

المركز القانوني للموظف العام اثناء المحاكمة الجنائية في القانون العراقي و الاردني

مرتضى عبد منشد عسل البنده

الدكتور المشرف : روح الله اكرمي الأستاذ المشارك في جامعة قم،

Ruhollah Akrami, Associate Professor, Qom University, Email:

r.akrami@qom.ac

المقدمة

يُعدّ الموظف عنصراً أساسياً في النظام الإداري، إذ يتحمل مسؤولية تنفيذ الأعمال ذات الصلة بالخدمة العامة، ويسعى إلى تحقيق المصلحة العامة وضمان تشغيل المؤسسات العامة بكفاءة. وبما أن أي انحراف انضباطي من جانب الموظف فإن الإدارة تتمتع بحق اتخاذ التدابير الاحترازية اللازمة، سواء لأسباب قانونية أو لخدمة المصلحة العامة، وفقاً للقواعد العامة المنصوص عليها في النصوص القانونية التي تنظم العلاقة بين الموظف والجهة الإدارية¹.

اهداف البحث

- 1- التطرق الى الموظف العام عبر تعريفه.
- 2- بيان علاقة الموظف العام بالإدارة في خضم المحاكمة الجنائية مع اعطاء صورة شاملة عن كيفية خضوع الموظف العام للإجراءات الجنائية.
- 3- توضيح معنى سحب اليد و ماهي الاجراءات القانونية التي تتبعها الادارة.

اهمية البحث

نظراً لوضع الموظف العام اثناء اقامة الدعوى ضده وما قد يواجه الموظف في مسيرته المهنية ظروفاً تؤدي إلى توقفه عن أداء مهامه لفترة معينة دون إرادته، وذلك نتيجة لنوع الإيقاف الذي قد يكون إجبارياً بموجب القانون، أو احتياطياً، أو كعقوبة تأديبية. لان الموظف عنصراً أساسياً في النظام الإداري، إذ يتحمل مسؤولية تنفيذ الأعمال ذات الصلة بالخدمة العامة، ويسعى إلى تحقيق المصلحة العامة وضمان تشغيل المؤسسات العامة بكفاءة. وبما أن أي انحراف انضباطي من جانب الموظف يمكن أن يؤثر سلباً على أداء الخدمات العامة، فإن الإدارة تتمتع بحق اتخاذ التدابير الاحترازية اللازمة، سواء لأسباب قانونية أو لخدمة المصلحة العامة.

مشكلة البحث:

ان هذا الموضوع يكون بالغ الأهمية كونه يتعلق بالمركز القانوني للموظف العام خلال المحاكمة الجنائية في كل من العراق والأردن. وهنا نسعى إلى تسليط الضوء على التحديات التي قد يواجهها الموظف العام عندما يكون محاطاً بالمساءلة الجنائية، وما يراه حقاً له من حقوق وكذلك الالتزامات القانونية المترتبة عليه في تلك اللحظات الحرجة ووضع المعالجات القانونية اللازمة.

منهجية البحث:

هذا البحث يجزئنا في رحلة عبر التشريعات والقوانين المعتمدة في العراق و الاردن، حيث يقوم بمقارنة شاملة بين الجانبين و تحليل القانوني ، لكن الأهم من كل ذلك هو الحاجة الملحة لتحقيق توازن دقيق بين حماية الموظف العام أثناء المحاكمة، وضمان إرساء العدالة وسير الإجراءات القانونية بسلاسة.

نطة البحث:

المبحث الاول : ماهية الموظف العام وعلاقته بالإدارة في قانون العراقي و الاردني.المطلب الاول : مفهوم الموظف العام. المطلب الثاني : تكييف العلاقة بين الموظف العام و الادارة . المطلب الثالث: العلاقة التنظيمية. المبحث الثاني : ماهية سحب يد الموظف العام في القانون

العراقي و الاردني. المطلب الاول : مفهوم سحب اليد. المطلب الثاني: أشكال الناتجة عن سحب اليد . المطلب الثالث: مبررات قيام سحب يد الموظف العام والاثار

المبحث الاول : ماهية الموظف العام وعلاقته بالإدارة في قانون العراقي و الاردني

المطلب الاول : مفهوم الموظف العام. الفرع الاول : تعريف الموظف العام لغةً

كلمة الموظف العام حديثة، إذ أن معاجم اللغة أوردتها بمعان مختلفة: فكلمة وظف تدل على تقدير شيء، يقال: وظفت له : إذا قدرت له كل حين شيئاً من ". ووظف الشيء على نفسه ووظفه توظيفاً، ألزمها ! إياه، وقد وظفت له توظيفاً رزق أو طعام"^٢.

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للموظف العام

أولاً: التعريف التشريعي للموظف العام في العراق عرفه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل بأنه: "كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة^١. وكما عرفه قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ بأنه كل شخص عهدت إليه وظيفة مدنية، أو عسكرية، أو ضمن قوى الأمن، أو مكلف بخدمة عامة، والذي يتقاضى راتباً أو أجراً أو مكافأة وتستقطع منه التوقفات التقاعدية^٢ ، ومن الواضح أن هذا التعريف قد تطور في تحديد نطاق الموظفين المشمولين بأحكامه. وذلك لأن التعريف يصنف القائمين على الخدمات العامة كفئة من الموظفين على الرغم من اختلاف طبيعتهم.

ثانياً : التعريف التشريعي للموظف العام في الاردن عرفت القوانين الأردنية الموظف العام بقصد تحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكامها، ولكن هذا لا يعدو أن يكون تعريفاً للموظف العام في ظل تطبيق قانون معين^٣. أما قانون العقوبات الأردني رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ والمعمول به حالياً وسع من نطاق الموظف العام وعرفه في نص المادة ١٦٩ منه بأنه : " كل موظف عمومي في السلك الإداري و كل ضابط من ضباط السلطة المدنية أو العسكرية أو فرد من أفرادها ، وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو في إدارة عامة " ^٤ . لقد وجدنا أن القانون يوسع هذا التعريف للموظفين العموميين ولكن الغرض الأساسي من هذا التعريف هو تشديد العقوبات ضد الموظفين العموميين. هدف المشرعين هو حماية المرافق العامة وضمان تشغيلها بشكل منتظم ومستقر لصالح العام أما في ما يتعلق بنظام الخدمة المدنية لسنة ٢٠٠٢ ففي المادة الثانية منه حدد المقصود بالموظف بأنه الشخص المعين بقرار من المرجع المختص بذلك في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادرة بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر بما في ذلك الموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل العامل الذي يتقاضى أجراً يومياً^٥ . ونلاحظ أن المشرع الأردني في التعريف يشير إلى أن أنواع الموظفين يخضع لأحكام الخدمة المدنية وأن المشرع لم يقصد وضع تعريف يتعارض مع مفهوم الموظف العام. في الغالب لأنه لا يزال هناك الكثير من العاملين الذين لا يخضعون لأحكام الخدمة المدنية الأردنية ولكن لا يمكن إنكار أنهم موظفون. ويرى الباحث أن تعريف الموظف العام الذي طرحه المشرع الأردني ليس أكثر من تكرار لما سبق في تعريف المصطلحات التي وردت بها هذه الأحكام.

الفرع الثالث : تعريف الموظف العام في الفقه

أولاً: تعريف الموظف العام في الفقه العراقي من الثابت أن العلاقة بين الموظف والإدارة في العراق تحكمها نصوص القوانين والأنظمة والتعليمات حيث نجد عدة قوانين عمل محددة منها قوانين الخدمة المدنية و محكمة قضاء الموظفين تحدد الموظف. إلا أن هذا لا يمنع من أن يعرف الفقه الموظف العام، وبالتالي يعرف بأنه أي شخص تسند إليه واجبات في المرافق العام^٦ . وعرفه آخر أنه الشخص الذي يعمل بصفة دائمة في مرافق الدولة والقطاع العام^٧ . وكما يتضح أن الفقه العراقي في تعريفه الموظف العام يشير إلى عناصر مهمة، وهي: دائمية الوظيفة، والاشتغال في مرفق عام، وآخرون يضيفون عنصرًا هو حصول مرتب شهري.

ثانياً: تعريف الموظف العام في الفقه الأردني وعرف الفقه الأردني الموظف العام بأنه كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة بطريق الاستغلال المباشر، ويشغل بصورة دائمة داخله في نطاق كادر الإدارة العامة^٨ ويذهب رأي آخر في تعريف الموظف العام إلى أنه " كل شخص يعمل بوظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام ويكون صدر بتعيينه قرار من السلطة المختصة بذلك قانوناً^٩. وهنا نشير إلى أن صفة الوظيفة الدائمة أضيفت إليها الوظيفة المؤقتة في خدمة المرفق العام. وأما الفقه الإداري العراقي فقد عرف الموظف العام بأنه كل شخص عهدت إليه وظيفة داخلية في الملاك الدائم للمرفق العام^{١٠} . وعرفه بعض الفقهاء بأنه "كل شخص يساهم بعمل في خدمة شخص من أشخاص القانون العام، مكلف بإدارة مرفق عام ويشغل وظيفة داخلية في ملاك المرفق^{١١}.

