص41.

المطلب الثاني

خصائص سحب اليد

يتميز سحب اليد بخصائص عديدة تميزه عن غيره من العقوبات التأديبية الأخرى من أبرزها أنه إجراء خاضع لتقدير الإدارة وأنه إجراء مؤقت وكونه يفرض لمصلحة التحقيق ، وسنتناول هذه الخصائص في ثلاثة فروع :

الفرع الأول

إجراء خاضع لتقدير الإدارة

يخضع سحب اليد للسلطة التقديرية للإدارة ، فلها وحدها أن تقرر مدى ملائمة إصدار قرار سحب اليد من عدمه ، وكذلك تحديد مدته على أن لا يتجاوز الحد الذي وضعه المشرع في هذا الصدد (1).

(1) هذا ما أكده ديوان التدوين القانوني الملغى إصدار قراراته حينما ذهب إلى (سحب اليد هو إجراء احترازي جاء على سبيل الجواز ، يترك تقديره للسلطة المختصة بعد أن تنظر في ظروف كل قضية وتقديرها) قرار ديوان التدوين القانوني رقم (1972/88) في (1974/4/28) ، أورده علاء الدين محمد حمدان الزبيدي موانع الترقية (الترفيع) في مجال الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، 2000 ، ص 23 .

كما أن للسلطة التي أصدرت قرار الوقف أن تعدل عن هذا القرار وأن تعيد الموظف إلى عمله قبل انتهاء التحقيق الذي تم الوقف به ، وهذا ما قد يحدث عندما تضع الإدارة في الاعتبار بعض الظروف التي طرأت حديثاً ، كما تملك هذه السلطة إصدار قرارها باستمرار الوقف عن العمل ولا يجوز القول بأن القرار - قرار السحب - قد صدر سليماً فلا يجوز سحبه إذ لا يتعلق الأمر بسحب قرار الوقف ولكن الأمر يتعلق بإلغائه .

الفرع الثاني

إجراء مؤقت

إن قرار سحب اليد هو إجراء مؤقت بطبيعته ولا يترتب عليها إنهاء الرابطة الوظيفية مع الموظف وهذا هو الذي يُوجب أن تكون مدة سحب اليد محددة بحيث تنتهي بانتهاء التحقيق التأديبي سواء كانت نتيجة إدانة الموظف أو براءته ، ويختلف سحب اليد من طلب جهاز الرقابة الإدارية والمالية الذي يصدر بناءً على قرار من السلطة المختصة (مجلس الوزراء) بالوقف عن العمل .

الفرع الثالث

سحب اليد وسيلة لمصلحة التحقيق

يجب أن يكون سحب اليد وسيلة لمصلحة التحقيق الذي يجري أو المزمع إجراؤه داخل إطار التأديب وذلك بناءً على فكرة مصلحة التحقيق ، إذ اعتبرها جانباً من الفقه المبرر الوحيد لسحب يد الموظف ووقفه عن العمل⁽¹⁾ ، إلا أن جانباً آخر من الفقه يرى بأن سحب اليد من الممكن أن يكون للمصلحة العامة ، ومادام المُشرِّع أجاز وقف الموظف عن العمل لمصلحة التحقيق فيه بأنه من الأولى أن يكون الوقف للمصلحة العامة⁽²⁾ .

المطلب الثالث

شروط سحب اليد

يعد سحب اليد من الحقوق الممنوحة للإدارة قانوناً ، ويخضع لتقديرها فهي التي تقدر مدى ملاءمة وكفاءة اصدار هذا القرار ، إلا أن هذه السلطة

(1) د. محمد عصفور ، جريمة الموظف العام وأثرها على مهنة الوظيفي ، سنة 1963 ، ص398-

. 399

(2) د.عبد الفتاح حسن ،التأديب في الوظيفة العامة، 1966، ص198 .

ليست مطلقة فالمُشرِّع في معظم الدول قد قدر مدى خطورة هذا الإجراء على الموظف العام ومركزه القانوني وكذلك ما يترتب على هذا القرار من آثار مادية ومعنوية ، لذا لابد من وجود شروط وضوابط محددة يجب توافرها لكي يتمكن رجل الإدارة من إيقاع هذا الاجراء الخطير على الموظف العام لذا سنبين هذه الشروط في الفروع الآتية:-

الفرع الأول

صدور قرار سحب اليد من السلطة المختصة

يجب أن يصدر قرار سحب اليد من السلطة المختصة كما يجب أن يكون هذا القرار صحيحاً ومستوفياً لجميع الشروط والاركان التي تقضي بوجود سحب يد الموظف ، وهنا يثور تساؤل: من هي السلطة المختصة بإصدار هذا القرار وما هي مدته ؟

للإجابة عن هذا التساؤل لابد لنا من بيان موقف التشريعات المقارنة في

هذا المجال .

فالمُشرِّع الفرنسي خوّل سلطة سحب اليد للسلطة التأديبية⁽¹⁾، وبما أن المُشرِّع قد أعطى سلطة فرض العقوبات الانضباطية للسلطة التي تملك التحقيق وهي رئيس الجمهورية والوزير المختص أو رئيس المرفق منهم من لهم حق إصدار قرار سحب اليد، إلا أن هذه السلطة لايجوز لها أن تفوض اختصاصها بشأن سحب اليد لاية سلطة أخرى لعدم وجود نص قانوني يجيز لها ذلك⁽²⁾.

