مجلة العلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: سحب اليد وآثاره على المركز القانوني للموظف
اسم الكاتب: م.م. طلال جميل شريف المختار
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1041
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 15:53 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة العلوم القانونية والسياسية جامعة ديالى ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

سحب اليد وآثاره على المركز القانوني للموظف

Pull the hand and its effects on the legal status of employees

الكلمة المفتاحية : سحب اليد، المركز القانوني للموظف

Keywords: Pull the hand, the legal status of employees

م. م. طلال جميل شريف المختار

المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى

Assistant Lecturer. Talal Jamil Sharif Al-Mukhtar
Directorate-General for Education in the province of Diyala
E-mail:tala-m@yahoo.com

ملخص البحث

يُعد قرار سحب يد الموظف، إجراء احترازي تتخذه الإدارة لاعتبارات قانونية، أو لمقتضيات المصلحة العامة أو لمصلحة التحقيق الإداري، إذا ما تراءى لها أن بقاء الموظف في وظيفته يؤثر على سلامة التحقيق وحياديته. هذا وقد خول المشرع العراقي الجهة الرئاسية، إصدار قرار إيقاف الموظف احتياطياً عن العمل، والمتمثل بالوزير المختص أو رئيس الدائرة الذي ينتمي إليه الموظف.

وتمتلك الإدارة صلاحية سحب اليد الوجوبي، إذا ما أوقف الموظف لدى جهة ذات اختصاص (الجهات الأمنية وتشكيلات الجيش والجهات القضائية المختصة)، وتكون ملزمة بإصدار القرار، في حالة توافر شروطها ومسوغاتها المنصوص عليها في قوانين الوظيفة العامة، وتتحتم على الإدارة إصداره دون أن تترك لها سلطة تقديرية في ذلك، ويُعد قرار الإدارة كاشفاً لوضع الموظف الموقوف وليس منشأ له.

أما في حالة سحب اليد الجوازي، فتمتلك الإدارة سلطة تقديرية في إصداره من عدمه، وفقاً لاجتهادها في تقدير اعتبارات المصلحة العامة أو مصلحة التحقيق، ويكون قرار الإدارة منشأ لوضع الموظف الموقوف وليس كاشفاً له، لذا يفضل وضع معايير تحدد فكرة المصلحة العامة، التي تبرر للإدارة صلاحيتها في سحب يد الموظف، لما له من آثار خطيرة على الموظف في الجوانب المادية والأدبية.

إن قرار سحب اليد إجراء استثنائي، يترتب عنه منع الموظف من مباشرة عمله، وتسقط ولايته الوظيفية بصورة مؤقتة طيلة فترة الوقف، وتحجب عنه صرف نصف راتبه، والذي يعتبر من أهم الآثار المترتبة على قرار سحب اليد، وذلك لارتباطه بالمستوى المعاشي للموظف ولإفراد أسرته، وتقرر مصير النصف الآخر من راتبه وفق ما ورد في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، فضلاً عن تأثيره على الترقية والترفيع وفق ما جاء في قوانين الخدمة المدنية، لاختيار الموظفين للترفيع على أساس عنصر الكفاءة والخدمة، بما أن قرار سحب اليد يؤثر سلباً على عنصر الكفاءة، إذا ما انتهى التحقيق بإيقاع

إحدى العقوبات الواردة في القانون النافذ، والتي تجعل من شرط الكفاءة معيباً، وهو احد شروط الترقية والترفيع.

المقدمـــــة

يُعد الموظف العام العصب الرئيس للدولة، والمعبر عن سياستها في مجال الوظيفة العامة، من خلال ما يقدم من الخدمات ذات النفع العام. فمن البديهي أن يعنى المشرع بضبط قوانين الوظيفة العامة، ووضع آلية محكمة لاختيار الموظفين العموميين. لأن بصلاحهم تصلح الدولة، بتوفير الخدمات المطلوبة ذات النفع العام .

لذلك جاء عناية المشرع بتنظيم القوانين المتعلقة بحقوق وواجباتهم، ومعالجة التجاوزات، من ضمنها قرار سحب يد الموظف، وإيقافه عن ممارسة نشاطه الوظيفي بصورة مؤقتة، إذا ما رأت الإدارة أن بقاءه بالوظيفة مضر بالمصلحة العامة، أو بمصلحة التحقيق الإداري .

إن هذه المعالجات لا بُد أن تقيد ببعض الضوابط والإجراءات؛ لضمان حماية حقوق الموظفين من سوء استعمال بعض الرؤساء الإداريين للسلطات الممنوحة إليهم، منها حق التظلم والتقاضي، في إطار مبدأ التوازن بين المصالح العامة ومصالح الموظفين.

أهمية البحث:

ترتبط أهمية البحث بكل من له صلة بشؤون الوظيفة العامة؛ كون قوانين الوظيفة العامة مهمة من جوانب عدة؛ لأنها تنظم آلية تقديم الخدمات ذات النفع العام بصورة مستمرة ومتواصلة من جهة، وتحدد المهام والواجبات وتعالج القصور، وتسهم في اتخاذ بعض الإجراءات الضرورية، لحسن سير المرافق العامة بصورة صحيحة من جهة أخرى .

ومن الملاحظ اتساع نشاط الدولة في تقديم الخدمات في مجالات عدة، وهو انعكاس لعدد الموظفين وتباين اختصاصهم وتنوع مهام أعمالهم. فمن الضروري قيامُ المشرع بتنظيم المهام والواجبات في مجال الوظيفة العامة، ووضع ضوابط وتعليمات، تخدم متطلبات المصلحة العامة

من العبث والاستغلال، وتحسن سير المرافق العامة، ومعاقبة كل من تسول له نفسه المساس بمهام وظيفته وواجباتها، على وفق إجراءات تضمن التوازن بين الحقوق والالتزامات بما يحقق المصلحة العامة.

منهج البحث:

وقد اعتمدت في هذا البحث على المناهج الآتية:

* المنهج الوصفي التحليلي، من خلال الرجوع إلى المراجع العامة والمتخصصة من كتب وأبحاث وقوانين ذات اهتمام بموضوع البحث .

* المنهج المقارن بين قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، وقانون العاملين المدنيين في جمهورية مصر العربية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، ولائحته التنفيذية.

وقد قسم البحث على النحو الآتي :

يتمثل المدخل الطبيعي بالمبحث الأول لدراسة ماهية سحب اليد. ولقد عرضنا مجموعة من التعريفات من الفقه والقضاء الإداري، ثم الطبيعة القانونية لسحب اليد وحالاته، والسلطة المختصة لإصدار قرار سحب اليد.