الفرع الرابع: تعريف الموظف العام قضائياً

أولاً : تعريف الموظف العام قضائياً في العراق عرف مجلس الانضباط العام سابقاً محكمة قضاء الموظفين حالياً الموظف العام: "إذا لم يتم تعيين الموظف وفقاً لأحكام الخدمة المدنية، ولا يتقاضى راتباً من الخزينة العامة، فليس له التظلم أمام مجلس الانضباط العام^{١٢} ومجلس شورى الدولة توسع في تعريف الموظف مقتبساً من القوانين المعنية، حيث عرف الموظف الجامعي بقراره : حيث إن المادة الثانية من قانون الخدمة الجامعية رقم ١٤٢ لسنة ١٩٧٦ تنص على: يقصد بموظف الخدمة الجامعية كل موظف يقوم بممارسة التدريس والبحث العملي، والعمل في الوزارة، ودوائرها ومؤسساتها. كما نجد أن آراءه تتباين من حين إلى آخر، إذ ذهب في تعريف الموظف في إحدى الفتاوى إلى: أن كلمة موظف في أي قانون وردت، سواء أكان هذا الموظف في دوائر الحكومة أم في المصالح الملحقة بها، هي من الشمول حيث تتناول أي شخص يقوم بأي عمل من أعمال الحكومة أو المصالح الملحقة بها. وفي قرار آخر تبنى التعريف الوارد في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل، حيث عرف المجلس الموظف بأنه: كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين"^{١٣} .

ثانياً: تعريف الموظف العام قضائياً في الاردن في هذه الدراسة ومن الناحية القضائية سنتطرق الى أحكام محكمة العدل العليا المحكمة الإدارية في تحديد مفهوم الموظف العام، وأحكام محكمة التمييز الأردنية وسوف نقوم بعرضها على النحو التالي^{١٤} : تصدت محكمة العدل العليا الأردنية في حكم لها بتحديد مفهوم الموظف العام، فعرفته بأنه : "هو كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص الإقليمية أو المؤسسات العامة". وقد استقر اجتهاد محكمة العدل العليا على اعتبار الجامعة الأردنية من مؤسسات الدولة الرسمية وأن قراراتها قرارات إدارية تقبل الطعن أمام محكمة العدل العليا حكماً بالدعوى رقم ١١٢/٧٨ وحكمها في الدعوى رقم ٢١/٨٦ . أما محكمة التمييز الأردنية فقد تصدت لتحديد مفهوم الموظف العام، فعرفته بأنه : هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص الإقليمية أو المؤسسات العامة حكماً في الدعوى رقم ١٠٩/١٩٧٥ .

المطلب الثاني : تكييف العلاقة بين الموظف العام والادارة

الفرع الاول: العلاقة التعاقدية كان الرأي السائد في القانون والتشريع في نهاية القرن التاسع عشر هو أن العلاقة بين الموظف العام والدولة هي علاقة تعاقدية ويجب معاملتها كعقد قانون خاص، ويختلف نوع العقد باختلاف نوع العقد. عمل. سلوك. وقد يكون العقد عقد خدمة أو عقد وكالة أو عقد إيجار. إذا تم تعيين العامل لأداء عمل ضروري، وعقد وكالة إذا تم تعيين العامل لأداء عمل مشروع. العقد هو عقد مدني وبالتالي يخضع لقواعد القانون المدني التي تحدد حقوق العامل والتزاماته تجاه الدولة والتي تنشأ عن العقد بين الطرفين.^{١٥} . ومن أنصار هذه النظرية هو الأستاذ perriquet الذي يرى أن ممارسة الوظائف العامة تعتبر نوعاً من أنواع الوكالة الأ أن يطبق فكرة الوكالة على العمال والمستخدمين الذين تقتصر مهمتهم على اعداد وتنفيذ القرارات من دون أن يكون لهم سلطة خاصة^{١٦} . وقد تعرض هذا المبدأ لاعتراضات وانتقادات قوية وقاسية بسبب عدم توفر الشروط الرسمية والضرورية للعقد بين الموظف العام و الدولة، كما تعرض لانتقادات من مختلف الأوساط وسوف ندرس هذه الانتقادات من وجهة نظر المواقف الشكلية والموضوعية.^{١٧} . في القانون المدني يقوم مفهوم العقد على مبدأ التفاوض لتحديد الوضع القانوني للأطراف، وهو عبارة عن مزيج من الإيجاب والقبول. وتلخيص العقد الذي من المفترض أن يكون نتيجة لهذا العقد^{١٨} . إذ أن بدا الآثار القانونية في حالة التعيين من تاريخ صدور قرار التعيين من السلطة المختصة وليس من تاريخ تولي العامل الوظيفة المخصصة له كموظف عام. ومن علامة الاعتراف والامتنان من جانبه الانضمام والمشاركة في تلك المصلحة العامة دون قبول العرض المقدم وفقاً للطرق المعروفة والمعتادة في القانون المدني بعد إبرام العقد^{١٩} وقد تعرضت نظرية العقد لانتقادات، ونتيجة لذلك حاول بعض مؤيديها مع مرور الوقت، وخاصة في فرنسا، القول بأن العلاقة التعاقدية بين الموظفين العموميين والدولة هي علاقة تعاقدية. عقد القانون العام هو عقد عمل عام ويعطي هذا العقد الإداري صلاحية أمر الإدارة بتغييره وإلغائه والإشراف على معاقبة وفرض الجزاءات على المتعاقدين الآخر وتعديله وإنهائه، وهذا ما أيده الأستاذ cazalens الذي يقول ان تعيين الموظفين يتضمن دائماً وجود عقد ملزم للجانبين، ولكن هذا العقد لا يكون إلا عقد إداري يتعلق بالمرفق العام^{٢٠} وقد تأثر مجلس الدولة الفرنسي بهذا التكييف القانوني وقد أخذ به مفض مجلس الدولة الأستاذ Tradiau في تقريره المقدم لمجلس الدولة وذلك في قضية winkey في عام ١٩٠٩ . ويتبين للباحث باختصار، أن هذا المبدأ، على الرغم من أنه مقبول لفترة زمنية معينة، إلا أنه لا يتوافق مع قواعد ولوائح التوظيف العام المعمول بها حالياً، وبالتالي لا يمكن استخدامه. في تفسير علاقة الموظف العام بالدولة.

الفرع الثاني : العلاقة التنظيمية وبعد انتقاد النظرية التعاقدية لعلاقات العمل وعيوبها التفسيرية، تم تعديل وإلغاء هذه السوابق القضائية واستبدالها بنظرية تنظيمية أو معيارية يربط فيها موظفو الخدمة المدنية الإدارة العامة من خلال العلاقات القانونية. الأحكام القانونية المنظمة للمرافق العامة والحقوق والالتزامات المفروضة عليها^{٢١} . وهذه الحقوق والواجبات المتبادلة بين طرفي العلاقة القانونية يحددها النص القانوني الخاص بالوظيفة

العامّة سواء كان ذلك النص قانوناً تشريعياً صادراً عن هيئة تشريعية أو نظاماً أو أمراً صادراً عن جهة إدارية. يحق للموظفين الحكوميين الاعتراض طالما أن الإدارة تتبع القوانين واللوائح المطبقة على وضعهم القانوني.^{٢٢} وهذا ما استقر عليه الفقه الفرنسي على الأخذ بهذه النظرية لتحل محل النظرية التعاقدية في تفسير علاقة الموظف العام بالدولة. وهذا ما أخذ به كذلك المشرع الفرنسي بهذه النظرية، وأقر المركز التنظيمي للموظف في نص المادة الخامسة من نظام الخدمة الفرنسي الأول والصادر بتاريخ ١٩/١٠/١٩٤٦ الذي نص على أن الموظف يشغل مركزاً نظامياً ولأثباته تجاه الإدارة العامة^{٢٣} أما في الأردن فإن المشرع الأردني لم يتعرض لتكييف العلاقة القانونية بين الموظف والدولة بل ترك ذلك للفقه والقضاء، وإن القضاء الأردني كان صريحاً وواضحاً على أن علاقة الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية وأن الدولة لها الحق دائماً في تعديل هذه العلاقة التنظيمية حسب ما تقتضيه المصلحة العامة، وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا في إحدى قراراتها في ١٠/٧/١٩٥٢، وعلى المسار نفسه أخذت محكمة التمييز الأردنية في إحدى أحكامها على أن علاقة المستخدم لدى وزارة الأشغال براتب شهري مقطوع من مخصصات المشاريع هي علاقة تنظيمية بالحكومة ولا علاقة تعاقدية وبالتالي تكون خاضعة لأحكام نظام الموظفين^{٢٤} أما في العراق فإن المشرع العراقي لم ينص صراحة على طبيعة علاقة الموظف العام بالدولة، ولكن يمكن أن نستخلص من قوانين الخدمة المدنية وقوانين الانضباط العام ما يؤكد وبشكل صريح على أن الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة هي رابطة تنظيمية وليست عقدية تحكمها الأنظمة والتشريعات الخاصة بالوظيفة العامة، وهذا ما أخذت به محكمة التمييز العراقية في إحدى قراراتها^{٢٥}. فالذي يستبان مما تقدم أن علاقة الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية قانونية.