أما في مصر فإن جهة الإدارة هي صاحبة الحق في سحب يد الموظف لمدة ثلاثة أشهر لمصلحة التحقيق كما أعطى المُشرِّع المصري سلطة سحب اليد للنيابة العامة أيضاً ، إلا أن المُشرِّع المصري لم يعط سلطة سحب اليد لجميع سلطات التأديب بل حصرها بالوزير والمحافظ ولهؤلاء ان يخولوا اختصاصهم الأصيل بإصدار قرار سحب اليد لرؤساء ومديري الإدارات العامة⁽³⁾، وهنا نلاحظ أن المُشرِّع المصري اختلف عن المُشرِّع الفرنسي في هذه النقطة

-
- (1) ينظر: المادة (30) من الامر رقم (634) الصادر في 13 يولو 1983 ، أورده د. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في القانون العراقي والمصري والفرنسي والإنكليزي ، رسالة دكتوراه جامعة عين الشمس ، 1986 ، ص258 .
- (2) ينظر: حكم مجلس الدولة الفرنسي في 15/7/1955 ، مجلة القانون العام سنة 1955 ، ص433 .
- (3) د. عبد الفتاح حسن التأديب في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، 1964 ، ص156 .

إذ أجاز للوزير وللمحافظ أن يخولوا اختصاصهم الأصل بإصدار قرار سحب اليد إلى مدراء الإدارات العامة كما لاحظنا أن المُشَرِّع لم يعطِ هذا الحق لجميع سلطات التأديب بل حصرها بالوزير والمحافظ المختص .

أما في القانون العراقي فإنَّ السلطة المختصة بسحب اليد هو الوزير ورئيس الدائرة⁽¹⁾ ، إذ يجوز سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز الستون يوماً ، وما يلاحظ أن التشريع العراقي قد حدد المدة بـ (60) يوم بينما المُشَرِّع المصري حددها بـ(3) أشهر وهذا يعد تباين في موقف التشريعات من حيث مدة سحب يد الموظف ، إلا أننا نرى المُشَرِّع العراقي كان موفقاً ونؤيده فيما ذهب إليه ، إذ إن إطالة المدة تضر بالموظف من الناحية المعنوية والمادية ، كما أنه مازال على ذمة التحقيق وهذا يستدعي عدم الإضرار به بل الاستعجال في حسم القضية ضماناً للموظف والصالح العام على حد سواء .

(1) ينظر: نص المادة (17) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل .

الفرع الثاني

وجود تحقيق مع الموظف

من أهم الشروط الواجب توافرها لإصدار قرار سحب اليد هو أن يكون هناك تحقيق مع الموظف وأن تكون هناك مخالفة مالية أو إدارية منسوبة إليه .

كما أن سحب اليد يدور وجوداً وهدماً مع التحقيق ، فإن لم يكن هناك تحقيق فلا يجوز سحب يد الموظف لأي سبب كان حتى لو كانت أسباب منطقية أو مشروعة (1).

وهنا يتولد لدينا تساؤل هل يمكن سحب يد الموظف إذا تم اعتقاله؟! للإجابة عن هذا التساؤل يمكننا القول بأن الاعتقال هو تدبير وقائي تتخذه السلطة المسؤولة عن النظام العام في ظروف استثنائية لا تتحمل التمهّل ولا

(1) د. نواف كنعان ، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، اقراء للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2008 ، ص138 .

تتاح فيها فرصة استجماع عناصر اتهام قاطعة في جرائم محددة يقوم فيها الدليل الحاسم على هذا الاتهام⁽¹⁾.

كما أن الاعتقال يعد حالة استثنائية تسلب إرادة الموظف من الحضور إلى مكان عمله وقيامه بأداء واجبات وظيفيته خلال أوقات الدوام الرسمي وتشوبه حالات الاشتباه في كثير من الأحيان⁽²⁾.

لذا فإن الأصل أنّ الإدارة لا تسحب يد الموظف إلاّ إذ كان هناك تحقيق معه أو على وشك أن يبدأ ، لذا باعتقادنا أن الإدارة أو رجل الإدارة المختص في إصدار القرارات الإدارية ليس له ولا يستطيع أن يصدر قرار بسحب يد الموظف حتى لو كان هناك أسباب يعتقد أنها مشروعة وتحقق المصلحة وحتى لو كان موقوفاً أو معتقلاً ؛ لأن المعتقل لا يستطيع أداء مهام وظيفته ، وهنا تُطبّق مادة تخويل الاختصاص أو الحلول أو الوكالة حسب الأحوال وبحسب ما تقتضيه المصلحة العامة ، إلاّ أنه يجب أن ننتبه إلى ما

(1) ينظر: حكم المحكمة التأديبية بالإسكندرية في 19/11/1966 أورده مغاوري شاهين ، القرار التأديبي وضمانات ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمنان ، مكتبة الانكلو مصرية ، القاهرة ، 1989 ، ص 288 .

