

## رقابة القضاء العراقي على قرار سحب يد الموظف العام

كاظم صليهب عبيد الجبوري

باحث : مرحلة الدكتوراه - القانون العام

كاتب العدل - وزارة العدل

البريد الإلكتروني: Alsajadi01@gmail.com

هذا البحث مسالة الرقابة القضائية على سحب يد الموظف، بوصفه أحد الأدوات التنظيمية التي تلجأ إليها الإدارة، لضمان انتظام سير المرفق العام، وصون فاعلية الإجراءات التحقيق، وينطلق البحث من تحليل الأساس المفاهيمي والقانوني لهذا التدبير، كما يتناول حدود الرقابة القضائية على هذا الإجراء، وتقييم مدى كفاية الضمانات القضائية المقررة لحماية المركز الوظيفي والمالي للموظف، ويعتمد البحث المنهج التحليلي المقارن الذي يقوم على تفكيك النصوص التشريعية ذات الصلة في القانون العراقي، وقراسة تطبيقاتها القضائية، ومقارنتها ببعض التجارب في فرنسا، ومصر، والجزائر، ويهدف ذلك إلى اختبار مدى توازن البناء القانوني القائم بين اعتبارات المصلحة العامة، ومتطلبات الحماية القانونية للموظف، ومدى قدرة القضاء على ضبط حدود السلطة الإدارية في هذا المجال، وانتهت الدراسة إلى أن النصوص المنظمة لسحب اليد، رغم تنظيمها للحالات والمدد والأثار المالية، ما زالت تفتقر إلى معالجة تشريعية متكاملة لطبيعته القانونية وضوابط الرقابة على استعمال السلطة التقديرية، وأثار إلغاء القرار أو الحكم بعدم مشروعيته، وفي ضوء ذلك نقترح تعزيز الحماية القضائية للموظف من خلال تطوير النصوص الإجرائية المتعلقة بالطعن في قرارات سحب اليد، بما يكفل سرعة حسم المنازعات، وتحقيق التوازن بين مقتضيات حسن سير المرفق العام، وضمان حقوق الموظف.

الكلمات المفتاحية: القرار الإداري، الموظف العام، سحب اليد، الوقف الاحتياطي، الرقابة القضائية.

### Iraqi Judiciary Oversight over Public Employee's Suspension

Kadhim Sulaihib Obaid Al-Joubouri

General Phd Candidate- General Law

Notary Public – Ministry of Justice

E-mail: Alsajadi01@gmail.com

**This** study examines the issue of judicial review over suspension of a public employee from duty, as an administrative measure used by the administration to ensure the orderly functioning of public services and to safeguard the effectiveness of investigative procedures. The research is grounded in an analysis of the conceptual and legal foundations of this administrative measure. It further examines the limits of judicial control over such a measure and assesses the adequacy of the procedural and substantive safeguards available to protect the employee's position and financial entitlements. The study adopts a comparative analytical approach through the deconstruction of the relevant statutory provisions under Iraqi law, alongside an analysis of their judicial application. This is further

supported by a comparative examination of selected jurisdictions, namely France, Egypt, and Algeria. The objective is to assess the extent of equilibrium within the existing legal framework between public interest considerations and the requirements of legal protection afforded to public employees, as well as to evaluate the judiciary's capacity to regulate the scope of administrative authority in this area. The study finds that, although suspension from duty is statutorily regulated in terms of its grounds, duration, and financial consequences, the governing legal framework remains underdeveloped with regard to a coherent definition of its legal nature; the regulations of judicial review over discretionary administrative powers, and the legal consequences of annulment of the decision or a judicial finding of illegality. Accordingly, the study recommends strengthening judicial protection for public employees through the development of clearer procedural rules governing challenges to suspension decisions, ensuring the expeditious resolution of disputes and maintaining an appropriate balance between the requirements of effective public administration and the protection of employees' legal rights

**Keywords:** administrative decision, public employee, suspension, provisional suspension, judicial oversight.

القبول

2026/6/17

الإرجاع

2026/6/11

الاستلام

2026/5/23

## المقدمة

إن الموظف وهو في علاقته الوظيفية مع الإدارة قد تُسند له تهمه تجعل من بقاءه في الوظيفة ضرراً على المصلحة العامة، وانتظام المرفق العام، وبموجب ذلك؛ فإن الإدارة تقرر إبعاده عن الوظيفة إلى حين حسم أمره فيما نسب إليه من التهم، وهذا ما يعرف بسحب يد، وهو إجراء وقائي مؤقت ينتهي حتماً بعد أجل طال أم قصر، ويكون ذلك إما بعودة الموظف إلى عمله بريئاً، أو يجازى بعقوبة غير العزل، أو تنتهي العلاقة التي تربط بينه وبين الدولة بالعزل، إلا أن المشرع لم يغفل الضمانات التي تلزم لقرار الإبعاد، فاشتراط أن يكون قرار الإبعاد عن الوظيفة أثراً للتحقيق مع الموظف، أو نتيجة لقرار إيقافه من جهة مختصة، فيقضي الأمر بإبعاده عن وظيفته، ليجري التحقيق معه توصلاً للحقيقة، بعيداً عن سلطان وظيفته، أو لأن إيقافه من جهة مختصة يدعو إلى الاحتياط في الوظيفة العامة الموكلة إليه، بتجريده منها، وكف يديه عنها، أو لأن بقاءه في الوظيفة في مدة التحقيق معه، سيؤدي إلى ضرر بالمصلحة العامة، فيؤثر تبعاً لذلك في مركز الوظيفة التي يتولاها، ويؤثر في حسن سير العمل، فيُنحى عنها إلى أن يتبين وجه الحقيقة فيما

نسب إليه، ولأجل ذلك فطن المشرع العراقي حاله كحال سائر التشريعات الحديثة إلى تشريع قرار سحب اليد، ومنح سلطة ذلك إلى الإدارة جوازاً، أو بقوة القانون وجوباً، ولقد أوجد المشرع ضمانات تمنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطتها في تحقيق الضبط الإداري بحق الموظف مسحوب اليد، ومن هذه الضمانات رقابة القضاء على قرار سحب اليد المتمثل بحق التقاضي للموظف.

### إشكالية البحث

تكمن إشكالية البحث في أن المشرع العراقي لم يحدد التكييف القانوني لإجراء سحب اليد بنص صريح، فالنصوص التي عالجت سحب اليد في العراق لم تنظم الكثير من أحكامه المهمة؛ لذا فأبي المعايير والأسس التي تكفل عدم تعسف الإدارة بحق الموظف؟ وما حدود الضمانات القضائية المقررة للموظف في مواجهة سلطة الإدارة عند إصدار قرار سحب اليد؟ وإلى أي مدى تسهم هذه الضمانات في حماية الموظف عند تعسف الإدارة في استعمال سلطتها في سحب اليد؟

### أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث في بيان الطبيعة القانونية لإجراء سحب اليد، بوصفه من الإجراءات الاحتياطية، التي تتخذها الإدارة بحق الموظف، لما تترتب عليه من آثار تمس المركز الوظيفي والمالي للموظف ومن يعيلهم، الأمر الذي يقتضي توفير ضمانات واقعية تكفل حمايته من تعسف الإدارة في استعمال هذا الإجراء، لا سيما أن سحب اليد قد يكون نتيجة تحقيق إداري أو إيقاف قضائي، كما تبرز أهمية البحث في تحليل موقف المشرع العراقي من تنظيم هذا الإجراء، ومنح الإدارة سلطة فرضه جوازاً أو وجوباً وفقاً لأحكام القانون.

### أهداف البحث

يهدف البحث إلى بيان مدلول سحب اليد في التشريع العراقي من خلال تحديد مفهومه وخصائصه المميزة، وبيان طبيعته القانونية، والحالات التي يحق للإدارة فرضه على الموظف، فضلاً عن تحليل الإطار القانوني الذي يحكمه، وبيان مدى كفاية الضمانات القضائية المقررة للموظف في مواجهته، بما يحقق التوازن بين مقتضيات المصلحة العامة، وضمان حقوق الموظف العام.

## فرضية البحث

لأجل الإجابة عن هذه الإشكالية يفترض البحث أن المشرع العراقي تعامل مع سحب اليد بوصفه إجراءً إدارياً من دون الالتفات إلى تحديد الضمانات الكافية، هو ما قد يؤدي إلى تفاوت في نطاق الضمانات المقررة للموظف، كما نفترض أن الضمانات ترتبط بمدى توسع الرقابة القضائية على قرارات الإدارة التي تخص سحب اليد، ومدى وضوح النصوص التشريعية المنظمة لهذا الإجراء، وأن أي غموض تشريعي يؤدي إلى ضعف في تلك الضمانات.

## منهج البحث

في سبيل الإحاطة بالموضوع؛ اعتمد البحث على المنهج التحليلي والمقارن، وذلك من خلال وصف سحب اليد، وطبيعته القانونية، وتفسير ذلك من خلال عرض النصوص ذات الصلة بالموضوع في التشريع العراقي ومحاولة مقارنتها مع القوانين والأنظمة، التي سارت عليها بعض الدول، مثل فرنسا ومصر والجزائر، واستعراض آراء الشراح ومناقشتها والأحكام والقرارات القضائية المحددة للموضوع بما يلائم المنطق والتحليل القانوني.

## خطة البحث

قسمنا البحث على مبحثين تضمن **المبحث الأول**: مفهوم سحب يد الموظف العام وذلك في مطلبين خُصص المطلب الأول: تعريف وخصائص سحب اليد أما المطلب الثاني: فكان للطبيعة القانونية لسحب اليد.

**أما المبحث الثاني**: فهو رقابة القضاء على قرار سحب يد الموظف العام، وذلك في مطلبين خصص المطلب الأول: الجهة المختصة بالنظر في الطعن بقرار سحب اليد، أما المطلب الثاني: فكان لآثار إلغاء قرار سحب اليد قضائياً.

## المبحث الأول: مفهوم سحب يد الموظف

لغرض الإحاطة بالمدلول القانوني لسحب اليد عن الموظف ينبغي لنا تحديد مفهوم سحب اليد، وذلك من خلال الوقوف على تعريفه في اللغة والاصطلاح، ثم دراسة ما يتميز به من الخصائص التي ينفرد بها، وبيان الطبيعة القانونية لهذا الإجراء وأنواعه، وستناول ذلك في مطلبين وفق الآتي:

## المطلب الأول: تعريف وخصائص سحب اليد

من أجل توضيح مفهوم سحب اليد وبيان المعنى المراد منه، قسمنا هذا المطلب على فرعين، نتناول تعريف سحب اليد في الفرع الأول، وتحديد الخصائص المميزة لهذا الإجراء في الفرع الثاني:

### الفرع الأول: تعريف سحب اليد

أولاً **التعريف اللغوي**: تترادف معاني سحب اليد في اللغة فالسحب هو فعل جذره (سحب) منه (سَحَبَ) (يَسْحَبُ)، (سَحَبًا) يقال سحب الثوب بمعنى جره، و(المرأة تَسْحَبُ ذَيْلَهَا) بمعنى تجره<sup>(1)</sup>، ويأتي بمعنى الإخراج كما في (سحب السيف من غمده)، أو الاسترداد كأن يقال (سحب الوديعة)، وسحب السفير أي استرجاعه<sup>(2)</sup>، أو بمعنى الإلغاء كما في سحب الاعتماد أو الترخيص، بمعنى إلغاء الاعتماد، وكذلك بمعنى الإزالة أو التراجع يقال سحب الترشيح أي أزاله وتراجع عنه<sup>(3)</sup>.

