

Reasons for Hand Pulling Public Employees from Their Position and Judicial Oversight of the Decision to Pull Hand in The Iraqi and Jordanian Laws

Abdulwahhab Gumaah Al-Kubissi*, Shatha Ahmed Al-Assaf

Department of Law, Faculty of Law, Isra University, Jordan

* abd1963.ahmed1963@gmail.com

KEYWORDS: Hand Pull, Public Servant, Judicial Oversight, Iraqi Law, Jordanian Law.



<https://doi.org/10.51345/v32i2.254.g226>

ABSTRACT:

This research focuses on the reasons for withdrawing the public employees hand from his position in the Iraqi and Jordanian Laws and judicial oversight over the decision to withdraw. He public employees. The research tries to answer a very important problem which is the extent of the legal regulation for the reasons for withdrawing the employees hand from the work of this job and the judicial: The first topic focuses on the reasons for withdrawing the public employees hand from his position. The second topic deals with judicial oversight of decisions to withdraw the employees hand from his position. A number: 1- that the administrative courts look into the penalties directed at the employee from the administrant to the employee who has withdrawn the hand from his public office. especially in the penalties of dismissal and dismissal, provided that the appeal is mandatory either by the employee or by investigative committee to raise all the investigative papers and the penalty directed to the employee to the administrative court consider whether the punishment is correct or not, the two penalties mentioned above are among the most serious penalties that are applied to the employee. 2- He suggested to the civil service system, setting time to suspend the year from work and not to be dismissed because in this it generates the state treasury and harms the public employee who is suspended from work to receive half of his salaries and does not provide any community service.

أسباب سحب يد الموظف العام من وظيفته والرقابة القضائية على قرار سحب اليد في القانونين العراقي والأردني

عبدالوهاب جمعة الكبيسي*، شذى أحمد محمد العساف

قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الإسراء، الأردن

* abd1963.ahmed1963@gmail.com

الكلمات المفتاحية | سحب اليد، الموظف العام، الرقابة القضائية، القانون العراقي، القانون الاردني.



<https://doi.org/10.51345/v32i2.254.g226>

ملخص البحث:

ينصب هذا البحث على أسباب سحب يد الموظف العام من وظيفته في القانونين العراقي والأردني والرقابة القضائية على قرار سحب يد الموظف العام من وظيفته، ويحاول البحث الإجابة على إشكالية في غاية الأهمية وهي: ما مدى كفاية التنظيم القانوني لأسباب سحب يد الموظف عن أعمال وظيفته والرقابة القضائية على قرار سحب يد الموظف، وتناول هذا البحث في مبحثين، المبحث الأول يتركز على أسباب سحب يد الموظف العام من وظيفته والمبحث الثاني يتناول الرقابة القضائية على قرارات سحب يد الموظف من وظيفته، وقد تم التوصل إلى عدد من النتائج والتوصيات من أبرزها: 1- ان تنظر المحاكم الادارية في العقوبات الموجهة من الادارة للموظف مسحوب اليد من وظيفته وجوبا وخاصة في عقوبيتي العزل والفصل الموجهة للموظف على ان يكون الطعن من الموظف او ان ترفع اللجنة التحقيقية كافة اوراق التحقيق والعقوبة الموجهة له الى محكمة القضاء الاداري للنظر في صحة الحكم من عدمه. ولان العقوبتين المذكورتين اعلاه من أخطر العقوبات التي توجه للموظف. 2- اقترح على نظام الخدمة المدنية الاردني تحديد مدة زمنية لإيقاف الموظف عن العمل وعدم ترك المدة مفتوحة لان في ذلك يولد ضرارا لخزينة الدولة وضرارا للموظف الموقوف عن العمل.

المقدمة:

يمتاز التنظيم القانوني للوظيفة العامة والموظف العام بأهمية كبيرة، فالموظف العام هو الأداة التنفيذية للوظيفة العامة، ويحتل الموظف العام في هذا العالم المتطور مكانة خاصة لما له من أهمية قصوى، وقد شرعت له قوانين لا سيما من أجل حمايته من التجاوزات التي من الممكن أن تؤثر على تنفيذ عمله وجميع القوانين التي تنظم أحكام الوظيفة العامة وتبين حقوق الموظف والواجبات الملقاة على عاتقه والتعليمات التي يجب ان ينفذها. ومن حيث المفهوم القانوني فإن الادارة تعد شخصا معنوياً تقوم بأعمالها المرسومة بموجب القانون بواسطة شخص طبيعي هو الموظف، فلا وجود للإدارة بدون موظف

تقوم الدولة بتعيينه وتصرف رواتبه من خزينة الدولة، لأن الموظف هو الأداة الفعالة لتسيير وتنفيذ مهام الدولة، ولكي تقوم الإدارة بنشاطاتها يجب أن تقوم بوضع قواعد قانونية وتعليمات خاصة لكي تنظم الأمور المتعلقة بالموظف العام.

فالمشروع العراقي والمشرع الأردني عد الوظيفة العامة أمانة مقدسة وخدمة اجتماعية لخدمة المواطن والمجتمع تحكّمها القيم الدينية والوطنية والقومية للحضارة العربية. فإذا ارتكب الموظف مخالفة بحق وظيفته أو ارتكب جريمة جنائية فإنه يكون في موضع شك بالنسبة للإدارة بأن استمراره في الوظيفة العامة قد يشكل ضرراً على المصلحة أو على اجراءات التحقيق أو يضر بالموظف نفسه.

لهذه الأسباب دفع المشرع في كثير من دول العالم إلى منح الإدارة حق اتخاذ بعض الاجراءات الاحتياطية بحق الموظف العام ومنها سحب يد الموظف العام من وظيفته، ومنح القضاء الاداري مراقبة هذه القرارات التي من الممكن ان تكون تعسفية بحق الموظف، والتي سنتطرق لها في بحثنا عن أسباب سحب يد الموظف العام من وظيفته ورقابة القضاء الاداري على هذه القرارات لوضع حد لتعسف الادارة التي من الممكن أن يتعرض لها الموظف. ومن هنا تظهر إشكالية البحث: ما مدى كفاية التنظيم القانوني لأسباب سحب يد الموظف عن أعمال وظيفته والرقابة القضائية على قرار سحب يد الموظف؟

وللإجابة على هذه الإشكالية فقد تم تقسيم البحث إلى مبحثين يوضح المبحث الأول التنظيم القانوني لأسباب سحب يد الموظف العام من وظيفته في القانونين العراقي والأردني، ويسلط المبحث الثاني الضوء على الرقابة القضائية على قرار سحب يد الموظف العام من وظيفته.