ثم عرضنا في المبحث الثاني أنواع سحب اليد، ولقد اشرنا إلى صور سحب اليد الوجوبي والجوازي، لمقتضيات المصلحة العامة أو لمصلحة التحقيق الإداري .

وفي المبحث الثالث ختمنا بحثنا بدراسة الآثار المترتبة على قرار سحب اليد، من حيث منع الموظف من مباشرة مهام وظيفته، وصرف أنصاف راتبه، ووقف الترقية، خلال مدة سحب يده.

المبحث الأول

ماهية سحب اليد

تناولت قوانين الخدمة المدنية المقارنة – ومنها العراق– لمصطلحات عدة لسحب اليد[١] منها كف اليد[٢] أو الوقف الاحتياطي[٣] أو توقيف الموظف[٤]، بيد أن اغلب القوانين لم تعرّف سحب اليد تعريفا شاملا، بل اقتصرت على تنظيم الاجراءات اللازمة لسحب يد الموظف من قبل السلطة المختصة في الجهاز الإداري .

ولقد قام بعض الفقهاء بتعريف سحب اليد، وفقاً للتغيرات المستمرة في مفهوم الوظيفة العامة، والطبيعة المرنة المتطورة لقوانين الخدمة المدنية، إذ اتجه إلى تعريف سحب اليد، بأنه "إجراء احترازي الغرض منه إبعاد الموظف عن مزاولة عمله مؤقتاً؛ لتجنب قيامه بإخفاء الأدلة والبيانات؛ التي يمكن أن تدينه إذا استمر بمزاولة عمله، وهذا الإبعاد لا يكون إلا عندما يتعرض الموظف، لاتخاذ إجراءات انضباطية أو إجراءات جنائية ضده، فيمتنع عليه ممارسة أعمال وظيفته طيلة مدة التوقيف"[٥]، أو "إيقاف الموظف عن العمل مؤقتا، للمصلحة العامة أو مصلحة التحقيق، أو بسبب القبض عليه وتوقيفه قانونا"[٦].

أما القضاء الإداري فقد عرّف سحب اليد، بأنه "إجراء احترازي تتخذه الإدارة، إذا تراءى لها أن بقاء الموظف في وظيفته، قد يؤثر على سير التحقيق الذي تجريه اللجان التحقيقية. ويعاد الموظف إلى وظيفته بانتهاء مدة سحب اليد"[٧]، أو "إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً، فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفته عملاً، ذلك أن الموظف قد تسند إليه تهم، وتوجه إليه مآخذ مما يدعو إلى الاحتياط، وصّون العمل العام الموكل إليه، بكف يده عنه، مما يقتضي إقصاؤه عن وظيفته؛ ليجري في جو خال من مؤثراته، وبعيد عن سلطاته، توصلاً لانبلاج الحقيقة في أمر هذا الاتهام"[٨].

لذلك سنتناول في هذا المبحث، الطبيعة القانونية لسحب اليد وحالاته، والسلطة المختصة في إصدار قرار سحب اليد، على النحو الآتي :

المطلب الأول:الطبيعة القانونية لسحب اليد.

المطلب الثاني: صلاحية سحب اليد.

المطلب الثالث:السلطة المختصة لسحب اليد.

المطلب الأول : الطبيعة القانونية لسحب اليد

لتحديد الطبيعة القانونية لقرار سحب اليد، يتطلب دراسة العلاقة بين الموظف العام والوظيفة العامة، إذ أن الوظيفة العامة تكليف وطني وخدمة اجتماعية، يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين، في ضوء القواعد القانونية النافذة[٩].

لذا يقع على عاتق الموظف التزام قانوني، وفق الأنظمة والتعليمات يتمثل في مجموعه من الواجبات والالتزامات، والتي لا يجوز الإخلال بها، وبخلافه يتخذ ضده إجراءات عدة من ضمنها سحب يده من الوظيفة، والذي يعد أحد الإجراءات الاحترازية التي تهدف إلى تنحية الموظف بصفة مؤقتة عن أعمال وظيفته بمناسبة التحقيق معه بغية ضمان سلامة التحقيق وعدم التأثير عليه لاسيما عندما تقتنع الإدارة بأن بقاء الموظف في عمله، يؤثر على سلامة التحقيق وحياديته[١٠].

وإن السلطة المختصة تلجأ إلى سحب اليد؛ لاعتبارات قانونية، في حالة النص عليه في القانون. وينفذ وفقاً للشكلية المقررة في القانون[١١]. أو أن تقرر الإدارة، إذا تراءى لها أن بقاء الموظف في وظيفته، مضر بالمصلحة العامة، أو بمصلحة التحقيق الإداري وحياديته.

هذا ويلاحظ أن عبارة المصلحة العامة عبارة مرنة غير محددة، تكمن في ثناياها مبررات للإدارة، في اتخاذها قرارات، وقد تتضمن تعدياً أو إساءة استعمال السلطة، لذلك استقر الرأي لدى الفقه، على ضرورة أن تراعي الإدارة اعتبارين، عند قدومها على اتخاذ قرار سحب اليد[١٢] هما:

- الاعتبار الأول: ينصب على الجوانب الشخصية للموظف، ومدى خطورته في ارتكاب المخالفة، واحتمالية التأثير على التحقيق الإداري، في حالة استمراره في العمل الوظيفي.

- الاعتبار الثاني: فيركز على الجوانب الموضوعية للمخالفة المرتكبة، ومدى خطورتها ومساسها بالمصلحة العامة والمال العام.

إن سحب اليد بواسطة السلطة المختصة لا يُعد قراراً إدارياً يصلح للطعن عليه بالإلغاء حيث لا يعدو أن يكون إجراءً من إجراءات التنظيم الداخلي للعمل الإداري، يقصد به ضمان سير العمل داخل المرفق العام.

لذا على الإدارة اتخاذ ما تراه ملائماً للتوفيق والموازنة بين متطلبات المصلحة العامة وحماية حقوق وحريات ومصالح الموظفين لما يترتب على قرار سحب اليد من آثار خطيرة على الجوانب المادية والمعنوية.