أما اليد فهي اسم بفتح الياء مؤنثة أصلها (يدي) والمنتى (يدان) وتجمع على (أيدي)، و(يديّ) و(أيادي) وهي العضو من جسم الإنسان، وترد بمعنى النعم يقال يد بيضاء أي يد نعم وفضل، أو الاستلام قال تعالى: "حَتَّىٰ يُعْطُوا الْجِزْيَةَ عَن يَدٍ"<sup>(4)</sup>، واليد من كل شيء هي المقبض<sup>(5)</sup>، وتأتي بمعنى الملك والقوة أو القدرة والسلطان<sup>(6)</sup> قال تعالى: "وَالسَّمَاءَ بَنَيْنَاهَا بِأَيْدٍ وَإِنَّا لَمُوسِعُونَ"<sup>(7)</sup>، وفي ضوء هذه المعاني يمكن إن ينصرف المراد من سحب اليد إلى أزاله سلطة الموظف أو إلغاء قدرته على مباشرة مهامه الوظيفية.

### ثانياً **التعريف الاصطلاحي**: إن مصطلح سحب اليد لم يأتي بصيغة واحدة في أغلب

التشريعات، وبالتالي فإن التعاريف تتفاوت من دولة إلى أخرى، فقد استخدم المشرع المصري تعبير (الوقف الاحتياطي)<sup>(8)</sup>، وكذلك المشرع الجزائري والإماراتي الذين أوردا المصطلح نفسه الذي استخدمه المشرع المصري<sup>(9)</sup>، في حين إن المشرع السوري استخدم مصطلح (كف اليد) لدلالة على سحب اليد الذي تقوم به الإدارة لغرض إيقاف الموظف مؤقتاً عن العمل<sup>(10)</sup>.

أما في العراق، فإن التشريعات التي نظمت انضباط موظفي الدولة والقطاع العام تفاوتت في التعبير عن إيقاف الموظف بين استخدام تعبير (كف اليد)<sup>(11)</sup>، لدلالة على الإجراء الذي تتخذه الإدارة لإيقاف الموظف بصورة مؤقتة، وبين استخدام تعبير (سحب اليد)<sup>(12)</sup>، ونعتقد أن الاتجاه

السائد في استخدام تعبير (كف اليد) في القانون لدلالة على الإيقاف المؤقت للموظف العام هو الأقرب إلى الصواب، كون تعبير كف اليد ومصطلح الوقف الاحتياطي في التشريعات المقارنة أكثر دقة ودلالة على المعنى من تعبير سحب اليد الذي لا يملك من دلالاته اللغوية ما يفيد الإيقاف المؤقت، ومن الجدير بالملاحظة أن القانون في العراق والدول المقارنة عادة ما تذكر المصطلح من دون تعريفه إما اتكالا على وضوح المعنى، أو لكون المشرع يدرك التطورات السريعة التي تحصل في الأنظمة الإدارية، ووضع تعريف محدد له سيؤدي إلى تقييد النص، ويمنع من معالجة الحالات المستجدة.

إما في القضاء ففي مصر ذهب محكمة القضاء الإداري إلى تعريف الوقف الاحتياطي إلى أنه "إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً، فلا يتولى فيها سلطة أو يباشر لها عملاً"، ذلك أن الموظف قد تسند إليه تهم وتوجه إليه مأخذ، فيقتضى الأمر إبعاده عن وظيفته ليجري التحقيق معه لغرض التوصل للحقيقة وانبلاجها بعيداً عن تأثيرات الموظف وسلطاته، أو لأن مقتضى الاحتياط وصيانة العمل المكلف به، يلزم كف يد الموظف عن منصبه عند الاتهام، أو لأن في الاتهام مساس بمركز الوظيفة التي يتولاها وتؤثر في حسن سير العمل، فينحى عنها حتى يصفى كدر ما شابه وعلق به، ومن أجل ذلك شرع الإيقاف، واستهديت غايته وحكمته<sup>(13)</sup>.

وذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى القول بأن الوقف الاحتياطي هو "وقف العامل عن العمل احتياطياً يكون إذا أسندت إليه مخالفات، ويدعو الأمر إلى الاحتياط والتصون للعمل العام الموكل إليه بكف يده عنه، وإبعاده عنه ليجري التحقيق معه في جو خال من مؤثراته بعيداً عن سلطانه"<sup>(14)</sup>، وقد ذهب القضاء البحريني في هذا الاتجاه حيث جاء في حكم محكمة التمييز "مع أن إيقافه عن العمل قد تم كأجراء احتياطي بقصد إبعاده مؤقتاً عن وظيفته للمصلحة العامة ولم يتم كأجراء تأديبي جزاء مخالفة معينة نسبت إليه..."<sup>(15)</sup>.

وفي العراق، فإن القرارات القضائية أوردت المصطلح من دون تعريف جامع<sup>(16)</sup>، إلا أن بعض القرارات القضائية حددته على أنه "إجراء احترازي تتخذه الإدارة إذا تراءى لها، إن بقاء الموظف في وظيفته قد يؤثر في سير التحقيق..."<sup>(17)</sup>، كما أن ديوان التدوين القانوني (الملغي) عرف سحب اليد بأنه "إجراء إداري يتخذه الوزير أو رئيس الدائرة إذا اقتضت المصلحة بمنع الموظف من ممارسة وظيفته خلال فترة التحقيق أو المحاكمة بسبب فعل ارتكبه الموظف بصفته

الرسمية أو كان الفعل متعلقاً بواجبات وظيفته<sup>(18)</sup>، كما عرفه مجلس شورى الدولة -السابق- بأنه "إبعاد الموظف عن عمله جبراً بصورة مؤقتة، وذلك لدواعي المصلحة العامة، أو التحقيق، أو بسبب توقيفه من جهة ذات اختصاص"<sup>(19)</sup>.

أما الفقه، فقد تنوعت التعاريف، وتعددت فمن الباحثين من عرفه، بأنه "إجراء احتياطي مؤقت تلجأ إليه الإدارة أو يتم بقوة القانون بقصد إبعاد الموظف عن عمله عندما يتعرض لإجراءات تأديبية أو جنائية فيمتنع عليه ممارسة أعمال وظيفته خلال مدة الوقف"<sup>(20)</sup>، وعرفه آخر بأنه "إجراء احتياطي وقائي يقصد به تنحية الموظف عن عمله مؤقتاً بمناسبة تحقيق يجرى معه"<sup>(21)</sup>. أو أنه "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"<sup>(22)</sup>، وكذلك عرف بأنه "منع الموظف عن ممارسة أعمال وظيفته جبراً عنه، وبصفة مؤقتة مع احتفاظه بصلته الوظيفية"<sup>(23)</sup>، أو هو "إجراء مؤقت يمنع الموظف من ممارسة وظيفته لمصلحة تحقيق يجرى معه، أو لمصلحة عامة تقدرها السلطة المختصة بفرضه أو لتوقيفه من جهة ذات اختصاص"<sup>(24)</sup>، وهو ما يمكن أن يعد أكثر التعريفات انسجاماً مع النصوص الواردة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) النافذ<sup>(25)</sup>، كما عرف بأنه "إجراء احترازي الغرض منه إبعاد الموظف عن مزاوله عمله مؤقتاً لتجنب قيامه بإخفاء الأدلة والبيانات، التي يمكن أن تدينه إذا استمر بمزاوله عمله، وهذا الإبعاد لا يكون إلا حينما يتعرض الموظف لاتخاذ إجراءات انضباطية أو إجراءات جنائية ضده، فيمتنع عليه ممارسة أعمال وظيفته طيلة مدة التوقيف"<sup>(26)</sup>، ويميل الباحث لهذا التعريف كونه يجمع بين العناصر الأساسية لسحب اليد، ولأنه يبرز الطبيعة الاحترازية لسحب اليد، كما أنه يحدد الغاية والطابع المؤقت من الإجراء بدقة، ويربطه بوجود إجراءات قانونية قائمة بحق الموظف.

### الفرع الثاني: خصائص سحب يد الموظف العام

من ملاحظة التعاريف التي وردت في سحب اليد، فهي على الرغم من اختلافها من ناحية الصياغة إلا أنها تتفق من حيث الدلالة بمجملها على أن سحب اليد إجراء تتخذه الإدارة بصورة مؤقتة لتحقيق مصلحة، وفي ضوء ذلك؛ فإن هناك ثلاثة مميزات أو خصائص مهمة لسحب اليد وهي وفق الآتي:

## أولاً: سحب اليد إجراء تتخذه الإدارة

إن سحب اليد إجراء تتخذه الإدارة، ويخضع لسلطتها التقديرية، فهي التي تقدر مدى ملائمة الحاجة إلى إصدار قرار سحب اليد أو عدم إصداره، إذ أن سحب اليد هو "إجراء احترازي يأتي على سبيل الجواز ويترك تقديره للسلطة المختصة"<sup>(27)</sup>، وما دام أن للإدارة السلطة التقديرية في إصدار قرار سحب اليد، فإنه يمكن لها تعديل هذا القرار أو العدول عنه وإعادة الموظف إلى عمله قبل انتهاء السبب الذي تم إيقافه به<sup>(28)</sup>، وذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى وصف سحب اليد بأنه إجراء مستعجل يتخذ لمصلحة المرفق العام، ولهذا يمكن للإدارة إصداره في مواجهة الجميع من دون الحاجة إلى وجود نص قانوني<sup>(29)</sup>، ولا يخفى أن هذا الاتجاه يمنح الإدارة سلطة تقديرية واسعة في إصدار قرار سحب اليد، ويمكن أن يؤدي إلى تعسفها تجاه الموظف مع عدم وجود الضابطة القانونية المتوافرة في النصوص التشريعية، التي تعد من الضمانات التي تحمي الموظف من تعسف الإدارة.