المبحث الأول: أسباب سحب يد الموظف

بما أن القانون لا يسمح للإدارة ان تتخذ أي إجراء قانوني ضد الموظف العام كالعقوبة على سبيل المثال إلا وفق الأصول القانونية المرسومة لها من قبل القانون فكيف بالإدارة أن تتخذ قرار خطير كقرار سحب يد الموظف العام من وظيفته، وخاصة وأن قرار سحب يد الموظف العام يكون مضرراً بسمعة الموظف وسمعة عائلته، وكذلك يولد ضرراً مادياً لذلك لذلك الموظف.

ولأهمية قرار سحب يد الموظف العام من الوظيفة فقد خصص المشرع العراقي فصلاً كاملاً لسحب يد الموظف العام في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل، وذكر فيها الأسباب التي يجوز فيها للإدارة أن تسحب يد الموظف من وظيفته، وقيد الإدارة في ذلك والا يعد قرار سحب اليد باطل (وما بني على باطل فهو باطل).

وستنتظر في هذا المبحث إلى مطلبين وهي الأسباب التي تجعل الإدارة تستخدم صلاحياتها في سحب يد الموظف العام من وظيفته، وذلك للإجابة عن السؤال الآتي: ما هي الأسباب التي تؤدي إلى سحب يد الموظف؟

ومن أهم الأسباب هي:

- في حالة إحالة الموظف إلى لجنة تحقيقية نتيجة ارتكابه مخالفة مسلكية تستوجب التحقيق معه.
- في حالة إحالة الموظف إلى القضاء المختص نتيجة ارتكابه جنابة مخلة بالشرف.

ولذا سنخصص لكل سبب مطلب خاص به، وهما:

المطلب الأول: إحالة الموظف إلى لجنة تحقيقية.

المطلب الثاني: إحالة الموظف إلى المحاكم المختصة.

المطلب الأول: إحالة الموظف إلى لجنة تحقيقية

أعطى المشرع العراقي السلطة التقديرية للجنة التحقيقية في سحب يد الموظف العام من وظيفته بنص المادة (17/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991: (للجنة أن توصي بسحب يد الموظف في أية مرحلة من مراحل التحقيق)؛ فيتضح من هذا النص أن المشرع العراقي قد أجاز للجنة أن توصي الجهة المختصة الذي لها صلاحية إحالة الموظف للتحقيق بسحب يده من الوظيفة لحين انتهاء التحقيق.

وبناءً على ذلك فإن في حالة ارتكاب الموظف مخالفة مسلكية وتمت إحالته من قبل الجهة المختصة إلى اللجنة التحقيقية فليس من الضروري سحب يده من وظيفته، وإنما يمارس مهام وظيفته بالشكل الطبيعي إلا في حالة طلب اللجنة التحقيقية من الجهة التي أحالت الموظف للتحقيق بسحب يد الموظف المحال عليها لغرض التحقيق معه.

يرى الباحث أن استمرار الموظف بوظيفته أثناء إحالته إلى اللجنة التحقيقية وبالأخص إذا كانت حالته نتيجة مخالفة مسلكية ارتكبتها في وظيفته فمن الممكن أن لا تصل إلى الحقيقة؛ لأن ممارسة الموظف لمهام عمله سوف يسهل عليه كثير من إخفاء البيانات وتلقين الشهود لصالحه. لذا نقتراح أثناء إحالة الموظف على اللجنة التحقيقية إيقافه وجوباً عن عمله ولو بصورة مؤقتة لحين ظهور توصيات اللجنة التحقيقية.

لقد وضع المشرع العراقي والأردني أسباباً لسحب يد الموظف العام من وظيفته ومن هذه الأسباب أن تتم إحالة الموظف إلى لجنة تحقيقية بسبب اتهامه بمخالفة مسلكية تمت إحالته إلى تلك اللجنة لغرض التحقيق معه. وأن سحب يد الموظف العام من وظيفته يكون وجوداً وعدمياً مع التحقيق، فإذا لم يكن

هناك تحقيق مع الموظف فلا يكون سحب يد للموظف حتى لو كانت سحب يده لأسباب منطقية أو مشروعة⁽¹⁾.

نص القانون العراقي المادة (16) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل على أنه يجب على الدائرة سحب يد الموظف العام من وظيفته طيلة فترة التوقيف وجاء بنصها (إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلي دائرته أن تسحب يده من الوظيفة مدة التوقيف). ولكن هنا يمكن اثاره السؤال الآتي: هل يجوز سحب يد الموظف العام من وظيفته في حالة اعتقاله من اي جهة مختصة؟

أن اعتقال الموظف العام يعد حالة استثنائية لأنها تسلب إرادة الموظف من الحضور إلى مكان عمله وقيامه بأداء مهام واجباته الوظيفية خلال أوقات الدوام الرسمي وتشوبه حالات الاشتباه في كثير من الأحيان⁽²⁾. ولذلك فإن الإدارة لا تستطيع سحب يد الموظف العام من وظيفته إلا إذا تمت إحالته إلى لجنة تحقيقية أو وجود شبهة على الموظف لإحالته إلى اللجنة التحقيقية.

يرى الباحث على الإدارة المختصة ألا تصدر قراراً إدارياً بسحب يد الموظف أثناء فترة التحقيق ما لم يكن هناك أسباباً مشروعة وتحقق المصلحة العامة، أو بطلب من اللجنة التحقيقية المشكلة لغرض التحقيق مع الموظف بمخالفة مسلكية حتى لو كان الموظف موقوفاً من جهة ذات اختصاص.

وبهذا نقترح على المشرع بما أن الموظف الموقوف لا يستطيع الدوام وممارسة أعمال وظيفته ان يضع تشريعاً يميز فيه سحب يد الموظف بين المعتقل المشتبه به أو المعتقل بالجرم. هذا من وجهة نظرنا؛ لأن كثير من الموظفين يقع بظلم المادة (16) التي أوردها القانون المذكور؛ لأن كثير من الموظفين سحبت أيديهم من وظيفتهم بدون أن يرتكب اي مخالفة مسلكية أو جريمة جنائية ولكنه وقع في ظلم الاشتباه. وهذا ما يحدث في العراق في تشابه أسماء المطلوبين للقانون ويعتقل كثير من الأبرياء في تهمة تشابه الاسماء.