المبحث الثاني: ماهية سحب يد الموظف العام في القانون العراقي و الاردني

المطلب الاول: مفهوم سحب اليد

ان في قوانين الخدمة المدنية في العراق تناولت عدة مصطلحات تتعلق بسحب اليد، مثل "سحب اليد" و"الوقف الاحتياطي" و"توقيف الموظف". ومع ذلك، لم تحدد معظم القوانين تعريفاً شاملاً لسحب اليد، بل اقتصر الأمر على تنظيم الإجراءات اللازمة لسحب يد الموظف من قبل السلطة المختصة في الجهاز الإداري. ومن الواضح أن المشرع العراقي قد اتجه إلى تضمين قوانين الانضباط المتعاقبة لأحكام سحب يد الموظف العام، حيث استخدم في أول قانون للانضباط، المعروف بقانون انضباط موظفي الدولة رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغي، مصطلح "كف اليد".^{٢٦} تم الاحتفاظ بمصطلح "سحب اليد" في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، والذي لا يزال ساري المفعول. يتناول الفصل الخامس من هذا القانون موضوع سحب اليد من خلال المواد من ١٦ إلى ١٩. ومن الجدير بالذكر أن المشرع العراقي هو الوحيد الذي استخدم هذا المصطلح، أما في التشريع الأردني استخدم مصطلح "الوقف عن العمل"، "الإبعاد المؤقت عن الوظيفة". نأمل أن تتوحد التسميات وتقترب التشريعات في تطبيق الإجراءات القانونية وأحكامها، خاصة في السياق العربي. كما ويلاحظ بان مشرعنا العراقي لم يجعل وقف الموظف العام يقع تلقائياً وبقوة القانون ودون الرجوع الى الادارة اذا ما تم توقيفه من الجهات المختصة؛ بل عالج المسألة ضمن الفصل الخاص بسحب اليد في قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل^{٢٧} وكما سنبينه لاحقاً ضمن هذا المطلب. فنجد من تعريفات الفقه العراقي من قال: سحب اليد ما هو إلا اجراء تحفظي يتضمن ابعاد الموظف مؤقتاً عن الوظيفة، يصدر من السلطة المختصة بذلك اذا رأت أن بقاءه في الوظيفة التي يشغلها يؤثر في سير التحقيق أو يعرقل سير المرفق بانتظام وباضطراد^{٢٨}، ولم نجد تعريفاً لكف اليد أو الوقف عن العمل سحب اليد في أحكام محكمة العدل العليا الأردنية، على الرغم من وجود العديد من القضايا المقدمة في هذا السياق.

المطلب الثاني: أشكال الناتجة عن سحب اليد

أولاً: أشكال سحب اليد في القانون العراقي والقانون الاردني

أ: أشكال سحب يد الموظف العام

١. سحب اليد الوجوبي سحب اليد الإجباري هو إجراء يتم عندما تكون الإدارة ملزمة بسحب الموظف من وظيفته وحرمانه من أداء مهامه بشكل مؤقت، حتى يتم تحديد براءته أو إدانته، دون أن تمتلك الإدارة أي صلاحية تقديرية في هذا الشأن. يتضح ذلك في التشريعات الأردنية والعراقية؛ ففي التشريع الأردني، لم يتناول نظام الخدمة المدنية رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣ مسألة وقف الموظف بحكم القانون، بل أشارت المادة ١٤٩ في فقرتها أ إلى الحالات التي يتوجب على الوزير إصدار قرار الإيقاف بشأنها، وجميعها حالات إلزامية^{٢٩} تتطلب من الوزير المعني اتخاذ قرار بالإيقاف كما هو موضح.. أما في التشريع العراقي، فقد نصت المادة ١٦ من قانون الانضباط على أنه في حال تم إيقاف الموظف من قبل جهة مختصة، يجب على دائرته سحب يده من الوظيفة طوال فترة التوقيف، مما يدل على أن المشرع العراقي يعتبر أن توقيف الموظف من قبل الجهات الرسمية يستدعي سحب يده بشكل إلزامي من قبل الإدارة. ومن الواضح أن المشرع العراقي يرى أن سحب اليد هو إجراء إداري بامتياز، لذا حتى في حالة

توقيف الموظف، يعترف بضرورة عودة الأمر للإدارة لتصدر قرارها بناءً على ذلك التوقيف بسحب يد الموظف، دون أن يكون ذلك محكوماً بالقانون. ، وان نهج المشرع العراقي يؤثر بشكل كبير على تنظيم الأوضاع الإدارية، حيث يمر موضوع سحب اليد عبر الجهات الإدارية بهدف تجنب التعارض بين سحب اليد الذي تعتبره الإدارة ضرورياً لمصلحة التحقيق أو للمصالح العام، وبين الوقف الذي يفرضه القانون في حال وجود أسبابه. ومع ذلك، فإن هذا المنهج قد يثير بعض المشاكل، خاصة عندما تتأخر الإدارة في اتخاذ قرارها بشأن سحب يد الموظف الموقوف^{٣٠} ظهر القوانين المقارنة تمييزاً بين وقف الموظف احتياطياً سحب اليد الجوازي والوقف عن العمل الذي يتم بموجب القانون. والى ذلك دعا جانب من الفقه^{٣١} العراقي والتي يدعها الباحث، ضرورة مواكبة القوانين المقارنة لتجنب تأخر الإدارة في سحب أو إنهاء وقف الموظف وإعادته إلى عمله بعد زوال أسباب الوقف. فيما يتعلق بسحب اليد جبراً، كما ورد في نص المادة ١٦ من قانون انضباط الموظفين، فإن الإدارة ملزمة بسحب يد الموظف في حال توقيفه من الجهات المختصة طوال فترة التوقيف. ويشير التوقيف إلى منح المشرع لجهات معينة صلاحية احتجاز المتهم لأسباب احترازية تتطلبها مصلحة التحقيق، وذلك قبل إصدار الحكم ضده. وقد أطلق المشرع العراقي على هذا الإجراء اسم التوقيف، الذي لا يُعتبر عقوبة تفرضها سلطات التحقيق، بل هو أحد إجراءات التحقيق التي تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة^{٣٢} ، حدد المشرع العراقي في قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل، وفي فصله الثالث، أحكاماً دقيقة بشأن التوقيف، مبيناً الجهة المختصة بإصداره، والظروف التي يصبح فيها التوقيف إلزامياً أو اختيارياً، فضلاً عن مدته وأوجه تطبيقه. ويأتي ذلك نظراً للبعد الخطير والأهمية الكبيرة التي يحملها هذا الإجراء القانوني.^{٣٣} بالرغم من أن الأصل في الإنسان البراءة، إلا أن هناك اعتبارات خاصة قد فرضت مخالفة هذا الأصل، وأجازت القوانين توقيف المتهمين خوفاً على مصلحة عامة أو لحماية سير التحقيق الذي تقوم به الجهات المختصة للوصول إلى حقيقة الاتهام وتضمن هذا الإجراء ضمانات أساسية نصت عليها الدساتير والقوانين ذات الصلة، ومن ذلك ما ورد في دستور العراق لعام ٢٠٠٥^{٣٤} .

٢ - يُعتبر سحب اليد بناءً على السلطة التقديرية المصرح بها حالة قانونية معترف بها في سياق الحبس الاحتياطي. يحدد المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الجهة المختصة لاتخاذ القرار بشأن هذا الإجراء والأسباب التي تبرره. كما ينص القانون على أنه لا يحق للإدارة تمديد فترة سحب يد الموظف لأكثر من المدة المحددة. وبعد مرور ٦٠ يوماً من انتهاء هذه المدة، يجب إعادة الموظف إلى مكان عمله أو تكليفه بمهام أخرى وفقاً لما تقتضيه احتياجات الإدارة. ومن الجدير بالذكر أنه في الأردن، لا توجد قوانين للخدمة المدنية تحدد مدة الإيقاف.^{٣٥} ومنها نظام الخدمة الحالي وهو منهج غير محبذ وفيه ضرر لما يمكن أن تمتد به فترة الإيقاف عن العمل واطلاق ليد السلطة الإدارية، وبقي أن نبين المبررات التي ذكرها المشرع العراقي والاردني لتبرير سحب يد الموظف والاثار.