## ثانياً: سحب اليد إجراء مؤقت

إن السلطة التقديرية للإدارة في مجال تحديد مدة سحب اليد ليست مطلقة، إذ إن التشريعات الوظيفية في الغالب تحدد الحد الأقصى لمدة سحب اليد، وليس للسلطة المختصة في اتخاذ قرار سحب التجاوز عليه، إلا أن هذه التشريعات لم تتفق على مدد موحدة، ففي فرنسا، فإن مدة الوقف الاحتياطي هي (4) أشهر<sup>(30)</sup>، وفي الجزائر فقد حدد الحد الأقصى لإيقاف الموظف بحدود (6) أشهر<sup>(31)</sup>، وهو ما يتفق مع الاتجاه الذي سار عليه المشرع البحريني<sup>(32)</sup>، أما المشرع الكويتي، فقد حدد هذه المدة التي يجوز فيها إيقاف الموظف عن العمل بـ (3) أشهر<sup>(33)</sup>، في حين حددها المشرع الإماراتي بمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر<sup>(34)</sup>، وهي ذات مدة الوقف التي نص عليها المشرع المصري بما لا يتجاوز ثلاثة أشهر<sup>(35)</sup>، إلا أن المشرع المصري تميز بمنح الإجازة للمحكمة التأديبية المختصة بتمديد الوقف الاحتياطي عن المدة المنصوص عليها في القانون، وإن لم تحدد المحكمة المختصة الحد الأقصى لهذا التمديد، وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى القول: "ولم يتطلب المشرع لصحة قرار الوقف عن العمل احتياطياً، أن ينص القرار على مدة الوقف"<sup>(36)</sup>، كما ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر في حال تجاوزت الإدارة المدة المقررة إلى "أن تحديد القانون لمدة وقف الموظف بثلاثة أشهر كحد أقصى هي مدة تنظيمية، لا بطلان

على تجاوزها، إذ إن إصدار الجهة الإدارية قرارًا بالوقف مدة تربو عليها، يصححه إقرار المحكمة التأديبية لهذا الوضع عند عرض الأمر عليها، ويستوي في ذلك القرار الصريح أو الضمني بالموافقة على المد عن المدة اللاحقة وهي ثلاثة أشهر<sup>(37)</sup>.

أما المشرع العراقي، فقد حدد مدة سحب اليد بحدود (60) يومًا، إذ نص على أن "لوزير ورئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (60) يومًا، إذا تراءى له أن بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة، أو قد يؤثر في سير التحقيق في الفعل الذي أحيل من أجله على التحقيق، ويعاد إلى وظيفته نفسها بعد انتهاء المدة المذكورة، إلا إذا كان هناك محذور، فينسب إلى وظيفة أخرى"<sup>(38)</sup>.

وفي ضوء ما تقدم؛ فإن قرار سحب اليد هو إجراء مؤقت بطبيعته، ولا يترتب على سحب اليد بنفسه إنهاء الرابطة الوظيفية مع الموظف، وهذا ما يستدعي أن تكون مدة سحب اليد محددة، بحيث تنتهي بانتهاء التحقيق التأديبي، سواء أكانت نتيجة إدانة الموظف أو براءته<sup>(39)</sup>، كما أن الاتجاه الذي سار عليه المشرع العراقي في تحديد مدة سحب اليد هو اتجاه موفق، كون مدة الستين يومًا هي مده كافية للجهة المختصة من استيفاء التحقيق والبت في ما نسب للموظف من أفعال.

### ثالثًا: تحقيق المصلحة

تهدف الوظيفة العامة إلى تحقيق المصلحة العامة في دوام واستمرار سير المرفق العام، إلا أن ارتكاب الموظف مخالفة ما يمكن أن يضر بمصلحة المؤسسة التي ينتمي إليها، لذا فإن إيقاف الموظف عن العمل يحقق المصلحة، كون الموظف وهو في عمله يكون مطلعًا على الوثائق والمستندات، وأن عدم إيقافه سيؤدي إلى التأثير في سير التحقيق فيما نسب إليه من المخالفات، بما يملك من سلطة ونفوذ أو القدرة على التلاعب بالأدلة، التي تثبت أدانته أو خشية الموظفين الذين يتأسهم عن أداء الشهادة، وتضليل التحقيق، فيصرفه عن طريقه في إظهار الحقيقة إذا ما بقي مستمرًا في وظيفته<sup>(40)</sup>.

إن سحب اليد يجب أن يكون لغرض مصلحة التحقيق الذي يراد إجراؤه داخل إطار التأديب، فيما نسب للموظف من مخالفة، ومن الباحثين من يذهب إلى أن المشرع العراقي قد منح الإدارة سلطة تقديرية واسعة كون المصلحة العامة الواردة في نص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) واسعة ليس لها حدود مما يمكن أن تلحق الضرر بالموظف<sup>(41)</sup>.

إلا أننا نجد أن المشرع العراقي كان موفقاً بهذا النص على اعتبار أن الإدارة تتجه إلى سحب اليد في حالة وجود تحقيق قائم أو يزعم أقامته، لذا فإن خشية تأثير الموظف في سير التحقيق هو سبب كافٍ إلى سحب يده بحدود المدة التي قرراها القانون، كما أن سحب اليد في إطار التحقيق يكون بتوصية ترفع من اللجنة التحقيقية إلى الجهة التي أحالت الموظف إلى التحقيق للنظر في ذلك، وهو ما يمنح الموظف ضماناً عدم تعسف الإدارة في استخدام سلطتها التقديرية<sup>(42)</sup>، ويشير واقع عمل اللجان التحقيقية إلى إمكان طلب سحب اليد في حالتين؛ الأولى أن يتبين للجنة أن الموظف قد ارتكب جريمة جنائية، والثانية أن تقتنع اللجنة بضرورة هذا الطلب لأن استمرار الموظف في ممارسة عمله سيؤدي إلى التأثير سلباً في سير التحقيق، وذلك بأن يخفي أدلة قائمة ضده، أو يؤثر في شهادات الشهود، أو أن يزيد من حجم المخالفة المرتكبة<sup>(43)</sup>. ولذلك فإن من الباحثين من عد فكرة مصلحة التحقيق هي المبرر الوحيد لسحب يد الموظف ووقفه عن العمل<sup>(44)</sup>، إلا أن جانباً آخر من الباحثين يرى بأن سحب اليد من الممكن أن يكون للمصلحة العامة، وما دام المشرع أجاز وقف الموظف عن العمل لمصلحة التحقيق، فمن الأولى أن يكون الوقف للمصلحة العامة<sup>(45)</sup>، ونرى أن سحب اليد عن الموظف الذي ارتكب مخالفة تستوجب التحقيق، أو لارتكاب جنائية، أو جنحة تستوجب مثوله أمام المحكمة المختصة يحقق المصلحة العامة ومصلحة التحقيق في آن معاً، كون الموظف الذي تنسب له مخالفة توجب التحقيق يمكن أن يتسبب استمراره في ترأس عمله أضراراً في مصلحة المؤسسة وسمعتها لوجود شائبة تمس سمعة الموظف وقدرته، أو ما يمكن أن يقوم به من تلاعب بالوثائق والأدلة، بما يخدم مصلحته الشخصية على حساب مصلحة التحقيق.

ويتبين مما تقدم؛ فإن سحب اليد، رغم خضوعه للسلطة التقديرية للإدارة، إلا أن المشرع العراقي أحاطه بنوع من ضوابط قانونية، بل حدد حالات اتخاذه ومدته القانونية، الأمر الذي يقتضي بحث طبيعته القانونية وبيان صورته المتمثلة بسحب اليد الجوازي والوجوبي.

### المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لسحب اليد وتنظيمه

تلجأ الإدارة إلى إيقاف الموظف عن العمل وسحب يده في العديد من الحالات، ولا بد لنا من الوقوف على طبيعة القرار، الذي تصدره الإدارة من ناحية عده عقوبة انضباطية أو إجراءً

احترازيًا، وبيان الحالات التي تلجأ فيها الإدارة لاتخاذ هذا القرار، لذلك سنستعرض في هذا المطلب الطبيعة القانونية لقرار سحب اليد وتنظيمه القانوني.

### الفرع الأول: الطبيعة القانونية لسحب اليد

يمنح القانون الحق للإدارة في إبعاد الموظف بصفة مؤقتة عن ممارسة وظيفته، إلى حين البت في أمره، وقد منح القضاء في فرنسا هذه السلطة إلى الإدارة، حتى مع عدم وجود نص على ذلك في النظام الوظيفي، إذ ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى أنه "إذا رأت جهة الإدارة أن مصلحة المرفق العام وضرورة سيره بانتظام، إبعاد الموظف بصفة مؤقتة من أعمال وظيفته، فإنه يتعين عليها في هذه الحالة أن تصدر قرارًا بوقفه إلى حين البت في أمره تأديبيًا أو جنائيًا، ولا يعدو هذا القرار أن يكون مجرد إجراء تحفظي، لا يرتبط بما سيتم تقريره عند البت في أمر هذا الموظف، سواء أكان ذلك بعقوبة تأديبية أو جنائية، مستندة على مقتضيات المصلحة العامة للمرفق الذي يعمل به الموظف"<sup>(46)</sup>.

ومن الواضح، أن ما ذهب إليه مجلس الدولة الفرنسي، هو جواز إبعاد الموظف عن عمله، إذا ما اقتضت مصلحة المرفق العام ذلك، كما أن هذا الإبعاد يعد إجراءً تحفظيًا مؤقتًا ينتهي بمجرد البت فيما نسب إلى الموظف.

إلا أن الفقه قد اختلف بشأن تحديد طبيعة هذا الإجراء، إذ انقسم على فريقين بين من يعده عقوبة تأديبية للموظف، وبين من لا يعده كذلك، ويرجع السبب إلى أن أحكام القضاء الفرنسي تميزت في البداية بالتضارب، فذهبت بعض هذه الأحكام إلى عده إجراءً احتياطيًا، تتخذه الإدارة بصورة مؤقتة من أجل المصلحة العامة للمرفق العام، بينما ذهبت بعض أحكام القضاء الأخرى إلى عد إيقاف الموظف جزاءً تأديبيًا، ويعود هذا التضارب في الحقيقة إلى أن الأنظمة الوظيفية كانت تعد الإيقاف المؤقت ضمن الجزاءات التأديبية، وهو ما جعل الفقه الفرنسي يتبنى معيارًا للتمييز بين الوقف الاحتياطي كجزاء تأديبي، وبين عده إجراءً مؤقتًا ليس له طابع تأديبي، ويقوم هذا المعيار على أن الوقف الاحتياطي، إذا كان يقترن بالحرمان للموظف من الحقوق المالية، فإنه يكون جزاءً تأديبيًا، أما إذا لم يكن مقترنًا بالحرمان من الحقوق، فهو مجرد إجراء لا يحمل الصفة التأديبية، إلا أن هذا المعيار الذي تبناه الفقه لم يكتب له من البقاء لفترة طويلة<sup>(47)</sup>.

ومن الباحثين من يرى أن سحب اليد هو مجرد إجراء مؤقت يتفق مع حكم القانون، ويهدف إلى إبعاد الموظف عن ممارسة أعمال وظيفته في الأحوال التي تقتضي ذلك، واقتران ذلك بالحرمان من الراتب، فإن ذلك لا يغير من الطابع القانوني، من حيث كونه لا يعد جزاءً تأديبياً، ولا يدل على ذلك بأي حال (48).