أما المشرع الأردني فلم يعطِ لإدارة صلاحية إيقاف الموظف عن العمل دون أسباب قانونية أو حالات التي يسمح بها القانون؛ لأن إيقاف الموظف عن العمل اجراء خطير، واجراء يضر بسمعة الموظف ويضر بعائلته لذا وضع المشرع أسباباً مقيدة للإدارة لسحب يد الموظف من وظيفته والتقييد بها وعدم الخروج عنها وإلا اعتد قرار سحب يد الموظف باطلاً، ولأن السبب ركن من أركان القرار الاداري فهو الحالة القانونية أو الواقعية التي تحدث بعيداً عن جهة الإدارة قبل صدور القرار فتدفعها لاتخاذها⁽³⁾.

فتنتيجة ارتكاب الموظف لأي مخالفة مسلكية سواء كانت المخالفة إيجابية أو سلبية تكون مخالفة القوانين والتعليمات التي تصدرها الدولة أو أحل بالمسؤولية الوظيفية أو الاساءة لها بسلوكة، فإنه يخضع للمسألة التأديبية على المخالفة التي ارتكبها وتوجه له عقوبات التي رسمها نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (9) لسنة 2020 النافذ حالياً. وقد قيد المشرع الأردني الإدارة بأنه لا يجوز إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي إلا بعد تشكيل لجنة تحقيقية على أن لا يقل عدد أعضائها عن ثلاثة أشخاص بمن فيهم رئيس اللجنة⁽⁴⁾. وهذا ما نصت عليه المادة (145) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (9) لسنة 2020. بما يلي: (إذا تبين لأي من الجهات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (143) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (9) لسنة 2020 ان العقوبة التأديبية المناسبة أو الواجب ايقاعها على المخالفة التي ارتكبها الموظف تزيد على العقوبة التي تمتلك صلاحية ايقاعها. فيترتب عليها رفعها مع بيان رأيها فيها إلى الجهة الأعلى حسب تسلسل الاداري التي تمتلك صلاحية ايقاع العقوبة الاشد أو لإحالة الموظف إلى المجلس التأديبي إذا رأت ذلك ضرورياً وفقاً لأحكام هذا النظام)⁽⁵⁾.

وتعد إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي من أسباب سحب يد الموظف العام من وظيفته بنص المادة (1/1/150) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (9) لسنة 2020، وبالتالي فإنه يختلف عن نهج المشرع العراقي الذي أجاز في المادة (17) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (14) لسنة 1991 المعدل للوزير أو لرئيس الدائرة أن يسحب يد الموظف العام من أعمال وظيفته إذا وجد أن بقاءه سيؤثر على سير التحقيق، كما أعطى للجنة التحقيق في المادة (18) منه الحق بأن توصي بسحب يد الموظف العام في أي مرحلة من مراحل التحقيق.

وحصر نظام الخدمة المدنية الأردنية أسباب ايقاف الموظف عن عمله، وقد قيد المشرع الأردني الإدارة فلا يمكن للإدارة أن تتجاوز هذه الأسباب لسحب يد الموظف، وإلا يكون قرار سحب اليد باطلاً؛ لأن الموظف الذي يرتكب مخالفة خارج نطاق وظيفته لا يستوجب إحالته إلى المجلس التأديبي. ولكن هناك أعمال على الموظف تركها وعدم الاقتراب منها؛ لأن ارتكابها تخل بسمعته وسمعة وظيفته كتهريب المخدرات أو الإدمان على تعاطي المخدرات فهذا يخل بالأخلاق والآداب العامة والتي تحتم على الموظف المحافظة عليها في جميع الاوقات حفاظاً على سمعة الوظيفة، أو الأعمال التي تؤثر على عمله الرسمي وتعارض معه. أما الأعمال التي لا تؤدي إلى خرق القوانين والأنظمة للموظف ولا يجوز إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي بسبب هذه المخالفة، كما لو خالف الموظف قوانين المرور وأحكام المشاريع المتعلقة بتنظيم المدن⁽⁶⁾.

وتتم إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي بقرار من الوزير وهي ما ذكرته المادة (148/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة 2020 والتي نصت على أن تحال الدعوى التأديبية بحق الموظف إلى المجلس التأديبي بقرار من الوزير مرفقة بما يلي:

- 1- لائحة تتضمن وقائع وتفصيل المخالفة أو المخالفات المسجلة للموظف.
- 2- محضر التحقيق الذي أجري حول تلك المخالفة أو المخالفات.
- 3- البيانات الخطية أو المادية في الدعوى.
- 4- اي وثائق أخرى يرى الوزير تقديمها للمجلس التأديبي.

وبناءً على ذلك يترتب على سحب يد الموظف من الوظيفة وفق أحكام المادة (150/ج) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة 2020 والتي نصت على استقطاع انصاف رواتب الموظف مسحوب اليد من وظيفته لحين البت في الدعوى المحال بها إلى المجلس التأديبي.

المطلب الثاني: إحالة الموظف إلى المحاكم المختصة

نصت المادة (24) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل على أنه: (إذا ظهر للوزير أو رئيس الدائرة أو الموظف المخول من الوزير أو مجلس الانضباط العام أن في فعل الموظف المحال إلى التحقيق أو في محتويات التهمة جرمًا نشأ من وظيفته أو ارتكبه بصفته الرسمية فتجب إحالته إلى المحاكم المختصة).

وبناءً على هذا النص أوجب القانون العراقي على الجهة المختصة بإحالة الموظف المتهم للقضاء إذا ثبت من خلال اللجنة التحقيقية بأن يُحال إلى المحاكم المختصة. وهذا ما يؤكد نص المادة (10/ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991 بنصها (إذا رأت اللجنة أن فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية فيجب عليها أن توصي بإحالته إلى المحاكم المختصة). وإحالته إلى المحاكم المختصة تتم سحب يده من وظيفته لحين النطق من المحكمة سواء كان الحكم سلباً أو إيجاباً. وهذا أحد الأسباب الموجبة لسحب يد الموظف من وظيفته.

وقد أوجبت المادة (16) من القانون المذكور (إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته سحب يده طيلة فترة التوقيف). ومن الطبيعي أن تكون المحكمة جهة ذات اختصاص، فإذا أوقف الموظف وأودع السجن نتيجة تهمة موجهة إليه أو شكوى مقدمة ضده، فمن الطبيعي تطبيق نص المادة (16) من القانون المذكور.

