



اسم مشتق من الذكوة وهي الجمرة الملتهبة والمراد بالذكوات
الربوات البيض الصغيرة المحيطة بمقام أمير المؤمنين علي بن أبي
طالب {عليه السلام}

شبهها لضياؤها وتوهجها عند شروق الشمس عليها لما فيها
موضع قبر علي بن أبي طالب {عليه السلام}
من الدراري المضيئة

{در النجف} فكأنها جمرات ملتهبة وهي المرتفع من الأرض، وهي ثلاثة
مرتفعات صغيرة نتوءات بارزة في أرض الغري وقد سميت الغري باسمها،
وكلمة بيض لبروزها عن الأرض. وفي رواية إنها موضع خلوته أو إنها
موضع عبادته وفي رواية أخرى في رواية المفضل عن الإمام الصادق
{عليه السلام} قال: قلت: يا سيدي فأين يكون دار المهدي ومجمع
المؤمنين؟ قال: يكون ملكه بالكوفة، ومجلس حكمه جامعها وبيت
ماله ومقسم غنائم المسلمين مسجد السهلة وموضع خلوته

الذكوات البيض



No:
Date:

رقب ح ٥٧٤٤
٢٠٢٢/١/١٤

ديوان الوقف الشيعي / دائرة البحوث والدراسات

م/ مجلة الذكوات البيضاء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

إشارة إلى كتابكم المرقم ١٠٤٦ والمؤرخ ٢٠٢١/ ١٤/٢٨ والخاص بكتابنا المرقم ب-٤ ٥٧٤٤/٤ في ٢٠٢١/١/١٤
والمتمسكين باستحداث مجلتكم التي تصدر عن الديوان المذكورة أعلاه ، وبعد الحصول على الرقم المعياري الدولي
المطبوع وإنشاء موقع إلكتروني للمجلة تعتبر الموافقة الواردة في كتابنا أعلاه موافقة نهائية على استحداث المجلة.
... مع وفاء التقدير

أ.م.د. هادي هادي هادي

المدير العام لدائرة البحث والتطوير / وكالة

٢٠٢٢/١/١٤

نسخة منه المرفقة
* اسم القانون العلمي / نسخة كتابنا وفقرته وترجمته مع الإرفاق.
* المرفقة.

مفتاح إيمان
١٠ / كانون الثاني

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - دائرة البحث والتطوير - قصر الأبحاث - المجمع القريب - السليمانية
P.O. Box 14000, Erbil, Iraq

إشارة إلى كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / دائرة البحث والتطوير

المرقم ٥٠٤٩ في ٢٠٢٢/٨/١٤ المخطوف على إيمانهم

المرقم ١٨٨٧ في ٢٠١٧/٣/٦

تُعدّ مجلة الذكوات البيضاء مجلة علمية رسمية ومعتمدة للترقيات العلمية.



مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصْلِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تُصَدِّرُ عَنْ دَائِرَةِ الْبُحُوثِ وَالدرَّاسَاتِ فِي دِيَوَانِ الْوَقْفِ الشَّيْخِيِّ

العدد (١٩) المجلد الأول

ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م

العدد (١٨) السنة الخامسة ذي الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق (١١٢٥)

الرقم المعياري الدولي ISSN 2789-1763

الزَّكَاةُ الْبَيْضَاءُ



التدقيق اللغوي

م.د. مشتاق قاسم جعفر

الترجمة الانكليزية

أ.م.د. رافد سامي مجيد

العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م

عمار موسى طاهر الموسوي

مدير عام دائرة البحوث والدراسات

رئيس التحرير

أ.د. فائز هاتو الشرع

مدير التحرير

حسين علي محمد حسن الحسني

هيئة التحرير

أ.د. عبد الرضا بهية داود

أ.د. حسن منديل العكيلي

أ.د. نضال حنش الساعدي

أ.د. حميد جاسم عبود الغراي

أ.م.د. فاضل محمد رضا الشرع

أ.م.د. عقيل عباس الريكان

أ.م.د. أحمد حسين حيال

أ.م.د. صفاء عبدالله برهان

م.د. موفق صبري الساعدي

م.د. طارق عودة مري

م.د. نوزاد صفر بخش

هيئة التحرير من خارج العراق

أ.د. نور الدين أبو لحية / الجزائر

أ.د. جمال شليبي / الاردن

أ.د. محمد خاقاني / إيران

أ.د. مها خير بك ناصر / لبنان

الذَّكْوَانُ الْبَيْضُ

مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصْلِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تَصْدُرُ عَنْ
دَائِرَةِ الْبَحْوثِ وَالدراسَاتِ فِي دِيْوَانِ الْوَقْفِ الشَّيْخِيِّ



العنوان الموقعي

مجلة الذكوات البيض
جمهورية العراق
بغداد / باب المعظم
مقابل وزارة الصحة
دائرة البحوث والدراسات

الاتصالات

مدير التحرير

٠٧٧٣٩١٨٣٧٦١

صندوق البريد / ٣٣٠٠١

الرقم المعياري الدولي

ISSN 2786-1763

رقم الإيداع

في دار الكتب والوثائق (١١٢٥)

لسنة ٢٠٢١

البريد الالكتروني

إيميل

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com

العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م

دليل المؤلف

- ١- أن يتسم البحث بالأصالة والجدّة والقيمة العلمية والمعرفية الكبيرة وسلامة اللغة ودقة التوثيق.
- ٢- أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - أ. عنوان البحث باللغة العربية .
 - ب . اسم الباحث باللغة العربي، ودرجته العلمية وشهادته.
 - ت . بريد الباحث الإلكتروني.
 - ث . ملخصان: أحدهما باللغة العربية والآخر باللغة الإنكليزية.
 - ج . تدرج مفاتيح الكلمات باللغة العربية بعد الملخص العربي.
- ٣- أن يكون مطبوعاً على الحاسوب بنظام (office Word ٢٠٠٧ أو ٢٠١٠) وعلى قرص ليزري مدمج (CD) على شكل ملف واحد فقط (أي لا يُجرأ البحث بأكثر من ملف على القرص) وتُرَوّد هيئة التحرير بثلاث نسخ ورقية وتوضع الرسوم أو الأشكال، إن وُجدت، في مكانها من البحث، على أن تكون صالحة من الناحية الفنيّة للطباعة.
- ٤- أن لا يزيد عدد صفحات البحث على (٢٥) خمس وعشرين صفحة من الحجم (A4) .
- ٥ . يلتزم الباحث في ترتيب وتنسيق المصادر على الصيغة APA
- ٦- أن يلتزم الباحث بدفع أجور النشر المحددة البالغة (٧٥,٠٠٠) خمسة وسبعين ألف دينار عراقي، أو ما يعادلها بالعملة الأجنبية.
- ٧- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
- ٨- أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو الآتي:
 - أ. اللغة العربية: نوع الخط (Arabic Simplified) وحجم الخط (١٤) للمتن.
 - ب . اللغة الإنكليزية: نوع الخط (Times New Roman) عناوين البحث (١٦) . والملخصات (١٢)أما فقرات البحث الأخرى؛ فبحجم (١٤) .
- ٩- تكون مسافة الحواشي الجانبية (٢,٥٤) سم، والمسافة بين الأسطر (١) .
- ١٠- في حال استعمال برنامج مصحف المدينة للآيات القرآنية يتحمل الباحث ظهور هذه الآيات المباركة بالشكل الصحيح من عدمه، لذا يفضل النسخ من المصحف الإلكتروني المتوافر على شبكة الانترنت.
- ١١- يبلغ الباحث بقرار صلاحية النشر أو عدمها في مدّة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وصوله إلى هيئة التحرير.
- ١٢- يلتزم الباحث بإجراء تعديلات المحكّمين على بحثه وفق التقارير المرسلة إليه وموافاة المجلة بنسخة مُعدّلة في مدّة لا تتجاوز (١٥) خمسة عشر يوماً.
- ١٣- لا يحق للباحث المطالبة بمتطلبات البحث كافة بعد مرور سنة من تاريخ النشر.
- ١٤- لا تعاد البحوث الى أصحابها سواء قبلت أم لم تُقبل.
- ١٥- تكون مصادر البحث وهوامشه في نهاية البحث، مع كتابة معلومات المصدر عندما يرد لأول مرة.
- ١٦- يخضع البحث للتقويم السري من ثلاثة خبراء لبيان صلاحيته للنشر .
- ١٧- يشترط على طلبة الدراسات العليا فضلاً عن الشروط السابقة جلب ما يثبت موافقة الأستاذ المشرف على البحث وفق النموذج المعتمد في المجلة.
- ١٨- يحصل الباحث على مستل واحد لبحثه، ونسخة من المجلة، وإذا رغب في الحصول على نسخة أخرى فعليه شراؤها بسعر (١٥) ألف دينار.
- ١٩- تعبر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها لا عن رأي المجلة.
- ٢٠- ترسل البحوث إلى مقر المجلة - دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي بغداد - باب المعظم (
- أو البريد الإلكتروني: (hus65in@Gmail.com) (off reserch@sed.gov.iq) بعد دفع الأجور في مقر المجلة
- ٢١- لا تلتزم المجلة بنشر البحوث التي تُخلُّ بشرط من هذه الشروط .

مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصَلِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تَصْدُرُ عَنْ
دَائِرَةِ الْبُحُوثِ وَالدرَّاسَاتِ فِي دِيْوَانِ الْوَقْفِ الشَّيْخِيِّ



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م

ت	عنوانات البحوث	اسم الباحث	ص
١	العسقلانيين الوافدون الى مصر وأثرهم في القضاء المصري في مصر في العصر المملوكي دراسة تاريخية	أ. د. محمود فياض حمادي	١٠
٢	مظاهر النهوض والتزدي للأمة المسلمة في الجانب العلمي	د. أنس عصام اسماعيل	٢٤
٣	أبعاد هجرة المسلمين الى الحبشة «دراسة تاريخية تحليلية»	أ. د. عمر قحطان عبد اللطيف أ. د. سهاد فاضل عباس مصطفى	٣٤
٤	أبو هلال العسكري وأبو الطيب المتنبي قضايا ومواقف	أ. د. جمال عبد الحميد السوداني	٤٢
٥	أحكام استيفاء الصداق المؤخر في الفقه الإسلامي	أ. م. د. وليد منفي عبد ظاهر الخليفوي	٥٢
٦	الإلحاد المعاصر من منظور عقيدة التوحيد» الأسباب والمعالجات العقدية»	أ. م. د. مدين عبد خلف صالح	٦٨
٧	كفاءة التنمية المستدامة في التعليم	أ. م. د. بشائر مولود توفيق أ. د. هدى محمد سلمان	٨٢
٨	التفاعل القائم على التناقض المدعوم بالذكاء الاصطناعي في تنمية التفكير اللغوي الإبداعي وكسر الأنماط اللغوية الجامدة لدى متعلمي اللغة العربية	أ. م. د. وفاء شاوي حسن	٩٦
٩	الجغرافية النقدية اتجاه حديث في تطور الفكر الجغرافي	أ. م. د. حيدر عبد الامير رزوق	١١٨
١٠	تعددية الخطاب القرآني في شرك المخاطب	أ. م. د. علي سوادي ظاهر	١٣٢
١١	طرائق التعلم والتعليم في السنة النبوية «دراسة موضوعية»	أ. م. د. مرفت نواف عبود	١٤٤
١٢	التقابل الاستعاري في النص القرآني	أ. م. د. باسم محمد إبراهيم	١٥٨
١٣	الجال الكوني بوصفه محدّدًا للتكليف : دراسة فقهية في العبادات المرتبطة بالحركة الفلكية	م. د. جنان شاكر علي	١٦٦
١٤	فاعلية استراتيجية (SNIPS) في تحصيل طالبات الصف الخامس العلمي في مادة الاحياء والتفكير الناظري لديهن	م. د. ختام عدنان عبد السادة الكرعوي	١٧٧
١٥	تحليل محتوى كتاب اللغة العربية للصف الرابع الإعدادي في ضوء مهارات التفكير المنطقي	م. د. حسنين علي دغير الكناني	١٩٢
١٦	الثقافة المعاصرة وأثرها في الاستدلال الديني	م. د. وسام فايز هاشم الموسوي	٢١٨
١٧	هاشميات الكميت دراسة في الأساليب النحوية	م. د. سالم جمعه مليك	٢٣٢
١٨	التربولوجيا التغيير وتأثيرها في الاستراتيجيات التسويقية السياحية دراسة استطلاعية في نشاط سياحة الاهوار العراقية	م. د. شيماء حميد رشيد	٢٤٢
١٩	التكامل المعرفي بين علم الكلام وأصول الدين في معالجة القضايا العقدية	م. د. حسين علوان حسين	٢٦٢
٢٠	رد شبهات جولدتييسهر حول عبد الله بن عباس في كتابه مذاهب التفسير الإسلامي	م. د. حارس رميلي عبد الكاظم	٢٧٢
٢١	بناء الشخصية الإسلامية في ضوء حديث ابن عباس «احفظ الله يحفظك» دراسة فكرية	م. د. خضير عباس إبراهيم الخليفوي	٢٩٢
٢٢	طقوس أعياد ملوك العراق القديم وعلاقتها بالجوانب الدينية	م. م. ميلاد محمد ياسين	٣١٠
٢٣	الاثار المترتبة على سحب اليد وفق قانون انضباط موظفي الدولة في العراق	م. م. اسراء فاخر بجاي	٣١٦
٢٤	أثر تطبيق نظام الفوترة الإلكترونية على الحد من التهرب الضريبي - دراسة استطلاعية في الشركة العراقية للسجاد والمفروشات	م. م. سجي ثابت الثابت	٣٣٠
٢٥	البحث في قوة الدولة	م. م. مهاد محمد عبد الله	٣٤٠

ت	عنوانات البحوث	اسم الباحث	ص
٢٦	المعالجات التقنية للصورة الفوتوغرافية في اعلانات مكافحة الفساد	م. م. آيات اسعد مجيد المالكي	٣٥٢
٢٧	الانهار والبحيرات في الكتابات التراثية	م. م. وسن عادل عبد الوهاب	٣٦٦
٢٨	علاقة كفاءة استخدام المياه بإنتاجية الحنطة: نحو إدارة مستدامة للموارد المائية	م. م. ديار طاهر ياسين م. م. احمد طلال أكرم محمد	٣٧٨
٢٩	حضارة المرابطين في بلاد المغرب « ٤٤٨ هـ / ١٠٥٦ م - ١١٤٧ م »	م. م. عباس سالم ناصر	٣٨٦
٣٠	المحسنات البديعية (اللفظية) في قصيدة مدح خير البرية للشيخ إبراهيم الكفعمي (ت ٩٠٥ هـ) دراسة تحليلية	م. م. عبد الأمير حميد حرجان الأسدي	٣٩٨
٣١	العلاقات اللبنانية-الإسرائيلية بعد عام ٢٠٠٠: دراسة في السياسة الإقليمية والأمنية	م. م. فاطمة الزهراء فاضل مدلول الكبي	٤١٠
٣٢	Investigation of the Relation between ESL Students Beliefs Metacognition and Strategic	Assistant teacher. Aseel Gany Mohammed	٤١٨
٣٣	أثر تدخل تعليمي إيجابي قائم على المعلم على معرفة رفاحية الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة (خدمة مجتمع)	م. م. عذراء عبد اللطيف لفته	٤٣٤
٣٤	أثر انموذج التفكير النشط في تحصيل مادة الاجتماعيات لدى تلاميذ الصف الخامس الابتدائي	م. م. هيفاء فاضل محمود	٤٤٨
٣٥	القوة الرياضية لدى طلاب الصف الرابع العلمي وعلاقتها بدافعهم المعرفي	م. م. احمد حسين حمادي	٤٦٢
٣٦	The Influence of Instructors' Age and Gender on the Learning Process for English Department Students \ College of Education for Humanities – Kirkuk University	Assistant Teacher: Sahira Ibrahim Suleiman	٤٨٠
٣٧	منهج النسفي في تفسير آيات الاحكام وتطبيقاته على القضايا المعاصرة	م. فاطمة عبد الكريم جليل	٤٩٦
٣٨	تضمين مبادئ حقوق الانسان في دروس الفيزياء للمرحلة الثانوية» مقال علمي«	م. هند هادي رعيد	٥٠٨
٣٩	تجليات الصراع النفسي في رواية الحركة	الباحث: احسان فيصل بريح أ. د. سلام حليد رسن	٥١٤
٣٠	دراسة إحصائية للتباين المكاني والتركز السكاني في مدن محافظة بابل تحليل مقارنة باستخدام منحني لورنز ومعامل جيني (٢٠٠٧-٢٠٢٥).	الباحثة: انوار احمد حمزه المشرف: الدكتور ميرنجف موسى	٥٢٦
٤١	الالتفات النصي	الباحثة: فاطمة سليم عبد منصور أ. م. د. بشري محمود إبراهيم	٥٤٢
٤٢	تأثير المقومات التراثية لشارع المتنبي في الهوية الثقافية» دراسة ميدانية«	الباحث: بلال جاسم زيدان أ. م. د. علاء كريم مطلق	٥٦٨
٤٣	التفسير الاجتماعي عند الطاهر بن عاشور «حدود التأصيل ومجالات التطبيق»	الباحث: حازم محمد سلمان خضير	٥٨٤
٤٤	السياسة الجنائية المعاصرة في مواجهة الجرائم الإلكترونية وأثرها في حماية الامن المجتمعي	الباحث: حسين ساهي جبر	٦٠٢
٤٥	تفكيك البنية السردية في الرواية العربية المعاصرة: دراسة في تعدد الأصوات وتداخل الأزمنة	م. د. حيدر عبد الأمير صابط كاظم	٦٢٦
٤٦	التحليل القياسي لأثر المزيج التسويقي السياحي في استدامة الطلب السياحي الدولي في العراق للمدة «٢٠٠٤-٢٠٢٥»	الباحث: عدي صبيح لازم	٦٤٢
٤٧	الولاية في مرويوات الإمام موسى الكاظم (عليه السلام) «دراسة عقديّة عند الإمامية الاثني عشرية»	أ. د. ماجد حميد كصاب علي طاهر محسن السلطاني	٦٥٠
٤٨	دور رقابة الالتزام وفق معيار (ISSAI ٤٠٠) في تحسين جودة التقارير المالية	فادية علي عبد الكريم أ. م. د. الاء شمس الله نور الله	٦٦٨
٤٩	النمذجة التنبؤية لمخاطر السيول في أحواض غرب الأنبار الجافة	الباحث: نور خليل إبراهيم صالح الكرغولي	٦٨٦
٥٠	العواصف في العراق في الماضي والحاضر	الباحثة: ولاء ضياء نصيف	٧٠٤
٥١	أثر اختلاف ألفاظ السؤال النبوي في اختلاف ألفاظ الجواب «جمعاً ودراسة»	م. د. محمد عز الدين مهدي	٧١٦
٥٢	نشأة الحركات الاحتجاجية في العراق «الحكم العثماني أنموذجاً»	م. م. زينب خالد محمد	٧٢٦