(2) ينظر: قرار مجلس الانضباط العام الرقم 24.44 في 5/8/1944 أورده كامل السامرائي ، القضاء الإداري في العراق ، بغداد ، مطبعة اسعد ، 1963 ، ص 89 .

ينص عليه المُشرِّع هل هناك نص بالتشريع يعد هذه الحالة سحب يد من عدمه

.

فلو تتبعنا موقف المُشرِّع العراقي لتبين لنا أنه يلزم الإدارة أن تسحب يد

الموظف الموقوف من جهة ذات اختصاص⁽¹⁾ ، وهذا يعني أن الموظف هنا

يكون مسحوب اليد حكماً ووفقاً للقانون ، إلا أننا لا نؤيد المُشرِّع العراقي فيما

ذهب إليه .

(1) ينظر: المادة 161 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل .

المبحث الثاني

آثار سحب اليد

بيننا في المباحث السابقة أن سحب اليد هو منع الموظف من مزاوله أعمال وظيفته بصورة مؤقتة بحيث لا يمارس أي عمل من أعمال الوظيفة العامة ؛ وذلك لأسباب عديدة منها ضمان عدم تأثيره على سير التحقيق ، إلا أن هناك آثاراً كبيرة تترتب على سحب يد الموظف نتولى بيانها في المطالب الآتية :-

المطلب الأول

آثار سحب اليد على ممارسة الاختصاص

هناك العديد من الواجبات التي يجب على الموظف أن يؤديها أثناء خدمته الوظيفية وهي أداء أعمال وظيفته وممارسة اختصاصه الممنوح له وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بالوظيفة العامة وهذا هو الأصل ، إلا أن الموظف مسحوب اليد يتحلل من الالتزام الملقى على عاتقه بأداء أعمال

الوظيفة وممارسة اختصاصه⁽¹⁾ ، وتغلّ يده في ممارسة كافة أعباء الوظيفة⁽²⁾ ،
 ويبعد عنها وهي الغاية التي شرع سحب اليد من أجلها فإذا باشر هذا الموظف
 عملاً من أعمال الوظيفة عدّ هذا العمل اغتصاباً للسلطة ومن ثم يكون العمل
 الذي قام به قد صدر من شخص لا ولاية له للقيام به ، ويكون عمله معيب
 بعيب عدم الاختصاص الجسيم⁽³⁾ ، وسحب اليد على هذا النحو هو حالة
 قانونية يجب على الموظف خلالها أن يمنع عن أداء أعمال وظيفته لأن سحب
 اليد يفقده ولايته على تلك الاعمال .

بخلاف الانقطاع للمرض أو للإجازة السنوية ، ففي هذه الحالات تستمر
 ولاية الموظف القانونية على وظيفته فليس من شأن الانقطاع لهذا السبب أن
 يؤثر في صفة الموظف الوظيفية وفي صلته بعمله وبممارسته اختصاصه ؛
 لأنه لم يصدر من الجهة التابع لها أي إجراء أو قرار قانوني يقضي بتجريدته من

(1) الاختصاص هو صلاحية اتخاذ القرار الإداري ، للمزيد من التفاصيل ، ينظر ، د.محمدعلي
 جوادكاظم و د.نجيب خلف احمد، القضاء الإداري، الغفران ، بغداد المنصور، ط5، 2016 ، صوما
 164، وما بعدها .

(2) د. محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة ، منشأة
 المعارف ، الإسكندرية ، 204 ، ص316 .

(3) د. محمد رشوان احمد ، أصول القانون التأديبي ، القاهرة ، مطبعة وهران ، ط1، 1961 ،
 ص184 .

هذه الصفة أو الولاية كما لم يرتب القانون على الانقطاع هذا الأثر ، ومن ثم يستطيع الموظف خلالها وفي أي وقت أن يقوم بالأعمال التي تدخل ضمن اختصاصه بعكس الموظف مسحوب اليد فإنه يمنع من ذلك خلال مدة سحب اليد⁽¹⁾، غير أنه لا يترتب على سحب يد الموظف انقطاع الرابطة الوظيفية فهو يظل خاضعاً للواجبات الأساسية في الوظيفة العامة إلا أنه يتمتع عليه مزاوله الاعمال التجارية ويمتنع عليه أن يؤدي عملاً لغيره مقابل مكافأة مالية⁽²⁾.

أما الواجبات الوظيفية أي المتعلقة بأداء الأعمال الوظيفية فكما ذكرنا فهو في جل منها فلا محل لإلزامه بالإقامة في دائرته⁽³⁾.

يلاحظ مما سبق ذكره أن الموظف مسحوب اليد ترفع يده عن أعمال ومعطيات وظيفته ويمنع من ممارسة الاختصاص الممنوح له وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة ، وإن حاول ممارسة الاختصاص خلال مدة سحب

(1) د. مغاوري محمد شاهين ، المساءلة التأديبية ، عالم الكتاب ، 1974 ، ص .

(2) د. محمد ماجد ياقوت ، الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة ، منشأة المعارف ، 1993 ، ص 269 ،

(3) د. محمد علي جواد كاظم و د. نجيب خلف احمد ، مصدر سابق ص 164.

اليد يكون قد تجاوز وعمله معيب بعيب عدم الاختصاص الجسيم ما لم تسعفه وتتنفذ بعض تصرفاته نظرية الموظف الفعلي اذ ماتوافرت شروطها (1).