بينما يرجح آخر أن عده جزاءً تأديبياً يؤدي إلى مخالفة مبدأ شرعية العقوبة، والذي يعني عدم جواز توقيع عقوبة معينة على الموظف، إلا بالنص عليها صراحة في العقوبات التأديبية في القانون، كما أنه سيؤدي إلى معاقبة الموظف عن الفعل ذاته مرتين بعقوبتين تأديبيتين أصليتين، هي الإيقاف المؤقت، والعقوبة الأخرى التي توصي بها اللجنة المختصة، وهذا يتعارض مع قاعدة عدم جواز تعدد الجزاء عن فعل واحد (49).

بينما يذهب رأي آخر إلى أن هذه الأسباب ليست كافية لتبرير استبعاد وصف سحب اليد بأنه عقوبة انضباطية، ذلك لأن عدم النص عليها في فصل العقوبات التأديبية قد يعني أن إرادة المشرع قد اتجهت إلى أن يفرد نصوصاً خاصة بسحب اليد لحكمة في التشريع، كما أن فرض عقوبة مع سحب اليد لا يعني بالضرورة تعدد الجزاء على الفعل الواحد، إذ يمكن عد سحب اليد عقوبة تكميلية، وليست عقوبة أصلية (50)، وإن كان يتعارض مع ما استقر عليه الفقه والقضاء، من عدم جواز توقيع عقوبتين عن مخالفة واحدة بوصفه مبدأً قانونياً يمثل إحدى الضمانات الأساسية في مجال التأديب، إلا أن المشرع الفرنسي قد خرج عن ذلك، رافضاً التوسع فيه أو القياس عليه، ومبرراً ذلك هو النص على الإيقاف المؤقت في التشريع (51).

وفي العراق؛ فإن الفقه والقضاء مستقر على عد قرار سحب يد الموظف إجراءً احترازياً مؤقتاً (52)، كما أن المشرع أوجب على الإدارة سحب يد الموظف وجوباً بحكم القانون، وذلك في حالة إيقاف الموظف من جهة مختصة، أو يكون احتياطياً لدواعي التحقيق والمصلحة العامة (53)، إذ نص على أنه "إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف" (54).

ونجد أن سحب اليد هو إجراء مؤقت تتخذه الإدارة لغرض تفحص ظلال الشك والريبة، التي لحقت بسمعة الموظف، فتوقف الإدارة قدرته عن استغلال منصبه في تحريف الحقائق إلى إن يتبين الواقع، وفضلاً عن ذلك؛ فإن إجراء سحب اليد هو إجراء وقتي، لا تترتب تلك الآثار

التي ترتبها العقوبات الانضباطية، كما أنه لا يوجد مانع يمنع المشرع من إدراجه ضمن العقوبات الانضباطية لو اتجهت إرادته إلى عده عقوبة انضباطية، ومن ثم فإن الطابع الاحترازي لسحب اليد لا يحول من دون الاعتراف بخطورة آثاره القانونية والواقعية، إذ إن الإبعاد المؤقت للموظف عن ممارسة وظيفته يمكن أن تترتب عليه آثار مالية ووظيفية واجتماعية، تمس مركزه القانوني وسمعته المهنية، لذلك فإن مشروعية هذا الإجراء لا تقتصر على وجود مبرر قانوني يتطلب اتخاذه، وإنما يمتد إلى ضرورة تنظيمه تشريعياً على نحو يحدد حالات اللجوء إليه، ومدته، وضوابطه، وضمانات الطعن فيه، بما يحول دون تحوله من وسيلة لحماية المصلحة العامة إلى أداة للمساس بحقوق الموظف من دون سند قانوني كاف.

### الفرع الثاني: التنظيم القانوني لسحب اليد

حدد المشرع العراقي في القانون نوعين لسحب يد الموظف، أولهما وجوبي أو حكمي يتم بموجب القانون، أما الثاني فجزائي أو احتياطي يخضع للسلطة التقديرية للإدارة<sup>(55)</sup>.

#### أولاً: سحب اليد الوجوبي

يعني سحب اليد الوجوبي أن الإدارة ملزمة بسحب يد الموظف عند توفر شروطه، التي يحددها القانون بمعنى أن سحب اليد يتم حكماً بقوة القانون، فسلطة الإدارة مقيدة ومجبرة على الامتثال لما حدده المشرع في سحب اليد عند توافر الشروط، ففي مصر يذهب المشرع للنص على أن "كل موظف يُحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يُوقف عن عمله، بقوة القانون مدة حبسه..."<sup>(56)</sup>، وهذا النص واضح في وقوع سحب اليد بقوة القانون حال تحقق السبب، وهو حبس الموظف احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي من دون أن تكون للإدارة سلطة فيه، لأنه ينفذ أو ينتهي بحكم القانون، ولا يتحقق ذلك ما لم تتوافر شروط سحب اليد بحكم القانون، وهو الحبس الاحتياطي، أو تنفيذاً لحكم قضائي، وهذا ما سار عليه كل من المشرع البحريني والكويتي<sup>(57)</sup>.

أما المشرع الجزائري، فقد اكتفى بأن يكون الموظف محلاً لمتابعات جزائية، لا تسمح ببقائه في منصبه، فيجب حينئذ إيقافه فوراً عن عمله، من دون تحديد طبيعة تلك المتابعات الجزائية، هل هي مجرد الاتهام؟ أو تنفيذ حكم قضائي؟<sup>(58)</sup>.

وفي العراق، فقد نص قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة (1991)<sup>(59)</sup> على أنه "إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص، فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة

التوقيف"، ومن الواضح أن هذا النص يلزم الإدارة بواجب القيام بسحب يد الموظف حينما يتم توقيفه من الجهة المختصة، كما أن الجهة المقصودة بالاختصاص هي القضاء، والسلطة التقديرية للإدارة ليس لها دخل في سحب اليد، فلو امتنعت عن سحب يد الموظف في هذه الحالة ستخالف القانون، إلا أن إصدارها للقرار متأخر ليس له إثر، ذلك أن القرار يعد كاشفاً لسحب اليد المقرر بحكم القانون، وليس منشئاً له، فيعد نافذاً من تأريخ التوقيف لا من تأريخ صدور ذلك القرار<sup>(60)</sup>. وفي ضوء ذلك يذهب بعض الباحثين إلى أن النص القانوني يكشف عن وجوب سحب يد الموظف في حال توقيفه من الجهة المختصة، وبالتالي فلا حاجة لإصدار قرار من الإدارة بسحب يد الموظف لأن ذلك حاصل بقوة القانون والقوة القاهرة المتمثلة بالتوقيف<sup>(61)</sup>، بينما يرجح رأي آخر ضرورة إصدار قرار سحب اليد من الإدارة بوصفها أداة لتنفيذ القانون، وتكشف عن واقع قانوني، وتضمن استقرار الأوضاع الإدارية، وتحيط بقرارها علم الموظف بإيقافه عن عمله<sup>(62)</sup>، وهو ما يتبناه الباحث لما يترتب عليه العديد من الآثار الملموسة في العمل الإداري، كما أن الإعلام بصدور القرار يؤدي إلى ضبط العمل داخل المؤسسة كونه يحدد بدقة تاريخ انقطاع الموظف عن عمله أو مباشرته له، وهو ما يعد أمراً بالغ الأهمية من الناحية الواقعية، ويمكن القول إن هذا الرأي هو الأكثر توافقاً مع اتجاه المشرع العراقي في لزوم إصدار قرار سحب اليد عن الموظف العام عند التوقيف.

### ثانياً: سحب اليد الجوازي

تمنح معظم التشريعات للإدارة في تنظيم سير المرفق العام بانتظام، سلطة تقديرية لسحب اليد الموظف العام جوازاً في حالات محددة، وهي إما أن تكون للمصلحة العامة، أو لمصلحة التحقيق، ففي مصر أجاز قانون الخدمة المدنية (81) لسنة (2016) للإدارة سحب يد الموظف لمصلحة التحقيق، من دون الإشارة إلى حق الإدارة في إيقاف الموظف لمقتضيات المصلحة العامة، إلا أنه لرئيس مجلس الوزراء سحب يد الموظف إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك بناءً على طلب الرقابة الإدارية، ويعاد إلى وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة، إذا لم يكن هناك محذور، وإلا فينسب إلى وظيفة أخرى<sup>(63)</sup>، وإلى ذلك ذهب مجلس الدولة المصري، إذ إن المفهوم الموافق لنص القانون هو إجازة إيقاف الموظف للمصلحة العامة كون مصلحة التحقيق هي من المصلحة العامة، وما دام المشرع نص على إيقاف الموظف لمصلحة التحقيق، فمن الأولى إيقافه للمصلحة

العامة<sup>(64)</sup>، ويذهب رأي إلى أن الفقه في مصر يجيز سحب اليد لمقتضيات المصلحة العامة، كما أنه لم ينص عليه القانون استنادًا إلى الأخذ بالتفسير الواسع للنص القانوني<sup>(65)</sup>.

وفي العراق، فقد منح المشرع العراقي الإدارة سلطة تقديرية في سحب يد الموظف للمصلحة العامة<sup>(66)</sup>، أو من أجل المحافظة على سير التحقيق إذا ما أحيل الموظف على لجنة تحقيقية<sup>(67)</sup>، فإذا قام الموظف بفعل محظور، وأصبح بقاءه في الوظيفة مضرًا بالمصلحة العامة، أو إذا شعرت اللجنة التحقيقية أن بقاء الموظف ليمارس مهام وظيفته وهو محال إلى التحقيق، يشكل خطورة على سير التحقيق، ويؤثر في حياده، أو من أجل تجنب قيام الموظف بإخفاء أدلة ومستمسكات تكون في عهده، من الممكن أن تثبت إدانته إذا استمر بممارسة مهام وظيفته، فلها أن توصي بمذكرة تحريرية، إلى السلطة المختصة، بسحب يد الموظف، قبل المباشرة بإجراءات التحقيق، أو خلال أية مرحلة من مراحل التحقيق قبل انتهائها، وتمتلك الإدارة سلطة تقديرية لاتخاذ الإجراءات اللازمة، وفق الأطر القانونية بهدف كشف الحقيقة وللجهة المختصة صلاحية تقديرية بإصدار أمر سحب يده لمدة لا تتجاوز (60) يومًا غير قابلة للتديد<sup>(68)</sup>.