المطلب الثالث: مبررات قيام سحب يد الموظف العام والاثار

الفرع الاول: مبررات سحب اليد اوضح المشرع العراقي انه ولكي تتمكن السلطة المختصة الوزير ورئيس الدائرة من تقرير سحب اليد واللجوء اليه فان ذلك يتحدد بمبررات وأسباب تستدعيه وتلك المبررات وكما في البند اولا من المادة ١٧ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام هي:

١. اذا اعتبرت السلطة المختصة أن استمرار الموظف في منصبه يضر بالمصلحة العامة، فإنه يلاحظ للمشرع العراقي أنه أوضح بشكل صريح أن المصلحة العامة يمكن اعتبارها سبباً لسحب اليد، ولم يجعل هذا الأمر موضع جدل، حيث ذهب بعض الفقهاء في تفسير مصلحة التحقيق إلى تفسير ضيق، بينما مال آخرون إلى تفسيرها بشكل موسع، حيث يرى مؤيدو الجانب الأول أن الإيقاف عن العمل لا يكون إلا لمصلحة التحقيق الجاري مع الموظف، وذلك لأن الوقف الاحتياطي قد وضعت للتسهيل من إجراءات التأديب^{٣٦} ، بينما لم يلتزم الجانب الآخر بتفسيره الموسع لمصلحة التحقيق بالنص الوارد في المادة المذكورة، مستنداً إلى أنه إذا كان النص يسمح بالتوقف عن العمل من أجل مصلحة التحقيق، فإنه من الأجدر أن يكون ذلك مسموحاً إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، لأن هذا يتماشى مع جوهر النص حتى وإن لم يتوافق مع ألفاظه^{٣٧} ، ومع تأييدنا نحن نؤيد موقف المشرعين العراقيين الذي يعتبر المصلحة العامة سبباً لإبعاد الموظف. ومع ذلك، كنا نأمل في وضع ضوابط واضحة لهذا الأمر، لتفادي تعسف الإدارة وإهدار حقوق الموظفين. فعبارة "المصلحة العامة" تحمل في طياتها اتساعاً وغموضاً، حيث يمكن أن تُفسر على أنها تتعلق بمصلحة الوزارة أو الجهة التي ينتمي إليها الموظف.

٣ -توقيف الموظف العام من قبل جهة ذات اختصاص، وعندها تسحب يد الموظف العام وجوباً طيلة مدة توقيفه استناداً الى نص المادة ١٦ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ و مادة ١٥١ من قانون الخدمة المدنية الاردني وقد بينا ذلك عند الحديث في سحب اليد وجوباً في هذا المطلب الاول.

الفرع الثاني : اثار سحب يد الموظف العام يتم إيقاف الموظف الذي تم سحب يده عن أداء مهامه الوظيفية. كما ذكرنا سابقاً، فإن سحب اليد يعني تعليق الموظف مؤقتاً عن القيام بأي من مسؤولياته الوظيفية لأسباب احترازية، مع بقاء العلاقة الوظيفية قائمة. لذا، فإن سحب اليد لا يعني إنهاء هذه العلاقة، بل يمنع الموظف من القيام بأي من الأعمال التي كان يمارسها قبل اتخاذ قرار سحب يده، حتى تنتضح صحة الاتهامات الموجهة إليه. وبالتالي، فإن الهدف الرئيسي من سحب اليد هو الفصل بين الموظف وأداء المهام الوظيفية. كما أنه لا يحق له انتهاك واجباته الوظيفية الأساسية طالما أن العلاقة لم تنفصل بعد، حيث يُعفى من واجب التواجد في مكان عمله إلا إذا تم طلب ذلك من قبل جهات التحقيق أو السلطة الإدارية. في حين يستمر في الالتزام بواجب الطاعة على سبيل المثال، ولكن إذا قام الموظف بعد دخول قرار سحب اليد حيز التنفيذ وبلغ به قانونياً، وبأشهر أي من مهام وظيفته، فإن العمل يصبح غير معتبر لأنه صدر من شخص غير مخول، خاصة وأن الأثر الأهم لسحب اليد هو إيقاف ولاية الوظيفة مؤقتاً، حيث بينت المادة ٢٦٠ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل^{٣٨}. يعاقب بالعقوبة نفسها كل موظف أو مكلف بخدمة عامة تم عزله أو فصله أو إيقافه عن عمله وأُعلم بذلك بشكل رسمي إذا استمر في أداء مهام وظيفته أو خدمته. وبذلك يُعتبر ممارساً للنشاط كموظف عام بشكل غير قانوني ويُحاسب على ذلك وفقاً لقانون العقوبات^{٣٩} وفي هذا السياق، نجد أن مجلس شورى الدولة العراقي يحدد عدم احتساب فترة الفصل والعزل لأغراض الخدم^{٤٠} ومن الجدير بالذكر ان المشرع الاردني منع قبول استقالة الموظف الموقوف عن العمل أو طلب احالته على التقاعد أو الاستيداع قبل البت نهائياً بالدعوى التأديبية أو القضائية^{٤١}

ب: تأثير سحب اليد على المستحقات المالية يتجلى في تحلل الموظف العام من أداء واجباته الوظيفية، مما يستدعي خصم جزء من راتبه، إذ أن الراتب يُعتبر تعويضاً عن الأعمال التي يقوم بها الموظف^{٤٢} يُعتبر الخصم من الراتب من الأمور التي تؤثر بشكل كبير على الوضع المالي للموظف، مما يجعل إجراء سحب اليد قريباً من كونه عقوبة وليس مجرد إجراء احتياطي. فيما يتعلق بتأثير الوقف عن العمل وسحب اليد على الراتب، ينص التشريع الأردني، وفقاً للفقرة ب من المادة ١٤٩ من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣، على أن الموظف يتقاضى خلال فترة توقيفه عن العمل نسبة ٥٠٪ من راتبه الأساسي وعلاواته خلال الستة أشهر الأولى من تاريخ الإيقاف. وإذا تجاوزت مدة الإيقاف هذه الفترة، يحصل على ٢٥٪ من راتبه وعلاواته. كما تنص المادة ١٥٨ على أنه في حال ارتكب الموظف من الفئة العليا أي مخالفة مسلكية، يتم وقفه عن العمل بقرار من مجلس الوزراء، ويُصرف له النسبة التي يحددها المجلس من راتبه وعلاواته. يتضح من ذلك أن المشرع الأردني يميز بين فئتين من الموظفين: الفئة العامة من الموظفين وفئة الموظفين من الفئة العليا. بالنسبة للموظفين العموميين، يتم صرف ٥٠٪ من راتبهم وعلاواتهم خلال الستة أشهر الأولى من الإيقاف، وإذا زادت المدة عن ذلك، يتم صرف ٢٥٪ كما هو موضح في النص بالنسبة لموظفي الفئة العليا، يُلاحظ أن المشرع الأردني لم يحدد المقدار الذي يُصرف من رواتبهم وعلاواتهم في حالة إيقافهم عن العمل، بل ترك ذلك لتقدير مجلس الوزراء، مما يمنحه صلاحية واسعة في هذا الشأن. ويرى الباحث أن هذا الأمر يُظهر تمييزاً غير منطقي بين فئات الموظفين، وكان من الأفضل أن تكون الإجراءات أكثر وضوحاً وحسماً كلما ارتقى الموظف في السلم الوظيفي. أما بالنسبة لمصير النسب الموقوفة من رواتب وعلاوات الموظف الموقوف عن العمل، فقد أوضحتها المواد ١٥٥ و ١٥٦ من نظام الخدمة المدنية الأردني و يحق للموظف الحصول على راتبه الأساسي كاملاً مع العلاوات عن الفترة التي تم فيها إيقافه عن العمل، وذلك إذا تم تبرئته بأحكام نهائية تأديبية أو قضائية، أو إذا صدر حكم بعدم مسؤوليته، أو في حالة منع محاكمته^{٤٣}. ويُقرر هذا القانون حق الموظف في استلام مرتبه وعلاواته طوال مدة إيقافه عن العمل شريطة ألا تتعدى ستة أشهر، وذلك بغض النظر عن نتيجة المحاكمة التي يُخضع لها، ما لم تُقرض عليه عقوبة الفصل من الخدمة أو العزل. وفي حال تجاوزت مدة الإيقاف الستة أشهر، يحق للموظف استلام نصف راتبه الأساسي ونصف علاواته عن الفترة الزمنية التي تتجاوز تلك المدة^{٤٤}، وتمت انتقاد التمييز الذي أقره المشرع الأردني من قبل بعض الفقهاء، الذين اعتبروا أنه غير مبرر بسبب تساوي العلة، وأن هذه الفروق غير مقبولة وقد تتناقض مع مبادئ العدالة^{٤٥} نحن ندعم هذا الأمر بشكل خاص، حيث إن الموظف ليس له أي علاقة بتمديد فترة المحاكمة، بل يتعرض لأضرار متزايدة كلما طالت فترة إيقافه عن العمل. ومن الواضح أن الموظف الذي يتم إيقافه عن العمل وفقاً للتشريع الأردني يفقد ضمانته مهمة تتمثل في تحديد حد أقصى لفترة الإيقاف، مما يجعله يتحمل العواقب المادية والمعنوية إذا تجاوزت المدة ستة أشهر. ولايحق للموظف الحصول على راتبه وعلاواته طالما لم تتجاوز فترة إيقافه عن العمل ستة أشهر، حتى في حال إدانته في المحاكمة وفرض عقوبة تأديبية عليه، باستثناء عقوبة الفصل أو العزل. وإذا تجاوزت فترة الإيقاف الستة أشهر، فإنه يتلقى نصف راتبه الأساسي ونصف علاواته عن الفترة التي تتجاوز هذه المدة^{٤٦}. في التشريع العراقي، يتمتع سحب اليد، سواء كان إلزامياً أو اختيارياً، بنفس الأثر القانوني. حيث ينص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام على أن الموظف الذي يتم سحب يده يتلقى نصف راتبه خلال فترة سحب يده^{٤٧}، أما بالنسبة للنصف الآخر من راتبه الذي يبقى معلقاً، فإن مصيره يعتمد على