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م

الاثار المترتبة على سحب اليد وفق قانون انضباط موظفي الدولة في العراق

م. م. اسراء فاخر بجاي
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / الدائرة القانونية



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م

المستخلص :

يُعدّ سحب اليد من الإجراءات الإدارية الاحترازية التي نصّ عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، ويقصد به إبعاد الموظف مؤقتاً عن ممارسة مهامه الوظيفية، إما بسبب توقيفه من جهة مختصة أو لضرورات تتعلق بالمصلحة العامة وسلامة التحقيق الإداري . ويُعد هذا الإجراء استثنائياً، لا يُقصد به معاقبة الموظف بقدر ما يهدف إلى حماية سير التحقيق وضمان حيادته . يترتب على سحب اليد منع الموظف من مباشرة أعمال وظيفته طيلة مدة السحب، فتُعلّق سلطاته وصلاحياته الوظيفية بصورة مؤقتة، ويُعد في حكم الموقوف عن العمل دون إنهاء خدمته . وهذا يعني أن العلاقة الوظيفية تبقى قائمة، إلا أن ممارسة الوظيفة تتوقف مؤقتاً . كما قد يُعاد الموظف إلى وظيفته الأصلية بعد انتهاء مدة السحب، أو يُنسب إلى وظيفة أخرى إذا اقتضت المصلحة ذلك، خاصة في الحالات التي تتعلق بالعهد المالية أو الوظائف الحساسة من أبرز النتائج التي نص عليها القانون هي حرمان الموظف من كامل راتبه، إذ يتقاضى خلال فترة سحب اليد نصف راتبه فقط، بينما يُحجز النصف الآخر لحين انتهاء التحقيق أو صدور القرار النهائي . يؤثر سحب اليد على المركز القانوني للموظف، إذ ينعكس سلباً على عنصر الكفاءة الذي يُعد شرطاً أساسياً للترقية والترفع، خصوصاً إذا انتهى التحقيق بفرض عقوبة انضباطية عليه . لا يقتصر أثر سحب اليد على الجانب القانوني فقط، بل يمتد إلى الجانب النفسي والاجتماعي، إذ قد يؤدي إلى الإضرار بسمعة الموظف ومكانته الوظيفية، ويؤثر على استقراره المعيشي نتيجة نقص دخله، خاصة وأن نصف راتبه يُحجب خلال فترة التحقيق .

الكلمات المفتاحية : سحب اليد ، إنهاء العمل الوظيفي ، قانون انضباط موظفي الدولة .

Abstract:

Suspension from duty is a precautionary administrative measure stipulated in the State and Public Sector Employees Discipline Law No. (14) of 1991, as amended. It involves temporarily removing an employee from performing their job duties, either due to their arrest by a competent authority or for reasons related to the public interest and the integrity of the administrative investigation. This measure is exceptional and is not intended to punish the employee, but rather to protect the investigation process and ensure its impartiality.

Suspension from duty prevents the employee from carrying out their job duties for the duration of the suspension. Their powers and responsibilities are temporarily suspended, and they are considered to be on leave without termination of service. This means that the employment relationship remains in place, but the performance of the job duties is temporarily suspended. The employee may be reinstated to their original position after the suspension period ends, or reassigned to another position if deemed necessary, particularly in cases involving financial responsibilities or sensitive roles.

One of the most significant consequences stipulated by law is the



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



فصلية مُحَكِّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م

withholding of the employee's full salary. During the suspension period, the employee receives only half their salary, while the other half is withheld pending the conclusion of the investigation or the issuance of a final decision.

Suspension affects the employee's legal standing, negatively impacting their competence, a fundamental requirement for promotion, especially if the investigation results in a disciplinary penalty.

The impact of suspension extends beyond the legal realm, affecting the employee's psychological and social well-being. It can damage the employee's reputation and professional standing, and impact their financial stability due to reduced income, particularly since half their salary is withheld during the investigation.

Keywords: Suspension, Termination of Employment, State Employees Discipline Law.

المقدمة:

أولاً: أهمية البحث وموضوعه:

يُعدُّ قرار سحب يد الموظف من ممارسة وظيفته من الإجراءات الاحترازية التي تُتخذ من قبل الإدارة بحق الموظف، إذ يُعدُّ تارةً وجوباً بقوة القانون، وتارةً يكون جوازياً بحسب السلطة التقديرية للإدارة من أجل سلامة التحقيق. وقرار سحب يد الموظف له تبعات تؤثر بشكل مباشر على مركز الموظف الوظيفي، لكونه يمسُّ حقوق الموظف القانونية والمالية، ففي مدة سحب يد الموظف تصرف له أنصاف راتبه، فضلاً عن إبعاده من ممارسة وظيفته في أثناء مدة سحب اليد، ويُعدُّ عمله باطلاً إذا قام به في أثناء تلك الفترة. ولكون قرار سحب اليد من القرارات الحساسة فقد أُنيطت صلاحية فرضه الى الوزير أو رئيس الدائرة. ولا يعدُّ من العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة التي وردت على سبيل الحصر. كما تبين بأن قرار سحب يد الموظف من القرارات التي يجوز الطعن فيها ولكن بمعدل عن قرار فرض العقوبة، وكان الأولى من المشرع العراقي إناطة مهمة النظر بقرار الطعن بمحكمة قضاء الموظفين. ويُعدُّ من الضمانات الأساسية للموظف في مدة التوقيف من جهة ذات اختصاص، إذ يُعاد الى وظيفته مباشرة بعد انتهاء مدة التوقيف، وعلى العكس من ذلك، فقد لا يصدر قرار سحب يد من الدائرة على الرغم من توقيفه، وتعدُّ دائرته غائباً وبعد ذلك يصدر إنهاء خدماته و يعد مستقبله لعدم إعلام دائرته بالتوقيف، وتكون إعادته الى وظيفته صعبة ولا سيما عند التصرف بدرجة الوظيفية.

ثانياً: مشكلة البحث:

يمكننا تلمس أهمية موضوع إنهاء العلاقة الوظيفية للموظف العام من خلال المكانة التي يحتلها موضوع الوظيفة العامة بين موضوعات القانون الاداري، فالوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة وان الدولة لا تساوي الا ما يساويه الموظف العام لانه راسها المفكر وساعدها المدبر وعاملها المنفذ ومراعاتها المعبرة فيرى الناس الدولة من خلاله.