وإن ما جرت عليه الإدارة، في بعض الحالات من استخدام سلطتها في وقف الموظف احتياطياً كجزاء تأديبي، بالرغم مما هو مستقر فقهاً وقانوناً بأن الوقف الاحتياطي هو مجرد إجراء احتياطي وقائي، وذلك خشية التأثير على أدلة الاتهام التأديبية، فهو لا يعد جزاء إذ من البديهي أن الجزاء لا يوقع إلا بعد الانتهاء من التحقيق وتقرير الإدانة[١٣].

المطلب الثاني : حالات سحب اليد

إذا كان احترام حقوق الموظفين وحرياتهم يقتضي وجود قواعد قانونية صارمة تمنع الإدارة من الاعتداء على مبدأ المشروعية، فأن حسن سير المرافق العامة واستمرار أداء الإدارة وظيفتها يقتضيان منحها من الحرية ما يساعدها في اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب توخياً للمصلحة العامة[١٤].

لذا تناول المشرعان العراقي[١٥] والمصري[١٦]، الحالات التي يجوز فيها اعطاء السلطة المختصة، صلاحية سحب يد الموظف كما يأتي :

١– إذا انقطع الموظف عن مزاولة عمله اليومي؛ بسبب توقيفه من قبل جهة ذات اختصاص كالأجهزة الأمنية أو تشكيلات الجيش، أو في حالة حبسه احتياطياً أو تنفيذاً لحكم

جنائي غير نهائي[١٧]، يوقف بقوة القانون عن عمله، إذا علمت دائرته بذلك أو بإشعار من ذويه أو من الجهات ذات الاختصاص .

٢- إذا قام الموظف بفعل محظور، وأصبح بقاؤه في الوظيفة مضراً بالمصلحة العامة، أو أحيل إلى التحقيق الإداري عن فعل محظور، وكان بقاؤه في الوظيفة يؤثر على حيادية سير التحقيق، فللسلطة المختصة صلاحية تقديرية بإصدار أمر سحب يده لمدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً غير قابلة للتمديد، وفق القانون العراقي، ومدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر، ولا يجوز مد هذه المدة، إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة، للمدة التي تحددها وفق القانون المصري، ويعاد إلى وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة، إذا لم يكن هناك محذور، وإلا فينسب إلى وظيفة أخرى .

٣- إذا شعرت اللجنة التحقيقية أن بقاء الموظف المحال إلى التحقيق، عند ممارسة مهام وظيفته، يشكل خطورة على سير التحقيق، ويؤثر في حياديته؛ أو لتجنب قيامه بإخفاء بعض الأدلة والمستمسكات بعهدته، والتي يمكن أن تدينه إذا استمر بممارسة مهام وظيفته، فلها أن توصي بمذكرة تحريرية، إلى السلطة المختصة، بسحب يد الموظف، قبل المباشرة بإجراءات التحقيق، أو أية مرحلة من مراحل التحقيق قبل انتهائها، وتمتلك الإدارة سلطة تقديرية؛ لاتخاذ الإجراءات اللازمة، بعد ورود التوصية، لتسهيل عمل اللجان التحقيقية ومساندتها، وفق الأطر القانونية لكشف الحقيقة .

وإذا كان تحقيق المصلحة العامة، في مجال الوظيفة العامة، أمراً بالغ الأهمية، إلا أنه لتحقيق هذا الأمر وسائل أخرى، يمكن للسلطة المختصة الالتجاء إليها، تغنيها عن وقف الموظف عن عمله؛ لما له من آثار معنوية ومادية خطيرة .

إن فكرة المصلحة العامة غير محددة وغير واضحة، ومن شأن الاعتداد بها بصفتها سبباً للوقف عن العمل، أن تكون عاملاً موسعاً تضفي على الوقف – وهو إجراء خطير– سعة لا تحتملها حالاته، التي ينحصر فيها[١٨].

وقد واجه هذا التوجه، انتقاداً فقهياً أساسه أنه إذا كان المقصود بالوقف الاحتياطي صون مصلحة التحقيق ذاتها على النحو الذي يؤكده أنصاره، فلدى الإدارة وسيلة الوقف للصالح العام، كما لديها من التدابير ما تتحقق به تلك الغاية، ومنها النقل إلى عمل آخر أو جهة مكانية أخرى(١٩).

وكان من الأجدر للمشرعين العراقي والمصري، حصر حالات سحب اليد، وتطبيقها في نطاق محدد، بحسب مقتضيات المصلحة العامة، أو بمناسبة تحقيق إداري قائم أو وشيك تستدعي مصلحته هذا الوقف.

المطلب الثالث : السلطة المختصة بسحب اليد

يراد بالسلطة المختصة بسحب اليد هي السلطة التي خولها القانون إصدار قرار سحب اليد بحق الموظف، ولا يجوز للسلطة المذكورة أن تحيل اختصاصها الانضباطي إلى غيرها من الجهات إلا في الحدود التي أجازها القانون(٢٠).

ولذا تُعد السلطة المختصة بإصدار قرار سحب اليد، وفق لما جاء في المادة/١، من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، هي الجهة الرئاسية المتمثلة بالوزير أو رئيس الدائرة، الذي ينتمي إليه الموظف.

وبموجب ذلك فإن السلطة التي تمتلك إصدار قرار إيقاف الموظف عن العمل، تتمثل في الوزير المختص، والمحافظ المختص، ورئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة، ووكيل الوزير المختص، والمدير العام، وأي موظف مخول من قبل الوزير، باعتبارها السلطة المختصة بممارسة الصلاحيات الانضباطية.

وتمتلك السلطة المختصة صلاحية إصدار قرار سحب اليد، من تلقاء نفسها أو لمصلحة التحقيق، إلا أن القرار متروك لتقديرها. وعلة اشتراط المصلحة العامة أو مصلحة التحقيق، هي سبب إيقاف الموظف مؤقتاً عن عمله؛ لأن إبقاء الموظف في عمله، قد يعيق القائمين بالتحقيق عن الوصول إلى الحقيقة، أو قد يتيح له ذلك التأثيرَ على شهود الإثبات، أو طمس

معالم الجريمة أو محو آثارها، أو يأتي غير ذلك مما يؤثر تأثيراً ضاراً على سير التحقيق. فإذا لم يكن التحقيق يقتضي وقف الموظف، أو انتفت دواعيه، أصبح الوقف لا يستند إلى سبب يذكر[٢١].

كما حددت المادة/٨٣، من قانون العاملين المدنيين بالدولة في مصر رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، أنه لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية رئيس هيئة النيابة الآن، بحسب الأحوال، أن يوقف العامل عن عمله.