نتيجة القضية التي يواجهها الموظف، سواء كانت تتعلق بالانضباط أو بالجرائم الجنائية. وقد تم تناول هذه المسألة من خلال معالجة تشريعية محددة. تُصرف للموظف مرتباته المعلقة بشكل منصف إذا أسفرت نتيجة التحقيق الإداري أو المحاكمة عن تبرئته وإطلاق سراحه. ومن الضروري أن نوضح أن الإفراج فقط، دون صدور حكم يثبت عدم مسؤوليته، غير كافٍ. فإذا أصدرت المحكمة المختصة حكماً بإدانته وفرضت إحدى العقوبات الجنائية مع وقف التنفيذ، فإن ذلك يحرم الموظف من استحقاق مرتباته المعلقة حتى انتهاء فترة وقف التنفيذ، ويُعتبر الحكم وكأن لم يكن^{٤٨}، وهذا ما اقره القضاء الإداري العراقي فقد ذهب مجلس شورى الدولة بقراره المرقم ٩٦/٢٠٠٦ في ١٢/١٢/٢٠٠٦ الى اقرار المبدأ التالي يعاد المحكوم عليه بعقوبة مع ايقاف التنفيذ الى وظيفته بعد صدور الحكم، ولا تصرف رواتبه الموقوفة نتيجة سحب يده من الوظيفة الا بعد انقضاء مدة التجربة المنصوص عليها في المادة ١٤٦ من قانون العقوبات العراقي النافذ^{٤٩} واعتبار الحكم كأن لم يكن^{٥٠} وكذلك الحال بالنسبة للمطلق سراحه بكفالة كما في قراره المرقم ١١٩/٢٠٠٨ في ٢١/٩/٢٠٠٨ لا يمكن اعادة الانصاف الموقوفة من الرواتب الى الموظف مسحوب اليد حتى بعد اطلاق سراحه بكفالة وإعادةه الى الوظيفة مادامت قضيته قيد التحقيق أو المحاكمة^{٥١}. كذلك يتم دفع للموظف مستحقاته من الرواتب المعلقة إذا تم معاقبته انضباطياً دون فرض عقوبات تخفيض الراتب أو تنزيل الدرجة^{٥٢}. تدفع أيضاً انصاف الرواتب الموقوفة في حالة وفاة الموظف المسقط يده إلى ورثته إذا حدثت وفاته قبل صدور حكم نهائي في التحقيق أو المحاكمة. ويستحق الموظف المسحب يده بعد رجوعه لمزاولة الوظيفة انصاف رواتبه الموقوفة إذا انتهت القضية التي سحب يده بسببها بالحكم بالغرامة ودفع قيمتها. هذا ما قرره محكمة قضاء الموظفين مجلس الانضباط العام بقرارها المرقم ٧٥ مكرر ١٩٨٠ في ٢٢/٣/١٩٨٠^{٥٣} ج: تأثير سحب اليد على ترقية الموظف العام، حيث تعكس الترقية اعتراف الإدارة باستحقاق الموظف لها وتوافق الشروط المطلوبة مع سلوكه وأدائه، بالإضافة إلى عدم وجود تقصير أو تهاون في واجباته الوظيفية. لذا، فإن وجود اتهام انضباطي أو جنائي قد يؤدي إلى حرمان الموظف الذي تم سحب يده من الترقية خلال فترة سحب يده، وسنستعرض موقف التشريعات الأردنية والعراقية من هذا الأمر.

١. موقف القانون الأردني ينص التشريع الأردني على تأجيل ترقية الموظف الذي يتم وقفه عن العمل. حيث تنص المادة ٨٥ من نظام الخدمة المدنية رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣ على أنه إذا تم إحالة الموظف إلى القضاء أو المجلس التأديبي، فلا يتم النظر في تربيته إذا كان مستحقاً للترقية الوجوبية، إلا بعد صدور القرار القضائي أو التأديبي بحقه واكتسابه الدرجة القطعية. ويجب ترك إحدى الدرجات شاغرة ليتم تربيته إليها في حال صدور قرار ببراءته أو الحكم بعدم مسؤوليته عن التهمة الجزائية أو المسلكية الموجهة إليه. ويعتبر تاريخ تربيته في هذه الحالة هو نفس تاريخ ترقية الموظف الذي يتساوى معه في حق الترقية والذي تم تربيته قبل صدور القرار القضائي أو التأديبي على الرغم من أن النص لا يذكر بشكل صريح الموظف الموقوف عن العمل، إلا أن ذلك يُفهم ضمناً، حيث أن الفقرة ١ من البند أ من المادة ١٤٩ من نظام الخدمة المدنية تلزم الوزير بإيقاف الموظف عن العمل إذا تمت إحالته إلى المجلس التأديبي أو المدعي العام أو المحكمة. وبالتالي، فإن مصير الترقية الوجوبية يتوقف حتى صدور القرار التأديبي أو القضائي بشكل نهائي، مما يشكل عائقاً أمام الترقية^{٥٤}. في حال تم تبرئة الموظف من الادعاءات الموجهة إليه أو عدم إثبات مسؤوليته عنها، سَتُعدّل فترة تعطيله عن العمل بحيث لا تؤثر على حقوقه في الترقية، وسيتم إعادته إلى نفس الدرجة التي كان عليها زملاؤه الذين تم تربيتهم خلال فترة تعليقه. وفقاً للقانون، يُترك أحد المناصب شاغراً حتى صدور القرار في قضية التعليق. أما إذا أدين الموظف الموقوف من خلال التحقيق التأديبي أو القضائي، فإنه يفقد حقه في الترقية. يُلاحظ أن القانون الأردني لم يحدد درجة معينة من الجسامة للأفعال التي تستوجب الحرمان من الترقية، مما يعني أن الموظف قد يخسر حقه في الترقية حتى في حال صدور عقوبة تأديبية بسيطة ضده، مثل الإنذار. ويعبر البعض عن استيائهم من هذا التوجه الذي اتبعه المشرع الأردني، حيث يرون أن الإحالة التي تمنع الترقية يجب أن تكون للمحاكمة الجنائية في حالات الجنايات أو جريمة مخلة بالشرف^{٥٥}.

٢- موقف القانون العراقي يتقدم الموظف العام في العراق بالوظيفة التي يتم تعيينه فيها إلى وظائف أعلى تتمتع بصلاحيات وامتيازات أكبر، وذلك وفقاً للتشريعات المعمول بها في مجال الخدمة وما تحدده من شروط. ويستخدم المشرع مصطلح "ترفيه الموظف" في قانون الخدمة المدنية^{٥٦}. وايضاً في قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨، وهذا الأخير عرف الترفيه بموجب البند أولاً من المادة ٦^{٥٧} ومن مكفاءة يقدرها الرئيس الإداري وانقضاء مدة خدمة معينة ووجود وظيفة شاغرة ليتم تربيته إليها^{٥٨} وأشار بعض الفقهاء إلى أن هذه المسألة تُعتبر ترفيحاً جزئياً، وأكدوا على أهمية إلغاء مصطلح "الزيادة السنوية" الوارد في المادة ٨ من قانون انضباط موظفي الدولة، حيث لم يعد لهذا المصطلح أي تطبيق وفقاً للقوانين والأنظمة الحالية. يجب الإشارة إلى أن هذا التشريع لا يحتوي على نصوص صريحة تشير إلى أي تأثير لسحب يد الموظف قد يؤثر على حقه في الترفيه، سواء في قانون الخدمة المدنية أو في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعمول بهما. وهذا