المطلب الثاني

آثار سحب اليد على الحقوق المالية للموظف

من المعروف أن سحب اليد ليس بعقوبة انضباطية وإنما هو إجراء تحفظي احتياطي يفرض على الموظف في حالات معينة ، لذا ربُّ سائل يسأل ما الآثار التي يتركها هذا الإجراء على الراتب وعلى ترفيع الموظف مسحوب اليد؟! لذا نتناول دراسة هذه الآثار فيما يلي :-

(1) د. مغاوري شاهين ، المصدر السابق ، ص 303 .

الفرع الاول

آثر سحب اليد على راتب الموظف

الراتب هو المقابل الذي يستحقه ويحصل عليه الموظف لقاء الخدمة والعمل الذي يقوم به⁽¹⁾ ، كما أنه أحد عناصر العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة ويتم تحديده وفقاً للقانون وبما أن الرابطة الوظيفية باقية في حالة سحب يد الموظف كما ذكرنا سابقاً فهل استلامه للراتب الشهري يبقى كما هو عليه قبل سحب يده أم أن هناك تغيرات تطرأ عليه جراء فرض هذا الإجراء التحفظي عليه ؟

للإجابة عن هذا التساؤل لا بد لنا من استعراض واستقراء موقف التشريعات المقارنة تجاه هذا الموضوع ، فبالنسبة للتشريع الفرنسي لم ينظم حق الموظف مسحوب اليد بنصوص تشريعية صريحة في بادئ الأمر ، إلا أن مجلس الدولة الفرنسي حاول تنظيم وضع الموظف مسحوب اليد من حيث

(1) د. أنوار أحمد رسلان ، نظام العاملين المدنيين في الدولة والقطاع العام ، دار النهضة العربية ، ط1، 1983، ص166.

الراتب ، فقد ذهب المجلس في بادئ الأمر إلى أن الحرمان من الراتب إذا لم يقرره نص تشريعي فإنه يعطي طابعاً تأديبياً⁽¹⁾.

إلا أن المجلس بدأ في العديد من أحكامه على إن سحب يد الموظف يمكن أن يكون سبباً في الخصم من راتب الموظف دون أن يأخذ ذلك طابعاً عقابياً وقد استند المجلس فيما ذهب إليه على أن حرمان الموظف من الراتب بأكمله أو جزء منه على أن الموظف مسحوب اليد يقدم خدمة فعلية⁽²⁾.

إلا أنه بصدور القانون رقم (634) في 13 أيلول سنة 1983 وضع المشرع الفرنسي أحكاماً جديدة في المادة (30) منه لتنظيم الوضع المالي للموظف مسحوب اليد إذ أصبح بمقتضاه يحق للموظف الاحتفاظ بجميع راتبه وعلى ذلك وبموجبه لا يمكن للإدارة أن تحجب راتب الموظف أو أن تستقطع جزءاً منه بسبب سحب يده⁽³⁾.

-
- (1) قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر في 1930/1/8 ، أورده د. عبد الفتاح عبد العليم عبد البر ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 1979 ، ص 169 .
- (2) د. محمد ماجد ياقوت ، مصدر سابق ، ص 319 .
- (3) د. سليمان محمد الطاوي ، القضاء الإداري قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، 1987 ، ص 409 .

أما التشريع المصري فقد كان القانون رقم (10) لسنة 1951 يقضي بحرمان الموظف مسحوب اليد من الراتب كله ما لم تقرر المحكمة التأديبية بصرف جزءٍ من الراتب خلال مدة سحب اليد ، أما القانون رقم (47) لسنة 1978 المعدل ، ينص على حرمان الموظف مسحوب اليد من نصف راتبه الشهري⁽¹⁾، نلاحظ بأن هذا القانون قد حدد النسبة التي يحرم فيها الموظف من راتبه بالنصف مراعيًا بذلك المُشرِّع الموظف المسحوب اليد باعتبار إنسانية واجتماعية ، أما فيما يخص موقف المُشرِّع العراقي فيما يخص راتب الموظف مسحوب اليد فإنه يكاد يكون موقف واحد في التشريعات المتعاقبة إذ أن الموظف مسحوب اليد يتقاضى أنصاف راتبه طيلة مدة سحب اليد⁽²⁾.

ويعد هنا حق الموظف مسحوب اليد في انصاف راتبه مقررًا وفقًا للقانون ودون الحاجة إلى قرار من السلطة المختصة بسحب اليد واي جهة

(1) مغاوري شاهين ، مصدر سابق ، ص 406 .

(2) ينظر: المادة (36) الفقرة (6) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 الملغي ، والمادة (18) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل النافذ .

أخرى ، ومن ثم فليس للإدارة أن تمنع من دفع النصف المتبقي من راتب الموظف سحب اليد شهرياً خلال مدة سحب اليد (1).