وبموجب هذا النص، فإن السلطة المختصة تتمثل في الوزير المختص والمحافظ المختص، ورئيس مجلس إدارة الهيئة، ورئيس هيئة النيابة الإدارية، باعتبارها السلطة المختصة بممارسة الصلاحيات الانضباطية.

هذا ولقد استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا في مصر[٢٢]، على الربط بين الوقف الاحتياطي ومصلحة التحقيق القائم بالفعل، من دون أية مصلحة أخرى، وفقاً للتنظيم الذي وصفه المشرع. فلا يجوز أن يوقع الوقف الاحتياطي على الموظف، بصفته عقوبة تأديبية، إلا بموجب حكم من المحكمة التأديبية المختصة، ولا يجوز الوقف احتياطياً، إلا إذا كان ثمة تحقيق يجري مع الموظف، قبل إحالته إلى المحاكمة التأديبية، إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك. ولا يوجد في نصوص القانون ما يسوغ لجهة الإدارة اتخاذ هذا الإجراء الأخير؛ لغرض آخر، مجرد الشك في قدرات الموظف، أو لإجباره على الإذعان لقرار أصدرته جهة الإدارة، كما لو أحالت الموظف إلى الكشف الطبي، وامتنع عن تمكين الجهة الطبية من فحصه. وإنما يجب أن تلتزم جهة الإدارة، الوسيلة التي نص عليها القانون، والغرض الذي شرعت لأجله. وما دام المشرع قد أجاز الوقف الاحتياطي، في أحوال معينة محددة على سبيل الحصر، فلا يجوز لجهة الإدارة أن تلجأ إلى هذه الوسيلة في غير ما شرعت له، وإلا كان ذلك خروجاً عن حدود التنظيم الذي رسمه المشرع، وإهداراً للحكمة التي استهدفها، من تخصيصه لكل حالةٍ، الإجراء الذي يناسبها.

إن الوقف عن العمل احتياطياً ليس بعقوبة انضباطية، وفقاً لما استقر عليه الاجتهاد الفقهي والقضاء المقارن[٢٣]، وإنما هو إجراءٌ إداريٌ تمليه ظروف التحقيق، الأمر الذي يلزم معه اتباع الشكليات، التي فرضها المشرع؛ لصحة التأديب[٢٤].

المبحث الثاني

أنواع سحب اليد

ينقسم سحب اليد إلى سحب اليد الوجوبي وسحب اليد الجوازي، وذلك من حيث قيام السلطة المختصة بإصداره، بصفته أحد الإجراءات الوقائية؛ بغية المحافظة على مقتضيات المصلحة العامة أو مصلحة التحقيق، من ظروف لا تخلو من مؤثراته، ورغبة من اللجنة التحقيقية، في الوصول إلى حقيقة الاتهام .

وفي ضوء ما تقدم، نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، وعلى النحو الآتي :

المطلب الأول : سحب اليد الوجوبي .

المطلب الثاني : سحب اليد الجوازي .

المطلب الأول : سحب اليد الوجوبي

تكون السلطة المختصة ملزمة بإصدار قرار سحب اليد، في حالة توافر شروطها ومسوغاتها، المنصوص عليها في قوانين الوظيفة العامة عند تحققها، وتتحتم على الإدارة إصداره من دون أن تترك لها أية سلطة تقديرية، كونها تمارس اختصاصاً مقيداً وفيه يحدد المشرع الشروط اللازمة لاتخاذ قرارها مقدماً، فإذا ما توفرت هذه الشروط فأن الإدارة مجبرة على التدخل وإصدار قرارها.

لذا ألزم المشرع العراقي[٢٥] والمشرع المصري[٢٦]، بوجوب سحب يد الموظف، إذا ما أوقف لدى جهة مختصة طيلة مدة التوقيف، والجهات ذات الاختصاص بتوقيف الموظف، هي الجهات الأمنية، وتشكيلات القوات الحكومية، والجهات القضائية المختصة، عند إصدارها

حكماً بحبس الموظف احتياطياً، أو تنفيذاً لحكم جنائي، فإذا أوقف الموظف لدى الجهات المذكورة أعلاه، وتم إشعار دائرته، فعلى السلطة المختصة اتباع حكم القانون، وإصدار قرار سحب اليد، اعتباراً من تاريخ توقيفه، ولحين البت في قضيته من الجهات أعلاه .

وعليه يتبين لنا من خلال ذلك أن قرار سحب اليد ملزمٌ وغير محدد المدة، وهو ما يفيد أن الإدارة لا دخل لها في تحديد مدة سحب اليد، بل تقع على عاتق الجهات المذكورة أعلاه، لحين البت في الموضوع الذي تم من أجله توقيفه.

وعليه فإن سحب اليد يقع بحكم القانون، بمجرد تحقق سببه، وهو حبس الموظف احتياطيا أو تنفيذاً لحكم جزائي، كما يزول بزوال سببه، ولا تمتلك الإدارة سلطة تقديرية في اتخاذ القرار من عدمه، بل إنها لو تراخت عن اتخاذه، رتب حكمه حالاً ومستقبلاً، إذ يكون نافذاً من تاريخ تحقق سببه. وإن قرار الإدارة في هذا المجال، يعد كاشفاً لوضع الموظف، بوقفه عن العمل وغل يده، وليس منشأ له، وفقاً لما استقر عليه الرأي في الفقه، وإن كان بعضهم يحبذ قيام الإدارة بإصدار قرار سحب اليد؛ ضماناً لاستقرار الأوضاع الإدارية[٢٧].

المطلب الثاني : سحب اليد الجوازي

حين يترك المشرع للإدارة قدراً من حرية التقدير، سواء بالنسبة لاتخاذ الإجراء أو عدم اتخاذه، أو لأسباب اتخاذه بحيث تمتلك تقدير ملائمة التصرف واختيار الوقت المناسب لاتخاذه، تكون سلطة الإدارة تقديرية [٢٨].

إذ السلطة التقديرية للإدارة، تعني إعطائها الحرية في القيام بالعمل، أو في إصدار القرار، على الوجه الذي يتلاءم مع طبيعة العمل أو القرار، والظروف التي أحاطت هذا العمل، والتي صدر في ظلها القرار الإداري[٢٩].