يثير تساؤلات حول إمكانية الرئيس الإداري في تقديم توصية للرئيس الأعلى.^{٥٩} بترفيح موظف مسحوب اليد بسبب اتهامه انضباطيا تأديبيا أو جنائيا ولم تتضح بعد حقيقة هذا الاتهام؟ ما نجده على صعيد التشريعات قرار المجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ١٢١٦ في ١٨/٩/١٩٧٨ اذ قضى في الفقرة ٢ منه بأن يعتبر يقصد بالاستحقاق القانوني للترفيح أكمال الموظف المدة المشترطة للترفيح سواء أكان ذلك عن طريق الخدمة بالدرجة الاخيرة أم بأضافة مدة سبق وان احتسبت له فيها وفقا لما يستحقه أستنادا الى قرارات مجلس قيادة الثورة أو قوانين وأنظمة وقواعد الخدمة التي تنظم الترفيح الموصى بأجرائه، على أن يراعى في حالة ما اذا كانت القوانين والانظمة أو القواعد النافذة توجب تأخير ترفيح الموظف مدة معينة لاحد الاسباب الواردة فيها فإن الاستحقاق يتحدد بعد أنقضاء تلك المدة. واستنادا للفقرة الثالثة نصت على يعتبر من ضمن حالات وجود دور للموظف في تأخير ترفيحه حالات تأخير الترفيح الذي تعمدته الوزارة أو الدائرة المختصة نتيجة فعل تقصيري صادر من الموظف أستوجب توجيه عقاب له أو اتخاذ اجراء اداري بشأنه أو رفع تقرير رديء عنه على ان تحدد المدة الزمنية لذلك التأخير في كل معاملة على حدة. من هذا القرار اصدرت وزارة المالية تعليماتها بالعدد ٨ لسنة ١٩٧٨. وقد اوضحت في الفقرة ٣ منها مقصود قرار مجلس قيادة الثورة اعلاه من عبارة اذا لم يكن للموظف تأثير في تأخير ترقيته، فإنها تشير إلى أنه يعتبر من بين حالات تأخير الترقية التي ساهمت الوزارة أو الهيئة المختصة فيها بسبب تصرف تقصيري من الموظف، مما استدعى توجيه عقوبة له أو اتخاذ إجراء إداري ضده أو رفع تقرير سلبي عنه، على أن تُحدد الفترة الزمنية لهذا التأخير في كل حالة بشكل منفصل؛ ولذلك يعتقد الباحث أن سحب اليد يؤدي إلى تأخير ترقية الموظف حتى تتضح نتائج التحقيقات الإدارية أو المحاكمة الجنائية، وهذا ما تم اعتماده في الوزارات والدوائر الأخرى، لأن الموظف المُسحوب يده يكون في وضع من الشك والريبة، واحتمالية ارتكاب مخالفة لواجباته الوظيفية قائمة، كما أن من شروط الترقية كفاءة الموظف أو تميزه عن زملائه.^{٦٠} ، هذا ما نعتقه في الموضوع والذي نستنتجه من السابق وما توصل إليه اجتهاد الفقه الإداري في العراق، حيث إنه يُعتبر سحب اليد عائقاً مؤقتاً أمام ترقية الموظف حتى يكتمل التحقيق وتظهر نتائجه.^{٦١} فلا يوجد ما يمنع من ترقيته إذا توفرت الشروط القانونية.^{٦٢} وفي قرار آخر يتعلق بالمجلس في القضايا المشابهة هو عدم الموافقة على ترقية الموظف الذي تم سحب يده خلال فترة سحب يده^{٦٣}. ح: تأثير سحب اليد على حساب الخدمة التقاعدية للموظف يشير البند ثانياً من المادة ٢٠ في قانون التقاعد الموحد إلى أن مدة الإجازة تُحتسب بنصف راتب، بينما تُحتسب مدة سحب اليد بنصف خدمة تقاعدية. وهذا يدل على أن المشرع العراقي يعتبر الفترة التي يقضيها الموظف مسحوباً من منصبه كخدمة تقاعدية بنصف قيمتها، سواء كانت فترة سحب اليد اختيارية أو إلزامية ومع ذلك، نلاحظ أن النص الجديد لم يربط بين احتساب الخدمة وصرف الإنصاف الموقوفة، على عكس ما كان في قانون التقاعد رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٦ الملغى ، حيث نصت الفقرة ١ من المادة ١٢ على أن مدة الإجازة بنصف راتب ومدد سحب اليد التي يستحق عنها الموظف نصف راتب تُحتسب نصفها كخدمة تقاعدية يعتبر النص السابق أكثر وضوحاً^{٦٤} ، حيث يمكن فهمه على أنه يسمح باحتساب فترة سحب اليد كخدمة تقاعدية كاملة عند تبرئة الموظف أو في الحالات الأخرى التي يستحق فيها راتبه الكامل.^{٦٥} بينما يفهم من النص الجديد أن المدة التي يقضيها الموظف مسحوباً تُحتسب له بنصف خدمة تقاعدية، حتى لو استحق عنها الإنصاف الموقوفة ويرى الباحث أن هذا التفسير لا يتماشى مع مبدأ العدالة، خاصة إذا تم تبرئة الموظف من التهم الموجهة إليه. كما أن التشريعات الدولية تحسب مدة الوقف الاحتياطي عن العمل كخدمة تقاعدية، في حال احتفاظ الموظف براتبه الكامل أو الجزئي خلال تلك الفترة .

الخاتمة :

وفي نهاية البحث تطرقنا الى اهمية التركيز على المركز القانوني للموظف العام اثناء سير المحاكمة نظرا الى قانونين المدنية في العراق الاردن وبخصوص مركزه القانوني وما يتوجه اليه من اجراءات عبر الادارة التي تؤدي الى العديد من من الاشكالات والاثار الناتجة ضد الموظف العام

النتائج:

١. في كثير من الأحيان، تستمر العلاقة الوظيفية بين الموظف العمومي والدولة أثناء مواجهته لمحاكمة جنائية، ولا يُفترض أن الموظف مذنب ما لم تثبت إدانته.
٢. في بعض الحالات قد يتم إيقاف الموظف مؤقتاً عن أداء واجباته أثناء المحاكمة، إما حفاظاً على سمعة المؤسسة أو لتجنب التأثير السلبي على سير العمل.
٣. يحق للموظف العام التمتع بالضمانات اللازمة للمحاكمة العادلة.

التوصيات:

١. ما لم يتم إثبات الجريمة بما لا يدع مجالاً للشك، ينبغي بذل الجهود لتحسين ضمانات الحماية للموظف العام أثناء المحاكمة. و منحه حقوقاً قانونية إضافية لضمان بقاء وضعه الوظيفي مستقرًا.
٢. على المشرع الاردني تحديد مدة التوقيف اثناء سحب اليد.
٣. ولمنع أي سوء استخدام للسلطة الإدارية. يجب على المشرع أن يوضح الحالات التي تتطلب سحب اليد الموظف العام عن العمل اثناء المحاكمة وهذا سيضمن وجود معيار واضح في اتخاذ القرار .
٤. تنفيذ برامج تدريبية مفيدة بخصوص التوعية القانونية للموظفين ومعرفة حقوقهم اثناء المحاكمة.

قائمة المراجع :

الكتب

١. الشطناوي د. علي خطار ، القانون الاداري الاردني ، دار الواصل للنشر، ٢٠٠٩.
٢. الانباري، صباح صادق جعفر، مجلس شوري الدولة بدون دار نشر ، ٢٠٠٨ .
٣. جاسم كاظم كباشي، سحب اليد او الوقف الاحتياطي عن العمل في الوظيفة العامة في التشريع العراقي و المقارن، رسالة ماجستير غير منشورة .، جامعة بغداد ، العراق، ١٩٩٢، ص ٨
٤. الجبوري، ماهر صالح علاوي. ٢٠٠٩م، الوسيط في القانون الإداري في الأثير للطباعة، جامعة الموصل.
٥. الجبوري، ماهر صالح علاوي. ١٩٩٦م ، مبادئ القانون الإداري ، بغداد ، دار الكتب للطباعة.
٦. جورجى شفيق ساري، المبادئ العامة للقانون الإداري، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠٤.
٧. خالد سمارة الزغبى، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، دار الثقافة والنشر والتوزيع عمان ، ١٩٩٨.
٨. الرازي، أحمد بن فارس بن زكريا أبو الحسين . ١٤١١هـ ، تحقيق: هارون، عبد السلام، معجم مقاييس اللغة ،لبنان ، دار الجيل.
٩. سعيد حسب الله عبد الله ٢٠٠٥. شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية الموصل، دار ابن الاثير للطباعة والنشر.
١٠. شاب توما ،منصور القانون الإداري دراسة مقارنة، ط١، مطبعة سلمان الأعظمي، بغداد، ١٩٧٦.
١١. الشوبكي، عمر محمد. ١٩٩٦م ، القضاء الإداري دراسة مقارنة، عمان الاردن، الجزء الأول، دار الثقافة والنشر والتوزيع .
١٢. الطماوي، سليمان محمد قضاء التأديب، مصر، دار الفكر العربي، ١٩٩٥.
١٣. الطهراوي، هاني علي، الوقف الاحتياطي عن العمل، دار الواصل، ٢٠١١.
١٤. ١. العبودي، عثمان سلمان غيلان، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة، رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، ط١، بغداد، حقوق النشر محفوظة للمؤلف، .
١٥. علي محمد بدير، عصام عبد الوهاب البرزنجي و مهدي ياسين السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٥، ص٢٩٤.
١٦. منصور إبراهيم العتوم ،المسؤولية التأديبية للموظف العام - دراسة مقارنة، ط١، مطبعة الشرق، عمان، ١٩٨٤، ص ١٦.
١٧. منصور، شاب توما . ١٩٨٠م ،القانون الإداري، بغداد ، الكتاب الثاني، طلاء دار العراق للنشر، ص ٢٧٧.
١٨. مهنا، محمد فؤاد. ١٩٦٧م ،سياسية الوظائف العامة ضمن مبادئ علم التنظيم، الاسكندرية ،دارالمعارف ،ص٥٢٧.

القوانين

١. دستور العراق لسنة ٢٠٠٥
٢. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل العراقي.
٣. قانون الخدمة المدنية الأردني رقم (١٠٣). لسنة ١٩٣١م.
٤. نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢. لسنة ٢٠١٣.
٥. قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨
٦. قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل.
٧. قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤

٨. قانون العقوبات العراقي رقم ١١ لسنة ١٩٦٩

٩. نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٢ لسنة ٢٠٠٢

١٠. نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ١ لسنة ١٩٨٨

رسائل و اطاريح جامعية :

١. انظر غازي فيصل مهدي ١٩٩٢. ، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق، رسالة دكتوراه جامعة بغداد.