ثالثاً: منهج البحث:

سيعتمد البحث الحالي عن منهج القانون المقارن

المبحث الأول:

مفهوم سحب اليد:

موضوع الوظيفة العامة على هذا القدر من الاهمية والموظف العام على هذا القدر من المكانة فان علاقته



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



بالدولة لابد من تنظيمها على وفق اسس وقواعد قانونية تكفل حسن الاداء وتحقيق الصالح العام بدء بتعيين الموظف وشروط هذا التعيين وطرقه مروراً بكيفية ممارسة الموظف لعمله بما يضمن للادارة حسن تسير مرافقها وللموظف الضمانات تجاه ما يمكن ان يتخذ بحقه وانتهاء بانتهاء علاقته الوظيفية

المطلب الاول : تعريف سحب اليد:

يقصد بسحب اليد حسب تعريف بعض الفقهاء ((بانه منع الموظف من مزاوله اعمال وظيفته جبراً عنه وبصورة مؤقتة مع احتفاظه بصلته الوظيفية)) ويعرف ايضا بانه (منع الموظف من مزاوله عمله بسبب تهمه ادارية توجه اليه من رئيس الدائرة وهو اجراء وقائي)) (العتوم ، ١٩٨٤ ص ٢٧٥) ويؤخذ على هذا التعريف انه قاصر لان الوقف لا يكون دائماً عن تهمه ادارية فقد يوقف الموظف عن العمل بسبب القبض عليه او توقيفه قانوناً عن تهمه مقطوعة الصلة بالعمل الوظيفي ويعرف كذلك بأنه (اجراء احتياطي تلجأ اليه الادارة بقصد ابعاد الموظف منهم - جنائياً او تأديبياً - عن المرفق العام بشكل مؤقت (المديني ، ١٩٦٥ ، ص ٣٠٠).

اما في العراق فان سحب اليد لم يلق الاهتمام الكبير لقله ما كتب عنه الا ان ديوان التدوين القانوني الملغي قد عرفه بان (سحب يد الموظف من العمل هو اجراء اداري يتخذه الوزير أو رئيس الدائرة اذا اقتضت المصلحة منع الموظف من ممارسة وظيفته خلال مدة التحقيق او المحاكمة أو بسبب فعل ارتكبه الموظف بصفته الرسمية، أو كان الفعل متعلقاً بواجبات وظيفته) (المهدوي، ١٩٨٦ ، ص ٣٤٣).

يتضح لنا مما تقدم أن الوقف عن العمل هو إجراء تحفظي يتضمن ابعاد الموظف عن وظيفته مؤقتاً لأن بقاءه في الوظيفة قد يضر بالمصلحة العامة فقد تنسب الى الموظف من الأمور ما يزعزع الثقة بصلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة كذلك هو ضمان لصالح الادارة او المرفق الحق الطبيعي الذي تملكه الادارة مقابل القيود التي فرضت عليها في توقيع الجزاء التأديبي فهي اذا كانت لا تستطيع توقيع أي جزاء على الموظف الا بعد سلسلة من الإجراءات قد تطول أحياناً لذا اقتضى الأمر تحويلها إبعاد الموظف الذي يتهم في مخالفة معينة حتى تنتهي إجراءات التحقيق بالبراءة أو الإدانة . إضافة الى هذا كله

فإن بقاء الموظف في الوظيفة المعهودة اليه بالرغم من التحقيق معه قد يؤدي الى التأثير على سير التحقيق وربما تضليل العدالة أو قد يستطيع الموظف في الوظيفة أن يمحو أثر الجريمة موضوع التحقيق أو يغير معاملها أو قد يؤثر على الشهود بحكم مركزه الوظيفي فكان من الطبيعي في مثل هذه الحالات أن يبعد الموظف عن وظيفته ليجري التحقيق معه في جو خال من أي مؤثر فتظهر بذلك الحقيقة كاملة .

بعد التعريفات التي ذكرناها عن سحب اليد سوف نختار التعريف التالي لسحب اليد لأنه باعتقادنا أكثر دقة من التعاريف السابقة (إبعاد الموظف عن عمله جبراً وبصورة مؤقتة وذلك لدواعي التحقيق أو المصلحة العامة أو بسبب توقيفه من جهة ذات اختصاص)(الخلو، ١٩٨٢ ، ص ٢٢٠). هذا وقد أخذت التشريعات العربية الخاصة بالخدمة المدنية بالوقف عن العمل وهو فيها على ثلاثة أنواع:

١- الوقف عن العمل كعقوبة تأديبية :- وبهذه الحالة تكون إحدى العقوبات التي ينص القانون على جواز فرضها على الموظفين عند اخلاصهم بواجبات وظائفهم . ومن هذه القوانين القانون اللبناني حيث أخذ بعقوبة الوقف عن العمل من دون مرتب لمدة لا تتجاوز ستة اشهر والقانون المصري حيث أخذ بعقوبة الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة اشهر مع صرف نصف الأجر (الحديثي ، ١٩٧٥ ، ص ٢٢٢) وهذه التشريعات جعلت من الوقف عن العمل عقوبة مقرونة بالحرمان من الراتب كلاً أو جزءاً

٢- الوقف بقوة القانون :- وتحصل هذه الحالة عند حبس الموظف جنائياً، وطيلة مدة الحبس وعلة الوقف في هذه الحالة هي إن الحبس عقبة مادية تحول دون قيام الموظف بأعمال وظيفته وقد أشارت الى هذه الصورة من الوقف المادة ٨٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة المرقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المصري وينبغي

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



الإشارة هنا إلى نقطة جوهرية هي أنه لا يترتب على وقف الموظف عن العمل انقطاع صلتها بالوظيفة وإنما تظل الرابطة قائمة بكل آثارها القانونية أي تحسب له مدة الخدمة ويتقاضى كافة حقوقه المالية

٣- الوقف الاحتياطي : هذا النوع من الوقف ليس عقوبة وإنما هو إجراء احتياطي تفرضه الإدارة على الموظف بصورة مؤقتة وذلك بتنحيته عن وظيفته بصورة مؤقتة أما لصالح التحقيق الذي يجري معه سواء أكان إدارياً أو جنائياً أو صوناً للوظيفة العامة وحرصاً على كرامتها من العتب بما (العتوم ، ١٩٨٤ ، ص ٢٧٥). ومن القوانين التي أخذت بالوقف الاحتياطي هي القانون الليبي رقم ١٣ لسنة ١٩٨١ . أما في العراق فإن قانون انضباط موظفي الدولة لسنة ١٩٩١ لم يوجب سحب اليد عند الحكم على الموظف بعقوبة جنائية بل جعل فصله أو عزله من الوظيفة الجزاء (حسن ، ١٩٦٤ ، ص ٥٦). كما لم يظهر سحب اليد ضمن العقوبات التي ذكرتها المادة ٨ من القانون هو السابق الذكر.

المطلب الثاني :

الطبيعة القانونية لسحب اليد:

إن الموظف المقصي من الوظيفة العامة يمكنه العودة للوظيفة ثانية عند اكتمال الشروط الواجبة قانوناً ، وعدم وجود مانع قانوني يحول دون ذلك وهذا الأمر يتفق مع حالة الموظف الذي يفصل لأول مرة ؛ إذ أتاح له قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٩٩٧) لسنة ١٩٧٨ من حق العودة للوظيفة العامة في حال عدم وجود ما يمنع ذلك قانوناً (الفقرة (٢) من المادة (٣) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٩٩٧ لسنة ١٩٧٨ ، والتي نصت على أنه ... (ثالثاً - ١ - يعتبر المحكوم عليه من العاملين في الدولة أو القطاع الاشتراكي موظفاً كان أم عاملاً مفصولاً من الخدمة العامة خلال مدة بقائه في السجن) وتنعقد إمكانية عودة الموظف المقصي للوظيفة العامة في حال انعدام الشروط الواجب توافرها للتوظيف تماماً ، وهو ما يتفق والنتيجة التي تترتب على فصل الموظف من الوظيفة للمرة الثانية بحسب ما نص على ذلك قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام (الفقرة (ج) من البند ثامناً من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل) ، إلا في حالة صدور قانون للعفو العام يشمل بموجبه الموظف المفصول ، إذ يتسنى له العودة للوظيفة العامة ثانية ، أما الموظف المقصي فلا يمكنه الاستفادة من قانون العفو العام ، لأن الأمر متعلق بشروط التوظيف وجوداً وعدماً ، ولكن ماذا لو حكم على الموظف بالسجن أو الحبس عن جريمة مخلة بالشرف فهل يفصل عن الوظيفة أم تفرض عليه عقوبة العزل؟