اما في الأردن، فقد بينت أنظمة الخدمة المدنية الأردنية المتعاقبة ومنها نظام الخدمة المدنية الحالي الأسباب التي تجعل الإدارة تمارس صلاحيتها في سحب يد الموظف العام في المادة (150/أ/ب) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وهي:

أولاً: إحالة الموظف من قبل دائرته إلى المحكمة لارتكابه مخالفة مسلكية أو جنائية أو جنحة مخلة بالشرف

إذا ارتكب الموظف مخالفة مسلكية ترتبط بجريمة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف، فعلى الإدارة أو المجلس التأديبي أن توقف التحقيق الإداري مع الموظف المتهم وتتم إحالته إلى المحكمة المختصة. وهذا ما نصت عليه المادة (149/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة 2020، وجاء نصها (إذا تبين أن المخالفة التي أسندت للموظف تتطوي على جريمة جزائية. فيترتب إيقاف الإجراءات التأديبية وإحالة الموظف ومحاضر التحقيق الذي أجرى معه والأوراق والمستندات الأخرى المتعلقة بالمخالفة إلى المدعي العام المختص أو إلى المحكمة المختصة. ولا يجوز في هذه الحالة اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق ذلك الموظف أو الاستمرار في أي إجراء تم اتخاذه إلى أن يصدر الحكم القضائي القطعي في الشكوى أو الدعوى الجزائية التي قدمت ضده) (7). ومن الآثار التي يترتب على إحالة الموظف إلى المحكمة هو إيقاف الموظف عن العمل بحكم المادة (150/أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وجاءت بالنص (يوقف الموظف عن العمل إذا تمت إحالته من دائرته إلى المجلس التأديبي أو المدعي العام أو المحكمة لارتكابه مخالفة مسلكية أو جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو بواجبات الوظيفة). وفي هذه الحالة تصبح الإدارة لا سلطة لها على الموظف المحال إلى المحكمة حين صدور حكم المحكمة بحق الموظف واكتساب الحكم الدرجة القطعية. وفي حالة صدور الحكم على الموظف ولم يتضمن الحكم إدانته بما يؤدي إلى عزل الموظف، فقد نصت المادة (149/د) من النظام المذكور على أنه: (إذا كان الحكم القضائي القطعي الصادر بحق الموظف في الشكوى الدعوى الجزائية لا يؤدي إلى عزل الموظف ورأى الوزير إحالته إلى المجلس التأديبي فيستمر نفاذ قرار إيقافه عن العمل ويحال وفقاً لأحكام هذا النظام). ولكن هنا يثار سؤال هل يخضع قرار إحالة الموظف من قبل الإدارة إلى المجلس التأديبي أو الادعاء العام او المحكمة المختصة لرقابة القضاء الاداري؟

بما أن قرار الإحالة صادر من جهة الإدارة فيعتد به قراراً إدارياً صرفاً. ولهذا يخضع لرقابة القضاء الإداري. وأن قرار الإحالة إلى المجلس التأديبي أو المدعي العام أو المحكمة المختصة خاضع للطعن أمام المحكمة الإدارية الأردنية. إذ أن قرار الإحالة قرار اداري نهائي ويجوز به الطعن امام القضاء الاداري.

وقد جاء في حكم سابق لمحكمة العدل العليا في قرارها المرقم (1994/242) (عند إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي أو إلى المدعي العام يوقف عن العمل بقرار من الوزير ويتقاضى اعتباراً من إحالته على ذلك الوجه النسبة التي يحددها الوزير⁽⁸⁾). ولا تحول تبرئة الموظف من التهمة الموجهة إليه أمام القضاء سواء كانت بعدم المسؤولية أو شموله بقانون العفو العام الذي تصدره الدولة من تبرئته من العقوبات التأديبية بحقه عن المخالفة التي ارتكبها بالوظيفية وهذا ما نصت عليه المادة (149/ج/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة 2020 ونصها (لا يحول القرار الصادر بإدانة الموظف أو تبرئته من الشكوى أو الدعوى التي قدمت ضده أو الحكم بعدم مسؤوليته عما أسند إليه أو منع محاكمته دون اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة بحقه بمقتضى أحكام هذا النظام على المخالفة التي ارتكبها وإيقاع العقوبة التأديبية المناسبة عليه من المرجع المختص). وهذا ما قضت به محكمة التمييز الأردنية (المخالفة المسلكية التي يرتكبها الموظف قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته، وهي مستقلة عن التهمة الجزائية التي أدين بها الموظف، وشمول قانون العفو العام للتهمة الجزائية لا يمنع من ملاحقة الموظف تأديبياً عن المخالفة المسلكية)⁽⁹⁾. وكذلك قضت في قرار آخر (أن تبرئة الموظف من التهمة الجزائية التي أحيل من أجلها إلى القضاء لا يمنع من ملاحقته تأديبياً وإيقاع إحدى العقوبات المسلكية عليه. إذ لا يشترط لإيقاعها أن يرقى العمل المؤاخذ عليه إلى درجة الجريمة بل يكفي أن يكون منافياً لواجبات الوظيفة)⁽¹⁰⁾. يلاحظ أن نهج القضاء الأردني في عدم منع مساءلة الموظف تأديبياً عن الأفعال التي صدر بشأنها حكم قضائي بالإدانة أو بالبراءة يعد نتيجة حتمية لاختلاف الجرائم الجزائية وعن المخالفات التأديبية وما يترتب عليه من استقلال المسؤولية الجزائية عن المسؤولية التأديبية، فالجريمة الجزائية هي كل عمل أو امتناع مخل بنظام وأمن المجتمع يرتب القانون على ارتكابها عقوبة، أما الجريمة التأديبية فإنها الأفعال التقصيرية أو الأخطاء أو الإخلال بواجبات الوظيفة التي يرتكبها شخص بوصفه موظفاً للإضرار بها أو المساس بكرامتها مما يستوجب الجزاءات المقررة في القانون لمركبيها⁽¹¹⁾.

ثانياً: تحريك شكوى بحق الموظف أمام النيابة العامة بشأن جريمة خارج نطاق الوظيفة.

نصت المادة (150/ب) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة 2020 ما يأتي: (للووزير إيقاف الموظف عن العمل إذا حركت بحقه شكوى لدى النيابة العامة أو المحكمة)، ويلاحظ من خلال النص المشار إليه أن من أسباب وقف الموظف العام عن العمل، إذا ارتكب الموظف جنحة أو جناية وهو خارج نطاق وظيفته أي إذا ارتكبها في حياته الخاصة وتم القاء القبض عليه سواءً بالجرم المشهود أو غيره فلا يوقف عن العمل إلا إذا تم تحريك شكوى بحق الموظف بشأن هذه الجريمة أمام النيابة العامة أو

المحكمة، ففي هذه الحالة فإن للوزير أن يوقف عن العمل الموظف وفق المادة (150) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة 2020 والسبب في ذلك هو أن سلوك الموظف غير المنضبط تنعكس على سلوك الموظف في دائرته ويصبح موظفاً غير موثوق فيه من دائرته؛ لأن من الممكن أن تؤدي حاجته الماسة للمال من أجل صرفها في تعاطي المخدرات أو لعب القمار يجعله لقمة سائغة عند أصحاب المصالح الخاصة ويؤدي إلى افشاء أسرار دائرته لهؤلاء الأفراد ومنها عروض المناقصات والمزادات. وأن الإيقاف عن العمل لا يعني فصل الموظف أو عزله من وظيفته أو قطع الرابطة القانونية بوظيفته، وإنما هو إجراء احتياطي تتخذه الإدارة كما ذكرنا سابقاً.