٢. الزهيري، مهدي حمدي. ٢٠٠٤م ، اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انتهاء علاقته الوظيفية، رسالة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية القانون، ص ١٨.

المجلات

١. السوليميين، صفاء محمود ٢٠١٣. ، النظام القانوني للترقية في نظام الخدمة المدنية الاردني لعام ٢٠٠٧، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، مجلد ٤٠. ، ملحق ١.، ص ١٠٧٣.

٢. العجارمة، د نوفان العقيل والقاضي، وليد سعود ٢٠١٢. ، أثر المحاكمة التأديبية على ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونيين الأردني والمصري المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مجلد ٤. عدد ٣. ، تصدر عن اللجنة العليا للبحث العلمي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المملكة الأردنية الهاشمية، ص ١١ .

٣. منشور في مجلة العدالة ١٩٨٠. ، العدد ٢. السنة ٦. مركز البحوث القانونية، وزارة العدل العراق، ص ٣٢٤ .

قرارات محاكم

١. قرار مجلس الانضباط العام سابقاً محكمة قضاء الموظفين حالياً (رقم ٤٠/٦٥. في ٦/٣/١٩٦٥. أشار إليه: محارب، علي جمعة. ٢٠١٠م، تأديب الاداري في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية، ص ٨٣ ٥. قرار مجلس شوري الدولة رقم (١٢). في ٦/٢/٢٠٠٦ ، قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٦، ص ٨٣.

٢. قرار رقم ٢٤٥ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦ في ٢/١٠/٢٠٠٦ والمنشور في الانباري، صباح صادق جعفر ٢٠٠٨. ، مجلس شوري الدولة، ج ١، ط ١، ص ٣٧٢

٣. قرار مجلس الخدمة العامة الملغى. المرقم ٩٩٦ في ٢٧/٤/١٩٦٨ نقلاً من كباشي جاسم كاظم، سحب اليد او الوقف الاحتياطي عن العمل في الوظيفة العامة في التشريع العراقي و المقارن، مصدر سابق، ص ١٣٤ هامش رقم ٢..

٤. قرار مجلس الخدمة العامة الملغى. المرقم ٩٩٦ في ٢٥/٤/١٩٦٦ نقلاً من كباشي، جاسم كاظم، سحب اليد او الوقف الاحتياطي عن العمل في الوظيفة العامة في التشريع العراقي و المقارن ،مصدر سابق، ص ١٣٤

٥. قرار مجلس شوري الدولة رقم (١١٧/٢٠٠٨. في ١٣/٨/٢٠٠٨ ، قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لسنة ٢٠٠٨، ص ٢٩٩.

٦. قرار محكمة التمييز الصادر في ١٩٧٩/١١/٢٠ الذي نص فيه ان علاقة المميز عليه بالمميز اضافة الى وظيفته من تعيينه الى تاريخ انتهاء خدمته هي علاقة تنظيمية.

٧. قرار محكمة التمييز في الدعوى رقم ٢٢٣٢/٢٠٠٦ حيث جاء به أن مؤسسة الضمان الاجتماعي هي مؤسسة عامة ذات شخصية معنوية مستقلة تقوم على إدارة مرفق عام وهي من أشخاص القانون العام، وبالتالي فإن موظفيها هم موظفون عامون ولو أن المادة الرابعة من نظام موظفي المؤسسة رقم ٤٦ لسنة ٢٠٠٢ نصت على أن تطبيق أحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به على موظفي المؤسسة في غير الحالات المنصوص عليها في هذه النظام، ذلك أن تطبيق نظام لأي مؤسسة على موظفيها لا يعني أن المؤسسة ليست من أشخاص القانون العام ولا يعني أن موظفيها ليسوا موظفون عامون

٨. قرار محكمة العدل العليا الاردني في ١٠/٧/١٩٥٢ والمنشور في مجلة نقابة المحامين عام ١٩٥٣، ص ٥٠.

٩. قرار محكمة العدل العليا رقم ١٨١/٢٠٠٤ في ٢٧/٦/٢٠٠٤ أورده القبيلات حمدي القانون الاداري، ج ٢، ط ١، عمان، دار وائل للنشر، ٢٠١٠، ص ٣٣٨

١٠. واجهنا في مجالنا الوظيفي حالات اعتقال الموظفين من قبل قوات الاحتلال الأمريكية والقوات المتحالفة معها القوات متعددة الجنسية. خلال تواجدهم على الاراضي العراقية حيث ان الادارات لم تكن مقتنعة بوجوب سحب يد الموظفين الموقوفين على ايدي تلك القوات، وحتى ان اصدر مجلس شورى الدولة قراره المرقم ٨٧/٢٠٠٦ في ٥/١٢/٢٠٠٦ القاضي بان ان القوات المتعددة الجنسيات تعتبر جهة ذات اختصاص عند تطبيق احكام المادتين ١٦ و ١٨ من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.... مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦، مصدر سابق، ص ٥٠ وكذلك قراره المرقم ٦٨/٢٠٠٨ في ٢١/٥/٢٠٠٨، مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨، ص ١٩٠-١٩١

١١. مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨، المطبعة الحديثة،

هوامش البحث

١. جورجى شفيق ساري، المبادئ العامة للقانون الإداري، دار النهضة العربية، مصر، ٢٠٠٤، ص ٦٧٠.
٢. الرازي، أحمد بن فارس بن زكريا أبو الحسين. ١٤١١هـ، تحقيق: هارون، عبد السلام، معجم مقاييس اللغة، لبنان، دار الجيل، ٦/١٢٢.
٣. المادة (١) الفقرة الثالثة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل رقم (١) لسنة ٢٠١٤، المنشور في الوقائع العراقية منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٣٥٦ في ٣/٦/١٩٩١م.
٤. المادة (١) البند سابعاً من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤، المنشور في الوقائع العراقية منشور في الوقائع العراقية بالعدد ٤٣١٤ في ١٠/٣/٢٠١٤.
٥. الشوكي، عمر محمد. ١٩٩٦م، القضاء الإداري دراسة مقارنة، عمان الاردن، الجزء الأول، دار الثقافة والنشر والتوزيع، ص ١١٢.
٦. المادة الثانية قانون الخدمة المدنية الأردني رقم (١٠٣) لسنة ١٩٣١م.
٧. نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٢) لسنة ٢٠٠٢ والمنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ ٤-٦-٢٠٠٢ العدد ٤٥٥٠ كذلك جاء نص المادة الثانية من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ١ لسنة ١٩٨٨ المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ١-١١-١٩٨٧ ملحق العدد ٣٥١١. وانوه انه جاء مطابق لما نصت عليه المادة الثانية من نظام الخدمة المدنية لعام ١٩٨٨.
٨. منصور، شاب توما . ١٩٨٠م، القانون الإداري، بغداد، الكتاب الثاني، طلاء دار العراق للنشر، ص ٢٧٧.
٩. الجبوري، ماهر صالح علاوي. ٢٠٠٩م، الوسيط في الأثير للطباعة، جامعة الموصل، ص ٢٧٧.
١٠. منصور إبراهيم العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام - دراسة مقارنة، ط١، مطبعة الشرق، عمان، ١٩٨٤، ص ١٦.
١١. خالد سمارة الزعبي، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، دار الثقافة والنشر والتوزيع عمان، ١٩٩٨، ص ١٣٨.
١٢. شاب توما، منصور القانون الإداري دراسة مقارنة، ط١، مطبعة سلمان الأعظمي، بغداد، ١٩٧٦، ص ٢٦٦.
١٣. علي محمد بدير، عصام عبد الوهاب البرزنجي و مهدي ياسين السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٥، ص ٢٩٤.
١٤. قرار مجلس الانضباط العام سابقاً محكمة قضاء الموظفين حالياً (رقم ٤٠/٦٥. في ٦/٣/١٩٦٥. أشار إليه: محارب، علي جمعة. ٢٠١٠م، تأديب الاداري في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، ص ٨٣. قرار مجلس شورى الدولة رقم (١٢) في ٦/٢/٢٠٠٦، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦، ص ٨٣.
١٥. قرار مجلس شورى الدولة رقم (١١٧/٢٠٠٨. في ١٣/٨/٢٠٠٨، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٨، ص ٢٩٩.
١٦. قرار محكمة التمييز في الدعوى رقم ٢٢٣٢/٢٠٠٦ حيث جاء به أن مؤسسة الضمان الاجتماعي هي مؤسسة عامة ذات شخصية معنوية مستقلة تقوم على إدارة مرفق عام وهي من أشخاص القانون العام، وبالتالي فإن موظفيها هم موظفون عامون ولو أن المادة الرابعة من نظام موظفي المؤسسة رقم ٤٦ لسنة ٢٠٠٢ نصت على أن تطبق أحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به على موظفي المؤسسة في غير الحالات المنصوص عليها في هذه النظام، ذلك أن تطبيق نظام لأي مؤسسة على موظفيها لا يعني أن المؤسسة ليست من أشخاص القانون العام ولا يعني أن موظفيها ليسوا موظفون عامون
١٧. الشطناوي، علي خطار، القانون الإداري الاردني، مصدر سابق، ص ٢٣.
١٨. الجبوري، ماهر صالح علاوي. ١٩٩٦م، مبادئ القانون الإداري، بغداد، دار الكتب للطباعة، ص ١٢١.