نلاحظ أن المشرع قد سكت عن إيراد حكم صريح لذلك ولكنه يمكن الاستئناس بالقرار (٩٩٧) لسنة ١٩٧٨ لمجلس قيادة الثورة المنحل الذي نصَّ على أنه يعد الموظف من العاملين في دوائر الدولة مفصولاً من الخدمة بعد خروجه من السجن على أن يعاد إلى الخدمة العامة بعد خروجه من السجن إلا إذا فقد شرطاً من شروط التعيين ، وإذا وجد مانع من إعادته إلى العمل الذي فصل منه فيعمل آخر في إحدى دوائر الدولة ، علماً «أن الموظف بعد انتهاء مدة الفصل يعاد وجوباً إلى الوظيفة العامة» (قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٩٩٧) لسنة ١٩٧٨) ، وقد «أشار قرار محكمة قضاء الموظفين (مجلس الانضباط العام سابقاً) إلى عودة المفصول إلى الوظيفة بعد انتهاء مدة الفصل» ، كما «أشارت المحكمة في إحدى قراراتها إلى عودة المقصي للوظيفة بعد أن سجن مؤبداً في دعوى كيدية ثم شمله العفو العام وعاد إلى الوظيفة بعد أن أقصي من الوظيفة بعد صدور حكم السجن المؤبد بحقه» وهذا يعني بأن الفصل هو إبعاد الموظف عن ممارسة مهامه الوظيفية بصورة مؤقتة يتم تحديدها بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة وقد اعتبر بعض الفقه أن الفصل من العقوبات القاسية التي يتم فرضها على الموظف ، إذا صدر قرار التعيين ومضت عليه مدة معينة في الخدمة ثم تم إقصاؤه من الوظيفة فيكون عليه

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



إرجاع المبالغ التي أخذها بغير وجه حق وعدم حساب المدة غير مستكملة الشروط خدمة لأغراض هذا القانون، وإحالة للمحاكم المختصة.» أما الموظف المفصول لأول مرة فلا تسترد منه أنصاف الرواتب التي استلمها أثناء مدة سحب اليد في حال حبس أو سجن عن جريمة غير مخلة بالشرف» (الفقرة (ب) من البند سابعاً من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام) ، وكذلك «لا يستحق الموظف المفصول رواتب الوظيفة خلال مدة الفصل» (قرار مجلس الدولة رقم ٣٥٧/انضباط/تميز/٢٠١٢، ص ٢٦٢). -أو الفصل نهائياً من الوظيفة العامة- ومن لهم من سنوات الخدمة ما تكفي لحساب الحقوق التقاعدية ؛ إذ ورد في القانون « لا يمنع عزل الموظف أو فصله أو تركه الخدمة من استحقاقه الحقوق التقاعدية » (المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ ، منشور في الوقائع العراقية العدد ٤٣١٤ في ١٠/٣/٢٠١٤) .

المبحث الثاني:

اسس واثار سحب اليد في قانون انضباط موظفي الدولة:

عرف قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ بانه) تنحية الموظف عن الوظيفة مدة تعين في قرار الفصل على ان لا تقل عن سنتين ولا تزيد على خمس سنوات من تاريخ اكتساب القرار الدرجة القطعية ويجوز توظيفه بعد انقضائها). (الفقرة (١) من المادة الحادية عشرة من القانون) بمقتضى هذا القانون اذن هو اقصاء مؤقت عن الوظيفة لا يمنع من اعادة الموظف المفصول اليها. والادارة غير ملزمة باعادة الموظف المفصول إلى وظيفته بانقضاء مدة الفصل بل يجوز لها ذلك حيث ان هذه العودة في النص المذكور جاءت بصيغة الجواز لا بصيغة الوجوب. وبهذا المعنى ورد قرار مجلس الانضباط العام رقم ٦٢/٧٥ الصادر في ١٩٦٢/٩/١ حيث جاء فيه (... طالب المدعي دائرته باعادته إلى وظيفته بحجة ان الفصل قد انتهى واصبح امر عودته إلى وظيفته وجوباً وحيث ان الفقرة ب من المادة ٢٧ من قانون انضباط موظفي الدولة قد نصت على الفصل دون ان تلزم الدائرة باعادة المفصول وحيث ان اعادة المفصول إلى وظيفته امر يعود إلى الدائرة بعد تحقق المصلحة العامة لذا يكون طلب المدعي بالغاء امر فصله واعادته إلى وظيفته ... لا يستند إلى القانون فقرر رد الدعوى...)(منشور في مجلة ديوان التدوين القانوني/ العدد الثاني/ السنة الثانية/ حزيران ١٩٦٣ ص ١٦٦)

المطلب الأول:

الاساس القانوني لسحب اليد:

اما قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ فلم يأخذ بتقسيم العقوبات إلى انضباطية وتاديبية كما كان المشرع في القانونين السابقين قد فعل بل ان المادة (٨) من قانون ١٩٩١ نصت على ان (العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف هي ...سابعاً: الفصل ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدّد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه وعلى النحو الاتي: أ. مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات اذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية او باحداها لمرة واحدة وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلاً يستوجب معاقبته باحداها:

١. التوبيخ.

٢. انقاص الراتب.

٣. تنزيل الدرجة.

ب- مدة بقائه في السجن اذا حكم عليه...)

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



ومن مقارنة ما ورد في القانونين يتبين الآتي:

ان قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ قد خفض الحدين الاعلى والادنى لمدة عقوبة الفصل حيث حصرهما بين سنة وثلاث سنوات بعد ان كانت في القانون السابق تنحصر بين سنتين وخمس سنوات.

قلص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ حالات المعاقبة بالفصل التي كان القانون السابق قد نص عليها حيث استبعد حالة الفصل بسبب عجز الموظف عن القيام بوظيفته المنصوص عليها في البند (ب) من الفقرة (٢) من المادة الحادية عشرة من قانون ١٩٣٦، وهو اتجاه محمود كان جانب من الفقه قد طالب به بعد ان انتقد اتجاه المشرع في القانون السابق وذلك لان عبارة (عجز الموظف عن القيام بوظيفته) غير دقيقة وغير محددة بما فيه الكفاية واذا كان هذا العجز متعلقا بالقدرة البدنية للموظف فالاجدى ان ينقل إلى وظيفة اخرى تنسجم مع قدراته الجسمية بدلا من فصله وهذا ما تبناه الفقه والقضاء الفرنسيان.

استبعد القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ حالة الفصل لارتكاب الموظف ذنبا يترأى لمجلس الانضباط العام انه يستلزم الفصل التي كان القانون السابق قد نص عليها حيث كانت تنسجم مع ما كان يتمتع به المجلس في ظله في:

أ. معاقبة رؤساء الدوائر انضباطيا ومن ذلك سلطته في تقرير عقوبة الفصل الخاضعة لمصادقة مجلس الوزراء.
(الفقرة أ) من المادة الرابعة والثلاثين والفقرة (أ) من المادة الخامسة والثلاثين من القانون).
ب. سلطته في تشديد العقوبة الانضباطية عند النظر في الطعن الذي تقدمه الادارة في قرار فرض العقوبة الصادر من احدى اللجان الانضباطية. (الفقرة ٢) من المادة الحادية والثلاثين من القانون)
اما في ظل القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ فلم يعد للمجلس أي من هذين الاختصاصين الامر الذي سيكون موضع بحث أكثر تفصيلا في الفصل الثاني من هذا الباب.

اشترط القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ان يتضمن قرار فرض عقوبة الفصل الاسباب التي استوجبت فرضها وهذه الشكلية لم يكن القانون السابق قد نص عليها بسبب اختلاف سلطة التاديب في القانونين كما سنرى. فضلا عن الزام الادارة بوجود ان يسبق الفصل تحقيق تجزئة لجنة حدد القانون كيفية تشكيلها الا ان توصياتها غير ملزمة. (المادة ١٠) من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١).

كان القانون السابق قد اشترط لاجل معاقبة الموظف بالفصل مجرد ان يكون قد عوقب مرتين باحدى العقوبات التأديبية وارتكب في المرة الثالثة ذنبا يستوجب المعاقبة وذلك دون ان يشترط مدة معينة يرتكب خلالها هذا الذنب كما لم يشترط نوع العقوبة التي يستوجبها الذنب المرتكب للمرة الثالثة وهذا يعني ان الموظف يمكن ان يعاقب بالفصل اذا ارتكب ولو بعد حين من الدهر ما يستوجب معاقبته بالانذار (وهي عقوبة انضباطية وليست تأديبية وفق التقسيم الذي اخذ به القانون) اذ يكفي لذلك سبق معاقبته مرتين باحدى العقوبات التأديبية. اما قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ فقد اشترط ان يكون ارتكاب الفعل للمرة الثالثة قد وقع خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى ومعنى ذلك ان ارتكاب الفعل للمرة الثالثة اذا وقع بعد مضي خمس سنوات من ذلك لا تجوز المعاقبة عنه بالفصل. اما القيد الاخر فهو ان يكون الفعل المرتكب للمرة الثالثة يستوجب المعاقبة بالتوبيخ او انقاص الراتب او تنزيل الدرجة وهي العقوبات التي اشترط القانون سبق المعاقبة باثنتين منها او باحداها لمرتين لكي يكون بالامكان معاقبة الموظف بالفصل.

اما حالة الفصل بسبب ارتكاب الموظف جريمة جنائية فان هنالك اختلاف بين القانونين سيكون موضع

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



بحثنا في الباب الثاني من هذا البحث الذي نتناول فيه اثر الجريمة الجنائية في انهاء العلاقة الوظيفية.