ونصت المادة (149/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (82) لسنة 2013 وذكر الحالات التي يوجب إيقاف الموظف عن العمل ففي حالة إحالة الموظف إلى المجلس التأديبي أو المحكمة لارتكابه مخالفة مسلكية أو جنائية أو جنحه مخلة بالشرف أو إحالته إلى جهة قضائية مختصة أو إحالته من المدعي العام إلى المحكمة لارتكابه جنائية أو جنحه مخلة بالشرف أو إذا طلب من دائرته إيقافه عن العمل بموجب أي قانون آخر.

ففي هذه الحالات المذكورة اعلاه يكون إيقاف الموظف عن العمل وجوباً، وهذا ما أكدته محكمة العدل العليا الأردنية في قرارها رقم (1998/471): (إحالة المستدعين إلى المدعي العام من قبل المستدعي ضده يتفق وأحكام النظام؛ لأن كف اليد هو أمر وجوبي وهو من صلاحيات الوزير سواء بطلب من المدعي العام أم لم يطلب)⁽¹²⁾.

ولكن واستثناءً مما ورد في نظام الخدمة المدنية، فإن المشرع الأردني في قانون الجرائم الاقتصادية منح السلطة التقديرية للنيابة العامة والمحكمة المختصة وقف الموظف من العمل إذا كان مرتكب جريمة اقتصادية وهذا ما نصت عليه المادة (9) من قانون الجرائم الاقتصادية رقم (11) لسنة 1993 وجاءت (كف يد مرتكب الجريمة الاقتصادية عن العمل إذا استدعت الضرورة ذلك وللمدة التي ترتبها النيابة العامة أو المحكمة وحسب مقتضى الحال)⁽¹³⁾.

وأعطى المشرع الأردني في قانون هيئة النزاهة ومكافحة الفساد لمجلس الهيئة صلاحية الطلب من الجهات المعنية وقف كل من يرتكب أي فعل من أفعال الفساد عن العمل وفقاً لأحكام التشريعات المعمول بها والنافذة⁽¹⁴⁾. لا يأخذ المشرع الأردني بحالة الإيقاف عن العمل بقوة القانون، إلا في حالة ارتكاب الموظف أي فعل من الأفعال الذي يجرمه القانون، وتم إيداع الموظف السجن احتياطياً فيوقف عن العمل

إلى حين انتهاء التحقيق وإذا تمت إحالته من المدعي العام إلى المحكمة المختصة. ففي هذه الحالة يوقف عن العمل وفق المادة (150) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة 2020.

المبحث الثاني: الرقابة القضائية على سحب يد الموظف

الرقابة القضائية على القرارات الإدارية هي ضمان لمنع تعسف الإدارة وتسرعها في اتخاذ القرار الإداري. وفي هذا التأييد في اتخاذ القرار الإداري مصلحة للفرد والإدارة، فمثلاً المشرع العراقي والأردني يمنع من توجيه أي عقوبة للموظف إلا بناءً على توصيات لجنة تحقيقية أو استجواب، كما يتم السماح للموظف بالتظلم الولائي أو الرئاسي، والطعن بقرار العقوبة أو سحب يد الموظف من وظيفته لدى القضاء الإداري، مما يوفر ضمانات للموظف العام.

والرقابة القضائية تعني إسناد سلطة الرقابة على أعمال الإدارة إلى القضاء. وتعمل هذه الرقابة على كفالة الحقوق والحريات الفردية وإجبار الإدارة على احترام مبدأ المشروعية، إذ يتولى القضاء الإداري بحث مشروعية تصرفات الإدارة بناءً على طعن يقدم من ذي مصلحة. فالرقابة القضائية لا تتم تلقائياً من جانب القضاء الإداري، بل عن طريق طعن قضائي يأخذ صورة الدعوى⁽¹⁵⁾.

والقضاء الإداري يعد الملاذ الأخير بالنسبة للموظف بعد أن تغلق كافة الأبواب بوجهه. وإزاء ما تتمتع به الإدارة من سلطة تقديرية واسعة في إصدار قرار سحب اليد والآثار الكبيرة التي تترتب بسببه على حياة الموظف فإن الضمانة القضائية تكون الدرع الواقعي أمام تعسف الإدارة في القرارات التي تصدرها ضد الموظف، وذلك بتككين الموظف من الطعن بالقرار الإداري الصادر من الإدارة. وهنا يثور السؤال حول الجهة المختصة بنظر الطعن القضائي بقرار السحب، وجزاء عدم مشروعية قرار سحب اليد؟

سنحاول الإجابة عن هذا السؤال في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: الجهة المختصة في النظر بالطعن في قرار سحب يد الموظف العام من وظيفته

المطلب الثاني: جزاء عدم مشروعية قرار سحب يد الموظف العام من وظيفته

المطلب الأول: الجهة المختصة في النظر بالطعن في قرار سحب يد الموظف العام من وظيفته

الجهة المختصة بالرقابة على القرارات الإدارية هي محكمة القضاء الإداري ومجلس الانضباط العام ويخضع الكثير من القرارات الإدارية لرقابة القضاء الإداري، فإذا طعن الموظف العام بقرار إداري صدر بحقه أمام القضاء المختص وأفضى الفحص إلى عدم مشروعيته أي وجود عيب فيه فللقاضي أن يصدر قرار بإلغاء

القرار الإداري، وإلغاء القرار الإداري من قبل القضاء الإداري لا يمكن أن يكون إلا بأثر رجعي فهو هدم القرار من تاريخ إصداره⁽¹⁶⁾.

إن تحديد السلطة المختصة بالنظر في الطعن بقرار سحب يد الموظف يتطلب الوقوف على الطبيعة القانونية لهذا القرار ومعرفة ما إذا كان القرار إدارياً أم لا؛ ولأن موضوع دراستنا دراسة مقارنة بين القانون العراقي والقانون الأردني، فسنركز على هذه الدراسة ونتطرق إلى مواقف بعض القوانين العربية لغرض الاطلاع عليها.