١٩. الزهيري، مهدي حمدي. ٢٠٠٤م، اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انتهاء علاقته الوظيفية، رسالة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية القانون، ص ١٨.
٢٠. الزهيري، مهدي حمدي، اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انتهاء علاقته الوظيفية، مصدر سابق، ص ٢٠.
٢١. منصور، شاب توما، القانون الإداري، مصدر سابق، ص ١٧١.
٢٢. مهنا، محمد فؤاد. ١٩٦٧م، سياسية الوظائف العامة ضمن مبادئ علم التنظيم، الاسكندرية، دارالمعارف، ص ٥٢٧.
٢٣. الشطناوي، علي خطار، القانون الاداري الاردني، مصدر سابق، ص ٢٦.
٢٤. الشطناوي د. علي خطار، القانون الاداري الاردني، مرجع سابق، ص ٢٧.
٢٥. قرار محكمة العدل العليا الاردني في ١٠/٧/١٩٥٢ والمنشور في مجلة نقابة المحامين عام ١٩٥٣، ص ٥٠.
٢٦. قرار محكمة التمييز الصادر في ١٩٧٩/١١/٢٠ الذي نص فيه ان علاقة المميز عليه بالميز اضافة الى وظيفته من تعينه الى تاريخ انتهاء خدمته هي علاقة تنظيمية.
٢٧. نظر المادة ٢٥. من قانون انضباط موظفي الدولة رقم العراقي رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغي
٢٨. انظر المادة ١٦. من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
٢٩. جاسم كاظم كباشي، سحب اليد او الوقف الاحتياطي عن العمل في الوظيفة العامة في التشريع العراقي و المقارن، رسالة ماجستير غير منشورة.، جامعة بغداد، العراق، ١٩٩٢، ص ٨
٣٠. قرار محكمة العدل العليا رقم ١٨١/٢٠٠٤ في ٢٧/٦/٢٠٠٤ أورده القبيلات حمدي القانون الاداري، ج ٢، ط ١، عمان، دار وائل للنشر، ٢٠١٠، ص ٣٣٨
٣١. واجهنا في مجالنا الوظيفي حالات اعتقال الموظفين من قبل قوات الاحتلال الأمريكية والقوات المتحالفة معها القوات متعددة الجنسية. خلال تواجدهم على الاراضي العراقية حيث ان الادارات لم تكن مقتنعة بوجوب سحب يد الموظفين الموقوفين على ايدي تلك القوات، وحتى ان اصدر مجلس شوري الدولة قراره المرقم ٨٧/٢٠٠٦ في ٥/١٢/٢٠٠٦ القاضي بان ان القوات المتعددة الجنسيات تعتبر جهة ذات اختصاص عند تطبيق احكام المادتين ١٦ و ١٨ من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١. مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٦، مصدر سابق، ص ٥٠ وكذلك قراره المرقم ٦٨/٢٠٠٨ في ٢١/٥/٢٠٠٨، مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٨، ص ١٩٠ - ١٩١
٣٢. جاسم كاظم كباشي، سحب اليد او الوقف الاحتياطي عن العمل في الوظيفة العامة في التشريع العراقي و المقارن، مصدر سابق، ص ٢٢
٣٣. سعيد حسب الله عبد الله ٢٠٠٥. شرح قانون اصول المحاكمات الجزائية الموصل، دار ابن الاثير للطباعة والنشر، ص ٢٢٦ وما بعدها.
٣٤. انظر المواد ١٠٩ - ١٢٠. من قانون اصول المحاكمات الجزائية العراقية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل.
٣٥. المادة ٣٧. البند أولاً. من دستور العراق لسنة ٢٠٠٥ نصت على أ. حرية الانسان وكرامته مصونة ب. لا يجوز توقيف احد او التحقيق معه الا بموجب قرار قضائي ... وما نص عليه في المادة ١٩. البند خامسا. من أن المتهم برئ حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية عادلة، ولا يحاكم المتهم عن التهمة ذاتها مرة اخرى بعد الافراج عنه، الا اذا ظهرت ادلة جديدة،
٣٦. الطهراوي، هاني، الوقف الاحتياطي عن العمل، مرجع سابق، ص ١٢٦.
٣٧. الطماوي سليمان محمد، قضاء التأديب، مصدر سابق، ص ٣٧٨
٣٨. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص ١٧٠
٣٩. المادة ٢٦٠. من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١. لسنة ١٩٦٩ المعدل نصت على يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات وبغرامة لا تزيد على ثلاثمائة دينار او بهاتين العقوبتين كل من انتحل وظيفة من الوظائف العامة.
٤٠. العبودي، عثمان سلمان غيلان، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة، مصدر سابق، ص ٥٣٢
٤١. قرار رقم ٢٤٥ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦ في ٢/١٠/٢٠٠٦ والمنشور في الانباري، صباح صادق جعفر ٢٠٠٨.، مجلس شوري الدولة، ج ١، ط ١، ص ٣٧٢
٤٢. انظر البند ب. من المادة ١٤٩ من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣.

٤٣. الطماوي، سليمان محمد قضاء التأديب، مصدر سابق، ص ٣٩٠
٤٤. انظر الفقرة أ. من المادة ١٥٥ من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣.
٤٥. انظر الفقرة ب. من المادة ١٥٦ من نظام الخدمة المدنية الأردني .
٤٦. الطهراوي، هاني علي، الوقف الاحتياطي عن العمل، مرجع سابق، ص ١٣٣.
٤٧. انظر المادة ١٥٦ من نظام الخدمة المدنية الأردني.
٤٨. انظر المادة ١٨. من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
٤٩. العبودي عثمان سلمان غيلان، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة، مصدر سابق، ص ٥٤١.
٥٠. المادة ١٤٦. من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ نصت على تكون مدة ايقاف التنفيذ لثلاث سنوات تبدأ من تاريخ الحكم..
٥١. الانباري، صباح صادق جعفر، مجلس شوري الدولة، مرجع سابق، ص ٢٣٢ و ٢٣٣
٥٢. مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٨، المطبقة الحديثة، ص ٣١٣ / ٣١٤
٥٣. انظر البند ثالثا. من المادة ١٩ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
٥٤. منشور في مجلة العدالة ١٩٨٠، العدد ٢. السنة ٦. مركز البحوث القانونية، وزارة العدل العراق، ص ٣٢٤
٥٥. السوليميين، صفاء محمود ٢٠١٣.، النظام القانوني للترقية في نظام الخدمة المدنية الاردني لعام ٢٠٠٧، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، مجلد ٤٠.، ملحق ١.، ص ١٠٧٣
٥٦. العجارمة، د نوفان العقيل والقاضي، وليد سعود ٢٠١٢.، أثر المحاكمة التأديبية على ترقية الموظف العام، دراسة مقارنة بين القانونيين الأردني والمصري المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مجلد ٤. عدد ٣.، تصدر عن اللجنة العليا للبحث العلمي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المملكة الأردنية الهاشمية، ص ١١ .
٥٧. المواد من ١٨-٢٣ من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.
٥٨. انظر المادة ١٩ من قانون الخدمة المدنية والبند ثانيا. من المادة ٥ من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨.
٥٩. انظر المادة ٨ من قانون انضباط موظفي نفسه.
٦٠. لمزيد من التفاصيل انظر العبودي عثمان سلمان غيلان شرح احكام قانون انضباط موظفي مصدر سابق، ص ٢١٧ ٢١٨
٦١. انظر المادة ١٩ من قانون الخدمة المدنية والمادة ٦ من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام حول شروط ترفيع الموظف
٦٢. انظر غازي فيصل مهدي ١٩٩٢. ، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق، رسالة دكتوراه جامعة بغداد، ص ٢١٩ نقلا عن العبودي عثمان سلمان غيلان شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة، مرجع سابق، ص ٥٤٦ وكذلك كباشي جاسم كاظم، سحب اليد او الوقف الاحتياطي عن العمل في الوظيفة العامة في التشريع العراقي و المقارن ،مصدر سابق، ص ١٣٣-١٣٥
٦٣. قرار مجلس الخدمة العامة الملغى. المرقم ٩٩٦ في ٢٥/٤/١٩٦٦ نقلاً من كباشي، جاسم كاظم، سحب اليد او الوقف الاحتياطي عن العمل في الوظيفة العامة في التشريع العراقي و المقارن ،مصدر سابق، ص ١٣٤
٦٤. قرار مجلس الخدمة العامة الملغى. المرقم ٩٩٦ في ٢٧/٤/١٩٦٨ نقلاً من كباشي جاسم كاظم، سحب اليد او الوقف الاحتياطي عن العمل في الوظيفة العامة في التشريع العراقي و المقارن، مصدر سابق، ص ١٣٤ هامش رقم ٢..
٦٥. جاسم كاظم كباشي، سحب اليد او الوقف الاحتياطي عن العمل في الوظيفة العامة في التشريع العراقي و المقارن ،مصدر سابق، ص ١٣٦