إن سلطة الإدارة التقديرية في سحب يد الموظف لمصلحة التحقيق مقيدة بوجود تحقيق قائم في فعل ارتكبه الموظف، وأن يكون بقاء الموظف في وظيفته من شأنه التأثير في سير التحقيق المحال عليه، وبخلاف ذلك، ففي مصر، هنالك من يرى عدم جواز سحب يد الموظف<sup>(69)</sup> إلا أن هناك من يذهب إلى أن مصلحة المرفق تجيز سحب اليد، وإن لم يكن هنالك تحقيق قائم، أو أن وجوده ليس له تأثير على سير التحقيق<sup>(70)</sup>، وعلى النقيض من ذلك، فإن المصلحة العامة التي أخذ بها المشرع العراقي كسبب لسحب اليد تمنح الحرية للإدارة لإيقاف الموظف في أي مرحلة من مراحل التحقيق متى ما تراءى لها أن بقاءه مضر بمصلحة المؤسسة العامة<sup>(71)</sup>، ويرى الباحث توازن الاتجاه الذي سلكه المشرع العراقي في إسناد سلطة تقديرية للإدارة في سحب يد الموظف، سواء استنادًا إلى مقتضيات المصلحة العامة أو لاعتبارات تتعلق بسير التحقيق، ذلك لأنه يحقق متطلبات حماية المرفق العام، وضمان حسن سير التحقيق، ويمنع أي تأثير محتمل من قبل الموظف على الأدلة والوثائق، كما أن السلطة التقديرية للإدارة على الرغم من مشروعيتها، يجب أن تفسر في أضيق نطاق، بما ينسجم مع طبيعة سحب اليد بوصفه إجراءً احترازيًا لا يمكن التوسع فيه.

## المبحث الثاني: الطعن في قرار سحب اليد وأثاره

أوجدت متطلبات الإدارة الحديثة وسرعة تطور الأنظمة الإدارية نظاماً قضائياً مزدوجاً، ويعني وجود جهتين قضائيتين مستقلتين في الدولة تحكم الأولى النزاعات التي تنشأ بين الأفراد، بينما تحكم الأخرى المنازعات الإدارية التي تحصل بين جهات الإدارة وبينها وبين الأفراد بوصفها سلطة عامة، وتعتبر الرقابة القضائية من أهم وسائل الرقابة والضمانات القضائية على أعمال الإدارة فيما يخص سلطتها التقديرية في إصدار قرار سحب اليد في حال تعسفت في استخدام حقها، وذلك بتمكين الموظف من حقه في التقاضي أو الطعن بقرار سحب اليد أمام الجهة المختصة قضائياً، التي تحكم له أو عليه بما تراه مناسباً سواء في مشروعية القرار أو بعدم مشروعيته وبالتالي إلغاء قرار سحب اليد<sup>(72)</sup>.

### المطلب الأول: الجهة المختصة بالنظر في الطعن بقرار سحب اليد

إن الاختلاف في تحديد طبيعة سحب اليد بين من يعده عقوبة تأديبية، وبين من لا يعده كذلك، يتضمن الاختلاف في تحديد الجهة المختصة في النظر بالطعن بقرار سحب اليد، بين من يذهب إلى عده قراراً إدارياً، لذا فإن المحاكم الإدارية هي الجهة المختصة بالنظر بالطعن به<sup>(73)</sup>، وفي المقابل من ذلك يذهب رأي إلى أنه قرار تحضيري يمهد لمساءلة الموظف، وهو قرار مؤقت وليس نهائياً مما يمنع القضاء الإداري من النظر في طلب إلغائه<sup>(74)</sup>، وفي ضوء ذلك نتناول في هذا المطلب الجهة المختصة بالطعن بقرار سحب اليد في التشريع العراقي والتشريع المقارن في فرعين وفق الآتي:

### الفرع الأول: الجهة المختصة بالطعن بقرار سحب اليد في التشريع العراقي

نص الدستور العراقي على "يحظر النص في القوانين على تحصين إي عمل، أو قرار إداري من الطعن"<sup>(75)</sup>، ووفقاً لهذا النص، فإن قرار سحب اليد لا يمكن تحصينه من الطعن أمام الجهة القضائية المختصة، إلا أن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لم يحدد الجهة التي يمكن الطعن لديها على قرار سحب اليد، وحاله في ذلك حال سائر العقوبات، أما الفقه فقد ذهب إلى عد قرار سحب اليد قراراً إدارياً يمكن الطعن فيه أمام مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين)، وسائر العقوبات التأديبية الأخرى، بعدها قرارات تصدر عن الهيئة الإدارية، ويرجع السبب في هذا الاتجاه إلى أن قرار سحب اليد يرتب آثاراً قانونية ومالية بحق الموظف مسحوب

اليد، تشمل مركزه الوظيفي، وحقوقه المالية بحرمانه من أنصاف الرواتب خلال مدة سحب اليد، ووفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960) المعدل<sup>(76)</sup>، فإن القرارات التي تتخذها الإدارة تؤثر في مركز الموظف وحقوقه المالية، لذا فإن مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين) هو الجهة المختصة بالنظر في الطعن بهذه القرارات بوصفها صاحبة الاختصاص في كل ما يتعلق بحقوق الخدمة المدنية<sup>(77)</sup>.

إن عدم النص على جهة الاختصاص في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام والقوانين التي نظمت مجلس الانضباط العام، يعد نقصاً قد تلافاه المشرع العراقي بموجب قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة (مجلس الدولة) رقم (65) لسنة 1979<sup>(78)</sup>، إذ نص في المادة (7/ تاسعاً/أ) على أن "... تختص محاكم قضاء الموظفين بالفصل في المسائل الآتية: 1- النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام في الحقوق الناشئة عن قانون الخدمة المدنية أو القوانين أو الأنظمة التي تحكم العلاقة بين الموظف وبين الجهة التي يعمل فيها 2- النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام للطعن في العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 ..."<sup>(79)</sup>، ومعنى ذلك أن محكمة قضاء الموظفين هي صاحبة الاختصاص في الفصل بالدعاوى التي تقام من الموظف ضد جهة الإدارة، فيما يتعلق بحقوقه التي تنشأها القوانين ذات الصلة، كما أن هذه المعالجة التشريعية لا تجعل مجالاً للشك في أن محكمة قضاء الموظفين هي جهة الاختصاص في الطعن بقرار سحب اليد بطلب إغائه أو أي قرار تصدره الإدارة، إذا انتابه أي عيب من عيوب القرار في ركن من أركانه التي تشمل (الاختصاص، والشكل، والسبب، والمحل، والغاية)، كما أن رقابة محكمة قضاء الموظفين تنصب على فحص تلك الأركان، والتأكد من مدى صحتها ثم البت في مشروعية القرار من عدمه<sup>(80)</sup>.

ونتجلى مهمة المحكمة بتدقيق القرار الإداري، بعد أن يقدم طرفا الدعوى الأدلة المتوافرة لديهم، ولمحكمة قضاء الموظفين الصلاحيات التامة في التحقيق بالادعاءات والدفع التي يقدمها طرفا النزاع، ومحكمة قضاء الموظفين ليست جهة طعن فقط، وإنما هي محكمة موضوع، أي أن لها النظر في مذكرة التحقيق الذي من أجله تم سحب يد الموظف<sup>(81)</sup>، كما أن الطعن بالقرار هو دعوى يجب أن تتوافر على الشروط اللازم توفرها في الدعاوى التي تقام أمام المحاكم الأخرى،

وذلك استناداً إلى نص المادة (15) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل رقم (14) لسنة (1991)<sup>(82)</sup>.

ويقدم الموظف الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين خلال مدة (٣٠) يوماً لمن كان داخل العراق و (60) يوماً لمن كان خارجه<sup>(83)</sup>، ولم يشترط التظلم من القرار أمام الجهة الإدارية المختصة على عكس الطعن أمام محكمة القضاء الإداري الذي اشترط أن يسبقه تظلم أمام تلك الجهة الإدارية خلال (٣٠) يوماً من تأريخ التبليغ بالقرار، وألزم الجهة الإدارية بالبت في التظلم خلال (٣٠) يوماً، ويجوز الطعن فيه أمام محكمة القضاء الإداري خلال (60) يوماً من تأريخ رفض التظلم حقيقة أو حكماً<sup>(84)</sup>، كما أن قرارات وأحكام محكمة قضاء الموظفين تكون خاضعة للطعن فيها تمييزاً أمام المحكمة الإدارية العليا خلال (٣٠) يوماً من تأريخ التبليغ بالحكم، وعده مبلغاً، ويكون قرار المحكمة الإدارية العليا باتاً وملزماً<sup>(85)</sup>، ويمكن القول إن العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة تنظيمية تغلب فيها سلطة الإدارة، لذا فإن عدم اشتراط التظلم أمام الجهة الإدارية يعزز من ضمانات التقاضي المباشر للموظف حتى لا يقيد حقه بإجراءات إدارية مطولة تؤدي إلى ضياع الحماية القضائية، خلافاً للطعن أمام محكمة القضاء الإداري التي تنظر في القرارات التنظيمية والإدارية العامة، ولضمان حسن سير المرفق العام يعد التظلم وسيلة مهمة لإعطاء الإدارة فرصة لإعادة النظر في قرارها، وتصحيحه قبل اللجوء إلى القضاء.

### الفرع الثاني: الجهة المختصة بالطعن بقرار سحب اليد في التشريع المقارن

إن إشكالية عد قرار سحب اليد قراراً إدارياً من عدمه لم تكن متوافرة في فرنسا، إذ إن الفقه والقضاء متفقان على أن قرارات سحب اليد هي قرارات إدارية، ولعبت المحاكم الإدارية في فرنسا دوراً مهماً في حماية الإدارة من تعسف المحاكم العادية بادئ الأمر، ومراقبة مشروعية أعمال الإدارة، فالقاضي له الرقابة والحكم بمشروعية أو إلغاء القرارات التي تصدر عن الإدارة<sup>(86)</sup>، إلا أن مجلس الدولة الفرنسي قد ذهب في بعض أحكامه إلى عدم اختصاصه في النظر بالطعن المقدم في قرارات سحب اليد، إلا أنه تراجع لاحقاً عن ذلك ليشمل اختصاصه بالنظر فيها، لذا فإن قرار سحب اليد يمكن أن يكون محلاً للطعن والإلغاء أمام القضاء الإداري<sup>(87)</sup>.

أما في مصر، فقد تفاوتت قرارات محكمة القضاء الإداري في تحديد طبيعة قرار سحب اليد في عده اتجاهات بين صحة وصفه قراراً إدارياً، إلا أن مجلس الدولة غير مختص في إلغائه،

وبين عده قرارًا تحضيريًا مؤقتًا يمهّد للمساءلة التأديبية، وبالتالي فهو ليس قرارًا نهائيًا، الأمر الذي يمنع القضاء الإداري من النظر في طلب إلغائه، بينما ذهب اتجاه آخر إلى اختصاص القضاء الإداري بالنظر في طلب إلغاء قرار سحب اليد، وإن لم يكن قرارًا نهائيًا<sup>(88)</sup>.

لقد نصت المادة (10) من قانون مجلس الدولة رقم (47) في 1972<sup>(89)</sup>، على أن محاكم مجلس الدولة هي صاحبة الاختصاص بالنظر في إلغاء القرارات الإدارية، ومنها قرار سحب اليد، إلا أن المشرع المصري في القانون نفسه ذهب إلى وجوب التظلم من القرارات النهائية التي تصدر من السلطات الإدارية، ومنها قرارات الوقف الاحتياطي<sup>(90)</sup>، فنصت المادة (12) على عدم قبول (... الطلبات المقدمة رأسًا بالطعن في القرارات الإدارية النهائية المنصوص عليها في البنود ثالثًا ورابعًا وتاسعًا من المادة (10)، وذلك قبل التظلم منها إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار، أو إلى الهيئات الرئاسية، وانتظار المواعيد المقررة للبت في هذا التظلم، وتبين إجراءات التظلم وطريقة الفصل فيه بقرار من رئيس مجلس الدولة)<sup>(91)</sup>.