ولذا تمتلك الإدارة سلطة تقديرية في سحب يد الموظف؛ بناءً على مقتضيات المصلحة العامة أو لمصلحة التحقيق، ويتم إصدار قرار سحب اليد على ضوء ما يأتي:

أولاً: سحب اليد لمقتضيات المصلحة العامة:

أجازت قوانين الوظيفة العامة أغلبها، غل يد الموظف، وإنهاء ولايته الوظيفية، بصورة مؤقتة عن مزاولة عمله؛ بناءً على مقتضيات المصلحة العامة، فلا يتولى خلال ذلك سلطة، ولا يباشر لوظيفته عملاً، ومَنحَ الصلاحية للسلطة الرئاسية – الوزير أو رئيس الدائرة – بسحب يد الموظف، لمدة لا تتجاوز ستين يوماً، إذا كان بقاؤه بالوظيفة مضراً بالمصلحة العامة[٣٠].

هذا وإن قرار سحب اليد سنده اعتبارات المصلحة العامة الواردة في القانون، وتعطى السلطة التقديرية للإدارة، في اتخاذ القرار من عدمه، وفقاً لاجتهادها في تقدير مقتضيات المصلحة العامة، من خلال دراسة الوقائع والظروف لكل حالة، ومدى ارتباطها بالمصلحة العامة؛ ليكون سبباً لإصدار القرار .

ويعد قرار الإدارة في هذا المجال، منشأ لوضع الموظف، بوقفه عن العمل وغل يده، وليس كاشفاً له .

كما أن الأخذ بفكرة المصلحة العامة، يؤدي إلى وقف الموظف عن العمل؛ لمجرد الاشتباه من دون أن يكون هناك تحقيق أصلاً، بل لمجرد التخوف مما يفسح السُبل، إلى وقف الموظف أخذاً بالشائعات، وهو يعطي الفرصة لأمور الكيد والنكاية، لاسيما إذا كان يترتب على الوقف عن العمل آثار خطيرة، كوقف الترقية[٣١].

لذا فمن الضروري تقييد سلطة الإدارة، بمجموعة من الضوابط، التي تهدف إلى الموائمة بين حقوق الموظفين وفكرة المصلحة العامة، بما يضمن تحقيقها بالشكل الأمثل .

ثانياً : سحب اليد لمصلحة التحقيق :

منح المشرع العراقي والمشرع المصري، سلطة تقديرية للإدارة، في سحب يد الموظف المحال للتحقيق عن واقعة أو وقائع محددة، تشكل خطأ تأديبيا، بناءً على توصية مقدمة من قبل اللجنة التحقيقية، قبل المباشرة بالتحقيق أو في أية مرحلة من مراحلها، وبحسب قناعة اللجنة وظروف ووقائع كل قضية محالة إلى التحقيق .

إن تخويل الإدارة السلطة التقديرية مقيدةٌ بضوابط منها وجود تحقيق مفتوح، مع الموظف المراد سحب يده، يشترط فيه الجدية، ويجري بواسطة لجنة مختصة مشكلة وفق القانون، وأن تقتضي مصلحة التحقيق، وقف الموظف احتياطيا عن عمله.

وعلة اشتراط أن تكون مصلحة التحقيق، هي السبب في الوقف الاحتياطي عن العمل، أن الحكمة من تخويل الجهة الإدارية، سلطة وقف الموظف المحال إلى التحقيق – إدارياً كان أو جنائياً عن عمله – هو أن بقاء ذلك الموظف في عمله أثناء سير التحقيق، يعيق الوصول إلى الحقيقة [٣٢]، فإذا لم يكن لوجوده تأثير، امتنع الوقف مهما كانت جسامة أو أهمية المخالفة المنسوب إلى العامل ارتكابها [٣٣].

المبحث الثالث

الآثار المترتبة على قرار سحب اليد

قرار سحب اليد هو إجراء استثنائيُ يلحق إضراراً بالموقوف عن عمله مادياً وأدبياً، فقد قدر المشرع خطورته، حين اشترط تحديد مدته، ويترتب عليه آثاراً عديدة، تبدأ من تاريخ تقريره.

نتناول في هذا المبحث الآثار المترتبة على الموظف في ثلاثة مطالب، على النحو الآتي :

المطلب الأول: منع الموظف من مباشرة مهام الوظيفة.

المطلب الثاني: وقف صرف نصف المرتب.

المطلب الثالث: وقف الترقية.

المطلب الأول : منع الموظف من مباشرة مهام الوظيفة

بمجرد صدور قرار سحب اليد من قبل الإدارة، يمنع الموظف تلقائياً من مباشرة عمله، من تاريخ صدوره، إذ غاية قرار الوقف، هو منع الموظف من مزاولة مهام وظيفته، الذي يؤدي إلى الإسقاط المؤقت، لولاية الوظيفية عن الموظف طيلة مدة الوقف، بخلاف مدة الإجازة الاعتيادية أو المرضية، إذ تستمر ولاية الوظيفة على الموظف طيلة مدة الإجازة .

وإن كان الوقف لا ينهي العلاقة الوظيفية، بين الموظف وجهة الإدارة، إذ يظل متمتعاً بصفته موظفاً لديها. ومن ثم فلا يجوز له التحلل من واجباته الوظيفية، التي لا صلة لها بقرار الوقف، إذ يظل ملتزماً بالامتناع، عن كل ما من شأنه المساس بكرامة الوظيفة، ويكتم أسرار ما اطلع عليه من مستندات، أثناء ممارسته لعمله [٣٤].

لذا لا يجوز له الجمع بين وظيفته، وبين أي عمل آخر لدى الغير، أو وظيفة أخرى بصفة أصلية، سواء كان بأجر أو بدون أجر [٣٥].

أن الطبيعة المؤقتة لقرار الوقف الاحتياطي عن العمل، تُرتب إمكانية إنهائه قي أية لحظة، شأنه في ذلك شأن القرارات المؤقتة كافة بطبيعتها، ولا يجوز القول هنا بأن قرار الوقف قد

صدر سليماً فلا يجوز سحبه، إذ لا يتعلق الأمر هنا بسحب قرار الوقف وإنما بإلغائه، فضلاً عن عدم مساس قرار إعادة العامل إلى عمله، بأي حق مكتسب؛ لأن القيود التي فرضها المشرع في هذا الشأن " قيد المدة " لم يقصد به إلا تحقيق قدرٍ من الضمانات للموظف، فلا خلل في إعادته إلى عمله في أي وقت [٣٦].