الفرع الأول: الجهة المختصة في نظر الطعن بقرار سحب اليد في القانون العراقي

موضوع سحب يد الموظف العام من الفقه والقضاء العراقي حقه ولم يعطه إلا القليل. وأن المشرع العراقي لم يذكر في القوانين الانضباطية الجهة التي يمكن الطعن لديها في القرار الإداري الصادر من الإدارة العامة وآخرها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991، ولم يذكر كذلك قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 نصاً صريحاً يحدد الجهة التي يمكن أن يطعن بها الموظف التي يصدر بحقه قرار سحب يده من الوظيفة العامة.

ولكن ذهب بعض الفقهاء إلى القول بأن قرار سحب يد الموظف من وظيفته يعتبر قراراً إدارياً ويمكن الطعن به أمام مجلس انضباط موظفي الدولة باعتبار أن المجلس المذكور هو صاحب الاختصاص بكل ما يتعلق بحقوق الخدمة المدنية بنص المادة (4/1/59)⁽¹⁷⁾ من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل. والتي نصت الفقرة (1) فيه (لا تسمع في المحاكم الدعاوى التي يقيمها على الحكومة الموظف أو المستخدم الذي يدعي بحقوق نشأت من هذا القانون أو بموجب قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1956 وتعديلاته أو أي نظام صدر بموجبها بل يكون البت في مثل هذه القضايا وما يتفرع عنها في مجلس الانضباط العام).

ونصت الفقرة (4) من المادة نفسها من القانون المذكور (تكون قرارات مجلس الانضباط العام ملزمة للحكومة) وعلى أساس أن سحب يد الموظف من وظيفته يمس المركز القانوني للموظف العام بوقف نصف راتبه.... أي ان سحب يد الموظف يمس معظم الحقوق التي ينظمها قانون الخدمة المدنية⁽¹⁸⁾.

وعدلت المادة (9/7/أ)⁽¹⁹⁾ من قانون رقم (17) لسنة 2013 من قانون مجلس شورى الدولة رقم (65) لسنة 1979 المعدل، والتي جاءت بالنص على أن تختص محاكم قضاء الموظفين بالفصل في عدد من المسائل ومنها "1-النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام في الحقوق

الناشئة عن قانون الخدمة المدنية أو القوانين أو الأنظمة التي تحكم العلاقة بين الموظف العام وبين الجهة التي يعمل فيها".

يلاحظ أن القانون المشار إليه قد شكل محاكم خاصة لحل الخلاف الذي يقع ما بين الموظف ودائرتة وهذه المحاكم تسمى (بالمحاكم الإدارية) وتستطيع الغاء أي قرار اداري يكون مخالف للقانون أو قد تعسفت الإدارة في اصداره ومن شأنه إلحاق الضرر بالموظف مسحوب اليد.

يرى الباحث بما ان قرار سحب يد الموظف من وظيفته قراراً إدارياً بحتاً؛ لأنه صدر من جهة إدارية مختصة فللموظف الحق بالطعن به أمام المحكمة الإدارية فيما إذا اعتقد أن قرار سحب يده من وظيفته قد شابه بعض العيوب التي من الممكن أن تقوم المحكمة بإلغائه. فضلاً عن أن المشرع جعل الطعن من اختصاص مجلس انضباط موظفي الدولة، لذا يقترح الباحث أن يحدد ذلك في مواد قانون انضباط موظفي الدولة بنص صريح.

الفرع الثاني: الجهة المختصة في نظر الطعن بقرار وقف الموظف عن العمل في القانون الأردني

أما على صعيد القانون الأردني، فقد جعل المشرع الأردني من اختصاص المحكمة الإدارية النظر بالطعن المقدم من الموظف الموقوف عن العمل فقد نصت المادة (3/1/5) من قانون القضاء الإداري الأردني رقم (27) لسنة 2014: (تختص المحكمة الإدارية دون غيرها بالنظر في جميع الطعون المتعلقة بالقرارات الإدارية النهائية بما في ذلك: طعون الموظفين العموميين المتعلقة بإلغاء القرارات الإدارية النهائية المتعلقة بأثناء خدماتهم أو إيقافهم عن العمل)⁽²⁰⁾.

لا يعد قرار إيقاف الموظف عن العمل عملاً مادياً⁽²¹⁾، كما لا يعد عملاً من أعمال السيادة التي لا تقبل الطعن بالإلغاء، بل هو قرار من القرارات الادارية التي تخضع لرقابة القضاء⁽²²⁾، وبناءً على ذلك أجاز المشرع الأردني للموظف العام الذي يوقف عن العمل بالطعن بالقرار الإداري الصادر بالإرادة المنفردة من جهة الإدارة بإيقافه عن العمل أمام المحكمة الإدارية.

المطلب الثاني: جزاء عدم مشروعية قرار سحب يد الموظف العام من وظيفته

قرار سحب يد الموظف من وظيفته يعد قراراً ادارياً يصدر من جهة مختصة، إذ أن وجود أي عيب في هذا القرار الإداري يجعله معرضاً للإلغاء من قبل الإدارة عن طريق سحبه أو الغائه⁽²³⁾، أو بالطعن فيه أمام القضاء وإلغائه قضائياً. وقد ينتهي قرار سحب يد الموظف أو أي قرار اداري آخر بحكم القانون. وإذا لم تتخذ الإدارة التي قامت بإصدار القرار الإداري بسحبه أو الغائه في حالة وجود عيوب في ذلك

القرار بعد تظلم الموظف مسحوب اليد من وظيفته، فله الحق باللجوء إلى القضاء لغرض الغاء القرار الصادر بحقه وهذا يمكن أن يسفر عن فرض جزاءً على الإدارة⁽²⁴⁾، وهذا ما سيتم بحثه تالياً.

الفرع الأول: الغاء قرار سحب يد الموظف من وظيفته قضائياً

الضمانة القضائية هي أفضل الضمانات للموظف، وينبع ذلك من استقلال القضاء، ويعد اللجوء له الملاذ الآمن خاصة في حال عدم استجابة الإدارة لتظلمه حول القرار الإداري. وتبقى الضمانة القضائية التي لا تعني عنها الضمانات الإدارية التي يمكن أن يوفرها المشرع لا يمكن أن ترقى إلى درجة الحياد والتزاهة التي يمكن أن تتوفر عن طريق الطعن القضائي⁽²⁵⁾.