ومن خلال كل ما تقدم تبين لنا بأن لسحب اليد خطورة بالغة وكبيرة على راتب الموظف الذي يكاد يكون الدافع والسبب الأول للالتزام الموظف بأداء أعمال وواجبات وظيفته فقد تباينة التشريعات بسبب حجب راتب الموظف بأكمله أو نصفه أو اية نسبة فيه فإن هذا يعني أن نظام المعيشة الشهري واليومي لدى الموظف وعائلته سوف يتأثر تأثيراً كبيراً بما سوف تؤول إليه الأمور لاسيما وأن الموظف مسحوب اليد لا يزال متهماً لم يعاقب بعد ولم ينص في القوانين المقارنة على أن عقوبة كما أن الرابطة الوظيفية ماتزال قائمة فلماذا يحرم من جزء من راتبه ، ومازالت السلطة المختصة بالتحقيق لم تثبت ارتكابه فعلاً يستوجب المعاقبة من عدمه لذا تحاول التشريعات المقارنة وخصوصاً المُشرّع العراقي منع السلطة المختصة بفرض العقوبات الانضباطية من أن تحرم الموظف الذي يرتكب فعلاً يستوجب فرض العقوبة الانضباطية عليه ،

(1) ينظر: قرار ديوان التدوين القانوني رقم 60 لسنة رقم 1973 في 26 /3/ 1973 ، مجلة العدالة العدد 1/س 1975 ، ص 175 .

وحتى في العقوبات التي تكون ذات آثار مالية مباشرة عقوبة قطع الراتب⁽¹⁾ ،
وتكون المدة لا تتجاوز عشرة أيام وإنقاص الراتب⁽²⁾ ، حددها القانون بنسبة لا
تجاوز (10%) مع أن الموظف ليس هنا متهماً باحتمال ارتكاب فعل يستوجب
فرض العقوبة عليه وإنما هو ارتكاب الفعل واستحق فرض العقوبة عليه .

ومع ذلك لم تصل إلى حد حجب نصف الراتب أو جميعه عنه لذا ندعو
المشرّع العراقي إلى إعادة النظر في المادة (18) من قانون انضباط موظفي
الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل النافذ

المطلب الثالث

آثار سحب اليد على الحرية الشخصية للموظف

ألزمت بعض التشريعات الموظف سحب اليد بأن يمتنع عن السفر إلى
خارج البلد إلا بإذن من السلطات المختصة ، فإذا ما حاول أو أراد هذا الموظف

(1) ينظر: المادة (8) ثالثاً قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل
النافذ .

(2) ينظر: المادة (8) خامساً من القانون ذاته .

السفر دون الحصول على الأذن جاز للسلطة المختصة أن تصدر أمراً بمنعه من ذلك⁽¹⁾ .

لذا على الموظف مسحوب اليد أن يبقى تحت تصرف الجهة القائمة بالتحقيق وذلك من أجل أن تباشر التحقيق معه وعلى الموظف أن يكون مستعداً على الدوام لتلبية الاستدعاء الموجه إليه من قبل الإدارة ، ويترتب على مخالفة الموظف مسحوب اليد الزامه بعدم السفر خارج البلاد وتلبيته استدعاءات الإدارة أو السلطة المختصة بالتحقيق نتائج صعبة وخطيرة وغير مرضية للموظف إذ لا يمكن له أن يطعن بالعقوبة الانضباطية التالية لسحب اليد لعدم احترامه للسلطة المختصة بالتحقيق والضمانات التي كفلها له القانون .

وقد ذهب مجلس الدولة الفرنسي في حكم له على أن سحب اليد لا يؤدي في أي حال من الأحوال إلى انقطاع أو إنهاء الرابطة الوظيفية بين الإدارة والموظف ، لذا فعلى الموظف أن يلبي أي استدعاء أو استقدام أو طلب يصدر من قبل الجهة المختصة يقضي بمثوله امامها ومن ثم يجب عليه الا يسافر او

(1) ينظر: المادة (142) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 73 لسنة 1966 الملغي . كما أن نظام الخدمة الجديد أعطى الوزير ورئيس المجلس التأديبي أن يطلب من الجهات المختصة منع الموظف المحال إلى المجلس التأديبي من مغادرة المملكة (م122) .

يغادر محل إقامته المعروف للإدارة دون علمها وموافقته المسبقة ودون أن يخطرأها بمحل إقامته الجديد وبذلك يكون قد وضع نفسه في وضع يتعذر معه بدء اتخاذ الإجراءات التأديبية قبله ومن ثم لا يستطيع أن يمسك بأي طعن ضد أي إجراء يصدر بحقه بعد إجراء سحب اليد⁽¹⁾.

لكن يثور لدينا تساؤل بهذا الصدد هل أن سحب اليد محدد بمدة محددة قانوناً بحيث لا يجوز لسلطة التحقيق أو الإدارة تجاوزها ومن ثم فإن بقاء الحرية الشخصية للموظف تكون مقيدة خلال هذه المدة فقط أم أنها خاضعة خضوعاً تاماً للسلطة التقديرية للإدارة ولم تقيدها بتشريعات المقارنة بمدة محددة يجب على سلطة التحقيق أو الإدارة ألا تتجاوزها ؟

للإجابة عن هذا التساؤل لابد لنا من معرفة موقف التشريعات المقارنة حول هذا الموضوع .