إن دلالة هذا النص واضحة في أن المحاكم الإدارية لها ولاية النظر في القرارات التي تصدرها الإدارة، ولا بد لقبول الطعن بهذه القرارات أن يسبقها التظلم من القرار أمام الهيئة الإدارية، التي أصدرته خلال مدة (60)، وهي المدة المحددة للتظلم، ولا بد على الإدارة أن تبت في هذا التظلم خلال مدة (60) يومًا من تقديمه، ويمكن للموظف اللجوء إلى المحكمة الإدارية المختصة بعد انتهاء هذه المدة وسكوت الإدارة أو عدم البت بالتظلم؛ ذلك أن سكوتها أو عدم البت في التظلم هو مسوغ للموظف في الطعن بالقرار بطلب إلغائه قضائيًا<sup>(92)</sup>.

ويترتب على ذلك، أن قرار سحب اليد بوصفه قرارًا نهائيًا، استقلالته عن باقي الإجراءات، ومعنى ذلك أن بطلان القرار أو إلغائه لا يترتب أي أثر على القرارات التي تنتهي إليها نتائج التحقيق، ولا يحق للموظف الاحتجاج ببطلان قرار سحب اليد لغرض الطعن في القرار الذي انتهى إليه التحقيق<sup>(93)</sup>، وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا في مصر الولاية العامة للمحاكم التأديبية للفصل في مسائل التأديب، وذهبت إلى أنه "بصدور القانون رقم (47) لسنة 1972 أصبحت المحاكم التأديبية هي الجهة المختصة بنظر الدعوى التأديبية بما يدل على أن المشرع قد أسند إلى المحاكم التأديبية الولاية العامة للفصل في مسائل التأديب"<sup>(94)</sup>، كما ذهبت المحكمة التأديبية

في الإسكندرية إلى اشتراط التظلم، فردت دعوى، ولم تقبل الطعن المقدم لرفعه بعد الميعاد المقرر لتقديم التظلم<sup>(95)</sup>.

### المطلب الثاني: آثار إلغاء قرار سحب اليد قضائياً

يؤثر قرار سحب يد الموظف العام في مركزه الوظيفي واستحقاقاته المالية لمدة مؤقتة، وقد نص المشرع العراقي على أن الموظف يتقاضى خلال مدة سحب اليد أنصاف الراتب<sup>(96)</sup>، فإذا ما أسفرت نتائج التحقيق إلى التوصية بفرض عقوبة قد تصل إلى إنهاء الرابطة الوظيفية، أو يثبت براءته مما نسب إليه وعندئذ فإن آثار قرار سحب اليد تنتهي بحق الموظف، ويمكن ألا يعود إلى وظيفته السابقة التي كان يشغلها لوجود محذور يمنع ذلك، لذا فإن الإدارة تنسبه إلى وظيفة أخرى<sup>(97)</sup>، وهذه هي النهاية الطبيعية لقرار سحب اليد، وقد يلجأ الموظف إلى القضاء لغرض إلغاء قرار سحب اليد، وقد خصصنا هذا المطلب لدراسة هذا التفصيل وفق الآتي:

### الفرع الأول: إلغاء قرار سحب اليد قضائياً

إن قرار سحب اليد ليس له أثر دائم، وإنما هو قرار مؤقت، ينتهي بأحد ثلاثة أسباب؛ إما بإلغائه لعب يشوبه في أركانه، فيزول أثره القانوني بأثر رجعي، أو بانقضاء مدته القانونية بوصفه إجراءً محددًا بزمان لا يجوز تجاوزه، أو بزوال سببه الذي صدر من أجله، وخاصة إذا كان يستند إلى تحقيق إداري أو دعوى جزائية وثبتت براءة الموظف أو انتفاء الشبهة عنه، الأمر الذي يوجب إنهاء العمل به، وإعادة الموظف إلى وضعه الوظيفي الطبيعي، وبذلك يتضح أن مشروعية استمرار هذا القرار ترتبط ارتباطاً وثيقاً ببقاء سببه القانوني، ولو انتهى القرار بأحد الأسباب المذكورة، واستمرت الإدارة في فرضه تعسفاً، فيمكن للموظف الطعن فيه أمام القضاء لغرض إلغاء القرار قضائياً<sup>(98)</sup>.

فضمان حق التقاضي للموظف هو أفضل الضمانات المقررة، لا تغني عنها الضمانات الأخرى، التي قد توفرها التشريعات؛ لأنها لا يمكن أن تصل إلى درجة الحياد والنزاهة، التي يمكن أن يوفرها القضاء<sup>(99)</sup>، فإذا وجدت الجهة المختصة أن القرار الإداري معيب في أحد أركانه؛ فإنها تصدر حكمها بإلغاء القرار، وهذا ما يعد إلغاء القرار بحكم قضائي<sup>(100)</sup>، وهذا الإلغاء يسري بأثر رجعي من تاريخ صدوره، فيعدمه هو وكل ما سبق أن تترتب عليه من آثار خلال مدة نفاذه، كما لو لم يكن القرار قد صدر نهائياً، ويكون ملزماً للإدارة، فلا سبيل لها للتخلص من الالتزامات التي

يفرضها الحكم خصوصًا إذا استند حكم الإلغاء على عيب في أحد أركانه، كما لو كان القرار الملغى مخالفًا للقانون، أو أن الإدارة انحرفت في استعمال سلطتها، فيُعامل القرار في هذه الحالة معاملة القرار المعلوم، إلا أن ما يميز إلغاء القرار بحكم قضائي هو حجيته المطلقة على الجميع، وعدم جواز الرجوع فيه<sup>(101)</sup>.

والإلغاء يعني إعادة الموظف إلى وظيفته، أما المدة التي كان فيها مسحوب اليد، فتحسب خدمة للأغراض كافة، كما يعاد له أنصاف رواتبه، أما إذا تُوفي فتؤول إلى من له حق استيفاء الحقوق التقاعدية أو ورثته وفق ما هو مقرر في القانون، ويحتسب الترفيع والعلوّة حسب استحقاقه في ضوء ما مقرر في قانون الخدمة المدنية<sup>(102)</sup>.

### الفرع الثاني: التعويض عن إلغاء سحب اليد

يترتب على إلغاء قرار سحب اليد إمكانية الحكم بالتعويض متى توافرت أركان المسؤولية الإدارية المتمثلة في عدم مشروعية القرار بما يشكل خطأً من جانب الإدارة، ووقوع الضرر المادي أو المعنوي للموظف، وكذلك قيام العلاقة السببية المباشرة بين القرار والضرر اللاحق به، إذ لا يكفي الإلغاء وحده لقيام الحق في التعويض ما لم تجتمع هذه العناصر، وفي ضوء ذلك فيجوز للموظف مسحوب اليد المطالبة بالتعويض عن الضرر المادي أو الأدبي، الذي قد يلحقه جراء قرار سحب اليد المُلغى بوصفه القرار غير المشروع<sup>(103)</sup>.

ومتى ما حكم القضاء بإلغاء القرار؛ فإن ذلك يستتبع التعويض إذا ما توفرت أركان المسؤولية، وبادر الموظف إلى تقديم دعوى التعويض، إلا أن التشريعات متفاوتة في تقرير ذلك، ففي فرنسا فقد استقر الأمر على أن محكمة القضاء الإداري هي جهة الاختصاص للنظر في دعوى التعويض عن قرار سحب اليد غير المشروع، كما أن أحكام مجلس الدولة الفرنسي أجازت التعويض عن الضرر المادي والأدبي، إلا أن أحكام محكمة القضاء الإداري متفاوتة في الحكم بالتعويض، فقد قبلت التعويض عن الضرر الناتج عن قرار سحب اليد غير المشروع، الذي لحق بأحد الموظفين نتيجة سحب يده بقرار معيب<sup>(104)</sup>، إلا أنها امتنعت عن الحكم بالتعويض عن الضرر الأدبي الناتج عن قرار سحب اليد غير المشروع في قضية أخرى<sup>(105)</sup>.

أما في مصر، فقد نص قانون مجلس الدولة رقم (47) لسنة 1972 على أن له الولاية بالنظر في الدعوى التي يقدمها الموظفون لطلب التعويض عن قرار سحب اليد المُلغى، إذ نص

على أن "طلبات التعويض عن القرارات المنصوص عليها في البنود السابقة سواء رفعت بصفة أصلية أو تبعية"<sup>(106)</sup>، ودعوى التعويض التي تقام بصفة تبعية هي تلك الدعاوى التي يقيمها الموظف تبعاً إلى دعوى إلغاء القرار<sup>(107)</sup>، وقد قضت محكمة القضاء الإداري بالحكم بالتعويض عن الضرر الأدبي والمادي لموظف قد رفع دعوى إلغاء وتعويض عما أصابه من ضرر مادي وأدبي نتيجة لقرار إداري ملغى، فالحكم بتعويض الموظف مسحوب اليد في مصر بقرار غير مشروع مقرر في أحكام محكمة القضاء الإداري ويدعمه التشريع<sup>(108)</sup>.

إلا أن هذا الاتجاه ليس بالضرورة هو الاتجاه الثابت في القضاء المصري، فقد تحكم بالتعويض عن الضرر المادي في دعوى، وحكم بالأخرى بالتعويض المادي والأدبي، بينما تذهب إلى الحكم بإلغاء القرار فقط في الثالثة، ذلك لأن أحكام القضاء تابعة لظروف كل قضية وملاساتها، بما فيها تقدير استحقاق الموظف للتعويض، أو عدم استحقاقه يكون تابعاً للضرر الذي لحق به من القرار الملغى<sup>(109)</sup>.

أما المشرع العراقي فإنه لم تكن له نصوص صريحة وواضحة في معالجة دعوى التعويض، التي تعد من الضمانات المهمة للموظف في حال تعسف الإدارة في استخدام سلطتها، فلم يتضح أن لمحكمة قضاء الموظفين الاختصاص للنظر في دعاوى التعويض التي يقيمها الموظفون جراء قرار سحب اليد، أو سائر العقوبات الانضباطية أو التأديبية الأخرى في أي من القوانين التي تنظم أحوال الوظيفة العامة<sup>(110)</sup>.

أما قانون مجلس شورى الدولة فقد منح للموظف حق المطالبة بالتعويض، وجعل اختصاصها للمحاكم العادية تارة، وإلى محكمة القضاء الإداري بصفة تابعة لدعوى الإلغاء تارة أخرى<sup>(111)</sup>، وهذا التردد في النصوص التشريعية يؤدي إلى نتائج خطيرة تستلزم تدخل المشرع بنص صريح يمنح محكمة قضاء الموظفين اختصاص الحكم بالتعويض للموظف المتضرر من قرار سحب اليد غير المشروع إذا كان له مقتضى، وذلك؛ للحيلولة دون حرمان قضاء الموظفين مما يدخل ضمن اختصاصه<sup>(112)</sup>، أو حرمان المتضرر من ضمانه مهمة تقف من دون تعسف الإدارة.