فإذا وجد عيب في القرار الإداري من قبل الجهة المختصة بالطعن في هذا القرار فتصدر حكمها بإلغاء هذا القرار ويكون الإلغاء بأثر رجعي من تاريخ صدور القرار الصادر من جهة الإدارة. وكما لم يكن القرار قد صدر ابتداءً، وبذلك يشبه الإلغاء القضائي للقرار الإداري سحبه من قبل الإدارة. ويجوز حكم الإلغاء حجية مطلقة في مواجهة أطراف الدعوى ومواجهة الكافة⁽²⁶⁾.

وبناءً على ما تقدم فإن الإلغاء القضائي للقرار الإداري الصادر من جهة الإدارة يعد ملغياً وكأنه لم يكن، وتعاد للموظف كافة حقوقه وأولها هي إعادته لوظيفته وإعادة كافة الحقوق المالية للموظف.

يرى الباحث أن الغاء القرار الإداري من قبل القضاء الإداري يعتبر جزاءً لعدم مشروعية القرار الإداري بسحب يد الموظف العام عن أعمال وظيفته، وقد تتمثل عدم المشروعية بصور القرار من جهة غير مختصة أو قد يكون مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة أو غيرها من عيوب القرار الإداري، وبإلغاء هذا القرار من قبل القضاء الإداري فإنه الآثار التي ترتبت عليه ستلغى وبالتالي سيستعيد الموظف العام حقوقه التي تأثرت بقرار سحب اليد من الوظيفة العامة.

يقترح الباحث أن تكون المحاكم الإدارية منتشرة في كافة المحافظات وعدم حصرها في العاصمة كما يحدث في العراق الآن، علماً أن المحكمة الإدارية في العراق تقع في بغداد فقط، مما يولد تقاعساً عند الموظفين ذات الدرجات الدنيا من الطعن بقرارات الإدارة أمام المحكمة الإدارية التي من الممكن أن تكون غير مشروعة.

الفرع الثاني: الحق في التعويض عن قرار سحب اليد غير المشروع.

إن القرار الإداري السليم الصادر من الإدارة بحق الموظف لا يجوز المطالبة بالتعويض عنه في القانون العراقي ولا في أي من قوانين الدول الأخرى، أما إذا كان القرار الإداري غير مشروع فتتحمل الإدارة

مسؤولية قرارها الذي أصدرته²⁷ إذا ثبت عدم مشروعية القرار وترتب عليه ضرر لحق بالموظف من جراء ذلك القرار.

وبناءً على ذلك يكون هنالك ارتباط وثيق بين الإلغاء والتعويض. بمعنى إذا رفّضت المحكمة دعوى الإلغاء فإنها ترفض الحكم بالتعويض عنه⁽²⁷⁾، وبذلك فإذا حكمت المحكمة بإلغاء القرار الإداري بسحب يد الموظف أو قامت الإدارة بسحب قرارها المتضمن سحب يد الموظف ومسح كافة الآثار المترتبة على هذا القرار. فهذا الإلغاء أو السحب من قبل الإدارة لا يمنع الموظف من المطالبة بالتعويض عن الضرر من جراء القرار الإداري غير مشروع.

من خلال البحث ومن خلال وظيفتي الإدارية لم نعثر على أي قرار صادر عن القضاء الإداري العراقي بتعويض موظف تضرر من قرار سحب يده من وظيفته أو حتى إلغاء قرار سحب يد موظف عام من الوظيفة العامة.

يرى الباحث أن ذلك يعزو لعدم وجود المعرفة القانونية لدى أغلب الموظفين أو بسبب طول المدد التي تتطلبها الإجراءات القضائية التي ربما تدفع الموظف لتجنب المطالبة بالتعويض وكذلك بسبب أو لبعد المسافة والمصاريف الثقيلة التي تُثقل كاهل الموظف مما جعل عدم الطعن بالقرارات الإدارية الصادرة من الإدارة. حتى لو كانت تعسفية بحق الموظف فيفضل الموظف العام بعدم الطعن فيه وهذا ما مسته من خلال خبرتي الوظيفية في الدوائر القانونية في دوائر الدولة.

يلاحظ أن المشرع الأردني قد أحاز للموظف الطعن في القرار الإداري الصادر بحقه من الإدارة أمام المحكمة الإدارية والمطالبة بإلغاء قرار الوقف عن العمل وذلك وفقاً للمادة (5/أ) من قانون القضاء الإداري، وكذلك المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحق به بسبب القرار الإداري غير المشروع، وقد نصت المادة (5/ب) قانون القضاء الإداري رقم 27 لسنة 2014 (تختص المحكمة الإدارية بالنظر في طلبات التعويض عن الأضرار اللاحقة نتيجة القرارات والإجراءات المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة إذا رفعت إليها تبعا لدعوى الإلغاء).

وعليه فإن قانون القضاء الإداري الأردني يميز رفع دعوى الإلغاء ودعوى التعويض تبعاً لها في جميع القرارات التي نصت عليها المادة (5/أ) من القانون المذكور ومن ضمنها قرار وقف الموظف عن العمل.

الختام:

جاء هذا البحث بهدف الإجابة على اشكالية في غاية الأهمية هي ما مدى كفاية التنظيم القانوني لأسباب سحب يد الموظف العام من وظيفته في القانون العراقي والأردني، والرقابة القضائية على قرار سحب يد

الموظف من وظيفته. ولأن بقاء الموظف في وظيفته يثير شكوك حوله. وان اجراء سحب يد الموظف هو اجراء مناسب لغرض ابعاده عن وظيفته اثناء التحقيق. قسم بحثنا إلى مبحثين رئيسين المبحث الأول يتناول أسباب سحب يد الموظف العام من وظيفته، أما المبحث الثاني فإنه يوضح الرقابة القضائية على قرار الادارة بسحب يد الموظف العام من وظيفته. وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، وهي كالآتي:

النتائج:

- 1- عدم السماح للإدارة في القانون العراقي او الاردني باتخاذ اي اجراء قانوني ضد الموظف العام الا وفق الاصول القانونية المرسومة لها من قبل القانون.
- 2- لا يجوز سحب يد الموظف من وظيفته الا نتيجة ارتكابه مخالفة مسلكية تتم من خلالها حالته على المجلس التأديبي او ارتكابه جنائية او جنحة مخلة بالشرف تتم من خلالها حالته الى المحاكم المختصة.
- 3- بين لنا من خلال البحث ان الضمانة القضائية هي من أفضل الضمانات لحماية الموظف من تعسف الادارة في اتخاذ القرارات الادارية بحقه.