بالنسبة للمشرع الفرنسي فقد حدد هذه المدة بأربعة أشهر يجب تسوية وضع الموظف مسحوب اليد خلال هذه المدة بصفة نهائية فإن انتهت المدة ولم

(1) حكم مجلس الدولة الفرنسي في 1963/3/23 المشار إليه د. عبد الفتاح حسن ، التأديب في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، 1964 ، ص 164 .

يصدر قرار بشأنه من السلطة الإدارية المختصة فإنه يعود إلى ممارسة مهام وظيفته⁽¹⁾.

أما المُشرِّع المصري فقد حدد هذه المدة بثلاثة أشهر يجوز للإدارة أن تسحب يد الموظف على أن لا تتجاوز المدة المحددة وفقاً للقانون⁽²⁾، أما فيما يخص موقف المُشرِّع العراقي فقد حدد هذه المدة بـ 60 يوماً يمكن للسلطة المختصة أن تسحب يد الموظف بما لا يتجاوز مدة 60 يوماً⁽³⁾.

من خلال بيان موقف التشريعات المقارنة حول تحديد المدة التي يجوز أن يستغرقها سحب اليد لاحظنا أن المُشرِّع العراقي قد حدد مدة أقل من المُشرِّع الفرنسي وكذلك المصري ، كما أننا نشد بموقفه ونؤيد ما ذهب إليه بأنه حددها بالأيام لا بالأشهر كي لا تثير المدة مشاكل واختلافات حول بدء هذه المدة وانتائها نظراً لاختلاف عدد أيام اشهر السنة .

(1) محمد ماجد ، مصدر سابق ، ص 319 .

(2) د. سلمان محمد الضاوي ، مصدر سابق ، ص 398 .

(3) ينظر: المادة (17) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1992 المعدل

المطلب الرابع

آثر سحب اليد على ترفيع الموظف

تضمنت القوانين الخدمة المختلفة نظام ترفيع الموظف العام من درجة وظيفته إلى درجة أعلى منها في السلم الوظيفي ، كما أن ترفيع الموظف يحمل في طياته معنى الاهتمام والثقة والتكريم وحسن السلوك الوظيفي للموظف وعدم تقاعسه وتقصيره في أداء المهام الوظيفية وقيامه بأداء أعمال الوظيفية وتفانيه وإخلاصه في خدمة المرفق العام الذي يعمل فيه⁽¹⁾ ، وعليه فقد درجت الإدارة إلى عدم النظر في ترفيع الموظف أو تأجيله إذا كان مسحوب اليد .

ففي مصر لا يجوز النص في ترفيع الموظف مسحوب اليد إذا كانت مدة

سحب اليد تزيد عن ثلاثين يوماً⁽²⁾ ، وكذلك لا يجوز ترفيعه خلال

(1) د. على جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنكليزي ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط 1 ، 2004 ، ص 309 .
 (2) علاء الدين محمد حمدان الزبيدي ، موانع الترفيع (الترفيع) في مجال الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، بغداد ، 2000 ، ص 72-73 .

هذه المدة أي مدة سحب اليد (1).

أما في العراق فإن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل لم يشير إلى إيقاف ترفيع الموظف مسحوب اليد وكذلك الحال في قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل ، إلا أن اتجاه الإدارة قد سار إلى عدم النظر في ترفيع الموظف مسحوب اليد طيلة مدة سحب يده حتى يتم الانتهاء من التهم المنسوبة إليه(2).

يلاحظ من خلال ماسبق ذكره أن التشريعات والقضاء قد تباينت موقفهم تجاه ترفيع الموظف مسحوب اليد ، إلا أنه في رأينا المتواضع ، وعلى الرغم من أننا نؤمن بقسوة هذا الإجراء وشدة تأثيره على الموظف من الناحية المادية والمعنوية فإن الترفيع متوقف على استكمال بعض الشروط القانونية ومن ضمنها شرط حسن السير والسلوك والكفاءة والمقدرة ، وأن سحب يد الموظف إن دل على شيء فقد يدل أو على الأقل يكون مؤشراً على أن سلوك الموظف

(1) د. نعيم عطية ، موانع الترفيع ، بحث منشور في مجلة ، إدارة قضايا الحكومة ، ع3 ، 1971 ، ص166 .

(2) وقد أكد مجلس الخدمة الملغي على ذلك قراره المرقم (66/399) في 1966/4/25 نقلاً عن علاء الدين محمد حمدان الزبيدي ، مصدر سابق ، ص77 .

وأداءه الوظيفي لم يكن مرضياً ، كما أن المدة التي يكون فيها الموظف مسحوب اليد يكون الموظف فيها يمر بظرف استثنائي ، إذ على الرغم من أن الرابطة الوظيفية مازالت قائمة إلا أن وضعه قلق وغير مستقر ولا يمكن احتساب هذه المدة لغرض الترفيع ما لم يستقر الأمر⁽¹⁾.

إلا أننا ندعو المشرع إلى حصر موانع الترفيع بنصوص قانونية كي يمنع الإدارة من خلق موانع للترفيع لم ينص عليها القانون كي يتجنب الموظف خسارة أخرى تضاف إلى خسائرها المادية والمعنوية من جراء سحب يده وتأخير ترفيعه .