هذا ويعود في تقديرنا سبب وضع مزيد من القيود على سلطة التاديب في فرض عقوبة الفصل في القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ هو ان فرض هذه العقوبة اصبح منوطا بالادارة بعد ان كان في القانون السابق منوطا بلجان الانضباط ومجلس الانضباط العام (المادة الخامسة عشرة من القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦) امعانا من المشرع في تعزيز ضمانات الموظف تجاه سلطة الادارة في فصله بعد ان كانت في السابق متوافرة ابتداء في السلطة المختصة بالتاديب الامر الذي لم يكن يتطلب مثل هذه القيود الا ان هذه الضمانات ظلت ضعيفة في جوانب اخرى اذا ما قورنت بما كان القانون السابق يكفله للموظف على نحو ما سيتبين لنا في الفصل الثالث من هذا الباب.

ولما اصبحت عقوبة فصل الموظف انضباطيا تفرض بقرار اداري في العراق فان هذا القرار لا بد ان يكون مستوفيا جميع اركانه (اختصاص وسبب ومحل وشكل وغاية) واذا ما شاب قرار الفصل عيب في أي من اركانه فان القرار يكون معيباً ومعرضاً للإلغاء القضائي اذا لم تبادر الادارة إلى الغائه او سحبه من تلقاء نفسها او بناء على تظلم.

المطلب الثاني

الاثار المترتبة على سحب اليد

تنتهي خدمة الموظف العام بقوة القانون اى بدون أن ترتبط برأى الادارة او بارادة الموظف وهي حالات فقد الجنسية المصرية أو انتهاء المعاملة بالمثل بالنسبة لأبناء الدول العربية وذلك بالاضافة الى الوفاة أو بلوغ سن المعاش أو صدور حكم جنائي يترتب عليه عزل الموظف من الوظيفة.

تؤدي الوفاة الى انتهاء خدمة الموظف العام ويترتب ذلك الأثر بمجرد حدوث الوفاة ويتم اثبات الوفاة بتقديم شهادة الوفاة ومن ثم يتم رفع أسم الموظف المتوفى من سجلات العاملين بالادارة وتنتهي خدمة الموظف العام بالوفاة سواء كانت وفاة حقيقية أو كانت وفاة حكمية أى تقررت بمقتضى حكم قضائي مثل الغياب أو الفقد

ويترتب على الوفاة استحقاق المعاش طبقاً لأحكام القانون كما أنه يتم صرف أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بمقد أدنى مائة جنية ويصرف للأرامل (زوجة أو زوجا) أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقة

وفقاً لما ورد في المادة ١٠١ من القانون العاملين المدنيين بالدولة أنه

اذا توفي العامل وهو بالخدمة يصرف ما يعادل اجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بمقد أدنى مائة جنية للأرامل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بصرف هذه النفقات (بدير و البرزنجي والسلامي، ١٩٩٣ ص ٣٥١)

لما كانت الوظيفة العامة ولاية فمن الطبيعي أن يحد القانون السن التي يراها ملائمة لتولى الوظيفة العامة ويحدد كذلك السن التي يقدر ملائمة ترك الموظف للوظيفة عند بلوغها (عبد الحميد، د.ت، ص ٥٢ وما بعدها) وتنص المادة ٩٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة على ما يلي: تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة ومع ذلك يجوز عند الضرورة القصوى من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أى من شاغلي الوظائف العليا من الدرجتين العالية والممتازة وما في مستواها لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة سنتان ويسرى ذلك على شاغلي المناصب والوظائف التي تعلو الدرجة الممتازة وما في مستواها على أن يكون مد خدمتهم بقرار من السلطة المختصة بالتعيين.

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



فسن الاحالة الى المعاش هو ستون عاما ويجوز استثناء وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أى من شاغلى وظائف الدرجتين العالية والممتازة أو التى تعلو الممتازة لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة اقصاها سنتين ، لئن كانت المادة ٩٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة قد حددت القاعدة العامة وهى تحديد سن الستين لبلوغ المعاش الا أن القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ بتحديد سن التقاعد للعلماء خريجى الأزهر ومن فى حكمهم قد قررت أحالة العاملين المدنيين بالجهاز الادارى للدولة ووحدات الحكم المحلى والهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها والهيئات القضائية والجامعات والمعاهد العليا ومراكز البحوث وغيرها من الجهات الى المعاش فى سن الخامسة والستين اذا كانوا من احدى الفئات الآتية:

- العلماء خريجو الأزهر من الحاصلين على الثانوية الأزهرية
- خريجو دار العلوم الحاصلون على تهيئية دار العلوم
- خريجو كلية الاداب من الحاصلين على شهادة الثانوية الأزهرية
- حاملو العالمية المؤقتة أو العالمية على النظام القديم غير المسبوقة بالحصول على الثانوية الأزهرية(الطماوي، ١٩٩٥ ص ٢٢٠)

- الاجازة العالمية فى الدرجات الاسلامية والعربية
كما أن قانون السلطة القضائية قد تم تعديله وأصبحت سن الاحالة الى المعاش بالنسبة لاعضاء السلطة القضائية هى سن الرابعة والستين

طبقا لاحكام القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ اضيفت مادتان برقم ٩٥ (مكرر) و ٩٥ مكرر للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين بالدولة أضافتا قاعدتين جديدتين:

القاعدة الأولى: يجوز للسلطة المختصة احالة الموظف الى المعاش قبل بلوغ السن القانونية بناء على طلبه بشرط الا يقل سنة عند تقديم الطلب عن خمس وخمسين سنة والا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الاحالة الى المعاش اقل من سنة

القاعدة الثانية: يجوز للسلطة المختصة احالة الموظف الى المعاش الذى تقل سنة عن خمس وخمسين سنة بناء على طلبه اذا قام بمفردة أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الانتاجية وفقا للضوابط التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الادارية وقد صدر قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الادارية رقم ١٥٥١ لسنة ١٩٨٣ بشأن ضوابط اصدار قرار باحالة الموظف الى المعاش قبل بلوغ سن الخامسة والخمسين(الطماوي، القضاء الاداري ، ص ٣٥)

القاعدة العامة: وضحت الفقرة (٧) من المادة ٩٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة القاعدة العامة فى هذا الشأن حيث نصت على ما يلى(المصدر نفسه، ص ٣٦)

تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية: الحكم عليه بعقوبة جنائية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ ومع ذلك فاذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدى الى انتهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل ويتضح مما سبق أنه يشترط لانتهاء خدمة الموظف العام فى هذه الحالة توافر ثلاثة شروط هى:(الطماوي، ١٩٧٩ ص ٤٩)

- ١- صدور حكم على الموظف بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة للشرف أو الامانة
- ٢- الا يكون الحكم على الموظف مشمولاً بوقف التنفيذ
- ٣- الا يكون الحكم قد صدر على الموظف لأول مرة

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



وعقوبة الجنايات هي الأعدام والاشغال المؤبدة والاشغال الشاقة المؤقتة والسجن

لم يحدد المشروع الجرائم التي تعد مخلة بالشرف أو الأمانة سواء في التشريع الجنائي أو في التشريع الإداري وهو موقف محمود نظرا لضرورة ترك هذا التحديد للاجتهاد الفقهي والقضائي من ناحية أو لأن هذا التحديد يجب أن يراعى فيه مختلف الظروف والتطورات الاجتماعية والاقتصادية من ناحية أخرى ومن ثم يجب البحث في كل حالة على حدة وتقرير ما اذا كانت الجريمة التي وقع على الموظف عقوبة لارتكابها تعتبر مخلة بالشرف أو الأمانة أم لا وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة بأنها (هي تلك التي ترجع الى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع والشخص اذا انحدر الى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون أهلا لتولى المناصب العامة التي يقتضى فيمن يتولاها أن يكون متحليا بالأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق) (مهنا، ص ٥١٩)

وقد أضافت في حكم آخر (تلك التي ترجع الى ضعف الخلق وانحراف في الطبع مع الأخذ في الاعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها والافعال المكونة لها ومدى كشفها عن التأثير بالشهوات والنزوات وسوء السيرة والحد الذي ينعكس عليه أثرها على العمل وغير ذلك من الاعتبارات

وترى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة (أن القانون لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلا بالشرف أو الأمانة ولعل المشروع فعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير وأن تكون النظرة اليها من المرونة بحيث تسير تطورات المجتمع فالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك التي ينظر اليها المجتمع على أنها كذلك وينظر الى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار اذا يعتبر ضعيف الخلق متحرف الطبع دنئ النفس ساقط المروءة) (حسبو، ١٩٩٨، ج ٢، ص ٢١٨)