التوصيات:

- 1- التشديد على تحديد حالات سحب يد الموظف من وظيفته كي لا تعسف الادارة في سحب يد الموظف من وظيفته.
- 2- التشديد على ان يكون الطعن بالقرارات الادارية طعنا وجوبيا امام القضاء الاداري. خوفا من تعسف الادارة في قرار سحب اليد وتوجيه عقوبة تضر بالموظف وعائلته وخاصة عقوبة العزل - الفصل التي تضر بالموظف وعائلته.
- 3- خضوع كافة القرارات الادارية المتخذة بحق الموظف بسحب يده من وظيفته للقضاء الاداري وان تكون هذه القرارات صدرت من جهة ذات اختصاص حولها القانون في اصدار مثل تلك القرارات.

المصادر:

1. نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، ط1، اثناء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
2. كامل السامرائي، القضاء الاداري في العراق، بغداد، مطبعة اسعد، 1963.
3. محمد وليد العبادي، قضاء الالغاء، دراسة مقارنة، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1995.

4. مصطفى محمد محمود، شرح قانون العقوبات القسم العام، القاهرة، دار النهضة العربية، 1983.
5. محمد علي جواد، القضاء الإداري، بغداد، المكتبة القانونية، شارع المتنبي.
6. محمد وليد العبادي، مرجع سابق
7. حاسم كاظم كباشي، الوقف الاحتياطي عن العمل في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، 1992.
8. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، كلية القانون، جامعة بغداد، 1996.
9. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، ك 2، قضاء التفويض وطرق الطعن في الأحكام، دار الفكر العربي.
10. علي محمد بدير، عصام عبد الوهاب البر زنجي، مهدي ياسين السلامي، مبادئ واحكام القانون الاداري، جامعة بغداد، 1998.
11. مهدي حمدي مهدي الزهيري، كلية القانون، جامعة حياة خاصة للعلوم والتكنولوجيا، بحث، كلية القانون والعلوم السياسية، المجلد السادس، العدد الأول، 2017.
12. مصطفى عفيفي، وبدرية جاسر صالح، السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان، القاهرة، 1998.
13. عصام عبد الوهاب البر زنجي، شروط قبول الطعن امام القضاء الإداري وولاية هذه المحكمة (1990)، مجلس شورى الدولة وميلاد القضاء الإداري، بحثان منشوران في مجلة العلوم القانونية، العددان الأول والثاني.
14. صالح إبراهيم المتبوي، شروط الطعن امام محكمة القضاء الإداري، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد، 1994.

الهوامش:

- (1) نواف كتعان ، (2008) ، النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، ط 1 ، اثناء للنشر والتوزيع ، ص 138 .
- (2) كامل السامرائي ، (1963) القضاء الإداري في العراق ، بغداد ، مطبعة اسعد ، ص 89 .
- (3) محمد وليد العبادي (1995) قضاء الالغاء، دراسة مقارنة، عمان، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 84
- (4) للمادة (2/146) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (9) لسنة 2020.
- (5) للمادة (145) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (9) لسنة 2020.
- (6) قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين الاردني رقم (23) لسنة 1969، المنشور في الجريدة الرسمية الاردنية في العدد (2207) ص 1203.
- (7) الفقرة (أ) من المادة (149) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020.
- (8) محكمة عدل عليا الاردنية، (1994/242)، مجلة نقابة المحامين الاردنيين، لسنة 1994، العدد (1-2) ص 3261.
- (9) قرار محكمة التميز الاردنية بصفتها الادارية، (1965/62) مجلة نقابة المحامين الاردنيين، العدد 6، ص 977.
- (10) قرار محكمة التميز بصفتها الادارية، (1965) مجلة نقابة المحامين الاردنيين رقم (1965/45) العدد 10 ص 1308.
- (11) قرار محكمة التميز بصفتها الادارية، (1965) مجلة نقابة المحامين الاردنيين رقم (1965/45) العدد 10 ص 1308.
- (12) محكمة عدل عليا، (1998/471) مجلة نقابة المحامين الاردنيين، لسنة 1999 العدد 3، ص 611.
- (13) المادة (3/1/9) قانون الجرائم الاقتصادية الاردني رقم (11) لسنة، 1993 وتعديلاته.
- (14) المادة (7/1/8) من قانون الزهارة ومكافحة الفساد رقم 13 لسنة 2016.
- (15) محمد علي جواد، (بدون سنة طبع) القضاء الإداري، بغداد، المكتبة القانونية، شارع المتنبي، ص 7.
- (16) انظر القانون 106 لسنة 1989، وشروط قبول الطعن امام محكمة القضاء الإداري وولاية هذه المحكمة، بحث الدكتور عصام عبد الوهاب البر زنجي، (1990) مجلس شورى الدولة وميلاد القضاء الإداري، بحث منشور، مجلة العلوم القانونية، العددان الأول والثاني، ص 114، وصالح إبراهيم المتبوي، (1994) شروط الطعن امام محكمة القضاء الإداري، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بغداد.
- (17) المادة (4/1/59) من قانون الخدمة المدنية، رقم 24، لسنة 1960 المعدل.
- (18) حاسم كاظم كباشي، (1992)، الوقف الاحتياطي عن العمل في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، ص 13.
- (19) المادة (سابعاً/تاسعاً/أ) من قانون رقم 17 لسنة 2013 من قانون مجلس شورى الدولة، رقم 65، لسنة 1979 المعدل.
- (20) الفقرة (أ) المادة (5) قانون القضاء الإداري، رقم 27، لسنة 2014.
- (21) عدل عليا 84/132، لسنة 1985، العدد (2-1) نفس المرجع
- (22) محمد وليد العبادي، (1995) قضاء الالغاء، دراسة مقارنة، ط 1، عمان الاردن، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 84

- (23) ماهر صالح علاوي الجبوري، (1996) مبادئ القانون الإداري، كلية القانون، جامعة بغداد، ص215-219
- (24) مهدي حمدي مهدي الزهيري، كلية القانون، جامعة حياة الخاصة للعلوم والتكنولوجيا، بحث، مجلة العلوم القانونية والسياسية، للجلد السادس، العدد الأول، 2017، ص 222.
- (25) مصطفى عفيفي، وبدرية جاسر صالح، (1992) السلطة التأديبية بين الفاعلية والضمان، القاهرة، ص480.
- (26) علي محمد بدير، عصام عبد الوهاب البر زنجي، مهدي ياسين السلامي، (1998) مبادئ واحكام القانون الإداري، جامعة بغداد، ص464.
- (27) سليمان الطماوي، (1968) القضاء الإداري، الكتاب الثاني، قضاء التفويض وطرق الطعن في الاحكام، دار الفكر العربي، سنة-- ص403-404