الخاتمة

بعد دراسة موضوع سحب اليد في الوظيفة العامة نبين اهم الاستنتاجات والتوصيات وكما يأتي:-

أولاً / الاستنتاجات

(1) ينظر: نص المادة (19) ثانياً من قانون انضباط موظفي الدولة .

- 1- إن سحب اليد هو إجراء احتياطي تحفظي تفرضه السلطة المختصة خلال مدة التحقيق.
- 2- لسحب اليد خصائص عديدة منها أنه خاضع لتقدير الإدارة وأنه إجراء مؤقت محدد بمدة زمنية ، ويكون لمصلحة التحقيق .
- 3- يجب أن تتوافر شروط محددة لسحب اليد ، أولها صدور قرار إداري من السلطة المختصة وثانيها وجود تحقيق مع الموظف .
- 4- لسحب اليد آثار كبيرة وخطيرة في نفس الوقت ، آثار على ممارسة الاختصاص ، وله آثار مادية (مالية) وله أيضاً آثار واضحة على ترفيع الموظف .
- 5- إن الموظف مسحوب اليد يبقى داخل النظام الوظيفي ولا تنقطع الرابطة الوظيفية وهو محدد المدة .
- 6- لسحب اليد آثار كبيرة جداً قد تفوق العديد من الآثار التبعية المترتبة على العقوبات الاضباطية .

ثانياً / التوصيات

- 1- يجب على السلطة الإدارية المختصة أن تقدر مدى ملائمة إصدار القرار الإداري بسحب يد الموظف العام وفقاً لما تقتضيه المصلحة العامة ومصلحة المرفق العام وضرورة استمراره بتقديم أفضل الخدمات إلى عموم جمهور المواطنين .
- 2- إن سحب اليد في الوظيفة العامة سلاح ذو حدين يجب على الإدارة أن لا تُسرف في استخدامه ولا تفهالتهم ، لذلك يجب أن يكون استثنائياً لا يستخدم إلا في حالة الضرورة القصوى .
- 3- ندعو المُشرِّع العراقي إلى تعديل نص المادة (18) من قانون انضباطي موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل النافذ ، إذ أن حجب نصف راتب الموظف مسحوب اليد يسبب أضراراً مالية بالغة للموظف ومن يعيلهم في حياتهم المعيشية باعتبار أن الراتب هو مصدر دخل الموظف ومن يعيلهم لاسيما وأن القانون قد منع الموظف من مزاوله بعض الأعمال الأخرى التي لا تتلائم مع وظيفته ، وانطلاقاً من اعتبارات إنسانية وواقعية وكذلك

من مبدأ (إن المتهم بريء حتى تثبت إدانته) إذ أن الموظف مسحوب اليد لم تثبت إدانته بعد ، كما أنه أوقف عن أداء مهام وظيفته لأسباب لا دخل لإرادته فيها فهو مستعد لأداء أعمال وظيفته .

4- ضرورة اتباع السرعة في تنفيذ الإجراءات الانضباطية خصوصاً إذا كان الموظف مسحوب اليد حفاظاً على حقوق الموظف وسمعته .

قائمة المصادر

أولاً : الكتب

- 1-د . أنوار أحمد رسلان ، نظام العاملين المدنيين في الدولة والقطاع العام ، دار النهضة العربية ، ط1، 1983.
- 2- د. سليمان محمد الطاوي ، القضاء الإداري قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، 1987.
- 3-د. عبد الفتاح حسن التأديب في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، 1964.
- 5-د. عبد الفتاح عبد العليم عبد البر ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 1979.

- 6-د. على جمعة محارب ،التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة في النظام ا لعراقي والمصري والفرنسي والإنكليزي ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2004.
- 7-كامل السامرائي، القضاء الإداري في العراق ، بغداد ، مطبعة اسعد ، 1963.
- 8-د. ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1983.
- 9- د. محمد رشوان أحمد ، أصول القانون التأديبي ، القاهرة ، مطبعة وهران ، ط1، 1961.
- 10-د. محمد عصفور ، جريمة الموظف العام واثرها على مهنة الوظيفي ، سنة 1963 .
- 11- د. محمد ماجد ياقوت ، الإجراءات والضمانات في تأديب ضباط الشرطة ، منشأة المعارف ، 1993 .
- 12-د. محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2004.
- 13-د.محمدعلي جواد كاظم و،د. نجيب خلف احمد، القضاء الاداري، مكتب الغفران ، بغداد،ط5، 2016.
- 14- د. مغاوري شاهين ، المسائلة التأديبية ، عالم الكتاب ، 1974 .
- 15- د.مغاوري شاهين ، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان ، مكتبة الانكلو مصرية ، القاهرة ، 1989.

16-د. نواف كنعان ، النظام التديبي في الوظيفة العامة ، اقراء للنشر والتوزيع ، ط1 ، 2008.

17- د. يوسف الياس ، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباطية والتقاعد المدني ، ط1 ، مطبعة العمال المركزية ، بغداد ، 1994 .

ثانياً : الرسائل والأطاريح :

1- د. علي جمعة محارب ،التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة في القانون العراقي والمصري والفرنسي والإنكليزي ، رسالة دكتوراه جامعة عين الشمس ،1986 .