ومن أمثلة الجرائم التي اعتبرت مخلة بالشرف أو الأمانة

- السرقة الرشوة النصب
- التلاعب في تذاكر الانتخابات
- اختلاس الاموال الأميرية
- المعاشرة غير المشروعة
- تبديد الأموال المحجوز عليها

ولا يعتبر من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة الضرب الحكم بالغرامة في جنحة مشاجرة تبديد منقولات الزوجة تغيير الحقيقة في سن أحد الزوجين في عقد الزواج (المصدر نفسه، ص ٢١٩)

يمكن أن تنتهي خدمة الموظف العام لتوافر حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة ٩٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة بارادة الادارة وذلك في حالى فقد شرط اللياقة الصحية أو الفصل بغير الطريق التأديبي، اللياقة الصحية شرط من شروط تولى الوظيفة العامة ومن ثم فيجب أن يتوافر هذا الشرط في الموظف طوال شغلة للوظيفة العامة الا أن شرط اللياقة الصحية يعتبر شرطا للألتحاق بالوظيفة كما أنه يعد شرطا للاستمرار بالوظيفة

وقد نصت المادة ٩٦ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلي (تثبت عدم اللياقة للخدمة صحيا بقرار المجلس الطبى المختص ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب إنهاء خدمته دون أنتظار أنتهاء أجازته)

لما أنه يجوز اعفاء العامل من شرط اللياقة الصحية عند تولى الوظيفة العامة وذلك بقرار من السلطة المختصة ومن البديهي أن الاعفاء انما ينصب على الحالات التي لا يؤثر فيها عدم اللياقة الصحية للموظف في القيام

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



بواجبات الوظيفة فيجوز مثلاً إعفاء شخص لتولى وظيفة التدريس في بعض المدارس كمدرس موسيقى بينما لا يتصور إعفاء من سيقوم بتدريس الطبيعة أو الميكانيكا أو الكمبيوتر وقد تطلب القانون توافر شرطين ليتمكن إنهاء خدمة الموظف العام لعدم اللياقة الصحية وهما (رسلان ، القانون الإداري ، ص ٤٨) الشرط الأول: ثبوت عدم اللياقة الصحية بقرار من المجلس الطبي المختص لئن كان القانون قد أجاز للإدارة إنهاء خدمة الموظف العام لعدم اللياقة الصحية إلا أنه قد اشترط أن يكون ذلك بقرار من هيئة محايدة هي المجلس المختص (القومسيون الطبي) وذلك كضمان للموظف ولعدم تمكين الإدارة من التعسف في استخدام هذا الحق وتجدر الإشارة إلى أن المادة ٦٦ مكرر من قانون العاملين المدنيين بالدولة قد نصت على منح الموظف المريض مرضاً مزمناً إجازة استثنائية بأجر كامل ومن ثم فلا يجوز إنهاء خدمة الموظف إذا أصيب بمرض مزمن بل بمنح إجازة استثنائية بأجر كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته فيعود للعمل أو يتضح عجزه عجزاً كاملاً فيظل في إجازة مرضية بأجر كامل حتى بلوغ سن المعاش الشرط الثاني: أن يستنفد الموظف إجازته المرضية والاعتيادية رعاية للموظف تطلب القانون لامكان إنهاء خدمة الموظف العام لعدم اللياقة الصحية أن يستنفد الموظف رصيد إجازته المرضية والاعتيادية فلا يجوز إنهاء خدمته قبل تمتعه بكامل رصيد إجازته المرضية والاعتيادية باستثناء حالة واحدة هي تقدم الموظف بطلب إنهاء خدمته دون التمتع برصيد إجازته (رسلان ، القانون الإداري ، ص ٤٩). لم يتفق الفقه والقضاء على تعريف محدد للمقصود بفصل الموظف بغير الطريق التأديبي ويرى البعض أنه إجراء إداري صادر من الإدارة بما بها من سلطة التوجيه والإشراف على عملها باستبعاد موظف لم يبلغ السن أو الأقدمية اللازمة للحصول على معاش استبعاداً نهائياً من كوادرها ومن ثم يمكن القول أن الفصل بغير الطريق التأديبي هو إنهاء خدمة الموظف العام بقرار إداري في غير الحالات العادية لإنهاء الخدمة التي حددها القانون وفقاً لهذا التحديد يختلف الفصل بغير الطريق التأديبي عن الفصل التأديبي حيث أجاز القانون فصل الموظف من الوظيفة كعقوبة تأديبية مما يعنى ارتكابه مخالفة تأديبية على درجة معينة من الجسامة وصدور قرار أو حكم من السلطة المختصة بفصله من الوظيفة مع توفير كل ضمانات التأديب (المصدر نفسه، ص ٥٠) نص دستور جمهورية مصر العربية ١٩٧١ صراحة في مادة ١٤ عدم جواز فصل الموظفين العموميين بغير الطريق التأديبي باختلاف ما كان يجوز قبل ذلك مثل القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٦٣ الذي كان يقرر ذلك المبدأ الغريب جواز الفصل بغير الطريق التأديبي مما دفع بالمحكمة العليا في مصر إلى إعلان عدم دستورية ذلك القانون (العتوم ، ١٩٨٤ ص ٧٧) وقد صدر بناء على نص الدستور القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ وقد نص ذلك القانون على إلغاء القانون ٣١ لسنة ١٩٦٣

بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي ليحدد على سبيل الحصر الحالات الاستثنائية التي يجوز فيها فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي والشروط الواجب توافرها فيه ، هذه الحالات هي ١- أخلال الموظف العام بواجبات وظيفته وإخلاله من شأنه الأضرار الجسيم بالانتاج أو إحدى المصالح الاقتصادية للدولة أو أحد أشخاص القانون العام ٢- إذا أدى عملاً قامت بشأنه دلالة جديدة على بآمن الدولة ٣- إذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التي يشغلها وكان من شأغلى وظائف الإدارة العليا ٤- إذا فقد الثقة والاعتبار وكان من شأغلى وظائف الإدارة العليا ورغم أن المشرع قد أحسن صنعا حين حدد حالات الفصل بغير الطريق التأديبي على سبيل الحصر تحديداً

فصلية محكمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



صريحاً إلا أنه يؤخذ على ذلك التحديد (عبد الحميد، ص ١٧ وما بعدها)

١، أن الحالتين الأوليين من هذه الحالات الأربع وهما الحالتان اللتان تشملان الموظفين العموميين بجميع مستوياتهم الوظيفية هما من الحالات الخطيرة التي تمس أمن الدولة واقتصادها وبالتالي فهما من الحالات المعاقب عليها جنائياً مما يترتب عليه توقيع عقوبات تأديبية على الموظف لهذا كان يكفي بشاغها الاستناد إلى القواعد العامة في توقيع الجزاءات التأديبية دون الاضطرار للجوء إلى طريق الفصل بغير الطريق التأديبي الذي يجب أن يظل طريقاً استثنائياً لا تلجأ إليه الإدارة إلا في الحالات النادرة التي لا يسعها فيها النظام التأديبي العادي

٢، أن الحالتين الآخرين وهما الحالتان الخاصتان بشاغلي الوظائف العليا تتصفان بقدر كبير من العمومية وعدم التحديد وتفتقران إلى الدقة بشكل يحشى معة أن تسعى الإدارة استخدامها فتلجأ إلى التوسع في تطبيق مبدأ الفصل بغير الطريق التأديبي على حالات لم يكن يقصدها المشرع حيث صاغ ذلك النص الفضفاض وهو ما يشكل خطورة كبيرة على مبدأ الشرعية

وقد أيد بعض الاساتذة من فقهاء القانون العام عن حق أن نظام فصل الموظفين العموميين بغير الطريق التأديبي يجب أن يظل مقصوراً على الوظائف ذات الطابع السياسي وحدها وهي الوظائف التي يجب أن تتمتع الدولة بحق تعيين وفصل شاغليها بسلطتها التقديرية للاعتبارات السياسية وحدها حيث أنه من المستقر في كافة النظم أن شغل تلك الوظائف يجب أن يظل مرتبطاً بثقة القيادة السياسية وحريتها في اختيار من يتعاونون معها في تسيير دفة الأمور بالمناصب الرئيسية بالدولة ممن يؤمنون بنفس المبادئ والسياسات التي تؤمن بها تلك القيادة وبالتالي يمكنهم العمل معها بانسجام أما إطلاق سلطة الفصل بغير الطريق التأديبي بحيث تمتد لتشمل وظائف غير سياسية فأنه لا يتفق مع صالح المرفق العام كما لا يتفق مع مبادئ الشرعية وخضوع الدولة للقانون، هذا وقد أعطى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ للقطاع الإداري سلطة الرقابة على القرارات الصادرة بفصل الموظفين العموميين بغير الطريق التأديبي والغاء تلك القرارات إذا كانت مخالفة للقانون كما أعطى للموظفين العموميين مجموعة من الضمانات الهامة التي تكفل عدم اللجوء إلى نظام الفصل بغير الطريق التأديبي إلا عند الضرورة القصوى وبعد توفير كافة السبل العادلة أمام الموظف العام وتلك الضمانات (رسالة ، القانون الإداري ، ص ٤٩)

الخاتمة:

النتائج

لقد أشارت المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ ، إلى أنه يشترط في المرشح لتولي الوظيفة العامة أن يكون حسن الأخلاق وغير محكوم عليه بجناية (باستثناء الجنايات السياسية).