## الخاتمة

من خلال ما تقدم في البحث، يمكن أن نستخلص جملة من النتائج والمقترحات وفق الآتي:

### أولاً: النتائج

1. أظهر البحث أن سحب اليد في التشريع العراقي يمثل إجراءً احترازياً مؤقتاً يهدف إلى حماية المصلحة العامة، وضمان سلامة إجراءات التحقيق.
2. توصل البحث إلى أن ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية في سحب اليد، ولاسيما عند الاستناد إلى معيار المصلحة العامة، يقابله قصور تشريعي في تحديد الضوابط الموضوعية التي تحكم هذه الممارسة.
3. كشف البحث أن القضاء الإداري في العراق يؤدي دوراً محورياً في حماية الموظف من القرارات غير المشروعة المتعلقة بسحب اليد، إلا أن النصوص التشريعية في قانون الخدمة المدنية، وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام غير واضحة في تنظيم الرقابة القضائية على قرار سحب اليد، وهو ما يستدعي تدخل المشرع من أجل وضع نصوص صريحة تحدد ذلك كون الرقابة القضائية ضماناً مهمة وكبيرة للموظف.
4. توصل البحث إلى أن إلغاء قرار سحب اليد لا يترتب التعويض بصورة تلقائية، وإنما يتوقف استحقاقه على توافر الشروط القانونية للمسؤولية، ولا بد من توفير حماية قانونية كافية للموظف تجاه الآثار الوظيفية والمالية التي قد تنتج عن اتخاذ هذا الإجراء أو إساءة استعماله.
5. انتهى البحث إلى أن النصوص المنظمة لسحب اليد، رغم تنظيمها للحالات والمدة والآثار المالية، ما زالت تفتقر إلى معالجة تشريعية متكاملة لطبيعته القانونية وضوابط الرقابة على استعمال السلطة التقديرية وآثار إلغاء القرار أو الحكم بعدم مشروعيته.

### ثانياً: المقترحات

1. ندعو إلى تعديل النصوص القانونية المنظمة لسحب اليد بما يتضمن تعريفاً تشريعياً واضحاً لهذا الإجراء، وبيان طبيعته القانونية، وأهدافه، والآثار المترتبة عليه، بما يسهم في تحقيق الاستقرار التشريعي، وتوحيد التطبيق العملي.

2. نقترح وضع معيار تشريعي واضح لضبط سلطة الإدارة في تقرير سحب اليد، وخاصة عند الاستناد إلى معيار المصلحة العامة، مع إلزام الإدارة بتسبب قرارها تسببًا كافيًا يتيح للقضاء بسط رقابته على مشروعية القرار وأسبابه.
3. نقترح النص صراحة على اختصاص محكمة قضاء الموظفين بالفصل في دعاوى التعويض الناشئة عن قرارات سحب اليد غير المشروعة ضمن المواد المنظمة لسحب اليد، بما يضمن فاعلية الحماية القضائية للموظف.
4. ندعو إلى تعزيز الحماية القضائية للموظف من خلال تطوير النصوص الإجرائية المتعلقة بالطعن في قرارات سحب اليد، بما يكفل سرعة حسم المنازعات، وتحقيق التوازن بين مقتضيات حسن سير المرفق العام، وضمان حقوق الموظف.

## المصادر

- (1). مجد الدين محمد ابن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، ط8، دار الرسالة، بيروت، 2005، ص96.
- (2). جامع المعاني على شبكة الإنترنت، الرابط (<https://www.almaany.com>) (تأريخ الزيارة 2023/8/2).
- (3). أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج2، ط1، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة 2008، ص1038.
- (4). سورة التوبة الآية (29).
- (5). جامع المعاني، مصدر سابق.
- (6). محمد أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، ط1، دار الكتاب العربي، بيروت، 1979، ص741-742.
- (7). سورة الذاريات الآية (47).
- (8). المادة (83) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم 47 لسنة 1987.
- (9). المادة (67) من قانون الخدمة المدنية الإماراتي رقم 21 لسنة 2001.
- (10). المادة (89) من قانون العاملين الأساسي في الدولة رقم 50 لسنة 2004.
- (11). المادة (25) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (41) لسنة (1929) الملغي.
- (12). وذلك في كل من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (79) لسنة (1939) الملغي وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة (1991) المعدل والنافذ.
- (13). خلف فاروق، الطبيعة القانونية للوقف الاحتياطي وأثره في علاقة الموظف العام بالإدارة، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 2، العدد 1، 2010، ص358.
- (14). محمد سلطان الكعبي، الضمانات التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون جامعة الإمارات العربية، 2018، ص45.
- (15). صالح إبراهيم منبوتي، الأحكام القانونية لوقف الموظف عن العمل في البحرين دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة الحقوق، جامعة البحرين، العدد 12، 2009، ص292.
- (16). كنعان محمد محمود المفرجي، سحب اليد وأثاره في التشريع العراقي، بحث منشور في مجلة كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة كركوك، المجلد 5، العدد 18 الجزء 1، 2016، ص192.
- (17). قرار محكمة قضاء الموظفين رقم (143/تميز/2008) في 2008/7/3.
- (18). قرار ديوان التدوين القانوني رقم (أ. ج 1/1/333 في 11/1/1971)، نقلًا عن د. مهدي حمدي مهدي الزهيري، أثر سحب اليد على الراتب والترفع في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الأول، 2017، ص200.
- (19). قرار مجلس شوري الدولة -سابقًا- قرار رقم (2014/6 في 2014/1/21).

- (20). زيد عادل، تسريح الموظف العمومي وضمائنه، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة مولود معمري، الجزائر، 2016، ص48.
- (21). طلال جميل شريف المختار، سحب اليد وأثره على المركز القانوني للموظف، بحث منشور في مجلة القانون والعلوم السياسية جامعة ديالى، المجلد الرابع، العدد 1، 2015، ص4.
- (22). زيد عادل مصدر سابق، ص49.
- (23). ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1987، ص269.
- (24). مهدي حمدي مهدي الزهيري، أثر سحب اليد على الراتب والترقيع في القانون العراقي، المصدر السابق ص202.
- (25). جريدة الوقائع العراقية العدد (3356) لسنة 1991.
- (26). زيد عادل، المصدر السابق، ص48.
- (27). قرار ديوان التدوين القانوني الملغي رقم (88/ 1972 في 2/28/ 1974) نقلاً عن: كنعان محمد محمود المفرجي، المصدر السابق، ص193.
- (28). وهذا ما ذهب له قرار مجلس شورى الدولة -سابقاً- قرار رقم 2014/6 في 2014/1/21 -القرار- تستوضح وزارة التربية بكتابها المرقم بـ(2964) في 2013/8/14، الرأي من مجلس شورى الدولة استناداً إلى أحكام البند (خامساً) من المادة (6) من قانون المجلس رقم (65) لسنة 1979 في شأن سحب يد الموظف المفرج عنه بكفالة لحين حسم الدعوى، ويصار إلى فك يده وإعادته إلى الوظيفة السابقة، أم يتم سحب يده من الوظيفة لحين نتيجة المحاكمة النهائية، واكتساب الحكم الدرجة القطعية حتى يصار إلى فك يده بينت وزارة المالية بكتابها المرقم بـ(80446/66/802) في 2013/10/23، بان الموظف إذا أوقف من جهة ذات اختصاص، فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة بقدر مدة التوقيف استناداً للمادة (16) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 وعند إطلاق سراحه من التوقيف للإفراج عنه أو براءته أو لقاء كفالة، فعند ذلك تفك يده حال صدور القرار، وتقبل مباشرته بوظيفة على أن تبقى أنصاف رواتبه الثانية موقوفة لحين حسم القضية التي تم سحب يده بسببها، وصدور قرار قضائي نهائي بات حسبما مبين بالمادة (19) من القانون المذكور آنفاً.
- إن المادة (16) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 نصت على (إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة مدة التوقيف)، إذ إن سحب اليد هو إبعاد الموظف عن عمله جبراً بصورة مؤقتة، وذلك لدواعي المصلحة العامة أو التحقيق أو بسبب توقيفه من جهة ذات اختصاص، كما أن المادة (111) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (23) لسنة 1971 أجازت للقاضي الذي أصدر القرار بالتوقيف أن يقرر إطلاق سراح المتهم بجريمة معاقب عليها بالحبس مدة تزيد على ثلاث سنوات أو بالسجن المؤقت أو المؤبد بعد تقديم تعهد مقرون بكفالة أو بدونها قبل انتهاء مدة التوقيف، كما أجازت للقاضي إعادة توقيفه إذا اقتضت ضرورة التحقيق ذلك، إذ إن المانع من استمرار الموظف في وظيفته وسحب يده هو لعدم قدرته على أداء أعمال وظيفته بسبب توقيفه من جهة مختصة، وإذا زال المانع عاد الممنوع، وتأسيساً على ما تقدم من أسباب، يرى المجلس أن ينهى سحب يد الموظف الموقوف، ويعاد إلى الوظيفة إذا أطلق سراحه بكفالة -المبدأ القانوني- وينهى سحب يد الموظف الموقوف ويعاد إلى الوظيفة إذا أطلق سراحه بكفالة.
- (29). عبد الناصر الصالحي، معزوز ربيع، الضمانات التأديبية في النظام الفرنسي، بحث منشور في مجلة المركز الجامعي تندوف، المجلد 3 العدد الثاني، 2018، ص41.
- (30). المادة (32) من أمر (4) فبراير 1959.
- (31). المادة (173) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم (06-03) لسنة 2006.
- (32). المادة (6/22) من قانون الخدمة المدنية البحريني رقم (48) لسنة 2010.
- (33). المادة (1/30) قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (15) لسنة 1979.
- (34). المادة (35) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الإماراتي رقم (49) لسنة 2022.
- (35). المادة (63) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016 التي نصت على أن "الكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية بحسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها...".
- (36). صالح إبراهيم متيوتي، مصدر سابق، ص294.
- (37). المصدر نفسه، ص295.