2- علاء الدين محمد حمدان الزبيدي ، موانع الترقية (الترفيع) في مجال الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، 2000 .

ثالثاً : البحوث المنشورة :

1- د. نعيم عطية ، موانع الترفيع ، بحث منشور في مجلة ، إدارة قضايا الحكومة ، ع3 ، 1971.

رابعاً : القرارات والأحكام القضائية :

- 1- حكم المحكمة التأديبية بالإسكندرية في 19/11/1966 .
- 2- حكم مجلس الدولة الفرنسي في 15/7/1955 ، مجلة القانون العام سنة 1955 .
- 3- حكم مجلس الدولة الفرنسي في 23/3/1963 .
- 4- قرار ديوان التدوين القانوني رقم (88/1972) في (28/4/1974) .
- 5- قرار ديوان التدوين القانوني رقم 60 لسنة رقم 1973 في 26/3/1973 ، مجلة العدالة العدد 1/س 1975 .
- 6- قرار مجلس الانضباط العام ذي الرقم 24.44 في 5/8/1944 .

الملخص

يبدأ الموظف العام في خدمة الدولة بعد تعيينه في الوظيفة العامة ، ويفترض انه يقوم بأداء مهام وظيفته على أتم وجه ودون أي تقصير خلال مدت بقائه في الخدمة ، إذ تملك الإدارة التي يعد مفهومها قديم قدم الجنس البشري كما تعد عصب الحياة منذ قديم الزمان حق إدارة شؤون هؤلاء الموظفين ومعاقبة المسيء منهم وفقاً لنصوص قانونية نافذة بسبب ارتكابه فعلاً يسوغ للسلطات فرض العقوبة عليه ولا شك أن النظام التأديبي يعد ركناً من أركان العلاقة الوظيفية في أي تنظيم وظيفي ولا يتصور وجود علاقة وظيفية من دون أن يكون للنظام التأديبي حيز كبير في النصوص القانونية فيها ولا يرجع ذلك إلى رغبة الإدارة في تأديب موظفيها وإنما يرجع ذلك إلى الرغبة في تحقيق الأهداف التي من أجلها تقرر إنشاء هذا الكيان الوظيفي فضلاً عن ضمان سير المرفق العام باطراد وانتظام ، كما أن الإدارة قد تسحب يد الموظف وتمنعه من ممارسة مهامه الوظيفية وسحب اليد لم يعده المشرع عقوبة انضباطية إلا أنه يحمل آثار معنوية ومادية كبيرة في حياة الموظف قد تمتد إلى من يعيّلهم تدعو إلى إعادة النظر فيها وخصوصاً المالية منها وذلك لما للمادة من أثر كبير على سير حياة الموظف وأفراد أسرته بانتظام واستمرار إذ لا بد لنا أن نقر ونحن على أعتاب مرحلة جديدة من عمر الدولة العراقية الزاخرة بالكثير من الأحداث السياسية والاجتماعية والاقتصادية وما آلت إليه الأمور أن المادة أصبحت من الغايات العظمى فيها ، لذلك فإن نجاح العلاقة الوظيفية وتحقيق غاياتها هو رهن بوعي الموظف ورجل الإدارة بالأمانة الملقاة على عاتقهم ومدى اتعاضهم من التجارب السابقة لإدارة الدولة التي يجب أن تبقى ماثلة للأذهان لكي لا يصطدموا بمفاجآت لم تكن بالحسبان .

من خلال ما تقدم ولكي نحيط بالجوانب المتعلقة بالموضوع باعتباره من أدق الموضوعات وأخطرها شأنًا يحسن بنا أن نبين المقصود بسحب اليد وخصائصه وشروطه ومن ثم نخرج إلى بيان الآثار الكبيرة التي تترتب عليه .

Summary

Public employee starts in the service of the state after his appointment to public office, and presumably he performs his job to the fullest and without any failure during the extended stay in the service, as has the administration, which is a concept as old as the human race, as are the backbone of life since time immemorial right of the Department of Public these employees and punish the abuser of them according to a legal window for texts because of committing any justification for the authorities to impose the penalty is no doubt that the disciplinary system is a cornerstone of the functional relationship in any functional organization do not imagine the existence of a functional relationship without the system disciplinary a large space in the legal texts nor due to the administration's desire to discipline the employees, but due to the desire to achieve the objectives for which it was decided to create this functional entity as well as to ensure the functioning of public utility steadily and systematically, and that the administration may withdraw the hands of the employee and prevent it from exercising its functions and pull the hand was not prepared legislator disciplinary punishment except it carries great moral and material impact on the employee's life may extend to dependents calls to re-examine the financial and especially so because the substance of the significant impact on the conduct of the employee and members of his family life systematically and continuously, as we must admit we are on the threshold of a new phase Omar offers rich political, social and economic events and the state of affairs that article became one of the great goals the Iraqi state, so the success of the functional relationship and achieve their goals is the subject consciously employee and a

man administration Secretariat entrusted to them and how
Ataazam from past experience to manage the state that must be
They remain hardwired to mind in order not to slam Bmphajiat
were not considered.

Through the above and in order to take aspects of the subject as
one of the most accurate and the most serious topics affair
improves us that the show is intended to pull the hand,
characteristics and conditions and then to a statement Narj big
implications it.