المطلب الثاني : وقف صرف نصف المرتب

يتمثل المرتب عادة بمبلغ من المال، يتقاضاه الموظف شهرياً بصورة دورية مقابل أداء عمل. وعند قيام الإدارة بإصدار قرار سحب اليد، يترتب عليه إبعاد الموظف مؤقتاً عن مزاولة عمله رغماً عنه، بمعنى أن الموظف الموقوف لا يؤدي عملاً يستحق عليه راتباً؛ لمنعه عن أداء عمله .

هذا ويُعد هذا الأثر من أهم الآثار، التي يرتبها قرار سحب اليد، على حقوق الموظف؛ وذلك لارتباطه بالمستوى المعاشي للموظف وأفراد أسرته. ومن المعلوم أن تقاضي الراتب يكون مقابل عمل يؤديه الموظف، فإذا توقف الموظف عن العمل، فإنه لا يستحق راتباً [٣٧] .

بيد أن المشرع؛ ورغبة منه في كفالة حق أدنى من المعيشة، للموظف ولأفراد عائلته؛ بسبب إدانة لم تقرر بعد، أجاز صرف أنصاف رواتبه خلال فترة سحب اليد، ويبقى النصف الآخر من راتبه موقوفاً لدى الإدارة، لحين حسم القضية التي من اجلها سحبت يده [٣٨].

ونظراً لأهمية صرف النصف الباقي من المرتب، فيتقرر مصيره بحسب نتيجة التحقيق الإداري أو الجزائي، وكما ورد في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المرقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، وفقاً للنصوص المقررة[٣٩] على النحو الآتي:

١- إذا صدر بحق الموظف مسحوب اليد، عقوبة الفصل أو العزل، فلا يدفع له شيء من الراتب الموقوف.

٢- أما إذا صدر بحق الموظف مسحوب اليد، عقوبة إنقاص الراتب أو تنزيل الدرجة، فتنفذ العقوبة من تاريخ سحب يده، ويتقاضى الباقي من انصاف رواتبه الموقوفة .

٣–أما إذا أسفرت نتيجة التحقيق الإداري، أو قضت المحكمة المختصة بعدم مسؤولية الموظف، وبراءته من التهم المنسوبة إليه، أو الإفراج عنه، فتدفع له الانصاف الموقوفة من راتبه .

٤–أما في حالة وفاة الموظف مسحوب اليد، قبل صدور قرار قطعي في التحقيق أو المحاكمة، فتؤول انصاف رواتبه إلى ورثته، وفق أحكام قانون التقاعد الموحد النافذ .

وفيما يتعلق بالمشرع المصري فيلاحظ بأنه أوجب في المادة/٨٤ من قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، على وقف صرف نصف اجر العامل، في حالة حبسه احتياطيا، أو تنفيذاً لحكم جنائي نهائي، ويحرم من كامل أجره، في حالة حبسه تنفيذاً لحكم جنائي نهائي. ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على السلطة، لتقرير ما يتبع في شأن مسؤولية العامل التأديبية، فإذا اتضح عدم مسؤوليته، صرف له نصف أجره الموقوف صرفه.

المطلب الثالث : وقف الترقية

الترقية هي انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها، إلى وظيفة تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة، ضمن تدرجه الوظيفي[٤٠]، أو الانتقال بالموظف من الوظيفة التي يشغلها، إلى الوظيفة التي تعلوها مباشرة، في الدرجة والمجموعة الفرعية[٤١].

ويتضح مما سبق، أن الترقية تؤدي إلى اختلاف واجبات الموظف، عن واجبات وظيفته السابقة، فضلاً عن اتساع مهام مسؤولياته، ويصاحبه زيادة في الراتب الاسمي، اعتباراً من تاريخ مباشرته وظيفته المرفع إليها.

ولم يشر المشرع العراقي في قوانين الوظيفة العامة، إلى أثر قرار سحب اليد على وقف الترقية والترفيع. بخلاف المشرع المصري والذي أشار[٤٢] إلى جواز تعليق ترقية الموظف الموقوف عن عمله، والمحال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية، في مدة الإحالة أو الوقف، إذ أن حظر الترقية في حالة الوقف عن العمل، هو استثناء من الأصل العام.

ونلاحظ من خلال المادة ١٨، من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل، إشارة ضمنية إلى جواز وقف ترقية الموظف مسحوب اليد، إذ نصت على أنه (يجري اختيار الموظفين للترفيع على أساس الكفاءة ومدة الخدمة.....)[٤٣]، وسحب اليد قد يؤثر سلباً على شرط الكفاءة ويجعله معيباً، وهو أحد شروط الترقية.

وقد عالج المشرع المصري، أثر سحب اليد على الترقية في المادة/٨٧، من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، إذ لا يجوز ترقية الموظف مسحوب اليد، أو المحال إلى التحقيق أو المحاكمة الجزائية في جناية أو جريمة مخلة بالشرف، أو الأمانة، خلال فترة الوقف أو الإحالة، فإذا ثبت عدم مسؤوليته، أو عوقب بالإنذار، وجب عند ترقيته رُد أقدميته في الوظيفة المرقي إليها إلى التاريخ الذي استحقت فيه[٤٤].

كما استظهرت الجمعية العمومية لمجلس الدولة في مصر[٤٥]، أن المشرع حظر ترقية الموظف، أثناء مدة إحالته للمحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية، أو وقفه عن العمل، فإذا ما استحق الترقية خلال تلك المدة، حجزت له الوظيفة لمدة سنة، فإذا استطالت المحاكمة لأكثر من سنة، وثبت عدم إدانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل، لمدة خمسة أيام فأقل، وجب عند ترقيته حساب أقدميته في الوظيفة المرقي إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه، لو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية، ويمنح أجرها من ذلك التاريخ .

ولأن الوقف عن العمل، لا يُعد في حد ذاته عقوبة تأديبية، وحرصاً من المشرع على مصلحة الموظف الموقوف، فقد حجزت له الوظيفة، أو الدرجة التي كان سيرقى إليها، لو لم يتعرض لإجراء الوقف لمدة سنة، تحسب من تاريخ استحقاق الترقية، وليس من تاريخ الوقف عن العمل[٤٦].

الخاتمـــــة

أوضح هذا البحث أهمية قرار سحب اليد، وآثاره على الموظف العام، من الجوانب المادية والأدبية، وما تمتلك الإدارة من سلطة تقديرية، لاتخاذ مجموعة من القرارات المتعلقة بالمسار الوظيفي.