- (38). المادة (17 / أولاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع رقم 14 لسنة 1991 المعدل.
- (39). أصدر مجلس الوزراء العراقي في تاريخ (2019/5/22) قراره رقم (185) لسنة 2019 حث فيه الوزير ورئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة على سحب يد الموظف الذي يحال إلى المحاكم المختصة (جنايات) بتهمة تتعلق بجرائم الفساد المالي والإداري لمدة (60) يوماً.
- (40). عماد جبار عباس الدليمي، سحب يد الموظف العام وأثاره القانونية في التشريع العراقي/ دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة المعهد، العدد10، 2022، ص582.
- (41). المصدر نفسه، ص582.
- (42). عبير توفيق أحمد أبو كشك، سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الدراسات العليا جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2011، ص78.
- (43). أحمد محمود أحمد الربيعي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون جامعة الموصل، 2003، ص74.
- (44). محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، دار الجيل، القاهرة، 1963، ص398.
- (45). عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1966، ص198، نقلاً عن: كنعان محمد محمود الخفاجي، المصدر السابق، ص195.
- (46). عبد الناصر الصالحي، معزز ربيع، المصدر السابق، ص45.
- (47). خلف فاروق، مصدر سابق، ص359.
- (48). القاضي حاتم جبار الغريبي، سحب اليد ليس بعقوبة انضباطية، بحث منشور على الإنترنت، الرابط <https://www.hjc.iq/view/4482> تاريخ زيارة الموقع في 2023/3/5.
- (49). باهي هشام، د. الدهمة مروان، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، بحث منشور في مجلة الحقوق والحريات، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، المجلد 5، العدد 1، 2019، ص38.
- (50). خلف فاروق، مصدر سابق، ص361.
- (51). عطا الله ثنوان سليم الخمايسة، الوقف الاحتياطي للموظف العام عن العمل دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة مؤتة، الأردن، ص20.
- (52). عصام عبد الوهاب البرزنجي، مهدي ياسين السلامي، علي محمد بدير، مبادئ وأحكام القانون الإداري، العاتك للطباعة، بيروت، 2012، ص361.
- (53). أسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي، حرية الموظف العام في التوقف عن العمل دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون جامعة بابل، 2009، ص75.
- (54). المادة (16) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل.
- (55). المواد (16 و17 أولاً وثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل.
- (56). المادة (64) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016.
- (57). المادة (2/30) من قانون الخدمة المدنية الكويتي رقم (15) لسنة 1979 والمادة (7/22) من قانون الخدمة المدنية البحريني رقم (48) لسنة 2010.
- (58). المادة (174) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم (06-03) لسنة 2006.
- (59). جريدة الوقائع العراقية العدد (3356) لسنة 1991.
- (60). طلال جميل شريف، سحب اليد وأثاره على المركز القانوني للموظف، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة ديالى، المجلد 4، العدد الأول، 2015، ص6.
- (61). رائد محمد عادل خليل بيان، كف يد الموظف العام عن العمل دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2008، ص32.
- (62). مهدي حمدي مهدي الزهيري، أثر سحب اليد على الراتب والترفيح في القانون العراقي، مصدر سابق، ص203.
- (63). المادة (6) من القانون تنظيم الرقابة الإدارية رقم (54) لسنة 1964.
- (64). فتوى مجلس الدولة المصري المؤرخة في (1952/1/20) نقلاً عن: د. حيدر مدلول بدر، التنظيم القانوني لسحب يد الموظف العام، بحث منشور في مجلة الجامعة العراقية، مج57، ع 1، 2022، ص637.
- (65). عماد جبار عباس الدليمي، مصدر سابق، ص582.

- (66). المادة (17) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل، نصت على أنه "لوزير ورئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (60) يوماً إذا تراءى له أن بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة أو قد يؤثر في سير التحقيق في الفعل الذي أحيل من أجله على التحقيق، ويعاد إلى وظيفته نفسها بعد انتهاء المدة المذكورة إلا إذا كان هناك محذور، فينسب إلى وظيفة أخرى".
- (67). المادة (17/ ثانياً) نصت على أن "للجنة أن توصي بسحب يد الموظف في أية مرحلة من مراحل التحقيق".
- (68). طلال جميل شريف، المصدر السابق، ص7.
- (69). مهدي حمدي مهدي الزهيري، أثر سحب اليد على الراتب والترفيغ في القانون العراقي، مصدر سابق ص 207.
- (70). صالح إبراهيم المتينوتي، مصدر سابق، ص335.
- (71). حيدر مدلول بدر، مصدر سابق، ص638.
- (72). علي حسن عبد الأمير العامري، النظام القانوني للرقابة الإدارية الخارجية: دراسة مقارنة، المركز العربي للنشر، ط 1، 2018، ص328.
- (73). مهدي حمدي مهدي الزهيري، أثر سحب اليد على الراتب والترفيغ في القانون العراقي، مصدر سابق، ص218.
- (74). ثامر مبارك المطيري، أثر الوقف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام، بحث منشور في المجلة القانونية، المجلد 13، العدد 4، 2022، ص304.
- (75). المادة (100) من دستور جمهورية العراق 2005.
- (76). جريدة الوقائع العراقية بالعدد (300) لسنة 1960.
- (77). المادة (59) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 على أنه "تسمع في المحاكم الدعاوى التي قيمها على الحكومة الموظف أو المستخدم الذي يدعي بحقوق نشأت من هذا القانون أو بموجب قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1956 وتعديلاته أو أي نظام صدر بموجبهما بل يكون البتّ في مثل هذه القضايا وما يتفرغ عنها في مجلس الانضباط العام".
- (78). جريدة الوقائع العراقية الرسمية العدد (4283) لسنة 2013.
- (79). قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم (65) لسنة 1979، رقم 17 لسنة 2013.
- (80). أحمد خورشيد حميدي المفرجي، سينم صالح محمد، مستقبل القضاء الإداري في ضوء التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم 17 لسنة 2013، بحث منشور في مجلة القانون والعلوم السياسية جامعة كركوك، المجلد 1، العدد 15، الجزء 4، 2015، ص38.
- (81). سهى زكي نوري عياش، إجراءات الطعن بأحكام محكمة قضاء الموظفين، دراسة في العقوبات الانضباطية في العراق، بحث منشور في مجلة جامعة الكوفة العدد 41، 2018، ص251.
- (82). نصت المادة 15 خامساً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 على: "يراعي مجلس الانضباط العام عند النظر في الطعن أحكام قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ وبما يتلاءم وأحكام هذا القانون وتكون جلساته سرية".
- (83). نصت المادة 7 من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم 17 لسنة 2013 في ".... تأسعاً.... ب - لا تسمع الدعاوى المقامة وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من هذا البند بعد مضي (30) يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بالأمر أو القرار المعترض عليه، إذا كان داخل العراق و(60) يوماً إذا كان خارجاً.
- (84). غازي فيصل مهدي، عدنان عاجل عبيد، القضاء الإداري، دراسة قانونية حديثة مقارنة بالنظام الفرنسي والمصري والعراقي، منشورات دار السلام، ط4، 2020، ص215.
- (85). نصت المادة 7 من قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شوري الدولة رقم 17 لسنة 2013 في ".... تأسعاً... ج - يجوز الطعن تمييزاً أمام المحكمة الإدارية العليا بقرارات محكمة قضاء الموظفين الصادرة وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من هذا البند خلال (30) يوماً من تاريخ التبليغ بها أو عدها مبلغاً. د - يكون قرار محكمة قضاء الموظفين غير المطعون به، وقرار المحكمة الإدارية العليا الصادر نتيجة للطعن بائناً وملزماً".
- (86). علي سعد عمران، القضاء الإداري دروس في القضاء الإداري العراقي والمقارن، ط1، 2008، ص57 و58.
- (87). أحمد ماهر صالح علاوي، الرقابة القضائية على فرض العقوبة الانضباطية في العراق، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد، 2006، ص117.
- (88). محمد عبد الكريم التهامي، الموسوعة الشاملة في صيغ العقود والدعاوى، دار العدالة للنشر والتوزيع، القاهرة، ج4، ط1، 2015، ص242.

- (89). المادة (10) من قانون مجلس الدولة رقم 47 في 1972 نصت على أن "تختص محاكم مجلس الدولة دون غيره بالفصل في المسألة الآتية .... تاسعاً الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بالغاء القرارات النهائية للسلطة التأديبية".
- (90). عبد الناصر عبد الله أبو سمهدانة، حسين إبراهيم خليل، موسوعة الإجراءات السابقة على رفع الدعاوى الإدارية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ط1، 2014، ص392.
- (91). المادة 12 من قانون مجلس الدولة رقم 47 في 1972.
- (92). نصت المادة 34 من قانون مجلس الدولة رقم 47 في 1972 على "مادة ٢٤: ميعاد رفع الدعوى أمام المحكمة -فيما يتعلق بطلبات الإلغاء-ستون يوماً من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه في الجريدة الرسمية أو في النشرات التي تصدرها المصالح العامة أو إعلان صاحب الشأن به، وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية، ويجب أن يبت في التظلم قبل مضي ستين يوماً من تاريخ تقديمه، وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسبباً، ويعد مضي ستين يوماً على تقديم التظلم، من دون أن تجب عنه السلطات المختصة بمثابة رفضه.
- (93). إبراهيم سيد أحمد، شريف أحمد الطباخ، الوسيط الإداري، شرح قانون مجلس الدولة في ضوء الفقه والقضاء شركة ناس للنشر والطباعة، القاهرة، ط1، 2014، ص133.
- (94). خميس السيد إسماعيل، الدعوى الإدارية فقهاً وقضاء، دار المحمود للنشر، القاهرة، ط1، 2016، ص40.
- (95). عبد الناصر عبد الله أبو سمهدانة، حسين إبراهيم خليل، مصدر سابق، ص391.
- (96). نصت المادة 18 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل والنافذ على أنه "يتقاضى الموظف مسحوب اليد أنصاف رواتبه خلال فترة سحب يده".
- (97). المادة 17 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل والنافذ.
- (98). أحمد حمزة ناصر، التنظيم القانوني لمحكمة قضاء الموظفين، بحث منشور في مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، المجلد 9، العدد 3، 2019 ص159.
- (99). مهدي حمدي مهدي الزهيري، أثر سحب اليد على الراتب والترفيغ في القانون العراقي، المصدر السابق ص222.
- (100). مهدي حمدي الزهيري، أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد، 2004، ص107.
- (101). مهدي حمدي الزهيري، إنهاء العقوبة الانضباطية للموظف العام، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد، 1998، ص37.
- (102). حددت المواد 18 إلى 23 من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 الشروط لأزمة لترفيغ الموظف العام.
- (103). حيدر مدلول بدر، مصدر سابق، ص641.
- (104). عبد الناصر الصالحي، معزز ربيع، مصدر سابق، ص45.
- (105). مهدي حمدي مهدي الزهيري، أثر سحب اليد على الراتب والترفيغ في القانون العراقي، مصدر سابق، ص224.
- (106). المادة (10/عاشراً) من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972.
- (107). غازي فيصل مهدي، د. عدنان عاجل عبيد، مصدر سابق، ص303.
- (108). خميس السيد إسماعيل، المصدر السابق، ص111.
- (109). إبراهيم سيد أحمد، شريف أحمد الطباخ، مصدر سابق، ص164.
- (110). غازي فيصل مهدي، عدنان عاجل عبيد، المصدر السابق، ص304.
- (111). المادة 7 من قانون مجلس شورى الدولة رقم 65 المعدل.
- (112). غازي فيصل مهدي، عدنان عاجل عبيد، المصدر سابق، ص305.