كما و أشارت الفقرة (سابعاً- ب) من المادة (٨) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ إلى أنه يتم فصل الموظف من وظيفته بقرار الفصل مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه عن جريمة غير مخلة بالشرف ، إعتباراً من تأريخ صدور الحكم.

وقد أشارت الفقرة (ثامناً) من المادة (٨) من قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ، إلى حالات العزل من الوظيفة العامة ، إذ يتم عزل الموظف إذا ما ارتكب إحدى هذه الحالات من الوظيفة وبقرار مسبب من الوزير بحيث لا يجوز إعادة توظيفه في أي دائرة من دوائر الدولة والقطاع العام .

أما بخصوص أثر الحكم بإدانة الموظف عن جنحة مخلة بالشرف ، فلم يشير المشرع العراقي صراحةً إلى أثر هذا الحكم في الرابطة الوظيفية ، باستثناء ما أشارت إليه المادة (٤/٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٩ المعدل المشار إليها سلفاً ، والتي إشتطت في المرشح لشغل الوظيفة العامة عدم الحكم عليه

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



بجنته تمس الشرف .

أن سحب اليد في القانون العراقي يمثل وسيلة توازن بين مصلحة الإدارة في حماية التحقيق وضمان نزاهته، وبين حقوق الموظف الوظيفية. فرغم كونه إجراءً مؤقتاً، إلا أن آثاره كبيرة، خاصة من الناحية المالية والمعنوية، الأمر الذي يقتضي استخدامه بحذر وتحت رقابة قانونية، مع ضرورة ضمان حقوق الموظف عند ثبوت براءته.

التوصيات :

١- أن ما بدأت به المادة (١٠٠) من قانون العقوبات العراقي النافذ والمتمثل بعبارة (للمحكمة) يشير إلى إن للمحكمة الجزائية سلطة تقديرية في أن تحكم بحرمان الموظف المدان من تولي الوظائف التي كان يتولاها قبل صدور الحكم كعقوبة تكميلية جوازية

٢- ندعو المشرع العراقي إلى عدم المساوات بين أثر الحكم لأكثر من سنة كالحكم (لستين أو ثلاث سنين أو لأربع سنين) و بين أثر الحكم بالسجن المؤبد أو السجن المؤقت، بحسب ما جاء في المادة (١٠٠) من قانون العقوبات النافذ ، بل كان الأجدر به عدم النص على عقوبة الحبس لأكثر من سنة هنا ، لجسامة الأولى والثانية وقلة خطورة الثالثة .

المصادر:

- د. منصور ابراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة) لأنظمة التأديب في الاردن وسوريا ومصر وفرنسا ط١ - ١٩٨٤ .

- د. السيد محمد المدني ، القانون الاداري ، دار النهضة العربية /١٩٦٤-١٩٦٦

- د. حسين حمودة المهدي /شرح احكام الوظيفة العامة ، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والاعلان ١٩٨٦-، ص٣٤٣ وما بعدها .

- ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري دار المطبوعات الجامعية ١٩٨٢، ص ٢٢٠

- شفيق مجيد الحديدي ، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق (دراسة مقارنة) ، مديرية مطبعة الادارة المحلية ١٩٧٥ بغداد .

- علي محمد بدير و د. عصام البرزنجي و د. مهدي ياسين السلمي ، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، الطبعة الأولى، بغداد :-

مديرية دار الكتب للطباعة و النشر ، ١٩٩٣

- عبد الحكيم الغزال ، مبادئ القانون الإداري ، دار الرشيد ، بغداد، ١٩٩٨، ص ١٩٤ و ١٩٥

- عبد الرحمن شكر الجوراني ، دراسات في القانون الاداري ، دار التراث العربي ، بيروت ، ٢٠٠٤

- محمد حامد الجمل، القانون الاداري ، دار التراث العربي ، بيروت ، ١٩٩٨ .

- د. عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد، تاديب الموظف العام في مصر، ط١، ج١، دار النهضة العربية ، القاهرة ٢٠٠٠

- د. ماجد راغب الحلو، القانون الاداري الكويتي وقانون الخدمة المدنية الجديد، منشورات ذات السلاسل ، الكويت ١٩٨٠ .

- د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الاداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة ١٩٧٣

- د. عبد العزيز محمد حمد ساتي، رشوة الموظف العام في القوانين العقابية للدول العربية، بحث منشور في -الجملة العربية للفقه والقضاء،

جامعة الدول العربية، ع٢٥٤، القاهرة ٢٠٠١ .

- د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الاداري، ط٤، دار الفكر العربي، القاهرة ١٩٦١ .

- د. عبد المنعم محفوظ، الموظفون والحكومة بين الخضوع والمواجهة، دار النهضة العربية، ١٩٨٦ .

- شاب توما منصور، القانون الاداري، الكتاب الثاني، ط١، جامعة بغداد.

- غازي فيصل مهدي، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، مطبعة العزة، بغداد ٢٠٠١ .

- كامل السامرائي، قوانين الخدمة والملاك والانظمة والتعليمات الصادرة بموجبها، ط٥، مطبعة الارشاد، بغداد ١٩٦٧ .

- د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الاداري، دار الكتب للطباعة ١٩٩٦ .

- د. عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة، ط١، بغداد ١٩٩٨ .

- د. طعيمة الجرف، القانون الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٧٨

- مصطفى كامل، شرح القانون الاداري، المبادئ العامة في القانون الاداري العراقي، مطبعة الاهالي، بغداد ١٩٤٢ .

- د. اسماعيل زكي، ضمانات الموظفين في التعيين، الترقية، التاديب، رسالة دكتوراه، الجامعة المصرية ١٩٣٦ .

- د. محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في ضوء مبادئ علم التنظيم، دار المعارف، الاسكندرية ١٩٦٧ .

- د. محي الدين القيسي، مبادئ القانون الاداري العام، الدار الجامعية، بيروت ١٩٨٥ .

- نوري محسن الحلفي، الترفيع والترقية في الوظيفة العامة واثرها في رفع كفاءة الجهاز الاداري، رسالة ماجستير، جامعة بغداد ١٩٧٧ .

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



- د. نزار الكيالي، المبادئ الأساسية للوظيفة العامة، منشورات معهد الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، العدد ٣١، ١٩٧٤.
- شفيق امام، نظام العاملين في الحكومة والقطاع العام، ط ١، مطبعة حسان، القاهرة ١٩٧٧.
د. محمد زهير جرانة، مبادئ القانون الإداري المصري، مصر ١٩٤٤.
لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة انطوان عبدة، ط ١، منشورات عويدات، بيروت ١٩٧٣.

العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م

Al-Thakawat Al-Biedh Magazine

Website address

White Males Magazine

Republic of Iraq

Baghdad / Bab Al-Muadham

Opposite the Ministry of Health

Department of Research and Studies

Communications

managing editor

07739183761

P.O. Box: 33001

International standard number

ISSN 2786-1763

Deposit number

In the House of Books and Documents

(1125)

For the year 2021

e-mail

Email

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



العدد (١٩) السنة الخامسة ذو الحجة ١٤٤٧ هـ حزيران ٢٠٢٦ م



general supervisor

Ammar Musa Taher Al Musawi

Director General of Research and Studies Department

editor

Mr. Dr. fayiz hatu alsharae

managing editor

Hussein Ali Mohammed Al-Hasani

Editorial staff

Mr. Dr. Abd al-Ridha Bahiya Dawood

Mr. Dr. Hassan Mandil Al-Aqili

Prof. Dr. Nidal Hanash Al-Saedy

a.m.d. Aqil Abbas Al-Rikan

a.m.d. Ahmed Hussain Hai

a.m.d. Safaa Abdullah Burhan

Mother. Dr.. Hamid Jassim Aboud Al-Gharabi

Dr. Muwaffaq Sabry Al-Saedy

M.D. Fadel Mohammed Reda Al-Shara

Dr. Tarek Odeh Mary

M.D. Nawzad Safarbakhsh

Prof. Nouredine Abu Lehya / Algeria

Mr. Dr. Jamal Shalaby/ Jordan

Mr. Dr. Mohammad Khaqani / Iran

Mr. Dr. Maha Khair Bey Nasser / Lebanon