ولقد أظهر هذا البحث بعض النتائج والتوصيات، التي يمكن إيجازها على النحو الآتي:

١- ضرورة مراعاة السلطة المختصة، لظروف كل حالة يتطلب فيها سحب اليد ووقائعها، سواء لضمان حقوق الموظفين، أو مساعدة الإدارة في اتخاذ قرارات سليمة، تتسم بالدقة والموضوعية.

٢- كما يجب أخذ الإدارة بالتفسير الضيق، لعبارة المصلحة العامة أو لمصلحة التحقيق؛ كونها فكرة واسعة غير محددة المعالم؛ لما يترتب عليه من آثار خطيرة، على الجوانب المادية والأدبية للموظف.

٣- إقامة دورات تدريبية؛ لتنمية قدرات أعضاء اللجان التحقيقية؛ لضمان عدم انتهاك حقوق الموظفين المحالين للتحقيق.

٤- وضع معايير تحدد عبارة المصلحة العامة، التي تبرر للإدارة صلاحيتها في سحب يد الموظف، مع تحديد الآثار المترتبة على الترقية والترفيع.

٥- يتعين على الإدارة عدم استخدام سلطتها في وقف الموظف احتياطيا، كعقوبة مقنعة، كون الوقف هو مجرد إجراء احتياطي وقائي، خشية التأثير على أدلة الاتهام، فهو لا يعد جزاء، إذ من البديهي أن الجزاء لا يوقع إلا بعد الانتهاء من التحقيق، وتقرير الإدانة.

٦- أن أولى الملاحظات التي ندعو إليها، وجوب إعادة النظر في بعض بنود قوانين الوظيفة العامة، لتحقيق أكبر عدد من الضمانات التأديبية، بما يتناسب مع مبدأ المشروعية وروح العصر.

الهـــوامـــش

(١) المادة ١٦، ١٧ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٢) المادة ٢٥ من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩.

(٣) المادة ٨٣ من قانون العاملين المدنيين المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته.

(٤) المادة ٥٨ من نظام الموظفين اللبناني المقرر بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩.

(٥) د.نوفان العقيل العجارمة : سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، ٢٠٠٧، ص ٣٦٨.

(٦) د.علي محمد بدير، د.عصام البرزنجي، د. مهدي ألسلامي : مبادئ وأحكام القانون الإداري، ١٩٩٣، ص٣٦١.

(٧) قرار مجلس الانضباط العام في القضية المرقمة (١٤٣/انضباط/تمييز/٢٠٠٨)، قرار منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٨، ص ٤٤٥-٤٤٦.

(٨) المحكمة الإدارية العليا : القضية المرقمة (١٠٥٢لسنة ١٢- ١٩٥٧/٧/١٠)، مجموعة المبادئ القانونية ١٩٥٥-١٩٦٥، مجموعة المجلس، ص١٥٠.

(٩) المادة ٣ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(١٠) د. عبدالعزيز عبد المنعم خليفة: ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، ٢٠٠٠، ص١٥٧.

(١١) المادة ١٦ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤لسنة١٩٩١ المعدل التي تنص (إذا أوقف الموظف من جهة اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة مدة التوقيف)

(١٢) د.عثمان سلمان غيلان العبودي: شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، ٢٠١٢، ص٥٣٧- ٥٣٨ .

(١٣) د. عزيزة الشريف: إجراءات التحقيق الإداري، بحث مقدم إلى كلية الحقوق، جامعة الكويت، برنامج الدورات التأديبية للعام الدراسي ٢٠٠١/٢٠٠٢، ص٥٧.

(١٤) د. مازن ليلو راضي: القضاء الإداري، سنة ٢٠١٠، ص٢٦.

(١٥) المادة ١٦ و ١٧ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(١٦) المادة ٨٣ و٨٤ من قانون العاملين المدنيين المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته.

(١٧) د. محمود سلامة: نظام العاملين المدنيين بالدولة، المجلد الثالث، ص٢٢٧.

(١٨) د.السيد محمد إبراهيم: شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة، ١٩٨٣، ص٣١٩.

(١٩) د. مغاوري محمد شاهين: القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية، ١٩٨٦، ص٤٥١.

(٢٠) د. سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، ١٩٧٩. ص٤١٥.

(٢١) المحكمة الإدارية العليا : طعن رقم ١٥٧ لسنة ٣٤ق، جلسة ١٩٩١/٥/٢٥ مشار اليه بمؤلف د.عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص١٦١ و ١٦٢.

(٢٢) المحكمة الإدارية العليا : طعن رقم ٧٣ لسنة ١٢ ق، جلسة ١٩٦٧/١٢/٢١، مجموعة المبادئ التي أرستها المحكمة في خمسة عشر عاماً، ج٤، ص ٣٩٩٥ و٣٩٩٦.

(٢٣) د. علي خطار شطناوي: الوجيز في القانون الإداري، ٢٠٠٣، ص٥٧٤.

(٢٤) د. عبد الفتاح حسن: التأديب في الوظيفة العامة، ١٩٦٤، ص١٥٦.

(٢٥) المادة ١٦ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٢٦) المادة ٨٤ من قانون العاملين المدنيين المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته.

(٢٧) عدلي نادرس : القانون الجديد للعاملين بالقطاع العام رقم ٦١ لسنة ١٩٧١، ص٣٣٨.

(٢٨) د. وسام صبار العاني: القضاء الإداري، مكتبة السنهوري، ٢٠١٥، ص٣٩.

(٢٩) بلال أمين زين الدين: دعوى الإلغاء في قضاء مجلس الدولة، ٢٠١٠، ص٥٢.

(٣٠) المادة ١٧ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٣١) د. ماهر عبد الهادي: الشرعية الإجرائية في التأديب، ١٩٨٦، ص٣١٩.

(٣٢) المحكمة الإدارية العليا: طعن رقم ١٥٧ لسنة ٣٤ ق، جلسة ٢٥/٥/ ١٩٩١، سابق الإشارة إليه.

(٣٣) د. محمود حلمي: نظام العاملين المدنيين بالجهاز الإداري والقطاع العام، ١٩٧٤، ص٣٠٩.

(٣٤) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة: إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، مصدر سابق، ص٢٥٠.

(٣٥) نصت المادة /٥ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، يحظر على الموظف ... أولا– الجمع بين وظيفتين بصفة أصلية أو الجمع بين الوظيفة وبين أي عمل آخر إلا بموجب أحكام القانون .

(٣٦) لواء. محمد ماجد ياقوت: أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، ٢٠٠٠، ص ٤٢٣ .

(٣٧) د. سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، قضاء التأديب، مصدر سابق، ص٣٩٠.

(٣٨) نصت المادة ١٨ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، على انه (يتقاضى الموظف مسحوب اليد أنصاف رواتبه خلال فترة سحب يده) .

(٣٩) المادة ١٩ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٤٠) المادة ٦ من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ وتعديلاته.

(٤١) المادة ٣٦ من قانون العاملين المدنيين المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته.

(٤٢) انظر المادة ٨٧ من قانون العاملين المدنيين المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعديلاته.

(٤٣) (بما أن سحب يد الموظف يؤثر سلباً على عناصر الكفاءة، إلى اعتبار سحب اليد مانعاً يؤدي إلى اضطراب وضعه، وكذلك من الصعوبة التكهن بنتائج التحقيق ومعرفتها؛ فقد ينتهي التحقيق بإيقاع عقوبة العزل أو الفصل أو غيرها، من العقوبات التي تجعل من شرط الكفاءة والمقدرة معيباً، وهو أحد شروط الترقية) د. غازي فيصل مهدي: النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق، رسالة دكتوراه، ١٩٩٢، ص٢١٩.

(٤٤) محمد ماجد ياقوت: أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، مصدر سابق، ص٣٢٢.

(٤٥) فتوى رقم ٣٧٢ بتاريخ ١٩٩٩/٦/٧ ملف رقم ٩٦٢/٣/٨٦، أشار إليه المستشار الدكتور خالد عبد الفتاح محمد: شرح أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة، ٢٠٠٩، ص ١٢٨.

(٤٦) د. محمد جودت الملط: المسئولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، ١٩٧٧، ص٣٨٠.

المصـــــادر

المراجع العامة والمتخصصة:

١- د. السيد محمد إبراهيم: شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة، بدون دار نشر، ١٩٨٣.

٢- بلال أمين زين الدين: دعوى الإلغاء في قضاء مجلس الدولـــة، دار الفكـــر الجـــامعي، الإسكندرية، سنة ٢٠١٠.

٣- المستشار الدكتور خالد عبد الفتاح محمد: شرح أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة، ج١، نقابة المحامين بالجيزة، القاهرة، ٢٠٠٩.

٤- د. سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، ط٢، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة ١٩٧٩.

٥- د.عبد العزيز عبد المنعم خليفة: ضمانات التأديـــب في التحقيـــق الإداري والمحاكمـــة التأديبية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠.

٦- د. عبد الفتاح حسن: التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٤.

٧- عدلي نادرس: القانون الجديد للعاملين بالقطاع العـــام رقـــم ٦١ لســـنة ١٩٧١، دار الجامعات المصرية، القاهرة، بدون سنة.

٨- د.عثمان سلمان غيلان العبودي: شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطـــاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، دار الكتب والوثائق، بغداد، ٢٠١٢.

٩- د. علي خطار شطناوي: الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٣.

١٠- د.علي محمد بدير، د.عصام البرزنجي، د. مهدي ألسلامي: مبادئ وأحكام القـــانون الإداري، مكتبة السنهوري، بغداد، ١٩٩٣.

١١- د. مازن ليلو راضي: القضاء الإداري، مطبعة جامعة دهوك، دهوك، سنة ٢٠١٠.

١٢- د. ماهر عبد الهادي: الشرعية الإجرائية في التأديـــب، ط٢، دار غريـــب للطباعـــة، القاهرة، ١٩٨٦.

١٣- لواء محمد ماجد ياقوت: أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة ٢٠٠٠.
١٤- د. محمود سلامة: نظام العاملين المدنيين بالدولة، المجلد الثالث، المركز المصري للإصدارات القانونية، بدون سنة.
١٥- د. محمود حلمي: نظام العاملين المدنيين بالجهاز الإداري والقطاع العام، ط٢، بدون دار نشر، ١٩٧٤.
١٦- د. مغاوري محمد شاهين: القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية، مكتبة الانجلو المصرية، سنة ١٩٨٦.
١٧- د.نوفان العقيل العجارمة: سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧.
١٨- د. وسام صبار العاني: القضاء الإداري، مكتبة السنهوري، بغداد، ط١، سنة ٢٠١٥.

الرسائل والبحوث:

١- د. عزيزة الشريف: إجراءات التحقيق الإداري، بحث مقدم إلى كلية الحقوق، جامعة الكويت، برنامج الدورات التأديبية للعام الدراسي ٢٠٠١/٢٠٠٢.
٢- د. غازي فيصل مهدي: النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد، ١٩٩٢.
٣- د.محمد جودت الملط: المسئولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٧٧.

مجاميع الأحكام:

١- مجموعة أحكام مجلس الانضباط العام العراقي.

٢- مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا في مصر.

٣- مجموعة قرارات مجلس شورى الدولة العراقي.

التشريعات والقوانين:

١- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

٢- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.

٣- قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

٤- نظام الموظفين اللبناني المقرر بالرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩.

Pull the hand and its effects on the legal status of employees

Assistant Lecturer. Talal Jamil Sharif Al-Mukhtar
Directorate-General for Education in the province of Diyala

Abstract

Resolution of pulling out the hand of an official is a precautionary procedure the administrations take for legal considerations, or for the needs of public interest or for the favor of an administrative investigation. If it is found that the official's remain in his \ her position affects the safety of investigation and its neutrality.

Iraqi legislator has authorized the presidential authority, represented by competent minister or the director of the authority the official belongs to, to issue a resolution of a temporary job termination for the official.

The director board has the power of forcible holding up if the official has been arrested by an authority (security authorities, army formations or competent judicial bodies). It shall be obliged to issue such resolution, without any estimation power, in case that there are justified conditions stated in the regulations of public service. The Board's resolution will be as a revealer for the official status but not as a source for it.

While if the holding up is a voluntary, then the Board shall have an estimated power of issuing such resolution or not according to diligence of the administration or the investigation interest. Such resolution must be as a source of the official status but not a revealer. It is preferable to put standards identifying the notion of the public interest justified the powers of the Board in holding up the official for the serious consequences on the official's material and moral aspects. The resolution of holding up the official is an exceptional procedure has the consequence of hindering an official from conducting his job and his job term is being terminated for a temporary period. Half of

his salary is being banned which is the most serious consequences of the resolution of holding up for its association with livelihood of the family. The other half of the salary shall be determined in accordance with the disciplinary amended Act of public sector No. 14 of 1991 in addition to its impact on promotion and upgrading.